



Foretræde for Social- og Indenrigsudvalget (SOU) den 4/2-21 kl. 13.30

## Center for Ludomani's forebyggelsesenhed

(Forebyggelseschef Lars Hausted)

Center for Ludomani (CfL) ser forebyggelse som et naturligt og uundværligt supplement til den behandling af ludomane, der har været kernen i CfLs virke, siden starten i 1992.

I særlig grad siden 2005, har CfL arbejdet med forebyggelse af ludomani i bred forstand. I perioden 2005 til 2016, har CfL udviklet og lanceret mere end 34 forebyggelsesprojekter, finansieret af private midler. I 2011 oprettede CfL en kommunikations- og forebyggelsesenhed med midler fra Sundhedsministeriet.

I perioden fra 2011-2020 har CfL udviklet og lanceret større forebyggelsesprojekter rettet mod bl.a. børn og unge, fagpersoner, frontpersonale, 18-44 årige, danskere med en anden etnisk baggrund, seniorer, elitesportudøvere i talentlaget, esport/gaming, grundskolen, samt indsatser rettet mod en række højrisikomiljøer og -grupperinger.

Frem til 2018 foregik dette på en ét-års bevilling. 2019/2020 er første gang på en to-årsbevilling, som også er periodelængde for den netop indsendte ansøgning til ministeriet for 2021 og 2022. Vi lægger op til at perioden sættes yderligere op.

### Længere bevillingsperioder

Forebyggelsesarbejdet vil blive mere effektivt med længere periodespænd. Både ét-års og to-års bevillinger har følgende begrænsninger;

- Der går meget tid ud af et årsværk med både at ansøge om midler og skrive afrapporteringer. En ansøgning bliver til pba. af møder med potentielle samarbejdspartnere, underleverandører, bureauer, faggruppen i CfL m. fl. Fra opslaget fra ministeriet offentliggøres medio december, bruges der ca. tre uger på at få disse samarbejder på plads. Derefter indhentes priser, så der kan udarbejdes budgetter til ansøgningen. Ansøgningen tager dermed minimum en måned at få plads. Afrapporteringer skrives på ca. to uger, så der bruges minimum seks uger på bevillingsprocessen.
- I korte bevillingsperioder sander netværk til efter afrapportering på specifikke indsatser. Vi har i årenes løb etableret en del meget nyttige netværk som ikke kan vedligeholdes i de korte perioder vi opererer. Når der hvert år eller hvert andet år skiftes fokus/målgruppe, er der hverken råd, tid eller 'hjemmel' til at opretholde de netværk der etableres. Ved længere bevillingsperioder kan der arbejdes strategisk med stærkere partnere, som også kan se mere mening i at arbejde sammen med os, hvis ikke vi er ude af døren igen efter et år eller to. Netværk styrkes bedst over et længere stræk.

---

#### København

Fiolstræde 17B, ST., TV.  
1171 København K

#### Aarhus

Gammel Munkegade 6D  
8000 Aarhus C

#### Odense

Østergade 42  
5000 Odense C

#### Esbjerg

Torvet 21  
6700 Esbjerg

#### Få hjælp på

Tlf. 70 11 18 10  
info@ludomani.dk



## Hurtigere udlodning

Fra deadline for bevillingsansøgningen - typisk primo januar - går der minimum to måneder og ofte længere inden bevillingen foreligger. Det er u hensigtsmæssigt ift. indgåelse af aftaler og for den samlede økonomi.

- Det er først og fremmest ueffektiv downtime, fordi der ikke kan indgås bindende aftaler med underleverandører, bureauer mv. førend vi har den økonomiske ramme for periodens indsatser. De fleste bureauer vil ikke lægge pro bono-timer inden rammeaftalen er på plads, så den kan først udfærdiges når vi ved hvad vi har af midler og først derefter starter konceptudvikling mv. Dette får slutteligt den konsekvens, at vi på de helt store projekter først udkommer/lancerer sent på året. Og hvis den indsats ovenikøbet kun har en løbetid på max to år, så bruges der mange kræfter på noget der kun er 'i markedet' fx 14 måneder.
- Vi står sidst i køen til de store rabatter på annoncering/markedsføring. Jo tidligere på året vi kan indkøbe annonceplads på de platforme vi vurderer som værende mest effektive for en given kampagne, des bedre priser kan vi forhandle hjem. Forskellen på at indkøbe et halvt år i forvejen kan være helt op til 50 procent i vores favør.

## Tryghed i ansættelsen

Forebyggelses-afdelingen er i forvejen en ganske lille enhed og den usikkerhed der ligger i at operere på korte bevillinger, slår ud i ansættelsestiden for de ansatte i enheden. Ludomani er et specialiseret område, hvor en ny ansat først kan forventes at være inde i stoffet efter nogle måneder. Hvis ansatte får tilbudt job i en mere tryk ansættelse andetsteds, så skal der bruges mange ressourcer på at rekruttere og ikke mindst oplære. En fem-års bevilling vil skabe meget mere tryghed for medarbejdere i enheden.