

Delårsrapport för Gröna Arenor 2012-06 - 2012-12

Deltagit i Processdagen 2012-12-16:

Anna Ivarsson, Jörgen Gustafsson AMA Arbetsmarknad, Susanne Berlouise o Anne-Charlotte Silvano Arbetsförmedlingen, Göran Thunberg V-ås stad, Alf Uttermalm Försäkringskassa, Bo Simonsson o Susanne Falk Kompetenscentrum för hälsa, Landstinget Västmanland, Ann-Kristin Ekman Samordningsförbundet och Bente Hollås projektledare

Frånvarande: Lottie Thors Socialkontor Ekonomi

Sammanfattning

Halvvägs in i projektet har 20 personer deltagit i projektet, varav 10 är inne nu. Motivation och mående upplevs ha ökat bland deltagarna, både enligt personalen och enligt dem själva. Flera har upptäckt att trädgård är en tänkbar framtidsbransch för dem. Av de som slutat har de flesta gjort en stegförflyttning mot arbete. Det faktum att en deltagare gått till arbete, två till är på väg via extern praktik, där anställning diskuteras och en har gått till studier, betyder att projektet är kostnadseffektivt och att 15 % av deltagarna gått mot egen försörjning efter halva projekttiden. Vilket i sin tur leder till minskade samhällskostnader på sikt.

Att vi arbetar tillsammans med två andra projekt i samma lokaler har inneburit att ett plus ett blivit fyra, vi har haft ett tätt samarbete och gått in i varandras grupper vid behov, som inte varit möjligt om vi varit på olika platser. Olika bakgrund och kompetens är också en tillgång i verksamheten, då vi lär och kan dra nytta av varandras erfarenheter.

Organisatoriskt har ett väl fungerande samarbete kommit igång med de flesta av de anvisande myndigheterna, både i styrgrupp, referensgrupp och i det dagliga arbetet runt deltagarna. AMA tillhandahåller en konsulent för deltagarnas väg in i projektet, uppföljning och planering efter projektet, tillgång till friskvårdskonsulent, sjukgymnast, friskvård, beteendevetare och praktiksamordnare.

Vi har också börjat blicka framåt och planerar för vad som ska hända efter projekttiden. Är förlängning av projektet möjligt i en övergång mot permanentning? Och hur permanentar vi vår verksamhet?

Innehåll

1.1	1)Projektets förutsättningar	3
1.2	2) Hur fungerar verksamheten för deltagarna?	3
1.3	3)Resultat och effekter för deltagarna	6
1.4	4) Personalen.....	7
1.5	5) Genomförande och process, personalen	8
1.6	6) Resultat för personalen	9
1.7	7 Organisation, förutsättningar.....	10
1.8	8) Organisationens genomförande och process	11
1.9	9) Resultat och effekter organisationen.....	12
1.10	Bilagor:.....	13

1.1 1) Projektets förutsättningar

I december är tio deltagare inne i projektet, fem kvinnor och fem män i åldrarna 19 till 50 år. Sammanlagt har 20 deltagare varit inne i projektet 11 kvinnor och 9 män. Snittåldern bland deltagarna är 30 år. 4 personer har endast gått grundskola och 16 har avslutad gymnasieutbildning.

Deltagarna ingår i en skör grupp och deras svårigheter varierar, allt från ångest, missbruk, olika bokstavsdiagnoser, som ADHD, ADD, Asberger, social fobi, posttraumatisk stressyndrom till andra diffusa svårigheter som inte diagnostiserats. Många medicinerar, vilket i vissa fall är ett riskbruk, språkproblem varav 2 med tolkbehov och även skuldproblematik förekommer. Alla med ett gemensamt behov av arbetsträning och rehabilitering. De har alla ett uttalat intresse för arbete och rehabilitering i grön miljö.

Många av våra deltagare har lång erfarenhet av utredningar, behandling och upprepade insatser som inte fört dem vidare mot arbetsmarknaden. Man kan säga att de är ”behandlings rutinerade”. Vilket i sin tur också har lett till en uppgivenhet relaterad till arbetsmarknaden och en känsla av att avståndet är långt dit. Vid första mötet beskriver många att avståndet till arbetsmarknaden upplevs som stort. Flera beskriver också en frustration över att myndigheterna inte tidigare samverkat bättre.

Några av deltagarna bor tillsammans med en eller båda sina föräldrar flera är ensamstående med eller utan barn, flera är ensamma och några mår dåligt och är uppgivna.

Försörjning

5 % aktivitetsersättning

30 % aktivitetsstöd

60 % försörjningsstöd

5 % ingen offentlig försörjning

AF, SKE, LTV, FK och Samordning för arbetsåtergång projektet, (SAM) identifierar och anvisar deltagare till projektet. Deltagarna har sex månader i projektet men några har fått sin tid förlängd, dels för att det funnits önskemål ifrån anvisande myndighet men även i väntan på att praktik ska övergå till jobb.

1.2 2) Hur fungerar verksamheten för deltagarna?

Vägen in i projektet är fortfarande att deltagarna identifieras och fångas upp hos handläggarna på de olika myndigheterna, som sedan tar kontakt med AMAs konsulent Anna Billgård. Möte bokas

in där handläggare, konsulent, projektledare och arbetsledare tillsammans med deltagaren planerar för tiden projektet.

Självskattningen som vi börjar med då deltagarna börjar i projektet, fortsätter och ska upprepas tre gånger i samarbete med Bo Simonsson LTV. Enkäten vi använder är Eq5d, där deltagarna får skatta sitt eget mående och hur nära de anser sig stå arbetsmarknaden.

Under hösten har verksamheten flyttat in på Malma gård, arbetet med att anlägga och röja för trädgården har fortsatt. Växthuset är under uppbyggnad, liksom arbetslokalerna. De flesta aktiviteterna har skett utomhus såsom plantering, kompostbygge, ogräsrensning och röjning av sly. Under hösten har personalutrymmen färdigstälts med toalett och lunchrum för deltagarna. Det har underlättat att de inte längre behöver gå till sågen för att äta och ha rast, utan att lunchrum nu också finns på Malma gård. Nu är det bara omklädningsrummen som är kvar på sågen och för att underlätta transporten mellan sågen och gården som är ca 800 meter, så har 15 begagnade cyklar köpts in, som deltagarna använder.

Det att arbeta med levande material upplevs av deltagarna som att göra något på riktigt, där resultatet av arbetet blir en växt som utvecklas och blommar. Rehabilitering i grön miljö innebär att det finns något för de flesta, allt från tungt arbete till lättare uppgifter, svåra och enkla.

Under december har julgrupper planterats, kransar har bundits och julbockar har tillverkats och fågel- och biholkar har producerats.

Utbildning i röjsågshantering har genomförts med några av de deltagare som varit intresserade. Ett par utbildningstillfällen är på gång under våren, så att de som vill ska få möjlighet.

Studieresa till Uppsala genomfördes under hösten, då Vijks slott med omgivande naturpark, Linnéträdgården och Botaniska trädgården besöktes. Deltagarna har varit med på julmarknader, där produkter som producerats på AMA såldes, dels på ett par äldreboenden och dels i Växthuset. De boende som inte får besök fick varsin julgrupp.

Vi arbetar med gruppen vad gäller samspel, respekten för den andre och var och ens ansvar och viktiga roll i gruppen. Ett exempel på det är att då nya deltagare kommer till Malma gård, så utses en frivillig fadder att ta emot personen och vara den som svara på frågor och visar var allt finns i rast situationen och i arbetet ute. Det skapar trygghet och gör också att nya deltagare aldrig behöver känna sig ensamma.

Under året som gått har mycket hänt och vi kan se att deltagarna mår bra här, både i arbetet med dem men också efter vad som framkommit i utvärderingen som Konsult och Service gjort, se bilaga 2. Här beskrivs också ett missnöje med en del av alla studiebesök vi haft, där deltagarna känt obehag av bli betittade och även i vissa fall fotograferade. Det är något vi måste ha med oss och vi ska se till att det inte upprepas. Nu informerar vi tidigt om nya besök som kommer och att alternativa uppgifter på annan plats kan väljas, och besökarna informeras nu varje gång om att inte fotografera någon deltagare.

Då projektet pågår samtidigt som etablering på Malma gård äger rum, har informationen ibland från personalen inte varit tydlig till deltagarna. Det resulterade i att deltagarna begärt att få ett möte med oss, där de tog upp sitt missnöje med situationen. Kontentan av mötet har blivit att vi nu varje morgon har ett informationsmöte med deltagarna på 15 minuter, där det som ska hända under dagen går igenom och möjlighet att ställa frågor finns. Deltagarna skriver nu också listor på det som saknas i lunchrummet men också andra förbättringsförslag skrivs ner.

Arbetsplatsträffar (APT) hålls en gång i månaden tillsammans med deltagarna då de får information om vad som ska hända en månad framöver, ett schema delas ut och vi har möjlighet att diskutera olika frågor som är aktuella och om det är något de vill ta upp med oss i personalen, Vid APT bjuder vi på fika. En frivillig deltagare för anteckningar om vad som sägs, för att säkerställa att alla får informationen. En viktig poäng på mötet är att alla som vill ska komma till tals och att göra APT till en vana, då det hålls på arbetsplatserna på den öppna arbetsmarknaden.

Olika förutsättningar vad gäller styrkor och svagheter i arbetssituationen pratar vi ofta om, då irritation uppstår i deltagargruppen om någon inte är lika snabb som de övriga när exempelvis uppgifter utförs gemensamt. Hur viktigt det är att passa tider på jobbet är också ett ständigt återkommande tema. Allt för att deltagarna ska rustas inför kommande arbetsliv.

Alla deltagare inom AMA erbjuds friskvård en gång i veckan. Föreläsning om kost och hälsa har också hållits av sjukgymnast Peter Lundgren på AMA. Deltagarna har friskvård en timme per vecka på arbetstid och varje onsdag kommer en hälsopedagog ut och har friskvård på plats i form av promenader, Boule-matcher och andra varierande övningar. Beteendevetare kommer till gården en förmiddag var fjortonde dag, för enskilda samtal med de deltagarna som vill.

Praktiksamordnare från AMA kopplas in då praktik är aktuellt för någon deltagare.

Det faktum att vi på Malma gård har fem ledare och 25 deltagare i tre olika projekt som samarbetar har gett synergieffekter och som betytt att vi kunnat ge varje individ en mer anpassad verksamhet och fler alternativa arbetsuppgifter. Då några skottat snö i kylan, har andra med värk och fysiska svårigheter kunnat göra bivaxsalva inomhus tillsammans med projektet Knuts deltagare. Det har också varit till fördel för oss i personalen, då vi varit flera arbetsledare, mindre arbetsgrupper varit möjligt och att vi kunnat alternera de tidiga morgnarna då vi ska öppna och sätta igång verksamheten. Fler arbetsledare ger också en bredare kompetens i gruppen.

Varje deltagare har under sina sex månader i projektet tre möten, där arbetsledare, projektledare, konsulent från AMA och handläggare från aktuell myndighet deltar. Ett möte vid inskrivning, ett efter tre månader och ett en månad innan avslut. Det sista för att planera för deltagarens tid efter projektet. I vissa fall har då en förlängning i projektet varit en bra lösning, inför studier, kommande praktik, eller för att bedömning har gjorts att det är den bästa lösningen för personen. Om ingen ny plan finns och då nödvändiga delar inte fungerar för att gå mot arbetsmarknaden,

har deltagaren gått tillbaka till sin handläggare, exempelvis socialhandläggaren för fortsatt samarbete där. Bl.a. har en deltagare gått till omsorgen och en har lagts in för vård den vägen. Då praktik eller jobb är aktuellt för deltagarna fungerar arbetsledarna och projektledaren som deltagarnas referenser.

Reflektioner:

Det är mycket positivt att deltagarna har definierat sitt missnöje med rådande ordning och sedan presenterat det för personalen. Detta har sedan lett till konkreta och tydliga förändringar. Reflektionen blir att det är positivt att bevara refuger av ”oordning” som deltagarna kan upptäcka, definiera, skapa förslag för och förändra. Det ger sammanhållning kreativitet, inflytande och mening.

1.3 3)Resultat och effekter för deltagarna

Det vi ser nu halvvägs in i projektet är att de flesta individerna fungerar bra. Närvaron är bra, de kommer trots regn och mörker och de klarar även av utomhusarbete i kylan. Det faktum att gruppen har organiserat sig och tar egna initiativ för att förbättra sin arbetssituation talar för att projektet haft en positiv effekt på våra deltagare. Att vara ute på dagarna har lett till bättre upplevd hälsa. De dagliga rutinerna som att gå upp samma tid varje morgon har haft en positiv effekt, då dygnet vänts rätt igen. Flera beskriver att de äter bättre nu än innan och att konditionen förbättrats avsevärt, efter en tid på Malma gård. Några beskriver att de gått ner en hel del i vikt till följd av att de rör på sig mer nu än innan.

Vi ser en delaktighet i den egna processen och en personlig utveckling hos många och vi menar att självförtroendet och självkänslan ökar hos deltagarna. De flesta går efter sina sex månader i projektet vidare till annan aktivitet, exempelvis så har:

- 2 har gått till annat projekt på Malma gård, Rum för Växande
 - 1 har gått till studier, Barn och ungdomsprogrammet på VUC
 - 1 har blivit inlagd inom psykvården
 - 1 har gått till daglig verksamhet
 - 1 till vidare bedömning av Sysselsättning och försörjning med Atlas i åtanke
 - 2 till praktik, en av dessa har lett till jobb i januari
 - 1 till Försäkringskassan
 - 1 har fått sin tid i Gröna Arenor förlängt med sex månader
 - 1 har gått till OSA-anställning
 - 1 är på väg ut i praktik på en anläggningsfirma i mars
- Se fallstudier i bilaga 1.

Erfarenheten så här långt är att sex månader ibland är för kort tid för deltagarna i projektet, för att det ska finnas en naturlig fortsättning ut mot arbetslivet och självförsörjning. Att vi kunnat

vara flexibla vad gäller deltagartiden, så att två personer varit inne ett par månader till, och en i sex månader till, har betydligt större möjlighet att haka i mot annan verksamhet.

Reflektioner:

En reflektion är att om det inte finns något som tar vid efter projektet för deltagarna, så är risken stor att de hamnar i utanförskap och blir sittande hemma igen. Det skulle vara intressant att följa upp deltagarna en tid efter projektet, för att se vad som hänt och hur det gått för dem.

Gamla organisationsstrukturer med stuprör, förhindrar samarbetet mellan myndigheterna i Sverige. I andra länder har man skapat Jobbcentrum där de olika myndigheterna sitter i samma lokaler och samarbetar runt individen. Kanske det vore något att pröva även här?

1.4 4) Personalen

Personalen i Gröna Arenor består fortfarande av Per Axell 59 år, arbetsledare i projektet på halvtid, med flera års erfarenhet av att jobba med målgrupper med liknande behov inom trädgård, han är trädgårdsmästare och har bl.a. arbetat på Linnés trädgård i Uppsala och ordförande i Sveriges Pomologiska Sällskap. Birger Karlsson 66 år arbetsledare på heltid och ansvarig för skötseln av bigården, naturreservaten och projektledare Bente Hollås, 50 år trädgårdsmästare och beteendevetare på halvtid som tidigare också jobbat med liknande målgrupper i trädgård på Samhall, på gymnasieskolan och på kriminalvårdsanstalt. Projektledaren har också arbetat med projektledning inom Europeiska socialfonden (ESF) och på Programkontoret. Alla tre har blivit rekryterade till projektet av Monica Lind och Jörgen Gustafsson, enhetschefer på AMA. Personalen har valts utifrån att de har erfarenhet av målgruppen och av att ha jobbat med växter och i naturen på olika sätt under lång tid.

Anna Billgård och är projektets konsulent och myndigheternas kontaktperson till projektet på AMAs Jobbcentrum. Anna bokar och är med på möten med deltagare, handläggare och projektledare, vid inskrivning i projektet. Ytterligare en resurs är AMAs praktiksamordnare Jan-Erik Jansson, som är till hjälp när det gäller externa praktikplatser för projektets deltagare, då det är aktuellt.

Då vi samarbetar tätt med två andra projekt Jobb Praktik i Närmiljö (Knut) och ESF-projektet Rum för Växande, så har vi också ett givande utbyte med personalen och deltagarna i de arbetsgrupperna, i Rum för Växande ingår också personalen från Gröna Arenor. Här finns en pedagogisk erfarenhet, en sjuksköterska och två medarbetare med lång erfarenhet av arbetsledning, på Teknik och idrotts parkförvaltning.

Personalen har också APT, en gång per månad, tillsammans med övrig personal på AMA. Ett viktigt tillfälle för information, att träffa kolleger och för att kunna diskutera det som är aktuellt. När det gäller budgeten, så har projektledaren en genomgång med AMAs ekonom en gång i månaden, där det ekonomiska läget i Gröna Arenor går igenom, vilket ger en bra koll på läget.

1.5 5) Genomförande och process, personalen

Eftersom personalgruppen på Malma gård delar kontorslokaler, blir samarbetet tätt, vi har stöd av varandra, vi har starka viljor och vi diskuterar ofta hur vi ska förhålla oss till deltagarna, våra arbetsuppgifter och till varandra.

I gruppen arbetar vi mot att skapa en gemensam vision. Vilket arbetssätt är det bästa för att vi ska uppnå de mål som vi strävar emot? d.v.s. att deltagarna ska stå i fokus och att en stegförflyttning mot arbete och mot en bättre upplevd hälsa ska ske. Eftersom den gröna rehabiliteringsverksamheten är relativt ny och att vi som bäst håller på att etablera oss på Malma gård, pågår en resa för oss i personalen av att organisera och kalibrera vårt arbete och att skapa nya rutiner. Här har vi också haft handledning och hjälp vid ett par tillfällen av AMAs beteendevetare.

Genom att alla i gruppen har olika erfarenheter från andra verksamheter, blandas de kunskaperna med nya, allteftersom nya situationer uppstår och beslut behöver fattas. Vi får alla erfarenheter av att verksamheten på Malma gård byggs upp och ett ständigt arbete med att prioritera rätt uppgifter pågår.

Det är en styrka att vara flera som dessutom har olika bakgrund, vi hjälps åt med deltagargrupperna och fler alternativa arbetsuppgifter kan erbjudas, då vi är fler än bara Gröna Arenors personal. Det har också underlättat arbetet då någon i gruppen haft semester, gått på kurs, haft eller varit på möten, eller behövt åka iväg med någon deltagare eller om någon deltagare behövt gå ur gruppen och bara vara med en arbetsledare, så har det varit möjligt. Synergieffekterna är många men det finns också hinder då vi behöver få tydliga roller i förhållande till varandra. Vems ord gäller i gemensamma sammanhang? Exempelvis då lokalerna ska planeras. Här jobbar vi på att vi hitta lösningar där alla blir nöjda.

Planeringsmöte är ett tillfälle varje vecka där dessa frågor tas upp. Vi har en strävan att ha högt i tak. Vi har en regel om att frågor äldre än tre dagar är för gamla, för att vi ska lyfta det som ”skaver” direkt. Ett möte i gruppen med enhetschefen en gång i veckan innebär också ett stöd för personalen i arbetet.

Då vi har fått renoverat, flyttat och iordningställt lokaler på Malma gård, har verksamhetens förutsättningar förbättrats. Alla i arbetsgruppen sitter i samma lokaler, vilket underlättar samarbetet, det är lättare att hålla varandra uppdaterade om nuläget bland deltagarna och arbetsituationen. Vi har korta möten, både inplanerade och spontana vid behov.

Efterhand som fler lokaler och utemiljöer blir färdiga får vi tillgång till fler aktiviteter. Om vi kan erbjuda inne aktiviteter i arbetslokalen vid dåligt väder och när det är -20° C, kommer tillgängligheten att öka för fler att delta i projekten och fler möjligheter kommer att finnas.

Rutiner börjar sättas, vi ser vad som behövs och vi jobbar på med att utveckla verksamheten med deltagarnas välmående i fokus. Här kommer också en inventering av personalens fortbildningsbehov in, som vi diskuterar kontinuerligt på våra möten.

Arbetslokaler och växthus är i princip färdiga för inredning. Något som kommer att färdigställas under tidig vår.

Vi har under hösten gått en utbildning genom AMA i Klart ledarskap, där verktyg för dialog, samarbete och eget ansvar i grupp lärdes ut. En stor poäng var att hela gruppen vid två olika tillfällen gick samma kurs. Diskussionen om vad vi lärt oss har hållits levande och verktygen har prövats och använts. Projektledaren har också under 2012 gått Västerås stads Aspirantprogram, så en ständigt pågående utveckling för personalen och av verksamheten pågår. Enligt projektledaren har gruppen blivit mer samstämmig nu, efter det att vi flyttat verksamheten till Malma gård, även om vi inte alltid tycker lika.

Reflektioner:

Att fläta samman tre olika projektplaner och organisera oss och projekten är en ständigt pågående process; vem gör vad och vem avgör hur vi ska göra när vi tycker olika? Är alla tillfreds med sin roll?

1.6 6) Resultat för personalen

Effekten av att vi är personal från tre olika projekt med olika bakgrund, som samarbetar, leder till en stärkt verksamhet. Då vi lär av varandras erfarenheter och kunskaper, vi kan gå och in och ersätter varandra i arbetet, vilket kommer till nytta rent praktiskt vid akuta lägen, ledighet och sjukdom. Det har varit en styrka och inneburit många fördelar som annars inte varit möjliga både för verksamheten och för oss i personalen. Vi har alla ett gemensamt intresse för deltagarnas utveckling mot arbetsmarknaden.

Flytten till Malma gård har inneburit tillgång till större och bättre kontorslokaler och att det nu är smidigare att arbeta än innan sommaren, då vi var trångbodda på Malma såg. Att vara på ett och samma ställe med kontor och verksamhet underlättar också och det har blivit en bekvämare arbetsmiljö. Vi ser arbetet som vi utför som en spännande utmaning, då vi är med och skapar en rehabiliterings miljö på Malma gård.

Utvärderingen efter ett halvår, självskattningen som deltagarna får fylla i och processutvärderingen som genomförts enligt 9-fältsmodellen, har varit lärorikt för oss i personalen som deltagit. Att kunna se hur deltagarna mår, vad de har för åsikter och uppfattningar, ger nya perspektiv och har varit lärorikt. Alla i personalen på Malma har dock inte deltagit i utvärderingen men har tillgång till den och alla kommer också att ta del av rapporten.

Att använda naturen som pedagogiskt verktyg i en miljö där naturen finns att tillgå, ger stora möjligheter. Personalen var under hösten på studieresa till Koster's trädgårdar och Botaniska trädgården i Göteborg, där vi har mycket att hämta av kunskap om naturpedagogik. På Koster cyklade vi runt med en naturpedagog som lärde oss att se det vi hade runt oss på ett nytt spännande sätt. Vi tittade på sand i lupp och fick göra några enkla gruppövningar. Det är något vi ska införa på Malma gård under våren, då en i personalgruppen fått i uppgift att utveckla denna

metod för våra deltagare. På Botaniska trädgården fick vi ta del av den verksamhet som de bedrivit sen ett antal år tillbaka. Här arbetar man med kommunens egen personal i behov av rehabilitering efter sjukdom och utmattningssyndrom exempelvis.

Reflektion:

Skulle det vara möjligt att rehabilitera Kommunens, Landstingets och varför inte Statens anställda i Västerås hos oss på Malma gård? Och vad skulle behöva tillföras utbildningsmässigt för personalen i så fall? Något att diskutera för en framtida planering.

1.7 7 Organisation, förutsättningar

De olika arbetsgrupperna i Gröna Arenor består av styrgrupp och referensgrupp.

Styrgruppen består av Susanne Falk metodutvecklare på kompetenscentrum för Hälsa och projektledare i Samordning för arbetsåtergång - SAM, Göran Thunberg arbetsmarknadsstrateg i Västerås stad, Bo Simonsson utredare på Kompetenscentrum för Hälsa, Alf Utterman samverkansansvarig på Försäkringskassan, Lottie Thors konsulent på Socialkontor Ekonomi, Anne-Charlotte Silvano sektionschef på Arbetsförmedlingen, Jörgen Gustafsson enhetschef AMA och Bente Hollås projektledare för Gröna Arenor också AMA. Adjungerande är också Ann-Kristin Ekman från Samordningsförbundet.

Samarbetet i styrgruppen är fortsatt lärorikt och energigivande. Möten hålls en gång var annan månad. Dock är inte socialkontorets representant med så ofta, vilket är synd. Enhetschef Jörgen Gustafsson håller i mötena, deltagarläget beskrivs och respektive deltagare delger aktuell situation på respektive myndighet. Vid varje tillfälle diskuteras våra olika erfarenheter och hur vi kan utveckla samarbetet mellan organisationerna.

Referensgruppen som bildats består av Susanne Berlouise från arbetsförmedlingen, Anna Billgård konsulent på AMA, arbetsledare Per Axell och Bente Hollås projektledare, som också håller i mötena. Dessa möten hålls en gång per månad, då ärenden diskuteras och alla deltagarnas situation går igenom, dessa möten underlättar arbetet för oss alla och är också viktiga, då alla uppdateras om nuläget. Om en deltagares tid i projektet börjar gå mot sitt slut diskuteras vilka nya möjligheter som finns och en gemensam plan görs, utifrån det som finns att erbjuda deltagaren.

I referensgruppen bör även en representant från Socialkontor Ekonomi finnas med, vilket också kommer att tas upp på nästa styrgruppsmöte.

Det faktum att En väg in praktiserar mellan AMA och projektet, har varit värdefullt och smidigt. Det innebär att vi haft bara en konsulent kopplad till projektet; Anna Billgård, som är kontaktperson för handläggarna på de olika myndigheterna, då en ny deltagare är på gång in. Anna tar

kontakt med projektledaren och ett möte bokas in, där deltagaren, anvisande handläggare, konsulent, arbetsledare och projektledare deltar.

När det gäller tidplanen så är vi nu i fatt med det vi planerade för 2012 i projektet.

Vad gäller extern medbedömning, så har det ännu inte blivit av. Det är en fråga att ta upp och diskutera på nästa styrgruppsmöte.

1.8 8) Organisationens genomförande och process

Då arbetsprocessen pågått i ett år nu, så börjar vi få in en kontinuitet i arbetet och en bra samverkan med övriga parter har formats. Flest deltagare har kommit från AF och SKE. Dock har inte så många kommit ifrån Försäkringskassan ännu och heller inte ifrån Landstinget, kontakt håller på att upprättas här. När det gäller Socialkontor Ekonomi, så har det varit svårt att få med dem i Styrgruppsmöten och på Processdagarna som vi haft. En önskan finns också att en handläggare ifrån SKE ska delta i Referensgruppen för Gröna Arenor.

Mötesrutinerna fungerar mycket bra vid inskrivning av nya deltagare även om det ibland är svårt att få till mötestider som passar alla inblandades kalendrar p.g.a. tidsbrist. När vi skriver in en ny deltagare nu, så passar vi på att boka in ett uppföljningsmöte i sittande möte, för att det ska passa alla bättre och inte dra ut för mycket i tiden.

Vi jobbar hela tiden med att prova nya sätt att lösa problem och olika situationer som uppstår men med Alnarpsmetoden i åtanke och med ett lösningsfokuserat förhållningssätt. En inventering av vilka andra rehabiliteringsträdgårdar som finns, både i Sverige och i övriga Europa pågår, där Alf Uttermalm FK och Bo Simonsson på LTV är engagerade. Ett nätverk ska skapas, kanske med Västerås som sammanhållande länk, det vore spännande!

Kontakt är tagen med en rehabiliteringsträdgård i London; Gardening leave, dit traumatiserade soldater som varit i strid kommer. Med tanke på att vi får allt fler människor till Sverige som upplevt krig, vore ett samarbete med dem också intressant.

Arbetet med att fylla i självskattningsformuläret för deltagarna angående upplevt mående och upplevd närhet till arbetsmarknaden pågår och insamling av resultaten görs av Bo Simonsson LTV.

1.9 9) Resultat och effekter organisationen

Då vi nu är halvvägs in i projektet har vi börjat planera för hur implementeringen ska se ut efter projekten i verksamheten. En idé är att om möjligt förlänga Gröna Arenor till en omgång till och fortsätta utifrån det vi lärt oss hittills. Vi ser t.ex. att flexibel tid i projektet för deltagarna varit väldigt positivt, det har gjort att deltagarna haft bättre möjlighet att övergå till annan verksamhet utan uppehåll så att de sluppit sitta hemma ett par månader tills praktik eller jobb varit möjligt.

Att inte alla deltagare kommit samtidigt, har också betytt att vi haft större möjlighet att ta emot personerna mer personligt. Tillfälle har getts att vara på tu men hand i arbetet, i bilen då t.ex. kläder ska provas och köpas. De ”gamla” har tagit hand om de nya deltagarna i arbetssituationen som faddrar. Detta har varit en trygghet för den nya deltagaren men det har också betytt ett ansvarstagande för den som valt att vara fadder, som också ger erfarenhet och självförtroende.

Kontakt är tagen med Askövikens Naturskola och formerna för ett samarbete diskuteras fram. Även Vallbys friluftsmuseum är aktuellt för ett samarbete.

När det gäller AMAs organisation så har fler möjliga vägar för nya deltagare blivit möjligt, i och med att Malma gård tillkommit med de olika projekten och den gröna rehabiliteringen. Det faktum att deltagarna i projektet Rum för Växande har OSA- anställning, Knuts deltagare kommer ifrån SKE och är unga vuxna mellan 18 och 29 år och att Gröna Arenors deltagare anvisats från SKE och AF med olika försörjningsformer, innebär det att många människor med visst grönt intresse kan komma hit för arbetsträning och rehabilitering så även för de anvisande

myndigheterna att en ny väg mot arbetsmarknaden blivit möjlig för fler i och med att Gröna Arenor finns.

När det gäller budgeten så är vi nu i fas i projektet för 2012 och ekonomin har varit i balans under halvåret.

Planer finns också för att bilda ett nätverk för verksamheter som arbetar med grön rehabilitering, både lokalt, nationellt och kanske även internationellt.

En spridningskonferens ska planeras till hösten och funderingar finns redan om vem som skulle kunna vara ”dragplåster”, Kungen kanske eller varför inte arbetsmarknadsministern?

Reflektion:

För att riktigt veta hur projektet fallit ut borde deltagarna följas upp efter sex månader, ett år och sen kanske efter två år, för att se vad som hänt och hur det gått för dem.

1.10 Bilagor:

- 1) Fallbeskrivningar (ej offentliga)
- 2) Utvärdering från *Utredning och Statistik* på Konsult och Service