

REFERAT Beskæftigelsesudvalget d. 08-04-2025

Mødedato Tirsdag d. 08. april 2025 kl. 08:00

Mødested Aubo Production A/S, Vævervej 23, 7490 Aulum

Indholdsfortegnelse

Rundvisning på Nettoline A/S.....	3
Orientering og drøftelse af Den Ekstra Mil.....	4
Orientering og drøftelse af status på Aulum Milen.....	6
Orientering om status på arbejdspligt.....	9
Godkendelse af anbefalingerne til det fremadrettede arbejde med sygefraværsanalysen.....	11
Drøftelse af kommende politiske budgetmål 2026.....	13
Orientering om nøgletalsrapport marts 2025.....	15
Meddelelser til og fra formanden og udvalgets medlemmer.....	16

Punkt 11: Rundvisning på Nettoline A/S

00.00.00-P22-1-24

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

X

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Udvalgsmødet starter med en rundvisning på Nettoline A/S, Vævervej 33, 7490 Aulum. Resten af udvalgsmødet holdes i Aulum Milens lokaler på Aubo Production A/S, Vævervej 23, 7490 Aulum.

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 45 min.

Udvalgsmødet starter med en rundvisning på Nettoline A/S, Vævervej 33, 7490 Aulum.

Derefter går mødedeltagerne til Aulum Milens lokaler hos Aubo Production A/S, Vævervej 23, 7490 Aulum.

Nettoline A/S og Aubo Production A/S indgår begge i Aulum Milen.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 12: Orientering og drøftelse af Den Ekstra Mil

00.00.00-P22-1-24

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

X

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

I Den Ekstra Mil samarbejder kommune, virksomheder og civilsamfund om at hjælpe ledige borgere, der har behov for noget særligt for at kunne finde og fastholde et arbejde. Samarbejdet sker i en samskabende proces, hvor faglig ekspertise møder praktisk erfaring og det enkelte menneskes hverdagsliv.

I denne sag får Beskæftigelsesudvalget en orientering om de første års erfaringer fra Den Ekstra Mil samt udbredelse af Den Ekstra Mil med to nye mil - herunder en geografisk mil og en branchespecifik mil.

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 20 min.

Baggrund

I budgetforliget for 2023 blev der besluttet både besparelser og investeringer på serviceområde 17 Forsørgelse og Beskæftigelse. Investeringen omfattede et nyt partnerskab mellem Herning og Ikast-Brande Kommune samt udvalgte virksomheder.

Partnerskabet ville adressere en todelt udfordring: På den ene side oplevede flere brancher en betydelig mangel på arbejdskraft. På den anden side var der borgere, som ikke var i stand til at påtage sig et ordinært arbejde, herunder unge der ikke havde afsluttet folkeskolen og/eller ikke var kommet i gang med arbejde eller uddannelse.

Partnerskabet havde til formål at finde nye veje sammen, der kunne bidrage til flere løntimer for marginal arbejdskraft og dermed øge udbuddet af arbejdskraft. Partnerskabet kaldte sig "Den Ekstra Mil", hvilket hang sammen med en fælles tro på, at hvis vi hver især går en ekstra mil for mennesker med behov for noget ekstra, så vil flere kunne finde og fastholde et arbejde.

I 2023 har partnerskabet været samlet til netværksmøder såvel som til bilaterale møder på de enkelte virksomheder. Der er delt inspirerende eksempler på, hvordan virksomhederne i forvejen udviser socialt ansvar for nogle allerede ansatte, samt hvad der kan være svært.

I 2024 delte partnerskabet sig i et *Herning Kommune spor* og et *Ikast-Brande Kommune spor*.

Virksomhedsnetværket i Herning Kommune består af ALPI Herning, DOT, HV-Transport, Stena Recycling, SIKA Footwear, Biltema og ABC Lavpris.

Virksomhedsnetværket har sammen udforsket de faktorer, der motiverer virksomhederne til at åbne "hjerter og pengepung" for ledige borgere, der har behov for noget særligt for at kunne finde og fastholde et arbejde. Partnerskabet har ligeledes arbejdet med begrebet inklusionskapacitet med afsæt i virksomheden som miljø for inklusion sammen med forskere fra CUBB (Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser).

Virksomhedsnetværket har også arbejdet konkret med at identificere og fjerne barrierer, der er opstået i arbejdet med inklusion og fastholdelse af borgere. Herning Kommune og de syv virksomheder har fået værdifuld erfaring med at arbejde sammen på nye måder og har på baggrund af dialog og samarbejde iværksat hhv. buddyordning og jobnetværk.

Buddyordning indebærer, at hver virksomhed i virksomhedsnetværket har fået tilknyttet en medarbejder fra Social & Beskæftigelse, en såkaldt buddy. En buddy arbejder for at forstå virksomhedens logikker, incitament og muligheder samt bidrager til at nedbryde barrierer for, at virksomheden kan inkludere flere på arbejdspladsen. Buddy'en fungerer også som virksomhedens systemguide ind i kommunen.

Jobnetværk er et kommunalt netværk, der går på tværs af afdelingerne i Social & Beskæftigelse. Her mødes buddies med andre konsulenter og ledere, der har en særlig rolle i forhold til at styrke virksomhedernes inklusionskapacitet. Jobnetværket binder Social- og Beskæftigelsesafdelingen organisatorisk sammen ift. den interne koordinering af samarbejde med virksomhederne og virksomhedsrettet indsats. Der er fortsat potentiale i Jobnetværket virke.

Derudover har virksomhedsnetværkets arbejde lagt kimen til Ungevejledningens deltagelse i Aulum Milen, der er et samarbejde mellem erhvervsliv, foreningsliv og Ungevejledningen om ledige unge i Aulum. Aulum Milen beskrives i en separat sagsfremstilling i nærværende dagsorden.

Udbredelse af Den Ekstra Mil

Den Ekstra Mil bygger på en grundlæggende præmis om, at mennesker på forskellige steder i livet har brug for, at nogen gør noget ekstraordinært for dem, samt at mennesker indimellem også har brug for at gøre noget ekstraordinært for andre.

Civilsamfund, erhvervsliv og det offentlige kan på forskellig vis gøre en forskel, men der sker typisk hver for sig, ukoordineret og nogle gange modsatrettet. De første erfaringerne i Den Ekstra Mil er, at en samskabende dialog mellem det offentlige og erhvervsliv bidrager til større forståelse for de lediges levede liv og hinandens arenaer og samarbejdet giver nye løsninger og mere meningsfuld hjælp til mennesker, der har svært ved at finde og fastholde deres plads på arbejdsmarkedet.

Nu er erfaringerne tilstrækkelige til, at vi kan arbejde på at udbrede tilgangene i Den Ekstra Mil i form af yderligere to mil.

- En geografisk mil
- En branchespecifik mil

De to nye mil søges bygget op omkring eksisterende virksomhedsnetværk. Administrationen vil gå i dialog med virksomheder i udvalgte geografiske områder samt specifikke brancher med henblik på at finde virksomheder til de to nye mil. Dette vil ske i en involverende og samskabende proces.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget drøfter og tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 13: Orientering og drøftelse af status på Aulum Milen

00.00.00-P22-1-24

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

X

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

I denne sagsfremstilling gives udvalget en orientering om Aulum Milen, der er et samarbejde mellem Aubo Production A/S, Green Box A/S, HORN Bordplader A/S, Nettoline A/S, Midtjysk Albyg A/S, Aulum Erhvervsudvikling, Aulum Fritidscenter og Ungevejledningen i Herning Kommune om ledige unge i Aulum.

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 20 min.

Introduktion

Aulum Milen er et lokalt virksomhedsfællesskab, der hjælper unge fra Aulum mellem 18 og 25 år, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. I samarbejdet indgår Aulum-virksomhederne Aubo Production A/S, Green Box A/S, HORN Bordplader A/S, Nettoline A/S samt Midtjysk Albyg A/S. Desuden er Aulum Erhvervsudvikling, Aulum Fritidscenter og Ungevejledningen i Herning Kommune en del af samarbejdets kerne.

Baggrund

I 2023 holdt Aulum Erhvervsudvikling et arrangement, hvor der bl.a. blev talt om en gruppe unge ledige i Aulum, som havde svært ved at komme i gang på arbejdsmarkedet. De fem virksomheder Aubo Production A/S, Green Box A/S, HORN Bordplader A/S, Nettoline A/S samt Midtjysk Albyg A/S, der har erfaring med at inkludere medarbejdere på særlige vilkår, blev enige om at gå sammen om at gøre noget ved denne udfordring. De inviterede Ungevejledningen i Herning Kommune og Aulum Fritidscenter til at være med.

Målgruppe

Aulum Milens målgruppe er unge, der af forskellige årsager har svært ved at finde deres vej i arbejdslivet.

Ved Aulum Milens start var der knap 30 ledige unge mellem 18 og 25 år i Aulum by og nærområde. Ca. halvdelen af de ledige unge havde af forskellige årsager svært ved at finde sig et arbejde. De resterende var sygemeldte, på barsel mv.

Indhold

Udover det særlige samarbejde på tværs af erhvervsliv, foreningsliv og det offentlige, som er kendetegnet ved virksomhedsfællesskabet i Aulum Milen, så kan følgende i Aulum Milen fremhæves

- Lokal virksomhed har stillet lokaler til rådighed

Aubo Production A/S har stillet lokaler til rådighed på Vævervej 23 i Aulum. Lokalerne bruges til samtaler, undervisning og netværksdannelse for de unge. Derudover bruges lokalerne til møder i virksomhedsfællesskabet.

- Ungevejledningen har to medarbejdere i Aulum

Herning Kommune har dedikeret en fuldtidsmedarbejder til at være tæt på de unge og på virksomhederne. Fuldtidsmedarbejderen er fordelt på to medarbejdere, hhv. en ungevejleder og en job/virksomhedskonsulent fra Ungevejledningen. De holder til i lokalerne på Vævervej 23 – tæt på de lokale virksomheder og de unges arbejds- og fritidsliv.

- Grænserne mellem kommune, erhvervsliv og foreningsliv udviskes

Aulum Milen er også en udviskning af grænserne, hvor kommune, erhvervsliv og foreningsliv hjælper hinanden med at støtte de unge. Et eksempel på udviskning af grænser er, at ungevejlederen på forskelligvis er blevet en del af hverdagen på de fem virksomheder. Det startede med, at ungevejlederen var i praktik 2-3 dage på hver virksomhed. På denne måde har ungevejlederen lært nøglepersoner at kende, prøvet forskellige arbejdsopgaver og har generelt en anden forståelse for virksomheden og dens behov.

- Et aktivt fritidsliv med fællesskab og ligeværdige relationer

I Aulum Milen får de unge også adgang til et netværk, som kan understøtte deres udvikling både fagligt og personligt. De unge inviteres til klubaften en gang ugentligt i lokalerne på Vævervej 23. Her bidrager de unge med deres stemmer, ønsker og drømme. Derudover inviteres de unge til fællestræning 2-3 gange om ugen i det lokale fitnesscenter.

- Fælles dialog med andre lokale virksomheder

Virksomhedsfællesskabet – repræsenteret ved job/virksomhedskonsulenten fra Ungevejledningen og nøglepersoner fra de fem virksomheder – har kontaktet en række lokale virksomheder for at fortælle om Aulum Milen og for at gå i dialog om, hvordan de kan være med til at gøre en forskel for unge i Aulum. De har besøgt i alt ca. 40 virksomheder og næste alle har udvist interesse for at gå ind i Aulum Milen med konkrete opgaver og lønnede timer til unge.

- Brobygning til fastholdelse og rekruttering

Det tætte samarbejde mellem Ungevejledningen og virksomhederne i Aulum har medvirket, at der ikke bare er kommet et tættere samarbejde om ledige unge, men også om andre dele af beskæftigelsesindsatsen. Hjælpen opleves nærmere, fordi de to medarbejdere fra Ungevejledningen kender virksomhedernes behov og fungerer som brobyggere til Herning Kommunes rekrutteringsservice samt sygefravær- og fastholdelsesindsats.

Hvor er Aulum Milen på vej hen?

Aulum Milen har officielt været i gang i ca. 6 måneder, og der er positive tilbagemelding fra både de unge og fra virksomhederne. Der er stort potentiale i målgruppen og samarbejdsmulighederne lokalt.

Styregruppen i Aulum Milen overvejer at udvide målgruppen til også at omfatte forebyggelsesindsats på arbejdspladsen samt unge i folkeskolen.

Økonomi

I april 2024 besluttede Beskæftigelsesudvalget at tilføre 500.000 kr. årligt i 2024, 2025 og 2026 til prioritering af indsatser i Den Ekstra Mil. Disse midler anvendes i regi af Aulum Milen i 2024 og 2025 til frikøb af medarbejdere i Ungevejledningen.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Indstillingen er tiltrådt.

Punkt 14: Orientering om status på arbejdspligt

15.00.00-P05-1-24

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

X

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Arbejdspligten trådte i kraft den 1. januar 2025 og omfatter borgere i kontanthjælpssystemet, der ikke opfylder opholdskrav og beskæftigelseskrav. For at modtage fuld ydelse skal borgeren deltage i op til 37 timers beskæftigelsesrettet indsats om ugen. I Herning Kommune forventes, at ca. 300 borgere er omfattet af kravet om arbejdspligt. Med dette punkt præsenteres udvalget for en status på implementeringen af arbejdspligt i Herning Kommune.

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 10-15 min.

Aftalen om arbejdspligt er indgået af regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Danmarksdemokraterne og Dansk Folkeparti, og blev vedtaget ved lov ved udgangen af 2024.

Den 1. januar 2025 trådte loven om 37 timers arbejdspligt som aktiveringsform for borgere i kontanthjælpssystemet, der ikke opfylder et opholdskrav og et beskæftigelseskrav i kraft. Arbejdspligten omfatter borgere i kontanthjælpssystemet, der ikke opfylder et opholdskrav og et beskæftigelseskrav. Det betyder, at alle borgere, som ikke opfylder et krav om ophold i Danmark i mindst 9 ud af de seneste 10 år (opholdskrav) og et krav om fuldtidsbeskæftigelse i mindst 2½ år ud af de seneste 10 år (beskæftigelseskravet), skal deltage i arbejdspligten for at modtage sin fulde ydelse.

Borgere, omfattet af arbejdspligten, skal deltage i en beskæftigelsesrettet indsats i op til 37 timer om ugen, fx i tilbud om virksomhedspraktik, særligt tilrettelagt nytteindsats, løntilskudsjob og i særlige tilfælde tilbud om vejledning og opkvalificering. For udlændinge omfattet af integrationsloven vil arbejdspligten også omfatte danskuddannelse. Hvis borgeren har lønnede timer, nedsættes antallet af timer, som borgeren skal være i arbejdspligt. Derudover indgår danskundervisning, forberedelsestid, jobsøgning og transport mellem aktiviteterne også i antallet af timer, der kan medregnes i arbejdspligten. Arbejdspligten skal tilrettelægges under hensyn til personens helbredsmæssige situation, og antallet af timer kan nedsættes efter en konkret vurdering. Hvis borgere i arbejdspligt har fravær uden rimelig grund, vil vedkommende blive trukket i ydelse.

Plan for kommunernes implementering af arbejdspligt

I fase 1: fra den 1. januar 2025 og 6 måneder frem implementeres arbejdspligten for alle nuværende modtagere af selvforsørgelses-, hjemrejse- og overgangsydelse (SHO-ydelse), som ikke opfylder opholds- og beskæftigelseskravet. I fase 1 etableres aktiviteter til arbejdspligten i Herning Kommune. Det drejer sig om aktiviteter i eksisterende tilbud i Herning Kommune, fx BSK Produktion (en intern produktions- og optræningsenhed for borgere i Herning Kommune), Ege Tæpper (en social ansvarlig virksomhed) og Bæredygtig Beskæftigelse (et eksisterende internt beskæftigelsesforløb for kvinder med ikke-vestlig baggrund). Derudover er der ved at blive etableret samarbejder om nytteindsatspladser på kommunale arbejdspladser. Jobcentret er aktuelt i gang med at etablere aftaler med 'Drift & Service', 'Sygepleje' og 'Hjemmepleje' om udførelse af opgaver i deres regi. Det drejer sig fx om rengøring af hjemmeplejebiler. Der arbejdes ligeledes på at afsøge muligheder for nytteindsatspladser i kommunens daginstitutioner og på skoler hvor opgaver fx kunne omfatte vask af legetøj, vedligeholdelsesopgaver og en ekstra hånd på udflugter

I fase 2: som løber fra den 1. juli 2025 og 6 måneder frem, indfases arbejdspligten for alle borgere, der fra denne dato overgår til mindsteindsats i kontanthjælpssystemet. Dette gælder for borgere, der er indrejst efter 1968, og som ikke opfylder opholds- og beskæftigelseskravet. Samtidig fortsættes arbejdet med at etablere nytteindsatspladser på kommunale arbejdspladser i Herning Kommune.

Udbytte af arbejdspligten

På landsplan forventes arbejdspligten at medføre 300 ordinære jobs. I Herning Kommune forventes et resultat på omkring 4,5 ordinære jobs. Selvom forventningerne til beskæftigelsesgraden ligger på et lavt niveau, kan arbejdspligten potentielt medføre andre gevinster: fx har forældres tilknytning til arbejdsmarkedet afgørende betydning for deres børns integration. Derudover er nytteindsatsen en mulighed for optræning til det ordinære arbejdsmarked.

Udfordringer med arbejdspligten

Særlige udfordringer med arbejdspligten er bl.a. høje administrative omkostninger, risiko for ineffektiv aktivering, vurdering af komplekse helbreds vurderinger, manglende kompetencer og motivation for at deltage blandt borgerne, samt risiko for jobfortrængning i den offentlige sektor. For at imødegå disse udfordringer tilpasses indsatsen i Herning Kommune med udgangspunkt i eksisterende tilbud og i tæt samarbejde med kommunale arbejdspladser.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 15: Godkendelse af anbefalingerne til det fremadrettede arbejde med sygefravørsanalysen

15.20.00-P05-1-23

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

X

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

På udvalgs mødet den 28. januar blev udvalget præsenteret for resultaterne af sygefravørsanalysen, som er udarbejdet af Væksthusets Forskningscenter.

Der er siden da sket mindre redaktionelle rettelser, hvorfor rapporten er vedhæftet igen til godkendelse.

Derudover indstilles det, at udvalget drøfter og godkender anbefalingerne for det fremtidige arbejde med indsigterne fra sygefravørsanalysen.

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 15 min.

Det foreslås, at der arbejdes videre med udvalgte anbefalinger i den videre proces for sygefravørsanalysen. Anbefalingerne beskrives herunder.

Øget fokus på sygefravær i Herning Kommune som arbejdsgiver

I sygefravørsanalysen bliver det fremhævet, at arbejdsgivernes rolle i det langvarige sygefravær er væsentlig for at sikre en god tilbagevenden og fastholdelse af medarbejderne i beskæftigelse. Arbejdsgivere, som deltog i sygefravørsanalysen, påpeger, at det er en udfordring at finde balancen mellem at give ro til den sygemeldte og presse på for at få den sygemeldte tilbage til arbejdet, og særligt sygemeldinger grundt psykiske lidelser fremhæves som komplekse. Der kan være behov for at virksomhederne bliver bedre til at forebygge sygefravær og håndtere sygemeldtes tilbagevenden til arbejdspladsen.

En stor andel af de sygemeldte borgere i Herning kommune har Herning Kommune som arbejdsgiver. Derfor er det relevant at arbejde videre med denne nye nuancerede viden i Herning Kommune som arbejdsplads i forhold til både at forebygge og mindske sygefraværet. Direktionen i Herning Kommune og ØKE har modtaget rapporten fra Formandskabet i udvalget, og Social og Beskæftigelse foretager sig ikke umiddelbart mere i forhold til denne indsats.

Styrket samarbejde med de privatpraktiserende læger

I sygefravørsanalysen bliver det fremhævet, at lægerne har primær fokus på helbred og ikke arbejdsmarkedstilknytning. De ser sig selv som en faggruppe, der står for et helhedsorienteret blik på patienten. Derfor fortæller lægerne, at de kan være tilbøjelige til at støtte patienterne i pres fra andre systemer, fx via sygemeldinger. Det foreslås at igangsætte en dialog med Kommunalt Lægeligt Udvalg (KLU) om at styrke samarbejdet mellem praktiserende læger og sygefravørsindsatsen i Herning Kommune. Dette med henblik på blandt andet at skabe større forståelse for hinandens perspektiver, og arbejde tættere sammen om borgernes sygemelding. Social og Beskæftigelse tager ansvar for processen for denne anbefaling.

Øget fokus på sygefravær i relation til børns mistrivsel

Sygefraværsanalysen kaster lys på en gruppe af sygemeldte, hvor pres i familien, fx i form af børn i mistrivsel, enten kan være årsag til en sygemelding eller gør sygemeldingen mere kompleks og langvarig. Derfor foreslås det at skabe et tættere samarbejde om sygefravær med børne- og familieområdet i Herning Kommune ved at behandle mistrivsel i familierne og risikoen for sygemelding helhedsorienteret, så både mistrivsel og sygemelding i højere grad kan forebygges. Social og Beskæftigelse tager ansvar for processen for denne anbefaling.

Private virksomheder

Det foreslås, at rapporten sendes til de private virksomheder, som har bidraget til analysen med en invitation til at mødes i Sygefravær og Jobfastholdelse, hvor analysen præsenteres og drøftes.

Øvrig formidling

Det foreslås, at rapporten sendes til øvrige aktører, der har bidraget – både gennem workshopdeltagelse og interviews - og som indgår i den endelige sygefraværsanalyse.

Rapporten vil derudover blive gjort tilgængelig for øvrige interessenter på vores hjemmeside.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

- at Beskæftigelsesudvalget godkender den redaktionelle rettelse i rapporten
- at Beskæftigelsesudvalget drøfter anbefalingerne til det fremadrettede arbejde med sygefraværsanalysen med henblik på godkendelse.

Beslutning

Indstillingen er tiltrådt, og analysen er godkendt.

Bilag

Sygefravær - et komplekst fænomen

Punkt 16: Drøftelse af kommende politiske budgetmål 2026

00.01.00-S00-1-25

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

X

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Forslagene til politiske budgetmål for 2026 blev drøftet på udvalgsrådet den 4. marts 2025. Drøftelserne tages op igen med henblik på at arbejde videre med udarbejdelsen af de politiske budgetmål frem mod den endelige godkendelse på udvalgsrådet i maj.

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 15 min.

I udarbejdelsen af temaerne til politiske budgetmål for 2026 er der taget afsæt i temaerne fra perspektivnotatet 2026 og dermed også udvalgets temaplan for rådsmøderne i 2025. Perspektivnotatet beskriver forventede tendenser og økonomiske udfordringer. Budgetmålene har derimod til formål at sætte en retning for, *hvordan* udfordringerne løses.

Temaer for de politiske budgetmål for 2026, som blev drøftet på udvalgsrådet den 4. marts 2025, er som følger:

1. Øget livsmestring og trivsel for udsatte borgere gennem støtte og deltagelse på arbejdsmarkedet

Det foreslås, at der skal være et særskilt fokus på at få udsatte borgere med - både i form af at øge borgernes trivsel, livsmestring og tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette kommer til udtryk inden for forskellige indsatsområder på social- og beskæftigelsesområdet, hvor der er behov for en ekstra indsats for, at de udsatte kan opnå højere grad af livsmestring og kan komme tættere på arbejdsmarkedet.

- *Flere udsatte i egen bolig:* I lyset af hjemløse-reformen fra 2023, skal der arbejdes målrettet med at få hjemløse i egen bolig og borgere i risiko for hjemløshed i varige boligsituationer.
- *Styrkelse af fokus på inklusion og fastholdelse på arbejdsmarkedet af udsatte borgere:* Ledigheden er rekordlav, men der er stadig borgere, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, f.eks. hvis de har særlige skånehensyn, psykiske eller sociale problemer. Herning Kommune vil styrke indsatsen for at få denne gruppe inkluderet på arbejdsmarkedet bl.a. ved at indgå flere samskabende processer med de lokale virksomheder. Dette foreslås at blive tænkt sammen med videreudvikling og udbredelse af tilgangen i 'Den Ekstra Mil' med en ambition om en udvidelse til fx nye målgrupper, geografiske områder og/eller brancheområder.

2. Styrket rekruttering af kompetent arbejdskraft, så flere ledige kommer i job

Der foreslås, at intensivere indsatsen for at sikre flere i job gennem et tæt samarbejde med både lokale virksomheder og a-kasser. Dette skal ses i lyset af den aktuelt lave ledighed og den kommende beskæftigelsesreform.

- *Rekruttering og kompetenceløft:* Den lave ledighed gør, at virksomhederne i stigende grad efterspørger kompetent arbejdskraft. Derfor skal det allerede gode samarbejde mellem Herning Kommune og de lokale virksomheder om rekruttering styrkes yderligere, og der skal fokuseres på kompetenceløft af de ledige inden for grøn omstilling, IT og digitalisering for at ruste arbejdsstyrken til fremtidens krav.
- *Styrket samarbejde med a-kasserne:* Med den kommende beskæftigelsesreform forventes a-kasserne at skulle udfylde en større rolle i den første del af ledighedsperioden. For at sikre en smidig overgang mellem a-kasse og

kommunal indsats skal samarbejdet styrkes, så der skabes en mere sammenhængende og fleksibel indsats, der imødekommer borgernes behov.

3. Borgerinddragelse og vidensmobilisering: De positive takter fra CUBB-samarbejdet fortsætter

Det foreslås, at der arbejdes videre med den borgerinddragende tilgang, og mindsettet om borgerinddragelse skal indgå i den gennemgående tankegang på hele social- og beskæftigelsesområdet. Borgerinddragelse skal fortsat være en central del af kommunens tilgang på social- og beskæftigelsesområdet.

- *Vidensmobilisering:* Herning Kommune har gennem flere år samarbejdet med Aalborg Universitet og andre kommuner om at styrke borgerinddragelsen i regi af CUBB (Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser). Denne indsats skal implementeres og udbredes yderligere på social- og beskæftigelsesområdet, bl.a. via vidensmobilisering.
- *Videreudvikling af borgerinddragende indsatser:* Den kommende beskæftigelsesreform lægger op til en endnu mere borgerfokuseret tilgang, hvor indsatsen skal tage udgangspunkt i borgernes behov og situation. Dette gør det endnu mere væsentligt at fastholde arbejdet med de borgerinddragende indsatser.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget drøfter forslagene til de politiske budgetmål for 2026 igen og træffer beslutning om, hvilke temaer samt mål der skal arbejdes videre med frem mod maj, hvor udvalget endeligt godkender de politiske budgetmål for 2026.

Beslutning

Budgetmål for 2026 blev godkendt.

Punkt 17: Orientering om nøgletalsrapport marts 2025

00.00.00-P19-1719-10

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Udviklingen på arbejdsmarkedet og i nøgletallene følges løbende, og behovet for ændringer i indsatsen drøftes

Sagsfremstilling

Punktets forventede behandlingstid: 10 min.

Vedlagt dette punkt er den opdaterede nøgletalsrapport.

Der vil være mulighed for spørgsmål og bemærkninger på mødet i udvalget.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Bilag

Nøgletalsrapport marts 2025

Punkt 18: Meddelelser til og fra formanden og udvalgets medlemmer

00.00.00-P19-662-17

Kommunikation

DIR BFU SOS BSK KFU BYB MIN ØKE BYR

Sagsbehandler: -

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Punktets forventede behandlingstid: 10 min.

Beslutning

Intet at berette.