

**Evaluering av prosjektet**  
**"LEVE - ikke bare overleve"**  
ved Vålerengen bo- og servicesenter og  
Ammerudhjemmet bo- og kultursenter

**RO - høsten 2003**



PROSJEKTET:

"LEVE - IKKE BARE OVERLEVE"

- et forsøksprosjekt med integrasjon av kultur-  
og frivilligarbeid på sykehjemsavdeling

## FORORD

Kultur er som lufta.  
Du merker ikke når du har den,  
men du merker den til gangs når du holder på å miste den!

Ole Henrik Magga



KIRKENS  
BYMISJON



HEELSE OG  
REHABILITERING

Stiftelsen for norske helse- og rehabiliteringsorganisasjoner

## INNHOILDSFORTEGNELSE

<b>1.</b>	<b>Innledning</b>	side 4
<b>2.</b>	<b>Om Vålerengen bo- og servicesenter og Ammerudhjemmet bo- og kultursenter</b>	side 6
2.1	Generelt om sykehjemmene	side 6
2.2	Historie med frivillighet og kulturarbeid	side 7
<b>3.</b>	<b>Prosjektet "LEVE - ikke bare overleve"</b>	side 7
3.1	Kulturaktiviteter	
3.2	Vålerengen bo- og servicesenter	side 11
3.3	Ammerudhjemmet bo- og kultursenter	side 13
3.4	Resultater fra ansatte- og pårørendekonferansene	side 15
<b>4</b>	<b>RO's kommentarer</b>	side 17
<b>5</b>	<b>Vedlegg</b>	side 19

# 1 Innledning

*Vi skal være med på en formiddagsøkt med **Ting og sang**. Rolf er klar til innsats med gammeltypen av Bergans ryggsekk, notestativ, sanghefte og gitar. Inne på avdelingens oppholdsrom sitter tolv gamle mennesker i en ring. Vi som er fremmede, får presentere oss. Noen nikker, andre er uttrykksløse. Det lukter nystekte vafler. To fra personalet deler ut kaffe, vafler og syltetøy. Noen plystrer. Vi må flytte oss, godstolene er forbeholdt beboerne og nå kommer to til.*

*Rolf tar fram ryggsekken. –Om de har sett en slik før? - Blikk som virket apatiske, uten kontakt med verden, livner til, får liv. –Jo, visst kjenner de vel en slik!! -Rypesekk, sier en, og har brukt en slik ofte i sitt turliv. Før en gang. Nå kommer før en gang mye nærmere, kanskje helt inn hit? Fram fra sekken drar Rolf et gammelt kassekamera av typen vi husker fra farfars fotosesjoner på 60-tallet. Det rykker i damene. Hender rører forsiktig i håret, refleksene fra en annen tid er intakt! Refleksene gir liv til skrukkete ansikter. Smil og latter. – Ta bilde av meg da! –*

*Sangbok med bilder fra gamle Oslo. Nå har de fleste liksom våknet til. Noen driver riktignok fremdeles med sitt, plystrer og teller. Lamper og feller. Gitaren slår an noen toner.....Akerselva, du gamle, du grå.....bilder og toner blir nærværende for dem som opplevde dem den gangen for så lenge siden. Menneskene vi trodde bare hadde tapte minner deler med ett raust fra sine skjulte minnebøker! De nynner og synger. De er ett med de gamle bildene, stive kropper vugger i takt.*

*Smilene her inne denne formiddagen setter seg uutslettelig fast hos oss som bare kom hit for å se....*

Innholdet i tilværelsen på sykehjemmene handler mye om mat, hvilken pleie og omsorg som tilbys beboere og behandling av deres sykdommer. Innholdet har i mange år blitt viet liten oppmerksomhet og i tiden mellom måltider og stell viser det seg at mange beboere opplever som forholdsvis innholdsløs.

RO har snakket med mange beboere som bor på diverse sykehjem, og en gjenganger er at de opplever mangelfullt tilbud av kulturell eller sosial art, og som mange sier: "Dagene er kjedelige og innholdsløse".

Prosjektet "LEVE – ikke bare overleve", heretter kalt Leve-prosjektet, sin intensjon og idé er å fylle disse tomrom med nærvær, mening og aktivitet.

Prosjektet ble startet i 2001 og avsluttes nå i 2003. Det er et forsøksprosjekt med integrasjon av kultur- og frivillighetsarbeid på sykehjemsavdeling. Deltakende sykehjemsavdelinger er avdelingene ved Vålerengen bo- og servicesenter (VBS) og Ammerudhjemmet bo- og kultursenter (ABK). Begge sykehjemmene drives av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO).

Sykehjemmene ønsket gjennom prosjektet å skape levende avdelinger, hvor fellesskap og gode opplevelser skal få prege hverdagen i avdelingene, med fokus rettet mot helsefremmende tiltak i forhold til den enkelte beboer.

Det vil si at Leve-prosjektet vil:

- Sette fokus på det friske, beboernes ressurser, styrke livskvalitet, helse, samhold og fellesskap.
- Ta på alvor at sykehjemsbeboeren er et helt menneske som trenger mer enn grunnleggende fysisk omsorg.
- Sette fokus på musikk – dans – sang – litteratur – bilder osv. som verktøy i beboernes minnearbeid.

- Åpne sykehjemmet og bryte "gettotilværelsen", og samarbeide med lag og foreninger i nærmiljøet.
- Vise mot til å eksperimentere med alternative aktiviteter.
- Representere en alternativ modell for moderne sykehjemsdrift og samle erfaringer som dokumenteres og formidles i håndboken: "Den stille kulturrevolusjonen".
- Stimulere og støtte et presset personale til å skape mer "levende" avdelinger.

Ressurssenter for omstilling i kommunene (RO) påtok seg evalueringen av prosjektet. RO skulle gjøre en evaluering som var innrettet på å finne ut om målsettingene i prosjektet er nådd med et hovedfokus på "betydningen av integrering av kultur- og frivillighetsarbeid i avdelingene".

RO har ikke noen beskrivelse av situasjonen før prosjektet ble satt i gang og kan ikke gjøre noen direkte sammenlikning av før- og nå-situasjonen. RO beskriver hvordan sykehjemmene framstår i dag, for så å undersøke betydningen av å integrere kultur- og frivillighetsarbeid ut fra vår kjennskap til norske sykehjem generelt.

Prosjektbeskrivelsen og målsettingene i Leve-prosjektet oppfatter RO å være mangesidig, vid og innrettet både mot målbare og ikke målbare forhold. RO har avgrenset evalueringen til de mål RO oppfatter som sentrale. Det vil si at RO evaluerer ut fra at det er brukerne og deres opplevelser som er hovedinnretningen. Vi vil ikke eksplisitt vurdere om målsettinger i forhold til frivillige og ansatte er nådd, men implisitt gjøre vurderinger knyttet til disse gjennom intervju og besvarelse av spørreskjemaer fra ledere, ansatte og pårørende.

Prosjektet antar at det å nå målsettingene vil få positive ringvirkninger i forhold til pårørende. Dette vil RO heller ikke vurdere eksplisitt, men i møtet med pårørende og gjennom spørreskjemaer ble disse forhold berørt implisitt.

RO har evaluert prosjektet ut fra å undersøke om vi kan identifisere tiltak og resultat som er med på å hindre at beboernes helse brytes ned og at deres livskvalitet forringes, samt tiltak og forhold som fremmer beboernes opplevelse av nærvær, mening og aktivitet. Dette ut fra det som er beskrevet som prosjektets hovedmålsetting.

Videre har RO vurdert om prosjektet har "utviklet nye tiltak i samarbeid med beboere, ansatte, frivillige og pårørende, for å sikre at alle beboere uavhengig av bakgrunn, helsetilstand og interesser" får et tilbud som fremmer trivselen i avdelingen. Dette i tråd med det RO oppfatter som prosjektets sentrale mål i forhold til beboerne.

*Evalueringen er gjort ut fra tre hovedspørsmål:*

1. Hvilke tiltak har kommet til som følge av prosjektet og hva slags rutiner og systemer er etablert for at tiltak skal leve videre?
2. Hva slags målbare resultater finnes på at tiltakene har hatt en virkning?
3. Hva er beboernes opplevelse av virkningen av disse tiltakene?

*RO har forsøkt å besvare spørsmålene gjennom denne metode:*

1. Studie av aktuell dokumentasjon som er utarbeidet underveis i prosjektet.
2. Et intervjuprogram hvor RO møtte sentrale personer i prosjektet til intervju. Hvert intervju tok ca. 1 time.
3. Deltakende observasjon ute i sykehjemsmiljøet når tiltak fra prosjektet ble realisert og sporadiske samtaler med beboerne ble lagt inn der det var naturlig.

4. Konferanser med ansatte og pårørende hvor de besvarte et spørreskjema som innbød til refleksjon. Spørreskjema ble utarbeidet i samarbeid med prosjektledelsen.

Alle intervju og 2 konferanser ved hvert sykehjem ble avholdt i løpet av 22., 23. og 24. september 2003.

De fra RO som foretok evalueringen var konsulentene Einar Holand og Sylvi Helland, hvor Einar evaluerte ABK og Sylvi VBS.

Evalueringen legges fram i denne rapporten. Rapporten inneholder RO's vurderinger av "betydningen av kultur- og frivillighetsarbeid" ut fra de funn som er gjort under evalueringen og RO's kjennskap til norske sykehjem.

## **2 Om Vålerengen bo- og servicesenter (VBS) og Ammerudhjemmet bo- og kultursenter (ABK)**

### **2.1 Generelt om sykehjemmene**

Sykehjemmene drives av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo, som legger stor vekt på kultur og frivillighetsarbeid inn i sykehjemmene i tillegg til tradisjonell sykehjemsdrift.

#### *Vålerengen bo- og servicesenter*

VBS er en eldre institusjon fra 1998 som består av sykehjem, dagsenter, kafé og kulturaktiviteter. Bo- og servicesenteret har 84 døgnplasser, fordelt på 3 avdelinger. En av avdelingene er tilrettelagt for personer med demens (6 plasser x 4 enheter = 24 plasser). De fleste beboerne kommer fra bydel 6 – Gamle Oslo, og senteret har som visjon å være nærmiljøets ressurscenter for eldre. Drifta av VBS ble overtatt av Kirkens Bymisjon i 1994.

Bemanningsfaktoren ute på avdelingene er 0,82 ansatte pr. beboer (dvs. personell i turnus, avd.leder, lege, fysio- og ergoterapeut). "Pleiefaktoren" (personell i turnus) er 0,79 ansatte pr. beboer. I tillegg kommer 100% stilling som kulturleder og 50% frivillighetsleder for hele sykehjemmet. Kulturleder har som hovedoppgave å integrere kultur og aktiviteter ute på avdelingene, samt å arrangere fellestilstelninger for beboere, pårørende og ansatte ved sykehjemmet og for nærmiljøet. Frivillighetsleder organiserer frivillighetsarbeidet ved institusjonen.

#### *Ammerudhjemmet bo- og kultursenter*

ABK ble etablert i 1970 og består av sykehjem, dagavdeling, helsebasseng, bydelskafé og kultursenter. Sykehjemmet har 108 døgnplasser i form av små bofellesskap hvor 5 av disse er tilrettelagt for personer med demens. I tillegg kommer 27 dagplasser.

I tillegg til å være et sykehjem er ABK et kultursenter, dette er en egenfinansiert virksomhet som består av: \* Forretningsdel m/kafé, kiosk, selskaper, lokalutleie og bassengutleie \* Frivillighetsarbeid \* Kultur- og nærmiljøarbeid. Som institusjon særpreges ABK av denne koblingen hvor aktivitetene og tilbudene i Kultursenteret integreres i sykehjemsdriften.

Både VBS og ABK er mye likt organisert. De har omtrentlig samme bemannings- og pleiefaktor og de har ansatt kultur- og frivillighetsleder.

## 2.2 Historie med frivillighet og kulturarbeid

ABK har drevet med kultur- og frivillighetsarbeid siden 1985 og VBS har drevet med kulturarbeid siden 1998. VBS adopterte kulturidéen fra ABK.

Ved VBS har, høsten 2003, 14 frivillighetsarbeidere faste oppgaver ved institusjonen, i tidligere år var det flere frivillige. I år har stillingen som frivillighetsleder ved VBS vært stort sett ubesatt, og det mener ledelsen er årsaken til en reduksjon i antall frivillige. De fleste oppgavene som frivillighetsarbeidere har deltatt i de siste årene har vært knyttet til prosjektet, da spesielt til større kultur- og aktivitetsarrangementer. Frivillighetsarbeid ved VBS har noe lenger tradisjon enn aktiv satsing på kultur.

ABK har en lang historie bak seg hvor kultur- og frivillighetsarbeid har vært satsningsområder. Det startet med en høring i 1985 som hadde tittelen "leve til jeg dør – eller bare overleve?" Siden har ABK hatt flere prosjekter knyttet til kultursatsning og utvikling av frivillighetsarbeidet. Sykehjemmet hadde et stort prosjekt i forbindelse med den landsomfattende satsningen til Sosial- og helsedepartementet og Norsk Kulturråd kalt "Kultur gir helse" i 1997 – 2000. Dette prosjektet ble blant annet oppsummert med: "Tap av kultur og kulturdeltagelse er en nedbrytende livsfaktor for ensomme, gamle og syke. Tilkobling til kultur og kulturdeltagelse for ensomme, gamle og syke stimulerer livet og gjør det lettere å leve med hverdagsproblemer som angst, savn, tristhet og sykdom." (Sluttrapport ved prosjektleder Rolf Nicolaisen side 4) Arbeidet med dette prosjektet gjorde at Rolf Nicolaisen fikk Grorud bydels kulturpris for 2000. I kapittel 11 i sluttrapporten som heter "videreføringen av kultur gir helse – prosjektet" konkluderes med at ABK skal videreføre arbeidet dette prosjektet har gjort. "

I 1999 – 2000 var ABK, VBS og 3 andre sykehjem med i et forsøksprosjekt i Oslo kommune knyttet til frivillig innsats i sykehjem. Gerd Skiaker var lokal leder for dette prosjektet og hun skriver i sin sluttrapport i kapitlet "Veien videre, hvordan jobbe for videreføring" side 32: "Jeg går inn i et nytt 3 års prosjekt i samarbeid med Vålerenga bo- og servicesenter som også er eiet og drevet av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo. Prosjektet heter "LEVE – ikke bare overleve" og har som formål å rette kultur- og frivillighetsarbeidet inn mot avdelingene".

Denne historien til ABK er viktig å ha med seg når Leve-prosjektet skal evalueres, fordi det kan være vanskelig å se klart hvilke resultater som kan knyttes til dette prosjektet spesifikt og hvilke resultater som ville vært der uansett fordi de er kommet som et resultat av en årelang satsning på kulturutvikling.

## 3 Prosjektet "LEVE – ikke bare overleve"

Prosjektet "LEVE – ikke bare overleve" hadde som mål å integrere kultur- og frivillighetsarbeid inne på sykehjemsavdelingene til fordel for mange og ofte store fellesarrangementer for beboere, pårørende, frivillige, ansatte og andre interesserte. Fellesarrangementene skulle ikke forsvinne, men reduseres.

Sitat fra brosjyren "Leve..... ikke bare overleve":

"Vår erfaring er at bruk av kultur i ordets videste forstand kan være like viktig som mat og medisiner".

" For å gi dette arbeidet det omfanget vi er ute etter, er vi helt avhengig av frivillige medarbeidere. De er med på å skape et større mangfold blant de som lever og jobber innenfor sykehjemmene".

”Håpet vårt er å skape en stille kulturrevolusjon i avdelingene, ved å fylle livet på sykehjemmet med større innhold”.

I prosjektperioden er det gitt midler fra organisasjonen ”Helse og rehabilitering” til 1 årsverk på hvert sykehjem, seminardager for ansatte og frivillige, opplæring av ansatte ved andre sykehjem og evaluering av prosjektet. I tillegg vil det, i etterkant av prosjektet, bli arrangert en erfaringskonferanse.

SKBO har brukt egne midler til utarbeidelse av en ”håndbok” som beskriver de 30 tiltakene som er blitt utviklet og gjennomført i prosjektet.

For å komme fram til resultatene som er omtalt i dette kapittelet har RO lest aktuell dokumentasjon fra prosjektet, intervjuet til sammen 26 ledere, ansatte, frivillige og pårørende, arrangert 4 ansatte- og pårørendekonferanser (2 på hver institusjon, til sammen 57 deltakere), deltatt på kulturaktiviteter og snakket med dagbrukere og beboere ved begge institusjonene.

### 3.1 Kulturaktiviteter

**Mennesket lever ikke av brød alene,  
og det er dét vi prøver å speile ved kulturarrangementene våre her på VBS.**

**Gleden ved å kunne dele en sang,  
musikk eller en dans med sine nærmeste kjære,  
er noe de fleste av oss vet å sette pris på.**

Teksten er hentet fra s. 2 i VBS sitt programhefte for kulturaktiviteter høsten 2003, skrevet av kulturleder Anders Rogg.

Fra august til desember 2003 er det ved VBS lagt til rette for ca. 40 forskjellige fellesarrangementer på dag og kveldstid hvor både folk innenfor og utenfor institusjonene er hjertelig velkomne. Arrangementene dreier seg hovedsakelig om sang- og musikkforestillinger med profesjonelle (eks. Mai Britt Andersen, Kari Svendsen og Sven Nordin) og amatører (eks. Nordstrand Barne- og ungdomskantori). Disse aktivitetene er ikke en del av Leve-prosjektet, men inngår i det helhetlige kulturtilbudet ved institusjonen.

Ammerud kultursenter, som altså er en del av Ammerudhjemmet bo- og kultursenter, har i følge sitt høstprogram for i år ca 50 aktiviteter. Dette er både store arrangementer på kveldstid med artister utenfra som Jon Skolmen, Laila Dalseth, Lynni Treekrem og Anita Skorgan og det er felles turer og mindre arrangementer som Bingo-dans på formiddager. Dette er arrangementer som heller ikke spesifikt er knyttet til Leveprosjektet, men som inngår i kultursatsningen og som oppleves av beboere og pårørende som en del av en helhetlig satsning. Frivillige har som en av sine oppgaver å følge beboere til slike arrangementer og det er bare de nærmest involverte som skiller tiltak knyttet til leveprosjektet fra tiltak knyttet til kultursenteret.

I løpet av prosjektperioden er det utprøvd 30 ulike kulturaktiviteter ute i avdelingene og i tilknytning til fellesarrangementer. Aktiviteten er nedfelt i en praktisk og anvendbar håndbok som vil bli trykt og utgitt i løpet av siste kvartal i 2003.

Aktiviteter fra håndboken som, i følge ansatte, er mest brukt er høytlesing (eks. fra avisa, historier og dikt), erindringsarbeid (eks. ”Ting og sang” og erindringsgrupper), filmfremvisning med etterfølgende samtale, vennskapsarbeid, velvære på hjul og forskjellige aktiviteter knyttet til sang og musikk som dans, musikk som smertelindring og allsang. På avdelingene hvor personer med demens bor har aktiviteten sylting og baking også vært flittig brukt.

I følge flere av de personene som vi snakket med handlet kultur om innhold i livet.

Prosjektet medførte at det ble igangsatt flere aktiviteter og omstillinger enn tidligere, bl.a. kommer nå de fleste beboerne seg ut flere dager i uka om sommeren og sang og musikk er blitt en del av det indre livet.

Aktivitetene ble hovedsakelig igangsatt av prosjektgruppa og frivillige, men et mål var å få med avdelingspersonalet for at de selv kunne videreføre og igangsette aktiviteter på eget initiativ.

Parallelt med prosjektet pågikk det 2 andre prosjekter ved VBS, "Lyden av lys" og kartlegging av velvære til beboere med demens under forskjellige aktiviteter. I begge disse prosjektene står musikk og sang sentralt. Disse to prosjektene har trolig hatt en del innvirkning på Leveprosjektet, da det dreier seg mye om samme tema, nemlig kultur, og kan ha bidratt til å forsterke noen resultater.

Lyden av lys:

"Stress, nervøsitet, angst, uro og søvnforstyrrelser er ikke ukjente problemer i vår travle hverdag. I følge medisinerer og musikkterapeuter kan beroligende musikk lindre slike tilstander. Musikken kan gi fysisk og muskulær avspenning, men også roe tankelivet (*mental avspenning*)."

(Sitat fra håndboken)

Kartlegging av velvære:

Lege Audun Myskja er i ferd med å kartlegge velvære hos personer med demens for å finne ut om påstander basert på forskning i andre land og egne og andres opplevelser stemmer.

I tillegg har Kirkens Bymisjon etablert en kulturarbeiderskole som utdanner personell ved sine sykehjem (hovedsakelig sykepleiere og ledende hjelpepleiere), som setter fokus på sammenhengen mellom kultur og helse.

Leve-prosjektet hadde et sterkt fokus på sang og musikk som mange aktiviteter bar preg av.

*Utdrag fra håndboka:*

<i>gir ting å fortelle</i>
<b>En ting og en sang</b>
erindringsarbeid med gamle ting og sanger
Frivillige, pårørende og ansatte forbereder arrangementet, med motivering, assistanse, kaffe og vafler. Du har på forhånd funnet frem en gammel gjenstand (se: kan anbefales), og kopiert bilder og sanger knyttet til gjenstanden.
Start med å hilse velkommen ved å gi hver og en et håndtrykk. Selvsagt en klem til dem du kjenner godt! Server kaffen. Del ut sangark og eventuelle bilder av gjenstanden. Syng et par sanger som i teksten viser til gjenstanden som du fremdeles holder skjult.
Vis fram den gamle gjenstanden. Send den rundt, så sant det ikke er en gammel mine i fra krigen. Be deltagerne fortelle eller gjette hva gjenstanden er brukt til. Bruk god tid til å prate om minner og assosiasjoner. Hvis gjenstanden er en gammel tursekk, kan praten ta de merkeligste veier : rypejakt, turer i marka, hjembygda, multeturen, "Gutta på skauen", den første skoledagen... Kanskje en begynner å nynne på Prøysenvisa "Blåbærturen". Avslutt med en sang eller to. La gjerne deltagerne komme med forslag.
<b>trenger:</b> <i>kaffe og vafler, en gammel gjenstand, et eller flere bilder som viser gjenstanden, en sang som knytter gjenstanden til teksten</i>
<b>kan anbefales:</b> <i>vaskebrett, tursekk, kaffekvern, korsett, melkespann, langpipe, hjulvisp, sopelime, sveivegramofon, lommeur, en gammel medalje</i>
<b>hyppighet:</b> ukentlig
<b>gjennomføring:</b> 45 minutter

Et av målene ved en avdeling har vært å bruke musikk mer individuelt og i forhold til beboernes behov. Ved samme avdeling har de innført individuelle tiltaksplaner som oppdateres hver mnd., da helst sammen med den enkelte beboer og eller dens pårørende.

"Sang og musikk er sikringskost for kropp og sjel og kan både fremme helse og helbrede sykdom. Musikk kan i følge Myskja, lege ved demensenheten ved VBS, gi fysisk og muskulær avspenning, roe tankelivet, lindre søvnproblemer, redusere nivået av stresshormoner, redusere angst, maskere ubehagelig støy, øke muskelstyre og utholdenhet, øke konsentrasjon og hukommelse, øke koordinasjon og motorikk, stimulere immunsystemet, øke nivået av endorfiner (kroppens naturlige smertestillende), stimulere fordøyelsen, øke produktivitet og yteevne, redusere og lindre øresus, lindre smerter og endre bevissthet. Det vil være uhørt å ikke gjøre bruk av den "musiske medisin" når den er så lett tilgjengelig og når vi kjenner effekten." (Hentet fra boken "Den musiske medisin" – A. Myskja 2000)

Manikyrtralle, eller "Velvære på hjul" som aktiviteten heter i prosjektets håndbok, er blitt svært positivt mottatt ved nesten alle avdelingene. Dette er en aktivitet som enten gjennomføres av ansatte selv eller frivillighetsarbeidere.

Utdrag far håndboka:

*gir myk hud og rene negler*

**Velvære på hjul**

| håndmassasje og stell av negler

Berøring. Sanser åpnes. Tørr hud blir myk. Negler blir renset. Såre hender blir varme.

Dette er et mobilt tiltak – en "velværevogn" på hjul – som kommer til leiligheten/rommet hvor beboeren har sitt hjem.

For å kunne forvandle en tøytralle til en manikyrtralle, trenger du en sprayboks med maling eller et teppe å legge over. Fyll trallen opp med glassboller med varmt vann, duftende oljer, fargerike håndklær, neglesaks, neglelakker og neglelakkfjerner, barberskum, barberhøvel og en god aftershave. Nydelige håndkremer. Hva med levende lys, som dufter mens det brenner?

Finn et tidspunkt som ikke kolliderer med andre ting. Slipp bremsene og trill ut. Start med å la "kunden" bløte hendene i en bolle med duftende lunket vann. Sørg for at hun eller han sitter godt. Finn noe hyggelig å snakke om. Sett gjerne på noe beroligende musikk. Og server et glass med forfriskende drikke.

Rens neglene forsiktig. Mange har ømme negler og det skal lite til før det kan gjøre vondt. Fil neglene. La alltid kunden bestemme hvordan hun vil ha det. Hva med litt neglelakk? Du anbefaler en utsøkt type håndkrem. Med aloevera?

Bruk god tid! Det gir fornøyde kunder. Gjør gjerne individuelle avtaler om å komme igjen senere - så sant du har mulighet for det. Vis spesiell varsomhet overfor beboere som er demente eller svært syke og involver helsepersonell og pårørende om hva som er etisk riktig å tilby.

**trenger:**  
*en tøytralle, et teppe til å legge over, glassboller med varmt vann, eteriske oljer, fargerike håndklær, neglesaks, neglelakk, neglelakkfjerner, håndkremer, levende lys som dufter når det brenner, barberskum, høvel og aftershave, CD-spiller (bærbar), beroligende musikk – klassisk+dagens aviser og noe forfriskende å drikke.*

**kan anbefales:**  
å utarbeide et opplæringsprogram for hvordan tiltaket kan gjennomføres, og gjerne baseres på frivillig innsats.

**hyppighet:** ukentlig                      **gjennomføring:** 30-40 minutter pr. "kunde".

Under prosjektperioden opprettet VBS vennskapsarbeid med Guatemala City, et tiltak som ble svært godt mottatt.

Beboere, dagbrukere og ansatte samles 2,5 timer hver mnd., vennskapssamling, for å snakke om dette vennskapsarbeidet. Det lages gaver som hovedsakelig blir sendt til barn og unge i Guatemala. Noen av personalet har vært på besøk i Guatemala og besøkt sine venner.

RO deltok på en vennskapssamling og opplevde et varmt og positivt møte. Praten om barna i Guatemala gikk livlig rundt bordet både hos gamle og unge, det ble sunget, servert kaffe, kaker og foretatt loddsalg. Inntekten av loddsalget gikk til barn og ungdom i Guatemala.

#### Utdrag fra håndboka:

<i>får oss til å heve blikket fra egen hverdag</i>	
<b>Vennskapsarbeid</b>	
på tvers av generasjoner og kontinenter	
Det handler om å engasjere seg i mennesker som lever helt annerledes enn oss selv, i en helt annen del av verden. Det handler om å gi rom for følelser og medmenneskelighet.	
Ta kontakt med en organisasjon som driver med internasjonalt humanitært arbeid. Fortell om hva dere har lyst til og be om hjelp til å finne et passende prosjekt. Finn en ansvarlig der du jobber og etabler en vennskapskomité med noen frivillige og ansatte. Få tak i informasjon om hva prosjektet går ut på, informer beboere, frivillige og ansatte om hva dere tenker. Planlegg Vennskaps-samlinger, f.eks. to timer en gang hver måned.	
Vennskapssamlingene kan bestå av: Sanger om vennskap, historier fra landet dere har kontakt med, bilder, kaffe, skrive brev, lage ting som dere kan sende... Hvis ingen i komiteen kan språket til vennskapslandet; prøv å få tak i en tolk blant de frivillige eller ansatte. Eller start på et kurs!	
Vålerengen Bo- og servicesenter har kontakt med et prosjekt blant barn i et av Guatemala Citys slumområder. "Kjære bestemor. Jeg bor i et land langt borte fra deg. Her er det veldig varmt nå, og veldig vakkert. Skulle ønske du kunne komme på besøk en gang", skriver syv år gamle Joanna til Olga på sykehjemmet. Olga er for dårlig til å reise til Guatemala. Men strikke grytelapper kan hun. Og vi har fått fortalt at en grytelapp fra Vålerenga gir status blant barna i slummen og en visshet om at noen bryr seg.	
<b>trenger:</b> <i>en som har lyst til å ta ansvaret, en vennskapskomité med noen frivillige og ansatte, materiell om prosjektet, sanger om vennskap, noe å lage for å sende som gave, litt penger til frimerker, kaffe og kaker.</i>	
<b>kan anbefales:</b> <i>Kirkens Nødhjelp, Norges Røde Kors, Norsk Folkehjelp, Plan International, Redd Barna og Sos Barnebyer</i>	
<b>hyppighet:</b> månedlig	<b>gjennomføring:</b> 2,5 timer

### 3.2 Vålerengen bo- og servicesenter

I dette kapittelet vil vi omtale resultater fra prosjektet som ansatte, ledere og pårørende påpekte i samtaler med RO. Samt observasjoner og sporadiske samtaler med beboere.

Det virker som om tiltak som er iverksatt gjennom prosjektet er godt mottatt på de 3 avdelingene ved VBS, men i følge flere som ble intervjuet, har motstanden vært størst ved 2-posten.

Post 1 sies å ha en kultur av velvilje og hjelpsomhet. Har bl.a. tatt tak i erindringsarbeid, deltar uoppfordret på vennsamarbeidet og bruk av manikyrtralle.

Post 2 sies å være noe tilbakeholden med å igangsette aktiviteter på eget initiativ.

Post 3 hadde allerede igangsatt erindringsgrupper og brukt sang og musikk som terapi før prosjektet startet. Denne avdelingen er blitt sett på som en ressursenhet både for prosjektet og institusjonen.

Mange sier at prosjektet har vært utrolig spennende og mange aktiviteter koster ikke penger, men en må sette av tid. Beboere og dagbrukere omtaler aktiviteter, som RO deltok i under evalueringa, som trivelige, morsomme og innholdrike.

Det sies at det har vært et godt samspill i prosjektgruppa og en av suksessfaktorene har vært at ledelsen ved institusjonen satser på personalet og har tro på at de lykkes. Institusjonen har hatt ledere både sentralt og lokalt på avdelingene som har vært drivkrefter i prosjektet og som har satset på trygghet og myndiggjøring av personalet.

Det ble lagt opp til at alle aktiviteter skulle ha frivillig deltakelse fra beboerne, fordi det var viktig å ta hensyn til det enkelte individ sine behov.

Flere av personalet er blitt mer bevisst på rutiner og det å tilby beboere andre alternativer enn medisiner ved for eksempel uro eller smerter. Alternativene kan være mat og beroligende musikk. Endring av måltider (for eksempel flytte middag fra 13.00 til 15.30) har også blitt gjennomført under prosjektperioden. "Kultur gir de myke verdier muskler!" som en person sa i et av intervjuene.

En annen sa: "Det mest vellykkede med prosjektet er at noen har sett verdien og nytten av tiltak knyttet til kultur og at kulturaktiviteter gir muligheter til å bruke flere av våre personlige sider som ansatt!"

Flere sier at den største utfordringen i framtiden er, hvis aktiviteter fra prosjektet skal leve videre, å få kultur integrert i huskulturen. Derfor bør det, for eksempel gjennom kulturarbeiderskolen og det daglige arbeidet, fortsatt satses på å styrke tverrfaglighet og holdninger til personalet knyttet til kulturarbeid. Som noen sier: "Det er viktig å redusere det medisinskfaglige til fordel for kultur (eks. sang og musikk).

"Kulturlederen er et funn!" og "Kulturlederstillingen bør forbli", er det mange som uttaler, selv om det i år 2000 ikke var uproblematisk å omgjøre en 50% hjelpepleierstilling og en 50% aktivitørstilling til 100% kulturleder.

*Målbare resultater (utalt gjennom samtaler med ledere, ansatte og pårørende):*

- Det er mer liv på huset og mer bevisstgjøring av ansatte.
- Lavere sykefravær (12,1% i 1998, 20,75% i 2000 og 5,5% i 2. kvartal 2003) (jfr. vedlegg).
- I begynnelsen forlot pleiepersonalet arenaen når kultur kom inn, men etter hvert ble de med på kulturaktiviteten. Dvs. at personalet tar nå mer tak i kulturarbeidet.
- Mange positive tilbakemeldinger fra beboere, pårørende og ansatte.
- Fleksibiliteten, gleden og entusiasmen er blitt større på avdelingene, spes. post 3.
- Vedr. brukerundersøkelser (spørsmål til pårørende) er det mye høyere skår på kulturtilbudet nå enn tidligere.
- Mange pårørende synes det er lettere å være sammen med sine på et arrangement enn bare sitte og prate. Ser at beboerne kvikner til, skjerper hukommelsen og koser seg, spes. med sang og musikk.
- "Det er så trivelig på VAS!". De demente virker rolig og trygge.

- Varierende engasjement fra pårørende. Pårørende på post 3 steller for eksempel i stand til fest med underholdning, loddsalg og kaffe på avdelinga 1 g/mnd. Overskuddet går til avdelinga.
- Bedre livskvalitet for de som bor på institusjon fordi dagen blir fylt med mer innhold.
- Leveprosjektet er helseforebyggende arbeid fordi aktivitetene skjer ute i avdelingene og påvirker arbeidsmiljøet og livet i avdelingene positivt. Personalet tenker nå mer på andre tiltak/aktiviteter enn behandling og pleie enn tidligere. Kultur gir glede og trivselen har økt de siste årene. De eldre blomstrer når de hører kjente melodier og sanger. "Musikk er energiskapende".
- En beboer som ikke ville stå opp, stod opp v.h.a. musikk.
- Det er mye som tyder på at sang og musikk påvirker språket til personer med demens, hvis en har en sang- og musikkaktivitet 2 ganger i uka eller mer. Sang og musikk øker også velværet er det mye som tyder på.
- På post 3 har kultur og andre aktiviteter redusert medisinförbruk, vandring og "det å vil gå hjem". De fleste sover godt om natten. Middagen serveres kl.15.30 og lunsjen + kvelds er fleksibel. Det at kulturen er på avdelingen har bidratt til å redusere forvirringen som oppstod når beboerne ble tatt med "ut".
- Aktivitetene har økt de siste årene, og beboerne som deltar er mindre deprimerte.
- Færre klokker ringer på avdelingene (eks. fra post 1)
  - beboerne ligger sjelden alene på rommet
  - beboerne snakker mer med hverandre rundt matbordet
  - de ansatte sitter hovedsakelig sammen med beboerne under måltider
  - beboerne har mer direktekontakt og naturlige samtaler med personalet
  - stille og lun atmosfære
  - det passive og masete er borte
  - beboerne har noe å være opptatt av – leser aviser/eller blir lest for
- Det er blitt naturlig å sette beboere i små grupper for å prate, lese (1-posten).
- Det virket som beboerne trivdes i de kulturarrangementene RO deltok i og mange roste personalet og trivselen på "hjemmet".

### 3.3 Ammerudhjemmet bo- og kultursenter

I dette kapittelet vil vi omtale resultater fra prosjektet som ansatte, ledere og pårørende påpekte i samtaler med RO.

En uttalelse fra en av de pårørende kan illustrere hvordan denne gruppen av informanter har opplevd kultursatsningen: "Svigerfar har til og med begynt å synge – han som ellers ikke har sunget så mye som en tone i hele sitt liv".

Både frivillige og pårørende RO hadde samtale med, hadde vanskelig for å skille prosjektet "Leve – ikke bare overleve" fra andre prosjekter. Det er derfor uklart om informantene relaterer hendelser og resultater til dette prosjektet spesifikt. RO vil derfor beskrive resultater og erfaringer disse informantene har til kulturtiltak generelt og rekne med at det som er på avdelingene i hovedsak skriver seg fra innsats i Leve-prosjektet.

Også ansatte har noen ganger problemer med å skille prosjektene fra hverandre og dette prosjektets egne målsettinger er ikke klar for alle RO's informanter. Det er likevel slik at de ansatte i stor grad er klar over at Leve-prosjektet er knyttet til kulturtiltak på boenhetene eller avdelingene til forskjell fra de store felles kulturarrangementene.

Informanter fra de ansatte er helt klar på at det har vært nødvendig med en egen ansatt som ansvarlig for kulturarbeidet. Dette har også flere frivillige påpekt, samtidig som det fra alle grupper gis mye ros til det arbeidet kulturansvarlig har stått for.

Ansatte peker på at det har vært bra å få frivillige opp på avdelingene til kulturtiltak og det blir vurdert som en stor ressurs at frivillige deltar. Flere informanter etterlyser frivillige på sin avdeling. Frivillige på sin side sier at de får mye igjen for sitt arbeid i forhold til at beboere blir glad for det de frivillige gjør og gleder seg til de skal komme. Som en av de frivillige sier det: "jeg får mye mer igjen enn jeg gir". Frivillige gir også uttrykk for at de har opplevelsen av å bli sett på som en ressurs av ansatte, det er ingen som har opplevelse av noen form for konflikt mellom ansatte og frivillige, selv om prosjektet har medført at de frivillige er kommet mer inn på avdelingene. Både frivillige og ansatte mener at suksessen til frivilligarbeidet helt klart er knyttet til organiseringen med egen frivillighetsleder. Frivillighetsleder får mye positiv omtale.

I noen av intervjuene kom det fram at det nok hadde vært noe motstand blant ansatte mot et av målene i prosjektet, nemlig at alle ansatte skulle være kulturarbeidere. Da prosjektet i starten sendte ut oppfordring blant ansatte om å tegne seg med egne aktiviteter, kom nesten ingen svar. Imidlertid sier flere at etter hvert som de erfarte prosjektet, forsvant mye av skepsisen og at mange ansatte etter hvert er aktive deltakere i kulturtilbud på avdelingene.

Pårørende opplever at kultursatsningen har vært bra for sine. Flere sier at det er mye bedre nå når man har fått kulturen inn på avdelingene da det ikke passer for alle å delta på fellesarrangementene. Informanter fra pårørende vurderer tilbudet som veldig godt og i den grad de kan sammenlikne med kjennskap til andre sykehjem, mener de ABK har mer fornøyde og mer levende beboere.

Resultater som knyttes til Leve-prosjektet av RO's intervjuinformanter (ansatte, frivillige og pårørende):

- Ansatte har fått en ny bevissthet om kultur og ser i større grad enn tidligere at de har oppgaver knyttet til kulturaktiviteter.
- Det som har vært "dødtid", hvor det ikke har foregått noe på avdelingene, er i noen grad fylt med noen form for aktiviteter.
- Frivillige er trukket med i aktiviteter på noen avdelinger, spesielt med baking og noe sangaktiviteter. Dette har gitt liv til avdelingene.
- Beboere er trukket mer med i dagligdagse aktiviteter på avdelingene.
- Beboere kan velge mellom aktiviteter og passivitet, det gjør dem mer aktive.
- Beboere har gjennom kulturarrangementene fått noe å snakke om og å være opptatt av – også utenom selve arrangementene.
- Pårørende registrerer at beboere gleder seg til arrangementer og at de er glade etter å ha deltatt på arrangementer.
- Det viser seg at aktivitet sprer aktivitet. Når noe skjer, drar det med seg annen aktivitet. Ansatte tar etter hvert selvstendige initiativer til nye former for arrangementer.
- Kultur er ikke lenger forbeholdt de som er friske nok til å delta på de store fellesarrangementene. Demente ble ofte urolige etter slike store arrangementer. Nå kan de delta på egen avdeling noe som har en tydelig virkning, beboere med langt framskreden demens livner til når de hører kjente toner.

### 3.4 Resultater fra ansatte- og pårørendekonferansene

Sitat fra en frivillighetsarbeider:

*Det er blitt arbeidet frem mange gode idéer til hvordan vi skal gi hverdagen mer innhold for beboerne ved bo- og omsorgssenteret. En av idéene var å lese høyt for beboerne.*

*Jeg ble av den grunn bedt om å lese fra en bok en av beboerne har skrevet i tiden etter at han kom tilbake til Norge etter 50 års opphold i Sør-Afrika. Han forteller om tiden i Afrika – en meget god bok.*

*Det ble en stor opplevelse for både de tre som hørte på og meg selv. Den ene som hørte på var naturligvis forfatteren som godt og vel er passert 90 år. Vi satt nær hverandre. Noen hører ikke så godt. Jeg ble stadig avbrutt av. "Det husker jeg. Det er som om det var i går". Jeg måtte ofte stoppe lesingen for å samtale om bokens innhold og andre ting. Alle tre var aktive på hver sin måte og fulgte med hele tiden mens jeg leste.*

*Jeg rakk å lese ca. 20 sider hver gang. Nå er boken lest ferdig.*

*Etter at boken var lest ferdig, kom det forslag fra mine tre tilhørere: "Vær så snill å les mer".*

I dette kapittelet vil vi omtale resultatene fra konferanser med ansatte og pårørende. Resultatene i sin helhet er lagt som vedlegg.

Det ble arrangert 2 ansatte- og pårørendekonferanser ved hver institusjon, hvor 8 pårørende og 20 ansatte deltok ved ABK og 7 pårørende og 22 ansatte ved VBS.

Vi ønsket at ansatte og pårørende ga en vurdering av betydningen av kultur- og frivillighetsarbeid ved den institusjonen dem arbeidet på eller hadde pårørende som bodde. Spørsmålene hadde en gradering fra 1 til 5 eller 6 (jfr. vedlegg "Spørreskjema" og "Resultatet presentert i grafer") og var følgende:

- 1 Hvordan kartlegges beboernes livshistorie, kulturinteresser og tidligere aktiviteter på den avdelinga du arbeider/din pårørende bor?
- 2 Hvordan er trivselen på den avdelingen du arbeider/din pårørende bor?
- 3 Har trivselen ved å bo på sykehjemmet blitt bedre de siste 2-3 årene?
- 4 Har dere eksempler på beboere som har fått bedre helse ved å delta i aktiviteter knyttet til kultur- og frivillighetsarbeid?
- 5 Har dere eksempler på beboere som har fått bedre funksjonsevne ved å delta i aktiviteter knyttet til kultur- og frivillighetsarbeid?
- 6 Har beboerne/pårørende realistiske eller overdrevne forventninger om hvilke kulturtilbud og aktiviteter beboerne får tilgang på?
- 7 Hvordan vurderer du service-holdninga til personalet på den avdelinga du arbeider/din pårørende bor?
- 8 Er service-holdninga blitt bedre etter innføring av kultur- og frivillighetsarbeid i avdelinga?
- 9 Blir avdelingas kulturtilbud utformet i samsvar med beboernes egne ønsker, eller på personalets premisser?
- 10 Er det samsvar mellom beboernes behov relatert til kulturaktiviteter og personalressursene i avdelinga hvor du arbeider/din pårørende bor?

- 11 Hvordan stiller du deg til følgende utsagn: "samarbeid med frivillige og/eller pårørende er vel og bra, men det stjeler alt for mye av vår arbeidstid"?
- På den enkelte arbeidsplass er det lov å være flink, der kollegaer gleder seg sammen med hverandre når kollega viser kreativitet og entusiasme og har gjort noe ekstra. På andre arbeidsplasser blir slike initiativ kvalt av sure stikk og en "kom ikke her og fortell oss hvordan ting skal gjøres"-holdning.
- 12 Hvordan vil du/dere karakterisere den avdelingen hvor du arbeider/din pårørende bor?
- 13 Har denne delen av arbeidsmiljøet som er beskrevet i spm. 12 endret seg etter at det ble innført kultur- og frivillighetsarbeid i avdelinga?
- 14 Hvordan vil du vurdere kvaliteten på kultur- og frivillighetsarbeidet på den avdelinga du arbeider/din pårørende bor?

### *Kultur og brukerbehov*

Både VBS og ABK har innført en kartleggingsrutine hvor ansatte fyller ut et skjema sammen med beboerne og/eller pårørende. Skjemaene skal utfyllt bl.a. gi en oversikt over den enkelte beboers livshistorie, kulturinteresser og tidligere aktiviteter. Dette viser seg å være brukbart kjent blant både ansatte og pårørende ved begge institusjoner. Skjemaene var også jevnlig i bruk.

Kulturtilbudet ved begge institusjonene viser seg i følge deltakerne på konferansene hovedsakelig å være utformet etter beboernes ønsker.

Pårørende og ansatte som deltok på konferansene er godt fornøyd med kvaliteten på kultur- og frivillighetsarbeidet ved "sine" institusjoner, men fornøydheten er best ved Vålerengen, hvor bl.a. 66,7% av de pårørende mente at tilbudet er svært godt.

Det er også en ganske stor enighet blant de som deltok på konferansene, at beboere og/eller pårørende har relativt realistisk forventning til kultur- og aktivitetstilbudet og at informasjonen om tilbudene er bra.

### *Arbeidsmiljø og trivsel*

De fleste som deltok på konferansene ved begge institusjonene mente at service-holdningen til personalet ved institusjonene var fra god til svært god. Hele 83,4% av de pårørende som deltok på konferansene ved VBS mente at ansatte sin service-holdning var svært god.

På spørsmål om den var blitt bedre etter innføring av kultur- og frivillighetsarbeid i avdelingene, mente de fleste som deltok på konferansene at den var blitt bedre. Noen få pårørende ved ABK og noen få ansatte ved Vålerengen mente den var blitt dårligere.

Trivselen ved avdelingene er god ved begge institusjonene. Hele 90% av de ansatte ved begge institusjonene mente trivselen var fra god til svært god.

På spørsmål om trivselen har blitt bedre de siste 2-3 årene, er den i følge de som deltok på konferansene ved Vålerengen blitt bedre (henholdsvis 79,3% av de ansatte og 75% av de pårørende mente det), mens det ved ABK var større sprik mellom ansatte og pårørende. Der mente hele 72,9% av de pårørende at trivselen var blitt bedre de siste 2-3 årene, 40% av de ansatte mente den var blitt bedre og 25% mente den var uforandret.

Noen få pårørende og ansatte ved begge institusjonene mente trivselen var blitt dårligere de siste åra.

Både ved ABK og VBS er det, i følge de som deltok på konferansene, lov å være flink, dvs. kollegaer gleder seg sammen med hverandre når kollegaer viser kreativitet og entusiasme.

På spørsmål om de overfor nevnte holdninger har bedret seg etter innføring av kultur- og frivillighetsarbeid i avdelingene var det noen som ikke kunne svare på det, mens de fleste mente de var ved det samme eller blitt bedre. Kun noen få pårørende ved ABK og noen få ansatte ved VBS mente de var blitt dårligere.

#### *Helse og funksjonsevne*

De fleste pårørende og ansatte som deltok på konferansene, hadde eksempler på beboere som har fått bedre helse og funksjonsevne ved å delta på aktiviteter knyttet til kultur- og frivillighetsarbeid.

#### *Ressurser*

Dette er et område som angår hovedsakelig ansatte ute i avdelingene og vi velger av den grunn kun å referere til de svar ansatte har gitt.

På spørsmål om det er samsvar mellom beboernes behov relatert til kulturaktiviteter og personalressursene i avdelinga, mente de fleste ansatte ved ABK som deltok på konferansene at det er lite samsvar, mens de fleste ved VBS mente det var mye samsvar.

Ansatte skulle svare på om de var enig eller uenig i følgende utsagn: "Samarbeid med frivillige og/eller pårørende er vel og bra, men det stjeler alt for mye av vår arbeidstid". Ansatte som deltok på konferansene svarte noe ulikt ved de to institusjonene. Av ansatte som deltok på konferansene fra ABK var det 15% som var noe enig i utsagnet, 70% var fra noe uenig til svært uenig og 15% vet ikke. Ved VBS svarte 27,5% at de var fra noe enig til svært enig, 48,2% at de var fra noe uenig til svært uenig og 24,1% vet ikke.

## **4 RO's kommentarer**

Stiftelsen Kirken Bymisjon Oslo (SKBO) har satset på kultur- og frivillighetsarbeid i mange år, det hele startet i 1985 ved ABK. Det virker som kultur- og frivillighetsarbeid på institusjonene blir sett på som viktig og er godt forankret i organisasjonen. Dette viser seg bl.a. gjennom etablering av egen kulturarbeiderskole, hvor bl.a. ansatte ved institusjonene får tilbud om skolering og opprettelse av både kultur- og frivillighetsledere på sykehjem. Slik RO har forstått det, er ledere og frivillige ved ABK og VBS aktive deltakere i undervisningen ved kulturarbeiderskolen.

Prosjektet "LEVE - ikke bare overleve" har hatt som hovedmål å utvikle kulturtiltak som kan brukes lokalt, inne på avdelingene, i avdelingenes fellesrom og til dels knyttet til den enkelte pasient eller bruker.

Det har vært vanskelig for RO som evaluator i prosjektet å vite hvilke resultater som direkte og uten tvil kan knyttes til det og hvilke som ville vært der uansett, fordi spesielt ABK har jobbet målbevisst med kulturutvikling i mange år forut for Leve-prosjektet.

Når RO skal vurdere dette prosjektet, baserer vi oss på å sammenlikne med generelle erfaringer vi har fra andre sykehjem gjennom oppdrag i mange av landets kommuner. Vi har i flere prosjekter registrert arbeidsmiljøfaktorer og brukeres og pårørendes tilfredshet.

RO registrerer at miljøet er spesielt ved VBS og ABK. Begge institusjonene er åpne og søker å inkludere samfunnet rundt inn i institusjonenes liv. Det er vanlig med arrangementer ved institusjonene hvor eksterne krefter bidrar med underholdning og aktiviteter.

Institusjonene har begge drevet et langvarig og systematisk arbeide for å inkludere frivillige med egne oppdrag inn i dagliglivet og driften. Det er ikke uvanlig at sykehjem og bofellesskap arbeider for å få inn frivillige til spesielle aktiviteter, men det er uvanlig at det gjøres så systematisk som her.

RO registrerer at de frivillige sier de føler seg inkludert og betydningsfull og at ansatte klart vurderer de frivillige som en helt nødvendig ressurs. Her kan både VBS og ABK fungere som erfaringsbærere ut i andre norske kommuner. Selv om frivilligarbeidet ikke har vært et resultat spesifikt knyttet til Leve-prosjektet, har også dette arbeidet blitt utviklet gjennom prosjektet ved at frivillige er trukket mer inn på avdelingene. Dette har pårørende registrert og flere sier de vurderer det som viktig.

RO vurderer at man ved både VBS og ABK har utviklet arbeidet med frivillige på en måte som har styrket institusjonene ressursmessig gjennom at de har skapt et fundament for forutsigbarhet og forpliktelse i de frivilliges innsats.

Gjennom evalueringen og møtet med pårørende, registrerer RO at denne gruppen i stor grad er fornøyd. Det er ikke uvanlig i undersøkelser at pårørende til beboere på sykehjem oppgir å være fornøyd. RO har ikke noe grunnlag for å vurdere om pårørende ved disse to sykehjemmene er mer fornøyd enn det som er vanlig ellers. I stor grad vil slike undersøkelser være avhengig av hva slags forventninger man har til institusjonsplassen.

RO registrerer at pårørende i stor grad trekker fram kulturtiltak når de begrunner hvorfor de er fornøyd og at tiltak knyttet til kultur på avdelingene nevnes spesielt av flere. Ut fra dette antar RO at prosjektets hovedmålsettinger er nådd. Det har lyktes å bringe kulturen mer ut på avdelingene og det har lyktes å sette i gang tiltak på avdelingene som vil komme til å leve videre også etter at prosjektet er lagt ned.

Ansatte oppgir i noen grad at det har vært noe skepsis til å bli betegnet som kulturarbeidere, men dette var spesielt i prosjektets begynnelse. Nå, ved avslutningen av prosjektet, virker det som om målsettingen om å få ansatte til å være med å skape mer "levende" avdelinger i stor grad er nådd. Det rapporteres at ansatte tar egne initiativer og det oppgis i stor grad til RO at ansatte vurderer det som positivt at det nå er mer kultur på avdelingene.

RO registrerer at det ikke har vært noen tydelig misnøye knyttet til å bruke ressurser på kultur, selv om disse ressursene er tatt fra tradisjonelle institusjonsressurser. Arbeidsmiljøet vurderes av ansatte selv til å være svært bra og dette understøttes av at begge institusjonene har liten turnover. VBS har også opplevd en stor nedgang i sykefravær i prosjektperioden (jfr. vedlegg "Sykefraværoversikt VBS"), dette støtter også opp under at arbeidsmiljøet er godt, uten at RO har grunnlag for å knytte reduksjonen i sykefravær direkte til Leve-prosjektet.

#### *Overførbarhet til andre sykehjem*

Leve-prosjektet oppleves for RO som et svært vellykket prosjekt, og den bevisstheten og satsningen sentralt i organisasjonen (både på institusjonene og sentralt i SKBO), tror RO har vært en sterk suksessfaktor.

Organisasjonen har også mange ildsjeler på de enkelte sykehjem som har bidratt sterkt til en vellykket satsning på kultur. Ikke minst er kulturlederne Anders Rogg (VBS) og Rolf Nicolaisen (ABK) store inspiratorer.

RO har vært på besøk i flere hundre sykehjem rundt omkring i landet, og har ikke opplevd et eneste ett som har satset så bevisst og målrettet på kultur- og frivillighetsarbeid som SKBO

med Ammerudhjemmet og Vålerengen. Vår erfaring er at kultur- og frivillighetsarbeid er en mangelvare ved de fleste sykehjem.

RO ser at ikke alle kommuner og sykehjem er i stand til å "adoptere" modellen etter SKBO, men mye i Leve-prosjektet kan de fleste sykehjem benytte seg av.

Det er ikke alle som har en Anders Rogg eller Rolf Nicolaisen tilsatt, men det er viktig å slippe til sangerne, musikkantene og ildsjelene som vi tror finnes blant de ansatte i alle kommuner.

Hvis sykehjemmene ikke velger å tilsette egne kultur- og frivillighetsledere, bør de velge, evt. ansette, en eller flere personer som har hovedansvar for kultur- og frivillighetsarbeidet. Dette ser ut til å være et viktig suksesskriterie.

Bemanningen ved avdelingene på ABK og VBS ligger rundt gjennomsnittet av tilsvarende avdelinger i landet, noe som kan tyde på at det å satse på kultur ikke nødvendigvis er mer økonomisk ressurskrevende enn tradisjonell sykehjemsdrift. Det er bare en annen måte å organisere de eksisterende ressurser på, for å få endret det indre livet på avdelingene.

Det finnes sikkert også frivillige (for eksempel pensjonister) i alle kommuner som kan tenke seg å delta på kulturarrangementer på sykehjemmet, hvis de får tilbudet. Dette kan redusere "belastningen" på ansatte.

Håndboken "Den stille kulturrevolusjonen" er, slik RO ser det, en praktisk og anvendbar håndbok, som inneholder kulturaktiviteter som er gjennomførbare ved de fleste sykehjem. Kunsten er å ta tak i en eller flere aktiviteter, tilpasse den/dem og gjør den/dem til en rutine.

## **5 Vedlegg (fåes ved henvendelse til RO)**

- Sykefraværsoversikt fra 1998-2003 ved Vålerengen bo- og servicesenter
  
- Spørreskjema til bruk ved ansatte- og pårørendekonferansene
  
- Resultatet, presentert i grafer, fra ansatte- og pårørendekonferansene
  - a. Evaluering fra ansatte ved Ammerudhjemmet bo- og kultursenter
  - b. Evaluering fra pårørende ved Ammerudhjemmet bo- og kultursenter
  - c. Evaluering fra ansatte ved Vålerengen bo- og servicesenter
  - d. Evaluering fra pårørende ved Vålerengen bo- og servicesenter