

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 09-06-2026

Mødedato	Tirsdag d. 09. juni 2026 kl. 14:30
Mødested	Udvalgsværelset, Else Sørensens Vej 1
Mødedeltagere	Formand Kim Drejer Nielsen (C), Lene Due (A), Ahmed Huseen Dhaqane (A), Jesper Clausson (A), Necla Baran (Ø)

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Redegørelse for beskæftigelsesindsatsen i 1. kvartal 2026.....	4
Plan for kompetenceudvikling som følge af reformer på sundheds- og ældreområdet samt beskæftig	6
Diverse.....	10
Underskriftsside.....	11

Meddelelser

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Beslutningskompetence

AMU

Sagens kerne

Oversigt fremlægges til orientering

1. Landstal fra Udlændingestyrelsen 2027 (bilag 1)

INDSTILLING

Meddelelsespunktet fremlægges til orientering.

BESLUTNING

Taget til efterretning.

Redegørelse for beskæftigelsesindsatsen i 1. kvartal 2026

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Beslutningskompetence

AMU

Sagens kerne

Social- og Sundhedsforvaltningen redegør i denne sag for udviklingen på beskæftigelsesområdet i Rødovre Kommune i første kvartal 2026. I redegørelsen opgøres graden af målopfyldelse for de kvantitative mål, som Kommunalbestyrelsen har fastlagt for beskæftigelsesindsatsen i 2026. Desuden kommenteres udviklingen i antallet af borgere på offentlig forsørgelse, både samlet og fordelt på de enkelte ydelser.

INDSTILLING

Social- og Sundhedsforvaltningen indstiller, at redegørelsen for beskæftigelsesindsatsen i første kvartal 2026 drøftes og tages til efterretning.

BESLUTNING

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsens mål

I første kvartal 2026 var 7,6 procent af borgerne i Rødovre på offentlig forsørgelse. Dette ligger 0,2 procentpoint over Kommunalbestyrelsens fastsatte mål på maksimalt 7,4 procent. Det samlede resultat dækker over målopfyldelse på flere ydelsesområder. Andelen af borgere på a-dagpenge samt på kontanthjælp ligger dog henholdsvis 0,1 og 0,2 procentpoint over de fastsatte delmål. Baggrunden for dette er særligt en stigning i de unge jobparate. De øvrige delmål er på nuværende tidspunkt opfyldt.

Opgjort på tværs af samtlige ydelser, inklusive borgere i fleksjob, på førtidspension og på seniorpension, udgør andelen af borgere på offentlig forsørgelse 15,3 procent i første kvartal 2026. Rødovre Kommune ligger dermed markant under både gennemsnittet for kommuner på Vestegnen på 16,5 procent og landsgennemsnittet på 18,2 procent.

Andelen af borgere på førtidspension er steget med 0,3 procentpoint i forhold til 2025, hvilket giver en samlet stigning på 0,5 procentpoint på tværs af alle ydelser sammenlignet med 2025. Udviklingen på førtidspensionsområdet skyldes en særlig indsats for af afklare og afslutte langvarige forløb på midlertidig offentlig forsørgelse. Det forventes, at stigningstakten vil aftage fremadrettet.

Forsørgelsesydelse

Udviklingen i første kvartal 2026 viser overordnet en stigning i antallet af borgere på offentlig forsørgelse i Rødovre Kommune. Det sædvanlige sæsonudsving blandt de forsikrede ledige over årsskiftet er som forventet særligt udtalt. Dette skal blandt andet ses i sammenhæng med et relativt højt antal dimittendledige og dermed en særlig påvirkning af den yngre målgruppe.

Antallet af borgere på kontanthjælp faldt kontinuerligt gennem 2025, men også her ses en større stigning over årsskiftet. Udviklingen kan delvist forklares ved en stigning i antallet af uddannelses- og jobparate unge under 30 år. Det forventes, at dette niveau vil falde igen i andet kvartal.

Der ses fortsat et fald i antallet af borgere i ressourceforløb, hvilket dels skyldes, at flere sager afsluttes og dels at tilgangen er ophørt som følge af beskæftigelsesreformen. Udviklingen på fleksjobområdet er nogenlunde stabilt. Antallet af borgere på sygedagpengeområdet er faldende, og det markante fald i antallet af borgere i jobafklaringsforløb fortsætter. Samtidig er der fortsat stigning i antallet af borgere på førtidspension, mens antallet af borgere på seniorpension og tidlig pension er faldende.

Samlet set er der tale om en atypisk udvikling i beskæftigelsesindsatsen gennem første kvartal 2026, grundet en større stigning over årsskiftet end normalt, der dog er efterfulgt af et fald, særligt blandt de forsikrede ledige.

Lov- og plangrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Tidsplan

Ingen.

Plan for kompetenceudvikling som følge af reformer på sundheds- og ældreområdet samt beskæftigelsesområdet

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Beslutningskompetence

KB

Sagens kerne

Social- og Sundhedsforvaltningen forelægger plan for kompetenceudvikling til drøftelse og godkendelse som følge af den omfattende frisættelse, der følger af reformerne på sundheds- og ældreområdet samt beskæftigelsesområdet. I budgetaftalen for 2026 blev der afsat midler til kompetenceudvikling som en politisk prioritering, der skal understøtte medarbejderne i at imødekomme de nye krav og udnytte de nye muligheder, som frisættelsen medfører.

Sagen behandles samtidig i Arbejdsmarkedsudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget.

INDSTILLING

Social- og Sundhedsforvaltningen indstiller, at plan for kompetenceudviklingsindsatsen drøftes og godkendes.

BESLUTNING

Anbefales.

Sagsfremstilling

I Rødovre Kommunes budget 2026 er der afsat midler til kompetenceudvikling som følge af reformer på hhv. sundheds- og ældreområdet samt beskæftigelsesområdet. Reformerne er bl.a. kendetegnet ved at være drevet af en politisk ambition om frisættelse, hvilket betyder, at medarbejdere og kommuner får større ansvar og frihed til at tilrettelægge indsatsen.

Frisættelsen markerer således et skift fra en detaljeret detailstyring, lovgivningsmæssige proceskrav, dokumentation og kontrol til mere frihed, tillid og fagligt råderum for medarbejderne. Det er som udgangspunkt positivt, og noget som kommunerne har efterspurgt i mange år.

Reformerne betyder, at medarbejderne i højere grad end tidligere skal møde borgerne gennem dialog og samskabelse, hvor borgerens egne ønsker og mål er udgangspunktet. Samtidig skal medarbejdernes faglighed og professionelle dømmekraft tydeligere sætte rammen for, hvilken støtte og hjælp der kan gives – og hvordan den tilrettelægges.

Det stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer i forhold til hvordan man møder og afholder samtaler med borgerne, hvordan man laver en helhedsorienteret vurdering og træffer beslutninger tæt på og i samarbejde med borgeren. Det betyder også, at medarbejderne med

direkte borgerkontakt – fx i hjemmeplejen eller som jobkonsulent – i højere grad end tidligere bliver mere direkte ansvarlige for de beslutninger, der skal tages, og i mindre grad kan henvise til en myndighedsafdeling eller et lovgivningsmæssigt proceskrav. Frisættelse medfører således et mere direkte ansvar, som medarbejderne skal støttes i og udvikles til at varetage på en hensigtsmæssig måde. Dette er det primære fokus for anvendelsen af midlerne til kompetenceudvikling.

De afsatte midler udgør 1 mio. kr. i 2026 og 500.000 kr. i 2027, og fordelingen er:

- Sundheds- og ældreområdet: 784.000 kr. i 2026 og 392.000 kr. i 2027
- Beskæftigelsesområdet: 216.000 kr. i 2026 og 108.000 kr. i 2027.

Tidligere i processen har det været overvejet, om en del af midlerne skal tilkomme skoleområdet. Det er dog vurderet unødvendigt, da Kommunalbestyrelsen i budget 2025 afsatte i alt 4,5 mio. kr. til kompetenceudvikling i specialpædagogiske kompetencer på skolerne i Rødovre Kommune bl.a. som følge af reformen på folkeskoleområdet (betegnet folkeskolens kvalitetsprogram). Samlet set er der derfor igangsat en massiv investering i kompetenceudvikling på tværs af organisationen.

Kompetenceudvikling på sundheds- og ældreområdet

Særligt ældrereformen stiller øgede krav til kompetencer hos medarbejdere og ledere i ældreplejen og på sundhedsområdet. Reformen vægter styrket faglighed i pleje og rehabilitering, herunder tidlig opsporing af sygdom og funktionstab samt håndtering af komplekse borgerforløb. Samtidig forudsætter reformen en mere helhedsorienteret og tværfaglig tilgang, hvor medarbejdere samarbejder tættere på tværs af faggrupper. Derudover øges kravene til relationelle og kommunikative kompetencer for at understøtte borgernes selvbestemmelse og inddragelse. Endelig kræver reformen ledelse tæt på praksis, der kan understøtte kvalitet, tværfagligt arbejde, kontinuitet og attraktive arbejdsfællesskaber.

På ældreområdet er det planen, at kompetenceudviklingen skal foregå på tre niveauer:

1. Medarbejdere i driften på plejehjem og i hjemmeplejen, som skal levere helhedspleje. Det er i alt ca. 700 medarbejdere.
2. Nøglemedarbejdere (fx social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og visitatorer), som sammen med lederne skal gå forrest i implementeringen. De klædes på til at understøtte ejerskab til omstillingen, være motivatorer og sparringspartnere for kolleger. For sygeplejersker er der særligt fokus på klinisk lederskab – at prioritere, koordinere og sikre kvalitet i plejen tæt på borgeren.
3. Ledere, der skal kunne sikre faglig kvalitet, udvikle tværfaglige teams og styrke sammenhængen i indsatsen. Det kræver kompetenceudvikling blandt andet i faglig ledelse, dataunderstøttet styring og forandringsledelse.

For medarbejdere undersøges muligheden for at indgå i en praksisnær kompetenceudviklingsmodel udviklet af KL i samarbejde med SOSU-skoler og

professionshøjskoler. Modellen kombinerer læring i driften med målrettede forløb og kobler kompetenceudvikling tæt til daglig praksis. Indholdet tilrettelægges i dialog med kommunen med afsæt i lokal kontekst, organisering og reformmodenhed.

Kompetenceudvikling i Arbejdsmarkedscenteret

Beskæftigelsesreformen betyder færre regler og forenklinger i sagsbehandlingen og i samarbejdet med borgerne. Samtaler og aktiveringstilbud aftales med den enkelte borger, og kommunen skal tilrettelægge indsatsen lokalt. Det betyder større frihed og plads til større faglighed i indsatsen.

Den faglige udvikling har udgangspunkt i de pejlemærker for beskæftigelsesindsatsen, som Kommunalbestyrelsen besluttede i december 2025 (sag nr. 235), samt i anbefalingerne fra §17, stk. 4 udvalget for borgere langt fra arbejdsmarkedet, som Kommunalbestyrelsen godkendte i oktober 2025 (sag nr. 191). Den faglige udvikling understøtter de mål, som Kommunalbestyrelsen fastsætter om færrest mulige på offentlig forsørgelse og flest mulige borgers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Kompetenceudviklingen forventes at tage udgangspunkt i en række forskningsmæssige studier af virksomme metoder og tilgange til samarbejdet med borgere og virksomheder – herunder Beskæftigelsesindikatorprojektet 2017 udarbejdet af blandt andet Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. Desuden studier af effekter i indsatsen udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om virksomhedsrettede indsatser.

Arbejdsmarkedscenteret har indgået et samarbejde med Væksthusets Forskningscenter om et kompetenceudviklingsprogram, der er målrettet lederne om "ledelse i en frisættelse" samt etablering af et fagligt udviklingsmiljø for medarbejderne. Det indebærer blandt andet udpegning og uddannelse af faglige ambassadører i de enkelte teams, der er ansvarlige for tilrettelæggelse af faglige, refleksive fora i faste månedlige intervaller. Disse fora vil berøre alle medarbejdere i Arbejdsmarkedscenteret, der har borgerkontakt, hvilket er ca. 120 medarbejdere.

Emnerne er:

- Tillid, værdighed og relationer i samarbejdet med borgeren
- Borgerens livssituation, herunder familiære forhold
- Situationsbestemte samtalemetoder – herunder motiverende tilgange
- Evidensbaserede virksomme metoder og tilgange generelt og specifikt for målgrupper
- Progression og planer i sagsbehandlerens samarbejde med borgeren
- Samarbejdet med øvrige myndigheder og parter
- Samarbejdet med civilsamfundet – de kreative løsninger
- Samarbejdet med virksomheder – herunder om det rummelige arbejdsmarked
- Professionel uddannelses- og erhvervsvejledning målrettet det ordinære og det rummelige arbejdsmarked

- Indsatser for borgere med særlige behov – herunder borgere med handicap.

Arbejdsmarkedscenterets samarbejde med Væksthuset ligger i perioden 2026 og 2027, mens det faglige fokus i refleksive fora forventes at blive en fast del af Arbejdsmarkedscenterets virksomhed fremover.

Foruden de kommunale midler har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) i forlængelse af Aftale om en reform af beskæftigelsesindsatsen afsat en række midler til opkvalificering af medarbejdere og ledere i kommuner og a-kasser, der understøtter overgangen til en ny beskæftigelsesindsats med mere frihed og færre proceskrav. Rødovre Kommune har i den forbindelse modtaget midler, der skal anvendes inden udgangen af 2028 (sag nr. 22 på udvalgets møde i april 2026).

Lov- og plangrundlag

Ældreloven og Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Økonomiske konsekvenser

Udgifterne til kompetenceudviklingsforløbene afholdes inden for rammen af de afsatte kommunale midler.

På arbejdsmarkedsområdet er der en egenfinansiering på 20 % af de bevilgede midler fra staten.

På sundheds- og ældreområdet forventes en del af midlerne at blive anvendt til frikøb af medarbejdere.

Tidsplan

Kompetenceudviklingen gennemføres i 2026 og 2027.

Diverse

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Beslutningskompetence

AMU

BESLUTNING

Taget til efterretning.

Underskriftsside

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Beslutningskompetence

AMU

INDSTILLING

Social- og Sundhedsforvaltningen indstiller,
at Arbejdsmarkedsudvalget godkender beslutningsprotokollen.

BESLUTNING

Godkendt.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget skal efter oplæsning af beslutningerne godkende beslutningsprotokollen.

For at godkende beslutningsprotokollen skal hvert medlem underskrive ved at trykke på "Godkend".