

# **REFERAT Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 23-05-2024**

**Mødedato**    Torsdag d. 23. maj 2024 kl. 16:00

**Mødested**    Rådhuset, mødelokale 13

## Indholdsfortegnelse

|                                                                                                        |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| RF Kort status på beskæftigelse, ledighed og forgæves rekrutteringer.....                              | 3 |
| RF Generation Z – rekruttering og fastholdelse af de yngre generationer.....                           | 4 |
| RF Rekrutteringskampagne.....                                                                          | 6 |
| RF Orienteringspunkt.....                                                                              | 7 |
| RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 23. maj | 8 |

# RF Kort status på beskæftigelse, ledighed og forgæves rekrutteringer

## RESUME

---

Udvalget gives en kort status på beskæftigelse, ledighed og forgæves rekrutteringer.

Sagen afsluttes i § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

## INDSTILLING

---

Direktionen indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning.

## BESLUTNING

---

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Peter Sørensen deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

Der er i foråret 2024 fortsat en stigende beskæftigelse i Horsens Kommune, stigningen er dog mindre end tidligere år.

Der er forskel mellem brancherne. Der er stigende beskæftigelse inden for handel og den offentlige sektor, mens beskæftigelsen i byggesektoren og rengøringsbranchen er faldende.

Sammenlignet med sidste år er ledigheden steget med ca. 80 personer. Niveauet er stadig lidt lavere end før Corona. Samtidig er der fortsat borgere, som står uden for arbejdsmarkedet, og som har svært ved at få fodfæste.

I forhold til forgæves rekrutteringer besættes ca. 18% af alle stillinger enten med en anden profil end ønsket eller bliver slet ikke besat. Der er store udsving mellem brancher. Udfordringerne er størst ved bl.a. hoteller og restauranter, ejendomshandel og udlejning samt industri.

Der er færre forgæves rekrutteringer end for et år siden, og Østjylland er den landsdel med færrest forgæves rekrutteringer.

Beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen deltager på mødet under dette punkt.

/BHTH

# RF Generation Z – rekruttering og fastholdelse af de yngre generationer

## RESUME

---

Med afsæt i udvalgets mødeplan dagsordenssætter denne sag temaet "Generation Z – rekruttering og fastholdelse af de yngre generationer".

Udvalget får en orientering om initiativer for onboarding og tilknytning af både elever og øvrige medarbejdere på sundheds- og ældreområdet i Horsens Kommune. Udvalget drøfter på den baggrund og giver evt. anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af de yngre generationer på arbejdspladserne i Horsens Kommune.

Sagen afsluttes i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

## INDSTILLING

---

Direktionen indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning
2. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøfter og giver evt. anbefalinger til, hvordan Horsens Kommune som arbejdsplads kan arbejde med rekruttering og fastholdelse af de kommende generationer på arbejdsmarkedet.

## BESLUTNING

---

Indstillingens pkt. 1: § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Indstillingens pkt. 2: § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøftede og gav anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af de kommende generationer på arbejdsmarkedet.

Peter Sørensen deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

På udvalgsmødet den 28. februar 2024 blev § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft præsenteret for KL's analyse af et arbejdsmarked i forandring, hvor temaet "Nye strømninger på arbejdsmarkedet" kommer ind på de nye generationer, der træder ind på arbejdsmarkedet. KL's analyse er vedhæftet sagen som bilag.

Den seneste generation, der er trådt ind på arbejdsmarkedet, er den såkaldte Generation Z, der er født fra ca. 1995 og frem til 2010, hvilket jævnfør udvalgets mødeplan er temaet for mødet.

Generation Z'erne og dem, der kommer efter, er vokset op med smartphones og internet overalt. Det har givet dem teknologiske kompetencer og et digitalt "mindset" og samtidig en tilværelse i meget omskiftelige rammer. Ligesom øvrige generationer er Generation Z'erne forskellige. Hvis man tager de generelle briller på, så er der dog ifølge flere forskere nogle kendetegn, der er mere fremherskende end andre, når Generation Z'erne indtager arbejdsmarkedet.

De kendetegn er blandt andet:

- de er meget omstillingsparate, er klar til nye udfordringer og har stort fokus på personlig udvikling.
- de skifter job oftere og kan dermed være svære at fastholde i samme stilling i en længere periode.
- jobbet skal opleves meningsfuldt, og de har brug for hyppig feedback på deres arbejde.
- de ønsker fleksible arbejdsvilkår, så jobbet passer ind i deres øvrige liv.
- de har ikke samme syn på ledelsesmæssige hierarkier som tidligere generationer.

De næste generationer synes dermed at have andre forventninger til arbejdslivet end de tidligere generationer. Det kan have betydning for den måde arbejdet tilrettelægges på, og hvordan arbejdspladserne tager imod de kommende generationer.

I Horsens Kommune har Område-MED-Udvalg (OMU) og ledere på sundheds- og ældreområdet netop indledt et fokus på onboarding og tilknytning af både elever og øvrige medarbejdere. Baggrunden herfor er blandt andet data vedrørende frafald blandt elever, som udvalget også blev præsenteret for på møde i november 2023.

Fokus på reel onboarding og tilknytning har til formål at ruste Sundhed og Ældre til bedre at kunne møde nye generationer og understøtte de behov og forventninger, der er hos både den nyansatte og hos arbejdspladsen.

Sundheds- og Ældrechef Maila Tandrup vil på mødet give et oplæg om Sundhed og Ældres nuværende og kommende fokus på onboarding og udvikling af elevindsatsen.

# RF Rekrutteringskampagne

## RESUME

---

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft orienteres om status på Horsens Kommunes kommende rekrutteringskampagne.

Sagen afsluttes i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

## INDSTILLING

---

Direktionen indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning.

## BESLUTNING

---

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Peter Sørensen deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

Med budgetaftalen for 2023 satte forligspartierne fokus på rekruttering af arbejdskraft med en beslutning om, at Horsens Works-kampagnen, der viser karrieremuligheder i Horsens, skal fortsætte. Fremadrettet skal kampagnen også rumme offentlige jobs.

I tråd med de senere års budgetaftaler og tidligere anbefalinger fra § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft er udviklingen af kampagnen målrettet de fag på det offentlige arbejdsmarked, hvor der er gode jobmuligheder, men få kandidater, hvilket i varierende grad er tilfældet på ældre- og dagtilbudsområdet.

Rekrutteringskampagnen er netop nu under udvikling med tæt involvering af medarbejdere og ledere fra områderne.

På mødet vil leder af kommunikation Rikke Schjøtz Jensen give en kort præsentation med status på arbejdet med rekrutteringskampagnen.

Status på rekrutteringskampagnen følges op på udvalgets møde i november, hvor udvalget bliver præsenteret for Horsens Kommunes samlede employer branding indsats.

# RF Orienteringspunkt

## RESUME

---

Administrationen orienterer.

## INDSTILLING

---

Direktionen indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning.

## BESLUTNING

---

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Peter Sørensen deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

Administrationen orienterer.

/CLY

# RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 23. maj 2024

## RESUME

---

Underskrift af beslutningsprotokol.

## BESLUTNING

---

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft godkendte beslutningsprotokollen.

Peter Sørensen deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

For at godkende og underskrive beslutningsprotokollen skal mødedeltagerne klikke på "godkend".