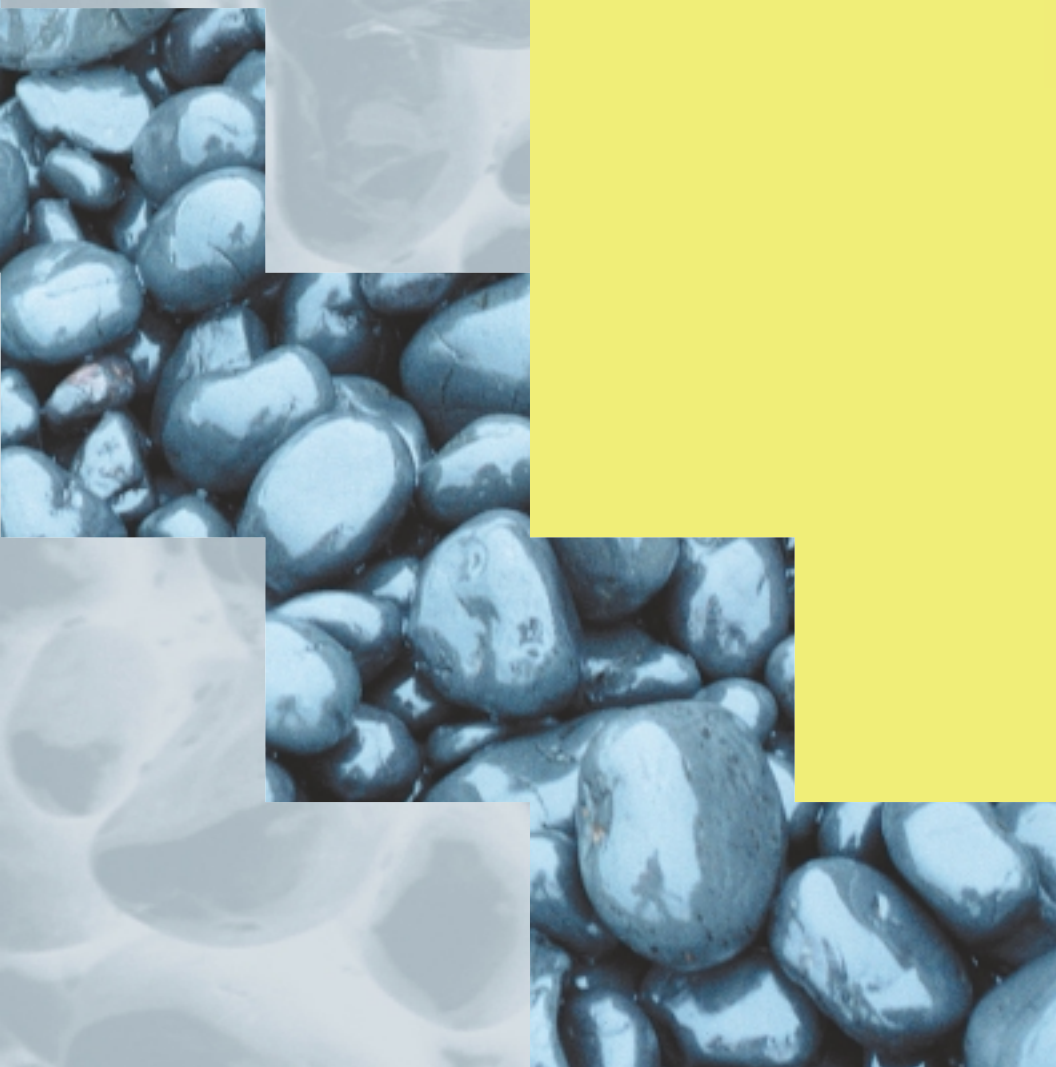


ERFARINGER FRA EVALUERINGEN AF DEN GRØNNE JOBPULJE

# Sociale aspekter i grønne job

CENTER FOR ALTERNATIV SAMFUNDSANALYSE



ERFARINGER FRA EVALUERINGEN AF DEN GRØNNE JOBPULJE

# **Sociale aspekter i grønne job**

CENTER FOR ALTERNATIV SAMFUNDSANALYSE



## SOCIALE ASPEKTER I GRØNNE JOB

Den Grønne Jobpulje har givet tilskud til projekter, hvor der udover at fremme en generel miljø- og beskæftigelsesmæssig indsats, har været fokus på bredere sociale aspekter. Som et led i evalueringen af Den Grønne Jobpuljes virke fra 1997-2000 har CASA udvalgt 5 projekter med et socialt islæt. Hensigten med dette hæfte er både at evaluere projekterne og give kommende projektmagere mulighed for at lære af erfaringerne fra de 5 projekter. I et samfundsmæssigt perspektiv er det naturligt at koble den offentligt betalte indsats til fremme af miljø med muligheder for at hjælpe ledige i gang. Omvendt vil det være naturligt i højere grad at tænke miljø ind i den ordinære indsats for beskæftigelse.

## GRØNNE JOB MED EN EKSTRA GEVINST

Formålet med Den Grønne Jobpulje er at forbedre miljøet ved at skabe nye arbejdspladser indenfor miljøområdet. Jobpuljen skal primært fremme skabelsen af nye, ordinære, varige job på miljøområdet. Men puljen skal også fremme opkvalificering af arbejdskraften, samt tværgående koordinering og rådgivning.

En række projekter, der bygger på en kombination af aktivering eller jobtilbud og ordinære job inden for miljøområdet, er gennem perioden 1997-2000 sat i gang eller udviklet med midler fra jobpuljen.

Støttede miljøprojekter med sociale aspekter omfatter mange forskellige arbejdssteder, som f.eks. cykelværksted, institutioner til både børn og ældre, skovdrift, centre til arbejds træning, produktion og oparbejdning af økologiske fødevarer, affald/genbrug og grønne gårdmænd.

Jobpuljen har i perioden 1997-2000 givet 39 mio. kr. i støtte til 59 miljøprojekter, hvori der også indgår sociale aspekter. I de næste 4 år (2001-2004) er 14 mio. kr., ud af et samlet støttebeløb på ca. 28 mio. kr. årligt, bundet til at styrke indsatsen for grøn beskæftigelse i relation til det rummelige arbejdsmarked.

## 5 MILJØPROJEKTER MED SOCIALE ASPEKTER

Her præsenteres 5 udvalgte miljøprojekter med sociale aspekter, som har fået støtte fra jobpuljen.

Hensigten er på den ene side at evaluere indsatsen, og på den anden side at give Den Grønne Jobpulje, bevillingsmodtagere og kommende ansøgere mulighed for at kigge projektmagerne over skulderen: Hvad gik godt – hvad gik skidt? Hvad skal

jeg passe på – hvor kan det måske gøres bedre?

- Københavns Revacenter, etablering af serviceordning for bycykler som tilbud i jobtræning og arbejdsprøvnin g
- Skov- & Naturstyrelsen, opkvalificering af skovarbejdere med ansættelse af ledige som vikarer
- Rønne Kommune/Vibegård, udvikling af økologisk produktions-, forarbejdnings- og distributionsenhed m.h.p. kommercialisering kombineret med aktiveringsarbejde
- Nordjyllands Amt/Revalideringscentret Binderup, omlægning til grøn institution med integrering af bæredygtighed i undervisning og kursusvirksomhed, der indbefatter arbejds træning i praktik og udslusning til arbejdsmarkedet
- Skørping Kommune/Blenstrup kultur- og aktivitetscenter, utraditionel grøn integreret institution med skånejob

## DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Det rummelige arbejdsmarked er et arbejdsmarked, hvor det sociale ansvar bliver taget alvorligt. Det rummelige arbejdsmarked betyder, at der skal være plads til alle på arbejdsmarkedet – også til personer med begrænset arbejdsevne. Ideen med det rummelige arbejdsmarked er:

- at forebygge, at personer udstødes fra arbejdsmarkedet,
- at fastholde de personer, der er i risiko for at miste fodfæste på arbejdsmarkedet,

- at integrere personer, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet,
- at integrere personer, der har svært ved at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Nogle af de centrale instrumenter i det rummelige arbejdsmarked er: Aktivering, revalidering, arbejdsfastholdelse af sygedagpengemodtagere, fleksjob, skånejob samt andre jobtyper med løntilskud.

## KOMPETENCEUDVIKLING OG STØRRE LIVSKVALITET

Udbyttet for de aktiverede ledige og de medarbejdere, som har fået mulighed for et længerevarende efteruddannelsesforløb i projekterne, har typisk været:

- Personlig opkvalificering,
- orden og struktur på dagligdagen,
- konkrete nye kompetencer,
- socialt samvær og gode kolleger,
- mere motivation, større livskvalitet, og selvværd.

Der er ingen tvivl om, at projekterne på det menneskelige plan har givet de involverede et løft. Det giver de aktiverede mulighed for at bidrage med en indsats.

En del af de aktiverede, dvs. typisk personer, der har været længe på kontanthjælp, har store personlige problemer at slås med. For dem er succesmålene:

- meningsfuldhed,
- selvrespekt,
- fællesskab og optimisme.

Nogle af dem har lang vej igen, før de når til et ordinært job. Men deltagelsen i projekterne sætter nogle positive processer i gang.

## Ordbog for det rummelige arbejdsmarked

*Almindelige aktivering* er for bistandsklienter, der alene har det problem, at de ikke har noget arbejde. Aktiveringen kan bestå i jobtræning, uddannelse eller jobrotation.

*Arbejdsprøvning* er for folk, der har et fysisk eller psykisk problem. Det er en prøvning, der skal afklare deres erhvervsevne.

*Fleksjob* er beregnet på personer, som har en tilknytning til arbejdsmarkedet, men som har fået reduceret deres arbejdssevne.

*Jobrotation.* Private eller offentlige arbejdsgivere kan i forbindelse med beskæftigedes midlertidige fravær aftale jobrotationsordninger med arbejdsformidlingen eller kommunen, hvor ledige erstatter beskæftigede.

*Jobtræning* er et tilbud til ledige om arbejde hos en offentlig eller privat arbejdsgiver. Arbejdsgiveren modtager løntilskud i en periode. Jobtræning kan kombineres med uddannelse.

*Puljejob* er for ledige dagpengeberettigede a-kassemedlemmer, som er i aktiv periode. Den ledige skal selv finde puljejobbet, der kan oprettes hos offentlige arbejdsgivere.

## FREMMER MILJØINDHOLDET MOTIVATIONEN?

Miljøindholdet i aktivering, jobtræning eller skånejob resulterer i tilfredse kursister og medarbejdere, lyder det fra projektlederne. Men det grønne er ikke noget, som de involverede selv tænker meget over. De ledige, som kommer i arbejde, jobtræning eller aktivering, fortæller, at de ikke er så opmærksomme på miljøvinklen i arbejdet. For dem er det tilfredsstillende at lave noget meningsfuldt. Miljøindsatsen kan dog være medvirkende til at gøre arbejdet meningsfyldt.

## FLERE I ARBEJDE

I 4 af de 5 projekter er formålet at skabe både nye ordinære job og støttede ansættelser eller aktivering/jobtræning af ledige. I det femte projekt er målet ikke at skabe nye ordinære job. Her er målet opkvalificering af fastansatte medarbejdere og via ansættelse af ledige i jobrotation at sikre, at det normale arbejde fortsat udføres.

De 4 projekter har tilsammen skabt 11 nye arbejdspladser på ordinære vilkår og 4 nye job på støttede vilkår som fleksjob eller skånejob. Det betyder, at der stort set er skabt de job, som var forudsat ved jobpuljens bevillinger.

Det er endnu for tidligt at konstatere, om der kommer flere nye job i forlængelse af projekterne som følge af ekspansion og/eller kopiering af ideerne andre steder. Det er også uvist, om de nye job bliver varige. De nye job er primært skabt i offentlige institutioner, så det vil i et vist omfang være nødvendigt med nye offentlige midler til at videreføre aktiviteterne.

## KUN FÅ PRIVATE VIRKSOMHEDER

Enkelte private virksomheder har også haft et socialt aspekt med i deres projektansøgning, fx Genbyg – Økologisk Tømmerhandel i København. Her blev ideen med ansættelse af ledige og folk i særlig aktivering dog opgivet. Det skyldes, at det var nemmere at få startet virksomheden op med folk, som i forvejen var fast tilknyttet arbejdsmarkedet.

Ved aktivering får man måske ikke en 100 procent arbejdskraft. Det går lidt langsommere. Det kan derfor være nemmere at ansætte ledige og folk i særlig aktivering i offentlige institutioner eller veletablerede virksomheder end i nystartede virksomheder.

I skovarbejderprojektet bliver det nævnt, at der er meget administrativt arbejde forbundet med ansættelse af ledige i aktivering. Dette kan være en hindring for en større udbredelse i private virksomheder.

Evalueringen af Grøn Aktivering i Vejle, hvor tilskuddene til miljøprojekterne administreres af den regionale arbejdsformidling, viser, at de private virksomheder, der har fået støtte, generelt har haft god gavn af deres nye medarbejdere, og har fået styrket deres miljøindsats.

Sådan har det ikke været i projektet om arbejdsmarkedsintegration i revalideringscentret Binderup i Nordjylland. Her fortæller de involverede virksomheder godt nok om positive erfaringer med folk i praktik, men miljøvinklen mangler. Og det er svært at skaffe virksomheder til praktikforløbene. En af grundene kan være, at de ledige i Binderup er svagere, end de folk, som deltog i miljøstyringsprojekterne i Grøn Aktivering i Vejle, som var højt uddannede ledige bl.a. ingeniører.

Med større social forståelse og ansvar i de private virksomheder vil mulighederne for at finde gode aktiveringstilbud og støttede job forhåbentligt blive bedre. Men det kræver udvikling og måske nye strukturer for samarbejdet og opbygning af netværk á la det i Vejle-regionen, hvor AF samarbejder med Green Network om gode miljøprojekter.

Ifølge Social Årsrapport 2000 er halvdelen af fleks- og skånejob placeret i den private sektor, mens den anden halvdel er placeret i stat, amter og kommuner. Når de fleste projekter med en social vinkel, der er støttet af jobpuljen, ligger i offentligt regi, kan det skyldes, at det især er offentlige myndigheder eller institutioner som fx revacentre, der medvirker til etablering af fleks- og skånejob – også i de private virksomheder.

## VÆRKTØJER BØR UDVIKLES

Der er kun i begrænset omfang konkret viden om fremtiden for de ledige, som gennem projekterne er kommet i job eller jobtræning. Hvorvidt de fortsætter i job eller i uddannelse efter projekterne, kan der ikke sige noget konkret om. Projekterne følger som regel de aktiverede videre til næste skridt i deres handlingsplan, men der sker ikke en samlet opfølgning i hvert af projekterne.

Projektlederne antyder, at flere ledige kommer i arbejde eller uddannelse efter at have været med i de grønne projekter end ved andre aktiverings-tilbud. Men det er ikke tilstrækkeligt underbygget med data fra disse 5 projekter.

Projektlederne siger samtidig, at de ledige bliver dårligere og dårligere fungerende i takt med, at arbejdsløsheden generelt er faldende – de som skal aktiveres og indsluses på arbejdsmarkedet eller i uddannelser er "tungere" folk.

Gennem projekterne i jobpuljen afprøves nogle muligheder, hvor miljøindsatsen kobles med en indsats for beskæftigelse for nogle af de grupper, der af forskellige årsager er kommet i klemme i samfundet. Projekterne dækker en vifte af indsatsområder, hvor samfundet kan have god gavn af det dobbeltsidede formål.

Der findes ikke statistikker, som belyser sammenhængen og succesraterne, når man kobler miljøprojekter med de sociale aspekter for aktivering og jobtræning. Det ville være ønskeligt, hvis der blev udviklet bedre værktøjer til at vurdere effekterne på den sociale indsats.

## Ordbog for det rummelige arbejdsmarked (fortsat)

*Revalideringen* er erhvervsrettede aktiviteter eller økonomisk hjælp, således at personer med begrænsning i arbejdsevnen kan fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet. Målet er, at den pågældendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres.

*Servicejob* er for ledige over 44 år, som har været arbejdsløse i en længere periode (min. 1 1/2 år). Et servicejob kan oprettes af kommuner, amter og selvejende institutioner for at forbedre den offentlige service. Et servicejob kan være et alternativ til jobtræningsforløb eller aktiveringskurser.

*Skånejob* er for førtidspensionister, som kan varetage et arbejde på særlige vilkår.

*Særlig aktivering* er for dem, der betegnes som udstødningstruede af samfundet. Det betyder, at de også har andre sociale problemer end det, at de ikke har et arbejde.



## SUCCESS MED SERVICEORDNING FOR BYCYKLEN

Bycyklerne er som alternativ til biler og busser en miljømæssig gevinst. Serviceordningen betyder, at antallet af defekte bycykler ude af drift er mindsket. Med et rullende værksted, hvor småreparationer udføres rundt om i byen, spares transporten frem og tilbage til værkstedet. Indkøb er så vidt muligt baseret på genbrug.

Der har siden november 1997 fast været ansat 2-6 medarbejdere, og cirka 150 kursister fra Revacentret er gennem projektperioden kommet i arbejde eller i gang med uddannelse. Det giver større livsglæde og en samfundsmæssig besparelse, når kursisterne bliver i stand til at klare sig selv.

## BYCYKLEN – BÅDE TRANSPORT OG REKLAME

Bycyklen, som blev lanceret i 1995, er miljø- og beskæftigelsesmæssigt et spændende projekt. Bycyklerne kan benyttes i et afgrænset område af København mod en pant på 20 kroner. Der er over 120 stativer med cykler. Bycykelfonden, der står bag bycyklerne, er etableret i samarbejde med Københavns Kommune. Bycyklen, der både er et grønt reklamemedie og et transportmiddel, skal være et let tilgængeligt transportmiddel og et alternativ til biler og busser, som gør det nemt og hurtigt at komme rundt i byen.

## BYCYKLEN MISTER VÆRDI UDEN SERVICEORDNING

Indtil foråret 1997 stod Vestre Fængsel for reparation og vedligeholdelse af bycyklerne. Ordningen var ikke tilfredsstillende, da der konstant var en tredjedel (6-700) af cykler, som ikke var på gaden. Der var problemer med indsamlingen af defekte cykler, og småreparationer kunne ikke laves på stedet, da de indsatte ikke kunne forlade fængslet.

Revacentret indgik i foråret 1997 et samarbejde om en serviceordning med Bycykelfonden og Københavns Kommune. Der gav nogle problemer, fordi Revacentrets kursister kun er der 2-3 måneder. Revacentret havde ikke penge til at ansætte folk, og serviceordningen fungerede ikke godt nok uden fastansatte, der kunne sikre faglig viden og kontinuitet.

Formålet med støtten fra jobpuljen var at sikre, at cyklerne fungerede. Hertil kom det sociale aspekt at få kursisterne fra Revacentret i gang med et normalt liv, hvor de kunne klare et job og forsørge sig selv.

Serviceordningen er baseret på et værksted til de større reparationer og "vinterklargøring" dvs. rengøring, renovering og evt. udskiftning af sponsorskilte. Hertil kommer en kørselsafdeling med biler og udstyr til småreparationer af cyklerne på gaden og afhentning af bycykler uden for bycykelområdet. Serviceordningen betyder, at der er færre bycykler (højest 50-100 stk.) ude af drift. Med reparation på stedet sparer man transporten af cyklerne rundt i byen. Hærværket på cyklerne og antallet af forsvundne cykler er blevet mindre med årene. I perioden april til juli i 1999 er misbruget af cyklerne halveret i forhold til samme periode 1998.

*- Det er væsentligt, at standarden på bycyklerne er høj bl.a. for at forebygge hærværk og ødelæggelser. Bycyklerne udsættes for lidt af hvert.*

*Værkstedet har netop fået omkring 20 afbrændte bycykler ind. Det er utroligt ærgerligt, når bycyklerne på den måde ødelægges, siger Kim Madsen, der har været ansat som projektleder siden 1997.*

Alle indkøb omkring bycyklerne er som udgangspunkt baseret på genbrug. Bilerne er købt fra Teknisk Service og sat i stand, værktøjet er overtaget fra Vestre Fængsel. Der arbejdes på, at de plader, som bruges til reklamer på hjulene af bycyklerne, kan genbruges.

## FLERE I JOB OG UDDANNELSE

Serviceordningen har i projektperioden givet job til 2 personer i 1997 (2 måneder), 6 i 1998 og 5 i 1999 – heraf er én i fleksjob. Alle de ansatte, på nær projektlederen, var oprindeligt arbejdsløse. Flere af de ansatte er tidligere kursister, der nu har etableret sig på arbejdsmarkedet og er blevet medlem af a-kasse og fagforening.

Serviceordningen er ifølge Revacentrets direktør Ejner Jensen et af de bedste tilbud til at skaffe kursisterne i arbejde efter kursusforløb. Han fortæller, at serviceordningen har stor søgning. Kombinationen af reelt arbejde og fremme af miljø sagen er populært. Der har til stadighed været 15-20 kursister, hvilket giver i alt cirka 80 kursister om året. Heraf kommer 70-80 procent i gang på arbejdsmarkedet eller med en uddannelse efter kursets ophør. Det svarer til 60-65 personer om året, og cirka 150 over hele projektperioden.

Kursisterne kommer ind i serviceordningen på forskellige vilkår. Projektets afrapportering angiver, at der i projektperioden har været 30 personer i særlig aktivering og 22 i almindelig aktivering. Af de 30 i særlig aktivering er 9 kommet i almindeligt arbejde, 1 i skånejob, 3 er fortsat i andre projekter. 9 er tilbage på kontanthjælp, og 8 er fortsat i træningsforløb. For de 22 i almindelig aktivering laves der ikke selvstændige statistikker.

*- Forskellen i det samlede antal, der har været tilknyttet ordningen, skyldes, at mange kursister er kommet i praktik i serviceordningen fra andre kurser i Revacentret, fortæller Ejner Jensen.*

*- Det er meget flot, at kun 1/3 fortsat er på kontanthjælp. Succeskriteriet i forhold til folk i særlig aktivering er, at 20 procent forventes at komme videre i fast arbejde, skånejob eller andet træningsforløb. De personer, som kommer i særlig aktivering, er dem, som tidligere "var opgivet" og som ville have fået førtidspension, fortæller socialrådgiver Niels Grønberg, der er ansat i serviceordningen.*



Målet for den enkelte kursist er, at de skal afklare og udvikle deres erhvervmæssige ressourcer. Kursisten skal danne sig et overblik over egne ressourcer. Kursisten skal lægge en plan for fremtiden med udgangspunkt i egne ønsker, interesser og ressourcer.

Succeskriterierne er:

- at den enkelte kursist afslutter sit forløb på centret med en fremtidsplan, som er realiserbar og helst forhåndsgodkendt af kursistens sagsbehandler,
- at kursisten umiddelbart efter opholdet kan påbegynde trin 1 i fremtidsplanen,
- at mindst halvdelen af de gennemførte arbejdsprøvningsforløb fører til arbejde med eller uden tilskud, uddannelse eller anden revalidering.

Af ansøgningen fremgik det, at man forventede, at mindst 50 ledige ville komme i jobtræning. Heraf forventes mindst 30 igen at få fast tilknytning til arbejdsmarkedet. "Laver man en økonomisk beregning set ud fra en samfundsmæssig betragtning vil projektet give en samlet årlig besparelse på mindst 3,5 mio. kroner på sparede dagpenge og bistandhjælp."  
(Fra Revacentrets Mål og Rammer for 1997).

- Flere har fået chaufførjob, andre er gået ind i håndværk eller service, nogle er på cykelværksteder, og én er kommet i lære hos en cykelsmed. De fleste kommer ud i ordinære job, andre som voksenlærling med et økonomisk tilskud fra det offentlige. Endeligt er enkelte i jobtræning bl.a. i fleksjob med tilskud, beretter Kim Madsen. Målet er ikke, at alle skal komme i ordinære job, men at de skal komme videre mod det ordinære arbejdsmarkedet.

### SERVICEORDNINGEN ER ÆNDRET I 2000

Serviceordningen er fortsat i drift, men efter at støtten fra jobpuljen ophørte, er ordningen udskilt som selvstændigt projekt i Revacentret. Serviceordningen koster cirka 2,5 mio. kroner om året. Bicykelfonden betaler en halv mio. kroner om året til lønninger og 3-400.000 kroner til driften af bilerne og forsikringer, mens resten finansieres gennem det sociale projekt i Københavns Kommune. Hertil kommer 3-400.000 kroner til reservedele, der betales af fonden. Københavns Kommune finansierer desuden cykelstativerne og standerne.

Der er på nuværende tidspunkt 3 fuldtidsstillinger (projektlederen, 1 værkfører og 1 kørselsleder), 2 i fleksjob og 1 i skånejob, specielt knyttet til serviceordningen. Derudover er ansat en socialrådgiver og psykolog på halv tid.

Der er fast cirka 20-25 optræningspladser. Hver enkelt har et optræningsforløb på 3-6 måneder. Projektet er ikke længere et rent revalideringsprojekt. Der kommer folk i almindelig aktivering, i særlig aktivering, i arbejdsprøvning og i revalidering.

Alle kursister skal i gennem et 3 ugers introkursus. Her gennemgår en socialrådgiver og en leder med hver enkelt kursist, hvad de har lavet før, og hvorfor de er kommet. Der planlægges et træningsforløb, hvor de selv kan vælge, hvilket værksted de vil tilknyttes. Revacentret har, foruden serviceordningen med cykelværkstedet, træværksted, edb, syværksted, autoværksted m.fl.

### KURSISTER ER BEGEJSTRET

Hanne Ringius er 37 år. Hun begyndte på et halvt års aktivering i HIG (håndværk- og industrigruppen) i slutningen af 1997. Efter 4 måneder kom hun med i kørslen i serviceordningen. Hun har nu i 2 år stået for kørslen. Hanne Ringius blev ansat for midler fra jobpuljen som kørselsleder på helt almindelige arbejdsvilkår.

Hanne Ringius er meget begejstret for sin tilknytning til serviceordningen.

- Da jeg startede i træningsforløb var min tilværelse noget værre rod, fortæller hun.

Nu har hun orden og struktur på sit liv og er meget tilfreds med sit arbejde. Det har haft stor betydning for hende at møde stor tillid og imødekommehed. Hun kom uden meget selvtillid, men fandt hurtigt ud af, at der er mange ting, som hun godt kan klare. På det meget konkrete plan har hun lært at skille og samle cykler og fået stor rutine med kørslen. Men det vigtigste er, at hun har fået struktur og selvtillid. Det sociale miljø i serviceordningen har givet hende tryghed og støtte.

Michael Ovesen på 35 år er kursist, som er i gang med et træningsforløb. Michael blev syg som 18-årig. Han lider af epilepsi. Han er i et træningsforløb som led i revalidering, hvor han startede i HIG. Han

er flyttet over til serviceordningen, fordi han gerne vil ud og køre. Foreløbig er han dog på værkstedet, da han skal være stabil med sin sygdom, før han kan være med i kørslen. Han har lige taget det normale kørekort, så han må køre de mindre biler, når hans sygdom kan holdes stabil. Michael har lært at samle cykler. Han har også lært at stå op om morgenen og komme af sted. Det betyder, at han har fået en hverdag til at fungere.

Mogens Tabar, 52 år, er ansat i fleksjob pr. 1. november. Han er startet som kursist i et træningsforløb 1. juli, fordi han skulle have afklaret, hvor meget han kan tåle at belaste sit ben. Han har slidt i benet som følge af en gammel skade. Han har tidligere været lastbilchauffør, og han har arbejdet inden for entreprenørbranchen med gummiged, gravearbejde og rørlægning – dvs. meget hårdt praktisk arbejde. Han starter på fuld tid. Han skal måske have flere pauser for at skåne foden. Han er mest i cykelværkstedet, men kører også ud en gang i mellem. Han kan slet ikke se sig selv uden noget praktisk at lave, og de teoretiske kurser er ikke noget for ham.

*- Man lærer noget, hvis man selv er interesseret. Jeg har aldrig fået en egentlig uddannelse, men har lært af dem, der var ansat i forvejen, siger Mogens Tabar .*

Han har f.eks. ikke lært at køre gummiged eller de andre store maskiner, men har selv sat sig ind i det med hjælp fra de andre. Han er ikke blevet fyret i de job, han har haft, selv om der ikke lige var nye opgaver. Der var altid andre ting, som han kunne sættes til.

*- Folkene her på værkstedet er til at omgås. Det gælder både lederne og de andre på værkstedet. Om det er et rart og godt sted, er noget man observerer inden for de første par dage, fortæller han.*

## SPONSORERNE UDEBLIVER

Udgangspunktet var, at det ville være nemmere at tiltrække flere sponsorer, hvis serviceordningen, og dermed hele bycykelfunktionen, fungerer tilfredsstillende. Sponsorgrundlaget forventes at kunne fordobles gennem projektet. Det skulle sikre de nødvendige midler til at fastholde en fast skare af medarbejdere i serviceordningen.

*- Det er endnu ikke lykkedes at skaffe de ekstra sponsorer, som Bycykelfonden havde håbet ved starten af projektet. Tværtimod er antallet af cykler faldet fra 2000 i 1999 til 1500 bycykler, fortæller direktøren for Bycykelfonden Stig de Geer.*

Bycykelfonden har nu søgt Erhvervsministeriet om støtte gennem "Møntmidlerne" til køb af 1500 nye cykler. Bycykelfonden søger kun halvdelen af, hvad der er behov for. En fjerdedel skal nemlig betales af egen lomme, mens den sidste fjerdedel skal findes via fundraising. Hvis Bycykelfonden får støtten til købet af bycyklerne, er det hensigten, at sponsoraterne skal betale driften og vedligeholdelsen af bycyklerne.

Bycykelfonden etablerede i august 2000, "Bycykelens venner", der skal hjælpe med at rejse penge. Stig de Geer mener ikke, at bycyklerne har mistet nyhedens interesse. Det viser den store interesse, der stadig er omkring særlige begivenheder, som fonden jævnligt arrangerer.

Bycykelfonden sælger primært bycykelkonceptet, men nedtoner eller glemmer det sociale aspekt. Ejner Jensen mener, at fonden kunne sælge flere sponsorater ved i højere grad at synliggøre og sælge produktet med den sociale vinkel indbygget. Mange virksomheder er blevet opmærksomme på værdien af at vise social ansvarlighed.

### TILSKUD

REVACENTRET I KØBENHAVN HAR MODTAGET 2.750.000 KRONER I STØTTE FORDELT OVER 2 ÅR OG 2 MÅNEDER MED 500.000 KRONER I 1997 (PRIMÆRT ETABLERING), 1.500.000 KRONER I 1998 OG 750.000 KRONER I 1999.

### INTERVIEW

- STIG DE GEER, BYCYKELFONDEN, DIREKTØR
- NIELS GRØNBJERG, SERVICEORDNINGEN, SOCIALRÅDGIVER
- EJNER JENSEN, REVACENTRET, ADMINISTRERENDE DIREKTØR
- KIM MADSEN, SERVICEORDNINGEN, PROJEKTLEDER
- MICHAEL OVESEN, SERVICEORDNINGEN, KURSIST
- HANNE RINGIUS, SERVICEORDNINGEN, KØRSELSLEDER
- MOGENS TAABAR, SERVICEORDNINGEN, KURSIST – ANSAT FLEKSJOB PR. 1.11.00

### LITTERATUR OG MATERIALER

REKLAME- OG OPLYSNINGSMATERIALE FRA BYCYKELFOND, HERUNDER [WWW.BYCYKELFONDEN.DK](http://WWW.BYCYKELFONDEN.DK)



## OPKVALIFICERING AF SKOVARBEJDERE

Skovarbejdere opkvalificeres gennem et længerevarende efteruddannelsesforløb. Cirka 200 skovarbejdere har gennemført eller er i gang med efteruddannelse. 12 af 21 skovdistrikter er i gang, mens 3 er ved at starte. Gennem jobrotation er der kommet 80-85 vikarer i arbejde som erstatning for de skovarbejdere, som er på kursus. Både skovarbejdere og vikarer får et betydeligt kompetenceløft med bl.a. motivation og engagement i eget arbejde og forøget livskvalitet. Skovdriften bliver "grønnere", og på længere sigt forventes der også at komme en økonomisk fordel

## SKOVARBEJDERE FÅR STØRRE ANSVAR

Skov- og Naturstyrelsen (SNS), herunder statsskovdistrikterne, har en særlig forpligtigelse til at tage flersidige hensyn i skovdriften. Siden midten af 1980'erne er der således sket en stor udvikling i skovarbejdernes arbejdsopgaver. De traditionelle produktionsopgaver bortfalder og afløses af grøn skovdrift, naturpleje, og opgaver rettet mod at give publikum flere og bedre oplevelser i skovene. Samtidigt ændres organiseringen af arbejdet løbende – ansvar og kompetencer indenfor flere og flere arbejdsopgaver – overgår fra skovfogeden til skovarbejderne.

Alle distrikterne skal fra år 2000 lave skriftlige planer for årets arbejde, som skal drøftes på lokalt niveau. Medarbejderne skal dermed i højere grad involveres i planlægningen af arbejdet. Det betyder, at de også skal vide mere om økonomi, opfølgning og styring.

*Det er vigtigt for en grønnere drift i skovene, at det ikke kun er ledelsen, men også de enkelte skovarbejdere, der kan tage stilling til skovdriften og vælge de grønnere løsninger. Skovfolkernes arbejde bliver mere helhedsorienteret, og de får større ansvar, fortæller skovfoged Carsten Møller fra SNS.*

## STORT EFTERUDDANNELSES-PROJEKT

SNS har iværksat et større efteruddannelsesprojekt, der er et tilbud til alle statsskovdistrikterne. Formålet med projektet er at opkvalificere de nuværende skovarbejdere gennem uddannelse, mens ledige får job som vikarer og samtidigt opnår kvalifikationer inden for de grønne områder. Hertil kommer, at de ledige aktiveres m.h.p. at få et aktivt arbejdsliv med praktisk arbejde gennem en længere periode.

Efteruddannelsesforløbet for skovarbejderne er på 18 uger. Det har typisk fordelt sig over tre temaer:

- Generel viden og almen uddannelse f.eks. samarbejde og kommunikation
- Grønne arbejdsområder, herunder miljø generelt
- Skovfaglige temaer, herunder økologi

Cirka 200 skovarbejdere har gennemført eller er i gang med efteruddannelsesforløbet. Der er ansat cirka 80-85 vikarer, som i 1/2-1 1/2 års ansættelser gennem jobrotation bliver indført i opgaver omkring naturpleje, grøn skovdrift, kulturmiljø, bygningsvedligeholdelse, friluftsliv og andet i relation til statsskovbrugs drift. SNS er projektleder, men skovdistrikterne står selv for tilrettelæggelse af efteruddannelsesforløbet og ansættelse af vikarerne. Der er i alt 25 skovdistrikter, heraf var to med i et forsøgsprojekt (Over Gærdet 1), og to har været med i tilsvarende projekter. 12 ud af de resterende 21 skovdistrikter i oktober 2000 er begyndt på forløbet, mens tre er på vej.

SNS står for den overordnede økonomi og indholdet i projektet, dvs. antal af skovarbejdere, antal af vikarer, deltagelse af de forventede samarbejdspartnere samt har ansvaret for, at planen og rammerne er som forventet. Skovarbejderne / skovdistrikterne motiveres til frivillig deltagelse. Skovarbejderne i hvert distrikt har indflydelse på sammensætningen af kursusvalg, der også tager hensyn til individuelle forslag. Projektforløbet bliver derfor ikke ens for alle skovarbejderne.

En konsulent fra Skov-skolen er tilknyttet projektet. Han hjælper skovdistrikterne med at få de enkelte dele af projektet på plads, herunder kursusindholdet og de lokale aftaler med AF, arbejdsmarkedsrådene og skolerne. Carsten Møller fra SNS var indtil 1.10.1999 konsulent-ansat på

Skovskolen. Han var desuden med til forprojektet som skovtekniker fra Silkeborg Statsskovsdistrikt.

Uddannelserne opdeles i flere korte forløb, og man undgår at lave kurser på spidsbelastningstiderne. Det er vigtigt, at skovfolkene får de indtægter, der forventes fra skovdriften. Indtægterne kommer især fra pyntegrønt, juletræer og salg af træprodukter samt publikumsaktiviteter. Spidsbelastningerne er foråret, hvor der skal plantes ny skov og i efteråret, hvor der høstes.

Vikarer oplæres, inden de skal fungere som afløsere. Der gives vikartimer i samme omfang, som skovfolkene er på kursus, men vikarerne kan ikke løfte samme opgave som de faste. Der er derfor opgaver, som ikke bliver løst i perioden, men det må ikke gå ud over indtjeningen. Målet er, at skovfolkene på sigt skal blive bedre og mere motiveret som følge af større indflydelse på arbejdet, og at de derved kan indhente det forsømte.

*- Nogle af skovfogederne var lidt betænkelige ved vikaransættelserne. I projektet var det forudsat, at det i forhold til lønmidler skulle være omkostningsfrit for skovdistrikterne at deltage, men der er ikke kompensation for tabt indtjening. Flere af skovfogederne var bekymret for, om de vikarer, som de ville få, var gode nok. De har flere kedelige erfaringer med folk i puljejob og støttet ansættelse, som var "placeret. Det var vigtigt, at det var folk, som ønskede at komme ud i netop dette arbejde, fortæller Dennis Robertson, der har været koordinator på den lokale gennemførelse af projektet for Tisvilde Skovdistrikt. I skovdistriktets projekt har de annonceret i lokalavisen efter ledige, mens det lokale AF-kontor har henvist en enkelt ledig.*

Projektet er startet i foråret 1998 og skulle være afsluttet ved udgangen af 2000.

*- Det samlede projekt er ikke kommet så langt som forventet.*

*Udgangspunktet var, at stort set alle skovdistrikter nu skulle være færdige eller i gang med et efteruddannelsesforløb. Forsinkelsen skyldes primært de stormskader, som opstod i skovene i december 1999. F.eks. var Sønderjyllands 4 skovdistrikter hårdt ramt af stormskaderne, og her havde mindst to af distrikterne planer om at deltage i projektet før stormene, beretter Mads Jakobsen fra SNS.*

Målet er, at 300 ud af de i alt cirka 850 skovarbejdere, der er ansat i statsskovdistrikterne, skal gennemføre efteruddannelsesforløbet, og at cirka 130 vikarer kommer i arbejde som erstatning for skovarbejderne.

## NYE KOMPETENCER OG STØRRE LIVSKVALITET

John og Jørgen, der har været ansat som skovarbejdere i Tisvilde Skovdistrikt, i henholdsvis 6 1/2 og 17 år er enige om, at det længere kursusforløb har været givtigt. De har fået meget ud af kursusforløbet, som 21 ud af distriktets 25 skovarbejdere har deltaget i. De har bl.a. lært en del om kvalitetssikring, edb, blokhusbyggeri og bygningsvedligeholdelse, som også er en del af skovarbejderen's arbejde. De har fået et stort personligt udbytte, og de vil gerne anbefale andre at deltage i et tilsvarende forløb. De peger særligt på de "bløde" kurser, der handlede om personlig udvikling.

*- Det er ikke kurser, vi selv ville have valgt, men det er godt at være åben for ny inspiration. Det er først og fremmest blevet mere motiverende at gå på arbejde, og så øger det livskvaliteten,* lyder det fra de to skovfolk.

Selvom en af lederne var modstander af f.eks. pc-kurser, som han mente var irrelevante for skovarbejderne, bruger arbejderne nu fritiden til at søge på internettet – også omkring faglige problemstillinger. Jørgen nævner bl.a., at han har søgt information om hussvamp på internettet. Det kunne han ikke have gjort tidligere. John indskyder, at det også betyder udgifter for skovfolkene. De må nemlig investere i pc'ere derhjemme for at holde deres nye kunnen ved lige.

*- Ordningen med vikarer, der er gået ind i det daglige arbejde, har fungeret godt. Stort set alt skovarbejde er blevet lavet, selvom næsten alle skovarbejderne i Tisvilde Skovdistrikt har deltaget i efteruddannelsesforløbet,* fortæller John og Jørgen.

På spørgsmålene om, hvad der har været af problemer eller negative forhold, angiver skovarbejderne, at der er brug for flere folk i skovene. Derfor er det ærgerligt, at vikarer skal stoppe igen.

Egon er 53 år. Han er typograf, men har været ledig i 3-4 år. Han har det senest år været på VUC-kurser. Han blev af Arbejdsformidlingen spurgt, om han ville arbejde med natur, fordi der var dette projekt i Frederiksværk. Han var meget interesseret i fugle og skoven, så han svarede ja, selvom han ikke vidste noget om skovdrift.

Pia, 39 år, har været ledig i et år. Hun har tidligere arbejdet i daginstitutioner. Hun så en annonce i lokalavisen og søgte jobbet som vikar. Både Egon og Pia startede i jobtilbud, men blev derefter ansat på almindelige vilkår som skovarbejdere for et år. Fra starten var de på et 2 ugers kursus på skovskolen, og de har været en uge på kvalitetskursus (ISO 9000). Det sidste virkede ikke helt meningsfyldt set i lyset af, at de ingen kendskab havde til skovdrift.

Vikarerne har begge været meget glade for forløbet. De har lært en masse praktisk om skovarbejdet, som er mere alsidigt, end man umiddelbart tror. De lægger meget vægt på, at der er et godt kammeratskab blandt skovarbejderne.

*- Selvom man i skoven arbejder meget alene, så føler man sig ikke alene,* fortæller Pia.

Som kvinde skulle man lige ses lidt an. Men da hun først havde vist, at hun kunne tage fat, var der ikke problemer, selvom det er en mandsdomineret verden.

Egon har stort set gået fast sammen med en af de andre vikarer. Han sætter stor pris på, at der har været plads til at snakke om, hvad der skete i skoven og livet uden for.

*- Skovfolkene er slet ikke så dumme, de har god indsigt i, hvad der foregår uden for skoven,* lyder det ironisk fra Egon, der er faldet godt til i miljøet.

De fortæller, at de indimellem har fået lov til at lave nogle af de mindre favorable opgaver. Men det er ok.

Begge er meget positive og ville gerne være fortsat.

Ansættelserne for Egon og Pia er lige stoppet. Ingen af de to har endnu fået nyt arbejde. De mener selv, at de kan indgå i f.eks. parkafdelinger i kommuner og amter eller andre job med natur- og miljøindhold. Egon vil måske selv opsøge amtet eller en kommune for at høre, om han kan få et arbejde – måske i et nyt aktiveringsprojekt. Det kan være nemmere at få et job, hvis man på den måde har en pose penge med. Pia vil gerne på gartneri. Hun nævner, at hun måske også kan komme i en daginstitution igen. Hun har lært meget om naturen (træer, dyrene og deres adfærd), som hun også kunne have glæde af i f.eks. en skovbørnehave.

- Af de 9 vikarer, vi har haft, har en efterfølgende fået arbejde på en planteskole. En er i gang med HF-studier, hvilket var planlagt før vikariatet. Men så vidt jeg er orienteret, så er de andre tilbage i ledigheden, fortæller Dennis Robertson.

Han regner dog med, at det kun er et spørgsmål om kort tid, før de fleste af de andre får arbejde. En er tæt på pensionsalderen og kommer nok ikke i job igen.

- Ingen af vikarerner fortsætter i ansættelse i SNS, men det skyldes primært, at styrelsen pga. nedskæringer ikke kan genbesætte stillinger, der bliver ledige. Der har været vilje og interesse for at ansætte flere af vikarerne, beretter Mads Jakobsen.

## ET VELLYKKET PROJEKT UDEN STORE PROBLEMER

- Erfaringer fra det første projekt holder stik. Det motiverer skovfolkene med engagement og indflydelse på eget arbejde. De har lyst og evner til at deltage i planlægningen og ledelsen. Der er skabt basis for bedre og mere konstruktiv dialog i dagligdagen til løsning af almindelige problemer i arbejdsforholdet. Skovfolkene har fået større forståelse for, at der både er ledelses- og medarbejdersynspunkter, fortæller projektleder Poul Ravnsbæk fra SNS.

Der har været mindre afvigelser, f.eks. har AF ikke deltaget i samme omfang som i Over Gærdet I. Vikarerne har været ansat længere end forudsat. Det skyldes dels, at AF har krævet et længere ustøttet forløb for vikarerne for at være med. Dels skyldes det, at det er blevet lidt sværere at finde vikarer hvorfor de, som ansættes, bliver længere. Når det er sværere at finde vikarer kan det være

fordi, at der er færre ledige end under forsøgsprojektet. Det har også været lidt tungere at få de lokale forhandlinger på plads, end det var forudsat i tidsplanen. Det tager længere tid end i forsøgsprojektet. Ændringerne betyder, at SNS selv må betale en større del til projektet end forventet.

Der er lavet en midtvejsevaluering for det samlede projekt i SNS, der efter Poul Ravnsbæks udtalelser er overvejende positiv. Nogle kurser/uddannelser har ikke levet op til forventningerne. Det har bl.a. været et spørgsmål om kurserne i tilstrækkeligt omfang har været målrettet skovfolkene. Der har ligeledes været en vis uklarhed om, i hvilket omfang distriktslederne skal deltage i kurserne.

- Der har kun været mindre problemer i vores projekt. I starten med at motivere både lederne og skovarbejderne. Det er vigtigt, at ledelsen går foran. Det er dem, der skal trække det store læs med organiseringen. Der er meget administrativt arbejde, f.eks. hundredevis af blanketter og opgørelser til a-kasser mm. Det er ikke noget, man skal gå ind i, hvis man ikke tror på det. Det er et stort puslespil, som skal gå op, siger Dennis Robertson.

Man er p.t. ikke kommet så langt, at det kan konstateres, at skoven har det bedre, men det kommer.

Det viser resultaterne fra forprojektet, er den optimistiske melding fra styrelsen.

### TILSKUD

PROJEKTET HAR SØGT OG FÅET 3,6 MIO. KRONER I TILSKUD. DE SAMLEDE OMKOSTNINGER TIL PROJEKTET ER BEREGET TIL 56,3 MIO. KRONER AF DET SAMLEDE BUDGET UDGØR KONSULENTHONORAR OG KURSER CIRKA 600.000 KRONER RESTEN ER LØNMØSTNINGER TIL FASTE MEDARBEJDERE PÅ KURSUS, SAMT VIKARER I BÅDE ORDINÆRE OG STØTTEDE JOBS. UDØVER TILSKUDET FRA JØBPULJEN ER DER I PROJEKTET REGNET MED, AT DER KOMMER CIRKA 23 MIO. KRONER I STØTTE FRA BL.A. AF I FORM AF UDDANNELSESYDELSE FOR DE FASTE MEDARBEJDERE, REFUSION AF PULJEJOB, SAMT REFUSION FRA STATEN TIL UDDANNELSESORLOV.

### INTERVIEW

- POUL RAVNSBÆK, SKOV- OG NATURSTYRELSEN, PROJEKTLEDER, FORSTFULDMÆGTIG
- CARSTEN MØLLER, SKOV- OG NATURSTYRELSEN (INDTIL 1.10.99 KONSULENT PÅ SKOVSKOLEN)
- MADJAKOBSEN, SKOV- OG NATURSTYRELSEN, FORSTFULDMÆGTIG
- DENNIS ROBERTSON, TISVILDE SKOVDISTRIKT, SKOV- OG LANDSKABSINGENIØR
- JOHN OG JØRGEN, TISVILDE SKOVDISTRIKT, SKOVARBEJDERE
- EGON OG PIA, TISVILDE SKOVDISTRIKT, VIKARER

### LITTERATUR OG MATERIALER

- "OVER GÆRDET" – PROJEKTRAPPORT VEDR. ROTATIONSPROJEKT FOR SKOVARBEJDERE OG SKOVARBEJDERVIKARER VED SILKEBORG OG PALSGAARD STATSSKOVDISTRIKTER, 1996-97
- "EVALUERINGEN AF JOBRROTATIONSPROJEKTET "OVER GÆRDET", SKOVSKOLEN, JANUAR 1998
- AFSNIT FRA "VEJLEDNING OM STRATEGISK OG SYSTEMATISK KOMPETENCEUDVIKLING I STATENS INSTITUTIONER", FINANSMINISTERIET, JUNI 2000
- "OVER GÆRDET", TISVILDE OG KRONBORG STATSSKOVDISTRIKTER, KURSUSPLAN FOR HOLD 2
- TISVILDE STATSSKOVDISTRIKT, "GRØNT REGNSKAB OG ÅRSBERETNING 1999"
- ARTIKLER OM PROJEKTET



## ØKOLOGI OG SELVFORSYNING ER VEJEN TIL FLERE JOB

Vibegaard er Rønne Kommunes beskæftigelsescenter, som siden midten af halvfemserne har udviklet sig til kommunens grønne center. Økologisk grøntsags-, blomster- og krydderurte dyrkning samt miljøvenlig renovering af gården er to af de centrale aktiveringsprojekter. Her indgår aktiverede i projekter med et reelt arbejds- og opkvalificeringsindhold.

## VÆKSTHUS FOR GRØNNE IDEER

Vibegaard søger at udvikle nye grønne job og projekter, som så overtages af private. Projekter, som skaber arbejdspladser og bidrager til selvforsyning på Bornholm. Indtil videre uden held. Men flere af projekterne har vist sig økonomisk bæredygtige, så man regner med, at det nok skal komme. I år 2002 forventer man at have skabt i alt 6-8 blivende job. Dette bl.a. som resultat af Den Grønne Jobpulje-støtte over 3 år på 1,2 mio. kroner

I væksthuset på Vibegaard i Rønne Kommune står et væld af forskellige økologiske spirer, som hjælpes på vej, indtil de skal sælges som levedygtige økologiske blomster og krydderurter.

Vibegaard – Rønne Kommunes grønne beskæftigelsescenter – er i sig selv et væksthuis for grønne ideer, som gøres modne til selv at stå på egne stilke. Grønne ideer og projekter udvikles, og målet er, at de levedygtige projekter skal overtages af private og således skabe varige grønne job på Bornholm. Samtidigt skal de aktiverede have gode oplevelser i form af meningsfyldt arbejde og nye færdigheder, som kan bruges efter aktiveringen på Vibegaard. Af kommunens omkring 600 kontant-hjælpsmodtagere er godt 200 aktiverede tilknyttet projekterne på Vibegaard, som er Rønne Kommunes åbne aktiveringstilbud.

Det er dog ikke altid lige nemt at privatisere en god, grøn idé på Bornholm, men Grøn koordinator Poul Larsson oplever sikre tegn på, at interessen for økologi og miljø er spirende.

## ET VÆLD AF PROJEKTER OG INITIATIVER

Vibegaard er en 100 år gammel fir-længet bindingsværksejendom, som i 1978 blev købt af Rønne Kommune. I 1990 besluttede kommune, at anvende gården som beskæftigelsescenter for kommunens kontant-hjælpsmodtagere. Social- og Sundhedsforvaltningens Job- og Uddannelsesformidling er ansvarlig for Vibegaard og dens aktiviteter, og afdelingen har i dag selv til huse på gården.

Jens Pihl, som er leder af Projektafdelingen fortæller:

*- Aktiviteterne på Vibegaard er siden starten blevet mere og mere grønne, og med ansættelsen af Poul Larsson som Grøn Koordinator i 1999 er der yderligere kommet fart på den grønne udvikling. Vibegaard fungerer i dag som Rønne Kommunes grønne center, hvor udvikling af grønne projekter og aktivering går hånd i hånd.*

Projekterne omfatter i dag bl.a. :

- Genbrugsfabrikken og Kulturel Integration, der reparerer ting fra amtets genbrugsplads, som sælges i genbrugsbutikken "Lossen".
- Have- og snerydningservice
- Vibegårdsliften, hvor den svageste gruppe af aktiverede får hjælp til at komme videre igennem bl.a. økologiske madlavningskurser

Renoveringen af gårdbygningerne og dyrkning af økologiske blomster, grøntsager og krydderurter er dog de to mest centrale projekter. De fungerer som åbne tilbud for de aktiverede.

## 400.000 ØKOLOGISKE PORRER

Gårdens 16 hektar jord blev i 1996 omlagt til økologisk drift. I 1998 fik Vibegaard overdraget yderligere 32 hektar af Rønne Kommunes jorder. Hovedparten – cirka 30 hektar – dyrkes med forskellige økologiske foderafgrøder til gårdens bestand af Hereford-kvæg og Suffolk-får.

I flere år har man haft en omfattende produktion af økologiske porrer, og der dyrkes også kartofler og selleri. 400.000 porrer bliver det cirka til om året. Porrerne afsættes til øens supermarkeder, restauranter og hoteller i samarbejde med den økologiske pakkecentral på Grynegård. I år er der også etableret en forsøgsmark med rødbeder, pastinakker, persillerødder og fennikel. Herudover er der med succes gennemført et forsøg med produktion af økologiske Shii-take svampe, som er en delikat japansk champignon-lignende svamp. En egentlig produktion forventes etableret i 2001.

Udplantningsplanterne drives frem i Vibegaards væksthuis, hvor der også dyrkes blomster og krydderurter til salg.

*- Vi kunne fylde hele væksthuset alene med krydderurter, så stor er efterspørgslen, siger Poul Larsson, der således konstaterer, at der er marked for en privat produktion.*

Der er ansat 1 professionel landmand til at styre driften af landbrugsaktiviteterne, og en gruppe af de aktiverede deltager i det løbende arbejde med dyrkning, høst, rensning og salg af grøntsager.



## UDDANNER ØKOHÅNDVÆRKERE

Gårdbygningerne trængte voldsomt til renovering ved overtagelsen. Renoveringen indgår som et praktisk element i Bornholms Økohåndværkeruddannelse. Uddannelsen er etableret som et samarbejde mellem Bornholms Erhvervsskole, Rådvad Centret ved København og Vibegaard. Flere grupper af aktiverede har været på kursus på Rådvad Centret for at lære, hvordan man ved genbrug og traditionelle håndværksmetoder kan renovere og genopbygge de gamle bygninger på en miljøvenlig måde. Det gamle træværk er så vidt muligt genanvendt, og mursten fra en gammel lagerbygning på havnen indgår i renoveringen. Det er et langvarigt og tidskrævende projekt dels på grund af renoveringsmetoderne og dels fordi, at det er et uddannelsesprojekt. Hovedbygningen er i dag næsten færdig, men der arbejdes fortsat på de øvrige længer.

På grunden ved Vibegaard er man ved at opføre Bornholms første, rigtige halmhus. Arbejdsgruppen omkring huset består af en gruppe af de svageste aktiverede med misbrugsproblemer, som har været i bistandssystemet i en årrække. Finn Pihl, som er arbejdsløs tømrer, har været med på projektet hele vejen og synes, at det er spændende at være med til at bygge øens første halmhus. Stolt fortæller han, at han har haft brug for sin uddannelse, men at der også har været flere svære opgaver undervejs. Det diskuteres endnu, hvad huset skal bruges til – både frokoststue for besøgende og gårdbutik for Vibegaards økologiske grøntsager er under overvejelse. Det ender måske med en kombination.

## ØKOLOGISK KANTINE OG GRØNTSAGSFORARBEJDNING

I den sidste af længerne på Vibegaard vil der i 2001 stå lokaler til grøntsagsforarbejdning, et økologisk køkken og en kantine klar.

Køkken og kantine skal anvendes til at bespise de i alt 130 mennesker, der har deres gang på gården, og der skal også være mulighed for at levere økologisk catering til blandt andet Rådhuset.

I grøntsagsforarbejdningen vil Vibegaards egne økologiske grøntsager blive rensat og grovforarbejdet, således at de bl.a. kan levere til kommunens institutioner.

## ØKOLOGISK KOST PÅ RØNNES INSTITUTIONER

Rønne Kommune har i 1998 besluttet, at kommunens 3 plejehjem og kommunens eneste vuggestue, Rønne Nord, skal have 100 procent økologisk kost. Den grønne koordinator er overordnet ansvarlig for projektet. Grøntsagerne udgør det største praktiske problem, fordi plejehjemmene ikke har faciliteterne til selv at rense og grovforarbejde grøntsager.

- *Dagens institutionskøkken er i dag i høj grad baseret på færdigvarer og "pulver",* er Lillian Nexø, økonomi på Gigtplejehjemmet, og Signe Folke enige om.

Signe Folke har som projektansat stået for en kortlægning af holdninger og behov, hvis der blev indført økologisk mad.

- *Hvis der skal indgå friske grøntsager, skal de være forarbejdede, og de må i dag importeres til øen,* fortæller hun.

Med andre ord går man glip af de arbejdspladser, som ligger i denne produktion, men når grøntsagsforarbejdningen på Vibegaard står klar, skal man herfra levere de færdigstillede grøntsager.

Lillian Nexø forudser, at det bliver en stor omvæltning for personalet i højere grad at skulle fremstille retterne fra grunden af, hvilket de mindre forarbejdede, økologiske produkter kræver. Personalet er dog generelt positive omkring målsætningen om at indføre økologisk kost, men det er fortrinsvis ud fra et ønske om netop at komme tilbage til det gamle håndværk, og ikke så meget af miljøhensyn.

## JANTE LIGGER VIST PÅ BORNHOLM

De aktiverede er tilknyttet projekterne på Vibegaard fra et par uger til flere år. I 1999 afsluttede man i Rønne kommune 415 aktiverede. Af dem er halvdelen kommet i arbejde, praktik eller uddannelse.

- *Det er ikke sandsynligt, at aktiveringen på Vibegaard flytter de aktiveredes syn på miljø voldsomt,* fortæller Poul Larsson og Jens Pihl.

*"Det kræver et langt sejt træk, at flytte folks holdning til miljø og økologi. Og man skal huske på, at mange af de aktiverede har store personlige problemer at arbejde med."*

Det er således ikke muligt at pege på direkte "miljø"-effekter af projekterne hos brugerne. Men i og med, at der i projekterne arbejdes målrettet med at opbygge levedygtige produktioner, er der også bedre mulighed for også at give brugerne en oplevelse af et reelt indhold og en personlig opkvalificering igennem aktivering.

Det er vigtigt, at der er et reelt meningsfyldt arbejdsindhold i de ting, som de aktiverede sættes til. Men der er samtidigt et krav om, at aktiveringsprojekter ikke indeholder aktiviteter, der konkurrerer med private virksomheder. Det kan være en svær balance, men Grøn Koordinator Poul Larsson ser det dog ikke som et stort problem. Det er netop målet at udvikle grønne ideer og projekter således, at de er modne til en egentlig privatisering. Det bedste der kunne ske var, at der var nogen, der ville overtage. Man har fra Vibegaard henvendt sig til landmænd og andre, som kunne være interesserede, med tilbud om at overtage hele eller dele af økologiprojektet. Det sker blandet igennem møder med Husmandsforeningen og Landøkonomisk forening, ved åbent hus arrangementer og besøg på Vibegaard samt artikler i lokalavisen. *“Vi står også klar med hjælp og rådgivning, hvis der er nogen, der vil overtage og videreføre et af de projekter, som vi har kørende”*, lyder det fra Poul Larsson.

Indtil videre er det dog ikke lykkedes at afsætte dele af den økologiske grøntsagsproduktion selvom økonomien, og dermed grundlaget for en privatisering, er på plads. Grøn Koordinator Poul Larsson mener, at en del af grunden er, at Janteloven er ret dominerende på Bornholm. Der skal en god del iværksætterånd til for at overvinde folks generelle skepsis ved nye initiativer, og samtidigt kæmper Vibegaard også med det mindre gode ry, som er knyttet til kommunale aktiveringsprojekter. Kun ved konstant at fortælle om – og demonstrere – det brede spektrum af aktiviteter, kan fordommene nedbrydes.

Den Grønne Jobpuljes bevilling har indtil videre dannet grundlag for 3 nye grønne job: Den grønne koordinator, en chauffør/salgsmedarbejder til distribution af økologiske grøntsager og en projektleder for Økologi i Rønne Kommunes institutionskøkkener. Og hvis vi kigger fremad, så har Poul Larsson klare forventninger om, at der med udgangen af 2002 vil være etableret 6-8 nye arbejdspladser. Alene forarbejdningen og distributionen af grøntsager forventes at resultere i 4-5 arbejdspladser udover den daglige leder.

#### ØKONOMI OG ARBEJDSPLADSER

PROJEKTERNE KNYTTET TIL VIBEGAARD HENTER STØTTE EN RÆKKE FORSKELLIGE STEDER FRA. DE SAMLEDE UDGIFTER ER CIRKA 3,3 MIO. KRONER OVER 3 ÅR. DEN GRØNNE JOBPULJE STØTTER OVER DE 3 ÅR (1999-2001) PROJEKTET MED I ALT CIRKA 1,2 MIO. KRONER, HVILKET FORTRINSVIS DÆKKER LØNUDGIFTER TIL DEN GRØNNE KOORDINATORER. TIL ETABLERINGEN AF KANTINE OG FORARBEJDNINGSKØKKEN ER DER OPNÅET TILSKUD FRA EU'S MÅL 5B MIDLER PÅ CIRKA 835.000 KRONER OG SÅ BIDRAGER RØNNE KOMMUNE SELV I PERIODEN MED EN ÅRLIG FINANSIERING PÅ I ALT CIRKA 2,3 MIO. KRONER OVER FLERE ÅR (SVARENDE TIL 68 PROCENT).

FRA POLITISK SIDE ER MAN, MED I ALT 3500 ARBEJDSLØSE PÅ ØEN, MEGET FOKUSERET PÅ INITIATIVER, DER KAN SKABE ARBEJDSPLADSER PÅ BORNHOLM. DER ER JO INGEN GRUND TIL, AT MAN SENDER PENGE VÆK FRA ØEN TIL ARBEJDSPLADSER ANDRE STEDER I LANDET, NÅR ØEN SELV KAN PRODUCERE TINGENE.

NOGLE PROJEKTER BLIVER GIVET LEVEDYGTIGE PÅ ET PRIVAT GRUNDLAG FØR ELLER SIDEN, OG SÅ STÅR VIBEGAARD OG DEN GRØNNE KOORDINATOR KLAR MED NYE IDEER: F.EKS. ETABLERING AF EN PRODUKTION AF ØKOLOGISKE FRØ ELLER ØKOLOGISKE PLANTER TIL MEDICINSK BRUG.

#### INTERVIEWEDE:

- POUL LARSSON, GRØN KOORDINATOR, VIBEGAARD.
- JENS PIHL, LEDER AF PROJEKTFDELINGEN PÅ VIBEGAARD.
- LILIAN NEXØ, LEDENDE ØKONOMA, GIGTPLEJEHJEMMET.
- SIGNE FOLKE, PROJEKTLEDER FOR "PLANLÆGNING AF ØKOLOGISKE KØKKENER I RØNNE".
- FINN PIHL, ARBEJDSLØS TØMRER AKTIVERET PÅ VIBEGAARD.



## GRØN OG SOCIAL FORVANDLING TIL DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Den endeløse aktivering skal brydes med utraditionel tænkning – udstødning fra arbejdsmarkedet skal vendes til bæredygtig udvikling – både for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet. I Nordjylland vil Revalideringscentret Binderup kombinere indsatsen mod den stigende arbejdsmæssige og sociale udstødning med en målrettet indsats for et bedre miljø.

## MILJØ GIVER LIVSKVALITET OG JOB

For revalideringscentret i Binderup i Nordjylland kan agenda 21 være en døråbner til virksomhederne, når langtidsledige skal have kontakt med arbejdsmarkedet. Ideen i projekt "Bæredygtig arbejdsmarkedsintegration" er at lade kursisterne gennemgå 24 ugers undervisning og træning med miljø og livskvalitet i centrum. Kurset følges op med 6 måneders jobtræning – der gerne skulle ende med fastansættelse. Der er mange tanker og perspektiver i projektet, men den indledende fase af projektet er gået langsommere end forventet.

Projektleder Leif Mortensen og projektleder Knud R. Poulsen er ankerpersonerne i projekt "Bæredygtig arbejdsmarkedsintegration" på Revalideringscenter Binderup. Projektet har fået bevilget i alt 909.800 kroner fra Den Grønne Jobpulje.

Revalideringscenter Binderup er en amtslig institution i Nordjyllands Amt, som tilbyder arbejdsprøvnings- og erhvervmæssigt og personligt afklarende kurser til sygedagpenge- og kontanthjælpsmodtagere fra kommuner i Himmerland. Desuden tilbyder centret beskyttet beskæftigelse til førtidspensionister, længerevarende pædagogiske tilbud til særlige grupper af unge og specielt tilrettelagte forløb for folk med nedsat erhvervsevne.

## PERSPEKTIVER I BÆREDYGTIG ARBEJDSMARKEDSINTEGRATION

*- Op gennem 90'erne har vi aktiveret og aktiveret de ledige – men giver det nye arbejdspladser? spørger projektleder Leif Mortensen retorisk og fortsætter:- Samtidig er der mangel på arbejdskraft til grønne opgaver på mange områder. Vores mål er at*

*gøre det rummelige arbejdsmarked både grønt og socialt.*

*- Vi ser en samfundsudvikling, hvor kursen er destruktiv med nedbrydning af både mennesker og natur. Det er meningsløst at lade en million mennesker stå uden for arbejdsmarkedet. Men det grønne fanger de fleste. Vi tror, at kombinationen af Agenda 21 og Aktivering kan skabe plads til flere på arbejdsmarkedet, siger holdleder Knud R. Poulsen.*

Projektet har baggrund i AMI-kurser, der viste, at det er vanskeligt for de langtidsledige at opnå kontakt med arbejdsmarkedet. Langtidsledighed er en rutschetur mod social udstødning, selv om de samme mennesker har masser af ressourcer. Det er erfaringen, at mange år uden for arbejdsfællesskabet giver et liv uden mening og isolerer og fastlåser de ledige i passivitet og afmagt. Desuden er det Knud R. Poulsens erfaring, at næsten ingen får fast job efter privat jobtræning. Det kan dog ikke dokumenteres statistisk. Knud R. Poulsens fornemmer, at Agenda 21 her kan være en døråbner i forhold til virksomhederne.

*- For der er ikke den virksomhedse-*

*jer, der ikke vil spare på ressourcerne – det er ved at slå igennem, at der skal gøres noget.*

Knud R. Poulsen har i et interview til Information forklaret, at "Det handler om mennskesyn. Vi er ligeglade med folks svagheder, vi fokuserer på, hvad de kan og vil. Men når kursisterne møder op her hos os, er de enormt fokuseret på deres egne svagheder. Arbejdsformidlingen har igen og igen fortalt dem, hvad de ikke kan. Det skal vi bort fra. Vi vil gå fra ego- til økobevidsthed" (Information, 4. juni 1999).

## PROJEKT "BÆREDYGTIG ARBEJDSMARKEDSINTEGRATION"

Projektet består af et 1 år langt undervisnings- og træningsforløb. Der lægges ud med et 24 ugers kursus. Kurset skal bidrage til at gøre den enkelte bevidst om egne muligheder og ansvar og kvalificere deltagerne til konkret miljøarbejde. Miljø og livskvalitet er i centrum. Målet er både at øge den enkelte kursists livskvalitet og fremme virksomhedernes

I ansøgningsmaterialet er opstillet en projektplan for en deltager:

### Uge 1- 6,9,18-19

### Undervisning på Binderup

- Indføring i Agenda 21
- Hvad er bæredygtighed?
- Valg og aftale med trænings- og arbejdsplads
- Miljø- og Agenda 21 kursus

### Uge 7,8,10-12,15-17, 20-25

### Ude i virksomheden / institutionen

- Konkret miljøarbejde
- Indsamle erfaring, registrering

### Uge 13-14

### Undervisning på VUC i EDB

### Uge 24

### Etablering af jobtræning

### Uge 1-8,11-18,21-26

### Jobtræning i virksomhed / institution

- Konkret miljø- og energiarbejde

### Uge 9-10, 19-20

### AMU kurser

- Energispareforanstaltninger
- Arbejds miljø
- Grønne regnskaber
- Byøkologi

### Uge 24

### Afslutning, evaluering, ansættelse

miljøindsats. Derfor bliver kursusperioden fulgt op med 6 måneders jobtræning, hvor Leif Mortensen og Knud R. Poulsen er tovholdere.

Centrets har erfaret, at én gennemgående person, der kender alle parter godt, er vigtig for at bevare tillid og tryk i forløbet. Den funktion har tovholderne. For den enkelte deltager er målsætningen at blive ansat i virksomheden – offentligt eller privat – som miljøarbejder. Kombinationen af undervisning og arbejds-træning skal give den enkelte kursist forståelse for det nødvendige i løbende, livslang uddannelse og kvalificering.

Knud R. Poulsen forklarer, at det lange forløb for den enkelte kursist på et år er en vigtig pointe i projektet. *- Det typiske aktiveringsforløb bliver gennemført på 6 måneder. Det giver det problem, at de aktiverede aldrig får en horisont på mere end et halvt år. Det længere forløb med udsigt til arbejde i projekt "Bæredygtig arbejdsmarkedsintegration" giver kursisterne mod, nye kompetencer og selvværd. Der er faktisk tale om en forvandlingsproces.*

Det 24 ugers kursus kommer langt omkring i kvalificeringen af kursisterne: Personlige agenda-21 handlingsplaner, undervisning om samfundsforskel, miljø, sundhed, EDB og personlig udvikling. De 24 uger skal veksle mellem teori og praktik i Binderup og praktik i virksomheden.

Den enkelte kursist skal gå fra passiv til aktiv, fra trist til glad, fra ensom til engageret, fra uduelig til duelig. Projektlederne har erfaret, at målgruppen er særdeles motiveret for aktiviteter, der giver mening, og som kan bane vej til selvforsørgelse. Gennem arbejdet med bæredygtighed i bred forstand vil deltagerne opleve, at der er mening med dagligdagen, og at det er muligt at bidrage til samfundshusholdningen. Det giver livs-

kvalitet og et bedre selvværd, der kan hjælpe kursisterne til varig beskæftigelse.

## VIRKSOMHEDER TØR IKKE LOVE VARIG BESKÆFTIGELSE

Samarbejdet med virksomheder og institutioner giver mulighed for at nedbryde mange af de fordomme, der kan opstå i virksomhederne omkring langtidsledige og deres arbejdsevner. Dialog, vejledning, pædagogisk indsats og det praktiske samarbejde mellem Revalideringscentret, kursisten og virksomheden kan bidrage til at synliggøre ressourcerne hos den ledige og det bæredygtige i at lave en varig arbejdsplads. Virksomheder og institutioner, der deltager i projektet vil opleve besparelser på energiområdet og forbedringer for miljø og arbejdsmiljø. Det illustreres konkret gennem et grønt regnskab, der kan være et konkret argument for virksomheden. Virksomheder, der både påtager sig et socialt ansvar og styrker sit grønne image, kan få fordele på markedet.

Direktør Verner Bonde fra VB Trucks A/S i Støvring har en person i jobtræning. VB Trucks laver primært servicering og salg af gaffeltrucks. Jobtræningsforløbet består primært i at gøre udtjente maskiner klar til ophug, men der er også en del andre opgaver. Verner Bonde er tilfreds med samarbejdet med Binderup, og fortæller, at han siden sommer har holdt et enkelte møde med centret, hvor projektet blev gennemgået. *- Som det ser ud i dag er der udmærkede chancer for varig beskæftigelse. Men det er personafhængigt, og vi har fået en, der er vældig pålidelig. Der kan være situationer, hvor det ikke er muligt rent arbejdsmæssigt, men i hans tilfælde er der store chancer, siger Verner Bonde.*

DLG beskæftiger godt 2500 mand på landsplan. Direktør i DLG Nordjylland, Peter Petersen har også en person i jobtræning fra kurset i Binderup. Peter Petersen er godt tilfreds med samarbejdet med Binderup, hvor han har været til møde et par gange. Peter Petersen sidder også i bestyrelsen for Dansk Arbejdsgiverforening og har der arbejdet for tanker om det rummelige arbejdsmarked.

*- Vi har sagt ja, hvor vi kunne bidrage. Det er vigtigt at virksomhederne kan tage sociale hensyn, og samtidig er det et godt signal til de andre medarbejdere, siger han, der i DLG har 3-4 personer i jobtræning. Peter Petersen har lagt vægt på at skabe et godt forløb i jobtræningen. En medarbejder har fået et sørligt ansvar for at tage godt i mod og sørge for, at det forløber tilfredsstillende. Det har fungeret godt. Selvom det er Peter Petersens indtryk, at det går rigtig godt, kan han ikke sige noget om udsigten til varig beskæftigelse i DLG.*

*- Det tør vi ikke love, men vi øger ikke bemandingen, for det er situationen ikke til, men der er ikke tvivl om, at han [kursisten] er blevet mere parat til at komme ud på arbejdsmarkedet, slutter han.*

## STOR INTERESSE HOS AF, FAGBEVÆGELSEN OG A-KASSERNE

I projektet argumenteres der med, at der er mange penge og et bedre miljø i investeringen i projektets deltagere. Nye job vil spare dagpenge, og flere miljøarbejdere vil give et bedre miljø.

Perspektivet for projektet er, at modellen udbredes til alle revalideringscentre i Nordjylland. I følge Leif Mortensen og Knud R. Poulsen er interessen for projektet allerede så stor, at de har svært ved at leve op til

alle dem, der ønsker at høre om projektet: AF, fagbevægelsen og a-kasserne. Det er Knud R. Poulsens indtryk, at de måske også i Frederikshavn, Hjørring og Ålborg vil tage initiativer til bæredygtig integration.

AF-chef ved AF-Center Hjørring, Finn Olesen bekræfter, at de følger projektet med interesse.

*- De er pionerer i Binderup, og det kan godt være, at vi vil tage ideen op her. Jeg ved det ikke endnu, for det afhænger af, om økonomien hænger sammen i det. Vores hovedmål er at aktivere folk mod jobåbninger. Vores midler er arbejdsmarkedspolitiske og kan det grønne komme med er det fint – men vi vil se resultaterne først.*

Finn Olesen er formand for en styregruppe omkring arbejdsmarkedsintegrationskurserne i regionen. AMI-forløbene er kursusforløb på 19 uger, hvoraf de 9 uger er praktik. Indtil videre har 250 mennesker været på kursus i regionen og omkring 16 procent er fortsat i ordinær beskæftigelse efter kursusforløbet.

Kurserne har vist, at omkring 25 procent af de øvrige kursister ikke hører hjemme i aktiveringssystemet – de er berettiget til flexjob, pension eller sygdomsbehandling. Resten fortsætter i aktiveringssystemet eller uddannelse. Finn Olesen fortæller, at det er vanskeligt at finde nok praktikpladser på virksomhederne. Kursisterne skal selv finde praktikpladserne – lykkes det ikke, er det muligt at gennemføre praktikken på centeret. Men de fleste kommer i praktik på en virksomhed.

## DE KONKRETE RESULTATER

Efter tilskudsbevillingen fra Den Grønne Jobpulje gik der yderligere et halvt år med den politiske beslutningsproces, før projektet kunne sættes i værk.

Det første hold kursister begyndt først i februar 2000. Kun 10 kursister blev visiteret til at deltage i kurset, og heraf begynder 6 i jobtræning. 4 kom ikke i jobtræning. En fordi, hun blev opereret i hoften og 3 andre fordi, de ikke længere var dagpengeberettigede. Praktikforløbet kunne ikke foregå på virksomheder, for det er vanskeligt gøre dem interesseret. I stedet er praktikforløbet gennemført på centeret i Binderup. Her er der bygget halmhus, repareret møbler og lavet en økologisk have. Det har været spændende og perspektivrige projekter – men ikke den konkrete virksomhedspraktik, som var en del af den oprindelige plan.

I alt 6 kursister er hidtil kommet igennem praktikforløbet og er kommet i jobtræningsforløb hos virksomheder – bl.a. en foderstof, edb-virksomhed, entreprenørvirksomhed og et feriecenter.

Et nyt hold med 8 kursister er begyndt på Binderup i oktober 2000, og her ser det ifølge Leif Mortensen ud til, at næsten alle kan gennemføre. Men han tror, det bliver vanskeligt at nå målsætningen med de 36 kursister.

*- Vi bor i det område af Nordjyllands amt, hvor ledigheden er lavest. Det betyder, at det kan blive vanskeligt at finde ledige, der har mulighed for at gennemføre projektet.*

Den forklaring bekræftes af Lis Benfeldt, chef for Arbejdsformidlingen i Års.

*- Det har jo vist sig at være sådan, at det primært er svage ledige. Når der ofte er tale om ressourcetsvage, så hænger det sammen med den lave ledighed i regionen. Desuden har Binderup socialmedicinske afdelinger med muligheder, der ikke eksisterer i de andre centre, siger hun. Lis Benfeldt tror også, at det kan blive vanskeligt at nå at få 36 kursister igennem på et år. Projektet har dog to år til at blive gennemført på.*

TO TILSKUD FRA DEN GRØNNE JOBPU  
LJE REVALIDERINGSCENTRET BINDERUP HAR  
MODTAGET TO TILSKUD FRA DEN GRØNNE  
JOBPU LJE. DET FØRSTE TILSKUD VAR PROJEKT  
GRØN INSTITUTION, SOM INTEGRERER DEN  
GRØNNE TANKEGANG I CENTRETS AKTIVITET  
TER. CENTRET HAR NEDSAT ET GRØNT RÅD,  
DER UDARBEJDES ET GRØNT REGNSKAB, DER  
SKAL SERVERES ØKOLOGISK MAD, DER BYGGES  
HALMHUS, DYRKES ØKOLOGISK HAVE OG  
LAVES MILJØSTYRING ETC. PROJEKT GRØN  
INSTITUTION ER BLEVET SPRINGBRÆT FOR DET  
EFTERFØLGENDE PROJEKT BÆREDYGTIG MAR  
KEDSINTEGRATION, DER SOM BESKREVET  
OVENFOR KOMBINERER EN ARBEJDSMARKEDS  
INDSATS MED EN GENEREL INDSATS FOR ET  
BEDRE MILJØ I LOKALOMRÅDET.

TIL DE TO PROJEKTER ER TILSAMMEN ANSAT I  
ALT 4 MEDARBEJDERE – HERAF EN I JOB  
TRÆNING. DESUDEN ER DER ANSAT EN  
GÆSTELERER PÅ HALV TID OG EN PROJEKTLE  
DER PÅ HALV TID. ENDELIG INDGÅR DER FRA  
DEN FASTE STAB 1/10 ÅRSVÆRK TIL PROJEKT  
GRØN INSTITUTION. UD OVER DE ARBEJDS  
PLADSER, SOM KURSISTERNE FÅR, FORVENTES  
DET, AT DER ALENE PÅ REVALIDERINGSCEN  
TRET SKABES 4 NYE ARBEJDSPLADSER + ET  
FLEXJOB. I DET OMFANG ANDRE CENTRE I  
NORDJYLLAND TAGER TILSVARENDE INITIATI  
VER, KAN DER KOMME FLERE JOB.

TITEL:  
BÆREDYGTIG ARBEJDSMARKEDSINTEGRATION.

TILSKUD:  
909.800 KR.

PERIODE:  
1999-2001

ANSVARLIG:  
CENTERLEDER BØRGE THULSTRUP

### INTERVIEW

- LEIF MORTENSEN, PROJEKTLEDER PÅ REVALIDERINGSCENTER BINDERUP.
- KNUD R. POULSEN, HOLDLEDER PÅ REVALIDERINGSCENTER BINDERUP.
- VERNER BONDE, DIREKTØR VB TRUCKS.
- PETER PETERSEN, DIREKTØR I DLG NORDJYLLAND.
- FINN OLESEN, CHEF FOR ARBEJDSFORMIDLINGEN, HJØRRING.
- LIS BENFELDT, CHEF FOR ARBEJDSFORMIDLINGEN, ÅRS.



## BLENSTRUP SATSER PÅ LIVSKVALITET OG MILJØ

Der er fart på i Blenstrup. Tilskuddet fra Den Grønne Jobpulje til ansættelse af miljø- og udviklingsleder, Pål Isaksson er blot et hjørne af et stort projekt omkring et nyt kultur- og aktivitetscenter i Blenstrup. Projektet omfatter alle fra børnehaven til pensionistforeningen. Projektet er med til at sikre fremtiden for Blenstrup som et aktivt og attraktivt samfund.

## 11.000 KVADRATMETER TIL UDFOLDELSE

Et nyt uderum i Blenstrup giver nye muligheder for hele byen. Den grønne jobpulje har givet tilskud til ansættelse af miljø- og udviklingsleder, Pål Isaksson, som er ansvarlig for at skabe et nyt "uderum" i Blenstrup. Uderummet bliver formet på byens tidligere sportsplads og omfatter et areal på 11.000 kvadratmeter. Uderummet skal kunne bruges af alle i Blenstrup: Af skolen som skolegård, af institutionerne som legeplads, af foreningerne i byen og af børn og voksne i det hele taget.

## NORDISK MYTOLOGI GIVER RAMMEN FOR NYT "UDERUM".

Lokalbefolkningen er i høj grad inddraget i projektet med uderummet. Først ved ideudviklingen i form af fremtidsværksteder, hvor alle fik mulighed for at komme med gode ideer som rakte fra et McDonaldstårn til generelt længere frikvarterer. Og senere ved den praktiske gennemførelse har lokalbefolkningen hjulpet med materialer i form af sten, sand, træstammer, brænde, planter, halm og transport af materialerne.

Uderummets samlende metafor er den nordiske mytologi. *Brages hal* omfatter eksempelvis et amfiteater og halmhuse. Men amfiteatret kan også bruges som skøjte- og kælkebane om vinteren. Der er indbygget kridthus og huler, værksted og mulighed for en overdækket scene. *Alfheim* er både et naturværksted, et klatretårn og vejrstation. *Midgårsormen* med hoved af kunsteren, Jørgen Rønnau, snor sig i alt 280 meter gennem uderummet og holder sammen på områdets forskellige elementer. Kroppen består af jord, træ, pileflet, sten, lydbro, glaspartier og planter.

Der er adgang til hele herligheden direkte fra skolen gennem *Odins Katedral*. Odins Katedral er bygget af murersvende på kursus, i samarbejde med Ålborg tekniske skole. Der blev brugt cirka 10.000 mursten til byggeriet, men arbejdskraften var gratis. Teltet fra byfesten udgjorde en praktisk arbejdshal for svendene. Faktisk dækkes Odins Katedral af intet mindre end verdens største selvbærende halvstenskuppel. Under kuplen vil man til sin tid kunne finde *Mimers Brønd*. I et træ ved skolen har to indonesiske billedskærere lavet et relief af *Freja* med en af hendes katte.

På hele området er der opstillet pilehegn, piletunneler og pilehytter. Pilebyggeriet er lavet af kursister. Det var et kursus, der gav gratis arbejdskraft til plantningen af piletræerne og nye færdigheder i pileflet og pilebyg, som kursisterne kunne tage med hjem. Endelig indeholder uderummet et vikingskib i en sandkasse, en "Flintstone"-bil, raku- og milebrædningssplads, junglesti og meget mere.

Uderummet er bygget af en arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra skolen, fodboldklubben, håndboldklubben, juniorklubben, legestuen, gymnastikforeningen, børnehaven og fritidshjemmet.

En forudsætning for projektet har været, at frivillige har bidraget med arbejdskraft til en værdi af 500.000 kroner. Men selvom byens borgere bidrager på alle tænkelige måder, er kernen i opbygningen miljø- og udviklingsleder, Pål Isaksson og 4-6 ledige i aktivering, jobprøvning m.m. i samarbejde med Skørping Kommune og Arbejdsformidlingen.

## ET SUCCESFULDT AKTIVERINGSPROJEKT

Det er Pål Isakssons vurdering, at projektet er en succes som aktiveringsprojekt.

- *De mange forskellige arbejdsopgaver giver mulighed for at alle, der skal være her, kan finde og vise deres stærke sider. Og det er der behov for. Desuden er der megen positiv opmærksomhed omkring projektet – det ses blandt andet gennem børnenes umiddelbare fornøjelse og begejstring, når nye ting er færdige, og gennem forældrenes direkte og positive kommentarer,* siger han.

Det giver medvind og betyder, at arbejdet opleves som meningsfyldt. Målet er, at arbejdspladsen skal være meningsfuld og sikre, at de personer, der ansættes gennem aktivering og jobprøvning udvikler sig personligt og fagligt og klædes på til udslusning på arbejdsmarkedet. Desuden kan der blive mulighed for meningsfulde skånejobs.

Karlo Klausen er 58 år og har været i aktiveringsprojektet i et halvt år. Karlo Klausen er glad for at være knyttet til projektet.

- *Det bedste er at få noget at stå op til hver dag. Det er godt at have noget at rive i hver dag,* siger han. Han er glad for at prøve noget nyt både udendørs og indendørs. Han har altid haft arbejde som maskinfører hos en entreprenør, men jobbet var afhængigt af ordrer, så til sidst var der ikke behov for ham længere. Karlo Klausen skal være med projektet i ialt 1 1/2 år. Hvad der skal ske bag efter, ved han ikke, men der er mulighed for efterløn.



- Det kan også være, der skal nogen til at passe området, men det [arbejde] er der nok mange, der gerne vil have.

Karlo Klausen tror ikke, at projektet kan være med til at give ham fast arbejde et andet sted, men måske nok nogle af de andre i aktivering.

Forvaltningschef for socialforvaltningen i Skørping Kommune, Ole Brandt Jensen, er overbevidst om, at projektet i sig selv er motiverende for deltagerne, men det fører ikke nødvendigvis til varig beskæftigelse.

- Det er altid spændende at være med i noget nyt, og det er klart at for de, der bliver grebet af projektet, er der tale om en udfordring. I Skørping Kommune tager vi udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger, når vi skal finde aktivering. Ikke alle ville kunne se det spændende i "uderummet" i Blenstrup. Der er også dem, der ville løbe skrigende bort, siger han.

Tankerne bag et uderum er opstået hos projektleder og institutionsleder, Pia Bonde. Hun var oprindeligt institutionsleder i Nørager kommune og havde fået tilskud fra Den Grønne Jobpulje. Men Nørager Kommune sprang fra, og projektet blev ikke til noget. Pia Bonde søgte derfor stillingen som leder af den nye institution og tog sine projekt ideer med sig.

Vi vil udvikle en institution / skole, hvor pædagogik, struktur, fysiske rammer (ude og inde) og miljøarbejde er en helhed, hvor vi arbejder med udviklingen af "det hele barn", dets sociale relationer og samspil med kammerater og voksne, sundhed og trivsel.

Livskvalitet på alle niveauer. Det helt rigtige miljø, også for de fra socialforvaltningen tilknyttede personer, at udvikle selvværd, livsmod, forståelse for hinanden, respekt for forskelligheder, samarbejdsevne, kreativitet og fleksibilitet, lyst til at lære nyt, og evne til at fordybe sig.

*(Uddrag fra ansøgningen til Den Grønne Jobpulje).*

Miljøet spiller en vigtig rolle for Pia Bonde, og formålet med projektet er blandt andet at sprede så mange "grønne frø" som muligt hos børn og at arbejde utraditionelt med miljø både ude og inde, så der bliver sammenhæng mellem ude og indemiljø. Desuden skal udemiljøet udvikles, så det giver et stort naturindhold og en stor natur-udfordring.

## VALHALLA OG FREMTIDS-SIKRING AF BLENSTRUP

Projekt "Uderum" blev et vigtigt hjørne af et større projekt: "Blenstrup kultur- og aktivitetscenter", da Pia Bonde blev ansat. Skoleleder, Peter Borup Jacobsen, fortæller om baggrunden for "Blenstrup kultur- og aktivitetscenter":

- Den gamle hal i Blenstrup fra 1965 var en af de allerførste haller der blev bygget i Himmerland – men hallen var nedslidt i 1997 og tiden var kommet til at modernisere den. Der skulle bygges nyt med plads til omklædning, klublokaler og nyt cafeteria.

Peter Borup Jacobsen kunne se, at det på længere sigt kunne blive vanskeligt at tiltrække nye borgere til Blenstrup, når der ikke var nogen børnehave. I hallen overvejede bestyrelsen sammen med en arkitekt, hvordan hallen kunne moderniseres. Arkitekten fik den lyse idé med en sammentænkning og tog kontakt til skolen. Dermed kom der gang i en proces med at kombinere Hallens udbygning, behovet for daginstitutioner og udvikling i kommunen.

Dermed blev den integrerede institution (børnehave og fritidshjem) realiseret med plads til 100 børn. Institutionen er bygget og ejet af Hallen, og lokalerne til institutionen er udlejet til Skørping Kommune.

Bygningen af hallen har krævet lokalt engagement. Der blev lavet frivilligt arbejde for 750.000 kroner. Den halve million blev brugt på nedrivningsarbejdet i den gamle hal, og de 250.000 kroner blev brugt på malerarbejdet i de nye bygninger. Det var nødvendigt for at få byggebudgettet til at gå op. Der er tradition for frivillige indsatser i Blenstrup, f.eks. blev den gamle hal fra 1965 blev bygget med bidrag fra frivillige hænder.

Kommunen har fortsat byudviklingen med 19 nye ældreboliger, der på sigt vil frigøre huse til salg til nye børnefamilier i Blenstrup.

For Pia Bonde har det lokale engagement været en forudsætning for projektets realisering:

*- det lokale engagement er afgørende, men også det, at den personlige kemi fungerer i styregruppen er nødvendigt for at tænke udviklende – god energi ud giver god energi tilbage.*

For Blenstrup er uderummet, kultur- og aktivitetscentret, det engagerede lokale miljø, den flotte daginstitution og beliggenheden mindre end 20 kilometer fra Ålborg, nær Rebild Bakker og Rold Skov, gode argumenter for at tiltrække nye borgere og liv til byen.

*TITEL:*  
GRØN BØRNEHAVE

*TILSKUD*  
400.000 KR. OVER TO ÅR.

*PERIODE:*  
1999-2000

*ANSVARLIG:*  
PIA BONDE

*INTERVIEW:*

- PIA BONDE, PROJEKTANSVARLIG.
- PÅLL ISAKSSON, MILJØ OG- UDVIKLINGS-PROJEKTLEDER.
- PETER BORUP JACOBSEN, SKOLELEDER.
- KARLO KLAUSEN, PROJEKTDELTAGER.
- OLE BRANDT JENSEN, SOCIALCHEF I SKØRPING KOMMUNE.

**Udgiver:**

Den Grønne Jobpulje  
c/o Miljø- og Energiministeriet, Miljøstyrelsen  
Strandgade 29, 1401 København K  
Telefon 32 66 01 00, telefax 32 66 03 20  
www.mst.dk/gronjob

**Udgivelsesår:** 2001**Titel:** Sociale aspekter i grønne job**Udførende institution:**

CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) ved Stig Yding Sørensen,  
Lis Husmer og Mette Lise Jensen

**Resumé:**

Den Grønne Jobpulje støtter projekter, der fremmer grøn beskæftigelse ved at skabe nye arbejdspladser inden for miljøområdet. I perioden 1997 til 2000 var der afsat i alt 300 mio. kr. til puljen. Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) forestår evalueringen af puljen. Dette hæfte indgår i en række af hæfter, der beskriver forskellige typer af projekter, der har fået støtte fra Den Grønne Jobpulje. I første omgang udgives i 2001:

- Innovative virksomheder med grønne job
- Sociale aspekter i grønne job
- Økologiske fødevarer giver grønne job

**Emneord:**

Grønne job, grøn beskæftigelse, evaluering, økologi, bæredygtighed

**Redaktionens afslutning:**

Januar 2001

**Sideantal:** 28**Format:** A4**Oplag:** 800**ISBN:** 87-7944-393-1**Layout:** Lars Møller Nielsen**Tryk:** Richard Larsen Grafisk A/S**Papir:** G-print Matt**Pris (inkl. moms):** 30 kr.**Kan købes i:**

Miljøbutikken,  
Læderstræde 1-3 1201 København K  
Telefon: 33 95 40 00, telefax 33 92 76 90  
e-post: butik@mem.dk

Må citeres med kildeangivelse

Denne tryksag er Svanemærket



Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) har skrevet dette hæfte om projekter, der både skaber beskæftigelse og et bedre miljø.

Hensigten er på den ene side at evaluere projekterne og på den anden side at give Den Grønne Jobpulje, bevillingsmodtagere og kommende ansøgere, mulighed for at kigge projektmakerne over skulderen: Hvad gik godt – hvad gik skidt? Hvad skal jeg passe på, og hvordan kan det gøres bedre?

Hæftet er skrevet som led i CASAs evaluering af Den Grønne Jobpuljes aktiviteter fra 1997-2000. Der er planlagt flere hæfter, der hver især behandler et bestemt tema omkring grønne job. I første omgang udgives i 2001:

- Innovative virksomheder med grønne job
- Sociale aspekter i grønne job
- Økologiske fødevarer giver grønne job

Den Grønne Jobpulje støtter projekter, der fremmer grøn beskæftigelse ved at skabe nye arbejdspladser inden for miljøområdet. Puljen har lagt vægt på at støtte nyskabende miljøprojekter.

Den daglige administration af jobpuljen varetages af Det Grønne Sekretariat i Miljøstyrelsen.

