

Individualiserad kravlöshet för ökad arbetsförmåga

Hälsoträdgården Lundens arbete
med utförsäkrade kvinnor

December 2011 – februari 2012

John Boman

Spetsa AB

*"Spetsa identifierar, paketerar och säljer tjänster
baserade på kunskap och erfarenhet
vid Linköpings universitet"*



Spetsa AB

John Boman

Verksam vid
Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL),
Avdelningen för pedagogik och sociologi (APS),
Linköpings universitet

Förord

John Boman är filosofie doktor och lektor vid avdelningen för pedagogik och sociologi vid Linköpings universitet. Han undervisar i sociologi och arbetslivsvetenskap. Forskningsintressena rör främst frågor om arbetsliv och arbetsmarknad. John Boman är anlita som följeforskare och lärande utvärderare i ett flertal projekt med arbetsmarknadspolitiskt fokus.

Spetsa AB är ett konsultbolag vid Linköpings universitet (LiU) där forskare vid LiU ges möjlighet att utföra uppdrag åt externa uppdragsgivare, i enlighet med den bisysslopolicy som finns vid LiU. Spetsa samarbetar med såväl privata som offentliga aktörer och levererar tjänster privata företag, landsting och kommuner från flertalet av LiUs institutioner. Exempelvis förmedlar Spetsa föreläsningar, uppdragsutbildningar samt oberoende granskningar till våra kunder. Spetsa AB ägs till 100 % av Linköpings universitet Holding AB och är en del av InnovationskontorEtt vid LiU.



Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte.....	2
1.2 Hälsoträdgården Lunden	2
1.2.1 Personalen på Hälsoträdgården Lunden	2
2. Kunskapsläget om arbetsmarknadspolitiska åtgärder.....	5
2.1 Trädgårdsterapi och hälsoträdgårdar	6
3. Studiens metod och tillvägagångssätt	7
3.1 Datainsamling, urval och bearbetning	7
3.2 Forskningsetik och studiens trovärdighet	7
4. Kvinnornas hälsoträdgård	9
4.1 Vägen till Lunden	9
4.2 Mötet med Benita och Tony	10
4.3 Mötet med de andra deltagarna	10
4.4 Verksamheterna	11
4.4.1 Det gröna arbetet.....	11
4.4.2 Det röda arbetet.....	11
4.5 Lärdomarna	11
5. Benitas och Tonys hälsoträdgård	13
5.1 Växten och människan	13
5.2 Fasta men individualiserade krav	14
5.3 Tillit till sig själv	14
5.4 Mappen och det dagliga arbetet	15
5.5 Framtiden	15
6. Slutsatser.....	17
Litteratur	19



1. Inledning

Den här rapporten handlar om en verksamhet som arbetar med att stärka utförsäkrade kvinnors arbetslivsresurser. Rapporten är skriven i en arbetsmarknadspolitisk tid där ord som arbetslinjen, kampen mot utanförskapet, jobb- och utvecklingsgarantin, anställningsbarhet, arbetsförmåga och försörjningsförmåga trängt in i snart var mans medvetande. Det är också en svår tid att skriva om eftersom det finns så många olika perspektiv som måste tas hänsyn till.

I massmedia har t.ex. debatterna gått varma om hur människor i framförallt Jobb- och utvecklingsgarantins Fas 3 utnyttjas av penninggiriga skojare. Det har talats om att regeringens nya arbetslinje är en modern form av slaveri. Var man har också upprörts över massmedierapporter om att svårt cancerdrabbade människor inte räknas som tillräckligt sjuka för att erhålla sjukpenning.

Det finns dock ett annat perspektiv som visar att människor varit sjukskrivna i tiotals år utan att det ställts några krav på dem att återigen pröva sina krafter mot arbetsmarknaden. Utifrån detta perspektiv har ett stort antal människor passiviserats av ett alltför generöst välfärdssystem under kanske främst 1990-talet och några år in på 2000-talet. Människor som på ett sätt, av lagstiftningen, hindrats från att bidra till samhällets välfärdskassa. Det den nya politiken gör i detta sammanhang är, enligt perspektivföreträdarna, att ge långvarigt sjukskrivna människor stöd så att de kan stärka sin arbetsförmåga och därmed öka sin anställningsbarhet.

Sedan kan blicken riktas mot att det trots en tuff arbetslinje och människor som inte vill annat än att, trots lång sjukfrånvaro, pröva på att arbeta inte finns anställningsmöjligheter i tillräckligt hög utsträckning. Den politiska viljan kan vidare vara nog så stark och åtgärderna många och välutvecklade, men detta hjälper föga om inte arbetsgivarna är beredda på att anställa människor som varit borta från arbetslivet under en lång tid.

I brytningspunkten mellan dessa tre perspektiv finns de seriösa och kompetenta verksamheter som för fullt arbetar med att stärka de tidigare sjukskrivnas (eller arbetslösa) arbetslivsresurser. Detta är verksamheter som har det utmanande uppdraget att se till att Jobb- och utvecklingsgarantin i praktiken leder människorna bort från ett liv i arbetsmarknadsrelaterat utanförskap.

Det sista perspektivet som det tas hänsyn till i den här rapporten är de utförsäkrade människor av kött och blod som under lång tid levt utanför arbetslivet. Detta är människor som fått tydliga besked av sina läkare att de är medicinskt färdigbehandlade och att de kan förvänta sig att vara sjukskrivna resten av livet. Men så förändrades reglerna i början av år 2009 och ett år senare friskförklarades dessa människor åtminstone administrativt betraktat.

Föreliggande rapport fångar upp åtta av dessa utförsäkrade människor när det var dags för dem att resa in i Jobb- och utvecklingsgarantins Fas 2.¹

¹ Jobb- och utvecklingsgarantin är indelat i tre faser kopplat till antal dagar den sökande befinner sig i programmet. I fas ett (1–150 dagar) sker kartläggning, jobbsökaraktiviteter med coaching och förberedande insatser. Aktiviteterna i fas två (151–450 dagar) överensstämmer med den första fasen, men kan exempelvis utvidgas med aktiviteter som arbetsplatspraktik. I fas tre, efter 450 dagar, kan den sökande erbjudas en sysselsättning hos en anordnare efter överenskommelse med Arbetsförmedlingen.



1.1 Syfte

Det övergripande syftet med denna studie är att granska Hälsoträdgården Lundens arbete med utförsäkrade kvinnor. Studien är inriktad på att beskriva och analysera detta arbete med utgångspunkt från hur verksamhetsföreträdarna respektive kvinnorna beskriver och upplever det.

Studien är finansierad av Östsvenska Handelskammaren och utförs på uppdrag av Spetsa AB vid Linköpings universitet.

1.2 Hälsoträdgården Lunden

Verksamheten, som drivs i aktiebolagsform, startades år 2006 och utgår från visionen: *Friskare människor i ett friskare samhälle*. Lunden ägs av Benita Runesson och Tony Edberg. De arbetar för en hållbar samhällsutveckling utifrån en ekologisk, ekonomisk, social och kulturell dimension. Hälsoträdgårdens affärsidé ställs upp i fyra punkter:

- Vårt mål är en varaktig förändring i människors sätt att hantera hela sin livssituation.
- Vi vet att natur och trädgård har en hälsofrämjande effekt på människan.
- Vi använder trädgårdsterapi i samverkan med andra terapier och behandlingar för att uppnå vårt mål.
- Kvalitetssäkring.

På Lunden bedrivs ett antal olika verksamheter: 1.) Rehabiliterande verksamhet i samarbete med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och lokala arbetsgivare inom privat och offentlig sektor. Det rehabiliterande arbetet utgår från olika terapier såsom trädgård, samtal och muskulära. Terapier inrymmer avslappningsövningar i både rörelse och vila. Det främsta syftet med Hälsoträdgårdens rehabiliterande arbete är att deltagarna ska få en varaktig förbättring samt förståelse av så stor del av sin livssituation som möjligt. 2.) Försäljning av egentillverkade produkter som t.ex. växter, gjuterier, snickerier och annat dito. 3.) Projektering och formgivning av såväl offentliga som privata utemiljöer. 4.) Utbildning och seminarier i t.ex. trädgårdsformgivning, trädgårdsterapi, ekologisk odling, beskärning, trädvård. 5.) På Lunden finns också ett antal platser för människor från Jobb- och utvecklingsgarantins fas 3.

I fortsättningen kommer denna studie främst att fokusera på Hälsoträdgårdens rehabiliterande verksamhet.

1.2.1 Personalen på Hälsoträdgården Lunden

Följande text bygger på personalens egen beskrivning. Personalen består av Tony Edberg, Benita Hedman Runesson och Kristina Berggren:



Tony Edberg är hälsoträdgårdsterapeut, ekologisk trädgårdsmästare och ergonomiskt ansvarig på Lunden. Tidigare arbetade Tony inom psykiatrisk och geriatrisk vård samt massage och träningsinstruktör, utbildad på Skandinaviska Chiropraktorhögskolan i Solna. Under sin utbildning till trädgårdsmästare med inriktning hälsa, miljö och ledarskap fick han äntligen ord för det han känt så länge – att den fysiska, psykiska och själsliga kroppen är sammanlänkade och att alla tre delarna måste tas i beaktande om man vill nå djupare resultat. (en holistisk syn på människan). I mötet med Benita och hennes kunskaper och erfarenheter har också den systemteoretiska bilden blivit viktig för att se människan i sitt sammanhang: 'Du är inte konstig, du reagerar friskt på en sjuk situation, en sjuk organisation'.

Tony anser att muskulär- och samtalsterapi i en genomtänkt trädgårdsmiljö stärker människan. I en god organisation med en kunnig och positiv människosyn, blir det sociala klimatet det som gör en utveckling i positiv riktning möjlig.

För Tony är en hållbar samhällsutveckling där naturen samspekar med människan en ledstjärna. Ekologiskt odlande och energianvändande tillsammans med tillvaratagande av de resurser som finns är nödvändigt. Tony har i sitt arbete inspirerats av följande litteratur:

Oscar Öqvist	Tyst erfarenhet
D. Goleman	Känslans intelligens
Ben Furman & Tapani Ahola	Dubbelstjärnan
Aaron Antonowski	Kasam Känsla av sammanhang
Alexander Perski	Ur balans och I balans
Töres Theorell	I spåren av 90-talet
P.D. Relf	Horticulture as therapy
Sonja Lindén & Jenny Grut	Healing fields
Johan Ottosson	Naturens betydelse i en livskris
Marta Cullberg Weston	Ditt inre centrum
Bodil Jönsson	Tio tankar om tid och Tankekraft
Robert M Sapolsky	Varför zebror inte får magsår

Benita Hedman Runesson är hälsoträdgårdsterapeut, ekologisk trädgårdsmästare, pedagog och odlingsansvarig. Hon har ett flertal eftergymnasiala utbildningar bakom sig såsom Lärarutbildning och kurser i didaktik, pedagogik och forskningsmetodik. Hon har arbetat som lärare cirka 20 år dels inom den kommunala grundskolan och dels på LVU-hem i Sörmland.

Att stötta och hjälpa sina medmänniskor har alltid stått högt i kurs hos Benita, bland annat genom att vara skyddsombud och facklig företrädare under 10 år. En grundideologi inom arbetet med människor är vikten av helhetssyn och systemteoretiskt tänkande runt människan: 'man påverkas och formas av nätverken runt sig'. Benita har sedan början av 80-talet arbetat aktivt med ekologiskt tänkande och odling i ett hållbart samhälle.

Under sin jordbruksutbildning 1981-84 sökte Benita ett sätt att bedriva jordbruk i harmoni med naturen. Kjell Armans, "Jord och bröd", blev en inspirationskälla. Gröngödsling och växelbete är exempel för att bedriva jordbruk i en ekologisk cykel. I sitt pedagogiska arbete insåg hon hur viktigt det var att lära känna



elevernas nätverk och vinna dess tillit. Gregory Batesons "Systemteori" och Oscar Öqvists "Tyst erfarenhet" är annan litteratur som inspirerat. Ben Furmans (finsk psykiatriker) teoribildning om hur positiv förändring är möjlig i de flesta fall grundar en positiv människosyn. Här har också Aaron Antonowskis KASAM bidragit samt Johnny Johnssons "Företagshälsovård räknande av frisknärvaro istället för sjukfrånvaro". I en egen livskris sökte sig Benita spontant till naturen och trädgården för återhämtning. Naturens läkande kraft har enligt Benita vetenskapligt stöd hos forskarna Patrik Grahm och Johan Ottosson. Annan litteratur som varit viktig för Benitas tänkande är Anita Jernbergs "Natur och trädgård inom vård och omsorg", P.D. Relf "Horticulture as therapy" och Sonja Linden & Jenny Grut "The healing fields".

I arbetet i trädgården är stresshantering alltid i fokus. Karolinska institutets stressmottagning med Alexander Perskis litteratur är en kunskapskälla att ösa ur. Karin Uvnäs Moberg, läkare, har forskat om Oxytocinets frigörande i kroppen vid trädgårds och djuranknutna aktiviteter. Lillian Lavesson, sjukgymnast på terapiträdgården i Alnarp, har med sin kunskap och sitt genuina intresse också inspirerat genom åren.

Kristina Berggren är handledare i odling och ansvarig för bokföringen i företaget. Kristina har vuxit upp på lantbruk och har en tradition av att odla, ta tillvara och leva i samklang med naturen. Hon är utbildad i hushållsskola och senare till barnskötare. Hon har arbetat med ekonomi och som "dagmamma", på senare år också på förskola. Efter en tids sjukdom sökte hon sig till naturen och jorden, år 2010 började hon arbeta på Hälsoträdgården Lunden.

Kristina har genom sina erfarenheter en förståelse för vad en människa behöver efter en livskris. Hon sprider en trygghet omkring sig i arbetet med odlandet i trädgården. Deltagarna kan få kunskap från Kristinas "gröna fingrar" i odlandets konst. Hon är väl förtrogen med Hälsoträdgårdens ideologi och deltar i utvecklingsarbete och fortbildning. Kristina ser nu fram emot den 2 dagars kurs på Karolinska institutet där samtliga i personalen ska uppdateras om ny forskning i stresshantering.



2. Kunskapsläget om arbetsmarknadspolitiska åtgärder

I samhället finns det en stark rörelse mot att lönearbete både ska vara en rättighet och en skyldighet. Arbetsföra människor ska så långt möjligt försörja sig själva. Om försörjningsförmåga av någon anledning saknas ska samhället bistå med hjälpande insatser. (SOU 2009:89). Detta framkommer tydligt i Socialtjänstlagens skrivning angående krav på aktiveringsåtgärder vid mottagande av försörjningsstöd:

Verksamheten skall stärka den enskildes möjligheter att komma in på arbetsmarknaden eller, där så är lämpligt, på en fortsatt utbildning. Den skall utformas med skälig hänsyn till den enskildes individuella önskemål och förutsättningar. (Socialtjänstlagen 2001:453)

Lagen styr mot att utförare av arbetsmarknadspolitiska åtgärder ska arbeta med den enskilde individens förutsättningar. Det menas vidare att individen aktivt ska delta i anvisade åtgärder. Lagen anger också att insatserna ska vara nyttiga för individen med hänsyn till dennes framtida arbetsliv. (Blomberg et. al., 2006).

Normalt finns det två olika typer av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Den första inriktas på att höja individens kompetens genom kompetenshöjande insatser såsom t.ex. utbildningsinsatser. Den andra utgår från mer praktikrelaterade aktiviteter. (Johansson & Hornemann- Möller, 2009).

I internationell och nationell forskning framgår det tydligt att människor som är sårbara utifrån en arbetsmarknadsaspekt behöver olika typer av stöd och åtgärder. Forskningen visar framförallt att många åtgärder bidrar till att höja den enskildes kompetens men det är inte det samma som att de blir mer kvalificerade till ett arbete. Åtgärdsprogrammen brister ofta i matchningen mellan den enskildes förutsättningar och vad en tänkt arbetsgivare ställer för kvalifikationskrav. Forskningen visar också att åtgärderna behöver blir mer individanpassade. (Blomberg, et. al, 2006; Carlsson, 2001; Marston & McDonald, 2008; Page et. al., 2006; Thorén, 2005; Andersson & Melander, 2011; Johansson et. al 2011b; Urban et. al. 2011).

Det framkommer vidare i forskningen att det inom åtgärdsprogrammen behöver arbetas mer med deltagarnas föreställningar om den egna anställningsbarheten och arbetsförmågan. Människor som t.ex. varit borta från arbetsmarknaden i tiotalsår behöver mer kognitiv och emotionell uppbackning (snarare än att t.ex. lära sig skriva ansökningar) än människor som är korttidsarbetslösa. I vissa fall kan det t.o.m. vara kontraproduktivt, och därmed kostnadsineffektivt, med kompetenshöjande insatser om individen själv inte tror sig kunna fungera på arbetsmarknaden. (Hasluck & Green, 2007).

Under 2000-talet har socialt företagande utvecklats till att bli ett alternativ till de mer traditionella arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. De sociala företagen organiseras ofta i kooperativ form och finansieras t.ex. med att deltagaren för lönebidrag från arbetsförmedlingen. Det finns också möjlighet för de sociala företagen att söka ekonomiskt stöd från olika finansiärer, t.ex. den Europeiska socialfonden. (Johansson et. al. 2011a). Studier av sociala företag visar att det kan vara bra ett alternativ för de människor som har svårt att få eller klara av ett reguljärt arbete. Dock saknas hitintills studier som granskat nyttan med de sociala företagen utifrån ett samhällsperspektiv på lång sikt. (Andersson 2010; Johansson et. al. 2011b).



2.1 Trädgårdsterapi och hälsoträdgårdar

Med trädgårdsterapi menas sådan verksamhet som använder växtarbete, trädgårdsarbete och tillhörande miljöer som verktyg i en behandling. (Abrahamsson & Tengart, 2003). Trädgårdsterapin bedrivs oftast på s.k. Hälsoträdgårdar. I Sverige återfinns trädgårdsterapi hos ett antal aktörer, t.ex. SLU i Alnarp, Haga trädgård i Stockholm och Gröna Rehab i Göteborg. Det finns även ett antal mindre hälsoträdgårdar runtom i Sverige, där inräknat Hälsoträdgården Lunden. Merparten av hälsoträdgårdarna inriktar sin verksamhet mot att behandla traditionella stressrelaterade, muskulära samt sociala problem.

Forskningen om trädgårdsterapi visar att det behövs mer utförliga evidensbaserade studier av nyttan med metoden som sådan. Det finns dock en ganska samstämmig bild av att terapin i allmänhet leder till ett bättre välbefinnande för deltagarna. Forskningen visar också att trädgårdsterapin skapar lugn och ro för människor med utmattningsrelaterade symptom. (Annerstedt & Währborg, 2011; Grahn & Ottosson, 2010; Haubenhof et. al. 2010; Söderback et. al. 2004).²

² För en lättillgänglig kunskapsöversikt av Trädgårdsterapiområdet se Grahn & Ottosson, 2010.



3. Studiens metod och tillvägagångssätt

Studien är en granskning av Hälsosträdgården Lundens verksamhet med utgångspunkt från deltagarnas och personalens erfarenheter och upplevelser. Studien är inte en utvärdering som mäter olika former av kvantitativ verksamhetsnytta. I fokus ligger således inte frågor som rör t.ex. Lundens administrativa och ekonomiska delar.

Studien utgår från en kvalitativ metodologi där ett antal människor ges utrymme att berätta om sina erfarenheter och upplevelser av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Kunskapsintresset i detta sammanhang är att försöka förstå och beskriva den enskildes bild av verksamheten och däri ingående delar.

3.1 Datainsamling, urval och bearbetning

Efter samtal med Benita och Tony på Lunden formulerades studiens design. Kvalitativa intervjuer valdes som datainsamlingsteknik. Intervjuerna genomfördes på Lunden och spelades in digitalt. Till stöd för intervjuerna arbetades en intervjuguide fram. Guiden innehöll ett antal teman. De var: 1.) Berätta om dig själv. 2.) Den första tiden på Lunden. 3.) Berätta om verksamheten på Lunden. 4.) Lärdomar och erfarenheter. 5.) Hur ser du på framtiden?

Studien presenterades vid ett frukostmöte där samtliga sex deltagare (kvinnor som var i Jobb- och utvecklingsgarantins fas 2) fick en fråga om de kunde tänka sig att bli intervjuade. Det betonades särskilt att deltagandet var frivilligt. Samtliga anmälde intresse. Därutöver intervjuades två deltagare som slutat på Lunden. Dessa senare behandlas inte separat i studien utan deras erfarenheter och upplevelser har fungerat som en validering av de andras berättelser.

Kvinnorna är i åldern 44-55 år och har en varierande yrkesbakgrund. Samtliga har varit sjukskrivna under en lång tid och utförsäkrades under 2010. Kvinnorna har varit inskrivna på Lunden med ett tidsintervall på 6 till 14 månader. Samtliga har anvisats till Lunden av Arbetsförmedlingen.

Vid sidan av ett antal samtal med Benita och Tony genomfördes också en formell intervju i syfte att försöka förstå och beskriva deras syn på verksamheten och däri ingående delar. Ramen för denna intervju styrdes av temana: 1.) Deltagarnas första tid på Lunden. 2.) Berätta om verksamheten på Lunden. 3.) Roller och arbetsmetoder. 4.) Lunden som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. 5.) Framtiden.

Samtliga intervjuer lyssnades igenom och bearbetades med tonvikt på att finna det centrala i materialet. Efter genomlysningen sammanfattades deltagarens erfarenheter och upplevelser under respektive tema i guiden.

3.2 Forskningsetik och studiens trovärdighet

I samband med presentationen av studien informerades deltagarna om att deltagandet byggde på frivillighet och att all form av information som kom fram under intervjuerna behandlas konfidentiellt. Intervjuaren garanterade att det i rapporten eller i något annat sammanhang inte skulle vara möjligt att identifiera någon enskild deltagarens åsikter eller uppfattningar.

Studien bygger på ett antal människors subjektiva erfarenheter och upplevelser. Alla i studien ingående informanter har givetvis möjlighet att framställa



Hälsoträdgården Lunden såsom de själva vill göra det. Det finns alltid risk vid denna typ av studier för s.k. skönmålning. I intervjusituationen har dock de flesta informanter varit öppna och kunnat resonera om verksamheten på ett konstruktivt sätt. Intervjuaren har också i frågeställandet varit noga med att ställa frågor av utvecklande och resonerande karaktär.

Notera att denna studie inte fokuserar på trädgårdsterapi som behandlingsform. Studie är inriktat mot att förstå och beskriva Hälsoträdgårdens verksamhet. Denna anmärkning har att göra med att det är vanskligt att med bibehållen metodologisk stringens värdera effekten av olika behandlingsmetoder (t.ex. trädgårdsterapi) eftersom eventuella behandlingsframgångar oftast är ett resultat av en interaktion mellan behandlaren, metoden och den behandlade.

4. Kvinnornas hälsoträdgård

4.1 Vägen till Lunden

Kvinnorna behöver gå upp för en backe för att ta sig till hälsoträdgården. Backen är brant men inte särskilt lång. Väl framme vid entrédörren möter de ett antal växthus och utanför liggande planteringsrabatter. Dörren är lite skranglig och svår att stänga. Innanför dörren, se bild 1, väntar en 30 meter lång passage som omgärdas av planteringsbord. Nästa dörr leder in till hälsoträdgårdens centrala lokaler. Där finns kontor, omklädningsrum, toaletter och ett kombinerat lunch- och samlingsrum.



Bild 1, fotograf Monica Ringqvist

På vägen uppför backen är kvinnorna nervösa och lite spända. Samtliga har under en lång tid utmanats av livets svårigheter. När alliansregeringens skärpta arbetslinje blommade ut i all sin fulla prakt under 2010 blev kvinnorna som de säger friskförklarade över en natt. Kvinnorna utförsäkrades och står nu till arbetsmarknadens förfogande. Det är i huvudsak deras arbetsförmedlare som föreslagit Lunden som ett sätt för dem att komma närmare arbetsmarknaden.

Väl uppe på krönet i backen tänker kvinnorna att de är på väg in till något som åtminstone påminner om det som de på grund av sjukdom tvingades lämna för fem till tio år sedan. Några ser med tillförsikt och förhoppning på framtiden och verksamheten på Lunden. Andra är osäkra på om de kommer att klara av det här. När kvinnorna i den här studien väl stigit över tröskeln in till Lunden kommer de att stanna i ett antal månader. Det är denna tid som fortsättningen handlar om.



4.2 Mötet med Benita och Tony

Det första som händer är att kvinnorna får träffa Benita och Tony som äger och driver hälsoträdgården. Med på mötet är även arbetsförmedlaren. Benita och Tony informerar om verksamheten och deltagaren berättar lite om sig själv. Efter mötet upprättas avtal mellan Lunden och Arbetsförmedlingen. Avtalet löper på tre månader. I avtalet skrivs en handlingsplan in med delmål, mål och aktiviteter. Det är vanligt att de flesta börjar med två till fyra timmar, två gånger i veckan. Benita och Tony inleder i början av vistelsen en diskussion med deltagaren om vad de vill göra på Lunden. Denna diskussion kunde ta ett tag, men så här återger kvinnorna hur det gick till.

När de började på Lunden samtalade deltagarna med Benita och Tony om hur deras liv hade varit och vilka problem de hade. Det direkta innehållet och djupen i samtalen fick kvinnorna själva svara för. De kände sig inte tvingade att från början, inför Benita och Tony, vända in och ut på sig själva. Bemötandet från Benita och Tony präglades här av tålmod och tillförsikt. Deltagarna kände att de var på Lunden för att i ett inledande skede känna sig fram över vad de ville och orkade göra. De kände överlag ingen press på att prestera något.

Kvinnorna beskriver Benita och Tony som lugna och trygga. Varma och lyhörda är också ord som ofta nämndes i intervjuerna. Någon talade om att de ibland kunde veta hur deltagaren mådde innan hon själv visste det. Som alla andra relationer människor emellan är det svårt att fastslå vad det är som avgör kvinnorna upplevelse av Benita och Tony. Men i analysen av intervjuerna framkom en bild av att Benita och Tony möter kvinnorna i stunden. De anpassar sig till de känslolägen som kvinnorna visar upp och låter deltagaren avgöra om hon orkar prata om något. Flera deltagare menade att det på Lunden är helt okej att bara sitta på en stol och avskärma sig från alla andra. Orkar man inte delta i någon aktivitet behöver man inte göra det. Detta handlar om en kravlöshet som är mycket omedelbar och som för många av kvinnorna är nödvändig eftersom de till stora delar har en bakgrundsproblematik som präglats av för högt ställda krav antingen från dem själva eller från omgivningen.

4.3 Mötet med de andra deltagarna

Det är i Lundens kök som kvinnorna presenterar sig för de andra deltagarna. Man sitter vid ett runt bord och fikar. Några deltagare kände anspänning inför mötet med de andra. Bilder innan mötet som dök upp var att man inför de andra skulle berätta sin livshistoria. Men så var det inte. Kvinnorna presenterar sig med sitt namn och sedan är det inte mer med det.

Deltagarna beskriver gruppen som trivsamt och behagligt. De känner ingen press från de andra att de måste öppna sig och berätta varför de är på Lunden. Men allteftersom börjar de prata med de andra om sin livssituation och om allt annat som rör sig runt om i världen. Kvinnorna berättar att det är skönt att umgås med varandra eftersom de har likande bakgrundshistoria och till viss del också liknande personlighetsdrag: vara andra till lags, duktiga flickor, höga krav på sig själva, utförsäkrade, av myndigheterna friskskrivna över en natt etc... De formar genom denna igenkänning en sammansvetsad grupp som präglas av förtroende och trygghet.



4.4 Verksamheterna

För att förstå Hälsoträdgården Lundens verksamhet behöver gruppen beskrivas ytterligare. Flera av deltagarna får övertala sig själva för att orka åka till Lunden några dagar och timmar i veckan. De måste arbeta med sig själva för att mobilisera kraft så att de klarar av att ta sig ut ur sin egen bostad. Väl på Lunden byggs energin på för de flesta, men när de kommer hem krävs återigen vila och återhämtning.

Kvinnorna har i många fall en multipel hälsoproblematik. Metaforiskt kan flertalets vardags verklighet beskrivas som om att de lever som ballonger som ofta är på gränsen till att spricka. Det är detta förhållande som är utgångspunkten för den verksamhet som bedrivs på Lunden.

Det är inte okomplicerat att beskriva Hälsoträdgårdens verksamhet när det gäller de mer terapeutiska inslagen. Deltagarna själva kunde inte ge klara svar på vad verksamheten formellt skulle syfta till. Några menade att de arbetstränade och några ansåg att Lunden var en rehabiliterande verksamhet. Det finns dock två huvudinriktningar som kvinnorna lyfte fram. För stunden kan dessa inriktningar kallas för det gröna respektive det röda arbetet.

4.4.1 *Det gröna arbetet*

På Lunden arbetar deltagarna med traditionellt växthusarbete. De sår, driver fram och kultiverar olika växter. Kvinnorna har också möjlighet följa med på uppdrag som Lunden åtar sig från kunder t.ex. beskärning av träd och buskar. Syftet med detta är att deltagarna ska få praktisk utbildning i trädgårdsarbete. I lokalerna finns ett snickeri där en del uppehåller sig och andra kan arbeta med olika pysselaktiviteter. Vissa dagar finns möjlighet till att arbeta i butiken där växter och andra framtagna produkter bjuds till försäljning. I det gröna arbetet använder kvinnorna händerna. Kvinnorna beskriver detta arbete som att de får vila från sig själva ett tag och bara ägna sig åt sådant som inte ställer för höga motkrav.

4.4.2 *Det röda arbetet*

Vid sidan eller mer korrekt tillsammans med det gröna arbetet pågår en annan verksamhet som inrymmer promenader, enskilda samtal med Benita och Tony, samtal i grupp, avslappningsövningar och dagboksskrivande. Detta arbete är kanske inte lika synligt utåt sett i verksamheten men är enligt kvinnorna något som är mycket viktigt för deras välmående. De pratar om sina liv och bekymmer tillsammans med Benita och Tony och med de andra deltagarna. I samtalen försöker de hitta öppningar till ett liv med mer energi. De försöker också lära sig att utgå från de egna förutsättningarna och inte bara leva sina liv utifrån att tillfredsställa alla inifrån- och utifrån kommande krav. Detta arbete som kan benämnas för det röda arbetet är något deltagarna inte vill vara utan.

4.5 Lärdomarna

Majoriteten av kvinnorna upplever att de har blivit starkare och mer livskraftiga. Men steget till ett heltidsarbete är för dem långt. De uttrycker mycket tydligt att ett vanligt jobb – med de krav som detta medför – knappt finns på kartan. Några vill



knappt tänka på den stund när de inte längre har Lunden att gå till. Kvinnorna ser på Lunden som en oas, se bild 2, där de får vara ifred från omvärldens kravmaskineri och hårda klimat. Men de förstår givetvis att det finns en tid efter Lunden.



Bild 2, fotograf Monica Ringqvist

På Lunden har de lärt sig att se sig själva och det sammanhang de befinner sig i. Kvinnorna beskriver det som att de har börjat se sig själva utifrån, att de har fått perspektiv på och förståelse för sina bekymmer. Någon beskriver det som att hon har hittat sin strömbytare, dvs. att hon nu vet när det dags att stänga av knappen och lugna ner sig. Men samtidigt – återigen – finns det kvinnor i gruppen som varken vill eller upplever sig kunna klara av ett s.k. vanligt arbete i framtiden. De har en lång bortavaro från arbetsmarknaden och många av dem vet inte hur de ska lyckas bli arbetsförmögna igen.

Det Lunden erbjuder är en verksamhet där kvinnorna mobiliserar kraft tillsammans med människor som har det ungefär likadant. Hälsoträdgårdens verksamhet bör i detta sammanhang inte förstås som en mellanstation på vägen mot arbetslivet utan snarare beskrivas som en starthjälp för kvinnorna att ta sig fram till perrongens biljettlucka.



5. Benitas och Tonys hälsoträdgård

Det är nu dags för Benita och Tony att ge sin bild av verksamheten på Lunden. Notera att det är den verksamhet som är inriktad mot de intervjuade kvinnorna som är i fokus.

Det övergripande syftet med Benita och Tonys arbete är att bidra till friskare människor i ett friskare samhälle. Syftet med verksamheten är att öka kvinnornas förståelse för samhället och hur det fungerar. De vill härmed medvetandegöra kvinnorna om vad de har blivit utmanade av i samhället, dvs. att de är en produkt av ett till en viss del sjukdomsalstrande samhälle. Benita och Tony har en människosyn som bygger på allas lika värde. Det innebär att vem som helst kan bli sjuk om man utsätts för tillräckligt ogynnsamma påfrestningar. Samtidigt menar Benita och Tony att alla människor har salutogena resurser som kan lockas fram. Detta handlar om att tankens kraft kan ändra mycket av en människas situation och frigöra dolda resurser. I arbetet med kvinnorna utgår de från den enskilde människans perspektiv. De har ingen paketlösning som passar för alla utan innehållet i det behandlande arbetet växer fram i mötet mellan dem och kvinnorna. Det finns dock några utgångspunkter som Benita och Tonys arbete kan beskrivas utifrån.

5.1 Växten och människan

Benita och Tony är noga med att varje ny deltagare får en egen individuell introduktionsprocess till Lunden. Det tas t.ex. aldrig in två deltagare under samma tidsperiod. Under introduktionen som varar under några veckor är alltid Benita eller Tony närvarande. De arbetar under denna tid med att lära känna deltagaren och dennas bakgrund och behov. Metoden för detta är att deltagaren får börja plantera ett frö. Detta görs således bokstavligt och sedan får deltagaren ansvaret för fröets fortsatta utveckling, se bild 3:



Bild 3, fotograf Monica Ringqvist



Under tiden som fröet förvandlas pratar Benita och Tony med deltagaren och försöker använda fröets livsresa som en metafor för deltagarens resa. De är dock noga med att inte säga att fröet är en metafor utan det kommer deltagarna på själva efter hand.

Genom denna metodik skapas en kontext där deltagaren kan begripliggöra och förstå sin egen situation. De sår ett frö, de vattnar och de ser resultatet när väl växten är färdig. Växtmetaforen kan förstås som ett sätt för att låta deltagarna själva börja tänka på sina liv och sina bekymmer på ett annat sätt än vad de har gjort förut. Deras historia får genom denna metod en annan infallsvinkel menar Benita och Tony. Växtens livsresa smälter samman med kvinnans livsresa och kritiska händelser i växtens process kan symbolisera deltagarens dito.

5.2 Fasta men individualiserade krav

När deltagaren introduceras i verksamheten ställs ett antal regler upp. På Lunden är det arbetskläder som gäller. Kvinnorna får ett par arbetsbyxor när de börjar. Det råder ett totalförbud mot diskriminering i alla dess former. Alla på Lunden ska behandlas med respekt och hänsyn ska visas mot den enskildes olika förutsättningar och behov. Kvinnorna ska känna sig trygga med att det som diskuteras mellan gruppen och med Benita och Tony inte ska föras vidare. Det är också viktigt att alla förstår att det finns goda och mindre goda dagar för deltagarna. Ibland kanske någon inte orkar prata eller umgås och det ska vara tillåtet att stå över en sedan tidigare utdelad arbetsuppgift.

Benita och Tony beskriver att de vill skapa ett klimat på Lunden som kännetecknas av tydliga gruppnormer men att det måste finnas en möjlighet för den enskilde att träda ut ur gruppen ett tag och sitta utanför och hämta kraft. På ett sätt ska Lunden kännas som en arbetsplats med arbetskläder och uppgifter som ska skötas, men på ett annat sätt ska det vara tillåtet för den enskilde att dra sig undan om behov finns till det.

5.3 Tillit till sig själv

Benita och Tony är noga med att bemöta kvinnorna med respekt. Detta låter kanske självklart men många av kvinnorna har erfarenheter av möten med arbetsgivare, myndigheter och vårdssystem där de ingalunda har behandlats utifrån denna mellanmänniskliga självklarhet. Benita och Tony är noga med att visa deltagarna att de tycker och tänker om dem som att de duger som de är. Bara för att man varit eller är sjuk är man inte mindre värd som människa. Benita och Tony vill visa att på Lunden är alla människor lika värde oavsett inkomst, bakgrund och hälsoläge. De söker efter att etablera relationer som är genuina, som är på riktigt.

I sitt arbete med deltagarna vill Benita och Tony också öka deltagarnas tillit till sig själva. Att de ska förstå och innerligt känna att de duger. Att kvinnorna har ett värde lika mycket som vilken annan människa som helst. Kvinnorna har enligt Benita och Tony reagerat friskt på en sjuk situation.

Benita och Tony arbetar mycket med samtal där de försöker få kvinnorna att förstå sin egen situation och därmed medvetandegöra dem om att de själva inte bär skulden för sina bekymmer. Dessa samtal kan antingen ske enskilt i ett avskilt rum eller pågå under tiden som de arbetar med något praktiskt i växthuset.



Hur samtalen mer i detalj går till är svårt att beskriva annat än att det är deltagaren som bestämmer innehåll och tempo i det som diskuteras. Benita och Tony lyssnar, ger kommentarer och försöker kontextualisera det deltagaren vill prata om. I förlängningen strävar Benita och Tony mot att deltagaren via dessa samtal ska öka sin självkänsla och börja tänka i termer av vem som har makten över sjukdomen och det egna livet. Här lyfter Benita och Tony fram betydelsen av att involvera deltagarens privata och yrkesmässiga nätverk i samtalen.

Det är också viktigt att kvinnorna ska känna att de själva ska ta makten över och känna tillit till sin egen kropp. De arbetar här med olika typer verktyg såsom avslappningsövningar och promenader.

5.4 Mappen och det dagliga arbetet

Deltagarens vistelse på Lunden dokumenteras och samlas i en mapp som både deltagaren och Benita och Tony har tillgång till. Vissa delar i mappen visas också, efter deltagarens tillåtelse, upp för arbetsförmedlaren.

I varje mapp finns en lista på deltagarens salutogena faktorer. Listan är framtagen tillsammans med Benita och Tony. Faktorerna är individuellt framdiskuterade och kan innehålla punkter som t.ex. social kompetens och tidigare erfarenheter och kunskaper. I mappen noteras också det som deltagaren har lärt sig under tiden både när gäller växthusarbete till mer personliga lärdomar.

Benita och Tony använder mappen som en dokumentation över varje deltagares vistelse och göromål på Lunden. Vid sidan av mappen diskuterar Benita och Tony kontinuerligt deltagarens utveckling på Lunden. De för dagligen samtal om hur de ska planera verksamheten utifrån hur kvinnorna för stunden fungerar. Denna sista mening är väldigt viktig i sammanhanget eftersom Benita och Tony arbetar med att planera en verksamhet för människor med mer eller mindre dagligen olika energier. Vissa dagar kan alla arbeta enligt arbetsschemat och vissa dagar kanske inte alla orkar och i ytterligare andra dagar behövs mer tid till samtal enskilt eller i grupp.

Benita och Tony poängterar att kvinnorna ska känna ett ansvar för att utföra uppgifterna men inte till vilket pris som helst. Känner sig någon trött och energilös ska det vara möjligt att säga det och därmed slippa planera eller vad det kan handla om den dagen. Det gäller här menar Benita och Tony att stärka kvinnorna på lång sikt, att arbeta långsamt med att få dem att orka och klara av ett liv med mer omedelbara prestationsinriktade krav som oftast ställs i det reguljära arbetslivet.

5.5 Framtiden

Benita och Tony driver en verksamhet med kvinnor som, när de kommer till Lunden, upplever att de har en låg anställningsbarhet. Många av dem tror om sig själva att deras arbetsförmåga är låg. Kvinnorna har också blivit utmanade av ett förändrat politiskt tänkande med nya normer och värderingar kring vad samhället kräver av de människor som lever med kronisk smärta och värk.

Hälsoträdgården Lundens verksamhet är inriktad på att få människor att tänka annorlunda kring sina bekymmer. Som exempel försöker Benita och Tony i samtalen med kvinnorna söka efter andra infallsvinklar på vad anställningsbarhet och arbetsförmåga kan handla om. De strävar efter att få deltagarna att tänka i



andra yrkesbanor. Benita och Tony beskriver detta som att de tillsammans med kvinnorna söker efter nycklar till andra jobb. I detta arbete involveras också deltagarnas nätverk där t.ex. anhöriga får vara med och diskutera alternativa arbetsområden som skulle kunna passa deltagaren.

I Benitas och Tonys arbete med kvinnorna är det också viktigt att motivera kvinnorna till att vilja börja arbeta. De beskriver detta som att de inte arbetar med att klä på kvinnorna anställningshöjande attribut utan det handlar snarare om att arbeta inifrån. Kvinnorna måste själva ha en vilja och tro på att kunna närma sig arbetslivet igen. De har inte slagit ut i full blom ännu men kvinnorna är förhoppningsvis på väg att göra det, se bild 4:

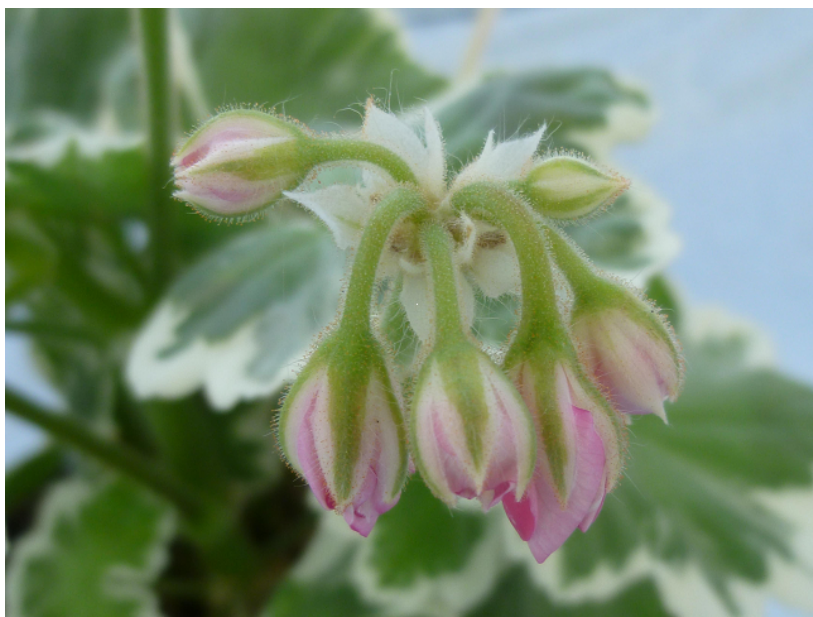


Bild 4, fotograf Monica Ringqvist

Under hösten 2011 påbörjade Benita och Tony tillsammans med deltagarna en diskussion om att starta upp ett socialt företag. I arbetet med det sociala företaget kan kvinnorna tillåtas att arbeta utifrån respektives friska tillgångar. I skrivande stund är de mitt uppe i en intensiv planeringsprocess. Tanken är att deltagarna själva ska utveckla och driva det sociala företaget. Deltagarna ser med tillförsikt fram mot att skapa ett socialt företag även om inte alla känner sig mogna att ta detta steg. Utifrån Benita och Tonys perspektiv är det sociala företaget en bra övergång från Lunden. Det kan också bidra till att deltagarna stärker sina möjligheter på den reguljära arbetsmarknaden.



6. Slutsatser

Det bedrivs en bra verksamhet på Hälsosträdgården Lunden. Deltagarna är nöjda med de aktiviteter som erbjuds. Benita och Tony har en god kompetens inom sitt verksamhetsområde. Det är svårare att säkerställa om Hälsosträdgårdens verksamhet är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som leder till att kvinnorna kommer närmare ett reguljärt arbete. Däremot visar kvinnornas berättelser att de som helhet mår bättre genom att vara på Lunden. De lär sig att tänka annorlunda om sina sjukdomar och på sig själva. Lundens verksamhet ligger i detta perspektiv väl till i förhållande till vad forskningen visar. Människor som varit frånvarande från arbetslivet under en lång tid bör erbjudas sådana verksamheter som ser till hela människans livssituation och inte bara sådant som direkt fokuserar på vad som behövs för ett återinträde på arbetsmarknaden.

Verksamheten på Lunden leder till att de utförsäkrade kvinnorna börjar våga tänka på alternativ till det liv som de tidigare levt. Lunden bör betraktas som ett steg på vägen till ett bättre liv.

Det som denna granskning visar är att det finns en utvecklingskraft i Hälsosträdgårdens verksamhet. Dock bör denna kraft hållas i strama tyglar. En av verksamhetens stora styrkor är deltagarnas goda relationer med övriga deltagare och med Benita och Tony. Dessa goda relationer kan hotas om verksamheten växer för mycket i omfattning.

Granskningen visar också att variationen av det gröna och röda arbetet passar deltagargruppen mycket väl. Det finns här en bra balans mellan avkopplande, men samtidigt stärkande, praktiskt arbete och kognitivt och emotionellt arbete i form av samtal. Inför framtiden är det viktigt att balansen mellan det gröna och röda arbetet består.

Det är även viktigt att innehållet i verksamheten i framtiden utgår från individens resurser och även fortsättningsvis betonar ett salutogent perspektiv. En annan slutsats är att det är viktigt att Benita och Tony även i fortsättningen inte presenterar Lunden som en verksamhet där människor *kläs på* olika kompetenser.

Styrkan i Benita och Tonys verksamhet är att de arbetar med att medvetandegöra kvinnorna om vad som är bra för just dem. Detta handlar om att bistå kvinnorna med verktyg så att de själva kan ta makten över sitt eget liv. Detta förhållningssätt är också något som bygger framgång även på lång sikt.

Det är nu dags att visa den femte bilden. Vissa kanske tolkar bilden som att deltagarens blomma slås ut när denne fått ett arbete. Andra förstår bilden som att deltagaren nu fått insikt om hur framtiden ska planeras och tänkas kring.



Bild 5, fotograf Monica Ringqvist

Denna granskning avslutas med två för samhället och oss enskilda människor viktiga slutsatser:

- För några av kvinnorna bör inte ett traditionellt lönearbete vara ett alternativ oavsett vad som står i arbetsförmedlingens och försäkringskassans regelverk.
- För andra deltagare är Lunden ett bra första steg tillbaka till arbetslivet.



Litteratur

Abrahamsson, K. & C. Tenngart (2003). *Grön Rehabilitering. Behov, förutsättningar och möjligheter för grön rehabilitering*. LRF Sydost. Växjö.

Andersson, J (2010). *Arbetsmarknadsprojekt som kooperativ. Erfarenheter från fyra ESF-projekt med ett kooperativt synsätt*. Temagruppen Integration i Arbetslivet. Rapport 2010:2. Linköpings universitet.

Andersson, J. & E. Melander (2011). *Insatstrappan: Försörjningsstödtagares väg till arbetslivet*. Magisteruppsats i Sociologi. Avdelningen för sociologi. Linköpings universitet.

Annerstedt, M. & P. Währborg. Nature-Assisted Therapy: Systematic Review of Controlled and Observational Studies. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2011. Vol 39. No 4.

Blomberg, G., Ekström V. & D. Rauhut (2006). *Bidrag och motprestation. En uppföljning av arbetet med arbetslösa socialbidragstagare i sex stadsområden i Stockholms stad*. FoU-rapport 2006:12. Statsledningskontoret. Vårdfärd och Utbildningsavdelningen. Stockholm.

Grahn, P. & Å. Ottosson. (2010). *Alnarpsmetoden Trädgårdsterapi. Att ta hjälp av naturen vid stress och utmattning*. Stockholm.

Haubenhofer, D. K., Elings, M., Hassink, J. & R. E. Hine. The Development of Green Care in Western European Countries. *Explore*. 2010. Vol 6.

Hasluck, C. & A. E. Green (2007). *What Works for Whom? A Review of Evidence and Metaanalysis for the Department of Work and Pensions*. London: Department of Work and Pensions.

Johansson, H & I. Horneman-Möller (2009). *Aktivering: arbetsmarknadspolitik och socialt arbete i förändring*. Malmö.

Johansson, C., Niklasson, L. & C. Norman. (2011a). *Entreprenörskap och företagande – Förutsättningar i projekt. En förstudie av socialfondsprojekt 2010*. Rapport 85. Tillväxtverket. Stockholm.

Johansson, C., Boman, J., Lögdlund, U. & E. Melander (2011b). *ESF-projektet SPIK! Studier, Poolarbete, Idrott, Kompetens*. Sociologi i Linköping 2011:01. Linköpings universitet.



Marston, G. & C. McDonald. Feeling Motivated Yet? Longterm Unemployed people's Perspectives on the Implementation of Workfare in Australia. *Australian Journal of Social Issues*. 2008. Vol 43, No 2.

Page, J., E., Breen & J. Middlemas (2006). *Gateway to Work. New Deal 25 Plus Pilots Evaluation*. Research Report No 366. Department of Work and Pensions.

SoL. *Socialtjänstlagen 2001:453*. Stockholm.

SOU 2009:89. Gränslandet mellan sjukdom och arbete. Arbetsförmåga / Medicinska Föresättningar för arbete / Försörjningsförmåga. Slutbetänkande av Arbetsförmågeutredningen. Stockholm.

Söderback, I., Söderström, M. & E. Schäländer (2004). Horticultural Therapy: the Healing Garden and Gardening in Rehabilitation Measures at Danderyd Hospital Rehabilitation Clinic in Sweden. *Pediatric Rehabilitation*. 2004. Vol 7. No 4.

Thorén Hjertner, K. (2005). *Kommunal Aktiveringspolitik: En fallstudie av det praktiska arbetet med arbetslösa socialbidragstagare*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Uppsala.

Urban, S., Holmberg, R., Ray, G., Boman, J., Johansson, C., & U. Lögdlund. (2011). *Mot arbetslivet med skyddsnät – Slutrapport från den externa utvärderingen av Tänk Om*. Rapport 2011:3. Centrum för Kommunstrategiska studier. Linköpings universitet.