

REFERAT Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 11-06-2025

Mødedato Onsdag d. 11. juni 2025 kl. 16:00

Mødested rådhuset, mødelokale 13

Indholdsfortegnelse

RF Anbefalinger til den gode leder.....	3
RF Kort status på beskæftigelse, ledighed og forgæves rekrutteringer.....	4
RF Tiltrækning og fastholdelse af international arbejdskraft.....	5
RF Orienteringspunkt.....	8
RF Underskriftsark, § 17, stk.4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft 11.	9

Punkt 1: RF anbefalinger til den gode leder

15.00.00-A00-11-25

Resume

Temaet på sidste udvalgsmøde i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft var den gode leder med særligt fokus på de forskellige ledertiltag, Horsens Kommune arbejder med.

Administrationen har efterfølgende sammenskrevet forslag til anbefalinger til rekruttering og fastholdelse af ledere ud fra udvalgets drøftelse af temaet.

Sagen afgøres 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 godkender anbefalingerne til fortsat brug af forskellige ledertiltag og de personlige fortællinger.
2. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft videregiver anbefalingerne til relevante fagudvalg.

Beslutning

Indstillingens pkt. 1: § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft godkendte anbefalingerne.

Indstillingens pkt. 2: § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft godkendte, at anbefalingerne videregives til relevante fagudvalg.

Sagsfremstilling

På mødet den 26. februar 2025 drøftede udvalget, og gav anbefalinger til, brugen af forskellige ledertiltag til rekruttering og fastholdelse af ledere. Det skete med baggrund i et forudgående oplæg om de forskellige ledertiltag, man arbejder med i Horsens Kommune og gennem dialog med leder af Tamdrup Centret.

Administrationen har efterfølgende sammenskrevet anbefalingerne, som fremlægges til udvalgets godkendelse.

På mødet kom præsentationen angående ledertiltag omkring kommunens uddannelsestilbud inden for ledelse, den centrale onboarding af ledere i Horsens Kommune, ledertrivsel og ledelsesgrundlaget.

- Anbefaling nr. 1: Udvalget bifalder og anbefaler at fortsætte det gode arbejde med at spotte ledertalenter og tilbyde lederuddannelse for at styrke rekrutteringen af ledere til Horsens Kommune.
- Anbefaling nr. 2: Udvalget bifalder og anbefaler at fortsætte det gode arbejde med at styrke fastholdelsen af ledere til Horsens Kommunes arbejdspladser gennem målrettede ledertiltag.

På mødet orienterede leder af Tamdrup Centret om sine oplevelser med at være ny leder i Horsens Kommune.

- Anbefaling nr. 3: Udvalget anbefaler, at de nye ledes personlige fortællinger om rejsen ind i ledelse bliver anvendt endnu mere aktivt i Horsens Kommunes rekrutteringskampagne.

/KARB

Punkt 2: RF Kort status på beskæftigelse, ledighed og forgæves rekrutteringer

15.00.00-A00-11-25

Resume

Sagen giver en kort status på beskæftigelse, ledighed og forgæves rekrutteringer i Horsens Kommune.

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

Indstilling

Direktionen indstiller, at

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

Beslutning

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

Sagsfremstilling

Der er en fortsat svagt stigende beskæftigelse i Horsens Kommune. De seneste tal fra 2025 viser, at der i Horsens Kommune er knap 40.400 fuldtidsbeskæftigede borgere.

Der er dog markante forskelle på udviklingen i beskæftigelsen mellem brancher. Inden for rengøring, transport og den offentlige sektor stiger beskæftigelsen, mens beskæftigelsen inden for industri og bygge- og anlægsbranchen er faldende.

Ledigheden har stort set været uændret siden starten af 2024, og det relativt lave niveau fortsætter i 2025. Samtidig er der fortsat borgere med udfordringer ud over ledighed, som står uden for arbejdsmarkedet.

Jævnfør den seneste rekrutteringssurvey fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er udfordringerne med forgæves rekrutteringer faldende i foråret 2025.

I ca. 20% af alle rekrutteringsforsøg besættes stillingen enten ikke, eller stillingen besættes med en kandidat med en anden profil end ønsket. Det er en reduktion i forhold til 2021 og 2022 under COVID19, hvor mere end 30% af stillingerne enten ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket.

Rekrutteringsudfordringerne varierer meget fra branche til branche. Udfordringerne er størst i vidensservice, industri og handel.

Direktør Jes Svenninggaard, Job og Velfærd, deltager i mødet under dette punkt.

/BHT

Bilag

Oplæg RF - Status på beskæftigelse ledighed og forgæves rekruttering

Punkt 3: RF Tiltrækning og fastholdelse af international arbejdskraft

15.00.00-A00-11-25

Resume

Sagen orienterer om Horsens Kommunes generelle tilbud til internationale borgere og målrettede indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft på det offentlige arbejdsmarked.

Udvalget behandlede emnet den 31. maj 2023 og afgav i den forbindelse en række anbefalinger. Denne sag giver en opdateret status på området.

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

Indstilling

Direktionen indstiller, at

- § 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 med bemærkning om fortsat at have fokus på at tilpasse og udvikle både de generelle og målrettede indsatser, når nye muligheder og/eller behov opstår i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft.

Peter Sørensen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Horsens Kommune har både en række generelle tilbud til internationale borgere i kommunen og en række målrettede indsatser for rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft, som på forskellig vis følger op på udvalgets anbefalinger fra mødet den 23. august 2023.

Generelle tilbud til internationale borgere i Horsens Kommune

I Horsens Kommunes generelle tilbud til internationale borgere har vi fokus på tiltrækning og tilflytning, internationalt netværk, uddannelsesrettede tilbud samt erhvervs- og beskæftigelsesrettede tilbud. For en samlet oversigt henvises til bilag 1.

Størstedelen af de tilbud, som udvalget blev orienteret om på mødet den 31. maj 2023, er fortsat gældende, men tilbuddene tilpasses og udvikles løbende. Det gælder fx:

- Velkomstarrangementet ”Discover the Locals” for internationale studerende såvel som andre nytilflyttede internationale borgere. Tilbuddet startede op i regi af Business Region Aarhus, men Horsens Kommune har nu overtaget arrangementet, som afholdes to gange årligt i samarbejde med Business Horsens og Sprogcenter Midt. Deltagerantallet har de seneste to år været på 60-100 deltagere.
- Horsens Kommunes velkomstguide på engelsk er for nyligt blevet opdateret. Den findes i både fysisk udgave og online på Horsens Kommunes engelsksprogede hjemmeside horsens.dk/workandstudy. Guiden indeholder information om alt fra, hvordan man får et CPR-nummer til, hvordan man finder bolig, arbejde, socialt netværk og fritidsaktiviteter i Horsens Kommune. Information specifikt til de internationale studerende i kommunen findes på [Studynhorsens.dk](https://studynhorsens.dk).
- Endelig kan det nævnes, at Horsens Kommune i samarbejde med Business Horsens, VIA og Dania samt Platform K fra i år byder på studiestartsdage med en lang række nye aktiviteter for de nye både danske og internationale studerende med henblik på understøtte studiemiljøet i Horsens og styrke Horsens' brand som en af landets førende studiebyer.

Det bemærkes, at de generelle tilbud, som fremgår af bilag 1, for en stor dels velkommende er blevet iværksat i kølvandet på Økonomi- og Erhvervsudvalgets godkendelse den 12. december 2017 af det daværende § 17, stk. 4-udvalgs afsluttende

anbefalinger.

Enkelte initiativer, fx det sociale netværk International Network Horsens er blevet lukket og erstattet af Horsens International Community. Tilsvarende er netværket af internale ambassadører ikke længere aktivt, men et lignende tilbud er startet op i regi af SundBy under navnet Dansk til Daglig.

Administrationens vurdering er således, at de generelle tilbud til internationale borgere i Horsens Kommune fortsat lever op til de anbefalinger, der er givet fra henholdsvis Internationaliseringsudvalget og nærværende udvalg.

Målrettede indsatser for rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft

Udover de generelle tilbud har Horsens Kommune også en række målrettede indsatser for rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft, som efter administrationens vurdering også fortsat lever op til anbefalingerne.

SOSU-indsatsen 'Fag og Sprog'

Horsens Kommune har videreført forløbet 'Fag og Sprog', som har til formål at rekruttere tosprogede borgere til job og uddannelse inden for social- og sundhedsområdet. Forløbet varer seks måneder, hvor kursister ansættes på 30 timer pr. uge. I forløbet indgår sprogundervisning med fagrettet dansk og praktik på plejecentre.

I 2023 og 2024 var optaget 12 kursister årligt. Af de i alt 24 kursister har 22 gennemført og 16 er nu enten i uddannelse eller job inden for fagområdet. Horsens Kommune har besluttet at fortsætte og øge optaget på 'Fag og sprog' i 2025, 2026 og 2027. I 2025 ansætter Horsens Kommune 16 kursister og udvider dermed indsatsen.

Som et nyere initiativ sidder kommunens rekrutteringskonsulent ugentligt i studiecaféen på Sprogcenter Midt og yder rådgivning. Kursister har mulighed for at henvende sig og høre mere om uddannelse og job inden for social- og sundhedsområdet.

Opfølgning på arbejdspligt og erfaringer med ukrainerindsatsen

I beskæftigelsesindsatsen er der et særligt fokus på aftalen om arbejdspligt, der blev vedtaget af Folketinget i efteråret 2024. Arbejdspligt gælder for borgere i kontanthjælpsystemet, som ikke opfylder opholdskravet og beskæftigelseskravet. Personer i arbejdspligt skal som udgangspunkt bidrage op til 37 timer om ugen.

Arbejdspligt trådte i kraft den 1. januar 2025 for borgere på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse (SHO-ydelse). Som følge af kontanthjælpsreformen udvides målgruppen fra den 1. juli 2025 til borgere, der er indrejst i Danmark efter 1968 og ikke overholder beskæftigelseskravet.

Det mindset, som har været tilgangen til borgere fra Ukraine, har været bærende for både de prøvehandlinger, som er gennemført og ved implementeringen af arbejdspligten. Alle borgere vurderes i udgangspunktet som jobparate og guides hurtigt mod ordinært arbejde.

Borgerne bliver under arbejdspligten mødt med krav om at arbejde for sin ydelse og deltager kontinuerligt i en virksomhedsrettet indsats, virksomhedspraktik, nyttejob, sprogscoleundervisning.

Jobcafé

Jobcentret har fra maj 2025 åbnet en ny jobcafé. Jobcaféen er åben for alle og har derfor også fokus på internationale borgere i Horsens Kommune.

Sprogcenter Midt

I det seneste udbud af sprogcenter-opgaven har kommunen lagt vægt på, at sprogcentret udbyder branchespecifik undervisning fra dag ét og gennem danskundervisningen.

Horsens Kommune samarbejder med Sprogcenter Midt om at være arbejdsmarkedsrettet i undervisningen og om branchespecifik danskundervisning.

Samarbejde med Botrivsel

Samarbejde med Botrivsel om projektet "fem trin op" sker med fokus på opkvalificering og rekruttering til rengøringsbranchen for målgruppen af integrationsborgere med fokus på kvinder. Så snart borgerne er klar til det, kommer de i virksomhedspraktik, og herefter er hensigten, at de skal opnå lønnede timer inden for rengøringsbranchen.

Integrationsgrunduddannelsen

Kommunens brug af Integrationsgrunduddannelsen (IGU'en) har været udfordret af flere forhold. Det har blandt andet været vanskeligt at finde nok praktikpladser, de udbudte uddannelsesspor har ikke matchet borgernes behov for uddannelse, og endeligt har det været svært for AMU-udbydere at få et minimumsantal deltagere på de AMU-forløb, som borgerne er berettiget til.

Uddannelsen er under omstrukturering, og det er forventningen, at der i den fremtidige model vil være bedre muligheder for at få integrationsborgere til at indgå i uddannelsen med et styrket arbejdsmarkedsrettet perspektiv.

Kommunen arbejder med en business case, hvor IGU anvendes for flere borgere i arbejdspligt med det formål at få flere borgere i uddannelse. Der er helt et fokus at få flere offentlige virksomheder til at tage del i praktikken under uddannelsen.

Direktør Jes Svenninggaard, Job og Velfærd, deltager i mødet under dette punkt.

/LONO/BHT

Bilag

Oplæg RF tiltrækning af international arbejdskraft

Tilbud til internationale borgere i Horsens Kommune_02

Punkt 4: RF Orienteringspunkt

15.00.00-A21-2-21

Resume

Administrationen orienterer.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedr. 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 sagens behandling.

Sagsfremstilling

Administrationen orienterer.

Punkt 5: RF Underskriftsark, § 17, stk.4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft 11. juni 2025

00.13.06-P35-9-21

Resume

Underskrift af beslutningsprotokol.

Beslutning

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

Peter Sørensen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

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