

REFERAT MED Hovedudvalg d. 25-02-2026

Mødedato Onsdag d. 25. februar 2026 kl. 09:00

Mødested Mødelokale E.3.05

Indholdsfortegnelse

Koncernfælles Trivselsmåling 2025 v. Maria Schou og Lene Skjøtt.....	3
Økonomi/budget v. Lars Sønderby.....	4
Pause (15 min.).....	5
Nære relationer v. Maria Schou.....	6
Etablering af ny erhvervsenhed og samlet organisering af erhvervsområdet v. Jesper Kaas Schmidt	8
Årsberetning fra Feriefonden 2025 v. Birgitte Frank samt Karsten Krogh Madsen.....	10
Orientering om fortrinsret til samtale i forbindelse med besparelser v. Runa Steinfeldt.....	11
Ungeløftet v. Runa Steinfeldt.....	12
Sundhedsreformen v. Thomas Krarup.....	15
Opfølgning på Seniorindsats v. Maria Schou.....	17
Meddelelser v. formandskabet.....	19
Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt.....	20
Evaluerings af mødet v. Birgitte Frank.....	21

Punkt 1: Koncernfælles Trivselsmåling 2025 v. Maria Schou og Lene Skjøtt

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Hovedudvalget præsenteres for resultater for Koncernfælles Trivselsmåling 2025 i Randers Kommune for medarbejdere.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte resultater fra Koncernfælles Trivselsmåling 2025

Referat

Resultaterne fra Koncernfælles Trivselsmåling 2025 blev drøftet.

Hovedudvalget bakker op omkring processen omkring trivselsmålingen og anerkender den store opbakning der er til målingen. Hovedudvalget tilkendegav stor tilfredshed med resultaterne, som vurderes som rigtig flotte og troværdige. Hovedudvalget er optaget af, at der sker gode lokale inddragelsesprocesser på arbejdspladserne og områderne i forbindelse med opfølgning på resultaterne. Herunder at det sker i et stærkt samarbejde mellem leder, TR samt AMR.

Trivselsmålingen viser et udviklingsområde som omhandler balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed. Et tema som Hovedudvalget vil arbejde videre med i den kommende periode.

PowerPoint-slides fra oplægget er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Alle ledere og medarbejdere i Randers Kommune har i perioden 26. november til 17. december 2025 haft mulighed for at besvare den koncernfælles trivselsmåling herunder fysisk APV i Randers Kommune.

Der er tale om flotte resultater for både medarbejdere og ledere. Ligeledes nåede svarprocenten samlet set op på 88 pct. hvilket er meget tilfredsstillende.

I denne sagsfremstilling præsenteres hovedresultaterne for medarbejdere i forhold til trivselsmålingen og i forhold til den fysiske APV. Det fremgår af vedhæftet notat der præsenterer de overordnede resultater fra trivselsmålingen for medarbejdere i Randers Kommune.

Følgende er vedhæftet sagsfremstillingen:

Bilag 1. Notat til HMU. Koncernfælles Trivselsmåling 2025

Bilag 2. Trivselsmåling for medarbejdere 2025

Bilag 3. Fysisk APV for medarbejdere 2025

Bilag

Præsentation af resultater - HMU

Bilag 1. Notat til HMU Koncernfælles Trivselsmåling 2025

Bilag 2. Trivselsmåling for medarbejdere 2025.pdf__

Bilag 3. Fysisk APV for medarbejdere 2025.pdf__

Punkt 2: Økonomi/budget v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Hovedudvalget gives en status på økonomi, herunder foreløbig vurdering vedr. regnskab 2025. Ligeledes skal Hovedudvalget drøfte forventet budgetprocedure.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at indholdet af den kommende Budgetprocedure 2027-30 drøftes

Referat

Der blev givet en orientering om kommunens økonomi herunder en foreløbig vurdering vedr. regnskab 2025 som blev taget til efterretning.

Forventet budgetprocedure blev drøftet. Det blev aftalt, at konkret proces vedr. MED-orientering i forbindelse med offentliggørelse af kommende budget fastlægges senere hen.

Der er enighed om, at det er vigtigt i forbindelse med budgetprocessen, at der skabes de bedst mulige inddragelsesprocesser som samtidig er så effektive som muligt.

PowerPoint-slides fra oplæg er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Der gives en status vedrørende kommunens økonomi herunder en foreløbig vurdering vedr. regnskab 2025.

Der gives desuden en orientering om det forventede indhold af og tidsplanen for budgetproceduren 2027-2030. På baggrund af orienteringen ønskes der en drøftelse af den forventede budgetprocedure og medarbejdersidens input til denne.

Bilag

Plancher økonomi HMU 250226

Punkt 3: Pause (15 min.)

87.00.00-G01-8-25

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget, at udvalget undervejs i mødet holder ca. 15. min. pause.

Punkt 4: Nære relationer v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Den nære relation og det professionelle samarbejde kan i nogle tilfælde være så tæt, at det ikke er hensigtsmæssigt at arbejde organisatorisk i nærhed af hinanden eller udmønte beslutninger for borgere med en nær relation. På baggrund af en kvalificeringsproces i Hovedudvalget og i formandskabet har Direktionen besluttet rammer for nære relationer. Hovedudvalget skal drøfte udmøntning af rammerne.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at rammerne for udmøntningen drøftes

Referat

Hovedudvalget havde input til justeringer af rammesætningen. Der udarbejdes et nyt udkast som drøftes i Direktionen.

Sagsfremstilling

Randers Kommune skal som offentlig arbejdsgiver sikre, at der ikke er tvivl om sagligheden i beslutninger og at der er tillid og gennemsigtighed i processer og samarbejde. Derfor skal udmøntningen af rammerne for nære relationer drøftes.

At sætte rammer for de nære relationer skal være med til at give et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejde, så der ledelsesmæssigt kan ageres i de konkrete tilfælde, hvor der kan sættes spørgsmålstejn ved habiliteten, og hvor der kan opstå interessekonflikter.

Inhabilitet vil fordre, at en medarbejder/leder skal undlade at deltage i behandlingen af en sag og/eller beslutning, hvis vedkommende selv, eller en nær relation har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

En interessekonflikt kan handle om, at en medarbejder/leder kan få muligheder eller indflydelse på eget/andres arbejdsliv, der kan opleves som uretfærdig forskelsbehandling og som kan skade arbejdspladsens omdømme og/eller det interne arbejdsmiljø.

På baggrund af en kvalificeringsproces i Hovedudvalget og formandskabet har Direktionen besluttet rammer for nære relationer. Hovedudvalget skal drøfte udmøntning af rammerne.

I kvalificeringen er der eksempelvis lagt vægt på følgende:

- Dokumenterne er delte i to, dels en rammesætning og en vejledning. Dermed er rammesætningen forenklet og nemmere at omsætte i praksis. Vejledningen kan bruges til understøttelse af den enkelte leder hvilket giver et større handlerum i praksis.
- Beskrivelsen af nær relation er gjort bredere og mindre kategorisk. Dermed er der lagt op til en større grad af skøn i den konkrete relation.
- I rammer for nære relationer skelnes der mellem ”må ikke” f.eks. en leder må ikke ansætte en nær relation og ”kan være” f.eks. det kan være uhensigtsmæssigt, hvis medarbejdere i samme kollegagruppe/arbejdsplads har en nær relation.
- Beskrivelsen af de personalemæssige konsekvenser er skrevet i en lidt blødere formulering, så mulighederne for skøn bibeholdes hvor det er relevant.

Til punktet er vedhæftet:

Bilag 1: Rammer for nære relationer

Bilag 2: Vejledning i nære relationer

Bilag

Bilag 1. Rammer for nære relationer

Bilag 2 - Vejledning om håndtering af nære relationer

Punkt 5: Etablering af ny erhvervsenhed og samlet organisering af erhvervsområdet v. Jesper Kaas Schmidt og Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Byrådet har i forbindelse med budget 2026-2029 besluttet at etablere en erhvervsenhed, som bredt kan styrke arbejdet med at servicere erhvervslivet i Randers Kommune.

Der bliver givet en orientering om processen med at etablere denne afdeling, og der lægges op til en drøftelse heraf, herunder særligt om kriterierne for udvælgelse af medarbejderne til erhvervsafdelingen samt organiseringen af MED.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte processen med etablering af erhvervsenheden i Randers Kommune
2. at drøfte kriterierne for udvælgelse af medarbejderne til erhvervsenheden i Randers Kommune
3. at drøfte og tiltræder at MED i erhvervsafdelingen organiseres som personalemøde med MED-status med relation til Sektor MED Administrationen

Referat

Ad1) Processen blev drøftet, herunder hvordan der sikres de bedst mulige inddragelsesprocesser som samtidig er så effektive som mulige. Punktet er blevet behandlet grundigt i både Sektor MED og i CVR, og Hovedudvalget har noteret sig de bekymringer og kommentarer som medarbejderne har.

Ad 2) Kriterierne blev drøftet, og Hovedudvalget bakker op om disse.

Ad 3) MED og AMR-strukturen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Med henblik på at styrke indsatsen på erhvervsområdet har Byrådet som led i budget 2026-2029 besluttet at etablere en ny erhvervsenhed. Enheden forankres under en erhvervsdirektør, som vil referere til Kommunaldirektøren. Erhvervsdirektøren leder den samlede erhvervsenhed.

Den nye enhed inddrager kompetencer fra Erhvervsafdelingen under Udvikling, Miljø og Teknik samt dele af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering i Jobcenteret (i det følgende benævnt CVR). Formålet er at styrke erhvervsindsatsen ved at samle kompetencer og opgaver i en mere målrettet og sammenhængende enhed.

Om organisering og bemanning af enheden

Som beskrevet ovenfor bliver Erhvervsenheden organisatorisk placeret under kommunaldirektøren. Der vil blive ansat en erhvervsdirektør med start den 1. maj 2026.

Erhvervsenhedens medarbejdere vil blive sammensat fra den nuværende erhvervsafdeling i Udvikling, Miljø og Teknik og medarbejdere fra CVR inkl. ledelse.

Beslutning om erhvervsenhedens fysiske placering er i proces og vil blive afklaret i løbet af foråret 2026.

Tilrettelæggelsen af den konkrete opgaveløsning drøftes mellem erhvervsdirektøren, Erhvervschef og medarbejderne i opstartsfasen af enheden.

Om Erhvervsenheden i relation til MED

Enheden får sit eget personalemøde med MED-status, således der er mulighed for afdelingsspecifikt at have god mulighed for medindflydelse og medbestemmelse. I relation til arbejdsmiljø vil der blive oprettet en selvstændig arbejdsmiljøgruppe med Erhvervschefen som arbejdsleder. MED og AMR-organiseringen vil relateres til Sektor MED Administration.

Kriterierne for udvælgelse af medarbejdere

Kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der omplaceres til den nye erhvervsenhed kvalificeres af Sektor MED Arbejdsmarked og Sektor MED Administration, hvorefter de kvalificeres i Hovedudvalget. Ledelsen beslutter herefter de endelige kriterier hvorefter Lokal MED CVR drøfter udmøntning af de fastsatte kriterier.

Ledelsens forslag til kriterier er:

1. Erfaring med opgaverne i erhvervsenheden
2. Erfaringer med opgaverne i Job Randers
3. Erhvervsrettede kvalifikationer
4. Nuværende organisatorisk placering og opgaver
5. Sikring af bedst mulig sammensætning af ny enhed, der sikrer bedst mulig varetagelse af opgaven fremadrettet.
6. Sikring af bedst mulig sammensætning af ny enhed, der sikrer bedst mulig varetagelse af opgaven i Job Randers

MED-kvalificering af forslag til kriterierne for udvælgelse af medarbejdere

Sektor MED Arbejdsmarked samt Sektor MED Administrationen har kvalificeret ovenstående forslag til kriterier på møde. Referaterne herfra fremgår af bilag 3-4. Ligeledes har Lokal MED i CVR kvalificeret forslaget herunder kriterierne. Dette jf. bilag 5.

Følgende bilag er vedhæftet sagsfremstillingen:

Bilag 1. Erhvervsenhed i Randers Kommune

Bilag 2. Procesplan til MED

Bilag 3. Referat fra møde i Sektor MED Arbejdsmarked vedr. ny erhvervsenhed (2.2.2025)

Bilag 4. Referat fra møde i Sektor MED Administrationen vedr. ny erhvervsenhed (3.2.2025)

Bilag 5. Høringssvar fra Center for Virksomhedsservice og Rekruttering

Bilag

Bilag 1. Erhvervsenhed Randers Kommune

Bilag 2. Procesplan til MED

Bilag 3. Referat fra møde i Sektor MED Arbejdsmarked vedr. ny erhvervsenhed (2.2.2025)

Bilag 4. Referat fra møde i Sektor MED Administrationen vedr. ny erhvervsenhed (3.2.2025)

Bilag 5. Høringssvar fra Center for Virksomhedsservice og Rekruttering

Punkt 6: Årsberetning fra Feriefonden 2025 v. Birgitte Frank samt Karsten Krogh Madsen

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Feriefondens bestyrelse giver en årlig orientering om bestyrelsens arbejde i 2025 samt status på feriehus og økonomi. Ligeledes skal medarbejdersiden i Hovedudvalget udpege 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. orientering om bestyrelsens arbejde i 2025 samt status på feriehus og økonomi tages til efterretning
2. at medarbejdersiden i Hovedudvalget udpeger 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelsen

Referat

Der blev givet en orientering om bestyrelsens arbejde i Feriefonden i 2025. Hovedudvalget udtrykte stor ros til bestyrelsens arbejde.

Følgende blev af medarbejdersiden valgt til Feriefondens bestyrelse: Birgitte Frank (genvalg) og Hanne Dahl (genvalg) til valg. Som suppleanter blev følgende valgt: Berit Gleerup (genvalg) og Poul Mosehøj Bager (genvalg).

Sagsfremstilling

Feriefondens bestyrelse giver en årlig orientering om bestyrelsens arbejde i 2025 samt status på feriehus og økonomi. Ligeledes skal medarbejdersiden i Hovedudvalget udpege 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

Udpegning af personalerepræsentanter

Der skal udpeges 2 personalerepræsentanter samt 2 suppleanter til Feriefondens bestyrelse.

I Feriefondens bestyrelse sidder 7 medlemmer: 1 ledelsesrepræsentant fra Randers Kommune, 1 medarbejderrepræsentant fra Samsø Kommune og 5 medarbejderrepræsentanter fra Randers Kommune. Af de 5 medarbejderrepræsentanter er 2 på valg i lige år. I 2026 indstiller Feriefondens bestyrelse Birgitte Frank (genvalg) og Hanne Dahl (genvalg) til valg. Som suppleanter indstilles Berit Gleerup (genvalg) og Poul Mosehøj Bager (genvalg).

Feriefondens beretning fra 2025 er vedhæftet som bilag.

Bilag

Bestyrelsens beretning 2025

Punkt 7: Orientering om fortrinsret til samtale i forbindelse med besparelser v. Runa Steinfeldt

15.00.00-G01-37-25

Resumé

Hovedudvalget orienteres om direktionens beslutning om, at medarbejdere, der vil blive afskediget som følge af beskæftigelsesreformen, får fortrinsret til første samtale til opslåede stillinger i Randers Kommune.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering, som blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesreformen medfører besparelser på samlet set 55.4 mio. kr., der indføres frem til 2029. Besparelsen for 2026 på i alt 15.9 mio. kr. er udmøntet. Besparelsen for 2027 er på i alt 23.8 mio. kr.

I forbindelse med besparelsen ved budget 2025 og i forbindelse med besparelsen som følge af beskæftigelsesreformen i 2025 blev det besluttet at:

”Medarbejdere som er i opsigelsesperioden, får fortrinsret til at komme til 1.samtale til opslåede stillinger. Muligheden gælder for passende lignende stillinger indenfor egen overenskomst. Medarbejderne skal gøre opmærksom på denne fortrinsret i deres ansøgning. Stillingen skal besættes med den bedst kvalificerede kandidat.”

Direktionen har på direktionsmødet den 22. januar 2026 besluttet, at medarbejdere, der vil blive afskediget som følge af beskæftigelsesreformen i 2026 på samme måde, får fortrinsret til at komme til første samtale til opslåede stillinger i opsigelsesperioden.

Punkt 8: Ungeløftet v. Runa Steinfeldt

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Ungeløftet har til formål at hjælpe unge i Danmark, der hverken er i uddannelse eller beskæftigelse. Initiativet bygger på partnerskaber mellem kommuner, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og civilsamfund, hvor fælles fokus er at skabe jobmuligheder og understøtte unges deltagelse i meningsfulde fællesskaber.

I Randers Kommune er ambitionen at omsætte det nationale initiativ til 1.000 konkrete muligheder lokalt. Som en del heraf har Randers Kommune tilkendegivet, at kommunen som arbejdsplads vil bidrage med 200 muligheder.

Runa Steinfeldt præsenterer det lokale arbejde med Ungeløftet og de personalemæssige rammer i relation til kommunens ambition om ansættelser i indsatsen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. At drøfte hvordan Randers Kommune kan løfte ambitionerne i Ungeløftet.
2. At den videre drøftelse om etablering af småjobs i regi af Ungeløftet sker i relevante lokale MED.

Referat

Ungeløftet blev drøftet og der er en positiv forståelse for at Randers Kommune som arbejdsplads skal løfte sin del af opgaven. I forhold til konkret udmøntning drøftes etablering af småjobs i regi af Ungeløftet i de relevante lokale MED-udvalg.

PowerPoint-slides fra oplæg er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Flere unge i arbejde og meningsfulde fællesskaber

Ungeløftet er et nationalt initiativ, der har til formål at understøtte unge, som står uden for uddannelse og beskæftigelse. På landsplan drejer det sig om cirka 45.000 unge. Initiativet bygger på et partnerskab mellem kommuner, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og civilsamfund, hvor fælles fokus er at skabe konkrete jobmuligheder og understøtte unges deltagelse i arbejdsfællesskaber og øvrige meningsfulde fællesskaber. Ungeløftet består af flere indsatser, som tilsammen skal hjælpe unge med at komme i job eller uddannelse. En væsentlig del af indsatsen er beskæftigelsesrettede tilgange, der kombinerer et tydeligt jobfokus med individuel støtte og tværfagligt samarbejde på tværs af kommunale fagområder og eksterne aktører.

Som led i Ungeløftet har kommunerne gennem forskellige puljer mulighed for at søge om økonomisk tilskud til indsatser målrettet unge med psykiske lidelser og unge med udfordringer udover ledighed. Randers Kommune har i juni 2025 fået tilsagn om 12,7 mio. kr. til at styrke indsatsen for målgruppen gennem beskæftigelsesrettede indsatser som Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) og 'Flere unge skal med'. Forvaltningen ansøgte i januar 2026 om yderligere tilskud til indsatsen og har modtaget et tilsagn på cirka 7,3 mio. kr. Midlerne anvendes til at understøtte en helhedsorienteret indsats, hvor flere fagområder bidrager omkring den unge.

Målgruppen for Ungeløftet

Indsatsen er rettet mod unge i alderen 15-29 år. Målgruppen er en sammensat gruppe, og de unges forudsætninger og behov varierer betydeligt. Nogle unge har været uden for uddannelse og beskæftigelse i længere tid og har komplekse udfordringer, mens andre har færre barrierer og primært har behov for støtte til at komme i gang. Hvidbogen der er udarbejdet som led i Fremtidens Randers har identificeret omkring 1.000 unge i målgruppen. Heraf vurderes omkring 2/3 at have behov for en mere håndholdt og koordineret indsats. Udfordringerne kan bl.a. være psykisk mistrivsel, ustabile livsvilkår, manglende netværk og negative erfaringer fra tidligere forløb i fx skole eller uddannelse.

1.000 muligheder til 1.000 unge

En central del af Ungeløftet er samarbejde på tværs af kommunen og i lokale partnerskaber med virksomheder, civilsamfundsorganisationer og uddannelsesinstitutioner. Formålet er at skabe konkrete muligheder, der kan bringe de unge tættere på job, uddannelse eller fællesskaber. Randers Kommune har i oktober 2025 afholdt en lanceringskonference som start på det lokale arbejde med Ungeløftet. Her blev der sat fokus på, hvordan det nationale initiativ kan omsættes til 1.000 konkrete muligheder lokalt. Som en del heraf har Randers Kommune tilkendegivet, at kommunen som arbejdsplads vil bidrage med 200 muligheder.

Bidraget fra kommunen omfatter ikke alene ordinære ansættelser, men kan bestå af forskellige typer af muligheder, der understøtter unges progression mod job og uddannelse. Eksempler på kommunale bidrag kan være:

- Ordinære løntimer i form af småjob eller fritidsjob.
- Mentorordninger, hvor kommunale medarbejdere kan bidrage som mentorer.
- Anvendelse af medarbejderes faglige viden og kompetencer til at understøtte netværk, læringsforløb eller kurser til unge.

Selvom Ungeløftet er et nyt initiativ, er det ikke nyt for Randers Kommune at ansætte og understøtte borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Kommunen har erfaring med at skabe jobåbninger og løntimer for udsatte målgrupper. Ungeløftet samler og styrker derfor denne praksis i en fælles ramme, men introducerer ikke nye ansættelsesformer.

Disse tiltag skal ses som et supplement til den eksisterende drift og gennemføres inden for gældende retningslinjer.

Retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige

I forhold til ansættelse af udsatte grupper af ledige, løfter Randers Kommune sit sociale ansvar jf. rammeaftale om det sociale kapitel.

Formålet er bl.a. beskæftigelse af udsatte målgrupper for at tage et socialt arbejdsmarkedsansvar samt at imødekomme et eventuelt medarbejderressourcebehov. I den forbindelse er der en opmærksomhed på, at det ikke medfører en konkurrencesituation med ansættelser på ordinære vilkår, samt at det fortsat sikrer den bedst mulige løsning af kerneopgaven. Der skal derfor være en opmærksomhed på, at ansættelse af udsatte grupper af ledige kan have konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte.

Personalemæssige rammer

Ansættelse

I relation til Ungeløftet og målgruppen af unge i alderen 15–29 år, som ansættes af Randers Kommune, er det forudsat, at ansættelserne primært sker i form af småjobs eller fritidsjob. Der er tale om opgaveafgrænsede funktioner med et begrænset timetal, som skal understøtte den unges tilknytning til arbejdsmarkedet og fungere som et første skridt mod ordinær beskæftigelse eller uddannelse.

Ansættelserne sker på almindelige vilkår. Det betyder, at vilkårene for det enkelte job afhænger af, hvilket område den unge ansættes inden for. Hvis der findes en relevant overenskomst, som dækker det pågældende arbejdsområde, vil ansættelsen være omfattet af denne overenskomst. Det kan fx være inden for service- og driftsområder, herunder rengøring, køkken- og kantineopgaver, pedel- og vedligeholdelsesfunktioner samt inden for omsorgsområdet og det pædagogiske område.

Hvis der ikke findes en overenskomst, som dækker det konkrete arbejde, fastlægges ansættelsesvilkårene ved individuel aftale med den enkelte unge inden for rammerne af gældende arbejdsretlige regler.

MED-inddragelse

I forbindelse med at Randers Kommune selv ansætter unge i småjobs, er der behov for inddragelse af MED-systemet. Dette følger af Rammeaftalen om det sociale kapitel, hvorefter der i hovedudvalget skal ske en overordnet drøftelse af retningslinjen for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt drøfte konsekvenser for øvrige medarbejdere, herunder at der ikke sker fortrængning af ordinært ansatte.

Herudover er det hensigtsmæssigt, at der på arbejdsplads-niveau gennemføres lokale MED-drøftelser i forbindelse med etablering af konkrete småjobs. Formålet er at sikre fælles forståelse af opgaveafgrænsning, introduktion og arbejdsmiljø.

MED-inddragelsen har således karakter af en ramme- og principdrøftelse, idet der er tale om ansættelser på ordinære vilkår, men i nye og fleksible jobformer, som kan have betydning for arbejdspladsens organisering og opgaveløsning.

Opslag

Hvis ansættelserne etableres som tidsbegrænsede stillinger op til ét år med klar sammenhæng til Ungeløftet, er der ikke nødvendigvis pligt til at opslå stillingerne. Hvis ansættelserne derimod ikke er tidsbegrænsede, gælder udgangspunktet om, at stillinger skal opslås i overensstemmelse med kommunens almindelige rekrutteringspraksis.

Særligt om unge i alderen 15–17 år

For unge i alderen 15–17 år gælder der særlige regler om unges arbejde. Det indebærer, at der ved ansættelse skal tages højde for regler om arbejdstid, pauser, hviletid og fridøgn samt hvilke arbejdsopgaver unge må varetage. Unge omfattet af undervisningspligten må alene udføre lettere arbejde og må ikke beskæftiges med opgaver, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed.

Randers Kommune skal som arbejdsgiver sikre, at ansættelser af unge i denne aldersgruppe sker i overensstemmelse med reglerne om unges arbejde, herunder at arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til skolegang, og at der føres fornødent tilsyn med den unges arbejde

Der skal endvidere ske skriftlig orientering af forældrene om ansættelsen. Underretningen skal bl.a. indeholde oplysninger om arbejdets indhold, arbejdstid og løn samt eventuelle risici forbundet med arbejdet og hvilke foranstaltninger, der er truffet for at forebygge disse. Denne orienteringspligt gælder uanset jobtype og timetal.

Hvis den unge ansættes i mere end én måned og arbejder 8 timer om ugen eller mere i gennemsnit, skal der udarbejdes en ansættelseskontrakt. I disse tilfælde skal forældrene underskrive ansættelseskontrakten, som skal indeholde de samme oplysninger som forældreorienteringen.

Bilag

2026_02_25_Ungeløftet_HMU

Punkt 9: Sundhedsreformen v. Thomas Krarup

87.00.00-G01-8-25

Resumé

Fra den 1. januar 2027 træder en ny Sundhedsreform i kraft. Som en del af den nye Sundhedsreform skal en række konkrete sundhedsopgaver overdrages fra Randers Kommune til Region Midtjylland. Omsorgsområdet og sundhedsområdet er i gang med planlagt proces vedrørende Sundhedsreformen. Hovedudvalget gives en orientering herom.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Der blev givet en orientering som blev taget til efterretning.

PowerPoint-slides fra oplægget er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Fra den 1. januar 2027 træder en ny Sundhedsreform i kraft. Som en del af den nye Sundhedsreform skal en række konkrete sundhedsopgaver overdrages fra Randers Kommune til Region Midtjylland. De sundhedsopgaver det drejer sig om, er akutsygepleje, specialiseret rehabilitering, den patientrettede forebyggelse, samt størstedelen af de midlertidige pladser.

I Randers Kommune varetages de nævnte sundhedsopgaver i omsorgsområdet, konkret på Tryghedshotellet, Hospice Randers, Træningshøjskolen, Åbakken Ældrecenter, Kildevang Ældrecenter og i sundhedsområdet, konkret i Rehabiliteringsenheden. De medarbejdere der udelukkende eller helt overvejende varetager førnævnte opgaver, skal sammen med sundhedsopgaverne, overdrages til Region Midtjylland pr. 1. januar 2027, bortset fra opgaver, hvor der indgås aftale med Region Midtjylland, om at Randers kommune fortsat varetager opgaven på vegne af Regionen (horisontal samarbejdsaftale).

Processen og vilkårene for overdragelsen er reguleret i Lov om overgangen til en ny sundhedsstruktur (Overgangsloven - OL).

Arbejdet med sundhedsreformen og overdragelse af sundhedsopgaver og -medarbejdere er startet i efteråret 2025 og er fortsat ind i 2026, hvor der den 1. maj 2026 er 1. deadline for et aftaleudkast, der skal danne grundlag for en endelig aftale med deadline den 1. juli 2026. Første proces frem til den 1. juli 2026 består af høring, orientering og inddragelse af medarbejderne. Af den endelige aftale skal det fremgå hvilke medarbejdere og sundhedsopgaver der overdrages og hvilke medarbejdere og sundhedsopgaver der ikke overdrages. Der skal udleveres følgende oplysninger om medarbejderne, jf. OL § 149, stk. 7:

- Navn
- Stilling
- Uddannelse
- Arbejdsopgaver
- Lønmæssige forhold

Sammen med ovenstående skal medarbejdernes personalesager overdrages til Region Midtjylland.

Anden proces foregår fra 1. juli 2026 til den 1. januar 2027, hvor medarbejderne varsles om de kommende ændringer.

Omsorgsområdet og sundhedsområdet er i gang med planlagt proces vedrørende Sundhedsreformen.

På Sundhedsområdet er der afholdt afklarende samtaler med alle medarbejdere om opgaver og ønsker til opgaver fremadrettet. Samtidig har der været afholdt møde med Region Midtjylland om et horisontalt samarbejde, som forventes

at blive aktuelt på Sundhedsområdet. Det horisontale samarbejde drejer sig om opgaven vedrørende patientrettet forebyggelse. Hvis der indgås en sådan aftale, vil det betyde, at Randers kommune skal fortsætte med at drive opgaven i et samarbejde med Region Midtjylland som har myndigheds- og finansieringsansvaret. Indstilling om godkendelse af en aftale forelægges regionsråd og byråd i marts måned og vil blive afklaret senest ultimo marts. Organiseringen af opgaverne i Rehabiliteringsenheden vil blive vurderet i forbindelse hermed og frem mod at Region Midtjylland overtager myndighedsansvaret for opgaven 1. januar 2027.

På Omsorgsområdet er der klarhed over, at de steder, der løser sundhedsopgaver, og dermed har medarbejdere der skal overdrages til Region Midtjylland, er Trykshotellet, Hospice, Træningshøjskolen og centrale aflastningspladser på Åbakken og Kildevang og der er gang i afholdelse af samtaler med alle relevante medarbejdere om ønskeproces. Ønskeprocessen består af, at medarbejderne bliver hørt i forhold til at de skal overdrages og om de har nogle konkrete ønsker til arbejdsopgaver eller arbejdssteder indenfor Regionen.

Opgaver vedrørende den specialiserede rehabilitering løses i både omsorgs-, sundheds-, og socialområdet. Der forventes ikke at være medarbejdere, der varetager så stor en del af opgaverne på den specialiserede rehabilitering, at de vil skulle overdrages.

Udkastet til endelig aftale skal være færdig til senest den 1. maj 2026 og herefter kan Randers Kommune forhandle med Region Midtjylland frem til den 1. juli 2026, hvor den endelige aftale afleveres.

Bilag

HMU 25_02_26_Oplæg vedr. sundhedsreformen

Punkt 10: 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 opfølgning på seniorindsatsen drøftes

Referat

Punktet blev udsat til næstkommende møde d. 8. april.

Sagsfremstilling

1. 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.

[1] <https://www.kl.dk/media/pyhdzhyj/ok24-0521-rammeaftale-om-seniorpolitik.pdf?format=noformat>

[2] [Ufaglærtes og faglærtes tilbagetrækningsalder er steget meget mere end akademikeres | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd](#)

[3] [50.000 pensionister slipper for modregning i folkepension.](#)

Bilag

Bilag 1. Status på seniorindsats

Punkt 11: Meddelelser v. formandskabet

87.00.00-G01-8-25

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde d. 8. april.

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 sådan anmodning.
Som medarbejder i en offentlig stilling kan der søges om aktindsigt i en given personalesag. Enhver kan anmode om aktindsigt i en 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. Hele personalesagen kan dog kun udleveres med samtykke fra den pågældende medarbejder jf. forvaltningslovens § 9. 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.
- **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”.

Punkt 12: Punkter til kommende møder v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-8-25

Beslutning

Følgende punkter blev udsat på mødet, og skal på dagsordenen til mødet d. 8. april:

- Status på Seniorindsats
- Meddelelser

Sagsfremstilling

Foreløbige punkter til møde 8. april:

- Konstituering af nyt Hovedudvalg (jf. ny valgperiode der træder i kraft 1. marts 2026)
- Økonomi
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Temadrøftelse omkring AI
- 12-12 seminar for Hovedudvalget (1-2. juni)

Punkt 13: Evaluering af mødet v. Birgitte Frank

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget skal evaluere dagens møde med udgangspunkt i kodeks.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evakuere mødet med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks

Referat

Mødet blev evalueret med udgangspunkt i kodeks.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde, evalueres dagens møde v. Birgitte Frank.

Bilag

Kodeks