

# **REFERAT Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 31-05-2023**

**Mødedato** Onsdag d. 31. maj 2023 kl. 16:00

**Mødested** Rådhuset, mødelokale 13

## **Indholdsfortegnelse**

RF Anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af pendlere.....	3
RF Data på international arbejdskraft i Horsens Kommune med fokus på det offentlige arbejdsmark	5
RF Tilbud og indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft i Horse	7
RF Orienteringspunkt.....	10
RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 31. maj	11

# Punkt 1: RF anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af pendlere

15.00.00-A00-16-21

## Resume

Temaet på sidste møde i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 2. marts 2023 var pendling med særligt fokus på rekruttering og fastholdelse af upendlere.

Administrationen har efterfølgende sammenskrevet et forslag til anbefalinger til en styrket rekrutterings- og fastholdelsesindsats på området, som forelægges udvalget til godkendelse. Desuden gives status på arbejdet med anbefalingerne, som er i tråd med budgetaftale 2023's initiativer på området.

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 godkender anbefalingerne til en styrket rekrutterings- og fastholdelsesindsats.

## Beslutning

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

## Sagsfremstilling

Temaet på sidste møde i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 2. marts 2023 var pendling med særligt fokus på rekruttering og fastholdelse af upendlere.

På mødet blev udvalget præsenteret for data vedr. ind- og upendling i Horsens Kommune, og udvalget drøftede på den baggrund anbefalinger til, hvordan Horsens Kommune kan sætte endnu skarpere fokus på at få flere, der pendler ud af kommunen, til at tage et job lokalt.

Administrationen har efterfølgende sammenskrevet anbefalingerne til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af pendlere:

1. Med budgetaftalen for 2023 blev det besluttet, at Horsens Works-kampagnen, der viser job- og karrieremuligheder i Horsens Kommune, skal fortsætte, og at der derudover sættes fokus på at få flere, der pendler ud af kommunen, til at tage et job lokalt. Kampagnen skal desuden fremadrettet rumme både offentlige og private jobs.

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft anbefaler på den baggrund, at administrationen i det kommende kampagnearbejde undersøger mulighederne for i endnu højere grad at anvende data til at målrette indsatsene til de borgere, der pendler til jobs uden for kommunen, og til de brancher, hvor manglen på arbejdskraft er størst.

2. Med budgetaftalen for 2023 blev det også besluttet, at viden om best-practice rekrutteringsstrategier skal bringes i spil i det lokale erhvervsliv. Udvalget anbefaler på den baggrund, at administrationen snarest muligt tager en dialog med Business Horsens om, hvordan kendskabet til de rekrutteringsmåder, der virker bedst i forhold til jobopslag, annoncering mv., kan udvides.

3. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft anbefaler desuden, at Horsens Kommunes bosætningsindsats fremadrettet har et større fokus på at inspirere tilflyttere til at søge job lokalt.

Da udvalgets anbefalinger er i tråd med budgetaftale 2023's initiativer på området, er arbejdet igangsat, og der gives i det følgende en kort status på initiativerne.

Arbejdet med at inspirere virksomheder om best-practice i forhold rekruttering og fastholdelse af medarbejdere er i gangsat. De gode eksempler formidles bl.a. via Horsens Kommunes erhvervsnyhedsbrev, Jobcentret og Horsensworks.dk. Der er dialog med Business Horsens om, hvordan de kan bakke op om indsatsen.

Der vil efter sommerferien blive sat fokus på at få flere, der pendler ud af kommunen, til at tage et job lokalt. Kampagnen vil blive baseret på data til at målrette indsatserne til de borgere, der pendler til jobs uden for kommunen, og til de brancher, hvor manglen på arbejdskraft er størst.

Horsens Kommunes indsatser i regi af bosætningsstrategien fortsætter og suppleres i maj 2023 med en ny tilflytterhjemmeside, som i endnu højere grad end tidligere synliggør de lokale job- og karrieremuligheder. På den måde sikres et samspil mellem kampagner målrettet erhvervslivet, studerende og potentielle tilflyttere.

/CLY

## **Punkt 2: RF Data på international arbejdskraft i Horsens Kommune med fokus på det offentlige arbejdsmarked**

15.00.00-A00-16-21

### **Resume**

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft orienteres om de nyeste data på international arbejdskraft i Horsens Kommune med fokus på det offentlige arbejdsmarked.

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.

### **Sagsfremstilling**

Det lokale offentlige arbejdsmarked er i lighed med det private præget af den aktuelle mangel på arbejdskraft. En del af løsningen kan være rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft.

Med sagen orienteres § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft om de nyeste data på international arbejdskraft i Horsens Kommune med fokus på det offentlige arbejdsmarked. Data belyser henholdsvis efterspørgsels- samt udbudssiden.

Efterspørgslen efter international arbejdskraft

Lønmodtagerbeskæftigelsen i Horsens Kommune er øget markant de seneste år. Siden 2008 er beskæftigelsen steget med ca. 6.000 til i alt næsten 40.000 i 2022 (i 2023 forventes beskæftigelsen at stige til over 40.000).

Den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft har skabt rekrutteringsudfordringer i flere brancher. Dette bekræftes bl.a. i den seneste Rekrutteringssurvey fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Rapporten viser store udfordringer med rekruttering til en lang række brancher og stillinger, såvel private som offentlige. Hoteller og restauranter samt Sundhed og Socialvæsen topper listen over brancher med de største rekrutteringsudfordringer.

Den øgede efterspørgsel efter arbejdskraft er bl.a. blevet forsøgt dækket via rekruttering af international arbejdskraft. I Horsens Kommune er antal udenlandske statsborgere i lønmodtagerbeskæftigelse øget fra ca. 2.000 i 2008 til ca. 5.000 i 2022. Stigningen skyldes primært statsborgere i andre EU-lande. Konkrete kan nævnes, at ca. 40% af den udenlandske arbejdskraft kommer fra Polen og Rumænien. Antallet af ukrainske statsborgere er det seneste år øget markant.

Ser vi nærmere på, hvor de udenlandske statsborgere i Horsens Kommune er beskæftiget er det navnlig i Industri og Handel, ligesom de udenlandske statsborgere udgør en stor del af beskæftigelsen i Rengøring o.a. operationel service; Offentlig administration, undervisning og sundhed; Bygge og anlæg samt Transport.

I alt er 360 personer med udenlandsk statsborgerskab og bopæl i Horsens Kommune ansat i virksomheden Horsens Kommune. Det svarer til ca. 7 % af de ansatte med bopæl i kommunen. De hyppigste stillingstyper er rengøring, social- og sundhedshjælper, klub/dagsinstitutioner og hjemmehjælper.

Udbud af international arbejdskraft

Ser vi på udbuddet af international arbejdskraft i Horsens Kommune, var der i marts 2023 361 udenlandske statsborgere (fuldtidspersoner), som var ledige og på a-dagpenge. Næsten halvdelen af de ledige er polske eller rumænske statsborgere.

I marts 2023 var der desuden 341 fuldtidspersoner på kontanthjælp mv. og ca. 206 fuldtidspersoner på sygedagpenge mv.

Der er således fortsat et potentiale for at få løftet flere udenlandske statsborgere fra ledighed til beskæftigelse og dermed bidrage til at løse rekrutteringsudfordringerne på det offentlige arbejdsmarked.

Beskæftigelseschef Bjarke Thomsen deltager i mødet under dette punkt og præsenterer dataene på international arbejdskraft i Horsens Kommune på mødet.

/BHT

## **Bilag**

International arbejdskraft i Horsens Kommune med fokus på det offentlige arbejdsmarked

## **Punkt 3: RF Tilbud og indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft i Horsens Kommune**

15.00.00-A00-16-21

### **Resume**

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft orienteres om Horsens Kommunes generelle tilbud og målrettede indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft på det offentlige arbejdsmarked.

På baggrund af orienteringen drøfter udvalget rekrutteringsmuligheder ift. international arbejdskraft til de fag på det offentlige arbejdsmarked, hvor der er gode jobmuligheder, men få kandidater.

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 rekrutteringsmuligheder ift. international arbejdskraft
3. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft giver anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft.

### **Beslutning**

1. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.
2. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøftede rekrutteringsmuligheder ift. international arbejdskraft.
3. § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft gav anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft.

### **Sagsfremstilling**

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft orienteres med denne sag om Horsens Kommunes generelle tilbud og målrettede indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft på det offentlige arbejdsmarked.

På baggrund af orienteringen drøfter udvalget rekrutteringsmuligheder ift. international arbejdskraft til de fag på det offentlige arbejdsmarked, hvor der er gode jobmuligheder, men få kandidater.

### **Generelle tilbud til internationale borgere i Horsens Kommune**

Horsens Kommune har gennem mange år arbejdet med rekruttering og fastholdelse af internationale borgere, og har i dag en lang række tilbud til internationale borgere i Horsens Kommune, herunder:

- International Citizen Service
- Modtagefunktion forankret i Business Horsens
- Horsens.dk på engelsk med fokus på job og uddannelse
- Velkomstarrangementer målrettet internationale borgere (Discover the Locals)
- Velkomstmateriale på engelsk (<https://horsens.dk/workandstudy/newtohorsens/welcomeguide>)
- Koordinationsgruppe på tværs af kommune, erhvervsliv og uddannelsesområdet med henblik på løbende vidensdeling og evt. tilpasning af aktiviteter.

For en samlet oversigt over Horsens Kommunes generelle tilbud til internationale borgere henvises til bilag 1.

Det bemærkes, at tilbuddene for en stor dels velkommende er blevet iværksat i kølvandet på Økonomi- og Erhvervsudvalgets godkendelse d. 12. december 2017 af det daværende § 17, stk. 4-udvalg vedr. Internationaliserings afsluttende anbefalinger.

### **Målrettede indsatser for rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft**

Foruden de generelle tilbud til internationale borgere, har Horsens Kommune iværksat en række målrettede indsatser for rekruttering og fastholdelse international arbejdskraft på det offentlige arbejdsmarked. Nedenfor følger kort orientering om indsatserne, som uddybes på udvalgsrådet.

#### SOSU-samarbejde med Hedensted Kommune

Hedensted og Horsens Kommuner etablerede i oktober 2022 et samarbejdsprojekt om at hjælpe herboende borgere med dansk som andetsprog i job og uddannelse inden for sundheds- og ældreområdet.

Projektet bestod af danskundervisning, undervisning i fagsprog inden for SOSU-området og uddannelse i SOSU faglige områder, som er organiseret som en kursusforløb på 20 uger inklusiv seks ugers praktik på et ældrecenter.

Administrationen vurderer, at forløbet har været en vigtig trædesten for deltagerne til et job inden for ældre- og sundhedsområdet. Aktuelt er tre af kursusedtagerne ansat i ældreplejen, to har søgt optagelse på SOSU-uddannelsen og de øvrige arbejder videre med at forbedre deres sproglige færdigheder.

#### Ukraineindsatsen

Som følge af Ruslands invasion af Ukraine har Horsens Kommune såvel som landets øvrige kommuner haft en betydelig opgave forbundet med modtagelsen af fordrevne ukrainere.

I beskæftigelsesindsatsen har Jobcenter Horsens haft som målsætning at lave en effektiv indsats for at få ukrainere hurtigt i job. I dette arbejde har fokus været på såvel offentlige som private arbejdspladser, hvor danskundskaber ikke er afgørende for at komme hurtigt i job.

Den seneste måling viser, at Horsens Kommune har 162 ukrainere i job svarende til 81% af de jobparate ukrainere. Denne andel udgør på landsplan 64%, mens den for Østjylland er 57%.

Ukrainere i Horsens er særligt beskæftiget inden for brancherne rejsebureau, rengøring og anden operationel service (31%), industri (22%), handel (14%) og landbrug, skovbrug og fiskeri (12%). (Kilde: Jobindsats, STAR, maj, 2023). Fem ukrainere, som er indrejst til Horsens efter d. 1. januar 2022, er ansat i Horsens Kommune i dag, bl.a. inden for køkken, kantine og rengøring.

#### Work in Denmark

Foruden de lokale målrettede indsatser har Horsens Kommune i lighed med landets øvrige kommuner mulighed for at henvise til Work in Denmark, såfremt virksomheder og andre henvender sig for at få hjælp til rekruttering af international arbejdskraft.

Som arbejdsplads har Horsens Kommune endnu ikke gjort brug af Work in Denmark. Kommunens egne indsatser har i stedet været fokuseret på at få løftet borgere fra ledighed til beskæftigelse – og særligt til de områder, hvor der er gode jobmuligheder, men få kandidater.

Beskæftigelseschef Bjarke Hilding Thomsen, rekrutteringskonsulent Hanne Christensen, afdelingsleder for aktivitetsparate og rehabilitering Søren Møller Madsen og konsulent i Strategi og Kommunikation Martin Krogsgaard deltager i mødet under dette punkt.

/BHT

## **Bilag**

Oversigt over Horsens Kommunes tilbud til internationale borgere

## **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.

### **Sagsfremstilling**

Administrationen orienterer.

/CLY

## **Punkt 5: RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 31. maj 2023**

00.13.06-P35-9-21

### **Resume**

Underskrift af beslutningsprotokol.

### **Beslutning**

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

### **Sagsfremstilling**

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