

## BÆREDYGTIG BESPARELSESPOTENTIALE I SORØ

| FRIVILLIGHED |

Marselisborg realiserer sammen med Jobcenteret et besparelsepotentiale. på sygedagpengeområdet. Læs hvordan på **side 18**

## FRIVILLIGHEDEN BANER VEJEN I STEVNS

| FRIVILLIGHED |

Jobcenter Stevns arbejder strategisk med frivillighed. Mød arbejdsmarkedschefen, og læs hvorfor de prioriterer samarbejdet med frivillige på **side 14**



| SURVEY |



**3 SKARPE TIL  
MINISTEREN**  
Læs hendes holdninger til frivillige på **side 13**

# FRIVILLIGHED KAN GØRE EN FORSKEL

Læs hvordan jobcentrene samarbejder med frivillige på **side 04**

# FRIVILLIGE I MASKINRUMMET

– kortvarig trend eller varig samskabelse?

UDGIVES AF  
Marselisborg  
Center for Udvikling,  
Kompetence & Viden

P.P. Ørums Gade 11, bygn. 1A  
8000 Aarhus C  
www.marselisborg.org

REDAKTIONEN BESTÅR AF  
Ansv. red. Søren Dinesen,  
adm. direktør Marselisborg  
Journalist (DJ), Jannie Schjødt Kold

FORLAG  
Marselisborg Media

GRAFISK DESIGN  
Henriette Dissing, Hedisign

FOTO  
Jakob Carlsen

TRYK  
Zeuner Grafik A/S

ELEKTRONISK ABONNEMENT  
Tilmeld dig på Marselisborg.org



BESKÆFTIGELSE  
**'NU**

Udkommer 2 gange årligt

→ I øjeblikket oplever vi markante ændringer på beskæftigelsesområdet. Reformen af kontanthjælp, førtidspension, sygedagpenge samt Carsten Koch udvalget kræver nye indsats for nye målgrupper i et hurtigere tempo med nye samarbejdspartnere.

Sideløbende åbnes der op for inddragelse af frivillige på beskæftigelsesområdet. I dette nyhedsbrev viser vi i en survey, foretaget blandt beslutningstagerne på beskæftigelsesområdet, at 86% vurderer frivillige som et uførløst potentiale, og at halvdelen af jobcentre allerede har etableret de første samarbejder, mens den anden halvdel planlægger frivillige aktiviteter. Se surveyens resultater og læs interview og kommentarer på side 04.

Når frivillighed rykker ind på beskæftigelsesområdet, skal det ses i lyset af det fokus, der de senere år har været på samskabelse mellem offentlige myndigheder og civilsamfundet på velfærdsområdet. Et opgør med tanken om, at det offentlige kan og skal løse det hele. Den frivillige kontakt tilbyder en udsat borger en unik kontakt til og berøring med 'det almindelige levede liv', som det former sig for den gennemsnitlige borger i Danmark, og det billede er en vigtig del af at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet igen. Rigtig mange udsatte grupper bliver hurtigt omsluttet af professionel indsats, og har en mangelfuld

forbindelse til det omgivende samfund. I den sammenhæng er det tydeligt, at udsatte borgere har brug for at møde frivillige, som ikke kommer med en agenda om en hurtig målrettet personlig udvikling og et specifikt arbejdsmarkedsrettet formål, evaluering og dokumentation.

Derfor skal vi ikke se frivillighed som det ekstra pift, prikken over 'iet' eller fløde i kaffen, men i højere grad som en del af rugbrødet i velfærdssamfundet.

Marselisborg har sammen med otte kommuner udviklet et koncept for netværk af rollemodeller, som er blevet iværksat målrettet til unge i ressourceforløb eller til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Indtil videre har mere end 200 frivillige rollemodeller fået skabt givtige relationer, motivation, selvværd – samt øget uddannelsesaktivitet for unge.

Læs på side 14 om konceptet for rollemodeller i jobcentre og mød Tommy og Charlotte, der som hhv. rollemodel og ung kontanthjælpsmodtager tydeligt viser den unikke dynamik og effekt, der ligger i de frivillige relationer.

Efter implementeringsprocesser omkring kontanthjælp, fleksjob og førtidspension banker sygedagpengereformen snart på døren. Her vil vores hastighed i indsatsen, evne til tværfagligt samarbejde, tilbudsopbygning og ikke mindst vores

| LEDER |

SIDE 02-03

## FRIVILLIGE I MASKINRUMMET

– kortvarig trend eller varig samskabelse?

| SURVEY |

SIDE 04-07

## FRIVILLIGHEDSBØLGE SKYLLER IND OVER JOBCENTRENE

→ | 86% af jobcentrene ser et potentiale i samarbejde med frivillige

| FRIVILLIGHED |

SIDE 08-09

## FRIVILLIGHED I BESKÆFTIGELSE INDSATSEN

→ | Hvor kommer det fra, og hvad kan det?

&gt; | FRIVILLIGHED |

SIDE 10-12

## FRIVILLIGE ROLLEMODELLER RYKKER IND I MASKINRUMMET

| MINISTEREN OG FRIVILLIGHED |

SIDE 13

## HVAD SKAL DE FRIVILLIGE?

→ | 3 skarpe til ministeren

&gt; | FRIVILLIGHED |

SIDE 14-15

## ROLLEMODELLER I STEVNS

→ | Jobcenter Stevns arbejder strategisk med frivillighed. Mød arbejdsmarkedschefen, og læs hvorfor de prioriterer samarbejdet med frivillige

&gt; | FRIVILLIGHED |

SIDE 16-17

## HVIS DET IKKE KOMMER FRA HJERTET...

→ | Mød den frivillige rollemodel Tommy og Charlotte, og læs hvordan frivillige relationer skaber resultater

| SYGEDAGPENGE |

SIDE 18-19

## BÆREDYGTIG BESPARELSE I SORØ

→ | Jobcenter Sorø har indfriet et varigt besparelspotentiale på sygedagpengeområdet. Læs hvorfor besparelsen af varig og bæredygtig

| NY LEDELSE I MARSELISBORG |

SIDE 20

## UDVIKLET DIREKTION I MARSELISBORG

→ | Se hvem der er kommet om bord

SØREN DINESEN

FOTO: JEPPE CARLSEN



evne til ordentlighed i sagsbehandlingen blive testet.

I Sorø Kommune er det lykkedes at indfri et varigt og bæredygtigt besparelspotentiale på sygedagpengeområdet. Læs mere om det konsulentforløb, der førte til besparelsen på side 18 og læs jobcentrets vurdering af, hvorfor besparelsen også vil være der på længere sigt. ■

Reformprocesserne fortsætter – nu med øget samarbejde med civilsamfundet. Vi ser frem til at skabe bro mellem den professionelle og frivillige indsats sammen med jer.

SØREN DINESEN, ADM. DIREKTØR,  
MARSELISBORG – CENTER FOR  
UDVIKLING, KOMPETENCE OG VIDEN

## 8 UD AF 10 JOBCENTERCHEFER:

# ”JA, FRIVILLIGE KAN I BESKÆFTIGELSE

Så klart er resultatet af den survey, Marselisborg i februar sendte rundt til landets direktører og chefer på beskæftigelsesområdet. Halvdelen af jobcentrene er allerede i gang, og den sidste halvdel planlægger i øjeblikket samarbejde med frivillige.

→ Fra Stenløse over Silkeborg til Sønderø. Over hele landet svarer jobcentercheferne: ”Ja, frivillige kan gøre en forskel.”

Det viser den survey, som Marselisborg sendte ud i februar 2014, som 180 direktører, jobcenterchefer og afdelingsledere fra 83 af landets kommuner har besvaret. 86 procent af dem mener, at frivillige kan gøre en forskel i beskæftigelsesindsatsen. Heraf svarer 21 procent, at frivillige i høj grad vil kunne gøre en forskel på området, mens 65 procent svarer ”i nogen grad.” Der er ingen af cheferne, der vurderer, at frivillige slet ingen forskel kan gøre i beskæftigelsesindsatsen.

En af dem, der ser potentialet i frivillige, er Flemming Hansen, direktør i Rebild Kommune. Generelt ser han frivillige tilbyde en anden tilgang til borgeren end myndighedspersonen.

”Vi opfordrer vores medarbejdere til ikke at have personlige forhold til de borgere, de i sidste ende skal kunne træffe myndighedsbeslutninger omkring. Den frivillige derimod kan gøre nøjagtig det: komme med en personlig indgangsvinkel, der kan støtte den unge i mange af livets sammenhænge,” siger han.

### UNGE STÅR I FØRSTE LED

Når det gælder spørgsmålet om, hvilke

borgergrupper der vil have gavn af inddragelsen af frivillige, peger pilen først og fremmest på de unge. Hele 85 procent svarer, at det især er de unge under 30 år, der vil have gavn af at have relationer til de frivillige. Men også de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere vil være relevante at inddrage, mener 72 procent af de adspurgte chefer i surveyen. 58 procent mener, at borgere visiteret til et ressourceforløb er en oplagt målgruppe for frivilligt engagement, og godt halvdelen peger på de job- og uddannelsesparate kontakthjælpsmodtagere. 33 procent peger på sygedagpengemodtagere som en relevant målgruppe for frivilligt arbejde. Med andre ord bliver frivillighed set som et generelt potentiale på tværs af målgrupperne med de unge i spidsen.

I Rebild Kommune sættes frivillige ind som en del af en tidlig indsats for at fastholde de unge i uddannelse. Det fortæller direktør Flemming Hansen:

”Vi samarbejder med blandt andet produktionsskolen, der kontakter os, når de har en ung, der er i fare for at falde ud. Ytrer den unge ønske om at blive smed, ser vi, om vi kan finde en mentor, vi kan koble på, som selv har været smed eller har kontakt til den verden og kan tage den unge med ud på arbejdspladsen og hilse

FLEMMING HANSEN  
REBILD KOMMUNE



på. I bedste fald forebygger de frivillige, at de unge overhovedet kommer ind i vores system.”

### ROLLEMODELLER VINDER INDPAS

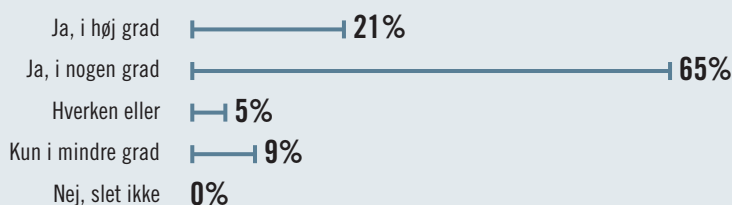
Rollemodeller eller mentorship er den type frivillig aktivitet, der oftest forekommer i beskæftigelsesregi. Konkret peger 68 procent af cheferne på frivillige rollemodeller eller mentorship som den umiddelbart mest oplagte form for frivilliginddragelse i beskæftigelsesindsatsen. Et af stederne er

# GØRE EN FORSKEL INDSATSSEN”

## > FAKTA OM UNDERSØGELSEN

Artiklen bygger på resultater af en survey sendt rundt til ledere inden for beskæftigelsesområdet. 180 direktører, jobcenterchefer og afdelingsledere fra 83 af landets 98 kommuner har besvaret spørgeskemaet. Samlet set er en andel på 81 procent af landets kommuner repræsenteret i surveyen.

I hvilken grad vurderer du, at frivillige kan gøre en positiv forskel i beskæftigelsesindsatsen?



N=180

For hvilke målgrupper kan frivillige gøre en forskel?



N=156

MARGARETHA CEDERGREEN  
FRIVILLIGT NETVÆRKSMENTORKORPS



hos ungeenheden i Frederikshavn Kommune.

”Vi tilbyder en frivillig mentor til de unge, der har brug for en hånd i ryggen, som vi siger, fortæller Margaretha Cedergren, der er deltidsansat som koordinator i frivilligt netværksmentorkorps.

I de indledende forløb sætter hun sig ned med både UU-vejledere, studievejledere og ungesagsbehandlere for at finde de unge, der vil have gavn af en frivillig mentor.

”Nogen ser det som en forklædt spareøvelse, men for os er det tydeligt, at en frivillig mentor giver os mulighed for at komme lidt længere omkring,” siger Margaretha Cedergren, der lige nu samarbejder med 25 aktive frivillige mentorer, mens syv står på pause på grund af orlov, barsel eller lignende.

### SUPPLEMENT ELLER STYRKET INDSATS

Generelt ser cheferne den frivillige indsats som et supplement til den øvrige indsats.

En udbredt opfattelse af de frivillige er, viser surveyen, at de skal rustes til opgaven. Her har man i Hedensted blandt andet fundet ud af at trække på de frivilliges egne kompetencer som støttrænere til den professionelle cykelrytter Jens Veggerbys cykelhold for unge med udfordringer i forhold til kriminalitet og stofmisbrug.

## Hvordan kan frivillige gøre en forskel?

1. Frivillige kan bidrage som frivillige mentorer/rollemodeller for udsatte borgere, som bidrager med støtte og vejledning ifm. motivation og afklaring, samt opstart og fastholdelse i uddannelse eller job
2. Frivillige kan gøre en forskel for borgeren alene ved at være der for borgeren, fordi borgeren ved, at den frivillige hjælper udelukkende af lyst uden at få penge for det
3. Frivillige kan styrke borgers netværk ved at agere rollemodeller, facilitere netværksgrupper, selvhjælpsgrupper mv.
4. Frivillige kan fungere som mellemledet mellem borgeren og myndigheden; og dermed være mere neutral i de problemstillinger, som borgeren måtte have
5. Frivillige kan være der for den unge udenfor normal arbejdstid
6. Frivillige kan fungere som bisidere for borgere ved speciallægeundersøgelser, møder i Jobcenteret osv.
7. Frivillige kan hjælpe borgere med praktiske spørgsmål - fx vedr. økonomi og bolig
8. Frivillige kan bidrage med praktisk støtte til fx at komme op om morgenen, påklædning o.l.

”Vi har professionel træning i løbet af ugen, men i weekenden er det frivillige der tager turen ud på landevejene og sørger for at holde dampen oppe,” siger beskæftigelseschef Hans Christian Knudsen fra Hedensted.

De frivillige er blevet koblet på i 2013, hvilket har bevirket, at den træningsmængde, de unge har kunnet få per uge, er øget markant siden projektet tog sin begyndelse i 2012. Et projekt der hvert år kulminerer med en tur til Alpe d’Huez,

hvor cykelentusiasmen virkelig står sin prøve. At cykeltræningen er effektiv er Hans Christian Knudsen ikke i tvivl om.

VI HAR FÅET 10 UD AF 12

I GRUPPEN VIDERE MED DERES LIV,  
OG MED DE FRIVILLIGES OPBAKNING  
FORSTÆRKES INDSATSEN.

### NYE ARBEJDSGANGE UDFORDRER KOMMUNERNE

En ting er at få fat i de frivillige og sætte et samarbejde op. Noget andet er at bruge de frivillige rigtigt og afse ressourcer til arbejdet med at hverve, koordinere, opsamle og følge op. Heri ligger en stor udfordring, og generelt melder de kommuner, hvor man arbejder med frivillige rollemodeller, at hvor det var forholdsvis let at finde de frivillige, stod der noget arbejde i at få dem matchet rigtigt.

På lignende vis kan erfaringerne i Rebild Kommune opsummeres. Her har man i skrivende stund ti frivillige mentorer på listen, men ikke alle er sat i spil endnu.

”Det har været en udfordring at forklare den nye arbejdsgang til ungesagsbehandlere, der er vant til at tænke i andre og mere traditionelle baner,” medgiver Flemming Hansen.

Her har man derfor ikke fokus på at udvide det frivillige netværk, men i at få de ti frivillige mentorer, man har, sat mere effektivt i spil. Det samme gælder for Margaretha Cedergren i Frederikshavn Kommune.

”Vi tænker fremadrettet, at den frivillige relation vil kunne gå ind og gavne den unge i begge ender af en professionel indsats. Det har vist sig, at den frivillige nogle gange har kunnet gøre os opmærksomme på, at vi skulle sætte ind med en større indsats i forhold til en borger, og omvendt når en borger skal til at slippe det offent-

## Hvilke aktiviteter har I iværksat sammen med frivillige?

1. Netværk af frivillige mentorer/ rollemodeller for sårbare unge, etniske borgere og/eller unge med psykiske lidelser
2. Projekter med bl.a. frivilligcentre eller frivilligkonsulenter så som cykelprojekt, hvor frivillig fungere som chauffør og som træningspartner i weekender, projekter vedr. netværksskabelse mv.
3. Lektiecafé
4. Erhvervsmentorer
5. Samarbejder med frivillige (foreninger) om at køre netværksgrupper og hjælp til selvhjælpsgrupper
6. Økonomisk rådgivning
7. Frivillige, som fungerer som bisiddere

lige, har vi kunnet sætte en frivillig mentor på, så springet væk fra den professionelle støtte ikke bliver så stort,” siger Margaretha Cedergren.

### HALVDELEN AF JOBCENTRENE ER I GANG – OG DE SIDSTE ER PÅ VEJ

51 procent af cheferne svarer, at de har igangsat samarbejder med frivillige, og flere er på vej.

Ser man på surveyen tillægger halvdelen af de resterende 49 procent, der ikke på nuværende tidspunkt samarbejder med frivillige, at de har planer om at gøre det. Af konkrete idéer på tegnebrættet nævner de fleste planer om at etablere et korps af frivillige rollemodeller og mentorer. Herudover nævner enkelte, at de i nær fremtid vil etablere samarbejde med frivillige omkring it-undervisning. Også det at udbrede samarbejdet med de frivillige, så andre aktører i lokalsamfundet bakker op, er der tegn på. I Frederikshavn er man i gang med at oprette en pulje, hvor de frivillige kan søge om midler til eksempelvis et fitnesskort til den borger, de er mentor for.

”Vi har allerede en café, der byder på en kop gratis kaffe, hvis mentor og borgeren mødes på caféen til det første møde. Den slags samarbejder vil vi dyrke langt mere,” siger Margaretha Cedergren. Samlet set giver resultaterne af surveyen således et godt billede af, hvilke forskellige erfaringer man har rundt om i landet. Fra de første spæde tanker til videreudvikling af, hvordan man kan sætte de frivillige kompetencer i spil med den professionelle støtte. Fremadrettet er inddragelsen af frivillige vejen frem, mener Flemming Hasen fra Rebild Kommune:

VI VED, AT JOB SKER I  
NETVÆRK. DET ER DERFOR  
HELT AFGØRENDE, AT VI FÅR GANG  
I MØDERNE MELLEM DE UDSATTE  
BORGERE OG DE RESSOURCE-  
STÆRKE FRIVILLIGE.



BESKÆFTIGELSESCHEF HEDENSTED  
HANS CHRISTIAN KNUDSEN

## Hvad skal man være opmærksom på, når man samarbejder med frivillige i beskæftigelsesindsatsen?

1. At deres frivillige indsats anses som et supplement til den professionelle beskæftigelsesindsats, og at de ikke overlades opgaver, som kræver en uddannelsesmæssig baggrund
2. At de frivillige er klædt godt på ift. borgere med problemer ud over ledighed
3. At de frivillige ikke kommer til at modarbejde lovgivningen og bliver borgerens advokat
4. At der foretages en klar forventningsafstemning med de frivillige om deres opgaver og roller
5. At de frivillige støttes – fx ved jævnlige erfaringsudvekslingsmøder, kontaktperson i jobcenteret osv.
6. At de frivillige (og borgerne) får medbestemmelse
7. At matchet mellem borger og frivillig foretages på baggrund af et grundigt forarbejde

# FRIVILLIGHED I BESKÆFTIGELSE- INDSATSEN

Sideløbende med den **aktuelle reformdagsorden** øges samspillet mellem kommuner, jobcentre og civilsamfundet på beskæftigelsesområdet.

→ Vi kender det i høj grad fra socialområdet og fra ældreområdet, men tanken om inddragelse af frivillige holder nu også sit indtog på beskæftigelsesområdet.

”Der har ikke været den samme tradition for at samarbejde med frivillige på beskæftigelsesområdet,” fortæller adm. direktør i Marselisborg Søren Dinesen, ”men i øjeblikket sker der, i forbindelse med reformerne af førtidspension og kontanthjælp, en bevægelse og en erkendelse af, at frivillige reelt kan tilbyde noget, som en myndighedsorganisation ikke kan”.

## SAMSKABELSE PÅ TVÆRS AF SEKTORER

Når frivillighed rykker ind på beskæftigelsesområdet, skal det ses i lyset af det fokus, der de senere år har været på samskabelse mellem offentlige myndigheder og civilsamfundet på velfærdssområdet. Et opgør med tanken om, at det offentlige kan og skal løse det hele, fortæller chefkonsulent i Marselisborg Dorte Nørregaard Gotthardsen: ”Uanset hvor fagligt dygtig man er, kan man ikke give udsatte mennesker et socialt netværk uden at inddrage civilsam-

fundet. Det gælder eksempelvis ikke kun eksempelvis på ældreområdet og til forebyggelse af ensomhed, men hele vejen rundt på velfærdssområderne,” siger Dorte Nørregaard Gotthardsen, der oplever en stigende interesse for frivillighed også på beskæftigelsesområdet.

”Vi oplever, at alle sektorer og afdelinger interesserer sig for at arbejde med frivillighed og udvikle rammerne for et aktivt medborgerskab. Vi ser en bevægelse, hvor organisationer, kommuner og jobcentre indser, at frivilligheden kan noget særligt, og at man mister noget vigtigt, hvis man ikke får det med i sin strategi og i den konkrete indsats”.

Tydeligst er forandringen på beskæftigelsesområdet, hvor der kun i mindre grad tidligere har været samarbejdet med frivillige,” siger hun og tilføjer: ”Men her anerkender man nu, at uden støtte fra et civilt engagement, får man meget svært ved at flytte borgere, som tidligere har modtaget passiv forsørgelse. Det handler jo ikke kun om at skrive en bedre ansøgning, men også om sociale relationer og netværk.”

## FRIVILLIGHED MED EFFEKT: FRA FLØDE TIL RUGBRØD

’ DEN FRIVILLIGE INDSATS  
TILBYDER EN KONTAKT TIL OG  
BERØRING MED ’DET ALMINDELIGE  
LEVEDE LIV’, SOM DET FORMER SIG  
FOR DEN GENNEMSNITLIGE BORGER  
I DANMARK, OG DET ER EN VIGTIG  
DEL AF AT VINDE FODFÆSTE PÅ  
ARBEJDSMARKEDET IGEN,  
SIGER DORTE NØRREGAARD  
GOTTHARSEN.



”Rigtig mange udsatte grupper bliver hurtigt omsluttet af professionel indsats, og har en mangelfuld forbindelse til det omgivende samfund. I den sammenhæng er det tydeligt, at udsatte borgere har brug for at møde frivillige, som ikke kommer med en agenda om en hurtig målrettet personlig udvikling med et specifikt arbejdsmarkedsrettet formål samt evaluering og dokumentation.”

På den måde ses frivillighed ikke længere som det ekstra pift, prikken over ’i’et’ eller fløde i kaffen, men snarere som en del af rugbrødet i velfærdssamfundet, og derfor vil frivillighed rykke helt frem på velfærdsscenen i fremtiden, mener Dorte Nørregaard Gotthardsen: ”Vi vil se frivillighed spille en rolle på langt flere områder og fungere som en vigtig forudsætning for en helhedsindsats til udsatte borgere uden for arbejdsmarkedet.”

At frivillighed tillægges en anden betydning end tidligere ses blandt andet i Frivilligcharteret fra 1. juli 2013, der erstatter det gamle charter fra 2001. Det fortæller Dorte Nørregaard Gotthardsen, der har bistået den tværministerielle styregruppe i arbejdet.

”I det nye charter har man taget bestik af, at der er sket en stor udvikling i samarbejdet mellem det offentlige og civile samfund, og rent sprogligt går man fra at tale om et ’os’ og et ’dem’ om det offentlige og

civilsamfundet, og taler i stedet om et ’vi’ på tværs af sektorerne.”

Noget der lægger op til samskabelse eller cocreation, hvor man sammen finder nye løsninger og veje,” forklarer Dorte Nørregaard Gotthardsen.

”Samskabelse er på mange måder det nye sort, men bag begrebet ligger der en anerkendelse af frivillighed som et ligeværdigt og vigtigt element i velfærdsløsningerne.” ■



**Chefkonsulent**  
 Dorte Nørregaard Gotthardsen

---

M: 2925 9080  
 E: dng@marselisborg.org

## VIGTIGE DEFINITIONER

### Frivillighed

En frivillig er en person, der gør noget for personer udenfor vedkommendes egen familie og vennekreds, uden økonomisk vinding og uden nogen former for tvang. Derudover er kriteriet, at det frivillige arbejde skal foregå i en organiseret sammenhæng – men i hvilken er ikke afgørende.

### Civilsamfund

Civilsamfundet er, i modsætning til staten, den del af samfundet, der ligger uden for den formelle økonomi og det politiske system. I begrebet civilsamfund indgår alle mulige former for organisationer og foreninger uden for staten og markedet. Det kan således være alt fra store kirkelige organisationer til en lille frimærkeklub eller besøgstjeneste.

### Samskabelse

Kommer af det engelske udtryk ”Cocreation”, og retter et særligt fokus på en proces, hvor forskellige aktører sammen udvikler ny velfærd. Samskabelse sker ved at kombinere så mange ressourcer og kompetencer, som er relevant. Det kan være kommunen, frivillige organisationer, borgere, virksomheder, universiteter mv. At processen skaber nye velfærdsløsninger kan både handle om at tænke innovativt, men også om at ”oversætte” en idé fra et andet sted til den lokale kontekst.

### Aktivt medborgerskab

En aktiv medborger deltager i løsningen af forskellige opgaver af interesse for fællesskabet, og har også mulighed for at være med i udviklings- og beslutningsfaserne af de samme opgaver. Aktive medborgere er derfor i denne forståelse både deltagere i de demokratiske processer og i opgaveløsningen. Konkret kan det handle om deltagelse i lokalråd, brugerbestyrelser, landsbyforeninger ol.

KILDER: FRIVILLIGRÅDET OG FRIVILLIGHED.DK

# ROLLEMODELLERNE RYKKER IND I MASKINRUMMET

Frivillige rollemodeller, som støtter borgere udenfor arbejdsmarkedet, vinder indpas i flere kommuner. Den ligeværdige relation styrker udsatte borgeres motivation og selvværd, viser erfaringerne.

→ Flere og flere kommuner og jobcentre ser fordele ved inddragelsen af frivillige i beskæftigelsesindsatsen. Her er etableringen af et netværk af rollemodeller mange steder det første og sikre skridt. Rollemodelsnetværkene er bl.a. blevet implementeret som en del af de nyoprettede ressourceforløb og som en del af Kontanthjælpsreformens indfasning i en lang række kommuner i 2013, og flere er på vej.

Erfaringerne er entydigt positive, fortæller udviklingskonsulent i Marselisborg Christina Dige Rejkjær.

”Indtil videre viser vores erfaringer entydigt, at frivillige rollemodeller kan være lige det ekstra element, der gør, at udsatte borgere ændrer perspektiv og adfærd.”

Relationen er frivillig, og det har i sig selv en stor værdi, fortæller Christina Dige Rejkjær: ”Det er meget tydeligt, at de fri-

villige rollemodeller kan noget, som de professionelle ikke kan. Alene det, at rollemodellerne hjælper borgerne uden at de får løn for det, samt at rollemodellerne er nogen, som borgerne kan tale med om alt muligt, der ikke lige kommer kommunen ved, gør en kæmpe forskel. Udbyttet af rollemodelsnetværket er, at det styrker borgernes selvværd, motivation og netværk.”

## EN MODEL – MANGE MULIGHEDER

Konceptet med rollemodeller blev udviklet i samarbejde med Social- Børne- og Integrationsministeriet med det formål at skabe øget solidaritet mellem generationerne.

”Efterfølgende afprøvede vi med succes modellen som en del af ressourceforløb for udsatte unge i forbindelse med udmøntningen af førtidspensionsreformen,

## LÆS MERE

Læs mere om rollemodellerne i følgende publikationer, der kan hentes på Marselisborgs hjemmeside:

Indsatsmanual  
– frivillige rollemodeller

Frivillige rollemodeller  
i beskæftigelsesindsatsen



JOBCENTRE DER IMPLEMENTERER ROLLEMODELSNETVÆRK:

Stevns, Hedensted, Bornholm, Esbjerg, Halsnæs, Skive, Allerød, Viborg

FOTO: JAKOB CARLSEN

**GENERATIONSSAMARBEJDE:  
RELATIONER MELLEM ROLLEMODELLER OG UNGE  
GIVER ØGET LIVSKVALITET FOR ALLE.**



og samtidig er modellen flere steder blevet udviklet som et aktivt element i indfasningen af Kontanthjælpsreformen” udtaler Christina Dige Rejkjær.

Senest er indsatsen blevet afprøvet som et væsentligt element i forhold til at støtte voksne sindslidende, og de frivillige rollemodeller har endvidere også vist sig at kunne spille en aktiv rolle i forhold til kriminalitets- og misbrugsbekæmpelse samt efterværn, fortæller Christina Dige Rejkjær.

”Det kan dokumenteres, at det at have en rollemodel bringer folk tættere på arbejdsmarkedet og kan hjælpe dem til at komme ud af en eventuel kriminel løbebane og til at blive stoffrie. Det er ikke en indsats, der er dokumenteret i årevis. Dertil er konceptet for nyt, men indikatorerne på, at positive relationer til frivillige rollemodeller gør en forskel for udsatte mennesker er stærk.” Tvivler man på, om det er muligt at finde de frivillige rollemodeller lokalt, så gør erfaringerne fra de første otte kommuner tvivlen til skamme. ”Første spørgsmål, der melder sig, er, om der findes nogle mennesker, der kan og vil være frivillige rollemodeller, og ja, det gør der,” siger Christina Dige Rejkjær.

”Vi er i gang i snart en lang række kommuner, og har rekrutteret i alt 214 rollemodeller.” Spørgsmålet er så, om de rollemodeller der findes, også bisidder de kompetencer og personprofiler, der skal til for at være gode rollemodeller?

”Der er overraskende mange potentielle frivillige, der også personligt har det, der skal til. Blandt de rekrutterede rollemodeller har vi således både tidligere po-

## 1 ∨ OPSTART

Rollemodellerne får kontaktoplysninger til de unge og det første møde planlægges og afholdes. Rollemodellerne og de unge mødes herefter minimum en gang hver fjortendes dag.

## 2 ∨ REKRUTTERING

De frivillige rollemodeller rekrutteres målrettet via annoncering og personlig henvendelse til lokale ildsjæle og foreninger, samt afholdelse af et informationsmøde for interesserede borgere fra lokalområdet. Rollemodellerne forpligter sig til at mødes med den unge minimum hver 14. dag og deltage i læringsmøder.

## 3 ∨ MATCHNING

Når rekrutteringen er afsluttet, gennemføres en grundig matchnings-samtale med hver enkelt rollemodel, og der udarbejdes match-materiale. Ud fra det kan jobcenteret finde de unge, som matcher rollemodellerne, og som har lyst til at få tilknyttet en frivillig rollemodel.

## 4 ∨ UDDANNELSE

Rollemodellerne gennemfører herefter to uddannelsesdage, således at de føler sig godt rustede til at mødes med de unge og varetage rollen som rollemodeller.

## 5 ∨ UNDERSTØTTELSE AF FORLØBET

Der afholdes løbende læringsmøder for rollemodellerne, hvor de får mulighed for at erfaringsudveksle og drøfte udfordringer og ideer med de andre rollemodeller i netværket. Samtidig udvikles en hotline, som rollemodellerne kan kontakte, hvis der opstår situationer, som de har brug for hjælp til at håndtere.

litikere, socialrådgivere og politibetjente,” siger Christina Dige Rejkjær.

”Når først rollemodellerne er kommet i gang, skal man sørge for, at der bliver sat pris på deres indsats. Det kan for eksempel være ved at holde læringsmøder for rollemodellerne hver eller hver anden måned, hvor de får mulighed for at erfaringsudveksle, ved at sørge for løbende at anerkende deres indsats og ved at arrangere inspirerende oplæg for de frivillige på baggrund af deres ønsker,” siger Christina Dige Rejkjær. Og selvom indsatsen ikke lader sig evidensdokumentere som sådan, er hun ikke i tvivl:

”Der er en stærk positiv effekt, når det gælder om at nærme sig arbejdsmarkedet igen. Borgerne giver udtryk for, at de har fået øget deres livskvalitet og er blevet mere motiverede for at starte i uddannelse eller arbejde. Begge dele er uhyre vigtigt for at turde tro på, at man kan have en værdi på jobmarkedet.” ■

### KONTAKT

For mere information, kontakt:

Udviklingskonsulent  
Christina Dige Rejkjær



M: 2425 0228  
E: cdl@marselisborg.org

# FRIVILLIGE UDGØR EN SÆRLIG RESSOURCE

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen ser frivillige som en særlig ressource, bl.a. fordi de ikke er en del af beskæftigelsessystemet, men understreger, at frivillighed altid vil være et supplement til den professionelle beskæftigelsesindsats.



## **VURDERER DU, AT FRIVILLIGE KAN GØRE EN FORSKEL OG HAR ET POTENTIALE I BESKÆFTIGELSE- INDSATSEN?**

”Ja, frivillige kan udgøre en særlig ressource i og med, at de ikke er en del af systemet og i kraft af, at de selv har valgt at hjælpe. Det kan være vejen til at opnå et godt og tillidsfuldt forhold til for eksempel unge, som har det svært.”

## **HVORDAN UNDERSTØTTER MINISTERIET, AT DER SKABES ET ØGET SAMARBEJDE MELLEM JOB- CENTRENE OG CIVILSAMFUNDET?**

”Vi understøtter arbejdet med frivillige mentorer på den måde, at det er med i den nye kontanthjælpsreform. Vi laver blandt andet en forsøgsordning med frivillige mentorer for unge, som har behov for støtte på deres vej i uddannelse.”

## **HVOR GÅR GRÆNSERNE FOR FRIVILLIGHED PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET?**

”Frivilligt arbejde er i sig selv et supplement til den professionelle beskæftigelsesindsats.” ■

# FRIVILLIGHEDEN BANER VEJEN I STEVNS

I Stevns Kommune går man forrest, når det kommer til at tildele unge en frivillig rollemodel. Tilbagemeldingerne fra projektet, der har løbet siden 2012, er så positive, at man nu vil give andre borgere og aldersgrupper muligheden for at få en frivillig rollemodel. ”De unge får en større tro på sig selv og dermed også på fremtiden. Det vil vi gerne brede ud,” siger arbejdsmarkedschef i Stevns Kommune Lotte Nielsen.

→ Først var det de unge. Nu kan alle borgere, der kommer i kontakt med beskæftigelsesområdet i Stevns snart få en rollemodel. ”På baggrund af de gode erfaringer med unge og deres rollemodeller har vi besluttet at prøve konceptet med borgere på beskæftigelsesområdet, der er lidt ældre, men som står uden for arbejdsmarkedet og også har brug for stabile kontakter og støtte,” siger arbejdsmarkedschef i Stevns Kommune Lotte Nielsen.

Stevns Kommune indgik i udviklingsprojektet ”Solidaritet mellem generationer – sæt ressourcerne i spil,” som Marselisborg gennemførte i 2012 og 2013 i samarbejde med Social-, Børne- og Integrationsministeriet, og er den kommune, der har været i gang med rollemodelskonceptet i længst tid. For Lotte Nielsen handlede det dengang om nytænkning og metodeudvikling på et felt, det var svært at se progression i.

”Der var noget nyt i at få unge, som vi havde haft på forsørgelse i meget lang tid, i kontakt med mere ressourcerstærke borgere. Mange af de unge havde ikke et netværk privat, og var blevet afhængige af professionelle. Det gav mening at give dem en ny relation og samtidig udvikle en ny

metode til at støtte de sårbare unge videre mod uddannelse eller job,” siger hun.

## EN TRO PÅ FREMTIDEN

Metoden har vist sig at bane vejen for de unge. For ud af de 18 match, der blev la-

vet i projektets spæde start, er der 17 af dem, der holder ved, og de unge selv melder tilbage, at den nye relation har været begyndelsen på et nyt privat netværk. Så gode er tilbagemeldingerne, hvad angår de unges selvpfattelse og syn på fremtiden, at modellen nu bliver løftet ud til andre målgrupper, fortæller Lotte Nielsen:

”Det er tankevækkende, hvor basalt det med frivilligheden er. Det, de unge siger til os, er, at de er glade for at møde nogle voksne, som tror på dem, og som de kan have tillid til. Og det skaber progression: At tro på sig selv og dermed også på fremtiden.”

De sytten rollemodeller i Stevns har forskellige relationer til de unge, de er matchet med. ”Det går fra at ringe sammen en gang om ugen til at ses flere gange om ugen,” siger Lotte Nielsen.

Det afgørende er ikke, hvor meget de ses, men at de unge holder ved relationen.

”Vi kan se, at når det offentlige har sagt ”Nu skal du tage imod det her,” så har motivationen ikke været særlig stor. Alene det, at de unge holder fast i deres rollemodel er et stort fremskridt og skaber håb om fastholdelse i det hele taget.”

**MATCHGUIDEN**  
- samtale med rollemodeller 1:4

**RINGEGUIDEN**  
- rekruttering af rollemodeller 1:2

**MATCHPROFIL**

**Arbejde:**

- Efterløner
- Har arbejdet som lærer de sidste 20 år
- Er oprindelig uddannet tømrer

**Fritid:**

- Formand for en cykleforening
- Medlem af en aktivitetgruppe, der støtter og arbejder for den lokale biograf
- Politisk aktiv

**Rollemodel:**

- Kan byde ind med en lang livserfaring og kan tilbyde hjælp til at finde rundt i systemet

Navn: **Poul Poulsen**  
Alder: **61 år**  
Bopæl: **Rødvig**

Eksempel

LOTTE NIELSEN

FOTO: BRIAN DYBDAL ANDERSEN



## FLERE ØNSKER AT BIDRAGE

I dag indgår rollemodellerne naturligt i Stevns Kommunes andre tilbud til borgerne på beskæftigelsesområdet. Lige som det er en del af en fremtidig strategi omkring brug af mentorer i Stevns.

”Med den nye kontanthjælpsreform har vi pligt til at give enkelte målgrupper en mentor, men hos os går vi videre end det og vurderer fra sag til sag, om en borger kan have glæde af en frivillig rollemodel,” siger Lotte Nielsen, der ser frem til at inddrage flere frivillige borgere i Stevns.

”Der er 22.000 indbyggere i Stevns, og jeg ville ikke blive overrasket, hvis vi kan finde mellem 50 og 100 borgere i alt, der vil kunne bidrage med noget i en periode. Vi tror, der sidder flere derude, der godt vil bidrage lokalt, men som ikke ved hvem, de skal kontakte,” siger Lotte Nielsen.

Derfor arbejder man i Stevns Kommune på at få udviklet en mere synlig indgang på kommunens hjemmeside for potentielle frivillige og så har man planer om at få en foredragsholder ud, der kan give nye vinkler på ungdomskulturen, for eksempel en fremtidsforsker. ”Vi har fundet ud af, hvor vigtigt det er med frivilligpleje og erfaringsudveksling

for rollemodellerne,” siger Lotte Nielsen, og tilføjer, at hun håber, den slags tiltag vil skabe en fortælling i lokalsamfundet om, hvordan det er at være frivillig.

## MULIGHED FOR ET FRIRUM

De første frivillige kom via foreningsvejen. ”Vi fik fat i formændene af forskellige foreninger og via deres anbefaling fik vi nogle navne, vi kunne kontakte,” husker Lotte Nielsen.

Herefter bistod Marselisborg med rekrutteringen og afholdelse af informationsmøder for de interesserede. Et grundigt og systematisk arbejde, men også tidskrævende. For som Lotte Nielsen siger, er der et stykke vej fra at melde sig som interesseret til at sige ja til at være frivillig rollemodel for en sårbar ung. Hun råder derfor andre kommuner til at sætte tid af til de indledende faser.

”Det tog to-tre måneder at få skaffet de atten rollemodeller, hvoraf de sytten holder ved, og det viser blot, at det rigtige match er al tiden hver,” siger Lotte Nielsen.

Rent konkret foregår matchningen ved, at den unge får to-tre profiler med billeder af potentielle rollemodeller at se og vælge imellem. En medindflydelse der er

vigtig, understreger udviklingskonsulent i Marselisborg Christina Dige Rejkjær. ”Det er helt afgørende for relationen og for den succes, de har haft i Stevns, at de unge selv får lov at vælge deres rollemodeller.”

Lotte Nielsen husker, at hun var overrasket over, hvor godt de unge tog imod tilbuddet.

”Det var frivilligheden, der banede vejen, tror jeg. De unge bed med det samme mærke i, at kommunen ikke skulle høre om møderne, og at de ville få en personlig relation, som de ikke ville blive økonomisk straffet for at sige nej til. De så det som mulighed for at få et frirum simpelthen.” ■

## KONTAKT

For mere information, kontakt:

Lotte Nielsen  
Centerchef Arbejdsmarked  
Stevns Kommune



M: 40 34 49 36  
E: lotten@stevns.dk

TOMMY OG CHARLOTTE

FOTO: JAKOB CARLSEN

”DET MED EM, DET ER DER IKKE RET MANGE, DER FÅR LOV TIL AT OPLEVE,” SIGER CHARLOTTE.

”NEJ, KUN TI,” SIGER TOMMY OG GRINER.



**Sådan siger den frivillige rollemodel,** 57-årige Tommy Hessel fra Stevns, der igennem halvandet år har mødtes med Charlotte Møller på 27 år. Charlotte har borderline, et begrænset netværk og flere mislykkede forsøg på at få en uddannelse bag sig. Nu spiller hun på det fodboldhold, Tommy er træner for, er begyndt på VUC og bedst af det hele: Hun har fået en ny bedste veninde.

→ Det er fredag eftermiddag, og Tommy på 57 og Charlotte på 27 lader op til X Factor. De fleste fredage tilbringer de i hal 1 i Tune, hvor Charlotte spiller på det handicapfodboldhold, Tommy er træner for. Men i vinterferien sætter rollemodelerne hinanden stævne foran skærmen i stedet for.

”Jeg vidste slet ikke, der var noget, der hed handicapfodbold før jeg mødte Tommy,” siger Charlotte, der er glad for, at hendes rollemodel tog initiativ til at undersøge, om hendes borderline-diagnose berettigede hende til at spille på holdet.

Det gjorde den, og i dag fylder fodbold meget for Charlotte, der tidligere har spillet fodbold, men i de senere år har været sygemeldt og ikke gået til noget.

”Jeg træner to gange om ugen, og fem gange om året er der stævne, hvor vi tager til for eksempel Aalborg og spiller sammen med 70 andre unge.” Og så er der det med EM i Belgien, som Charlotte netop er blevet udtaget til.

”Jeg glæder mig som et lille barn,” siger hun og skænker hjemvant te op ved sofabordet i familiens udestue.

Den store sportsbegivenhed finder sted

i september 2014 i en belgisk værtsby, hvor også borgmesteren kommer og modtager holdene.

”Det bliver helt vildt, men jeg læner mig op af, at Michelle har prøvet det før,” siger Charlotte.

Michelle er Tommy og Dorte Hessels yngste datter. Hun har toxoplasmose, også kaldet harepsyge, og for højt tryk på hjernen – men lever et aktivt liv med fodbold og teater på amatørscenen i Stevns.

”Det med EM, det er der ikke ret mange, der får lov til at opleve,” siger Charlotte.

”Nej, kun ti,” siger Tommy og griner, og



# ”HVIS IKKE DET KOMMER FRA HJERTET, KAN DET VÆRE LIGE MEGET”

sådan sidder de i sofaen og snakker frem og tilbage. Om livserfaring, livsindstilling og om fodbold især. Men hvad synes Charlotte, hun får ud af at spille igen?

”Først og fremmest giver det mig et sammenhold med andre mennesker, som jeg slet ikke havde før, og så er det fedt at komme ud at svede og mærke sine muskler,” siger hun.

”Men motivation skal komme inde fra,” mener Tommy, ”ellers nytter det ikke noget.” ”Det er nu også godt at få et lille skub,” indvender Charlotte. Som for eksempel når Michelle ringer eller siger: ”Skal du med til træning?”

## EN NY START I STEVNS

I starten kørte de to piger ned til hallen i Hårlev og skød på mål og havde det sjovt. Senere kom træning og de store landsholdssamlinger over to dage med i alt 80 deltagere. ”Det var vildt grænseoverskridende først, men jeg havde jo Michelle,” siger Charlotte, der forklarer hendes borderline som ”en fornemmelse af, at mine følelser flyver rundt.”

”Jeg er psykisk ustabil og har tidligere haft fornemmelsen af, at folk kiggede underligt på mig. For eksempel da jeg var i praktik i en boghandel. Jeg kunne ikke finde ud af bare at tage imod ordrer.” Charlotte stammer fra Frederikssund, hvor hun efter en skilsmisse har boet med sin mor og hendes stedfar, og det var her, hun blev diagnosticeret og sygemeldt i 2009. Forud var gået forskellige forsøg på at få en uddannelse. ”Jeg har været service medarbejder i Kvickly, er startet på HG og har gået på Teknisk Skole både som kok

og som skrædder, men der er aldrig noget, der rigtigt er lykket for mig,” siger hun.

Noget tid efter gik hendes forhold til en kriminel kæreste til grunde, og Charlotte måtte flytte hjem igen. Hun havde i den grad brug for en ny start og et nyt netværk.

”Jeg sad i et hus i Haslev, og var efterladt af både kæreste og venner, og med en familie jeg ikke havde noget særlig nært forhold til,” husker Charlotte.

Det var et vennepar, der reagerede på en trist statusopdatering på Facebook, og spurgte om ikke Charlotte ville ned til dem at bo et stykke tid. På Stevns.

”Det er tre år siden nu, og vi bor stadig sammen. Min veninde, der også har borderline, hendes kæreste og så mig. Men det er svært at møde nye mennesker, når man er tilflytter, bor langt ude og ikke gider gå i byen mere.”

Der er også noget økonomi i det. Charlotte er kontanthjælpsmodtager og har ikke råd til at dyrke fritidsaktiviteter. Troede hun.

”Men en plads på handicapholdet koster 400 kr. halvårligt, så det er til at overskue,” siger hun.

Slår pengene ikke helt til, kan hun låne af hendes nye bedste veninde, Michelle, der er Tommys yngste datter.

”At få en ny veninde, som er min og som jeg ikke behøver dele med nogen, det havde jeg ikke regnet med.”

## ”FORELSKET I BIOLOGI”

Hvad fremtid og uddannelse angår, er Charlotte så småt på vej.

”Jeg er begyndt på VUC her til januar og læser biologi og kemi,” siger hun og

tilføjer, at hun egentligt er lidt overrasket over, at hun kan det.

JEG TROR PÅ, AT

OVERSKUD GIVER OVERSKUD,

INDSKYDER TOMMY.

Tommy arbejder til daglig med kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune, han har været fodboldtræner i 20 år. Han har fire børn og syv hunde. Så jo, overskud giver overskud. For ham er det vigtigt, at rollemodelarbejdet er frivilligt, og at det er noget, man går hundrede procent ind i.

”Hvis ikke det kommer fra hjertet, kan det være lige meget. Sådan har jeg det. Så man skal mene det og overveje, om man har noget at give af. Det mente vi, min kone og jeg, at vi havde.”

Charlotte siger, at hun lige nu er nærmest ”forelsket i biologi” og gerne vil være bioanalytiker, eller biokemiker.

”Jeg drømmer om at komme til at forske i kræft.” VUC er i sig selv en stor mundfuld, men med fodboldtræning oven i er Charlottes liv så godt som forandret. ”Tommy og Michelle har hjulpet mig til at få noget indhold i min hverdag.”

Udover at have fået en ny bedste veninde er Charlotte Møller især glad for én ting, der har med EM i Belgien at gøre:

”Det bedste er næsten, at jeg har fået noget at glæde mig til.” ■

# BÆREDYGTIG BESPARELSE I SORØ

HANNE MICHAELSEN

FOTO: BRIAN DYBDAL ANDERSEN



→ I perioden frem til 2013 steg antallet af langvarige sager på over 52 uger og ved indgangen til 2013 lå jobcentret markant over niveauet i de kommuner, Sorø sammenligner sig med. Sådan var situationen, da Marselisborg og jobcentret indgik en samarbejdsaftale med det formål at halvere antallet af langvarige sager, for som direktør i Marselisborg Lars Buchholt Pedersen siger det:

”Der er ikke nogen, der bliver rask af at være i sygedagpengesystemet i lang tid – tværtimod.”

I dag, et halvt år efter første møde, taler resultaterne deres eget tydelige sprog. For det første er antallet af langvarige sager på sygedagpengeområdet halveret. Fra at have 82 sager på over 52 uger, har sygedagpengeafdelingen i Sorø nu omkring 40 langvarige sager. Et niveau, der vurderes at kunne holde fremadrettet.

”Det har været vores mål fra starten at lave en bæredygtig forandringsproces, så jobcentret ikke havner i en tilsvarende situation, hvor de langvarige sager kommer igen om tre, seks eller ni måneder,” siger direktør i Marselisborg Lars Buchholt Pedersen.

For arbejdsmarkedschef i Sorø Hanne Michaelsen er den reelle forandring det bedste ved hele processen.

”Der er så mange aktører, der tilbyder et *quick fix*, og så snart de er ude af døren, er der stor risiko for, at det hele falder sammen, fordi der ikke er opnået ejerskab til ændrede arbejdsgange eller procedurer,” siger arbejdsmarkedschef i Sorø Hanne Michaelsen.

”Her har vi på et halvt år fået en ny og bæredygtig praksis, som medarbejderne har taget ejerskab i og som vi forventer, vil holde i mange år.”

Samtidig giver en halvering af sager til godt 40 et forventet årligt provenu for Sorø Kommune på omkring otte millioner kroner. Et besparelspotentiale, Hanne Michaelsen kalder fantastisk.

”Alt er forbundne kar, når vi taler økonomi inden for beskæftigelsesindsatsen, men som det ser ud nu, tegner der sig et billede af en stor årlig besparelse på sygedagpengeområdet.”

## PROJEKTET STÅR PÅ TO BEN

Metoden bag det store besparelspotentiale er helhedsorienteret, og går på to ben. Det forklarer direktør i Marselisborg Lars Buchholt Pedersen:

”Det er kendetegnende for Marselisborgs tilgang, at vi går ind og arbejder

både på det strategiske niveau og med praksisnære løsninger samtidigt.”

Det praksisnære har blandt andet bestået i individuel sparring med hver medarbejder i Sygedagpengeafdelingen, udarbejdelse af nye arbejdsgange, ny teamstruktur og konkrete redskaber, som ringeliste og tjekliste. Undervejs har afdelingen fået ny chef, og er flyttet til nye lokaler. Alle forandringer er gennemført på baggrund af en screening af sagsgangene i sygedagpengeindsatsen, og socialfaglig sparring på den helt konkrete sagsbehandling. Netop den tosporede proces var afgørende for både proces og resultater, mener Hanne Michaelsen.

”Det, der har fungeret rigtig godt, er, at de to konsulenter, der var ude, repræsenterede henholdsvis stor socialfaglighed i den direkte sparring med medarbejderne, samt processuelle kompetencer i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdsgange. Hvis jeg kun havde haft en af dem, tror jeg ikke på, at det var lykkedes med tilsvarende effekt,” konstaterer hun.

## ➤ BESPARELSEN I SORØ I TAL

Antallet af langvarige sager er ved 1. februar 2014 halveret til 40 sager, hvilket vurderes at være et permanent lege.

## Marselisborg realiserer sammen med Jobcenteret et besparelspotentiale på sygedagpengeområdet.

En bæredygtig indsats halverer antallet af langvarige sager fra 82 til 40, og en øget tidlig indsats forebygger, at de langvarige sager kommer igen.

### ORDENTLIGHED I SAGSBEHANDLINGEN

”Sygedagpengeområdet er et komplekst felt at arbejde i. Man har med mennesker at gøre, der er i stor risiko for permanent at miste forbindelsen til arbejdsmarkedet, og det er en etisk side af sagen, man aldrig må glemme. Her er det vores mål med lovgivningen i hånden at sikre, at alle borgere får en ordentlig behandling,” siger Lars Buchholt Pedersen. Også for Hanne Michaelsen har den del af indsatsen været vigtig.

”Jeg tror, det har været med til at give medarbejderne stoltheden ved deres arbejde tilbage. At vi fra starten formulerede et klart fokus på ordentlighed i den sagsbehandling, vi står for i Sorø.”

### ET HELT ANDET KONTOR

Både stolthed og arbejdsglæde var nogle af gevinsterne, da de langvarige sager begyndte at falde sidst i 2013. Organisation fik frigivet noget energi.

”Det er klart, at når medarbejderne sander til i meget langvarige sager, der bliver stadig mere komplekse, påvirkes den enkeltes arbejdsmiljø naturligvis også,” siger Lars Buchholt Pedersen. Medarbejderindflydelsen på processen har været afgørende, vurderer Hanne Michaelsen.

”Jeg har lagt meget vægt på, at medarbejderne hele vejen igennem har haft indflydelse på den nye organisering og på tilrettelæggelsen af vores indsats over for de syge borgere i Sorø. Det er helt afgørende for, at vi står så sikkert og på et fælles fagligt grundlag, som vi gør i dag,” siger hun.

For Lars Buchholt Pedersen er det slår

ende, hvor meget det har betydet for medarbejdernes trivsel, at man har fået ryddet op og fået en ny start.

”Produktiviteten er væsentligt forøget, og det er en helt anden afdeling at træde ind i, end da vi kom første gang. Der er flere smil, og medarbejderne går med mere rank ryg,” siger han.

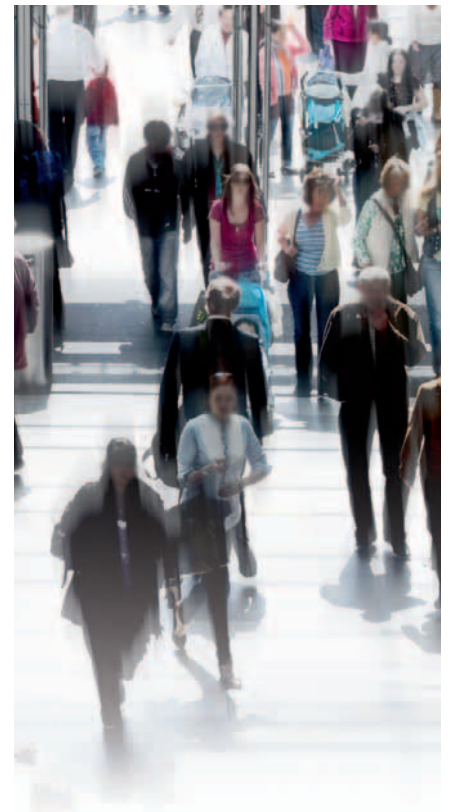
En stor del af arbejdsglæden og stoltheden kan tilskrives, at den forbedrede indsats er en tidlig indsats til gavn for borgerne, vurderer Hanne Michaelsen.

”Vi går efter at fange en sygemelding på så tidligt et tidspunkt som muligt, og tager med det samme fat i den arbejdsplads, borgeren i mange tilfælde kommer fra. Alene det at fastholde kontakten til arbejdspladsen med det samme, gør en forskel for borgerens chance for at vende tilbage,” siger hun.

Det vurderes, at det samlede antal sager med en varighed på over 52 uger fremadrettet vil kunne fastholdes på et niveau på maksimalt ca. 40 sager i Sorø, såfremt sygedagpengeafdelingen fortsætter med den læring og praksis, som er tilvejebragt i projektet og den vedtagne politik på området effektueres.

”Hvor der før stod to mand ved indgangen, så står der nu tre,” som Lars Buchholt Pedersen siger det.

De sørger for hurtigt at få hjulpet folk de rigtige steder hen, og dermed minimeres tilgangen af langvarige sager permanent. ■



OPGAVE	RESULTAT	MÅL
<b>SPOR 1</b> <b>Serviceeftersyn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Screening af sygedagpengesager</li> <li>• Individuelle sagsanbefalinger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anbefalinger til ny indsats</li> </ul>	Nedbringelse af antal sager
<b>SPOR 2</b> <b>Strategi og organisering</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformstrategi</li> <li>• Arbejds gange og snitflader</li> <li>• Redskaber, skabeloner, tjeklister</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parat til ny reform</li> <li>• Hurtigere gennemløbstider</li> </ul>	
<b>SPOR 3</b> <b>Kompetenceudvikling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leder-sparring</li> <li>• Praksisnær undervisning</li> <li>• Individuel supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opkvalificerede medarbejdere</li> <li>• Fælles faglig platform</li> <li>• Styrket resultatfokus</li> </ul>	Implementering af bæredygtig praksis
<b>SPOR 4</b> <b>Styring- og opfølgning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styingskoncert</li> <li>• Afrapportering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiv styring og implementering</li> <li>• Øget selv-ledelse og teamansvar</li> </ul>	

### KONTAKT

For lignende forløb og yderligere information kontakt:

Direktør  
Lars Buchholt Pedersen

M: 5121 1944  
E: lbp@marselisborg.org





FOTO: BRIAN DYBDAL ANDERSEN

# MARSELISBORG STYRKER DEN STRATEGISKE LEDELSE

## Udvidet sektorstrategi kræver en styrket ledelse

→ Marselisborg styrker husets position på beskæftigelsesområdet sideløbende med forankring på socialområdet og ældreområdet. Samtidig igangsættes en lang række samskabelsesprocesser mellem civilsamfundet og offentlige myndigheder.

”Vores strategi om at være synlige og rådgivende på flere sektorer kræver flere strategiske og operationelle kompetencer, og vi har derfor valgt at styrke virksomheden ved at indlemme Jakob Paaske, Mette Seeberg og Lars Buchholt Pedersen i virksomhedens direktion” udtaler adm. Direktør Søren Dinesen.

**Jakob Paaske** er udnævnt til direktør, og vil styrke virksomhedens kendetegn omkring specialiserede konsulentytelser, der binder viden og praksis sammen. Jakob vil fortsat arbejde med udvikling af Marselisborgs ydelser på beskæftigelsesområdet og vil samtidig forretningsudvikle husets aktiviteter på socialområdet.

”Jakob har gennemgået et intensivt karriereløb, og vi er stolte over, at kunne byde Jakob velkommen i virksomhedens strategiske ledelse” fortæller Søren Dinesen.

**Lars Buchholdt Pedersen** er ligeledes udnævnt til direktør, og skal med sin mangeårige erfaring konsolidere og videreudvikle Marselisborgs position på beskæftigelsesområdet.

”Lars’ baggrund fra Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen og som stifter og partner i Mploy vil uden tvivl føje en ekstra dimension til vores opgaveløsning på beskæftigelsesområdet” vurderer Søren Dinesen.

**Mette Seeberg** er udnævnt til underdirektør og vil skulle udvikle hhv. Marselisborgs rehabiliteringscentre samt proces- og kompetenceudviklingsforløb i kommunerne.

”Mettes opgaveportefølje spænder fra metodeudvikling, coaching, undervisning til udarbejdelse af arbejdsgange. Vi ser frem til, at Mette i samarbejde med jobcentrene får skabt den forandring, motivation og begejstring, som hun er kendt for” fortæller Søren Dinesen. ■

▼

### ▶ KORT OM LARS

Lars er 45 år, uddannet cand.scient. pol., og har en baggrund fra Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen og som partner i Mploy.

### ▶ KORT OM JAKOB

Jakob er 33 år, uddannet cand.mag. i antropologi, og har sin primære baggrund i konsulentbranchen, foreningsverdenen og det ungdomspolitiske arbejde.

### ▶ KORT OM METTE

Mette er 42 år, uddannet socialrådgiver, og har en baggrund som leder inden for beskæftigelsesområdet. Mette har i de sidste 7 år drevet konsulenthuset ”Mette Seeberg”.

▼

**For mere information, kontakt:**

Adm. direktør,  
Søren Dinesen



M: 2022 3791  
E: sd@marselisborg.org