

# Livet i bofællesskab

## Midtvejsrapport fra et forskningsprojekt

### Indledning

Sommeren 1999 startede projektet Tjenester for psykisk udviklingshæmmede. Det blev finansieret af Norges Forskningsråd under Velferdsprogrammet, og herunder delprogrammet: Forskning for funktionshæmmede. Den ansvarlige institution for projektet er Senter for samfunnsforskning (SEFOS) ved Universitetet i Bergen. Fra først at arbejde én forsker på projektet, blev vi to, og fra først at være et 3-årigt projekt, er det nu strakt ud i tid med en planlagt projektslut medio 2003.<sup>1</sup> Dette betyder, at vi nu er nået halvvejs i forskningsprocessen. Og selvom vores analysearbejde altså ikke er afsluttet, ser vi det som frugtbart at kunne dele nogle af vore hidtidige fund med andre.

Formålet med projektet har været at søge indsigt i de særtræk, som tjenester for psykisk udviklingshæmmede har. Og dette har vi gjort med udgangspunkt i en stærk fokusering på *relationen* mellem ansat og beboer. Selvom vi empirisk set anvender et tjenestedyrperspektiv i projektet, er det imidlertid et relationelt perspektiv, som ligger til grund for analyserne. De underliggende begreber vi er optaget af i studien, er *magt* og *køn*, og disse vil derfor også være underliggende for de foreløbige analyseresultater, som vi vil præsentere i det følgende.

### Forskningen

Vores metode til at skaffe os information om tjenester i bofællesskab består hovedsagelig af to typer: deltagende observation og interview. Vores deltagende observation har meget til fælles med praktisk skulder-ved-skulder oplæring. Det vil sige, at vi har fulgt en ansat ad gangen og gerne i fulde vagter for at se og lære om, hvad der gøres i det daglige arbejde. Med udgangspunkt i observationerne og de problemstillinger vi er optaget af, har vi dernæst benyttet os af personlige interview med udvalgte personer

fra personalet. Interviewene har – udover deres egenverdi – også en udfyldende funktion i forhold til observationerne. Således har vores metode været karakteriseret ved kombinationen af observation og interview.

Men bagved disse konkrete indsamlingsmetoder har vi også tilstræbt nogle forskningsetiske principper. Det drejer sig om *nærhed* til feltet og til vore informanter. Det drejer sig om at søge at opnå mest mulig *variation* i materialet for at undgå ensidighed i forskningen. F.eks. gælder dette variation med hensyn til de bofællesskaber, vi har været i, og variation i hvem fra personalet vi følger (køn,

alder, uddannelse, praksiserfaring m.m.). Og endelig drejer dette sig om et princip om åbenhed i forhold til det, vi faktisk finder i vore bofællesskaber. Åbenhedsprincippet har desuden været specielt vigtigt i dette projekt, fordi finansieringen af projektet bl.a. havde sit udgangspunkt i ønsket om en forskning, som ikke primært var optaget af at evaluere HVPU-reformen, men derimod et projekt, som i stedet skulle forsøge at se på bofællesskabet på sine egne præmisser. Starten på denne nye orientering i forsk-

ningen for funktionshæmmede blev sat af forskergruppen Johans Sandvin, Mårten Söder, Willy Lichtwarck og Tone Magnussen med bogen *Normaliseringsarbeid og ambivalens* (1998).

### Materialet

Vores materiale er hidtil indsamlet i fire bofællesskaber, og vi har planer om at gøre et feltarbejde i et femte. Alle bofællesskaberne befinder sig på Vestlandet, og de varierer hovedsaglig i forhold til beliggenhed (land/by), graden af personalets professionalisering og ikke mindst ressourcetsituationen hos beboerne. Vi har således hele spekteret af afhængighed repræsenteret, eftersom vores materiale inkluderer såvel multihandicappede som funktionshæmmede med værnet arbejde.

Den foreløbige deltagende observation svarer til samlet set 1 måned fuldtidsarbejde i disse bofællesskaber, og vi har nu ind til nu 19 interview med ansatte.

### Analysen

Vores analysemåde kan måske bedst karakteriseres som *kritisk analytisk*. Vi er ikke optaget af at beskrive og gengive arbejdet i bofællesskabet, men derimod af at analysere det kritisk ved både at *forstå* og *forklare* det, vi finder. Det betyder på den ene side, at mange af de ting, vi finder frem til, må betragtes som forenklinger af den virkelighed, som de ansatte kender til. Men på den anden side handler disse forenklinger også om at rendyrke de særtræk vi finder i disse tjenester. Og dermed er det vores ambition at medvirke til at give analytisk indsigt i arbejdet med psykisk udviklingshæmmede.

### Beboere og ansatte i bofællesskab

Vi skal starte med at gennemgå det, som figur 1 viser, nemlig en oversigt over beboere og ansatte i bofællesskab. Men før vi i det følgende vil gennemgå det, som vi kan

” Vores deltagende observation har meget til fælles med praktisk skulder-ved-skulder oplæring.



**Karen Christensen er dr. polit og ansatt som forsker ved Senter for samfunnsforskning ved Universitetet i Bergen. Hun har skrevet denne artikkelen sammen med Even Nilssen som er forsker samme sted.**

<sup>1</sup> Dette skyldes, at Karen Christensen har hovedstilling som førsteamanuensis på Sosiologisk institutt ved Universitetet, og Even Nilssen har hovedstilling som forsker ved Socialforskningsinstituttet i København, Danmark.

kalde *kategorier* af beboere og ansatte i bofællesskaber, vil vi minde om, at vi har et tjenesteyderperspektiv og at dette altså betyder, at vi har «set» gennem perspektivet til tjenesteyderne.

### Kategorier af beboere

Vores materiale viser foreløbigt 3 mulige kategorier af beboere, og eftersom vi altså anvender et tjenesteyderperspektiv, handler disse om de kriterier, som ser ud til at ligge til grund for at beboerne har fået tildelt plads i et bofællesskab for psykisk udviklingshæmmede.

#### De medisinsk definerede

Det mindst komplicerede kriterium ser ud til at være en medicinsk diagnose. Her er udgangspunktet altså, at den pågældende får stillet en diagnose og på dette grundlag får plads i et bofællesskab for psykisk udviklingshæmmede. Typisk kan en sådan diagnose dreje sig om Downs Syndrom. I disse tilfælde er det altså et medicinsk diagnostisk argument, som ligger til grund for at bo i et bofællesskab for psykisk udviklingshæmmede. Et nærmere blik på disse medicinske diagnoser for psykisk udviklingshæmning viser imidlertid, at grænsegangene til psykiatri, gerontologi og stærkt fysisk funktionshæmning er vanskelige og dermed sjældent gør en diagnose indenfor kategorien psykisk udviklingshæmning enkel.

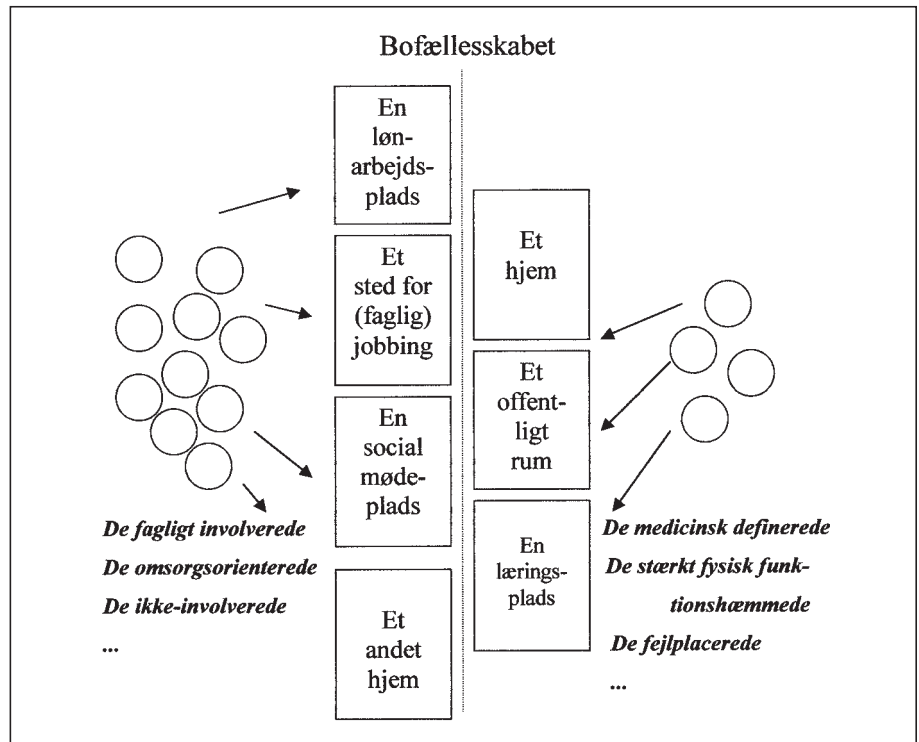
#### De stærkt fysisk funktionshæmmede

En del af de fysisk funktionshæmmede har en funktionshæmning af så alvorlig en karakter, at de enten ikke har fået muligheden for at udvikle deres kognitive evner eller ikke har kunnet udvikle disse evner. Og for nogen vil dette handle om en kombination. Et citat fra en ansat (kvinde, hjælpepleier) om en psykisk udviklingshæmmedet kan illustrere dette:

«Jeg arbejder i forhold til en dame. Hun er nettopp blitt pensjonist i alder. Hun blir sett på som psykisk utviklingshemmet, men jeg blir aldri klok på, selv ikke nå etter ti år, om hun virkelig er det. Det lurer jeg stadig vekk på. Jeg er ikke sikker. Men jeg betrakter henne ikke som psykisk utviklingshemmet.»

«Men hvorfor kaldes hun psykisk utviklingshemmet?»

«Det har med ressursene som hjemmet og skolen hadde den gangen å gjøre; hun er født i 30'erne. Kanskje hun er dyslektiker. Det har jeg lurt på. Kanskje hun er en av de som skulle hatt litt ekstra oppfølging i barneskolen for så å komme seg videre. Der er en del ubesvarte spørsmål der. Men ved å si at hun er psykisk utviklingshemmet, så får hun hjelp. Det ville hun ikke fått hvis hun bare var



Figur 1.

dyslektiker.» (Fra interview i 1999)

Slutningen af citatet tilføjer det vigtige for denne sammenhæng, nemlig at den positive side ved at komme ind i kategorien *psykisk udviklingshæmmede* indebærer det, man kunne kalde en døråbning til at modtage hjælp. Det er med andre ord vigtigt ikke ensidigt at se på kategoriseringen under psykisk udviklingshæmmede som stigmatiserende, men også som en døråbner ind til velfærdsstatens tjenester og trygder.

#### De fejlplacerede beboere

Det norske samfund er et samfund, som – i lighed med andre vestlige samfund – stiller en lang række skjulte grundlæggende krav til sine borgere. I den klassiske sociologi er dette blevet diskuteret som et *integrationsproblem*. Integration handler om i hvilken grad det enkelte menneske bliver en del af det sociale liv, og det betyder også, at graden af integration kan variere stærkt. Til alle tider og i alle samfund vil integrationen af mennesket være et aspekt ved det sociale liv, men det vil naturligvis indeholde specifikke historiske karakteristika. I det norske samfund i dag handler de skjulte krav til integrationen om, at man for eksempel som voksen er i stand til at finde sig

et arbejde, et sted at bo, kan skaffe sig mad og andre daglige fornødenheder, at man kan styre sin økonomi selv osv. Når man kan betragte disse krav som skjulte eller delvis skjulte, er det fordi mange af disse krav i dagligdagen ikke betragtes som *krav*; de er blevet selvfølgelig for os. Men kravene for-

udsætter gerne en rimelig grad af god fysisk og psykisk helse, og herunder en evne til at kunne integrere sig. Derfor bliver disse krav ofte først synlige for mennesker, når de ikke længere kan opfylde dem.

For nogen mennesker lykkes den traditionelle integration simpelthen ikke, uden at dette nødvendigvis behøver at hænge sammen med, at disse mennesker er psykisk udviklingshæmmede. Det handler om mennesker, som aldrig rigtigt kommer til at finde sig til

rette i samfundet, som af en eller anden grund styrer ind i en udvikling, der snarere end en psykisk udviklingshæmning handler om en disintegration i samfundet. Og ofte i mangel af andre offentlige alternativer placeres disse mennesker af og til i bofællesskaber for psykisk udviklingshæmmede.

At det er muligt at finde sådanne fejlplacerede beboere afspejler også at velfærdsstaten åbenbart har for få og for snævre hjælpeafhængighedskategorier, og at konsekvensen af det er, at nogen mennesker

**” Vi er ikke optaget af at beskrive og gengive arbejdet i bofællesskabet, men derimod af at analysere det kritisk ved både at forstå og forklare det, vi finder.**



Tegning reproduceret med tilladelse af Martha Perske fra PERSKE: PENCIL PORTRAITS 1971–1990 (Nashville: Abingdon Press, 1998).

tvinges ind i velfærdsordninger, hvor de ikke hører hjemme. Den åbenlyse risiko ved dette er, at velfærdsstatens mål om at integrere borgerne i det sociale liv, derved let kan mislykkes i disse tilfælde.

### Kategorier af ansatte

Bofællesskabets personale er karakteriseret ved en stor grad af det, som kan kaldes *differentiering*. Dette handler om, at der er blevet flere yrker, der er blevet flere veje at gå indenfor et bestemt yrke, og så handler det også om, at personer med samme teoretiske kompetence, kan være meget forskellige. En traditionel måde at få oversigt over ansatte på, er at se på deres formalkompetence. Og går man et skridt videre, fordi man ser, at differentieringen af disse forskellige omsorgsyrker gør en sammenligning alene af ansatte med samme yrke vanskelig, kan man gå videre og anvende realkompetencen som en målestok. Men hvem siger, at realkompetencen faktisk er frugtbar for det specifikke omsorgsarbejde, som finder sted i bofællesskaber? Og hvem siger, at det er frugtbart i forhold til den specifikke gruppe

af beboere, der er tale om i det enkelte bofællesskab? Den måde, vi har konstrueret kategorier af ansatte på, falder dermed udenfor disse mere traditionelle måder at gøre det på. Eftersom vi er optaget af relationerne mellem beboere og ansatte, er

det derimod de forskellige typer af *orientering* i arbejdet med de psykisk udviklingshæmmede,

som vi lægger til grund for en inddeling i foreløbigt tre kategorier.

#### De fagligt involverede

For at være fagligt involveret i arbejdet i et bofællesskab, dvs. være interesseret i arbejdet som noget, der ikke kun handler om de enkelte beboere, men også om generelle forhold knyttet til den psykisk udviklingshæmmedes behov, leve-måde, adfærd osv., må den ansatte i princippet have

en teoretisk uddannelse bag sig. Der findes en række yrkeskategorier repræsenteret i bofællesskaberne. Men eftersom værneplejeruddannelsen – set i forhold til en formel kompetencestige – er den højst placerede

(med 3 års højskoleuddannelse) og desuden er en uddannelse, som relativt specifikt hidtil har været rettet mod arbejdet med psykisk udviklingshæmmede, vil de fagligt involverede ofte befinde sig blandt disse. Men det betyder ikke, at der ikke også kan findes fagligt involverede blandt hjælpeplejere og omsorgsarbejdere. Teoretisk uddannelse vil potentielt øge muligheden for at få *generelle interesser* i arbejdet enten på bekostning af eller sammen med interesser for den individuelle beboer.

Sammenligner man muligheden for at realisere en sådan faglig involvering i beboerne med de tilsvarende muligheder indenfor ældreomsorgen, bliver det tydeligt, at der findes en særlig grobund for den faglige involvering i bofællesskabet. Dette hænger i stor grad sammen med de to forskellige organiseringsmåder for henholdsvis ældre (enten hjemmeboende eller på institution) og psykisk udviklingshæmmede i bofællesskab. Mens den enkelte ansatte i ældreomsorgen i princippet aldrig vil kunne have en hel arbejdsdag, hvor vedkommende kun forholder sig til ett menneske<sup>2</sup>, er dette en typisk situation for mange ansatte i bofællesskabet. Og denne organisatoriske forskel giver et helt andet grundlag for observation af adfærd, reaktionsmåder osv. end det er muligt at realisere i ældreomsorgen. På den ene side vil der altså findes ansatte, som møder bofællesskabet med denne faglige involvering, og på den anden side giver bofællesskabets form specielle muligheder for at udvikle denne faglige interesse.

” En traditionel måde at få oversigt over ansatte på, er at se på deres formalkompetence.

Men for ikke at give indtryk af, at

denne organisatoriske betingelse kun handler om en praktisk tilrettelæggelse af arbejdet, bør det her tilføjes, at dette også for den ansatte har en vigtig oplevelsesmæssig side, som man kan sige handler om, at det enkelte menneske i bofællesskabet «fylder» så utrolig meget. Selv om det ikke er det, fremstår det som om det i langt større grad end ældreomsorgsmottageren er et unikt menneske med en speciel livsbiografi, et individuelt sygdomsforløb og en egen specifik udvikling. Men i stedet for at styrke den ansattes interesse for det individuelle gennem dette, kan det ligesåvel styrke en generel faglig involvering, fordi det giver mulighed for så at sige at dykke ned i et interesseområde.

<sup>2</sup> Ifølge Næss og Wærness (1996:36) har hjemmehjælper, hjælpepleiere og sygepleiere gennemsnitlig kontakt med henholdsvis 3,5, 10,8 og 9,2 modtagere pr. dag.

*De omsorgsorienterede*

Det største potentiale for en omsorgsorientering i forhold til arbejdet med beboerne ligger hos det, vi kan kalde ansatte med en *omsorgskarriere*, og vores materiale mere end antyder, at dette er et væsentligt fænomen knyttet til karakteristikkene af de ansatte i bofællesskaber. På grund af samfundets kønssocialisering, der indebærer, at kvinder fortsat i højere grad end mænd socialiseres til et større omsorgsansvar og derfor ofte selv orienterer sig i denne retning, vil disse ansatte oftest bestå af kvinder. Men netop også fordi dette ikke er afhængig af det biologiske køn, kan dette også handle om mænd. I vores materiale

finder vi først og fremmest kvinder i denne kategori, men vi finder også enkelte mænd. Men mens det hos mænd ofte drejer sig om atypiske situationer, som fører dem ind i en omsorgsorientering, er dette i langt højere grad *normal*-situationen for kvinder.

For at nævne et eksempel, kan dette dreje sig om en kvinde, som selv har barn og som relativt tidligt starter med at arbejde indenfor lønnet omsorg. Det kan for eksempel dreje sig om hjemmehjælp som et startsted,

men hvor hun efter nogle år finder ud af, at dette er for belastende både fysisk og psykisk. Derefter søger hun ind i en barnehage og i en permissionsperiode tager hun omsorgsarbejderuddannelsen. Med fagbrevet i hånden får hun nu også andre opgaver i sin gamle stilling og kommer derigennem ind til omsorg for funktionshæmmede børn. Tilskyndet af familiens flytning til en anden kommune vælger hun at finde et nyt omsorgsfelt, og kommer herefter til at arbejde en tid med multi-handicappede, men også her søger hun senere væk fra igen, fordi hun får et ønske om at arbejde med

funktionshæmmede, som har flere ressourcer end de multi-handicappede. Dermed er hun kommet til endnu et nyt omsorgsfelt i sin lange omsorgskarriere, nemlig omsorgen for psykisk udviklingshæmmede med et hjælpebehov, som i stor grad handler om hjælp til at fungere i det sociale livs hverdag.

” Teoretisk uddannelse vil potentielt øge muligheden for at få generelle interesser i arbejdet enten på bekostning af eller sammen med interesser for den individuelle beboer.

” I vores materiale finder vi først og fremmest kvinder i denne kategori, men vi finder også enkelte mænd.

Selv om denne kvinde kan siges at have bevæget sig indenfor samme «branche» hele tiden, nemlig *offentligt lønnet omsorgsarbejde*, har hun imidlertid bevæget sig meget rundt indenfor dette felt i en slags jagt efter præcis det område af omsorgsfeltet, som harmonerer med den type af omsorgsorientering hun enten har eller udvikler på sine forskellige stadier gennem livet.

*De ikke-involverede*

Et typisk eksempel på den ikke-involverede er en student, som bruger arbejdet i bofællesskabet til at kunne finansiere sine studier. Arbejdet bliver først og fremmest et lønarbejde. For så vidt behøver det ikke være det lønmæssige, der er styrende for studentens valg af netop dette arbejde, siden der findes mange andre typer «løse» studentlønarbejder.

Men centralt er, at der er tale om en orientering, som hele tiden sætter grænser for engagementet. Det kan være fordi studierne er vedkommendes hovedopgave og ikke mindst hovedinteresse i livet. Og der vil også organisatorisk i bofællesskabet kunne være forhold, som tilskynder dette

disengagement, for eksempel at der bliver tale om natarbejde eller helg-arbejde, hvor bofællesskabet har færre aktiviteter i gang. Dette vil kunne medvirke til at styrke en følelse af at befinde sig i bofællesskabets periferi, fordi dette også svækker muligheden for medbestemmelse i beslutningsprocesser, køreregler m.m. for bofællesskabet både i forhold til de ansatte og i forhold til beboerne. Men for de ansatte, som selv opsøger denne ikke-involvering, ses det som en fordel ikke at blive trukket ind i for meget.

Efter denne gennemgang af henholdsvis kategorier af ansatte og boere er det vigtigt at få præciseret, at kategorierne er rendyrkninger, hvilket betyder, at mange ansatte og beboere vil placere sig i blandinger af flere kategorier. Og for at antyde på hvilken måde disse kategorier kan siges at have en relevans, kan man tænke sig en situation, hvor et bofællesskab må basere sig bare på ansatte med en ikke-involvering i arbejdet. Dette vil lægge stærke begrænsninger på muligheden for at skabe gode dialoger med beboerne og dermed vanskeliggøre en individualiseret omsorg for beboerne, eftersom denne netop er afhængig af en tæt opfølgning af den enkelte beboer.



Tegning reproducert med tillatelse av Martha Perske fra PERSKE: PENCIL PORTRAITS 1971–1990 (Nashville: Abingdon Press, 1998).

## Hvad er bofællesskabet for beboerne?

### Et hjem

Jf. de officielle mål, skal bofællesskabet først og fremmest være et hjem for de psykisk udviklingshæmmede. Og hvis vi her først og fremmest tænker på den materielle tryghed i at have et fast sted at være, så er denne funktion naturligvis opfyldt. I hvor stor grad beboerne imidlertid selv oplever dette som et hjem, ved vi egentlig ikke så meget om, eftersom mange simpelthen ikke kan spørges om det. Og i vores undersøgelse har vi på grund af tjenesteyderperspektivet heller ikke gjort forsøg på at få information om denne subjektive side.

### Et offentligt rum

Men det er klart, at en analyse ikke kan standse der. Og en af de ting, som bliver tydelig ud fra det tjenesteyderperspektiv vi har valgt i projektet er, at beboerne også bevæger sig i et offentligt rum. Dette offentlige rum skabes af journaler og papirer om dem, det skabes af at nogen er ansat til at tage sig af dem og det skabes af, at de ansatte hele tiden også vurderer den hjælp de giver. På et mere overordnet niveau skabes dette offentlige rum simpelthen af, at tjenester for psykisk udviklingshæmmede i bofællesskaber er velfærdsstatstjenester og dermed er del af en større offentlighed.

### En læringsplads

Den tredje kategori, som også må medtages i for søget på at udtømme mulighederne for hvordan bofællesskabet opfattes af beboerne, er bofællesskabet forstået som en læringsplads for beboerne. Ud fra de forskellige stadier de befinder sig på, skal de lære at klare dagligdagen med de mange små og store udfordringer, som ligger for dem der. Dermed handler det altså ikke bare om at være i dette hjem og gøre det, man selv vil (hvis beboeren kan det). Det handler også om at lære hele tiden, lige fra at kunne dække på et bord til at være social. Idéen om støttekontaktarbejdet i forhold til beboere i bofællesskab kan tydeliggøre dette. Støttekontakterne er jo netop sat ind i dette, fordi der skal være et friområde i forhold til den kontrol, som de ansatte udøver i dagligdagen. Dette er en erkendelse af, at beboerne lever i et offentligt rum og – på samme måde som andre – også har brug for private og ikke-kontrollerede rum, bl.a. til fritidsinteresser.

## Hvad er bofællesskabet for de ansatte?

### En lønarbejdsplads

Når det gælder opfattelsen af bofællesskabet som en lønarbejdsplads, vil en stærk repræsentant for denne retning være den ikke-involverede. Arbejdet i bofællesskabet er først og fremmest et arbejde, som giver en løn, som skal finansiere for eksempel studierne. Dette vil ikke betyde, at denne ansatte ikke vil kunne engagere sig i episoder m.m. i bofællesskabet, men det betyder, at dette engagement kun opstår sporadisk og ikke har en kontinuerlig og mere grundlæggende karakter.

Men det vil også være muligt at finde repræsentanter for denne opfattelse

blandt personale, som er på vej til at blive udbrændte i arbejdet og blandt personale, som for eksempel kan have et omsorgsengagement udenfor bofællesskabet, og som da bruger arbejdet i bofællesskabet som en slags «grundløn» for totalt at kunne opnå tilstrækkelig lønindtægt.

### En sted for (faglig) jobbing

I den «modsatte» ende af opfattelsen af arbejdspladsen som en lønarbejdsplads finder vi opfattelsen af bofællesskabet som et sted, hvor der udføres et fagligt arbejde. Her handler det om at have oplevelser og refleksioner i forhold til det arbejde, som ikke mindst udføres i forhold til hver af beboerne. Og ikke mindst kommer refleksionerne over arbejdet her ind i billedet, fordi disse er en vigtig del af *jobbingen*. I denne opfattelse findes en oplevelse af bofællesskabet som et sted for faglig udfoldelse, hvor man kan bruge sine forskellige både teoretiske og praktiske samt livserfaringsmæssige kvalifikationer til at udføre et arbejde i bofællesskabet.

På den ene side handler denne *jobbing* om at udføre det daglige praktiske omsorgsarbejde for den enkelte beboer og på den anden side handler det også om refleksioner omkring dette praktiske arbejde. I det øjeblik denne *jobbing* ikke længere er knyttet

til refleksioner, vil fagligheden forsvinde. Fagligheden har således ikke en snæver forudsætning i en teoretisk uddannelse – selvom dette kan være et meget vigtigt incitament for *jobbingen* – men den har derimod sin basis i refleksionerne omkring den praktiske omsorg og ikke mindst refleksionernes inddragelse i den praktiske omsorg. På denne baggrund kan ansatte med meget forskellig baggrund for at arbejde i bofællesskabet udvise stor grad af faglighed i arbejdet.

### En social mødeplads

Et sted imellem opfattelsen af bofællesskabet som enten en lønarbejdsplads eller et sted for faglig udfoldelse findes opfattelsen af arbejdet i bofællesskabet som en mulighed for at bevare kontakten med det pulserende sociale liv. I 1960'erne og 1970'erne, da det for alvor begyndte at blive udbredt blandt (gifte) kvinder at komme ud på arbejdsmarkedet, blev der bl.a. peget på sociale motiver for denne deltagelse i arbejdslivet, og dette gjaldt særligt de kvinder, som pga. familie og alder ikke kunne nå at gå ind i en langvarig uddannelse for at kvalificere sig for konkurrencen i arbejdslivet (se f.eks. Wærness 1982). Selvom denne historiske situation har forandret sig i og med at kvinder er blevet en integreret del af uddannelses- og arbejdsmarkedet, kan man fortsat finde rester af denne sociale motivation som et hovedmotiv for at være i lønnet arbejde. For eksempel kan den findes hos kvinder, der har været i arbejdet i mange år og som egentlig er udbrændte, men altså alligevel fortsætter til det sidste. En leder i et bofællesskab peger på dette problem:

«Når vi nu snakker om å gøre arbejdsdagen mere spennende. Er det noen som du vil si er utbrent i arbeidet?»

«Ja, det er vel kanskje et par stykker jeg tenker på. Men utbrent og utbrent. De har redusert stillingen sin. Det blir for mye for de. Men det er jo veldig forståelig, det er jo tungt

„ I hvor stor grad beboerne imidlertid selv oplever dette som et hjem, ved vi egentlig ikke så meget om, eftersom mange simpelthen ikke kan spørges om det.

„ Et typisk eksempel på den ikke-involverede er en student, som bruger arbejdet i bofællesskabet til at kunne finansiere sine studier.

„ I det øjeblik denne jobbing ikke længere er knyttet til refleksioner, vil fagligheden forsvinde.

arbeid og på mange forskjellige måter. Samtidig gir de greit beskjed om at her skifter ikke de arbeidsplass. Her kommer de til å være til de er pensjonist.»

«Ja selv om de er utbrent nå?»

«Ja, men de er for gammel til å skifte jobb sier de selv da. Men for å si det sånn. Inspirasjon kan jo fornyes.» (Fra interview i 1999).

Blandt disse udrændte kvinder, som nærmer sig pensionistalderen, vil der være nogen, for hvem hovedmotivet for at arbejde snarere er socialt end det er enten fagligt eller lønmæssigt motiveret; i den grad det lønmæssige her kan være en vigtig motivation også (pga. kravet om fuldtidsarbejde for at få fuld pension) vil dette da sandsynligvis ikke medføre, at disse kvinder går ned i stillingsprocent. Opfattelsen af bofællesskabet primært som en social mødeplads udgør en vigtig supplerende opfattelse i forhold til opfattelsen af bofællesskabet som enten en lønarbejdsplads eller et sted for faglig udfoldelse.

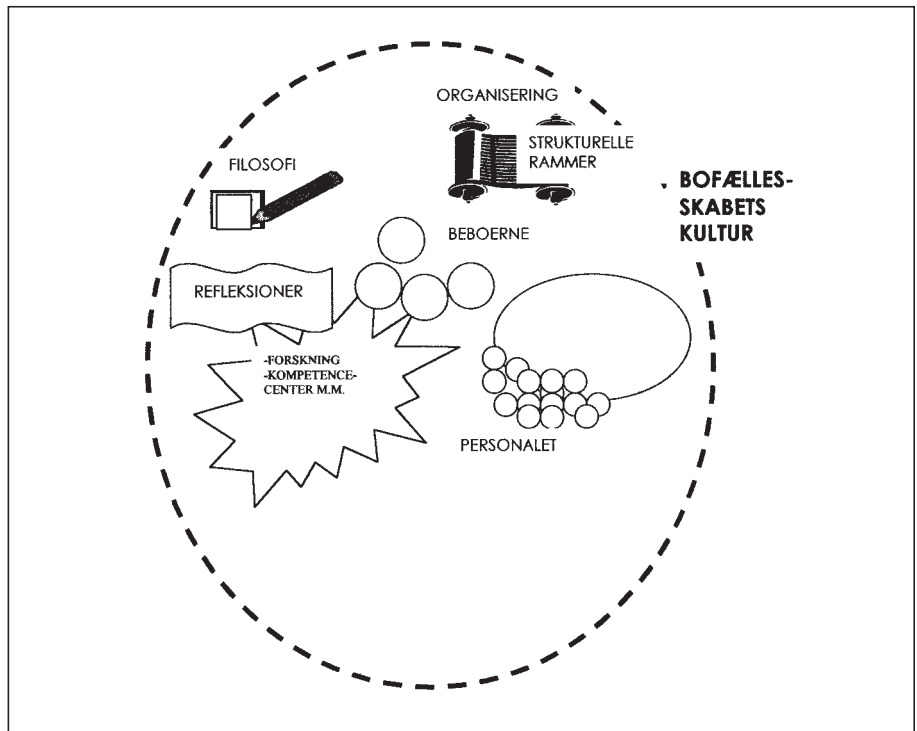
*Et andet hjem*

Endnu en opfattelse af hvad bofællesskabet er for de ansatte og som ikke er udtrykt selvstændigt i nogen af de andre kategorier, er opfattelsen af bofællesskabet som et andet hjem. I vores materiale finder vi denne opfattelse særlig tydelig hos en nattevagt. Denne opfattelse tilføjer noget vigtigt oplevelsesmæssigt i forhold til de andre gennemgåede kategorier, nemlig en oplevelse af at få en tilknytning til selve huset, til bygningen, til det fysiske sted, som bofællesskabet repræsenterer. Og dette kan altså føre til en oplevelse af huset som nærmest et andet hjem.

**Den sociale konstruktion af livet i bofællesskabet**

Enhver af de ansattes arbejde i bofællesskabet begynder på et specifikt tidspunkt i bofællesskabets historie. Og fra det tidspunkt den nyansatte begynder, bidrager denne til bofællesskabets historie.

Bofællesskabet har nogen ydre fysiske og materielle rammer, som deler boligen op i mindre enheder, gør plads udenfor boligen beregnet på parkering og muligvis også gør plads til beplantning rundt om boligen. Men så snart man begynder planlægningen af hvem der skal få plads i boenhederne, om man skal have fællesrum for beboerne, personale m.m. man starter ansættelsen af personale til boligen, udvikler idéer til organiseringen af arbejdet i bofællesskabet



Figur 2.

osv., så starter også den sociale konstruktion af livet i bofællesskabet. I princippet er intet af det, som hører til livet i bofællesskabet, givet på forhånd og selvopretholdt. Livet i bofællesskabet er med andre ord *et levende projekt*, som til enhver tid er afhængig af det, som beboere og ansatte gør det til.

**” Livet i bofællesskabet er med andre ord et levende projekt, som til enhver tid er afhængig af det, som beboere og ansatte gør det til.**

Det er et syn, som står i modsætning til opfattelsen af livet som et forudbestemt og tilrettelagt system med roller, som vi går ind i og viderefører. Men selvfølgelig betyder dette ikke, at vi skaber alt på nyt hver dag. Så snart noget er skabt, da medvirker dette skabte selv til det videre sociale liv, og dette kan i varierende grad gøre muligheden for ændring vanske-

**” Det er imidlertid slet ikke givet, at de ansatte kan «mødes» i deres refleksioner over praksis i bofællesskabet.**

ligere. Den følgende figur 2 skal illustrere, at livet i bofællesskabet må forstås som en social konstruktion baseret både på mennesker som aktører, men også på ideologiske, organisatoriske og strukturelle forhold.

Vi vil – på baggrund af figuren – inddele det, som konstruerer det sociale liv i

bofællesskabet, i tre områder.

For det første findes der mennesker i bofællesskabet, som gennem deres daglige handlinger og deres daglige mangearterede interaktioner skaber livet der (og det gælder altså både beboere og ansatte).

For det andet har disse mennesker refleksioner over livet eller arbejdet i bofællesskabet, og disse refleksioner vil da få en indflydelse på handlingerne i bofællesskabet. Af konkrete eksempler i forhold til de ansatte, kan disse refleksioner være diskussioner eller aftaler på personale-møder/husmøder de ansatte imellem eller det kan for eksempel også dreje sig om at skrive årsrapport om beboerne og dermed give det skete et konkret og skriftligt udtryk, som videregives til andre ansatte. Det er imidlertid slet ikke givet, at de ansatte kan «mødes» i deres refleksioner over praksis i bofællesskabet, eftersom deres forskellige baggrund for at arbejde der, deres ønsker i forhold til den enkelte beboer osv. kan variere så meget, at dette snarere giver grundlag for uenighed og konflikt ansatte imellem. I vores studie er personale-mødet ett af de steder, hvor refleksioner finder sted. Samtidig finder vi grund til at skelne mellem forskellige «niveauer» af refleksioner, således at når det er refleksioner, som gøres af mennesker udenfor bofællesskabets per-

sonale-mødet ett af de steder, hvor refleksioner finder sted. Samtidig finder vi grund til at skelne mellem forskellige «niveauer» af refleksioner, således at når det er refleksioner, som gøres af mennesker udenfor bofællesskabets per-

sonale, da har refleksionerne en anden karakter. For eksempel finder vi, at dette kan ske gennem personalets kontakt med et kompetencecenter, hvor kompetencecenterets ansatte får en rådgivende funktion i forhold til arbejdet med beboerne. Eller det kan dreje sig om forskningsresultater, som læses af de ansatte eller på anden måde «kommer ind i bofællesskabet» gennem formidling.<sup>3</sup>

Endelig findes der også et fælles-hus-niveau for disse refleksioner, som vi ud fra udtrykket til en leder for ett af bofællesskaberne kan kalde *husets filosofi*. Dette handler om den grundlæggende idé for huset, som er styrende for husets køreregler og som baserer sig på refleksioner om arbejdet med de psykisk udviklingshæmmede. Variationerne i forhold til hvor samstemt, de ansatte arbejder i forhold til en sådan hus-filosofi vil imidlertid være store.

For det tredje findes der endnu et niveau, som handler om de mere overordnede ideologiske, organisatoriske og strukturelle føringer på arbejdet i bofællesskabet. For at tage det sidste først handler dette om budgettet for boligen, som for eksempel bliver afgørende for, om der kan være en 1-til-1 relation i dagvagterne, om der kan være to nattevagter samtidig osv., men det handler

for eksempel også om, hvordan boligen er organiseret i forhold til andre offentlige omsorgstjenester i kommunen. Organiseringen handler om den konkrete måde, man har fastlagt vagterne i huset på, arbejdet i hver af vagterne m.m. Og det ideologiske handler f.eks. om idéen om integration af de psykisk udviklingshæmmede i samfundets sociale liv.

Som det også fremgår af figur 2, mener vi, at der på baggrund af de momenter, som vi har nævnt, skabes en *kultur* for hvert bofællesskab. Og det er typen af denne kultur, som på et generelt niveau kan sige noget om magten i bofællesskabet. Magt for de ansatte handler dermed om i hvor stor grad de kan påvirke denne kultur for bofællesskabet. Magt for beboerne handler om i hvilken grad de gives mulighed for at leve det liv, som harmonerer med deres behov og ønsker (og disse ønsker vil naturligvis i mange situationer ikke handle om verbalt formulerede ønsker, men være afhængige af tjenesteydernes grad af forståelse og indsigt i deres individuelle situation). Og på et andet niveau handler magten om hvilken type af balance der findes mellem den række af føringer, som velfærdsstaten lægger på bofællesskaberne og de muligheder, som de ansatte gennem

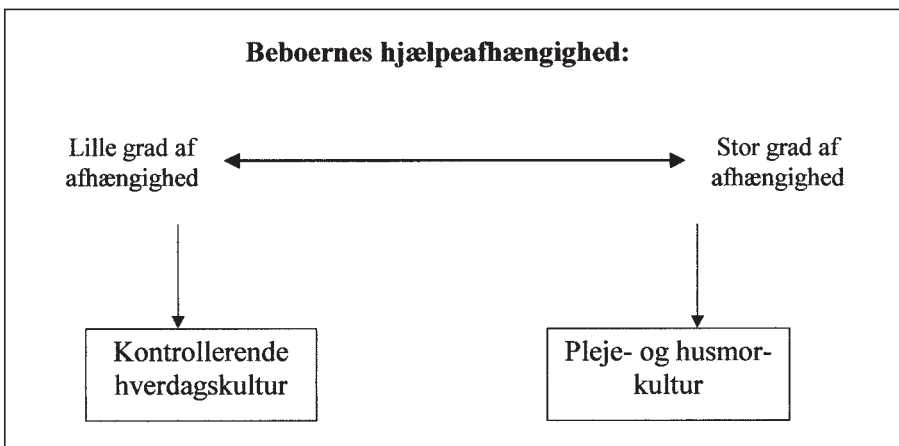
deres samspil har for at imødegå eller (om de er uenige) imødegå disse.

### Bofællesskabets kultur

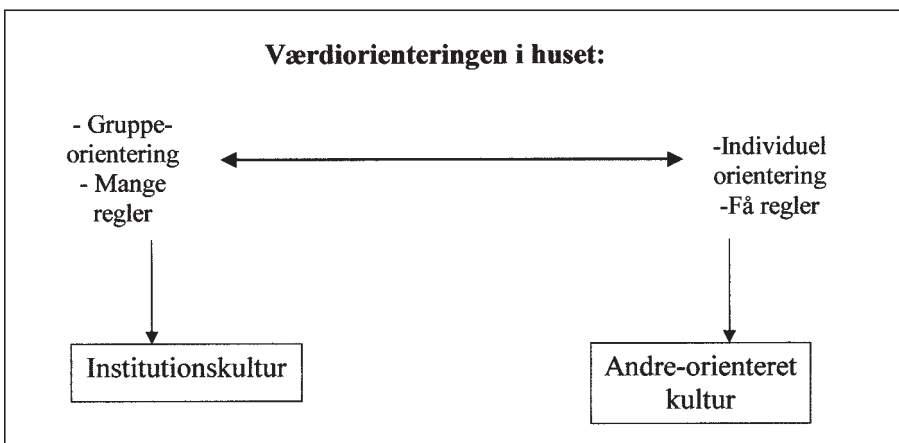
Alt, hvad der er nævnt i figur 2, vil således i et samspil skabe livet i bofællesskabet. Og det betyder altså, at alle faktorer på alle niveauer har betydning i deres samspil. Dette behøver på den anden side ikke betyde, at alle faktorer har *lige* stor betydning, og vores foreløbige analyse tyder på, at der er to faktorer, vi kan sige, har en specielt vigtig betydning for hvilken type af kultur, der skabes i det enkelte bofællesskab. Det drejer sig for det første om graden af afhængighed hos beboerne. I nogen bofællesskaber er beboernes ressourcer så få og svage, at dette lægger klare føringer på arbejdet med dem og mulighederne for arbejdet med dem. Og i andre bofællesskaber er beboernes ressourcer så (relativt) stærke, at dette også lægger stærke føringer på arbejdet. Figur 3 kan illustrere dette. Vores analyse så langt viser, at disse yderligheder enten vil føre til det, man kunne kalde for en pleje- og husmorkultur, når beboerne f.eks. er multihandicappede, eller til det, man kunne kalde for en kontrolleret hverdagskultur, når beboerne er så ressourcestærke, at de kan have et værnet arbejde.

#### Pleje- og husmorkulturen

En pleje- og husmorkultur kan altså opstå, fordi graden af fysisk og psykisk funktionshæmning hos beboerne er så stor, at både den verbale og kropslige kommunikation med beboerne er en meget meget stor udfordring. I praksis indebærer dette altså, at responsen fra beboerne på det omsorgsarbejde, som tjenesteyderen udfører, enten er meget svag eller i meget stor grad må fortolkes for overhovedet at forstås. Her bliver det da tydeligt, at et omsorgsarbejde – efter som dette forudsætter, at der findes en omsorgsnyder og en omsorgsmottager – faktisk er afhængig af, at der eksisterer en relation og en mulighed for kommunikation mellem de to i relationen (og dette inkluderer naturligvis meget mere end en verbal kommunikation). Når responsen fra omsorgsmottageren imidlertid bliver alt for svag, må omsorgsnyderen alligevel forsøge at «overleve» denne mangel ved omsorgsarbejdet. F.eks. kan tjenesteyderen da kompensere for denne svaghed ved mottageren ved at lade som om vedkommende faktisk både kan høre, se og mærke, hvad der siges og gøres, uden at dette faktisk er tilfældet. Men for det andet kan en overlevelsestrategi her også handle om at dreje koncentrationen i



Figur 3.



Figur 4.

<sup>3</sup> For tre af de bofællesskaber, vi har været i, har vi holdt foredrag for de ansatte. Denne artikel gengiver en stor del af dette foredrag.

omsorgsarbejdet en smule væk fra omsorgsmottagerne selv, og over til f.eks. det praktiske arbejde «omkring» den enkelte beboer. Dette kan handle om alt fra pleje- arbejde til de mange konkrete huslige opgaver. På den måde kan der etableres en pleje- og husmorkultur i et bofællesskab.

Ser vi på dette med et køns-perspektiv, vil pleje- og omsorgskulturen i udpræget grad være en kvindedomineret kultur, både i kvantitativ og i kvalitativ forstand uden at dette har noget med det biologiske køn at gøre. Det vil være kvinder, som vil søge mod denne kultur og samtidig vil dette have en forstærkende effekt i forhold til at indføre rutiner af huslig karakter, som dermed vil virke mindre attraktive på mandlige søgere. Potentielt vil der derfor indenfor en sådan kultur være mulighed for konflikter kvinder imellem, eftersom unge og ældre kvinder vil kunne have helt forskellige holdninger til husarbejde; og det kan både gælde madlavning i bofællesskabet, det kan gælde behandlingen af beboernes tøj, og det kan også for eksempel gælde variationer i hvor optaget den ansatte er af orden i boligen/lejlighederne.

#### Den kontrollerede hverdagskultur

I den anden ende af denne hjælpeafhængighedsskala på figur 3 har vi da muligheden for det, der kan kaldes en kontrolleret hverdagskultur. Når beboerne får en resourcesituation, som vi kan kalde relativt høj, for eksempel hvis der potentielt er mulighed for at påtage sig værnet arbejde, da vil muligheden for at udvikle en omsorgsrationel kultur blive mindre i og med, at den omsorgsrationelle kultur forudsætter en stor grad af direkte dialog og kontakt gennem det daglige. Dette mindsker i takt med at beboeren lever en tilnærmet «normal» hverdag med krav om at møde til bestemte tider på en arbejdsplads osv. I denne situation handler det meget mere om for de ansatte at blive en slags hjælpere for beboerne i forhold til at leve det daglige liv. Beboerne lever tilnærmet deres eget liv, men fordi de bor i boliger med personale ansat til at hjælpe dem, foregår dette dagligliv kontrolleret. Men netop også fordi ressourcerne hos beboerne er rimeligt store, vil det være mindre sandsynligt med udviklingen af en mere formynderisk kultur, med indføring altså af stor grad af kontrol over og styring

med beboernes rutiner. Dette vil potentielt stå i kontrast til det tilnærmet «normale» hverdagsliv, som voksne psykisk udviklingshæmmede er ment at skulle leve. I stedet for risikoen for en stærkt kontrollerende kultur, er risikoen derimod indenfor denne kontrollerende hverdagskultur meget større for en «la-den-stå-til-holdning».

Beboernes hjælpeafhængighed ser vi altså som den ene vigtige føring på hvilken kultur, det enkelte bofællesskab danner. Den anden vigtige føring handler om en værdiorientering. Og vi finder, at denne værdiorientering først har en reel mulighed for at komme på banen, når beboerne ikke enten befinder sig i den ene eller den anden ende af afhængighedsskalaen. Her findes med andre ord en mulighed for at vælge nogen værdier for arbejdet med beboerne. Som det fremgår af figur 4 har vi foreløbigt indkredset disse værdier til i den ene ende at handle om at forstå beboerne som en gruppe, som de ansatte fordeler sin samlede arbejdskraft på. Af hensyn til ligheden i arbejdet hos hver af beboerne (altså at hver ansat skal kunne erstattes af

**„ Ser vi på dette med et køns-perspektiv, vil pleje- og omsorgskulturen i udpræget grad være en kvinde-domineret kultur, både i kvantitativ og i kvalitativ forstand uden at dette har noget med det biologiske køn at gøre.**

en af de andre til at udføre det samme arbejde hos beboerne), betyder dette, at der må indføres mange regler for arbejdet. I den modsatte ende af skalaen handler værdiorienteringen om at betragte hver enkelt af beboerne som et enkeltindivid. Det handler om Lars, Ronny, Lene og Marta og deres specifikke liv. Og dette perspektiv på beboerne som enkeltmennesker betyder da også, at der ikke kan indføres mange, men derimod mindst muligt med regler, eftersom reglerne er til for at skabe lighed og orden i arbejdet med beboerne, mens få eller mindst muligt med regler handler om at give rum for de mangeartede løsninger, som de ansatte i dialog

med beboerne selv kan skabe. I forhold til gruppe- og regelorienteringen finder vi en kultur, som vel bedst kan betegnes som en institutionskultur. Når orienteringen derimod handler om at se på beboerne som enkeltindivider, finder vi det, vi foreløbigt har valgt at kalde en andre-orienteret kultur.

#### Institutionskulturen

Dette er en kultur, som handler om, at flere centrale principper fra det omsorgsarbejde, som fandt sted i institutionerne (før HVPU-reformen) ikke kan slippes i praksis, selv om man formelt tager afstand fra den gamle institutionskultur. Et bofællesskab med en institutionskultur vil i princippet være be-

grænsende for en individualiseret omsorg i forhold til enkelt-beboerne. På den anden side vil en sådan kultur kunne medføre samhold og fællesskab internt i personalegruppen og således kunne gøre et bofællesskabet attraktivt

for nogen arbejdstagere. Samhold og fællesskab i personalegruppen vil kunne få den enkelte ansatte til at føle stor lighed i personalegruppen og

alligevel vil denne kultur være åben for hierarkiske momenter: vigtigheden af personalegruppens arbejde vil for eksempel kunne komme til udtryk i en så lille detalje som at man bruger «stuevagt», når personalet holder møde for at undgå forstyrrelser på mødet fra beboerne. Og stuevagten vil da gerne være en ufaglært. På den måde sørger man da også for, at der er «ro» fra beboerne i huset, mens mødet finder sted. I sin rene form er institutionskulturen formynderisk i forhold til beboerne og hierarkisk i sin personalestruktur med klare regler og retningslinier for det konkrete daglige arbejde med beboerne.

#### Den andre-orienterede kultur

Den anden kultur på værdiorienteringsskalaen vil vi kalde for en andre-orienteret.<sup>4</sup> På mange måder udgør dette modsætningen til institutionskulturen og alligevel er det ikke helt så enkelt, eftersom institutionskulturen vil være vanskelig at finde i ren form (og dette gælder også de andre kulturer). Det centrale perspektiv i den individualiserede omsorgskultur vil imidlertid være, at den enkelte beboer er unik i den betydning at alt i bofællesskabet drejer sig om dem. Alt gribes individuelt an, også selv om dette af og til kan gøre omsorgsarbejdet i boligen til et næsten ensomt arbejde med den enkelte beboer gennem hele vagten. Er beboerne for eksempel relativt forskellige af alder og temperament og dermed har interesser, som går i forskellige retninger, lader personalet aktiviteterne for beboerne

**„ I forhold til gruppe- og regelorienteringen finder vi en kultur, som vel bedst kan betegnes som en institutionskultur.**

<sup>4</sup> For en mere specifik egen gennemgang af begrebet andre-orientering i forhold til offentligt omsorgsarbejde, se Christensen 1998.

styres af deres specifikke interesser i stedet for at planlægge fælles aktiviteter, som for så vidt rent praktisk kunne have været lettere at organisere. Tjenesteydernes inspiration til omsorgsarbejdet i et bofællesskab med denne kultur må derfor i stor grad hentes fra relationen til den enkelte beboer. Og i den grad dette ikke passer for den enkelte tjenesteyder, som vil møde arbejdet med sine specifikke ønsker og behov, vil tjenesteyderen sandsynligvis – om muligt – finde en anden arbejdsplads.

### Opsummerende om kulturerne

Mange bofællesskaber har en relativt ensartet gruppe beboere i forhold til graden af hjælpeafhængighed. I den grad disse beboere enten er meget stærkt afhængige af hjælp eller meget lidt afhængige af hjælp, vil dette lægge klare føringer på den kultur, som skabes i bofællesskabet. Som yderligheder på denne akse har vi fundet henholdsvis en pleje- og husmorkultur og en kontrollerende hverdagskultur. Når ressourcetsituationen er meget svag hos beboerne, da kommer dialogen (her forstået som en verbal kommunikation) med beboeren af naturlige grunde i

baggrunden, og i forgrunden kommer det plejende kropsarbejde og arbejdet med at holde boligen ryddet og ren. Når ressourcetsituationen derimod er meget bedre begrænses også de ansattes muligheder for en kontinuerlig og tæt dialog med beboerne, men altså nu, fordi de lever et tilnærmet normalt liv med arbejde, fritid osv.

Men når beboerne har det, man kunne kalde for en «midt-imellem» ressourcetsituation, da åbnes der et rum for et valg i forhold til værdier at orientere sig efter i arbejdet med beboerne. Og de yderligheder vi foreløbigt har fundet, handler om henholdsvis en institutionskultur og en andreorienteret kultur, hvoraf den første har en gruppeorientering og mange regler, mens den sidste er individuelt orienteret og har få regler. Der er således tale om vigtige værdivalg i dette midt-imellem-rum. Men skal vi

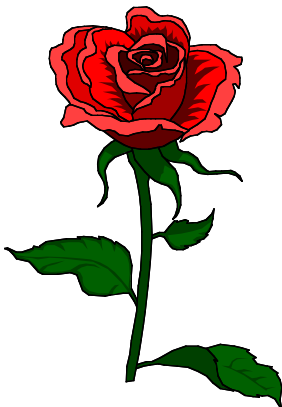
tage velfærdsstatens intentioner om social integration, hjemliggørelse af boligerne og ønsket om at komme alle typer af krænkende magtbrug i forhold til psykisk udviklingshæmmede alvorlig, så må det nok snarere være den andreorienterede kultur end institutionskulturen, som kan siges at styrke realiseringen af disse in-

tentioner. Men vi snakker her om rendyrkede modeller, og dette betyder jo, at den omsorgspraksis, som skal tilstræbe den andreorienterede kultur, naturligvis aldrig vil være enkel. Til gengæld vil dette indebære, at arbejdet med de psykisk udviklingshæmmede vil være etisk forsvarligt.

**„ Og de yderligheder vi foreløbigt har fundet, handler om henholdsvis en institutionskultur og en andreorienteret kultur, hvoraf den første har en gruppeorientering og mange regler, mens den sidste er individuelt orienteret og har få regler.**

### REFERANSER

- Christensen, Karen (1998) «Andreorientering og omsorgsarbejde» i *Tidsskrift for Velferdsforskning*, årg.1, nr.2, s.82-96. (Andengangspublicering i det danske tidsskrift *Social kritik* nr. 63/99, Omsorgsforskning, s.56-71.)
- Sandvin, Johans, Mårten Söder, Willy Lichtwarck og Tone Magnussen (1998): *Normaliseringsarbeid og ambivalens. Bofellesskap som omsorgsarena*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wærness, Kari (1982): *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Oslo/Bergen/ Tromsø: Universitetsforlaget.



## Solgården har 30 års jubileum den 19. mai i år

SOR gratulerer stiftelsen med 30 års virksomhet til glede, trivsel og trygghet for mennesker med utviklingshemning og andre funksjonshemmede.