

# MIKROLÅN

## -FOR ARBEJDSLEDIGE I DANMARK

Principper, forudsætninger og metoder

# Indhold

<b>Introduktion</b> .....	<b>2</b>
<b>Grundprincipper for mikrolån</b> .....	<b>3</b>
<b>Metoder, processer og redskaber</b> .....	<b>4</b>
<b>Forudsætninger og organisering i kommunen</b> .....	<b>12</b>
<b>Mikrolån i Danmark - den korte historie</b> .....	<b>14</b>

## Introduktion

Socialt Udviklingscenter SUS fik ideen til mikrolån i Danmark i 2006. Siden da har vi, sammen med Aarhus Kommune, i to forsøgsprojekter givet en række arbejdsledige og socialt udsatte borgere mulighed for at starte egen virksomhed ved hjælp af et mikrolån. I samarbejde med Beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus har vi nu udarbejdet denne håndbog med ønske om, at flere kommuner vil give deres borgere den mulighed.

Mikrolån er ikke en nem løsning, men en løsning med et meget stort potentiale, socialt og økonomisk. Beregninger viser, at hvis blot 2 personer ud af en gruppe på 20 bliver selvforsørgende, er udgiften til alle 20 personer tjent hjem på mindre end 5 år.

Vi har igennem vores to forsøgsprojekter testet en lang række hypoteser og afprøvet et kompleks af metoder. Det er disse metoder,

vi præsenterer i håndbogen her. Det er dog vigtigt for os at understrege, at vores mikrolånsindsatser ikke alene har handlet om udlån af penge. Selve mikrolånet er blot en af mange komponenter, som beskrives i håndbogen.

Mikrolån kan udbydes på mange måder, men der er en række vigtige grundprincipper, som bør være gennemgående. Dem præsenterer vi på næste side. Vi vil anbefale jer at læse håndbogen og kontakte SUS, inden I går i gang med at tilbyde mikrolån i kommunen.

Socialt Udviklingscenter SUS, maj 2012

Kontakt: [sus@sus.dk](mailto:sus@sus.dk), tlf. 3393 4450

# Grundprincipper for mikrolån

Socialt Udviklingscenter SUS og Aarhus Kommune har sammen gennemført to forsøgsprojekter med mikrolån til arbejdsledige kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister (Se Mikrolån i Danmark – den korte historie, side 14).

Projekterne er udviklet og afprøvet i respekt for en række grundprincipper, som har vist sig produktive. Man kan lave

mikrofinansiering på mange måder, men vi mener, at principperne nedenfor udgør en ufravigelig kerne, når man sætter forløb med mikrolån i gang. Vi vil derfor anbefale, at kommuner, der vil arbejde med mikrolån, følger disse principper.

Principperne, metoderne og resultaterne hænger nøje sammen.

- **Kollektive kursusforløb fungerer bedst**  
Borgerne til et forløb med mikrolån rekrutteres løbende, men det er en fordel at lave fælles kursusforløb. Det er det billigste, og det betyder, at mikrolånerne følges ad og kan bruge hinanden som sparringspartnere.
- **Arbejdet skal tilpasses borgeren**  
Mikrolån handler om at tilpasse arbejdet til borgeren. Ikke, som man ofte ser det, om at tilpasse borgeren til arbejdet.
- **Borgeren skal være motiveret**  
Borgeren skal have en klar idé om, hvilken virksomhed han eller hun vil etablere. Og borgeren skal være motiveret til at blive selvstændig.
- **Borgeren skal opbygge social kapital**  
Det er vigtigt, at den enkelte borger opbygger social kapital. Det handler både om at opbygge professionelle netværk, om at styrke personlige netværk og om at opbygge relationer mellem mikrolånerne og medarbejdere samt mentorer i forløbet.
- **Borgerens ressourcer er i fokus**  
Der er afgørende at fokusere på borgerens muligheder, kompetencer og ressourcer. Frem for på eventuelle diagnoser og 'gamle historier'.
- **Mikrolån er et frivilligt tilbud**  
Borgerne har ansvar for deres eget liv. Det er frivilligt at deltage i et mikrolånsforløb, og borgerne behandles som kompetente individer.
- **At være selvstændig er en identitet**  
Borgerne har forskellige sociale baggrunde, men når de kommer med i forløbet, bliver de igangsættere og selvstændige erhvervsdrivende. Den identitet er vigtig og bør understøttes af medarbejderne.
- **Låneforholdet bygger på tillid**  
Borgerne er per definition ikke kreditværdige, og låneforholdet er derfor baseret på tillid. Relationen mellem borgere og medarbejdere bør ligeledes basere sig på gensidig tillid.
- **Penge er ikke alt**  
Mikrolånet er en forudsætning, men pengene er langt fra det vigtigste. Rådgivning, netværk og støtte er centrale elementer.
- **Mikrolån er små lån**  
Det kan koste mange penge at starte egen virksomhed. Kommunen bør fokusere på forretningsideer, der kræver beskedent investering. Vi anbefaler lån i størrelsen 30.000- 50.000 kr.



## Intern organisering // uge 1 – uge 8

- **Ledelsesopbakning og -information**  
Den overordnede ledelse skal sikre, at ledelsen i de relevante forvaltninger og afdelinger bakker op.
- **Etablering af stabsfunktion - mikrolånsteamet**  
Kommunen skal etablere et operativt team med særligt fokus på at udvælge en jobkonsulent, som skal fungere som erhvervscoach og mikrolånsmedarbejder.
- ! *Teamet bør have de kompetencer, der er beskrevet i afsnittet 'Forudsætninger og organisering i kommunen' (side 12), ikke mindst er det vigtig, at en eller flere medarbejdere har erfaring som selvstændig erhvervsdrivende*
- **Nedsættelse af udviklings- og supportfunktion**  
Udviklings- og supportfunktionen skal sikre, at mikrolånsmodellen tilpasses og implementeres. Se i øvrigt afsnittet om forudsætninger side 12.
- ! *I processen omkring intern organisering er det samtidig vigtigt at afklare de formelle kompetencer – fx om borgeren fortsat skal være tilknyttet egen sagsbehandler og ydelsessagsbehandler.*

## Symbolforklaring

- Beskrivelse af metode, aktivitet eller proces
- ! Erfaringsbaseret begrundelse
- Henvisning til skabelon, som kan downloades fra SUS' hjemmeside [www.sus.dk](http://www.sus.dk)

## Intern information // uge 4 – uge 16

- **Informationsmateriale til sagsbehandlere**  
Udviklingsfunktionen producerer informationsmateriale, som distribueres blandt sagsbehandlerne og på kommunens intranet.
- **Informationsmøder for medarbejdere**  
Udviklingsfunktionen holder informationsmøder for relevante medarbejdere og afdelinger, fx i de decentrale jobcentre. Man kan også holde informationsmøder hos serviceleverandører, fx eksterne jobindsatser i frivillige organisationer og selvejende institutioner.
- ! *Medarbejderne og kollegerne i kommunen er vigtige medspillere, og det er vigtigt at inddrage og informere dem.*

## Rekruttering // uge 8 – uge 20

- **Borgerhenvendelser**  
Kommunen må forvente at få en del henvendelser direkte fra borgere, der har hørt om mikrolån.
- **Formidling via sagsbehandlere**  
Den største del af rekrutteringen bør komme fra sagsbehandlere, der har borgere med potentiale for at etablere selvstændig virksomhed.
- ! *Det er meget vigtigt at sørge for at informere om tiltaget internt, eftersom det ofte er svært for sagsbehandlerne at finde frem til, hvilke borgere der har potentiale til at blive selvstændig erhvervsdrivende.*
- **Individuelle telefonsamtaler**  
Borgeren bør hurtigst muligt tale med en mikrolånsmedarbejder, der kan forklare rammerne i detaljer og afgøre, om borgeren opfylder kravene for målgruppen for mikrolånsforløbet.
- **Vurdering ud fra telefonsamtaler**  
Telefonsamtalen skal afgøre, om borgeren opfylder kravene, og om vedkommende virker realistisk og motiveret.
- **Første personlige møde**  
Mikrolånsteamet holder et personligt møde med borgeren, med fokus på borgerens forretningsidé.
- Efter mødet får borgeren udleveret et skema til foreløbig forretningsplan, som han eller hun skal udfylde til næste møde.
- ! *Det er vigtigt, at første møde holdes på 'neutral' grund, fx på en cafe. Der bør deltage mindst to medarbejdere, da dette er første screening og vurdering.*
- **Andet personlige møde**  
En mikrolånsmedarbejder holder et personligt møde med borgeren, ca. 45 minutter og igen gerne på en café. Mødet tager udgangspunkt i borgerens forretningsplaner og borgerens egen fortælling om sin baggrund og eventuelle udfordringer.
- Brug evt. personprofilschema som interviewguide, hvis ikke borgeren har udfyldt det på forhånd.

## 1. screening // uge 8 – uge 20

- **Vurdering af personprofiler** (på baggrund af profilskema og personligt møde)  
Mikrolånsteamet vurderer borgerens personprofil. Vurderingen skal lægge vægt på borgerens selvbillede og motivation.
- ! *Det er vigtigt at afgøre, om medarbejderne kan skabe en tillidsrelation til borgeren.*
- **Vurdering af foreløbig forretningsplan** (på baggrund af forretningsplanskema og personligt møde)  
Vurderingen bør lægge vægt på forretningsideen og mulighederne for at realisere den.
- ! *Det er vigtigt ikke at fokusere for meget på forretningsideen, da den kan ændre sig undervejs i de indledende forløb. Borgerens motivation er vigtigst. Er borgeren villig til at tage imod gode råd?*
- **Vurdering af borgerens 'historie'**  
Borgerens sagshistorik vurderes ud fra de tilgængelige data i systemet og sammenholdes med de nye informationer.
- ! *Det er vigtigt at se med nye øjne på borgerens sagshistorik.*
- **Borgeren visiteres til mikrolånsteamet på baggrund af 1. screening**

## Individuel forretningsudvikling og kompetenceafklaring // uge 14 – uge 24

- **Individuelle møder – forretningsudvikling og kompetenceafklaring**  
Borgeren og jobkonsulenten/erhvervscoachen mødes for at videreudvikle forretningsideen og -planen samt for at afklare borgerens kompetencer i forhold til den virksomhed, han eller hun ønsker at etablere.
- **De første budgetter**  
Borgeren og jobkonsulenten udarbejder de første budgetter for etablering og drift af virksomheden.
- Brug evt. budgetskabeloner

## 2. screening // uge 14 – 24

- **Vurdering på baggrund af individuelle møder**  
På baggrund af møderne med borgeren vurderes tillidsrelationen, mødestabiliteten, motivationen og muligheden for, at forretningsplanen kan realiseres sammen med borgeren. Mikrolånsteamet beslutter, om borgeren skal fortsætte og deltage i de kollektive forløb.
- **De kollektive kursusmoduler (se næste side) bevilges til borgeren**

## Kollektivt og individuelt kompetenceforløb // uge 18 – uge 32

- **Kursus i regnskab, revision og markedsføring/salg (ca. 8 uger)**  
Forløb på otte uger med tre timers undervisning om ugen. Borgerne udarbejder detaljerede budgetter for virksomhederne.
- **Individuelt forløb**  
Parallelt med det kollektive kursusforløb arbejder borgerne videre med forretningsplan, budgetter mv. og får individuel sparring fra mikrolånsmedarbejderen.
- Budgetterne udarbejdes ud fra skabeloner etableringsbudget og driftsbudget.
- **Kursus i moms og skat (2 dage)**  
To dages kursus i moms og skat. Kurset er en tilpasset udgave af SKAT's kursustilbud til iværksættere og holdes af medarbejdere fra SKAT.
- **Kursusinternat: Personlig udvikling og ledelse (4 døgn)**  
Fire dages internat på kursussted, hvor borgerne arbejder intensivt fra tidlig morgen til sen aften. De arbejder skiftevis individuelt og i team. Kurset indeholder personlig udvikling, personlig ledelse, strategi og ikke mindst teambuilding. Formålet med kurset er at styrke deltagerne i at påtage sig en identitet som selvstændige erhvervsdrivende med det initiativ og ansvar, det kræver.
- ! *Erfaringsmæssigt har det stor effekt, at kurset holdes som internat. Internatet blev i forsøgsprojekterne brugt som den sidste screening, før lånene blev etableret (3. screening). Internatformen er velegnet til at se borgeren grundigt an – og en god mulighed for, at borgeren kan prøve sig selv af.*
- ! *I forsøgsprojekterne var kursusleder for internatet en anerkendt erhvervscoach, der har arbejdet med personlig ledelse og udvikling blandt landets topchefer. Det er en stor forandring at gå fra passiv forsørgelse til selvstændig erhvervsdrivende, og borgerne i projektføreløbene oplevede det afgørende at få en kvalificeret støtte til denne mentale proces.*
- **Workshop om markedsføring og salg (2 dage)**  
To dages kursus, hvor borgerne udvikler markedsføringsmateriale, salgskoncept, strategi mv.

## 3. screening // uge 18 – 32

- **Vurdering på baggrund af kursusdeltagelse**  
Hvordan var borgerens mødestabilitet? Hvordan var borgerens engagement?
- **Vurdering på baggrund af forretningsplan**  
Mikrolånsteamet vurderer forretningsplanen. Den bør nu have en høj detaljeringsgrad, så virksomhedspotentialet kan vurderes.
- **Vurdering på baggrund af budgettering og realiseringsmuligheder**  
Mikrolånsteamet vurderer budgettet. Budgettet bør nu have en høj detaljeringsgrad. Er det realistisk? Er indtjeningsmulighederne realistiske?



- **Vurdering på baggrund af personlig motivering og kompetencer**  
Er borgerens motivation og engagement fortsat højt? Er borgeren kompetencemæssigt i stand til at starte virksomhed – eller kan kompetencerne realistisk set udvikles?
- Brug evt. skabelon til vurdering og indstilling.

### Forsørgelse fra virksomhedsstart // uge 32 - ff

- **Kontanthjælpsmodtagere** visiteres til Aktivlovens § 65, stk. 3  
Lovgivningen giver ikke kontanthjælpsmodtagere mulighed for at etablere egen virksomhed. De skal derfor visiteres via Aktivlovens § 65 stk. 3, der giver mulighed for at yde tilskud til forsørgelse i 6 måneder med mulighed for forlængelse maks. yderligere 6 måneder.
- ! *Erfaringsmæssigt er 6 måneder meget kort tid til at etablere virksomheden. Kommunen må derfor i de flestes tilfælde regne med at skulle forlænge tilskuddet til forsørgelse.*
- **Sygedagpengemodtagere** visiteres til Aktivlovens § 65, stk. 3
- **Førtidspensionister** modtager fortsat deres pension

### Lånetablering / opstart af virksomhed // uge 32 – ff

- **Etablering af lån/kredit**  
Der etableres lån/kredit til de borgere, der fortsat deltager i forløbet.
- **Tilbagebetalingsplan**  
Vi anbefaler, at borgerne allerede fra anden måned begynder at betale lånet tilbage. Det er vigtigt, at lånet opfattes som det, det er – et lån, der skal betales tilbage. Dette er med til, at borgerne er realistiske i forhold til deres behov for kapital til etablering. Samtidig sikrer tilbagebetalingsordningen, at de betaler lånet tilbage – også selvom de opgiver virksomheden.  
Lånet etableres som rente- og gebyrfrit lån i henhold til § 65 i Aktivloven. Lånet tilbagebetales over en 10-årig periode.
- ! *Vi kan anbefale at etablere et samarbejde med én bank, hvor alle mikrolånere får en indlånskonto. Det giver mikrolånsmedarbejderen mulighed for 'kig adgang' – både som en kontrol af, hvordan pengene bruges, og som et redskab i forbindelse med rådgivning til låntagerne.*

## Individuel sparring og rådgivning // uge 32 – ff

- Individuelle møder mellem borger og jobkonsulent/erhvervscoach
- ! *Det er vigtigt at mødes hyppigt med borgeren – gerne på café eller hos borgeren. Den individuelle sparring og rådgivning handler først og fremmest om business – ikke om et borger-/myndighedsforhold.*
- ! *Det kan være yderst relevant at matche borgeren med en individuel (frivillig) mentor med særligt branchekendskab. Det gjorde vi ikke i forsøgsprojekterne, men det ville have været et godt supplement.*

## Kollektive kursusdage og netværksmøder // uge 32 – ff

- **Opfølgende regnskabskurser**  
Mikrolånsmedarbejderen inviterer efter behov til opfølgende undervisning om budget, regnskab og revision.
- **Løbende netværksdage**  
Mikrolånsmedarbejderen inviterer løbende til netværksdage for at understøtte relationerne mellem mikrolånerne. Netværksdagene bruges til opfølgende undervisning, erfaringsudveksling og inspiration
- ! *Det er vigtigt, at netværksdagene ikke får karakter af tvang, men har entydig relevans for mikrolånerne.*
- Se eksempel på invitation og drejebog for et netværksmøde
- **Ad hoc kurser efter behov**  
Kommunen kan udbyde opfølgende kurser, fyraftensmøder e.l. efter behov.
- ! *En erfaring fra forsøgsprojekterne er, at det ville have været en klar fordel med et 'iværksætterhotel' for mikrolånerne. Et sted, hvor de kunne have kontorplads og arbejdsfællesskab. Det ville give dem et nyt fysisk tilhørsforhold og understøtte kollegialitet og motivation.*

#### 4. screening/vurdering (borgere på kontanthjælp) // uge 60 – uge 62

- Borgeren får tilsendt et selvevalueringsskema

☐ Se eksempel på [selvevalueringsskema](#)

- **Selvevaluering**

Efter 6 måneder ophører tilskuddet til forsørgelse til selvstændig virksomhed. Mikrolånsteamet skal derfor sammen med borgeren vurdere, om virksomheden er flyveklar, eller om der er behov for at forlænge tilskuddet til forsørgelse. Kommunen kan give en forlængelse på maks. 6 måneder.

Selvevalueringsskemaet udfyldes af borgeren, som selv skal argumentere for, hvorfor en evt. forlængelse af tilskud til forsørgelse vil være med til at støtte etablering og konsolidering af virksomheden. Desuden laver borgeren i forbindelse med selvevalueringen en opdateret handleplan for, hvordan etablering og konsolidering af virksomheden sikres.

! *Selvevalueringsskemaet kan med fordel udfyldes i forbindelse med et netværksmøde for mikrolånerne, hvor der er mulighed for sparring og input.*

! *Erfaringsmæssigt er det en fordel, at førtidspensionister også deltager i selvevalueringen og udfylder spørgeskemaet. Det er et godt tidspunkt at stoppe op og vurdere, om målene er nået, om der skal opstilles nye mål mv.*

- **Individuelle evalueringsmøder**

Selvevalueringen kan evt. uddybes/suppleres ved et individuelt evalueringsmøde, hvor mikrolånsmedarbejderen spørger ind til, hvordan målene i handleplanen konkret realiseres.

- **Vurdering ud fra selvevaluering, individuelle møder og virksomhedens fremdrift**

Mikrolånsteamet vurderer, om mikrolånere med tilskud til forsørgelse efter § 65 skal have forlænget tilskuddet ud over de 6 første måneder. Screeningen baseres på en vurdering af, om en forlængelse af tilskuddet har afgørende betydning for etablering og konsolidering borgerens virksomhed.

! *For at sikre, at målene i handlingsplanen realiseres, kan forlængelsen evt. gives for 1-3 måneder ad gangen.*

#### Overgang til selvforsørgelse // uge ??

- **Afvikling af offentlig forsørgelse**

Kommunen sender et brev til borgeren om, at han eller hun ikke længere modtager offentlig forsørgelse. Det skal fremgå af brevet, at borgeren har mulighed for at anke den beslutning.

- **Fortsat støtte og coaching**

Når borgeren ikke længere får tilskud til forsørgelse, er han eller hun formelt ikke længere en del af jobcentersystemet. Kommunen skal dog fortsat give mentorstøtte og mulighed for at deltage i netværksaktiviteter sammen med de øvrige mikrolånere.

# Forudsætninger og organisering i kommunen

En række forudsætninger skal være på plads, før kommunen kan iværksætte en indsats med mikrolån.

Det handler både om at være parat til at gå nye veje og om den måde, man organiserer indsatsen. Vi anbefaler, at kommunen opretter en stabsfunktion – det vi i manualen kalder et mikrolånsteam – og en udviklingsfunktion og sørger for, at disse to funktioner kan trække på juridisk support efter behov.

## Innovation kræver opbakning fra ledelsen

Mikrolån er en eksperimenterende tilgang i beskæftigelsesindsatsen, der ofte kræver ofte et nyt syn på borgerens og kommunens relation. Og som kræver, at kommunen til en vis grad tilpasser sig. At tage mikrolån til sig som kommune er et innovationsarbejde. Derfor er der – som i alle innovationsprocesser – behov for ledelsesopbakning, fordi ledelsen skal understøtte de forandringer, der er nødvendige.

- *Ledelsen skal bakke op*  
Ledelsesopbakningen skal være til stede på kommunens topniveau og i de relevante decentrale ledelser.
- *Medarbejderne skal være med på ideen*  
Ligeledes er det nødvendigt at sikre sig opbakning fra medarbejderne i de relevante afdelinger. Her er det vigtigt med grundig information og ikke mindst vigtigt at inddrage medarbejderne i innovationsprocessen.

Stabsfunktionen og udviklingsfunktion bør have følgende kompetencer:

## Kompetencer i stabsfunktionen

Stabsfunktionen er de centrale medarbejdere, der skal arbejde direkte med borgerne i mikrolånsprojektet. Der bør være mindst to personer i stabsfunktionen, og som minimum et samlet årsværk.

Medarbejderne i stabsfunktionen kan oftest ikke blot overføres direkte fra en anden funktion, idet der er behov for nogle særlige kompetencer i stabsfunktionen. Kompetencerne nedenfor skal ikke nødvendigvis være hos én person, men være til stede i den samlede stabsfunktion.

- *Erhvervs erfaring som selvstændig*  
Erfaringen med at drive egen virksomhed er meget vigtig. At være selvstændig er en livsstil, som ikke kan sammenlignes med at være lønmodtager. Medarbejderen kan ikke vejlede iværksættere uden selv at have prøvet at være selvstændig. Og borgerne vil ikke opnå den grundlæggende tillid til medarbejderen, hvis ikke han eller hun selv har erfaring med iværksætteri og en veludviklet forretningsans.
- *Erhvervsøkonomi*  
Stabsfunktionen skal have god indsigt i erhvervsøkonomi for mindre virksomheder, herunder budget og regnskab, moms, likviditet, forsikring osv.
- *Markedsføring og salg*  
Grundlæggende kompetencer i markedsføring, marketing og salg i små virksomheder bør være til stede i stabsfunktionen.

- *Socialfaglighed*  
I stabsfunktionen bør der være medarbejdere med en udpræget socialfaglighed, ikke mindst i forhold til relationsarbejde og tillidsbaseret samarbejde. Medarbejderne skal kunne støtte borgerne i at strukturere hverdagen og deres arbejdsopgaver.
- *Netværksdannelse og -facilitering*  
Stabsfunktionen skal kunne sikre, at borgerne danner netværk, at der etableres netværk med lokale virksomheder og potentielle kunder samt netværk med andre mikrolånsprojekter i Danmark.
- *Kendskab til kommunen*  
Stabsfunktionen bør have en et godt kendskab til arbejds- og beslutningsgange i kommunen. En stor del af arbejdet består i at få kollegerne 'med på vognen' og sikre et smidigt samarbejde, og det er derfor helt nødvendigt at forstå beslutningsgangene i organisationen.
- *Sagsbehandling*  
Der bør være en vis erfaring med sagsbehandling i stabsfunktionen.

### Kompetencer i udviklingsfunktionen

Udviklingsfunktionen er de medarbejdere, der sætter projektet i gang og sørger for den rette implementering. Udviklingsfunktionen kan være en del af stabsfunktionen, være kommunens egne udviklingskonsulenter eller eksterne konsulenter. I de to forsøgsprojekter i Aarhus Kommune havde Socialt Udviklingscenter SUS udviklingsfunktionen.

Følgende kompetencer bør være til stede i udviklingsfunktionen:

- *Viden om mikrofinansiering*  
Der bør i udviklingsfunktionen være viden om mikrofinansiering – på teoretisk, økonomisk, teknisk og politisk niveau. Herunder fordele og ulemper ved mikrofinansiering.

- *Viden om erfaringerne fra forsøgsprojekterne i Danmark samt andre europæiske mikrolånsprojekter*  
Udviklingsfunktionen bør sikre sig størst mulig viden om de eksisterende erfaringer fra de danske forsøgsprojekter samt andre europæiske mikrolånsforsøg. Herunder indgående kendskab til de modeller og metoder, som er beskrevet i håndbogen her.
- *Erfaring med implementering af nye metoder og sagsgange på tværs af forvaltninger*  
Udviklingsfunktionen bør sikre samarbejdet mellem de deltagende forvaltninger, herunder ensartet forståelse af procedurer og sagsgange.
- *Erfaring med offentlig innovation*  
Udviklingsfunktionen bør have viden om og erfaring med innovation inden for offentlig organisation, så den er klædt på til at imødekomme den eventuelle modstand og modgang, der ofte opstår i forbindelse med forandringer.
- *Erfaring med planlægning af uddannelsestilbud for iværksættere*  
Udviklingsfunktionen bør have erfaringer med at planlægge borgerrettede uddannelsestilbud, og mere specifikt uddannelsestilbud til iværksættere.
- *Stort ressourcenetværk i andre kommuner*  
Udviklingsfunktionen bør have adgang til et netværk af ressourcer i andre kommuner. Det er særligt relevant for mindre kommuner.
- *Erfaring med bank- og virksomhedssamarbejder*  
Udviklingsfunktionen bør have erfaring med privat-offentlige samarbejder og gerne specifikt banksamarbejder.

### Juridisk support

- Både stabsfunktionen og udviklingsfunktionen har behov for at ad hoc kunne trække på specialviden om *social- og beskæftigelsesjura* og, hvordan den anvendes i den pågældende kommune. Vi anbefaler, at den juridiske supportfunktion findes på senior- eller chefniveau.

# Mikrolån i Danmark - den korte historie

I 2006 fik Muhammed Yunus, professor i økonomi og stifter af Grameen Bank i Bangladesh, Nobels fredspris for sin ide om mikrolån til fattige iværksættere. Det inspirerede Socialt Udviklingscenter SUS til at 'importere' idéen til Danmark – og nytænke den.

Grameen Bank investerer i ressourcestærke mennesker i ressource-svage samfund. Vi ville gøre det omvendte: tilbyde mikrolån til relativt ressourcevage mennesker i et ressourcestærkt samfund.

Vi søgte Socialministeriet om penge til et forsøgsprojekt om mikrolån til socialt udsatte borgere og kontaktede en række kommuner om at være med. Beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus viste stor interesse, og sammen etablerede vi det første forsøg med mikrolån til arbejdsledige i Danmark.

## **Det første forsøg - mikrolån til borgere i matchgruppe 3**

I 2007 gik det første forsøg i gang. 13 borgere fik tilbud om et kursusforløb, der skulle klæde dem på til at etablere egen virksomhed. 7 af dem fik efterfølgende mulighed for at optage lån. Borgerne var i matchgruppe 3, og de fleste var brugere af byens væresteder for socialt udsatte.

Mikrolånene – kassekreditter på maksimalt kr. 50.000 – blev administreret af Merkur Bank, og SUS garanterede kreditterne med sin egenkapital. I Aarhus Kommune blev projektet hovedsagligt gennemført under Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) § 32 – tilbud om vejledning og opkvalificering til arbejdsledige.

Socialt Udviklingscenter SUS ansatte på konsulentbasis en medarbejder fra Værestedet i Aarhus som daglig kontakt for mikrolånerne. Han havde både lang erfaring som selvstændig

erhvervsdrivende og erfaring med målgruppen og var dermed den lokale ressource, som mikrolånerne havde behov for.

## **Det andet forsøg – mikrolån til borgere i matchgruppe 2 og førtidspensionister**

Med baggrund i erfaringerne fra det første forsøgsprojekt satte vi i 2010, igen med midler fra Socialministeriet, gang i endnu et forsøg med mikrolån i samarbejde Aarhus Kommune.

Belært af erfaringer fra det første projekt, hvor deltagernes øvrige udfordringer kom til at fylde meget i forhold til det at starte egen virksomhed, var målgruppen denne gang borgere i matchgruppe 2 og førtidspensionister.

Lånene på maksimalt kr. 50.000 blev finansieret af Aarhus Kommune gennem Lov om aktiv socialpolitik (Aktivloven) § 65, der via revalidering giver kommunen mulighed for at støtte arbejdsledige, som ønsker at etablere egen virksomhed.

Mikrolånsmedarbejderen blev ansat i Aarhus Kommunes beskæftigelsesforvaltning. Der blev dannet et team med en medarbejder fra myndighedsafdelingen og oprettet en arbejdsgruppe med bl.a. konsulenter fra SUS og juridisk ekspertise fra beskæftigelsesforvaltningen. Det gav mulighed for løbende at udvikle, vurdere og justere elementer i den nye model for mikrolån.

## **Mikrolån – nu et fast tilbud i Aarhus Kommune**

Siden november 2010 har 12 borgere i Aarhus arbejdet på at etablere deres egen virksomhed. Tre af dem er nu fuldt selvforsørgende. Aarhus Kommune har på baggrund af forsøgsprojekterne som den første kommune gjort mikrolån til et fast tilbud til en række arbejdsledige borgere.

**Mikrolån** – for arbejdsledige i Danmark. Principper, forudsætninger og metoder

© Socialt Udviklingscenter SUS, maj 2012

Nørre Farimagsgade 13

1364 Kbh. K

Tlf. 3393 4450

E-mail: [sus@sus.dk](mailto:sus@sus.dk)

[www.sus.dk](http://www.sus.dk)

Tekst: Andreas Hjorth Frederiksen og Puk Draiby

ISBN: 978-87-92182-12-8