

REFERAT MED Hovedudvalg d. 08-04-2026

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

Mødested D.2.58

Indholdsfortegnelse

Konstituering af nyt Hovedudvalg v. formandskabet.....	3
AI i Randers Kommune v. Bent Højlund og Tom Nørregaard.....	4
Personale- og arbejdsmiljø, redegørelse 2025 v. Maria Schou og Lene Skjøtt.....	5
Strategi for fremtidens arbejdskraft v. Maria Schou.....	8
Pause (15 min.).....	10
Budget/Økonomi v. Lars Sønderby.....	11
Ny Erhvervsenhed v. Jesper Kaas Schmidt samt Maria Schou.....	12
Opfølgning på Seniorindsats v. Maria Schou.....	13
Meddelelser v. formandskabet.....	15
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	16
Evaluerings af dagens møde v. Julia Kjøzle Præstmann Olsen.....	17

Punkt 14: Konstituering af nyt Hovedudvalg v. formandskabet

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Der har været afholdt valg til MED - samt Arbejdsmiljøorganisationen i Randers Kommune for de næste 2 år frem til 28. februar 2028. Hovedudvalget skal konstituere sig på mødet i forhold til den nye MED valgperiode.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget konstituerer sig på mødet

Referat

Det nye Hovedudvalg konstituerede sig på mødet.

Medarbejdersiden har genvalgt Karsten Krogh Madsen som næstformand i Hovedudvalget, ligesom Gitte Mygind ligeledes er genvalgt som næst-næstformand.

Sagsfremstilling

Der er sket nyvalg i 1. kvartal 2026, og ny 2-årig MED-valgperiode trådte i kraft d. 1. marts og udløber pr. 28. februar 2028. Hovedudvalget skal konstituere sig på mødet.

Hovedudvalget består af i alt 27 medlemmer: 11 ledelsesrepræsentanter, 13 udpegede medarbejderrepræsentanter samt 3 valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). Nedenfor fremgår overblik over nye samt afgående medlemmer af Hovedudvalget.

Ledelsesrepræsentanter

På ledersiden er der ikke sket ændringer.

Medarbejderrepræsentanter

På medarbejdersiden er der sket følgende ændringer: Julia Közle Præstmann Olsen FTR for DS er indtrådt som medarbejderrepræsentant i udvalget i stedet for Liselotte Frier Pedersen.

AMR

Der er afholdt valg af 3 AMR til Hovedudvalget d. 16. marts, hvor alle AMR valgt til Sektor MED udvalgene var inviteret til valghandlingen. Line Jæger samt Pernille Rafn er genvalgt som AMR. Trine Mau, som er ansat i Myndighed Handicap under Center for Myndighed og Handicap på Socialområdet er valgt som ny AMR i Hovedudvalget.

Overblik over medlemmer i Hovedudvalget er vedhæftet som bilag.

Bilag

Hovedudvalgets medlemmer pr. 2026

Punkt 15: AI i Randers Kommune v. Bent Højlund og Tom Nørregaard

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Hovedudvalget præsenteres for en kort introduktion til AI. Dette suppleret med eksempler på løsninger, der allerede er i drift i Randers Kommune, samt indsatser, der forventes implementeret i de kommende år. Herefter er der lagt op til dialog om AI's potentialer, risici og forudsætninger i Randers Kommune. Under punktet deltager Chef for IT & Digitalisering Bent Højlund samt leder af Digitalisering Tom Nørregaard Andersen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at Hovedudvalget drøfter AI

Referat

Hovedudvalget havde en drøftelse af AI, og forskellige perspektiver i forhold medarbejdere, kontakten til borgerne, opgaver og kvalitet i opgaven blev vendt.

PowerPoint-slides fra oplægget er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Kunstig intelligens er ikke længere fremtid – det er nutid. Randers Kommune har allerede igangsat en række konkrete AI-indsatser, og med den kommunale og fællesoffentlige digitaliseringsstrategi er der sat en retning for, hvordan teknologien skal løfte velfærden, øge effektiviteten samt frigive ressourcer og afhjælpe mangel på arbejdskraft.

På mødet bliver der givet en kort introduktion til AI samt præsenteres eksempler på løsninger, der allerede er i drift i Randers Kommune. Dette suppleres med indsatser, der forventes implementeret i de kommende år.

Herefter lægges der op til dialog om AI's potentialer, risici og forudsætninger i Randers Kommune – herunder juridiske rammer, etiske dilemmaer, kompetencebehov samt betydningen for faglighed, trivsel og tillid.

Bilag

AI oplæg til Hovedmed 08.04.2026

Punkt 16: Personale- og arbejdsmiljøreddegørelse 2025 v. Maria Schou og Lene Skjøtt

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Personale- og Arbejdsmiljøreddegørelsen 2025 præsenterer en række kvantitative og kvalitative data omkring Randers Kommune, som belyser personaleområdet samt arbejdsmiljømæssige forhold. I redegørelsen sammenlignes udvalgte data med tidligere år, tal på landsplan samt sammenlignelige kommuner. Derudover gives der en redegørelse af hvordan Randers Kommune arbejder med strategien for fremtidens arbejdskraft, reformarbejdet samt arbejdsmiljøområdet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

1. at Personale - og Arbejdsmiljøreddegørelsen for 2025 drøftes
2. at Hovedudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Referat

Hovedudvalget drøftede Personale - og Arbejdsmiljøreddegørelse 2025, og herunder gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I forbindelse med drøftelse af forslag til kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen og MED blev det aftalt 4 følgende tematikker:

- Balance mellem opgaver og tid til rådighed
- Styrket samarbejde mellem TR, AMR og ledelse for at sikre det gode arbejdsmiljø for medarbejderne
- Den gode omgangstone
- Forandrings - og organisationsændringsprocesser på arbejdspladserne

PowerPoint-slides fra oplæg er vedhæftet som bilag. Da punkt 16 samt 17 blev behandlet under et, er det de samme slides der er vedhæftet punkt 16 samt 17.

Sagsfremstilling

Personale- og Arbejdsmiljøreddegørelsen 2025 giver et overblik over medarbejderdata, arbejdsmiljøforhold og indsatsen i Randers Kommune inden for personaleområdet. Redegørelsen sammenligner aktuelle data med tidligere år, landsniveau og sammenlignelige kommuner og indeholder en status på arbejdet med strategien for fremtidens arbejdskraft, reformarbejdet samt arbejdsmiljømålene.

I forbindelse med dagsordenspunktet præsenteres, hvordan der arbejdes med hvert tema i strategien for fremtidens arbejdskraft, ligesom relevante udfordringer fremhæves. Der lægges op til en kort drøftelse og kvalificering i Hovedudvalget af udkast til en ny strategi for Fremtidens arbejdskraft.

Personale - og arbejdsmiljøreddegørelsen er opdelt i fire kapitler:

- Kapitel et omhandler medarbejderdata såsom antal medarbejdere, alderssammensætning, kønsfordeling blandt ansatte og ledere, elever, lønudvikling med videre.
- Kapitel to omhandler hvordan de nationale reformer og Fremtidens Randers kan påvirke personaleforhold i Randers Kommune. I den forbindelse redegøres desuden for ledelsens betydning for at lykkes hermed herunder faglig ledelse, ledelsesspænd og ledertrivsel.
- Kapitel tre omhandler opfølgning på Strategi for fremtidens arbejdskraft. I redegørelsen gennemgås nøgleområderne fra strategien: attraktiv arbejdsplads, professionel rekruttering, systematisk introduktion af nyansatte, bæredygtig fastholdelse samt at styrke fremtidens arbejdskraftressource.
- Kapitel fire omhandler opfølgning på Randers Kommunes tre arbejdsmiljøsmål samt opsamling på organisationens trivselsmåling i 2025.

Hvordan arbejder Randers Kommune med de forskellige områder:

Attraktiv arbejdsplads:

Randers Kommune arbejder målrettet og strategisk med at skabe en attraktiv arbejdsplads. Dette gøres ved et særligt fokus på deling af de gode historier fra hverdagen på blandt andet sociale medier, på messer, på uddannelsesinstitutioner og i faglige netværk. Der arbejdes ligeledes med at gøre skoler og institutioners egne hjemmesider mere relevante og attraktive for både kommende forældre, brugere og kommende kollegaer. Disse initiativer understøtter tiltrækning og kommunikation med både borgere og kommende kollegaer.

Professionel rekruttering:

For at sikre professionelle rekrutteringsprocesser bruges rekrutteringssystemet Signatur. Systemet drives af administratorer og superbrugere, som understøtter de enkelte områder ift. annoncering og administration. AI i Signatur kommer i fremtiden til at spille en større rolle bl.a. til kvalificering af kommunens stillingsannoncer. Foruden almindelige rekrutteringsprocesser er der oprettet jobbanker på flere fagområder, som giver plads til uopfordret ansøgninger herunder i forbindelse med vikardækning og giver borgere mulighed for at søge job i kommunen, selvom de ikke matcher kravene i de øvrige opslåede stillinger. Ansøgnernes møde med kommunen er afgørende for de fortællinger, de viderebringer til deres netværk, og spiller ind på mulighederne for at tiltrække kvalificerede kollegaer til Randers Kommune i fremtiden.

Systematisk introduktion:

De første måneder i et arbejdsliv er afgørende for om medarbejderen har lyst til fortsat ansættelse, derfor udarbejdes introduktionsprogrammer med velkomstmateriale, opfølgningssamtaler, mentorer og introduktion til opgaver og borgere. Nogle introduktioner understøttes f.eks. af app'en MySkills og af digitale platforme, mens andre er mere analoge. Der introduceres til opgaver, borgere og samarbejdspartnere, IT-systemer samt faglige og sikkerhedsmæssige procedurer. Der er stadig brug for en indsats ift. gode introduktioner både for vikarer, fastansatte og studerende/elever så risikoen for arbejdsulykker mindskes og flere oplever en optimal introduktion. Derfor har Hovedudvalget fokus på introduktion som en fremtidig indsats.

Bæredygtig fastholdelse:

Alle medarbejdere skal have den relevante kompetenceudvikling, så kvaliteten af opgaven er høj, derfor afholdes udviklingssamtaler på medarbejder-, leder- og teamniveau. Når det er relevant, afholdes også karriere- og exit-samtaler for de medarbejdere, der ønsker nye udfordringer eller justering af opgaver.

For medarbejdergrupper såsom pædagoger, SOSU-assistent, sygeplejersker og specialister er der mindre mulighed for rekruttering. På den baggrund er der brug for, at flere seniorer går senere på pension. Derfor afholdes seniorsamtaler, hvor forskellige senioraftaler kan aftales. Ligeledes fokuseres på at flere medarbejdere kommer op i tid. Randers Kommune deltager i KL's projekt "Frem mod fuldtid". Der er gennemført to prøveprojekter på hhv. social- og omsorgsområdet som viste, at det er muligt for medarbejdere at gå op i tid - næste prøveprojekt gennemføres på dagtilbudsområdet.

Reformarbejdet:

Der er mange reformer i gang på samme tid, og det kræver meget af både organisation, ledere og medarbejdere. Reformarbejdet fordrer kompetenceudvikling, nye arbejdsgange og opgaver både for ledere og medarbejdere, så de er rustet til at håndtere de nye krav og muligheder. Der er særligt fokus på at styrke samarbejdet på tværs af fagområder, så indsatsen bliver mere sammenhængende. Der arbejdes med at optimere ressourcer og effektivisere eksisterende arbejdsgange og der lægges vægt på kommunikation og arbejdsmiljø gennem hele forandringsprocessen.

Sårbare borgere og unge:

Flere af kommunens arbejdspladser benytter alternative ansættelsesformer, såsom CSR-job og fleksjob, der giver personer med særlige behov mulighed for at være ansat i Randers Kommune. Et konkret eksempel er Møbelcirklen, hvor ansatte på kanten af arbejdsmarkedet fungerer som rollemodeller for ledige i kompetenceudviklingsforløb. Fremover vil Ungeløftet også give unge mulighed for ansættelser i Randers Kommune. Derudover ansætter kommunen elever, lærlinge, praktikanter og studentermedhjælpere, hvilket styrker unges overgang til arbejdsmarkedet.

Sygefravær:

Sygefravær har en direkte betydning for løsning af kerneopgaven. Derfor er der klare procedurer for ledernes håndtering af et sygefravær forløb såsom: en telefonisk sygemelding på første fraværsdag, omsorgsopkald på tredje dag, faste sygefraværssamtaler minimum hver 14. dag ved længerevarende fravær samt den lovpligtige samtale inden 28 dages fravær. Formålet er, at medarbejderne oplever retfærdig behandling og at deres tilknytning til arbejdspladsen fastholdes. "Godt i gang" er Sundhedshusets tilbud til arbejdspladserne herunder individuelle sygefraværssamtaler og workshops omkring fysisk og psykisk nedslidning. Derfor er der f.eks. i Børn og Skole igangsat en målrettet indsats for at reducere sygefravær og styrke trivsel.

Arbejdsmiljø og trivsel:

Trivsel handler både om at have kompetencer til at løse sine opgaver, at opgaverne er meningsfulde, og at der er et understøttende arbejdsmiljø på arbejdspladsen. MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper spiller en central rolle og hvert tredje

år gennemføres en fælles trivselsmåling, så arbejdspladserne får indsigt i medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel. Resultaterne drøftes lokalt og der udarbejdes handleplaner med prioritering af indsatsområder. MED-udvalgene følger et årshjul for opfølgning på f.eks. arbejdsulykker, stress, chikane og vold, hvor data understøttes af Insubitz, som er et IT-system for arbejdsulykker.

Der er stadig brug for en indsats ift. balancen mellem den tid der er til rådighed, og de opgaver som forventes løst. Derfor har Hovedudvalget særlig fokus på dette tema. En måde at arbejde med en balance er f.eks. "rød-gul-grønne dage", hvor der dagligt vurderes på belastningsniveau for at prioritere opgaver og forebygge stress. Forventningsafstemning med medarbejdere, borgere og pårørende er også nødvendigt. Derfor er kompetenceudvikling en vigtig del af indsatsen så både ledere og medarbejdere har de nødvendige kompetencer for at løse opgaven.

Der er også fortsat brug for en indsats ift. det psykiske arbejdsmiljø med håndtering af udadreagerende borgere og pårørende samt forebyggelse af vold, trusler og unødvendigt pres. Det sker gennem kompetenceudvikling, procedurer og støtte til berørte medarbejdere og redskaber til at håndtere de høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Arbejdsulykker herunder vold, trusler og chikane registreres og "Godt i gang" tilbyder supervision i håndtering af stress, belastninger og konflikter. MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper identificerer risikofaktorer og forebygger belastninger.

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalget skal desuden gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen for 2025, herunder drøfte kommende indsatsområder. Herunder skal Hovedudvalget jf. MED aftalen modtage opsamling fra Sektor MED udvalgene.

Videre proces

Personale- og Arbejdsmiljøredegørelsen 2025 fremlægges for Økonomiudvalget den 18. maj og i Byrådet den 25. maj 2026.

Vedhæftet til dagsordenspunktet:

Bilag 1. Personale og arbejdsmiljøredegørelse 2025

Bilag 2. Tilbage melding fra Sektor MED udvalg

Bilag

Personale- og Arbejdsmiljøredegørelse 2025

PP til HMU_samlet__ 8.4.2026_Arbejdsmiljøstrategi samt strategi for Fremtidens arbejdskraft

Bilag 2 - Tilbage melding Sektor MED

Punkt 17: Strategi for fremtidens arbejdskraft v. Maria Schou

81.00.00-G01-62-25

Resumé

Strategi for fremtidens arbejdskraft udløb ved udgangen af 2025. Direktionen besluttede den 7. august 2025, at strategien skal revideres og videreføres. Der foreligger et revideret udkast, som er blevet til gennem inddragelse af en tværgående styregruppe bestående af velfærdschefer, en workshop med medarbejderrepræsentanter og ledere fra alle forvaltninger samt fokusgruppeinterviews med elever, studerende og nyansatte. Sagen forelægges Hovedudvalget til kvalificering inden beslutning.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget:

1. at kvalificere Strategi for fremtidens arbejdskraft

Referat

Der var opbakning til strategien, og Hovedudvalget kvalificerede Strategi for fremtidens arbejdskraft.

PowerPoint-slides fra oplæg er vedhæftet som bilag. Da punkt 16 samt 17 blev behandlet under et, er det de samme slides der er vedhæftet punkt 16 samt 17.

Sagsfremstilling

Baggrund

I 2019 lancerede Randers Kommune en koncernfælles Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling, som løb over en treårig periode frem til 2022. I 2022 blev strategien revideret og omdøbt til Strategi for fremtidens arbejdskraft, hvorefter den blev godkendt af Økonomiudvalget. Som en del af arbejdet med strategien, blev der i 2023 lavet en opfølgning på strategien bestående af drøftelser i forskellige fora, herunder Hovedudvalget. Derudover blev der fulgt op på strategien i Personale- og arbejdsmiljøredegørelsen 2023. Der vil være en afsluttende opfølgning på den nuværende strategi i Personale og Arbejdsmiljøredegørelsen for 2025, som tilgår Byrådet i foråret 2026.

Da strategien udløb ved udgangen af 2025, behandlede Direktionen sagen den 7. august 2025. Her blev det besluttet, at strategien skal revideres og videreføres i en ny periode fra 2026 til 2030. Baggrunden for beslutningen er, at Randers Kommune fortsat står over for udfordringer med at sikre den nødvendige og kompetente arbejdskraft. Det vurderes derfor som afgørende at fastholde en koncernfælles strategisk retning, der understøtter arbejdet med de fem fokusområder: Attraktiv arbejdsplads, Professionel tiltrækning, Systematisk introduktion, Bæredygtig tilknytning og Fremtidens arbejdskraft.

Udfordringer og behov

Behovet for en revideret strategi er drevet af rekrutteringsudfordringer inden for flere faggrupper så som sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, pædagoger og specialister. Samtidig står andre faggrupper i øjeblikket uden for det offentlige arbejdsmarked herunder pædagogiske assistenter. En central udfordring er desuden tilknytningen af elever og studerende under og efter uddannelse, samt et særligt behov for at understøtte sårbare elever og studerende, så de gennemfører deres uddannelsesforløb og bliver tilknyttet arbejdsmarkedet.

Erfaringer viser, at introduktionsfasen for nyansatte er absolut nødvendig; en velgennemført introduktion er med til at mindske arbejdsskader og -ulykker, sygefravær samt undgå at medarbejderen søger andre stillinger. Endelig er strategien nødvendig for at håndtere det øgede behov for arbejdskraft ved at få flere medarbejdere op i tid, motivere seniorer til at blive længere i job og skabe plads til udsatte medarbejdere med særlige vilkår.

Strategisk retning 2026-2030

I udkast til Strategien for 2026-2030 er tre tematikker skrevet mere frem end tidligere. Det handler dels om samarbejdet med frivillige, civilsamfund og erhvervslivet, som skal involveres som vigtige medspillere i mødet med borgerne og i samarbejde med medarbejderne. Det tværgående samarbejde internt i kommunen styrkes på tværs af forvaltninger,

arbejdspladser og mellem professionsgrupper. Derudover fokus på en styrket tilknytning af specifikke målgrupper, herunder unge, seniorer og medarbejdere ansat på særlige vilkår, for at sikre en mangfoldig og robust personalegruppe frem mod 2030.

Da omverdenen og arbejdsmarkedet i øjeblikket er præget af stor foranderlighed, opererer strategien med et treårigt perspektiv. I den periode skal der arbejdes med helt konkrete prøvehandlinger og indsatser i Randers Kommune, hvor der udvælges konkrete indsatser som følges over den treårige periode.

Proces og kvalificering

Siden Direktionens beslutningen om videreførelse af strategien i august har der været gennemført en proces med henblik på at udarbejde og kvalificere indholdet i den nye strategi.

Der er nedsat en styregruppe bestående af velfærdschefer fra de fem direktørområder. Den 30. oktober blev der afholdt en workshop med deltagelse af ca. 30 medarbejderrepræsentanter og ledere. Den 27. januar blev der gennemført gruppeinterviews med studerende og nyuddannede.

I udkastet til Strategien for fremtidens arbejdskraft er de fem hovedpunkter bevaret, da de stadig anses som hovedtematikker for, at Randers Kommune kan lykkes med at bevare de nødvendige ressourcer i fremtiden.

Bilag 1: Udkast til Strategi for fremtidens arbejdskraft 2026-2030

Økonomi

Sagen har ingen budgetmæssige konsekvenser.

Bilag

PP til HMU_samlet__ 8.4.2026_Arbejdsmiljøstrategi samt strategi for Fremtidens arbejdskraft

Bilag 1 udkast til Strategi for fremtidens arbejdskraft 2026-2030

Punkt 18: Pause (15 min.)

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Hovedudvalget holder 15. min. pause.

Sagsfremstilling

Det er aftalt, at Hovedudvalget ved hvert ordinært møde, undervejs afholder en pause på ca. 15. min.

Punkt 19: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Hovedudvalget får en status på kommunens økonomi – herunder den politiske behandling af budgetproceduren for 2027-2030 samt det endelig regnskabsresultat for 2025.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at orienteringen om kommunens økonomi tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

PowerPoint-slides fra oplæg er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget får en status på kommunens økonomi – herunder den politiske behandling af budgetproceduren for 2027-2030 samt det endelig regnskabsresultat for 2025.

Bilag

Plancher HMU 080426 - økonomi

Punkt 20: Ny Erhvervsenhed v. Jesper Kaas Schmidt samt Maria Schou

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Med henblik på at styrke erhvervsindsatsen igangsættes en ny organisering på erhvervsområdet, hvilket bl.a. omfatter en ny erhvervsenhed forankret under en kommende erhvervsdirektør.

Hovedudvalget, Sektor MED Arbejdsmarked, Sektor MED Administration og Lokal CVR har løbende været inddraget i processen og har bidraget til kvalificering af både proces og kriterier.

På den baggrund er der truffet beslutning som hermed kommer til orientering.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at beslutningen tages til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering der blev taget til efterretning. Herunder blev perspektiver fra medarbejdersiden drøftet og der blev givet input til hvordan en lignende proces fremadrettet kan styrkes for at skabe den bedst mulige medarbejderinddragelse.

Sagsfremstilling

Processen for etableringen af den nye erhvervsenhed er blevet kvalificeret i relevante MED. Med denne kvalificering er der nu truffet beslutning omkring Erhvervsenhed, proces og kriterier samt organisering for berørte medarbejdere på arbejdsmarkedsområdet.

Der etableres en ny erhvervsenhed pr. 1. maj 2026 samtidigt med ansættelse af ny erhvervsdirektør. Enheden bliver fysisk og samlet placering på Laksetorvet men med mulighed for satellit-arbejdspladser og adgang til mødelokaler på Kasernen. Enheden vil være organisatorisk forankring under kommunaldirektøren. Der etableres et personalemøde med MED-status samt en arbejdsmiljøgruppe for den nye erhvervsenhed, så der sikres de nødvendige medarbejderdemokratiske og arbejdsmiljømæssige strukturer fra start.

Pr. 1. september 2026 vil Social- og arbejdsmarkedsforvaltningen gennemgå en samlet omstrukturering, der skal skabe større sammenhængskraft og styrket opgaveløsning på tværs af social og beskæftigelse (inkl. ungeområdet). I perioden fra 1. maj 2026, hvor den nye erhvervsenhed etableres og til 1. september, hvor social- og arbejdsmarkedsforvaltningen vil gennemgå en samlet omstrukturering, er der fokus at skabe en klar organisering og en struktureret proces for de medarbejdere fra CVR, der fortsat er organisatorisk forankret i JobRanders.

Se medsendte bilag for de enkelte beslutningselementer samt for Opsamling på MED proces:

Bilag 1. Bilagsmateriale 1-5. Opsamling på MED-proces.

Bilag 2. Beslutningsoplæg. Ny erhvervsenhed.

Bilag

Bilagsmateriale 1-5. Opsamling på MED-proces

Beslutningsoplæg. Ny Erhvervsenhed

Punkt 21: Opfølgning på Seniorindsats v. Maria Schou

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Seniorindsatsen blev senest drøftet på Hovedudvalget den 31. januar 2024. Hovedudvalget har ønsket at få en opfølgning på seniorindsatsen, hvilket der lægges op til i denne indstilling. Overordnet viser data, at Randers Kommune klarer sig bedre end sammenlignelige kommuner i forhold til at tilknytte seniorer.

På mødet i Hovedudvalget fremlægger ledelsesrepræsentanter Ditte Bach Sørensen samt Bente Devantie eksempler på seniorpolitisk håndtering og eventuelle indsatser på deres respektive områder.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte opfølgning på seniorindsatsen

Referat

Opfølgning på seniorindsatsen blev drøftet, og herunder blev der givet forskelligt input i forhold til seniorindsatsen.

Sagsfremstilling

Baggrund

Seniorindsatsen blev senest drøftet på Hovedudvalget den 31. januar 2024. I den forbindelse blev det besluttet, at der skulle følges op på indsatsen på et senere tidspunkt. Ligeledes er seniorindsatsen et vedvarende fokus i Randers Kommunes Personale- og Ledelsespolitik, hvor der står følgende:

”Vi ønsker at rekruttere og motivere seniorer til at blive på arbejdspladsen længst muligt. Derfor gennemføres en fortsat kompetenceudvikling for seniorer på lige vilkår med de øvrige medarbejdere. Vi er optaget af at skabe attraktive arbejdsvilkår, og at seniormuligheder tilrettelægges, hvor det kan indpasses i driften. Seniorer skal i forbindelse med afvikling af MUS tilbydes en seniorsamtale med henblik på fastholdelse af medarbejderen.”

Med afsæt i hvad der tidligere er blevet besluttet i Hovedudvalget samt Personale- og ledelsespolitikken, gives der således en status på den aktuelle seniorindsats. Herunder giver Ditte Bach Sørensen samt Bente Devantie som er ledelsesrepræsentanter fra henholdsvis Omsorg samt Børn eksempler på håndtering og eventuelle indsatser på deres respektive områder.

2. Seniorindsats

Randers Kommune indgik i Seniorpartnerskabet – bestående af 43 kommuner – i 2023, som bidrog med værktøjer og et inspirationskatalog til understøttelse af det lokale arbejde. Seniorer, der er fyldt 55 år i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen (MUS), skal tilbydes en seniorsamtale.

Der er indgået en senioraftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, hvor der kan indgås aftaler om fx seniorstillinger, generationsskifteordninger samt fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Det er op til leder og medarbejder i fællesskab at vurdere, hvad der er mest hensigtsmæssigt inden for rammerne af Rammeaftalen om seniorpolitik. En række opmærksomhedspunkter blev drøftet på Hovedudvalget d. 31. januar 2024:

- ”Materialet fra seniorpartnerskabet kan give inspiration, og det skal tilpasses arbejdspladserne
- Der er flere dagsordner i spil – og der kan være et dilemma mellem at få flere medarbejdere op i tid, samtidig med at seniorer kan efterspørge at gå ned i tid
- Der skal være balance og gennemsigtighed, hvis seniorer tilbydes flere privilegier end andre medarbejdergrupper. Det handler om dialog med den enkelte medarbejder om pågældendes behov, som ikke blot knyttes til alder, men til livs- og arbejdssituationen i et bredere perspektiv”

3. Nationale tal og nye rammebetingelser

En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2025) viser, at mediantilbagetrækningsalderen er steget markant over de seneste ti år – særligt blandt ufaglærte, faglærte og personer med korte videregående uddannelser, hvor stigningen er på 2,6-2,7 år. For akademikere er stigningen 0,9 år.

Udviklingen skal ses i lyset af ændrede rammevilkår: efterlønsalderen er hævet fra 60 til 64 år, efterlønsperioden er forkortet fra 5 til 3 år, og folkepensionsalderen er hævet fra 65 til 67 år. Samtidig er der indført nye incitamenter til at blive længere på arbejdsmarkedet – f.eks. påvirker arbejdsindtægten ikke længere folkepensionens størrelse efter 1. januar 2024.

4. Tal på seniorer

Data viser at landets kommuner havde en gennemsnitlig tilbagetrækningsalder på 66,6 år i 2023. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i Randers Kommune ligger lavere end kommunegennemsnittet på landsplan, og har ligget stabilt på 66 år fra 2023-2025. Derudover klarer Randers Kommune sig bedre end sammenlignelige kommuner som Horsens, Vejle og Silkeborg, i forhold til at tilknytte seniorer længere tid i arbejde. I perioden 2021-2023 har Randers Kommune således 1-2 procentpoint færre ansatte mellem 60 til 90 år, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet og går på pension, sammenlignet med de sammenlignelige kommuner.

Udviklingen i andelen af medarbejdere fra 65 år og opefter er overordnet stabil i Randers Kommune set over de seneste tre år på alle direktør- og chefområder. Ses på tværs af direktør- og udvalgte chefområder, er Stabene samt Udvikling, Miljø og Teknik, de områder med den største andel af medarbejdere fra 65 år og opefter med 9 procent i november 2025. Modsat er Børn og Skole de chefområder med den laveste andel af medarbejdere fra 65 år og opefter med henholdsvis 2 og 3 procent. De tre faggrupper, der har den største andel medarbejdere fra 65 år og opefter er gruppen af specialarbejdere, teknisk service, håndværkere m.fl., social- og sundhedshjælpere samt administrativt personale.

De data der refereres til, fremgår af bilag 1: Status på seniorindsats.

Bilag

Bilag 1. Status på seniorindsats

Punkt 22: Meddelelser v. formandskabet

87.00.00-G01-8-25

Beslutning

Det blev aftalt, at meddelelsepunkt omkring deltagelse i KL og Forhandlingsfælleskabets indsats ”En fremtid med fuldtid” v. Carsten Otte udsættes til næstkommende møde d. 1. juni.

Sagsfremstilling

Status på ansøgning til Pulje til Arbejds miljøindsats i Regioner og Kommuner (PARK) v. Lene Skjøtt

Som tidligere beskrevet, har Randers Kommune i efteråret 2025 ansøgt central arbejdsmiljøpulje om midler til en sygefraværsindsats på udvalgte fagområder.

For mere information herom se dagsordenspunkt fra mødet i Hovedudvalget d. 2. september: [Dagsordenspunkt 49](#).

Randers Kommune er i januar måned blev oplyst om, at Randers Kommune ikke fået tildelt puljemidler. Der gives en orientering herom.

Aktindsigt – medarbejders rettigheder v) Maria Schou

Der orienteres om medarbejders rettigheder i forbindelse med en aktindsigts anmodning fra en ekstern borger.

Som medarbejder i en offentlig stilling kan en ekstern borger søge om aktindsigt i medarbejderens personalesag. Enhver ekstern borger kan anmode om aktindsigt i en given personalesag der vedrører en offentligt ansat medarbejder. Uden samtykke af medarbejderen skal der udleveres oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser, jf. offentlighedslovens § 21, stk. 3. En offentlig myndighed har pligt til at udlevere de oplysninger der anmodes om indenfor 7 dage. Hele personalesagen kan dog kun udleveres til en ekstern borger med samtykke fra den pågældende medarbejder. Den eksterne borger er ikke forpligtiget til at angive begrundelse for anmodningen. Medarbejderen skal orienteres om, at der er anmodet om aktindsigt og af hvem, ligesom medarbejder skal orienteres om hvilke oplysninger der fremsendes til den anmodende. Denne orientering sker dels ved at nærmeste leder får besked inden udlevering så vedkommende sikrer, at medarbejderen får information om aktindsigten og medarbejdere får besvarelsen i e-Boks indenfor svarfristen.

Deltagelse i KL og Forhandlingsfælleskabets indsats ”En fremtid med fuldtid” v. Carsten Otte.

Det er aftalt, at Randers Kommune i form af Børn og Skole skal deltage i KL og Forhandlingsfælleskabets indsats ”En fremtid med fuldtid”.

12-12 seminar for Hovedudvalget (1-2. juni) v. Maria Schou

Hovedudvalget orienteres om det endelige program for Hovedudvalgets 12-12 seminar d. 1-2. juni i Horsens.

Punkt 23: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-8-25

Beslutning

Meddelelsespunkt omkring deltagelse i KL og Forhandlingsfælleskabets indsats "En fremtid med fuldtid" blev udsat, og behandles på mødet d. 1. juni.

Sagsfremstilling

Punkter til kommende møder

1. juni (12-12 seminar)

- Budget/økonomi (Orientering om Økonomiaftale 2028 mellem Regeringen og KL, såfremt denne er offentliggjort)
- Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde i udvalget (kodekset drøftes generelt i forbindelse med ny MED-valgperiode i Hovedudvalget)
- Fremtidens Randers
- Præsentation af resultater fra onboarding-undersøgelse i Randers Kommune (jf. drøftelse i Hovedudvalget i forhold til god introduktion)

Punkt 24: Evaluering af dagens møde v. Julia Közle Præstmann Olsen

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Hovedudvalget skal evaluere dagens møde med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere mødet med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks

Referat

Mødet blev evalueret med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde, evalueres dagens møde ved Julia Közle Præstmann Olsen.

Hovedudvalgets kodeks er vedhæftet.

Bilag

Kodeks