

REFERAT Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget_2018-21 d. 24-09-2018

Mødedato Mandag d. 24. september 2018 kl. 21:00

Mødested Udvalgsværelse 2

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Høring af socialt bæredygtig by.....	4
Status for seniorjob.....	8

Punkt 67: Meddelelser

00.22.00-P35-140-18

Sagsfremstilling

Laura Lindahl havde meldt forfald til mødet.

1. Ændring af temabesøg

Udvalget besluttede, at temabesøg i jobcentret fastsættes til den 5. november kl. 8.30 – 10.00.

2. Revision af mentorordning

Forvaltningen orienterede om status for revision af mentorordningen, og en sag forelægges udvalget i forbindelse med den nært forestående fokusrevision.

Punkt 68: Høring af socialt bæredygtig by

00.15.00-G01-5-17

Resume

Sagen er en opfølgning på arbejdet med Frederiksberg som socialt bæredygtig by, og er således en udmøntning af Frederiksbergstrategien. I sagen præsenteres udkast til strategi for socialt bæredygtig by samt en status gennem udvalgte temaer og indikatorer. Socialudvalget har den 17. september godkendt strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by med henblik på høring i fagudvalg og råd, og udkast til strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by fremlægges således med denne sag.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget støtter strategien for socialt bæredygtig by. Udvalget vil i implementeringen af strategien bl.a. have fokus på at skabe bedre match mellem borgere og virksomheder, sikre at alle unge får en ungdomsuddannelse samt styrke en mere sammenhængende indsats for unge i socialt udsatte familier.

Indstilling

Socialudvalget indstiller, at udvalget drøfter udkast til strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by med henblik på fremsendelse af eventuelt høringssvar til Socialudvalget.

Sagsfremstilling

Socialudvalget har den 17. september godkendt strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by med henblik på høring i fagudvalg og råd, og udkast til strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by fremlægges således med denne sag.

Oprindelig sagsfremstilling

Socialudvalget behandlede den 12. juni 2017 en sag (nr. 46) om status og videreudvikling af Frederiksberg som socialt bæredygtig by. Socialudvalget godkendte, at der primo 2018 forelægges forslag til plangrundlag, herunder i forhold til politisk forankring samt proces og tidsplan i øvrigt. Denne sag forelægger udkast til strategi og indikatorer for den socialt bæredygtige by.

Socialudvalget har de seneste to år fået forelagt en status på arbejdet med den socialt bæredygtige by (Socialudvalget den 15. august 2016 (sag 60) og den 12. juni 2017 (sag 46)). I efteråret 2017 er arbejdet med strategien blevet yderligere kvalificeret i tre tværgående ledernetværk på forvaltnings- og institutionsniveau om socialt bæredygtig by, som har dannet grundlag for udviklingen af strategiens sigtepunkter med afsæt i Frederiksbergstrategien.

Bæredygtighed globalt og lokalt på Frederiksberg

Begrebet bæredygtighed blev introduceret i Brundtlandrapporten fra 1987, og definerer bæredygtig udvikling som en udvikling, der opfylder de nuværende behov uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres behov i fare både miljømæssigt, økonomisk og socialt. Bæredygtighed er siden blevet omsat i FN's 17 verdensmål for en bæredygtig udvikling, som er prioriteret i Frederiksberg Kommunes budget for 2018 med Det bæredygtige Frederiksberg, herunder som input til kommende revidering af Frederiksbergstrategien. Implementeringen af verdensmålene og dét at indtænke en bæredygtig udvikling er ligeledes en del af aftalen mellem regeringen og KL om kommunernes økonomi for 2019.

På Frederiksberg arbejdes der med bæredygtighed i bred forstand og i alle tre bæredygtighedsspor - miljømæssigt, økonomisk og socialt. Strategien for den socialt bæredygtige by handler om det 11. verdensmål om bæredygtige byer og lokalsamfund, der skal sikre, at byer og byområder er inkluderende, sikre, robuste og holdbare og økonomisk, miljømæssigt og socialt bæredygtige. Parallelt hermed arbejdes der med Bæredygtigt Frederiksberg i 2025 (Magistraten den 12. marts 2018, sag 99), som har et økonomisk afsæt med snitflader til den socialt bæredygtige by, særligt i forhold til temaerne om boligudbygning og investering i fremtidens Frederiksberg. Den miljømæssige bæredygtighed beskrives primært i Bæredygtighedsplan for miljøet i Frederiksberg Kommune, der med afsæt i Frederiksbergstrategien beskriver kommunens indsats for at fremme en miljømæssig bæredygtig udvikling i samarbejde med byens borgere og virksomheder. Bæredygtighedsplanen blev godkendt af et flertal i Kommunalbestyrelsen den 11. juni 2018 (sag 141).

Bæredygtighed handler således om at ruste byen til nuværende og fremtidige udfordringer, hvilket vil sige, at de kortsigtede løsninger tænkes ind i et langsigtet perspektiv og understøttes af det brede bæredygtighedsperspektiv, der arbejdes med på Frederiksberg.

Afsæt i Frederiksbergstrategien

I Frederiksbergstrategien er de overordnede visioner og mål for byens udvikling og for kommunens opgavevaretagelse beskrevet, og bæredygtighed er grundlaget for byudvikling på Frederiksberg. Frederiksbergstrategien er bygget op om fire

temaer - Byen i byen, Livskvalitet i hverdagen, Vidensbyen og Klimabyen for fremtiden. Det er med udgangspunkt i temaet 'Livskvalitet i hverdagen', at socialt bæredygtig by foldes ud og således udmønter Frederiksbergstrategien.

Afsættet for Frederiksberg som socialt bæredygtig by er kompleksiteten i mange af byens udfordringer med den boligsociale indsats som et godt eksempel. Håndteringen forudsætter et velfunderet samarbejde på tværs i kommunen med byens aktører, herunder boligorganisationerne, civilsamfundet og erhvervslivet og handler om en udvikling, der gør byen robust til at håndtere byens udfordringer på kort og på lang sigt. Den socialt bæredygtige by er en platform for videndeling og udvikling af metoder og indsats på tværs i kommunen og i samarbejde med byens aktører.

Strategien for den socialt bæredygtige by er et bud på en ramme for, hvordan man på Frederiksberg arbejder med at sikre udvikling på kort sigt uden at bringe de langsigtede behov i fare.

Frederiksberg er en dynamisk vækstkommune og en del af en region i forandring. Udgangspunktet for udviklingen af byen er et fællesskab, hvor alle har noget at bidrage med, og hvor samarbejde og gode relationer er højt prioriteret. Som den tættest befolkede kommune i Europa og som en del af hovedstaden, er der brug for et tværgående blik, når byen skal udvikles og tværgående problemstillinger skal håndteres. Dette for at sikre Frederiksberg som by med plads til alle gennem hele livet.

Strategien er udviklet i et tværgående samarbejde med dels en følgegruppe med repræsentanter fra forvaltningens fagområder og dels gennem tre ledernetværk under socialt bæredygtig by med deltagelse af bl.a. repræsentanter for lokale institutioner og almene boligorganisationer. Der har således været et bredt vidensgrundlag i arbejdet, herunder også inddragelse af viden fra rådene.

På baggrund af dette arbejde er ambitionen om lige muligheder og stærke fællesskaber blevet formuleret og udmøntet i tre sigtepunkter, der giver retningen for, hvordan socialt bæredygtig by udfoldes på Frederiksberg:

- Indretning af byen - handler om blandede boligområder, anvisning, nybyggeri og byudvikling, og hvordan vi griber byudviklingen an.
- Sammenhængskraft i lokalområderne - handler om blandede målgrupper og aktiviteter i byen, og hvordan den lokale sammenhængskraft er vigtig for hele byen.
- Borgeren og fællesskaber - handler om de nære fællesskaber og hvordan vi kan understøtte ambitionen om lige mulighed og stærke fællesskaber for alle.

Desuden er der formuleret et sidste sigtepunkt, der handler om hvordan vi udvikler kommunen og samarbejder til at arbejde i retning af socialt bæredygtig by:

- Udvikling af arbejdsformer - handler om at udvikle ejerskab og synlighed gennem andre arbejdsformer både internt i kommunen og med andre aktører.

Udkast til strategi og indikatorer for den socialt bæredygtige by er vedlagt som bilag 1.

Sigtepunkterne rummer foranderligheden i den socialt bæredygtige by – både på kort og lang sigt. Det er således en ramme, der giver en retning og nogle metodiske tilgange, men ikke et fast slutmål. De metodiske tilgange er de fire overordnede arbejdsprincipper fra Frederiksbergstrategien, som socialt bæredygtig by udspringer af.

På baggrund af strategien præsenteres en opgørelse af indikatorer under en række temaer, der på tværs af målgrupper giver et anderledes, tværgående og helhedsorienteret perspektiv på byen som et øjebliksbillede af den socialt bæredygtige by. Indikatorerne er forskellig typer af data, der har forskelligt ophav, og derfor ikke nødvendigvis kan sammenlignes. Det er en sammensætning af nedslagspunkter, der ud fra væsentlige temaer giver et overordnet vue over og et anderledes blik på den socialt bæredygtige by på tværs af traditionelle fagområder. Det kan fx være i forhold til udviklingen af området omkring den vestlige del af Fin-sensvej. Tænkningen fra socialt bæredygtig by kan være med til at identificere områdets udfordringer, og samtidig være en metode til at sammensætte indikatorer for, hvordan der følges op på indsatsen.

Temaerne og indikatorerne trækker bredt på viden og opgørelser fra kommunens politikker og planer, der behandles selvstændigt i fagudvalgene. I denne forbindelse er det relevant at samle udvalgte mål på tværs, og som her optræder i nye sammenhænge, som er relevant og interessant for den socialt bæredygtige by. Ligesom sigtepunkterne er temaerne og indikatorerne ikke statiske, men løbende foranderlige.

Erfaringer med samarbejdet om den socialt bæredygtige by

En yderligere udvikling af Frederiksberg som social bæredygtig by handler om, at der arbejdes på tværs internt i kommunen, men også at hele byen er med. Der er allerede mange gode erfaringer hermed, fx Bolig-forum, partnerskabet mellem Frederiksberg Kommune og to almene boligorganisationer, SSP-samarbejdet og ungesamarbejdet på tværs af forvaltningerne, områdefornyelsen i Nordre Fasanvej Kvarteret og med udviklingen af Nordens Plads på baggrund af den bystrategiske analyse med områdets interesser. Disse og andre fora skal fastholdes og udvikles, så der i fællesskab bliver udviklet de rigtige løsninger og heri-gennem får styrket byen.

Den videre proces for socialt bæredygtig by

På baggrund af strategien kan en styrkelse af social bæredygtighed på Frederiksberg bl.a. ske ved:

- En fortsættelse af velfungerende fora, herunder Boligforum, hvor der samarbejdes på tværs i kommunen og byen. Dette fastholdes og udvikles yderligere, evt. også indenfor nye områder.
- Der arbejdes videre på, at bæredygtighed, herunder social bæredygtighed, indgår i beslutningsgrundlag, når der træffes konkrete beslutninger i relevante sager. Social bæredygtig by kan byde ind i udviklingen af kommunens politikker og i forbindelse med implementeringen heraf i hverdagen. Det kan fx være i forbindelse med Integrationspakken og områdeudvikling, og i forbindelse med placering af nye almene boliger eller institutioner, etablering af nye kultur- og fritidsaktiviteter eller når der skal udvikles nye samarbejder med de almene boligorganisationer eller andre af byens aktører. Der er allerede i et vist omfang erfaringer med denne arbejdsform, fx i arbejdet med tværgående politikker og arbejdet med flygtningeboliger.
- Socialt bæredygtig by favner på forskellig vis ind i alle udvalg, og der følges årligt op med eksempler på temaer, der er aktuelle for den socialt bæredygtige by, sammen med en fokusering og tilpasning af metoden i regi af den nuværende tværfaglige forvaltningsarbejdsgruppe.
- Strategien for den socialt bæredygtige by vil indgå i arbejdet med den kommende Frederiksbergstrategi.

Ovenstående vil være med til systematisk og gennemskueligt at styrke samordningen og koordineringen og bidrage til udviklingen af en mere socialt bæredygtig by.

Der følges op på arbejdet med plangrundlaget i form af strategi, temaer/projektspor og indikatorer med en midtvejsevaluering i 2020. Det sker med udgangspunkt i Socialudvalget og andre relevante udvalg.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser i sig selv, men der fremlægges en række sager i selvstændige spor, der understøtter og udvikler den socialt bæredygtige by.

Borgmesterpåtegning

Ingen

Behandling

Socialudvalget den 17. september 2018 og høring i alle fagudvalg den 24. september 2018 (dog Bolig- og Ejendomsudvalget den 29. oktober 2018).

Endeligt udkast til strategi for socialt bæredygtig by forventes forelagt Socialudvalget den 5. november, Magistraten den 19. november og Kommunalbestyrelsen den 3. december 2018.

Historik

Socialudvalget, 17. september 2018, pkt. 100:

Socialudvalget godkendte

1. strategi og indikatorer for socialt bæredygtig som grundlag for høring i øvrige fagudvalg og i Udsatterådet, Ældrerådet, Handicaprådet og Integrationsrådet.
2. proces for det videre arbejde med socialt bæredygtig by.

Indstilling 17. september 2018, pkt. 100:

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller,

1. at strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by godkendes som grundlag for høring i øvrige fagudvalg, og
2. at proces for det videre arbejde med socialt bæredygtig by godkendes.

Bilag

Bilag 1 - Strategi og indikatorer for socialt bæredygtig by

Bilag 2 - Definitions- og kildeliste

Punkt 69: Status for seniorjob

15.22.00-A00-2-18

Resume

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget anmodede på møde 13. august 2018 (pkt. 49) forvaltningen om status for seniorjob i Frederiksberg Kommune. Sagen forelægges til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at sagen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget anmodede på møde den 13. august 2018 (pkt. 49) forvaltningen om en status for seniorjob i Frederiksberg Kommune.

Seniorjob er et beskæftigelsespolitisk redskab, der kan understøtte, at ledige borgere i målgruppen for seniorjob kommer tilbage i ordinær beskæftigelse. Seniorjob er dermed et sikkerhedsnet for den enkelte, samtidig med at borgeren opretholder en motivation for at søge ordinære job.

I forlængelse heraf behandlede Kommunalbestyrelsen den 9. december 2013 (pkt. 321) en sag vedrørende Frederiksberg Kommunes udmøntning af ordningen. Her besluttede Kommunalbestyrelsen, at seniorjob i Frederiksberg Kommune primært defineres inden for servicefunktioner og som understøttende for administrative funktioner.

I det følgende gives en uddybende beskrivelse af lovgrundlaget for ordningen, Frederiksberg Kommunes udmøntning samt en række nøgletal for ordningen på Frederiksberg og på landsplan.

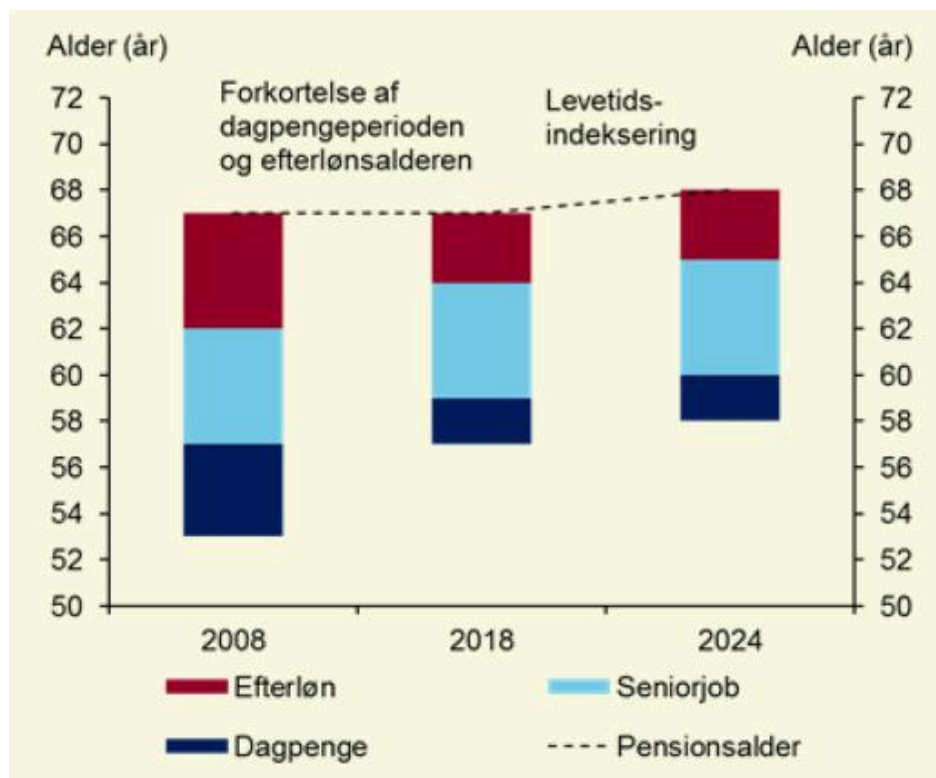
1. Lovgrundlag for seniorjob-ordningen

Seniorjob-ordningen blev indført som led i Velfærdsreformen fra 2006, som blandt andet indebar, at forlænget dagpengeret for ældre forsikrede ledige blev fjernet. Lov om seniorjob trådte i kraft den 1. januar 2008 og blev i 2011 videreført ved aftalen om en senere tilbagetrækning, hvor dagpengeperioden til forsikrede ledige blev forkortet fra 4 år til 2 år.

Seniorjob-ordningen giver borgere, hvis dagpengeperiode udløber tidligst 5 år, før de har mulighed for at gå på efterløn, mulighed for et job på en kommunal arbejdsplads på overenskomstmæssige løn og arbejdsvilkår i den kommune, hvor de bor. Ordningen giver kommunen ekstra arbejdskraft, da seniorjob skal være en nettoudvidelse af antallet af ansatte. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til den normale beskæftigelse i den kommunale virksomhed.

Ordningen indebærer, at borgeren inden pensionsalderen kan opnå 2 år på dagpenge, 5 år i seniorjob og 3 år på efterløn, i alt 10 års forsørgelse/støttet beskæftigelse forud for folkepensionsalderen, når efterlønsreformen er fuldt indfaset, se figur 1. Figur 1 illustrerer samtidig, at målgruppen for ansøgning om seniorjob bliver ældre i takt med at pensionsalderen øges. Perioden, hvor borgeren maksimalt kan være i seniorjob, er uændret.

Figur 1: Dagpenge, seniorjob og efterløn frem til pensionsalderen



Kilde: Finansministeriet, Økonomisk analyse: Seniorjob, august 2016

Betingelserne for at komme i og bevare et seniorjob er, at borgeren fortsat er medlem af en a-kasse samt bliver ved med at indbetale efterlønsbidrag med henblik på at kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når vedkommende når efterlønsalderen. Seniorjobbet ophører, når borgeren har ret til at gå på efterløn.

Personer i et seniorjob skal stå til rådighed for ordinært arbejde, hvilket indebærer at være tilmeldt jobcenteret og have et aktivt cv på Jobnet. Desuden kan Jobcenteret formidle ordinære job, selvom der er sket ansættelse i seniorjob, og vedkommende har i så fald pligt til at tage imod et formidlet job. Det er dog ikke et krav, at borgerne aktivt søger job.

Flytter en person, der er ansat i et seniorjob, til en anden kommune, har personen ret til at fortsætte i sit seniorjob eller få et seniorjob i den nye bopælskommune.

Seniorjobansættelsen sker på samme vilkår som de øvrige medarbejdere, idet den dog ophører, jf. ovenfor, hvis:

- Personen når efterlønsalderen.
- Personen afslår et rimeligt, ordinært job, som jobcenteret har henvist vedkommende til.
- Personen mangler at indbetale sit a-kasemedlemsbidrag og efterlønsbidrag eller har meldt sig ud af a-kassen.

Hvis man misligholder ansættelsesaftalen, kan man afskediges efter de almindelige ansættelsesretlige regler.

Det forhold, at personer i seniorjob aflønnes med overenskomstmæssig løn, indebærer, at ordningen er væsentligt dyrere for det offentlige end lignende ordninger for andre målgrupper. Kommunen får et årligt tilskud fra staten på 143.908 kr. pr. år (niveau 1. januar 2018) pr. helårsstilling i et seniorjob. Lønudgift, der overstiger refusionsbeløbet, er en ren kommunal udgift. Tilskuddet til kommunen må ikke være konkurrenceforvridende.

2. Frederiksberg kommunes udmøntning af ordningen

Det er kommunen, der fastsætter indholdet i jobbet efter en samtale med ansøgeren.

Borgere, som har ret til et seniorjob, kan komme fra mange forskellige brancher og overenskomstområder. Der er imidlertid ikke krav om, at seniorjobbet skal etableres indenfor samme uddannelses- eller overenskomstområde, som den ansatte tidligere har været beskæftiget i. Indholdet tilrettelægges således ud fra de samme kriterier som ordinære stillinger. Dette betyder, at det ikke er medarbejdernes kvalifikationer, men arbejdspladsens behov, der definerer jobindholdet. At der ikke nødvendigvis vil være tæt sammenhæng mellem borgerens hidtidige uddannelses- eller overenskomstområde og seniorjobbet skal også ses i sammenhæng med, at alle personer, der har ret til seniorjob, igennem en længere periode ikke selv har været i stand til at skaffe sig beskæftigelse – heller ikke inden for hidtidigt uddannelses- eller overenskomstområde. Der kan fx være tale om borgere, som har haft udfordringer i forhold til at finde et arbejde, fx fordi de har arbejdet inden for et snævert område i mange år.

Samtidig er det en væsentlig pointe, at borgere udenfor det ordinære arbejdsmarked understøttes i at komme tilbage i ordinær beskæftigelse. Her er seniorjob et beskæftigelsespolitisk redskab, der kan understøtte dette overordnede mål. Seniorjob er dermed et sikkerhedsnet for den enkelte, samtidig med at borgeren opretholder en motivation for at søge ordinære job.

I forlængelse heraf besluttede Kommunalbestyrelsen den 9. december 2013 (pkt. 321), at seniorjob i Frederiksberg Kommune primært defineres inden for servicefunktioner og som understøttende for administrative funktioner. Der er mulighed for, at arbejdsmarkedschefen efter en konkret individuel faglig vurdering kan bevilge seniorjob inden for andre funktionsområder.

Det bemærkes, at selvom borgere i seniorjob er en ekstra arbejdskraft for kommunen, kan det for den enkelte afdeling, der skal have borgeren som medarbejder, være ressourcekrævende, idet borgeren dels har været ledig i en længere periode, dels skal oprustes fagligt og kompetenceudvikles til nyt jobindhold.

Det bemærkes endvidere, at Social-, Sundhed og Arbejdsmarkedsområdet varetager alle opgaver i forbindelse med ansættelse af borgere i seniorjob, herunder registrering af borgere, der henvender sig med henblik på at blive ansat i et seniorjob, forventningsafstemmer og godkender jobindhold mellem borger og ansættelsessted, så det er i overensstemmelse med de vedtagne retningslinjer, fører lønforhandlingerne samt de personaleadministrative og juridiske opgaver i hele ansættelsesforløbet.

3. Nøgletal for seniorjob-ordningen

Det bemærkes indledningsvis, at ændringer i efterlønsordningen, særligt i forbindelse med tilbagetrækningsreformen fra 2011, har medført et markant fald i andelen og antallet af forsikrede ledige, som indbetaler efterlønsbidrag. Dette fald vil alt andet lige medføre, at der på sigt også vil være færre personer, som vil være berettiget til seniorjob.

Af tabellen nedenfor ses, at andelen af seniorjob i pct. af befolkningen på landsplan fra 2014 til 2018 er faldet fra 0,12 pct. til 0,09 pct.

Tabel 1: Seniorjob i pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder (16-66 år), fordelt på regioner

Region	2014	2016	2018
Nordjylland	0,16%	0,14%	0,12%
Midtjylland	0,11%	0,10%	0,08%
Syddanmark	0,15%	0,14%	0,12%
Hovedstaden	0,09%	0,09%	0,07%
Sjælland	0,13%	0,12%	0,10%
Hele landet	0,12%	0,11%	0,09%

Kilde: KL's lønkontor, Statistikbanken og egne beregninger

Anm.: Seniorjob er opgjort som fuldtidspersoner i juni måned i det enkelte år. Befolkningstallet er opgjort den 1. i tredje kvartal i det enkelte år.

I Frederiksberg Kommune har der fra 2011 til 2018 i alt været 130 personer i et seniorjob. Der har været en stabil til- og afgang af borgere til seniorjobordningen på Frederiksberg, og der har løbende været omkring 50 borgere i seniorjob igennem årene. Dette svarer til i størrelsesordenen 0,07 pct. af Frederiksberg Kommunes befolkning i den erhvervsaktive alder og er dermed sammenlignelig med andelen i Region Hovedstaden, som fra 2014 til 2018 er faldet fra 0,09 pct. til 0,07 pct., jf. tabel 1.

Kommunens nettoudgifter til seniorjobordningen har i de seneste år ligget på ca. 10 mio. kr. årligt, jf. tabel 2.

Tabel 2: Frederiksberg Kommunes udgifter til seniorjobordningen (1.000 kr.)

	2016	2017
Bruttoudgift	16.334	16.616
Statsligt tilskud	-6.288	-6.610

Nettoudgift	10.046	10.006
Statsligt tilskud i pct. af bruttoudgift	38,5%	39,8%

Kilde: Udgiftsoversigt 2014-2017

Borgere, som venter på at komme i seniorjob i kommunen, fordi der ikke er fundet et egnet job, modtager en kompensationsydelse på dagpengeniveau. I Frederiksberg kommune har der i perioden 1. januar til 31. august 2018 været 11 borgere på kompensationsydelse, hvoraf flere kun er på ydelsen i en meget kort periode som fx 5 dage.

I det sidste par år har de fleste ansøgere haft erhvervsfaring inden for kontorfagene eller akademikerområdet, mens det i begyndelsen af ordningen i højere grad var bankuddannede, faglærte mv.

Borgerne er bredt placeret på institutioner i kommunen, hvor Social-, Sundheds-, og Arbejdsmarkedsområdet ansætter godt 50 pct. inden for fx plejecentre, hjemmeplejen og Jobcentret, mens de resterende knap 50 pct. fordeler sig mellem de øvrige områder inden for fx Stadsarkivet, Vej og Park, skoler m.v. inden for stillingskategorier som kontormedhjælper, pædagogmedhjælper, pedelmedhjælper, køkkenhjælper, kontorfunktionær m.v.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Ingen

Behandling

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget den 24. september 2018.