

REFERAT Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 28-02-2024

Mødedato Onsdag d. 28. februar 2024 kl. 16:00

Mødested Rådhuset, mødelokale 13

Indholdsfortegnelse

RF Godkendelse af mødeplan.....	3
RF Præsentation af KL's analyse Et arbejdsmarked i forandring.....	4
RF Et længere arbejdsliv - seniorer i Horsens Kommune.....	5
RF Orienteringspunkt.....	7
RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 28. feb	8

Punkt 1: RF Godkendelse af mødeplan

15.00.00-A00-16-21

Resume

Direktionen har udarbejdet forslag til mødeplan for 2024 og 2025, som fremsendes til udvalgets godkendelse.

Sagen afgøres af § 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 godkender mødeplan for 2024 og 2025.

Beslutning

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft vedtog indstillingen.

Martin Ravn deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Direktionen har udarbejdet forslag til mødeplan for 2024 og 2025. Planen er udarbejdet på baggrund af kommissoriet for § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft samt udvalgets drøftelse af temaer på mødet den 29. november 2023.

Forslag til temaer i 2024:

- 28. februar 2024 kl. 16.00-18.00: Et længere arbejdsliv – fokus på seniorerne
- 23. maj 2024 kl. 16.00-18.00: Generation Z – rekruttering og fastholdelse af de yngre generationer
- 29. august 2024 kl. 16.00-18.00: Velfærdsopgaven under forandring – fokus på velfærdsteknologi og digitalisering
- 27. november 2024 kl. 16.00-18.00: Employer branding i Horsens Kommune.

Forslag til temaer i 2025 (ikke prioriteret rækkefølge):

- Tiltrækning og fastholdelse af international arbejdskraft
- Den gode leder
- Afsluttende status til udvalget.

Mødeplanen med uddybning af forslag til temaer er vedlagt som bilag.

/LONO

Bilag

Forslag til mødeplan for rekruttering og fastholdelsesudvalget

Punkt 2: RF Præsentation af KL's analyse Et arbejdsmarked i forandring

15.00.00-A00-16-21

Resume

KL præsenterer på mødet hovedkonklusionerne i deres analyse "Et arbejdsmarked i forandring".

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 vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Martin Ravn deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Kommunernes Landsforening (KL) har i oktober 2023 udgivet analysen Et arbejdsmarked i forandring. Analysen, der er vedlagt som bilag, sætter fokus på en række udfordringer og forandringer på det danske arbejdsmarked, som blandt andet kan bidrage til at kaste lys over muligheder og barrierer i forhold til rekruttering og fastholdelse af seniorerne på det offentlige arbejdsmarked.

Specialkonsulent Anne-Sofie Thomsen samt chefkonsulent Anna Ballan fra KL deltager i mødet online med en præsentation af rapportens hovedkonklusioner.

Chef for HR og Jura Karina Bentsen, Beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen og chefkonsulent Malene Lund Grindsted deltager ligeledes på mødet under dette punkt.

/ LONO

Bilag

KL analyse Et arbejdsmarked i forandring

Punkt 3: RF Et længere arbejdsliv - seniorer i Horsens Kommune

15.00.00-A00-16-21

Resume

Danskerne lever længere. Med sagen orienteres om status på rekruttering og fastholdelse af seniorer i Horsens Kommune generelt set og i Horsens Kommune som arbejdsplads.

Udvalget drøfter og giver på den baggrund evt. anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af seniorer på arbejdspladsen Horsens Kommune.

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.
2. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøfter og giver evt. anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og

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 anbefalinger. Udvalget vurderer, at den igangværende indsats er dækkende og opfordrer til, at det gode arbejde fortsætter.

Martin Ravn deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Danskerne lever længere. Ifølge KL giver det anledning til en ny forståelse af alderdom, tilrettelæggelse af livet og færdene på arbejdsmarkedet. Et længere liv medfører nemlig også et længere arbejdsliv.

Flere seniorer i beskæftigelse generelt set

Med Velfærdsaftalen fra 2006 blev det aftalt, at folkepensionsalderen skal stige i takt med forventningen om, at vi lever længere. Folkepensionsalderen kan stige hvert femte år, men højst med 1 år hvert femte år. Den seneste stigning i pensionsalderen blev godkendt af Folketinget i 2020, så den nu er 69 år for dem, der er født i 1967 eller senere.

Effekten er til at få øje på. Alene i Horsens Kommune er antallet af 60-66-årige på tilbagetrækningsydelse (folkepension, efterløn, førtidspension, seniorpension og tidlig pension) samlet set faldet med næsten 2.000 fuldtidspersoner fra 2010 til 2023 i takt med stigningen i pensionsalderen og udfasning af efterlønsordningen.

I samme periode er andelen af beskæftigede i aldersgruppen 60-74 år steget fra lidt over 20% til lidt under 40%.

Samlet set udgør de plus 60-årige ca. 11% af det samlede antal beskæftigede i Horsens Kommune, og de plus 55-årige udgør ca. 21%.

Seniorer på arbejdspladsen Horsens Kommune

På arbejdspladsen Horsens Kommune er aldersgennemsnittet 44,4 år. I 2023 udgjorde de plus 60-årige ca. 14% og de plus 55-årige udgjorde ca. 27% af det samlede antal ansatte. Tallene har været nogenlunde stabile de seneste 5 år.

Hvis man kigger specifikt på månedslønnede pædagoger i dagtilbud, så udgør de plus 55-årige lidt over 17% af det samlede antal på 546 personer. Der ses en meget svag stigning fra 2019, hvor andelen af plus 55-årige var lige under 17%.

For social- og sundhedshjælper (sосу-hjælper) på ældreområdet ses ligeledes en stigning i andelen af plus 55-årige fra ca. 29% i 2019 til ca. 35% i 2023 af det samlede antal sosu-hjælper i ældreplejen. Omvendt var der et fald i andelen af plus 55-årige Social- og Sundhedsassistenter (sosu-assistenter) fra 28 % i 2019 til 24% i 2023. Til gengæld er andelen af sosu-assistenter over 64 højere end for sosu-hjælper.

I bilaget ses udviklingen af andelen af plus 55-årige for henholdsvis pædagoger samt social- og sundhedshjælper og -assistenter og alle medarbejdere gennem de sidste 5 år fordelt på aldersgrupper.

Indsatser målrettet seniorer i Horsens Kommune som arbejdsplads

Horsens Kommune ønsker at fastholde de ansatte længst muligt. Derfor tilbyder Horsens Kommune en række indsatser. Fokus er primært på forebyggelse, som sker gennem en aktiv og sundhedsfremmende arbejdsmiljøpolitik samt gennem faglig og personlig udvikling.

I Horsens Kommune er der følgende seniorinitiativer, som man kan benytte sig af som leder og medarbejder:

1. Afklarings- og udviklingsforløb: Alle medarbejdere i Horsens Kommune tilbydes afklarings- og udviklingsforløb fra det år, hvor de fylder 55 år.
2. Senioraftaler: Der er indgået en rammeaftale om seniorpolitik, som giver mulighed for, at ansatte kan tilbydes nedsættelse af arbejdstiden, ændring af opgaveporteføljen eller en kombination heraf, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.
3. Seniordage: Alle månedslønnede ansatte i Horsens Kommune tildeles seniordage fra det år, de fylder 60 år.

Når der laves seniorpolitiske aftaler, foregår det altid i en dialog mellem den pågældende medarbejder og dennes leder.

Udvidelse af arbejdsstyrken i Horsens Kommune

Afslutningsvist bemærkes det, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har udvalgt tre initiativer, der skal være med til at imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft og samtidig give flest mulig folke- og førtidspensionister adgang til et liv i beskæftigelse.

De tre initiativer er:

- Samarbejde med Seniorrådet og Handicaprådet
- Informationskampagne
- Indhente inspiration fra andre kommuner.

Chef for HR og Jura Karina Bentsen samt Beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen deltager med uddybende oplæg under punktet.

/KARB og BHTH

Bilag

Aldersfordeling plus 55-årige medarbejdere i Horsens Kommune

Punkt 4: RF Orienteringspunkt

15.00.00-A21-2-21

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.

Martin Ravn deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Administrationen orienterer.

/CLY

Punkt 5: RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 28. februar 2024

00.13.06-P35-9-21

Resume

Underskrift af beslutningsprotokol.

Beslutning

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

Martin Ravn deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

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