**Hjemmeopgave til mødet den 9. april 2014**

Fortæl om hvorfor jeres organisation er sat i verden

På nuværende tidspunkt er vi udelukkende kommunale ansatte i projektgruppen. Alle er ansat i Sundhed og Pleje, men to på rådhuset og tre – deraf lederen – på et lokalt rehabiliteringscenter. Vi valgte derfor at angribe dette punkt, ved at spørge hinanden ’hvilke tanker/ressourcer vi hver især bringer med ind i projektet’. Resultatet er i stikord nedenfor (Det ene gruppemedlem var syg, så input kommer først senere).

* Kendskab til lokalområdet, det bestående frivillige i området (lille del af Greve), ’tænker mest på det gode liv’, forstået som: sociale relationer, mental- og fysisk sundhed. Fokus på det gode og aktive liv.
* Tænker mentalt og socialt fokus. Hvad tænker borgerne når vi kommer fra kommunen; i relation til det er svært at komme ind ’i varmen’ i området?
* Vi skal hurtigt have fundet ressourcerne der kan være med til at starte det op. Vi må spørge dem; hvad vil I? Hvad går de til? Er der et behov her?
* Vi skal starte i det små (ultra lokale) og brede os som ringe i vandet. Samtidig skal vi informere ’de stærke i byen’ så de ikke begynder at modarbejde os, men nærmere bliver nysgerrige og interesserede. På sigt kikke mod erhvervslivet som interessent. Også åbenhed for at bruge velfærdsteknologi i projektet.

Hvad er fællesskabsagenter for jer?

Vi var meget enige om at vi langt hen af vejen ser en fællesskabsagent som en frivillig. En del frivillige går efter den direkte kontakt med gruppen de hjælper, andre er glade for at koordinere. Man kan diskutere ’hvad i frivilligheden’ en fællesskabsagent interesserer sig for. Vores umiddelbare bud er, at fællesskabsagenten er en person som gerne vil gøre en forskel (som andre frivillige), men at det særlige for personen kan være; et ønske om at samle – og at personen brænder for ’sagen’.

En ideel fællesskabsagent, vil formodentligt kunne beskrives som udadvendt, socialt orienteret, diplomatisk, med en evne til at motivere ud fra en anerkendelse af de andres ressourcer, en som skaber et godt klima i en gruppe.

Herudover var vi enige om, at for os at se, kræver vores ældre målgruppe – men måske fællesskabsagenter i al almindelighed – en understøttelse fra f.eks. en social vicevært eller andre, måske kommunale medarbejdere.

I vores projekt har vi ikke den mulighed og vi overvejer derfor om det er muligt for os at nå at erstatte den/de understøttende personer med nogle af interessenterne i området, inden for projektets rammer? Vi arbejder videre med det område.

Vi er også enige om, at det er os der ’håndplukker’ fællesskabsagenterne, når vi har fået et indtryk af personerne i lokalområdet. Vi ønsker både nogle af de ildsjæle der er aktiv i forvejen og nogle som ikke er, sådan at der kommer ’nye ideer og nye kræfter’ i spil.

Hvad er vores ’lede stjerne’, hvad vil vi med projektet….

**Vision**: At Tunes fællesskabsagenter giver næring til ’det gode liv’ i nærområdet og at ’konceptet’ siden kan bruges andre steder i kommunen.

Næste skridt

I vilkårlig rækkefølge:

* Trække liste over beboere i vores to fokusområder: får de hjemmepleje?, er der tilflyttere? Informationerne skal give os et kvalificeret grundlag for at invitere til kaffe/kage møde og eventuelle efterfølgende enkelt interview.
* Udkast til invitation til kaffe/kage i de to områder
* Ansøgning til sundhedsfremmepuljen så vi har midler i projektet
* Kontakt til det lokale menighedsråd, den lokale (afholdte) præst, idrætsforening og boligselskab, med henblik på samarbejde og info om nuværende aktiviteter.
* Kontakt til lokal hjemmepleje gruppe og sikring af de er klar over alle vores tanker og tiltag, så de kan støtte op om projektet.
* Overveje om ’blodtryksdagen’ d. 13. maj skal bruges som første opstartsdag?