

REFERAT Social- og arbejdsmarkedsudvalget d. 03-02-2026

Mødedato Tirsdag d. 03. februar 2026 kl. 16:00

Mødested C.2.25

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Introduktion til beskæftigelsesreformen.....	4
Introduktion til samarbejdet med erhvervslivet på arbejdsmarkedsområdet.....	9
Arbejdskraftprognosen for 2026.....	11
Status på CSR-strategien og godkendelse af kriterier.....	14
Forlængelse af partnerskabsaftale for Forum for Erhverv, Vækst og Arbejdsmarked (EVA).....	17
Sagsstyringsliste pr. 28.01.26.....	18
Forvaltningen og formanden orienterer.....	19
Digital godkendelse for tilstedeværelse.....	21

Punkt 12: Godkendelse af dagsorden

85.02.10-A26-4-25

Indstilling

Godkendelse af dagsorden.

Beslutning

Godkendt

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Punkt 13: Introduktion til beskæftigelsesreformen

15.00.00-G01-5-25

Resumé

I april 2025 indgik regeringen aftale med flere partier om en reform af beskæftigelsesindsatsen. Formålet med reformen er at forenkle og afbureaukratisere indsatsen på beskæftigelsesområdet.

I denne sag gennemgås elementerne i reformen, herunder initiativer i reformen samt økonomi. Ligeledes gives der i sagen en gennemgang af reformens betydning for forskellige målgrupper og indsatserne. Fokus i denne sammenhæng er især på målgrupperne længst væk fra arbejdsmarkedet, som vil opleve de største ændringer.

Slutteligt oplystes i sagen de pejlemærker, som det tidligere byråd godkendte i december 2025. Pejlemærkerne skal benyttes til at danne grundlag for implementeringen af reformen og skabe en politisk og faglig ramme for prioritering af indsatser, samt afspejle både den nationale reformretning og de lokale forhold i Randers Kommune.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til social- og arbejdsmarkedsudvalget

1. at sagen tages til efterretning.

Beslutning

1. sagen taget til efterretning.

Kasper Fuhr Christensen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

I april 2025 indgik regeringen aftale med flere partier om en reform af beskæftigelsesindsatsen. Formålet med reformen er at forenkle og afbureaukratisere indsatsen på beskæftigelsesområdet.

I aftalen er det nævnt, at beskæftigelsesindsatsen i fremtiden skal bygge på frisættelse, forenkling og værdighed, hvor kommunerne selv får en større grad af frihed til at organisere sig efter de lokale forhold. Mængden af regler og særregler bliver væsentligt reduceret, og der skal afholdes færre samtaler med borgere. Samtidig forsvinder flere af sanktionerne for de mest udsatte borgere, og de kan fritages fra indsatser. Sygemeldte, der forventes at have et fravær under 26 uger skal som udgangspunkt ikke længere have samtaler og opfølgninger i kommunen. Hovedelementerne i reformen gennemgås til udvalgsrådet.

Aftalen indeholder seks centrale initiativer:

1. Forenkling af målgrupper

Der sker en reduktion i antallet af særregler, og antallet af målgrupper går fra 13 til 5. Fokus er på at understøtte borgeren individuelt, og at det skal være nemmere at lave en sammenhængende indsats.

2. Individuelt tilrettelagt indsats

Indsatsen skal tage afsæt i den enkelte borgers behov. Dette indebærer færre standardiserede krav og øget brug af faglige vurderinger i planlægningen frem for overholdelse af proceskrav og særregler. Flere borgere fritages fra samtaler og tilbud.

3. Værdigt sanktionssystem i balance

Sanktioner skal kun bruges, hvor det giver mening og altid efter en socialfaglig vurdering. Særligt for borgere længere fra arbejdsmarkedet skal der være fokus på tillid og støtte frem for sanktioner.

4. Afskaffelse af krav om jobcentre og frihed i organiseringen

Kravene om, at kommunerne skal samle beskæftigelsesindsatsen i et center (jobcenter) med fælles logo (jobcenterlogo) afskaffes, og kommunerne får frihed til selv at organisere indsatsen på den måde, der giver bedst mening lokalt.

Der skal stadig være én indgang for virksomheder til kommunens virksomhedsservice og til rekruttering af arbejdskraft.

5. Mere plads til a-kasser og private aktører

Der indføres to forsøgsordninger hhv.: frit valg af aktør de første fire måneder af borgerens ledighedsperiode samt

udvidelse af a-kassernes ansvar for aktivering.

6. Fra proceskrav til resultatstyring

Kommunernes indsats skal fremover måles på resultater – fx andel i job eller uddannelse – og ikke på antal samtaler eller opfyldelse af formkrav.

Økonomi

Reformen skal samlet set reducere offentlige udgifter med 2,6 mia. kr. frem mod 2030. Det svarer til besparelser i Randers Kommune på -15,6 mio. kr. i 2026, -39,7 mio. kr. i 2027 og gradvist stigende til -55,4 mio. kr. i 2029, som skal findes på arbejdsmarkedsområdet. Det er proportionalt med Randers Kommunes andel af befolkningen på landsplan på 1,68.

En stor del af besparelserne skal findes på indsatser inden for Øvrig Vejledning og Opkvalificering (ØVO). ØVO er en samlebetegnelse for en bred vifte af aktiveringstilbud, som ikke kategoriseres som ordinær uddannelse. ØVO dækker typisk over forløb som jobsøgningstræning, individuel hjælp til jobsøgning, mestrings- og afklaringsforløb, forberedelse til job eller uddannelse samt virksomhedsrettede aktiviteter. Omkring 91 pct. af udgifterne knyttet til tilbud til målgrupper på arbejdsmarkedsområdet i Randers går til ØVO. Beskæftigelsesreformen fordrer derfor, at der tages aktiv stilling til udbuddet af indsatser. Det understreger behovet for fortsat at sikre, at de indsatser der tilbydes til de ledige, er blandt de mest (omkostnings)effektive og målrettede – både i forhold til resultater og ressourceanvendelse. Effekt er derfor et kriterium, der særligt gør sig gældende i udmøntningen af reformens intentioner.

Målgrupper og indsatser

For ledige tættere på arbejdsmarkedet ændrer reformen ikke væsentligt ved eksisterende proceskrav, sanktioner og opfølgning. I stedet lægger reformen op til at fortsætte en aktiv og målrettet indsats med tydelige rådighedskrav, hurtig opfølgning og fokus på jobformidling samt virksomhedsrettede indsatser. Intentionen er dermed at understøtte en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

For ledige længere væk fra arbejdsmarkedet giver reformen et større lokalpolitisk råderum, idet bl.a. en række proceskrav og sanktioner bortfalder. Det er her, at en stor del af budgetreduktionerne skal findes, og det betyder, at indsatsen i højere grad tilrettelægges individuelt med afsæt i borgerens situation og behov. Her lægges vægt på værdighed, fagligt skøn og fleksibilitet - og færre proceskrav. Reformen nedsætter kravet om antallet af samtaler for ledige længere væk fra arbejdsmarkedet, hvor minimumskravet går fra mindst 4 samtaler de første 6 måneder til mindst 1 samtale. Formålet med forslaget er at give kommunen bedre mulighed for en individuel tilrettelæggelse af den enkelte persons forløb i beskæftigelsesindsatsen, hvor samtalerne placeres ved behov.

Intentionen i reformen om mindst én samtale med ledige længere væk fra arbejdsmarkedet skal ikke tolkes som, at der kun er økonomi til én samtale, selvom den samlede økonomiske ramme reduceres. Kommunen skal tilrettelægge det antal samtaler, der fagligt vurderes nødvendige for at understøtte den lediges vej tilbage til arbejdsmarkedet. KL vurderer, at ledige i gennemsnit vil modtage 4,2 samtaler årligt, når reformen er fuld indfasat.

Blandt sygemeldte kan der skelnes mellem borgere, der er tættere på arbejdsmarkedet og borgere, der er længere væk fra arbejdsmarkedet. I den nuværende opgørelse baseres denne inddeling dels på borgerens egen forventning til tilbagevenden til arbejde, dels på en vurdering af sygdommens karakter og forløb. Sygemeldte, der forventer at kunne genoptage arbejdet inden for 26 uger, kategoriseres som tættere på arbejdsmarkedet, mens sygemeldte med en forventet tilbagevenden senere end 26 uger placeres i kategorien længere væk.

De ændrede kontakt- og proceskrav for sygemeldte borgere betyder, at sygemeldte fra job som udgangspunkt ikke længere skal møde op til samtaler hos kommunen, hvis sygefraværet forventes at være mindre end 26 uger. Selvom det giver mulighed for at reducere indsatsen, er der et politisk handlerum til at overveje, om en mere systematisk og forebyggende indsats bør fastholdes. Udebliver en tidlig indsats, er der risiko for, at sager udvikler sig i en mere kompleks retning, og at borgeren senere placeres i kategorien "længere væk fra arbejdsmarkedet", hvor tilbagevenden til job bliver mere vanskelig og senere end 26 uger. Det kan derfor føre til en stor målgruppe på sygedagpengeområdet, hvis der ikke igangsættes en tidlig indsats. Samtidig modtager kommunen høj statslig refusion i starten af et forløb, mens udgiften overgår til fuld kommunal finansiering, hvis borgeren ikke vender tilbage til beskæftigelse. Sygedagpengeområdet er derfor et risikoområde i reformen. Fremadrettet bør indsatsstrategien for den fremtidige beskæftigelsesindsats tage højde for, hvordan kommunens ressourcer mest effektivt anvendes i forhold til de lediges afstand til arbejdsmarkedet, de politiske målsætninger og socioøkonomien i Randers Kommune.

Lovgivningens krav til fleksjob og førtidspension ændres ikke, men ressourceforløb afskaffes pr. 1. februar 2026, og rehabiliteringsteamet afskaffes pr. 1. juli 2026. De borgere der er i et eksisterende ressourceforløb, skal modtage relevante tilbud i de 1-3 år, som ressourceforløbet kan vare.

Det forventes, at de borgere, der tidligere ville være visiteret til ressourceforløb, i størstedelen af tilfældene fortsætter på kontanthjælp.

Rehabiliteringsteamet er et tværfagligt team, der skal være sammensat med en repræsentant fra kommunens beskæftigelsesområde og en sundhedskoordinator fra regionens kliniske funktion. Regionens kliniske funktion leverer ydelser til kommunerne i form af sundhedskoordinator i rehabiliteringsteamet samt udredning og vurdering af borgers

helbredsforhold og funktionsevne i forhold til arbejde eller uddannelse. Rehabiliteringsteamet skal, når det er relevant for sagen, desuden inddrage andre relevante forvaltningsområder, herunder fra sundheds-, social- eller undervisningsområdet. Teamet skal i dag afgive en indstilling i en sag, inden kommunen træffer afgørelse om tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende og førtidspension. Med afskaffelsen af rehabiliteringsteamet og ressourceforløbs-målgruppen får kommunerne større frihed til selv at tilrettelægge og organisere den tværfaglige indsats, så den giver bedst mening for den lokale indsats. Det vil være op til den enkelte kommune at sikre, at de rette fagligheder inddrages i sager, hvor der vurderes at være behov for en tværfaglig indsats.

Betingelserne for at kunne træffe afgørelse om hhv. fleksjob og førtidspension ændres ikke i reformen. Kommunen vil fremover skulle anmode om sundhedsfaglig rådgivning fra regionens kliniske funktion, inden der træffes afgørelse om fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende eller førtidspension.

Organisering og pejlemærker

En central intention i reformen er at styrke det tværfaglige samarbejde mellem arbejdsmarked-, social- og sundhedsområdet for borgere med komplekse udfordringer, som kræver en koordineret og helhedsorienteret tilgang. Dette er også et opmærksomhedspunkt i arbejdet med tværgående initiativer og indsatser målrettet borgere med udfordringer ud over ledighed.

Reformen ophæver den nuværende lovfastsatte organisering af arbejdsmarkedsindsatsen og sætter kommunerne fri til selv at definere struktur, ansvar og snitflader. Det betyder, at det landsdækkende krav til jobcenterorganisering bortfalder, og der åbnes for nye modeller, tilpasset lokale behov og ambitioner. Fra 1. februar 2026 vil det være op til den enkelte kommune at beslutte, hvordan indsatsen organisatorisk skal forankres, dog med krav om én politisk udvalgsforankring i en overgangsperiode. I den forbindelse vedtog Byrådet den 15. december, at Jobcenter Randers fra 1. februar 2026 har ændret navn til JobRanders.

Samtidig blev følgende pejlemærker godkendt, som skal danne grundlag for implementeringen af reformen og skabe en politisk og faglig ramme for prioritering af indsatser, samt afspejle både den nationale reformretning og de lokale forhold i Randers:

1. Individuel og inddragende indsats

Indsatsen skal tage udgangspunkt i borgerens behov, ressourcer og motivation. Borgerne skal mødes med tillid og inddragelse, og de får medansvar for eget forløb. Uanset baggrund eller afstand til arbejdsmarkedet skal alle borgere have adgang til kontakt og støtte. Kontakten skal tilpasses individuelt og bero på en faglig vurdering, så ressourcerne bruges dér, hvor behovet er, og hvor der med indsatser hos JobRanders kan opnås gode effekter. Samtidig skal der være særligt fokus på borgere, hvor arbejdssevnen skal afklares. Afklaringen skal ske hurtigst muligt, så borgeren kan komme i ordinært job, fleksjob, uddannelse eller førtidspension. Medarbejderne skal have faglig frihed og ansvar til at tilpasse indsatsen inden for en fælles beskæftigelsesfaglig ramme, der sikrer kvalitet, retning og sammenhæng på tværs. Den faglige frihed skal bruges aktivt til at skabe individuelle, realistiske veje til job eller forsørgelse.

Randers Kommune vil arbejde for at handle tidligt, når problematikkerne opstår. En tidlig indsats kan være med til at forebygge langvarige sager og styrke vejen tilbage til arbejdsmarkedet.

2. Job eller uddannelse først

Indsatsen skal bygge på klare beskæftigelsesmål med fokus på varig tilknytning til arbejdsmarkedet gennem job eller uddannelse. Job eller uddannelse skal ses som både mål og middel. Udgangspunktet skal være en JobFørst-tilgang, hvor selv få timer på arbejdsmarkedet kan være med til at styrke borgerens trivsel, tilknytning og progression. Der skal dog fortsat være plads til faglige undtagelser, hvor sociale eller forberedende indsatser er nødvendige.

3. En koordineret indsats

Borgerne skal opleve sammenhæng mellem beskæftigelse og andre indsatser. For borgere med komplekse behov skal der udarbejdes én samlet plan på tværs af områder, der sikrer sammenhæng, fælles mål og koordineret støtte. Den helhedsorienterede tilgang skal sikre, at borgeren møder én samlet indsats, der understøtter vejen mod trivsel og selvforsørgelse frem for flere uafhængige systemer. Det indebærer også, at sagsbehandleren har ansvar for at videreformidle ansøgninger og forespørgsler til rette sted, så borgeren ikke selv skal finde vej i systemet. Fokus i 2026 skal være på at styrke sammenhængen mellem social- og arbejdsmarkedsområdet, herunder ungeområdet.

4. Indsatsen baseres på effekt og viden

Indsatsen i Randers Kommune skal baseres på data og viden om, hvad der virker for forskellige målgrupper. Styringen skal være enkel og tillidsbaseret. Kommunen skal måle på, hvad der virker for hvilke borgere og omsætte den viden til handling. Det kræver datadrevet læring, lokal målstyring og faglig refleksion, så ressourcerne bruges dér, hvor de skaber mest værdi for borgere og virksomheder. Randers Kommune skal desuden være åben for at inddrage eksterne aktører i beskæftigelsesindsatsen, når indsatserne er veldokumenterede og har gode succesrater i

andre kommuner. Kommunen skal derudover bruge interne og eksterne investeringsmodeller til at afprøve og finansiere nye metoder, der kan hjælpe flere borgere i job og skabe både sociale og økonomiske gevinster på længere sigt.

5. Stærke partnerskaber med virksomheder og civilsamfund

Et stærkt og professionelt samarbejde med virksomhederne er kernen i beskæftigelsesindsatsen. Kommunen skal være en attraktiv og troværdig samarbejdspartner, som hjælper virksomhederne med rekruttering, opkvalificering, fastholdelse og social inklusion for at kunne levere kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

Beskæftigelsesindsatsen skal tage udgangspunkt i virksomhedernes behov og de lokale jobmuligheder, og fokus skal være på det gode match mellem borger og arbejdsplads – også for de borgere, der har brug for særlige hensyn. Arbejdsmarkedsområdet vil styrke de professionelle partnerskaber og sikre samarbejde på tværs af virksomheder, civilsamfund, uddannelsesinstitutioner og øvrige samarbejdspartnere. Indsatsen skal bygge på en fælles forståelse af, at udfordringer relateret til ledighed løses i fællesskab, og frivilligt arbejde kan være et supplement i indsatsen til at udvikle mennesker langt fra arbejdsmarkedet i retningen af beskæftigelse. Kommunen vil eksempelvis indgå i partnerskaber på ungeområdet med henblik på, at flere unge i Randers Kommune kommer i job eller uddannelse.

Opgaverne for medarbejdere bliver med beskæftigelsesreformen mere virksomhedsvendt og kræver et stort fokus på samarbejdet med virksomhederne. Beskæftigelsesreformen stiller derfor krav til medarbejdernes beskæftigelsesfaglighed, som bliver central i udviklingen af den nye indsats på arbejdsmarkedsområdet. Som en del af reformen afsættes der derfor også midler til opkvalificering af både medarbejdere og ledere med fokus på kompetenceudvikling og understøttelse af den nye beskæftigelsesopgave.

Beskæftigelsesreformen kræver beslutningstagen på forskellige kompetenceniveauer: Byrådet sætter f.eks. den overordnede økonomiske ramme og retning i forbindelse med vedtagelse af budgettet, mens kompetencen til at træffe beslutning om tilbudsviften er forankret i social- og arbejdsmarkedsudvalget.

I løbet af foråret 2026 bliver udvalget præsenteret for flere sager med tilknytning til beskæftigelsesreformen. I april måned præsenteres udvalget for en sag vedrørende helhedsorienterede indsatser, en sag omhandlende den fremadrettede indsats for udsatte målgrupper samt for en sag om den fremtidige organisering efter nedlæggelse af rehabiliteringsteamet.

Vedhæftet til sagen er den politiske aftale fra april 2025 og en oversigt over, hvornår de forskellige initiativer i beskæftigelsesreformen træder i kraft.

Økonomi

De økonomiske konsekvenser er inden for den beskrevne ramme i beskæftigelsesreformen. I tabel 1 vises indfasningsprofilen for Randers Kommune. Tabellen viser, at der i 2026 skal findes besparelser på 6,1 mio. kr. på service stigende til 19,1 mio. kr. i 2029. På indkomstoverførsler skal der spares 9,8 mio. kr. i 2026 stigende til 36,4 mio. kr. i 2029.

Tabel 1: Aftalens økonomiske konsekvenser i Randers Kommune

2026-pl, mio. kr.	2026	2027	2028	2029
Serviceudgifter (drift)	-6,1	-15,9	-18,5	-19,1
Indkomstoverførsler	-9,8	-23,7	-33,9	-36,4
Indsats (driftsudgifter til aktivering)	-7,5	-13,6	-16,9	-18,2
Yderligere overførselsudgifter	-2,3	-10,1	-17,0	-18,2
I alt	-15,9	-39,7	-52,4	-55,4

Bilag

Politisk aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen

Oversigt over initiativer i beskæftigelsesreformen

Slides om introduktion til beskæftigelsesreformen

Punkt 14: Introduktion til samarbejdet med erhvervslivet på arbejdsmarkedsområdet

15.23.05-G01-2-26

Resumé

Arbejdsmarkedsområdet samarbejder tæt med virksomheder i kommunen om rekruttering, fastholdelse og opkvalificering af arbejdskraft. På mødet giver forvaltningen en mundtlig orientering om samarbejdet med erhvervslivet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til social- og arbejdsmarkedsudvalget,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

1. at taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Forvaltningen giver på mødet en mundtlig orientering om samarbejdet med erhvervslivet på arbejdsmarkedsområdet, herunder om:

- **Virksomhedsstrategien**
Virksomhedsstrategien er JobRanders' grundlag for samarbejdet med virksomhederne. Strategien indeholder vision, mission og mål for indsatsen.
- **Rekrutteringsservice**
JobRanders har til opgave at matche ledige borgere med de virksomheder, der efterspørger arbejdskraft. Konkret sker det ved, at en virksomhed henvender sig med et jobopslag, hvorefter en rekrutteringskonsulent udsøger et antal kandidater blandt de ledige borgere, der matcher stillingsopslaget. Kandidatlisten stilles herefter til rådighed for virksomheden med henblik på evt. ansættelse.
- **Den beskæftigelsesrettede indsats**
JobRanders har grundlæggende to opgaver. For det første at hjælpe ledige borgere tilbage på arbejdsmarkedet (den beskæftigelsesrettede indsats), og for det andet at hjælpe virksomhederne med at finde den kvalificerede arbejdskraft, som de efterspørger, og finde virksomheder der vil tage ledige borgere i praktik eller løntilskud (den virksomhedsrettede indsats).
- **CSR-strategien**
CSR står for Corporate Social Responsibility, og drejer sig om det rummelige og mangfoldige arbejdsmarked. Det vil sige JobRanders' samarbejde med virksomhederne om at finde jobåbninger til personer med nedsat arbejdsevne. Nedsat arbejdsevne kan skyldes både fysiske og psykiske udfordringer. Indsatsen skal ses i lyset af et landspolitisk ønske om, at flest muligt skal opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.
- **DI's årlige erhvervsvenlighedsmåling og virksomhedstilfredshedsmålingen**
DI gennemfører hvert år en erhvervsvenlighedsmåling blandt medlemsvirksomhederne i næste alle landets kommuner. I undersøgelsen har medlemsvirksomhederne mulighed for at tilkendegive, hvor gode rammer deres kommune har for erhvervslivet. Formålet med målingen er at motivere kommunerne til at fokusere på det lokale erhvervsklima og åbne for dialog om rammerne.
Herudover gennemfører KL ca. to gange årligt målinger af virksomhedernes tilfredshed med kommunernes beskæftigelsesindsats.
- **Nye muligheder i forlængelse af beskæftigelsesreformen**
Beskæftigelsesreformen, der implementeres i det næste ca. 1½ år, har også betydning for kommunernes samarbejde med virksomhederne på arbejdsmarkedsområdet.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

Slides om samarbejdet med erhvervslivet

Punkt 15: Arbejdskraftprognosen for 2026

15.23.05-G01-1-26

Resumé

Forvaltningen udarbejder hvert år en prognose for arbejdskraftbehovet i Randers Kommune.

Prognosen er baseret på interview med 561 virksomheder, og viser overordnet, at virksomhederne i Randers Kommune forventer at ansætte 1.600 medarbejdere indenfor de næste 12 måneder.

Det er fortsat faglært arbejdskraft, som virksomhederne efterspørger mest, og dernæst medarbejdere med korte- og mellemlange videregående uddannelser. Mindst efterspurgt er arbejdskraft med lange videregående uddannelser.

Der er fortsat stor interesse blandt virksomhederne for det rummelige og mangfoldige arbejdsmarked.

Leder af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering, Tine Arensbach, fremlægger på mødet Arbejdskraftprognose 2026.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til social- og arbejdsmarkedsudvalget,

1. at godkende, at forvaltningen med afsæt i prognosen styrker rekrutteringsindsatsen på områder med mangel på arbejdskraft.
2. at godkende, at forvaltningen intensivere samarbejdet med henblik på at udbrede anvendelsen af lærlinge, elever og inkluderende ansættelsesformer.

Beslutning

1. at godkendt
2. at godkendt

Sagsfremstilling

Forvaltningen udarbejder hvert år en prognose for offentlige og private virksomheders arbejdskraftbehov.

Formålet med arbejdskraftprognoserne er at skabe et kvalificeret grundlag for, at der kan træffes beslutning om strategier, indsatser og samarbejder på beskæftigelses- og virksomhedsserviceområdet. Prognosen er også grundlag for dialogen med virksomheder og brancher, der efterspørger arbejdskraft, og den benyttes i planlægningen JobRanders' virksomhedsbesøg.

Årets prognose bygger på interview med 561 lokale virksomheder, og giver et billede af den forventede udvikling på arbejdsmarkedet i Randers Kommune.

De interviewede virksomheder forventer at ansætte 1.600 medarbejdere inden for de næste 12 måneder, og i 2026 forventer JobRanders at modtage 850 jobordrer.

Det forventede antal jobordrer er baseret på JobRanders generelle viden om og erfaringer med virksomhederne i Randers Kommune, herunder samtalerne med de 561 virksomheder.

De overordnede resultater viser, at 42% af virksomhederne forventer at have lærlinge eller elever ansat i 2026. I 2023, 2024 og 2025 var det henholdsvis 41%, 45% og 52% af virksomhederne i prognosen, der forventede at tage elever eller lærlinge. Samtidig forventer virksomhederne i alt at udbyde 555 pladser til lærlinge, elever, studiepraktikanter eller trainees.

Der er flere årsager til, at der er aftagende forventninger til at tage elever og lærlinge. Undersøgelsen har afdækket en generel og underliggende usikkerhed, der kan spores blandt flere virksomheder, der får nogle til at tøve med at binde sig til en flerårig uddannelsesaftale.

Blandt de virksomheder, der ikke forventer at ansætte lærlinge og elever, har 37% angivet at de ikke har tilstrækkeligt med opgaver til, at de kan ansætte uddannelsessøgende/studerende. 32% angiver, at de ikke har tid til at oplære uddannelsessøgende og studerende. 23% har angivet, at de ikke har økonomien til det. 18% oplyser, at deres virksomhed

ikke kan godkendes som læreplads/praktikvirksomhed. 14% angiver, at de allerede har uddannelsessøgende/studerende ansat for de næste 12 måneder. 7% oplyser, at alle uddannelsessøgende/studerende ansættes gennem virksomhedens hovedkontor eller andre afdelinger.

Overordnet kan der forventes en fortsat høj efterspørgsel på arbejdskraft i Randers Kommune, selvom virksomhedernes forventninger til både jobåbninger, rekrutteringsudfordringer og ansættelse af elever og lærlinge er præget af usikkerhed om fremtiden. På bygge- og anlægsområdet er der usikkerhed i forhold til ordretilgang og i bl.a. industrien er usikkerheden knyttet til en usikkerhed om væksten verdensmarkedet på grund af toldkrig etc.

Blandt de mere synlige sektorer i Randers Kommune forventer virksomhederne især rekrutteringsudfordringer i bygge og anlæg samt inden for industrien og erhvervsserviceområdet (erhvervsservice kan være operationel, fx rengøring eller kantinedrift, eller vidensservice fx advokatbistand, revision eller forskellige konsulenttydelser).

Inden for social- og undervisningsområdet er der en mere udbredt bekymring for rekrutteringssituationen.

Det er i 2026 prognosen fortsat den faglærte arbejdskraft, der med en efterspørgsel på 33% af de forventede jobåbninger, er den mest efterspurgt arbejdskraft. Sammenlignet med 2025 er der dog tale om en nedgang på 8 procentpoint fra 41% i 2025.

De korte og mellemlange videregående uddannelser er med en forventet efterspørgsel på 24% af jobåbningerne de næstmest efterspurgte kompetencer. Her er det tale om en mindre stigning i forhold til 2025, hvor de udgjorde 22% af de forventede jobåbninger.

De lange videregående uddannelser forventes ligesom i 2025 at udgøre 8% af jobåbningerne i 2026. Dermed er det de kompetencer, der er mindst efterspurgt i Randers Kommune.

Den relativt lave efterspørgsel på arbejdskraft med lange videregående uddannelser skal ses i sammenhæng med erhvervsstrukturen på det randrusianske arbejdsmarked, der ikke er præget af virksomheder, der beskæftiger mange højtuddannede. De højt uddannede udgør 7% af alle arbejdstagere på arbejdsmarkedet i Randers Kommune, og det svarer til det normale niveau i kommunen. Tallene kan således ikke ses som udtryk for, at der bliver beskæftiget færre højtuddannede.

Efterspørgslen af ufaglært arbejdskraft forbliver på næsten samme niveau som i 2025. Der er kun tale om en stigning fra 2025 til 2026 på 1 procentpoint fra 18% til 19%.

Der forventes en større stigning i efterspørgslen efter ufaglærte med kompetencegivende kurser, da det forventes, at antallet af jobåbninger for denne gruppe øges fra 11% i 2025 til 16% i 2026. Denne stigning skal ses i sammenhæng med virksomhedernes udfordringer med at besætte faglærte stillinger.

I forhold til de rekrutterende virksomheder indgår prognosen i planlægningen af, hvilket fokus der skal være i besøgsindsatsen, og prognosen bidrager til at synliggøre, hvor der er jobåbninger overfor jobkonsulenter og borgere.

Samtidig anvendes som baggrund for tilrettelæggelsen af opkvalificeringsforløb i samarbejde med virksomheder, der har konkrete rekrutteringsbehov.

Prognosen for 2026 viser, at der er en stor interesse for det rummelige og mangfoldige arbejdsmarked. 90% af virksomhederne gør én eller flere ting for at skabe en mangfoldig arbejdsplads. I 2025 var det 91% af virksomhederne, mens det i 2024 var 70%.

Trods den generelt stigende bevidsthed om inklusion og social ansvarlighed er der dog færre virksomheder, der sammenlignet med 2025, vurderer, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job (Corporate Social Responsibility). 44% af virksomhederne vurderer i 2026, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job, mens den tilsvarende andel i 2025 var 54%.

Der vil på mødet blive givet en mundtlig fremlæggelse ved Tine Arensbach, leder af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering.

Arbejdskraftprognose 2026 er vedlagt som bilag.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

2026-01-28 - Arbejdskraftprognose 2026 - SAU-møde 03-02-2026

Slides om arbejdskraftprognose 2026

Punkt 16: Status på CSR-strategien og godkendelse af kriterier

15.00.00-G01-19-19

Resumé

På arbejdsmarkedet har Randers Kommune udarbejdet en strategi, som har til formål at fremme et mere rummeligt og inkluderende arbejdsmarked. Strategien skal bl.a. understøtte skabelsen af flere jobmuligheder for borgere, der kan have svært ved at komme i beskæftigelse.

Strategien er navngivet efter begrebet 'CSR' (Corporate Social Responsibility), som omhandler implementering af en rummelig rekrutteringspraksis med et socialt ansvar. Med CSR-strategien styrkes og videreudvikles det gode samarbejde med de lokale virksomheder om etablering af CSR-job samt opkvalificering og udviklingsmuligheder for ledige jobkandidater, herunder borgere med funktionsnedsættelser og begrænsninger i arbejdsevnen. CSR-strategien er således et redskab til at forene social ansvarlighed og erhvervsudvikling til gavn for både borgere, virksomheder og lokalsamfund.

Som del af CSR-strategien uddeler Randers Kommune årligt ca. 20 CSR-certifikater til de lokale virksomheder, der i særlig grad har udvist socialt ansvarlighed, og som herved anerkendes som CSR-virksomheder. Hertil modtager en af CSR-virksomhederne prisen som Årets CSR-arbejdsplads.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til social- og arbejdsmarkedsudvalget,

1. At evaluere og drøfte arbejdet med CSR-strategien.
2. at godkende at den virksomhedsrettede CSR-strategi videreføres.
3. at godkende kriterierne for uddeling af CSR-certifikater.

Beslutning

1. at drøftet
2. at godkendt
3. at godkendt

Sagsfremstilling

JobRanders har et mål om at gøre det så nemt som muligt for virksomhederne at rekruttere alle typer af medarbejderprofiler ud fra et mangfoldighedsperspektiv. Som fælles platform er der derfor udarbejdet en CSR-strategi, som bl.a. er retningsgivende for den service og vejledning, som JobRanders yder til lokale virksomheder vedrørende rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Siden 2019 har JobRanders haft et særligt fokus på at samarbejde med lokale virksomheder om at kvalificere CSR-strategien samt inspirere flere virksomheder til at udvikle en bred rekrutteringsstrategi gennem netværk og arrangementer.

CSR-strategien består af tre overordnede spor:

1. Indhentning af CSR-job hos virksomhederne samt rekruttering af borgere til CSR-job.
2. CSR-certifikatmodel med årlig kåring af ca. 20 CSR-virksomheder samt udnævnelse af Årets CSR-arbejdsplads.
3. Virksomhedsnetværk, partnerskabsaftaler og kurser: Virksomheders aktive deltagelse i stående netværk og aktiviteter såsom kurser for ledermentorer og medarbejdermentorer.

De tre spor har til formål at udbrede virksomhedernes vilje og evne til at ansætte, onboarde og fastholde medarbejdere. Dette omfatter bl.a. medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, medarbejdere med funktionsnedsættelse samt

medarbejdere, der har brug for at få,ge arbejdsmarkedstilknytningen som et skridt mod flere lÅ,nnede timer eller ordinÅ,r uddannelse.

I tÅ,t samarbejde med virksomhederne udvikles billedet af den kvalificerede medarbejder ved at sÅ,tte fokus pÅ, vÅ,rden af en bred rekrutteringsstrategi. Herved udvides det tilgÅ,ngelige arbejdsmarked for en stÅ,rre mÅ,ylgruppe af ledige jobkandidater, ligesom virksomhederne fÅ,år adgang til en stÅ,rre gruppe af potentielle medarbejdere.

Dette er med til at Å,ge og forankre virksomhedernes engagement og opbakning til et mere mangfoldigt arbejdsmarked, hvilket gavner bÅ,de sÅ,rbare lediges job- og uddannelsesmuligheder samt virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og konkurrenceevne.

Status for hvert af de tre spor fremgÅ,år af bilag 1, 2 og 3.

EffektmÅ,yl

For at kunne tydeliggÅ,re effekten af CSR-strategien har JobRanders opsat fÅ,lgende konkrete effektmÅ,yl:

EffektmÅ,yl 1:Å

EffektmÅ,yl 1 har siden 2024 vÅ,rret opjusteret, sÅ,ledes der i lÅ,bet af Å,ret skal indhentes 250 opgavebegrÅ,nsede CSR-job. Disse skal resultere i 125 succesfulde jobmatch mellem en virksomhed med et arbejdskraftbehov og en ledig borger fra kanten af arbejdsmarkedet med ansÅ,ttelse til fÅ,lgende.

Resultatet for 2025 fremgÅ,år af tabellen nedenfor:

Tabel 1			
Å	2023	2024	2025
Indhentede CSR-job	216	182	158
Jobmatch	149	103	110

Tabellen viser, at der er indhentet 158 CSR- job til arbejdsmarkedssomrÅ,rdets rekrutteringsteam. I 2025 resulterede rekrutteringsservicen i 110 succesfulde jobmatch med efterfÅ,lgende ansÅ,ttelse.

Resultatet for 2025 ligger dermed under effektmÅ,yl 1. Dette afspejler et lavere udbud af CSR-job i perioden, som JobRanders har haft mulighed for at indhente til efterfÅ,lgende jobmatch. Af Å,rsager hertil er bl.a., at flere virksomheder periodevist kan have udfordringer ved at afsÅ,tte Å,konomi, tid og ressourcer til ansÅ,ttelse, oplÅ,ring og lÅ,bende varetagelse af medarbejdere i CSR-job.

Hertil kommer, at mange virksomheder har behov for nÅ,je at overveje mulighederne ved etablering af CSR-job samt at udvikle blikket for de medfÅ,lgende gevinster. For JobRanders er indhentningen af CSR-job dermed ofte frugten af en lÅ,ngere tids investering med flere mÅ,der og lÅ,bende dialog med en virksomhed, fÅ,r den ser sig klar til at ansÅ,tte en CSR-medarbejder.

Endelig etableres flere CSR-ansÅ,ttelser i forlÅ,ngelse af et praktikforlÅ,b i en virksomhed. Disse indgÅ,år dermed ikke i resultatet af effektmÅ,yl 1, som alene omfatter de CSR-job, som er indhentet til rekrutteringsteamet til efterfÅ,lgende jobmatch.

EffektmÅ,yl 2:Å

100 % af virksomhederne, der har modtaget et CSR-certifikat (siden 2019), samarbejder med JobRanders indenfor mindst et af fÅ,lgende parametre: rekruttering, deltagelse i aktiviteter og events, deltagelse i netvÅ,rk, opkvalificering og uddannelse af ledige med psykiske, fysiske eller sociale udfordringer.

JobRanders har foretaget en optÅ,lling for 2025, som viser, at 97 pct. af CSR-virksomhederne lever op til disse parametre. Denne andel var i 2024 pÅ, 93 pct.

EffektmÅ,yl 3:Å

60 % af CSR-virksomhederne (siden 2019) samarbejder med JobRanders om rekruttering af medarbejdere enten til ordinÅ,re stillinger, fleksjob eller CSR-job. Her viser optÅ,llingen for 2025, at 59 pct. af CSR-virksomhederne indgÅ,år i et sÅ,rdant samarbejde med JobRanders. Denne andel var i 2024 pÅ, 51 pct. Å

Kriterier for tildeling af CSR-certifikater i 2024-2026

I strategiens spor 2 indgår CSR-certifikatmodellen, som bl.a. indeholder en årlig tildeling af CSR-certifikater til ca. 20 CSR-virksomheder beliggende i Randers Kommune. De 20 virksomheder, der blev tildelt certifikater i 2025, fremgår af bilag 2. Med tildelingen følger en anerkendelse af socialt ansvarlige virksomheder, som gør forrest og udviser et særligt socialt ansvar.

CSR-certifikaterne udstedes på årlig basis og gives til de 20 virksomheder, der har udmærket sig særligt i det indvirkende år. En virksomhed kan erhverve sig certifikatet flere år i træk, hvis virksomheden har fået sit virke indenfor de fastlagte kriterier. Er man først udnævnt CSR-virksomhed, beholdes denne titel, så længe virksomheden lever op til kriterierne.

CSR-certifikaterne tildeles hvert for år, og forud herfor modtager social- og arbejdsmarkedsudvalget i fortrolighed en skriftlig orientering om de 20 udvalgte virksomheder.

På mødet den 14. januar 2025 har det tidligere beskæftigelsesudvalg godkendt, at der for perioden 2024-2026 udvalges lokale arbejdspladser til et CSR-certifikat ud fra følgende kriterier:

1. Virksomheden rekrutterer, igangsætter udviklingsforløb og praktiserer fastholdelse af medarbejdere i samarbejde med Randers Kommunes arbejdsmarkedsforvaltning.
2. Virksomheden tilbyder CSR- eller fleksjobansættelse.
3. Virksomheden engagerer sig i opkvalificering og uddannelsesmuligheder til både unge og voksne.

Social- og arbejdsmarkedsudvalget skal i denne sag godkende den fortsatte anvendelse af de ovenstående kriterier for tildelingen af CSR-certifikater.

Som overbygning til certifikatmodellen har Randers Kommune siden 2018 uddelt en pris til en af årets 20 CSR-virksomheder. Udvalgelsen varetages af en nedsat komité, hvori bl.a. formand og næstformand for social- og arbejdsmarkedsudvalget indgår. På baggrund af 7-8 indstillinger fra JobRanders udvalges komitéen på et årligt møde de tre nominerede virksomheder og heriblandt vinderen.

Tildelingen af CSR-certifikater samt prisen for årets CSR-arbejdsplads er nærmere beskrevet i bilag 2.

Økonomi

Arbejdet med CSR-strategien afholdes indenfor arbejdsmarkedsområdets økonomiske rammer.

Samlet set bidrager udbredelsen af CSR-job i Randers Kommune til målet i årt vision 2030 om en beskæftigelse markant over landsgennemsnittet samt til nedbringelse af kommunens udgifter til overførselsindkomster.

Bilag

Bilag 1 - Indhentning af CSR-job samt rekruttering af borgere til CSR-job

Bilag 2 - CSR-certifikatmodellen

Bilag 3 - Virksomhedsnetværk, partnerskabsaftaler og kurser

Bilag 4 - Informationsfolder CSR

Slides om CSR-strategi

Punkt 17: Forlængelse af partnerskabsaftale for Forum for Erhverv, Vækst og Arbejdsmarked (EVA)

24.00.00-G01-2-22

Resumé

Partnerskabsaftalen bag Forum for Erhverv, Vækst og Arbejdsmarked (EVA) udløb den 31. december 2025. I denne sag skal byrådet beslutte, om samarbejdsaftalen foreløbigt skal forlænges til og med 2026.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til byrådet via social- og arbejdsmarkedsudvalget og økonomiudvalget,

1. at godkende, at partnerskabsaftalen bag Forum for Erhverv, Vækst og Arbejdsmarked forlænges til og med 2026.

Beslutning

1. at indstilles godkendt

Sagsfremstilling

Forum for Erhverv, Vækst og Arbejdsmarked (EVA) blev etableret i 2015 for at sikre et fortsat godt samarbejde mellem Randers Kommune og arbejdsmarkedets parter efter, at de daværende lokale beskæftigelsesråd blev nedlagt. Den oprindelige partnerskabsaftale udløb den 31. december 2021, og er siden blevet forlænget første gang i januar 2022, og derefter i maj 2023 for perioden 2023-2025. Den nuværende aftale udløb den 31. december 2025. Parterne i EVA er enige om, at samarbejdet har stor værdi og på den baggrund bør fortsætte i 2026.

Randers Kommune har tidligere besluttet, at der skal etableres en ny erhvervsenhed i kommunen. Erhvervsenheden forventes etableret i første halvdel af 2026. Samtidig med etableringen af den nye enhed, vil forvaltningen i samarbejde med erhvervslivet se på samarbejdsfora og former, herunder drøfte EVA-samarbejdet.

EVA består af repræsentanter for:

- FH Randers
- DI Randers-Norddjurs
- Kronjyllands Byggeri (tidl. DI Byggeri Randers)
- Dansk Erhverv
- Business Randers
- Tradium
- Randers HF & VUC

Endvidere deltager borgmesteren, formanden for social- og arbejdsmarkedsudvalget, kommunaldirektøren, direktøren for Social og Arbejdsmarked og arbejdsmarkedschefen.

Udkastet til den forlængede aftale er vedlagt som bilag.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Bilag

Partnerskabsaftale for EVA 2026

Punkt 18: Sagsstyringsliste pr. 28.01.26

85.02.10-A26-4-25

Resumé

Oversigt over forventede sager til næste udvalgmøde.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til social- og arbejdsmarkedsudvalget

1. at orienteringen om de forventede sager til næste udvalgmøde tages til efterretning.

Beslutning

1. at taget til efterretning

Sagsfremstilling

Der er pt. planlagt følgende sager til næste udvalgmøde:

Social- og arbejdsmarkedsområdet og civilsamfundet
Oplæg ved forvaltningen om socialområdet og samspillet med civilsamfundet
Uddeling af § 18 midler
Socialrådets økonomi
Oplæg ved forvaltningen om socialrådets målgruppe og økonomi
Boligplan II
Godkendelse af revideret økonomisk handleplan
Øvrige ordinære punkter
Kompetenceplan
Godkendelse af rammeaftale for anvisningsgrundlag
Godkendelse af udsatterådet
BDO - Tilskud til husleje
Gensidig orientering: Ledighedstal, Særligt dyre enkeltsager, BDO status struktur/organisering

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser ved beslutningen.

Punkt 19: Forvaltningen og formanden orienterer

85.02.10-A26-4-25

Resumé

Forvaltningen og formanden orienterer.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til social- og arbejdsmarkedsudvalget,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

1. at taget til efterretning

Orientering om at Randers Kommune har modtaget tilsagn om i alt 2,5 mio. kr. til kompetenceudvikling i regi af beskæftigelsesreformen for årene 2026-2028.

Orientering om at Randers Kommune har modtaget 255.000 kr., der kan uddeles som midlertidigt huslejetilskud til økonomisk trængte borgere.

Orientering om social- og sundhedspolitisk forum i maj.

Sagsfremstilling

Borgermøde i Asferg

Som et led i realiseringen af socialområdets boligplan II, arbejder Randers Kommune på at etablere flere sociale botilbud inden for kommunegrænsen. Dette er et vigtigt element i at skabe et socialområde i økonomisk balance, ligesom flere borgere får mulighed for at bo tæt på familie og andre pårørende. Randers Kommune inviterer derfor til et borgermøde i Asferg den 18. februar 2026. Invitationen er vedhæftet.

Ansøgt pulje til opkvalificering af ledere og medarbejdere i forbindelse med beskæftigelsesreformen

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udmeldt en opkvalificeringspulje med det formål at opkvalificere medarbejdere og ledere i kommuner og a-kasser med henblik på at understøtte dem i overgangen til en ny beskæftigelsesindsats med mere frihed og færre proceskrav. Randers Kommune har ansøgt om det maksimale tilskudsbeløb på 2.511.000 kr. for årene 2026-2028. Der er krav om medfinansiering på 376.800 kr. Forvaltningen er i gang med at planlægge den konkrete kompetenceudvikling.

Resultater af KL's borgerundersøgelse på beskæftigelsesområdet (efterår 2025)

I efteråret 2025 deltog Randers Kommune for femte gang i KL's tværkommunale borgertilfredshedsundersøgelse på beskæftigelsesområdet. Undersøgelsen viser samlet set, at borgernes tilfredshed med deres forløb i JobRanders ligger en smule over gennemsnittet for de 29 kommuner, der har deltaget i undersøgelsen. Samtidig ses en positiv udvikling i tilfredsheden i Randers Kommune sammenlignet med den seneste måling fra foråret 2025. Denne udvikling afspejler en national tendens, som også gør sig gældende i de øvrige deltagende kommuner. I Randers Kommune er tilfredsheden steget fra 3,59 til 3,62, mens det samlede gennemsnittet blandt de 29 kommuner er steget fra 3,58 til 3,59. Tilfredsheden måles på en skala fra 1 til 5, hvor 5 angiver meget tilfreds og 1 angiver meget utilfreds. De samlede resultater er vedlagt i bilag.

Ansøgning om tilskud i regi af Ungeløftet

I maj 2025 godkendte sundheds-, idræts- og kulturudvalget (sag 60), socialudvalget (sag 51), skole- og uddannelsesudvalget (sag 57) og beskæftigelsesudvalget (sag 49) forvaltningens indstilling om at ansøge om tilskud til i

regi af Ungeløftet. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har åbnet for ansøgning om yderligere tilskud til at styrke Ungeløftets initiativ for unge med psykiske lidelser og unge med udfordringer ud over ledighed.

Puljen på 253,6 mio. kr. er fordelt på baggrund af objektive kriterier om kommunernes andel af unge i målgruppen. Randers Kommune har på den baggrund fået et tilsagnsbeløb på 7.294.853 kr., hvilket bringer det samlede tilskud op på 20.015.538,54 kr. Midlerne udmøntes som et tillæg til det eksisterende Ungeløft-tilskud fra juni 2025. Der stilles ikke krav om kommunal medfinansiering, og midlerne er ikke knyttet til de nationale resultatkrav i Ungeløftet. Forvaltningen har derfor ansøgt om at modtage midlerne.

Puljer til socialområdet

Socialudvalget blev på mødet den 27. november 2025 orienteret om, at socialområdet havde søgt to puljer ved Social- og Boligstyrelsen. I den ene pulje søgte Randers Kommune om 3,2 mio. kr. til at udvikle samt styrke tværfaglige kommunale indsatser i den sociale og sundhedsfaglige stofmisbrugsbehandling til børn og unge med et problematisk forbrug af rusmidler, herunder opioider. Randers Kommune har modtaget tilsagn om midlerne til projektet til fortsættelse i 2026.

I marts 2025 modtog Randers Kommune tilskud fra Social- og Boligstyrelsen om at oprette sociale akuttilbud eller øge antallet af pladser på eksisterende sociale akuttilbud i socialpsykiatrien. Den 15. oktober 2025 henvendte Social- og Boligstyrelsen sig til kommunen med oplysning om, at Randers Kommune kunne søge om en mio. kr. til at styrke dette arbejde. Midlerne skulle imidlertid anvendes i perioden fra den 9. oktober til den 31. december 2025. Randers Kommune søgte om midlerne, men søgte samtidig om tilladelse til at overføre midlerne til 2026. Social- og Boligstyrelsen har imidlertid ikke imødekommet kommunens ansøgning, og derfor er akutpladserne lukket.

Aktivitetscenter Randers

Social- og arbejdsmarkedsområdet har haft en aftale med det tidligere udvalg om, at udvalget orienteres, hvis der opleves udfordringer på et område.

Med henvisning til denne aftale orienteres udvalget hermed om udfordringer på Aktivitetscenter Randers, der er et dagtilbud til borgere med varig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse.

Forvaltningen har i forbindelse med en faglig omlægning på tilbuddet oplevet, at arbejdsmiljøet på tilbuddet er blevet udfordret.

Forvaltningen har derfor iværksat tiltag for at understøtte en positiv udvikling af dagtilbuddet, hvor et højt fagligt niveau understøttes af et godt samarbejde og arbejdsmiljø samtidig med, at tilbuddet lykkes med den faglige justering.

I januar 2026 er forvaltningen blevet kontaktet af Socialtilsyn Midt, der har modtaget oplysning om, at arbejdsmiljøet på Aktivitetscenter Randers påvirker centrets faglige kvalitet.

Eftersom Aktivitetscenter Randers imidlertid ikke er omfattet af socialtilsynet, har Randers Kommune valgt at inddrage revisionsfirmaet BDO, der i forvejen bistår forvaltningen med faglige tilsyn på området. Det er i den forbindelse aftalt, at BDO udfører et nyt tilsyn på Aktivitetscenter Randers. Når resultatet af tilsynet foreligger, vil det blive vurderet, om der også skal iværksættes tiltag for at styrke tilbuddets faglige kvalitet.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

KL's borgerundersøgelse på beskæftigelsesområdet (efterår 2025)

Borgermøde_Asferg_invitation

Punkt 20: Digital godkendelse for tilstedeværelse

85.02.10-A26-4-25

Indstilling

Der underskrives digitalt for tilstedeværelse på mødet.

Beslutning

Protokollen er godkendt med mindre, der modtages indsigelser inden udgangen af den følgende dag.

Sagsfremstilling

Der underskrives digitalt for tilstedeværelse på mødet.