

7. Beskæftigelsen i Randers Kommune

De seneste fem år er beskæftigelsen steget i næsten alle landets kommuner. I januar 2025 udgav Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) en analyse af, hvad der driver beskæftigelsen i de enkelte kommuner (STAR, 2025).

Analysen viser, at stigningen i lønmodtagerbeskæftigelsen især har været drevet af seniorer over 55 år og udenlandske statsborgere i størstedelen af kommunerne i perioden 2019 til 2023. I Randers Kommune er det særligt seniorerne, der har oplevet den største absolutte stigning i lønmodtagerbeskæftigelsen fra 2019 til 2023 med en stigning på 1.793 lønmodtagere. Derefter følger udenlandsk arbejdskraft, hvor der er sket en absolut stigning på 1.011 lønmodtagere. I unge-gruppen har der været en stigning på 222 lønmodtagere, mens lønmodtagerbeskæftigelsen blandt de 30-54-årige er faldet med 208 personer. Sidstnævnte fald i antallet af lønmodtagere mellem 30 og 54 år er en tendens, der gør sig gældende i hele landet. I analysen peges der på, at dette fald især er drevet af demografiske ændringer, da det samlede antal af danske statsborgere i denne aldersgruppe på landsplan er reduceret med knap 58.000 personer over perioden. I sammenligningskommunerne Vejle og Silkeborg er det ligeledes senior-gruppen, der har oplevet den største stigning i antallet af lønmodtagere, mens det i Horsens er den udenlandske arbejdskraft, der har haft den største stigning i antallet af lønmodtagere.

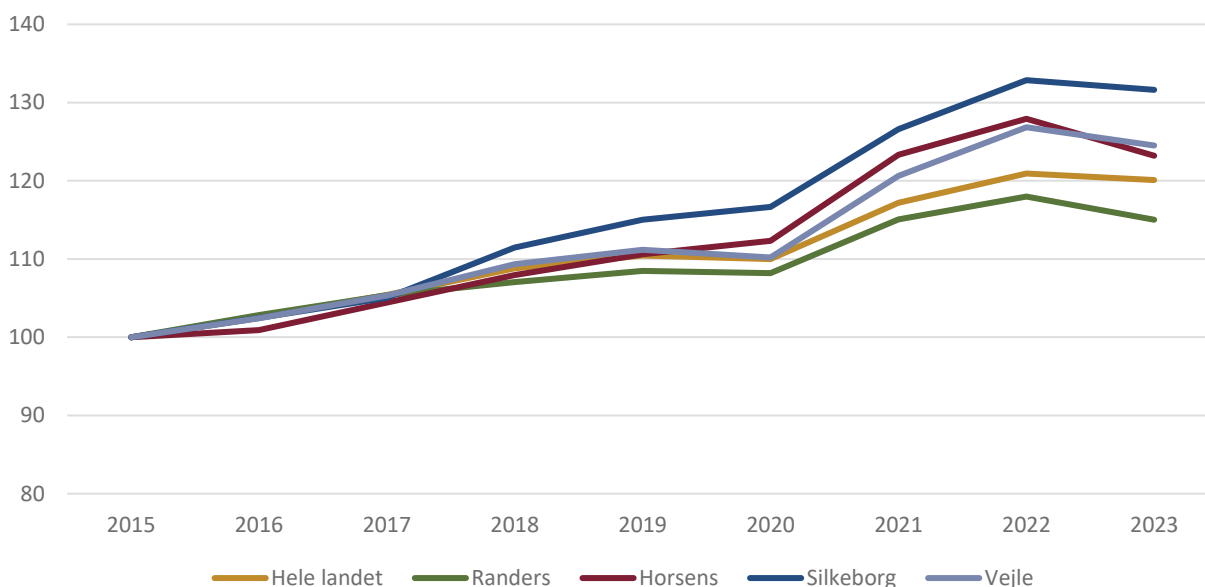
I forhold til seniorerne kan den stigende beskæftigelse – ifølge analysen – blandt andet tilskrives demografi, højere pensionsalder og øgede incitamenter til at arbejde, fx bliver folkepensionister ikke længere modregnet i deres folkepension på grund af deres egen eller deres partners arbejdsindtægt. Derudover kan gunstige konjunkturer også have bidraget til, at flere seniorer er i job.

I forhold til udenlandsk arbejdskraft har denne gennem det seneste årti stået for en stor del af væksten i beskæftigelsen, og i 2023 havde 1 ud af 7 lønmodtagere i alderen 18 til 75 år udenlandsk statsborgerskab. Udenlandsk arbejdskraft har været med til at afhjælpe manglen på arbejdskraft under den højkonjunktur, som dansk økonomi har befundet sig i siden 2018. Det ligger i tråd med, at udenlandsk arbejdskraft typisk stiger i perioder med højkonjunktur, hvor beskæftigelsen er høj, ledigheden lav og virksomhederne derfor har svært ved at finde nok medarbejdere inden for landets grænser. Hovedparten af væksten i antal udenlandske lønmodtagere skyldes således også, at der er kommet flere udenlandske statsborgere i Danmark, mens cirka en tredjedel af fremgangen skyldes, at flere udenlandske statsborgere, der allerede bor i Danmark, er kommet i arbejde (STAR, 2025).

I de nedenstående figurer fremgår udviklingen i antal lønmodtagere opgjort i kategorier lignende de anvendte kategorier i STAR's analyse.

Figur 7.1 nedenfor viser udviklingen i antallet af unge lønmodtagere (16-29 år) med dansk oprindelse. Af figuren fremgår det, at Randers Kommune har oplevet en stigning i antallet af unge lønmodtagere, men at stigningen er lavere end både stigningen på landsplan og stigningen i de tre sammenligningskommuner.

Figur 7.1. Indekseret udvikling i antallet af lønmodtagere mellem 16-29 år med dansk oprindelse (2015=100)

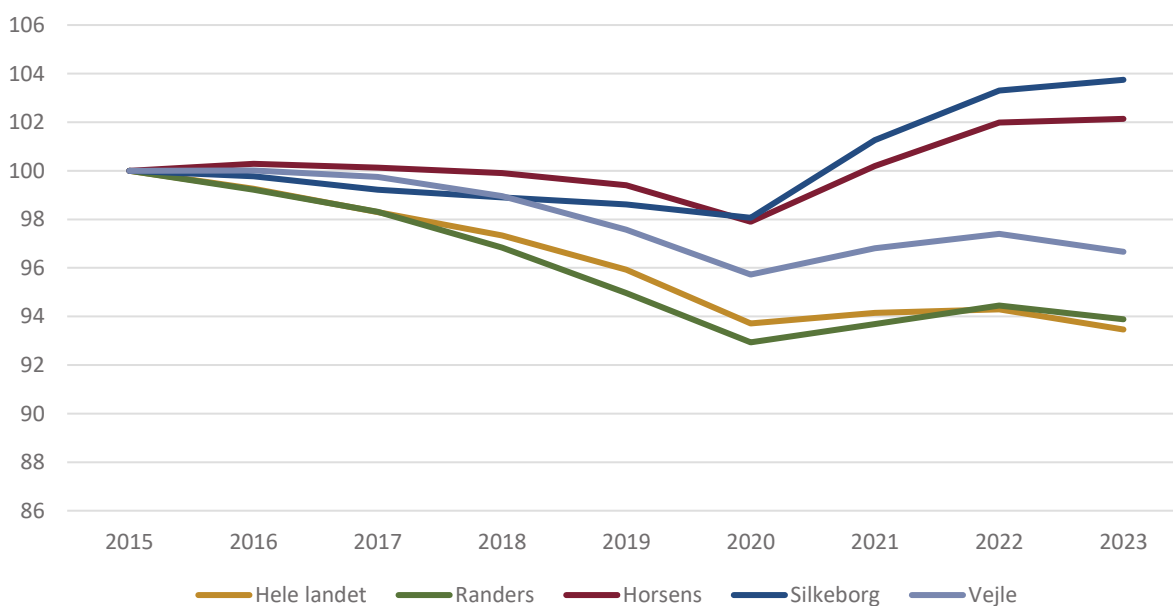


Kilde: Jobindsats.dk, Status på arbejdsmarkedet, Antal lønmodtagere efter bopæl.

Note: Dansk oprindelse omfatter personer, hvor mindst én af forældrene er både dansk statsborger og født i Danmark. Dette uanset personens eget fødested eller statsborgerskab. Det betyder, at såfremt en person er født i udlandet af danske forældre (mindst én af forældrene er født i Danmark og har dansk statsborgerskab), vil personen som udgangspunkt ikke blive betegnet som indvandre, men som person med dansk oprindelse. Personer der er dansk af oprindelse har pr. definition Danmark som oprindelsesland.

Figur 7.2 nedenfor viser udviklingen i antallet af lønmodtagere mellem 30 og 54 år med dansk oprindelse. Af figuren fremgår det, at den generelle tendens er, at antallet af lønmodtagere i denne gruppe er faldet siden 2015. I Silkeborg Kommune og Horsens Kommune har der dog siden 2020 været en stigning i antallet af lønmodtagere i denne gruppe, der har medført, at kommunerne ligger over niveauet i 2015. Udviklingen i Randers Kommune ligner i høj grad udviklingen på landsplan, men fra 2022 til 2023 er antallet af lønmodtagere på landsplan dog faldet en anelse mere, end det er tilfældet i Randers Kommune.

Figur 7.2. Indekseret udvikling i antallet af lønmodtagere mellem 30-54 år med dansk oprindelse (2015=100)

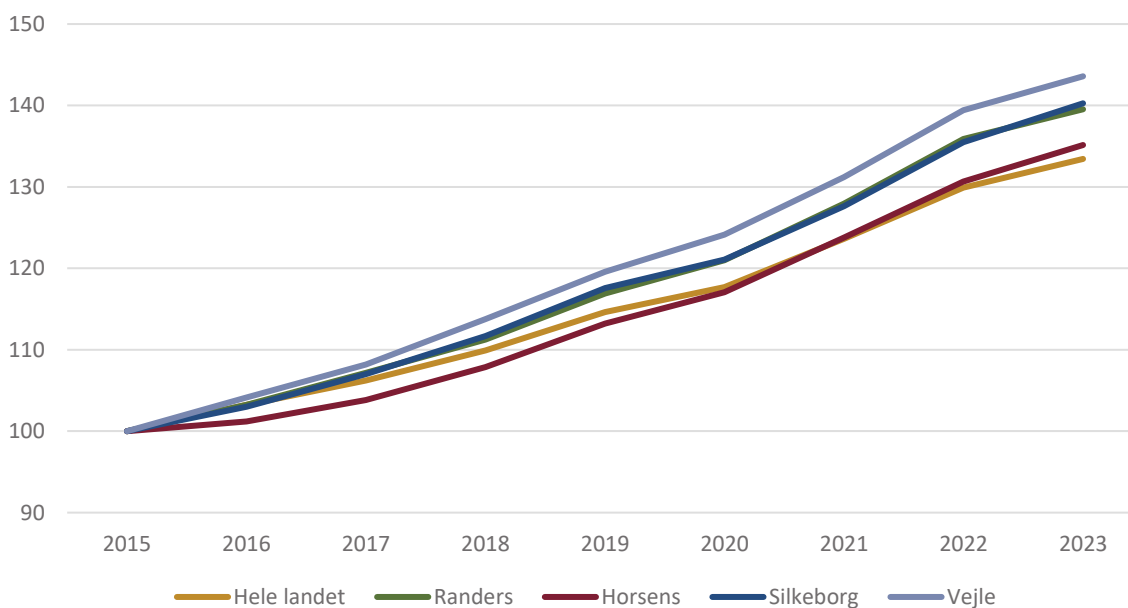


Kilde: Jobindsats.dk, Status på arbejdsmarkedet, Antal lønmodtagere efter bopæl.

Note: Dansk oprindelse omfatter personer, hvor mindst én af forældrene er både dansk statsborger og født i Danmark. Dette uanset personens eget fødested eller statsborgerskab. Det betyder, at såfremt en person er født i udlandet af danske forældre (mindst én af forældrene er født i Danmark og har dansk statsborgerskab), vil personen som udgangspunkt ikke blive betegnet som indvandrers, men som person med dansk oprindelse. Personer der er dansk af oprindelse har pr. definition Danmark som oprindelsesland.

Figur 7.3 nedenfor viser udviklingen i antallet af lønmodtagere over 55 år med dansk oprindelse. Af figuren fremgår det, at den generelle tendens er, at antallet af lønmodtagere i denne gruppe er steget væsentligt. Randers Kommune har oplevet en stigning i antallet af lønmodtagere over 55 år, der er større end stigningen på landsplan og i Horsens Kommune. Udviklingen i Randers Kommune ligner i høj grad udviklingen i Silkeborg, mens Vejle Kommune har oplevet den største stigning af de fire kommuner.

Figur 7.3. Indekseret udvikling i antallet af lønmodtagere over 55 år med dansk oprindelse (2015=100)

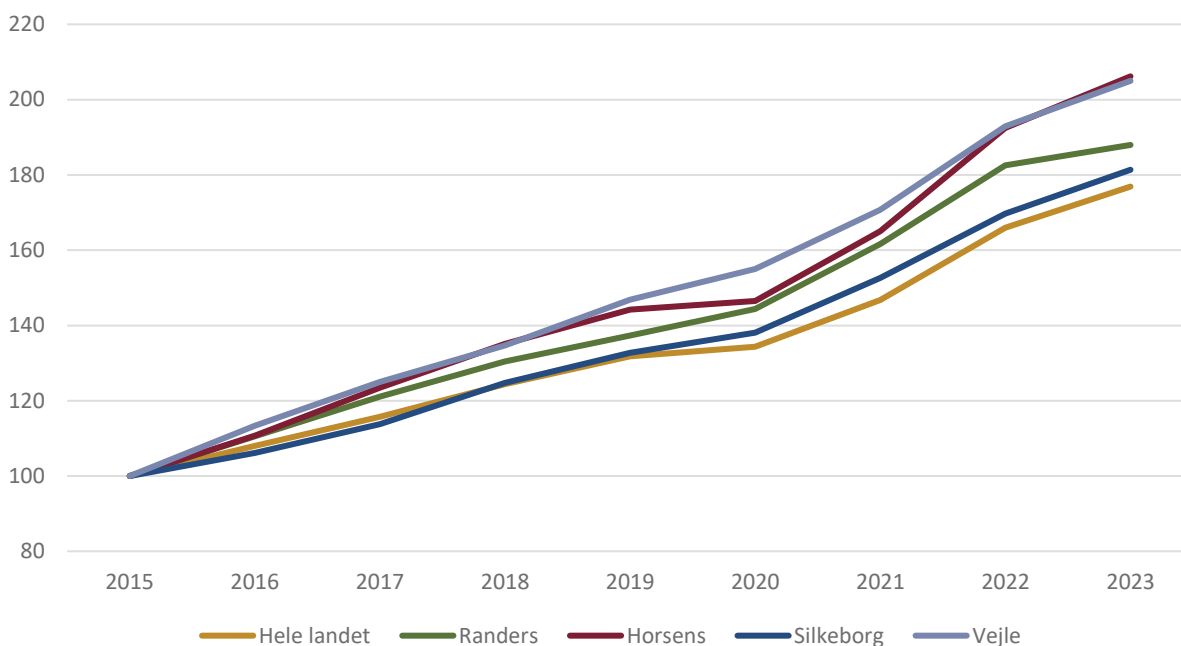


Kilde: Jobindsats.dk, Status på arbejdsmarkedet, Antal lønmodtagere efter bopæl.

Note: Dansk oprindelse omfatter personer, hvor mindst én af forældrene er både dansk statsborger og født i Danmark. Dette uanset personens eget fødested eller statsborgerskab. Det betyder, at såfremt en person er født i udlandet af danske forældre (mindst én af forældrene er født i Danmark og har dansk statsborgerskab), vil personen som udgangspunkt ikke blive betegnet som indvandrers, men som person med dansk oprindelse. Personer der er dansk af oprindelse har pr. definition Danmark som oprindelsesland.

Figur 7.4 nedenfor viser udviklingen i antallet af lønmodtagere med udenlandsk oprindelse, hvilket omfatter indvandrere fra vestlige lande, efterkommere fra vestlige lande, indvandrere fra ikke-vestlige lande og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Af figuren fremgår det, at den generelle tendens også her er, at antallet af lønmodtagere i denne gruppe er steget markant. Randers Kommune har oplevet en stigning i antallet af lønmodtagere med udenlandsk oprindelse, der er større end stigning på landsplan og i Silkeborg Kommune, mens stigningen i Horsens Kommune og Vejle Kommune har været større end i Randers Kommune.

Figur 7.4. Indekseret udvikling i antallet af lønmodtagere med udenlandsk oprindelse (2015=100)



Kilde: Jobindsats.dk, Status på arbejdsmarkedet, Antal lønmodtagere efter bopæl.

Note: 16-65+ år. Udenlandsk oprindelse dækker indvandrere fra vestlige lande, efterkommere fra vestlige lande, indvandrere fra ikke-vestlige lande og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

7.1 Beskæftigelsesfrekvensen i Randers Kommune

I Randers Kommune er en af de overordnede politiske målsætninger, der skal understøtte Randers Kommunes Vision 2030, at beskæftigelsen i Randers Kommune skal ligge klart over landsgennemsnittet.

Tabel 7.1 nedenfor viser beskæftigelsesfrekvensen i Randers Kommune, Vejle Kommune, Horsens Kommune, Silkeborg Kommune samt i hele landet. Beskæftigelsesfrekvensen er et udtryk for antallet af beskæftigede som andel af en given befolkningsgruppe.

Af tabellen fremgår det, at beskæftigelsesfrekvensen i Randers Kommune i november 2023 var 75,1 pct. Det vil sige, at 75,1 pct. af de 16-66-årige i Randers Kommune var i beskæftigelse. Dette er lavere end beskæftigelsesfrekvensen på landsplan, som var 76,3 pct., samt beskæftigelsesfrekvenserne i sammenligningskommunerne, der ligger mellem 77,5 pct. og 79,5 pct.

Tabel 7.1. Beskæftigelsesfrekvens (november 2023)

	Beskæftigelsesfrekvens
Hele landet	76,3 pct.
Randers	75,1 pct.
Horsens	77,5 pct.
Silkeborg	79,5 pct.
Vejle	78,3 pct.

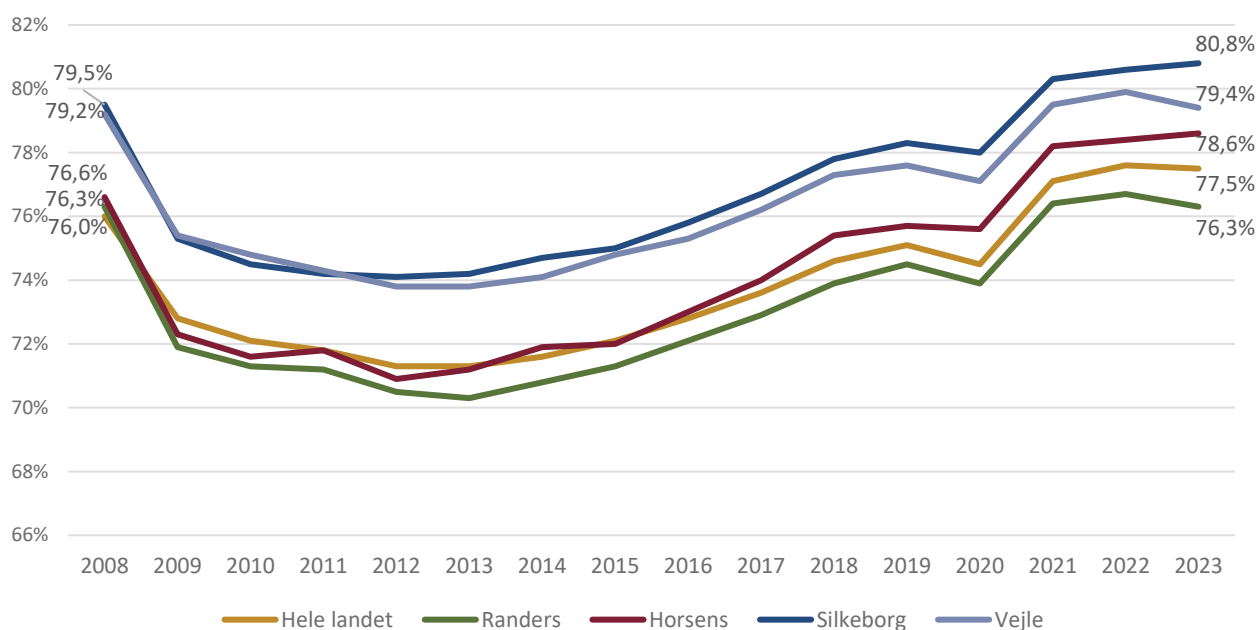
Kilder: Danmarks Statistik (RAS200).

Note: 16-66-årige. Beskæftigelsesfrekvensen er et udtryk for antallet af beskæftigede som andel af en given befolkningsgruppe.

Figur 7.5 viser udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen i Randers Kommune, i de tre sammenligningskommuner og på landsplan i perioden 2008-2023. I figuren er aldersafgrænsningen i modsætning til tabellen ovenfor 16-64 år, da afgrænsningen 16-66 år kun rækker tilbage til 2022.

Af figuren fremgår det, at udviklingen i beskæftigelsesfrekvenserne i høj grad følger hinanden, men at Randers Kommune siden 2009 konsekvent har ligget under niveauet på landsplan og i sammenligningskommunerne. Det er dog værd at bemærke, at beskæftigelsesfrekvensen i Randers Kommune i 2008 var på 76,3 pct., og dermed lå over beskæftigelsesfrekvensen på landsniveau, der var 76,0 pct. I materialet om erhvervslivet i Randers Kommune fremgår det, at Randers Kommune oplevede et særligt stort fald i antallet af virksomheder i kommunen efter finanskrisen i 2008 sammenlignet med landsplan og de tre sammenligningskommuner. Det fremgår ligeledes, at antallet af virksomheder i kommunen ikke efterfølgende er steget til niveauet i 2008, hvilket er tilfældet både på landsplan og i de tre sammenligningskommuner.

Figur 7.5. Udvikling i beskæftigelsesfrekvens (2008-2023)

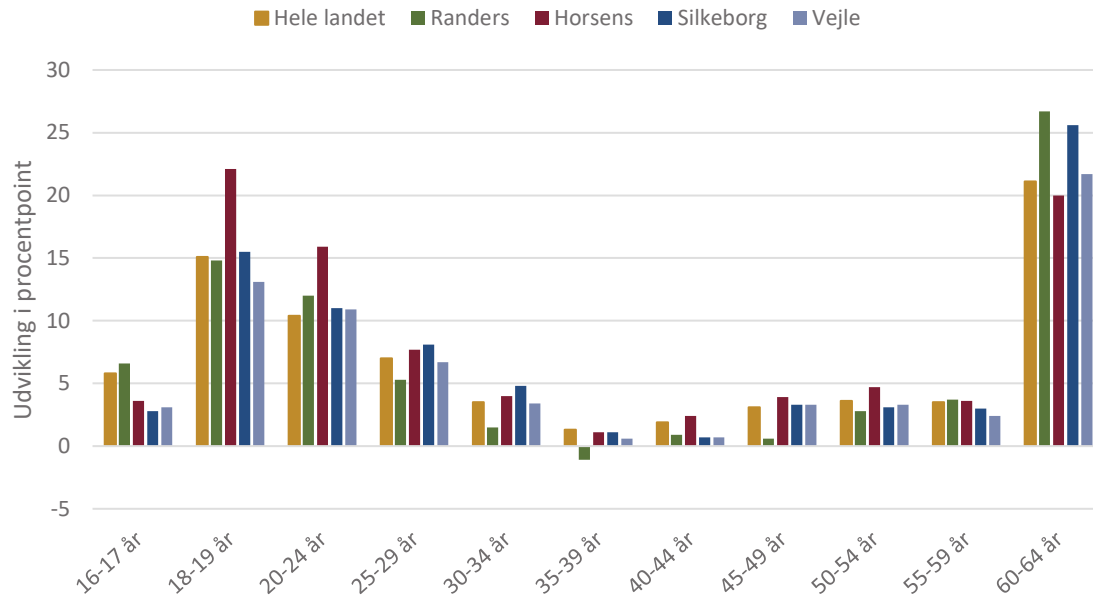


Kilde: Danmarks Statistik (RAS200)

Note: Beskæftigelsesfrekvens angiver antal beskæftigede som andel af 16-64-årige i hhv. Randers, Vejle, Horsens, Silkeborg og på landsplan. Vær opmærksom på, at aldersafgrænsningen er anderledes end i tabel 7.1, da afgrænsningen "16-66-årige" kun går tilbage til 2022.

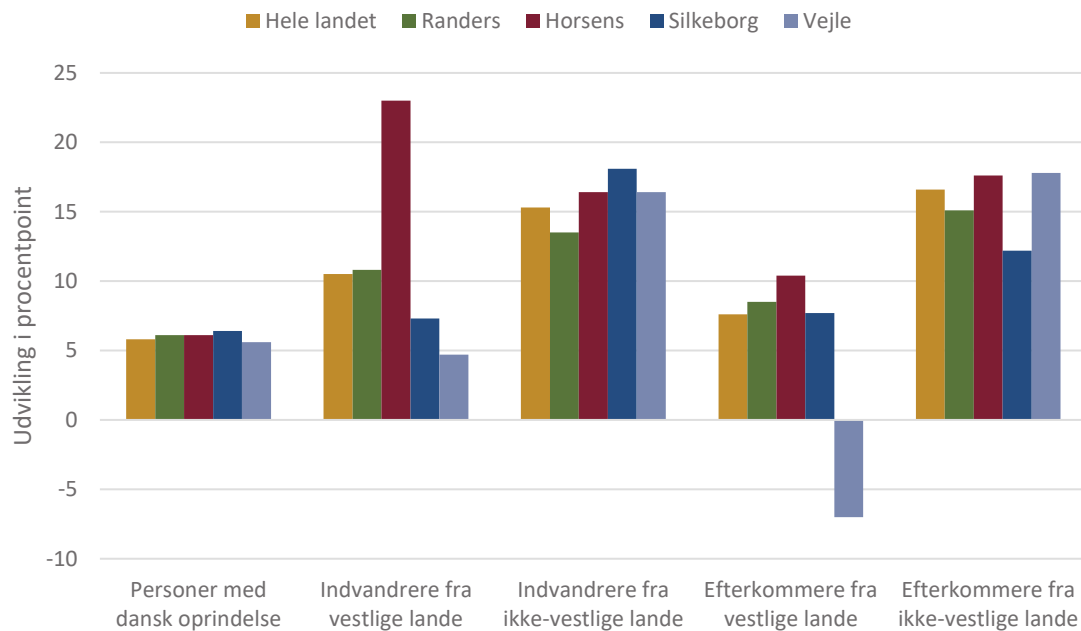
I nedenstående figurer ses udviklingen i beskæftigelsesfrekvens fordelt på henholdsvis alder og herkomst. Af figurerne fremgår det, at der særligt er sket en stigning i beskæftigelsesfrekvensen blandt borgere over 60 år og unge under 25 år i Randers Kommune. Denne tendens gør sig ligeledes gældende på landsplan og i sammenligningskommunerne. I forhold til herkomst er det gruppen af borgere med anden oprindelse end dansk, der har oplevet den største udvikling i beskæftigelsesfrekvensen i perioden 2013-2023. I Randers Kommune har den største stigning i beskæftigelsesfrekvens været blandt efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Figur 7.6. Udvikling i beskæftigelsesfrekvens fordelt på alder (2013-2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS200) og egne beregninger.

Figur 7.7. Udvikling i beskæftigelsesfrekvens fordelt på herkomst (2013-2023)



Kilde: Danmarks Statistik (RAS200) og egne beregninger.

Note: 16-64-årige.

7.2 Virksomhedernes arbejdskraftbehov

Et væsentligt led for at indfri de overordnede politiske målsætninger om en beskæftigelse over landsgennemsnittet, og at Randers Kommune skal være kendt som en konkurrencedygtig og stærk erhvervskommune er, at byens arbejdspladser oplever professionel og løbende hjælp til deres rekrutteringsbehov og arbejdskraftudfordringer.

Forvaltningen i Randers Kommune udarbejder årligt en arbejdskraftprognose, som er baseret på lokale virksomheders vurdering af deres fremtidige arbejdskraftbehov i et 12 måneders perspektiv. Formålet med prognosen er at forudsige det fremtidige arbejdskraftbehov i Randers Kommune for at sikre, at kommunen kan bidrage til løsninger for lokale virksomheder. Særligt er der fokus på at medvirke til, at de lokale virksomheder kan tiltrække den arbejdskraft, de efterspørger for at kunne udvikle sig i deres markeder. Samtidig er der i kommunen en række borgere med vanskelige vilkår, som har brug for ekstra støtte for at være en del af arbejdsmarkedet. For aktivt at sikre at erhvervslivets behov for arbejdskraft dækkes, er det vigtigt, at ledig arbejdskraft kompetenceudvikles målrettet til rekrutteringsudfordringer og lokale flaskehalse.

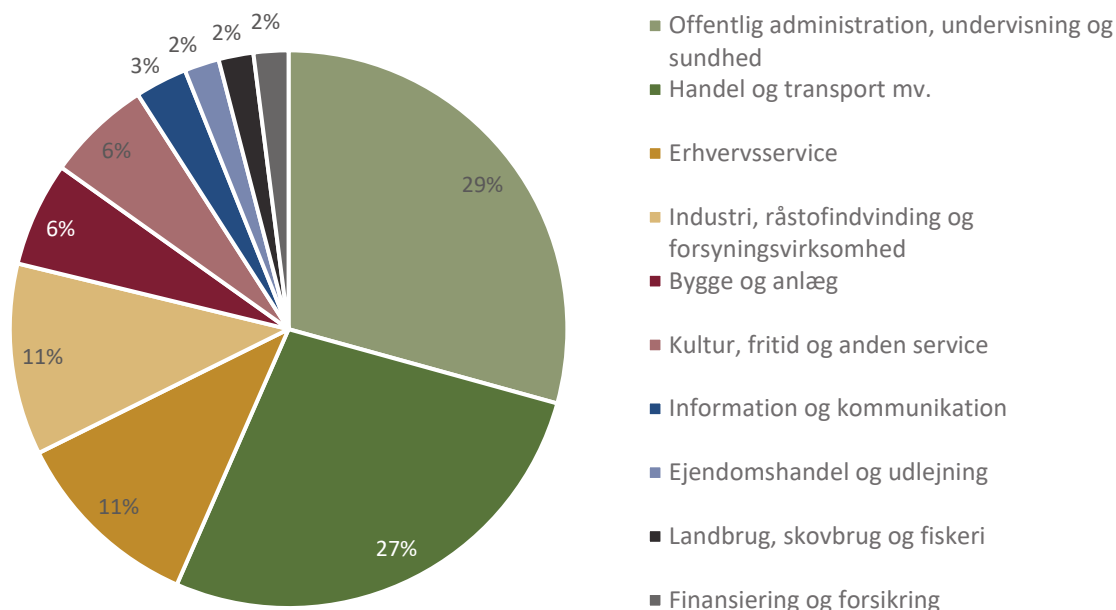
Arbejdskraftprognosen for 2025 er udarbejdet af Jobcenter Randers på baggrund af 583 interviews med lokale arbejdsgivere for at afdække deres fremtidige behov for arbejdskraft. Undersøgelsens resultater, kombineret med indsigter fra den daglige dialog med virksomhederne, danner grundlaget for rapportens opbygning. Prognosen belyser det forventelige arbejdskraftbehov i Randers Kommune i et 12-måneders perspektiv. Arbejdskraftprognosen er inddelt i tre hovedområder; Fremtidigt arbejdskraftbehov, Uddannelse og kompetencebehov samt CSR, CSRD og mangfoldighed. Udsnit fra de tre områder fremgår i de nedenstående tre afsnit. Prognosen for arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025 kan findes på følgende link: [Prognose for Arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025](#).

Fremtidigt arbejdskraftbehov

Undersøgelsen blandt ca. 10 pct. af byens virksomheder (583 randrusianske arbejdsgivere) viser, at antallet af forventede jobåbninger i 2025 forventes at ligge lidt højere end niveauet fra 2024. Der er fortsat udbredt bekymring blandt virksomhederne over rekrutteringsudfordringer, især når det gælder muligheden for at finde kandidater med efterspurgte kompetencer og kvalifikationer. Det skal i den forbindelse bemærkes, at undersøgelsen er lavet før den internationale handelskrig, som blev startet primo april 2025. Det vides ikke, hvorledes de lokale virksomheder i Randers vurderer effekten af denne set i forholdet til det forventede antal jobåbninger i 2025.

Nedenstående figur 7.8 viser det samlede antal forventede jobåbninger fordelt på sektorer i Randers Kommune. De adspurgte virksomheder forventer at skulle rekruttere til i alt 1.350 jobåbninger i løbet af 2025. 67 pct. af de forventede jobåbninger i 2025 forventes at være inden for offentlig administration, undervisning og sundhed, handel og transport samt erhvervsservice, hvilket også er de tre største brancher i Randers Kommune.

Figur 7.8. Virksomhedernes forventede jobåbninger fordelt på sektor (efterår 2024)



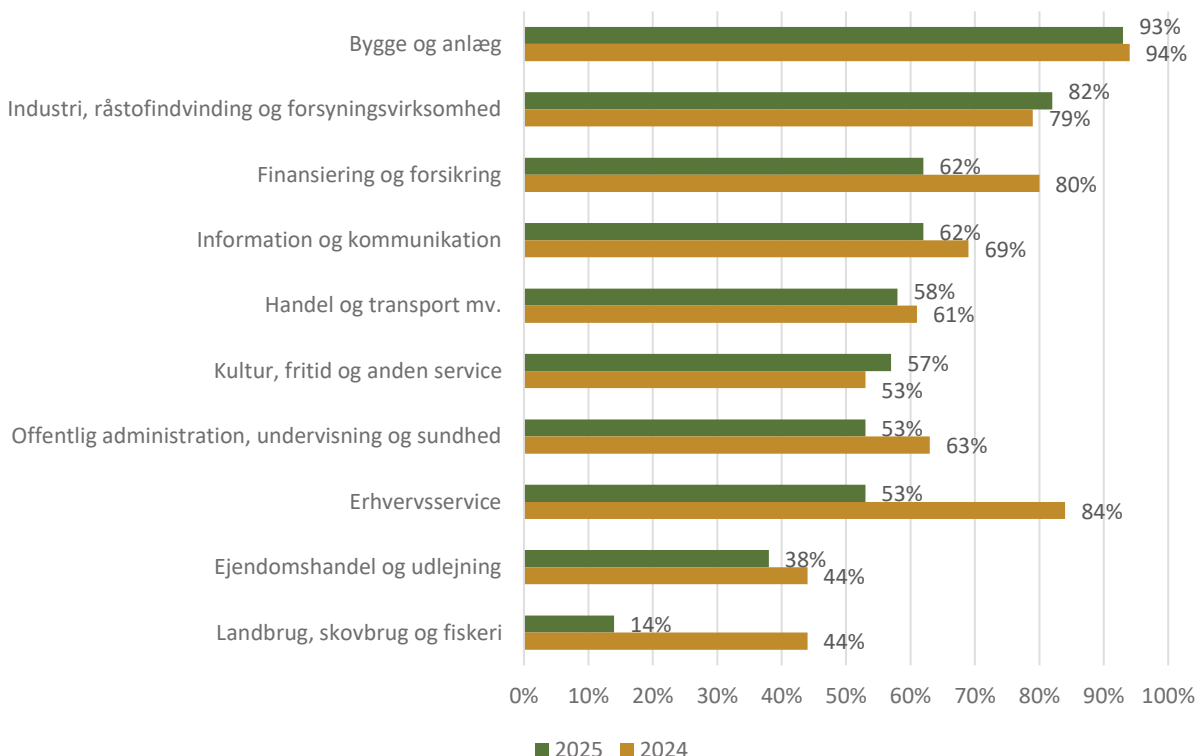
Kilde: [Prognose for arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025](#), figur 1.2.

Figur 7.9 nedenfor viser den forventede grad af rekrutteringsudfordringer i 2025 fordelt på sektorer. I arbejdskraftprognosen er graden af rekrutteringsudfordringer defineret som andelen af alle forventede jobåbninger, som virksomhederne forventer udfordringer med at besætte med de efterspurgte kompetencer. Rekrutteringsudfordringer betegner situationer, hvor virksomheder kan opleve ikke at få en stilling besat i første forsøg, at måtte udvide ansættelsesfrist og kandidatsøgning, nedsætte kompetence- og kvalifikationskrav, ændre stillingens ansættelsesforhold eller i yderste konsekvens opgive at besætte stillingen.

Bekymringen i forhold til at finde egnede kandidater ses på tværs af de fleste sektorer, men er særlig udtalt i brancher med høj efterspørgsel på jobprofiler inden for det sundheds- og socialfaglige område samt inden for salg og kundeservice. Samlet set forventer arbejdsgiverne, der medvirker i prognosen, rekrutteringsudfordringer i 60 pct. af alle ansættelser inden for de næste 12 måneder, og i 8 ud af 10 sektorer forudser virksomhederne udfordringer med at besætte over halvdelen af de forventede jobåbninger.

Det fremgår af figur 7.9, at den forventede grad af rekrutteringsudfordringer er faldet fra 2024 til 2025 i de fleste sektorer. Dette fald er imidlertid ikke udtryk for et faldende behov for uddannet og faglært arbejdskraft, men nok i højere grad en konsekvens af, at de adspurgte virksomheder har ændret tilgang til deres rekrutteringspraksis og kvalifikationskrav (behandles yderligere i arbejdskraftprognosens del 2 og 3 om henholdsvis uddannelsestiltag, kompetencebehov og mangfoldig rekrutteringspraksis).

Figur 7.9. Virksomhedernes forventede grad af rekrutteringsudfordringer fordelt på sektor (efterår 2024)



Kilde: [Prognose for arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025](#), figur 1.3.

Note: Graden af rekrutteringsudfordringer er defineret som andelen af alle forventede jobåbninger, som virksomhederne forventer udfordringer med at besætte med de efterspurgte kompetencer. Rekrutteringsudfordringer betegner situationer, hvor virksomheder kan opleve ikke at få en stilling besat i første forsøg, at måtte udvide ansættelsesfrist og kandidatsøgning, nedsætte kompetence- og kvalifikationskrav, ændre stillingens ansættelsesforhold eller i yderste konsekvens opgive at besætte stillingen.

Som det fremgår af figurerne ovenfor, har offentlig administration, undervisning og sundhed den største andel af forventede jobåbninger i 2025 med 29 pct. af jobåbningerne, hvilket dog er et fald fra 36 pct. året før. Det er især arbejdskraftbehovet blandt sociale institutioner, der driver den høje efterspørgsel, og sekundært virksomhederne inden for sundheds- og undervisningsbrancherne. Graden af rekrutteringsudfordringer er reduceret fra 63 pct. i 2024 til 53 pct. i 2025. Faldet kan blandt andet skyldes en lavere rekrutteringsaktivitet i sektoren, hvor fokus primært er på at genbesætte eksisterende stillinger frem for at oprette nye.

Handel og transport har oplevet en stigning i andelen af forventede jobåbninger fra 21 pct. i 2024 til 27 pct. i 2025, hvilket afspejler øget aktivitet i sektoren og en stigning på arbejdskraftbehovet. Behovet matcher nogenlunde sektorens størrelse, men rekrutteringsudfordringerne er fortsat betydelige, da over halvdelen af jobåbningerne vurderes at være svære at besætte. Samtidig fremgår det af arbejdskraftprognosen, at der er et fald i sektorens udbud af uddannelsespladser, da færre virksomheder tager lærlinge eller elever ind.

Erhvervsservice har oplevet et lille fald i andelen af jobåbninger fra 12 pct. i 2024 til 11 pct. i 2025. Samtidig er graden af rekrutteringsudfordringer reduceret markant fra 84 pct. til 53 pct. Branchen tager dog et begrænset uddannelsesansvar, idet kun 37 pct. af virksomhederne, ifølge arbejdskraftprognosen, forventer at have lærlinge eller elever inden for de kommende 12 måneder.

Bygge og anlæg oplever ligeledes et lille fald i andelen af jobåbninger fra 7 pct. i 2024 til 6 pct. i 2025, mens rekrutteringsudfordringerne forbliver høje. Det fremgår dog af arbejdskraftprognosen, at branchen tager et betydeligt uddannelsesansvar, hvor 60 pct. af virksomhederne forventer at ansætte lærlinge eller elever inden for det næste år. Denne indsats viser, at branchen arbejder aktivt på at imødekomme sine arbejdskraftbehov på længere sigt, men de høje rekrutteringsudfordringer indikerer, at flaskehalsene i adgangen til de efterspurgte medarbejdere og kompetencer stadig er en væsentlig udfordring.

Industribranchen har oplevet en lille stigning i jobåbninger fra 9 pct. i 2024 til 11 pct. i 2025, men rekrutteringsudfordringerne er også steget fra 79 pct. til 82 pct. Branchen tager et stort uddannelsesansvar, da 67 pct. af virksomhederne i arbejdskraftprognosen angiver, at de forventer at have lærlinge eller elever inden for de kommende 12 måneder.

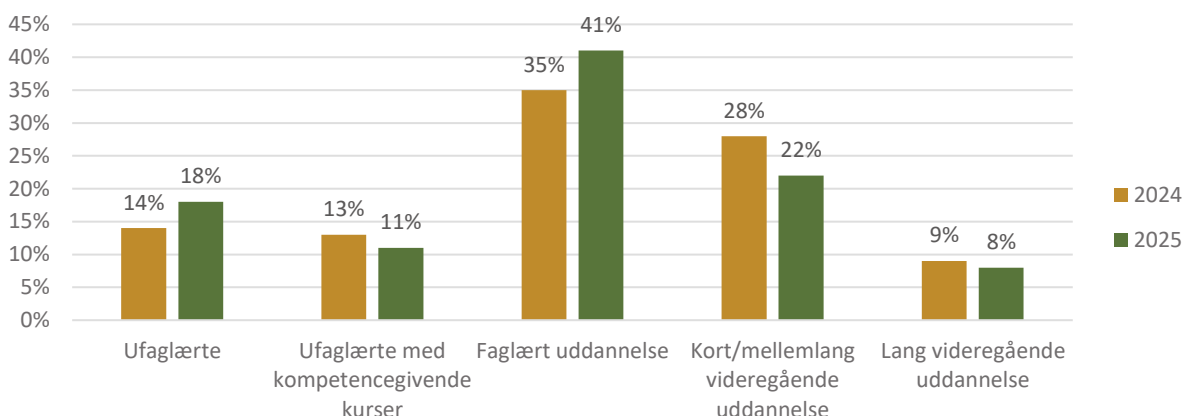
Landbrug, skovbrug og fiskeri har siden 2023 oplevet et fald i forventningerne til rekrutteringsudfordringer fra 75 pct. i 2023 og 44 pct. i 2024 til 14 pct. i 2025, hvilket blandt andet kan forklares med ansættelse af udenlandsk arbejdskraft, herunder ukrainske flygtninge, og en delvis stigning i udbuddet af uddannelsespladser inden for de erhvervsfaglige uddannelser, hvilket behandles yderligere i arbejdskraftprognosens del 2 om uddannelse.

Ejendomshandel og udlejning samt Finansiering og forsikring oplever ikke store udsving i andelen af jobåbninger og rekrutteringsudfordringer. Dette kan afspejle en mere specialiseret efterspørgsel inden for disse områder, hvor jobåbninger ofte er afhængige af specifikke markedsforhold eller sæsonbetingede behov.

Uddannelse og kompetencebehov

Ifølge arbejdskraftprognosen forventer virksomhederne fortsat en stigning i efterspørgslen på kandidater med faglærte uddannelser (jf. figur 7.10 nedenfor), men der ses dog også et mindre fald i efterspørgslen på kandidater med korte og mellemlange videregående uddannelser. Samtidig stiger efterspørgslen på ufaglærte uden kompetencegivende kurser fra 14 pct. i 2024 til 18 pct. i 2025, hvilket indikerer, at virksomhederne udviser en større fleksibilitet i relation til kvalifikationer og kompetencer som følge af rekrutteringsudfordringer. Virksomhederne tilpasser sig udbuddet af arbejdskraft med færre krav til uddannelsesniveau og større råderum over egen arbejdstid, hvilket også understøttes af nye opgavetyper i den grønne omstilling, hvor praktiske kompetencer spiller en afgørende rolle. Efterspørgslen på lærlinge og elever er højere i 2025 sammenlignet med 2024, men effekten heraf ses først om 2-3 år, i takt med at lærlingen/eleven færdiguddannes.

Figur 7.10. Udviklingen i virksomhedernes forventninger til jobåbninger fordelt på kompetencegrupper fra 2024 til 2025.



Kilde: [Prognose for arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025](#), figur 2.2.

CSR, CSRD og mangfoldighed

I en tid med øget fokus på ESG-arbejde og virksomhedernes sociale ansvar, er det positivt, at arbejdskraftprognosen viser en øget villighed til at skabe mangfoldige og rummelige arbejdspladser. Andelen af arbejdsgivere, der vurderer, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job, stiger fra 48 pct. i 2024 til 54 pct. i 2025, hvilket understreger en stigende bevidsthed om inklusion og social ansvarlighed som en del af virksomhedernes rekrutteringsstrategi.

CSR står for Corporate Social Responsibility og kaldes også samfundsansvar, social ansvarlighed, bæredygtighed og tredobbelt bundlinje. Uanset hvilken betegnelse man bruger, handler CSR om, at virksomheder udviser ansvarlighed i forhold til det omgivende samfund. Det handler om at drive forretning på en måde, der minimerer negative påvirkninger og maksimerer positiv værdi for mennesker, miljø og økonomi.

Kilde: [Dansk Erhverv](#)

ESG står for Environmental, Social and Governance, og det er et sæt af kriterier, der måler en virksomheds eller organisations indvirkning på og håndtering af miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige spørgsmål.

CSRD står for Corporate Sustainability Reporting Directive og er et nyt direktiv fra EU om bæredygtighedsrapportering, der træder i kraft fra regnskabsåret 2024.

Kilde: [Dansk Industri](#)

Et CSR-job er en opgavebaseret ansættelse, der giver virksomheder mulighed for at tage socialt ansvar og samtidig optimere ressourcerne i dagligdagen. Medarbejdere i CSR-job løser typisk opgaver uden stramme deadlines eller krav til formelle uddannelses kvalifikationer, såsom oprydning, lettere lageropgaver, rengøring eller havearbejde.

Stillingen tilpasses både medarbejderens og virksomhedens behov og kan være på deltid eller fuldtid. Udover at skabe værdi for virksomheden ved at frigive nøglemedarbejdere til kerneopgaverne, giver et CSR-job mennesker på kanten af arbejdsmarkedet en mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet.

Kilde: [Prognose for arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025](#)

Figur 7.11 nedenfor viser virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for ansatte i CSR-job fordelt på brancher. Det fremgår af figuren, at mange virksomheder i Randers Kommune ser et stort potentiale for CSR-ansatte, især i sektorer med praktisk orienterede arbejdsopgaver. I branchen for kultur, fritid og anden service vurderer 77 pct. af virksomhederne, at de har relevante opgaver, hvilket er en markant stigning fra 50 pct. i 2024. Tilsvarende er andelen i branchen for landbrug, skovbrug og fiskeri

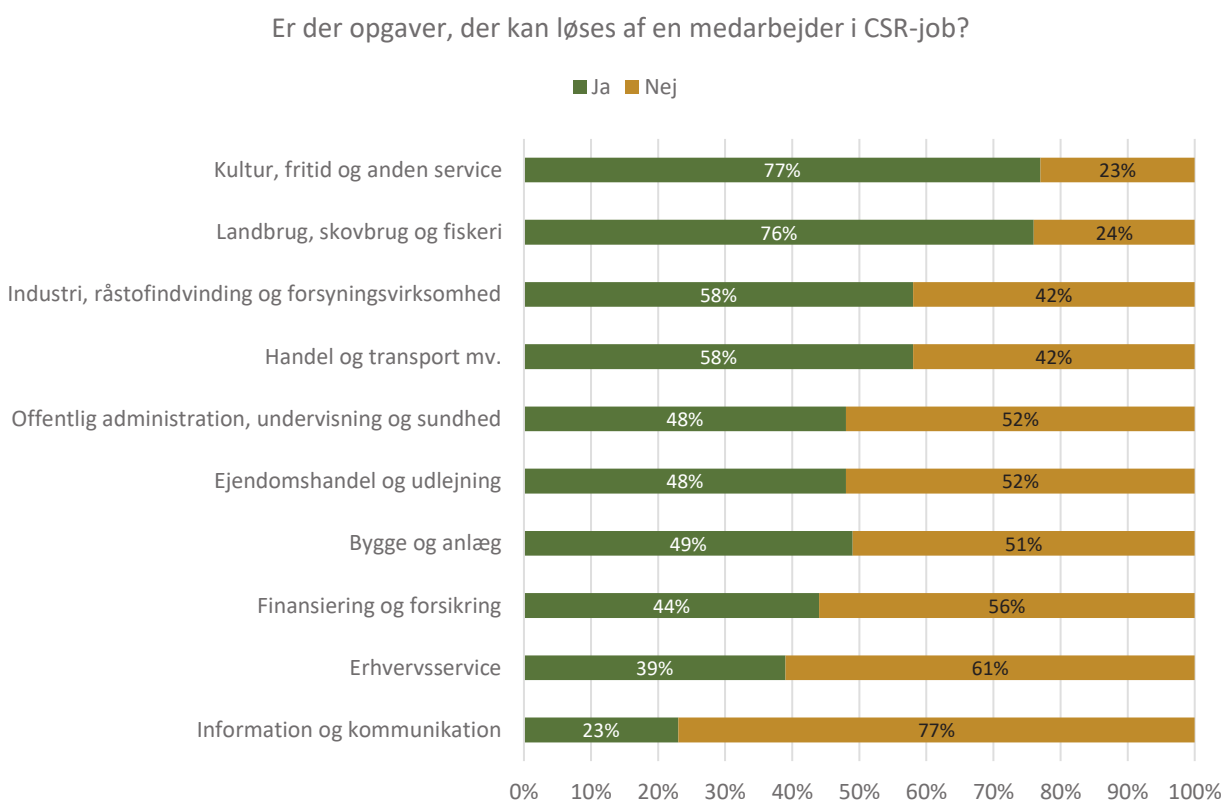
steget fra 57 pct. i 2024 til 76 pct. i 2025. Dette understreger en tendens, hvor praktiske opgaver uden krav om høje formelle kvalifikationer gør disse sektorer særligt velegnede til CSR-job.

I den modsatte ende ses et fald i branchen for information og kommunikation, hvor andelen er faldet fra 52 pct. i 2024 til 23 pct. i 2025. Dette afspejler de udfordringer, som videns- og serviceprægede brancher står over for, da deres opgaver ofte kræver specialiserede kompetencer, der er sværere at matche med CSR-medarbejdernes profil.

En mere jævn udvikling ses i brancher som industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, der er steget fra 53 pct. i 2024 til 58 pct. i 2025, samt handel og transport, hvor forventningen er øget fra 56 pct. til 58 pct. I disse brancher ser virksomhederne fortsat muligheder for CSR-job, især inden for områder som logistik, lager og produktion.

Der tegner sig altså en tendens af, at virksomheder med praktisk-orienterede arbejdsopgaver – ikke overraskende - er mest åbne for at ansætte medarbejdere i CSR-job. Omvendt oplever virksomheder i videns- og serviceprægede brancher større udfordringer med at finde opgaver, der passer til CSR-jobprofiler.

Figur 7.11. Virksomhedernes vurdering af, om de har opgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job (efterår 2024)



Kilde: [Prognose for arbejdskraftbehov i Randers Kommune 2025](#), figur 3.4.