

Evaluering af leve-bomiljø på Pleje- og aktivitetscenter Højvangen, afsnit Lynghøjen, Tjele Kommune



September 2006

Evaluator

Cand. Scient. Pol.
Peter Gorm Larsen
www.policy.dk

Indholdsfortegnelse

	Resume.....	3
	Indledning.....	4
1.0.	Teori.....	5
1.1.	Metode.....	5
1.2.	Kultur.....	7
2.0.	Fortolkning.....	12
2.1.	Rammer.....	12
2.2.	Den gamle og nye kultur.....	12
2.2.1.	Hverdagsliv.....	13
2.2.2.	Selv- og medbestemmelse.....	16
2.2.3.	Privathed.....	18
2.2.4.	Naboskab, fællesskab og socialt samvær	19
2.3.	Personale.....	19
3.0.	Konklusion.....	21
	Litteratur.....	23
Figur 1:	11 Grundprincipper for et Leve-bomiljø.....	7
Figur 2:	Den "gamle" og den "nye" kultur.....	8
Figur 3:	Artefakt-niveauet.....	9

Resume

I Tjele Kommune har man på det tidligere Pleje – og aktivitetscenter Højvangen etableret et leve-bomiljø i afsnittet Lynghøjen. Der er foretaget om- og tilbygninger. Resultatet er nye rummelige lejligheder, fællesområder og udearealer. Lejlighederne indeholder bl.a. stue, køkken, soveværelse, toilet med bad. Lynghøjen består af 11 lejligheder og 1 gæstelejlighed. Der er pt. 11 permanente beboere. Her har man indført et såkaldt leve-bomiljø.

Personalet har arbejdet med en "ny" kultur. Arbejdet tilrettelægges på en ny måde. Gamle rutiner er brudt ned. Opgaver løses over hele dagen. I leve-bomiljøet er personalet ekstra opmærksom på beboernes hverdagsliv, selv- og medbestemmelse, privathed samt naboskab, fællesskab og socialt samvær. Leve-bomiljøet på Lynghøjen er i overensstemmelse med grundprincipperne for et leve-bomiljø.

Beboere og pårørende er i udpræget grad tilfredse med det nye leve-bomiljø. Det gælder både lejlighederne, fællesområder, omgivelser og personalet.

Mange beboere har vanskeligt ved at deltage i hverdagslivets gøremål som f.eks. dækning af bord og tilberedning af mad. Der er beboere, som forventer, at få det hele serveret på et sølvfad. Personalet opfylder ønskerne, da de forsøger at levere den bedste service. De gør alt, for at beboerne skal befinde sig godt. Det lykkes.

I dagligdagen har beboerne f.eks. indflydelse på, hvor længe de vil sove, om de vil spise alene eller sammen med andre, eller hvornår de vil i bad. Flere beboere har det svært med selv- og medbestemmelse. Nogle er for svage. Andre ønsker det ikke. En gruppe beboere værdsætter selv- og medbestemmelse.

Beboernes privathed respekteres for det meste i det nye leve-bomiljø. Nogle beboere er så svage, at det er vanskeligt at tale om privathed i traditionel forstand. De har brug for tilsyn og meget hjælp.

I leve-bomiljøet findes der naboskab, fællesskab og socialt samvær. Der er "hyggeligt". Man spiser og taler sammen. Man viser hinanden opmærksomhed. Man deltager i fælles aktiviteter igangsat i leve-bomiljøet. Beboere og pårørende lægger stor vægt på fællesskabet og det sociale samvær.

Personalet virker ikke stresset. De har tid til at tage en kop kaffe med beboerne, gå en tur eller sætte en aktivitet i gang som f.eks. havearbejde. Personalet mener, at det er udfordrende at arbejde i et leve-bomiljø, men også krævende. De bliver aldrig færdige. De er altid på. Der er ingen pauser.

Konklusionen er, at personalet og beboere er i færd med at bevæge sig fra den "gamle" til den "nye" kultur. Det er vanskeligt. Det ser ud til, at processen medvirker til, at beboerne i større udstrækning kan opleve et "normalt" hverdagsliv, få øget selv- og medbestemmelse, mere privathed og et bedre naboskab, fællesskab og socialt samvær.

Indledning

Pleje- og aktivitetscenteret Højvangen, Tjele Kommune, har i forbindelse med renovering og nyopførelse af plejeboliger etableret et leve-bomiljø i afsnittet Lynghøjen. Afsnittet Bellishøjen er ikke omfattet af leve-bomiljøet. De fysiske rammer er ens i de to afsnit, som udgør det samlede plejehjem. Personalenormering, organisation og kultur er forskellig.

Rapporten er en evaluering af leve-bomiljøet på Lynghøjen, som det udspillede sig i perioden fra midten af april 2006 til starten af juli 2006. På Pleje- og aktivitetscenteret Højvangen er leve-bomiljø en ny måde at forholde sig til pleje og aktivitet på. Det er en fremadskridende proces, hvor evalueringen kun giver et øjebliksbillede.

Evalueringen er først og fremmest tænkt anvendt af personalet, som et redskab til forsæt udvikling af Højvangen herunder personaleudvikling.

Rapporten består af tre dele. Den første del af rapporten er teoretisk (1.0.). Der indledes med et metodeafsnit (1.1) efterfulgt af et afsnit om kultur (1.2).

Den anden del af rapporten er virkelighedsnær og handler om fortolkninger. Den virkelighedsnære del af rapporten indledes med en beskrivelse af rammer (2.1) for leve-bomiljøet. Derefter præsenteres den "*gamle*" og "*nye kultur*" (2.2). Afsnittet er underinddelt i hverdagsliv (2.2.1.); selv- og medbestemmelse (2.2.2.); privathed (2.2.3.) og endelig naboskab, fællesskab og socialt samvær (2.2.4.). Der afsluttes med et afsnit om personalet (2.3).

Den sidste del af rapporten indeholder konklusion (3.0).

Den travle læser kan springe over den teoretiske del (1.0.) og gå enten til fortolkningen (2.0.) eller gå direkte til konklusionen (3.0).

1.0. Teori

1.1. Metode

Evalueringsdesignet tager udgangspunkt i en virkningsevaluering (Dahler-Larsen & Krogstrup 2003:51-79). Ledelse og personale på Højvangen har udviklet et materiale (Arbejdsblad omkring kultur) omkring *"Den nye kultur"* og *"Den gamle kultur"* i forhold til hverdagsliv; selv- og medbestemmelse; privathed og naboskab, fællesskab og socialt samvær. Under hver overskrift er der opstillet en række karakteristika, som gør sig gældende under hhv. den *"nye"* og *"gamle"* kultur.

Den overordnede hypotese, programteorien er, at når personalet og beboerne bevæger sig fra den *"gamle"* kultur til den *"nye"* kultur vil det have en række positive effekter, som kan iagttages ved observation og interview. Tesen er, at den *"nye"* kultur vil medvirke til, at beboerne i større udstrækning kan opretholde et normalt hverdagsliv, få øget selv- og medbestemmelse, mere privathed og et bedre naboskab, fællesskab og socialt samvær. Det som der evalueres på, evaluanden, er kulturen og dens virkninger.

Deltagende observation (Kristensen & Krogstrup 1999) og kvalitative løst strukturerede interview (Kvale 1997) er valgt som metode til at indsamle data i forhold til programteorien.

Igennem samværet med beboerne blev det klart, at kvantitative metoder med spørgeskemaer og strukturerede interview ikke er velegnede og mulige. De frembringer næppe reliable og valide data (Andersen 1990:82-83). Mange beboere er demente, psykisk svingende og har svært ved at kommunikere. Det blev også klart, at pårørendes holdninger ikke kan tages som udtryk for beboernes holdninger (jf. De Veer & Kerkstra 2001:428).

Danske undersøgelser og beskrivelser af leve-bomiljøer har anvendt andre metoder (ECO-Analyse 2001; Plejeboligerne på Husumvej 2002; Graulund 2003). Generelt findes der mange beskrivelser af, hvordan et leve-bomiljø bør være (Hjorth-Hansen & Nielsen 2002; Jensen 2004). Omvendt har det ikke været muligt at finde systematiske evalueringer af, hvordan et leve-bomiljø faktisk fungerer. Se dog en analyse af de fælles måltider (Bundgaard 2003).

Udenlandsk litteratur viser, at det ikke er nogen let sag at studere svage ældres holdninger til hverdagen på et plejehjem (Pearson et al.1993:20-24).

Evaluator har som deltagerobservatør (Kristensen & Krogstrup 1999:100-101) været sammen med beboere, personale og pårørende i ca. 50 timer på Lynghøjen. Møderne har strakt sig over 15 uanmeldte besøg på alle tidspunkter fra tidlig morgen til sen aften. Fokus har været på beboerne. Analyserne af personalet er kursoriske.

Som indledning til observationerne afholdt evaluator et møde med personalet og derefter beboere og pårørende. Alle burde være informeret om observationerne, men det var en

kendsgerning, at flere beboere ikke vidste, hvem evaluator var på trods af gentagende besøg og samtaler.

For at få adgang til feltet (Kristensen & Krogstrup 1999) startede evaluator med at komme til den fælles eftermiddagskaffe. Efterhånden lykkedes det at komme til at kende beboerne, og blive inviteret indenfor i lejlighederne. Det var et bevidst valg, at evaluator ikke ville gå længere end hvad beboerne naturligt åbnede op for. Evaluator observerede ikke udførelse af personlig pleje. Evaluator har ikke en sundhedsfaglig uddannelse, og kan ikke forholde sig til, hvad der er sundhedsfagligt korrekt eller ukorrekt. Evaluator er mand, og er ikke bekendt med at yde personlig eller praktisk bistand til andre personer.

Som andre menneskelige fællesskaber er den sociale struktur og processerne omkring leve-bomiljøet komplekse. Adfærd og udsagn skal fortolkes og tilskrives mening (Berger & Kellner 1979:42-59). Ofte foregår adfærd og udsagn i komplekse sammenhænge, hvor det vil være forkert blot at fremdrage en enkelt adfærd eller et enkelt udsagn. En ordveksling mellem en beboer og en personale skal sættes ind i en større kontekstuel sammenhæng. Kravet må være, at der mindst skal være tale om et mønster eller en tendens. Især hos de demente beboere har det været nødvendigt at dobbelttjekke udsagn. Evaluator har oplevet, hvordan beboere kan have én mening en dag, og én anden mening en anden dag.

Evaluator tolker på baggrund af en sociologisk og antropologisk tilgang. Adfærd og udsagn kan tolkes på andre måder. En hjælper, sygeplejerske, læge eller en terapeut vil have en anden relevansstruktur (Berger & Kellner 1979:42-59) og givetvis komme frem til andre resultater.

Evaluator har ikke en positiv eller negativ holdning til leve-bomiljø som koncept. Det anses som en social konstruktion (Wenneberg 2002). Det er en ny holdning til, hvordan man skal agere overfor personer, der har brug for pleje og praktisk bistand (Hjorth-Hansen & Nielsen 2002:17-47; Jensen 2004:19-26; Christensen & Olsen 2003:185-190).

Evaluator mener ikke, at den "nye" kultur er bedre eller dårligere end den "gamle" kultur. I mange situationer har evaluator ikke nogen holdning til om det f.eks. er forkert, at servere maden til en beboer, der godt selv kan skænke op.

Evaluator takker for den tillid og åbenhed der vist fra beboere, personale, ledelse og pårørendes side. Håbet er, at nærværende rapport ikke forårsager, at nogle føler, at de er blevet hængt ud eller at den gensidige tillid er blevet brudt. I så fald bør man kontakte evaluator.

1.2. Kultur

Der findes ikke en enkelt definition af, hvad et leve-bomiljø er. Et leve-bomiljø kræver f.eks. at beboerne har egne lejligheder, men også fællesrum. Et studie er kommet frem til 11 grundprincipper for et leve-bo-miljø (Jensen 2004:27-28). De er gengivet i figur 1. Principperne synes at gøre sig gældende for Lynghøjen.

Konkret betyder det f.eks. at der er en bedre personalenormering om eftermiddagen og om aftenen på Lynghøjen i forhold til Bellishøjen.

Figur 1: 11 Grundprincipper for et Leve-bomiljø

1. Beboerne kan leve det hverdagsliv, de ønsker og magter. Et normalt hverdagsliv med udgangspunkt i den tidligere tilværelse.
2. Frihed til forskellighed. Der er fleksible løsninger og åbenhed over for forandringer. Den enkelte beboers valg og fravalg kan være meget forskellige.
3. Beboerne har reel selv- og medbestemmelse.
4. Boligen indgår i et tvangsfrit naboskab og udgør samtidig det individuelle hjem. Der skal være mulighed for, at beboerne kan opleve den variation i at være hjemme, i naboskabet eller komme i byen til interessefællesskaber, de ønsker og magter.
5. Beboerne bor i overskuelige enheder, personalet arbejder i mindre enheder – med udgangspunkt i, at arbejdet foregår i beboernes hjem. Personalet arbejder på beboernes domæne.
6. Madens tilberedelse og måltiderne er centralt for hverdagslivet, men det er ikke det eneste saliggørende.
7. Personaleresourcerne er fordelt nogenlunde ligeligt hen over dag- og aftentimerne.
8. Opgaverne udføres med en høj grad af fleksibilitet. Opgaverne placering på dagen afspejler beboernes individuelle ønsker til, hvordan og hvornår på døgnet de ønsker hverdagens husholdning, gøremål og stunder skal placeres.
9. Personalet har relevante socialfaglige og plejefaglige kompetencer. Personalet har en pædagogisk indsigt og kompetence, der skaber et personligt og imødekommende miljø for den faglige indsats.
10. Der arbejdes på tværs af faggrænser, med udgangspunkt i hverdagens gøremål og husholdning.
11. Det er nødvendigt at fastholde fokus på de nye principper. Der er brug for tovholdere og ildsjæle.

Kilde: Jensen 2004: 27-28.

På Højvangen har ledelse og personale igangsat et arbejde med at gå fra den "gamle" kultur til den "nye" kultur. Se figur 2.

Den "nye" kultur skal være en del af leve-bomiljøet på Lynghøjen.

Teoretikere mener, at der er mange forskellige definitioner på kultur, og at det er vanskeligt at ændre på en given kultur (Schultz 1990; Schein 2004). Det er ikke hensigten, at gøre rede for de mange forskellige definitioner af kultur (Schultz 1990). Her anvendes en definition af den kendte amerikanske organisationsteoretiker Edgar H. Schein (2004).

En gruppe menneskers kultur defineres som:

...et mønster af fælles grundlæggende antagelser, som er lært af gruppen i forbindelse med at gruppen løser problemer i forhold til ekstern tilpasning og intern integration. Disse grundlæggende antagelser har fungeret så fint, at de betragtes som gyldige og derfor skal nye medlemmer af gruppen lære disse antagelser i forhold til den korrekte måde at opfatte verden på, tænke og føle i relation til løsning af problemer (Schein 2004:17)(oversat af evaluator).

Figur 2: Den "gamle" og den "nye" kultur

Den "gamle" kultur	Den "nye" kultur
<p>Hverdagsliv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faste måltider/tidspunkter • Fast madplan • Mest personale/aktiviteter om formiddagen • "Spise-kort" - beboerne spørges sjældent • Sengetid/op om morgenen afhængig af personaleressourcer • Badedage - bestemt dag+tidspunkt • Maden serveres på bakke-tallerken/portionsvis/mængden • Tøjvask – fælles om natten • Rengøring - hvor beboerne <u>ikke</u> er hjemme • Interesser dyrkes i aktivitetsafdelingen • Ikke forespurgt på interesser • Kun få forespurgt om interesser/livshistorie • Begrænset tid til "friluftsliv" • Pårørende på "korte" besøg • Ikke meget plads på stuerne - Minus hygge • Nogle pårørende fralægger sig ansvaret 	<p>Hverdagsliv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtte beboerne til indflydelse og valgmuligheder (dialog med den enkelte beboer) <ul style="list-style-type: none"> ○ Mad ○ Døgnrytme ○ Interesser • Deltagelse i det omfang beboerne ønsker og magter <ul style="list-style-type: none"> ○ Tøjvask ○ Rengøring ○ Køkkenet/fælles arealer ○ Vedligeholder og styrker beboernes ressourcer • Beboernes tidligere liv/livshistorie medtænkes/inddrages i den daglige planlægning • Familien og andet netværk medtænkes som ressource/støttepersoner i beboernes hverdagsliv • Støtte beboerne i at få en indholdsrig hverdag
<p>Selv- og medbestemmelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plejepersonalet "tager over" - for lidt opmærksom på beboernes ressourcer • Højvungen en arbejdsplads - mere end et hjem • Vaner, rutiner - styre beboernes hverdag • Ikke indflydelse på hverdagen • Ikke indsigt i egen økonomi • Beboerne er med til at bestemme, hvad de skal have købt 	<p>Selv- og medbestemmelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flytte fokus fra sygdom til velvære • Beboerne involveres i beslutninger og problemstillinger der vedrører deres dagligdag • Er med i dialog omkring tilrettelæggelse/beslutninger i boenheden og den fælles hverdag
<p>Privathed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Små rum – 1værelse, hvor der også har været soverum • Dørene står ofte åbne • Banket på, men ej ventet på svar • Boligen/stuerne ofte "kun" fungeret som soverum • Boligerne/stuerne små - ikke indbydende til gæster 	<p>Privathed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beboernes privatliv respekteres under hensyntagen til menneskelig og faglige hensyn
<p>Naboskab, fællesskab, socialt samvær</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pleje og aktivitet adskilt • Beboerne, hvis de ikke selv kan, bliver placeret ved et bord • Fællesskabet ej "dyrket" 	<p>Naboskab, fællesskab og socialt samvær</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pleje og aktivitet ses i en sammenhæng • Socialt samvær efter eget ønske i mindre/større forsamlinger • Fokus på hyggen i boenheden

Kilde: Arbejdsrapport omkring kultur, Højvungen 2005.

Schein`s kulturbegreb består af tre analyseniveauer (Schein 2004:26).

Det første niveau er artefakter. Det er synlige organisationsstrukturer og processer (Schein 2004:26). Det kan være organisationsdiagrammer og skriftlige procedurer. Danske teoretikere mener, at artefaktniveauet kan inddeles i fysiske udtryk, sprog, historier, teknologi og synlige traditioner (Schultz 1990:32). Se figur 3.

Figur 3: Artefakt-niveaue

<p>Fysiske udtryk</p> <ul style="list-style-type: none">• arkitektur og designindretning• kontoret• udsmykning på gange og i mødelokaler• påklædning• tilstedeværelse <p>Sprog</p> <ul style="list-style-type: none">• lyde og støj• talemåder• specielle udtryk• slogans <p>Historier</p> <ul style="list-style-type: none">• små historier fra det aktuelle hverdagsliv• beretninger om kritiske hændelser• fortællinger om "de gode gamle dage"	<p>Teknologi</p> <ul style="list-style-type: none">• materialer• operationer• viden <p>Synlige traditioner</p> <ul style="list-style-type: none">• sociale traditioner• ledelsestraditioner• arbejdsstraditioner
--	--

Kilde: Schultz, 1990, p.32.

Observationerne viser, at der på artefakt-niveaue er gjort mange ting på Lyngghøjen, der skal vise, at her er der et leve-bomiljø med en ny kultur. F.eks. egne indendørs tomatplanter, fælles fotoalbum, fællesrum osv.

Det andet niveau er værdierne. Der er tale om strategier, mål og filosofier (Schein 2004:26-30). Værdierne er forholdsvis lette at aflæse. Værdierne handler om, hvordan mennesker mener tingene bør være uden at de nødvendigvis gør det. Værdier kan diskuteres mellem en gruppe mennesker. Personalegruppen har f.eks. diskuteret om, man skal dække bord for beboerne.

Det sidste niveau er de grundlæggende antagelser. Mennesker i en gruppe har ikke en bevidsthed om disse antagelser. Det er forhold, der tages for givet. Det er ting, som ikke kan diskuteres. De grundlæggende antagelser er dem, som reelt styrer menneskers adfærd (Schultz 1990:28). De grundlæggende antagelser er vanskelige at observere.

De grundlæggende antagelser handler om 1) menneskeheds forhold til naturen, 2) virkelighed og sandhed, 3) den menneskelige natur, 4) menneskelig virksomhed og menneskelige relationer (Schultz 1990:34). Antagelserne udgør det kulturelle paradigme.

Artefakt- og værdiniveaue afspejler mere eller mindre de grundlæggende antagelser. Der kan være modsætninger mellem niveauerne. En ting er den "nye" kultur, som den står beskrevet i figur 2. En anden ting er ledelse og personalets ubevidste grundlæggende antagelser, som styrer deres adfærd i hverdagen. Antagelserne er måske mere i overensstemmelse med den "gamle" kultur.

Perspektivet er funktionalistisk (Schultz 1990:26-68; Layton 1997:27-62). Kulturens funktion er at få organisationen til at overleve (Schultz 1990:26). Det sker ved ekstern tilpasning til omgivelserne og intern integration.

Det interessante er, hvorvidt den "nye" kultur gør sig gældende både på artefakt-, værdi- og basale niveau, som afspejler de grundlæggende antagelser. Teorien antyder, at en

formuleret "ny" kultur ikke uden videre vil afspejle sig i personers ubevidste grundlæggende antagelser. Det kan ikke forventes, at den "nye" kultur automatisk styrer personale, beboere og pårørendes adfærd.

Et andet begreb er Bourdieus habitusbegreb. Det kan i nogen udstrækning sammenlignes med Scheins grundlæggende antagelser. Definitionen af habitus er vanskelig (Gosden 1999:125). En dansk Bourdieu-kender skriver lettere omformuleret, at

"habitus er et begreb, som skal indfange det forhold, at den enkelte og mennesker i fællesskab over tid udvikler virkelighedsnære kognitive orienteringer og handlingsstrategier, som ikke har deres udspring i bevidst overlagte erkendelser og handlinger, men i et tavst erhvervet handlingsberedskab, der har taget højde for de fælles livsvilkår og realmulige måder at imødegå dem på." (Callewaert 1996:347) (citatet tilrettet af evaluator).

Der er eksempler på, at personale og evaluator ikke handler i overensstemmelse med den "nye" kultur, fordi den ønskede handling i bund og grund er imod personalets og evaluators habitus. En ældre beboer, der sagtens kan gå selv, beklager, at der ikke er sukker og mælk til kaffen. Evaluator rejser sig straks op og finder sukker og mælk. Adfærden er ikke i overensstemmelse med den "nye" kultur, men i overensstemmelse med mange danskeres habitus. Det vil sige ubevidst tillært handlingsmønstre. Derfor skænker personalet ofte kaffe op til beboerne eller reder deres senge.

Observationerne viser jævnligt eksempler på uoverensstemmelser mellem den "nye" kultur og personalets grundlæggende antagelser eller habitus. Det må være forventelig i en proces, hvor der skal etableres et leve-bomiljø.

Som vist i figur 2, er den "gamle" og "nye" kultur indfanget i overskrifterne hverdagsliv; selv- og medbestemmelse; privathed og naboskab, fællesskab og socialt samvær. Disse begreber er sociale konstruktioner (Wenneberg 2002), hvor der ikke findes entydige definitioner.

I forbindelse med de 11 principper i figur 1, der skal gøre sig gældende for et leve-bomiljø, omtaler det første princip, at *"Beboerne kan leve det hverdagsliv, de ønsker og magter"*, og *"et normalt hverdagsliv med udgangspunkt i den tidligere tilværelse."*

Samfundsvidenskabeligt findes der ikke en definition af, hvad et "normalt" hverdagsliv er, da samfund, kultur og mennesker er forskellige (Giddens 1993:29-58). Der findes f.eks. forskellige livsformer i Danmark (Christensen 1988) og mange forskellige kulturer i tid og rum (Layton 1997; Gosden 1999).

De personer der er visiteret til en bolig i leve-bomiljøet synes alle mere eller mindre at være psykisk og/eller fysisk svækkede. Derfor kan de ikke leve det hverdagsliv de engang levede. Beboerne har f.eks. været udsat for faldulykker, blodpropper og hjerneblødninger. Der kan også "bare" være tale om alderdom (Atkinson et al. 1993:116-121), som gør, at beboerne hører dårligere, har hukommelsesbesvær eller har vanskeligt ved at bevæge sig. Derfor lever de et "nyt" hverdagsliv. Materialet viser, at nye beboere skal vænne sig til den "nye" hverdag i leve-bomiljøet.

Den samme relativitet findes f.eks. også i begrebet naboskab. Man kan være naboer på mange måder. Det er ikke muligt samfundsvidenskabeligt at give en opskrift på, hvordan et naboskab bør være.

Løsningen på definitionsproblemerne er, at det er beboere, personale og pårørende der løbende forhandler sig frem til, hvad et godt hverdagsliv eller naboskab er i leve-bomiljøet. Hvad der kræves for selv- og medbestemmelse samt privathed. Det er sociale konstruktioner, der bliver italesat (Wenneberg 2002). Arbejdet med den ”gamle” og ”nye” kultur er et vigtigt element i italesættelsen og den løbende forhandling. Det er udvikling.

2.0. Fortolkning

2.1. Rammer

Pleje- og aktivitetscenter Højvangen er placeret i den østlige udkant af Ørum. Fra mange lejligheder, fællesrum og terrasser er der en flot udsigt ud over marker og skov.

Ørum er hovedbyen i Tjele Kommune, som ligger mellem Viborg og Randers. Tjele Kommune er et mindre område, hvor mange beboere, pårørende og personale kender hinanden. En personale fortæller om "indavl". Samtaler med beboerne viser, at området har været præget af landbrug. Mange beboere har f.eks. haft tilknytning til Tjele gods.

Lynghøjen består af 11 selvstændige lejligheder og én gæstelejlighed. Lejlighederne er rummelige og lyse. Beboerne har et soveværelse med adgang til eget toilet og bad samt stue integreret med et køkken. Der er køleskab med frys og kogeplader, men ikke ovn. I de 6 nyopførte lejligheder er der en havedør ud til en lille terrasse. Lejlighederne er forbundet med gange, som to steder afbrydes af fælles opholdsrum.

Det ene rum er lyst og stort, hvor der udover spisebord og små siddearrangementer, er et fælles køkken. Her findes bl.a. ovn og mikroovn, opvaskemaskine, køleskab og frys. Bag køkkenet er der et vaske- og rengøringsrum. Der findes et mindre personalekontor, som grænser ud til fællesrummet.

Det andet fællesrum er, hvor nybyggeriet mødes med det ældre, men renoverede byggeri. Her findes en fælles hyggestue.

Der er 12 beboere i leve-bomiljøet, hvoraf de 11 er faste. Gæstelejligheden bliver anvendt af beboere, der kun skal bo der for en kortere periode. Personalet består af ca. 15 personer. De er uddannet som social- og sundhedsassistenter, hjælpere og sygehjælpere. Herudover er der tilknyttet en sygeplejerske med konsulentfunktion.

2.2. Den gamle og nye kultur

Leve-bomiljøet i Lynghøjen lever op til de 11 grundprincipper for et leve-bomiljø, der er formuleret i figur 1. Observationer og interview viser, at det ikke sådan lige er muligt, at indføre en "ny" kultur, men at man er godt på vej. Personalets grundlæggende antagelser eller habitus ændres ikke over en nat.

Observationer og interview viser, at hovedparten af beboerne er meget tilfredse med leve-bomiljøet. De pårørende, som evaluator har talt med, er alle meget tilfredse med leve-bomiljøet. De påskønner, at deres slægtinge er aktive og deltager i fællesskabet. De værdsætter de selvstændige lejligheder og fællesarealerne.

2.2.1. Hverdagsliv

Mange beboers hverdagsliv har udspillet sig i en nøjsom landbrugskultur. De stiller ikke store krav til tilværelsen. Mad og varme tillægges stor værdi. Mange beboere er gamle og svage. De har været udsat for hændelser, der gør, at de ikke kan leve det hverdagsliv, de engang har levet.

Beboere der har levet i flere år på Højvangen, har etableret et nyt hverdagsliv på et plejehjem. Der er beboere, som forventer, at ting bliver gjort for dem. At de får det serveret på et sølvfad eller at de har betalt for en service. Nye beboere har det vanskeligere. De skal vænne sig til et nyt hverdagsliv i et leve-bomiljø.

Nogle beboere har således ikke lyst til at deltage i hverdagslivets aktiviteter som f.eks. rengøring, madlavning og borddækning. Mange beboere er ikke i stand til at udføre aktiviteterne. Eksempler viser, at personalet har svært ved at lægge opgaver over til beboere. Det er imod personalets grundlæggende antagelser eller habitus. En personale fortæller, at *"vi nok har forvænnet dem lidt i starten. I starten gjorde vi alting for dem. Vi har ligesom fundet ud af, at det skal vi ikke gøre"*. Det forklarer de eksempler, hvor personalet vasker op og reder senge for beboere, der godt kan selv. Personalet står i et dilemma mellem forventninger, principper og tillærte rutiner.

Uanset den "nye" kultur på artefakt- eller værdiniveaue, synes reglen at være, at personalet dækker og afrydder det fælles bord. Ofte skænker personalet kaffe, te eller vand op til beboerne. Det ligger dybt i mange kvinders habitus, at det skal være sådan. Evaluator skænker også op til beboerne. Det gør det ikke lettere, at beboere og pårørende i nogen udstrækning forventer det. Hvis personalet vil ændre det, skal de til at *"opdrage"* på beboerne. Nogle personaler gør det. Er det i overensstemmelse med kvalitet og god service?

Der findes argumenter for, at det er vigtigt at aktivere ældre personer (Wilcock 1999), men det kommer let til at virke som et større pædagogisk projekt. Det ser nogle gange hjælpeløst ud, når f.eks. personalet beder en beboer om at sætte blomster i vand. Beboeren ryster og spilder på dugen. Beboeren udstiller sin manglende funktionsevne (Avlund et al. 1996) overfor andre. Privatheden krænkes. Alle ved, at personalet let kunne have løst opgaven. I heldigste tilfælde får beboeren en succesoplevelse. I værste tilfælde bliver beboeren igen gjort opmærksom på sin manglende funktionsevne (Avlund et al. 1996) og dermed alderdom.

I den "nye" kultur står der klart, at deltagelse, når det handler om at vedligeholde og styrke beboernes ressourcer, er i forhold til beboernes ønsker og om de magter det. Der er et par eksempler på træning, hvor evaluator er i tvivl om beboeren ønsker og magter det.

Interview viser, at der er tale om landmænd, som næppe har taget sig af huslige gøremål, selvom der er en undtagelse. Evaluator observerer flere gange, at kønnet spiller en rolle. En beboer vil f.eks. ikke med på gåtur, hvis der kun var damer med. En beboer mener, at det er *"dameting"* han fremstiller i aktivitetscenteret. En kvindelig beboer føler sig synligt ikke tilpas med, at evaluator som mand støtter hende.

På Højvangen er der en mandeklub, og man er sikkert klar over kønsproblematikken. At der kan ske en feminisering af leve-bomiljøet. At mad, blomster og hygge kommer til at fylde for meget for de tidligere landmænd. I det 6. grundprincip for et leve-bomiljø fastslås det, at madens tilberedelse og måltiderne ikke er det eneste saliggørende.

Der er en svær grænse i forhold til, hvad man kan og skal sætte beboerne til af hverdagsliv aktiviteter. Skal en mand tørre støv af? Det fremgår klart af den "nye" kultur, at der kun tales om deltagelse i det omfang beboerne ønsker og magter i forhold til tøjvask, rengøring og køkken. Det efterlever personalet.

I forhold til et "normalt" hverdagsliv lægger en del beboere vægt på det æstetiske. De bryder sig ikke om "ukrudt". Kvinderne er ikke glade for krøllet tøj eller pletter på tøjet. De ældre værdsætter de sanser, der stadig fungerer fint. Mange beboere påskønner "udsigten" fra Højvangen.

Hverdagslivet viser sig i beboernes glæde over f.eks. egen telefon og selvstændig postkasse. Det er en daglig aktivitet at gå op til postkassen. Flere beboere giver udtryk for, at de savner den lokale avis, Viborg Stifts Folkeblad. Der er eksempler på, at de pårørende har fået dem til at afmelde avisen. For nogle beboere var avisen en del af deres tidligere hverdagsliv. Det, at holde avis, kan ses som et ønske om stadig at være knyttet til nutiden og fremtiden frem for kun at leve i fortiden. Beboerne får dog en gratis avis, som personalet ofte læser højt.

Observationer og interview viser, at der ikke er faste senge- eller badetider. Rytmen er fleksibel. Ifølge den "nye" kultur skal rytmen tage udgangspunkt i beboernes selv- og medbestemmelse. Det synes også at være tilfældet og beboerne værdsætter det.

Den løse rytme, som bryder sygehuskulturen, har andre konsekvenser. Når beboerne sover længe, kan det være vanskeligt, at nå de fælles aktivitetstilbud på Højvangen. De foregår ofte om formiddagen. Rytmen i leve-bomiljøet spiller ikke sammen med rytmen på det øvrige plejehjem.

De kvindelige beboers forhold til tilberedning af mad er ikke i overensstemmelse med deres tidligere hverdagsliv. Fælles tilberedelse kan dels ses som et forsøg på at skabe et fællesskab og dels som led i en terapi (Bundgaard 2003). Beboerne deltager kun i begrænset omfang. Det har karakter af, at en beboer har skrællet æbler eller kartofler.

Frokost og aftensmad kommer fra et centralkøkken. Ud fra en liste bestiller beboerne i fællesskab, ca. en måned i forvejen, det mad de ønsker. Maden kommer hver uge. Beboerne kan hver dag bestemme, hvilke retter, der skal spises. Alle beboere er dog tvunget til at spise det samme. Produktionskøkkenet kræver, at der bestilles mad en måned forud og personalet har ikke indflydelse herpå.

Det er næppe et "normalt" hverdagsliv, at man en måned i forvejen bestemmer, hvad man skal spise, og at man er tvunget til at spise det samme som naboerne. Der er dog ikke tale om en "fast" madplan, jævnfør den "gamle" kultur. Observationer og udsagn viser, at beboerne inddrages i valget af mad, og hvornår der skal spises. Beboerne er tilfredse med den indflydelse, de har.

Personalet gør en stor indsats for at gøre det mere hverdagsagtigt. De skræller kartofler, bager brød og kager. Ved fødselsdage tilbereder de maden "*helt fra bunden*". Fødselaren bestemmer menuen. Der arrangeres påskefrokost med sild og grillfester. Beboerne, på nær en enkel, er meget tilfredse med maden. De er f.eks. glade for de nyskrællede kartofler. Personalets indsats værdsættes.

Det er planlagt, at det i fremtiden kun skal være den varme aftensmad, som skal komme fra produktionskøkkenet. Alle andre måltider tilberedes i leve-bomiljøet.

Det virker "*hyggeligt*", når en personale står i køkkenet og tilbereder mad, mens hun over skranken samtidig kan tale med beboerne, som glæder sig til måltidet.

De fleste beboere spiser sammen i fællesarealet. Der er en god stemning. Maden serveres normalt ikke på en bakke eller tallerken. Der gives normalt ikke færdige portioner. Dog er der eksempler på personale, der har svært ved ikke at øse, skænke, skære og servere færdige stykker af f.eks. lasagne.

De fælles spisninger synes at bidrage til fællesskabet. Det virker hyggeligt. Personalet spiser normalt med beboerne. Der er få eksempler på, at personalet spiser medbragt mad.

Observationerne viser, at der "*næsten*" er faste tidspunkter for måltider. Faste tidspunkter hører vel til et "*normalt*" hverdagsliv. Det er praktisk for beboerne at spise maden, når der er dækket bord og maden er opvarmet. Ingen beboere spiser aftensmad f.eks. klokken syv. Morgenmaden indtages på forskellige tidspunkter.

Aktiviteter, personlig og praktisk bistand udspiller sig over hele dagen i leve-bomiljøet. Der er ikke observeret morgenstress. De individuelle og fælles terrasser samt stisystemerne medvirker til, at beboerne dyrker et friluftsliv. Der er blomster, havemøbler og et foderbræt til fuglene. Ofte er der gåture med personalet. Beboerne bestemmer vejen.

Det har ikke været muligt, at undersøge om pårørende kun er på "*korte*" besøg, jævnfør den "*gamle*" kultur. En beboer fortæller, at besøgene er blevet kortere siden han er flyttet på Højvangen. Det har ikke været muligt at afgøre om familien og andet netværk medtænkes som ressourcer og støttepersoner i beboernes hverdagsliv. Ej heller om nogle pårørende fralægger sig ansvaret.

I observationsperioden har evaluator ikke talt med pårørende. Årsagen kan dels være de pårørendes manglende tilstedeværelse eller evaluators manglende evne til at skabe kontakt. I slutningen af observationsperioden blev de pårørende indbudt til et aftensarrangement med evaluator. Ca. 1/3 af beboerne havde pårørende, der dukkede op. De pårørende er uden undtagelse meget positive overfor leve-bomiljøet. De er i særlig grad positive overfor personalet.

Det var vanskeligt at få pårørende ind i husrådet, så noget taler for, at de pårørendes engagement ikke er så stort.

På artefaktniveauet er der gjort meget for at få de fysiske omgivelser til at ligne et hjem. Det signalerer familie og hygge. Der er dog et dilemma mellem det selvstændige hjem og så de sundhedsfaglige og arbejdsmiljømæssige krav.

På de lange gange er der opsat gelænder. I lejlighederne er der liftskinner i loftet. Mange beboere har noget, der ligner en plejeseng. Der er hjul på seng og flere møbler, sådan personalet lettere kan foretage rengøring og arbejde i rigtig arbejdsstilling.

Artefaktniveauet symboliserer svagt sygdom. Raske beboere kan føle sig sygliggjorte. Ingen har dog givet udtryk for det. For de beboere der er gode til at gå, må det føles underligt at bo ud til en gang med gelænder. Det kan være disse artefakter, der får en frisk beboer til at mene, at leve-bomiljøet er den "*sidste station*".

Lejlighederne kunne måske indrettes mere i overensstemmelse med den enkelte beboers funktionsevne (Avlund 1996).

Der er en diskrepans i artefaktniveauet i forhold til fortid, nutid og fremtid. Arkitektur, bygninger og materialer symboliserer nutid og fremtid. Lyse farver og meget glas. Beboernes møbler, nipsting, den fælles hyggestue og vægudsmykningen symboliserer fortid. Naturalistiske malerier, et gammelt ur og en gammel symaskine osv. På Højvangen mødes fortid, nutid og fremtid i et konkurrerende æstetisk udtryk. Sådan vil det være, når beboernes "*normale*" hverdagsliv skal give sig udtryk i retten til selv at bestemme de æstetiske omgivelser i lejlighederne. Kampen mellem fortid, nutid og fremtid kan være god og kan ses i en terapimæssig sammenhæng (Bundgaard 2003:15).

Evaluators finder, at personalet støtter beboerne til indflydelse og valgmuligheder i forhold til mad, døgnrytme og interesser. I mange dialoger mellem personale og beboere medtænkes beboernes tidligere liv og livshistorier. I forbindelse med pasning af blomster og dyrkning af tomater engageres de kvindelige beboers viden.

De mange timers observationer viser, at personalet gør alt for at støtte beboerne i at få en indholdsrig hverdag.

2.2.2. Selv- og medbestemmelse

Beboerne stammer fra en landbrugskultur, hvor selv- og medbestemmelse ikke var centrale værdier. Nogle beboere fortæller, at "*vi er vant til at gøre, hvad der bliver sagt*". Flere kvindelige beboere har levet i et traditionelt kønsrollemønster, hvor manden har bestemt.

Beboernes habitus viser sig f.eks. til et møde, hvor der skal vælges repræsentanter til husrådet. Ingen beboere ønsker at træde ind i rådet. Først under mere uformelle omstændigheder findes to beboere.

Evaluators overværer et beboermøde, som efterfølgende bliver drøftet med to kvindelige beboere. En beboer fortæller, at hun ikke er glad for sådanne møder. Hun bryder sig ikke

om at sige sin mening. Hun vil ikke sige noget i en større forsamling. Det har hun aldrig gjort. Det kan være "farligt" at sige sin mening. Det har hun ladet sin mand gøre. En anden beboer er meget kritisk overfor den måde mødet bliver afholdt på. Det er ikke som dengang "jeg gik i skole". Beboeren nægter, at tage stilling til et konkret forslag. Om man skal have en eller to retter mad til aften.

Referater fra beboermøderne er gennemlæst. De viser, at beboerne kommer til møderne og mange vigtige forhold drøftes. Man beslutter sig for arrangementer, indkøb til den fælles terrasse, indkøb af drikkevarer, anskaffelse af flagstang, spisetider, antal retter, blomster til nyindflyttere, afholdelse af fødselsdage osv. Evaluator bemærker, at man ikke har drøftet den landskabsmæssige planlægning rundt om leve-bomiljøet eller den indvendige udsmykning, som f.eks. valg af billeder, farver og indretning af den fælles hyggestue. Stuen er indrettet af personalet.

Helt normalt synes nogle beboere, at være stærkere end andre og fylder mere på møderne. Mindre normalt er det, at flere beboere er i en sådan forfatning, at de næppe får meget ud af at deltage i møderne.

Efter observationerne foreslår evaluator mere respekt omkring beboermøder. Det er uhensigtsmæssigt, at der foregår andre ting i nærheden af møderne. Når møderne afholdes skal der være mindst to personaler til stede. De skriver referat og forklarer beboerne, hvad der sker. De hjælper med at gennemføre møderne. Referater oplæses og forklares. En dagsorden udsendes på forhånd og den forklares på forhånd. Man afprøver om friske beboere kan styre møderne. Personalet indtager en mere underordnet rolle i beboermøderne. I slutningen af møderne opsummerer personalet, hvad der er blevet besluttet. Disse tiltag er i overensstemmelse med det tredje grundprincip for et leve-bomiljø og den "nye" kultur. Beboerne skal have reel selv- og medbestemmelse.

I de fælles diskussioner og beslutninger tvinges beboerne til at gå fra fortiden, til nutiden og videre over i fremtiden. De beslutter f.eks. at anskaffe en flagstang eller blomster. Det er ting, der skal ske i fremtiden.

Mange beboere hviler i fortiden, som fylder meget. Det er vigtigt, at få beboerne til at forbinde fortiden, nutiden og fremtiden (Bundgaard 2003). Beboernes fortid må ikke fornægtes, men kobles til nutiden og fremtiden. At dele af deres tidligere hverdagsliv også kan leves i et leve-bomiljø. Selv- og medbestemmelse kan være en nøgle. Der kan argumenteres for, at beboerne skal stimuleres (Wilcock 1999) til at forholde sig til aktuelle ting. Mange interview viser, at indflydelse skaber tilfredshed. Andre undersøgelser er kommet til samme resultat (Johannesen, Petersen, Avlund 2004:3-11).

Observationer og udsagn viser, at beboerne har indflydelse på Lynghøjen. Mange beboere værdsætter det. Andre beboere har det svært med selv- og medbestemmelse, da det er i strid med deres habitus.

2.2.3. Privathed

Privathed er et relativt begreb. Beboerne har antageligvis forskellig opfattelse af privathed.

Privathed afspejler sig på artefaktniveauet. Beboerne har f.eks. store rummelige lejligheder, hvor de har mulighed for at være private. De har fjernsyn, telefon, køkken og toilet med bad. De har egen postkasse. En del beboere har dør ud til egen terrasse. De kan låse dørene. Alle beboere værdsætter disse rammer.

På artefaktniveauet er der også signaler, som afspejler mindre privathed. De nye lejligheder har et stort køje i døren, hvor man ude fra gangen kan se ind i stuerne. Der er dog sat små persiener op. De lange gange gør det vanskeligt at bevæge sig ud og ind af lejligheden uden at blive set.

Personalets grundlæggende antagelser i forhold til beboernes privathed er tvetydige og forskellige. Der er mange eksempler på, at dørene står åbne ind til lejlighederne. Det kan dog være et udtryk for beboernes ønsker. Der er eksempler på, at personale går ind til beboerne umiddelbart efter de har banket på. Problemet er, at mange beboere er endog meget dårlige til at høre.

En beboer føler sin privathed krænket. Beboeren mener, at personalet kommer meget ind i lejligheden. Beboeren vækkes uden at ønske det. Mange spørgsmål fra personalet synes at være for meget for beboeren. Samme beboer er ikke afklaret i forhold til nattilsyn. Om det er godt eller dårligt. Flere beboere fortæller, at de vågner ved nattilsynet. En beboer beretter, at nogle har lukket døren i løbet af natten.

Der er et dilemma mellem privathed og faglighed. Mange beboere er, eller har været, udsat for sygdom. I en eller anden udstrækning er personalet tvunget til at føre tilsyn med beboerne. Har beboerne indtaget deres medicin? Er en gangbesværet beboer faldet? Er en beboer faret vild? De fleste beboere skal have hjælp til toiletbesøg og bad. Derfor kan de ikke have den "*privathed*", de havde i deres tidligere hverdagsliv. De pårørende forventer et professionelt tilsyn.

For et professionelt omsorgspersonale er privathed nok vanskeligt at have med at gøre. Sundhedspersonale har en mere afslappet holdning til situationer, som af andre opfattes som private.

2.2.4. Naboskab, fællesskab og socialt samvær

Der er ikke nogen samfundsvidenskabelig definition på, hvad et godt naboskab, fællesskab eller socialt samvær er. Det er sociale konstruktioner (Wenneberg 2002).

Undersøgelser viser, at samvær med andre mennesker skaber tilfredshed (Johannesen, Simonsen, Avlund 2004:3-11). Alle pårørende og næsten alle beboere fremhæver det positive i fællesskabet. Observationerne er fyldt med eksempler på et "godt" naboskab og fællesskab. Beboerne interesserer sig for hinanden. De taler med hinanden. En beboers død afstedkommer f.eks. samtaler om døden. Et emne som optager nogle beboere. Som hovedregel er beboerne hensynsfulde overfor hinanden.

Evaluator deltager i et fredagshygge-arrangement for hele Højvangen. Man drikker kaffe, synger og en elev fortæller om en rejse til Tunesien. Ud fra tolkninger af ansigtsudtryk og samtaler, er det en succes. Deltagerne kender hinanden. Der er humor og liv i luften. Det er professionelt. Det er fællesskab.

På Lynghøjen ses pleje og aktivitet i en sammenhæng. Det sociale samvær er efter beboernes egne ønsker. De vælger selv, om de vil have fælles eftermiddagskaffe eller deltage i hyggestuen om aftenen. Fokus er på "hygge" i boenheden. Beboere og pårørende værdsætter det.

2.3. Personale

Der er eksempler på, at personalet ikke blot betragter Lynghøjen som et normalt arbejde. De bliver lige og får kaffen med udover normal arbejdstid. Udsagn fra beboere og observationer viser, at personalet med stort engagement forsøger at gøre det så godt for beboerne som muligt.

Jobbet fylder meget. For nogle er det anstrengende med de mange aftenvagter i et leve-bomiljø. At man aldrig er færdig, når der ikke er nogen fast tidsstruktur for, hvornår ting skal gøres. Man er altid "på". En personale fortæller, at hun også tænker på leve-bomiljøet, når hun har fri.

En personale fortæller, at leve-bomiljøet er "*personalevenligt*". Det er ikke så stressende. Det er fagligt mere udfordrende. Når alt ikke er tilrettelagt på forhånd, kan personalet i større udstrækning få lejlighed til at anvende deres faglige skøn. På sin vis synes principperne bag leve-bomiljøet mere at afspejle personalet og pårørendes opfattelse af, hvordan det bør være frem for beboernes.

Evaluator er imponeret over den måde personalet får hverdagen til at glide på. Det virker "*hyggeligt*". Der er tid til at snakke med beboere og pårørende, til at plante blomster på terrassen eller gå tur. Samtidig ser lejligheder, fællesarealer, køkken og beboere "*pæne*" ud. Det kræver koordination, effektivitet og en god kultur.

Der er et dilemma i personalet og beboernes tidsstruktur. Personale og evaluator lever i en ramme, hvor tiden er knap. En del personale har familie og børn. Der er opgaver, der skal

udføres på arbejdet eller i fritiden. Man har travlt. Beboerne lever i en ramme, hvor de har meget tid. De to tidsstrukturer mødes ved spisebordet eller i hyggestuen om aftenen. Evaluator har følt, hvor vanskeligt det er at acceptere beboernes tidsstruktur. Det går langsomt. Det kræver professionalitet at "hygge" og "bare" sidde og være interesseret i andre menneskers velbefindende og historie. Det mestrer personalet også.

Det er slående, hvordan personalet åbner op for deres eget hverdagsliv og delagtiggøre beboerne i det. Beboerne finder det interessant. De hører om personalets børn og familier. Fødselsdage, fester og rejser. Beboerne bringes væk fra fortiden og ind i nutiden og fremtiden. Det undrer evaluator, at beboerne er meget dårlige til at huske personalets navne.

De mange timers observationer ved det fælles spisebord viser, at der er forskellige måder at tale på til beboerne. Generelt er det vanskeligt, at få en almindelig "fælles" og "større" samtale i gang, da mange beboere har svært ved at høre. Det betyder, at der kun kan være én samtale i gang ved bordet. Frem for langbordet er man nu ved at afprøve to spiseborde. Det er vigtigt, at personalet ikke klumper sig sammen ved bordet. At de ikke sætter sig i den ene ende af bordet. Det vanskeliggør dialog med beboerne. Det er dog kun sket få gange.

At personalet vil efterleve en "ny" kultur er et stort krav. Man kan ikke forvente, at det sker overnatten. Evaluator registrerer tre grundlæggende antagelser hos personalet, de pårørende og i nogen udstrækning hos beboerne.

Den første antagelse er, at **aktivitet er godt** (Wilcock 1999; Bundgaard 2003). Set i et større perspektiv, er denne holdning udtryk for det occidentale menneskesyn. Mennesket skal være aktivt til det sidste. Beboerne skal træne og stimuleres. Man anvender alt slags teknologi for at beboeren stadig kan bevæge sig, se eller høre. Man behandler sygdomme. Det må ikke være "den sidste station". Så lang tid mennesket er aktivt, er mennesket langt fra døden. Man må ikke bare være gammel og passivt stirre ud i luften. Omgivelserne skal gerne se så normale ud som muligt. Ligne et normalt og moderne lejlighedskompleks. De pårørende kan konstatere, at deres slægtninge ikke er så gamle, når de har eget TV, køkken og bad.

Den anden grundlæggende antagelse er, at personalet skal **hjælpe beboerne**. Det ligger dybt i personalet, de pårørende og hos nogle beboere. Der ydes og forventes en service. Det handler om at optimere beboernes velbefindende. Beboere og pårørende skal være tilfredse uanset "ny" eller "gamme" kultur.

Den tredje grundlæggende antagelse er, at **fællesskab og socialt samvær er godt**. Det er ikke let for personalet at acceptere, at der er beboere og pårørende, der ikke ønsker at tage del i fællesskabet. At der er beboere, som ikke ønsker at "hygge" og være sociale. At der er pårørende, som kun sjældent viser sig på Højvangen.

De tre grundlæggende antagelser spiller med og mod den formulerede "nye" kultur på artefakt og værdiniveauet. Den "nye" kultur er godt på vej til at blive implementeret i levestemiljøet. Det vil tage tid og kræve hårdt arbejde af personale og ledelse.

3.0. Konklusion

Næsten alle beboere føler sig godt tilrette i leve-bomiljøet på Lynghøjen. De er tilfredse med lejlighederne, fællesarealerne og personalet. De adspurgte pårørende er alle tilfredse med lejlighederne, fællesarealerne og personalet. Der rettes ingen kritik fra hverken beboere eller pårørende. Alles forventninger er blevet indfriet. Beboere og pårørende savner intet i forhold til leve-bomiljøet. Der er ingen forslag fra hverken beboere eller pårørende om, hvordan det kan blive bedre.

Ledelse og personale på Lynghøjen har forpligtet sig til at indføre en "ny" kultur i forhold til beboernes hverdagsliv, selv- og medbestemmelse, privathed samt naboskab, fællesskab og socialt samvær. Man er kommet langt med at indføre den "nye" kultur. Der er mange dilemmaer, og det er vanskeligt at praktisere alle aspekter i den "nye" kultur.

Der arbejdes med at beboerne skal bevare dele af deres tidligere hverdagsliv, men mange beboere har vanskeligt ved det på grund af syg- og alderdom. Beboerne deltager i det omfang de ønsker og magter. Deres tidligere liv og livshistorie medtænkes og inddrages i den daglige planlægning. Personalet støtter beboerne i at få en indholdsrig hverdag.

Flere beboere forventer dog at få det hele serveret på et sølvfad. De er ikke interesseret i at deltage i hverdagslivets gøremål. Derfor deltager beboerne ikke så meget i aktiviteter som f.eks. tilberedning af mad eller rengøring.

Personalet giver beboeren mange valgmuligheder i dagligdagen. Hvor længe ønsker beboeren f.eks. at sove? Vil beboeren spise alene eller sammen med andre? Hvad skal menuen være? Hvornår vil beboeren i bad? Mange beboere værdsætter selv- og medbestemmelsen.

En del beboere er fra en generation, hvor man gør, hvad der bliver sagt. De er ikke forvænt med selv- og medbestemmelse. Flere kvindelige beboere frygter beboermøderne, hvor man skal sige sin mening. Det ligger i den kultur, de er opvokset med. Kønsrollerne spiller også ind.

I leve-bomiljøet har beboerne også mulighed for privathed. Lejlighederne er rummelige. Beboerne har eget køkken og toilet med bad. Mange har dør ud til egen terrasse. Beboere og pårørende værdsætter, at der er tale om selvstændige lejligheder.

Der er beboere, som er så svage, at det kan være vanskeligt at tale om privathed i traditionel forstand. De har brug for meget tilsyn og hjælp.

I leve-bomiljøet finder man naboskab, fællesskab og socialt samvær. Det påskønnes af næsten alle beboere og samtlige pårørende.

Personalet virker ikke stressede bl.a. fordi arbejdsopgaverne er delt ud over hele dagen. Personalet tager sig tid til at "hygge" med beboerne. De formår at kombinere hygge med løsning af praktiske opgaver som rengøring, tilberedning af mad og personlig pleje.

Observationer og udsagn viser personalets gode uddannelse, institutionens positive kultur og styrken i velfærdsstaten.

Leve-bomiljøet på Lynghøjen er i overensstemmelse med grundprincipperne for et leve-bomiljø.

Konklusionen er, at personale og beboere er i færd med at bevæge sig fra den "gamle" til den "nye" kultur. Det er vanskeligt. Det ser ud til, at processen medvirker til, at beboerne i større udstrækning kan opleve et "normalt" hverdagsliv, få øget selv- og medbestemmelse, mere privathed og et bedre naboskab, fællesskab og socialt samvær.

September 2006

Evaluator, Cand. Scient. Pol.
Peter Gorm Larsen
www.policy.dk

Litteratur

- Andersen, Ib (red.)(1990): Valg af organisations-sociologiske metoder – et kombinationsperspektiv, Samfundslitteratur.
- "*Arbejdsrapport omkring kultur*", Højvangen, 2005. Kan evt. fås ved at kontakte Højvangen.
- Atkinson, Rita L. et al. (1993):Introduction to Psychology, Eleventh Edition, Harcourt Brace Jovanovich College Publisher.
- Avlund, Kirsten et al.(1996): "*Functional ability scales for the elderly. A validation study*", European Journal Of Public Health, Vol 6, 1996, No. 1 pp. 35-42.
- Bjørndal, Cato R.(2003): Det vurderende øje. Observation, vurdering og udvikling i undervisning og vejledning, Forlaget Klim.
- Berger, Simon L.; Kellner, Hansfried (1979): Nytolkning af Sociologien. Et essay om metode og engagement. Lindhardt og Ringhof.
- Bundgaard, Karen Marie (2003): "*A Bit(e) of the Everyday: The Meaning of Meals in the New Living Units for Elderly*", Academy for European Master Degree Study in Occupational Therapy. Karolinska Institutet, Department of NEUROTEC,, Division of Occupational Therapy, Sweden.
- Christensen, Lone Rahbek (1988): Livsformer i Danmark, Samfundsfagsnyt.
- Christensen, Merete Røn; Olsen, Sussi (2003): "*Fra plejehjem til leve- og bomiljøer*", Månedsskr. Prakt. Lægegern, Februar 2003, årgang 81, pp. 185-190.
- Callewaert, Staf (1996): "*Pierre Bordieu*" pp. 330-348 i Andersen, Heine; Kaspersen, Lars Bo (red.),(1996): Klassisk og moderne samfundsteori, Hans Reitzels Forlag.
- Dahler-Larsen, Simon ; Krogstrup, Hanne kathrine (2003): Nye Veje i Evaluering. Håndbog i tre evalueringsmodeller, System Academic.
- De Veer, Anke J.E.; Kerkstra, Ada (2001): "*Issues and Innovations in nursing practice. Feeling at home in nursing homes*", Journal of Advanced Nursing 35, pp. 427-434.
- ECO-Analyse (2001): Rapport fra evaluering af Rytterkasernen: Rytterkasernen og Rytterkasernens plejekoncept – personalets, beboernes og de pårørendes vurderinger, ECO-Analyse. Findes på adressen: <http://www.eco.dk/download/rytterkasernen.htm>
- Giddens, Anthony (1993): Sociology, Second Edition, Polity Press.
- Gosden, Christopher (1999): Anthropology & Archaeology. A changing relationship, Routledge, London and New York.

- Graulund, Simon (2003): Rapport om Leve-bomiljø – et nyt hverdagsliv. Breum Ældrecenter, Sundsøre kommune.
- Hjorth-Hansen, Jessy; Nielsen, Keld Anker (2002): Fra plejehjem til leve- og bomiljøer, Dafolo Forlag.
- Jensen, Knud Erik (2004): Leve- og bomiljøer. Metoder, principper og erfaringer fra hverdagen. Den socialfaglige indsats og naboskabspædagogik, Hellerup, Videnscenter på Ældreområdet.
- Johannesen, Annette; Petersen, Janne; Avlund, Kirsten (2004): “*Satisfaction in Everyday Life for Frail 85-year-old Adults: a Danish Population Study*”, Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 11.
- Kristensen, Arne; Krogstrup, Hanne Kathrine (1999): Deltagende observation. Introduktion til en forskningsmetodik, Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steinar (1997): InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview, Hans Reitzels Forlag.
- Layton, Robert (1997): An Introduction to theory in anthropology, Cambridge University Press.
- Pearson, Alan et al.(1993): “*Quality of care in nursing homes: from the resident’s perspective*”, Journal of Advanced Nursing, 18, .pp. 20-24.
- Plejeboligerne på Husumvej. Et udviklingsprojekt. Leve-bomiljøer. Lokalcenter Marselis, 2002.
- Schein, Edgar H. (2004): Organizational Culture And Leadership, Third Edition, Jossey-Bass.
- Schultz, Majken (1990): Kultur i organisationer. Funktion eller symbol, Handelshøjskolens forlag.
- Wenneberg, Arne, Barelebo (2002): Socialkonstruktivisme – positioner, problemer og perspektiver, Samfundslitteratur.
- Wilcock, Ann Allart (1999): “*Reflections on doing, being and becoming*”, Australian Occupational Therapy Journal, 46, p 1-11.