

REFERAT Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 16-03-2022

Mødedato Onsdag d. 16. marts 2022 kl. 16:30

Mødested Velux, Industrivej 19D, Østbirk

Indholdsfortegnelse

RF Introduktion til udfordringer og samarbejder ift. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.....	3
RF Rekruttering og fastholdelse i beskæftigelsesindsatsen.....	4
RF Jobtaskforcen og CSR i Horsens Kommune.....	7
RF Drøftelse af tiltag og nye idéer til målsætningen om at få alle med.....	9
RF, orientering.....	10
RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 16. maj	11

Punkt 1: RF Introduktion til udfordringer og samarbejder ift. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft

15.00.00-A00-16-21

Resume

Udvalget introduceres til generelle udfordringer og samarbejder ift. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft 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.

Lone Blume deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsen i Horsens Kommune er de seneste to år steget med 6,4 %, og ledigheden er historisk lav. Det er en rigtig gunstig udvikling for arbejdsmarkedet, og samtidig en indikation på, at der aktuelt er og i de kommende år vil være en stor mangel på arbejdskraft. Alene i andet halvår af 2021 har der været 158.000 forgæves rekrutteringer på det danske arbejdsmarked.

Manglen på arbejdskraft har derfor et omfang, der udfordrer den fremtidige vækst. Samtidig er der fortsat borgere, som står uden for arbejdsmarkedet, og som har svært ved at få fodfæste.

Vedlagt som bilag er data vedrørende beskæftigelse, ledighed og rekrutteringsudfordringer på landsplan og kommuneniveau.

På mødet introduceres udvalget til de generelle udfordringer og samarbejder ift. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

/CLY

Bilag

Data på beskæftigelse, ledighed og rekrutteringsudfordringer

Punkt 2: RF Rekruttering og fastholdelse i beskæftigelsesindsatsen

15.00.00-A00-1-22

Resume

Det lokale arbejdsmarked er præget af den aktuelle mangel på arbejdskraft. Virksomheder oplever forgæves rekrutteringer, medarbejdermangel og flere virksomheder er tvunget til at se ud over landets grænser efter udenlandsk arbejdskraft.

Udvalget for rekruttering og fastholdelse præsenteres for Jobcentrets virksomhedssamarbejde og de virkemidler, som Jobcentret kan bringe på banen for at afhjælpe de nuværende rekrutteringsudfordringer.

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.

Lone Blume deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Det lokale arbejdsmarked

Manglen på arbejdskraft præger det lokale arbejdsmarked. Ifølge rekrutteringsundersøgelsen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) angiver de østjyske virksomheder, at 33 % af deres rekrutteringsforsøg var forgæves i 2. halvår af 2021, hvilket er på det samme niveau som på landsplan.

Det er også værd at bemærke følgende om det lokale arbejdsmarked:

- De østjyske virksomheder har sværest ved at rekruttere medarbejdere inden for hoteller og restauranter samt bygge og anlæg og mindst inden for Undervisning, Finansiering samt kultur og fritid.
- Mange A-kasser melder om næsten fuld beskæftigelse i Horsens Kommune. Mange A-kasser med medlemmer, der arbejder inden for velfærdsområdet har meget få ledige.
- Flere ansætter udenlandsk arbejdskraft. De seneste 2 år har der været en vækst på 27 % i Horsens Kommune svarende til knap 1.000 fuldtidsbeskæftigede. På landsplan er væksten 12 %. Østeuropæerne står for størstedelen af stigningen i Horsens Kommune.

I vedlagte oplæg kan findes yderligere information om rekrutteringssituationen på det østjyske arbejdsmarked.

Rekrutteringsudfordringen mærkes også i Jobcentret, hvor der aktuelt arbejdes intensivt for at bringe alle virkemidler i spil og finde nye eller alternative løsninger, der kan medvirke til at dække det stigende arbejdskraftbehov.

Virksomhedssamarbejdet i Horsens Kommune

Jobcentrets indsats kan ikke stå alene. En helt afgørende forudsætning for, at virkemidlerne får en positiv effekt er et tæt samarbejde med virksomhederne. Her har Jobcenter Horsens et godt afsæt, da Jobcentret igennem flere år har udviklet et tæt samarbejde med de lokale virksomheder.

I januar 2019 lavede Beskæftigelses- og Integrationsudvalget en stærk prioritering af virksomhedssamarbejdet med vedtagelsen af strategien 'Et stærkt samarbejde mellem Jobcenter

Horsens, Ungdomscentret og virksomhederne". Strategien igangsatte en lang række tiltag, der skulle udvikle og styrke samarbejdet med virksomhederne. I strategien blev der opstillet tre pejlemærker:

1. Vi vil et strategisk og målrettet virksomhedsopsøgende arbejde
2. Vi vil det tværkommunale samarbejde
3. Vi vil styrke samarbejdsrelationer med virksomhederne

De tre pejlemærker sigtede på at styrke samarbejdsrelationerne til virksomhederne, og at gøre Jobcentret til en attraktiv sparrings- og samarbejdspartner med et indgående kendskab til de ledige, virksomhederne, de centrale aktører og ekspertviden om det lokale arbejdsmarked.

Hvert kvartal følges op på virksomhedernes oplevelse af samarbejdet med Jobcentret. I KL's måling fra 4. kvartal 2021 svarede 85 % af virksomhederne i Horsens Kommune, at de var meget tilfredse eller tilfredse med samarbejdet med Jobcentret.

Beskæftigelsesområdets virkemidler ift. at afhjælpe rekrutteringsudfordringen

I Jobcentrets værktøjskasse kan virkemidlerne inddeles i tre overordnede grupperinger

- Rekrutteringsindsats - jobformidling
- Opkvalificering
- Fastholdelse

Rekrutteringsindsatsen

Jobformidling er omdrejningspunktet i rekrutteringsindsatsen. Her modtager Jobcentret en henvendelse fra en virksomhed. Det kan eksempelvis være et mundtligt eller skriftligt fremsat ønske eller en jobordre via Jobnet. Efter aftale med virksomheden foretager Jobcentret en screening blandt de ledige kandidater for at finde det rigtige match. Herefter sendes de relevante kandidaters CV til virksomheden. Virksomheden står derefter selv for at indkalde til samtaler og den efterfølgende ansøgningsproces. Denne formidlingsmetode er virksomhedernes foretrukne.

Et andet ben i rekrutteringsindsatsen er at hjælpe virksomhederne til at finde andre veje til at løse rekrutteringsudfordringen. I et samarbejde med Jobcentret er der mange muligheder for at ansætte ledige på særlige vilkår, der ikke kan klare et fuldtidsjob. Det kan eksempelvis være ansættelse i et småjob, fleksjob eller en virksomhedspraktik.

Opkvalificering

I en periode med lav ledighed er manglen på kvalificeret arbejdskraft en stor udfordring for virksomhederne og i mange tilfælde, er der ikke de efterspurgte kompetencer blandt de ledige. Her kan Jobcentret bl.a. hjælpe virksomhederne med rådgivning og vejledning i forhold til uddannelsesmuligheder, grundlæggende opkvalificeringsforløb for medarbejderne, tilskud til opkvalificering ved ansættelse af ledige eller ansættelse af en voksenlærling.

Fastholdelse

Sygemeldte medarbejdere er et dyrt ressourcestab for virksomhederne, når der er mangel på arbejdskraft. I Horsens Kommune er i alt ca. 3.865 personer uden for arbejdsstyrken. Den markant største gruppe er personer på sygedagpenge. Cirka 3 ud af 4 sygemeldte kommer fra beskæftigelse. En nedbringelse af sygefraværet vil kunne afhjælpe udfordringen med mangel på arbejdskraft. Jobcentret kan på forskellig vis yde rådgivning og vejledning til virksomheder, der har sygemeldte medarbejdere og kan også hjælpe med forebyggende tiltag på arbejdspladsen. Jobcentret samarbejder også med virksomhederne, når en medarbejder efter endt sygemelding skal tilbage på arbejdspladsen.

På udvalgsmødet præsenteres § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft for Jobcentrets tilgang til virksomhedssamarbejdet og Jobcentrets arbejde med rekruttering og fastholdelse.

Beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen og afdelingsleder for Virksomhedsservice Per Fjord deltager under § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskrafts møde under dette punkt.

Bilag

Den lokale rekrutteringsudfordring

Punkt 3: RF Jobtaskforcen og CSR i Horsens Kommune

15.00.00-A00-1-22

Resume

Jobtaskforcen arbejder gennem forskellige CSR-initiativer med at inspirere virksomheder til at tage et socialt ansvar og udvikle nye metoder til at få flere ind på arbejdsmarkedet. Både ved at inkludere ledige og sygemeldte og ved at forebygge, at eksisterende medarbejdere falder uden for.

Jobtaskforcen er derfor en afgørende aktør i arbejdet for at få flere med og skabe et arbejdsmarked for alle. Udvalget for Rekruttering og fastholdelse præsenteres på mødet for Jobtaskforcens arbejde.

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.

Lone Blume deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Jobtaskforcen er en del af Horsens Alliancen og bidrager med at omsætte Horsens Alliancens strategiske satsninger til konkrete handlinger. I den sammenhæng arbejder Jobtaskforcen målrettet med at motivere nye virksomheder til at tage et socialt ansvar og fortsat inspirere virksomheder, der allerede tager et socialt ansvar. Jobtaskforcens samarbejde med organisationer og lokale erhvervsledere handler derfor om, hvordan virksomheder kan hjælpe borgere på kanten af arbejdsmarkedet i job eller uddannelse.

Jobtaskforcen har en bred palette af aktiviteter, der knytter sig til Strategien for socialt ansvar. Aktuelt arbejder Jobtaskforcen bl.a. med følgende aktiviteter:

- Projektgrupper med unge som særligt fokusområde
 - Virksomheder viser vejen (som udgangspunkt 15-17 årige)
 - Hovedgård Skolesamarbejde 7.-10. klasse
 - Brobyggende erhvervsmentorindsats.
- CSR people-mærket. 145 virksomheder modtog CSR people 2022
- Internt CSRpeople-ambassadørnetværk i Jobcentret
- Nyhedsbrev med pt. 462 modtagere
- LinkedIn-profil – pr. 12. februar 2022 er der 675 følgere
- Netværksmøde med Jobtaskforcen (pt. 22 virksomheder) og ambassadørnetværket (pt. 57 virksomheder)
- Samspil. Her er der etableret 79 virksomhedsbesøg for 6., 7. og 9. klasser i Horsens Kommune. Eleverne kommer ud på virksomheder for at opleve og få indsigt i arbejdet på en arbejdsplads.

CSR og beskæftigelsesindsatsen går hånd i hånd

Hver enkelt aktivitet i Jobtaskforcen har betydning for kommunens samarbejde med lokale virksomheder, og udbyttet er også stort for virksomhederne, da de blandt andet får viden om, hvilke muligheder, der er for at rekruttere og fastholde arbejdskraft; netværk med andre virksomheder, og hvordan virksomheder kan markedsføre sig som socialt ansvarlige. Summen af aktiviteter er med til at løfte den fælles opgave om at hjælpe borgere på kanten af arbejdsmarkedet i job og uddannelse. Jobtaskforcen er derfor dels en vigtig samarbejdspartner og bidragsyder til beskæftigelsesindsatsen, dels et vigtigt talerør og netværk for virksomheder, som deler samme passion for CSR og at hjælpe udsatte ledige.

Jobtaskforcen arbejder målrettet med at motivere og inspirere lokale virksomheder til at tage et socialt ansvar. Når Jobtaskforcen er i dialog med lokale virksomheder er der fokus på formidling af viden og værktøjer både til virksomheder, som enten ikke har kendskab til fordelene ved social ansvarlighed, og til virksomheder, der allerede tager et socialt ansvar.

På mødet præsenteres § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft for Jobtaskforcens CSR-arbejde.

CSR fra et virksomhedsperspektiv

To lokale virksomheder vil på mødet fortælle om deres CSR arbejde og samarbejde Jobcentret.

- Meldgaard Miljø A/S, som hjælper virksomheder med afhentning og transport af virksomhedsaffald.
- Schur Pack, der arbejder med emballageløsninger til kunder over hele verden.

Projekt- og udviklingskonsulent i Jobtaskforcen, Mie Damgaard Jensen, beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen, afdelingsleder for Virksomhedsservice Per Fjord, Martin Borgersen og Anders Fassing fra Meldgaard Miljø og Allan Laursen fra Schur Pack deltager i § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskrafts møde under dette punkt.

/TN

Punkt 4: RF Drøftelse af tiltag og nye idéer til målsætningen om at få alle med

15.00.00-A00-16-21

Resume

På baggrund af dagsordenen og oplæg på mødet drøfter § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tiltag og giver anbefalinger til nye initiativer til at nå målsætningen om at få alle med.

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

Indstilling

Direktion indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøfter tiltag og giver anbefalinger til nye initiativer til at nå målsætningen om at få alle med.

Beslutning

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøftede tiltag og anbefalinger og besluttede, at administrationen til næste udvalgs møde udarbejder forslag til anbefalinger på baggrund af drøftelserne.

Lone Blume deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

På baggrund af dagsordenen og oplæg på mødet drøfter § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tiltag og giver anbefalinger til nye initiativer til at nå målsætningen om at få alle med.

Projekt- og udviklingskonsulent i Jobtaskforcen, Mie Damgaard Jensen, beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen, afdelingsleder for Virksomhedsservice Per Fjord, Martin Borgersen og Anders Fassing fra Meldgaard Miljø og Allan Laursen fra Schur Pack deltager i § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskrafts møde under dette punkt.

/CLY

Punkt 5: RF, orientering

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 vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Lone Blume deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Administrationen orienterer.

/CLY

Punkt 6: RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 16. marts 2022

00.13.06-P35-9-21

Resume

Underskrift af beslutningsprotokol.

Beslutning

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

Lone Blume deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

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