



NÆSTVED

Strategi for rekrutteringssamarbejde i Næstved



Strategi frem til 2025

Strategi for rekruttering

I Næstved Kommune er der et politisk prioriteret fokus på rekruttering og virksomhedernes behov for arbejdskraft. Rekrutteringsstrategien skal understøtte kommunens vision om at være førende på erhverv og bæredygtighed ved at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Strategien bygger på grundstenene i kommunens værdighedsstrategi, som handler om denne tætte dialog og styrkelse af samarbejdet mellem jobcenteret og virksomhederne om at skabe jobåbninger og ansætte på differentierede vilkår.

Der er allerede mange gode initiativer og indsatser, der understøtter virksomhederne i rekruttering, men for at sikre væksten i Næstved Kommune, er der behov for en styrket indsats. En ny rekrutteringsstrategi, som baserer sig på de aktuelle behov, kan være med til at sætte retning og styring for værdiskabelsen for virksomhederne. Rekrutteringsstrategiens aktualitet sikres ved, at det politiske udvalg løbende, gennem virksomhedsbesøg og advisory board, samler inputs til ønsker og behov fra virksomhederne.

Differentierede vilkår kan være:

- fleksjob
- fritidsjob
- småjob
- seniorjob
- førtidspensionist i job
- voksenlære
- ansættelse med kompenserende ordninger
- ufaglært arbejdskraft til faglærte arbejdsområder

1387
jobparate borgere

927
aktivitetsparate borgere

april 2024

3346
virksomheder med mere end 1 ansat i Næstved Kommune

april 2024

Årsager til virksomhedernes rekrutteringsudfordringer er mangesidede, heriblandt; øget behov for velfærdsydelser grundet alderssammensætning i befolkningen, små generationer og dermed faldende arbejdsstyrke samt større efterspørgsel på produkter og serviceydelser generelt hos virksomhederne i Danmark.

Rekrutteringsudfordringerne er, ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) analyse, størst i Region Sjælland. En rekrutteringssurvey fra STAR viser, at de forgæves rekrutteringer i regionen er steget fra omkring 25% i 2019 til 35,2% i første halvår af 2022. Stigningen i forgæves rekrutteringer afleder produktionsbegrænsninger og -tab for op mod 46% af virksomhederne.

Disse udfordringer gælder også i Næstved Kommune med få afvigelser.

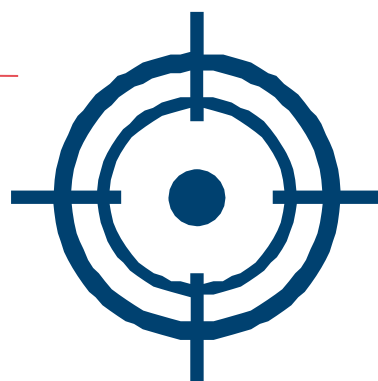
Rekrutteringsudfordringerne fordeler sig på jobfunktioner både på det faglærte og ufaglærte område og bredt set på alle brancher.

Relationer

For at gøre al arbejdskraft tilgængelig for virksomhederne er det afgørende at opbygge stærke gensidigt respektfulde relationer, der også profiterer af og tåler udfordringer. Virksomhederne skal kunne stole på, at det er muligt at få hjælp og at aftalerne holder.

Derfor sætter vi fokus på

- At styrke opbygning af tillidsfulde relationer
- Ærlighed i dialogen om udfordringer ved ansættelser, der ikke kan opfylde alle krav til funktionen
- At støtte virksomhederne i særlige ansættelser med opfølgning
- At kende virksomhedernes forretning for at forstå deres behov
- At styrke personlig kontakt i virksomhederne



Det gør vi bl.a. ved at

- Sikre personlig kontakt til alle nyetablerede virksomheder i Næstved Kommune
- Tilbyde virksomhederne en fast kontaktperson
- Afholde besøgs-kampagner på virksomhederne
- Aftale besøgshyppighed efter virksomhedernes behov
- Sikre opfølgning på rekrutteringer og praktikker
- Få den enkelte virksomhed til at anbefale samarbejdet til en anden virksomhed



Alternative ansættelsesformer

Der er ressourcer i kandidater/ledige, som f.eks. ikke kan arbejde på præcis samme vilkår, som øvrige medarbejdere, og der er funktioner i virksomhederne, som kan opdeles i faglærte og ufaglærte opgaver.

For at imødegå rekrutteringsudfordringerne vil det være vigtigt at understøtte virksomhederne i at ansætte på differentierede vilkår, så alle arbejdskraftressourcer bliver gjort tilgængelige.

Derfor sætter vi fokus på

- Rådgivning af virksomhederne i hvordan de kan bruge ufaglært arbejdskraft til faglærte arbejdsområder (substitution)
- Ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdstid og indhold for tilpasning til småjob
- Afdækning af den enkelte virksomheds kerneforretning og DNA i forhold til, hvilke typer udfordringer/begrænsninger/skånehensyn, der er plads til og rum for
- Nye samarbejdsformer om ansættelse af medarbejdere med særlige udfordringer



Det gør vi bl.a. ved at

- Tilbyde lokale jobmatch på virksomhederne med henblik på at understøtte virksomhedernes ønsker og behov
 - Formidle flere ledige til småjobs, fritidsjobs og løntilskud
 - Understøtte virksomhederne i rekruttering af borgere med anden etnisk baggrund end dansk
 - Udbygge "47 netværk" med flere virksomheder - som er med til at finde egnede job efter en
 - oplæringsperiode i egen virksomhed eller i eget netværk
 - Understøtte virksomhederne i ansættelse af flere borgere med kompenserende ordninger
- Opfølgning af alle rekrutteringer



Samarbejdspartnere

Det kræver et unikt samarbejde med virksomhederne og vilje til i fællesskab at finde løsninger på rekrutteringsudfordringerne. Der skal være forståelse for en gensidig afhængighed af hinanden på tværs af virksomheder, organisationer og kommune. Ingen af parterne vil alene kunne løse udfordringerne.

Derfor sætter vi fokus på

- At inddrage arbejdsmarkedets parter via lokale organisationer som løbende kan kvalificere og udfolde rekrutteringsstrategien
- At Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, gennem hele perioden, vil prioritere at være i dialog med virksomhederne i et samarbejde med Næstved Erhverv
- At skabe fælles forståelse for rekrutteringsudfordringerne, således at alle lokale kræfter gensidigt understøtter mulige løsninger



Det gør vi bl.a. ved at

- Udvalget afsøger virksomhedernes ønsker til samarbejde via virksomhedsbesøg med Næstved Erhverv en gang om måneden
- Etablere et dialogforum med arbejdsmarkedets parter og lokale organisationer
- Etablere et advisory board for rekruttering
- Afholde jobmatch sammen med vikarbureauerne
- Markere samarbejde med virksomhederne, der tager et socialt ansvar - f.eks. igennem Social Pris
- Afholde årlig jobmesse



-
-