

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 06-09-2017

**Mødedato** Onsdag d. 06. september 2017 kl. 13:30

**Mødested** Rådhuset, mødelokale 207

## Indholdsfortegnelse

Høring - Budget 2018.....	3
Partnerskab om servicemedarbejdere på plejecentre.....	4
Sanktioner - status og drøftelse.....	6
Revisionsberetning - jobcenter og ydelse - 2016.....	8
Brugerundersøgelse i Jobcentret - udkast til undersøgelsesform.....	9
Sprogcentrets nye tilbudsstruktur. Status for implementering.....	10
Integrationsrådets sammensætning fra 2018.....	11
Nøgletal og boligplacering - nye flygtninge 2017.....	12
Kultur formidler fællesskab og skaber frirum > øget mestringsevne (tidligere Kultur på recept).....	13
Meddelelser.....	15

# **Punkt 1: Høring - Budget 2018**

00.00.00-000-1-17

## **Sagsfremstilling**

HB/DØN - AMU

Budgetoplæg 2018-2021 har været i høring og drøftelse i MED-systemet.

Der er modtaget hørings svar fra F-MED (se bilag).

## **Indstilling**

Til drøftelse

## **Beslutning**

Arbejdsmarkedsudvalget drøftede hørings svaret, der indgår i den fortsatte budgetproces.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## Punkt 2: Partnerskab om servicemedarbejdere på plejecentre

15.00.00-S00-1-17

### Sagsfremstilling

HB/SL/JBD - SOU-AMU

Opkvalificering af arbejdskraft til fremtidens arbejdsmarked spiller en stigende rolle i beskæftigelsesindsatsen i takt med, at manglen på kvalificeret arbejdskraft melder sig.

På ældre- og sundhedsområdet forventes der i de kommende år et stigende behov for arbejdskraft. Et partnerskab med kommunens plejecentre om opkvalificeringsforløb ses derfor som et godt beskæftigelsesfremmende tiltag. Det skal ske ved, at der ansættes servicemedarbejdere i plejecentrene, der understøtter opkvalificering af ledige og elever i integrationsgrunduddannelsen IGU.

Målet er, at ledige opnår kompetencer til uddannelse eller job inden for pleje (sosu) eller service (kantine, rengøring m.v.) i offentligt eller privat regi. I plejecentrene er der ud over pleje og omsorgsopgaver også forskellige serviceopgaver, der skal varetages, så de ledige kan opnå kompetencer inden for et bredere felt.

De gode beskæftigelsesmuligheder i servicebranchen - både kommunalt og privat - kan efterfølgende give kandidaterne muligheder for enten uddannelse inden for feltet eller job med flere timer.

Det kræver en særlig indsats af plejecentrene at opkvalificere kandidater, der er langtidsforsørgede til jobs på pleje eller serviceområdet, og der er i forvejen pres på personaleressourcerne.

Opsætningen af modellen på plejecentrene kræver nogle lokalt forankrede servicemedarbejdere, der kan indsluse, vejlede og understøtte virksomhedspraktikanter og i det omfang - det er nødvendigt - også elever i integrationsgrunduddannelsen IGU og sikre progression hen imod det kompetenceniveau, der kræves i ordinære stillinger.

Hovedopgaverne for teamet er:

- rengøring
- serviceopgaver - bage, opgaver omkring mad (anretning, borddækning, afrydning mv.)
- introduktion og vejledning af virksomhedspraktikanter og i det omfang - det er nødvendigt - også elever i integrationsgrunduddannelsen (IGU).

Opkvalificering af ledige kan ikke ske uden ansættelse af servicemedarbejdere, da der i forvejen er pres på personaleressourcerne.

Det analysearbejde der er pågået i Sundhedsområdet foråret 2017, med inddragelse af ledere og medarbejdere, viser et behov for at styrke indsatsen på plejecentrene i takt med flere syge og demente ældre blandt beboerne.

Ved at ansætte servicemedarbejdere til varetagelse af rengøring og serviceopgaver kan det resterende personale koncentrere sig om kerneopgaverne pleje og omsorg til gavn for primært beboerne, men også for arbejdsmiljøet.

Der er således tale om et partnerskab, hvor der løftes opgaver for begge områder med en delt finansiering til følge. Partnerskabet og ansættelsen er godkendt i Social- og Sundhedsudvalget.

Oplægget er, at der ansættes en servicemedarbejder for hver ca. 50 plejecenterbeboere, svarende til 8 fuldtidsstillinger. Forslaget indebærer, at Arbejdsmarkedsudvalget medfinansierer 25% af lønudgiften: 742.000 kr. årligt.

Modellen skal give en særligt udvalgt målgruppe af både unge og borgere med ikke-vestlig baggrund mulighed for at blive trænet op til et job eller uddannelse. Modellen giver dermed indhold til Arbejdsmarkedsudvalgets beslutning i februar, at der i løbet af 2017 skulle være særlig fokus på unge og borgere med anden etnisk baggrund, som er tilknyttet beskæftigelsesindsats, og som har været i Danmark i længere tid (er ude over integrationsperioden på 3 år).

Målgruppen for opkvalificeringsforløb er kontanthjælpsmodtagere, og der er forventninger om at tilbuddet skal udmønte sig i konkrete jobmuligheder efter endt opkvalificering. Det fordrer et tæt samarbejde mellem plejecentrene og jobcentret i forhold til, hvem der tilbydes forløbet.

Udslusning over tid til private virksomheder og uddannelse sker via Jobcentret, således at der løbende forventes 14-18 kandidater ekskl. elever.

For at ansprende kandidaternes motivation til en særlig indsats foreslås det, at udvalgte kandidater tilbydes ordinære timer på op til 8 timer om ugen, når de opnår kompetencer, der matcher det ordinære niveau. Det foreslås, at der oprettes en

pulje på 436.000 kr. årligt til småjobs, svarende til ansættelse af 8 personer løbende.

Forvaltningen anbefaler en evaluering af partnerskabet efter 2 år.

Formanden har i august måned efter inddragelse besluttet at tilslutte sig partnerskabsaftalen.

Politisk har der været udtrykt ønske om at opstille måltal, hvor forvaltningen anbefaler et måltal om, at 50% af deltagerne efter forløbet bliver jobparate eller parate til uddannelse.

Der anbefales opfølgning på målet efter 1 år, da der er tale om en længerevarende indsats for målgruppen.

## **Indstilling**

Det indstilles at

- Jobcentret indgår en partnerskabsaftale med Sundhedsområdet – plejecentrene – om ansættelse af 8 servicemedarbejdere på plejecentrene, og at jobcentret medfinansierer 25% af lønudgiften, 742.000 kr. årligt
- Der oprettes en pulje til småjobs på 436.000 kr. årligt, svarende til 8 deltagere løbende med max 8 timers løn
- Der arbejdes efter en målsætning om, at 50% af deltagerne bliver efter forløbet visiteret som jobparate.

## **Beslutning**

Indstillingen godkendes.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## Punkt 3: Sanktioner - status og drøftelse

32.24.04-K01-1-15

### Sagsfremstilling

HB/SL/SGH - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet i juni at drøfte brugen af sanktioner på et kommende møde.

Sanktioner er et beskæftigelsesfremmende element i den aktive arbejdsmarkedspolitik, der skal sikre, at ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet og opfylder de forpligtelser, der følger med.

Udvalget behandlede på mødet den 7. september 2016 sanktioner i forlængelse af en praksisundersøgelse fra Ankestyrelsen. Beslutningen var:

Udvalget vægter at sanktioner bruges som beskæftigelsesfremmende redskab, men med en sondring af, at sanktioner giver bedre effekt for nogle målgrupper end for andre.

Udvalget anerkender Jobcentrets øgede fokus på området, både i forhold til brug af sanktioner og i forhold til procedurer, der sikrer, at de lovgivningsmæssige krav efterleves.

Muligheden for at give sanktioner kan påvirke lediges adfærd ad to veje. For det første en forebyggende effekt af, at der eksisterer et sanktionssystem, dvs. at den ledige potentielt kan blive sanktioneret, hvis ikke man lever op til rådighedsforpligtelsen.

Den anden effekt er den, der opstår, hvis den ledige ikke lever op til forpligtelsen og på den baggrund konkret bliver sanktioneret ved en reduktion af ydelsen. Der kan således være et pædagogisk sigte med sanktioner, når de fremmer borgernes muligheder for at undgå dem ved, at borgerne er bekendte med konsekvenserne for manglende medvirken. Og en oplevet konsekvens, når borgerne ikke har opfyldt rådighedsforpligtelsen.

Konkret i forhold til arbejdsmarkedsområdets implementering af udvalgets beslutninger og beskæftigelsesplanens konkretiseringer er der følgende resultater fra 1. kvartal 2016 til 1. kvartal 2017:

- andelen af kontanthjælpsmodtagere der bliver sanktioneret er steget, jf. nedenstående tabel
- andelen af sanktonerede jobparate er steget fra 7,9 % til 16,8 % i perioden
- andelen af sanktonerede aktivitetsparate ligger i begge kvartaler i underkanten af 3 %

For jobparate i Holstebro Kommune bemærkes, at andelen der får en sanktion er øget fra at være under gennemsnittet for hele landet og landsdelen til at ligge over gennemsnittet.

I Holstebro Kommune er andelen steget fra 7,9 % til 16,8 % i perioden 1. kvartal 2016 til 1. kvartal 2017. På landsplan er andel øget fra 11,5 % til 12,4 %. For aktivitetsparate bemærkes at andelen ligger lidt under gennemsnittet for hele landet og landsdelen.

Andel kontanthjælpsmodtagere som af fået en sanktion 1.kvt. 2016-1.kvt 2017.

		1. kvt 2016	2. kvt 2016	3. kvt 2016	4. kvt 2016	1. kvt 2017
Jobparat	Hele landet	11,5	11,7	12,2	12,1	12,4
	RAR Vestjylland	11,3	10,3	10,6	10,3	13,2
	Holstebro	7,9	8,1	8,3	10,2	16,8
Aktivitetsparat	Hele landet	3,1	3,6	3,5	3,3	3,5
	RAR Vestjylland	5,5	5,6	5,5	3,9	4,6
	Holstebro	2,7	2,1	2,6	1,7	2,6

I 1. kvartal 2017 tildeltes der 81 sanktioner, heraf 20 til aktivitetsparate og 61 til jobparate.

I forhold til sanktionstyper henvises til bilag 1, hvoraf bl.a. fremgår at den hyppigst benyttede sanktion, er en periodesanktion som følge af udeblivelse fra et tilbud.

Af bilaget fremgår tillige sanktioner for a-dagepningmodtagere, hvor a-kassen tager stilling til eventuelle sanktioner.

For borgere på integrationsydelse i integrationsprogrammet foreligger der endnu ikke sammenlignelige data - STAR forventer at have en måling klar i løbet af 3. kvt. 2017.

Området følges løbende af ledelsen med henblik på vurdering af om brugen af sanktioner lever op til udvalgets beslutning.

### Indstilling

Der ønskes en drøftelse af:

- Udviklingen i antal/andel der modtager sanktioner.
- Effekten af sanktioner i forhold til hvornår det har størst effekt.
- Samspillet mellem Jobcenter og virksomheder der har borgere i praktik, når forløbene ikke afvikles som planlagt. Myndighedsrelationen mellem Jobcenter og borger er som udgangspunkt uvedkommende for virksomheden, men Jobcenteret har en interesse i at virksomhederne efterlades med et indtryk af, at der er respekt for spilleregler m.v. når der er behov herfor.

## **Beslutning**

Arbejdsmarkedsudvalget drøftede nøgletallene for sanktioner. Udvalget giver udtryk for en påskønnelse af forvaltningens indsats på området, hvor der er gjort øget brug af sanktioner indenfor de regler, der findes på området.

Der er lagt særlig vægt på en øget brug af sanktioner som beskæftigelsesfremmende redskab for målgruppen jobparate kontanthjælpsmodtagere. Der bør være fokus på relevansen - som et pædagogisk redskab - også i forhold til en gruppe af aktivitetsparate.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 4: Revisionsberetning - jobcenter og ydelse - 2016**

00.01.10-K01-1-17

### **Sagsfremstilling**

HB/SL/RK - AMU

PwC har i forbindelse med revisionen af Holstebro Kommunes regnskaber for 2016 foretaget stikprøvekontrol af om kommunens forretningsgange, sagsbehandling og administration i øvrigt har været tilrettelagt og udført betryggende og hensigtsmæssigt. Helhedsvurderingen for Jobcenter og ydelse er, at det er varetaget betryggende og hensigtsmæssigt. Af de 43 reviderede bevillingssager kunne der påvises fejl i 12.

Der er konstateret et relativt højt fejlniveau på 2 områder: Forsikrede ledige og hjælpemidler.

#### **Forsikrede ledige**

På baggrund af det samlede resultat af revisionens sagsgennemgang vurderer revisionen, at området har været administreret på et acceptabelt niveau. 5 bevillingssager er gennemgået, hvoraf der blev fundet fejl i 3.

- I 1 tilfælde var første samtale ikke afholdt i overensstemmelse med lovgivningen
- I 3 tilfælde var de efterfølgende jobsamtaler ikke afholdt i overensstemmelse med lovgivningen
- I 1 tilfælde var der ikke iværksat aktivering i overensstemmelse med lovgivningen.

I vedhæftede bilag ses det, at der er sket en markant stigning, hvad angår afholdelse af samtaler 2015-16. Holstebro Kommune placerer sig nu over landsgennemsnittet.

Revisionen anbefaler at rettidigheden fremadrettet sikres – fx via det interne ledelsestilsyn. Dette er iværksat. Revisionen følger op på området i forbindelse med tilsynet for regnskabsåret 2017.

Opmærksomheden henledes på, at kommunen først må indkalde til første jobsamtale efter en ledig har været til samtale med A-kassen. Kommunens praktiske tilrettelæggelse af samtalerne afhænger dermed af A-kassens. Holstebro Kommune har et godt samarbejde med a-kasserne, hvor der sammen findes løsninger på praktiske udfordringer.

#### **Hjælpemidler**

Revisionen har gennemgået 3 bevillingssager, hvor af alle havde fejl. Dette vurderer revisionen ikke at være fuldt ud tilfredsstillende.

- I 1 tilfælde mangles en vurdering af om hjælpemidlet er en nødvendig følge af tilbuddet.
- I 2 tilfælde mangles der dokumentation eller lign. i forbindelse med udlån af hjælpemidlerne.

I overensstemmelse med revisionens anbefalinger har der været øget fokus på området i form af tilrettede arbejdsgange – se vedhæftede bilag. Revisionen foreslår desuden at øge fokus via det interne ledelsestilsyn. Dette er iværksat. Revisionen følger op på området i forbindelse med tilsynet for regnskabsåret 2017.

Fejlene har dog ikke givet revisionen anledning til at komme med revisionsbemærkninger til tilsynsmyndigheden.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning**

Beretningen tages til orientering.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 5: Brugerundersøgelse i Jobcentret - udkast til undersøgelsesform**

15.00.00-P05-2-17

### **Sagsfremstilling**

HB/ACB - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget har et ønske om at der gennemføres en brugerundersøgelse blandt brugerne af Jobcentret. Formålet med undersøgelsen er at indhente brugernes erfaringer og anbefalinger vedrørende Jobcentret. Forvaltningen foreslår, at undersøgelsen gennemføres i løbet af august / september måned. Der ønskes en drøftelse i Arbejdsmarkedsudvalget af den foreslåede undersøgelsesmetode.

Undersøgelsens ramme foreslås at være:

- korte interviews blandt tilfældigt valgte personer, der kommer i Jobcentret (Kirkestræde) i løbet af 2 dage i september/oktober. To interviewere står i Jobcentrets reception og får svar fra så mange som muligt
- en interviewguide med både faste og åbne spørgsmål (se forslag vedlagt)

Arbejdsmarkedsudvalget bliver præsenteret for undersøgelsens resultater efterfølgende.

En tilsvarende undersøgelse ville kunne gennemføres i modtagelsen på Job og Kompetencecenter Vest, hvor forsikrede ledige og andre job-/uddannelsesparate henvender sig.

### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager stilling til model for en brugerundersøgelse i Jobcentret

### **Beslutning**

Interviewguiden rettes til med enkelte ændrede formuleringer, og udvalget ønsker desuden, at spørgsmålenes forståelighed afprøves ved hjælp af testpersoner. Herefter gennemføres undersøgelsen, og Arbejdsmarkedsudvalget præsenteres for resultaterne, når de foreligger.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 6: Sprogcentrets nye tilbudsstruktur. Status for implementering**

15.00.00-A21-3-16

### **Sagsfremstilling**

HB/SL/LG - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget behandlede den 7. september 2016 forslag til Sprogcentrets fremtidige tilbudsstruktur. Forslaget blev godkendt med henblik på drøftelse i Lemvig og Struer Kommuner og efterfølgende godkendelse i det fælles Sprogcenterråd. Udvalget har ønsket en opfølgning i forhold til status for implementering.

Kernen i den nye tilbudsstruktur er at gøre tilbuddet fleksibelt og relevant for kursisterne og virksomhederne. Undervisningen skal tilrettelægges på en sådan måde, at kursisterne i højere grad kan være på arbejdsmarkedet. Samtidigt er lokale og virksomhedsforlagte tilbud en væsentlig del af en strategisk satsning for at sikre virksomhederne den rette understøtning til sprogtiltagelsen på arbejdspladsen. Det nye tilbud matcher kursisters konkrete muligheder for dansktiltagelse samtidig med praktik og beskæftigelse.

Følgende nedslagspunkter i forhold implementeringen er:

- Der er etableret 4 lokale tilbud i Ulfborg, Vinderup, Struer og Lemvig. I tilknytning samarbejdes med lokale frivilligrupper.
- Der er etableret primært individuelle forløb på virksomhederne. Det drejer sig om 18 virksomheder og 51 kursister.
- Der er individuelt tilrettelagte læringsplaner for ca. 800 kursister, der benytter sig af den fleksible tilbudsflade, som beskrevet i bilaget.
- Der er et tilpasset sprogtilbud gennem sommerperioden til den gruppe af kursisterne, der modtager integrationsydelse.

Sprogcentrets lokale tilbud i samarbejde med lokale frivilligrupper opleves som en klar fordel. Det giver en større synlighed på værdien af danskuddannelsen og samspillet med lokalsamfundet. Dermed kan sprogcentret levere en tilstedeværelse som blev efterspurgt tidligere.

Den virksomhedsopsøgende tilgang skal fortsat udvikles og forbedres, så flere får mulighed for at træne dansk på arbejdspladserne. Der kan i den henseende overvejes i hvilket omfang og model den virksomhedsforlagte undervisning skal have set i lyset af ressourceforbruget.

Den individuelle tilgang til kursisterne i form af læringsplaner er fortsat for ny til egentlige konklusioner. Fagligt er forventningerne positive, så der er ikke i praksis anledning til justeringer nu. Sprogcentret er dog opmærksom på tilsynsrapportens anbefaling af at understøtte sprogtiltagelsen hos de svageste kursister.

Den gennemførte ændring af sprogcentrets tilbud understøtter den nye lovgivning på området, hvor de fleste nye regler er trådt i kraft pr. 1. juli 2017 (se bilag). Som udgangspunkt er de centrale principper for den nye lovgivning og Sprogcentrets ændrede tilbudsflade samstemmende: Beskæftigelsesfokus, samspil med virksomheder og forenkling og fleksibilitet i tilrettelæggelsen.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning**

Udvalget drøftede sprogundervisning, der finder sted ude på virksomhederne samt de løbende tilpasninger af Sprogcentrets tilbud. Tilfredshed med den større fleksibilitet med virksomhedsforlagt undervisning.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 7: Integrationsrådets sammensætning fra 2018**

15.40.00-P24-1-17

### **Sagsfremstilling**

HB/ACB - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på sidste møde at fortsætte drøftelsen af sammensætningen af det nye Integrationsråd - med afsæt i nogle forskellige scenarier. Processen for udpegning af et nyt Integrationsråd skal afvikles henover efteråret, så endelig godkendelse i Byrådet senest kan ske på årets sidste møde den 19. december.

Nogle af de ting, der tidligere har været fremført er:

- at det er vigtigt at styrke Integrationsrådet
- at Integrationsrådet bør være mindre end idag
- at TEMAER med fordel kan være definerende for Rådets arbejde fremadrettet
- at samarbejdet med Arbejdsmarkedsudvalget kan intensiveres fx med faste dialogmøder

Vedlagte bilag beskriver forskellige scenarier for, hvordan Integrationsrådet kan sammensættes fra næste valgperiode. Scenarierne kan danne afsæt for en drøftelse i udvalget af, hvilken model der peges på.

Modeller:

1. Integrationsråd med faste medlemmer, og årligt dialogmøde med Arbejdsmarkedsudvalget
2. Integrationsrådet nedlægges, og erstattes af temadrøftelser i Arbejdsmarkedsudvalget, hvor personer med særlig erfaring eller interesse for integration inviteres
3. Kombinationsmodel, hvor et fast Integrationsråd inviterer andre deltagere med, afhængig af temaer
4. Tema-sammensætning af Integrationsrådet, hvor medlemmerne skifter efter en periode afhængig af tema

Der vedlægges udspil til forretningsorden for et fast Integrationsråd.

### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager stilling til den model, som Integrationsrådet skal sammensættes efter fremadrettet. Beslutningen sendes til høring i Integrationsrådet.

### **Beslutning**

Arbejdsmarkedsudvalget ønsker, at der afsættes tid til en grundigere evaluering af samarbejde og rammer for Integrationsrådets fremtidige arbejde. På den baggrund beslutter udvalget, at en repræsentant fra forvaltningsledelsen mødes med det nuværende Integrationsråd for at drøfte rådets erfaringer fra den nuværende valgperiode. Temaet sættes på Arbejdsmarkedsudvalgets dagsorden igen senest i december.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 8: Nøgletal og boligplacering - nye flygtninge 2017**

00.10.51-P19-4-14

### **Sagsfremstilling**

HB/ACB - AMU

Januar-august 2017 har Holstebro Kommune modtaget 30 nye flygtninge, hvoraf der er 13 børn (2 af dem er kommet uden forældre som uledsagede).

Halvdelen af de flygtninge der er ankommet i 2017 er syrere.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning**

Taget til orientering.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 9: Kultur formidler fællesskab og skaber frirum > øget mestringsevne (tidligere Kultur på recept)**

00.01.10-G01-2-16

### **Sagsfremstilling**

HB/EG - AMU (SOU og KF)

I efteråret 2016 besluttede Social og Sundhedsudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget og Kultur og Fritidsudvalget, at der administrativt på tværs af de tre forvaltninger skulle beskrives indsatser med det formål:

- At afprøve hvordan kulturelle aktiviteter kan indgå i de kommunale forløb, der bliver tilbudt i segmenter blandt kommunens kort- og langtidssygemeldte borgere.
- At udarbejde en model for, hvordan kulturelle aktiviteter kan indgå i rehabilitering af borgere i en dansk kontekst.

Beslutningen var en følge af, at Holstebro Kommune ikke fik tilsagn fra Sundhedsstyrelsen på ansøgning om Puljemidler til projektet Kultur på Recept. Det blev ved udvalgsbehandlingen anslået, at det var muligt at arbejde med projektet inden for en årlig økonomi på 0,3 mio. kr. Der blev ikke anvist midler til at finansiere den anslåede merudgift.

De tre forvaltninger har efterfølgende koncentreret indsatsen om at udvikle ”lille-skala” ideer, som kan skabe ny synergi med afsæt i borgernes behov, ud fra et bredt kultur- og sundhedsbegreb. Kultur på recept er lagt på hylden – den nye overlægges hedder - Kultur formidler fællesskab og skaber frirum > øget mestringsevne.

Der er planlagt /iværksat 3 projekter:

#### 1. Tid til læsning

Et forskningsprojekt, som skal klarlægge sundhedsfremmende virkninger af guidet fælleslæsning. Projektet henvender sig til borgere, som oplever mental mistrivsel, fx angst, depression eller stress.

Tid til læsning finder sted på biblioteket, med tilknytning af uddannede læseguider fra Holstebro Bibliotek.

Projektet er et supplement til eksisterende sundhedstilbud, og der visiteres til tilbuddet fra Jobcentret og Center for Sundhed. Projektet gennemføres i et samarbejde med Læseforeningen, Aarhus Universitet, Regionen, og yderligere tre kommuner.

Det første forløb er afviklet i foråret 2017 i Holstebro Kommune – med stor brugertilfredshed.

Der planlægges yderligere 6 forløb i 2017 og 2018.

#### 2. Kultur i hverdagen

Kultur i hverdagen skal give målgruppen gode fællesoplevelser – og udfordre kulturelle sanser, som giver anledning til refleksion hos den enkelte og hos gruppen.

Tilbuddet henvender sig til en gruppe borgere fra Rådgivningscenter Montagen, herunder borgere i ressourceforløb.

Kultur i hverdagen er inspireret af erfaringer fra Kultur på Recept, og bygger på et tæt samarbejde imellem Montagen, Musikskolen, Hjerl Hede og Naturstyrelsen v/ Tinkerdal.

Der er planlagt et forløb for 8 personer, som afvikles i perioden uge 36 – 49.

Forløbet evalueres.

#### 3. Et godt tilbud til dig som har en kognitiv funktionsforstyrrelse

Indsatsen skal medvirke til at styrke deltageres evne til at mestre livet med en kronisk funktionsforstyrrelse, og skabe grobund for øget stabilitet gennem deltagelse i fællesaktiviteter.

Ved en bevidst sundhedsfremmende tilgang, er der en forventning om at en øget mestringsevne også over tid vil virke jobfremmende.

Deltagerne henvises fra Jobcentret. Målgruppen er kendetegnet ved ikke at have overskud til at overkomme særlig meget, men har dog vist at kunne deltage i forskellige sammenhænge.

Markedsføring af tilbuddet vil være inspireret af foreningernes tilgang.

Holstebro som visionskommune på idrætsområdet, udgør en overlægges for projektet.

Tilbuddet bygger på deltagelse i en eller flere foreningsaktiviteter af mindst 7 måneders varighed.

Der arbejdes med afsæt i pacing – metoden.

Evalueringskriterier er ikke fastsat.

Målet er at indsatsen kan realiseres ultimo 2017 eller primo 2018.

Der er ikke behov for tilførsel af ekstra økonomiske ressourcer, idet tilbuddene kan finansieres igennem omlægning af eksisterende drift og finansiering igennem projektmidler.

Der gives en lignende orientering i Social og Sundheds- og Kultur og Fritidsudvalget.

## **Indstilling**

Til orientering

## **Beslutning**

Tages til efterretning.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.

## **Punkt 10: Meddelelser**

15.00.00-G01-792-16

### **Sagsfremstilling**

HB/gs

KL inviterer til JobCAMP 17 under overskriften "Godt på vej mod fremtidens arbejdsmarked". JobCAMP afholdes den 23. - 24. oktober 2017 i Aalborg Kongres & Kultur Center.

Bilag: Foreløbigt program og invitation .

Som et led i den løbende fortælling om den kommunale beskæftigelsesindsats har forvaltningen i samarbejde med en lokal virksomhed lavet en video, som handler om samarbejdet med Jobcentret - både set fra borgerens og fra virksomhedens perspektiv (se bilag med link til videoen).

### **Beslutning**

Drøftet.

Ole Andersen (A) og Dorthe Pia Hansen (A) deltog ikke under behandlingen af punktet.