



Hjelpsomme relasjoner

i bofellesskap innen psykisk helse og rus

En veileder



Innhold

Veilederens bakgrunn og kunnskapsgrunnlag	4
Hvordan være til god hjelp i et bofellesskap	5
Til deg som jobber i beboernes hverdag	6
Relasjonskompetanse	7
Handlingskompetanse	8
Til deg med makt og myndighet	9
Hvordan fremme de ansattes relasjonskompetanse	10
Hvordan fremme de ansattes handlingskompetanse	11
Hvordan legge til rette for relasjons- og handlingsmuligheter	12
<i>Gjensidighetens potensiale</i>	12
<i>Mulighetenes bil</i>	13
<i>Systemets begrensninger</i>	13

Veilederens bakgrunn og kunnskapsgrunnlag



Denne veilederen er forfattet i et samarbeid mellom forskere (en doktorgradskandidat og hennes tre veiledere) og en referansegruppe bestående av to tidligere beboere, en tidligere pårørende og to ansatte i kommunale bofellesskap i Kristiansand kommune. Innholdsmessig bygger den på et forskningsprosjekt påbegynt i 2017 om hjelpsomme relasjoner i bofellesskap innen psykisk helse og rus. I forskningsprosjektet har også Kristiansand kommune, ved Virksomhet Oppfølging, og ROM Agder brukerstyrt senter vært samarbeidspartnere blant annet i form av rekruttering og honorering av medlemmene i referansegruppa.

Sju beboere fra fire bofellesskap i Kristiansand kommune ble, i individuelle intervju, bedt om å beskrive en ansatt de opplevde var til hjelp. Hva kjennetegnet relasjonen mellom dem? På hvilken måte var den ansatte hjelpsom? Og hvilken betydning hadde hjelpen i beboerens liv?

Ni ansatte ble beskrevet (fordi to av beboerne beskrev to hver), og i neste omgang ble disse ni intervjuet om de relasjonene som beboerne hadde beskrevet. Hvordan ville de beskrive sin relasjon til en beboer som hadde pekt ut vedkommende som en god hjelper? Med andre ord bygger denne veilederen i hovedsak på beboeres og ansattes beskrivelser av det de har erfart som hjelpsom hjelp i kommunale bofellesskap innen psykisk helse og rus. Men disse beskrivelsene henger ikke i løse luften, de bekrefter nemlig tidligere forskning på menneskers egne beskrivelser av hjelpsomme relasjoner i psykisk helse- og rusarbeid.

Kravet til psykisk helse- og rusfeltet om å utvikle kunnskapsbaserte tjenester innebærer at tjenestebrukeres og ansattes erfaringskunnskap står sentralt i kunnskapsgrunnlaget som tjenestene bygger på. Videre fordrer kravet om å jobbe recovery-støttende at man prøver å hjelpe i tråd med individuelle behov, ønsker og mål. På bakgrunn av dette har vi valgt en sjanger for denne veilederen som kanskje er litt uvanlig. For hvordan kan man med et slikt utgangspunkt forfatte en veileder i form av oppskrifter på hvordan ting skal gjøres?

Vi har forsøkt å skrive en veileder som først og fremst får leseren til å reflektere rundt det aller mest grunnleggende som beboerne og de ansatte løftet frem, og som også er et grunnleggende prinsipp i recovery-støttende arbeid: at vi alle sammen er mennesker med menneskelige behov. Og at vi også er forskjellige mennesker med ulike behov – i tillegg til ulike styrker, svakheter, interesser og erfaringer.

I et forsøk på å «trekke refleksjonene ned» til noe konkret som kan påvirke både praksis og tjenesteutvikling, har vi lagt inn noen refleksjonsøvelser underveis. Vi ønsker deg god lesning og spennende refleksjon, og vi håper du finner denne veilederen relevant og nyttig enten du jobber i et bofellesskap (eller en annen rus-/psykisk helsetjeneste for den saks skyld) eller du sitter i en annen posisjon med innflytelse på utforming av tjenestetilbud innen psykisk helse og rus. Hvem 'vi' er kan du lese på siste side.

Hvordan være til god hjelp i et bofellesskap



Når et menneske sliter med livet og trenger hjelp av mennesker med faglig kompetanse innen psykisk helse og/eller rus, finnes det forskningsmessig belegg for å hevde at det ikke er likegyldig hvem som går inn i rollen som hjelper for den enkelte. Tvert imot kan kvaliteten på relasjonen mellom den som trenger hjelp og den som skal prøve å hjelpe være avgjørende for om hjelpen som gis faktisk hjelper.

Selvsagt kan både profesjonelle og ikke-profesjonelle relasjoner være til god hjelp i menneskers liv. I denne veilederen fokuserer vi på profesjonelle relasjoner. Med 'hjelpsomme relasjoner' mener vi altså i denne sammenhengen relasjoner mellom beboere og ansatte som beboerne selv opplever er til hjelp.

På bakgrunn av beskrivelser som beboere og ansatte har gitt av hjelpsomme relasjoner, har vi kommet frem til fire nøkkelbegreper: relasjonskompetanse, handlingskompetanse, relasjonsmuligheter og handlingsmuligheter. De to første begrepene er knyttet til de ansattes praksis, de to neste er knyttet til organisatoriske rammer. Veilederen er derfor delt inn i to hovedkapitler. Det første utdyper hva vi legger i 'relasjonskompetanse' og 'handlingskompetanse' og henvender seg primært til praktikere. Det andre hovedkapittelet dreier seg om rammebetingelser for utvikling og bruk av de to kompetansene og er primært adressert ledere og kommunale myndigheter. Til tross for måten teksten henvender seg til to lesergrupper, er veilederen som helhet ment å være en tekst for alle som har tilknytning til feltet rus og

psykisk helse generelt og bofellesskap spesielt. Den er skrevet med tanke på å bli brukt som utgangspunkt for både individuelle refleksjoner, uformelle diskusjoner og planlagte fagmøter om tematikken. Kanskje kan den også brukes som utgangspunkt for samtaler mellom fagfolk og tjenestebrukere både på individuelt nivå og på tjenesteutviklingsnivå. Alle sitat er hentet fra det aktuelle forskningsprosjektet. Beboere er sitert med **sjøgrønn** skrift, ansatte med **oransje**.

«Jeg har fått – jeg holder på å få et liv ... som er bedre, så mye bedre.»

Til deg som jobber i beboernes hverdag



Hvilke mennesker liker du best å være sammen med? Hva kjennetegner dem? Hvilke egenskaper og ferdigheter har de?

Du har sannsynligvis reflektert over at de som bor i bofellesskapet der du jobber er mennesker akkurat som deg. Mennesker med de samme grunnleggende menneskelige behov som alle andre. Men har du også reflektert over at du er like mye menneske som dem? At du, også når du er på jobb, har behov for å bli sett og for å føle deg verdifull og nyttig. At du trenger noe som motiverer deg til å gjøre en best mulig jobb. At mestringsopplevelser gjør deg godt, og at utfordringer du møter helst skal være akkurat passe store. Du har helt sikkert opplevd at du håndterer ulike situasjoner forskjellig og at det er noen beboere du synes det er lettere å hjelpe enn andre. Har du tenkt på at ikke alle forklaringer på dette er å finne hos beboerne?

For beboerne er selvsagt forskjellige mennesker med individuelle styrker, svakheter og behov. Akkurat som alle ansatte er forskjellige. Du har dine styrker, dine svakheter, din sårbarhet og din historie. Alt dette påvirker hvem du kan hjelpe på en god måte. For du kan høyst sannsynlig ikke gi like god hjelp til alle.

«Jeg med min myndighet og min autoritet – jeg er veldig autoritær av meg – em.. kan pushe på noen knapper som bare gir dem kjempedårlige vibber. Kan ikke jobbe med dem! Da må du sende dem over til noen som er mye rundere og mye mykere i kantene og ikke har den atferden jeg har. Vi kan gå hjem når klokka er halv fire. De bor der. Det er livet deres. Så, for at de skal få den hjelpen de.. har krav på.. så er det jo veldig viktig at de treffer på den personen som de har.. god kjemi med og at de kan begynne å danne noen gode relasjoner. Hvis ikke så er det ikke noen sjanse.»

TIL REFLEKSJON:

Tenk på noen personer du har greid å hjelpe på en god måte. Hvem var de? Hva kjennetegner dem?

Hvilke problemer hadde de? Hadde de noe til felles? Hva gjorde du? Gav de uttrykk for at du var til hjelp?

Gav det deg noe å hjelpe akkurat disse menneskene?

RELASJONSKOMPETANSE

'Kompetanse' er muligens en litt misvisende betegnelse i denne sammenheng, fordi kompetanse gjerne forstås som en pakke med egenskaper, ferdigheter og metoder som den enkelte skal tilegne seg og utvikle gjennom kurs og opplæring. Verken beboere eller ansatte beskrev anvendte metoder. Beboerne i forskningsprosjektet trakk frem en rekke egenskaper de satte pris på hos sine hjelpsomme ansatte, men de ansatte var ikke like. Det én beboer likte hos én ansatt, kunne for eksempel være skremmende for en annen. Noe fremstod likevel som fellesnevner: menneskelighet og troverdighet. Beboerne beskrev ansatte som hadde et ekte ønske om å hjelpe som beboerne ikke tvilte på. Og de ansatte holdt ikke en «profesjonell» avstand. Noen var mer som venner. Beboerne opplevde seg som likeverdige. Respekt, tillitt og trivsel gikk begge veier. Dette bekreftet de ansatte. De ansatte og beboerne likte hverandre rett og slett.

«For det første så er det godhet i ham»

«Hun jobber med hjertet sitt. Hun bryr seg. Man legger fort merke til om folk bryr seg»

«Ja, og så er hun veldig sånn menneskelig»

TIL REFLEKSJON:

Hvorfor jobber du der du jobber?

Finnes det beboere som du liker godt å være sammen med?

Får du jobbe med de du selv tror du passer best til å hjelpe?

Har du noen gang vært primærkontakt for noen du ikke har hatt lyst til å hjelpe? Hva gjorde du da? Lette du etter noe å like? Noe ved beboeren, eller noe ved beboerens problematikk?

Hvilke muligheter har du på din arbeidsplass når/hvis du får ansvar for å hjelpe en person som du, og kanskje personen selv, opplever at en annen ansatt kan hjelpe på en bedre måte?

HANDLINGSKOMPETANSE

I tillegg til å beskrive hjelpsomme egenskaper ved de ansatte, kom det frem at det hjelpsomme også bestod av handlinger. Det dreide seg om alt fra små menneskelige handlinger, som å si hei på en hyggelig måte, til å stå på barrikadene og kjempe for beboerens rettigheter. Imellom der lå samvær med innhold som lignet på vennskap, som kino og shopping, samt situasjoner hvor den ansatte først gjorde noe på vegne av beboeren før de gjorde det sammen, inntil beboeren følte seg klar til å utføre handlingen selv. Det kunne være å ta telefoner til en eller annen instans eller å benytte et aktivitetstilbud.

«Ja det er alltid sånn på morgenen når hun kommer, så er det alltid sånn: «Hallo!» «Hei!». Sånn. Det er veldig koselig»

«Det beste ved relasjonen er vel det å gå på kino og å trene»

På bakgrunn av dette, blir handlingskompetanse et begrep som rommer en innstilling om å være imøtekommende, initiativ til sosialt samvær, evne til å balansere støtte og utfordringer, samt vilje til å brette opp ermene og handle på vegne av beboeren når det gjelder ivaretagelse av rettigheter eller behov beboeren selv ikke har forutsetninger for å kjempe for. Dette siste krever god kunnskap om folks rettigheter og kjennskap til alle instanser og samarbeidspartnere, det vi gjerne refererer til som «systemet». Og å få gjennomslag i «systemet» kan kreve både mot og utholdenhet.

«Jeg gir meg ikke. Jeg synes... og spesielt... når jeg vet hva de har krav på, og ikke jeg får gjennomslag for det, da går jeg.. da går jeg gjerne til fylkesmannen. [...] Så sist så sloss jeg i... i over et år med service og forvaltning. Men jeg fikk det som jeg ville. Men det kostet meg mye og det tok et år. Og mange ugreie møter og mange avvik. De var ikke noe glad i meg»

TIL REFLEKSJON:

Kan du huske en situasjon hvor din handlingskompetanse virkelig kom til sin rett?

Hva trenger du for å øke din handlingskompetanse?

Til deg med makt og myndighet



Funnene i forskningsprosjektet som denne veilederen bygger på bekrefter i høy grad tidligere forskning på hva som gjør en profesjonell relasjon til en hjelpsom relasjon innen psykisk helse- og rusarbeid. I et recoveryorientert praksisfelt må denne forskningen tas på alvor, fordi den løfter frem kunnskapen til de det gjelder; de som trenger hjelp, deres pårørende og de profesjonelle som står nærmest til å gi hjelp. Dette betyr at ledere i kommunale psykisk helse- og rustjenester må være opptatt av personalets muligheter for å utvikle og bruke sin personlige relasjons- og handlingskompetanse. Kanskje er det aller mest viktig i bofellesskapene, fordi relasjonene mellom ansatte og beboere ofte er langvarige samtidig som beboernes problematikk er svært omfattende.

«Du er mamma, du er pappa, du er kokk, du er veileder, du er... venn, du er... du er alt. Du er vaskehjelp, du er sjåfør, du er bankdame, du er telefondame. Det er... det er mye»

«Det har vært mange mennesker opp igjennom som har sagt at de ville hjelpe meg, men det har vært tomme ord. Eller jeg har måttet gjøre en for stor del av jobben selv. Jeg har ikke orket å tale min egen sak. Lise har kommet inn i livet mitt som noe nytt. Jeg har aldri hatt en slik hjelper før»

«Og så er det også veldig sånn at hun hjelper meg til å klare meg selv. Nei, hun har vel først fulgt meg og

så har hun sagt: «Du klarer fint å handle alene selv», og såne ting. Ja, for eksempel da jeg hadde lyst å begynne på svømming, så hadde hun plutselig fikset det. Og så gikk jeg ned alene. Tok bussen ned alene. Så tok jeg bussen tilbake. Så smilte jeg fra øre til øre. For da hadde jeg gått ned selv. Så var det hun som hadde ringt»

«Jeg ser jo resultater av det vi har jobbet. Vi har jobbet mye, vet du, og.. og.. sammen. Og det er klart, hun har hatt mye, mye utfordringer. Veldig mye utfordringer. Men vi har jo fått det til sånn. Ja, ja. Så det er klart at en ser jo at det bærer frukter ja. Mm. At hun har fått et bedre liv nå. Altså, en bedre livskvalitet. Absolutt. Ja, det er ikke tvil om det, altså. Ja. Det er veldig.. vi snakker mye om det. Ja, vi gjør det. Mm. Men jeg skryter jo veldig av henne. Ja, for jeg synes jo hun er fantastisk som klarer alt dette. Det er.. med alt det hun har hatt og har, det.. det er ikke for hvem som helst det»

«Hun har kjempet for at jeg skulle få flytte videre til et mer egnet botilbud, og hun har hjulpet meg å holde ut ventetida. Hun har gjort mer enn jeg forventet og mer enn jeg kunne forvente. Hun har tatt tak i ting og gjort alt hun kunne for å hjelpe meg til et bedre liv»

HVORDAN FREMME DE ANSATTES RELASJONSKOMPETANSE

Vi tror at de fleste som jobber i bofellesskap har valgt å jobbe der og at de har valgt det fordi de opplever at de har noe å gi. De kan være veldig forskjellige typer, ha ulike styrker og svakheter, ulike måter å snakke på og ulike måter å gjøre ting på. Egenskapene som beboerne beskrev, var noen ganger motstridende. Én ansatts væremåte kunne være topp for én beboer og helt pyton for en annen. Kanskje det viktigste en leder kan gjøre for å fremme relasjonskompetanse, er å jobbe med den enkelte og kollegafellesskapets selvbevissthet. Hvem er gode på hva, hvem liker hvilke utfordringer og hvem liker å jobbe med hvem? Hva trigger den enkelte positivt og negativt? Hva er motiverende, og hva er tappende? Gå inn for å skape og styrke en kollega-kultur hvor man heier frem forskjellighet, ønsker å utfylle hverandre og viser stor aksept for egne og hverandres begrensninger. Kan man bygge et lag av folk som inntar ulike posisjoner og spiller hverandre gode?

Selvbevissthet kan også romme hvordan man forholder seg til egne livserfaringer. Noen ansatte kan ha erfaringer som ligger tett på beboernes problematikk. Både beboere og ansatte i forskningsprosjektet mente at relevante livserfaringer kunne gjøre ansatte til bedre hjelpere. For noen beboere var det til hjelp når den ansatte delte fra sitt eget liv, og den ansatte kunne erfare at det var en «effektiv» måte å gi hjelp på. For andre ansatte lå det en styrke i indre refleksjon rundt egne erfaringer som forståelsesramme for beboerens problematikk.

«Og så tror jeg nok det... For mitt vedkommende, så har jo jeg vokst opp med en alkoholisert mor selv. Og det har Fred. Og når han da begynner å prate om sin barndom, så sitter jeg på den andre siden og sitter med de samme følelsene. Men jeg har aldri sagt det til ham... Og da kan jeg kjenne litt på den.. på det Fred forteller meg og, liksom, ting han kanskje synes er vanskelig. For de tingene kan faktisk jeg også synes er vanskelig»

«Men han har sagt til meg... han har hatt en kjip fortid han også, liksom. Så han kjenner seg igjen i mye av de sammenhengene jeg snakker om da. [...] Så han vet, på en måte, hvordan... hvordan ting er da. Det er litt sånn: Han er... han hjelper meg på andre plan, han hjelper meg dypere, på et dypere plan»

Den ansatte som blir beskrevet ovenfor, hadde brukt litt tid på å finne frem til en god måte å bruke seg selv på denne måten. Det var ikke så lett i begynnelsen:

«...å være såpass «profesjonell» da. Å ha de... jeg føler det blir på en måte en slags sperre. Det har vært en mental sperre for meg... i hvordan... hvor mye jeg kan dele... hvordan jeg skal oppføre meg mot denne personen. Og det har i begynnelsen vært et hinder da [...]. Og så har jeg hørt flere ganger «man skal ikke dele... ting som man er redd for skal bli brukt mot seg» og så videre, ikke sant. Sånne ting. Og så... Det har gjort det litt vanskeligere, i hvert fall i begynnelsen, i begynnelsesfasen da, med å... lære seg å kjenne og være den trygge personen»

TIL REFLEKSJON:

Hva tenker du om å bruke egne livserfaringer som kunnskapsgrunnlag og «verktøy» i arbeidet med å hjelpe mennesker til et bedre liv? Hva kan være positivt med dette?

Trengs det veiledning når noen vil bruke sine livserfaringer? Finnes det feller å gå i?

Hvilke spørsmål er det i så fall nyttig å stille seg?

Finnes det kultur for å snakke åpent om hva som fungerer godt og dårlig, om hva den enkelte trenger for å gjøre en god jobb, om hva man ikke opplever å få til osv.?

HVORDAN FREMME DE ANSATTES HANDLINGSKOMPETANSE

Heller ikke når det gjelder handlingskompetanse er 'kompetanse' ment å vise til en pakke med egenskaper, ferdigheter og metoder som kan tilegnes gjennom kurs og opplæring. Forstått på den måten blir begrepet for snevert. Teoretisk kunnskap om rus- og psykisk helseproblematikk byr på forklaringsmodeller, hjelp til å forstå og ulike metoder som man kan lære å benytte ved ferdighetstrening. I tråd med beboernes og de ansattes beskrivelser av hva som kunne være god hjelp, rommer 'handlingskompetanse' i denne sammenheng mer enn dette.

For eksempel kan det å strekke seg litt lenger, å si ja der andre ville sagt nei, bety veldig mye. Et enkelt eksempel på dette ble beskrevet av en beboer som hadde spurt om å få gardiner til leiligheten sin. Den ansatte hadde løpt rett av gårde til et lager for å lete frem noe brukbart. Beboeren trakk dette frem fordi denne ansatte skilte seg fra en del andre ved å gjøre nettopp dette. Ifølge beboeren, ville mange bare sagt nei eller at de ikke hadde tid til å hjelpe med det. Disse gardinene betydde mye for beboerens verdighet og trygghet ved at han kunne trekke dem for og slik hindre innsyn når han ønsket det. Videre var det avgjørende for noen at den ansatte hadde god kunnskap om beboernes rettigheter og hvor de skulle henvende seg for å få disse rettighetene ivare tatt.

«Fordi jeg har problemer med å be om ting, har hun også hjulpet meg å få fysioterapeut og hjelpemidler jeg har hatt krav på. Jeg har ikke kjent rettighetene mine, og uten henne tror jeg ikke jeg hadde hatt verken fysioterapeut eller hjelpemidlene»

Det kunne også være god hjelp at den ansatte hadde kjennskap til ulike aktører som kunne kobles på som samarbeidspartnere. Flere av beboerne gav uttrykk for at dagene kunne bli veldig lange og at mangel på innhold i hverdagen gjorde den psykiske helsen dårligere. Selv om flere satte stor pris på sosialt samvær med de ansatte, kunne ikke de ansatte alene fylle beboernes sosiale behov. Dessuten, hvis det er et mål at beboerne skal få et best mulig liv, må vel en sentral oppgave for de ansatte være å hjelpe de beboerne som ønsker det til å koble seg på samfunnet som bofellesskapet er ment å være en del av?

« Så fikk jeg inn sånn Rødekorsvenn»

«...det er ikke noe greit å sitte her inne hele tiden... og kikke på de samme veggene og... Men frivillige... pensjonister, de har vært til stor hjelp for meg. Tar meg med på turer og... bare komme vekk litt fra området»

TIL REFLEKSJON:

Hva gjør de ansatte for å ta ordentlig tak i beboernes bo- og livssituasjon? Har de ansatte kunnskap om beboernes rettigheter? Har de kjennskap til alle aktuelle instanser med forpliktelser overfor dem?

Hva med kjennskap til andre mulige samarbeidspartnere som f.eks. aktuelle brukerorganisasjoner, kommunale aktivitetstilbud og ideelle aktører?

Hvordan står det til med kjennskap til og involvering av personlig nettverk som familie og venner?

HVORDAN LEGGE TIL RETTE FOR RELASJONS- OG HANDLINGSMULIGHETER

GJENSIDIGHETENS POTENSIALE

Vi innledet det første kapittelet i denne veilederen med å spørre ansatte om hvem de liker å være sammen med. Kanskje litt rart i en veileder som dreier seg om relasjoner der de ansatte skal være profesjonelle? Men utfra intervjuene med de ansatte i dette prosjektet, var det tydelig at beboerne som opplevde at akkurat disse ansatte var betydningsfulle også betydde noe for de ansatte.

Noen ganger var det tydelig for både beboer og ansatt at noe klaffet mellom dem allerede første gang de møttes. Det var ikke alltid lett å sette ord på hva det var, men opplevelsen av å passe sammen var gjensidig og til stede med en gang. Følgende to sitater beskriver det samme første møte:

«Hun er noe- Hun betyr noe for meg som jeg aldri har hatt før.. Bare sånn hun bryr seg om meg.. og det.. Det har jeg følt siden jeg så henne første gang»

«Nei, jeg husker jo første gangen jeg traff ham. Det er flere år siden. Jeg begynte som vikar.. nei, det er bare noe med personlighet hans som.. bak den- når du kler av ham rusen... så er det bare noe fint noe bak der»

Utover den gjensidige opplevelsen av å sette pris på noe ved den andre, beskrev de ansatte også hvordan noe ved beboeren påvirket deres ønske om å være til hjelp. Det kunne være personlighetstrekk, omfanget av problemer, innstilling til å motta hjelp eller beboerens evne til å uttrykke takknemlighet.

«Og så ser jeg jo at hun sliter veldig. Og da får jeg ekstra lyst til å hjelpe, på en måte. Ja, de som sliter mye og... det synes jeg er en veldig sånn utfordrende og veldig ålreit»

«Jeg presser meg selv og har større tidspress på ting ofte. Fordi jeg ønsker å få gjort ting, selv om jeg kunne ha sagt at «Nei, det har jeg ikke tid til. Vi må ta det i morgen». [...] Henrik er en sånn type at når han først kommer til meg, så vil han gjerne at det skal skje der og da. Han har god... Jeg får veldig god respons av ham når jeg er der med en gang, liksom»

Flere av de ansatte beskrev også et personlig utbytte, spesifikt knyttet til den aktuelle beboeren, i form av egne mestringsopplevelser som gav økt motivasjon til å fortsette i jobben, personlig utvikling som menneske og fagperson eller rett og slett en opplevelse av å ha fått et betydningsfylt menneske i livet sitt.

« ... den relasjonen har hjulpet meg å... sette tankene mine mer praktisk i spill. Altså... prøve å praktisere... ideene mine. Og mine egne opplevelser... fra min fortid da. Og... se liksom hvordan jeg har prosessert de tingene og... lagt det frem til ham da... om... hvordan det tolkes, hvordan det... om det går an å gjøre det sånn, om det funker i det hele tatt [...] Ja. Om det kun funkete for meg, eller om det kan funke for andre også»

«Og jeg tror alltid jeg kommer til å ha kontakt med Fred... Det tror jeg. Når han flytter så kommer jeg til å gå på besøk. Når jeg er helt ferdig med [å ha ansvar for] ham også, så kommer jeg til å... det er en person som ikke jeg kommer til å... han går ikke i glemmeboka»

Altså kan det være hensiktsmessig, i den utstrekning det er mulig, å la ansatte og beboere velge hverandre når primæransvar skal fordeles. Og det bør være mulig å bytte hvis relasjonen ikke oppleves å være konstruktiv.

MULIGHETENES BIL

Et tilbakevinnende tema hos både beboere og ansatte var hvilke muligheter det ville gitt å ha større tilgang på bil. Det å kunne dra sammen ut av bofelleskapet kunne styrke relasjonen. Både beboere og ansatte ga uttrykk for verdien av å kunne gjøre andre ting andre steder og å se hverandre i en annen setting.

«Når han har en litt dårlig dag, så kan vi ta bilen og kjøre på en kafé eller gå en tur, men det er det ikke så mye rom for egentlig [...] men hvorfor skal ikke vi som jobber her også... få det der positive med dem? Tenker jeg. For det er mennesker som sliter, og det er mange tøffe dager her»

«Egentlig så hadde det vært greiere hvis det hadde kommet folk utenfra. Ja, sånn.. for å koble litt av, liksom [...] Men det hadde vært en bra erstatning hvis det hadde vært kjøreturer og sånn med bofelleskapet, men også individuelle kjøreturer da, ikke bare felles kjøreturer»

En bil kunne også gjøre det lettere for ansatte å hjelpe beboere «ut i samfunnet» ved at for eksempel ulike kulturtilbud kunne bli mer tilgjengelige.

«Vi kunne godt ha hatt mer mulighet til å... aktiviteter utenfor huset.. tenker jeg. Å jobbe mer mot sånne ting da. At de får sosialisert seg litt utenfor huset da. Det kunne jeg godt ha tenkt. [...] Kunne godt hatt en bil»

SYSTEMETS BEGRENSNINGER

Noen ganger kan ansattes handlingskompetanse komme under press i møte med et høyere nivå i systemet som bofelleskapet er en del av. Et eksempel vi fikk beskrevet gjaldt en beboer som dro på avrusning etter at en ansatt endelig hadde greid å etablere et håp om at det kunne være starten på et bedre liv. Under behandlingsoppholdet jobbet den ansatte inn mot systemet for å få på plass en bolig egnet for en som vil leve rusfritt. I et bofelleskap hvor alle andre

ruser seg daglig, sier det seg selv at et rusfritt liv er bortimot umulig. Og da hjelper det lite at den ansatte bruker sin relasjonskompetanse til å gi beboeren lyst på og krefter til å starte på en krevende reise mot et nytt liv, og sin handlingskompetanse til å skaffe rusbehandling til rett tid, hvis alt stopper opp i møte med en myndighet som konkluderer med at beboeren har et tilfredsstillende botilbud i bofelleskapet.

« Sånn som Lise. Jeg har bare godt å si om henne, for jeg vet at hun gjør det hun skal gjøre, men hun møter veggen hun også.

I kommunen?

Ja»

Til tross for politiske føringer om å jobbe kunnskapsbasert og recovery-støttende ser vi en tendens til at psykiske helsetjenester, også i kommunene, fremdeles blir pålagt standardisering i tråd med prinsipper i New Public Management. Når standardisering betyr at alle skal få det samme, marginaliseres hele den kunnskapen som denne veilederen bygger på.

For hva hjelper det at personalet heier frem sin innbyrdes forskjellighet for å kunne hjelpe den enkelte best mulig, hvis de likevel skal tilby alle det samme? Og hva hjelper det at en ansatt ser at det er akkurat nå man må sette inn støtet for å få akkurat denne beboeren over akkurat denne kneika, hvis det ikke finnes rom for å bruke mer tid og krefter på denne beboeren enn på andre i en periode? Vekslende forskjellsbehandling kan være helt nødvendig når forskjellige mennesker skal hjelpes på individuelle måter for å nå individuelle mål til individuelle tider. I en recovery-støttende praksis kommer man ikke utenom å la individualitet være førende for hjelpen som gis.

De ansatte som ble beskrevet som hjelpsomme hadde, ifølge beboerne, bidratt til bedre fysisk og psykisk helse, økt selvstendighet, mer pågangsmot, bedre økonomi og - for noen - en rusfri tilværelse i en ny bosituasjon. Med andre ord har de som jobber i bofelleskap innen psykisk helse og rus en svært viktig jobb, og de kan få til mye når de får utvikle og bruke seg selv og sin samlede kompetanse.

«Sånn faglig sett så er det det at jeg er fryktelig god i systemet. Jeg vet hvem jeg kan koble på, jeg vet hvem jeg kan gå til, jeg vet hvem jeg kan hanke inn tjenester hos. Det er jeg god på. Veldig, veldig, veldig god på. Jeg tenker det at... jeg gir meg aldri. Det er liksom mitt mantra på den jobben jeg gjør. Det er... å fighte for at de skal ha samme rettigheter som alle andre i samfunnet. Uansett om det er psykisk lidelse eller om det er avhengighet, eller hva det er for noe. De blir ikke behandlet på samme måte. De får ikke den hjelpen de har krav på. De tør ikke, så da må noen fighte.»

TIL REFLEKSJON:

Hvilke endringer kan gjøres i det enkelte bofellesskap for å styrke de ansattes mulighet til å jobbe relasjonsfokusert?

Hvilke grep kan tas for at ansattes vilje og evne til handling i størst mulig grad skal få påvirke beboeres liv og hverdag positivt?

Hvilke strukturelle hindringer og muligheter for beboeres bedring av helse og livssituasjon finnes på kommunalt nivå?



Forskningsprosjektet som denne veilederen bygger på, er et doktorgradsprosjekt påbegynt i 2017 med tittelen:

***Hjelpsomme relasjoner i bofellesskap innen psykisk helse og rus.
Et bidrag til kunnskapsbasert praksis.***

‘Vi’ i teksten viser til oss som har forfattet veilederen:

en forsker: Gunnhild Ruud Lindvig (doktorgradskandidat: gunnhild.r.lindvig@uia.no)

en referansegruppe: Ingrid Heimark (tidligere beboer)
Gisle Anderssen (tidligere beboer)
Borghild Spiten Mathisen (tidligere pårørende til en beboer)
Marie Øien (ansatt i bofellesskap*)
Bente Aaser Storå (ansatt i bofellesskap*)
(*De ansatte i referansegruppa jobbet ikke i bofellesskap hvor det ble samlet inn data)

og doktorgradskandidatens tre veiledere:

Inger Beate Larsen (professor ved UiA),
Alain Topor (professor II ved UiA) og
Tore Dag Bøe (1. amanuensis ved UiA)

Prosjektet er gjennomført i samarbeid mellom Universitetet i Agder, Kristiansand kommune og ROM Agder brukerstyrt senter. Det er finansiert av Stiftelsen Dam gjennom Rådet for psykisk helse. Grafisk design ved Hege Bruun Høy.

