

Siv Øverås

Nattergalen

Evaluering av et bofellesskap
for tidligere bostedsløse kvinner i Oslo

Foto: Annelise Jackbo

Tekstbidrag: Marit Mathiesen



Siv Øverås

Nattergalen

Evaluering av et bofellesskap for tidligere bostedsløse kvinner i Oslo

Foto: Annelise Jackbo
Tekstbidrag: Marit Mathiesen

© Fafo 2004

ISSN 0804-5135

ISBN 82-7422-460-4

Alle foto © Annelise Jackbo

Omslag Agneta Kolstad

Trykk

Innhold

Forord 5

Problemstillinger, tilnærming og metode 9

Innledning 10

Evalueringsens formål og problemstillinger 10

Tilnærming og metode 11

Forskningsetiske hensyn 13

Gangen i rapporten 13

Bakgrunn for og oppstart av bofellesskapet 15

En forsknings- og fagpolitisk bakgrunn for prosjektet 16

Noen kjennetegn ved beboere ved innflytting 19

Nattergalens faglige og organisatoriske forankring 22

Huset 23

Drift og finansiering 23

De ansatte 24

Forarbeid og oppstart* 24

De ansattes rolle og arbeidsoppgaver 27

Kjennetegn ved de ansatte og deres ideologiske plattform 28

Å etablere hjem 34

Å hjelpe og støtte den enkelte beboer 36

De ansattes oppgaver i forhold til egen arbeidsplass 46

Avslutning og sluttvurderinger 49

Hvor i livene sine er beboerne i dag? 50

Strategier for sosial aksept og integrering 50

Referanser 56



Forord

Daglig leder ved Natthjemmet, Kirsten Frigstad, inviterte vinteren 2000 Fafo til å utarbeide en prosjektsøknad for evaluering av Nattergalen. Søknaden ble sendt til Helse og Rehabilitering våren 2001, gjennom Rådet for psykisk helse. I desember 2001 ble det klart at prosjektet fikk tildelt forskningsmidler, med en total ramme på fire månedsverk fordelt på 2002 og 2003. Arbeidet med innsamling av data startet vinteren 2002 og ble avsluttet i juni 2003. Prosjektet har vært ledet av Siv Øverås, som også har skrevet rapporten.

Høsten 2003 ble det klart at Natthjemmets leder hadde greid å skaffe tilleggsmidler til prosjektet fra Husbanken og Helse- og sosialdirektoratet. Dette gjorde det mulig å engasjere fotograf Annelise Jackbo til å ta bilder til evalueringens publikasjon. Bildene er tatt i samforstand med beboerne, og de har gitt sitt informerte samtykke til det utvalget av bilder som er med i rapporten. Beboere og ansatte på Nattergalen har hatt rapporten til godkjenning før trykking.

Prosjektet har gjennom hele perioden hatt en referansegruppe bestående av forsker Randi Ervik fra SIRUS, psykiater Alf Lund fra akuttpsykiatrisk avdeling ved Aker sykehus, Roar Sivertsen, sosialsjef på Grønland Sosialsenter, Marit Mathiesen, daglig leder ved Nattergalen. Anna Stavdal, fastlege ved St. Hanshaugen legesenter, deltok i referansegruppen frem til sommeren 2003. Dette er alle personer som kjenner Nattergalen godt, som beboernes behandlere og de ansattes samarbeidspartnere. I siste halvdel av prosjektet deltok Natthjemmets leder Kirsten Frigstad også på referansegruppens møter. Undertegnede ønsker å takke alle for mange og spennende diskusjoner, samt for godt samarbeid.

På Fafo har Jon Lahlum sørget for tilpasning av bilder og tekst til riktig format. I tillegg har Siri Ytrehus og Christine Friestad vært velvillige lesere og gitt viktige innspill i sluttfasen. Takk til alle gode hjelpere. Undertegnede står imidlertid alene ansvarlig for eventuelle feil og mangler i rapporten.

Oslo, september 2004

Siv Øverås

Eva

«Jeg er den jeg er, det har jeg alltid vært. Det går ikke an å forandre meg – aldri, aldri».

Slik vi kjenner Evas* historie, fra det hun har fortalt selv og det andre har fortalt oss, har hun levd i en kontinuerlig kamp: mot omsorgssvikt og kjærlighetsløshet, overgrep, straff og misbruk. Det kan se ut som om det har vært hennes måte å overleve på: aldri å følge de andres forslag og regler – hun insisterer på å gjøre som hun selv vil og tror er rett. Antakelig har det reddet livet hennes. Men det har kostet – Eva er sliten og tydelig merket av det livet hun har levd.

I kampen for frihet og for ikke å la seg fange, bruker hun de våpnene hun til enhver tid disponerer. Hun argumenterer, kjefter, anklager, appellerer – hun stjeler, hun gir bort, hun inviterer til samvær, hun splitter opp – hun gråter og hun slår.

Eva er narkoman med lang prostitusjonspraksis. Hun er psykiatrisk pasient. Hun har ryddige og faste hjelpere i den delen av hjelpeapparatet: Tilknytning til distriktpsikiatrisk senter (DPS), hvor hun får depot hver 14. dag og psykolog hun kan snakke med, akuttavdeling og sykehus for langtidsopphold. Det er en stabil ansvarsgruppe rundt henne, som i tillegg til medlemmer fra ovenfor nevnte instanser har deltakere fra Nattergalen og sosialkontoret.

Eva på Nattergalen

Eva har bodd i huset lenge sammen med fra tre til fire andre kvinner. Store deler av døgnet (fra 08:30 til 22:00) har en av oss som arbeider i huset også vært der, sammen med henne og de andre.

Eva har sitt eget lille rom med egne møbler og pynteting – sine egne klær. Vi har hjulpet henne

med å skaffe møbler – og byttet ut etter hvert som klesskap og bord har gått i stykker. Vi har sett i møbelkataloger sammen, vært i butikker og hatt kontakt med sosialkontoret for å vite hvor mye penger vi har hatt til disposisjon. Vi har skiftet gulvteppe, vasket og støvsuget, plukket opp søppel, brukte sprøyter, sigarettneiper og mat – vi har skiftet sengetøy, vasket store søppelsekker med klær hentet fra Frelsesarmeen, hjulpet til med å henge opp bilder og lamper – og på dårlige dager har vi «servert» sjokolademelk, brødsiver og medisin på senga til Eva. Vi har også vært på kafé, på Bingo og i kirken. Vi har fulgt Eva til tannlegen slik at hun fikk nye tenner, til distriktpsikiatrisk senter (DPS) slik at hun kunne få depotsprøyten sin, og vi har besøkt henne når hun har vært på sykehus.

Vi har forsøkt å trøste når hun har grått og vært ulykkelig. Vi har hørt etter og forsøkt å lytte og forstå når hun har fortalt fra sitt liv. Vi har vært uenig og argumentert når hun har hevdet at det er vanlig og naturlig å slå når man blir sint på venner, familie eller kjæresten. Og vi har kjeftet og vært opprørt når Eva har stjålet koffert og håndvesker med penger, personlige papirer, identitetskort og nøkler. Vi har forsøkt å formidle til henne hva vi synes er rett og hva vi synes er galt, og vi har vist frem tro på at alt kan forandre seg og at mye kan bli bedre hvis vi vil det og går inn for det med det vi har av krefter og muligheter.

Eva har mye energi og holder ut lenge uten søvn. Hun orker å gå langt, selv i dårlige og for små sko. Hun bærer tunge sekker fra Elevator uten å klage. Hun er ikke glad i å se på TV, og de gangene hun gjør det, går hun gjerne «inn» i handlingen og argumenterer eller fortolker det som vises på skjermen, slik at det blir vanskelig for andre som prøver å følge med. Eva er glad i musikk – hun er uten tvil svært musikalsk, og har tatt sangundervisning i sin ungdom. Hun er sikkert rytmisk – og hun husker mange tekster.

*Dette er første av flere lignende tekstbidrag. De er alle skrevet av Nattergalens leder Marit Mathiesen

Alle beboerne er gitt pseudonymer.

Eva i samfunnet

Selvfølgelig er hennes deltakelse og plass i samfunnet overstrødd med konflikter. Mange sitter merket tilbake etter et møte med Eva – de sørger over verdifulle ting hun har stjålet fra dem, penger og identitetskort som er borte – eller de har fått føle hennes sinne og redsel i en slik grad at det har satt spor. Mange, og i dette er vi på Nattergalen heldige, har også vært vitner og tilskuere når hun har utfoldet sitt talent som underholder, sanger og historieforteller, og humorist. Og – vi har sett henne omsorgsfull og takknemlig.

Vår historie om Eva

Vi ble kjent med Eva på Natthjemmet, vi tror det var rundt midten av 1990-tallet. Hun kom dit praktisk talt hver kveld – ofte nesten uten klær, barfott og psykotisk. Vi etablerte Nattergalen for at kvinner som henne skal ha en mulighet for et sted å bo. Vi ser vår rolle i forhold til Eva som en erstatning for foresatte som ikke finnes.

Vi har ikke ideer om at Eva skal endre atferd i stor grad, eller bli «frisk». Men vi vet når det er fare på ferde – for at hun skal skade seg eller andre på en

slik måte at det blir uopprettelig. Vi mener det er vår plikt å gjøre det vi kan for å forhindre at noe slikt skjer – noe annet ville være likegyldighet eller ansvarsfraskrivelse.

De siste ukene med Eva har vært vanskelige. Tre ganger den siste uken har hun blitt tauet inn av Politiet. Siste gang kjørte de henne til DPS-et for å få henne innlagt. Politiet mente at det ikke var forsvarlig å sende henne ut i friheten igjen. Legen som snakket med henne fant at hun ikke var psykotisk, og kunne derfor ikke legge henne inn.

I huset har konfliktene vært mange og vanskelige. De andre beboerne har lidd under dette – og Eva har innimellom grått og bedt oss om å få henne lagt inn. Frukttat og askebeger har flydd gjennom luften og heldigvis ikke truffet annet enn gulvet.

Alt dette forteller vi legen, psykologen osv. De reagerer ikke med annet enn å si at Eva ikke var psykotisk ved fremstillingen hos legen.

Og nå er det helg, snart. Da går legen og psykologen hjem. Vi kan ikke gå hjem. Vi forsøker å være det.





Problemstillinger, tilnærming og metode

I dette kapitlet presenteres bakgrunnen for og innholdet i evalueringsprosjektet. Vi beskriver vår forståelse av oppdraget, og her presenteres de begrepsmessige verktøyene vi anvender i rapportens analysekapittel. Kapitlet gir også en oversikt over rapportens datagrunnlag.

Et menneskes identitet beskadiges dobbelt av undertrykkelsen dersom han/hun internaliserer de hatefulle eller avvisende oppfatningene som andre har av han/henne og gjør dette til en selvforståelse. Skader på en persons identitet som antar en slik form, kan kalles infiltrert bevissthet. Den type mothistorie som kreves for å reparere en infiltrert bevissthet, er en historie som vil endre personens selvoppfattelse. Personen må enten fortelle en historie på egne vegne eller godkjenne en som fortelles på hennes vegne.

Nelson (2002). Vår oversettelse

Innledning

Natthjemmet, ved Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo, åpnet i august 1999* et boligtilbud til tre kvinner med såkalte dobbeltdiagnoser**. Dette var kvinner som i lengre tid verken hadde hatt bolig eller adekvate omsorgstilbud, og som hadde benyttet Natthjemmet som mer eller mindre permanent overnattingssted i lang tid. Alle de tre kvinnene hadde i tillegg til omfattende rusproblemer og psykiske lidelser, langvarig prostitusjons- og voldserfaringer. To av kvinnene hadde lange og vanskelige historier både innenfor rusomsorgens og psykiatriens institusjoner og tilbud, mens den tredje ikke var særlig kjent av verken rusomsorgen eller psykiatrien forut for oppstarten av Nattergalen.

Utgangspunktet var å tilby disse kvinnene en bolig, en bolig som kunne representere et varig boalternativ for dem så lenge de selv ville. I tillegg var det en uttrykt målsetting at de erfaringer og den kompetanse de ansatte utvikler underveis, skulle systematiseres og vurderes i forhold til sin nytteverdi for lignende typer av botiltak. Målsettingen med Nattergalen som botilbud var dermed todelt:

- Å gi kvinnene et permanent botilbud tilpasset deres behov
- Å utvikle kompetanse, kunnskap og erfaring som fører frem til flere botiltak for spesielt vanskeligstilte mennesker i Oslo

* De tre første beboerne flyttet inn august 1999, den fjerde i november samme år

** I denne sammenheng forstått som omfattende rusmisbruk og alvorlig psykisk lidelse.

Evalueringens formål og problemstillinger

Formålet med evalueringen er å beskrive den metodikken som anvendes på Nattergalen, samt å vurdere hvilken innvirkning dette botilbudet har på beboerne, slik beboerne selv, de ansatte og samarbeidende instanser vurderer dette.

I en evaluering av et botilbud som Nattergalen antar vi at den største nytten vil ligge i informasjon om hva de ansatte og ledelse gjør, hvordan de organiserer virksomheten internt, samt prosjektets grad av måloppnåelse. For å kunne gi en adekvat beskrivelse av de ansattes rolle og arbeidsmåte, har vi valgt å beskrive sentrale kjennetegn ved beboerne og hvilken innvirkning botilbudet har vist seg å ha for dem og deres livssituasjon. Dette søker vi å gjøre blant annet ved å fokusere på følgende spørsmål og problemstillinger:

- Hva er Nattergalen?
- Hvem er Nattergalens beboere, og hvorfor er de der de er i livene sine?
- Hva er Nattergalens ideologiske plattform, og hva kan sies å være de ansattes «arbeidsmetode»?
- Hva preger hverdagene på Nattergalen?
- Hva er det som preger samarbeid og samarbeidsrelasjoner mellom Nattergalen og andre omsorgs- og behandlingstilbud?

Hensikten med evalueringen er således å beskrive hva Nattergalen er, gjennom en beskrivelse av beboerne og hverdagene på huset, å dokumentere hva som gjøres og hvordan, samt å vurdere hvorvidt virksomheten på Nattergalen kan beskrives som en metode.

Resultatvurdering gjennomføres typisk når et program, prosjekt eller tiltak er avsluttet. Resultat-

vurderinger er med andre ord konklusjonsorientert. For evalueringen av Nattergalen har resultatvurderingen form av en oppsummert fremstilling av Nattergalens resultater i forhold til hovedmålsettingen om å være et stabilt botilbud for beboerne, samt å utvikle kompetanse, kunnskap og erfaring som kan føre frem til flere tiltak for spesielt vanskeligstilte mennesker. Tiltakets nytteverdi har for oss dermed blitt nært knyttet til om beboerne blir boende, i hvilken grad det skjer endringer i deres livskvalitet og helsesituasjon, hvilke relasjoner de greier å gå inn i og hvilke andre helse- og omsorgstilbud de greier å nyttiggjøre seg.

Tilnærming og metode

Vi baserer våre beskrivelser og vurderinger på tre typer av data: skriftlig dokumentasjon, intervjuer og feltarbeid. Vi har gått gjennom de ansattes dagbøker, som er skriftlige nedtegnelser av små og store hendelser og gjøremål fra dag til dag. De ansatte bruker dagboken til utveksling av informasjon til hverandre om hendelser i nåtid og fremtid. Dagbøkene viser seg som gode kilder til beskrivelser av hva de ansatte jobber med, hvordan

de forholder seg til beboerne, og hva og hvem de samarbeider med om ting som angår beboerne. Vi har gjennomgått dagbøkene fra oppstarten frem til juni 2003. Da avsluttet vi vår datainnsamling.

I tillegg til dagbøkene, har vi gått gjennom dokumenter og korrespondanse forut for etableringen av Nattergalen, vi har gjennomført flere og ulike typer intervjuer med ledelse og ansatte, og vi hatt telefonintervjuer med noen av aktørene i nettverket rundt Nattergalen.

Som start på datainnsamlingen gjennomførte vi gruppeintervju med Nattergalens ansatte. Her var temaet deres forståelse av tiltakets innhold, og av den konkrete forhistorien til Nattergalen. Hva tenkte de? Hvilke rutiner/metoder ble vedtatt tatt i bruk? Hvilke praktiske forutsetninger måtte legges til rette før man kunne starte? Gjennom samtaler med ledelse og ansatte ønsket vi å klargjøre flere delspørsmål knyttet til hva de involverte anser som hovedmålsettingene med arbeidet, og de faglige begrunnelser de hadde for disse valgene.

Da vi startet denne evalueringen, ønsket vi å trå beboerne ganske nær. Vi ønsket at beboernes livssituasjon, behov og erfaringer skulle være det



viktigste grunnlaget for vår beskrivelse og vurdering av Nattergalen. Ikke minst derfor utførte vi et feltarbeid på Nattergalen i en treukers periode våren 2003, hvor vi kom og gikk uten faste avtaler, og var mye til stede i huset på dagtid. Vår tilstedeværelse fikk beboernes samtykke. Vi hadde i løpet av disse ukene samtaler med to av beboerne. Samtalene var konsentrert rundt beboernes opplevelse av bosituasjon, fellesskap og ønsker for fremtiden. Blant annet snakket vi om hva som har endret seg siden de kom til Nattergalen.

Målsettingen med vårt korte feltarbeid på Nattergalen var, i tillegg til observasjon og samtaler, om mulig å få beboernes tillatelse til å anvende deres journaler som kilde i skrivingen av deres livshistorier. Denne målsettingen fant vi etter hvert forskningsetisk uforsvarlig, gitt evalueringens tidsrammer, og vi har derfor heller ikke innhentet personopplysninger om beboerne utover den informasjon som ble gitt oss i samtaler med ansatte og beboerne selv. Av denne grunn er heller ikke inngående beskrivelser av beboerne presentert her.



Integrert i vår egen tekstlige presentasjon har Nattergalens leder tillatt oss å gjengi hennes tekster. Dette er tekster av poetisk karakter, noen er beskrivelser av beboerne, noen beskriver møtene på Nattergalen, noen sier litt om hverdagene. Vi synes disse tekstene fanger opp andre aspekter ved livet og beboerne på Nattergalen enn hva vår egen tekst gjør. Vi opplever at disse tekstene formidler noe av den empati og inderlighet som vi har erfart preger relasjonene mellom de ansatte og beboerne på Nattergalen. Tekstbidragene er presentert i egne tekstbokser.

I tillegg var fotograf Annelise Jackbo høsten 2003 gjest i huset, og tok etter tillatelse fra beboerne bilder av dem og livet i huset. Vi har samarbeidet med fotografen og Natthjemmets og Nattergalens ledelse om bruken av bildene i denne rapporten. Både ledelse, referansegruppe, fotograf og beboere har deltatt i beslutningen om bruken av bildene i den foreliggende rapporten. Håpet er at bildene fremstiller samvær og hverdager på måter vår tekst ikke fanger. Visuelle fremstillinger formidler noe annet enn hva tekster gjør. Vi håper at vår tekst, de poetiske beskrivelsene og bildene gir en god beskrivelse av Nattergalen og dens beboere, og av de ansattes kompetanse og arbeidsmåte.

Vi har i denne rapporten valgt å reflektere rundt aktiviteten på Nattergalen med utgangspunkt i begrepene narrativ oppreisning og mothistorier, slik disse brukes av Nelson (2002). Vi tar også utgangspunkt i Preben Brandts perspektiver på de utstøtte og anti-resosialiseringsbegrepet i våre analyser (Brandt 1999, 2004). Våre vurderinger av kjennetegn og egenskaper ved Nattergalen som arnested for utvikling av en særegen erfaringsbasert kunnskap, foretas hovedsakelig i rapportens sluttkapittel.

Forskningsetiske hensyn

Krav om skriftlig informasjon og frivillig samtykke var et nødvendig utgangspunkt for evalueringen. Hovedmålet er at informantene skal vite hva de sier ja til, og at deres integritet på denne måten respekteres.

Et overordnet hensyn i presentasjonen av materialet, har vært å ivareta beboernes anonymitet. Dette har vært en stor utfordring. Ved produksjon av forskningsresultater er det nytte og skadevirkninger for forsøkspersonene som deltar i forskningsprosessen som står i sentrum for den etiske interesse. For ikke-terapeutisk forskning gjelder at man ikke aksepterer større risiko for forsøkspersonene enn den dagliglivet selv medfører. Det må i hvert enkelt tilfelle utøves skjønn i vurderingen av akseptert risiko – her står begreper som integritet, autonomi og informert samtykke enda sterkere enn i terapeutisk forskning. Vi har gjennom hele prosessen diskutert de etiske aspektene både med Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste, prosjektets referansegruppe og Nattergalens ledelse. Den endelige rapporten er imidlertid ene og alene vårt ansvar.

Gangen i rapporten

Rapporten er delt i tre deler. Første del omhandler historien og bakgrunnen for opprettelsen av Nattergalen, del to er i all hovedsak viet en presentasjon av Nattergalens verdigrunnlag og de arbeidsoppgaver og den funksjon de ansatte har overfor beboerne og som ansatt på huset. I del tre gir vi en punktvis oppsummering av sentrale elementer i de ansattes arbeidsform og arbeidsmåte, samt at vi gir en vurdering av i hvilken grad Nattergalen når sine målsettinger.



Bakgrunn for og oppstart av bofellesskapet

I dette kapittelet vil vi beskrive bakgrunnen for og forutsetningen for opprettelsen av Nattergalen. Først ser vi på botilbudets plassering i en større fagpolitisk ramme. Deretter ser vi på Nattergalens organisatoriske og ideologiske forankring, før vi til slutt i kapittelet gir en kort beskrivelse av de sentrale kjennetegn og egenskaper ved ansatte og beboere. En mer inngående beskrivelse av de ansattes funksjon og rolle er hovedtema for neste kapittel.

Jeg skal synge om de lykkelige og om de som har det vanskelig, jeg skal synge om alt det onde og alt det gode som skjer i det skjulte overalt! Den lille sangfuglen flyr vidt omkring, til den fattige fiskeren og til bondens hus, til alle som bor så langt borte fra deg og ditt hoff!

HC Andersen (1993): Nattergalen, Cesam Media AS, Oslo

En forsknings- og fagpolitisk bakgrunn for prosjektet

Det har i de siste 10–15 årene, i hele den vestlige del av verden, vært en økende oppmerksomhet rettet mot mennesker med sammensatte sosiale, økonomiske, rusmessige og helsemessige problemer. Så også i Norge. Derfor vet vi at et flertall av dem er bostedsløse, at de har til dels alvorlige psykiske lidelser, og de har alvorlige rusproblemer. Nattergalens beboere har flere av disse kjennetegnene.

Nattergalens beboere var forut for opprettelsen av Nattergalen, bostedsløse. Som gruppe betraktet, er antakelig bostedsløse en av de vanskeligst stilte grupper i vårt samfunn (Ulfrstad 1997). I underkant av halvparten av de anslått bostedsløse i Norge oppholder seg i de største byene, vel 2500 av dem er registrert i Oslo. En undersøkelse fra Oslo viste at en tredel ble vurderte til å kunne klare seg umiddelbart i egen bolig dersom de fikk anledning til det, en tredel å ha behov for bosted med oppfølging og den resterende tredelen å ha behov for behandling før de kunne klare seg i egen bolig (St meld nr 50 1998–99). Selv om det er klar mangel på kunnskap om hvordan tidligere psykiatriske pasienter greier seg på boligmarkedet, regner vi med at vel en tredel av de bostedsløse i Norge har psykiske plager og lidelser (St meld nr 50 1998–99, Ulfrstad 1997). En finsk studie finner at sosialtjenesten har tre strategier for boligtilbud til bostedsløse, avhengig av om disse anses å ha boevne, ha nedsatt boevne – men er rehabiliterbare, eller er uten boevne og anses som ikke rehabiliterbare. Bare den første kategorien skaffes bolig. De som havner i kategorien «ikke rehabiliterbare» er de med sammensatte problemer som psykiatri og rusmisbruk, arbeidsløshet, familieproblemer. Studiens konklusjon er at det er ytterst sjelden at de som er ansett å være uten boevne avanserer til kategorien som skaffes bolig (Juhila 1992).

I tillegg til å være bostedsløse, var kvinnene på Nattergalen forut for innflyttingen preget av omfattende rusmisbruk, og de var alle antatt å ha alvorlige psykiske lidelser. I St meld nr 25 (1996–1997) *Åpenhet og helhet*, ble ikke kommunene pålagt å tilrettelegge særlige tilbud for rusmisbrukere med psykiatrisk tilleggssproblematikk. Sosial- og helsedepartementet vurderte det den gang slik at ansvaret for pasienter med alvorlige psykiske lidelser og et omfattende rusmisbruk, måtte forankres i psykisk helsevern, da de hadde en alvorlig psykiatrisk grunnlidelse. Men målgruppen trengte særskilte tilbud med spesiell kompetanse, både i form av døgnposter og poliklinisk oppfølging, noe som ikke eksisterte i 1999 da Nattergalen åpnet, og som i dag, fem år etter, er under oppbygging (for eksempel det polikliniske tiltaket på Tøyen DPS i regi av Lovisenberg sykehussektor (ROP-Tøyen), se Øverås 2003).

I sin gjennomgang av forekomst av dobbeltdiagnoser i Norge, konkluderer Boe Kielland med at omkring 4000 pasienter trenger spesielle behandlingstiltak utover det eksisterende hjelpapparatet (slik dette var i 1999) (Statens Helsetilsyn:2000:45). Boe Kiellands kartleggingsundersøkelse viste at av de i alt 477 bostedsløse pasientene i undersøkelsen, burde ideelt sett 46 prosent hatt skjermet bolig. I St meld nr 63 (1997–98) *Opptrappingsplanen for psykisk helse 1999–2006*, ble det lagt opp til en betydelig styrking av tjenestetilbudet til mennesker med psykiske lidelser i kommuner og fylkeskommuner. Styrkingen av tjenestetilbudet i kommunene til voksne med psykiske lidelser skal omfatte tilbud om boliger med tilstrekkelig bistand, mulighet for å delta i meningsfylte aktiviteter og inngå i et sosialt fellesskap, samt andre nødvendige helse- og sosialtjenester (Rundskriv I-36/2001: Sosial- og helsedepartementet).

Følgende gruppebeskrivelse gis i stortingsmeldingen *Åpenhet og helhet* (St meld nr 25 (1996–97)): «Personer i denne gruppen faller ofte utenfor behandlingstilbudene både i rusmiddelomsorgen og psykisk helsevern. Behandlerne føler seg ofte hjelpeløse overfor disse menneskenes sammensatte problemer, og opplever at de vanlige behandlingstilbudene i rusmiddelomsorgen og i psykisk helsevern “ikke passer”. Av denne grunn avvises klientene ofte etter kort tid med store konflikter, og de blir overlatt til seg selv og blir gående uten tilbud, eventuelt helt til krisen og innleggelsesbehovet blir så åpenbart for omgivelsene at det ender i akutt tvangsinnleggelse. Gruppen er overrepresentert blant hjemløse i de store byene, på hospitser og lignende».

Kirkens Bymisjon har siden 1999 innhentet erfaring og kunnskap når det gjelder å tilby kvinnelige beboere med kjennetegn som beskrevet over, en stabil og skjermet bolig. Slik sett er Nattergalen et pilotprosjekt og et eksperiment som nå har pågått i fem år. Utgangspunktet for at beboerne ble tilbudt bolig på Nattergalen, var at de i en lang periode hadde benyttet Natthjemmet som sitt overnattingssted. I tillegg var de også preget av omfattende bruk av ulike rusmidler, og de hadde alle til dels alvorlige psykiske lidelser.





Rosa

«Jeg er så glad i perler jeg, skjønner du»

Rosa sier det som er forklaring, til meg, hennes følge på handleturen – men jeg opplever også gleden hennes der vi står i butikken. Butikken er full av stein – i alle størrelser og farger, noen polerte, noen upolerte – og smykker: ringer, armbånd, halsbånd og brosjer. Innehaveren og Rosa snakker lett sammen, det er tydelig at de kjenner hverandre fra tidligere besøk. Mens de to fordyper seg over et kors med grønne smaragder, kommer andre kunder inn i butikken. En ung kvinne legger 20 kroner på disken for en liten stein hun har funnet i en skål – den er tydelig viktig for henne, for hun haster ut av butikken med et fornøyd smil.

Rosa velger seg et rosa perlebånd, tre granater til å ha i ørene, et armbånd med blå steiner (Lapis Lasulis) og korset – hun spør meg om jeg liker det med grønne eller hvite smaragder best – og selv om jeg foretrekker det hvite, tar hun det grønne. Regningen kommer på firetusen-nihundre kroner.

Rosa betaler, og vi går fornøyde ut av butikken – til høsten og bilen som frakter oss hjem til Nattergalen.

På vei til butikken er Rosa tydelig takknemlig for at jeg orker å kjøre henne – hun takker meg flere ganger. – Det er så krøkkete å komme seg til Kirkeveien ved hjelp av offentlig kommunikasjon. Hun spør også om det er noe jeg ønsker meg – noe ørepynt kanskje? Jeg forsikrer henne om at jeg er helt og fullstendig avhengig av de øreringene jeg alltid har på – og ikke ønsker meg noen annen pynt akkurat nå.

Rosa er raus – vi får ofte vakre gaver av henne. Hun har et eget blikk for hva vi liker – hva som passer oss. Hun ser oss – og skjønner hva som skal til for at vi skal ta oss litt bedre ut.

Akkurat nå har Rosa penger. Det er derfor hun kan handle litt stort nå. Hun forklarer at det å kjøpe perler og edle steiner alltid er en god investering – verdien forringes ikke. Og skulle man komme i knipe, vil det alltid være et marked der som er villig til å kjøpe.

Noen kjennetegn ved beboere ved innflytting

Forut for innflyttingen på Nattergalen hadde tre av kvinnene i lengre tid brukt Natthjemmet som sitt permanente overnattingssted. Kvinnene kom til Natthjemmet fordi de var uten egen bolig. Noen av dem hadde sågar aldri bodd i egen bolig. De hadde i lang tid vært en del av Oslos rus- og gateprostitusjonsmiljø. De hadde brutte relasjoner og vært utsatt for mye vold. De hadde forlatt sine barn, og var forlatt av sine barn. De var syke, ensomme og rusa. Livet ble levd her og der, preget av stor uro og uforutsigbarhet. Deres livssituasjon var sterkt preget av at de hadde særskilte omsorgsbehov og psykiske problemer som de ikke ble møtt på.

Nattergalen åpnet dørene i slutten av august 1999, og i løpet av oktober samme år hadde fire kvinner flyttet inn. Dermed var en overordnet målsetting allerede innfridd, i og med at de ansatte hadde greid å skaffe til veie et hus de kunne tilby som varig bolig for kvinnene.

I medisinske termer er beboerne på Nattergalen såkalte dobbeldiagnosepasienter, som betyr at de både har (minst) en alvorlig psykisk lidelse og et alvorlig rusmiddelmisbruk. I praksis betyr det at beboerne har mange og sammensatte helse- og levekårsproblemer, og at de forut for innflyttingen på Nattergalen levde med store sosiale og økonomiske belastninger.

To av beboerne har egne barn, men ingen av dem hadde kontakt med disse da de flyttet inn på Nattergalen. Barna bodde i fosterhjem. En målsetting for de ansatte var å motivere og hjelpe til med å etablere av kontakt med barnevern og fosterfamilie. To av beboerne hadde enten ikke sosialt nettverk i det hele tatt, eller bare et til enhver tid tilfeldig sosialt nettverk. En målsetting for de ansatte var derfor å legge forholdene til rette for og stimulere beboerne til å bruke støttekontaktordningen,

væresteder, andre miljøet i Kirkens Bymisjon med mer. Tre av beboerne var ved innflytting injiserende stoffmisbrukere. Den ene brukte hovedsakelig amfetamin, de andre heroin eller begge deler. I tillegg brukte de Rohypnol, beroligende medikamenter og hasj. Den ene holdt seg nok fortrinnsvis til amfetamin, mens to av de andre anvendte det som bød seg. Det var en klar målsetting ved innflyttingen at de to heroinbrukerne skulle få tilbud om metadon.

De tre beboerne hadde varierende helsesituasjon. Den ene var svært preget av livet som bostedsløs, var underernært, og blant annet plaget med byller og infeksjoner. Målsettingen var å bedre deres allmenntilstand gjennom stabilisering og trygging av basisbehov som mat, hygiene og søvn. Kvinnes psykiske helse var på ulike måter preget av det livet de hadde levd, og de påkjenninger de hadde vært utsatt for. Den ene hadde mye angst, og hun var psykisk dårligere enn de ansatte først trodde. Hun viste seg å ha liten toleranse for andre mennesker, og møtte ofte sine omgivelser med aggresjon, som oftest verbal, men hun tydde også til fysisk vold. Hun hadde alvorlige opplevelser knyttet til svik, noe som ga seg utslag i permanente forestillinger om at mennesker i hennes nære omgivelser ikke var til å stole på. En overordnet målsetting var derfor å støtte henne i kontakten med psykisk helsevern, slik at hennes psykiske helse bedre kunne ivaretas, ikke minst gjennom riktig og stabil medisiner.

To av de andre beboerne hadde i perioder vært psykotiske før innflytting, den ene av dem hadde et godt, den andre et mindre godt samarbeid med sin distriktpsikiatriske tjeneste. En hovedmålsetting for den siste var å få til et bedre samarbeid med hennes ansvarlige kontakter innen psykiatrien, både for å få henne opptrappet på metadon, og å få henne utredet og stabilisert på riktige psykiatriske medikamenter. Begge disse to er av psykiatrien vurdert som til dels farlige. Begge hadde flere tvangsinnleggelser i psykiatrien bak seg, og målet

var blant annet at en bedret kontakt og samarbeid med psykiatrien skulle føre til at bruken av behandlingsressurser skulle bli mer kontrollert og hensiktsmessig, og mindre krenkende for kvinnene.

Ved innflytting hadde alle kvinnene større eller mindre behov for tannhelsetjenester, og deres økonomiske situasjon var til dels kaotisk. Man ønsket å støtte kvinnene i deres kontakt med tannhelsetjenesten, og man ville hjelpe dem med å forvalte sin økonomi på en bedre måte. En overordnet individuell målsetting var på denne måten å øke den enkelte kvinnens livskvalitet.

Alle de fire beboerne som flyttet inn på Nattergalen i løpet av 1999 var av offentlige instanser betegnet som uten boevne. I dag, snart fem år senere, bor alle unntatt én fortsatt i bofellesskapet. Én av beboerne ble langtidsinnlagt i psykiatrien i august 2002, og formelt utskrevet fra Nattergalen i november samme år. I rapportens sluttkapittel skal vi se nærmere på i hvilken grad målsettingene beskrevet over kan sies å være nådd etter knapt fire års botid.



Lisa

Lisa flyttet inn den dagen Nattergalen åpnet – 30. august 1999. Hun var på mange måter «kunstneren». Vi kjente henne fra Natthjemmet – hun kom ofte dit i de utroligste, fargerike og stilige klesdrakter og frisyre. Hun samlet på ting – gjenstander til pynt, til nytte, og klær. Hun hadde vesker og poser med – og en gang et pinnsvin som måtte overnatte noen netter i en eske på kontoret. Lisa ruset og prostituerte seg på denne tiden, og hun var ofte det man kaller psykotisk. Hun var helt hjemløs noen år, men svært flink til å finne løsninger på sin mange måter håpløse og umulige situasjon. Lisa visste hvor det var mulig å sove uten å fryse ihjel.

Fra den dagen Lisa fikk vite at hun skulle få rom og tilhold i huset sammen med Eva og Else, var hun den som holdt drømmen og visjonen levende. Hun planla, diskuterte og kom med forslag til hva som måtte gjøres for at miljøet skulle bli bra og huset godt å bo i – for alle.

Lisa fikk det største rommet, fordi hun ville male bilder og eide så mange ting. Kort tid etter at hun flyttet inn, var rommet fullt møblert, nesten overfylt.

Hun fikk staffeli og lerret, men greide sjelden å male. Hun tok med seg folk hjem – også om natten. Mange av dem var ikke «lette» å ha med å gjøre – de var ruset og noen ganger ganske syke. Ofte nektet de å gå når vi bad dem om det.

Ganske fort kom det til episoder som gjorde at Lisa måtte tvangsinnlegges på psykiatrisk akuttavdeling på Aker sykehus. Disse «episodene» var alvorlige – det viste seg at Lisa kunne være svært voldelig. For Nattergalen, og for Lisa, var dette vanskelig – vi kom liksom ikke videre, fant ikke noen nøkler som kunne åpne dører til noe annet og bedre. Selv om vi forsøkte nye ting, nye medisiner, så det ganske håpløst ut. Det var en tid da vi trodde vi måtte gi opp Lisa.

Etter hvert fikk Lisa metadon – hun ble X-Mario-klient. Rundt dette var det også store vanskeligheter – med avrusing, opptopping, øvrig medisiner. Noen av behandlerne ristet på hodet og hadde ikke mye å bidra med. Men samtidig kom det andre til. Disse ble, sammen med oss på Nattergalen, de mest stabile og nærværende i arbeidet med å få Lisa til å klare å leve på Nattergalen uten vold.



Nattergalens faglige og organisatoriske forankring

Natthjemmet er en stor villa beliggende sentralt i Oslo. Huset eies og drives av Kirkens Bymisjon. Nattergalen er en liten villa, beliggende like sentralt, og svært nær Natthjemmet, både i fysisk, organisatorisk og ideologisk forstand. Natthjemmet var og er Nattergalens forutsetning, eller kanskje Nattergalens mor. Begge drives av Stiftelsen Kirkens Bymisjon. Natthjemmet er et lavterskeltilbud om overnatting for kvinner i Oslos gateprostitusjonsmiljø. Bruk og tilgang til huset er i høy grad brukerinitiert og selvbestemt, og såfremt brukerne tilhører målgruppen, stilles det ikke betingelser for å få adgang. Det inngår ikke i Natthjemmets målsetting å drive behandling, men de skal formidle brukere til relevante deler av behandlingsapparatet.* De aller fleste av brukerne viser seg å være registrerte klienter ved flere institusjoner, og de ansattes rolle er i stor grad å veilede og motivere brukerne til å benytte seg av disse tjenestene. Natthjemmet skal tilby trygghet og omsorg, og tilfredsstillende behov for mat og søvn.

Vold og rus preger hverdagen til kvinner i gateprostitusjonsmiljøet i Oslo. Kvinnene er i ekstrem grad utsatt for grove overgrep, og de påføres betydelige fysiske skader. Dette er bakgrunnen for at det er etablert en egen feltpleiestasjon på Natthjemmet i samarbeid med rusmiddelstaten i Oslo, som sikrer at Natthjemmets brukere tilbys den nødvendige sårbehandling og annen medisinske assistanse feltpleien kan tilby. Dette er en ordning som også Nattergalens beboere siden 1999 har nytt gode av.

Felles for kvinnene som bruker Natthjemmet, er at de i kortere eller lengre perioder er bostedsløse, og har store behov for generelle velferdstilbud og trygghet. Oftest finner de ansatte på Natthjemmet sammen med sine samarbeidspartnere gode nok

løsninger på den enkeltes behov for nødhjelp (Haaland 1997). Noen av kvinnene har likevel omsorgsbehov og psykiske problemer som krever mer enn det Natthjemmet kan tilby. Dette var i 1998 tilfellet for to kvinner som hadde brukt Natthjemmet mer eller mindre permanent henholdsvis siden 1993 og 1997, og som i lengre tid hadde vært uten andre tilbud. Begge var godt kjent, og mer eller mindre oppgitt, av det eksisterende hjelpeapparatet i byen. Etter hvert kom det en tredje kvinne til som var i samme umulige bo- og livssituasjon: to av dem ville de offentlige tjenestesystemene helst ikke ha noe med å gjøre, den tredje hadde mange hjelpere rundt seg, og for så vidt mange tilrettelagte tilbud, men ingen av dem viste seg å være tilstrekkelig tilrettelagt til at de virket over tid.

Slik ledelsen ved Natthjemmet etter hvert vurderte det, hadde disse kvinnene livserfaringer som gjorde at de enten ikke lenger var mottakelige for de rehabiliterings- og behandlingstilbud det offentlige kunne tilby dem, at de tilgjengelige offentlige tilbud ikke var adekvat tilpasset disse kvinnenes behov, eller begge deler. Natthjemmets leder og Nattergalens nåværende leder så at hvis disse kvinnene skulle få det de trengte, måtte dette tilbudet skapes. Slik ble tanker om et eget sted født, og derfra brukte man knappe to år på å kunne tilby de tre kvinnene en egen adresse.

Natthjemmet har gjennom mer enn ti års drift utviklet kompetanse og fagkunnskap på sitt område. Lederen ved Natthjemmet er utdannet kriminolog og sosionom. Hun har vært leder for Natthjemmet siden oppstarten høsten 1990. Flere av Natthjemmets ansatte har solid faglig bakgrunn og lang erfaring innen både rusomsorgen og psykisk helsevern. Begge de to som ble fast ansatt fra starten av på Nattergalen, ble rekruttert fra Natthjemmets stab. Dette fagmiljøet er dermed arnestedet både for ideen om, opprettelsen av og rekrutteringen av ansatte og frivillige til Nattergalen.

* De som vil vite mer om Natthjemmet, henvises til NIBRs Evalueringsrapport (Haaland 1997).

Huset

Nattergalen er et ærverdig gammelt murhus i et av Oslos villastrøk. Bussen til sentrum går rett utenfor døra, og det er gåavstand til kafeer og handlestrøk. Huset er innholdsrikt på mer enn én måte, med sine to etasjer pluss fullt innredede kjeller. Huset har en vestvendt terrasse og en egen liten hage. Det ligger en kirke og et sykehus ikke langt unna, og flere butikker er i tøfflavstand. Husene rundt er velholdte, og de som bor der, er mennesker som lever sine vanlige, stort sett familieliv.

Går man inn gjennom smijernsporten, ringer på og går inn, ser man at husets hovedetasje foruten felles kjøkken og stue, inneholder et lite kontor for de ansatte i tillegg til gang og et lite møterom. Etter hvert har det vist seg at fellesarealene er noe knappe. Man har omdisponert bruken av møterommet i første etasje til TV-stue. Dermed fikk man to oppholdsrom foruten kjøkken i første

etasje. I andre etasje er det innredet fem små beboerrom og et bad. I underetasjen leies det ut to kontorer, det er et matlager der, her vaskes og oppbevares beboernes klær, og det er et ekstra kjøkken der nede. Som i alle husene til Kirkens Bymisjon, er det i kjelleren innredet et «stille» rom, med religiøse bilder på veggene og stearinlys. Rommet tilbyr fred og ro til den som måtte trenge det.

Noe av inventaret er arvet fra tidligere eier av huset. Resten er enten gaver, noe har de ansatte tatt med seg fra egne hjem, vaktmesteren i Stiftelsen Kirkens Bymisjon skaffet TV, kjøleskap, støvsuger, platespiller, lamper osv. To av beboerne fikk etableringsstøtte til innkjøp av møbler da de skulle flytte inn, og de ansatte og beboerne har foretatt det meste av innkjøpene på IKEA og Fretex i fellesskap. I tillegg henter beboerne mye i containere rundt om.



Drift og finansiering

Nattergalen drives i dag med tre stillingshemler. Bemanningsbehov utover dette dekkes inn ved bruk av frivillige og Natthjemmets stab. Nattergalens budsjett for 2003 var på 2,4 millioner kroner. Av disse utgjør lønnsutgiftene om lag 1,5 millioner. Dette gir en døgnpris på om lag 1500 kroner. Nattergalens driftsutgifter forutsetter husleieinnbetaling fra minst fire bydeler. Bydelene betaler i overkant av 45 000 per beboer per måned. I tillegg betaler beboerne en husleie på 1500 kroner per måned. Dette går til å dekke utgifter til mat og andre husholdningsartikler. I 2003 medførte dette et driftsunderskudd på om lag 70 000 kroner.*

De ansatte

Man startet opp med tre stillingshemler. To ble ansatt på heltid og i tillegg fungerte Natthjemmets leder som sovende nattevakt i en periode. Begge de to fast ansatte ble rekruttert fra Natthjemmets stab. Nattergalen er administrativt og organisatorisk underlagt Natthjemmet, og vikarer og frivillige til Nattergalen ble i stor grad rekruttert fra nettverket rundt Natthjemmet.

Frivillige, etter hvert i alt seks personer, tok de vaktene de to heltidsansatte ikke fylte. Noen av disse frivillige fungerte også som lønnede vikarer ved behov. Planen var at det skulle ansettes en portner, som skulle disponere hybelleiligheten i underetasjen mot å fungere som sovende nattevakt for Nattergalens beboere. Ved oppstart hadde man imidlertid ennå ikke greid å skaffe en slik portner, og Natthjemmets leder samt de to ansatte alternerte derfor som sovende nattevakter, da de ville at

huset skulle være bemannet om nettene. Denne ordningen fungerte frem til sommeren 2000.

Forarbeid og oppstart*

Sommeren 1998 tok daglig leder ved Natthjemmet kontakt med byrådsavdelingen for velferd og sosiale tjenester. Hensikten var å komme frem til en fordelingsnøkkel av innsatsmidler og driftsutgifter til Nattergalen, samt å finne et egnet hus. Høsten 1998 fikk Natthjemmet muntlig tilsagn fra Kirkens Bymisjon om leie en enebolig i gangavstand fra Natthjemmet. Boligen var tilnærmet perfekt for formålet, men trengte både grunnleggende oppussing samt noen interiørmessige tilpasninger for formålet. Uten å ha finansieringen helt klar, satte Natthjemmets leder i gang oppussingsarbeidet våren 1999. Det ble installert nytt kjøkken og ellers tilnærmet full rehabilitering. Totale kostnader ble på nesten 500 000 kroner. Eienomsavdelingen i Kirkens Bymisjon påtok seg inndekning av om lag halvparten. Restbeløpet ble ført som foreløpig underskudd på Natthjemmets budsjett for år 2000, men ble siden dekt inn med midler fra Scheiblers legat.

Natthjemmets ledelse hadde møter med de bydelene som hadde ansvaret for de bostedsløse kvinnene. Etter hvert ble de enige med hver enkelt bydel om at de, via månedlige husleier, skulle dekke driftsutgiftene ved Nattergalen. Det ble dessuten kontraktsfestet at beboerne skulle få beholde sin månedlige trygd uavkortet. Natthjemmets ledelse anså dette som en viktig del av målsettingen om å ansvarliggjøre den enkelte beboer – gjennom at beboerne selv skulle beholde disposisjonsretten til egne penger. I tillegg fikk alle beboerne en startpakke fra sine respektive sosialkontor til innkjøp av innbo og løsøre.

* Dette krever at Nattergalen etablerer et annet finansieringsgrunnlag. I skrivende stund (2004) har Nattergalen fem beboere og dermed et utvidet inntektgrunnlag.

* Vi har gjennomgått alle dagbøkene som er skrevet siden oppstarten, og presenterer utdrag og sammenfatninger fra disse underveis i teksten.

Første dagen de ansatte på Nattergalen skriver i dagboken er den 17. september 1999, godt og vel to uker etter «oppstart». Da hadde man gjennomført en hektisk oppussingsperiode i løpet av sommeren. Den første beboeren flyttet inn 30. august, og nummer to kom dagen etter. Den tredje av kvinnene var på dette tidspunktet innlagt i psykiatrien for opptrapping på metadon, og var ventet til huset to måneder senere. Den fjerde kvinnen var plukket ut, og var ventet etter noen uker. De ansatte kjente ikke henne på samme måte som de andre tre, siden hun ikke var rekruttert via Natthjemmet, men fra sosialkontoret. Grunnen til dette var av økonomisk art, Nattergalen trengte fire beboere for at budsjettet skulle gå rundt.

I dagboken fra 17. september står følgende:

Vi to som er faste i huset har i den første perioden arbeidet mye: alt fra 09:00 til 18:00. Etter hvert har vi byttet på å komme litt senere: 10–11. Vi har også blitt enige om å dele helgen; én jobber lørdag, og én søndag. Da vil vi bare være her noen timer – mest for å lage middag. Etter hvert vil vi kanskje dele dagen også; Lise kjeder seg om kvelden. Ellers tror vi noe av behovet vil forandre seg når den (de) neste flytter inn.

Det var mange som gav en hjelpende hånd i forbindelse med innflytting og oppussing. Gutter fra Indico, Frivillighetssentralen og Natthjemmet



hjalp til med flytting, maling, vasking og andre ting.

Hele denne tiden deltok alle sammen i besøksordningen til den tredje beboeren. I dagboken står det at kontakten med sykehuset var grei hele tiden. Noen, enten beboere eller ansatte, besøkte henne annenhver dag, og de var blitt enige om at hun fikk lov å ringe én gang om dagen.

De som ville prøve å være frivillige, var på besøk i denne perioden – i alt seks stykker – pluss to hunder. Ifølge dagboken sier de to beboerne at de har det bra i huset, men at de har problemer med å skaffe nok penger og røyk.

De startet opp med fire beboere, to fast ansatte og organisert døgnbemanning. I tillegg har Natthjemmet hele tiden fungert som bakvakt, ved at de ansatte går sine nattlige runder og ved at beboerne kan overnatte på Natthjemmet dersom de føler seg utrygge, eller trenger selskap også etter at Nattergalens ansatte har gått hjem. Dessuten har beboerne åpen linje og kan kontakte de ansatte på Natthjemmet når som helst på natten. Slik ivaretas sikkerheten i huset, beboernes behov for trygghet og eventuelle behov for assistanse i løpet av natten.



De ansattes rolle og arbeidsoppgaver

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvilken kompetanse de ansatte kom til Nattergalen med. Hvilke erfaringer, verdier og formalkompetanse hadde de ved ansettelse? Hva kan sies å være de ansattes ideologiske plattform, og hva kjennetegner det de gjør og måten de jobber på?

Å skape rammer rundt kvinnene som gjør at de kan ha et verdig liv,
og være i kontakt med andre!

Nattergalens daglige leder

Forskerens feltnotater 7. april

Jeg ankommer 09:15 – og blir møtt av M (ansatt) utenfor, som sier at det nok er best at jeg bruker kjellerinngangen – fordi det er litt uro i huset. Jeg blir med henne rundt huset og inn i kjelleren. Der har jeg en hyggelig kaffeprat med lederen av SA-FIR, som leier lokaler. Vi hører høyrøstede stemmer fra etasjen over – noen er sinte! Etter en stund blir jeg hentet opp av M. Ting har roet seg og «banen er klar». Jeg synes det er litt skummelt, eller kanskje heller ubehagelig, som om jeg ulovlig kikker inn i deres aller mest private.

Jeg blir vist til mitt «kontor» av M, som forteller at L har undertegnet samtykkeerklæring, men at A sier nei. As begrunnelse er at hun tror en evaluering kun er forløperen til nedleggelse, og at hun ikke vil bidra til at så skjer. M og jeg diskuterte om og eventuelt hvordan jeg skal spørre A på nytt. Jeg gjør meg tanker i retning av at dersom jeg viser til den samtalen vi har hatt – og det at A føler seg usikker på om dette betyr slutten for Nattergalen – OG at jeg sier at JEG TROR tvert om – at jeg tror historien om Nattergalen skal beskrives fordi det finnes mange andre mennesker i Oslo som trenger tilsvarende bosteder som Nattergalen, og at man derfor trenger å vite hva Nattergalen er og gjør, hvordan beboerne har det, om de trives, hva de skulle ønske var annerledes med mer. Dette ville være nyttig kunnskap for andre som skal starte opp lignende botiltak. Tenkte jeg.

Kjennetegn ved de ansatte og deres ideologiske plattform

Å få og fastholde en bolig som svarer til deres behov, hadde vært et overordnet problem for kvinnene før de flyttet inn på Nattergalen. En sentral målsetting med Nattergalen er å gi kvinnene et botilbud som de greier å bo i, og om de selv vil være der, en permanent bolig. Dette er en målsetting som legger klare føringer og rammer for samhandling mellom beboere og ansatte, og for hva de ansatte velger å bruke tiden sin på. Før vi beskriver de ansattes rolle, gir vi en kort beskrivelse av sentrale kriterier ved rekrutteringen av ansatte, og sentrale elementer i de ansattes ideologiske plattform. Hvilken erfaringsbakgrunn startet de ansatte med? Hvilken fagideologi er det som danner basis for Nattergalens virksomhet, og hva har de utviklet underveis? Fremstillingen er basert på dagbøkene samt på intervjuer med ansatte og ledelse.

Slik ledelsen vurderer det, er det ingen formalkompetanse som sikrer at man egner seg, og viser seg å takle, å jobbe med kvinnene. Om man egner seg, kan bare bekreftes gjennom erfaring. I intervjuer kommer det frem at de ansatte ble rekruttert hovedsakelig etter personlig egnethet. På spørsmål om hva en slik personlig egnethet består i, bruker Natthjemmets leder begreper som integritet og personlig styrke, og fremhever betydningen av at de ansatte fremviser trygghet, at de har erfaringer fra rus- og prostitusjonsmiljøet, at de har sans for annerledeshet, og at de har humor.

Begge de to først ansatte hadde lang erfaring som frivillige på Natthjemmet. Natthjemmets ledelse kjente dem med andre ord personlig, og visste hvilke verktøy de disponerte i sitt møte med kvinnene. I tillegg til denne egnetheten har de enten helse- og sosialfaglig utdanning, lang jobberfaring fra rusomsorg og psykisk helsevern, eller begge deler.* Det er selvfølgelig ingen motsetning mel-

* Alle de tre kvinnene som flyttet inn ved oppstart, hadde som kjent brukt Natthjemmet i mange år.

lom personlig egnethet og formalkompetanse. Heller tvert om, kanskje.

At de ansatte ble rekruttert fra og via Natthjemmet gjorde også at beboerne kjente dem allerede før de flyttet inn på Nattergalen. På denne måten ble det ikke alt for stor usikkerhet ved innflyttingen. I tillegg fremhever både ansatte og ledelse betydningen av det å ha en sterk og kompetent fag- og personalgruppe. De fremhever hvor viktig det er at realkompetansen bindes til og utvikles i et fagmiljø, og at det er vekslingen og likestillingen mellom formal- og realkompetanse som gir utbytte i form av det ledelsen kaller god helhetstenkning. I tillegg betones viktigheten av et verdimessig grunnsyn, det vil si at man har et sterkt ideologisk ståsted som utgjør basisen i prioriteringer og valg.

Nattergalens leder formulerte sitt syn slik:

Jeg drives av en slags nysgjerrighet på hvorfor folk blir så gale! Min overbevisning er at det hovedsakelig har samfunnsskapte grunner, og at krenkelseshistoriene eskalerer – det blir flere og flere sårne historier opp i gjennom deres livsløp. Men slik jeg tenker, så er vi avhengige av hverandre, og jeg synes det er dypt urettferdig at noen skal ha det så dårlig. Å ha bolig, venner, nettverk, mat og bli anstendig behandlet når de henvender seg – det går det an å gjøre noe med!

Vi synes ikke det er særlig mye å føye til et slik utsagn. Det sier ganske mye om den tilnærming de ansatte møter beboerne med. Daglig leder fortsatte intervjuet med å si:

Det dreier seg om å se seg selv i den andre. At vi som mennesker er beslektede sjeler. Vi utsettes for mange av de samme utfordringer og prøvelser. Hvorfor er mitt liv så annerledes enn deres, kan det være at jeg har fått med meg noe de ikke har fått med seg? Jeg tenker at vår hovedoppgave er å betale tilbake for krenkelser som er påført dem. Samfunnet må påta seg å bøte bittelitt på de skadene – det er en plikt vi har, slik jeg ser det.

Verdier er en samlebetegnelse for noe som vurderes positivt, og verdigrunnlag har med hva vi betrakter som godt å gjøre. Verdigrunnlaget er dermed ens faglige plattform, et handlingsgrunnlag. Vi forstår begrepet på denne måten når vi under er opptatt av å beskrive hva som er utgangspunktet og idealene for de ansattes arbeid på Nattergalen.

I våre intervjuer med de ansatte kommer det frem noen hovedelementer i de ansattes faglige forankring. For det første er plattformen humanistisk, og basert på menneskets autonomi og rett til å velge selv. Kombinert med en målsetting om ikke å kaste ut noen, blir konsekvensen at det faglige søkelyset rettes mot den enkelte beboer. Nattergalen som bofellesskap bygges dermed rundt den enkelte beboer og hennes behov. Ikke omvendt: At Nattergalen har fastlagte rammer og regler som må overholdes for at beboerne skal få lov å bli boende. Som en av de ansatte sa det:

Vi skal møte dem der de er, IKKE kontrollere. Vi skal hjelpe dem til å klare å bo.

En annen grunntanke ved oppstarten var at de ansatte tok eksplisitt avstand fra en målsetting om å endre, Nattergalen skulle ikke være et stort forandringsprosjekt. Eller som daglig leder sa:

Vi startet ut med en idé om at vi ikke skal oppdra kvinnene. Det er ikke vårt program. Men det var jo det vi gjorde. Det er det vi etter hvert gjør når vi sier...det er lurt av deg å si takk..., eller ...det er lurt av deg å bruke askebeger....

Praksis utvikler seg gjerne i samspill med teori og ideologi. Over har vi sett at de ansatte ikke ble rekruttert først og fremst for sin formelle utdanning, men på grunn av sin personlige egnethet og faglige fokusering. Å kjenne hverandre, å etablere tillit og å handle med utgangspunkt i den enkeltes særtrekk og behov, utgjør noe av kjernen i de ansattes kunnskapsbase.

Ved innflytting hadde ingen av Nattergalens beboerne erfaringer fra bofellesskap, de hadde knapt bodd i egen bolig. De var av mange andre vurdert å være uten boevne. Som beboere på Nattergalen måtte kvinnene lære seg selv og hverandre å kjenne i nye omgivelser, og de skulle finne ut av hva det å ha en slik base kunne brukes til. Den første tiden i felles bolig var, slik vi leser dagbøkene, preget av en slags rastløshet og til dels mye uro. Beboerne og de ansatte skulle venne seg til å være sammen og bo sammen. De frivillige skulle introduseres for huset og beboerne, og finne sin plass og funksjon. Og det var mange personer fra verden utenfor som kom til huset, og som de ansatte og beboerne måtte forholde seg til. De ansatte hadde ikke jobbet i bofellesskap på denne måten før, og deres konkrete arbeidsoppgaver, deres funksjon og rolle overfor den enkelte beboer, utviklet seg etter hvert. Eller som daglig leder uttrykte det:

Ved siden av deg

Jeg er så stolt av å gå ved siden av deg
Du går så fint
Ser så flott ut

Folk ser på oss
De ser på meg
De lurar på hvem vi er og hva vi er
Det er fint
De er sløve og trette. Kalde nå om vinteren

De ser oss og stusser
Vi passer ikke inn
Vi passer ikke sammen

De skjønner ikke helt
Hvem vi er
Hva vi er
Hva vi kan

La dem lure. De fanger oss ikke.

Den helt naive starten var helt nødvendig, selv om vi ville startet på en helt annen måte i dag. I begynnelsen logra vi og var for servile i vårt ønske om å imøtekomme. Det var nødvendig å stille opp hundre prosent for å få deres tillit. Vi dro og henta en av kvinnene som var blitt lurt av en kunde, og forlatt på Nordstrand!

(gruppeintervju med ansatte)

Så de ansatte er alt-mulig-kvinner; de vasker tøy, kjøper inn og tilbereder mat, holder orden og rent i huset, steller i hagen, gjør timeavtale med lege, tannlege, sosialkonsulenter og distriktpsikiatriske senter. De reparerer tette toaletter, og maler og pusser opp når det trengs. De har ingen stillingsinstruks, og gjør til enhver tid det som anses nødvendig for å dekke beboernes behov for hjelp og tilrettelegging av ulikt slag. Denne rapporten greier ikke å fange mer enn et lite utsnitt av hverdagene og hendelsene på Nattergalen. Livet der er mangfoldig, og er de ansattes hverdag likeså. Vi har valgt ut noen gjøremål og oppgaver, og har i det følgende organisert disse i tre hovedfunksjoner, nemlig å etablere hjem, å hjelpe og støtte den enkelte, og å etablere og ivareta beboernes formelle og uformelle nettverk.



Til alle som tar imot

Hun viste meg et bilde av seg selv
det var jul – hun hadde sløyfe i håret
Hilde neiet pent og tok i mot en gave

Senere skulle jeg få vite hva de gjorde på barne-
hjemmet
når det ikke var jul og hun ikke hadde sløyfe i
håret og Julenissen ikke var der
og ingen tok bilder

Når du spør meg om hvorfor jeg bryr meg om
akkurat henne
er det vel det at bildet også var et bilde av meg:
Jeg fikk den kjolen jeg ønsket meg til jul
Og broren min hentet meg når festen var slutt

Ingen hentet Hilde når festen var slutt

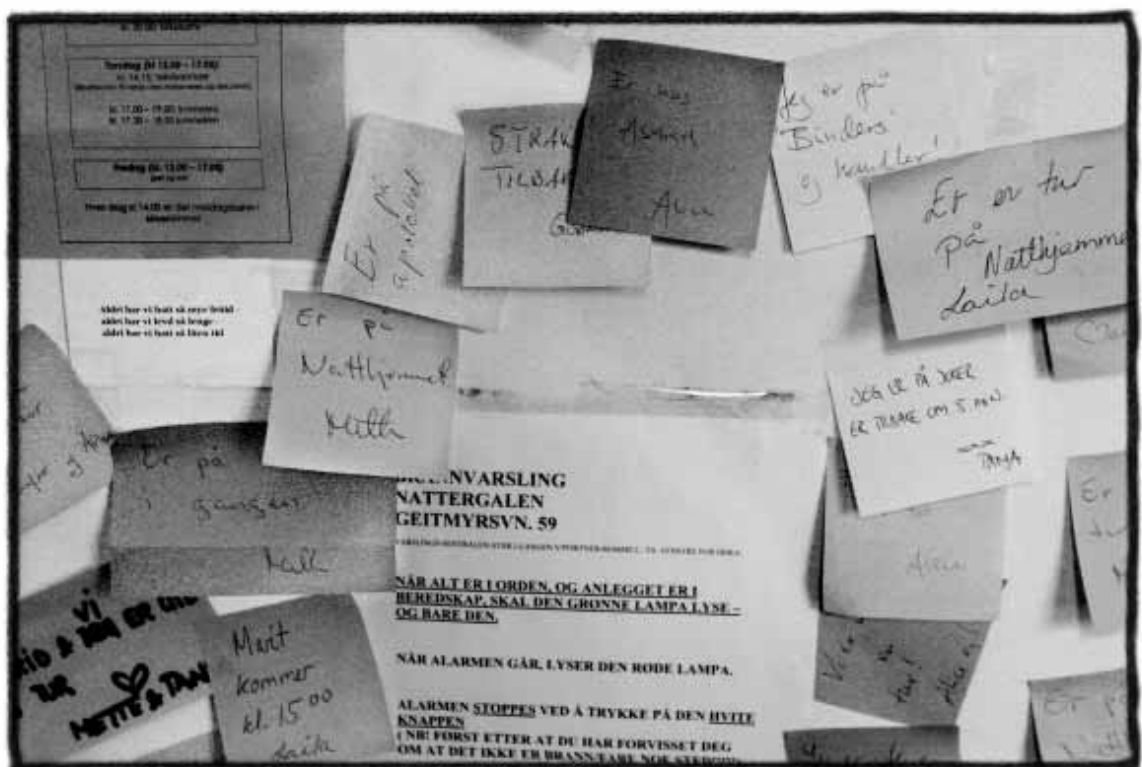
Antagelig ble hun låst inn på badet fordi hun slo
hull på strømpebuksene
og kanskje stjal hun godterier fra en som måtte
på do

Det ble tidlig sånn i Hildes liv:
Man låste henne inn

Vi låser henne ut
For at hun skal feie over byen med seg selv
hotellene, butikkene, gaten, portrommene,
kvinnene og mennene

Feie over, jakte i stor hast
etter det hun aldri fikk etter det de tok fra henne
Og den lindringen vi alle hungrer etter

Hilde tar med seg alt hun kommer over
og sprer det ut igjen
til alle som tar i mot





I sin bok *Invitasjon til sosiologi* innleder Peter L. Berger med historien om barnet som morer seg med å plassere seg selv på et kart (Berger 1991). Barnets utrop «Der var jeg!» viser forundringen over å oppdage at ens egen væren i verden er fastsatt av andre i form av kartmakerens koordinater. Og vi husker kanskje alle hvordan vi som barn prøvde å lære oss navnet på gaten vi bodde i, fordi det var viktig å kunne fortelle hvor man bodde dersom man gikk seg bort. Man får på mange måter del i den virkelige verden ved å ha en adresse. Hva betyr det å eie sin adresse for vår identitetsfølelse og våre ideer, og hva betyr det eventuelt å ikke ha hatt et slikt ankerfeste som barn, og heller ikke som voksen?

Dette å plassere seg selv i en sammenheng som er fastsatt av andre, er en viktig side ved det som kalles å bli voksen. De fire kvinnene som bor på Nattergalen har i lange perioder i sine voksne liv vært uten fast bolig. De har streift rundt, bodd litt her og der, mye ute, av og til på hospits, mye på Natthjemmet. Å bli utstøtt er ikke noe som rammer alle, og det rammer slett ikke likt. Det er ikke et gjennomsnitt av den norske befolkning som blir utstøtt.

Forskerens feltnotater 8. april

I dag låste jeg meg inn med lånte nøkler. Stille hus (09:50). Jeg prøvde å være stille uten å snike meg inn, og så L sitte sovende ved kjøkkenbordet. Parykken var på – en ny hektisk dag? Jeg låste meg inn på kontoret, og tenkte jeg ville utsette avislesing og kaffe til L våknet. Etter en stund ringte det på døren, og L lukket opp og slapp vedkommende inn.

Litt senere tar jeg med meg avisa inn på kjøkkenet, og henter meg en kopp kaffe. E kommer ned, og jeg hører at hun steller seg i garderoben i gangen. Etter en stund kommer hun inn på kjøkkenet, og hun blir tydelig gledelig overrasket over å se meg. Hun spør med en gang om vi skal på kafé i dag også.

De ansatte er fortsatt ikke til stede. De kom innom, satte lapp på kontordøra om at de var gått til Natthjemmet. E sier at de (ansatte) ikke har tid til «oss». At de er i møter eller i kjelleren eller driver på – hele tiden. Jeg tenker at hun vil ha deres oppmerksomhet.

Å etablere hjem

En sentral målsetting med Nattergalen er å gi beboerne et varig botilbud, det vil si å tilrettelegge boligen på en slik måte at kvinnene greier, og vil, bli boende. Det var ingen eksplisitt målsetting at man skulle skape «et hjem», men leder og ansatte var relativt klare på hva de ikke skulle være helt fra starten av. De skulle ikke fylle hverdagene med mange regler og strenge indre strukturer, med rutiner på alt mulig fra måltider, klesvask, leggetider, straff og belønningssystemer og besøksordninger. De ansatte startet tvert imot med et minimum av regler; de hadde bestemt at beboerne måtte melde besøk dagen før, at ingen skulle ha besøk etter klokka ti om kvelden, og at salg av seksuelle tjenester og illegale rusmidler skulle ikke finne sted i huset.

Slik vi har forstått de ansatte, var deres innstilling å ta utgangspunkt i den enkelte beboer, å bli kjent med og tilpasse seg den enkelte beboeres behov og etterkomme disse innenfor rimelighetens grenser, og at rutiner skulle utvikle seg i samspill med beboernes behov og ønsker. Tanken var, slik vi forstår det, at reglene måtte få komme etter hvert. Det vil si; to daglige måltider til faste tider stelte de i stand fra dag én. Det var også mange andre gjøre-

mål som ble daglige, eller faste, men ikke fordi de på forhånd hadde bestemt seg for det og fastlagt at og hvordan det skulle gjøres. Som for eksempel matlagingen, skulle dette gjøres av beboerne, de ansatte eller i fellesskap? Skulle man jobbe aktivt for å utvikle måltidene til «tiltak» for å aktivisere og reaktivere beboerne? Det endte veldig ofte med at de ansatte dekket frokostbord og stelte i stand middag, til faste tider, og hver dag. Av og til kom det noen. Av og til ville de ikke, andre ganger syntes beboerne maten var for kjedelig. Noen ganger var det full suksess på alle måter. Derfor var, og er det, mange ganger bare de ansatte, og kanskje en eller annen besøkende, som spiser, mens beboerne enten er ute eller på rommene sine. Poenget er at middagen serveres klokka fire uansett, og de ansatte sier ikke fra dersom beboerne ikke har bedt dem spesielt om å gjøre det.

Én av de ansatte uttrykte seg slik på spørsmål om hvilken rolle de oppfatter at de har i huset og overfor beboerne:

Jeg oppfatter klare forventninger om det stabile. Om at de rituelle handlingene kaffe, prat, tur, høre på dem, kniv og gaffel, middag klokka fire, komme klokka halv ni om morgningen, lunsj til fast tid hver dag.



Det å skulle dele bolig medfører store utfordringer for alle. En viktig oppgave for de ansatte og ledelsen er å hjelpe til med å finne fram til hvem som passer sammen, hvem som er i stand til å bo sammen. Den sist rekrutterte beboer hadde ikke sin forhistorie fra Natthjemmet, og delte heller ikke de andre kvinnenes erfaringer fra prostitusjonsmiljøet i Oslo. Det viste seg også etter hvert at hun ikke fant seg til rette sammen med de andre. Det fremgår av dagbøkene at hun allerede fra innflyttingen tok avstand fra og ikke ville inngå allianse verken med beboere eller ansatte, og derfor representerte store utfordringer for hele bofellesskapet. De ansatte brukte imidlertid tid på å la denne erkjennelsen sette seg, og etter mange mislagsyttringer og konfliktfylte episoder, tok de ansatte og beboerne beslutningen om at hun skulle flytte ut. Nattergalens leder jobbet hardt for å få beboeren overført til egnet behandlings- og bosted. Beboeren flyttet formelt sett ut fra Nattergalen i november 2002.

Noen vil kanskje si at det er et paradoks at heller ikke Nattergalen har rom for alle, at det også her er noen som faller utenfor. Andre vil si at en slik «naturlig» utvelgelsesprosess er vel så bra som alternativene, som er strenge inntakskriterier. At denne konkrete beboeren ikke fant seg til rette sammen med de andre, antas å skyldes en kombinasjon av å være annerledes, å ikke tolerere og å ha et annet livssynsmessig ståsted. Denne erfaringen viser muligens at en felles fortid og tilknytning til gate- og prostitusjonsmiljøet, er en avgjørende suksessfaktor ved sammensetning av beboergruppen på Nattergalen. For den beboeren som dro fra Nattergalen, fungerte annerledesheten som aktiv avstandsmekanisme, og sann sett kanskje som et eksklusjonskriterium.

I psykiatri og rusomsorg pågår det en diskusjon om hvilke undergrupper av dobbeltdiagnosepasienter som passer sammen, og hvilke som ikke passer så godt sammen. Distinksjonene går her mellom «de sårbare» og «de utagerende» (Boe Kielland

2000).^{*} Nattergalen har prøvd å romme begge «kategorier», og gjør det fortsatt. En av de sårbare viste seg altså ikke å passe inn, men hvorvidt forklaringen er å finne i hennes psykiatriske diagnose eller i den sosiale og kulturelle bakgrunnen, eller om kvinnene bare ikke likte hverandre, vet vi ikke med sikkerhet.

Beboerne velger ikke fritt, verken med hensyn til å bo på Nattergalen, eller med hensyn til hvem de bor sammen med. Å dele bolig med andre representerer store utfordringer og er en boform som passer godt for noen og mindre bra for andre. Hvem som passer inn og sammen med hvem, og hvem som kanskje vil trives best med en annen boform, representerer sentrale utfordringer for ansatte og ledelse – både på Nattergalen og i andre lignende botiltak. Mye tyder på at personer som har et felles utgangspunkt har større muligheter for å lykkes med å bo sammen. Slik vi forstår oppgaven med å sette sammen gode bofellesskap, så inngår det i dette arbeidet at man også skal hjelpe til med å flytte ut, hjelpe til med å ta beslutningen om å flytte ut (på individnivå) og å ta konsekvensene hvis situasjonen er negativ for bofellesskapet. Sentralt i det arbeidet de ansatte på Nattergalen gjør overfor den enkelte, er utviklingen av relasjonen mellom beboer og ansatt. De ansatte brukte særlig i oppstarten mye ressurser på å bygge opp en trygg og bærekraftig allianse med den enkelte, fordi de mente at tillit er en sentral forutsetning for å få et bofellesskap til å fungere.

^{*} De sårbare inkluderer hoveddelen av det man innenfor psykiatrien oppfatter som dobbeltdiagnoser. Dette er personer med alvorlige psykiske lidelser, de fleste med schizofreni, affektive psykoser eller andre kroniske og akutte psykoser. Felles for denne gruppen er at fagmiljøene i dag regner det som riktigest for disse at de unngår behandling og opplegg hvor de møtes med for høyt aggresjonsnivå og for konfronterende metode. Når det gjelder de utagerende, er dette tradisjonelt russektorens dobbeltdiagnosepasienter. De viktigste gruppene er her dyssosiale personlighetsforstyrrelser og emosjonelt ustabile personlighetsforstyrrelser (Boe Kielland i Statens helsetilsyn 2000).

Å hjelpe og støtte den enkelte beboer

Mange av beboerne hadde ikke kontakt med egen familie da de flyttet inn, og mange hadde mistet kontakten med egne barn og venner mer eller mindre som følge av et omflakkende liv og en sterkt ruspreget tilværelse. En sentral målsetting for de ansattes arbeid er å utvikle et sosialt nettverk rundt den enkelte beboer.

Dette dagbokutdraget viser etter vår mening mange ting. Det viser at de ansatte er aktive tilretteleggere, nettverksbyggere og støttespillere, og det viser at det er mange hindre der ute for at livet på Nattergalen skal bli enklere. Etter hvert har Lise fått egen legitimasjon, og henter sine egne penger på posten, etter hvert greier de i større grad selv å ta seg til de steder de vil besøke og har ærender, som til behandling på for eksempel Rus og psykisk lidelse (ROP) på Tøyen DPS. Men i en fase var det i svært stor grad de ansatte som kjørte dem, hentet dem, gjorde nye avtaler osv.

De ansatte har ingen målsetting om å drive behandling, ikke engang en eksplisitt målsetting om å drive endringsarbeid. Men de yter omsorg, og de

er der, og de yter praktisk og emosjonell hjelp og støtte i de fleste av livets situasjoner. En av de ansatte sier i intervju med oss at hun blant annet oppfatter det som sin oppgave å formidle håp, å formidle til beboerne at de mestrer, for eksempel i møte med egen familie. Konkret nevnte hun at hun hadde vært til stede da en av beboerne fikk besøk av sønnen, som beboeren ikke hadde hatt kontakt med siden han var liten. I intervju med oss beskriver den ansatte dette på følgende måte:

Jeg synes det er viktig å formidle til Anne at hun er en omsorgsfull mor, og at jeg så at sønnen hennes trengte å kjenne at hun har omsorg for ham. Det ble hun glad for å høre.

Etter vår mening viser dette utdraget en av de ansattes sentrale funksjoner; de gir beboerne muligheten til å fortelle andre og nye historier om seg selv, til seg selv. Siden identitet er et spørsmål om hvordan andre forstår hva vi gjør, like så meget som hvordan vi selv forstår hva vi gjør, kan dette på sikt kanskje føre til at denne beboeren etter hvert tror tilstrekkelig på det som sies om henne til at hun tar denne selvfølelsen med seg ut i verden. For som filosofen Nelson sier, så er både andres anerkjennelse av at jeg er en moralsk ansvarlig person, og min egen følelse av meg selv som en moralsk ansvarlig person, sentrale forutsetninger for den frie utøvelse av moralsk handlingsevne (Nelson 2002). Å anerkjenne andre, og si det, er å fortelle mothistorier. Nelson hevder at mothistorier gir undertrykte mennesker muligheten til å forkaste de identiteter som påtvinges dem av deres undertrykkere, og reidentifisere seg i mer respektable termer. Gjennom deres funksjon som narrativ reparasjon åpner mothistoriene ifølge Nelson for den mulighet at personen det gjelder kan oppnå, gjenvinne eller utvide sin frie moralske handlingsevne. Dette kommer vi tilbake til i sluttkapittelet.

Hverdagene her preges av alt fra kaos til stille og rolige og hyggelige stemninger. Uforutsigbarhet er det som preger livet på huset, og en blanding av

Lise

Perler og presanger

En viktig måte for Lise å være på, og handle på i verden, er å gi presanger. På Nattergalen er vi selvfølgelig klar over at vi som ansatte ikke har lov til å ta imot gaver. Det er ikke mulig å gjennomføre overfor Lise – og heller ikke ønskelig eller riktig, tror vi. Lise er en mester i å finne og å gi gaver. Hun bruker masse penger på det – og, tror vi, mye tenkning og energi.



drift av huset og miljøterapi. Å få til en hverdag. For eksempel når det gjelder Lise, har hun to arketypedager; en med rus og en uten. Med: tidlig oppe, høyt aktivitetsnivå, prater og støvsuger i ett sett. Uten: sover lenge, gjerne til i ett-totiden, kommer ned trøtt og sliten, spiser, sover mer, spiser middag, ser TV, prater litt, og sover deretter hele natta! Hun har gjerne 5–6 rusfrie dager etter hverandre, så..! Greier nesten å forvalte pengene sine selv, men det blir mer rus når hun har fått tygd.

(fra intervju med daglig leder)

De ansatte legger vekt på at de fra starten av ikke hadde fastsatte retningslinjer eller fastsatte arbeidsmetoder, og at de gjennom erfaring og kontakt, kjennskap til og empati med kvinnene, har funnet frem til det de synes er gode arbeidsprinsipper. De sier at rammene for arbeidet har vokst frem av det de har gjort og opplevd i fellesskap. De mener det har vært av spesielt stor viktighet at de organiserte seg slik at de er to på jobb på dagtid, fordi dette gir dem muligheten til å observere, avlaste og lære av hverandre ut fra de konkrete situasjonene som oppstår. De legger også vekt på at de hele ti-

Utdrag fra dagboka 21.09.1999

Sov her i natt – det var mye aktivitet på Hildes rom: høy musikk osv. Om morgenen snakket hun mye om småkryp – overalt. Veldig plagsomt for henne.

Rosa ville ha medisin – men deltar ikke i noe særlig grad sammen med oss: kjøpte Hawaii-rose og satt lenge på rommet sitt – foran speilet.

Jeg var på ansvarsgruppemøte på Vor Frue angående Eva: veldig spennende, men uoversiktlig. Mange, mange kokker. Hun får metadon denne uken. 6–8 uker må vi regne med.

Hilde og jeg lagde risengrynsgrot og dro på postkontoret for å få ut penger på kontoen hennes, men det holdt ikke med min underskrift og legitimasjon. Så hun ble selvfølgelig lei seg.

Lise har vasket og ryddet mye i dag: stue, kjøkken, hangen osv.

M.

den må tilpasse seg nye situasjoner. Det er vårt inntrykk at de ansatte sier noe vesentlig når de fremhever improvisasjon som et overordnet prinsipp i organiseringen av arbeidet ved Nattergalen, at fleksibilitet er en forutsetning for at de ansatte skal kunne takle de svært forskjellige utfordringene hverdagene på Nattergalen gir dem.

Å jobbe på Nattergalen er som å spille jazz – man improviserer, men på en plattform av basiskunnskaper om form, struktur mm.

(fra intervju med daglig leder)

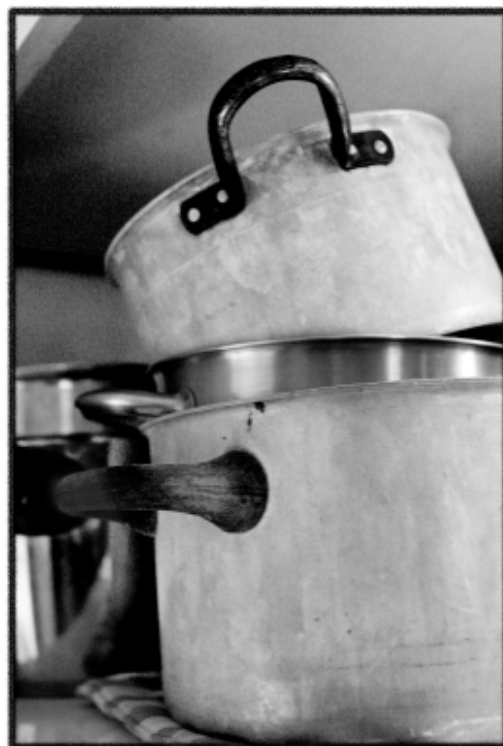
Å etablere og ivareta uformelle og formelle nettverk

En bolig er på samme tid både skapt av mennesker og en ramme for menneskers liv. Mennesket skaper husene, og husene skaper menneskene og deres livsbetingelser, sier Marianne Gullestad, når hun snakker om hjemmets ulike verdier (Gullestad 1989). Hun snakker om hjemmets symbol- og nytteverdier. Med symbolverdier sikter hun til verdier som familiens samhold og identitet, til personlig identitet, sosial referansegruppe, trygghet med mer. Under vil vi beskrive noen av de nyttefunksjoner Nattergalens ansatte og deres faglige nettverk og kompetanse har og har hatt for beboerne.

De ansatte ser det som sin oppgave å være til hjelp og støtte for beboerne i deres kontakt med sitt formelle og uformelle nettverk. De reiser sammen med dem til tannlegen, de kjører dem til DPS for depot, de kjører dem 20 mil på besøk til barna i fosterhjem, de prøver å fungere som portåpner for beboerne inn i deler av psykiatrien når de anser det som nødvendig, og de prøver å være deres ambassadører forhold til naboer, ansatte i politiet mm.

Anne

Jeg gjør meg klar til å gå hjem. Det er sent – de fleste har lagt seg. Nå kommer Anne ned fra rommet sitt i 2.etg. – der hun har vært, alene, hele dagen. Mens jeg er på kontoret og skriver dagbok, trekker hun for alle gardinene på stua og på kjøkkenet. Idet jeg er klar til å gå, ser jeg henne sitte midt i sofaen med beina trukket inn under seg. Håret er gredd foran ansiktet. Hun har laget seg et stort glass sjokolademelk. Jeg sier ha det bra og god natt. Rosa svarer denne kvelden, og sier takk det samme. Endelig har hun stue og kjøkken for seg selv.



Beboerne som hverandres nettverk

Tre av kvinnene som flyttet inn høsten 1999 kjente hverandre fra før. De var også i god tid før innflyttingen klar over at Natthjemmet jobbet for å finne et egnet sted og en minnelig ordning med bydel og andre økonomiske bidragsytere, og de viste glede og positive forventninger knyttet til det å skulle flytte sammen i eget hus. Sånn sett kan man kanskje si at de delvis allerede var hverandres basisnettverk. Ikke desto mindre var de ansatte spent på hvordan det skulle gå, om de ville holde ut med hverandre og om de ville passe til å bo sammen i lengden. Fra begynnelsen av var det derfor en eksplisitt målsetting å få dem til å bli, og at de skulle finne seg til rette. De ansatte anstrengte seg for å legge forholdene best mulig til rette for at den enkelte skulle trives, og etter hvert greie å være sammen med de andre, ikke ved å ha de samme reglene for alle, men heller tvert om gjennom å tilpasse seg hver enkelt av beboerne, med deres behov og særegenheter.

Gjennomgangen av dagbøkene viser at å bli kjent med hverandre innebærer å bli kjent med seg selv, og samtidig å kjenne på en smerte som disse kvin-

nene trenger lang tid på å forsone seg med. Å greie seg selv i samvær med andre er en utfordrende øvelse, og noe man kanskje bare får til i en prosess og atmosfære preget av velvilje, trygghet og toleranse.

Tidligere erfaringer med bofellesskaper i psykiatrien, viser at det å leve sammen med andre voksne i en felles leilighet, kan danne både en viktig del av det sosiale nettverket i seg selv, og samtidig gjøre det mulig å få et mer gjensidig og fleksibelt forhold til sin egen familie (Sørensen 1984). I Sørensens undersøkelse viste det seg at ensomhetsfølelse var uttalt mindre hos de som bodde i fellesleiligheter, sammenlignet både med de som bodde alene og de som bodde på sykehus. Dette kan vel ikke sies å være overraskende, men ikke desto mindre bekrefter det kanskje at det oppstår en annen type samhold og fellesskap mellom de som bor i kollektiver enn det gjør blant de som bor på institusjon.

Det fremgår for eksempel av dagbøkene at beboerne har omsorg for hverandre og besøker hverandre når en av dem er innlagt i psykiatrien. Ofte



med daglige besøk. De tar med seg klær, tøy og annet som «bestilles». Også de ansatte besøker dem, og opprettholder troen på at Nattergalen venter på dem når de skal skrives ut fra sykehuset.

Veien fra innflytting til i dag har delvis vært en vei mot samhold. Alle som deler husvære med andre blir irritert. Den første tiden førte irritasjon ifølge de ansatte relativt ofte til full krig, mens beboerne nå mer greier å være uenige og å krangle uten at det oppstår dramatiske scener like ofte som før.

På Nattergalen har det å bo sammen flere funksjoner; beboerne har blitt en del av hverandres sosiale nettverk, de har utviklet vennskap, de har fått bekreftelse, beskyttelse og trygghet. Men også utfordringer, konflikter, sjalusi og utagerende atferd. De ansattes rolle i disse prosessene kan være å innta rollen som konsulent i forhold til de andre, eller man kan lage praktiske omformuleringer av det aktuelle problemet. Eller man kan, som eksemplet under viser, la være å gjøre noe, og vise at man stoler på at beboerne ordner opp selv:

I bursdager enkelte ganger – og når vi spiser sammen – kjenner jeg på fellesskapsfølelsen. En gang, da Lise og Anne begynte å krangle – og vi andre bare satt der, alle forholdt seg rolige i forvisning om at dette ordner de opp i, dette angår ikke meg, da... !

(fra ansatteintervju)

Beboerne er hverandres basisnettverk, og de ansatte inngår som sentrale aktører i beboernes nettverk – et nettverk som etter hvert preges av kontinuitet gjennom å ha vart i fem år.

Dette er også tilgivelsens hus – jentene tilgir hverandre hele tiden! De slår en strek over ting og begynner på nytt. Stiller ikke akademiske krav til forklaringene. De er like og forstår hverandre. De er sjenerøse med hverandre. De vet hvordan det er å være uten røyk, uten hus, uten klær osv.. Dette er også begeistringens hus!

(Fra intervju med daglig leder)

Hjelp og støtte i kontakt med egen familie

Et sentralt element i det arbeidet de ansatte på Nattergalen gjør, er knyttet til utviklingen av den enkelte beboers sosiale nettverk. Som det fremgår av beskrivelsene over, danner det å leve sammen med andre voksne i en felles leilighet en viktig del av det sosiale nettverket i seg selv. Mange av dem hadde ikke kontakt med egen familie da de flyttet inn, og mange hadde mistet kontakten med egne barn og venner, mer eller mindre som følge av et omflakkende liv og en svært ruspreget tilværelse.

Tidligere studier har vist at beboerne i fellesleilighetene er nærmere knyttet til familien enn det andre pasientgrupper (i psykiatrien) angir (Sørensen 1984). Ifølge Sørensen synes det som om det nettverket som etableres i fellesleilighetene muliggjør et mer fleksibelt forhold til familien. En målsetting for ansatte og ledelse av Nattergalen er at Nattergalen skal fungere som base for beboernes liv. Som en av de ansatte sa det:

Jeg er støttespiller for kvinnene i hverdagen i huset og når de skal ut i verden. For eksempel når Hilde skal besøke barna sine; da prøver jeg å tenke at jeg har en avlastningsfunksjon for henne, at jeg skal være hennes venn, at vi skal få dette til – reisen, samværet med barna. Jeg holder meg litt i bakgrunnen. Hun takker meg når hun på hjemvei insisterer på å spandere middag på veikro!

Også en av de andre beboerne har fått direkte hjelp både til å få kontakt med egen familie, og til å arrangere konkrete møter mellom beboeren og deler av hennes familie. Natthjemmets tilbud Myrsnipa tilrettela for dette møtet. Myrsnipa er en besøksordning for foreldre som har barn under barnevernets omsorg, og de bruker Natthjemmets lokaler på dagtid. Myrsnipas ansatte både tilrettelegger lokalene for slike besøk, samt er til stede som miljøarbeidere ved selve besøket, dersom dette er ønskelig, avhengig av barnets alder, formålet med besøket, behov for tilsyn etc. Under dette besøket

var en ansatt fra Nattergalen til stede, hun kjente Nattergalens beboer, og støttet henne under møtet.

Dette er eksempler på konkrete initiativ og tiltak som gjør det mulig for beboerne å få et bedre forhold til egen familie.

Samhandling med naboene

Det har i perioden vært konfrontasjoner mellom en av beboerne på Nattergalen og noen av naboene. Konfrontasjonene gjelder både tyverier fra hage, innbrudd i biler samt truende adferd overfor barn i nabolaget. I den forbindelse har Nattergalens ledelse besvart brev og henvendelser fra naboer. . Vi deltok på et av disse nabomøtene. Vårt hovedinntrykk er at naboene etterlyste informasjon om hva Nattergalen er, og det viste seg at de for eksempel ikke visste at det var ansatte til stede i huset, men trodde beboerne bodde der alene. Når de fikk vite at beboerne hadde tilsyn, uttrykte de en viss tilfredshet med dette, men det var tydelig at naboene følte seg utrygge med situasjonen.

I tillegg tok leder på Natthjemmet initiativet til et «stormøte» på bakgrunn av alvorlige klager på en av beboerne. På dette møtet var bydelsoverlegen fra beboers bydel representert, bydelsoverlege fra bydel hvor Nattergalen har sin adresse, samtlige behandlingskontakter og sosialkontoret til beboeren. Dette møtet utformet en skriftlig handlingsplan, som har ført til ro og «forlik» med naboene.

Generelt har ingen krav på informasjon om de som flytter inn i en bolig, og psykiatriske pasienter har samme rettigheter som andre. Likevel har det vist seg at det kan være nyttig for alle parter at det blir informert. I en norsk studie ble nitten naboer til bokollektiver i syv ulike kommuner i Øst-Norge intervjuet. Studiens hovedfunn er at naboene har behov for, og etterlyser informasjon. Studien viser at mer informasjon om psykiske lidelser fører til mindre angst hos de som bor på stedet fra før. Vilåret for at denne metoden skal bli vellykket, er at informasjonen er generell, og at de ansatte og

beboerne har kontroll over den informasjonen som er gitt (Granerud: 1999). Dette er en stor utfordring ikke bare for Nattergalen, men for alle de omsorgsboliger for mennesker med sammensatte problemer som bygges rundt om i landet i disse dager. Det er både i Norge og andre land mange eksempler på at det er vanskelig å få plassert bofellesskap eller andre boliger for tidligere hjemløse, misbrukere eller sinnslidende i vanlige boligområder, nettopp på grunn av naboprotester (Rådet for Socialt Udsatte 2003). Dette har også Kirkens Bymisjon opplevd i forbindelse med etablering av noen av sine andre botiltak. At naboer protesterer på denne måten, handler selvfølgelig om befolkningens holdninger, men i Nattergalens tilfelle dreier det seg også om konkrete episoder og redsel for at det skal skje overgrep. Det er derfor en stor utfordring for Nattergalen både å forebygge konfrontasjoner mellom beboere og naboer, og gjennom informasjon og kunnskap å øke naboenes forståelse og dermed beboernes sjanse til å bli aksepterte.

De ansatte gav i intervjuer uttrykk for at de nå følte at de ikke hadde mer å gå på overfor naboene, og at de derfor måtte ha et fortløpende forhold til naboenes reaksjoner.

Samhandling og kontakt med ulike deler av hjelpeapparatet

Det er ikke én etat, eller én profesjon, som er tildeelt ansvaret for mennesker med sammensatte problemer. Tvert imot er det slik at nettopp fordi mennesker med sammensatte problemer har svært ulike og til dels «alvorlige» problemer, er det svært mange og ulike etater, nivåer og profesjoner som til enhver tid har ett eller annet delansvar for disse klientene. Kvinnene på Nattergalen var godt kjent av mange, og oppgitt av nesten like mange, da de flyttet inn på Nattergalen. De var kjent hos politi, på sosialkontor, trygdekontor, i psykiatri, akutthelsetjeneste, på hybelhus og hospits. En viktig oppgave for Nattergalens ansatte var og er å koordinere beboernes kontakt med det øvrige

tiltaksapparatet, og legge forholdene best mulig til rette for at beboerne skal være i stand til å benytte seg av dette.

Veien frem mot oppnåelse av samarbeid om oppstarten av botiltaket er en erfaring som vurderes som viktig å overføre til andre som skal starte opp, ikke minst dersom oppstarterne ikke selv er en del av de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Natthjemmets ledelse samhandlet frem en løsning hvor bydelen gikk inn og tok økonomisk ansvar for hver av sine beboere, og de aksepterte at beboeren skulle beholde trygdeutbetalingene sine selv, forvalte disse selv eller ved hjelp av de ansatte på Nattergalen eller sosialetaten, og at beboerne alle skulle betale en egenandel til dekning av bofelleskapets utgifter til mat og andre husholdningsartikler.

Den kommunale sosialtjeneste og helsetjeneste etter kommunehelseloven og sosialtjenesteloven har ansvar for rusmisbrukere med psykiske lidelser på lik linje med resten av kommunens innbyggere. Sosialtjenesten har etter § 6 et spesifikt ansvar for rusmisbrukere, mens kommunehelsetjenesten kun er tildelt et spesifikt ansvar med hensyn til medikamentassistert rehabilitering. Dette har ført til ansvarsfraskrivelse i kommunehelsetjenesten, og det pågår stadige diskusjoner om hvem som har det faktiske ansvaret, og hvordan helsetjenestetilbudet til denne gruppen skal utformes. Det viser seg også at misbrukere bare i liten grad benytter seg av det allmenne helsetjenestetilbudet.

Både innen psykisk helsevern og rustiltakene finnes det fortsatt et udekket grensefelt mellom omsorgs- og behandlingsorienterte tilbud, der det ene er et kommunalt førstelinjeansvar og det andre et andrelinjeansvar. Ansvaret for de med «kronisk» problematikk er uklart. Psykisk helsevern gir tilbud om poliklinisk virksomhet, akuttbehandling og kortvarig institusjonsbehandling. Tradisjonelt har rustiltakene kunnet tilby mer langsiktig behandling, men også her går tendensen i retning av

korttidsbehandling. Under vil vi presentere de erfaringene ansatte ved Natthjemmet og Nattergalen har gjort seg hva gjelder samarbeid med kommunale og fylkeskommunale helse- og omsorgstjenester om omsorgen for beboerne på Nattergalen.

En bolig med støtte kan gi en struktur som viser seg avgjørende for endring. De ansatte leter etter de gode hjelperne, de tar kontakt, de etterspør informasjon, de tilbyr seg å forvalte medisiner. De hjelper beboerne med å overholde avtaler med offentlige instanser, og kanskje etter hvert dermed å (gjen)opprette et tillitsforhold som kanskje i neste omgang kommer beboerne til gode. De følger beboerne til tannlegen, og forklarer hva som gjør at Eva den dagen ikke greier å holdes fast i tannlegestolen. De bistår alt de kan for at medisineringen skal overholdes, noe som sannsynligvis, i alle fall i perioder, demper psykiatriske symptomer, og dermed gjør beboerne mer i stand til å delta i sosiale sammenhenger, kunne fungere i nabolaget, gå i kiosken, på bussen og i møte med deler av behandlingsapparatet. De ansatte deltar i, tar ofte ansvaret for, og som regel koordinerer de, den enkelte beboers ansvarsgruppe. De innkaller til møter, de er vertskap for møtene, og de refererer fra møtene. Her samles sentrale personer i beboernes formelle nettverk, og her tematiseres behovet for og innholdet i individuelle planverktøy, her diskuteres behandlingsbehov, vanskelige prinsipielle spørsmål rundt tvunget ettervern, tvangsinnleggelse og forvaltning av medisiner. De ansatte sier det ikke minst er viktig å være solidariske med beboerne og hjelpe dem til å delta og tale sin egen sak. På ganske mange av disse møtene er ikke beboeren selv til stede, og da må de være talsmenn og gi adekvat informasjon til samarbeidsinstansen om den enkeltes situasjon.

Ansvarsgruppe, det føler jeg ligger mye på oss. Er avhengig av at vi koordinerer det – og har møtene her. Vi trekker i trådene, vi har den daglige kontakten. Det er vi som oppdager ting, som presenterer grunner til å møtes.

(fra ansatteintervju)

Det hersker mange myter om noen av disse kvinnene, og en funksjon de ansatte gir uttrykk for at de har, er å ikke bekrefte disse, men tvert imot bidra med sitt personlige og nære kjennskap til den enkelte, for på den måten å nyansere det bildet som ofte tegnes av beboerne.

Nattergalen har gjennom årene knyttet til seg mange gode hjelpere. Ikke minst har de god nytte, støtte og veiledning i en allmennlege som fungerer som alle beboernes fastlege. Hun beskrives som en fin støttespiller for de ansatte, også overfor andre deler av behandlingsapparatet. Ifølge de ansatte er hun fleksibel og kunnskapsrik, og i stand til å finne ubyråkratiske og gode løsninger, både når det gjelder de ansatte og beboerne.

Når behovet for lege dukker opp, er Sissel der! Hun er trygg, fleksibel, har autoritet og står på vår side. Hun er en støtte, og hun har forståelse for at man av og til må handle litt utenom!

(fra intervju med daglig leder)

Samarbeid med psykiatrien

Psykiatrien utgjør en helt sentral samarbeidspartner for de ansatte på Nattergalen. Et særlig trekk ved mennesker med dobbeltdiagnose rus-psykisk lidelse, er at de utvikler overlevelsesstrategier for å bebo sitt kaos som virker så provoserende på det alminnelige hjelpeapparatet, at nesten ingen vil ha dem (Raukleiv 1999). Derfor blir de lett kasteballer mellom akuttpsykiatriske behandlingsinstanser og rusomsorg, og studier viser at sosialetaten ofte er de eneste som (ikke kan løpe fra sitt ansvar, og som derfor) i stor grad forholder seg til denne pasientgruppen. Fordi kontakten mellom disse pasientene og hjelpeapparatet gjerne er lite kontinuerlig og planlagt, ender deres forløp i hjelpeapparatet med at de fleste muligheter er prøvd, uten at resultatene står i rimelig forhold til innsatsen (Raukleiv 1999).

Alle Nattergalens beboerne har i perioden etter innflytting hatt innleggelser i psykiatrien. Disse har vært av både kort og lang varighet, de fleste har vært akutte og under tvang, etter hvert noen planlagte og frivillig. Én av beboerne kom til Nattergalen fra langtidsopphold i psykiatrien, hvor hun hadde vært i om lag tre måneder for opptrapping på metadon samt utredning og medisinerings. Beboerne ble skrevet ut til tvunget ettervern, men det ble ikke inngått noen avtaler mellom Nattergalen og avdelingen (eller sykehuset eller andre deler av det psykiske helsevernet) angående ansvarforhold med mer, ved eventuelle uavklarte situasjoner. Vinteren 2002 beskrev daglig leder situasjonen som følger:

Vi er prisgitt psykiatrien og hvordan de til enhver tid velger å møte oss. Vi blir kjempeglade dersom vi føler at vi blir møtt og hørt – mens vi ikke har så mye å stille opp med dersom og når de er uenige med oss eller bare overser oss. Vi prøver å jobbe frem ordninger fra vår lillesøsterfunksjon – men stort sett får vi ikke være med på leken. Skulle veldig gjerne ønske at dialogen kunne være litt mer gjensidig! At de kunne spørre oss – dele tanker med oss om beboerne, at vi kunne bli spurt og tatt med på samråd.

Rusmisbrukere har vanligvis ikke blitt særlig godt mottatt i den tradisjonelle psykiatrien. Rusmisbruket fører til tilleggsbelastninger i avdelingene, og er ressurskrevende for personalet å administrere. Derfor blir disse pasientene som regel skrevet ut etter et døgn eller tre. Også for Nattergalens beboere var det, i alle fall i de første årene, vanskelig å få tilgang til den skjerming en innleggelse representerer. En skjerming fra rus og kaos. De ansatte prøvde for eksempel å komme i samforstand med de respektive sykehusenes psykiatriske avdelinger om at det er bedre med en planlagt innleggelse enn en tvangsinnleggelse.

De fleste planer vil ikke fungere her – fordi det meste er uforutsigbart, og ting oppstår plutselig. Å få resten av hjelpeapparatet til å stille opp når ting skjer plutselig. Vi har opplevd det samme mange ganger – det har ikke han på psykiatrisk legevakt!

(fra ansatteintervju)

Med utgangspunkt i dagbøkene beskrivelser av ulike episoder, kan det etter vår vurdering reises følgende problemstillinger rundt kommunikasjon, samhandling og til dels mangel på sådan mellom døgnavdeling i psykiatrien og Nattergalen som pasientens bolig:

- Er det botiltak eller psykiatri som har ansvaret når personer på tvungent ettervern ikke tar sine foreskrevne psykiatriske medisiner?
- Psykiatrien har til dels et veiledningsansvar overfor førstelinjens tjenesteytere. Nattergalen er formelt sett ikke en del av bydelens tjenestesystem, men ikke desto mindre er det de ansatte her som har den daglige kontakten med beboerne, og det er også de som kommuniserer mest med den resterende delen av hjelpeapparatet. Det burde etter vår oppfatning også være en selvfølge at utskrivende instans sørger for å gi informasjon om grunner for og hensikter med endringer av type medikamenter og doser, slik at dette er informasjon Nattergalens ansatte i neste omgang kan informere beboeren om.
- Nattergalen er en villa beliggende i et etablert boligmiljø, og én av beboerne har i perioder av mange naboer vært oppfattet både som truen og uønsket. Det er etter vår vurdering av sentral verdi for Nattergalen å få til et smidigere opplegg rundt henne i psykotiske perioder, i perioder hvor hun trenger skjerming og åpenbart hører til et annet sted enn på Nattergalen. Sentralt i Nattergalens muligheter til å forhandle frem toleranse og smidighet i nabolaget, ligger mulighetene til skjerming og avlastning i slike perioder.

Per juni 2003 er samhandlingen mellom Nattergalen og psykiatrien i større grad preget av dialog og reelt samarbeid enn hva den var i den første tiden. Kombinert med at tilliten både mellom beboerne og de ansatte, og mellom beboerne og deres respektive behandlere i psykiatrien er økende, er innleggelser og opphold mer nyttige og konstruktive nå enn i tiden etter oppstarten av Nattergalen. I tillegg er det lettere for psykiatrien å forholde seg forutsigbart til en pasient som har et støtteapparat rundt seg, og som ikke minst har en fast adresse. Behandlingsinstitusjonene vet hvor de bor, og hvem som jobber der. Dette har blant annet resultert i at behandlere fra psykiatrien oftere tar turen til Nattergalen, både for å observere, medisinere og for å delta på samarbeidsmøter, enn hva tilfellet var rundt oppstarten. Slik vi vurderer det, kan dette tyde på at beboernes status som nettopp det, har lettet deres tilgang på behandlingsressurser i psykiatrien, noe som stemmer overens med andre studier av denne gruppen.

Oppsummering av de ansattes rolle overfor beboerne

Over har vi sett mange eksempler på hvordan de ansatte jobber for å skape stabilitet og et hjem for kvinnene, hvordan de jobber for å støtte og hjelpe dem i deres omgang med hjelpeapparatet, og hvordan de er med på å bygge opp beboernes mestringsopplevelser i forhold til sitt sosiale nettverk og selvfølelse. Vi kan oppsummere denne gjennomgangen med å si at de ansatte gir beboerne følgende typer av hjelp:

- Hjelp når de er i økonomiske vanskeligheter og trenger å låne penger
- Hjelp til å forvalte røyk og medisiner
- Hjelp til å søke offentlig støtte til for eksempel kjøp av vinterklær, besøk hos egne familie, innkjøp av møbler mm
- Hjelp til å forvalte trygden de mottar

- Hjelp til å søke hjelp hos ulike offentlige instanser, som for eksempel tannlege, allmennlege mm
 - Praktisk hjelp med husarbeid
 - Praktisk hjelp hvis de er syke og sengeliggende
 - Emosjonell hjelp og støtte hvis de mister noen, eller andre følelsesmessig utfordrende hendelser
 - Hjelp til å beskytte seg mot omgivelsene rundt
 - Hjelp til å forholde seg til behandlingstilbud i psykiatrien
 - Hjelp til å stabilisere psykisk helse gjennom utdeling av metadon og medisiner på huset
- Å bo på Nattergalen har over tid ført til en stabilisering av kvinnes livssituasjon ved at de:
- Har fast adresse
 - Har noen å bo sammen med
 - Tilbys faste måltider hver dag
 - Tilbys hjelp til forvaltning av penger, røyk mm
 - Får hjelp til regelmessig inntak av medisiner mm som metadon, antipsykotisk medikasjon, sovemedisiner, beroligende mm
 - Hjelp og støtte til kontaktetablering av venner, egne barn og egen familie
 - Hjelp til pleie av egen helse gjennom kontakt med fastlege mm



De ansattes oppgaver i forhold til egen arbeidsplass

I løpet av det første året beskriver dagboken flere episoder med fysisk utagering og svært truende og farlige konfrontasjoner mellom beboere og ansatte og beboerne imellom. Én ansatt ble en gang truet med kniv. Flere andre episoder ble opplevd som, og av andre karakterisert som, farlige. Umiddelbart etter slike hendelser får de ansatte tilbud om samtale med psykolog, og de følges også alltid opp av egen ledelse. Via Natthjemmet har Nattergalen knyttet til seg en krisepsykolog som umiddelbart tilbyr de ansatte debriefing og oppfølging. Men forholdene har ikke desto mindre av enkelte fagpersoner i Nattergalens nettverk (lege og psykiater) til tider blitt karakterisert som svært risikofylte.

Dette har vært tema og gjenstand for diskusjoner og alvorlige overveielser både i ansattegruppen, med veileder og i ledelsen. De ansatte har iverksatt en regel om utestenging fra Nattergalen i ett døgn etter slike episoder (men med tilbud om overnatting på Natthjemmet). Det fremgår ellers av intervjuer at de ansatte først og fremst tenker forebygging som tryggingstiltak, gjennom ulike former for allianser med den enkelte beboer og med nettverket rundt. De ansatte bistår blant annet alt de kan for at medisinerings skal overholdes, og rapporterer dersom det finner sted store avvik og situasjonen oppleves som utrygg. De ansatte søker å etablere fungerende samarbeid med beboernes akuttpsykiatriske avdelinger om dialog og prosedyrer for hva som skal skje og hvordan, dersom og når ting bygger seg opp og de ansatte ikke lenger opplever at de har kontroll med situasjonen. De prøver altså å etablere gode allianser med psykiatrien, med politiet og med legevakt så de skal bli hørt og få den nødvendige hjelp ved behov. Og de har som sagt et internt krisehåndteringssystem med hensyn til å ivareta den enkelte ansatte dersom ting likevel skjer.

Men aller viktigst er det ifølge de ansatte å forhindre at slike situasjoner oppstår. Én av de ansatte fortalte for eksempel at hun hadde lært at en beboer ikke likte, og til dels kunne bli aggressiv, dersom hun fysisk følte seg presset opp i et hjørne, at hun ikke hadde rømningsvei ut av en sosial situasjon. For ikke å provosere frem unødige sterke reaksjoner, søkte den ansatte alltid å sørge for at beboeren hadde en slik fluktrute tilgjengelig, slik at hun kunne forlate situasjonen når som helst dersom hun måtte ønske det, i stedet for å angripe de andre som var til stede, som løsning på en for henne truende situasjon.

Betydningen av trygghet for de ansatte

Dersom noe går galt, tenker jeg at det vi gjorde var overmodig. I begynnelsen fikk vi jo mange signaler fra omverden (for eksempel Tøyen, fastlegen mfl) om at vi var sprø som utsatte oss for dette, som gjorde dette med så liten sikkerhet.

(fra gruppeintervju med ansatte 2002)

De ansatte beskriver på ulike måter at trygghet er et viktig aspekt ved arbeidssituasjonen slik de opplever den. Men de både tenker, handler og opplever trygghet, og mangel på sådan, helt forskjellig.

De ansatte understreker i informantsamtaler viktigheten av ledelsens kompetanse og evne til å finne fleksible løsninger som en vesentlig forutsetning for at de skal kunne føle seg trygge i jobbene sine. De vet at dersom de ikke føler seg tilstrekkelig trygge, dersom de opplever at de trenger backup for å trygge boligen, så får de den hjelpen og støtten de uttrykker at de trenger.

Nattergalen er et eksempel på at Bymisjonen er mer åpen for alternativer og å finne kreative løsninger enn for eksempel Oslo kommune – og DET er noe som er med på å sikre min trygghet. Prøvetiden min var for å føle på om jeg kunne føle meg trygg.

(fra gruppeintervju).

De ansatte gir i intervjuer uttrykk for at den beste måten de kan trygge sin egen arbeidssituasjon, er ved å bli godt kjent med kvinnene og sine egne grenser. Dette er nødvendig for å kunne tolke situasjoner riktig, slik at man for eksempel holder avstand i potensielt farlige situasjoner. De ansatte tror også at veiledningen vil kunne bidra til å utvikle slike verktøy.

Vi gjør hverandre trygge – og kan tilsvarende gjøre hverandre utrygge. Dersom jeg ikke føler meg trygg, ringer jeg Natthjemmet eller Marit, jeg kan ikke være her dersom jeg føler meg utrygg. Hvis de andre ikke er trygge, smitter det over på meg, og jeg blir utrygg. Jeg mener at alle må ta ansvar for seg selv når det gjelder det med trygghet. Hvis vi går rundt her og føler oss utrygge, blir det utrygt å være her – for alle!

(fra gruppeintervju)

Noen sier at noen av våre beboere er farlig. Vi har erfart at de KAN være farlig. Før raste de ut fra ansvarsgruppemøtene når de ble uenige eller indignerte nok, nå går de! DET er en stor forskjell. Mange snakker som om det er noe iboende i dem som gjør dem farlige, noe som vi i vår naivitet overser.

(fra ansatteintervju)

Psykiatrien sier det, leger sier det. Kanskje er de farlige for dem, men kanskje ikke for oss?

(fra gruppeintervju)

Også i ansattegruppen ser det ut til å være en forutsetning for å mestre og trives at du har relativt god kjennskap til kvinnene og deres bakgrunn. En av de som har vært fast ansatt i perioden, har sluttet i sin jobb. I intervju med oss uttrykte hun større usikkerhet og utrygghet i jobbsituasjonen, til hvilke krav som ble stilt til henne, og til hvordan hun skulle greie å tolke situasjoner riktig mm, enn de to andre (på det daværende tidspunkt) ansatte. Hun hadde ikke erfaring fra Natthjemmet, og hadde heller ikke jobbet i rusomsorgen eller psykiatrien før.

Veiledningens betydning for refleksjon

De ansatte har gruppeveiledning én gang per måned. Veiledning skal i Nattergalens sammenheng først og fremst være et hjelpemiddel for å utvikle tverrfaglig kunnskap innen ansattegruppen og for den enkelte ansatte til å utvikle seg selv, både som medlem av et arbeidsfellesskap, og som selvstendig yrkesutøver. Også frivillige deltar i veiledningen. I tillegg mottar de ansatte individuell veiledning fra eksterne fagpersoner ved behov. Nattergalens leder mottok for eksempel slik veiledning i perioden forut for den fjerde beboerens utskriving og overføring fra Nattergalen til psykiatrien.

Ideelt sett dreier veiledningen seg om å etablere et fellesskap for så vel utøvelsen av en felles virksomhet, som for å utvikle den enkeltes praksisteori slik at den utgjør et bedre grunnlag for å fatte beslutninger i konkrete arbeidssituasjoner (Lauvås og Lauvås 2004). De ansatte stiller med ulike fagbakgrunn, og bringer ulike tilnærminger og verktøy inn i de felles diskusjoner av hverdagens store og små utfordringer. Praktisk yrkesteori vil innenfor slike rammer kunne utvikle seg som resultat av vekselvirkningen mellom individuelt arbeid (praktisk handling) og refleksjon (ideologi). En slik praktisk yrkesteori vil da utgjøre den handlingsberedskapen den/de ansatte trekker på i møte med hverdagssituasjoner av ulike slag. I intervjuer viser det seg at de ansatte i perioden etter at de begynte å være to på vakt sammen, synes dette har gitt dem tid og muligheter til å observere hverandre og reflektere rundt egne valg og strategier, samtidig som de sammen kan reflektere over hverandres valg og strategier for eksempel i konkrete situasjoner.*

* Nattergalen deltar nå i et utdanningsprosjekt om utvikling av taus kunnskap blant annet i samarbeid med Høgskolen i Oslo.

Oppsummeringsvis kan vi si at de ansattes måte å trygge seg selv på er gjennom:

- Å bli godt kjent med og inngå i allianse med beboerne
- Å ta kontakt og innhente den hjelpen og den støtten de trenger når de trenger det
- Å kjenne igjen signalene når de kommer
- Bruk av eget og andres fagmiljø til refleksjon og kunnskapsutvikling
- Å kjenne sine egne grenser og egne reaksjoner, og være trygg på disse



Avslutning og sluttvurderinger

Hensikten med de foregående kapitlene har vært å dokumentere sentrale elementer i de erfaringer, den kunnskap og den kompetanse som var utgangspunktet ved etableringen av Nattegalen, og som de ansatte har opparbeidet seg siden oppstarten i 1999. I dette sluttkapittelet oppsummeres de viktigste erfaringer og kunnskapselementer, med vekt på å tydeliggjøre Nattegalens arbeidsmetodikk. Hva gjør de? Hvordan gjør de det? Hva får de til – hva oppnår de? Har de ansatte utviklet en særegen metode for hvordan de jobber?

If lifestory accounts enable their tellers (whether offenders or not) to make sense of theirs lives, «confront ambiguity, change and contradictions», to make coherent out of something otherwise disorderly, then it is this latent psychological disorderliness which needs to be recovered and theorised if we are to develop an indepth, «phenomenological» understanding of how people muster the motivation to change.

Gadd (2000)

Under vil vi gi en oppsummert fremstilling av Nattergalens resultater i forhold til hovedmålsettingen om å være et stabilt botilbud for beboerne. Vårt oppdrag har ikke vært å sammenligne Nattergalen med andre botiltak i vurderingen av hva de gjør, men på en systematisk måte å beskrive hva Nattergalens ansatte gjør og hvordan de arbeider, for derigjennom å dokumentere de ansattes tilnærming og metode. Slik vi vurderer det er, botilbudets nytteverdi nært knyttet til om beboerne blir boende, og i hvilken grad det skjer endringer i beboernes livskvalitet og helsesituasjon, for eksempel hvilke relasjoner de greier å gå inn i, og i hvilken grad de greier å gjøre seg nytte av andre helse- og omsorgstilbud. Vi har ikke data som gjør det mulig å sammenligne Nattergalens beboere med beboere fra for eksempel andre typer av bokollektiver. Beboerne sammenlignes derfor kun med seg selv, og med sin situasjon slik den var, i henhold til våre data, før de flyttet inn på Nattergalen.

Hvor i livene sine er beboerne i dag?

Nattergalens beboere var i 1999 det som ble kalt «uten boevne». Per juni 2003 bor tre av dem fortsatt på Nattergalen, den fjerde flyttet ut etter to år, og ble overført til psykiatrisk langtidsavdeling. To av beboerne går på metadon, og de får også depotmedisin ved sitt distriktpsykiatriske tjenestetested. To av beboerne har gjenopptatt kontakten med egne barn og familie, og treffer disse regelmessig. Alle unntatt én aksepterer å betale sin del av husleien. Tre av beboerne har i to år deltatt i Prosjekt Rus og Psykisk Lidelse ved Tøyen DPS, og har slik blitt mer integrerte i det psykiatriske behandlingsapparatet. Alle beboerne trenger fortsatt den skjerming innleggelse i psykiatrisk døgnavdeling representerer, men dette skjer i dag i mye større grad planlagt og avtalt, og ikke lenger som dramatiske tvangsinnleggelser. Alle beboerne har en fungerende ansvarsgruppe, og alle

de tre som fortsatt bor på Nattergalen har fastlege, og i denne kontakten har huset fått en slags tilsynslege.

En overordnet målsetting med Nattergalen var at en stabil bosituasjon skulle føre til en bedret livskvalitet. Dette vurderer vi som oppnådd, gjennom at kvinnene har fast bolig, ved at de ansatte og beboerne greier å være og bo sammen, og ikke minst ved at den enkelte gjennom å bo på Nattergalen over tid har etablert en tryggere base for sitt liv. Slik vi vurderer det, er både deres fysiske og psykiske helsesituasjonen forbedret og mer stabil, siden de over tid både har vært fulgt opp av allmennlege, fått tannbehandling, og de har fått psykiatrisk medikasjon samt metadon. Beboerne er i dag langt mer villige til å samarbeide med det somatiske og psykiatriske behandlings- og omsorgstilbudet enn det de var. Beskrevet og vurdert på denne måten, har Nattergalen oppnådd mange av sine målsettinger med hensyn til den enkelte beboer.

Strategier for sosial aksept og integrering

En annen målsetting for de ansatte på Nattergalen er å skape rammer rundt kvinnene som gjør at de kan ha et verdig liv og være i kontakt med andre. Ved hjelp av et teoretisk begrepsrammeverk vil vi nedenfor belyse de strategier de ansatte ved Nattergalen etter vår mening bruker i dette arbeidet.

I vår kultur fremkaller ord som stoffmisbruker, prostituert, psykotisk og hjemløs bestemte, for det meste negative og stigmatiserende, assosiasjoner og bilder. Konsekvensen av disse oppfatningene er som oftest at de personene det gjelder fratas sosiale rettigheter. Undersøkelser viser for eksempel at psykotiske personer som også er rusmisbrukere får færre og dårligere både behandlings- og omsorgstilbud enn personer som har samme type psykiske lidelse, men som ikke er rusmisbrukere (Evjen

2003, Brandt 1999). Psykotiske rusmisbrukere skrives fortere ut av behandlingsinstitusjon og får i gjennomsnitt lavere pensjon enn psykotiske uten misbruk.

Beboerne på Nattergalen var tidligere hjemløse, prostituerte kvinner med store psykiske plager, og med et omfattende og langvarig stoffmisbruk. Slik vi vurderer de ansattes holdninger, ser de det som sin viktigste oppgave å kjempe for at denne bakgrunnen ikke skal frata beboerne muligheten til et anstendig liv. Gjennom å tilby beboerne bolig, trygghet, sosiale rammer og tilgang på nødvendige helse- og sosialtjenester, prøver de ansatte å optimalisere deres muligheter til å kunne leve et verdig liv, og å være i kontakt med, heller enn å være utestengt fra, andre.

Beboernes problemer handler om integrasjon i vid forstand, siden de er massivt utstøtt fra de fleste sosiale arenaer. For medarbeiderne på Nattergalen var likevel utfordringen først og fremst å skaffe kvinnene et sted å bo, deretter å få dem til å bli boende, og etter hvert å greie å inngå samarbeid og nettverkssamarbeid med andre som sitter i posisjoner og kan utløse tjenester beboerne trenger. De ansatte koordinerer beboernes kontakt med det øvrige tiltaksapparatet og de legger forholdene til rette for at beboerne skal være i stand til å nyttiggjøre seg disse tjenestene på best mulig måte. For de samarbeidende instansene (som for eksempel sosialkontor eller psykiatri) medfører dette at de har et sted og noen personer å henvende seg til når de for eksempel trenger avklaring rundt en av beboerne. Det ser for oss ut som de ansattes strategi er å danne allianser ved å forhandle romslighet og toleranse, for eksempel i forhold til naboer, i forhold til butikkansatte, politiet, kaféansatte med flere. Det er fortsatt store utfordringer knyttet til relasjoner med naboer, men det er etablert dialog, og man er oppmerksom på at skjerming av beboere i perioder er nødvendig for å ivareta nærmiljøets behov for trygghet.

Narrativ oppreising og mothistorier

I løpet av gjennomlesingen av dagbøkene skildringer av livet på Nattergalen, mener vi å se en felles grunntone i de ansattes tilnærming og måte å forholde seg til beboerne på. Vi får inntrykk av respekt, toleranse og aksept for beboernes annerledeshet. Vi oppfatter at noe av kjernen i de ansattes tilnærming er det filosofen Nelson kaller å fortelle mothistorier. Nelson skriver i boken *Narrativ opreising* om hvordan identiteter skapes av de historier (narrativer) som fortelles om dem, og at en mothistorie umiddelbare formål er å reparere identiteter som har tatt skade av undertrykkelse (Nelson 2002). Mothistoriene er identitetsskapende ved å gi undertrykte mennesker muligheter til å forkaste de identiteter som påtvinges dem av deres undertrykkere, og potensielt reidentifisere seg i mer respektable termer. De ansatte på Nattergalen prøver nettopp å legge til rette for at beboerne skal få anledning til å presentere seg på nye måter overfor familie, sosialkontor, tannlege, naboer, psykiatere med flere, for på denne måten å bygge opp deres selvrespekt.

Hvilke alternative historier kan fortelles om beboerne på Nattergalen, som kan få naboer, sosialarbeidere, psykiatere, leger, tannleger, jurister, butikkansatte og politifolk til å se dem klarere som personer? Hvis de ansatte og deres gode hjelpere greier å utfordre de historiene om beboerne som disse gruppene synes å fortelle om dem, og bytte dem ut med historier som innbyr til en mer respektfull behandling, blir det kanskje lettere for beboerne å gjenvinne et større sosialt handlingsrom. Det vi har beskrevet i denne rapporten, er noen eksempler på hvordan Nattergalens ansatte imøtekommer den måten beboerne blir (mis)forstått og behandlet på i konkrete situasjoner, ved å gi dem emosjonell styrke og oppmuntning. Slik vi ser det, bidrar de ansatte på en positiv måte til å bedre beboernes sosiale mestringsevne.

Anti-resosialisering

En bolig er et hjem, en del av vår identitet. For personer med psykiske lidelser er tanken om en bolig og et hjem i mange tilfeller synonymt med personale som er til stede og som kan gi støtte og yte omsorg ved sykdom og marginalisering. Et spørsmål av prinsipiell karakter for Nattergalens ledelse er dermed om boligens primære funksjon skal være en base for eget liv og et fristed fra behandling, eller om man tvert imot skal utnytte at beboeren er på «hjemmebane», og dermed er tilgjengelige for behandling

Nattergalens beboere har en historie som ligner på den som litteraturen sier preger andre rusmisbrukere med psykiske lidelser (Drake mfl. 1991, Brandt 1999, Fridell 1998). Den danske sosialpsykiateren Preben Brandt har gjennom flere år engasjert seg for rusmisbrukere med alvorlige psykiske lidelser og betonert mangelen på adekvate tiltak for denne gruppen, og han har også vært en sentral inspirasjonskilde for Nattergalens ledelse og ansatte. Brandt sier at erfaringene fra Prosjekt «Utenfor» i København på 1990-tallet var at det var først når de ansatte la bånd på seg og lot være å behandle, lot være å sette i gang behandlingsplaner eller på andre måter forsøke å dytte beboerne fremover, at det skjedde positive endringer i bofellesskapene. På denne bakgrunn er Brandt kritisk til troen på «rehabilitering» og «behandling», og innfører i stedet begrepet «antiresosialisering» (Brandt 1999). Med dette mener han at man i stedet for å prøve å få disse menneskene friske, bør skape enheter der man aksepterer dem slik de er, steder hvor de kan komme, steder hvor de kan bo – uten at de trenger å dras inn i et behandlingsprogram. Vi opplever at Nattergalens målsettinger er i overensstemmelse med disse prinsippene, og at de ansattes valg av handlingsmetoder er likeså. Nattergalen er beboernes base, og det er beboernes behov som står i sentrum. Man har ikke som mål å skape de store endringene; det som skjer, det skjer eventuelt som resultat av de møter som finner sted og de prosesser som settes i sving, ikke som noe forventet og forutbestemt.

Historien om Nattergalen kunne vært en historie om en døgninstitusjon. Det er det som vist ikke. Først og fremst skyldes dette at initiativtakerne og ansatte hele tiden har villet jobbe på alternative måter og bevisst ikke har ønsket seg inn i bestemte institusjonelle rammer. De ansatte bestemte for eksempel at Nattergalens tilbud om bolig skulle innebære at ingen av beboerne skulle kunne kastes ut. Konkret innebar dette at beboerne skulle tilbys alternativ bolig dersom de ikke ville eller ikke kunne greie å bli boende på Nattergalen. Dermed påtok de ansatte seg et ansvar ingen andre av de som hadde vært i kontakt med kvinnene tidligere hadde tatt. Siden noen av beboerne til tider var truende og voldelige og i noen av disse periodene ikke fikk tilgang på akuttpsykiatriske behandling, innebar dette at Nattergalen på mange måter fikk et ansvar psykiatrien ikke påtok seg. Ifølge Nattergalens ansatte har psykiatrien i perioder nektet å behandle to av Nattergalens beboere, periodevis med begrunnelse om hvor farlige de er. Dermed har de overlatt disse «for farlige» kvinnene til de ansatte på Nattergalen. Dette reiser etter vår mening et prinsipielt spørsmål om hvem som har eller tar ansvar for de svakeste. I regjeringens opptrappingsplan for psykisk helse (St prp nr 63), legges det opp til at det skal bygges mange bofellesskap av samme type som Nattergalen, både i Oslo og ellers i landet. Nattergalens erfaringer kan etter vårt syn tyde på at det er et stort behov for at denne typen botiltak sikres avlastning når de ansatte opplever at de ikke lenger kan ta ansvaret for beboerne. Det må sannsynligvis formuleres forpliktende avtaler om slik avlastning, for uten slike vil det fort bli beboerne som trekker det kortede strået, da alternativet for bofellesskapene enten vil være å skrive dem ut fordi de ikke våger å gjøre som Nattergalen, å la dem bli, eller ved at de ekskluderes fra målgruppen allerede i utgangspunktet fordi de anser det som urealistisk å inkludere dem.

Slik vi har sett de ansatte på Nattergalen, handler deres arbeid om å fortelle mothistorier. Men det handler også om makt og motmakt når Natter-

galen overprøves av observerende psykiateres opplevelser av enkeltsituasjoner, som kan ha som utfall at beboere blir sendt hjem til Nattergalen i stedet for å legges inn til skjerming, til tross for at Nattergalens ansatte anser innleggelse som den beste løsning. I en periode fungerte avtaler som gjør at Nattergalen i slike tilfeller henvendte seg direkte til beboernes sykehusavdelinger og leger, i stedet for å overlate dem til for eksempel psykiatrisk legevakt. Å bli innlagt når man trenger det som mest, er også et spørsmål om verdighet. Nattergalens ansatte er de første som har påtatt seg ansvaret for at kvinnene skal ha en permanent bolig og fast base for sine liv. For å lykkes med dette over tid, er de helt avhengige av å ha et aktivt samarbeid med ikke minst det psykiske helsevernet. Nattergalens arbeidsmetode

Slik vi vurderer det er Nattergalen en praksisbasert metode som består av følgende sentrale elementer og forutsetninger:

- Gjennomgangen av dagbøkene samt intervjuer med de ansatte tyder på at Nattergalen ikke hadde eksistert uten den fleksible ledelse, den faglighet og de ressurser Natthjemmet representerer. Natthjemmet er Nattergalens mor!
- En viktig forutsetning for Nattergalen er at ledelse og ansatte kjente beboerne allerede før de flyttet inn. De ansatte hadde etablert en relasjon basert på personlig kjennskap over flere år. Også de ansattes kunnskap om Oslos rus- og prostitusjonsmiljø, ser for oss ut til å være sentrale forutsetninger for det relasjonsarbeidet de ansatte utfører.
- Alle unntatt én av beboerne ble rekruttert via Natthjemmet. I praksis innebærer dette at beboerne deler viktige livserfaringer, har felles erfaringer om skam og fornedrelser, og at de har språklige kjennetegn fra gateprostitusjonsmiljøet felles. Dette ga muligens Nattergalen allerede fra starten av potensial som fristed og som en trygg base for kvinnene.

For ledelse og ansatte innebar det å etablere en varig bolig at beboerne aldri skulle kunne kastes ut fra Nattergalen. Dette målet hadde som konsekvens at man måtte prøve å lage et tilbud tilpasset hver enkelt beboer. Nattergalens målsetting var å tilby beboerne en bolig så lenge de selv ville ha det, sekundært å hjelpe dem over i annen bolig. Det kommer i tillegg frem, både i interne dokumenter og i intervjuer med oss, at de har som mål å utvikle Nattergalen til å bli en base for den enkelte beboers liv, å bedre deres helsesituasjon og deres kontakt med det eksisterende tjenesteapparatet. Disse målsettingene har gitt retning til de ansattes rolle og funksjon, som slik vi vurderer det, i grove trekk kan beskrives i følgende punkter:

1. Å etablere gode relasjoner til beboerne, bli kjent med dem og skape trygghet og tillit som kan bære gjennom vanskelige situasjoner og konflikter knyttet til grensesetting, tvangsinnleggelser, rusperioder med mer.
2. Å etablere et sosialt nettverk rundt beboerne. Dette utgjør et helt sentralt fundament for det arbeidet som utføres av ansatte og ledelse på Nattergalen. For noen av beboerne innebærer det å få hjelp til å gjenoppta kontakten med familie og egne barn, for andre først og fremst hjelp til å delta i aktiviteter som bingo, å gå på kafé, gå i kirka, gå på tur osv. For noen betyr det å ha fast støttekontakt, for andre å ha et sted å invitere folk. Nattergalen er en del av Kirkens Bymisjon, som har et stort nettverk, og for evaluator ser det ut til at Nattergalen har hatt stor praktisk og faglig nytte av dette nettverket.
3. Å etablere profesjonelle nettverksrelasjoner. De ansatte har brukt og bruker fortsatt mye ressurser på å etablere et profesjonelt nettverk rundt beboerne, på å vedlikeholde gode kontakter og på å bli akseptert som adekvate samarbeidspartnere av ulike profesjonsgrupper i det eksisterende tiltaksapparatet innen helse, sosialt og psykisk helsevern. De hadde en

målsetting om å koordinere sentrale aktører i verden utenfor, og å hjelpe og støtte beboerne i deres kontakt med disse. Ved innflytting hadde beboerne behov for både rusbehandling, medikamentell behandling for psykiske lidelser, tannbehandling, og helse og sosialfaglig oppfølging. To av beboerne fikk tildelt metadon i tillegg til annen psykiatrisk medikasjon. Innleggelser i psykiatrien foregår etter hvert i mye større grad som planlagte, skjermende og avlastende opphold. At beboerne ble tilbudt bolig på Nattergalen, at de ansatte samarbeider om og følger opp medisiner og metadonbehandling, har etter vår vurdering vært sterkt medvirkende til at beboernes helse og livssituasjon i dag er mye mer stabil, og dermed bedre, enn den var før innflytting.

4. Selve refleksjonen rundt egen virksomhet var i henhold til våre data i starten i stor grad sentrert rundt diskusjoner av etisk karakter. De ansatte har hele tiden brukt personalmøter, veiledning med mer som arena for faglige diskusjoner. Gjennom å endre den daglige organiseringen av arbeidet slik at de ansatte i stor grad jobber sammen to og to har man lagt til rette for økt bevisstgjøring gjennom selvrefleksjon og internt samarbeid. En slik arbeidssituasjon gir de ansatte muligheter til å observere hverandre og reflektere rundt hva de gjør, hvordan de gjør det og hvilke konsekvenser det får. Det er en utviklingsprosess som ikke minst dreier seg om å gjøre den tause kunnskapen eksplisitt, gjennom at den former alternativer, og finner eksplisitte uttrykksformer. Denne formuleringsprosessen skjer både i personalmøter, i veiledningssituasjoner, som del av det daglige arbeidet, samt ikke minst som ledd i et kunnskapsutviklingsprosjekt Nattergalen gjennomfører i samarbeid med eksternt fagmiljø. Å sette ord på og bli oppmerksom på hvordan man selv jobber, er slik vi ser det etter hvert kjernen i kunnskapskulturen rundt Nattergalen.

5. Å yte all slags praktisk hjelp og støtte. Ingen oppgave er for stor og ingen for liten for de ansatte. De vasker klær, snekrer bokhyller, deltar på ansvarsgruppemøte og holder foredrag.

Fafo har i sum brukt fire måneder på å bli kjent med Nattergalen og dets ledelse. Vi kom inn i et hus preget av et mangfold og et liv det for oss bare har vært mulig å gripe bruddstykker av. Vår oppgave har vært innenfor evalueringens rammer å beskrive og strukturere sentrale elementer i Nattergalens virksomhet. Slik vi vurderer det, har Nattergalen gjennom å tilby og tilpasse boligen slik de har gjort, oppnådd målsettingen om at beboerne blir boende, og i tillegg oppnådd å bedre beboernes boevne. Etter vår vurdering har en stabil bosituasjon ført til en bedring av beboernes livskvalitet og deres psykiske og fysiske helsesituasjon. De har fått liv gjennom tilbud om faste måltider, oppfølging av medisiner og annen medisinsk behandling. På systemnivå antar vi at beboernes tilhold på Nattergalen over tid har representert besparelser, ved at eksterne instanser som politi, psykiatri, tannleger med flere har visst hvor de skal henvende seg når det har oppstått behov for avklaringer, og ved at de ansatte hjelper beboerne til å overholde avtaler. Beboerne er i større grad enn ved innflyttingen i stand til å nyttiggjøre seg somatiske og psykiatriske behandlingstilbud, de mottar og samarbeider til dels om behandling, og de greier til dels å delta i ansvarsgrupper sammen med samarbeidende instanser. Det er utover i perioden blitt færre tvangsinnleggelser i psykiatrien, og flere planlagte behandlingsopphold enn tidlig i botiden.

Hvordan beskrives de ansattes rolle og deres måte å jobbe på? Deres rolle som initiativtakere og koordinatore for beboernes kontakt med instanser utenfor huset er helt sentral. På grunn av god kjennskap til beboerne, er deres deltakelse og engasjement til stor nytte for de samarbeidende instanser. I tillegg deltar de ansatte aktivt i

stabiliseringen av den enkeltes liv, gjennom å følge opp avtaler, medisinerer og behov for informasjon. De tilrettelegger boligen gjennom praktisk husarbeid, og de er en emosjonell og stabil støtte for beboerne i situasjoner hvor de har behov for dette.

De ansattes oppgaver og utfordringer er mange og ulike. De har prøvd seg frem, og de stoler etter hvert på at de får det til. De uttrykker tillit til at også beboerne mestrer, og det ser for oss ut til at relasjonen mellom beboer og ansatt i stadig større grad preges av tillit og omsorg.. Nattergalen har ikke mange regler, men de har etter hvert utviklet rutiner som beboerne kjenner og stort sett aksepterer. Plattformen er tro på egne ressurser og relasjonen til beboerne. Evnen til fleksibilitet og

improvisasjon er etter vår vurdering et helt vesentlig kjennetegn ved deres måte å jobbe på. Å samarbeide er et annet nøkkelbegrep. Det å finne de gode hjelperne og etablere samarbeid med disse har hele tiden vært en bevisst arbeidsform, og står etter vår vurdering også helt sentralt i de ansattes måte å arbeid på. Å fortelle mothistorier, å formidle håp, å etterspørre informasjon, å stille sin kjennskap til beboerne til rådighet, å påta seg arbeidsoppgaver knyttet til utredninger og behandlingstiltak osv, er etter vår vurdering helt sentrale forutsetninger og prinsipper for organiseringen og utførelsen av de ansattes relasjons- og omsorgsarbeid. De har oppnådd at beboerne greier å bo, de evner stort sett å bo sammen, og våre data tyder på at beboerne får et bedre og mer stabilt liv over tid.



Referanser

Brandt, Preben (1999): Udelukkende velfærd...debat om samfundet og de udstødte. Gyldendal. Kbh.

Evjen, Øiern og Boe Kielland: 2003: Dobbelt OPP. Om psykiske lidelser og rusmisbruk. Universitetsforlaget. Oslo

Karen Christensen og Even Nilssen: Sluttrapport for prosjekt «Tjenester for psykisk utviklingshemmede». Bergen, 2003.

Lindeman Nelson, Hilde: Narrativ opreijsning. Når identiteter er gått i stykker. Socialpædagogisk bibliotek. 2002.

Mueser, Kim T, Noordsky, Douglas L., Drake, Robert E, Fox, Lindy (2003): Integrated Treatment for Dual Disorders. A guide to effective practice. The Guilford Press. NY London

Pilely, T og Prebe Barndt (1998): Posefolket. Prosjekt Udenfor. Kbh.

Alain Topor m.fl (2002): Vägen upp. Om att återhämta sig från psykisk sjukdom. Sfph:s monografiserie nr 47. Stockholm

Fridell, Mats (1998): Utvärderingsperspektiv vid behandling av narkotikamisbrukare: betydelsen av psykiska störningar. Psykologi i tillämpning. Lund

Raukleiv, Ingeir (1999): Dobbelt trøbbel. Psykiske lidelser og rusmisbruk

Rådet for Socialt Udsatte (2004): De udsatte grupper og boligen. Småskriftserie nr 2/2004

Rådet for Socialt Udsatte (2004): Årsrapport 2003. web-versjonen

Sosial- og Helsedepartementet (1997-98): Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999-2006

Statens helsetilsyn: Personer med samtidig alvorlig psykisk lidelse og omfattende rusmisbruk. Utredningsserie 10:2000

Sørensen, Tom red. (1984): Mellom omsorgs og frihet: erfaringer med bruk av fellesleiligheter for psykiatriske langtidspasienter. Gaustad

Øverås, Siv (2003): Fra portvakt til døråpner. En midtveisevaluering av Tøyen-prosjektet (ROP-Tøyen). Fafo-notat 2003:22

Nattergalen

Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo åpnet i august 1999 et botilbud til tre kvinner med såkalte dobbeltdiagnoser, kvinner som i lengre tid verken hadde hatt bolig eller adekvate omsorgstilbud, og som hadde benyttet Natthjemmet som mer eller mindre permanent overnattingssted. Kvinnene hadde lange og vanskelige historier både innenfor rusomsorgens og psykiatriens institusjoner og tilbud før de flyttet inn på Nattergalen. Ville de oppleve Nattergalen som en egnet bolig for seg? Ville de ønske å bli boende der over tid? Denne evalueringsrapporten søker å besvare disse spørsmålene, samt å gi en beskrivelse av de ansattes måte å jobbe på.



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 460
ISBN 82-7422-460-4