

# **REFERAT Beskæftigelses- og Socialudvalget 2014-2017 d. 22-06-2016**

**Mødedato** Onsdag d. 22. juni 2016 kl. 14:30

**Mødested** Rådhuset, lokale 220 A - 2. sal

## Indholdsfortegnelse

Revideret mangfoldighedsstrategi.....	3
Projektansøgning til styrket oplysningsindsats om repatrieringsordningen.....	5
Rekrutteringstrategi.....	7
Orientering om Jobmesse Fyn 2016.....	9
Håndtering af restbesparelse i 2017.....	10
Status på pilotprojekt for ledige dagpengemodtagere i risiko for langtidsledighed.....	11
Status 2015 boligsociale helhedsplaner.....	12
Ændret lovgivning om flygtninges integration på arbejdsmarkedet.....	13
Revisionsberetning.....	14
Aktuelle sager.....	15

# Punkt 1: Revideret mangfoldighedsstrategi

00.01.00-A00-4122-15

## Resume

På baggrund af retningen og målsætningerne i beskæftigelsespolitikken drøftede Beskæftigelses- og Socialudvalget en revision af mangfoldighedsstrategien på udvalgsmøderne henholdsvis den 26/1, 9/2 og 7/6 2016.

Efter en dialog med virksomheder, borgere, civilsamfundsaktører og udvalgsmedlemmer er Odense Mangfoldighedsstrategi blevet revideret. Udkast til revideret mangfoldighedsstrategi blev senest drøftet på udvalgsmøde den 7/6 2016.

Strategien adresserer de vigtigste udfordringer og muligheder i arbejdet med at styrke Odense som en mangfoldig storby med mangfoldige og levende arbejdspladser og virksomheder.

## INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget godkender den reviderede mangfoldighedsstrategi.

## Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingen.

## Sagsfremstilling

Den nuværende mangfoldighedsstrategi blev besluttet af det tidligere Social- og Arbejdsmarkedsudvalg den 12/11 2013.

På baggrund af retningen og målsætningerne i beskæftigelsespolitikken drøftede Beskæftigelses- og Socialudvalget en revision af mangfoldighedsstrategien på udvalgsmøderne henholdsvis den 26/1, 9/2 og 7/6 2016.

Herefter blev der igangsat en revisionsproces, hvor udvalgsmedlemmer, borgere, Mangfoldighedsrådet og virksomheder blev aktivt inddraget i revisionsarbejdet. Konkret er interessenterne blevet involveret på tre møder:

1. Drøftelse af strategien i Mangfoldighedsrådet den 8/3 2016.
2. Borgerfokusgruppe med expats og andre internationale borgere i Odense den 5/4 2016.
3. Round table meeting med virksomheder, repræsentanter fra civilsamfundet samt fem udvalgsmedlemmer den 6/4 2016.

I forlængelse heraf har Beskæftigelses- og Socialudvalget på udvalgsmødet den 7/6 2016 drøftet et revideret udkast til Odense Mangfoldighedsstrategi og er kommet med input til udformningen af denne.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen fremlægger på baggrund heraf det endelige udkast til godkendelse.

## Text

Flere kommer i uddannelse og job

Det er afgørende for kommunens økonomi, for væksten og for den enkelte borgers livskvalitet, at Odense Kommune formår at få flere odenseanere i uddannelse og job. Ingen har godt af at være placeret uden for arbejdsmarkedet, hverken socialt eller økonomisk. Derfor er det også væsentligt, at flere unge gennemfører en ungdomsuddannelse, samt at flere borgere fastholdes på arbejdsmarkedet.

Flere borgere er betydningsfulde deltagere i fællesskaber

Alle odenseanere - både børn og voksne - skal opleve, de er betydningsfulde deltagere i fællesskaber. Fællesskaber kan både være med kolleger, familie, i idrætsforeningen, i partiforeningen osv. Kommunen vil åbne døre for foreninger, frivillige og aktive borgere, så der kan skabes en bred vifte af fællesskaber at deltage i. Odense skal være kendetegnet ved stærke go active lokalsamfund, hvor borgerne tager ansvar for hinanden og passer på hinanden. Borgere, der er uden for arbejdsmarkedet, skal hjælpes i arbejde, så de er en del af et arbejdsfællesskab.

## Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser for Odense Kommune.

## **Bilag**

Odense Mangfoldighedstrategi 22.06.16-1

## **Punkt 2: Projektansøgning til styrket oplysningsindsats om repatrieringsordningen**

00.10.00-P20-2-16

### **Resume**

Udvalget skal beslutte, om forvaltningen skal søge midler til et projekt om "Styrket informationsindsats om repatrieringsordningen". Repatriering giver mulighed for indvandrere at vende permanent tilbage til deres hjemland, hvor der er mulighed for, at den danske stat betaler en del af udgifterne til f.eks. rejsen og hjælp til etablering i hjemlandet. Kommunen afholder udgifterne, som efterfølgende refunderes af staten. Voksne (over 18 år) som repatrierer får betalt en enkeltbillet til hjemlandet, samt 131.242 kr. som starthjælp til at etablere sig, dette beløb udbetales i to dele (52.497 kr. ved udrejsen og 78.745 kr. efter et år i hjemlandet).

Det overordnede formål med projektet er at sikre tilgængeligheden af den nødvendige information om de muligheder, der ligger i repatrieringsordningen for indvandrere.

Tallene fra sidste projektperiode viser, at der i 2013/14 var 38, der valgte at repatriere. Der er siden 1/1 2016 21 borgere, som har valgt at repatriere, og der er på nuværende tidspunkt 15 igangværende sager vedr. repatriering. For at fokusere den indsats vi yder til borgere, der ønsker at repatriere, er der behov for en øget oplysningsindsats på området både for de ansatte i Odense Kommune, der til daglig beskæftiger sig med målgruppen og for relevante og interesserede borgere. Således begge grupper har en fyldestgørende viden om de muligheder, der er for at repatriere.

Erfaringer fra arbejdet med etniske minoriteter viser, at mange i de yngre generationer tager uddannelse, kommer i job og lever et liv, hvor begge ægtefæller har udearbejde. Det betyder, at der ikke altid er kræfter til at tage hånd om de gamle i familien, som der ellers er tradition for i hjemlandet. Mange ældre ønsker derfor at vende tilbage til hjemlandet for at blive gamle og tilbringe deres sidste tid der, hvorfor muligheden for repatriering er attraktiv.

På denne baggrund ønsker Beskæftigelses- og Socialforvaltningen at søge midler til at optimere informationsindsatsen om muligheden for repatriering.

### **INDSTILLING**

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget godkender projektansøgningen til Styrelsen for International Rekruttering og Integration vedr. puljen til "Styrket informationsindsats om repatrieringsordningen".

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingen.

### **Sagsfremstilling**

#### Målgruppe

Alle flygtninge og indvandrere, herunder både voksne og børn med opholdstilladelse i Danmark og som ikke har dansk indfødsret, der ønsker at vende tilbage til hjemlandet eller det tidligere opholdsland. Derudover vil der være fokus på, at de ansatte i kommunen, der arbejder med målgruppen også får et større kendskab og viden, om de muligheder der er for repatriering.

#### Succeskriterier

Målet på lang sigt er at flere borgere, der er interesseret i at repatriere, bliver opmærksomme på de muligheder, der er til rådighed for dem.

#### Ansøgningsfrist

Der er frist for indsendelse af puljeansøgningen til Styrelsen for International Rekruttering og Integration den 8/6 2016.

Ansøgningen er derfor afsendt med forbehold for udvalgets godkendelse.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen trækker ansøgningen tilbage, såfremt udvalget ikke godkender ansøgningen.

### **Text**

Den forventede effekt af indsatsen er, at den øgede information, om de tilgængelige muligheder for repatriering, er med til at øge antallet af borgere der repatrierer til deres hjemland.

### **Økonomi**

Projektet er uden egenfinansiering.

Ved sidste puljeansøgning blev der bevilget 906.704,00 kr. fordelt på 2 år.  
Projektet løber over en 2-årig periode, mellem 1/9 2016 og 31/8 2018. Styrelsen afsætter årligt 1,5 mio. kr. til indsatsen.  
Odense Kommune har søgt 918.500 kr. til den 2-årige periode.

## **Punkt 3: Rekrutteringsstrategi**

15.00.00-A26-4-16

### **Resume**

På baggrund af retningen og målsætningerne i beskæftigelsespolitikken har Beskæftigelses- og Socialudvalget givet input til rekrutteringsstrategien på udvalgmøderne henholdsvis den 9/2 2016 og den 10/5 2016. Der har sideløbende hermed været kørt en strategiproces for en række odenseanske virksomheder og andre aktører i erhvervslivet, jf. proces beskrevet i udvalgssagen den 7/6 2016.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen har de seneste måneder via tæt dialog med en række odenseanske virksomhedsledere arbejdet med at skabe Odenses rekrutteringsstrategi. Rekrutteringsstrategien er en af de afgørende strategier, der skal bidrage til at realisere beskæftigelsespolitikens hovedmålsætning om at sænke ledigheden i Odense til 3,4 % i 2020 samt få flere i job og uddannelse.

På udvalgmødet den 7/6 2016 drøftede udvalget udkastet til Odenses Rekrutteringsstrategi 2016-2018. På baggrund heraf fremlægger Beskæftigelses- og Socialforvaltningen det endelige udkast til godkendelse.

### **INDSTILLING**

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget godkender rekrutteringsstrategien.

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingen.

### **Sagsfremstilling**

På udvalgmødet den 7/6 2016 drøftede udvalget udkastet til Odenses Rekrutteringsstrategi 2016-2018. På baggrund heraf fremlægger Beskæftigelses- og Socialforvaltningen det endelige udkast til godkendelse.

Strategien består af følgende tre strategiske fokusområder:

1. Direkte dialog og målrettet rekruttering til virksomheder  
- vækst via rette arbejdskraft
2. Sammen om udviklingen af den odenseanske arbejdsstyrke  
- den odenseanske arbejdsstyrke som grundlag for fremtidig vækst
3. Odense skal være kendt for attraktive virksomheder og god arbejdskraft  
- kendskab skal sikre, at den rette arbejdskraft møder de rette virksomheder.

### **Text**

Flere kommer i uddannelse og job

Det er afgørende for kommunens økonomi, for væksten og for den enkelte borgers livskvalitet, at Odense Kommune formår at få flere odenseanere i uddannelse og job. Ingen har godt af at være placeret uden for arbejdsmarkedet, hverken socialt eller økonomisk. Derfor er det også væsentligt, at flere unge gennemfører en ungdomsuddannelse, samt at flere borgere fastholdes på arbejdsmarkedet.

Der skabes flere virksomheder og arbejdspladser

Der skal skabes flere virksomheder og private arbejdspladser i Odense Kommune. Indtægten herfra udgør grundlaget for fremtidens velfærd i kommunen. Skabelsen af flere private arbejdspladser er en af hjørnestenene i kommunens vækstpolitik, og vi vil gøre, hvad vi kan for at tiltrække og understøtte erhvervslivet. Et væsentligt parameter for at skabe vækst er, at der er positiv opmærksomhed og synlighed omkring Odense.

Borgernes indkomst skal stige

Borgernes indkomst skal stige. Primært, fordi det giver den enkelte borger større økonomisk frihed. Sekundært, fordi kommunen derved får større indtægter, som kan investeres i vækst og velfærd. Det er i denne sammenhæng også afgørende, at selvforsørgelsesgraden blandt borgerne øges, så vi får nedbragt udgifterne til overførsler.

## **Økonomi**

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser for Odense Kommune.

## **Bilag**

Rekrutteringsstrategi 16.06.16BSU

Rekrutteringsstrategi BSU 22.06.16

## **Punkt 4: Orientering om Jobmesse Fyn 2016**

15.00.00-P20-2-16

### **Resume**

Jobmesse Fyn 2016 bliver afholdt d. 15/9 2016 kl. 10-15. Jobmessen arrangeres af de fynske kommuner, og Odense Kommune er medarrangør via Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. På jobmessen deltager både borgere og flere typer af organisationer, herunder offentlige og private virksomheder, uddannelsesinstitutioner, A-kasser samt jobcentre.

Sigtet med Jobmesse Fyn 2016 er at få flere borgere i job og uddannelse samt at sikre den rette arbejdskraft til virksomhederne.

Dette sker ved at facilitere en platform for, at virksomhederne kan møde relevante kandidater til nuværende og kommende stillinger.

Erfaringer fra sidste år viser, udover aftaler om eksempelvis jobsamtaler og praktikpladser, en øget motivation til at søge uddannelse og job hos de deltagende borgere.

Vedhæftet er invitationen til virksomhederne. Det er målet, at 150 forskellige virksomheder og uddannelsesinstitutioner er repræsenteret på messen.

Udvalgsmedlemmerne i Beskæftigelses- og Socialudvalget opfordres til at besøge jobmessen, der bliver afholdt i Odense Congress Center.

### **Bilag**

Invitation til Jobmesse Fyn 2016 Odense

## **Punkt 5: Håndtering af restbesparelse i 2017**

15.00.00-A00-22-16

### **Resume**

Beskæftigelses- og Socialudvalget har af flere omgange drøftet Beskæftigelses- og Socialforvaltningens økonomiske udfordringer på områder med overførselsadgang (servicerammen). Senest på møde d. 7/6 2016, hvor udvalget besluttede yderligere politiske finansieringsforslag vedrørende løntilskud samt personalereduktion på værestederne. Der er dog fortsat et udestående vedrørende politisk engangsbesparelse i 2017 på 680.000 kr.

Udvalget bad på mødet forvaltningen komme med finansieringsforslag.

På den baggrund har forvaltningen udarbejdet 2 modeller, som finansieringsforslaget kan tage udgangspunkt i:

- 1) Genbesøg af katalog med finansieringsforslag som udvalget tidligere er blevet præsenteret for.
- 2) En generel reduktion på ca 3,0% af det samlede økonomiske tilskud til finansiering af restbesparelsen på 680.000 kr.

Forvaltningen vil på mødet præsentere de 2 modeller.

### **Bilag**

Haandtering af restbesparelse i 2017 (ny)

## **Punkt 6: Status på pilotprojekt for ledige dagpengemodtagere i risiko for langtidsledighed**

15.00.00-P20-4-16

### **Resume**

På udvalgsrådet den 8/12 2015 behandlede og godkendte Beskæftigelses- og Socialudvalget ansøgning om pilotprojektet "Samtaler og indsats, der modvirker langtidsledighed". Det blev i den forbindelse aftalt, at udvalget skulle gives en orientering om projektets status ca. 1/2 år efter projektstart.

I november 2015 udmeldte Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) en pulje, der har til formål at styrke kvaliteten af første samtale med ledige a-dagpengemodtagere, som vurderes at være i risiko for langtidsledighed. For at opnå dette, skal sammenhængen og indholdet i de indsats, der følger efter første samtale styrkes og målrettes den enkeltes behov og ressourcer, således at de ledige øger deres jobmuligheder.

Metodeudvikling af den første samtale

I led med Beskæftigelses- og Socialforvaltningens kerneopgave, om at få alle i job og uddannelse, er der i pilotprojektet fire fokusområder:

- Metodeudvikling af måden, hvorpå samtalen med de ledige afholdes. Som baggrund herfor, har medarbejderne været på et kompetenceudviklingsforløb i efteråret.
- Fokus på forankring i afsnittet af ny og relevant viden, samt på de tiltag der giver positiv effekt.
- Et individuelt afsæt, hvor der er fokus på den enkeltes behov og ressourcer.
- Samarbejde med a-kasserne; FOA, HK, KRIFA, Magisterforeningen og FTF-A, som har mulighed for at henvise deres medlemmer til projektet.

Status på "Samtaler og indsats, der modvirker langtidsledighed"

Siden den 1/3 2016 er der blevet visiteret 130 ledige til pilotprojektet. Inden den 1/1 2017 skal der være visiteret 300 ledige til opstart i projektet, som løber indtil den 30/6 2017.

- Det forventede succeskriterium for projektet er at få 40% af deltagerne i ordinær beskæftigelse i løbet af hele projektperioden.
- I løbet af de knap tre måneder projektet har været i gang på nuværende tidspunkt, er 36% kommet i ordinær beskæftigelse og uddannelse.

Dette er resultatet af den håndholdte og individuelle indsats samt samarbejdet med Virksomhedsservice, som er bærende elementer i dette projekt.

Forankring af resultaterne

Projektets erfaringer bliver løbende overdraget til den ordinære indsats.

## **Punkt 7: Status 2015 boligsociale helhedsplaner**

03.30.05-A00-2-16

### **Resume**

Odense Kommune har seks igangværende boligsociale helhedsplaner i samarbejde med de forskellige boligorganisationer og Landsbyggefonden. De seks helhedsplaner er for Dianavænget, Korsløkken, Rising, Skt. Klemensparken, Stærmosegården og Vollsmose.

Det er boligorganisationerne som ejer og administrerer helhedsplanerne. Helhedsplanerne er finansieret med 75% fra Landsbyggefonden og de resterende 25% er lokal medfinansiering, som er delt mellem kommune og boligorganisation med 12,5% til hver part.

Da de enkelte helhedsplaner blev udarbejdet, blev der i samarbejde med Landsbyggefonden opstillet mål for alle aktiviteter i helhedsplanerne. En gang årligt indsender helhedsplanerne målopfyldelseskemaer til Landsbyggefonden. Boligorganisationen er således forpligtet over for Landsbyggefonden i forhold til opnåelse af de opstillede mål.

Det er med udgangspunkt i målopfyldelseskemaerne, at status 2015 er udarbejdet. Status er udarbejdet i samarbejde med projektlederne i de enkelte helhedsplaner. Status 2015 for de seks boligsociale helhedsplaner er vedhæftet som bilag.

### **Bilag**

2015 status boligsociale helhedsplaner

Status BSU 22 jun 2016 - boligsociale helhedsplaner

## Punkt 8: Ændret lovgivning om flygtnings integration på arbejdsmarkedet

00.01.00-G01-573-16

### Resume

I denne sag orienteres kort om indgået "Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration" samt aftale mellem KL og regeringen vedr. "Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge".

Begge aftaler indeholder elementer, som er væsentlige for Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Flere af elementerne i aftalerne ligger dog i forlængelse af tiltag, som allerede er igangsat i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Aftalerne medfører ændret lovgivning, som træder i kraft pr. 1/7 2016.

Den 17/3 2016 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter "Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration, som indeholder 32 initiativer.

Overordnet set er der i aftalen fokus på, at beskæftigelse indgår som en væsentlig del af integrationsindsatsen. Screening af jobkompetencer skal foregå i asylfasen, og jobmulighederne tænkes ind når det besluttes, i hvilken kommune den enkelte skal boligplaceres.

Herudover indføres en ny to-årig integrationsuddannelse (IGU), ligesom aftalen indeholder krav til danskuddannelse, som skal være mere erhvervsrettet.

Den 18/3 2016 indgik regeringen og KL aftalen "Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge", som indeholder mere end 50 initiativer. Aftalen har til formål at sikre kommunerne bedre rammer for at løfte integrationsopgaven. Regeringen og KL er enige om en række initiativer, som har til formål at sikre, at kommunerne får den fornødne fleksibilitet i rammerne for deres integrationsindsats – tiltag og initiativer, som er nødvendige i lyset af den nuværende situation.

Nedenfor ses de initiativer regeringen, og KL selv fremhæver i deres aftale:

- Styrkede muligheder for boligplacering.
- Bedre rammer for den kommunale integrationsindsats.
- Tidlig indsats.
- Styrket beskæftigelsesindsats.
- Øget brug af medbragte kompetencer.
- Erhvervsrettet danskuddannelse.
- Fokuseret finansiering.

Målet er, at de nye flygtninge skal integreres bedre, end det hidtil er sket. Det er regeringens sigtelinje, at hver anden flygtning efter tre år skal i arbejde.

De to aftaler medfører en række ændringer i lovgivningen, som træder i kraft pr. 1/7 2016. Ændringerne vedrører blandt andet regler om boligplacering, danskuddannelsesloven, beskæftigelsesindsatser mv.

Det er forvaltningens vurdering, at intentionerne i den ny lovgivning i vidt omfang er i tråd med den politiske retning, som er udstukket i forbindelse med udarbejdelse af beskæftigelsespolitikken i Odense og de underliggende strategier. Dog kan aftalernes indhold give anledning til at justere målene for integrationsområdet i Odense Kommune. Det er eksempelvis regeringens sigtelinje, at hver anden flygtning og familiesammenførte skal i arbejde. Det betyder, at målene i den kommende Beskæftigelsesplan for 2017 skal revurderes i lyset heraf.

### Bilag

Ny integrationslovgivning

## Punkt 9: Revisionsberetning

00.00.00-K01-1-16

### Resume

Revisionen har afsluttet gennemgangen af regnskab 2015, og har som vanligt udarbejdet to revisionsberetninger i forbindelse hermed.

Revisionsberetning nr. 21 vedr. revision af de sociale udgifter, der er omfattet af statsrefusion mv.

Den udførte revision har givet anledning til følgende bemærkning:

"Manglende behandling af advis vedrørende feriepenge, lønindkomster mv. for flere ydelsesområder (pkt. 3 i revisionsberetningen)".

Det påpeges, at Beskæftigelses- og Socialforvaltningen i 2015 ikke har foretaget den nødvendige løbende kontrol, hvilket betyder, at der ikke løbende er foretaget modregning i borgernes sociale ydelser for de feriepenge, lønindkomster mv. borgerne har fået udbetalt.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen tager bemærkningen til efterretning med følgende kommentar:

For så vidt angår manglende behandling af advis for feriepenge, lønindkomst mv. var det Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, som påpegede problemet overfor revisionen, og forvaltningen har tilbage i 2015 foretaget handlinger for at imødegå ophobning af advis. Opgaven med at få nedbragt mængden af ubehandlede advis er væsentlig, og området er højt prioriteret. Der er således løbende tilført 12 medarbejdere, som skal nedbringe sagsmængden på advisområdet. Det bemærkes, at andre sagsbehandlerområder i forvaltningen dermed nedprioriteres i en periode.

Prioriteringen af ressourcer til opgaven fortsætter uændret, indtil behandling af advis er i løbende drift. Herefter tilpasses ressourcer til det løbende indtag af nye advis. Forvaltningen prioriterer de nye advis, således disse bliver korrekt periodiseret regnskabsteknisk. Dernæst prioriteres advis fra 2015. Forvaltningen forventer, at være i normal drift ved udgangen af 2016. Berigtigelser vedrørende regnskab 2015 vil ske i dialog med revisor.

Herudover har revisionen uddybende kommentarer til forretningsgange og ledelsestilsyn (pkt. 5.1 i revisionsberetningen), hvor det påpeges, at forvaltningen ikke har overholdt egne forretningsgange. Revisionen anbefaler, at forretningsgangene tilpasses, således at ledelsestilsynet bliver udført kontinuerligt hen over året som beskrevet i forretningsgangen. Revisionen støtter op om, at brugen af lederbåret kontinuerligt fagligt ledelsestilsyn er genoptaget 2016. Herudover støtter revisionen op om et øget ledelemæssigt fokus på arbejdsgange i forbindelse med frikommuneforsøg, ligesom der støttes op om, at et mere samlet overblik over gældende forretningsgange bør skabes.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen har følgende kommentar:

For så vidt angår forretningsgangen omkring det faglige ledelsestilsyn har forvaltningen genetableret et kontinuerligt fagligt og ledelsesbåret ledelsestilsyn fra 2016. I den forbindelse arbejdes der løbende med udviklingen af procedurer for tilsynet, således arbejdet kontinuerligt dels bidrager til de interne kontroller og dels til udviklingen af driften i form af en til stadighed styrket kvalitet i sagsbehandlingen.

I Revisionsberetning nr. 22 vedrørende revision af årsregnskabet er der ingen bemærkninger.

### Bilag

Revisionsberetning nr. 21 Social 2015

Revisionsberetning nr. 22 Årsregnskab 2015

Revisionsberetning 2015 (ny)

## **Punkt 10: Aktuelle sager**

15.00.00-G01-12-15

### **Resume**

Mundtlig orientering.

- Efterårets udvalgskalender