

8. Borgere uden for arbejdsmarkedet i Randers Kommune

De følgende afsnit indeholder først en beskrivelse af borgere uden for arbejdsstyrken i Randers Kommune, dernæst en beskrivelse af ledigheden i kommunen, efterfulgt af en beskrivelse af borgere på indkomstoverførsler og beskæftigelsesindsatsen i Randers Kommune.

8.1 Borgere uden for arbejdsstyrken

I tabel 8.1 nedenfor fremgår det, at 22,8 pct. af de 16-66-årige borgere i Randers Kommune stod uden for arbejdsstyrken i november 2023. Til sammenligning var denne andel 21,7 pct. på landsplan og henholdsvis 19,9 pct. i Vejle Kommune, 20,6 pct. i Horsens Kommune og 18,9 pct. i Silkeborg Kommune. I Randers Kommune svarer de 22,8 pct. til 14.494 borgere, der ikke er en del af arbejdsstyrken.

Tabel 8.1. Andel borgere uden for arbejdsstyrken, november 2023

	Borgere uden for arbejdsstyrken
Hele landet	21,7 pct.
Randers Kommune	22,8 pct.
Horsens Kommune	20,6 pct.
Silkeborg Kommune	18,9 pct.
Vejle Kommune	19,9 pct.

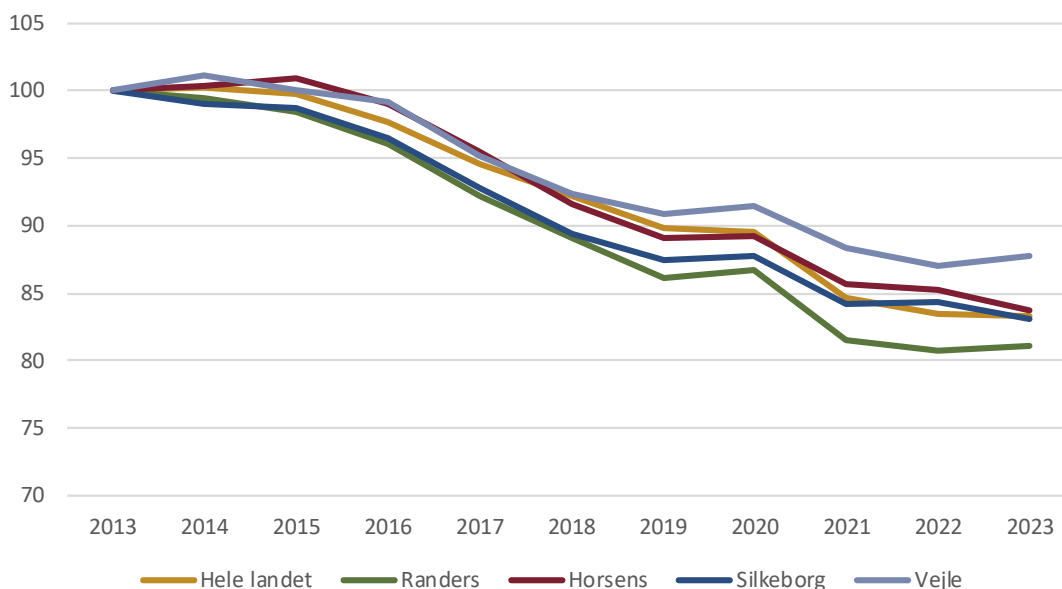
Kilder: Danmarks Statistik (RAS201). Note: 16-66-årige.

I opgørelserne fra Danmarks Statistik består personer uden for arbejdsstyrken af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. De største undergrupper er personer, der modtager førtidspension, personer, der modtager passiv kontanthjælp - passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet og personer på efterløn. Herudover består personer uden for arbejdsstyrken af alderspensionister, personer under uddannelse, børn og unge og gruppen "øvrige uden for arbejdsstyrken".

Øvrige uden for arbejdsstyrken er en restgruppe, som ikke kan placeres i en socioøkonomisk kategori på baggrund af oplysninger i Danmarks Statistiks registre. Øvrige uden for arbejdsstyrken kan blandt andet bestå af: hjemmegående husmødre/husfædre; unge, som forsørges af deres forældre; personer, som på opgørelsestidspunktet lever af sort arbejde; modløse ledige, der har opgivet at søge arbejde, og som ikke er registreret som ledige (Danmarks Statistik, 2024).

Af figur 8.1 fremgår den indekserede udvikling i antallet af borgere, der ikke er en del af arbejdsstyrken, fra 2013 til 2023. Figuren viser, at antallet af borgere uden for arbejdsstyrken er faldet det seneste årti både i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan. Faldet har dog været relativt større i Randers Kommune. I Randers Kommune svarer faldet til, at der er 3.381 færre borgere uden for arbejdsstyrken.

Figur 8.1. Indekseret udvikling i antallet af borgere uden for arbejdsstyrken (2013-2023)

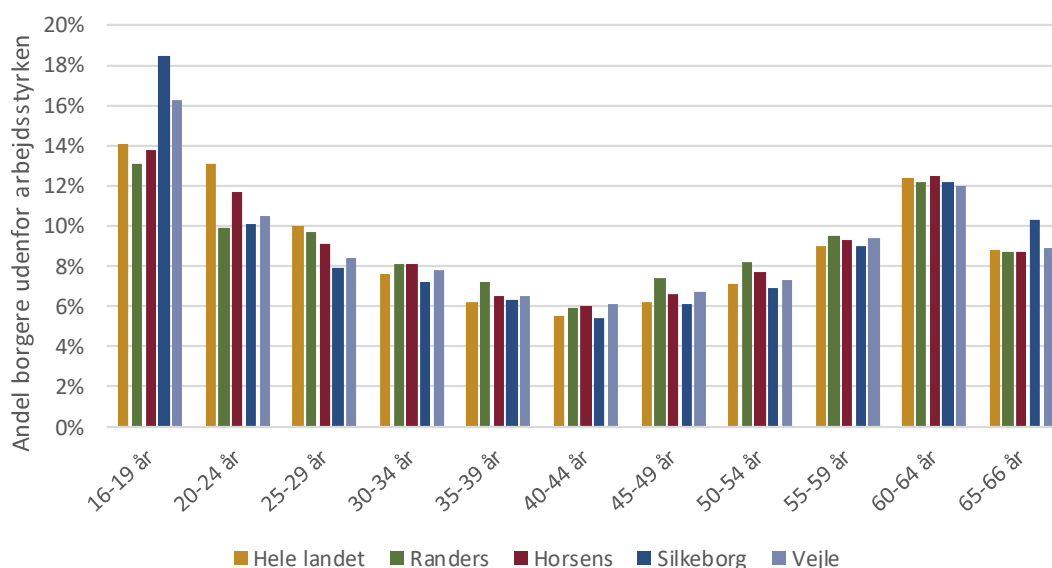


Kilde: Danmarks Statistik (RAS201) og egne beregninger.

I nedenstående figur ses aldersfordelingen blandt de borgere, der er uden for arbejdsstyrken i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan.

Af figuren fremgår det, at der i Randers Kommune generelt er en overvægt af borgere over 30 år, der er uden for arbejdsstyrken, sammenlignet med både landsplan og sammenligningskommunerne. Dette afspejler sig i Randers Kommunes andel af borgere under 25 år, der står uden for arbejdsstyrken, som er lavere sammenlignet med landsplan og sammenligningskommunerne. Primært fordi en relativt stor andel af unge i Randers Kommune vælger at tage et arbejde i stedet for at tage en uddannelse.

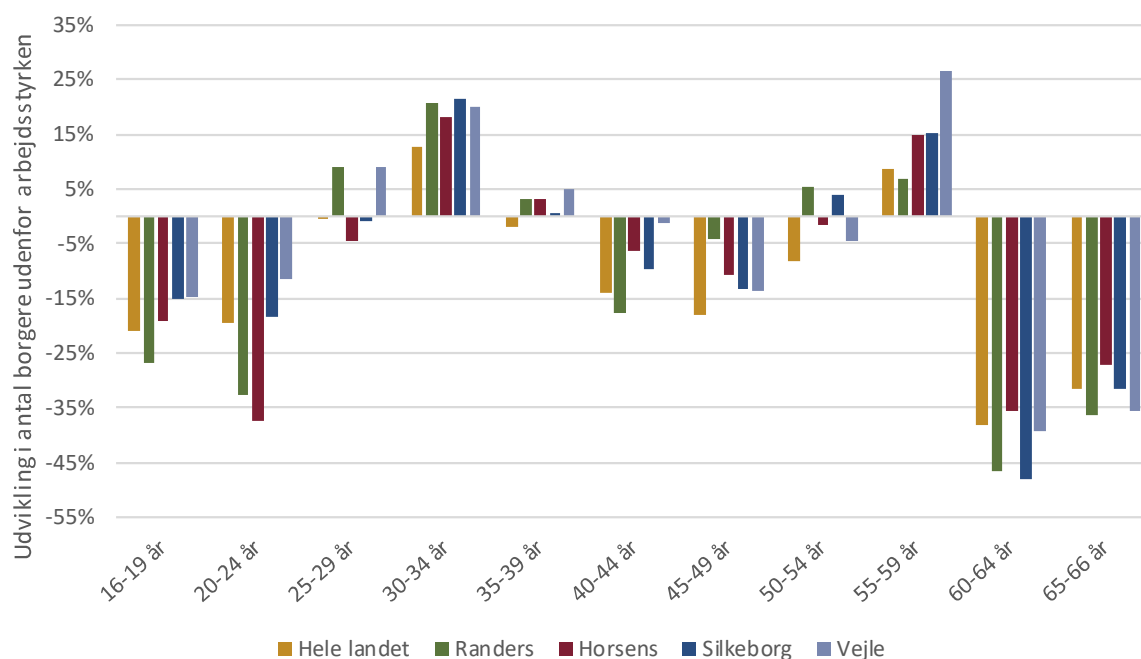
Figur 8.2. 16-66-årige borgere uden for arbejdsstyrken fordelt på alder (november 2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS201) og egne beregninger.

I nedenstående figur 8.3 fremgår den procentuelle udvikling i antallet af 16-66-årige uden for arbejdsstyrken fordelt på alder fra 2013 til 2023. Af figuren fremgår det, at antallet af borgere mellem 60 og 66 år, som står uden for arbejdsstyrken, er faldet væsentligt siden 2013 – både i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan. I Randers Kommune svarer faldet til 2.253 borgere. I Randers Kommune er der ligeledes sket et fald i antallet af 16-24-årige, der står uden for arbejdsstyrken. Disse fald modsvares af et større antal 25-39-årige og 50-59-årige, der står uden for arbejdsstyrken. Lignende tendenser gør sig generelt også gældende på landsplan og i sammenligningskommunerne.

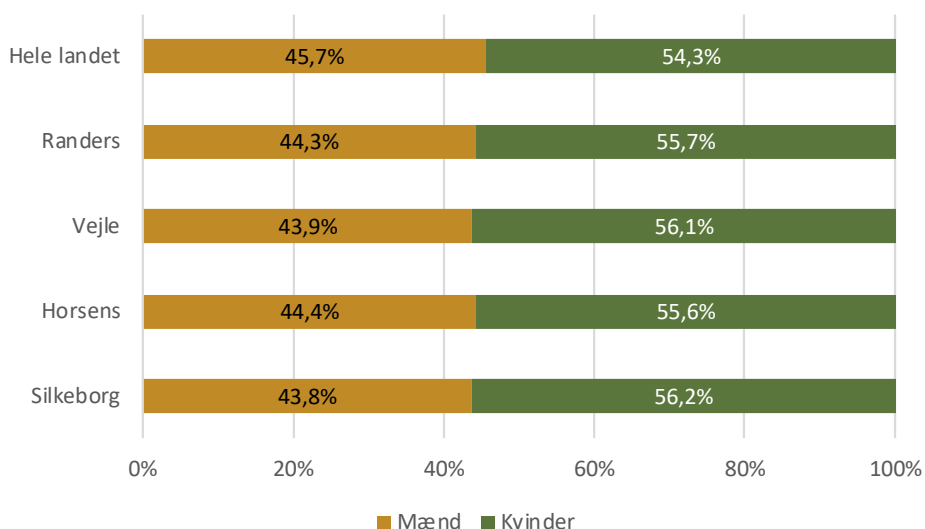
Figur 8.3. Udvikling i 16-66-årige uden for arbejdsstyrken fordelt på alder, pct. (2013-2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS201) og egne beregninger.

I nedenstående figur ses kønsfordelingen blandt borgere uden for arbejdsstyrken. I figuren fremgår det, at der både i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan er en overvægt af kvinder uden for arbejdsstyrken. I Randers Kommune er skævvridningen større end på landsplan og i Horsens Kommune, men mindre sammenlignet med Vejle Kommune og Silkeborg Kommune, hvor andelen af mænd uden for arbejdsstyrken udgør over 56 pct. En årsag til, at der er flere kvinder uden for arbejdsstyrken kan blandt andet være, at der er flere kvinder, der vælger at være hjemmegående sammenlignet med mænd.

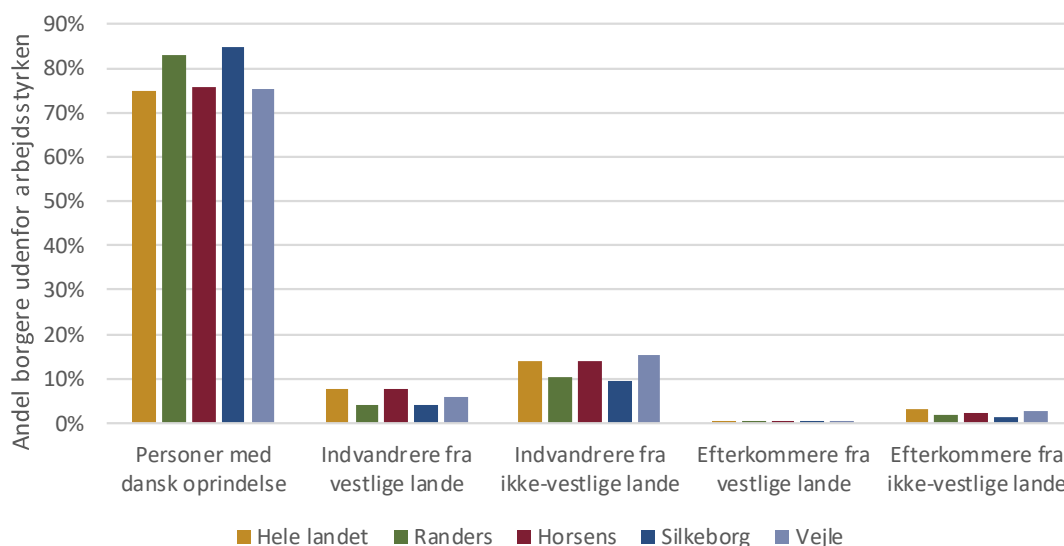
Figur 8.4. 16-66-årige borgere uden for arbejdsstyrken fordelt på køn (november 2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS201) og egne beregninger.

I figuren nedenfor illustreres borgere uden for arbejdsstyrken fordelt på herkomst i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan. Af figuren fremgår det, at personer med dansk oprindelse udgør en større andel af borgere uden for arbejdsstyrken i Randers Kommune (83 pct.) sammenlignet med landsplan (75 pct.), og Vejle Kommune (75,4 pct.) og Horsens Kommune (75,7 pct.). Kun i Silkeborg Kommune (84,9 pct.) er der flere borgere med dansk oprindelse uden for arbejdsstyrken sammenlignet med Randers Kommune. Denne fordeling kan dog i høj grad tilskrives den generelle befolkningssammensætning i kommunerne.

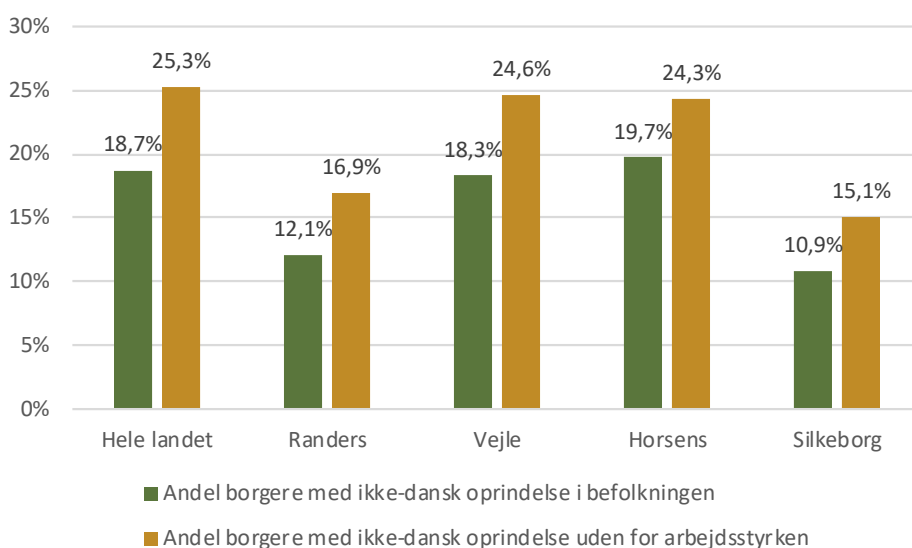
Figur 8.5. 16-66-årige borgere uden for arbejdsstyrken fordelt på herkomst (november 2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS201) og egne beregninger.

Af figur 8.6 fremgår andelen af borgere med ikke-dansk oprindelse blandt 16-66-årige generelt i Randers Kommune, Horsens Kommune, Vejle Kommune, Silkeborg Kommune og på landsplan sammenlignet med andelen af borgere med ikke-dansk oprindelse uden for arbejdsstyrken. Det ses, at andelen af borgere med ikke-dansk oprindelse blandt 16-66-årige generelt er lavere i Randers Kommune og Silkeborg Kommune.

Figur 8.6. Andel borgere med ikke-dansk oprindelse uden for arbejdsstyrken og i befolkningen generelt (november 2023)

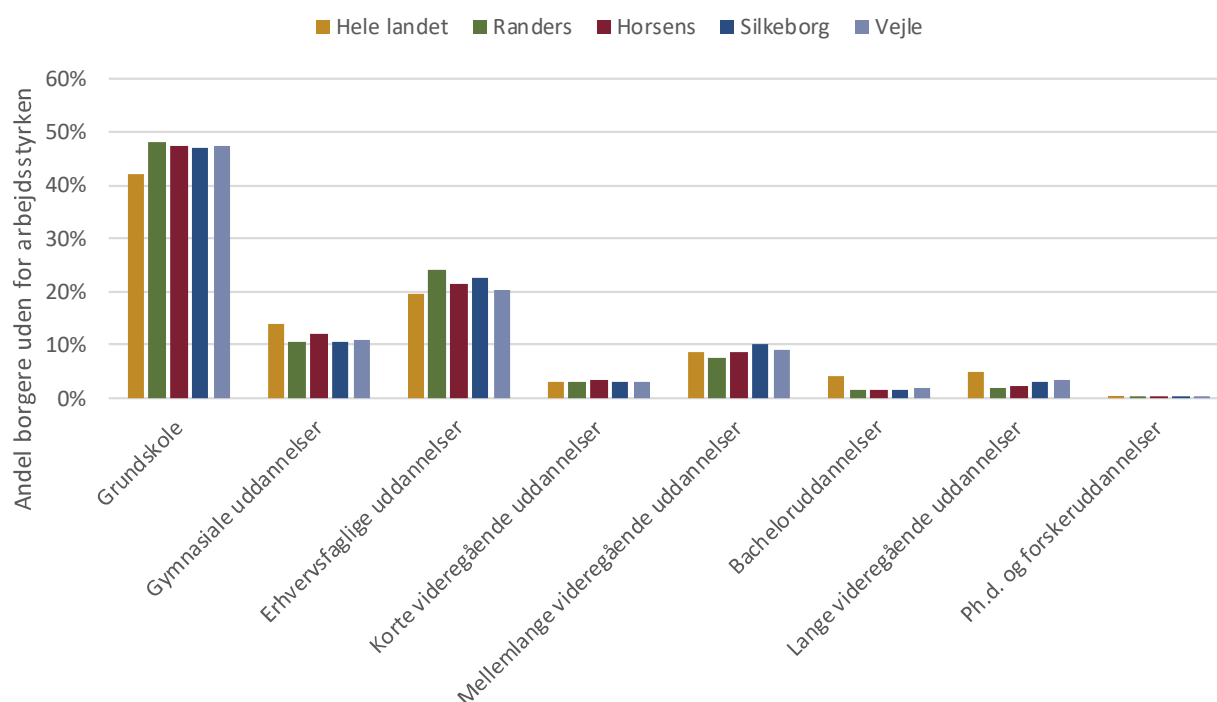


Kilde: Danmarks Statistik (RAS201) og egne beregninger.

Note: 16-66-årige. Ikke-dansk oprindelse dækker over indvandrere fra vestlige lande, indvandrere fra ikke-vestlige lande, efterkommere fra vestlige lande og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Af figur 8.7 fremgår andelen af borgere uden for arbejdsstyrken fordelt på uddannelsesniveau i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan. Det er en generel tendens på tværs af både Randers Kommune, sammenligningskommunerne og landsplan, at det særligt er borgere med erhvervsfaglige uddannelser, og borgere der udelukkende har fuldført grundskolen, der står uden for arbejdsstyrken.

Figur 8.7. 16-66-årige uden for arbejdsstyrken fordelt på højest fuldførte uddannelsesniveau (2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS209) og egne beregninger.

Note: Borgere uden for arbejdsstyrken inkluderer borgere i støttet beskæftigelse uden løn, feriedagpenge, vejledning og opkvalificering, ledighedsydelse, børnepasningsorlov fra ledighed, barselsfravær fra ledighed, sygefravær fra ledighed, kontanthjælp

(passiv)/integrationsydelse, revalidering, ressourceforløb, jobafklaringsforløb, SU-modtagere, førtidspension, seniorpension, tidlig pension, efterløn, fleksydelse, folkepension, anden pension, personer under uddannelse (ordinær), kursister, produktionsskoleelever, udenlandske studerende, børn og unge (ikke under uddannelse), øvrige uden for arbejdsstyrken.

8.2 Ledigheden i Randers Kommune

I marts 2025 var der 1.691 fuldtidsledige i Randers Kommune, hvilket svarer til 3,4 pct. af arbejdsstyrken. På landsplan svarede andelen af fuldtidsledige til 3,1 pct. af arbejdsstyrken. I nedenstående tabel fremgår både de faktiske ledighedstal og de sæsonkorrigerede ledighedstal for Randers Kommune, Horsens Kommune, Silkeborg Kommune, Vejle Kommune og hele landet.

Tabel 8.2. Ledigheden i Randers Kommune

Fuldtidsledige (brutto)		Marts-24	Feb-25	Marts-25
Sæsonkorrigeret i pct. af arbejdsstyrken	Hele landet	2,9	2,9	2,9
	Randers	3,1	3,1	3,2
	Horsens	2,7	2,6	2,7
	Silkeborg	2,6	2,5	2,5
	Vejle	2,6	2,5	2,5
Sæsonkorrigeret	Hele landet	86.554	87.382	87.918
	Randers	1.537	1.517	1.567
	Horsens	1.343	1.310	1.314
	Silkeborg	1.319	1.251	1.252
	Vejle	1.627	1.564	1.548
Opregnede faktiske i pct. af arbejdsstyrken	Hele landet	3,1	3,2	3,1
	Randers	3,4	3,5	3,4
	Horsens	3,0	3,0	2,9
	Silkeborg	2,7	2,7	2,6
	Vejle	2,8	2,8	2,6
Opregnede faktiske	Hele landet	92.196	96.748	93.559
	Randers	1.654	1.718	1.691
	Horsens	1.479	1.491	1.447
	Silkeborg	1.386	1.368	1.327
	Vejle	1.719	1.745	1.641

Kilde: Danmarks Statistik (AUS08).

Nedenstående tabel 8.3 viser de hyppigste stillingsbetegnelser for lediges jobmål samt antallet af jobopslag.

Af tabellen fremgår det, at de ledige i Randers Kommune særligt angiver stillinger som lager- og logistikmedarbejder, produktionsmedarbejder og rengøringsassistent som jobmål i deres CV. I forhold til jobopslag med disse stillingsbetegnelser var der i marts 2025 henholdsvis blot 4, 1 og 5 stillingsopslag i Randers Kommune.

Blandt de ti hyppigste jobmål hos ledige i Randers Kommune, er pædagogmedhjælper den stilling med flest stillingsopslag i Randers Kommune med 33 stillingsopslag i marts 2025.

Tabel 8.3. Top ti stillingsbetegnelser som ledige i Randers Kommune søger job inden for samt antal stillingsopslag (marts 2025)

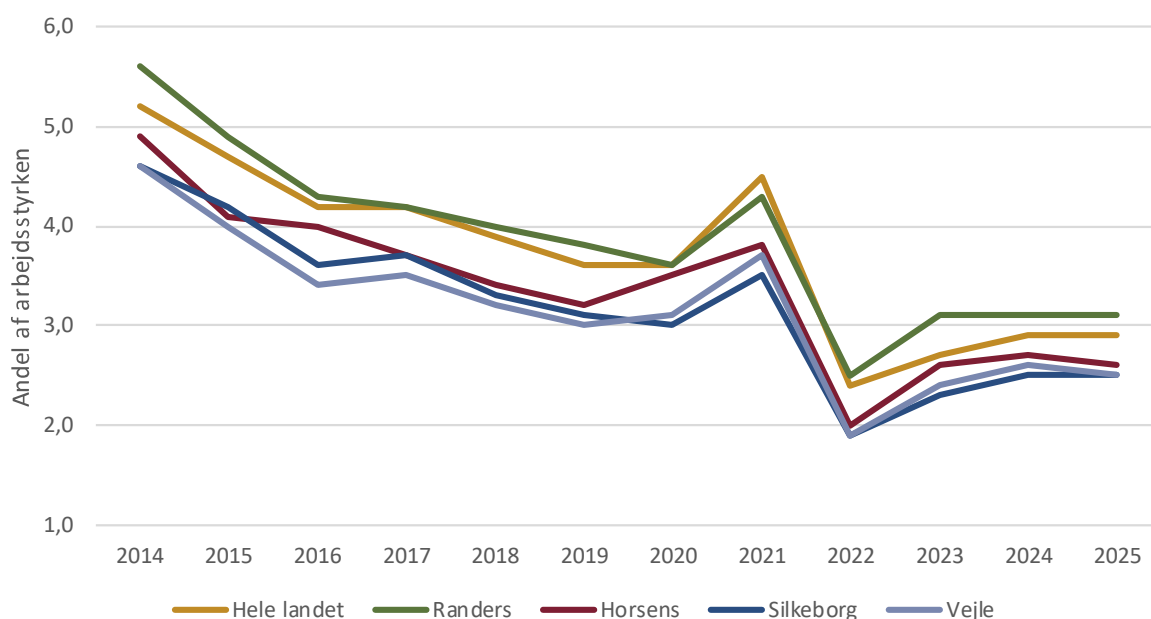
Stillingsbetegnelser	Antal ledige med stilling som jobmål i deres CV	Antal stillingsopslag på Jobnet i Randers Kommune
1. Lager- og logistikmedarbejder	224	4
2. Produktionsmedarbejder	179	1
3. Rengøringsassistent	134	5
4. Pædagogmedhjælper	124	33
5. Køkkenmedhjælper	118	7
6. Butiksassistent	92	7
7. Butiksmedhjælper	79	0
8. Kundeservicemedarbejder	53	4
9. Marketingmedarbejder	52	0
10. Social- og sundhedshjælper	51	7

Kilde: Jobindsats.dk, [Vores Arbejdsmarked](#), figur 12.2: Top-10 stillinger og jobopslag.

Note: Jobmålene kommer fra de lediges CV på Jobnet, hvor de ledige skal angive, hvilke stillingsbetegnelser de primært søger job inden for. Samme person kan have angivet flere jobmål, og alle jobmålene tæller med. Jobmålene siger ikke nødvendigvis noget om hvilke jobs, der faktisk er blevet søgt, men siger noget om, hvilke konkrete stillinger, som den ledige er interesseret i og højst sandsynligt søger mest. Alle jobparate ledige indgår i opgørelsen.

Figur 8.8 nedenfor viser udviklingen i den sæsonkorrigerede ledighed som andel af arbejdsstyrken i Randers Kommune, Vejle Kommune, Horsens kommune, Silkeborg Kommune og på landsplan. Det fremgår af figuren, at Randers – om end kommunen i høj grad har fulgt niveauet på landsplan – generelt har en højere andel fuldtidsledige end sammenligningskommunerne. I perioden 2014-2022 har der været en faldende tendens på tværs af de fire kommuner og på landsplan – dog med en væsentlig stigning fra 2020 til 2021, hvilket sandsynligvis kan tilskrives covid-19-krisen. Fra 2021 til 2022 faldt ledigheden markant i både Randers Kommune, sammenligningskommunerne og på landsplan, efterfulgt af en stigning fra 2022 til 2023. Randers har siden 2022 haft en større andel fuldtidsledige end både hele landet og sammenligningskommunerne.

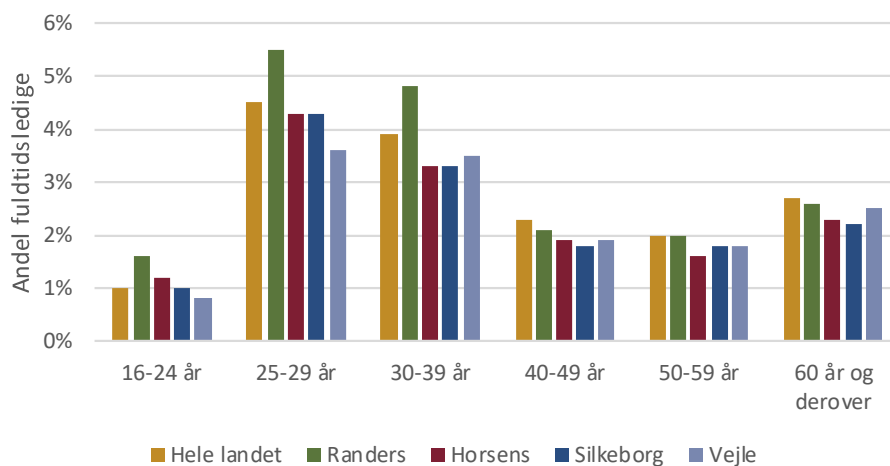
Figur 8.8. Udvikling i andel fuldtidsledige (sæsonkorrigeret) i arbejdsstyrken (2014-2025)



Kilde: Danmarks Statistik (AUS08). Note: Måletidspunkterne er februar.

Nedenstående figur 8.9 viser aldersfordelingen blandt de ledige. Af figuren fremgår det, at Randers Kommune har særligt mange fuldtidsledige blandt de yngre aldersgrupper sammenlignet med landsplan og de tre sammenligningskommuner.

Figur 8.9. Fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken fordelt på alder (december 2024)



Kilde: Danmarks Statistik (AUP01).

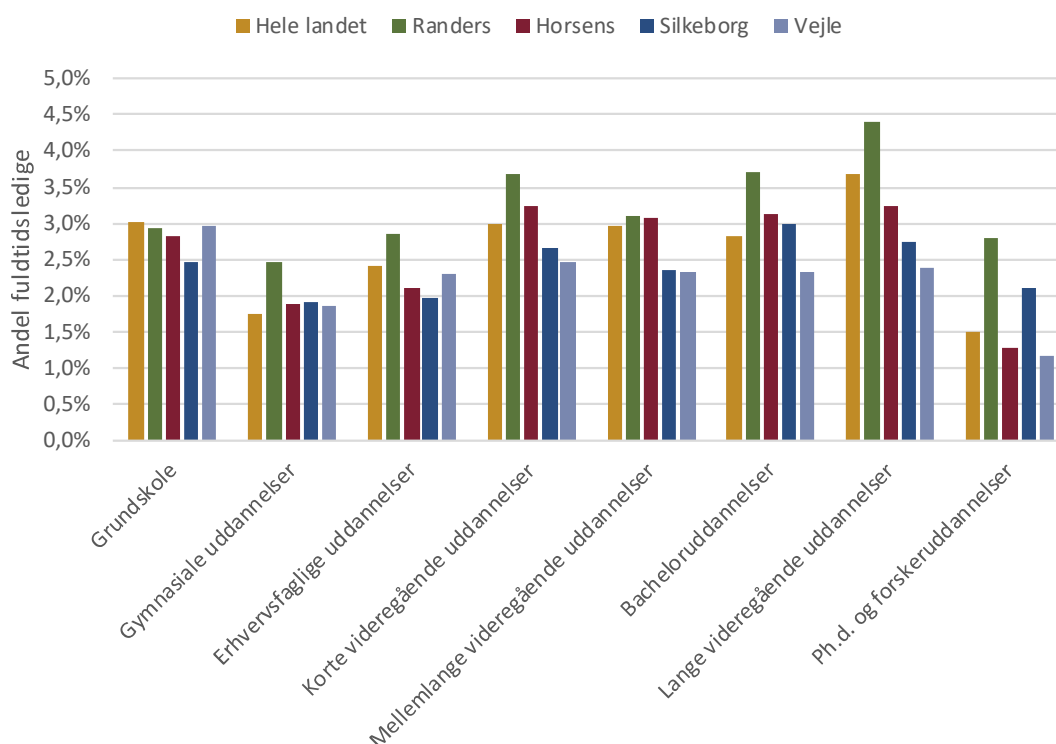
Figur 8.10 nedenfor viser antallet af fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken fordelt på højest fuldførte uddannelsesniveau.

Det fremgår af figuren, at der i Randers Kommune er særligt mange ledige med lange videregående uddannelser. Andelen af ledige i arbejdsstyrken med en lang videregående uddannelse er 4,4 pct. Til sammenligning er andelen på landsplan 3,7 pct., i Horsens er andelen 3,3 pct., i Silkeborg er den 2,7 pct. og i Vejle udgør andelen af ledige med en lang videregående uddannelse 2,4 pct. af arbejdsstyrken.

Randers har ligeledes en høj andel af ledige borgere med bacheloruddannelser og korte videregående uddannelser som højest fuldførte uddannelsesniveau. I Randers Kommune er der færrest ledige borgere

med en gymnasial uddannelse som højest fuldførte uddannelsesniveau (2,5 pct.). Andelen er dog stadig større end både landsplan og sammenligningskommunerne.

Figur 8.10. Fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken fordelt på højest fuldførte uddannelsesniveau (2023)

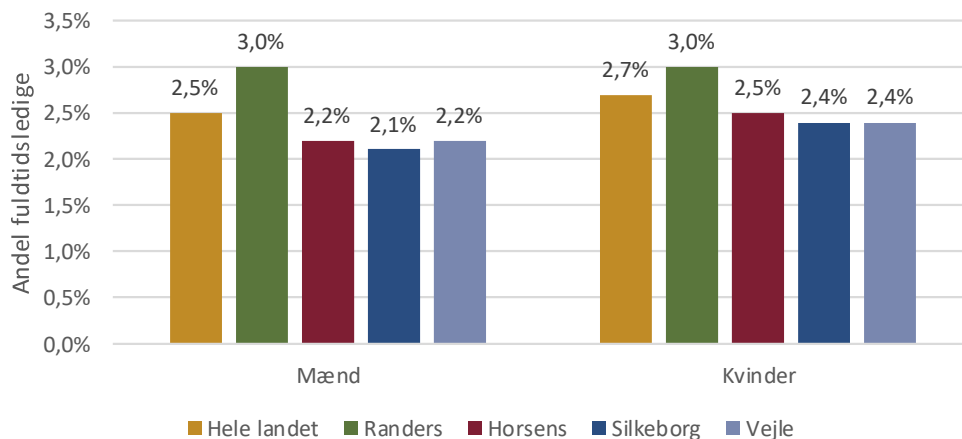


Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, 2025.

Note: Adgangsgivende uddannelsesforløb er inkluderet i kategorien "gymnasiale uddannelser".

Figur 8.11 nedenfor viser, hvor stor en andel henholdsvis ledige kvinder og ledige mænd udgør af arbejdsstyrken. Af figuren fremgår det, at andelen af ledige mænd og kvinder er lige store i Randers Kommune. Dette adskiller sig fra de øvrige kommuner og landsplan, hvor der er en generel tendens til, at der er en større andel af ledige kvinder end ledige mænd. Både andelen af ledige mænd og ledige kvinder i Randers Kommune ligger dog over niveauet på landsplan og i de tre sammenligningskommuner.

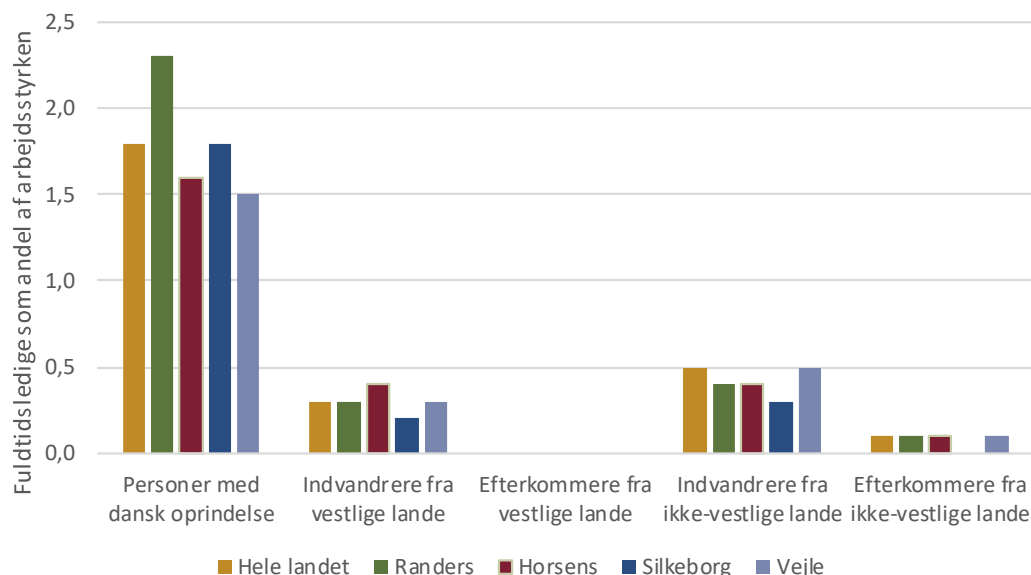
Figur 8.11. Fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken fordelt på køn (december 2024)



Kilde: Danmarks Statistik (AUP01).

Figur 8.12 viser fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken fordelt på herkomst. Af figuren fremgår det, at blandt personer i arbejdsstyrken med dansk oprindelse i Randers Kommune udgør de ledige 2,3 pct. Denne andel er højere end både landsplan og i sammenligningskommunerne. Til gengæld er andelen af ledige blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande i arbejdsstyrken lavere i Randers Kommune (0,4 pct.) sammenlignet med landsplan (0,5 pct.).

Figur 8.12. Fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken fordelt på herkomst (december 2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Status på arbejdsmarkedet: [Ledighed: Faktiske antal ledige og fuldtidsledige](#).

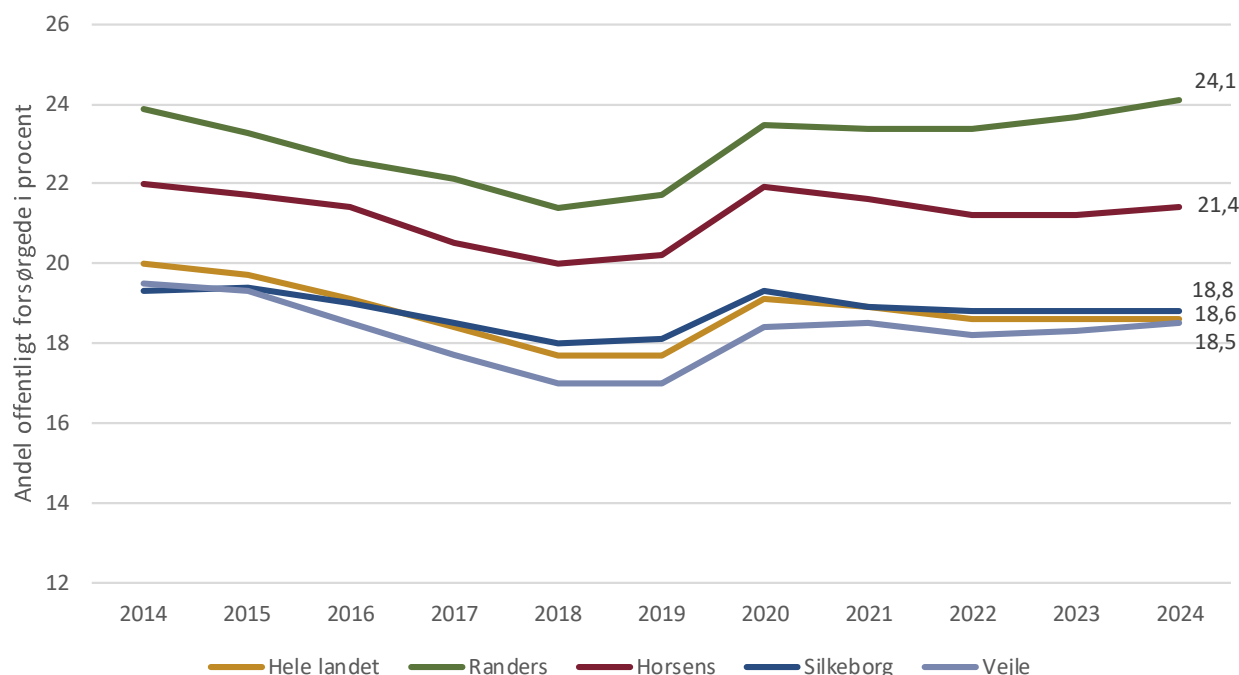
8.3 Borgere på indkomstoverførsler i Randers Kommune

Indkomstoverførsler er ydelser, som det offentlige overfører til borgere uden nogen direkte modydelse som erstatning for mistet erhvervsindkomst fx pga. alder, handicap, ledighed eller sygdom (Schou & Søndergaard, 2024). I Randers Kommune udgør beskæftigelsesområdet lidt over 29 pct. af kommunens samlede budget, og udgifterne til indkomstoverførsler udgør langt størstedelen af beskæftigelsesområdets udgifter.

Figur 8.13 nedenfor viser andelen af fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i procent af befolkningen (16-66 år) i henholdsvis Randers Kommune, Horsens Kommune, Silkeborg Kommune, Vejle Kommune og i hele landet i perioden 2014-2024.

Af figuren fremgår det, at Randers Kommune har ligget markant over niveauet både på landsplan og i sammenligningskommunerne i hele perioden. I 2024 var andelen af offentligt forsørgede i Randers Kommune 24,1 pct. af de 16-66-årige i kommunen. I Horsens Kommune var andelen 21 pct., i Silkeborg var den 18,8 pct., i Vejle var den 18,5 pct., og på landsplan var 18,6 pct. af de 16-66-årige på offentlig forsørgelse.

Figur 8.13. Andel fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i procent af befolkningen, 16-66 år (2014-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, ydelser, offentligt forsørgede, [Antal personer og fuldtidspersoner](#).

Vanskelige rammevilkår i Randers Kommune

Der er en nær sammenhæng mellem en kommunes udgifter til indkomstoverførsler og kommunens socioøkonomiske rammevilkår. Beskæftigelsesministeriets opgør løbende et benchmark, der viser, hvor stor en andel af borgerne en kommune forventes at have på offentlig forsørgelse. Det fremgår af tabel 8.4 nedenfor, at Randers Kommune har landets næst vanskeligste rammevilkår. Randers Kommune var således kommune nr. 97 ud af 98 i 2024 i forhold til den forventede andel borgere på offentlig forsørgelse. Ud fra kommunens rammevilkår forventes 9,99 pct. af kommunens borgere i aldersgruppen 16-66 år at modtage offentlig forsørgelse. Den faktiske andel er opgjort til 10,01 pct. (inkluderer kun a-dagpenge mv., kontanthjælp mv. og sygedagpenge mv.).

Tabel 8.4. Forventet og faktisk andel borgere (16-66 år) på offentlig forsørgelse (1kv24-4kv24)

Placering	Kommune	Forventet andel på offentlig forsørgelse	Faktisk andel på offentlig forsørgelse	Forskel i forhold til forventet
1	Allerød	4,49	4,34	-0,15
2	Rudersdal	4,54	4,14	-0,4
3	Dragør	4,57	4,61	0,04
4	Gentofte	4,71	4,34	-0,37
5	Lyngby-Taarbæk	4,8	4,59	-0,21
90	Jammerbugt	8,78	8,76	-0,02
91	Slagelse	9,12	9,19	0,07
92	Norddjurs	9,14	8,77	-0,37
93	Langeland	9,33	9,94	0,61
94	Frederikshavn	9,38	9,45	0,07
95	Svendborg	9,58	9,45	-0,13
96	Guldborgsund	9,81	9,94	0,13
97	Randers	9,99	10,01	0,02
98	Lolland	10,34	10,31	-0,03

Kilde: Jobindsats.dk, [Tidlig indsats og skærpet tilsyn: Forventet og faktisk antal og andel fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse](#)

Note: En kommunes forventede andel og antal fuldtidspersoner er beregnet på baggrund af borgernes faktiske ydelsesgrad og omkring 300 forskellige forklarende variable, der beskriver kommunens rammevilkår. En kommunes rammevilkår er bestemt af sammensætningen af borgere i kommunen (udbuddet) og hvordan det lokale arbejdsmarked ser ud (efterspørgslen). De forklarende variable omfatter således informationer om borgerens uddannelse og sundhed samt oplysninger om antallet af ansatte fordelt på brancher i pendlingsområdet, og om kommunen ligger tæt på en af de store byer. Det er kun a-dagpenge mv. (dagpenge, kontantydelse og arbejdsmarkedsydelse), kontanthjælp mv. (kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse/ selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse, revalidering og forrevalidering, ressourceforløb og ledighedsydelse) og sygedagpenge mv. (sygedagpenge og jobafklaringsforløb), der er medtaget i analysen.

Der har gennem de seneste ni år - baseret på opgørelsen - været en forværring i Randers Kommunes rammevilkår. I 2015 var Randers Kommune således indplaceret som kommune nr. 93, mens Randers siden 2022 har været nr. 97 ud af 98. Data viser en forværring både i absolutte tal samt relativt til landets øvrige kommuner (Jobindsats.dk, Tidlig indsats og skærpet tilsyn).

Udgiftsandel til indkomstoverførsler

Figur 8.14 nedenfor viser udgiftsandelen til indkomstoverførsler i Randers Kommune sammenlignet med Randers Kommunes befolkningsandel. Randers Kommunes befolkningsandel har siden 2015 svaret til mellem 1,68 pct. og 1,71 pct. af landets samlede befolkning.

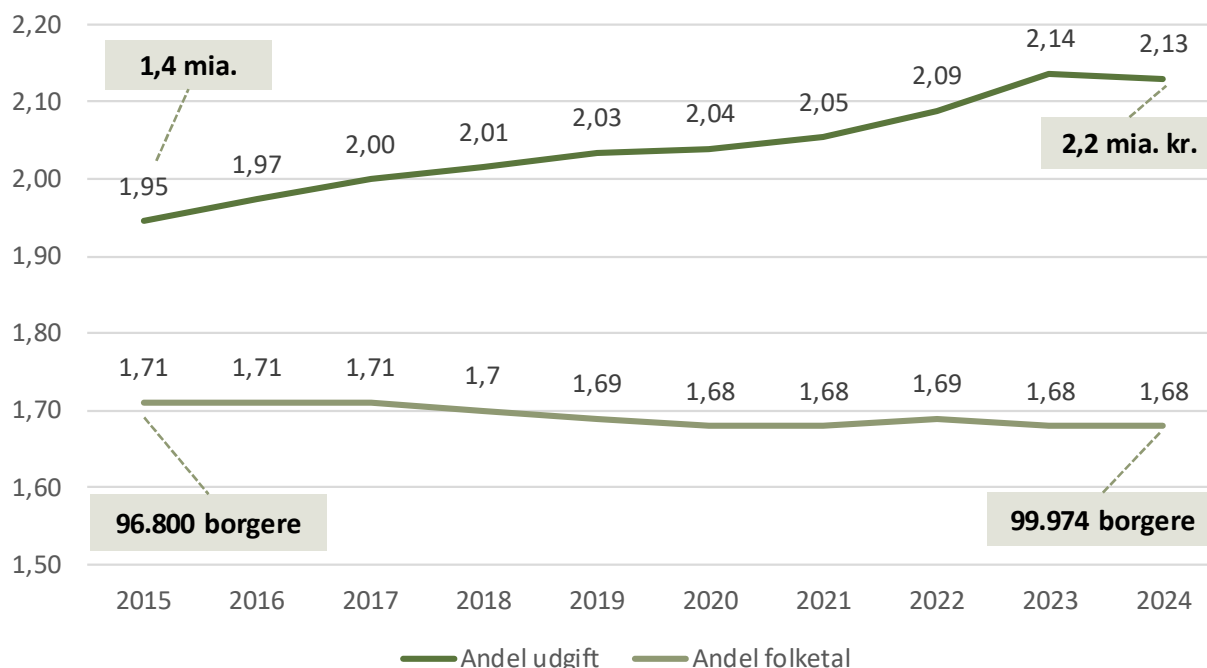
I 2024 var Randers Kommune befolkningsandel 1,68 pct. Det vil sige, at 1,68 pct. af hele landets befolkning boede i Randers Kommune. Hvis alle kommuner havde den samme sammensætning af borgere, ville forventningen være, at en kommunes andel af udgifter til indkomstoverførsler (udgiftsandel) svarede til kommunens andel af den samlede befolkning (befolkningsandel). Det vil sige, at forventningen ville være, at Randers Kommunes andel af hele landets samlede udgifter til indkomstoverførsler også var 1,68 pct. Dette er dog ikke tilfældet.

I 2024 var Randers Kommunes andel af hele landets samlede udgifter til indkomstoverførsler 2,13 pct. svarende til en forskel på 0,45 procentpoint mellem Randers Kommunes udgiftsandel og befolkningsandel. Det er værd at bemærke, at Randers Kommunes udgiftsandel til indkomstoverførsler er faldet en anelse fra 2023 til 2024. Der er dog stadig tale om en betydelig stigning fra 2015, hvor Randers Kommunes udgifter til indkomstoverførsler svarede til 1,95 pct. af hele landets udgifter til indkomstoverførsler. I 2015 boede 1,71

pct. af landets befolkning i Randers. Det vil sige, at udgiftsandelen var 0,24 procentpoint højere end befolkningsandelen.

Omsættes Randers Kommunes andel af udgifter til indkomstoverførsler til beløb, er udgiften til indkomstoverførslerne vokset fra omkring 1,4 mia. kr. i 2015 til omkring 2,2 mia. kr. i 2024.

Figur 8.14. Udvikling i Randers Kommunes udgiftsandel til indkomstoverførsler i forhold til befolkningsandel (2015-2024)



Kilde: Danmarks Statistik (REGK31 og FOLK1A) og egne beregninger.

Kommunernes udgifter kompenseres af staten på baggrund af kommunernes befolkningsandel. Da Randers Kommunes udgiftsandele bevæger sig længere og længere væk fra befolkningsandelen, indebærer det, at Randers Kommune anvender relativt flere midler på indkomstoverførsler, end der modtages i kompensation fra staten til formålet. Med andre ord taber Randers Kommune "konkurrencen" med landets øvrige kommuner.

Konkret betyder stigningen i andelen på indkomstoverførsler, at Randers Kommune havde merudgifter svarende til omkring 180 mio. kr. i 2024 set i forhold til 2015 (før mellemkommunal udligning). Hvis Randers Kommunes udgiftsandel svarede til kommunens andel af folketallet i 2024 (1,68 pct.), ville det alt andet lige betyde mindreudgifter på 450 mio. kr. (før udligning). Noget af udviklingen kompenseres i det kommunale udligningssystem, men det kan langt fra dække de samlede merudgifter.

Randers Kommunes udfordringer på indkomstoverførselsområdet er således både relateret til den konkrete udvikling i kommunens befolkning samtidig med den relative udvikling i resten af samfundet.

Hvilke målgrupper driver udgifterne?

I det følgende afsnit vil borgerne på indkomstoverførsler blive beskrevet ud fra to kategorier, henholdsvis borgere "tæt på" arbejdsmarkedet og borgere "længere væk" fra arbejdsmarkedet.

Borgere tæt på arbejdsmarkedet defineres som følgende:

- A-dagpengemodtagere
- Jobparate kontanthjælpsmodtagere

- Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere
- Sygedagpengemodtagere

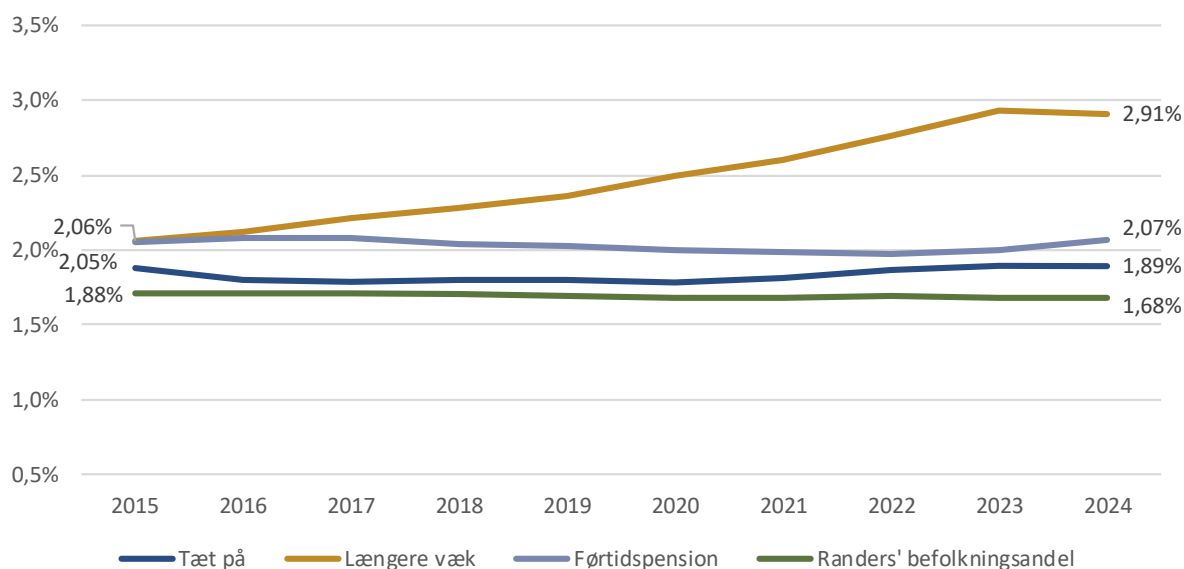
Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet defineres som følgende:

- Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere
- Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere
- Borgere i jobafklaringsforløb
- Borgere i ressourceforløb

Figur 8.15 nedenfor viser andelen af fuldtidspersoner i gruppen *tæt på* arbejdsmarkedet, *længere væk* fra arbejdsmarkedet samt borgere på førtidspension. I forhold til andelen af fuldtidspersoner tæt på arbejdsmarkedet ligger denne tættere på kommunens andel af befolkningen end den samlede udgiftsandel i ovenstående afsnit. I 2024 udgjorde andelen af fuldtidspersoner i målgrupperne tæt på arbejdsmarkedet 1,89 pct. af det samlede antal fuldtidspersoner i målgrupperne på landsplan, mens Randers Kommunes befolkningsandel var på 1,68 pct. Karakteristisk for borgere tæt på arbejdsmarkedet er, at det i høj grad er konjunkturerne og landsudviklingen, der bestemmer antallet af ledige.

Af figuren nedenfor fremgår det, at for gruppen af borgere længere væk fra arbejdsmarkedet udgør Randers Kommunes andel af fuldtidspersoner 2,91 pct. Det vil sige en markant forskel i forhold til befolkningsandelen på 1,68 pct.

Figur 8.15. Udvikling i andel fuldtidspersoner på indkomstoverførsler i forhold til befolkningsandel, pct., (2015-2024)

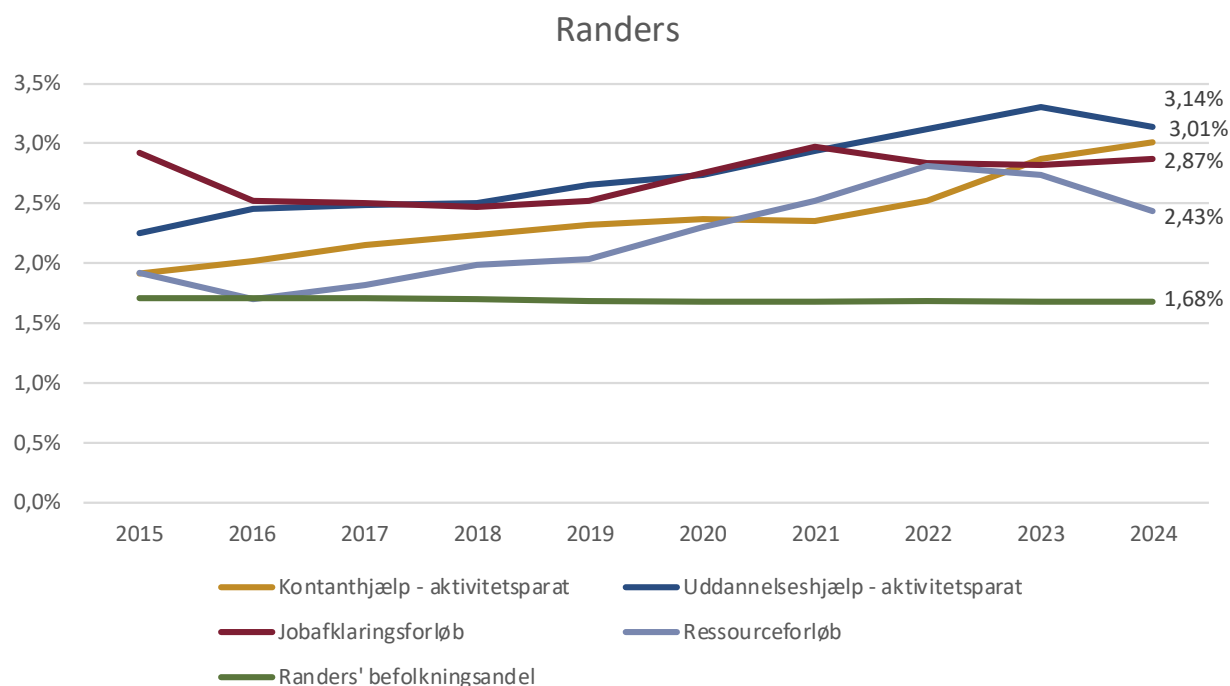


Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Figur 8.16 viser udviklingen i Randers Kommunes andel af fuldtidspersoner blandt målgrupperne *længere væk fra arbejdsmarkedet*. Af figuren fremgår det, at den største målgruppe i Randers Kommune i 2024 var aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere. Randers Kommunes andel af denne målgruppe var 3,14 pct., mens befolkningsandelen i 2024 var 1,68 pct. Kommunen har således næsten dobbelt så mange aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, som kommunen ud fra befolkningens størrelse *burde* have.

Det fremgår ligeledes af figuren, at andelen af fuldtidspersoner generelt har været stigende for alle målgrupper længere væk fra arbejdsmarkedet frem til 2022. I 2022 begyndte andelen af borgere i jobafklaringsforløb at falde, og fra 2023 til 2024 er andelen af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere også faldet (med 0,17 procentpoint).

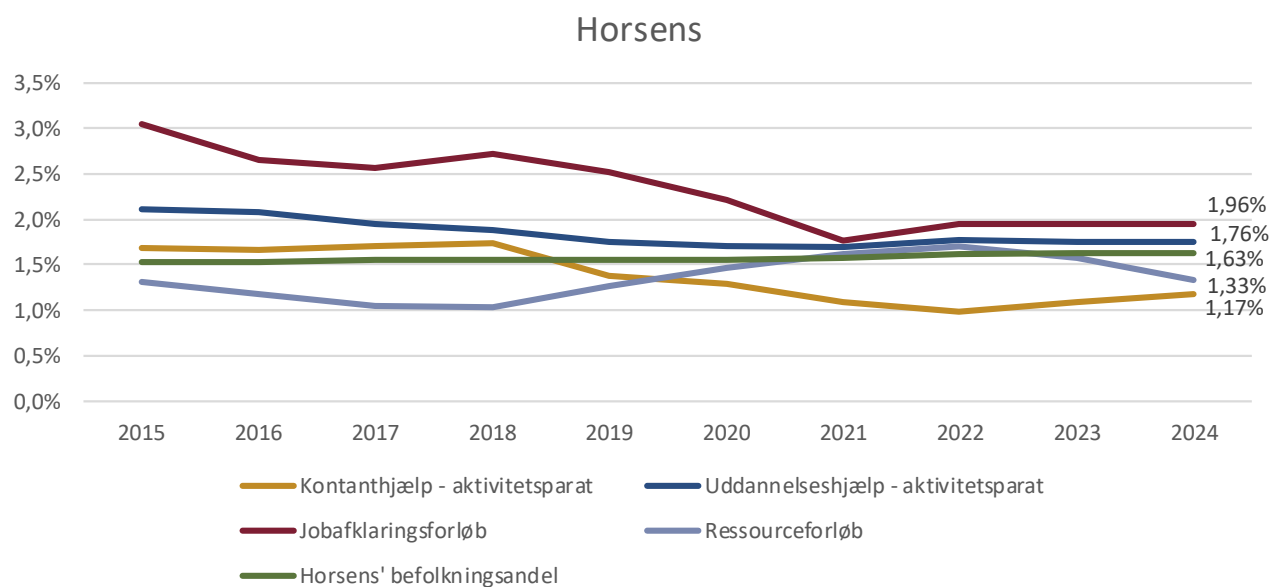
Figur 8.16. Udvikling i andel fuldtidspersoner længere væk fra arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Randers, pct. (2015-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

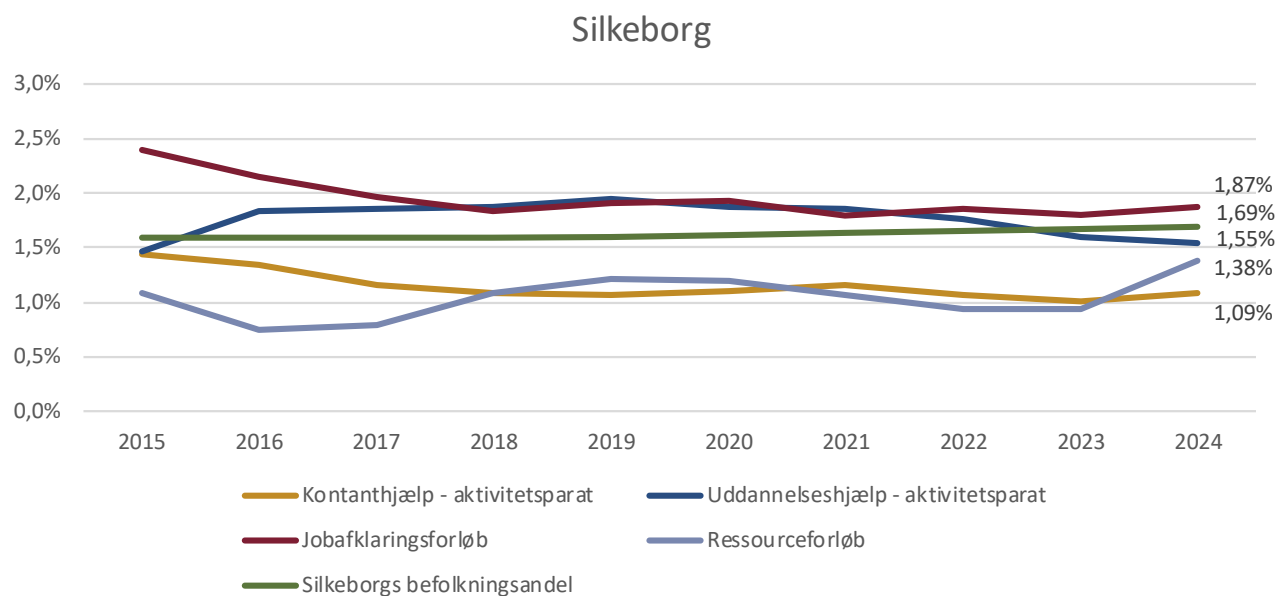
Figurerne nedenfor viser udviklingen for de tre sammenligningskommuner i forhold til andel af fuldtidspersoner blandt målgrupperne længere væk fra arbejdsmarkedet sammenholdt med kommunernes befolkningsandel.

Figur 8.17. Udvikling i andel fuldtidspersoner længere væk fra arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Horsens, pct. (2015-2024)



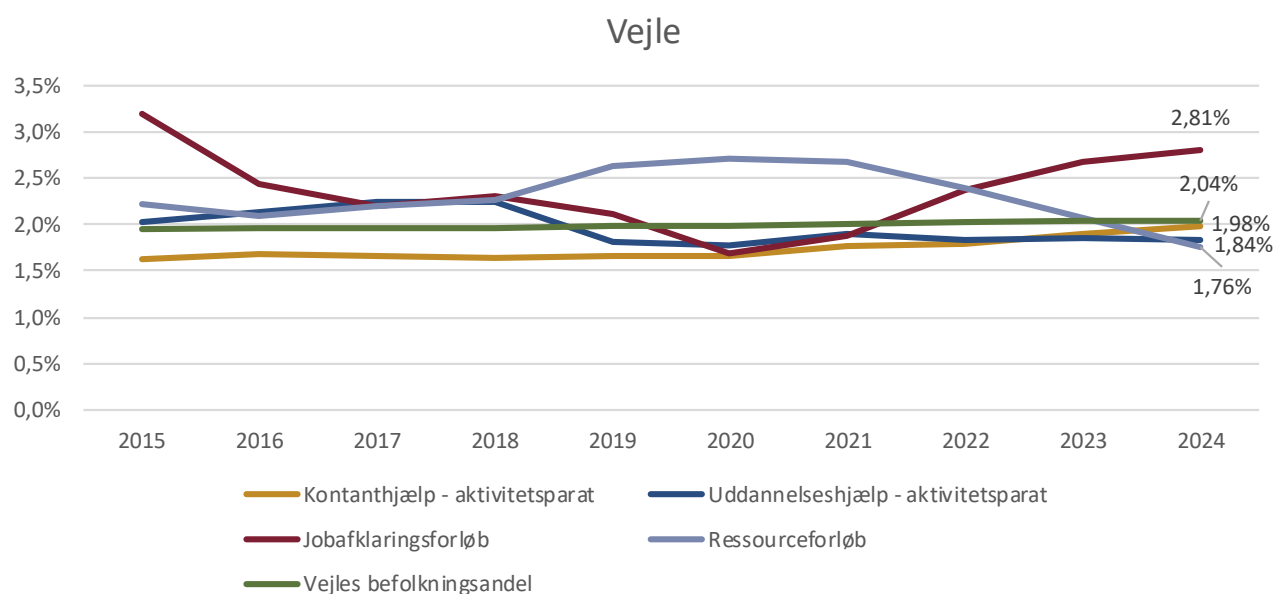
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 8.18. Udvikling i andel fuldtidspersoner længere væk fra arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Silkeborg, pct. (2015-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 8.19. Udvikling i andel fuldtidspersoner længere væk fra arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Vejle, pct. (2015-2024)

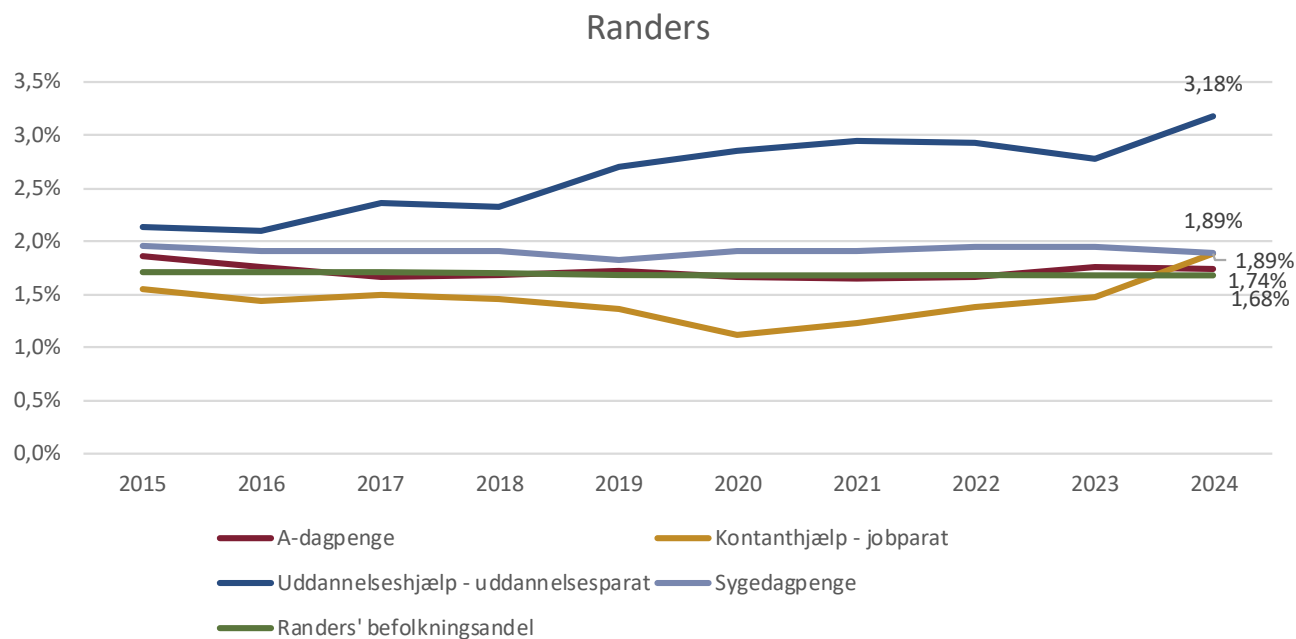


Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figuren nedenfor viser udviklingen i andel fuldtidspersoner blandt målgrupperne *tæt på arbejdsmarkedet* i Randers Kommune. Af figuren fremgår det, at det særligt er de unge (18-29 år) på uddannelseshjælp, der har oplevet den største vækst relativt til kommunens befolkningsandel.

Af figuren fremgår det desuden, at Randers Kommune har omkring den forventede andel a-dagpengemodtagere og en anelse flere jobparate kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere end forventet på baggrund af kommunens befolkningstal.

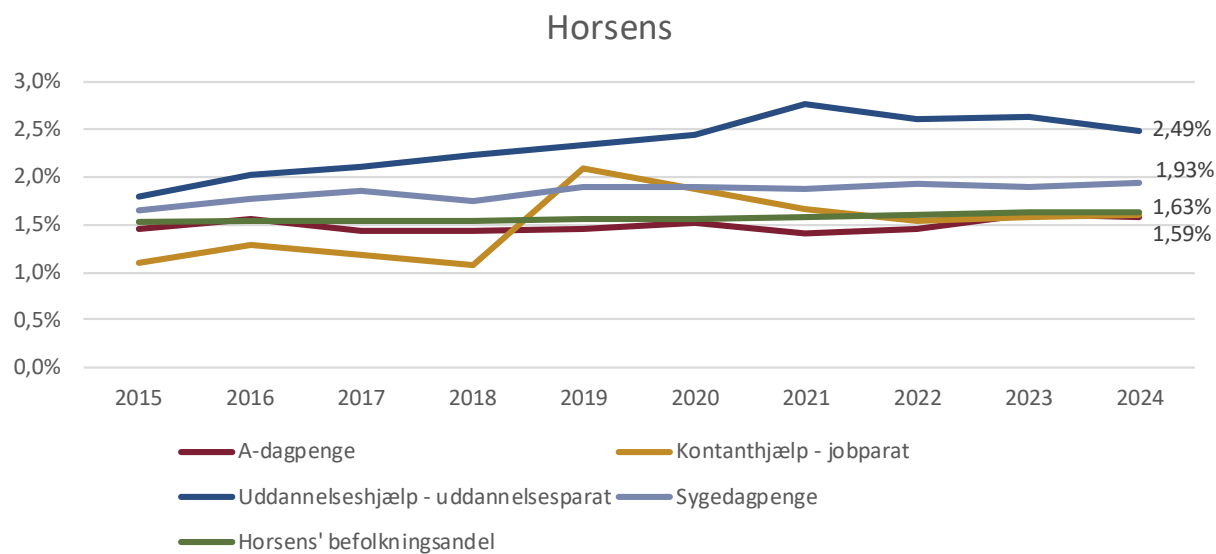
Figur 8.20. Udvikling i andel fuldtidspersoner tæt på arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Randers, pct. (2015-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

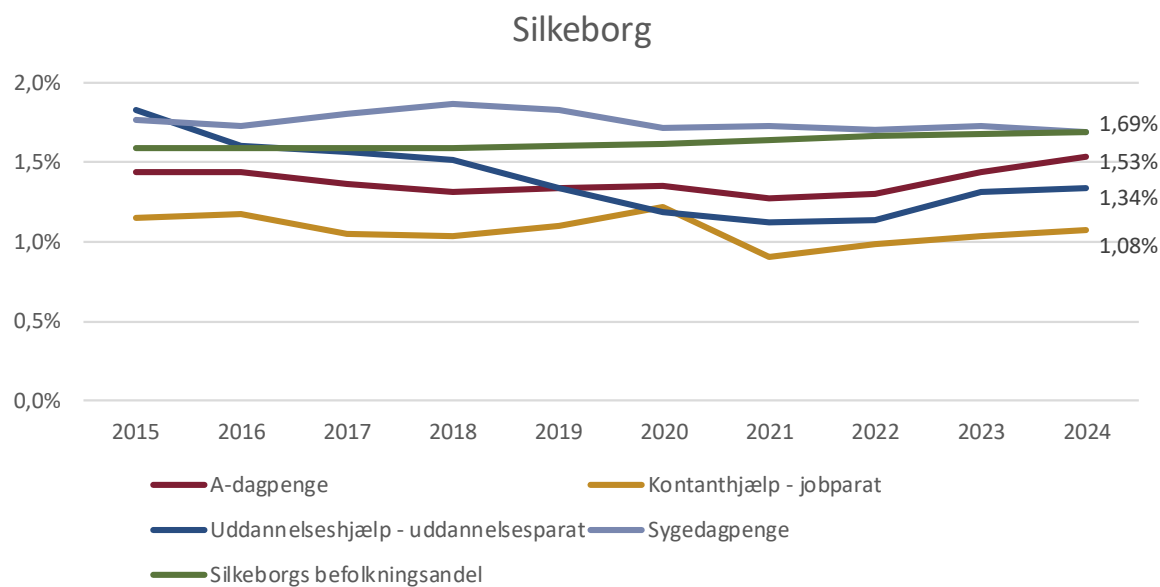
Figureerne nedenfor viser udviklingen i andel fuldtidspersoner blandt målgrupperne tæt på arbejdsmarkedet i de tre sammenligningskommuner sammenholdt med kommunernes befolkningsandel.

Figur 8.21. Udvikling i andel fuldtidspersoner tæt på arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Horsens, pct. (2015-2024)



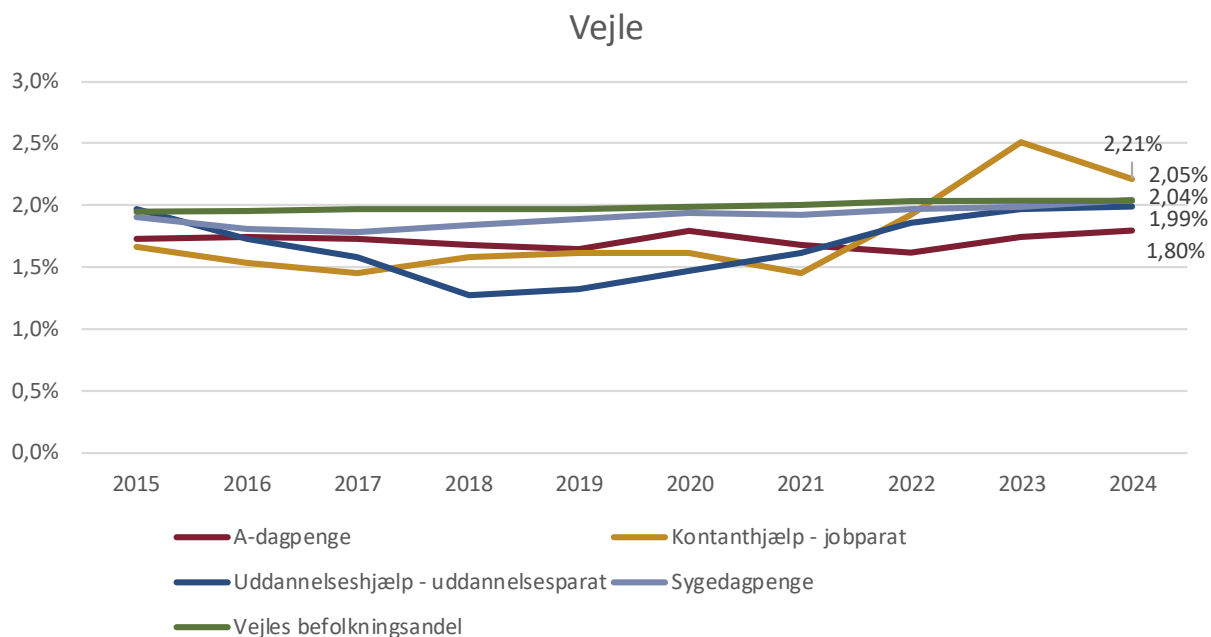
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 8.22. Udvikling i andel fuldtidspersoner tæt på arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Silkeborg, pct. (2015-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

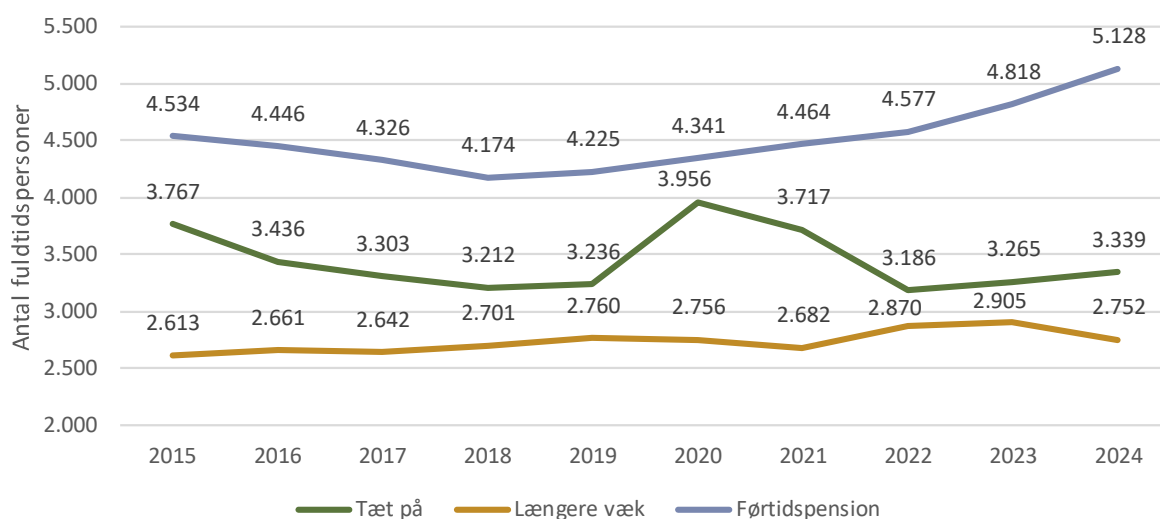
Figur 8.23. Udvikling i andel fuldtidspersoner tæt på arbejdsmarkedet fordelt på målgrupper, Vejle, pct. (2015-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figuren nedenfor viser udviklingen i *antallet* af fuldtidspersoner, der er henholdsvis tæt på og længere væk fra arbejdsmarkedet samt antal fuldtidspersoner, der modtager førtidspension. Gruppen *længere væk* er i absolutte tal fra 2015 til 2024 vokset med 139 fuldtidspersoner, hvilket svarer til en procentvis stigning på 5,3 pct. På landsplan er antallet af fuldtidspersoner i målgrupperne længere væk fra arbejdsmarkedet faldet med 25 pct. i perioden 2015-2024.

Figur 8.24. Udvikling i antal fuldtidspersoner tæt på og længere væk fra arbejdsmarkedet samt på førtidspension i Randers Kommune (2015-2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Databank, Ydelser og egne beregninger.

Tabel 8.5 nedenfor viser antallet af fuldtidspersoner i Randers Kommune fordelt på ydelsesgrupper samt andelen af fuldtidspersoner i ydelsesgrupperne i procent af befolkningen i henholdsvis Randers Kommune, Horsens Kommune, Silkeborg Kommune, Vejle Kommune og i hele landet.

Af figuren fremgår det, at der i Randers Kommune sammenlignet med de øvrige kommuner og hele landet er en større andel af borgere længere væk fra arbejdsmarkedet - særligt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere.

Tabel 8.5. Antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i pct. af befolkningen (16-66 år), 2024

		Antal fuldtids- personer i Randers	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen (16-66 år)				
			Hele landet	Randers	Horsens	Silkeborg	Vejle
Tæt på	A-dagpenge	1.301	1,9	2,0	1,9	1,8	1,7
	Kontanthjælp – Jobparat	148	0,2	0,2	0,7	0,6	0,9
	Uddannelseshjælp – uddannelsesparate	278	0,2	0,4	0,3	0,2	0,2
	Sygedagpenge*	1.632	2,2	2,6	2,6	2,3	2,3
Længere væk	Kontanthjælp – aktivitetsparat	1.056	0,9	1,7	0,7	0,6	0,9
	Uddannelseshjælp – aktivitetsparat	620	0,5	1,0	0,6	0,5	0,5
	Jobafklaringsforløb	697	0,6	1,1	0,8	0,7	0,9
	Ressourceforløb	379	0,4	0,6	0,3	0,3	0,4
Øvrige	Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse	296	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4
	Revalidering	.	0	0	0	0	0
	Ledighedsydelse	294	0,4	0,5	0,7	0,5	0,4
	Fleksjob	2.229	2,5	3,5	3,9	3,4	2,6
	Førtidspension	5.128	6,4	8,0	7,4	6,0	6,2
	Seniorpension	542	0,8	0,9	0,7	0,7	0,6
	Tidlig pension	189	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3

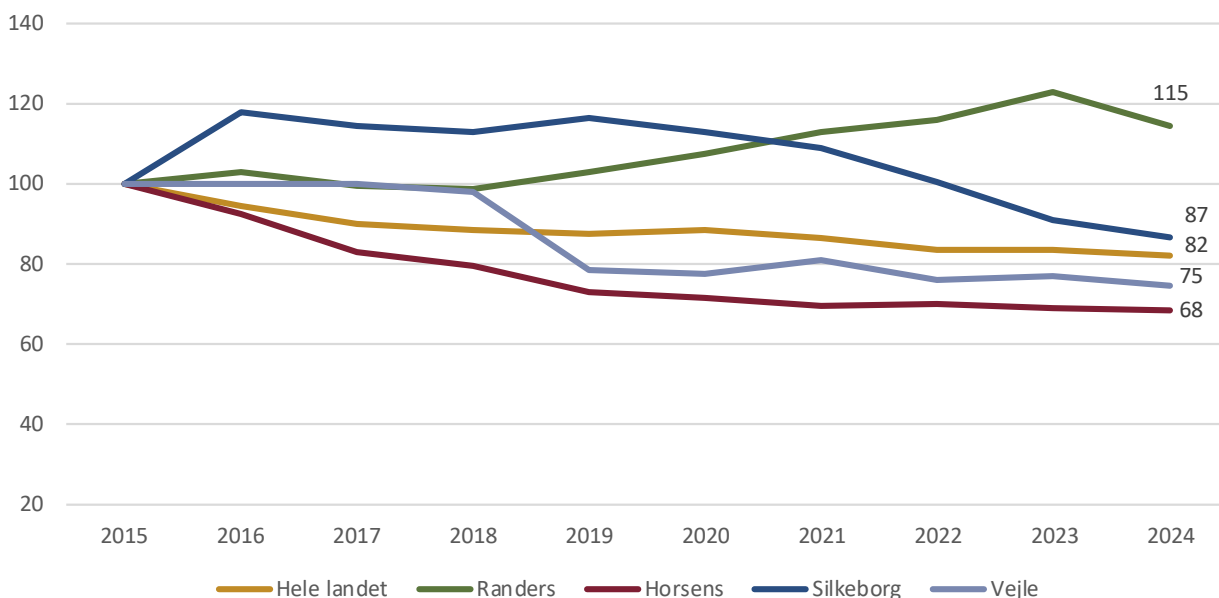
Kilde: Jobindsats.dk, Databank, Ydelser

Note: * Opgørelsen for sygedagpenge er fra 4kv23-3kv24. "." angiver, at der er meget få personer.

I forhold til andelen af borgere på førtidspension fremgår det i en publikation fra Cepos fra maj 2025, at 8,4 pct. af alle borgere i den erhvervsaktive alder (16-66 år) i Randers Kommune modtager førtidspension. Rangeres landets kommuner i forhold til andelen af borgere på førtidspension, placerer Randers Kommune sig som nr. 24 ud af de 98 kommuner, hvor nr. 1 er den kommune med flest borgere på førtidspension. På landsplan modtager 6,6 pct. af befolkningen førtidspension, hvilket er lavere end niveauet i Randers Kommune. Horsens Kommune (7,8 pct.), Silkeborg Kommune (6,2 pct.) og Vejle Kommune (6,5 pct.) har også alle en lavere andel af borgere på førtidspension sat i forhold til kommunernes befolkningsandel sammenlignet med Randers Kommune (CEPOS, maj 2025).

Figur 8.25 nedenfor viser udviklingen i antallet af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere i Randers Kommune fra 2015-2024. Af figuren fremgår det, at antallet af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere overordnet er faldet i sammenligningskommunerne samt på landsplan i perioden 2019 – 2024, mens antallet i Randers Kommune har været stigende fra 2018 og frem til 2023. Fra 2023 til 2024 ses dog en faldende tendens i antallet af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere i Randers Kommune.

Figur 8.25. Indekseret udvikling i antal aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, fuldtidspersoner (2015=100)



Kilde: Jobindsats.dk, [Uddannelseshjælp: Antal personer og fuldtidspersoner](#)

8.4 Beskæftigelsesindsatsen i Randers Kommune

I april 2025 er der indgået en politisk aftale om en reform af beskæftigelsesområdet, der bygger på ekspertgruppens anbefalinger til fremtidens beskæftigelsesindsats (fremtidens beskæftigelsesindsats, 2024). Ekspertgruppen blev nedsat af regeringen i maj 2023 med det formål at udvikle en indsats præget af større frihed, forenkling og værdighed, samtidig med at jobcentre nedlægges, og de årlige udgifter reduceres betydeligt frem imod 2030.

Formålet med ændringen i beskæftigelseslovgivningen er overordnet at skabe et mere enkelt system, hvor borgeren oplever mere sammenhæng i systemet over tid og fx ikke indgår i forskellige ydelsesgrupper og dermed undgår sagsbehandlerskift på grund af ydelsesændringer.

Den politiske aftale, der blev offentliggjort den 9. april 2025, tager udgangspunkt i nedenstående seks grundelementer, der skal reducere udgifterne på området med 2,7 mia. kr. på landsplan.

- Forenkling af målgrupper
- Individuelt tilrettelagt indsats for borgerne
- Værdigt sanktionssystem i balance
- Afskaffelse af jobcenterregimet og frihed i organisering
- Mere plads til a-kasser og private aktører
- Fra proceskrav til resultatstyring

Den politiske aftale ændrer væsentligt rammerne for den kommunale beskæftigelsesindsats i form af mere frihed i kommunernes tilrettelæggelse af indsatsen samt store økonomiske besparelser med heraf følgende behov for reduktion i antallet af medarbejdere, overvejelser om ændret organisering mv. Nedenstående beskrivelser er lavet uden skelen til den nyligt indgåede politiske aftale på landsplan.

Organisering af beskæftigelsesområdet

I Randers Kommune er beskæftigelsesområdet organiseret i en centerstruktur med fire centre. De fire centre er:

- Center for Borgerservice, Ydelser og Digitalisering (BYD)
- Center for Virksomhedsservice og Rekruttering (CVR)
- Center for Job og Kompetencer (CJK)
- Center for Jobrettet Udvikling (CJU)

Center for Borgerservice, Ydelser og Digitalisering består af afdelingerne Borgerservice og Ydelseskantoret. Hertil lægger ansvaret for 'digitalisering', der figurerer i oversigten (se figur 8.26) som et ansvarsområde snarere end en egentlig enhed.

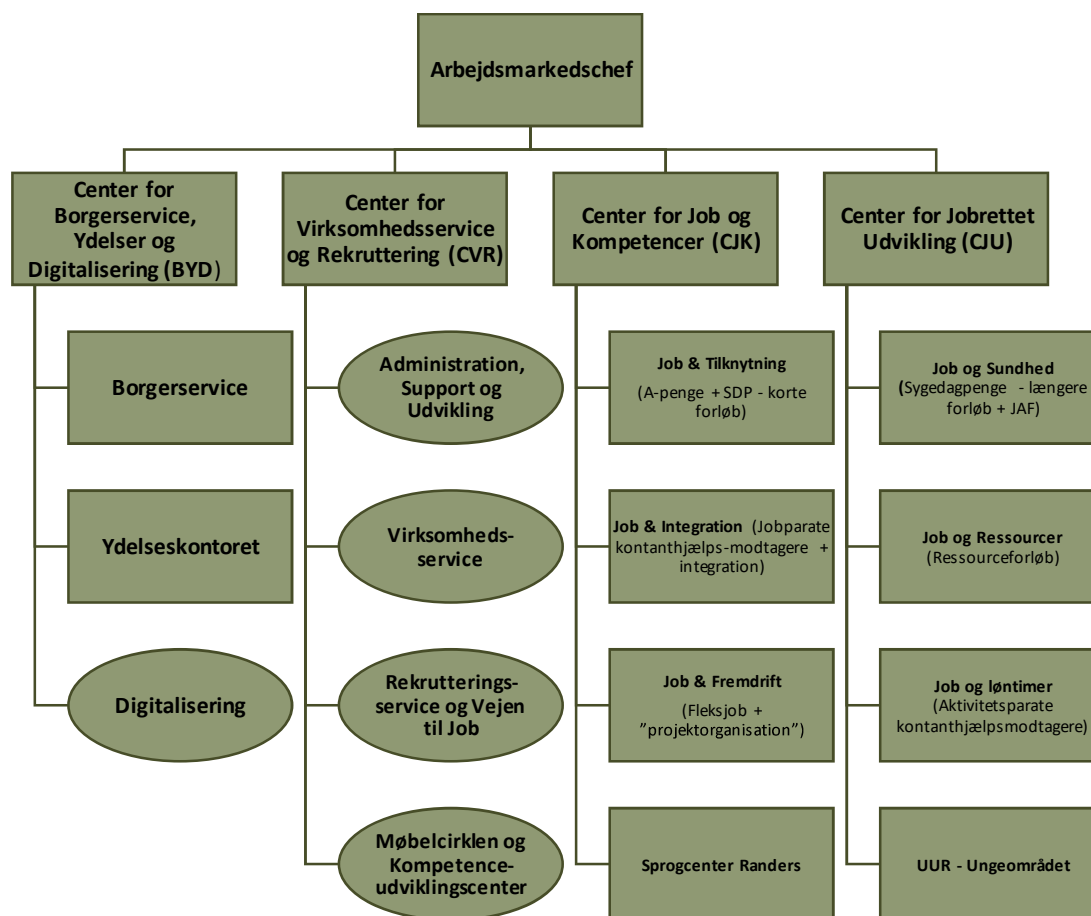
Center for Virksomhedsservice og Rekruttering består af afdelingerne Administration, support og udvikling, Virksomhedsservice, Rekrutteringsservice og 'Vejen til job' samt 'Møbelcirklen' og Kompetenceudviklingscenter. Centret besøger årligt mere end 2.000 lokale virksomheder med det formål at løse lokale arbejdskraftudfordringer, og tilbyder virksomhedsservice inden for rekruttering, fastholdelse af medarbejdere, samt uddannelse og opkvalificering. Centret afholder desuden diverse netværksarrangementer, og hjælper virksomheder, der ansætter medarbejdere med brug for ekstra støtte og vejledning.

Center for Job og Kompetencer udgør den "ene halvdel" af jobcentret. Målgrupperne i centeret er borgere, der er tættere på arbejdsmarkedet. Center for Jobrettet Udvikling udgør den "anden halvdel" af jobcentret, hvor målgrupperne er borgere længere væk fra arbejdsmarkedet. Afdelingerne i de to centre og de tilhørende målgrupper fremgår af figur 8.26.

Ungeområdet er en del af Center for Jobrettet Udvikling. Afdelingen indgår som en del af Den Kommunale Unge-Indsats (KUI), der er et tværfagligt samarbejde, som arbejder for at skabe de bedst mulige betingelser for unge mennesker på vej ind på arbejdsmarkedet.

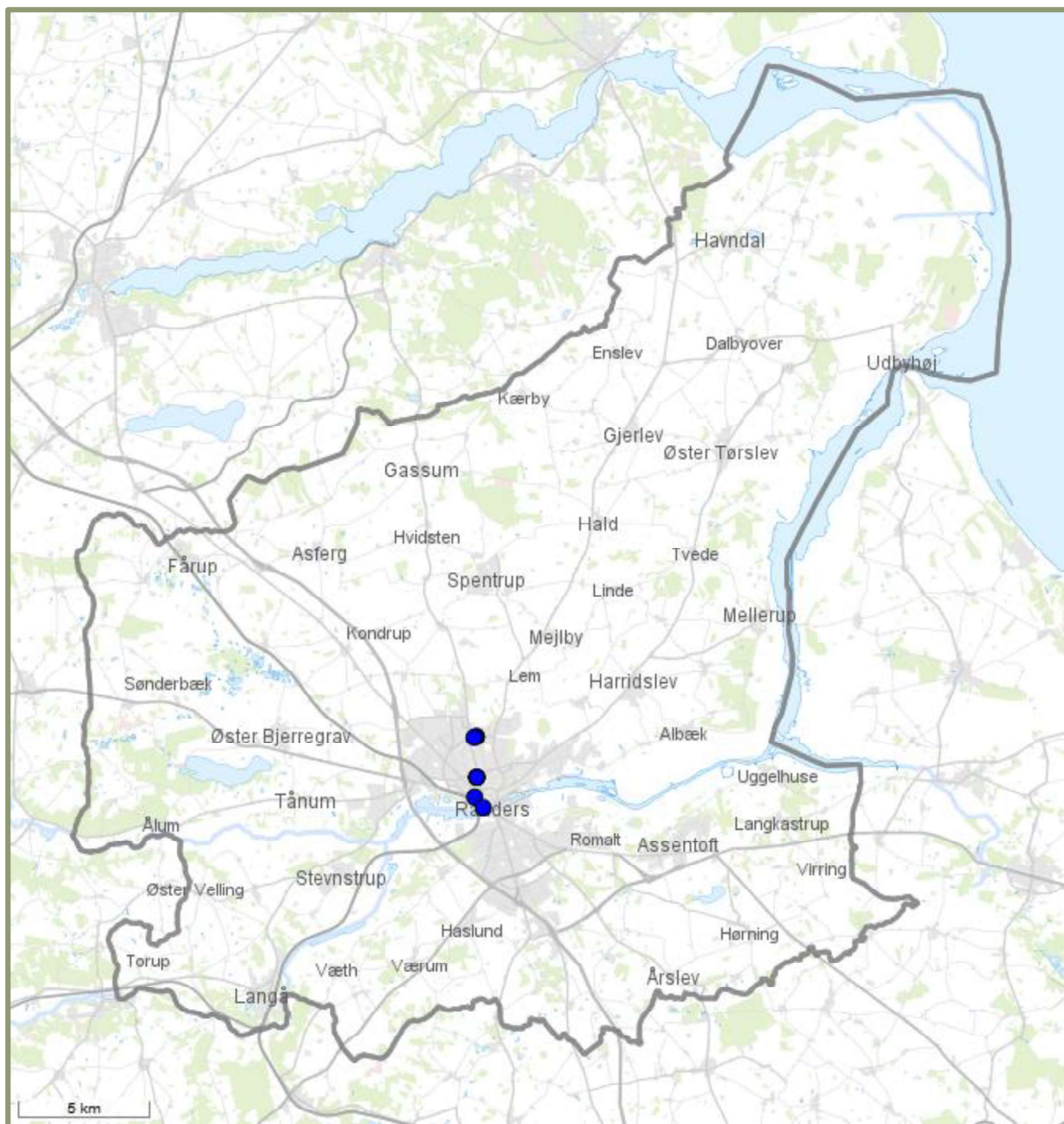
Beskæftigelsesområdet oplever ikke udfordringer i forhold til at rekruttere medarbejdere.

Figur 8.26. Organisationsdiagram for beskæftigelsesområdet i Randers Kommune (februar 2025)



Størstedelen af beskæftigelsesområdet i Randers Kommune er placeret på den gamle kaserne på Regimentvej i den nordlige del af Randers by. Undtagelserne omfatter Borgerservice, som er fysisk placeret på Odinsgade i det centrale Randers, og jobcenterets ungeafdeling, som er fysisk placeret på Tradium (erhvervsskole i Randers) sammen med uddannelsesvejledere fra ungdommens uddannelsesvejledning. Tradium ligger i Sct. Peders Gade i det centrale Randers. De geografiske placeringer fremgår af kortet i figuren nedenfor.

Kort 8.1. Institutioner på arbejdsmarkedsområdet (marts 2025)



Kilde: Randers Kommunes egne data.

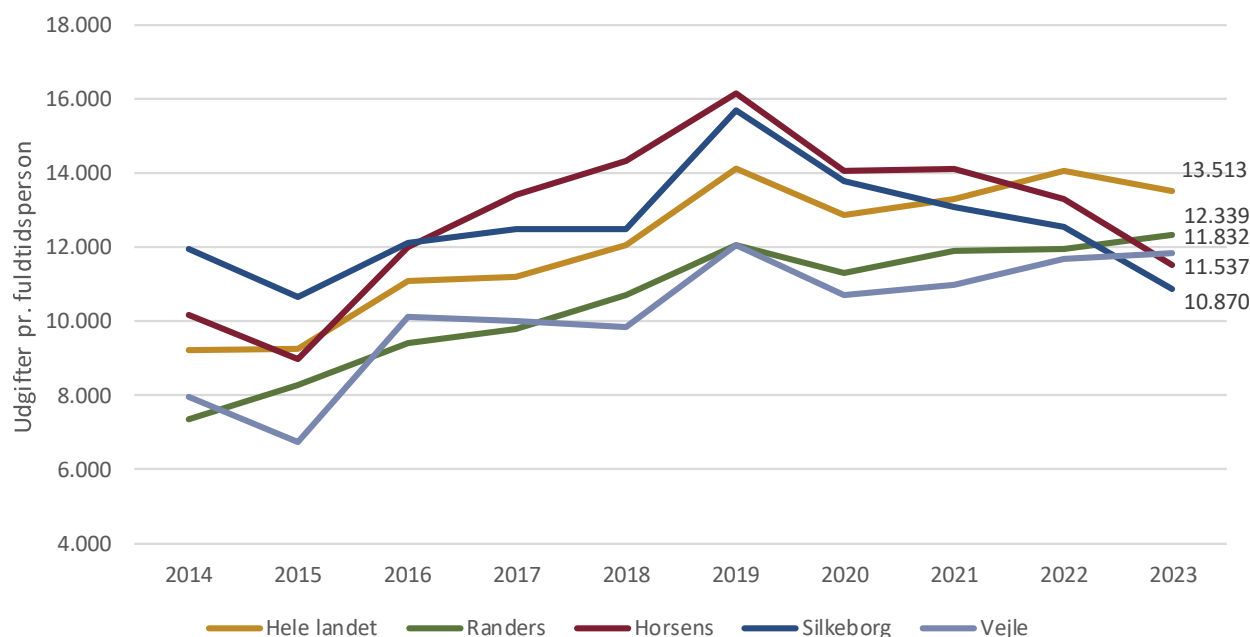
Udgifter til beskæftigelsesindsatsen

Figur 8.27 nedenfor viser udgifterne til den samlede beskæftigelsesindsats (både konto 5 og 6) pr. fuldtidsperson på offentlig forsørgelse i henholdsvis Randers Kommune, sammenligningskommunerne og landsplan. Af figuren fremgår det, at Randers Kommune – sammenlignet med de øvrige kommuner - i meget lav grad har haft udsving i udgifterne til beskæftigelsesindsatsen siden 2014. I 2014 havde Randers Kommune udgifter til beskæftigelsesindsatsen på 7.360 kr. pr. fuldtidsperson, hvilket var lavere end både landsplan og sammenligningskommunerne. Generelt har der i perioden 2014-2023 været en stigende tendens i udgifterne til beskæftigelsesindsatsen i Randers Kommune, dog med et mindre fald fra 2019 til 2020. Fra 2014 til 2022 har Randers Kommune og Vejle Kommune været de to kommuner med færrest

udgifter til beskæftigelsesindsatsen på trods af, at Randers Kommune i perioden har haft en væsentlig højere andel borgere på offentlig forsørgelse end sammenligningskommunerne og hele landet.

Af figuren fremgår det ligeledes, at udgifterne til beskæftigelsesindsatsen i Silkeborg Kommune og Horsens Kommune siden 2019 er faldet væsentligt. Dette har medført, at Randers Kommune i 2023 har de højeste udgifter pr. fuldtidsperson til beskæftigelsesindsatsen (12.339 kr. pr. fuldtidsperson) blandt sammenligningskommunerne, men dog stadig under niveauet på landsplan, hvor udgifterne i gennemsnit er 13.513 kr. pr. fuldtidsperson.

Figur 8.28. Udgifter til beskæftigelsesindsats (konto 5 og 6) i kroner pr. fuldtidsperson (2014-2023)

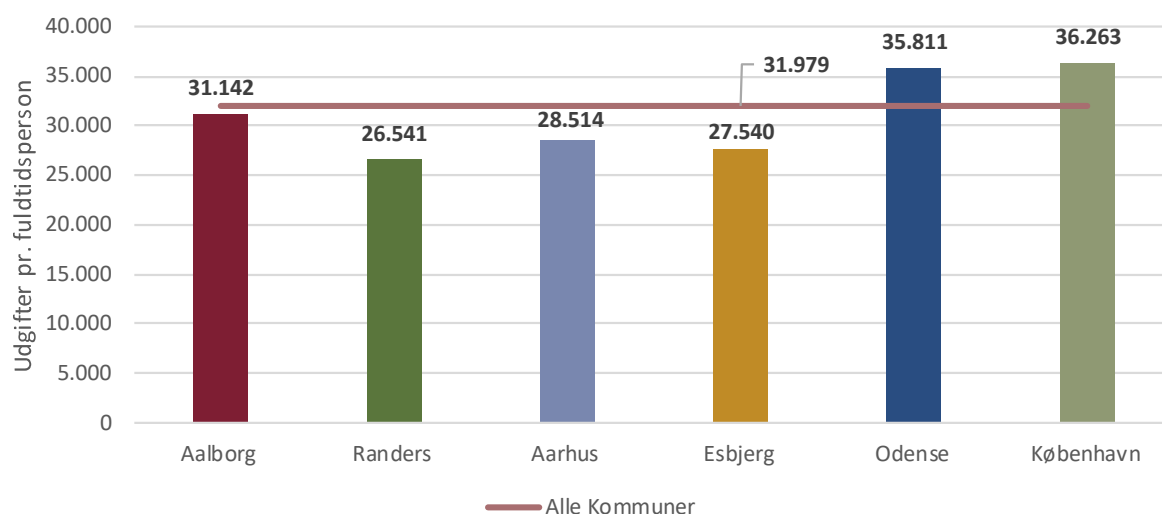


Kilde: Danmarks Statistik (REGK31) og jobindsats.dk, ydelser, offentligt forsørgede, [Antal personer og fuldtidspersoner](#)

I 2024 gennemførte konsulentfirmaerne BDO og HBS Economics en kortlægning af samtlige jobcentres ressource- og tidsforbrug til beskæftigelsesindsatsen baseret på data fra 2022. Kortlægningen blev udført for Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats. Kortlægningen omfatter opgaver vedrørende borgere omfattet af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats og Integrationsloven. I opgørelsen medtages alle de ressourcer, der går til administrative opgaver, opgaver omkring kontaktforløb og indsatser for målgrupper for beskæftigelsesindsatsen. Ressourceopgørelsen omfatter også ydelsesadministration, herunder udbetaling af forsørgelsesydelse, særlig støtte og enkeltydelse for målgrupperne. Konsulentfirmaerne kobledede indberetningen fra kommunerne med antal fuldtidspersoner opgjort i Jobindsats.dk. På den måde har det været muligt at opgøre ressourceforbruget opgjort pr. fuldtidsperson.

Figur 8.29 viser kortlægningen af udgifter pr. fuldtidsperson i seks-byerne og på landsplan. Forvaltningen har ikke data på sammenligningskommunerne. Af figuren fremgår det, at Randers Kommune i gennemsnit har omkostninger for 26.541 kr. (2022) pr. fuldtidsperson på tværs af alle målgrupper, hvilket er det laveste niveau blandt seks-byerne samt under landsgennemsnittet, der var 31.979 kr. pr. Fuldtidsperson.

Figur 8.29. Udgifter (ressource- og tidsforbrug) til beskæftigelsesindsatsen pr. fuldtidsperson (2022)



Kilde: HBO Economics & BDO, 2024a, "Sammenligning af 6-byernes ressource- og tidsanvendelse på beskæftigelsesområdet i 2022" samt HBO Economics & BDO, 2024b, "Randers Kommunes ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen i 2022".

Kortlægningen viste desuden en stor spredning i det kommunale forbrug på beskæftigelsesområdet. Gennemsnittet i top-10 lå på 43.200 kr. pr. fuldtidsperson og gennemsnittet i bund-10 lå på 23.700 kr. pr. fuldtidsperson. Medianforbruget var 31.000 kr. pr. fuldtidsperson. Randers Kommune har således formodentligt været blandt de billigste kommuner i forbruget på beskæftigelsesindsatsen. Kortlægningen viste ligeledes, at når udgifterne pr. fuldtidsperson korrigeres for målgruppesammensætningen i kommunerne, falder Randers Kommunes forbrug til 25.600 kr. pr. fuldtidsperson, hvorimod gennemsnittet i bund-10 stiger til 24.600 kr. (HBS Economics & BDO, 2024b).

Arbejdsmarkedsområdets strategiske plan (ASP)

Byrådet har i Vision 2030 fastlagt de langsigtede politiske mål for Randers Kommune. Af visionen fremgår det blandt andet, at Randers Kommunes beskæftigelse som førnævnt skal ligge klart over landsgennemsnittet samt, at markant flere i Randers får en ungdomsuddannelse. Byrådet peger på, at kommunen skal have en høj social mobilitet og være blandt de bedste – både som sted at bo, vokse op, arbejde og drive virksomhed. Initiativer i Arbejdsmarkedsområdets Strategiske Plan (ASP) skal bidrage til at opfylde byrådets vision.

I lyset af kommunens udfordringer med udviklingen i udgifterne til indkomstoverførsler og arbejdet med Fremtidens Randers, sættes der med ASP retning for de kommende års arbejde med den beskæftigelsesrettede indsats. Der skal med ASP ske en omstilling af driften, der særligt fokuserer på indsatser, der kan opfylde følgende tre forudsætninger:

- At medvirke til at skabe en bedre økonomi, både for beskæftigelsesområdet og for den samlede økonomi i kommunen.
- At forebygge og skabe den positive forandring i kommunens strukturelle, socioøkonomiske udfordringer på længere sigt.
- At bidrage til opfyldelse af byrådets vision om en beskæftigelse klart over landsgennemsnittet.

Initiativerne i planen kategoriseres i henhold til den politiske retning fastlagt i beskæftigelsespolitikken fem spor:

1. Vi møder borgeren med sammenhængende indsatser.

2. Vi vil arbejde for, at borgere bliver selvforsørgende.
3. Vi vil være virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner.
4. Vi vil hjælpe unge med at finde en vej til uddannelse eller beskæftigelse.
5. Vi arbejder målrettet og resultatorienteret.

Randers Kommunes beskæftigelsespolitik kan findes her: [Beskæftigelsespolitik - Randers Kommune](#).

Hvert spor indeholder en række tilhørende initiativer, der kan have effekt på både kort, mellemlang og lang sigt.

Fokusområderne fra budget 2025-2028 er:

- Fortsætte og udvikle indsatserne på sygedagpengeområdet for både kommunale og eksterne arbejdspladser.
- Et særligt fokus på indsatsen for byens unge.
- Kommunens egen rolle som arbejdsplads i at skabe et bæredygtigt arbejdsmarked.
- Helhedsorienterede indsatser på tværs af kommunens fagområder for udsatte familier, hvor det ikke alene er ledighed, der udfordrer.
- Nye borgere i Randers Kommune på overførselsindkomst – som straks skal have et arbejdstilbud.
- Den kommende indførsel af arbejdspligt for flygtninge/indvandrere samt brugen af Integrationsgrunduddannelsen (IGU).

De konkrete initiativer i Arbejdsmarkedets Strategiske Plan kan tilgås på følgende link:

[Arbejdsmarkedets Strategiske Plan](#).

Borgere tæt på arbejdsmarkedet

Beskæftigelsesindsatsen for borgere, der er tæt på arbejdsmarkedet, har til formål at understøtte en hurtig og varig tilbagevenden til job eller uddannelse. Indsatsen tilrettelægges med udgangspunkt i den enkeltes jobmål og CV, og består af en kombination af virksomhedsrettede tilbud, opkvalificering, vejledning og jobsøgningsstøtte. For alle målgrupper findes der flere tværgående tilbud, der har til formål at bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet. "Vejen til job" er et generelt tilbud, der fokuserer på at skabe en tættere kobling mellem borgerne og arbejdsmarkedet. "Karriereteamet" tilbyder et internt jobsøgningsforløb, hvor der arbejdes med jobsøgningsstrategier, ansøgninger og CV. Derudover findes blandt andet "Praktiklisten", hvor borgere kan få adgang til virksomhedsrettede tilbud, som Center for Virksomhedsservice og Rekruttering har indhentet.

De virksomhedsrettede tilbud udgør en central del af indsatsen og omfatter blandt andet praktikforløb, løntilskudsordninger og særlige mentorordninger, der kan hjælpe med at bygge bro til arbejdsmarkedet. Derudover tilbydes opkvalificering i form af ordinær uddannelse, branchekurser og særligt tilrettelagte forløb, der understøtter borgerens mulighed for at få varig beskæftigelse.

Der er desuden iværksat et nyt tiltag i form af en projektorganisation, der segmenterer målgrupperne yderligere fx ledige med udenlandsk baggrund, nyuddannede borgere, borgere med behov for brancheskifte eller borgere, der har oplevet stress eller længere ledighed. I projektorganisationen tilrettelægges indsatsen for borgerne til de specifikke udfordringer, de ledige står overfor.

Udfordringer

En af de største udfordringer i beskæftigelsesindsatsen for borgerne tæt på arbejdsmarkedet er at sikre et tilstrækkeligt antal virksomhedsrettede forløb, der matcher borgernes jobmål. I forvaltningen opleves et

mismatch mellem borgernes jobsøgningsmål og opslåede stillinger. Se eventuelt tabel under afsnittet "Ledigheden i Randers Kommune". Der er behov for både at skaffe relevante praktikpladser og sikre de nødvendige administrative ressourcer til at håndtere forløbene. Derudover er det en udfordring, at der i kommunen er flere borgere med sprogbarrierer end virksomhederne kan/vil ansætte. Overgangen fra a-kassen til beskæftigelsessystemet kan ligeledes være en udfordring, da der ofte er begrænset tid til at etablere den rette indsats.

Lokale proceskrav

Randers Kommune har suppleret den nationale beskæftigelsesindsats med enkelte lokale proceskrav, herunder en tidlig og intensiv indsats for sygedagpengemodtagere, hvor borgerne tilbydes en samtale senest en uge efter, at sagen er blevet oprettet. Derudover skal borgere på ledighedsydelse, jf. den nationale lovgivning, senest tre uger efter opnået ret til ledighedsydelse registrere deres CV på jobnet. I Randers Kommune skal der ligeledes afvikles en jobsamtale senest tre uger efter opnået ret til ledighedsydelse, så CV'et kan godkendes.

Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet

Indsatsen for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet bygger grundlæggende på en ressourcefokuseret tilgang til borgeren. Det handler om at finde de områder, hvor borger har interesser, ressourcer og personlige kompetencer og derfra matche dem til konkrete arbejdsopgaver på arbejdsmarkedet.

Der er tale om en håndholdt og helhedsorienteret indsats, hvor jobcentermedarbejderen (koordinerende sagsbehandler eller personlig jobformidler) faciliterer en indsats, som er rettet mod konkrete jobmål og indsatser, som sætter retning og skaber progression mod disse mål.

Udgangspunktet for indsatsen er det ressourcefokuserede CV, som også er et dialogværktøj i samarbejdet med borgeren. Dette matches til konkrete arbejdsopgaver og dernæst til ABC-jobmål i jobplanen.

Borgeren præsenteres løbende for ledige jobs, som matcher jobmål, interesser og kompetencer. Der støttes til løbende jobsøgning via jobsøgningsportaler eller ved personligt fremmøde, samt via formidling af ledige jobs i jobcentrets rekrutteringsservice, herunder CSR-jobs eller via invitation til "Jobdating-arrangementer".

Indsatsen fra den koordinerende sagsbehandler/personlige jobformidler/jobkonsulent/mentor kombineres med tilbud fra tilbudsviften i Center for Jobrettet Udvikling. Tilbudsviften består af en række beskæftigelsesrettede indsatser, som alle har et jobrettet fokus, men hvor nogle tilbud også har et element af støtte til helbredsmestring i kombination med det at være på en arbejdsplads med forskellige helbredsmæssige udfordringer og skånehensyn.

Som noget nyt arbejdes der i Center for Jobrettet Udvikling i 2025 med resultatmål for tilbud i tilbudsviften. Der er fastsat 1-4 mål, hvoraf to mål er gennemgående i tilbuddene:

- X pct. af borgerne skal være i arbejde, uddannelse eller i fleksjob ved forløbets afslutning.
- X pct. af borgerne skal inden forløbets afslutning være i lønnede timer, delvis raskmeldt.

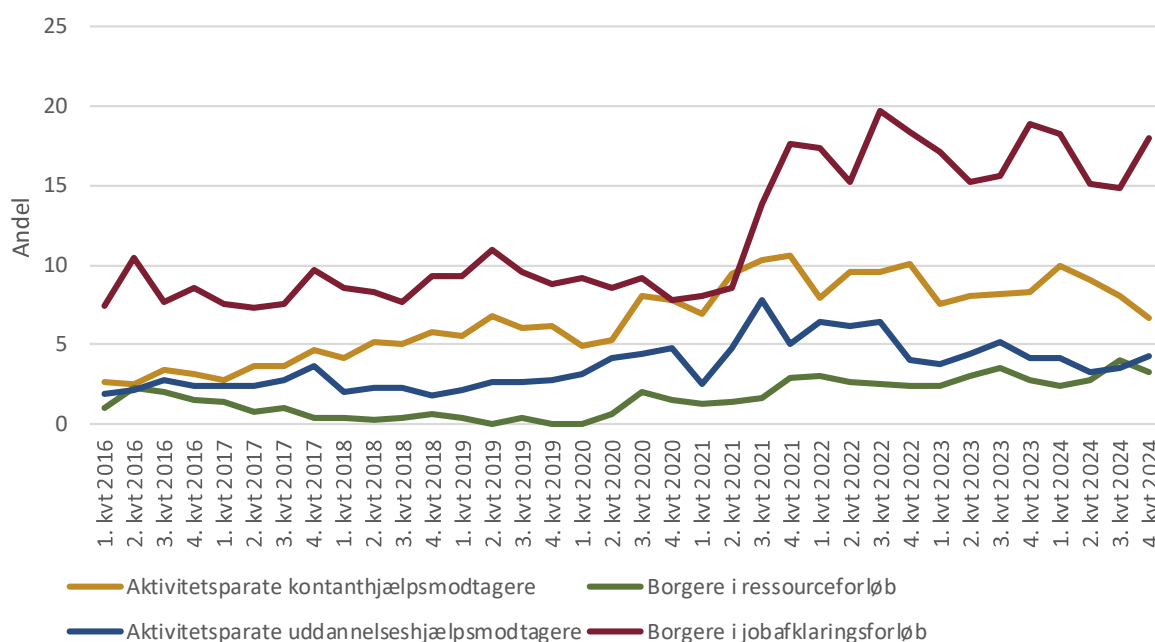
Herudover anvendes tværgående tilbud på Jobcenter Randers:

- Vejen til job – tværgående tilbud med fokus på at koble borgeren tættere på arbejdsmarkedet
- Praktiklisten – tilbud om virksomhedsrettede tilbud, som Center for Virksomhedsservice og Rekruttering har indhentet
- Partnerskabsaftaler med virksomheder, hvor der er lavet aftaler om rummelige praktikforløb til borgere som har brug for en træningsbane – med mulighed for ordinære timer

- Opkvalificeringsforløb i form af ordinær uddannelse, regional pulje
- Nytteindsats med henblik på rådighedsvurdering

Figur 8.30 nedenfor viser andelen af borgere længere væk fra arbejdsmarkedet (henholdsvis aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, borgere i ressourceforløb og borgere i jobafklaringsforløb) med ordinære løntimer i perioden 2016-2024. Det fremgår af figuren, at andelen af borgere i jobafklaringsforløb med ordinære løntimer er den højeste andel blandt de fire målgrupper.

Figur 8.30. Udvikling i andel borgere længere væk fra arbejdsmarkedet med ordinære løntimer, fordelt på målgrupper, pct. (1. kvartal 2016-4. kvartal 2024)

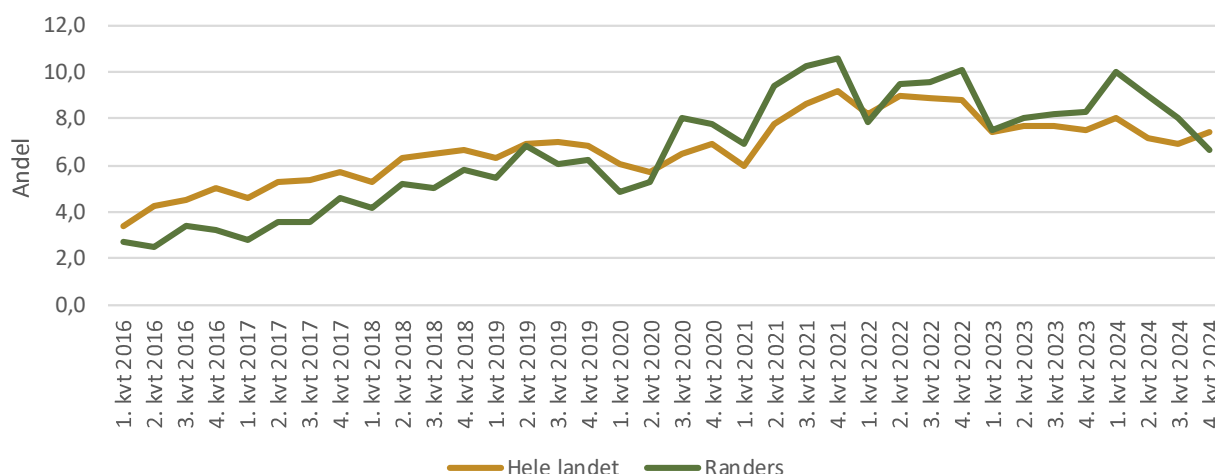


Kilde: Jobindsats.dk, [Kontanthjælp: Antal og andel personer med ordinære løntimer](#); [Ressourceforløb: Antal og andel personer med ordinære løntimer](#); [Uddannelseshjælp: Antal og andel personer med ordinære løntimer](#); [Ydelsesmodtagere med løntimer: Antal og andel ydelsesmodtagere med ordinære timer](#).

I det følgende præsenteres en række figurer, der viser udviklingen i andelen af borgere med ordinære løntimer fordelt på målgrupper sammenlignet med landsplan.

Af figur 8.31 fremgår det, at det er lykkedes at hæve andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i ordinære timer fra 2,7 pct. i første kvartal 2016 til over 10 pct. i løbet af 2021 til 2024. Andelen er dog faldet i løbet af 2024 fra 10 pct. til 7 pct. I perioden har Randers Kommune bevæget sig fra at ligge under landsgennemsnittet frem til 2020 og herfra ligge over landsgennemsnittet frem til 2024, hvor Randers Kommune rammer landsgennemsnittet igen.

Figur 8.31. Andel aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med ordinære løntimer, pct. (1. kvartal 2016-4. kvartal 2024)

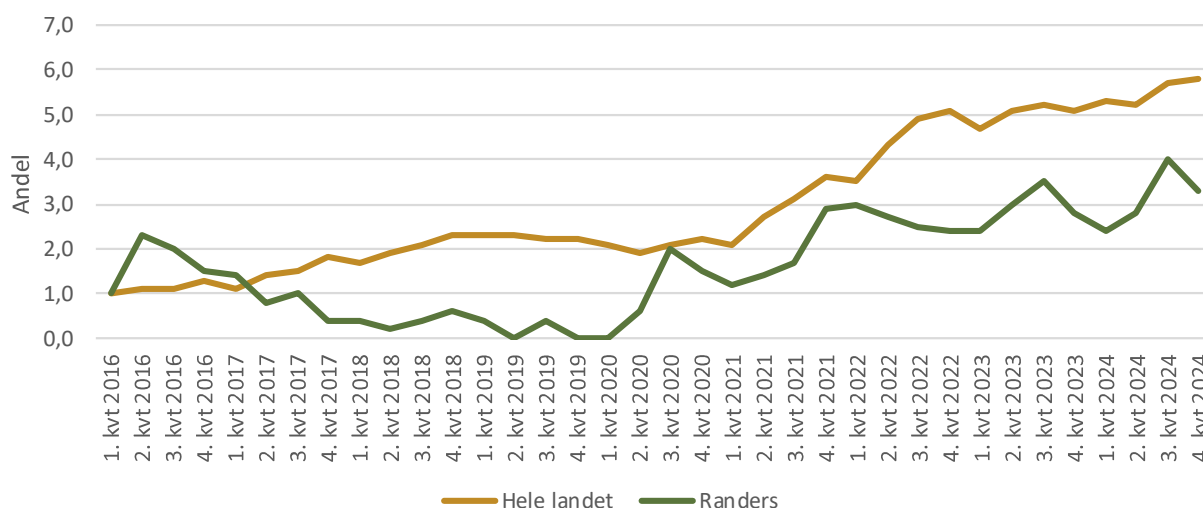


Kilde: Jobindsats.dk, [Kontanthjælp: Antal og andel personer med ordinære løntimer](#)

Note: Andelen af kontanthjælpsmodtagere, der i perioden har haft minimum en måned, hvor de både har modtaget kontanthjælp og løn for ordinær beskæftigelse i større eller mindre omfang.

Figur 8.32 nedenfor viser udviklingen i andelen af borgere i ressourceforløb med ordinære løntimer fra 2016-2024. Forvaltningen har særligt gennem de seneste tre år arbejdet med at få flere i målgruppen i ordinære timer, men ligger pt. under landsgennemsnittet. Målet er at komme op på landsgennemsnittet i løbet af 2025.

Figur 8.32. Andel borgere i ressourceforløb med ordinære løntimer, pct. (1. kvartal 2016-4. kvartal 2024)

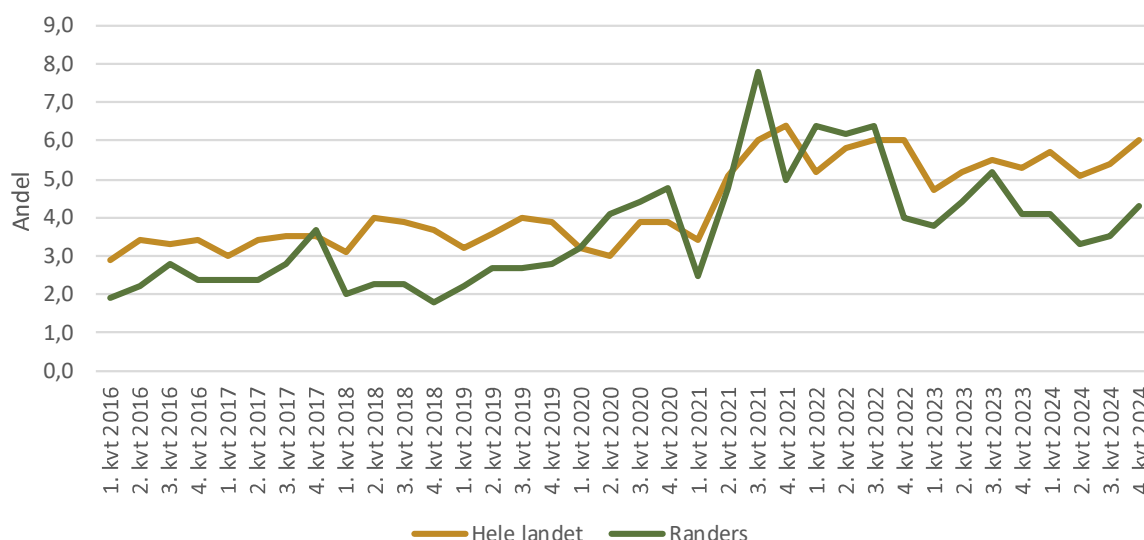


Kilde: Jobindsats.dk, [Ressourceforløb: Antal og andel personer med ordinære løntimer](#)

Note: Andelen af modtagere af ressourceforløbsydelse, der i perioden har haft minimum en måned hvor de både har modtaget ressourceforløbsydelse og løn fra ordinære løntimer i større eller mindre omfang.

Figur 8.33 viser udviklingen i andelen af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere med ordinære timer fra 2016 til 2024. Randers Kommune ligger pt. under landsgennemsnittet, men har netop i 2025 ændret væsentligt på organiseringen og tilgangen til arbejdet med unge, så de unge får mulighed for i langt højere grad at vælge en jobrettet tilgang og dermed øge fokus på netop ordinære timer.

Figur 8.33. Andel aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere med ordinære løntimer, pct. (1. kvartal 2016-4. kvartal 2024)



Kilde: Jobindsats.dk, Uddannelseshjælp: [Antal og andel personer med ordinære løntimer](#)

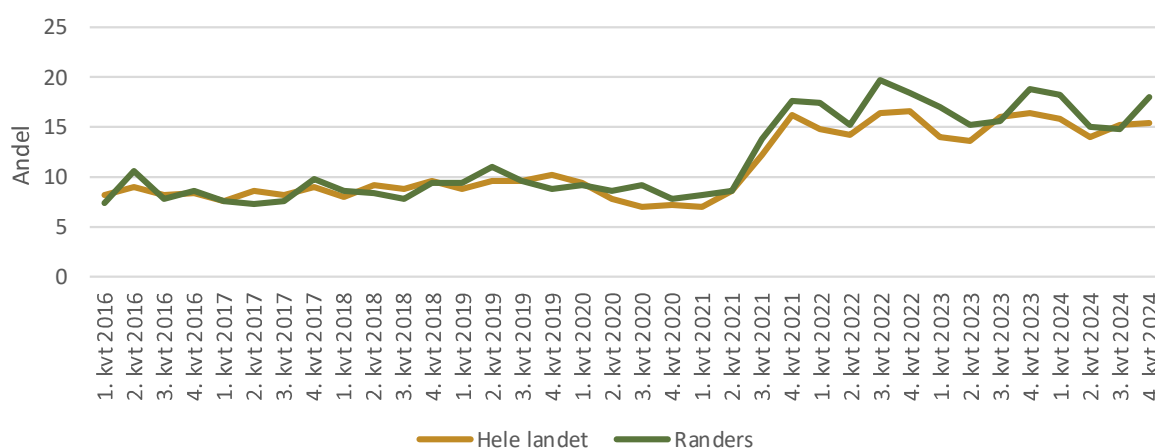
Note: Viser andelen af uddannelseshjælpsmodtagere, der i perioden har haft minimum en måned, hvor de både har modtaget uddannelseshjælp og løn for ordinær beskæftigelse i større eller mindre omfang.

Randers Kommune iværksatte i 2023 en analyse af langvarige sager, der blev udført af konsulentfirmaet Carelink. Analysen indeholdt en række anbefalinger – herunder særligt anbefalinger til et kompetenceløft i arbejdet med de sygemeldte borgere og et stærkere fokus på ledelsestilsyn i disse forløb.

På den baggrund har Randers Kommune investeret i flere ressourcer til området og et særskilt kompetenceudviklingsforløb, som har bidraget til udvikling af den faglige og mere resultatorienterede tilgang til arbejdet med sygemeldte borgere.

Figuren nedenfor viser udviklingen i andelen af borgere i jobafklaringsforløb med ordinære timer fra 2016 til 2024. Det fremgår af figuren, at Randers Kommune ligger over landsgennemsnittet.

Figur 8.34. Andel borgere i jobafklaringsforløb med ordinære løntimer, pct. (1. kvartal 2016-4. kvartal 2024)



Kilde: Jobindsats.dk, [Ydelsesmodtagere med løntimer: Antal og andel ydelsesmodtagere med ordinære timer](#)

Figur 8.35 nedenfor viser udviklingen i andelen af delvise raskmeldinger i Randers Kommune og på landsplan fra 2016-2024. Det fremgår af figuren, at Randers Kommune følger landsgennemsnittet for borgere, som er delvist raskmeldt fra sygedagpenge.

Figur 8.35. Andel delvise raskmeldinger, pct. (1. kvartal 2016-4. kvartal 2024)



Kilde: Jobindsats.dk, [Sygedagpenge: Antal delvise raskmeldinger/sygemeldinger](#)

Note: Andel forløb hvor den sygemeldte er delvis syge- eller raskmeldt i pct. af antallet af sygedagpengeforløb inden for den valgte periode.

Udfordringer

I forhold til borgerne længere væk fra arbejdsmarkedet opleves det som en udfordring at skabe kontakt til arbejdsgivere. Center for Virksomhedsservice og Rekruttering har skabt et stort netværk af virksomheder, som tilbyder ordinære timer og CSR-jobs, men i praksis kan det være vanskeligt/omstændeligt at skabe den første kontakt til virksomheden og "sælge borger ind". Det tager som regel noget tid at finde det rette match mellem virksomhed og borgers situation, herunder jobønsker, skånehensyn og ressourcer, så en virksomhed som kan/ønsker at rumme dette.

Der er desuden en del borgere, som er udfordret i at mestre daglig livsførelse. Det kan være manglende evne til at strukturere hverdagens opgaver, manglende netværk og social isolation. En udfordring er også den stadige søgen hos borgerne eller pårørende imod at få stillet en diagnose (særligt på børne- og ungeområdet). Det stiller store krav til, hvordan forvaltningen kan/skal handle i de (ofte meget lange) perioder/år, hvor der afventes en udredning.

Lokale proceskrav

Der er i kommunen fastsat interne procedure for kvalitetssikring af arbejdet, herunder sparringsmøder, tjeklister, støtteværkøjer, eksempler og beskrivelser af hvad der er vigtigt i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet, samtaler og de faglige vurderinger som foretages inden fx at en sag sættes på møde i rehabiliteringsteamet – men der er ikke i kommunen fastlagt proceskrav ud over de lovgivningsbestemte proceskrav.

Beskæftigelsesområdets tilbudsvifte

Tilbudsviften på beskæftigelsesområdet i Randers Kommune er en oversigt over samtlige tilbud på beskæftigelsesområdet. Tilbudsviften godkendes for et år ad gangen af beskæftigelsesudvalget. I 2024 var

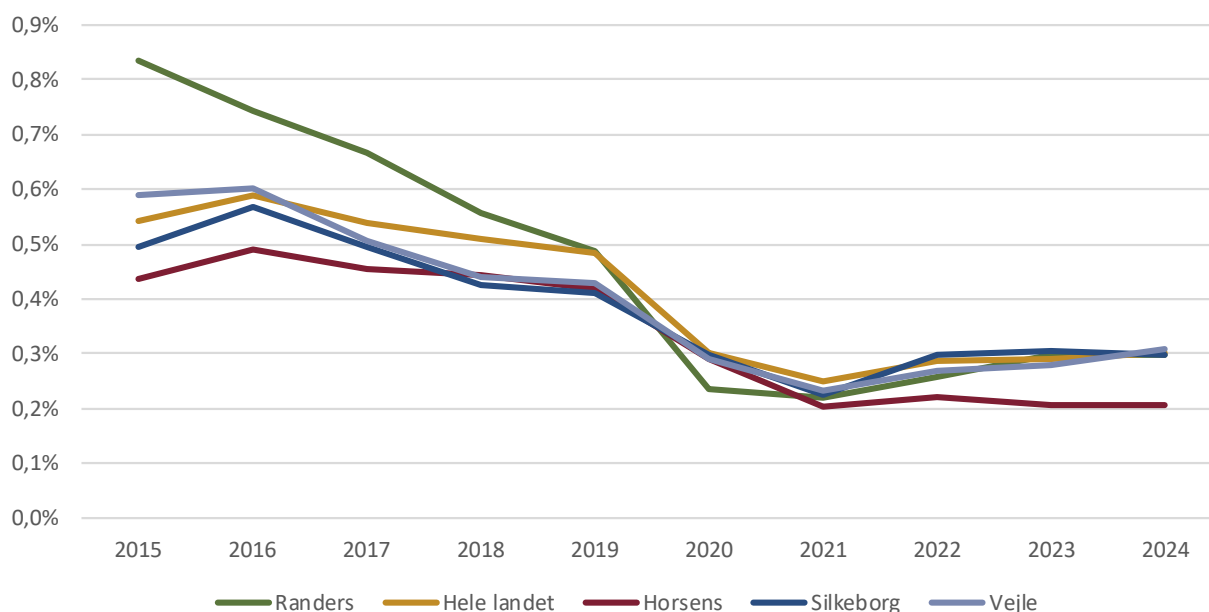
de samlede udgifter til tilbudsviften 81,9 mio. kr. Omkring 9 pct. af udgifterne var til Forberedende Voksenuddannelse (FVU), ordinær uddannelse, 6-ugers jobrettet uddannelse og mentor (svarende til 7,0 mio. kr.), mens omkring 91 pct. af udgifterne gik til øvrig vejledning og opkvalificering (svarende til 74,9 mio. kr.). Beskæftigelsesområdet's tilbudsvifte for 2025 kan tilgås på følgende link: [Tilbudsviften 2025](#).

Borgere i forløb på virksomheder

Virksomhedspraktik

Figur 8.36 nedenfor viser fuldtidsaktiverede i virksomhedspraktik i pct. af befolkningen (16-66 år) i Randers Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan. Af figuren fremgår det, at Randers Kommune i 2024 ligger på niveau med både Silkeborg, Vejle og landsplan, som alle ligger over Horsens Kommune. I forhold til udviklingen siden 2015 fremgår det, at Randers Kommune i 2015 havde en markant højere andel af fuldtidsaktiverede i virksomhedspraktik, men at kommunen siden 2015 har oplevet et fald i andelen. Ses der på de absolutte tal i Randers Kommune var der 525 fuldtidsaktiverede i virksomhedspraktik i 2015, mens der i 2024 var 189.

Figur 8.36. Udvikling i andel fuldtidsaktiverede i virksomhedspraktik i pct. af befolkningen (2015-2024)



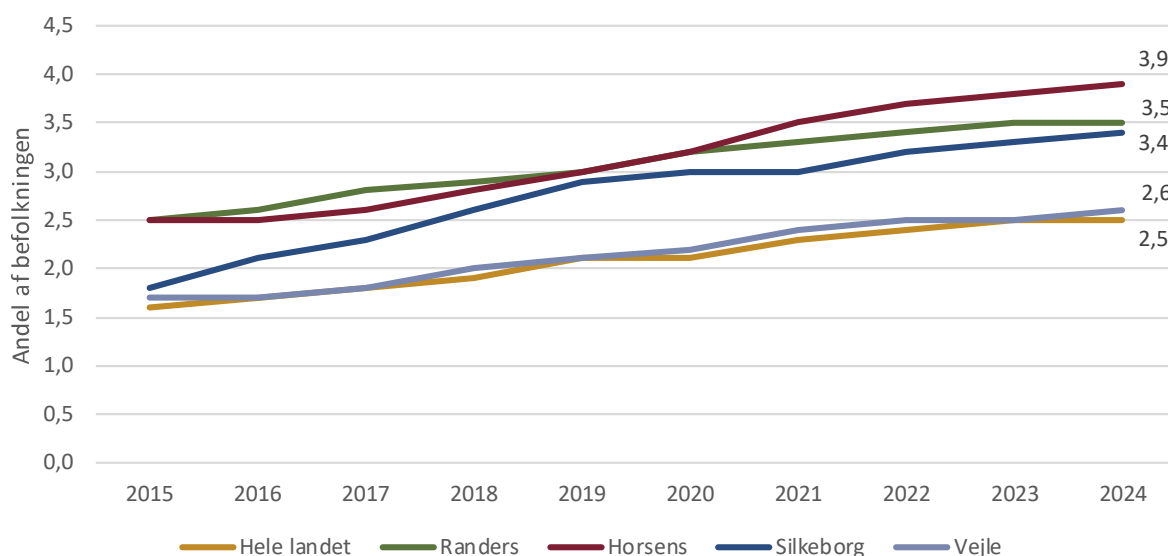
Kilde: Jobindsats.dk, Tilbud og samtaler: Antal aktiverede og fuldtidsaktiverede, Danmarks Statistik (FOLK1A) og egne beregninger.

Note: Målingen af fuldtidsaktiverede er beregnet som antal uger, hver enkelt person har været aktiveret inden for den valgte periode divideret med det antal uger, som hele perioden dækker. Hvis man har valgt perioden ét år – og dermed 52 uger – og en person har deltaget i aktivering i 26 uger inden for den valgte periode, vil personen tælle med som en halvperson i opgørelsen af antal fuldtidsaktiverede. Målingen er beregnet som antal fuldtidsaktiverede divideret med antal personer mellem 16 og 66 år i befolkningen.

Fleksjob

Figur 8.37 nedenfor viser fuldtidspersoner i fleksjob i pct. af befolkningen i Randers Kommune samt i sammenligningskommunerne og på landsplan. Af figuren fremgår det, at andelen i Randers Kommune (3,5 pct.) er højere end både andelen på landsplan og andelen i Silkeborg Kommune og Vejle Kommune. Kun Horsens Kommune ligger over Randers med 3,9 pct. Randers Kommune havde mellem 2015 og 2018 den største andel af fuldtidspersoner i fleksjob. I 2019 og 2020 lå Horsens og Randers på samme niveau, hvorefter Horsens har overhalet Randers Kommune. I absolutte tal er antallet af fuldtidspersoner i Randers Kommune steget fra 1.590 i 2015 til 2.229 i 2024.

Figur 8.37. Udvikling i antal fuldtidspersoner i fleksjob i pct. af befolkningen (16-66 år), 2015-2024



Kilde: Jobindsats.dk, Fleksjob: Antal personer og fuldtidspersoner

Note: Målingen af fuldtidspersoner er beregnet som summen af antal uger, hver person har været i fleksjob inden for den valgte periode divideret med det antal uger, som hele perioden dækker. Hvis man fx. har valgt perioden ét år – og dermed 52 uger – og en person har været i fleksjob i 26 uger, vil personen tælle med som en halv person i opgørelsen af antal fuldtidspersoner. Målingen er desuden beregnet som antal fuldtidspersoner divideret med antal personer mellem 16 og 66 år i befolkningen.

Beskrivelse af fleksjobområdet

Det lokale arbejdsmarked i Randers Kommune er meget åbne for at tage et socialt ansvar i forhold til at ansætte borgere i fleksjob. Mange fleksjob er dog etableret på få timer, da der tidligere har været et fokus på, at et lille fleksjob var bedre end intet. Det kan have en positiv betydning for den enkelte, men samtidig betyder det, at der er en stor gruppe af fleksjobansatte, der reelt er tættere på en førtidspension end i at blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

Fleksjobafdelingen leverer en tredjedel af sagerne til førtidspension i kommunen, og derfor er der i afdelingen en interesse i at fastholde og udvikle arbejdsevnen hos borgerne. Samtidig er størstedelen af indstillingerne til fleksjob på under 10 timer, hvorfor kommunen gennem de sidste fire år har haft et særligt fokus på, hvordan der arbejdes med progression og udvikling af borgernes arbejdsevne.

I 2021 udkom en fokusrevision fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og Deloitte omhandlende kommunernes håndtering af indstilling og etablering af fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 2. Her fremgik det, at kommunerne havde potentiale i at have fokus på at få lavet korrekte afgørelser til borgerne i forhold til, hvilken paragraf indstillingen gik på, at der blev arbejdet tydeligt med udvikling, og at der blev lavet de nødvendige revurderinger, hvis det ikke lykkedes at etablere et fleksjob på få timer (STAR, 2021). I Randers Kommune var der behov for at justere på alle tre parametre. Først og fremmest kom der fokus på at lave korrekte afgørelser, hvor der i forbindelse med modtagelse af nye sager, blev lavet en arbejdsgang på, at sagerne fik en markering med udviklingsfleksjob, så der hurtigt både for ledige og ansatte kunne dannes et overblik over, hvilke borgere der skulle være en særlig opmærksomhed på i forhold til at udvikle arbejdsevnen.

I 2022 begyndte fleksjobafdelingen at afholde samarbejds møder med alle afgivende afdelinger for at få en faglig drøftelse af målgruppen for fleksjob, og hvordan de andre afdelinger arbejdede med sagerne, inden de kom videre til fleksjobafdelingen. Der var desuden et stort fokus på, hvad der egentligt var rammerne

for at være i målgruppe for et fleksjob – udvikling, jobsøgende mm. Der er siden sket en bevægelse, hvor det interne samarbejde i forvaltningen er blevet yderligere formaliseret, og det er tydeligt, at kendskabet til hinanden og relationerne har været med til at styrke samarbejdet.

Fleksjobafdelingen har ligeledes været i dialog med rehabiliteringsteamet om vigtigheden i, at der i indstillingerne er tydelige og realistiske udviklingsmuligheder for borgerne. Fleksjobafdelingen og rehabiliteringsteamet har desuden været i dialog om, hvordan de sager, der ikke lykkes på rehabiliteringsteammødet, kan forberedes frem mod til nyt møde. Dette samarbejde har været givtigt, og der er kommet en fælles forståelse for, hvordan disse sager kan beskrives, så borgerne ikke skal ud i yderligere afklaringer, som kunne være tilfældet tidligere.

I 2023 lavede fleksjobafdelingen en kort prøvehandling i forhold til, hvornår medarbejderne i fleksjobafdelingen oplevede, at det gav mening at lave opfølgning i udviklingsfleksjob, og hvad der skulle være til stede for, at medarbejderne oplevede, at der kunne ske en udvikling. Resultaterne af prøvehandlingen var, at medarbejderne fandt det vanskeligt at tale om udvikling i de sager, hvor borgerne havde været ansat i mere end 1 år i stillingen og næsten umuligt, hvis det først skete ved 2,5 års-opfølgningen. Det gav til gengæld mening inden for de første 3-6 måneder og evt. igen inden for det første år, men kun hvis der ved etablering var lavet en tydelig aftale og forventningsafstemning mellem borger og arbejdsgiver. I fleksjobafdelingen arbejdes der fokuseret på at lave tydelige aftaler med borger og arbejdsgiver omkring udvikling. Afdelingen arbejder ligeledes med, at borgerne skal udnytte deres arbejdssevne, og der laves derfor vurderinger hver gang, der skal etableres et job.

I 2024 fik forvaltningen bistand fra et eksternt konsulentfirma med henblik på at undersøge, hvilke områder forvaltningen med fordel kunne øge fokus på i forhold til borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet og i forhold til kommunens økonomi. Konsulentfirmaet fremlagde, at fleksjob i Randers Kommune i gennemsnit etableres på 8,8 timers effektiv arbejdstid, og at forvaltningen med fordel kan have fokus på vejen til fleksjob, samt hvordan der arbejdes med at øge antallet af timer. Fokus her var primært på opgaven i de afgivende afdelinger og i sommeren 2024 blev der igangsæt et tværgående projekt, der havde til hensigt at understøtte flere borgere i at være i fleksjob i et højere timetal, og derigennem samtidig reducere tilgangen til førtidspension.

Fremadrettet vil fokus i høj grad være på at udvikle fastholdelsesindsatsen på fleksjobområdet. Både i forhold til hvordan der kan arbejdes endnu mere fokuseret på udvikling og progression, men også på fastholdelse af sygemeldte borgere. Forvaltningen er i gang med at udvikle indsatsen, og er startet med de lavthængende frugter i forhold til en skarp vurdering, når borgere og virksomheder henvender sig med et ønske om at sætte timetallet i ansættelsen ned. Der kommer desuden til at være et stort fokus på den løbende udvikling af arbejdssevnen, og hvordan de løbende nye informationer i sagerne anvendes, når der skal foretages de lovpligtige opfølgninger.

I marts 2025 opnormeres fastholdelsesindsatsen med et årsværk i et forsøg på at sikre, at der er ressourcer til det ekstra opfølgingsarbejde.

Det er ressourcekrævende at arbejde målrettet med udvikling og progression på fleksjobområdet. Med den demografiske sammensætning i Randers Kommune er mange sager meget komplekse, og borgerne har brug for hjælp fra andre instanser for at kunne fastholde og mestre en hverdag. Samtidig er der i mange sager i høj grad brug for en håndholdt indsats, som lovgivningen ikke umiddelbart lægger op til. På trods af dette vil der i forvaltningen være fokus på at arbejde med faglig opkvalificering, så medarbejderne bliver endnu bedre til at holde det rette jobrettede fokus og prioritere ind i opgaverne. For at lykkes helt vil det te

kræve, at der arbejdes mere virksomhedsrettet tættere på borgerne for derigennem bedre at sikre det rette match.

Den kommunale virksomhedsservice i Jobcenter Randers

Primo 2016 samlede Jobcenter Randers den direkte virksomhedskontakt i én afdeling (dengang "Jobcenter Randers Erhverv") med det daværende mål om at skabe én indgang for virksomhederne og for at kunne servicere erhvervslivet bedst muligt og højne deres tilfredshed med jobcenteret. Jobcenter Randers Erhverv hedder i dag *Center for Virksomhedsservice og Rekruttering*, og har nu 16 årsværk fordelt i et virksomhedsteam og et rekrutteringsteam, der varetager den primære opsøgende kontakt med byens virksomheder samt et administrativt team til understøttelse.

Den primære opsøgende virksomhedskontakt er således forankret i én afdeling i Jobcenter Randers med enkelte undtagelser på fx fastholdelse i sygedagpenge og lignende. Afdelingen afholder årligt ca. 2.000 møder med lokale virksomheder med det formål at tilbyde professionel, hurtig og effektiv service inden for rekruttering, fastholdelse af medarbejdere samt uddannelse og opkvalificering, og afdelingen varetager tillige et tilbud i Tilbudsviften kaldet 'Vejen til job' - et tilbud på tværs af målgrupper. Afdelingen tilrettelægger årligt 6-8 opkvalificeringsforløb (via AMU) med virksomheder, der angiver et konkret arbejdskraftsbehov, og hvor behovet samtidig er på de regionale positivlister mv.

Afdelingen laver tillige den årlige 'Arbejdskraftsprognose', der undersøger virksomhedernes forventninger til arbejdskraft 12 mdr. frem i tid.

Herudover (med-)arrangerer afdelingen en række arrangementer i løbet af året:

- "Jobdating". 6 gange årligt, 12-18 virksomheder med ledige stillinger, 2-400 borgere.
- Årlig messe: 'Kloge Hænder'-messe med fokus på det erhvervsfaglige område. I 2024: 59 virksomheder og 400 deltagere. (arrangeret sammen med Dansk Industri, Amtsavisen, 3F, Dansk Metal, Tradium, Business Randers, Jobcenter Randers og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UUR) i Randers Kommune.)
- Årlig messe: 'Karrieredag' med fokus på højtuddannet arbejdskraft. I 2024: 30 virksomheder. (arrangeret sammen med østjyske jobcentre og Business Randers)
- 4 årlige gratis CSR-netværksarrangementer, hvor en række lokale virksomheder mødes og deler viden og metoder til håndtering af borgere på kanten af arbejdsmarkedet.
- Leder/mentorkursus: Løbende gratis kursus for ledere eller nøglepersoner på arbejdspladser, der ønsker mere viden og konkrete værktøjer til at tage imod borgere på kanten af arbejdsmarkedet.
- Løbende uddeling af CSR-certifikater samt screening af kandidater til den årlige CSR-pris.
- 'Jobmatch'-arrangementer: Hvis en konkret virksomhed har et større rekrutteringsbehov, laves et lokalt arrangement hos virksomheden, hvor interesserede og kvalificerede kandidater inviteres derud med henblik på, at parterne kan have en dialog om virksomheden, stillingerne og kandidaterne.

Afdelingen indgår også som en del af Randers Kommunes samlede Erhvervsservice bestående af medarbejdere fra Center for Virksomhedsservice og Rekruttering, Byg, Plan og Natur samt Klima, Energi og Erhverv. I den forbindelse bruger Jobcenter Randers' Center for Virksomhedsservice ressourcer på en række opgaver, blandt andet:

- Deltagelse i formaliseret netværk kaldet LKS (Lokalt Koordineret Samarbejde), hvor enhederne fra Randers Kommunes samlede virksomheds- og erhvervsservice er repræsenteret samt kommunes uddannelsesinstitutioner.

- Faste vagter i bemanning af kommunens centrale erhvervs-hotline, der svarer på spørgsmål om byggetilladelser, lokalplaner/byggegrunde, arbejdskraft mv.
- Deltagelse i fællesmøder med resten af erhvervsservice med virksomheder i kommunen.
- Deltagelse i et 'velkomstteam' i Randers Kommune, der byder virksomheder, der flytter til Randers, velkommen samt giver et overblik over Randers Kommunes samlede virksomheds- og erhvervsservice.
- Borgmester/direktionsbetjening om virksomhedsområdet.

Nærmere om rekrutteringsteamets virke

I Randers Kommunes jobcenter arbejder Rekrutteringsservice målrettet med formidling af arbejdskraft med det formål at understøtte virksomhedernes efterspørgsel på kvalificerede medarbejdere.

I samarbejde med de virksomheder, der vælger kommunen som rekrutteringspartner, udarbejdes der en rekrutteringsstrategi baseret på den enkelte virksomheds behov, herunder fastlæggelse af jobprofil, kompetencer, præsentation af kandidatfelt og hastighed i rekrutteringsarbejdet. Formidlingen af kandidater til virksomheden sker på baggrund af dialoger med kandidaterne om pågældende job, hvor forvaltningen screener i forhold til det potentielle match til jobbet/virksomheden, inden kandidaterne formidles. Herunder har forvaltningen "Open Office" i Rekrutteringsservice, hvor forvaltningen dagligt møder og taler med mange jobsøgende kandidater. Derudover sker formidlingen af kandidater i tæt samarbejde på tværs med jobcentrets øvrige konsulenter, der ligeledes dagligt har kompetencefokuserede dialoger med kandidaterne. Selve formidlingen af kandidater kan være i form af CV'er, skriftlig/mundtlig præsentation af kandidater, eller at kandidaterne selv kontakter virksomhederne. Forvaltningen rådgiver desuden virksomhederne i, hvordan der på bedst mulig vis tiltrækkes og formidles kandidater til den pågældende stilling, der skal rekrutteres til. Forvaltningen tilbyder alle virksomheder med rekrutteringsudfordringer "fast-track-rekruttering" med kandidatformidling indenfor tre arbejdsdage.

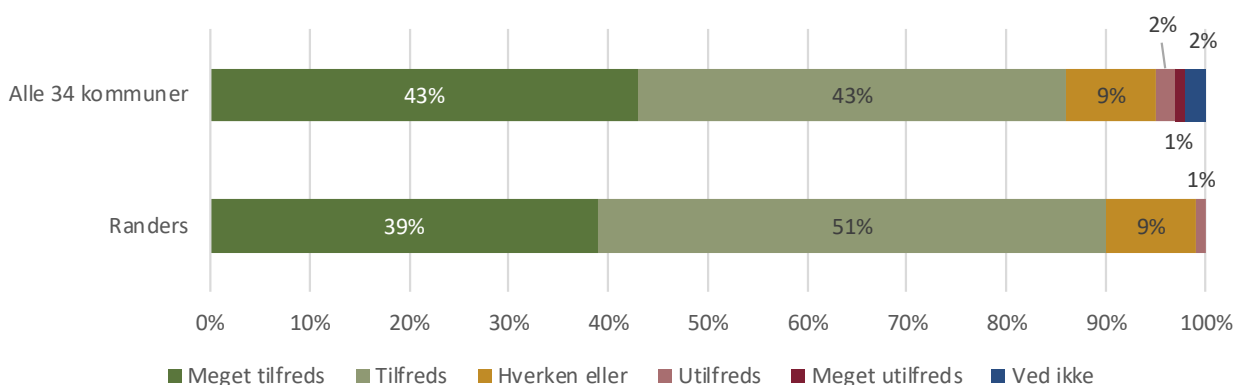
Under rekrutteringsprocessen er forvaltningen i tæt dialog med virksomhederne, indtil arbejdskraftsbehovet er dækket. Særligt i forhold til mangelområder samarbejdes der i Østjysk Formidlingsnetværk, som er et netværk af 12 østjyske jobcentre, om at formidle arbejdskraft til virksomhederne på tværs af kommunerne. Virksomhedsservice taler med virksomhederne om mulighederne for at omstrukturere arbejdsopgaver for herved at få en anden type medarbejder til at løse opgaverne, når det er svært at finde fx faglært arbejdskraft. Denne type rekrutteringsstrategi er desuden værdifuld for virksomhederne set i relation til at tiltrække og fastholde medarbejdere, der af forskellige årsager enten kun kan eller har et ønske om at arbejde på nedsat tid, og understøtter dermed et mangfoldigt arbejdsmarked.

Virksomhedernes oplevelse af den kommunale virksomhedsservice i Jobcenter Randers

Randers Kommune deltager løbende i KL's undersøgelser af virksomhedernes tilfredshed med jobcenterets virksomhedsservice. Undersøgelsen gennemføres hvert kvartal. Antallet af kommuner, der deltager, varierer hvert kvartal. I den seneste undersøgelse fra fjerde kvartal 2024 deltog 34 kommuner. Randers Kommune har senest deltaget i undersøgelsen i fjerde kvartal 2024. Her deltog 83 lokale virksomheder fra Randers Kommune i undersøgelsen. I Randers Kommune udsendes spørgeskemaet til de virksomheder, som jobcentrets virksomhedskonsulenter har været i kontakt med, så undersøgelsen giver et blik på virksomhedernes tilfredshed med Jobcenter Randers' virksomhedsservice.

Af figur 8.38 nedenfor fremgår virksomhedernes samlede tilfredshed med jobcenteret. Figuren viser, at der er en større andel af virksomheder på tværs af alle deltagende kommuner (43 pct.), der er *meget tilfredse* med jobcenteret sammenlignet med andelen af virksomheder i Randers Kommune (39 pct.), der er *meget tilfredse* med jobcenteret. I forhold til andelen af virksomheder, der er *tilfredse* med jobcenteret, er andelen i Randers Kommune 51 pct., mens den på tværs af alle 34 kommuner er 43 pct. Det vil sige, at samlet er 90 pct. af virksomhederne tilfredse eller meget tilfredse med jobcentret i Randers. På tværs af alle kommuner er denne andel 86 pct. I Randers er kun 1 pct. af virksomhederne utilfredse med jobcenteret, og ingen virksomheder er meget utilfredse. På tværs af de 34 kommuner er 2 pct. utilfredse og 1 pct. meget utilfredse.

Figur 8.38. Virksomhedernes samlede tilfredshed med jobcenteret (4. kvartal 2024)



Kilde: KL, Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrenes service i 4. kvartal 2024

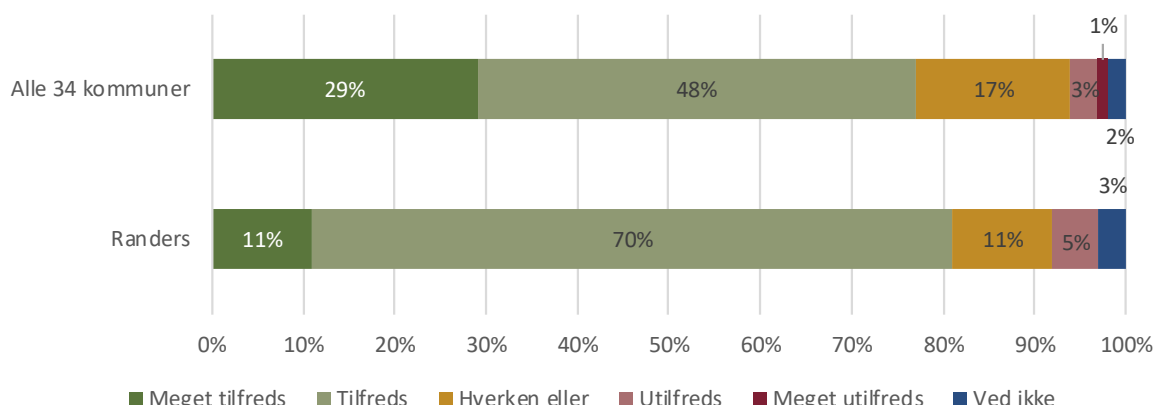
Note: Spørgsmålsformuleringen var 'Hvor tilfreds har du samlet set været med jobcenteret igennem forløbet?'

Virksomhedstilfredshedsundersøgelsen fra fjerde kvartal 2024 viser, at den hyppigste årsag til kontakt mellem virksomhed og Jobcenter Randers var generel kontakt om jobcenterets services fx servicebesøg, dialog om fremtidige arbejdskraftbehov, mv. 48 pct. af virksomheder angav dette som årsagen til deres kontakt med jobcenteret. På tværs af alle kommuner angav 27 pct. af virksomhederne dette som årsagen til deres kontakt med jobcenteret. Den hyppigste årsag til kontakt med jobcenteret blandt alle kommuner var opkvalificering af ledige fx løntilskud, virksomhedspraktik eller lignende (50 pct.). I Randers Kommune angav 40 pct. af virksomhederne dette som årsagen til kontakten med jobcenteret.

I forhold til hvem der tog initiativ til kontakten besvarede 68 pct. af virksomhederne i Randers Kommune, at det var jobcenteret, der tog initiativet. Blandt alle deltagende virksomheder – på tværs af de 34 kommuner – svarede 63 pct., at det var jobcenteret, der tog initiativ til kontakten.

I undersøgelsen fra fjerde kvartal 2024 fremgår det desuden, at 66 pct. af virksomheder fra Randers Kommune havde fået fremsendt kandidater af jobcenteret. På tværs af de 34 kommuner havde 59 pct. af virksomhederne fået fremsendt kandidater af jobcenteret. Nedenstående figur 8.39 viser virksomhedernes tilfredshed med jobcenterets evne til at finde en passende kandidat. Det fremgår af figuren, at der er flere virksomheder på tværs af de 34 kommuner, der er meget tilfredse med de fremsendte kandidater, men ser man samlet på antallet af virksomheder, der enten er meget tilfredse eller tilfredse, er andelen i Randers Kommune 81 pct., mens den på tværs af de 34 kommuner er 77 pct.

Figur 8.39. Virksomhedernes tilfredshed med fremsendte kandidater (4. kvartal 2024)



Kilde: KL, Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrenes service i 4. kvartal 2024

Note: Spørgsmålsformuleringen var 'Hvor tilfreds var du med jobcenterets evne til at finde en kandidat, der passede til virksomhedens behov?'

Undersøgelsen viser desuden, at 46 pct. af virksomhederne i Randers Kommune har ansat en medarbejder som følge af samarbejdet med jobcenteret. På tværs af alle deltagende kommuner er denne andel 51 pct. I forhold til om virksomhederne har indgået aftale om virksomhedspraktik, løntilskud eller lignende som følge af samarbejdet med jobcenteret, er dette tilfældet for 88 pct. af de adspurgte virksomheder i Randers Kommune. På tværs af alle deltagende kommuner er denne andel 75 pct.

Af tabel 8.6 nedenfor fremgår formidlingsgraden og ansættelsesgraden i Randers Kommune samt i Vejle Kommune, Horsens Kommune, Silkeborg Kommune og på landsplan. Formidlingsgraden er et udtryk for antallet af kandidater, som jobcentret har formidlet til en virksomheds jobordre, divideret med antallet stillinger i jobordren. Jobordrer er henvendelser fra virksomheder om direkte hjælp til rekruttering af medarbejdere i ordinære stillinger. I tredje kvartal 2024 var formidlingsgraden i Jobcenter Randers 0,87, hvor 1,0 betyder, at jobcentret formidlede et antal kandidater svarende til, hvad der blev efterspurgt i jobordren. Jobcenter Randers' formidlingsgrad ligger højere end formidlingsgraden blandt jobcentre på landsplan (0,84) og formidlingsgraden i Horsens Kommune (0,83) og Silkeborg Kommune (0,84), men lavere end formidlingsgraden i Vejle Kommune (0,88).

I forhold til ansættelsesgraden er dette et udtryk for antallet af formidlede kandidater, som er blevet ansat af virksomheden med jobordren divideret med antallet af stillinger for jobordren. I tredje kvartal 2024 var ansættelsesgraden i Randers Kommune 0,37, hvor 1,0 betyder, at alle stillinger for jobordren blev besat af formidlede kandidater. Ansættelsesgraden i Randers Kommune ligger under ansættelsesgraden på landsplan (0,44) og i Horsens Kommune (0,60), men over niveauet i Vejle Kommune (0,34) og Silkeborg Kommune (0,26).

Tabel 8.6. Formidlings- og ansættelsesgrad (3. kvartal 2024)

	Formidlingsgrad	Ansættelsesgrad
Hele landet	0,84	0,44
Randers Kommune	0,87	0,37
Horsens	0,83	0,60
Silkeborg	0,84	0,26
Vejle	0,88	0,34

Kilde: Jobindsats.dk, [Jobformidling: Antal oprettede jobordrer samt formidlings- og ansættelsesgrad](#)

Note: Formidlingsgraden er et udtryk for antallet af kandidater, som jobcentret har formidlet til jobordren, divideres med antallet af stillinger for jobordren. Hvis jobcentret formidler flere kandidater end antallet af stillinger på jobordren, medregnes disse ikke i formidlingsgraden, og denne kan derfor ikke overstige en værdi på 1.

I KL's virksomhedstilfredshedsundersøgelse adspørges virksomheder også om, hvilke rekrutteringskanaler de forventer at benytte ved rekruttering af nye medarbejdere. Af tabel 8.7 nedenfor fremgår det, at 39 pct. af virksomhederne vil anvende jobcentret i Randers Kommune. Blandt alle de 34 deltagende kommuner er andelen, der forventer at benytte jobcentret, 37 pct.

Tabel 8.7. Virksomhedernes forventede rekrutteringskanaler

	Randers Kommune	Alle 34 kommuner
Vi slår stillingerne op (databaser og jobannoncer)	71 pct.	62 pct.
Netværk	57 pct.	48 pct.
LinkedIn	33 pct.	26 pct.
Jobcentret	39 pct.	37 pct.
Vikar-/rekrutteringsbureau	10 pct.	8 pct.
A-kasser	4 pct.	3 pct.
Andet	12 pct.	11 pct.
Ved ikke	4 pct.	10 pct.

Kilde: KL, Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrenes service i 4. kvartal 2024

Note: Spørgsmålsformuleringen var 'Hvilke rekrutteringskanaler forventer din virksomhed at benytte ved rekruttering af nye medarbejdere (sæt gerne flere krydser)? Andelen summer ikke til 100 pct., da virksomhederne har kunnet sætte flere krydser.

Samarbejde på tværs af forvaltninger

Randers Kommune har særligt siden indførelsen af ressourceforløb i 2013 og Ungdommens Uddannelseshus (UUR) i 2015 arbejdet helhedsorienteret og tværfagligt. Dette har blandt andet ført til et arbejde med relationel kapacitet, hvor der blev gennemført en større undersøgelse af den relationelle koordinering mellem arbejdspladser på tværs af forvaltninger. Undersøgelsen medførte et større fokus på en række af samarbejdsflader, som der løbendes arbejdes med.

Derudover er der arbejdet med en fælles forståelse af mål, indsatser og faglig metode på tværs af forvaltninger, særligt mellem socialområdet og arbejdsmarkedsområdet. Dette har blandt andet medført, at der på socialområdet er blevet indarbejdet indsatsområder omhandlende beskæftigelse i aftalerne mellem byrådet og henholdsvis voksenhandicapområdet samt området for psykiatri og socialt udsatte.

Fælles borgere

I det nedenstående fremgår en række tabeller med opgørelser over fælles borgere på henholdsvis social- og beskæftigelsesområdet samt sundhed- og beskæftigelsesområdet. Opgørelserne er fordelt på skoledistrikter i Randers Kommune.

Tabel 8.8 viser, at der i januar 2025 samlet set er 2.341 borgere (18 år eller over) som både har en kontakt til sundhedsområdet i Randers Kommune og en sag på Randers Jobcenter. Ud af disse har 1.507 borgere en direkte kontakt til sundhedsrådets tilbud (sundhedsfremme, genoptræning, kronikertilbud, ressourceforløb, special-, social- og ungetandpleje samt høre & syn), mens 834 borgere har en kontakt som følge af, at deres barn er kategoriseret i den højeste risikogruppe i sundhedsplejens eller tandplejens kategorisering, og derfor opfylder kriterierne for at være særlig udsat. Sundhedsområdet er i kontakt med mange sårbare borgere, men i og med at sundhedsrådets tilbud strækker sig over kortere tid, betyder det, at tallet vil være væsentligt højere, hvis man ser på antal borgere over et år med en kontakt/sag begge steder. Førtidspensionister er en stor målgruppe for sundhedsrådets tilbud, og det bør i denne

sammenhæng bemærkes, at hovedparten af førtidspensionisterne i Randers Kommune ikke har en sag på jobcentret, og derfor ikke vil fremgå af ovennævnte tal.

Tabel 8.8. Antal borgere med en sag/kontakt både på sundhedsområdet og i jobcenteret i januar 2025

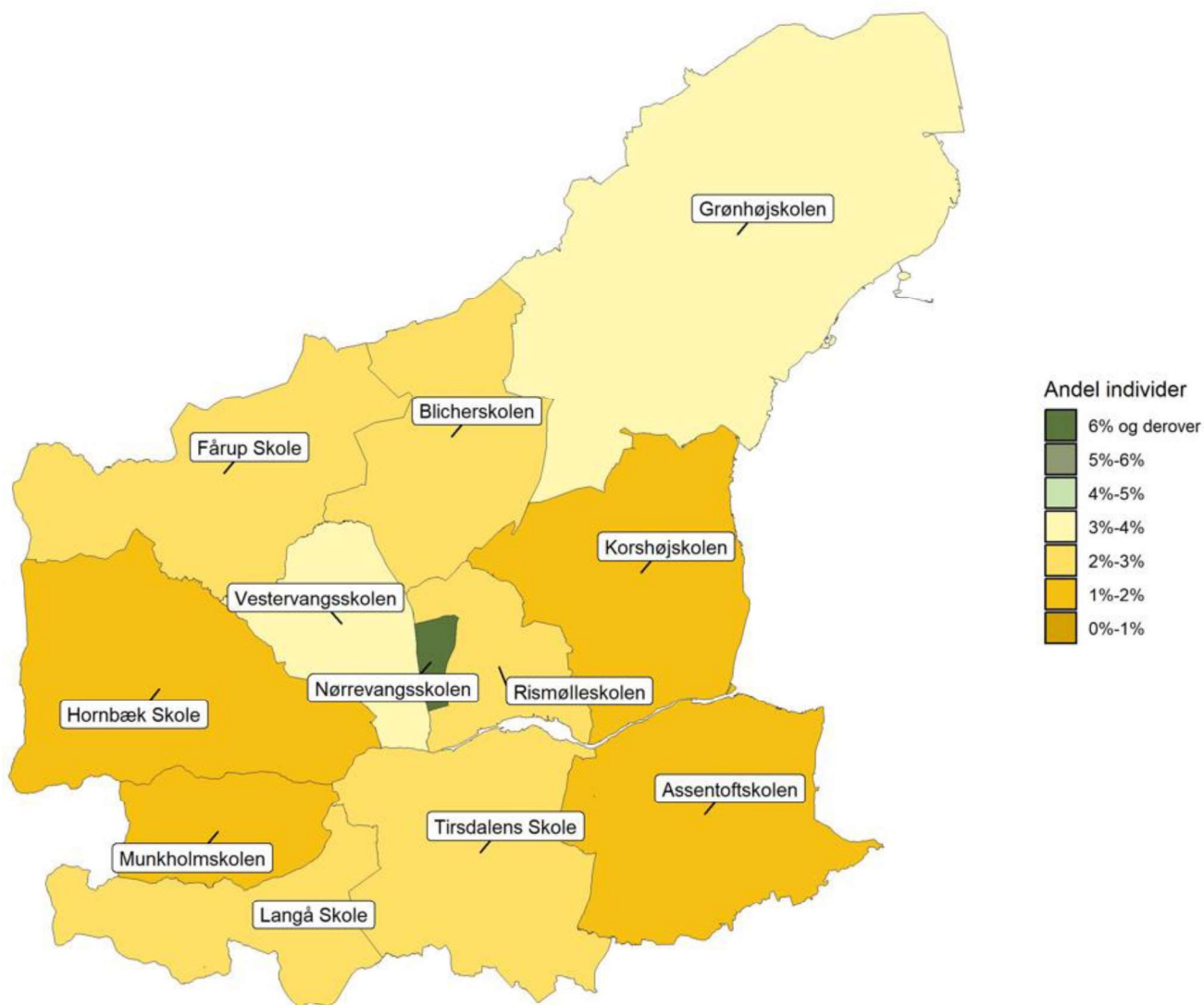
Skoledistrikt	Antal borgere	Andel af borgere (+18 år) i distriktet
Assentoftskolen	76	1,7 pct.
Blicherskolen	70	2,8 pct.
Fårup Skole	69	2,8 pct.
Grønhøjsskolen	132	3,0 pct.
Hornbæk Skole	94	1,8 pct.
Korshøjsskolen	53	1,8 pct.
Langå Skole	76	2,6 pct.
Munkholmskolen	42	1,7 pct.
Nørrevangsskolen	272	6,1 pct.
Rismølleskolen	420	2,9 pct.
Tirsdalens Skole	337	2,2 pct.
Vestervangsskolen	568	3,1 pct.
Beskyttet adresse	132	5,6 pct.
I alt	2.341	2,9 pct.

Kilde: Randers Kommunes egne data.

Note: De inkluderede indsatser på sundhedsområdet er sundhedsfremmetilbud, genoptræning, kronikertilbud, ressourceforløb, special-, social- og ungetandpleje, høre & syn, samt højeste kategorisering i sundhedsplejen og børnetandplejen.

Af kort 8.2 nedenfor fremgår andelen af borgere (+18 år) med en kontakt/sag på både sundhedsområdet og i jobcenteret illustreret på et kort over Randers Kommune. Kortet nedenfor viser andelen af borgere i de enkelte skoledistrikter med en kontakt til sundhedsområdet i Randers Kommune og en sag på Randers Jobcenter i januar 2025. I alt 2.341 borgere havde en kontakt/sag begge steder på det pågældende tidspunkt, dette svarer til ca. 3 pct. af de +18-årige borgere i kommunen. Der er flest i skoledistrikterne Nørrevangsskolen (6 pct.), Vestervangsskolen (3 pct.) og Grønhøjsskolen (3 pct.).

Kort 8.2. Andel borgere (+18 år) med en kontakt/sag på både sundhedsområdet og i jobcenteret i januar 2025



Kilde: Randers Kommunes egne data.

Note: Der er 132 individer med beskyttet adresse, der både har en kontakt/sag på sundhedsområdet og i jobcenteret.

Tabel 8.9 nedenfor viser antallet og andelen af borgere (18 år eller over) med en sag på både socialområdet og i jobcenteret i januar 2025. Det fremgår af tabellen, at social- og beskæftigelsesområdet i alt har 735 fælles +18-årige borgere. Andelen af borgere med en sag på både socialområdet og i jobcenteret er særlig stor i skoledistriktet Rismølleskolen (1,48 pct. svarende til 213 fælles borgere), i skoledistriktet Nørrevangsskolen (1,14 pct. svarende til 51 fælles borgere) samt i skoledistriktet Vestervangsskolen (1,08 pct. svarende til 195 fælles borgere).

Tabel 8.9. Antal borgere (+18 år) med en sag på både socialområdet og i jobcenteret i januar 2025

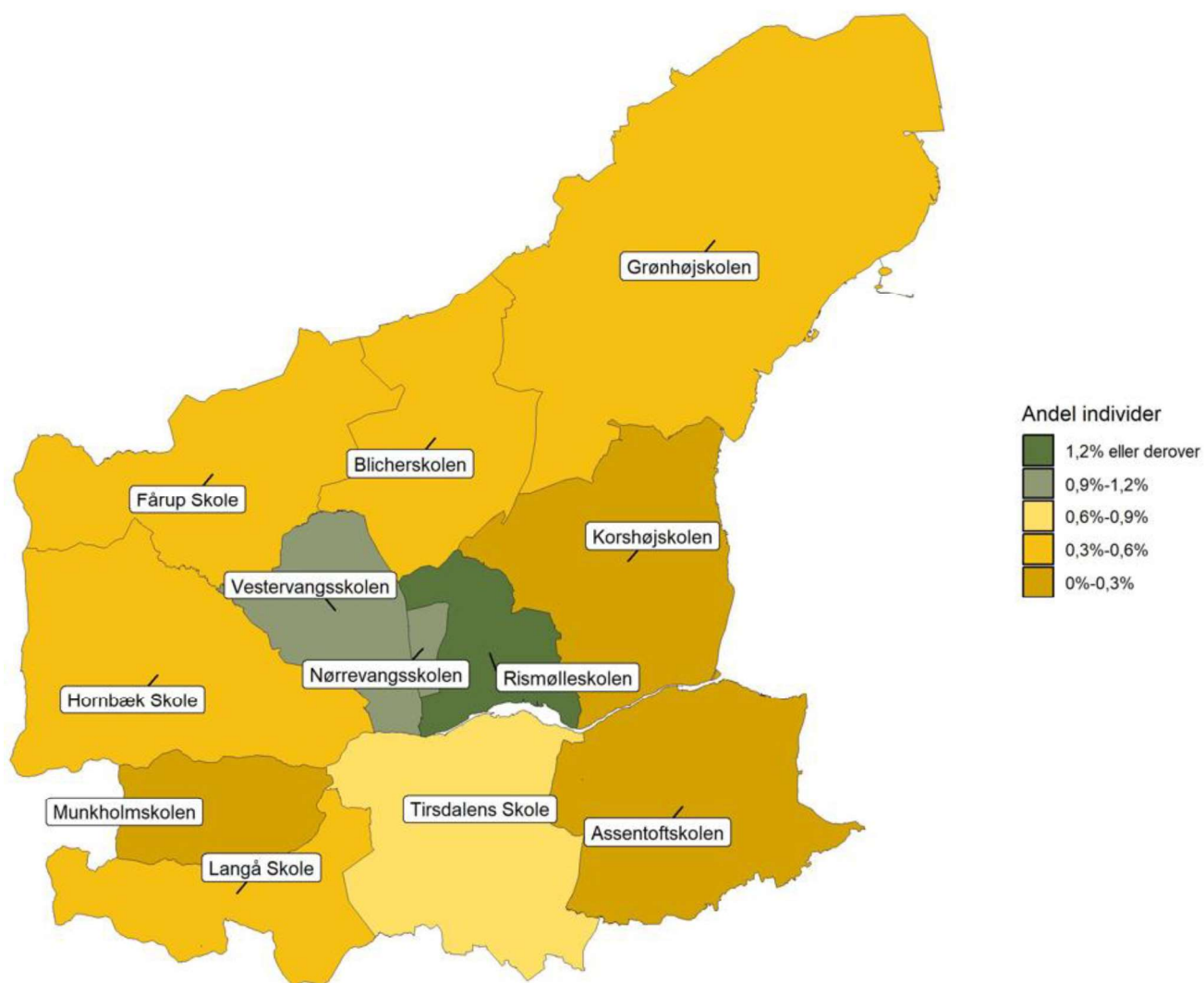
Skoledistrikt	Antal borgere	Andel af borgere (+18 år) i distriktet
Assentoftskolen	12	0,27 pct.
Blicherskolen	11	0,43 pct.
Fårup Skole	9	0,37 pct.
Grønhøjsskolen	18	0,41 pct.
Hornbæk Skole	16	0,31 pct.
Korshøjsskolen	7	0,23 pct.
Langå Skole	17	0,58 pct.
Munkholmskolen	5	0,21 pct.
Nørrevangsskolen	51	1,14 pct.
Rismølleskolen	213	1,48 pct.
Tirsdalens Skole	117	0,78 pct.
Vestervangsskolen	195	1,08 pct.
Beskyttet adresse	64	2,70 pct.
I alt	735	0,90 pct.

Kilde: Randers Kommunes egne data.

Note: Der er ikke korrigeret for det samlede antal af borgere i et område.

Af kort 8.3 fremgår fordelingen af borgere med en sag på både socialområdet og i jobcenteret illustreret på et kort over Randers Kommune. Kortet er baseret på andelen af borgere i et distrikt, der både har en sag på socialområdet og i jobcenteret.

Kort 8.3. Andel borgere (+18 år) med en sag både på socialområdet og i jobcenteret i januar 2025



Kilde: Randers Kommunes egne data.

Note: Der er 64 individer med beskyttet adresse, der både har sager på socialområdet og i jobcenteret.

Tabel 8.10 nedenfor viser social- og beskæftigelsesområdets fælles borgere fordelt på, hvilken indsats borgerne modtager på socialområdet. Det fremgår af tabellen, at de fælles borgere i særdeleshed modtager bostøtte efter § 85 i serviceloven samt alkohol- og/eller stofmisbrugsbehandling.

Tabel 8.10. Antal borgere (+18 år) med en sag både på socialområdet og i jobcenteret i januar 2025 fordelt på indsats på socialområdet

Skoledistrikt	Bostøtte (§ 85)	BPA handicap-hjælpere (§ 96)	Ledsager-ordning (§ 97)	Dagtilbud (§§103, 104)	Botilbud (§§ 52, 66, 84, 107, 108)	Forsorgs-tilbud (§110)	Alkohol-/stof-misbrugs-behandling	Andet
Assentoftskolen	8	-	-	-	-	-	-	-
Blicherskolen	-	-	-	-	-	-	-	-
Fårup Skole	-	-	-	-	-	-	-	-
Grønhøjsskolen	7	-	-	-	-	-	8	-
Hornbæk Skole	10	-	-	-	-	-	5	-
Korshøjsskolen	5	-	-	-	-	-	-	-
Langå Skole	13	-	-	-	-	-	-	-
Munkholmskolen	-	-	-	-	-	-	-	-
Nørrevangsskolen	31	-	-	-	-	-	22	7
Rismølleskolen	130	-	-	-	12	15	52	25
Tirsdalens Skole	79	-	5	-	13	-	20	11
Vestervangsskolen	121	-	-	-	5	-	55	21
Beskyttet adresse	34	-	-	-	-	-	27	5
I alt	447	-	12	9	36	22	205	86

Kilde: Randers Kommunes egne data.

Note: "-" angiver, at der er færre end 5 borgere. Der er ikke korrigeret for det samlede antal af borgere i et område. Der er kun inkluderet voksne borgere på socialområdet.

Tabel 8.11 viser udviklingen i antallet af borgere med en sag både på socialområdet og i jobcenteret i januar-måned i 2022-2025. Det fremgår af tabellen, at der er sket en stigning i antallet af fælles borgere på tværs af social- og beskæftigelsesområdet. Fra omkring 648 fælles borgere i 2022 til 735 fælles borgere i 2025. Det er særligt i skoledistriktet Vestervangsskolen, hvor der er sket en stigning i antallet af fælles borgere. I januar 2022 var der 164 fælles borgere på tværs af social- og beskæftigelsesområdet, mens der i januar 2025 var 195 borgere. Det er en stigning på 31 borgere. Den næststørste stigning i antallet af borgere, der både har en sag på socialområdet og en sag i jobcenteret, er sket skoledistriktet Rismølleskolen. I januar 2022 var der 186 fælles borgere, mens der i januar 2025 var 213, hvilket er en stigning på 27 borgere.

Tabel 8.11. Udvikling i antal borgere (+18 år) med en sag både på socialområdet og i jobcenteret i januar (2022-2025)

Skoledistrikt	2025	2024	2023	2022
Assentoftskolen	12	9	5	9
Blicherskolen	11	12	11	7
Fårup Skole	9	-	9	8
Grønhøjsskolen	18	22	26	23
Hornbæk Skole	16	17	15	9
Korshøjsskolen	7	7	9	-
Langå Skole	17	19	19	16
Munkholmskolen	5	-	-	-
Nørrevangsskolen	51	48	56	65
Rismølleskolen	213	201	195	186
Tirsdalens Skole	117	119	119	100
Vestervangsskolen	195	181	182	164
Beskyttet adresse	64	67	73	61
I alt	735	~702	~719	~648

Kilde: Randers Kommunes egne data.

Note: "- " angiver, at der er færre end 5 borgere. Der er ikke korrigeret for det samlede antal af borgere i et område. Der er kun inkluderet voksne borgere på socialområdet.

Beskæftigelse og socialområdet

Beskæftigelsesområdet og socialområdet har igennem en længere årrække været en del af samme direktorområde i Randers Kommune, og der ses derfor generelt et godt samarbejde og overordnet en velkoordineret tilgang på både leder- og medarbejderniveau. På områderne har der været arbejdet med at skabe en fælles forståelse for mål, indsatser og metoder gennem projektet Relationel Koordinering, hvor ledere har mødtes på tværs for at planlægge fælles temadage og fælles tilgang til samarbejdet. Dette har udmøntet sig i en enkel og overskuelig samarbejdsmodel og årlige temadage, hvor medarbejdere mødes og drøfter samarbejde, indsatser og metoder i arbejdet.

Samarbejdet mellem områderne er i overvejende grad relationsbåret, men på enkelte områder også mere formaliseret gennem skriftlige samarbejdsaftaler, der aftaler konkrete arbejdsopgaver fx en aftale mellem Ydelseskantoret og dele af socialområdet, hvor en særlig hurtig sagsbehandling af enkelttydelser er påkrævet.

Især i Center for Jobrettet Udvikling, hvor målgruppen er borgere 'længere væk' fra arbejdsmarkedet i Jobcenter Randers er der historisk og nu et velkoordineret arbejde, hvor medarbejdere (jobformidlere) fx anvender støttekontaktpersoner ved manglende kontakt med en borger, der ikke reagerer på skriftlige og telefoniske henvendelser.

På tværs af de to områder er der desuden igangsat en række projekter, der skal skabe læring for et mere indgående samarbejde om den enkelte borger. I projektet "Mere sammenhængende borgerforløb" er der i 2024 blevet udvalgt seks borgere, hvor medarbejdere fra socialområdet samt beskæftigelsesområdet løbende mødes og koordinerer de konkrete indsatser for borgeren. Projektet "Job til Mor" er ligeledes et tværgående projekt mellem beskæftigelsesområdet og socialområdet. Projektet er finansieret af Den Sociale Kapitalfond, og har fokus på den helhedsorienterede indsats for 45 familier og deres børn. Et tredje eksempel på et samarbejde på tværs af områderne er, at Jobcenter Randers og Rusmiddelcenteret i Randers Kommune har indgået et samarbejdsforløb om fælles borgere.

Udover de ovenstående eksempler på tværgående projekter er der flere fremskudte positioner i kommunen, hvor beskæftigelsesområdet og socialområdet arbejder sammen. Et eksempel er Huset Tværs, som er et åbent tilbud på socialområdet for borgere, som oplever psykiske udfordringer, misbrug, økonomiske problemer eller mangler et netværk. I Huset Tværs er der etableret "Åben Rådgivning" fra jobcenteret to gange ugentligt. Der afholdes desuden løbende oplæg om fx socialt frikort og løntilskud for pensionister. Det er erfaringen, at jobcenterets tilstedeværelse i Huset Tværs har en positiv effekt for borgerne, da borgerne oplever, at støtten er nærmere og mere håndterbar i denne ramme. Konceptet med den åbne rådgivning fra jobcenteret er desuden udvidet til være- og aktivitetsstedet Slotsgården, som er en del af forsorgshjemmet Hjørnestejnens tilbud, samt værestedet Perron 4 for mennesker med særlige sociale problemer som hjemløshed, psykiske problemer og ensomhed. Der er ligeledes etableret fremskudt rådgivning fra psykiatri- og udsatteområdet en gang ugentligt på jobcenteret.

Derudover er der etableret fremskudt rådgivning i Bysekretariatet i de udsatte boligområder. To medarbejdere fra jobcenteret har fast arbejdsplads i Bysekretariatet, hvor de er tilgængelige flere dage om ugen. Medarbejderne varetager den løbende sagsbehandling for de borgere, som bor i området, og tilbyder derudover rådgivning og vejledning i spørgsmål om beskæftigelse, herunder hjælp til jobsøgning, CV, socialt frikort eller evt. spørgsmål til beskæftigelsessag og behov for hjælp i den forbindelse.

Desuden er der hver onsdag karriere- og rekrutteringskonsulenter fra jobcenteret til stede i "No.17 – Huset for bæredygtig handling". Her kan borgere og virksomhedsrepræsentanter komme ind fra gaden og få sparring til jobsøgning, hjælp til match til aktuelle jobåbninger, sparring om samfundsansvar mm.

Beskæftigelse og uddannelsesområdet

På ungeområdet har der gennem mange år været et tæt samarbejde på tværs af forvaltningsområder. Her kan nævnes samarbejdet i Den Kommunale Ungeindsats i Randers Kommune, hvor der er indgået samarbejdsaftaler mellem jobcenterets ungeafdeling og uddannelsesvejledere fra Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), som desuden deler fysisk placering på den lokale erhvervsskole Tradium. Der er særligt løbende koordinering om de unge i overgangen til det 18. år. I 2025 udvikles desuden et koncept for en prøvehandling, der har til hensigt at øge samarbejdet om unge i alderen 15-20 år mellem fagområderne UU Randers og ungeafdelingen i jobcenteret.

Et eksempel på samarbejde på tværs af forvaltninger er projektet "En mere fokuseret ungeindsats" på tværs af ungeområdet. Derudover har der særligt på autismeområdet været fokus på samarbejdet på tværs af forvaltninger.

Beskæftigelsesområdet er desuden repræsenteret i det lokale 'Uddannelsessamarbejde', der er et mødefora bestående af en række uddannelsesinstitutioner i byen samt kommunen. Herudover deltager beskæftigelsesforvaltningen i et forum kaldet Erhverv, Vækst og Arbejdsmarked (EVA), hvor en række faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner mødes med borgmesteren for bordenden.

Beskæftigelse og sundhedsområdet

Ifølge publikationen "Helhedsorienterede beskæftigelsesindsatser med fokus på sundhed" udgivet af Sundhedsstyrelsen i 2019 eksisterer der et klart rationale for at sætte øget fokus på et tættere samarbejde mellem beskæftigelses- og sundhedsområdet i kommunerne i forhold til både at forebygge og afhjælpe sundhedsmæssige udfordringer hos såvel ledige som beskæftigede (Sundhedsstyrelsen, 2019).

I Randers Kommune samarbejder beskæftigelsesområdet og sundhedsområdet på flere områder.

Beskæftigelsesområdet køber en række tilbud og forløb for borgere, som står uden for arbejdsmarkedet og som samtidig har problemer med helbredet. Det kan være kroniske lidelser eller mentale udfordringer, og tilbuddene retter sig både mod unge og øvrige i den erhvervsaktive alder. Der afholdes løbende møder mellem sundheds- og beskæftigelsesområdet med henblik på at afdække potentielle samarbejdsmuligheder i relation til borgere tilknyttet jobcenteret blandt andet tilbud til borgere med symptomer på stress og overbelastning.

Beskæftigelsesområdet køber pt. følgende forløb målrettet borgere i ressourceforløb:

- Krop og sind er et holdforløb i samarbejde med Forebyggelsesenheden, som har en psykolog tilknyttet tilbuddet. Tilbuddet har eksisteret i flere år.
- Tilbage i job med kroniske smerter. Her er der tale om et nyt forløb, som er tilføjet i 2025. Det er primært et individuelt forløb for borgere, hvor sundhedsområdet leverer en tværfaglig indsats. Tilbuddet er lige begyndt og stadig under udvikling.
- Ressourceforløb unge. Dette forløb har kørt i flere år. Indsatsen er for unge borgere, der har behov for en særlig håndholdt beskæftigelsesrettet indsats. Formålet er at igangsætte, fastholde og forankre en positiv livsstilsændring for målgruppen.

Jobcenteret og Rehabiliteringsenheden har desuden indgået aftale om, at jobcenteret mod betaling kan bestille en funktionsevnevurdering hos Rehabiliteringsenheden. Vurderingen udarbejdes af ergoterapeuter i Rehabiliteringsenheden. Her er fokus på at analysere og vurdere på borgerens mestring og om borgerens aktivitetsudførelse er hensigtsmæssig (fx om de bruger for meget energi). Indsatsen har kørt gennem flere år og er velfungerende.

Ledere og medarbejdere fra Jobcenteret og Rehabiliteringsenheden afholder løbende samarbejds møder om de fælles indsatser. På hjerneskade- og hjernerystelsesområdet er der veletablerede samarbejder med nøglemedarbejdere fra Rehabiliteringsenheden, Hjernecenter Randers og Jobcenteret med fokus på samarbejde og koordinering af fælles borgersager mv.

Derudover underskrev Sundhedshøjskolen i Randers og Virksomhedsservice i 2023 en samarbejdskontrakt for at styrke samarbejdet i forhold til at rekruttere relevante virksomheder i Randers Kommune (både offentlige og private) til forløb i Sundhedshøjskolen. Samarbejdet er nyt og evalueres to gange årligt. Der er tilknyttet en konsulent fra Virksomhedsservice til opgaven sammen med medarbejdere i Sundhedshøjskolen.

Forebyggelsesenheden har desuden løbende dialog med forskellige afdelinger/teams i jobcenteret for at oplyse om de forskellige forløb i Randers Sundhedscenter og særligt Forebyggelsesenheden. Dette er for at øge kendskabet til sundhedsområdets tilbud og derved mulighed for at henvise relevante borgere tilknyttet jobcenteret til forløb i Sundhedscentret.

Arbejdsmarkedsområdet er – som de andre store velfærdsområder – en del af Randers Kommunes interne chefforum 'Sundhedsalliancen', hvor indsatser og projekter koordineres på chefniveau.

Borgertilfredshed med beskæftigelsesindsatsen i Randers Kommune

I juni 2022 besluttede byrådet at iværksætte en borgertilfredshedsundersøgelse af Jobcenter Randers. Undersøgelsen blev gennemført af konsulentfirmaet Implement i efteråret 2022. Byrådet besluttede desuden, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe, som på baggrund af undersøgelsens resultater skulle komme med en udtalelse, der skulle indeholde forslag til, hvad der kunne indgå i et fremtidigt kodeks for samarbejdet mellem borgerne og jobcentret. I januar 2023 blev byrådet præsenteret for

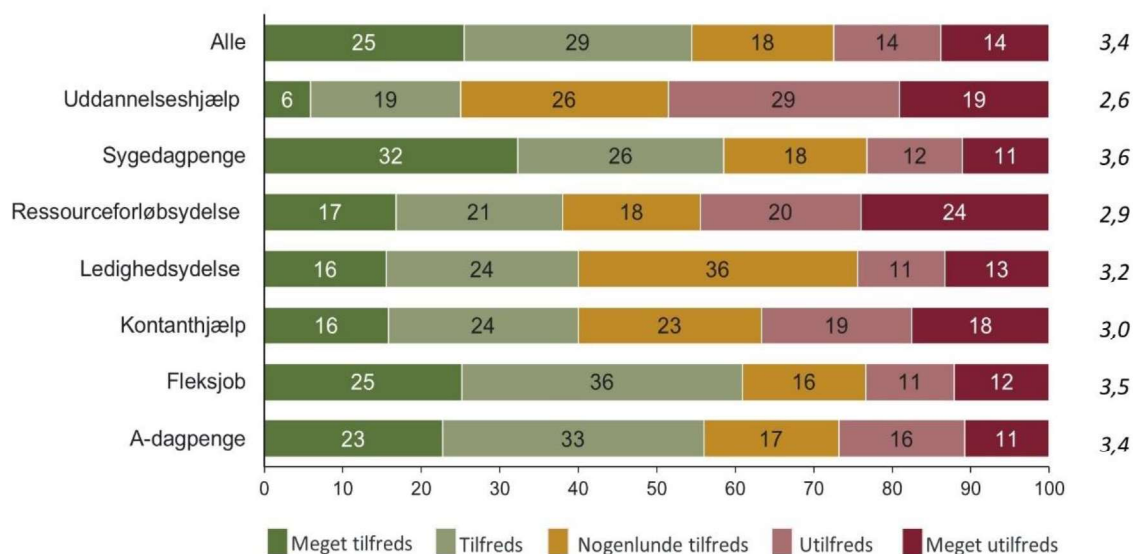
borgertilfredshedsundersøgelsens resultater, arbejdsgruppens udtalelse og arbejdsgruppens forslag til initiativer.

Tilfredshedsundersøgelsen blev sendt ud til over 14.000 borgere, som enten var i kontakt med jobcenteret i efteråret 2022, eller som inden for 1 år inden undersøgelsen blev igangsat, havde været i kontakt med jobcenteret. 1.960 personer besvarede spørgeskemaet, hvor ca. 1.300 havde en aktiv sag. I det følgende vil undersøgelsens overordnede resultater opsummeres. Herefter opsummeres resultaterne af en række temaer i undersøgelsen fx relation til sagsbehandler samt trivsel og fremtidssyn.

Overordnede resultater

- Borgere med korte forløb har højere tilfredshed end borgere med lange forløb +2 år.
- Blandt respondenter med forløbsvarighed på +2 år er tilfredsheden samlet kun lidt højere end utilfredsheden.
- Tilfredsheden er størst i de ældste aldersgrupper og lavest i de yngste.
- Tilfredsheden er højest blandt modtagere af a-dagpenge, sygedagpenge og ansatte i fleksjob.
- Tilfredsheden er omvendt lavest blandt modtagere af kontanthjælp, uddannelseshjælp og ressourceforløbsydelse.
- For nogle målgrupper er andelen af (meget) utilfredse lige så stor som andelen af (meget) tilfredse – eller endda større.

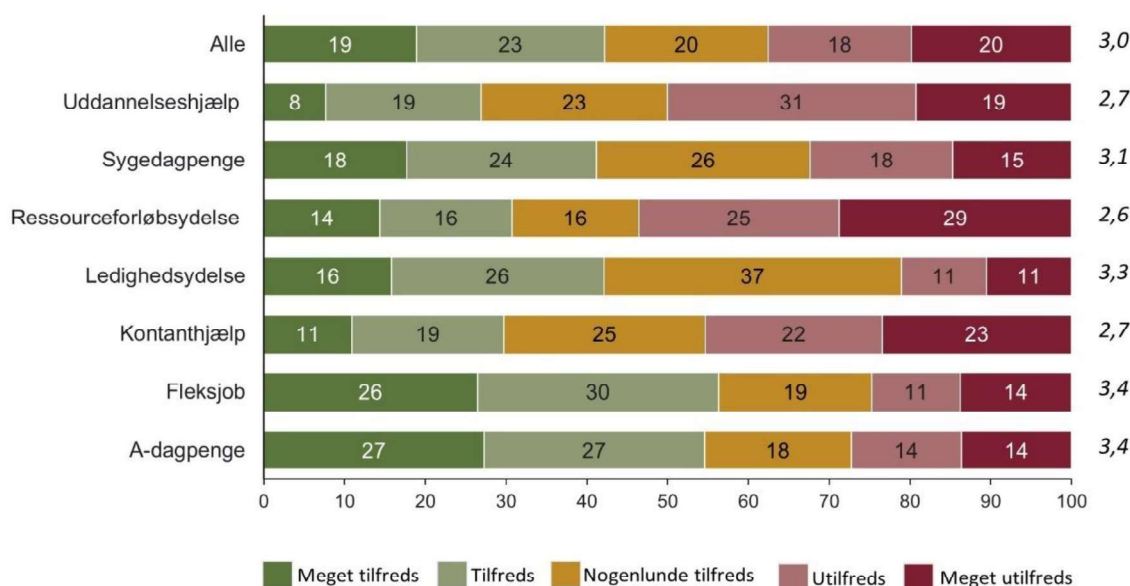
Figur 8.40. Samlet tilfredshed med Jobcenter Randers – alle respondenter, pct. (efteråret 2022)



Kilde: Borgertilfredshedsundersøgelse på Jobcenter Randers, Implement, 2022.

Note: Spørgsmålsformuleringen lød: Hvordan er din tilfredshed samlet set med Jobcenter Randers? Skalaen gik fra 1-5, hvor 1 var meget utilfreds, og 5 var meget tilfreds. Tallene til højre angiver gennemsnit.

Figur 8.41. Samlet tilfredshed med Jobcenter Randers – respondenter med forløbsvarighed på +2 år, pct. (efteråret 2022)



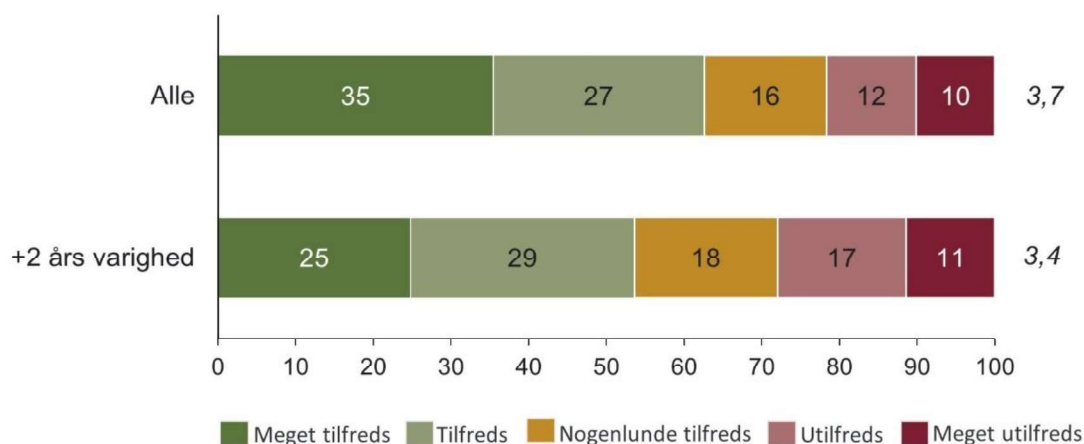
Kilde: Borgertilfredshedsundersøgelse på Jobcenter Randers, Implement, 2022.

Note: Spørgsmålsformuleringen lød: Hvordan er din tilfredshed samlet set med Jobcenter Randers? Skalaen gik fra 1-5, hvor 1 var meget utilfreds, og 5 var meget tilfreds. Tallene til højre angiver gennemsnit.

Relation til sagsbehandler

- Figuren nedenfor viser borgernes tilfredshed med medarbejderne på Jobcenter Randers.
- Som gennemsnit blandt alle respondenter er den generelle tilfredshed med medarbejderne på Jobcenter Randers 3,7 på en skala fra 1 til 5. Der er således en højere generel tilfredshed med medarbejderne (3,7) end med Jobcenter Randers samlet set (3,4). Det gælder både for alle respondenter under ét og for dem, som har en forløbsvarighed på 2 år eller mere.
- Jobcenter Randers har en driftsmodel, hvor borgerne som hovedregel har deres egen faste sagsbehandler. Relationen til sidstnævnte er meget afgørende for borgernes oplevelse af forløbet.
- Borgere, der har oplevet skift af sagsbehandler, kan både opleve dette meget positivt og meget negativt - og det opleves af nogle/mange som ret vilkårligt.

Figur 8.42. Tilfredshed med medarbejderne på Jobcenter Randers, pct. (efterår 2022)



Kilde: Borgertilfredshedsundersøgelse på Jobcenter Randers, Implement, 2022.

Note: Spørgsmålsformuleringen lød: Hvor tilfreds er du generelt med medarbejderne på Jobcenter Randers? Skalaen gik fra 1-5, hvor 1 var meget utilfreds, og 5 var meget tilfreds. Tallene til højre angiver gennemsnit.

Mange borgere er psykisk syge eller sårbare

- På tværs af målgrupperne er der en ret stor andel af borgere, som har psykiske problemstillinger af forskellig karakter.
- Gode forløb for disse beror på, om sagsbehandlere har forudsætninger for at kunne forholde sig relevant og realistisk til borgernes situation. Mange borgere er kritiske over for dette.

Trivsel og fremtidssyn

- Særligt blandt borgere i lange forløb er der mange, som oplyser, at deres generelle trivsel er (meget) dårlig, og relativt mange har et pessimistisk fremtidssyn.
- Der er 189 respondenter, som forventer, at deres forsørgelsesgrundlag om 12 mdr. er førtidspension. Med en dækningsgrad af spørgeskemaundersøgelsen på ca. 25 pct. vil det ved opregning svare til +600.
- Det kan sammenholdes med, at der årligt er 275-300 personer, som tilgår førtidspension.

Kommunikation

- Undersøgelsen viser, at både den mundtlige og skriftlige kommunikation fra Jobcenter Randers i vid udstrækning opleves at være forståelig.
- Mange deltagere adresserer "tonen" både fra enkeltmedarbejdere og strukturelt, herunder at kommunikationen kan være nedladende eller mindre respektfuld.

De fysiske rammer

- For borgere i korte forløb spiller de fysiske rammer ikke den store rolle.
- Der er dog samlet set en del respondenter, som kommenterer på de fysiske rammer. Generelt er disse bemærkninger kritiske. Nogle handler om placeringen væk fra midtbyen, men flere handler om lokalernes indretning og tilgængelighed.

Ventetid

- Blandt borgere med +12 mdr. forløbsvarighed angiver 1 ud af 3, at de ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” har oplevet ventetid, som har betydet, at deres sag ikke har kunnet komme videre.
- Sagsbehandlingen i Jobcenter Randers er den årsag, som nævnes hyppigst – det omfatter også aflysninger.

Initiativer på baggrund af borgertilfredshedsundersøgelsen

Arbejdsgruppens forslag til initiativer på baggrund af borgertilfredshedsundersøgelsen bestod overordnet af: 1) Forbedring af jobcenterets fysiske og æstetiske rammer, 2) Analyse af langvarige sager, 3) Afdækning af sagsbehandlerskift og 4) Kommunikation til borgere.

Jobcenterets fysiske og æstetiske rammer

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, der fik til opgave at give et bud på, hvordan de fysiske og æstetiske rammer for jobcenteret kunne forbedres. Arbejdet resulterede blandt andet i, at der i efteråret 2023 blev lavet nye og mere imødekommende ankomst- og ventefaciliteter med henblik på at forbedre borgernes oplevelse af jobcenteret.

Analyse af langvarige sager og afdækning af sagsbehandlerskift

Forvaltningen indgik i foråret 2023 en aftale med et eksternt konsulentfirma om, at der skulle udarbejdes en analyse af årsager til langvarige sagsforløb i Jobcenter Randers. Analysen bestod af tre delanalyser. Den første delanalyse omhandlede kapacitetsbehov og kapacitet til rådighed set i forhold til forventet indsatsniveau samt produktivitet. Den anden delanalyse omhandlede styring og opfølgning, herunder gennemgang af nuværende styringsparametre, gennemgang af opfølgningsmodel og review af udvalgte dele af administrationsgrundlaget. Den tredje delanalyse omhandlede den faglige linje og kvalitet i den beskæftigelsesfaglige indsats. Den samlede analyse blev færdiggjort i august 2023, og forvaltningen har efterfølgende arbejdet med at implementere anbefalingerne på baggrund af analysens resultater. Implementeringen af anbefalingerne omfatter blandt andet justering af ledelsestilsynet, udarbejdelse af kompetenceprofiler, opnormering af sygedagpengeområdet, kompetenceudvikling af jobcenterets medarbejdere, deltagelse i KL's tværkommunale borgertilfredsundersøgelse mm.

Kommunikation til borgere

Som led i initiativet om kommunikation og borgerinddragelse har borgere haft mulighed for at møde arbejdsmarkedschefen på udvalgte dage på kommunens bibliotek, hvor borgerne kunne komme med forslag til at styrke samarbejdet mellem borgere og jobcentret, ligesom borgerne kunne komme med forslag, der i øvrigt kunne styrke beskæftigelsesindsatsen. Arbejdsmarkedschefen var til stede to dage på biblioteket i Randers i marts 2023.

Kodeks for det gode borgersamarbejde i Jobcenter Randers

På baggrund af borgertilfredshedsundersøgelsen udarbejdede den bredt repræsenterede arbejdsgruppe bestående af både medarbejder-, ledelses-, borger- og lægerepræsentanter desuden et forslag til et kodeks for samarbejdet mellem borgere og Jobcenter Randers. I januar 2024 vedtog beskæftigelsesudvalget i Randers Kommune *Kodeks for det gode samarbejde i Randers Jobcenter*. Det vedtagne kodeks er samlet i fire hovedpunkter:

1. Jobcenteret arbejder aktivt for tryghed og tillid i dit forløb.
2. Jobcenteret arbejder aktivt for gensidig indsigt og værdig kommunikation i dit forløb.

3. Jobcenteret arbejder aktivt for kontinuitet i dit forløb.
4. Jobcenteret arbejder aktivt for fremdrift i din sag.

Forvaltningen arbejder med implementeringen af kodekset i form af blandt andet temamøder om forståelsen og betydningen af kodekset i medarbejdernes arbejde og specifikt i samtalen med borgeren. Arbejdet med kodeks tænkes desuden ind i de øvrige udviklingstiltag, der arbejdes med i afdelingerne.

KL's tværkommunale borgertilfredshedsundersøgelse

I foråret og efteråret 2024 har Randers Kommune deltaget i KL's tværkommunale borgertilfredshedsundersøgelse på beskæftigelsesområdet. I foråret 2024 deltog i alt 44 kommuner i tilfredshedsundersøgelsen, mens der i efteråret 2024 deltog 35 kommuner.

I efteråret 2024 blev KL's borgertilfredshedsundersøgelse udsendt til 2.745 borgere i Randers Kommune, der var eller havde været tilknyttet Jobcenter Randers. Svarprocenten var 31,9 pct. Til sammenligning var svarprocenten 33,1 pct. i undersøgelsen i foråret 2024.

Jobcenter Randers sammenlignet med kommunernes gennemsnit

Tabel 8.12 viser de overordnede resultater fra tilfredshedsundersøgelsen i efteråret 2024 sammenlignet med gennemsnittet for alle deltagerkommuner og sammenlignet med undersøgelsen i foråret 2024. Tilfredsheden med forløbet i jobcenteret er målt på en skala fra 1-5, hvor 5 er meget tilfreds, og 1 er meget utilfreds. I parentes angives udviklingen i værdien siden undersøgelsen i foråret 2024.

Tabel 8.12. Resultater af KL's tværkommunal borgertilfredshedsundersøgelse (2024)

	Randers Kommune	Gennemsnit blandt de 35 deltagerkommuner
1. Borgernes overordnede tilfredshed med deres forløb i jobcenteret	3,51 (-0,15)	3,52 (-0,06)
2. Borgernes vurdering af mødet med jobcenteret	3,63 (-0,05)	3,58 (-0,08)
3. Borgernes vurdering af mål og aktiviteter	3,30 (-0,08)	3,28 (-0,1)
4. Borgernes vurdering af samarbejde på tværs af afdelinger og forvaltninger	2,78 (-0,02)	2,87 (-0,1)
5. Borgernes vurdering af samtalen	3,69 (-0,09)	3,68 (-0,12)
6. Borgernes vurdering af progression	2,88 (-0,13)	2,87 (-0,04)

Note: Gennemsnitsværdier blandt de 44 deltagerkommuner fra foråret 2024 inkluderer også data fra pilotundersøgelsen i 2023, hvor Randers Kommune ikke deltog.

Overordnet ligger Randers Kommunes resultater meget tæt på gennemsnittet blandt de 35 kommuner. Randers Kommune adskiller sig mest inden for følgende temaer:

- I borgernes vurdering af samarbejdet på tværs af afdelinger og forvaltninger ligger Randers Kommune en smule under gennemsnittet.
- I borgernes vurdering af mødet med jobcenteret ligger Randers Kommune en smule over gennemsnittet. Det er særligt borgernes oplevelse af at blive mødt med tillid i jobcenteret, samt borgernes oplevelse af, at der tages udgangspunkt i deres situationer i jobcenteret, der trækker op.

Randers Kommune scorer en smule lavere på alle seks temaer sammenlignet med sin egen score fra foråret 2024. Den negative udvikling er størst i forhold borgernes overordnede tilfredshed med deres forløb i jobcenteret og i vurderingen af deres progression. Den negative udvikling er dog marginal, og Randers Kommune ligger fortsat meget tæt på det kommunale gennemsnit på samtlige temaer. Gennemsnittet for alle deltagerkommuner er ligeledes lavere end forårets gennemsnit, hvilket tyder på, at der er tale om en national tendens frem for en lokal udvikling.

Overordnede tendenser internt i Jobcenter Randers

- Borgere tættere på arbejdsmarkedet og borgere med kortere sager er mest tilfredse.
 - Sygedagpengemodtagerne er mest tilfredse med en score på 3,88. De aktivitetsparate er med en score på 3,25 den mindst tilfredse ydelsesgruppe.
 - Borgere, der har haft et jobcenterforløb på over to år, er mindre tilfredse (3,22), end borgere der har haft et forløb på under 26 uger (3,72).
- Borgere, der har et afsluttet forløb i jobcenteret, er mere tilfredse (3,55), end borgere der har et igangværende forløb (3,50).
- De mest tilfredse borgere i Randers Kommune er i aldersgruppen 50-66 år med en score på 3,86, mens borgerne i aldersgruppen 16-29 år er de mindst tilfredse med en score på 3,20.
- Kvinderne er mere tilfredse med deres forløb i jobcenteret end mændene. Kvinderne har en score på 3,62, mens mændene har en score på 3,39.

Overordnet set er tendenserne i undersøgelsen i tråd med resultaterne fra KL's borgertilfredshedsundersøgelse tilbage fra foråret 2024.

Kommunespecifikke spørgsmål

Udover de af KL fastlagte spørgsmål har forvaltningen haft mulighed for at udvælge tre lokale spørgsmål til spørgeskemaundersøgelsen. De tre udvalgte spørgsmål vedrører betydningen af psykiske udfordringer i forhold til at komme i job eller uddannelse og betydningen af IT-kompetencer i mødet med jobcenteret.

Det første lokale spørgsmål handler om, hvorvidt borgerne oplever, at de har psykiske udfordringer. I borgertilfredshedsundersøgelsen fra 2022 fremhævede den eksterne leverandør, at mange borgere havde angivet "psykiske udfordringer" som en årsag til manglende job eller progression. Derfor er dette spørgsmål blevet inkluderet i nærværende undersøgelse.

Undersøgelsen viser, at 64 pct. af de 875 adspurgte borgerne oplever, at de har psykiske udfordringer. Det svarer til 5 procentpoint færre end forårets undersøgelse, hvor 69 pct. af borgerne oplevede, at de havde psykiske udfordringer. Af borgerne, der oplever, at de har psykiske udfordringer, mener 60 pct., at deres psykiske udfordringer i høj eller meget høj grad står i vejen for at komme i job eller uddannelse.

Det sidste lokale spørgsmål handler om borgernes IT-kompetencer. 68 pct. af borgerne mener, at deres IT-kompetencer kun i meget lav grad eller lav grad gør mødet med jobcenteret besværligt. 14 pct. af borgerne mener, at deres IT-kompetencer i høj grad eller meget høj grad gør deres møde med jobcenteret besværligt.

Opfølgning på resultaterne

Overordnet set benyttes resultaterne af borgertilfredshedsundersøgelsen til at skabe retning i indsatsen og samarbejdet med borgerne. Mere specifikt inddrages resultaterne af borgertilfredshedsundersøgelsen i jobcentrets overvejelser i forhold til, hvordan der arbejdes med tilgængelighed og det gode samarbejde, jf. "kodeks for det gode borgersamarbejde".

Sammenfatning vedr. beskæftigelsesområdet i Randers Kommune

Randers Kommune har oplevet en positiv udvikling i beskæftigelsen de seneste år, hvor især seniorer over 55 år og udenlandsk arbejdskraft har drevet væksten. Fra 2019 til 2023 steg antallet af seniorer i beskæftigelse med 1.793 personer, mens udenlandsk arbejdskraft voksede med 1.011 personer. Denne udvikling skyldes blandt andet en højere pensionsalder, ændrede økonomiske incitamenter for seniorer samt en generel efterspørgsel på arbejdskraft.

Til trods for denne fremgang ligger beskæftigelsesfrekvensen i Randers Kommune lavere end både landsgennemsnittet og sammenligningskommunerne. I november 2023 var beskæftigelsesfrekvensen 75,1 pct. i Randers Kommune, hvilket er lavere end landsgennemsnittet på 76,3 pct. og lavere end Silkeborg (79,5 pct.), Vejle (78,3 pct.) og Horsens (77,5 pct.). Dette er en væsentlig udfordring, da Randers Kommune tidligere havde en stærkere position. I 2008 lå beskæftigelsesfrekvensen i Randers på 76,3 pct. og dermed over landsgennemsnittet på 76,0 pct. Efter finanskrisen faldt beskæftigelsen dog mere i Randers end i resten af landet, og kommunen har ikke formået at genoprette niveauet i samme grad som sammenligningskommunerne.

En del af forklaringen på den lavere beskæftigelsesfrekvens kan findes i den høje andel af borgere uden for arbejdsstyrken. I november 2023 stod 22,8 pct. af de 16-66-årige i Randers Kommune uden for arbejdsstyrken, hvilket er højere end landsgennemsnittet (21,7 pct.) samt over niveauet i Silkeborg (18,9 pct.), Vejle (19,9 pct.) og Horsens (20,6 pct.). Gruppen uden for arbejdsstyrken består blandt andet af førtidspensionister, aktivitetsparate ledige borgere samt personer på efterløn. Især andelen af borgere over 30 år uden for arbejdsstyrken er højere i Randers end på landsplan og i sammenligningskommunerne.

Kommunen har også en stor andel af borgere på offentlig forsørgelse, hvilket øger de kommunale udgifter. Randers har landets næst vanskeligste rammevilkår og rangerer som nummer 97 ud af 98 kommuner målt på den forventede andel af borgere på offentlig forsørgelse. I perioden 2015-2024 er Randers Kommunes udgifter til indkomstoverførsler steget fra 1,4 mia. kr. til 2,2 mia. kr., og kommunens andel af de samlede nationale udgifter til indkomstoverførsler er vokset fra 1,95 pct. i 2015 til 2,13 pct. i 2024 – hvilket er langt over kommunens andel af befolkningen på 1,68 pct. Denne udvikling betyder, at Randers Kommune bruger en forholdsmæssigt større del af sit budget på forsørgelse sammenlignet med andre kommuner, hvilket reducerer ressourcerne til beskæftigelsesfremmende initiativer og i sidste ende også mindsker midlerne, som kan anvendes på kommunens øvrige serviceområder.

Samtidig er der betydelige rekrutteringsudfordringer i flere brancher. Virksomhederne forventer, at 60 pct. af alle ansættelser i 2025 vil være vanskelige at besætte, og i otte ud af ti sektorer er der mangel på kvalificeret arbejdskraft. Særligt inden for sundheds- og socialområdet, handel og transport samt erhvervsservice er der stor efterspørgsel på medarbejdere. Derudover er der en skævhed mellem de lediges jobønsker og de tilgængelige stillinger. Fx var der i marts 2025 kun fire jobopslag for lager- og logistikmedarbejdere i Randers Kommune, mens 224 ledige angav dette som et jobmål. Dette indikerer et behov for at mobilisere de ledige over til nye brancher, der matcher virksomhedernes efterspørgsel.