

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 08-04-2026

Mødedato Onsdag d. 08. april 2026 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1.S.04

Mødedeltagere Birgitte Majgaard, Anni Schmidt Pedersen, Laura Riddersholm, Ole Drøgemüller, Andreas Tang-Brock, Frank Møller Worch, Jens Szabo

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Introduktion til politikområde 6: Sundhedsfremme og forebyggelse.....	4
Den virksomhedsrettede indsats og KL's virksomhedsundersøgelse 2025.....	5
Udviklingspolitik 2026-2029.....	7
Orientering om besparelser, personalereduktioner samt ny opgaveløsning og organisering som følger.....	9
Budget 2027-2030 - fastlæggelse af proces og forslag til forandringer.....	13
Skriftlig orientering: Status og udvikling på beskæftigelsesområdet.....	15
Meddelelser.....	16
Eventuelt.....	17
Underskriftsark; godkendelse af beslutningsprotokol.....	18

Punkt 30: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-A00-74-25

Resumé

Den fremsendte dagsorden for mødet drøftes kort.

Sagsfremstilling

Den fremsendte dagsorden for mødet drøftes kort.

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at dagsorden for mødet godkendes med bemærkning om, at punkt vedr. virksomhedsrettet indsats behandles inden punkt vedr. udviklingspolitik.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog

- at godkende dagsordenen for mødet.

Punkt 31: Introduktion til politikområde 6: Sundhedsfremme og forebyggelse

00.01.00-A00-65-25

Resumé

Med dette punkt introduceres Arbejdsmarkedsudvalget til politikområde 6: Sundhedsfremme og forebyggelse, herunder rusmiddelbehandling, krisecentre og forsorgshjem.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møder den 7. januar, 4. februar og 4. marts 2026 blev udvalget introduceret til politikområde 18: Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedsforhold, del 1, 2 og 3.

På mødet den 8. april fik udvalget en introduktion til politikområde 6, herunder følgende:

- Rusmiddelbehandling af voksne – indsatsen efter social- og sundhedslovgivningen
- Krisecentre og forsorgshjem, herunder introduktion til arbejdet med udslusningsboliger og udvidet fleksibel bostedte

Introduktionen tager afsæt i en fælles skabelon, som anvendes ved gennemgang af alle politikområder i de stående udvalg. Slides fra introduktionerne gøres efterfølgende tilgængelige i First Agenda, så hele Byrådet kan orientere sig i materialet. Præsentationerne fungerer samtidig som opslagsværk for udvalgsmedlemmerne.

Charlotte Nielsen, leder af Skanderborg Rusmiddelcenter, deltager under punktet og giver introduktionen til rusmiddelbehandlingen.

Indstilling

Chefen for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at introduktionen til politikområde 6: Sundhedsfremme og forebyggelse tages til efterretning
- at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter om introduktionen til politikområde 6 giver anledning til tilføjelser til årsplanen.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at introduktionen til politikområde 6: Sundhedsfremme og forebyggelse tages til efterretning
- at introduktionen ikke giver anledning til tilføjelser til årsplanen.

Bilag

Introduktion til politikområde 6.pptx

Punkt 32: Den virksomhedsrettede indsats og KL's virksomhedsundersøgelse 2025

15.00.00-A21-4-26

Resumé

Med denne sag introduceres Arbejdsmarkedsudvalget til den virksomhedsrettede indsats samt resultaterne af Kommunernes Landsforenings tilfredshedsmåling for jobcentrenes virksomhedsservice i 2025.

Sagsfremstilling

Den virksomhedsrettede indsats

Med denne sag introduceres Arbejdsmarkedsudvalget til arbejdet med den virksomhedsrettede indsats i Skanderborg Kommune. Introduktionen hører under introduktionen til politikområde 18: Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedsforhold.

På mødet vil chefen for Arbejdsmarked og Social, Anja Nørby Sørensen, præsentere den virksomhedsrettede indsats med udgangspunkt i det vedhæftede oplæg. Skanderborg Kommunes Arbejdsmarkedspolitik er vedhæftet som bilag til orientering.

KL's tilfredshedsmåling af vores virksomhedsservice

Siden 2020 har Skanderborg Kommune hvert år deltaget i tilfredshedsmålinger af jobcentrenes virksomhedsservice. Tilfredshedsundersøgelsen gennemføres af KL, som sender spørgeskemaer ud til virksomhederne på vegne af alle de deltagende kommuner (44 kommuner i 2025).

KL udarbejder en rapport med resultater for den enkelte kommune samt en samlet rapport med resultaterne af målingen for de deltagende kommuner samlet set. Både Skanderborgs rapport og den samlede rapport er vedhæftet som bilag.

Hvert kvartal sendes en tilfredshedsmåling ud til de virksomheder, som jobcenteret har været i dialog med i det netop afsluttede kvartal.

I 2025 blev målingen af Skanderborg Kommunes virksomhedsservice sendt ud til 766 virksomheder. Heraf gennemførte 216 virksomheder hele undersøgelsen, svarende til 21 %, mens 24 virksomheder, svarende til 2 %, gennemførte en del af undersøgelsen. Svarprocenten svarer til niveauet for 2024 undersøgelsen.

Nedenfor opsummeres resultaterne for de virksomheder, der har besvaret målingen for Skanderborg Kommune.

Opsummering af resultater

- 87 % af virksomhederne er tilfredse eller meget tilfredse med Skanderborg Kommunes virksomhedsservice. Det samme gælder for 87 % af virksomhederne i de 44 deltagende kommuner samlet set
- Tilfredsheden har generelt været høj hvert år - mellem 83 og 88 % i 2020-2024
- 71 % af virksomhederne er tilfredse med de kandidater de får, når de samarbejder med Skanderborg Kommune om rekruttering af medarbejdere
- 56 % af virksomhederne har ansat en eller flere medarbejdere, mens 76 % har indgået aftale om virksomhedspraktik eller lignende, som følge af samarbejdet med Skanderborg Kommune. Til sammenligning var det i 2024 30% af virksomhederne som havde ansat én eller flere medarbejdere samt 64% som havde indgået en aftale om virksomhedspraktik eller lignende, som følge af samarbejdet med Skanderborg Kommune.

For flere detaljer om resultaterne af målingen, henvises til de vedhæftede bilag med hhv. Skanderborg Kommunes lokale resultater samt landsresultater.

Indstilling

Chefen for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at introduktionen til den virksomhedsrettede indsats tages til efterretning

- at resultaterne fra KL's tilfredshedsmåling af Skanderborg Kommunes virksomhedsservice i 2025 tages til efterretning.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- tage introduktionen til den virksomhedsrettede indsats samt resultaterne fra KL's tilfredshedsmåling af Skanderborg Kommunes virksomhedsservice i 2025 til efterretning.

Bilag

Virksomhedsrettet indsats til AU 8.april

virksomhedernes-tilfredshed-med-jobcentrenes-service-2025-aarsrapport

Skanderborg Kommune 2025 - samlede resultater

Punkt 33: Udviklingspolitik 2026-2029

00.01.00-A00-33-25

Resumé

Med denne sag skal Arbejdsmarkedsudvalget indledningsvist drøfte centrale indsatsområder i Udviklingspolitik 2026-2029.

Sagsfremstilling

Byrådet igangsatte arbejdet med Udviklingspolitik 2026-2029 på introseminaret i Horsens den 26.–27. februar 2026. Her drøftede Byrådet behovet for at revidere visionen og de strategiske spor, samt hvilke prioriteringer der var vigtigst at arbejde med i fællesskab i den kommende byrådsperiode.

Opsamling fra introseminaret

På introseminaret var der enighed om følgende overordnede pejlemærke for det videre arbejde med udviklingspolitik 2026-2029:

- Visionen ”Mennesker Møder Mennesker i Danmarks Smukkeste Kommune” skal fortsat være det overordnede pejlemærke for Byrådets arbejde de kommende år.
- Udviklingspolitik 2026-2029 skal bygge videre på det eksisterende fundament som ligger i den nuværende udviklingspolitik, dvs. fire strategiske spor. Der skal dog revideres og redigeres i overskrifter og indhold i de fire strategiske spor.
- Udviklingspolitik 2026-2029 skal vise Byrådets ambitioner udadtil
- Byrådet ønsker med udviklingspolitikken 2026-2029 at arbejde med strategiske målsætninger på både kort og langt sigt. Dette skal sikre, at udviklingspolitikken både leverer politiske resultater på en 4-årig bane, samtidig med at den er ambitiøs og fastholder et mere langsigtet udviklingsperspektiv.

Byrådet tiltrådte desuden, at fagudvalgene i april og maj formulerer få retningsgivende målsætninger under de fire strategispor.

Det videre arbejde i fagudvalgene

På udvalgsformandsmødet den 18. marts 2026 blev opsamlingen fra introseminaret samt en overordnet skitse til arbejdet drøftet. Skitsen er vedhæftet som bilag. Udvalgsformændene drøftede også fælles ønsker til, hvordan de enkelte udvalg skal arbejde med de fire strategispor.

Processen i udvalgene skal sikre, at hvert udvalg peger på 2-3 indsatsområder, hvor udvalget finder at det er helt centralt at gøre en forskel, dvs.:

- På mødet i april introduceres udvalgene til opgaven og der er en kort indledende drøftelse af centrale indsatsområder.
- På mødet i maj arbejder udvalgene i dybden med den konkrete formulering af få, retningsvisende målsætninger/indikatorer på kort og lang sigt.

Formændene fandt det afgørende, at den efterfølgende proces sikrer rum til, at Byrådet kan arbejde med en samlet udviklingspolitik.

I bilaget fremgår, på baggrund af drøftelserne på introseminaret og den efterfølgende drøftelse i kredsen af udvalgsformænd:

- en beskrivelse af den ramme som udviklingspolitikken skal ses i
- en skitse til de overordnede linjer i udviklingspolitikken (sporenes overskrifter og kortfattet forklaring herpå)
- opsamling af forskellige input fra seminaret, som en del af udgangspunkt for drøftelsen og derfor efterfølgende også som evt. berigelse af sporene og Skanderborg Kommunes DNA.

På baggrund af rammen og skitsen drøfter udvalget de væsentlige indsatsområder, herunder hvor Byrådet skal gøre en forskel i de kommende fire år og på længere sigt. Når alle fagudvalg har været gennem drøftelserne, så vil skitsen blive konsekvensrettet, men i de indledende drøftelser er skitsen udgangspunktet.

Projektleder Malene Højbjerg deltager under Arbejdsmarkedsudvalgets behandling af punktet på mødet den 8. april 2026.

Indstilling

Chefen for Udvikling, Kultur og Erhverv indstiller,

- at de centrale områder, hvor arbejdsmarkedsudvalget ønsker at Byrådet gør en forskel, drøftes.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget drøftede følgende centrale indsatsområder til udviklingspolitikken:

- Fremtidens arbejdsmarked, med fokus på overgangen fra specialindsats til job og uddannelse
- Samarbejde med virksomhederne med fokus på iværksættere og mindre virksomheder.

Bilag

Opsamling fra introseminar og udvalgsformandsmøde_udkast pr. 193

Punkt 34: Orientering om besparelser, personalereduktioner samt ny opgaveløsning og organisering som følge af beskæftigelsesreformen

15.00.00-A21-7-25

Resumé

Med denne sag orienteres om de økonomiske besparelser og personalemæssige konsekvenser samt ny opgaveløsning og organisering som følge af beskæftigelsesreformen i Arbejdsmarked og Social.

Sagsfremstilling

Med denne sag orienteres Arbejdsmarkedsudvalget om, hvordan Arbejdsmarked og Social håndterer reduktionerne og tilpasser opgaveløsning og organisering som følge af beskæftigelsesreformen. Reformen indebærer et markant skifte mod øget frihed, forenkling og værdighed i indsatsen, samtidig med at de økonomiske reduktioner nødvendiggør en tydelig prioritering og omstilling af indsatsen. Blandt de væsentlige ændringer er frihed i organiseringen, færre proceskrav, afskaffelse af rehabiliteringsteam, afskaffelse af ressourceforløb, færre målgrupper og nye kontaktforløb.

Håndtering af økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Aftalepartierne bag reformen har besluttet, at der med de nye rammer for beskæftigelsesindsatsen skal reduceres i udgifterne. I Skanderborg Kommune svarer det til 8,9 mio. kr. i 2026 stigende til 23,0 mio. kr. i 2029. Reduktionerne betyder, at der samlet set skulle spares ca. 42 årsværk på både sagsbehandling/administration (konto 6) og indsatser og tilbud (konto 5). I beregningerne tages der udgangspunkt i, at lønudgiften til ét årsværk er 0,550 mio. kr.

Nedenstående er en opstilling af konkrete besparelser:

Tiltag	Samlet besparelse i 2029 i mio. kr.	Besparelse svarende til årsværk
Forsigtighed i ansættelser	5,4	9,8
Reduceret brug af sundhedskoordinator	0,3	0,5
Tilpasning af budget til lægeklæringer	0,3	0,6
Tilpasning af budget til tolkebistand	0,3	0,5
Tilpasning af budget til diverse puljer og øvrige udgifter	0,9	1,6
Indtægter fra jobpræmie	0,8	1,4
Reduceret brug af eksterne tilbud samt mentorudgifter	1,5	2,6
Overdragelse af ansvar for Café Flok til SOH	1,4	2,6
Tilpasning af budget til arbejdspligt/nytteindsats	1,3	2,5
Tilpasning af det samlede driftsbudget	5,0	9,1
Afvikling af Træ- og Beton, samt Pakke- og Montageværkstederne	1,9	3,5
Allerede implementerede eller besluttede tiltag	19,1	34,7
Besparelse via personalereduktioner	4,9	8,9
I alt	24,0	43,6

Kilde: KMD Opus samt egne beregninger

Tabellen ovenfor viser, at samlet set medfører de tiltag som allerede er implementeret eller besluttet, samt de planlagte personalereduktioner, at der sker en besparelse på 24,0 mio. kr., svarende til 43,6 årsværk. Dette er mere end de 23,0 mio. kr., som er den besparelse beskæftigelsesreformen medfører i 2029, hvilket skyldes, at beskæftigelsesreformen først er fuldt implementeret i 2030. I 2030 vil der komme en yderligere besparelse på driftsbudgettet på 2,4 mio. kr., og det er dele af denne besparelse, som allerede nu er blevet hjemtaget.

Ovenstående betyder, at der samlet set skal reduceres ca. 9 (8,9) årsværk i den kommende personaleproces efter behandlingen i Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Ny opgaveløsning og organisering

På baggrund af ovenstående er der udarbejdet en ny opgaveløsning og organisering, som omsætter reformens rammer og de økonomiske reduktioner til konkrete ændringer i indsatsen og organiseringen. Hovedparten af ændringerne træder i kraft den 1. september 2026. Nedenfor beskrives de mest centrale ændringer.

Ny tværfaglig visitation: "Vejen Videre – job, uddannelse og trivsel"

I overensstemmelse med Arbejdsmarkedsudvalgets intentioner etableres én samlet indgang til beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, ledighedsydelsesmodtagere og integrationsborgere (ikke nyankomne). Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på møde den 3. december 2026 at navngive indgangen Vejen Videre – job, uddannelse og trivsel. Formålet er at sikre en hurtig og sammenhængende indsats med et klart job- og uddannelsesfokus fra første kontakt, hvor borgeren så vidt muligt skal have et job i hånden. Samtidig kan borgeren tilbydes digitale og gruppebaserede forløb i Vejen Videre inspireret af det nuværende Ungekompas (et tværfagligt og modulopbygget gruppeforløb).

Borgeren er som udgangspunkt tilknyttet Vejen Videre i op til tre måneder. Hvis borgeren herefter ikke er blevet selvforsørgende, overgår vedkommende til anden relevant afdeling. Vejen Videre etableres som en selvstændig, tværfaglig afdeling med fysisk indgang på Fælled. Medarbejdere og afdelingsleder til Vejen Videre rekrutteres internt fra relevante afdelinger.

Nye kontaktføreløb med færre samtaler

Med reformen reduceres kravene til samtaler væsentligt, særligt for sygedagpengemodtagere og borgere længst fra arbejdsmarkedet. Det betyder, at antallet af samtaler reduceres, og at der i højere grad skal foretages en faglig prioritering af, hvor samtalerne har størst effekt. I Skanderborg tilrettelægges samtaler ud over lovens minimum fremadrettet ikke efter en fast kadence, men på baggrund af et fagligt skøn og med afsæt i fælles principper.

For borgere tæt på arbejdsmarkedet fastholdes en tæt og hyppig kontakt. Samtidig tilpasses indsatsen, så borgere med gode jobmuligheder, fx inden for efterspurgte brancher kan fritages for kontakt. For sygedagpengemodtagere foretages en tidlig digital screening, så vi sikrer at samtalerne målrettes borgere med reelt behov. Der prioriteres fortsat en tæt kontakt med både borger og arbejdsgiver i den tidlige fase af sygdomsforløbet, når det fagligt vurderes at understøtte borgerens tilbagevenden.

For borgere længere fra arbejdsmarkedet, herunder borgere, som tidligere var i ressourceforløb, tilrettelægges indsatsen med færre samtaler og en værdig og behovsstyret opfølgning, særligt hvis borgeren har andre indsatser, der giver den nødvendige støtte, og hvor jobperspektivet er langsigtet.

Ovenstående prioritering ligger til grund for den konkrete udmøntning af besparelsen som følge af færre samtaler på de enkelte målgrupper og medfører dermed personalemæssige reduktioner.

Afskaffelse af rehabiliteringsteam

Rehabiliteringsteamet afskaffes i Arbejdsmarked og Social i overensstemmelse med reformens intentioner. Der arbejdes aktuelt med at udvikle en ny, forenklet model for tværfaglig vurdering i sager om fleksjob og førtidspension. Arbejdsmarked og Social har prioriteret at fastholde høj faglig kvalitet og ensartet praksis i sager om afklaring til fleksjob og førtidspension. Derfor omprioriteres ét årsværk til en styrket faglig koordinatoropgave i de afdelinger, der primært håndterer borgere, som tidligere var i rehabiliteringsforløb.

Ændringen medfører opgavebortfald for det nuværende rehabiliteringsteam og dermed personalereduktioner.

Ny tilbudsvifte med stærkere virksomhedsfokus

I overensstemmelse med beskæftigelsesreformens intentioner omlægges tilbudsviften i Arbejdsmarked og Social med et tydeligt skifte fra øvrig vejledning og opkvalificering (ØVO) til virksomhedsrettede indsatser med dokumenteret effekt.

Som konsekvens af omlægningen afvikles de interne værkstedstilbud på Danmarksvej, og indsatsen erstattes af en styrket jobpartnermodel og øget brug af virksomhedsrettede forløb. Samtidig reduceres brugen af eksterne tilbud og eksternt mentorstøtte.

Ændringen medfører opgavebortfald for medarbejdere tilknyttet værkstederne og dermed personalereduktioner.

Nye målgrupper og organisatoriske tilpasninger

Med beskæftigelsesreformen reduceres antallet af målgrupper fra 13 til 5, og kommunerne får større frihed til at organisere indsatsen lokalt. I Arbejdsmarked og Social har vi valgt en organisering, der samler beslægtede målgrupper i bredere afdelinger for at skabe større sammenhæng i borgernes forløb og sikre et stærkt jobrettet fokus for alle målgrupper. Samtidig fastholder vi specialisering på områder med komplekst lovgrundlag og styrker både den virksomhedsrettede og den sociale indsats gennem en mere samlet organisering.

Væsentligste ændringer i organiseringen:

- Indsatsen for dagpengemodtagere og den nye visitation Vejen Videre samles i én afdeling
- Indsatsen for unge og voksne kontanthjælpsmodtagere samles i én afdeling
- Uddannelsesvejledning (UU) og mentorindsatsen samles i én afdeling
- Jobpartnerambassadøren tilknyttes afdelingen Erhvervsservice og personlige jobformidlere
- Servicelov, JobNu, Åben Rådgivning, Det Opsøgende Team, psykiatrisk brobygger og veterankoordinator samles i én afdeling

Sammenhængen mellem social- og beskæftigelsesindsatsen fastholdes som et bærende princip, hvor indsatserne gensidigt understøtter hinanden. Sagsbehandlerne kan fortsat visitere til både servicelovs- og beskæftigelsesindsatser, så borgerne mødes med én samlet indsats med job og uddannelse som både mål og middel.

Digitalisering

I Arbejdsmarked og Social er digitalisering tænkt ind som et integreret spor i alle dele af arbejdet med reformen i overensstemmelse med de politiske pejlemærker. Digital kontakt prioriteres, hvor det understøtter fleksibilitet og tilgængelighed i borgerens indsats. Det indebærer øget brug af digitale samtaler, webinarer samt gruppetilbud, hvor flere borgere fx har gavn af samme information. Der vil blandt andet i Vejen Videre være fokus på at anvende digitale tilbud som en del af den indledende indsats. Der arbejdes desuden med digital screening tidligt i forløb, fx på sygedagpengområdet, for hurtigt at afklare behov for kontakt. Fysiske møder målrettes borgere med størst behov.

Samtidig skal digitale værktøjer bruges til at lette de administrative opgaver, så der frigøres tid til det, der bringer borgerne tættere på job og uddannelse.

Videre proces

OMU i Arbejdsmarked og Social kvalificerede den 23. marts 2026 den fremadrettede opgaveløsning og organisering. Efter mødet i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 22. april 2026 startes personaleprocessen, herunder eventuel omplacering og udvælgelse af medarbejdere ift. den fremadrettede opgaveløsning og udvælgelseskriterierne.

Dialog og høring

Handicap- og Psykiatrirådet er løbende blevet orienteret om beskæftigelsesreformen.

Indstilling

Chefen for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at tage orienteringen til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Bilag

Politiske pejlemærker for fremtidens beskæftigelsesindsats 2026-2029

Faktaark for de politiske pejlemærker

Punkt 35: Budget 2027-2030 - fastlæggelse af proces og forslag til forandringer

00.30.10-S55-2-26

Resumé

Med denne sag skal Arbejdsmarkedsudvalget fastlægge budgetprocessen for udvalgets møder i maj og juni. Udvalget skal endvidere beslutte, hvilke forslag til forandringer der ønskes udarbejdet til udvalgets videre budgetarbejde og prioritering.

Sagsfremstilling

Indledende omkring budgetprocessen og udvalgets rolle

Fagudvalgene er politikformulerende og politikkontrollerende inden for deres respektive fagområder. I budgetprocessen betyder det, at fagudvalgene formulerer konkrete forslag til forandringer på både drift og anlæg, som oversendes til Byrådets samlede behandling af budgetlægningen.

Forandringsforslagene kan udspringe af:

- Arbejdsmarkedsudvalgets politikkontrol og andre ønsker fra udvalget
- input fra borgere via budgetpostkassen (bilag til udvalgs møde d. 6. maj),
- koncernledelsens input til udvalgenes budgetarbejde (bilag 2)

Udvalgene skal arbejde med forslag til forandringer på drift og anlæg på møderne i maj og juni. Forslag til forandringer skal være færdige på junimødet og overdrages til Byrådets budgetstatusmøde i juni 2026. Forslagene skal være prioriteret af udvalget, når de overdrages til Byrådet, jf. den politiske budgetproces for Budget 2027-2030 (bilag 1).

Udvalget skal på dette møde tilrettelægge budgetprocessen, og her vil følgende punkter indgå:

1. Dialog med interessenter
2. Koncernledelsens input til udvalgenes budgetarbejde
3. Forslag til forandringer på drift og anlæg
4. Andet

1. Dialog med interessenter

I budgetprocessen har udvalget mulighed for at gå i dialog med interessenter. Det kan eksempelvis være råd, nævn, brugerbestyrelser eller andre interessenter, som er relevante at gå i dialog med i forbindelse med budgetlægningen for Budget 2027-2030.

Borgere, råd, nævn, brugerbestyrelser mv. har endvidere mulighed for at komme med input til budgetprocessen via en elektronisk budgetpostkasse. Opsamling på input fra budgetpostkassen vil være vedhæftet dagsordenspunktet på maj-mødet.

Udvalget skal beslutte, om der skal afholdes dialogmøder med interessenter og hvilke interessenter, der i så fald skal inddrages.

2. Koncernledelsens input til udvalgenes budgetarbejde

Det fremgår af ”Politisk budgetproces for Budget 2027-2030”, at ”Koncernledelsen udarbejder et fælles input til udvalgenes budgetarbejde. Koncernledelsens input kan bl.a. indeholde områder, hvor der konkret er identificeret et behov for en forandring (både vedrørende drift og anlæg). Det kan være i forhold til at overholde ny lovgivning og fastholde nuværende serviceniveau. Koncernledelsens input fremsendes til udvalgs møderne i april, hvorefter udvalgene tager stilling til, om det er noget, de ønsker at arbejde videre med i budgetprocessen.”

”Koncernledelsens input til udvalgenes budgetarbejde” er vedhæftet som bilag 2. På Arbejdsmarkedsudvalget er der følgende input:

Arbejdsmarkedsudvalget – drift

- Ungdommens Uddannelsesvejledning

Udvalget behandler input vedrørende eget område og beslutter, om der skal udarbejdes forslag til forandringer til Budget 2027-2030 til udvalgets videre prioritering.

3. Forslag til forandringer på drift og anlæg

Fagudvalgene er politikformulerende og politikkontrollerende inden for deres respektive fagområder. Udvalgene kan på den baggrund fremsætte forslag til forandringer på både drift og anlæg.

På anlægsområdet kan der stilles forslag om nye anlæg, som ikke fremgår af det tekniske anlægsbudget, og hvor der derfor skal udarbejdes nye forandringer. Investeringsoversigten er vedhæftet som bilag 3

Udvalget har på nuværende tidspunkt ikke drøftet forslag til forandringer.

4. Andet

Der kan endvidere være andre punkter end de ovennævnte, som er relevante at tage med i budgetprocessen.

Udvalget drøfter og beslutter, om der er andet udover ovenstående udfordringer, der skal prioriteres på maj- og junimøderne.

Indstilling

Chefen for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at det fastlægges, hvordan budgetprocessen tilrettelægges på udvalgets møder i maj og juni
- at det besluttet, hvilke forslag til forandringer udvalget ønsker udarbejdet til udvalgets videre budgetarbejde og prioritering.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at der ikke afholdes yderligere dialogmøder med interessenter
- at der udarbejdes forslag til forandringer til Budget 2027-2030 til udvalgets videre prioritering i forhold til:
 - Ungdommens Uddannelsesvejledning.

Bilag

Bilag 1 Politisk budgetproces for Budget 2027-2030

Bilag 2 Koncernledelsens input til udvalgenes budgetarbejde

Bilag 3 Investeringsoversigt

Punkt 36: Skriftlig orientering: Status og udvikling på beskæftigelsesområdet

15.00.00-P05-8-24

Resumé

Med dette punkt orienteres Arbejdsmarkedsudvalget om status og udvikling på beskæftigelsesområdet i Skanderborg Kommune sammenholdt med landsplan.

Sagsfremstilling

Denne orientering præsenterer dataoverblikket med status og udvikling på beskæftigelsesområdet i Skanderborg Kommune for 2025 set i forhold til 2024. Der sammenlignes også med udviklingen i landet som helhed.

Dataoverblikket er vedhæftet som bilag.

- Tabel 1 i det vedhæftede bilag viser: Fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse, som andel af befolkningen i Skanderborg Kommune og hele landet, inklusiv Skanderborg Kommunes samlede placering blandt landets 98 kommuner.
- Tabel 2 i det vedhæftede bilag viser: Udvikling i antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i Skanderborg Kommune.

Den aktuelle situation på beskæftigelsesområdet

I 2025 var der samlet set 6.094 fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i Skanderborg Kommune, svarende til 18,4 % af arbejdsstyrken. Det er 4,1 procentpoint under niveauet for landet som helhed, hvor 22,5 % af arbejdsstyrken i var på offentlig forsørgelse i samme periode.

Andelen af arbejdsstyrken på offentlig forsørgelse var 0,2 procentpoint højere i Skanderborg Kommune i 2025 end i 2024. På landsplan har der været en stigning på 0,3 procentpoint i samme periode, hvilket betyder at udviklingen har været bedre i Skanderborg Kommune.

Skanderborg Kommune er på 21. pladsen på listen over kommuner med færrest på offentlig forsørgelse i alderen 16-66 år.

For flere detaljer om udviklingen inden for de enkelte ydelsesgrupper henvises til det vedlagte dataoverblik.

Indstilling

Chefen for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog

- at tage orienteringen til efterretning.

Bilag

Dataoverblik Arbejdsmarkedsudvalget marts 2026

Punkt 37: Meddelelser

00.01.00-A00-74-25

Sagsfremstilling

Der orienteres om følgende:

- Status på fordrevne fra Ukraine
- Muligt fællesmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget
- Virksomheder hjælper virksomheder.

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der blev orienteret om følgende:

- Status på fordrevne fra Ukraine
- Muligt fællesmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget
- Virksomheder hjælper virksomheder.

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog

- at tage orienteringen til efterretning.

Punkt 38: Eventuelt

00.01.00-A00-74-25

Sagsfremstilling

Den dynamiske årsplan er vedhæftet som bilag.

Beslutning

Intet at bemærke.

Bilag

Dynamisk årsplan 2026 for Arbejdsmarkedsudvalget 2026

Punkt 39: Underskriftsark; godkendelse af beslutningsprotokol

00.01.00-A00-74-25

Sagsfremstilling

Beslutningsprotokollen føres under møderne, og det forudsættes, at beslutningerne afstemmes undervejs i mødet - det kan f.eks. ske ved oplæsning af det protokollerede.

Beslutningsprotokollen godkendes og underskrives ved afslutning af mødet af de tilstedeværende udvalgsmedlemmer. Det sker digitalt ved at anvende knappen "godkendelse" øverst til venstre i First Agenda.

Bemærk, at godkendelse ikke kan fortrydes

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog

- at godkende protokollen.