



## Notat

---

Social og Arbejdsmarked

Sagsnr. 00.32.00-K01-1-26

Dato 17. maj 2026

---

### **Redegørelse og handleplan vedrørende revisionsberetning 2025 på ungeområdet**

#### **1. Kort sammenfatning**

Den årlige revisionsgennemgang samt den udvidede sagsgennemgang på ungeområdet viser, at der er væsentlige mangler i dele af sagsbehandlingen på området. Revisionen peger særligt på manglende systematik, utilstrækkelig dokumentation samt manglende overholdelse af lovpligtige processer og frister.

Fejlene vedrører centrale dele af indsatsen for unge borgere uden job eller uddannelse og vurderes at have betydning for både borgernes progression og myndighedsudøvelsen på ungeområdet.

På baggrund heraf er der iværksat en række ledelsesmæssige og faglige tiltag med henblik på:

- at rette op på eksisterende fejl og mangler
- at styrke kvaliteten i den løbende sagsbehandling
- at sikre mere ensartet praksis og varig forbedring

Handleplanen beskriver:

- revisionens væsentligste bemærkninger
- de iværksatte og planlagte tiltag
- ledelsens opfølgning på kvalitet og fremdrift

#### **2. Revisionens væsentligste bemærkninger**

På baggrund af den almindelige årlige revision og de fund, som revisionsgennemgangen viste, har ledelsen bedt revisionen om at gennemgå yderligere 20 sager på ungeområdet. Den samlede vurdering er, at fejlniveauet er for højt.



Revisionen peger blandt andet på følgende forhold:

- Manglende eller ikke-opdaterede CV'er
- CV'er, der ikke er gjort søgbare
- Manglende systematisk anvendelse af "Min Plan"
- Overskridelse af lovpligtige frister, herunder ved uddannelsespålæg
- Manglende tydelighed i borgernes mål og progression
- Utilstrækkelig dokumentation af samtaler og faglige vurderinger
- Manglende dokumentation for tilrettelæggelse af kontaktføløb efter 6 måneder

Revisionen vurderer, at fejlene kan have betydning for borgernes beskæftigelses- og uddannelsesrettede forløb og har varslet en revisionsbemærkning.

### **3. Overordnede ledelsesmæssige tiltag**

For at styrke kvalitet, rettidighed og ensartet praksis er der iværksat følgende tværgående tiltag:

#### Systematiske sagsgennemgange

Der gennemføres systematiske sagsgennemgange med deltagelse af fagkonsulent minimum hver anden måned i perioden januar 2026 til juni 2026.

Formålet er at:

- identificere fejl og mønstre
- sikre læring og fælles praksis
- følge udviklingen i kvaliteten af sagsbehandlingen

På baggrund af resultaterne vurderer afsnitsleder og teamleder efterfølgende behovet for yderligere tiltag.

#### Tilpasning og indskærpelse af arbejdsgange

Arbejdsgange og procedurer er gennemgået og tilpasset, hvor der er identificeret behov for ændringer eller præciseringer. Anvendelsen af arbejdsgangene er efterfølgende indskærpet gennem:

- ugentlige fagmøder
- løbende ledelsesmæssig opfølgning
- faglig sparring med medarbejderne

#### Ledelsesmæssige stikprøver

Ledelsen har i perioden januar 2026 til april 2026 gennemført mere end 300 stikprøver af job-samtaler på tværs af medarbejdere.

Resultaterne anvendes løbende til:

- faglig læring
- justering af praksis



- styrkelse af dokumentationskvaliteten

#### Understøttelse af dokumentationspraksis

Fra april 2026 er der taget dialogstøtteværktøj i anvendelse med henblik på at styrke kvaliteten i journalisering og dokumentation.

Løsningen understøtter:

- systematisk dokumentation af samtaler
- tydeligere journalnotater
- ensartet registreringspraksis
- reduktion af risiko for fejl og manglende oplysninger

#### Læringstilsyn

Der gennemføres i maj 2026 et læringstilsyn med gennemgang af 10 sager.

Læringstilsynet skal understøtte:

- vurdering af implementeringen af de iværksatte tiltag
- identifikation af eventuelle yderligere forbedringsbehov
- fælles faglig læring på området

### **4. Konkrete tiltag på de identificerede problemområder**

#### CV og job-/uddannelsesfokus

CV indgår systematisk som en del af samtalerne med fokus på borgerens job- og uddannelsesmuligheder.

Der arbejdes med:

- løbende opdatering af CV
- vurdering af CV'ets relevans og anvendelighed
- sikring af at CV'er er gjort søgbare
- sammenhæng mellem CV, mål og indsats

Relevante aftaler og vurderinger dokumenteres i sagen.

Ledelsen følger løbende op gennem stikprøver og faglig sparring.

#### Uddannelsespålæg og rettidighed

Der følges systematisk op på borgere med uddannelsespålæg med fokus på progression, relevans i indsatsen og overholdelse af lovgivningsmæssige frister.



Sagsbehandlerne skal:

- sikre rettidig opfølgning
- dokumentere faglige vurderinger
- sikre overholdelse af lovgivningsmæssige frister og dokumentere eventuelle fristoverskridelser samt opfølgning herpå

Ledelsen følger løbende op på rettidighed og anvender fund til læring og praksisjustering.

#### Min Plan og progression

“Min Plan” anvendes som et aktivt redskab til at sikre retning og progression i borgernes forløb.

Der arbejdes med:

- tydelige mål og delmål
- fokus på job, uddannelse eller progression mod arbejdsmarkedet
- sammenhæng mellem indsats og mål
- løbende opdatering af planen

Ledelsen følger op på kvaliteten og ensartetheden i planerne gennem sagsgennemgange og faglig sparring.

#### Samtaler og dokumentation

Samtaler planlægges og gennemføres med udgangspunkt i borgerens situation, mål og behov.

Der er fokus på:

- relevant indhold og formål med samtalen
- faglige vurderinger af indsats og kontaktføreløb
- tydelig dokumentation af aftaler og progression
- overholdelse af lovgivningsmæssige krav

Ledelsen understøtter fælles praksis gennem løbende kvalitetssikring og faglig opfølgning.

### **5. Tidsplan og opfølgning**

Handleplanen gennemføres i perioden februar 2026 til juli 2026.

Der arbejdes parallelt med:

- oprydning i eksisterende sager
- implementering af justerede arbejdsgange
- styrkelse af den løbende kvalitetssikring



Der gennemføres løbende sagsgennemgange som led i opfølgningen på handleplanen. Der gennemføres en samlet opfølgende vurdering i august 2026 med henblik på at vurdere effekten af de iværksatte tiltag.

På baggrund heraf tager Afsnitsleder og Centerchef i september 2026 stilling til behovet for eventuelle yderligere tiltag, herunder i relation til implementering af beskæftigelsesreformen.

## **6. Status og succeskriterier**

Handleplanen vurderes at have den ønskede effekt, når:

- de løbende stikprøver og sagsgennemgange viser færre gentagne fejl, bedre rettidighed og mere ensartet dokumentation i sagerne
- praksis er mere ensartet og lever op til gældende regler
- dokumentationen i sagerne er styrket
- ledelsen har et mere systematisk og løbende overblik over kvaliteten
- kommende revisionsgennemgange viser forbedret kvalitet

## **7. Ansvarsfordeling**

For at sikre et entydigt ansvar i ledelseskæden er følgende ansvarsfordeling præciseret i ungeteamet.

### Afsnitsleder

Har det overordnede ansvar for:

- gennemførelse af handleplanen
- fremdrift og ledelsesmæssig opfølgning
- sikring af implementering

### Teamleder

Har ansvar for:

- implementering i teamet
- løbende faglig opfølgning
- understøttelse af medarbejdernes praksis

### Fagkonsulent

Understøtter arbejdet gennem:

- faglig sparring
- deltagelse i sagsgennemgange
- bidrag til læring og kvalitetssikring