

BEVÆGELSESCERTIFICERING

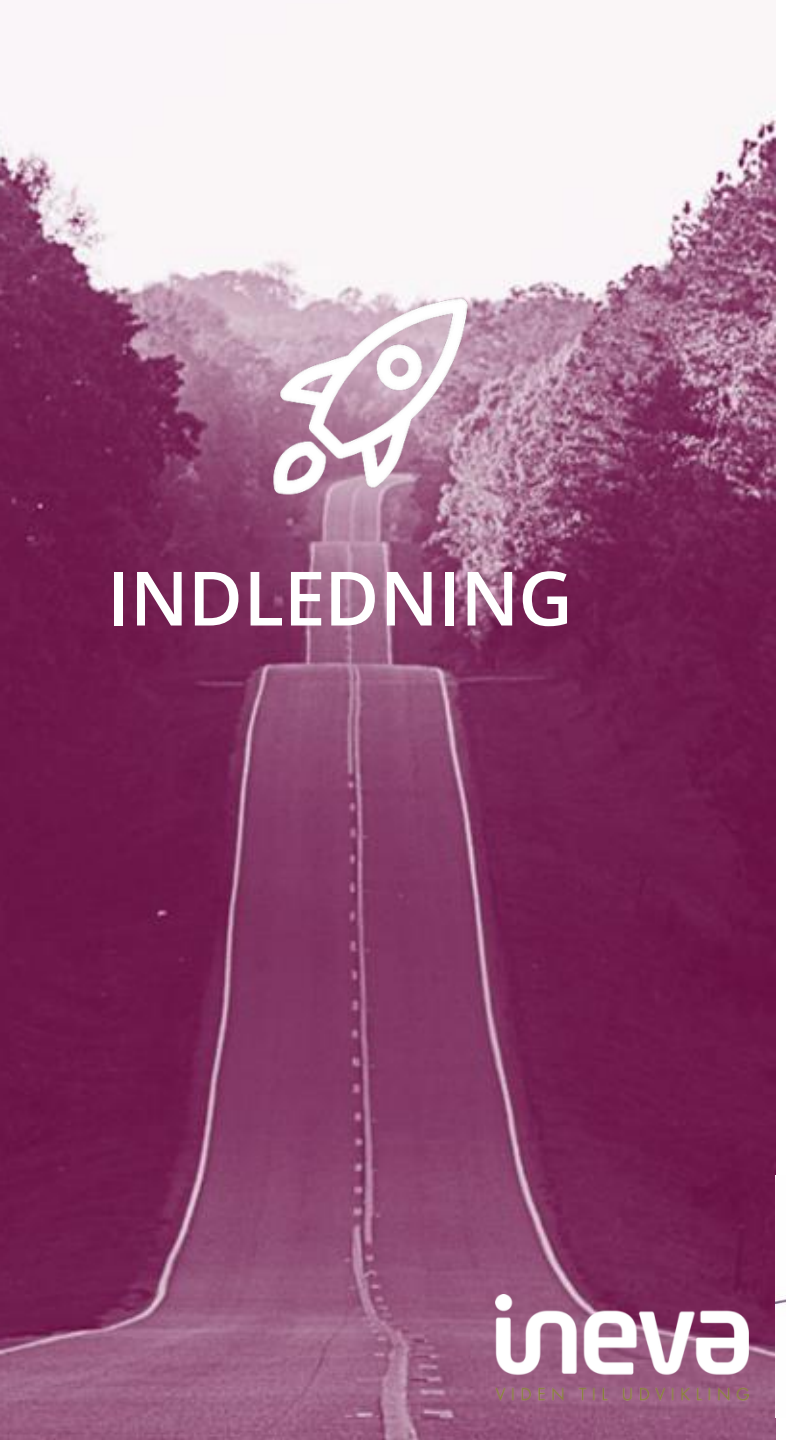
Evaluering

Maj 2026

ineva

VIDEN TIL UDVIKLING





INDLEDNING

Denne evaluering samler op på erfaringerne med gennemførelse af DAI's bevægelsescertificering for jobcentre, der senest er gennemført i Esbjerg, Gentofte og Københavns Kommunes Beskæftigelsesafdelinger.

Formålet med evalueringen er at vurdere, hvilken betydning indsatsen ser ud til at have for medarbejdernes praksis og for borgernes oplevelse af deres forløb og effekten heraf. Evalueringen har ligeledes haft til hensigt at identificere de vigtigste læringer, udviklingspunkter og anbefalinger, som kan gavne det videre arbejde med bevægelsescertificeringen i øvrige kommuner.

Der er indsamlet følgende data til analysen og evalueringen:

- Fokusgruppeinterview med 8 medarbejdere fra Gentofte Kommunes Beskæftigelsesafdeling
- Fokusgruppeinterview med 9 medarbejdere fra Esbjerg Kommunes beskæftigelsesafdeling
- Interviews med 8 borgere fra hhv. Gentofte og Esbjerg
- Interview med to medarbejdere fra Københavns Kommune.

LÆSEVEJLEDNING

Rapportens første analyseafsnit belyser bevægelse som del af en helhedsorienteret beskæftigelsesindsats og er medtaget for at sætte scenen for evalueringen og tydeliggøre, hvorfor bevægelse overhovedet fremstår som et relevant fokus i indsatsen. Det næste afsnit handler om relation, motivation og differentiering i mødet med borgeren og er medtaget for at belyse de forudsætninger, der ser ud til at være afgørende for, at bevægelse får reel værdi i praksis. Herefter følger to korte afsnit om henholdsvis medarbejdernes og borgernes perspektiver på certificeringen, som er med for at give en mere direkte og konkret belysning af, hvordan indsatsen opleves af dem, der arbejder med den, og dem, den retter sig mod. Det efterfølgende afsnit om fra inspiration til praksis belyser certificeringens gennemslag i praksis og er medtaget for at nuancere, hvordan indsatsen ser ud til at være omsat til ændringer i arbejdsgange, fælles tilgange og organisatorisk forankring. Rapporten afsluttes med en samlet konklusion og anbefalinger, der samler evalueringens vigtigste vurderinger og peger på relevante spor for det videre arbejde.

KONKLUSION

Evalueringen peger samlet set på, at bevægelsescertificeringen understøtter et relevant og meningsfuldt fokus i beskæftigelsesindsatsen, som bidrager positivt til både medarbejdere og borgere. På tværs af materialet fremstår bevægelse som et greb, der især har værdi, når det tænkes som del af en helhedsorienteret indsats, hvor trivsel, relationer og deltagelse i fællesskaber hænger tæt sammen med arbejdet for progression mod job eller uddannelse. Både borgere og medarbejdere peger på, at bevægelse kan bidrage til mere ro, energi, overskud og struktur og dermed styrke nogle af de forudsætninger, som beskæftigelsesrettede indsatser bygger på.

Særligt i medarbejderperspektivet fremstår udbyttet af certificeringen først og fremmest som en styrkelse af opmærksomheden på bevægelse som et relevant element i beskæftigelsesindsatsen. Materialet peger på, at certificeringen har bidraget til et tydeligere fælles sprog for, hvordan bevægelse kan tænkes sammen med trivsel, motivation, relation, fællesskab og progression, og dermed gjort det lettere for medarbejderne at begrunde og italesætte denne tilgang fagligt. Samtidig fremstår certificeringen flere steder som en legitimering af en praksis og en forståelse, der allerede i nogen grad var til stede, frem for som afsæt for en helt ny arbejdsform. For flere medarbejdere synes værdien især at ligge i, at noget, de allerede gjorde eller troede på, blev fagligt underbygget, sat i system og gjort lettere at argumentere for – både i mødet med borgerne og internt i organisationen. Certificeringen ser dermed i høj grad ud til at have kvalificeret, styrket og understøttet eksisterende praksisser samt tilføjet supplementer.

Analysen peger desuden på, at indsatsens værdi i høj grad afhænger af, hvordan bevægelse bringes ind i mødet med borgeren. Det er ikke aktiviteten i sig selv, der er afgørende, men om den opleves som meningsfuld, tryg og relevant for den enkelte. Relation, motivation og differentiering fremstår derfor som centrale forudsætninger for, at bevægelse kan få reel betydning i praksis.

Endelig peger evalueringen på, at indsatsen har en tydelig styrke i opstart og understøttet deltagelse, og at den mere langsigtede fastholdelse fortsat er et udviklingspunkt. Materialet viser, at det ikke i sig selv er nok at få borgere i gang; et udviklingspunkt ligger således i at skabe overgange til mere varig deltagelse, fællesskab og hverdagsforankring. Certificeringen synes dog at give et stærkt fundament for det videre arbejde med forankring og brobygning.

Samlet set vurderes bevægelsescertificeringen således som en fagligt relevant og meningsfuld indsats, hvis største styrke ligger i at legitimere, kvalificere og understøtte et helhedsorienteret arbejde med borgernes trivsel og deltagelse og i at styrke medarbejdernes faglige blik for, hvordan bevægelse kan bidrage til progression, motivation og mere bæredygtige veje mod job, uddannelse og mestring af hverdagslivet.

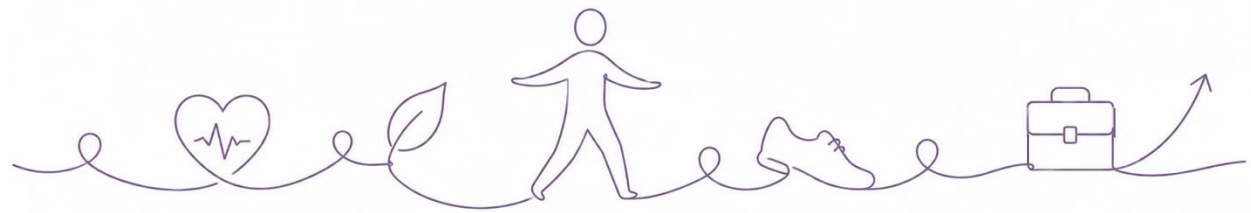


For at forstå bevægelsescertificeringens betydning er det vigtigt først at se på den bredere sammenhæng, den indgår i. Afsnittet sætter derfor scenen ved at belyse medarbejdernes perspektiver på, bevægelse overhovedet som fokus i beskæftigelsesindsatsen, og hvordan det kan forstås som en del af et mere helhedsorienteret arbejde med trivsel, relation og motivation.

På tværs af det samlede materiale fremstår bevægelse som et meningsfuldt fokus i beskæftigelsesindsatsen, når den ikke forstås som et isoleret sundheds- eller aktivitetstilbud, men som en del af en bredere indsats, der kan understøtte borgernes trivsel, regulering, relationelle tryghed og mulighed for at deltage mere stabilt i hverdagsliv, behandling, praktik eller arbejde. I både borger- og medarbejderperspektiverne beskrives bevægelse således ikke som et mål i sig selv, men som et middel til at styrke nogle af de forudsætninger, som progression mod job eller uddannelse kan bygge på. Og heri ligger en af certificeringens styrker. Materialet peger således tydeligt på en oplevet relevans i dette fokus, og på at certificeringen bidrager til at styrke og nuancere det.

Både borger- og medarbejderperspektiverne peger på, at bevægelse især får værdi, når den understøtter og sigter efter noget mere grundlæggende: ro i hovedet, energi, overskud, struktur eller evnen til at være i kontakt med andre. Flere borgere beskriver, at bevægelse har bidraget til bedre humør, mere energi, færre smerter, bedre søvn og en større oplevelse af at kunne holde til hverdagen. Medarbejderne beskriver tilsvarende, at bevægelse kan være en vej ud af passivitet, isolation og en oplevelse af at være fastlåst i sin tilværelse. Det peger på, at relevansen af et fokus på bevægelse i en beskæftigelsesindsats først og fremmest opstår i sammenhængen mellem de forudsætninger, som beskæftigelse og uddannelse bygger på og muligheden for at 'træne' netop dem ved at have et fokus på at bevæge sig. Og på den baggrund peger langt de fleste af de adspurgte på, at certificeringen har bidraget med relevante perspektiver til et mindset, hvor bevægelse tænkes mere ind i processen hen imod at blive klar til beskæftigelse.

Materialet viser samtidig, at bevægelsens betydning ikke kun forstås i forhold til fysisk aktivitet, men også i den relationelle og følelsesmæssige ramme omkring indsatsen. Borgerne beskriver betydningen af at blive mødt af medarbejdere, de føler sig trygge ved, og det fremstår tydeligt, at bevægelse i sådanne sammenhænge kan understøtte ro, nærvær og en mindre presset kontakt mellem borger og jobcenter. Her bliver certificeringen dermed ikke blot en påmindelse om mere fysisk aktivering, men en del af en relationel praksis, hvor borgerne i højere grad kan være til stede og deltage uden at blive overvældede. Det gælder også de situationer, hvor samtaler eller forløb flyttes ud af det klassiske møderum og ud i naturen – eksempelvis ved at afholde samtaler eller møder på gåture i stedet for i mødelokaler.



BEVÆGELSE SOM DEL AF EN HELHEDSORIENTERET INDSATS



ineva
VIDEN TIL UDVIKLING

BEVÆGELSE SOM DEL AF EN HELHEDSORIENTERET INDSATS

På tværs af materialet beskrives det, hvordan gående samtaler, ophold i naturen og kropslige øvelser kan skabe en anden stemning end den traditionelle samtale ved et bord. Flere oplever denne form som mindre tung, mindre konfronterende og mere åben. Det peger på, at bevægelse for nogle borgere åbner et andet rum for refleksion, kontakt og deltagelse end mere konventionelle rammer. Samtidig viser materialet også, at dette ikke er en universel løsning. Værdien opstår, når formen matcher borgerens situation og behov, ikke blot fordi mødet foregår i bevægelse.

Et vigtigt analytisk fund er samtidig, at bevægelse ikke ser ud til at virke som en selvstændig løsning. På tværs af interviewene fremgår det, at positive forandringer typisk opstår i samspil med andre indsatser, herunder generel støtte, relationel opfølgning og andre rehabiliterende greb. Bevægelse ser dermed ud til at have størst betydning som del af en helhedsorienteret indsats, hvor den understøtter andre processer ved at skabe mere ro, bedre kontakt, større kropslig forankring og mere overskud til at indgå i krav og forventninger. Det er en vigtig præcisering, fordi den flytter forståelsen af bevægelse væk fra en (forsimplet) idé om, at fysisk aktivitet i sig selv skaber progression, og i stedet peger på dens funktion som understøttende og stabiliserende element i en samlet indsats. Og netop dette fokus beskrives at være til stede i forbindelse med undervisningen – til stor inspiration for de deltagende.

De positive erfaringer med bevægelse i selve forløbet omsættes dog ikke automatisk til varige vaner eller selvstændig fastholdelse efterfølgende. Flere borgere beskriver, at det er meningsfuldt og hjælpsomt, når bevægelsen foregår som del af kontakten med jobcentret eller i et støttet forløb, men at det kan være vanskeligere at føre videre på egen hånd. Dermed bliver det tydeligt, at bevægelse i denne sammenhæng først og fremmest fungerer som et understøttende greb i forløbet, mens den mere langsigtede forankring kræver opfølgning, støtte og tydelige overgange til eksempelvis foreningslivet. Indsatsen i bevægelsescertificeringen vurderes at skabe stærkt fundament herfor, som jobcentrene kan arbejde videre med og videreudvikle på.





RELATION, MOTIVATION OG DIFFERENTIERING I MØDET MED BORGEREN



Dette afsnit retter blikket mod en central forudsætning for indsatsens virkning: måden bevægelse bringes ind i mødet med borgeren på. Formålet er ikke kun at beskrive relation, motivation og differentiering som generelle kvaliteter i beskæftigelsesindsatsen, men at tydeliggøre, hvorfor netop disse forhold er afgørende for, om certificeringens perspektiver kan omsættes til en meningsfuld og relevant praksis for borgerne.

På tværs af materialet fremstår det som et centralt vilkår for indsatsens kvalitet, at bevægelse ikke virker i kraft af selve aktiviteten alene, men i kraft af den måde, den bringes ind i mødet med borgeren på. Det afgørende er ikke blot, om bevægelse indgår, men om den opleves som meningsfuld, tryg og passende i forhold til den enkelte borgers situation. Dermed bliver relation, motivation og differentiering ikke et hensyn i indsatsen, men en forudsætning for, at bevægelse får reel værdi.

Et gennemgående mønster er, at motivation ikke fremstår som noget, der nødvendigvis er til stede fra begyndelsen. Materialet peger snarere på, at motivation ofte opstår i selve erfaringen med indsatsen, når borgeren mærker, at fysisk aktivitet har en positiv indvirkning på dem. Når bevægelse introduceres på en måde, der er afstemt med borgerens behov og tempo, ser den ud til lettere at blive oplevet som støtte frem for krav.

Omvendt peger materialet også på, at en tilgang, der bliver for standardiseret eller for lidt afstemt, risikerer at miste netop den kvalitet, som indsatsen skal bygge på. At noget er meningsfuldt for én borger, gør det ikke automatisk relevant for en anden. Samtidig fortælles om, at certificeringen også opleves at have betydning for medarbejdernes egen måde at bringe bevægelse på banen i kontakten med borgeren. Det handler ikke nødvendigvis om store ændringer i metoder, men om en større faglig tiltro til, at bevægelse, aktivitet og fællesskaber er relevante emner at åbne i samtalen. Når medarbejderen i højere grad oplever, at der er et fagligt belæg for at tale om aktivitet som en del af borgerens samlede situation, ser det ud til at mindske en barriere for at introducere emnet på en måde, der opleves som legitim og meningsfuld frem for privat eller uvedkommende. Det peger på, at motivation ikke kun opstår i selve deltagelsen, men også i den måde samtalen åbner for nye muligheder og perspektiver i borgerens hverdag.

RELATION, MOTIVATION OG DIFFERENTIERING I MØDET MED BORGEREN



Også relationens betydning træder tydeligt frem i interviewmaterialet. Når borgeren oplever medarbejderen som tryg, vedholdende og lydhør, skaber det et bedre grundlag for at afprøve nye former for eksempelvis møder. Særligt de dele af materialet, der omhandler gående samtaler, ophold i naturen og kropslige øvelser, peger på, at formen i sig selv kan ændre kvaliteten af relationen. Når samtalen flyttes væk fra bordet og ud i bevægelse, opstår der for nogle borgere en anden stemning og en anden måde at være sammen på. Materialet peger på, at denne form kan opleves som mindre konfronterende og mere givende, netop fordi opmærksomheden ikke alene er rettet mod samtalen som problembehandling, men også mod en fælles aktivitet, der styrker relationen mellem borger og sagsbehandler/jobkonsulent.

Bevægelsen kan dermed fungere som et fælles tredje, der gør det lettere at skabe kontakt og komme i dialog om svære emner. Samtidig er det væsentligt, at denne form ikke fremstår som en universel løsning. Dens værdi afhænger af, om den passer til borgerens måde at fungere på, og om den professionelle vurdering af timing og ramme er præcis. Netop her bliver medarbejderrollen særlig vigtig. Indsatsen ser ud til at lykkes bedst, når medarbejderen ikke blot formidler et tilbud, men aktivt oversætter det til borgerens virkelighed. Det handler både om at kunne vurdere, hvornår en gående samtale giver mening, hvornår bevægelse kan bruges som adgang til kontakt, og hvornår andre greb er mere hensigtsmæssige. Evnen til at foretage denne vurdering blandt medarbejderne, opleves i høj grad styrket af bevægelsescertificeringen.



HVAD SIGER MEDARBEJDERNE OM CERTIFICERINGEN?

På tværs af medarbejderinterviewene fremstår certificeringen først og fremmest som fagligt meningsfuld, inspirerende og legitimerende. Medarbejderne peger på, at forløbet har styrket deres opmærksomhed på bevægelse som et relevant element i beskæftigelsesindsatsen og givet et tydeligere sprog for, hvordan bevægelse kan tænkes sammen med trivsel, motivation, relation og progression. Flere beskriver samtidig, at certificeringen ikke nødvendigvis har introduceret en helt ny tilgang, men snarere har kvalificeret og underbygget noget, de allerede arbejdede med. Som en medarbejder formulerer det:

> Vi blev igennem kurset bekræftet i, hvad det var, at det kunne – det sociale og det at komme ud og bevæge kroppen lidt. Det at være en del af et fællesskab. Og i det hele taget at komme i gang igen og komme ud af døren. Det var super godt at få mere fokus på det og få det genopfrisket. Og få noget teori på.

Det peger på, at certificeringens værdi i høj grad ligger i at give faglig tyngde og retning til en praksis, som flere steder allerede var under udvikling. Samtidig beskriver medarbejderne, at certificeringen også har haft betydning for deres konkrete tilgang til borgerne. En medarbejder siger eksempelvis:

> Jeg tror, at jeg selv fik rusket op i min egen metode - hvordan jeg samtaler med mennesker. Det var godt at få fokus på samtaleform og dialog. Og det har givet mig lyst til at gå lidt anderledes til de unge.

Også forståelsen af bevægelse som et første skridt i en beskæftigelsesrettet proces fremhæves. Som det formuleres af en medarbejder:

> Det kan nogle gange være svært at finde det mindste skridt ud af hjemmet for borgeren. Og der er noget af det med at bevæge sig det, som vi nogle gange har held med. Det giver mening at præsentere som det første skridt på vej tilbage mod arbejdsmarkedet.

Samlet tegner medarbejderperspektivet således et billede af en indsats, der især styrker det faglige blik, den metodiske bevidsthed og legitimiteten i at arbejde mere helhedsorienteret med bevægelse i beskæftigelsesindsatsen.



HVAD SIGER BORGERNE OM CERTIFICERINGEN?

Borgerperspektiverne peger på, at bevægelse opleves som meningsfuld blandt langt de fleste adspurgte- og i særlig grad når den indgår i en tryg og støttende ramme og kobles til noget, der har konkret værdi i hverdagen. Flere borgere beskriver, at bevægelse ikke nødvendigvis ændrer deres tilværelse markant, men at det kan gøre en mærkbar forskel i deres trivsel og hverdagsmestring. En borger siger eksempelvis:

Jamen, jeg kan mærke, at jeg får mere energi af at komme afsted til træning. Ikke nødvendigvis sådan at jeg bliver helt vildt aktiv resten af ugen, men det hjælper på humøret. Og så får jeg rørt kroppen, som jeg ellers ikke gør så meget.

Et andet vigtigt spor i materialet er, at borgerne oplever jobcentrets tilgang som mere kropslig og mindre ensidigt fokuseret på samtale og refleksion. Som en borger formulerer det:

[..] jeg synes, de [jobcenteret, red.] er blevet bedre til at foreslå noget, der handler om at komme lidt mere ud af hovedet og ned i kroppen.

Det peger på, at certificeringens perspektiver for nogle borgere opleves som en reel ændring i kontakten med systemet. Samtidig viser interviewene, at bevægelse ikke fremstilles som en enkel løsning på komplekse problemer, men som et greb, der kan lette noget og skabe bevægelse i en fastlåst situation. Det bliver tydeligt i udsagnet:

Det er ikke sådan, at alle problemer forsvinder, når jeg kommer ud og gå og røre mig. Men jeg får det bedre af at bruge kroppen. Jeg sover bedre, og jeg føler mig mindre fastlåst.

På tværs af borgerinterviewene tegner der sig dermed et billede af, at bevægelse især opleves som værdifuld, fordi den kan skabe mere energi, ro, kontakt og overskud i hverdagen. Samtidig peger materialet på, at betydningen ikke ligger i bevægelse som en enkel løsning, men i dens evne til at understøtte trivsel og skabe små, men mærkbare forskydninger i en ellers fastlåst situation. For nogle borgere opleves dette også som en ændring i mødet med jobcentret, hvor kroppen og hverdagsmestring fylder mere end tidligere.

FRA INSPIRATION TIL PRAKSIS



På tværs af materialet fremstår det som en central pointe, at certificeringen i høj grad opleves som fagligt meningsfuld og inspirerende for medarbejderne. Der tegner sig et tydeligt billede af en indsats, som rammer et relevant behov og bliver positivt modtaget.

Materialet peger på, at certificeringen først og fremmest bidrager med inspiration, fælles sprog og øget legitimitet omkring arbejdet med bevægelse. Medarbejderne beskriver forløbet som relevant, meningsfuldt og i flere tilfælde også som en bekræftelse af noget, de allerede var optaget af. Det er i sig selv en styrke, fordi certificeringen dermed ikke opleves som et element, der lægges oven på praksis, men som noget der kobler sig til eksisterende erfaringer og retninger i arbejdet.

Det påpeges således, at certificeringen flere steder kobler sig til en praksis, hvor bevægelse allerede i nogen grad var til stede. Det gælder både i form af eksisterende træningstilbud, samarbejde med sundhedsaktører, skånsomme aktivitetstilbud og erfaringer med at tænke bevægelse ind i kontakten med borgerne. I den sammenhæng fremstår certificeringens bidrag især som en faglig styrkelse af noget, der allerede var under udvikling: medarbejderne beskriver større tiltro til, at bevægelse er et legitimt og relevant element i beskæftigelsesindsatsen, og en stærkere oplevelse af at kunne begrunde og formidle denne tilgang i mødet med borgerne. Dermed understøtter materialet vurderingen af, at certificeringen i høj grad virker ved at kvalificere, legitimere og give sprog til eksisterende praksisser frem for ved at introducere en helt ny retning.

Samtidig rummer det også en vigtig spænding. Når certificeringen i høj grad opleves som en bekræftelse af noget kendt, bliver spørgsmålet ikke kun, om medarbejderne kan se meningen med den, men om den faktisk flytter praksis på en måde, der gør en varig forskel. Flere medarbejdere beskriver certificeringen som meningsfuld og fagligt underbyggende, men også som en bekræftelse af erfaringer og overbevisninger, de allerede havde. Værdien ser dermed i højere grad ud til at ligge i legitimering og kvalificering af eksisterende praksis end i markante praksisforandringer.

ineva
VIDEN TIL UDVIKLING

FRA INSPIRATION TIL PRAKSIS



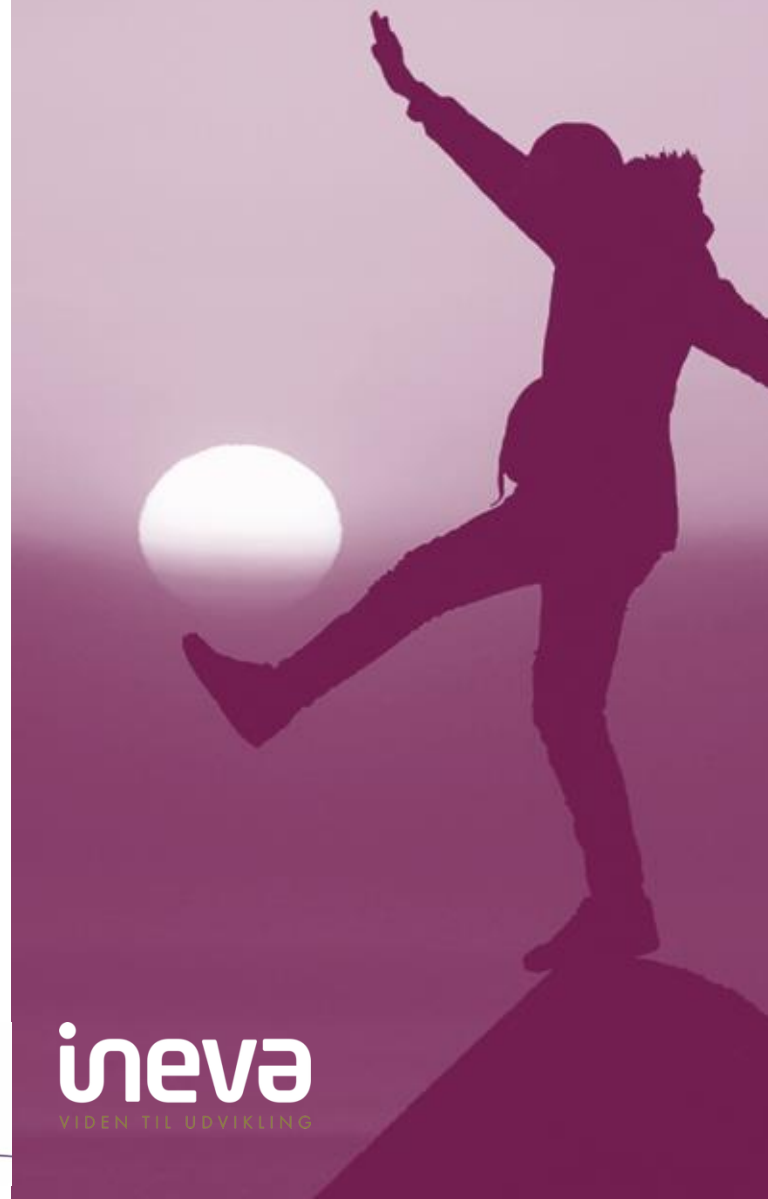
Netop her bliver implementering et nøgletema. Materialet viser, at der er stor tilslutning til tanken om bevægelse som del af en helhedsorienteret beskæftigelsesindsats, men også at denne tilslutning ikke automatisk fører til ændret praksis. Det samlede materiale peger derfor tydeligt på betydningen af organisatorisk opbakning.

Certificeringen er fra projektets side tænkt som noget, der skal forankres i hele jobcentrets praksis, og ikke blot som et kompetenceløft for udvalgte medarbejdere. Denne ambition genfindes i interviewmaterialet, hvor der peges på behov for ledelsesmæssig prioritering, faste fora for videndeling og tydelige strukturer, der kan holde indsatsen levende efter selve forløbet. Det peger på, at implementering ikke alene handler om medarbejdernes motivation eller faglige interesse, men om hvorvidt organisationen skaber rum, retning og rytme for, at nye tilgange faktisk kan blive en del af hverdagen.

En vigtig læring i materialet er derfor, at forankring ser ud til at lykkes bedst, når certificeringen oversættes til konkrete greb. Det gælder eksempelvis udvikling af redskaber til samtalen med borgeren, fælles overblik over relevante tilbud, styrket samarbejde med eksterne aktører og systematisk deling af erfaringer mellem kolleger. Når certificeringen får denne type konkret form, bevæger den sig fra at være en idé eller et værdigrundlag til at blive noget, medarbejderne kan handle på i praksis. Det er også her, indsatsen får større robusthed, fordi den ikke kun afhænger af individuel hukommelse eller entusiasme, men bliver understøttet af fælles materialer, arbejdsgange og samarbejdsflader. Materialet giver også eksempler på, at certificeringen kan føre til konkret videreudvikling, når den kobles til eksisterende lokale indsatser. Det gælder blandt andet overvejelser om at udvide tilbud, styrke samarbejdet med andre forvaltninger og skabe roller, hvor borgere i højere grad kan indgå som ressourcepersoner i aktiviteterne. Denne type udvikling ser ud til at opstå dér, hvor certificeringen ikke står alene som inspiration, men kobles til et allerede eksisterende engagement og til en organisatorisk vilje til at arbejde videre med indsatserne. Det peger på, at forankring bliver stærkest, når læringen får konkret organisatorisk form.

ineva
VIDEN TIL UDVIKLING

FRA INSPIRATION TIL PRAKSIS



Samtidig peger materialet på, at der fortsat er et udviklingsbehov i forhold til den mere praksisnære omsætning. Flere medarbejdere efterspørger mere støtte til, hvordan bevægelse konkret bringes i spil med forskellige målgrupper, og hvordan indsatsen bedst tilpasses en travl og kompleks hverdag i jobcentret. Det tyder på, at certificeringen i høj grad har styrket forståelsen af, hvorfor bevægelse er relevant, men i mindre grad fuldt ud har løst spørgsmålet om, hvordan denne forståelse konsekvent omsættes i praksis. Dermed bliver implementeringsudfordringen ikke et spørgsmål om manglende opbakning til idéen, men om behovet for mere operationel understøttelse af den.

Der tegner sig også et mønster, hvor certificeringens gennemslagskraft hænger tæt sammen med dens placering i organisationen. Hvis arbejdet med bevægelse opfattes som et særligt spor for enkelte medarbejdere eller bestemte målgrupper, bliver det vanskeligere at skabe bred forankring. Hvis det derimod forstås som en del af en fælles tilgang til trivsel, motivation, relation og progression, får det bedre mulighed for at slå rod i organisationen. På den måde bliver organisatorisk opbakning ikke kun et spørgsmål om ressourcer eller ledelsesvelvilje, men også om hvorvidt indsatsen indskrives i den faglige selvforståelse og i den måde, kerneopgaven fortolkes på.

ineva
VIDEN TIL UDVIKLING

ANBEFALINGER

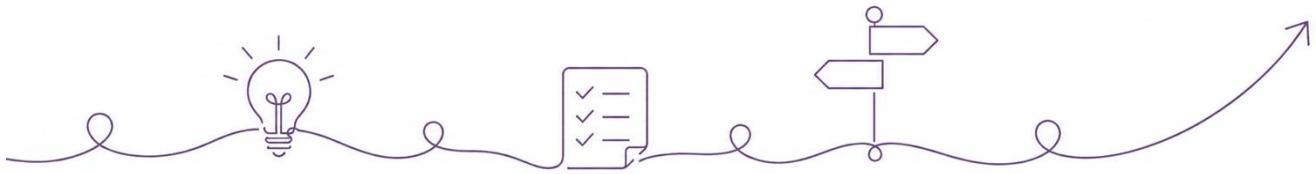
Anbefalingerne nedenfor afrunder rapporten og peger på de områder, hvor evalueringen særligt finder et potentiale for at styrke og videreudvikle indsatsen. De tager afsæt i det, der allerede ser ud til at virke godt, og i de udviklingspunkter, som analysen samtidig gør tydelige.

- **Byg videre på alt det, der allerede virker**
  Fasthold fokus på bevægelse som et greb, der understøtter trivsel, kontakt, motivation og deltagelse, og som opleves meningsfuldt af både borgere og medarbejdere.

- **Styrk fokus på den praksisnære omsætning efter certificeringen endnu mere**
  Indtænk gerne flere konkrete greb, eksempler og arbejdsmåder, som gør det lettere for medarbejdere at omsætte certificeringens perspektiver i en travl hverdag.

- **Italesæt forankring som en ledelses- og organisationsopgave**
  Giv tydelige opfordringer til at skabe faste rammer for videndeling, opfølgning som fælles ansvar, så certificeringen ikke forbliver båret af enkeltpersoner eller særlige miljøer.

- **Styrk et fokus på overgange til varig deltagelse og fællesskab**
  Arbejd endnu mere med, hvordan der kan skabes systematisk med brobygning, opfølgning og fastholdelse, så positive erfaringer fra forløbene lettere kan bæres videre efterfølgende.



ineva
VIDEN TIL UDVIKLING



IDRÆT FOR SINDET

Idræt for Sindet (IFS) er et landsdækkende og unikt idrætstilbud, der flytter mennesker med psykisk sårbarhed fra at være passive modtagere af hjælp til aktive frivillige medskabere af et stærkt folkeoplysende foreningsfællesskab.

Ved at kombinere fysisk aktivitet med faste træningspas og socialt samvær skabes der rammer, hvor psykisk sårbarhed ikke er en hindring, men et udgangspunkt for recovery, ejerskab og personlig udvikling.

Siden 1996 har Idræt for Sindet været en del af Dansk Arbejder Idrætsforbund (DAI).

I dag findes der IFS-foreninger i mere end 40 kommuner.

SCAN QR-KODEN, OG LÆS MERE OM IDRÆT FOR SINDET

VI VINDER, NÅR ALLE ER MED

DAI
IDRÆT FOR SINDET