

# **MASTEROPPGAVE**

## **Master i ergoterapi**

**Mai 2020**

**Den unike relasjonen mellom medlem og medarbeider**

- En kvalitativ studie basert på medlemmers beskrivelser av relasjonene til medarbeiderne ved  
et fontenehus

Sara Haugan Nakstad

Kandidatnummer: 200



**OsloMet – storbyuniversitetet**

**Fakultet for helsevitenskap**

**Institutt for ergoterapi og ortopediingeniørfag**

## FORORD

Denne masteroppgaven markerer slutten på et toårig studieløp som tidvis har føltes langt, håpløst og krevende. Samtidig har det vært en veldig lærerik og givende tid, hvor jeg har fått fordype meg i et tema jeg synes har vært veldig spennende. Nå som oppgaven er ferdig, ønsker jeg å takke de som har vært viktige for sluttresultatet.

Aller først vil jeg rette en stor takk til medlemmene ved fontenehusene som har deltatt i studien min. Takk for at dere har delt deres erfaringer og tanker så åpent og ærlig med meg. Uten dere hadde ikke denne oppgaven blitt til.

Jeg vil også gi en stor takk til min fantastiske veileder, Helen Bull, som har bidratt med mange verdifulle innspill og råd underveis i prosessen. Hennes veiledning har vært avgjørende for å løse opp i tilbakevendende skrivesperrer, og gitt meg motivasjon til å komme i mål.

Til sist vil jeg takke min flotte medstudent, Hanna, som har vært en trofast sparringspartner gjennom masterstudiet. Uten deg til å dele opp- og nedturer med hadde jeg ikke kommet meg gjennom.

Oslo, mai 2020

## SAMMENDRAG

**Bakgrunn og formål:** Et fontenehus er et arbeidsfellesskap som bygger på et ideal om likeverd. Medlemmer og medarbeidere har et felles ansvar for å drifte huset. Hensikten med denne studien er å innhente kunnskap om hvordan medlemmer ved fontenehus opplever og beskriver relasjonene til medarbeiderne. Målet er å utforske hvordan medlemmene beskriver dynamikken i relasjonene, og om disse relasjonene har betydning for medlemmenes Recoveryprosess. Studien er basert på følgende forskningsspørsmål: *Hvordan beskriver medlemmer ved Fontenehus relasjonene til de ansatte medarbeiderne?*

**Metode og utvalg:** Studien har et kvalitativt deskriptivt design, med individuelle semistrukturerte intervjuer som metode for datainnsamling. Det ble utført ti intervjuer med medlemmer fra to ulike fontenehus i Norge. To av intervjuene ble behandlet som pilotintervjuer for å teste intervjuguiden, og de åtte resterende er inkludert i analysen. Datamaterialet er analysert ved bruk av Malteruds Systematiske tekstkondensering. Teorier om makt og forhandling benyttes som perspektiv for å belyse funnene.

**Funn:** Tre hovedkategorier ble identifisert; Relasjoner, ivaretagelse av medlemmer og ansvarsfordeling. Funn fra studien viser at medlemmer har ulike forventninger og ønsker til grad av nærhet og profesjonell distanse i relasjonene til medarbeiderne. Enkelte av medlemmene forteller at de trenger og setter pris på veiledning fra medarbeiderne, mens noen ønsker å jobbe mer selvstendig. Noen informanter beskriver en likeverdighet i relasjonene, mens andre forteller at det finnes faktorer som blant annet lønn og tilgang på nøkler som skaper et skille mellom medlemmer og medarbeidere.

**Konklusjon:** Studiens hovedfunn og fortolkninger viser at medlemmene har ulike måter å beskrive og tolke relasjonene til medarbeiderne. Dynamikken i relasjonene blir synlig i informantenes beskrivelser av samarbeidet og samspillet mellom dem og medarbeiderne i hverdagen på fontenehuset. Informantenes uttalelser indikerer at det krever innsats og tilpasning

fra både medlemmer og medarbeidere for å skape et miljø som fremmer likeverd. Medarbeiderne er av betydning for medlemmenes Recoveryprosess, gjennom å tilby støtte og veiledning i situasjoner hvor medlemmene ønsker og har behov for det.

**Nøkkelord:** Fontenehus, Relasjoner, Makt, Recovery, Klientsentrert praksis.

## SUMMARY

**Background and purpose:** A Clubhouse is a working community based on an ideal of equality. Members and staff have a shared responsibility for running the house. The aim of this study is to obtain knowledge about how Clubhouse members experience and describe their relationships with the staff. The aim is to explore how members describe the dynamics of the relationships and whether these relationships are important to the members' recovery process. The study is based on the following research question: *How do Clubhouse members describe their relationships with the staff?*

**Method and sample:** The study has a qualitative descriptive design, with individual interviews as a method for data collection. Ten interviews were conducted with members of two different Clubhouses in Norway. Two of the interviews were used as a pilot to test the interview guide, the remaining eight are included in the analysis. The data has been analyzed using Malterud's Systematic text condensation. Theories of power and negotiation are used as a perspective to shed light on the findings.

**Findings:** Three main categories were identified; Relationships, taking care of members, and sharing responsibility. The expectations of and need for proximity or professional distance vary among both the members and staff. Some of the members need and appreciate the guidance of the staff, while some want to work more independently. Some informants describe the relationships as equal, while others say that there are factors such as wages and access to keys that create a distinction between members and staff.

**Conclusion:** The study's main findings and interpretations show that the members have different ways of describing and interpreting the relationships with the staff. The dynamics of the relationships become visible in the members' descriptions of the collaboration and the interaction between them and the staff in everyday life at the Club House. Staff play an important part of the members' Recovery process by providing support and guidance in different situations where members want and need their help.

**Keywords:** Clubhouse, Member-staff Relations, Power, Recovery, Client-centred practice.

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>Forord</b> .....	<b>i</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>ii</b>
<b>Summary</b> .....	<b>iv</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>v</b>
<b>1.0 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 <i>Min forforståelse</i> .....	2
1.2 <i>Problemstilling og forskningsspørsmål</i> .....	2
<b>2.0 BAKGRUNN OG KUNNSKAPSSTATUS</b> .....	<b>4</b>
2.1 <i>Fontenehusmodellen</i> .....	4
2.2 <i>Relasjonsbygging</i> .....	5
2.3 <i>Tidligere forskning</i> .....	6
2.4 <i>Teoretisk rammeverk</i> .....	8
2.4.1 <i>Makt</i> .....	8
2.4.2 <i>Klientsentrering – delt makt</i> .....	9
2.4.3 <i>Recovery</i> .....	10
2.4.4 <i>Empowerment</i> .....	11
<b>3.0 METODE</b> .....	<b>13</b>
3.1 <i>Design</i> .....	13
3.2 <i>Vitenskapsteoretisk tilnærming</i> .....	14
3.3 <i>Datainnsamling</i> .....	14
3.3.1 <i>Intervjuguide</i> .....	15
3.3.2 <i>Transkribering</i> .....	16
3.4 <i>Utvalg og rekruttering</i> .....	16
3.5 <i>Forskningsetikk</i> .....	17
3.5.1 <i>Helsinkideklarasjonen</i> .....	17
3.5.2 <i>Fysisk, sosial og psykologisk risiko</i> .....	18
<b>4.0 ANALYSE</b> .....	<b>19</b>
<b>5.0 RESULTATER</b> .....	<b>23</b>
5.1 <i>Relasjoner</i> .....	23
5.2 <i>Ivaretakelse av medlemmene</i> .....	24

5.2.1 Behov for oppfølging .....	24
5.2.2 Trygghet.....	26
5.3 Ansvarsfordeling.....	27
5.3.1 Medlemmenes opplevelse av medarbeidernes ansvar .....	27
5.3.2 Medlemmenes opplevelse av eget ansvar .....	29
<b>6.0 DISKUSJON .....</b>	<b>32</b>
6.1 Resultatdiskusjon.....	32
6.1.1 Forhandle om makt i relasjoner .....	32
6.1.2 Relasjoner og Recovery .....	37
6.2 Metodediskusjon.....	40
6.2.1 Styrker og svakheter.....	40
6.2.2 Reliabilitet.....	42
6.2.3 Validitet.....	42
<b>7.0 OPPSUMMERING/KONKLUSJON .....</b>	<b>44</b>
7.1 Implikasjoner for praksis.....	45
<b>8.0 LITTERATURLISTE.....</b>	<b>46</b>

## Vedlegg

- 1 – Krav til artikkelen fra Ergoterapeuten
- 2 – Internasjonale standarder for fontenehus TM
- 3 – Informasjonsskriv til medlemmer og samtykke til deltakelse i studien
- 4 - Intervjuguide

## 1.0 INNLEDNING

I ergoterapi vektlegges viktigheten av å oppleve å mestre hverdagen, ha gode rutiner og det å engasjere seg i meningsfulle aktiviteter (Jacobsen, Legarth, & Sønnichsen, 2013). Hvordan vi opplever å mestre egen hverdag kan påvirke vår psykiske helse. Så mye som halvparten av befolkningen i Norge vil oppleve psykiske plager eller lidelser i løpet av livet (Helsenorge, 2018). I en rapport fra 2018 fra Folkehelseinstituttet trekkes angst, depresjon og rusbrukslidelser frem som de vanligste lidelsene blant voksne (Reneflot et al., 2018). På individnivå kan utfordringer relatert til psykisk helse skape problemer på flere områder i hverdagslivet, blant annet kan det påvirke relasjoner til venner og familie, eller gjøre det vanskelig å fullføre studier eller komme ut i arbeid. Innen teori i ergoterapifaget anses arbeid som en sentral aktivitet i voksenlivet, og det å jobbe beskrives som noe som gir mening, mestring og en følelse av å bidra til samfunnet (Jacobsen et al., 2013). På samfunnsmessig nivå blir forekomsten av psykiske lidelser i befolkningen beskrevet som et stort folkehelseproblem, som blant annet resulterer i tapt arbeidskraft og kostnader knyttet til utbetaling av trygd (Nygård, 2018). Ifølge helsedirektoratet er flertallet av mennesker med psykiske helseproblemer ute i jobb, men det er fortsatt en del som står utenfor arbeidslivet og ønsker og endre på dette (Helsedirektoratet, 2018).

Fontenehus er et lavterskeltilbud som tilbyr psykososial arbeidsrettet rehabilitering til mennesker som har eller har hatt psykiske plager eller lidelser (Stimo et al., 2015). Tidligere forskning har vist at det er et tilbud som gir bedre livskvalitet, reduserer sykehusinnleggelse og setter fokus på økt sysselsetting (McKay, Nugent, Johnsen, Eaton, & Lidz, 2018). Tilbudet fungerer som et arbeidsfellesskap, og målet er at medlemmene skal kunne bruke sine egenskaper og ressurser for å bidra til driften av huset (Stimo et al., 2015). Dette viser til en Recovery-orientert tilnærming hvor målet er å styrke medlemmene og bidra til deres bedringsprosess gjennom og sette medlemmene i stand til å ta tak i eget liv og gjøre endringer (Doyle, Lanoil, & Dudek, 2013). På fontenehusene praktiseres det en flat struktur. Det går ut på at medlemmer og medarbeidere er likestilte kollegaer som har like mye å si i saker som angår huset (Stimo et al., 2015). Medarbeiderne skal ha generalistroller, hvilket vil si at tradisjonelle roller som behandler og pasient ikke anvendes. Dette skaper et unikt grunnlag for relasjonsbygging som det er interessant å se nærmere på.



Studiens hensikt er å utforske det beskrevne tilbudet med relasjoner som hovedtema. Ønsket er å få et innblikk i hvordan interaksjonen og samarbeidet mellom medlemmer og medarbeider oppleves fra medlemmenes perspektiv. Målet er at beskrivelsene fra medlemmene skal kunne fortelle noe om dynamikken i disse relasjonene.

## **1.1 Min forforståelse**

Min faglige bakgrunn er at jeg er utdannet ergoterapeut. Etter bachelorstudiet gikk jeg direkte videre til masterstudiet i ergoterapi. På grunn av dette har jeg ikke jobbet som ergoterapeut, og min kunnskap om fontenehus stammer hovedsakelig fra undervisning og praksisperioder i løpet av studietiden. Det andre året av bachelorutdanningen var jeg i praksis på et fontenehus. Jeg gikk inn i denne praksisperioden med lite kjennskap til tilbudet, men fikk etter hvert en god innsikt i metoden som benyttes og hvordan tilbudet drives i praksis. I denne praksisperioden ble jeg nysgjerrig på relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere, og reflekterte mye rundt tidligere erfaringer fra klinisk praksis opp mot dette tilbudet. Erfaringene fra fontenehuset har skapt interessen for måten relasjoner mellom medlemmer og medarbeidere skapes og formes når tradisjonelle roller inne helsesektoren ikke benyttes.

Dette er bakgrunnen for min forforståelse, som dikterer hvilke erfaringer, faglige perspektiver og hypoteser jeg har med meg inn i dette forskningsprosjektet (Malterud, 2017). Malterud (2017) skriver at det er vanskelig å unngå at forforståelsen påvirker måten vi innhenter, leser og tolker vårt datamateriale. Forforståelsen kan både gi næring til forskningsprosjektet, og skape begrensninger. Forforståelsen kan skape begrensninger dersom man blir for styrt av den og ikke er åpen for oppdagelse av ny kunnskap (Malterud, 2017). Jeg har derfor forsøkt å gå inn i tematikken med en nysgjerrighet og et åpent sinn.

## **1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål**

På bakgrunn av beskrevet tematikk har det blitt utformet følgende problemstilling:

*Hvordan beskriver medlemmer ved fontenehus dynamikken i relasjonene til de ansatte medarbeiderne?*

**Forsknings spørsmål:**

I tillegg til denne overordnede problemstillingen har det blitt formulert følgende forsknings spørsmål som vil bli forsøkt besvart i oppgaven:

- På hvilke områder er medlemmer og medarbeidere likestilte?
- Finnes det noen situasjoner hvor informantene beskriver et skille mellom medlemmer og medarbeidere?
- Opplevs relasjonene mellom medlemmer og ansatte av betydning for medlemmenes Recoveryprosess?

## **2.0 BAKGRUNN OG KUNNSKAPSSTATUS**

I dette kapitlet vil det redegjøres for bakgrunn og kunnskapsstatus. Først vil Fontenehusmodellen beskrives og knyttes til ergoterapifaglig tenkning. Videre vil temaet om relasjoner utdypes, og deretter presenteres relevant forskningslitteratur og aktuelle teorier.

### **2.1 Fontenehusmodellen**

Fontenehusets opprinnelse dateres tilbake til slutten av 1940-årene i New York (McKay et al., 2018). Bakgrunnen for dannelsen av tilbudet var en gruppe mennesker som var utskrevet fra et psykiatrisk sykehus, som savnet et tilbud i etterkant av innleggelse. Disse menneskene formet selvhjelpsgruppen «We Are Not Alone» (WANA), med formål om å støtte hverandre og forhindre reinnleggelse. I 1947 ble WANA reorganiserte, og det resulterte i oppstarten av fontenehusets virksomhet i 1948 (McKay et al., 2018). Fra fontenehusets oppstart har det vært et tilbud som har vist en moderne og unik tilnærming til rehabilitering innen psykisk helse (Doyle et al., 2013). Et fontenehus defineres ikke som en behandlingsinstitusjon, men fungerer som et arbeidssted hvor medlemmene engasjerer seg i det som omtales som den arbeidsorienterte dagen. På fontenehusene er målet å skape et fellesskap og et miljø som fremmer bedring hos den enkelte. Fontenehusets drift styres av et sett med internasjonale standarder utviklet av Clubhouse International. Clubhouse International er den overordnede organisasjonen som hjelper til med oppstart og utvikling av fontenehus over hele verden (International, 2018). Standardene viser hvilke rettigheter medlemmene har, og hvilke etiske føringer de ansatte medarbeiderne må forholde seg til (Se vedlegg 2).

Fontenehuset er åpent fra mandag til fredag og følger de samme arbeidstidene som i det ordinære arbeidslivet. Arbeidet på fontenehusene deles inn i enheter, som for eksempel kjøkken og kontor (Stimo et al., 2015). Kjøkkenenheten har blant annet ansvar for å lage lunsj til alle på huset, og kontorenheten administrerer blant annet resepsjonen, henter post, oppdaterer sosiale medier og registrerer oppmøte. Medlemmene velger selv hvilken enhet de vil tilhøre og kan også bytte enhet dersom de ønsker det. Et viktig redskap på Fontehusene er tavler, som hver enhet har i sine lokaler (Stimo et al., 2015). På disse tavlene står alle arbeidsoppgaver som skal utføres i løpet av dagen. På starten av dagen og etter lunsj er det «tavlemøte» hvor arbeidsoppgavene fordeles mellom medlemmer og medarbeidere.

Fontenehusets tilbud har vist seg å være en aktuell og viktig arena for ergoterapeuter, hvilket kan begrunnes med et sterkt samsvar mellom metoden som benyttes i tilbudet og tenkning i ergoterapifaget (Stimo et al., 2015). Grunntanken i ergoterapi er at deltakelse i meningsfulle aktiviteter er helsefremmende (Brandt, 2013). Det harmonerer med fontenehusets bruk av arbeidsrettet aktivitet som et verktøy for rehabilitering. Målet er at deltakelse i arbeidsfellesskapet på fontenehuset skal bidra til at medlemmene når sine mål knyttet til blant annet utdanning og jobb, men også knyttet til sosiale relasjoner og økonomiske forhold (Doyle et al., 2013). Ergoterapeuter jobber for at mennesker skal kunne delta aktivt i sitt hverdagsliv og i samfunnet, dette gjennom å identifisere individets ressurser og benytte disse for å skape mestring og bedring. Denne måten å jobbe på er i tråd med måten medarbeiderne forsøker å spille på medlemmenes styrker for å bygge opp den enkeltes selvtillit (Doyle et al., 2013). Fontenehusene har en struktur som bygger på demokratiske prosesser hvor medlemmer kan være med og påvirke hvordan huset driftes (Stimo et al., 2015). Denne måten å involvere medlemmene på fontenehuset har mye til felles med klientsentrering, som er en viktig tilnærming innen ergoterapi. Klientsentrering innebærer å sikre at klientens ønsker og behov er styrende for valg av behandling (Mathiasson & Morville, 2013).

## **2.2 Relasjonsbygging**

De daglige arbeidsoppgavene på fontenehuset er lagt opp til samarbeid mellom to eller flere medlemmer og medarbeidere, som er en måte å legge til rette for relasjonsbygging (Stimo et al., 2015). Gjennom å jobbe sammen kan medlemmene og medarbeiderne bli kjent, gi støtte til hverandre, utvikle tillitsfulle relasjoner og dele erfaringer. For medarbeiderne er det viktig å etablere et godt forhold til medlemmene for å klare å oppmuntre til aktivitet og gi medlemmene støtte og veiledning (Stimo et al., 2015). For medlemmene er fontenehuset en arena hvor de kan oppleve sosial inklusjon, utvide nettverket sitt og utvikle nye vennskap (Doyle et al., 2013).

Det å skape gode relasjoner til brukere er en viktig del av arbeidet som ergoterapeut, og er avgjørende for å oppnå vellykkede intervensjoner. Tidligere forskning fra rehabiliteringsfeltet har vist at brukere vektlegger viktigheten av å ha en god relasjon til terapeuten, og forventer at vedkommende skal relatere til dem på et personlig plan (Palmadottir, 2006). Samarbeidet mellom ergoterapeut og bruker skal oppleves som likeverdige. Det vil likevel kunne eksistere en skjevhet i maktforholdet i denne relasjonen, som terapeuten burde være oppmerksom på (Mathiasson & Morville, 2013).

## 2.3 Tidligere forskning

Relasjoner mellom medlemmer og medarbeidere omtales i flere internasjonale studier hvor blant annet følelsen av fellesskap og tilhørighet på huset, og betydningen av sosialt nettverk for medlemmenes Recoveryprosess undersøkes (Herman, Onaga, Pernice-Duca, Oh, & Ferguson, 2005; Pernice-Duca & Onaga, 2009; K. Tanaka, Davidson, & Craig, 2018). I alle disse studiene understrekes det at et likeverdige forhold mellom medlemmer og medarbeidere er fundamentet for rehabiliteringstilnærmingen som benyttes ved fontenehusene. Medlemmer og medarbeidere er kollegaer, som jobber side om side. Dette samarbeidet skaper en mulighet for medarbeiderne til å teste ut medlemmenes personlige, sosiale og praktiske ferdigheter (Kinn, Langeland, Tanaka, & Davidson, 2018). Medlemmer og medarbeidere har et delt ansvar for driften av fontenehuset, og fra medlemmenes perspektiv beskrives det som viktig for fellesskapsfølelsen (Herman et al., 2005).

Samtidig som forskning viser at relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere er en viktig del av fontenehusenes ideologi, viser også flere studier til funn som peker på at det finnes faktorer som utfordrer disse relasjonene, og følelsen av likeverdighet. Det at medarbeiderne mottar lønn for sin innsats blir blant annet trukket frem i noen studier, og beskrives som noe som skaper uklare grenser mellom de ulike rollene på huset (Stimo et al., 2015; Kimiko Tanaka, Craig, & Davidson, 2015). Stimo et al. (2015) beskriver at medarbeidere som har bakgrunn fra andre arbeidssteder med en mer klar hierarkisk struktur og tydelig rollefordeling, kan oppleve at deres rolle blir totalt endret og at de må jobbe for å omstille seg. Det kommer også frem i en annen studie, hvor det oppgis at medarbeidere med bakgrunn fra klinisk praksis har hatt vansker med å tilpasse seg den flate strukturen ved fontenehuset (Kinn et al., 2018). I en svensk studie av Norman (2006) trekkes det frem at likeverdigheten i relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere kan være vanskelig å opprettholde. Dette begrunnes med forskjeller i medlemmenes opplevelse av det å få ansvar og rettigheter. Noen opplever det utelukkende positivt, mens andre opplever at det skaper forpliktelser og forventninger til dem på en negativ måte. Det nevnes også at noe som styrker likeverdigheten er at medlemmene kan fungere som rollemodeller for andre medlemmer, og at det bidrar til å fjerne tidligere forventninger medlemmene har hatt til gapet mellom pasient og profesjonelt personale (Norman, 2006). I Kinn et al. (2018) sin studie forteller medarbeiderne at det er en «slags» flat struktur mellom medlemmer og ansatte. Det at medlemmene bidrar med ideer og løsninger skaper en opplevelse av at alle er likestilte.

Det å finne sin rolle på fontenehuset som medarbeider, blir beskrevet som vanskelig. Det er en utfordrende balansegang for medarbeiderne å følge opp ansvaret for å motivere medlemmene og sørge for effektiviteten på huset, samtidig som medlemmenes autonomi blir ivaretatt (Chen & Oh, 2019). Å skape gode relasjoner til medlemmene blir trukket frem som en viktig faktor for å lykkes i å engasjere dem til å prøve nye arbeidsoppgaver. Chen & Oh (2019) viser til funn som tilsier at medlemmenes evne til å finne en indre motivasjon og selv ta initiativ på huset er avgjørende for at de gjør fremskritt i Recovery-prosessen.

Den rollen medarbeiderne har ovenfor medlemmene beskrives i noen studier som en slags rådgiver, tilrettelegger eller motivator (Kinn et al., 2018; Norman, 2006). Medarbeiderne er til stede på fontenehuset for å tilby medlemmene omsorg og støtte (Herman et al., 2005). I en studie av Kinn et al. (2018) forteller medlemmene at de ikke skal fungere som terapeuter ovenfor medlemmene og at de bevisst forsøker å ikke innta denne rollen. I denne studien omtales relasjonene mellom medlem og ansatt som dypere enn en tradisjonell terapeutisk relasjon mellom pasient og behandler. Herman et al. (2005) viser til funn hvor medlemmene beskriver at å delta på et fontenehus oppleves som å bli del av et slags intimt familie-lignende fellesskap.

I en studie av Prince et al. (2017) sammenligner deltakerne sine erfaringer fra et fontenehus med erfaringer fra andre tilbud innen psykiatrien. I denne studien sier informantene at det ikke eksisterer skiller mellom medlemmer og medarbeidere. En av informantene sier at på fontenehuset er det ikke mulig å se hvem som er medlemmer og hvem som er medarbeidere (Prince et al., 2017). Det kommer også frem i denne studien at tryggheten informantene har opplevd i relasjonene til medarbeiderne har ført til økt tillit til helsepersonell utenfor fontenehuset (Prince et al., 2017).

Stimo et al. (2015) beskriver et behov for forskning som viser hvordan praksisen ved fontenehusene kan arte seg. Selv om fontenehus har vokst frem til å bli et populært tilbud, finnes det begrenset med forskning på tilbudet, særlig i norsk kontekst. Tidligere forskning og teorier om makt, Recovery, Empowerment og Klientsentring viser at relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere er et spenningsfelt som er interessant og ikke ferdig utforsket. I denne studien vil disse relasjonene belyses fra medlemmenes perspektiv, med en

ergoterapifaglig tilnærming for å utforske maktbalansen. Dette kan bidra til å erverve ny innsikt i disse unike relasjonene.

## **2.4 Teoretisk rammeverk**

Det finnes flere måter å bruke teori i forskningsprosjekter. En måte er å bruke en deduktiv tilnærming hvor utvalgt teori benyttes som et perspektiv som veileder utforming av problemstilling og intervju spørsmål, hvordan dataene samles inn og hvordan de analyseres (Creswell & Creswell, 2018). En annen tilnærming går ut på å bruke en induktiv metode hvor empirien er styrende for hvilke teorier som er aktuelle å bruke (Knutsen, 2015). Til denne studien hadde jeg noen tanker på forhånd om noen teorier som kunne være interessante å benytte for å belyse temaet, men lot dem ligge som et bakteppe for studien. Teoriene som presenteres i denne delen ble til sist valgt fordi de viste seg å harmonere med datamaterialet.

### *2.4.1 Makt*

Makt er et flertydig begrep som blant kan knyttes til vold, overvåkning, teknologi eller media. Man kan også snakke om makt som noe som oppstår i relasjoner eller i spesifikke situasjoner (Börjesson & Rehn, 2009). Utøvelse av makt foregår i alle mellommenneskelige forhold (Eide & Eide, 2007; Engelstad, 2005). I samhandlinger med andre inngår man i en utveksling av erfaringer og ytringer, og en forhandling som innebærer å etablere en maktbalanse. For å klare å skape en maktbalanse er det viktig at de ulike partene både kan gi og ta (Engelstad, 2005). Engelstad (2005) forklarer at det å være selvstendig og ikke ha behov for hjelp fra andre setter oss i en sterk posisjon, mens det å være avhengig av andre plasserer oss i en svak posisjon.

Pierre Bourdieu var en fransk sosiolog som utviklet teorier om makt. Han var særlig interessert i samfunnsmessig makt, og var opptatt av hvordan maktforhold virket i det skjulte (Bourdieu & Prieur, 1996). Bourdieu utviklet begrepet «habitus», som beskriver menneskets selvsagte og ubevisste væren i verden. Habitus kan forstås som menneskets tillærte tanke- og atferdsmønstre som har oppstått gjennom læring og erfaringer i løpet av livet. Det dreier seg at kroppen har tatt til seg de iboende strukturene i verden og at det styrer individets handlinger (Bourdieu & Prieur, 1996).

#### *2.4.2 Klientsentrering – delt makt*

Falardeau og Durand (2002) har skrevet en artikkel som viser at det er flere måter å fordele makten mellom partene i en klientsentrert tilnærming. Denne artikkelen vil benyttes som et perspektiv for å utforske maktfordelingen mellom medlemmene og medarbeiderne. I artikkelen presenteres en forhandlingssentrert tilnærming hvor makten i relasjonen mellom terapeut og klient forhandles frem og tilbake. Denne tilnærmingen bygger på tre konsepter; respekt, makt og forhandling.

##### Respekt

Det å vise respekt for et individ innebærer å ivareta deres autonomi og selvbestemmelse, samt å ta hensyn til deres kultur og verdier. Terapeuten viser respekt for klienten ved å vektlegge klientens ønsker og meninger, og slik behandle vedkommende med verdighet. Det finnes likevel grenser for konseptet om respekt, som går på at et hvert menneske har rett til å velge hvordan de vil leve sitt liv med forutsetning om at de er i stand til det. Omstendigheter som påvirker klientens behov, evner og begrensninger må tas i betraktning av terapeuten, og tilsier at i noen situasjoner vil det være for klientens beste at terapeuten styrer valg av intervensjoner (Falardeau & Durand, 2002).

##### Makt

En klassisk definisjon av makt går ut på å overtale noen til å gjøre noe de ellers ikke ville gjort. Denne måten å utøve makt oppleves som negativ dersom den går på bekostning av individets frihetsfølelse. Falardeau & Durand (2002) skriver at det å ønske å kontrollere sine omgivelser er noe som er naturlig for alle mennesker. Alle relasjoner innebærer interaksjon som er preget av maktutøvelse, og det er derfor umulig å unngå utøvelse av makt i klient-terapeut relasjoner. Det som avgjør om denne makten blir positiv eller negativ, er intensjonen med maktutøvelsen. I ergoterapifaglig litteratur løftes det å dele makten mellom klient og terapeut frem som en foretrukken tilnærming. Makten i relasjonen fordeles ved at partene utviser respekt for den andres kompetanse, og tillater seg både å påvirke og å bli påvirket.

##### Forhandling

Det å forhandle om makten i relasjonen mellom klient og terapeut innebærer å inngå et samarbeid, hvor partene setter mål og finner løsninger som begge aksepterer. I en tilnærming hvor makten fordeles frem og tilbake mellom partene vil det å lytte være like viktig som å dele



egne synspunkter (Falardeau & Durand, 2002). Forhandlingen beskrives som en prosess som er utfordrende, og som krever en vilje til å forsøke å forstå den andre og å gå i dybden. Metakommunikasjon er en forutsetning for å lykkes med en forhandlingscentrert tilnærming. Det går ut på at ergoterapeut og klient avklarer forventinger til interaksjonene og til hverandres rolle i relasjonen (Falardeau & Durand, 2002).

### *2.4.3 Recovery*

Recovery, som på norsk oversettes til bedringsprosesser, har vokst frem til å bli et sentralt begrep eller konsept innen psykiatrien (Eplov & Eplov, 2009). Recovery kan omtales på mange måter, og det blir blant annet beskrevet som en tilnærming, et perspektiv, en modell, en filosofi, en bevegelse og en visjon (Borg, Karlsson, & Stenhammer, 2013). I denne oppgaven vil det betegnes som et teoretisk perspektiv, og benyttes for å se om medlemmenes beskrivelser forteller noe om medlem-medarbeider relasjonenes betydning for deres bedringsprosess.

Det som skiller Recovery fra begrepet rehabilitering er at ved rehabilitering blir prosessen sett fra helsepersonells ståsted, mens i Recovery ser man prosessen fra individets ståsted (Eplov & Eplov, 2009). Recovery kan defineres både som en personlig og en sosial prosess. Det krever stor innsats av den enkelte å gjennomgå en bedringsprosess hvor vedkommende forsøker å finne nye muligheter til å utvikle seg og nå sine mål. Det er en aktiv prosess som foregår gradvis, hvor den enkelte prøver og feiler i sin kamp om å oppnå bedring (Borg et al., 2013). Prosessen styres av hva det vil si for den enkelte å leve et liv som, på tross av psykisk sykdom, er meningsfullt og deltakende. Recovery handler om alt det den enkelte gjør for å bedre sin livssituasjon, som blant annet kan innebære å lære seg å håndtere problemer eller å oppsøke mennesker eller tilbud som kan være til hjelp. Det at den enkelte forsøker å vinne tilbake det den har tapt står sentralt, og er viktigere enn å få hjelp fra fagfolk. Det kan dreie seg om å gjenvinne rettigheter, plikter og ansvar som personen tidligere har hatt. Innen Recovery-tenkning trekkes det frem at en viktig del av individets bedringsprosess er å få engasjere seg i aktiviteter som den enkelte finner interesse og glede i (Donskoy, Stevens, & Bryant, 2014). At aktiviteter oppleves som meningsfulle for den enkelte er også viktig for Recovery. Det å utføre meningsfulle aktiviteter kan gi en følelse av mestring, som igjen kan lede til et ønske om videre utvikling innen den konkrete aktiviteten (Ness et al., 2013).

For at mennesker med psykiske lidelser skal kunne oppleve Recovery anses følgende faktorer som viktige (Borg et al., 2013; Eplov & Eplov, 2009);

- Håp
- Tro på egne muligheter
- Avstigmatisering
- Empowerment
- Å akseptere seg selv,
- Innsikt og viten
- Følelse av autonomi og selvkontroll
- Å lære å håndtere symptomer og plager
- Samarbeid med profesjonelle
- Deltagelse i selvhjelpsgrupper og brukerorienterte tiltak

Recovery som en sosial prosess dreier seg om å se på samspillet mellom personen og omgivelsene (Borg et al., 2013). Selv om Recovery er en reise hvor den det gjelder står i sentrum, er også det å ha sosiale omgivelser som tilbyr støtte og omsorg viktig for prosessen. Miljøer og relasjoner som inngår i menneskets sosiale omgivelser kan både gi næring og hindre Recoveryprosessen. Denne måten å forstå Recovery trekker frem aktiviteter og sosiale omgivelser i den enkeltes hverdagsliv som viktig for bedringsprosessen. Ut fra denne definisjonen, hvor Recovery plasseres inn i et kontekstuellet perspektiv, anses blant annet arbeid og skole, fritidsaktiviteter, lokalmiljøet og venner og familie som viktig for den enkeltes vei til Recovery (Borg et al., 2013). På de hverdagslige arenaene kan mennesker få mulighet til å ta kontroll over eget liv og finne mening, i sosialt samspill med andre. Muligheten til å ta kontroll over eget liv forutsetter at den enkelte er en del av sosiale miljøer som tillater dette (Borg et al., 2013).

#### *2.4.4 Empowerment*

Empowerment er et begrep som handler om makt og maktesløshet, undertrykkelse og frigjørelse. Teori om Empowerment vil benyttes til å utforske om samhandlingen mellom medlemmer og medarbeidere bidrar til Empowerment. Det finnes ingen direkte norsk oversettelse av begrepet, men ordet «myndiggjøring» kan benyttes (Steinkjer, 2019). Innen

helsefremmende arbeid ses Empowerment som en prosess hvor mennesker settes i stand til å ta tak i egen helsetilstand for å oppleve en følelse av kontroll over eget liv (Pedersen, 2013). I denne prosessen er målet at den enkelte skal identifisere og benytte sine ressurser til å håndtere utfordringer i hverdagen. Å føle seg «empowered» er et positivt begrep som dreier seg om en opplevelse av motivasjon, selvtillit, mening og glede (Christiansen & Townsend, 2010). Begrepet disempowerment beskrives som det motsatte av empowerment, at mennesker blir umyndiggjort gjennom å bli fratatt makt, autoritet eller innflytelse (Christiansen & Townsend, 2010).

### **3.0 METODE**

I dette kapittelet presenteres valg av metode, design, vitenskapsteoretisk tilnærming, redegjørelse for rekruttering av informanter, datainnsamlingsmetode og forskningsetiske betraktninger. Videre vil valg av analyse og analyseprosessen beskrives.

Valg av metode i et forskningsprosjekt avhenger av hva forskeren ønsker å undersøke og hvordan problemstillingen formuleres (Malterud, 2017). I dette prosjektet er hensikten å få fatt i informantenes egne beskrivelser, tanker og opplevelser av relasjonene til medarbeiderne. En kvalitativ tilnærming til problemstillingen er derfor velegnet, da det dreier seg om å oppnå forståelse av et fenomen ut fra deltakernes perspektiv (Tjora, 2017). I kvalitativ forskning har forskeren en nærhet til feltet det forskes på og kommer tett på informantene som bidrar til studien (Krumsvik, 2014). For å kunne si noe om hvordan medlemmer ved fontenehus beskriver relasjonene til de ansatte medlemmene, er det avgjørende å komme i kontakt med medlemmer og innhente informasjon direkte fra dem. I kvantitative studier forsøker forskeren å måle noe, og kan presentere sine funn gjennom tall og statistikk. Det er ikke mulig i en studie hvor man ønsker å innhente subjektive erfaringer. Derfor er kvalitativ metode mer egnet enn kvantitativ, da målet med kvalitativ forskning i større grad er å styrke forståelsen av det aktuelle fenomenet, fremfor å finne en forklaring (Malterud, 2017; Tjora, 2017).

#### **3.1 Design**

Til denne studien har det blitt valgt et kvalitativt deskriptivt design. Redegjørelsen for dette designet tar utgangspunkt i Nayar og Stanley (2014). Designet innebærer en utforskende tilnærming, hvilket harmonerer med hensikten om å utforske dynamikken i relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere. Et deskriptivt design er en tilnærming som ikke styres av en spesifikk filosofi eller teori, men som likevel ikke er uavhengig av teori. Fortolkning er en del av dette designet, og det forklares som at når forskeren beskriver sitt datamateriale tillegger vedkommende dataene en tolkning ut fra sin forståelse av dem. Det er et design hvor informasjon hovedsakelig innhentes gjennom semistrukturerte intervjuer med åpne spørsmål som gir rom for brede beskrivelser, og analyser med fokus på å finne tema og mønstre i materialet er i harmoni med dette designet (Nayar & Stanley, 2014). Målet med studien er ikke utvikling av ny teori, men å gi en rik beskrivelse av fenomenet.

### **3.2 Vitenskapsteoretisk tilnærming**

Denne studien er inspirert av de to filosofiske tradisjonene fenomenologi og hermeneutikk. Kvalitative metoder kombinerer teorier om hermeneutikk og fenomenologi, gjennom å vektlegge fortolkning og individets erfaringer av fenomenene det forskes på (Malterud, 2017). Gjennom fenomenologien ser man på verden slik den forstås og erfares av subjektet. Mennesker har ulike måter å oppfatte virkeligheten på, og et fenomen kan fremtre på ulike måter for ulike mennesker (Wifstad, 2018). Hermeneutikk omtales som fortolkningslære, og dreier seg om å tolke menneskelige erfaringer for å oppnå forståelse (Thornquist, 2018). I dette prosjektet er målet å utforske det særegne ved relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere, og gjennom medlemmenes beskrivelser, teori og fortolkninger oppnå en forståelse for dynamikken i relasjonene.

### **3.3 Datainnsamling**

I kvalitativ forskning kan intervju, observasjon eller dokumentanalyse benyttes som metoder for datainnsamling (Krumsvik, 2014). Intervju ble valgt som metode i denne studien, da det er en velegnet metode for å få et innblikk i menneskers tanker, opplevelser og følelser (Dalen, 2011). Et begrep som er sentralt innen fenomenologien er «livsverden» (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2015; Wifstad, 2018). Knyttet til beskrevet mål for studien anses livsverdensintervju å være en egnet intervjuform. Livsverden beskrives som den meningsfylte hverdagen man gjerne tar for gitt. Livsverdensintervju gir tilgang til intervjupersonenes livsverden, som beskrives som en erfaringsverden som inneholder enkeltmenneskets tidligere erfaringer, nedfellede følelser, handlinger og forestillinger.

Intervjuer kan utføres både individuelt og i gruppe. Til denne studien falt valget på individuelle semistrukturerte intervjuer over fokusgruppeintervju. Individuelle intervjuer ble valgt med håp om at det ville skape en setting som føltes trygg, og slik føre til at informantene ble komfortable nok til å gi ærlige og utfyllende beskrivelser. I et intervju oppstår ny kunnskap som resultat av samspillet mellom intervjueren og den som intervjues (Kvale et al., 2015). For å skape et samspill som ville føre til utfyllende informasjon, var det å skape en god relasjon til informantene i fokus ved blant annet å lytte aktivt og vise interesse for deres fortellinger. Det ble også forsøkt å stille tydelige og åpne spørsmål, og gi informantene tid til å utdype. Ved tilfeller der hovedspørsmålene ga korte svar ble det stilt oppfølgingsspørsmål. Tjora (2017)

skriver at det kan være et smart grep å holde intervjuene i lokaler hvor informantene føler seg trygge. I denne studien ble intervjuene derfor holdt i lokalene til de aktuelle fontenehusene, etter informantenes ønske. Intervjuene hadde en varighet på 40-60 minutter, og de ble tatt opp ved bruk av en båndopptaker. I etterkant ble intervjuene transkribert inn i et kryptert Word-dokument.

### *3.3.1 Intervjuguide*

En intervjuguide kan fungere som et hjelpemiddel som forsikrer at man får dekt de viktigste temaene man ønsker å belyse i studien (Dalen, 2011). Tjora (2017) skriver at det å bruke en intervjuguide kan være nødvendig for å klare å skape en struktur i intervjuet. I intervjuene ble det benyttet en semistrukturert intervjuguide, med noen hovedtema med tilhørende spørsmål som skulle veilede samtalen. I utformingen av intervjuguiden ble det benyttet en strategi som omtales som «traktprinsippet». Denne strategien går ut på å starte med noen innledende spørsmål før man går over til dypere spørsmål som omhandler hovedtemaet (Dalen, 2011). Et eksempel på et slikt introduksjonsspørsmål fra intervjuguiden er: «Kan du fortelle om en vanlig dag på fontenehuset?». Denne strategien ble benyttet for å gjøre informantene komfortable i intervjusettingen før litt mer utfordrende spørsmål ble stilt (Dalen, 2011). Underveis i intervjuene var det også rom for å følge opp andre temaer som dukket opp i informantenes beskrivelser. Eksempler på temaer som ble inkludert i intervjuguiden: Arbeidsoppgaver, samarbeid, støtte og inkludering. Disse temaene ble valgt for å få informantene til å fortelle om hverdagen på fontenehuset, og snakke om relasjonene til medarbeiderne fra ulike vinkler. Etter to utførte intervjuer ble spørsmål som ikke ga relevant informasjon kuttet ut, og noen nye spørsmål ble lagt til. For å se komplett intervjuguide, se vedlegg 4.

#### Eksempler på spørsmål fra intervjuguiden:

- Kan du si litt om hvordan du forholder deg til medarbeiderne i hverdagen på huset?
- Hvordan opplever du å samarbeide med medarbeidere?
- Hva tenker du om din egen rolle på huset?

### 3.3.2 Transkribering

Transkribering er en prosess som går ut på å gjøre lydopptakene tilgjengelig for analyse ved å omdanne tale til tekst (Malterud, 2017). I transkripsjonene skal informantens uttalelser skrives ned på en måte som best mulig gjengir det informantene ønsker å formidle (Malterud, 2017). Malterud (2017) skriver at transkripsjonene skal være tro mot det informantene har sagt, men at forskeren samtidig har et ansvar for hvordan informantene fremstilles. Det vil derfor være riktig å redigere teksten litt slik at informantens uttalelser fremstilles på en verdig måte. I transkripsjonene til dette prosjektet ble alt skrevet ned ordrett, inkludert fyllord som «eh» og «mm», for å sikre at ikke viktig informasjon gikk tapt. Fyllord og gjentakelser er blitt fjernet fra sitatene som presenteres i oppgaven for å fremstille informantens sitater på en god måte. Det er også blitt gjort små grammatiske endringer der det har vært nødvendig for at sitatene skal kunne gi mening for leseren.

### 3.4 Utvalg og rekruttering

To menn og åtte kvinner har bidratt til denne studien. Disse informantene er fontenehusmedlemmer, som er blitt rekruttert fra to ulike fontenehus i Norge. I motsetning til kvantitative studier hvor utvalget er tilfeldig og representativt, vil kvalitative studier derimot ha et strategisk utvalg (Malterud, 2015). Det vil si at det ikke er viktig å ha et størst mulig utvalg, men å inkludere informanter som kan gi interessant informasjon som er relevant for problemstillingen (Malterud, 2015). I studier med fenomenologiske livsverdensintervju anbefales det å inkludere tre-ti deltakere (Creswell & Creswell, 2018). I denne studien ble det utført til sammen ti intervjuer, hvorav to av disse ble utført som pilotintervjuer for å teste intervjuguiden, de resterende åtte intervjuene er inkludert i analysen.

Rekrutteringen foregikk gjennom et informasjonsmøte på det ene fontenehuset, hvor medlemmene fikk informasjon om formålet med studien og hva det ville innebære for dem å delta. De som ønsket å delta ble oppfordret til å melde sin interesse direkte til meg eller til medarbeiderne ved huset. Rekruttering av medlemmene ved det andre fontenehuset foregikk gjennom mailutveksling med daglig leder på huset. Vedkommende fikk tilsendt mail med beskrivelse av prosjektet og vedlagt informasjonsskriv, med spørsmål om han/hun kunne undersøke om noen medlemmer kunne tenke seg å delta i studien. Lederen ved huset

videresendte kontaktinformasjon til de som ville delta, disse ble kontaktet og det ble avtalt tid og sted for intervjuene.

### **3.5 Forskningsetikk**

Det finnes noen juridiske krav som man er pliktet å følge for å kunne sikre at man driver med forsvarlig forskning (Krumsvik, 2014). Til dette prosjektet ble det på grunnlag av type persondata som skulle behandles vurdert at søknad til Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) ikke var nødvendig. Det ble sendt en søknad til Norsk senter for forskningsdata (NSD) med beskrivelse av prosjektet. Denne søknaden inneholdt prosjektbeskrivelse, informasjonsskriv og samtykkeskjema. Prosjektet ble godkjent uten behov for justeringer. Det ble også sendt inn et meldeskjema til OsloMet – Storbyuniversitetet angående lagring og behandling av datamaterialet fra prosjektet. Det ble godkjent å lagre transkripsjonene fra intervjuene på privat PC i en kryptert Word-fil med et personlig passord.

#### *3.5.1 Helsinkideklarasjonen*

Et eksempel på etiske retningslinjer som forskere verden over pliktes å følge, er Helsinkideklarasjonen, som ble utformet i 1964 av Verdens legeforening (Malterud, 2017). Sentralt i denne deklarasjonen er blant annet informert samtykke (Førde, 2014). I denne studien er det innhentet informert, frivillig samtykke fra samtlige informanter. Informantene fikk først informasjon om studiens hensikt og hva det ville innebære for dem å delta. Deretter fikk de lese gjennom et informasjonsskriv om studien, og fikk mulighet til å stille spørsmål. Til slutt skrev de under på at de samtykket til deltakelse i prosjektet og at intervjuene ble tatt opp med lydopptaker. Utover slike formelle juridiske krav for etisk forskning, er det også viktig at man som forsker ivaretar informantene både i intervjusituasjon og i behandlingen av datamaterialet (Tjora, 2017). I intervjuene fikk informantene tid til å svare utfyllende og komme med eksempler. De fikk også mulighet til å stille spørsmål og dele sine tanker før og etter intervjuene. Informantenes anonymitet er blitt ivaretatt i fremstillingen av materialet gjennom å anonymisere alle personlige opplysninger, omskrive dialektutsagn og fjerne uttalelser som kunne avsløre deres identitet (Malterud, 2017). I presentasjon av funnene vil alle informanter refereres til som «hun» der det vil lette språket å referere til hvem som har uttalt seg. Sitater i fremstillingen av resultatene som presenteres med «...» før eller etter sitatet viser til at teksten er tatt ut av et lengre sitat, eller at noen ord ikke er inkludert.



### 3.5.2 Fysisk, sosial og psykologisk risiko

I kvalitative forskningsstudier innhenter forskeren menneskers tanker og erfaringer. Informanter kan for eksempel dele personlig informasjon eller informasjon som kan sette dem i et dårlig lys. Det er derfor viktig som forsker å være varsom, og reflektere rundt risikofaktorer tilknyttet informantenes deltakelse i et forskningsprosjekt (Malterud, 2017). Denne studien kan anses risikofri for informantene når det gjelder fysisk risiko, men det har vært nødvendig å reflektere rundt sosial og psykologisk risiko, som blant annet dreier seg om å ivareta informantenes integritet. Den tilliten som etableres mellom forsker og informant er viktig for datainnsamlingen, og den skal ikke misbrukes (Malterud, 2017). Det kan for eksempel oppleves som et tillitsbrudd dersom informantene ikke kjenner seg igjen i forskerens fortolkninger eller at de opplever at deres utsagn blir feil fremstilt. Samtidig er det viktig som forsker å ivareta forskningens formål og belyse datamaterialet ut fra tidligere forskning og teoretiske perspektiver. Det er også viktig å være bevisst hvilke tanker og reaksjoner spørsmålene man stiller kan sette i gang hos informantene (Malterud, 2017). I rollen som forsker kan man fremvise en empati og evne til å lytte til informantene som kan resultere i at de deler personlig informasjon. I denne studien ble det underveis i intervjuene forsøkt å styre unna tema som for eksempel gikk på informantenes familie- eller sykdomshistorie. Informasjon som dukket opp om disse temaene ble utelatt fra datamaterialet da det ikke var relevant for problemstillingen, men også for å sikre informantenes anonymitet (Malterud, 2017).

## 4.0 ANALYSE

Analysen av intervjuene er gjort med systematisk tekstkondensering som er et eksempel på en tverrgående analyse. Malterud (2017) beskriver det som at i den tverrgående analysen blir informasjon fra flere ulike deltakere sammenfattet, hvilket samsvarer med studiens hensikt om å utforske flere medlemmers beskrivelser og erfaringer av relasjonene til medarbeiderne. Systematisk tekstkondensering er en prosedyre utformet av Malterud (2017), som en videreutvikling av Giorgi's psychological phenomenological method. Det er en spesifikk prosedyre hvor man følger fire analysesteg. Malterud (2017) skriver at det er lettere å synliggjøre for leseren hvordan man har kommet frem til sine resultater ved å følge en fast og detaljert prosedyre. De ulike stegene i prosedyren innebærer å holde seg tett til informantens egne ord, men i det siste steget av analysen forventes det også at forskeren tillegger funnene sin egen tolkning. Systematisk tekstkondensering ble valgt på bakgrunn av min uerfarenhet med forskning, og en tanke om at en detaljert beskrevet prosedyre derfor ville være nyttig å følge. Prosedyren ble også valgt ut fra et ønske om å løfte frem informantens stemmer, men å samtidig ha rom til å tolke utsagnene. Analysen består av følgende fire steg:

- 1 – Helhetsinntrykk – fra villnis til temaer
- 2 – Å identifisere meningsbærende enheter – fra temaer til koder
- 3 – Kondensering – fra kode til mening
- 4 – Å sammenfatte – fra kondensering til beskrivelser, begreper og resultater

### Steg 1

I det første steget av prosedyren ble det transkriberte forskningsmaterialet lest igjennom, med problemstillingen i tankene, og mål om å få et helhetsinntrykk (Malterud, 2017). På dette stadiet var det viktig å bli kjent med datamaterialet og få et overordnet bilde av informasjonen som var blitt innhentet. For å kunne skape nye inntrykk og ideer i denne fasen ble fokuset rettet mot å legge egen forforståelse til side ved gjennomlesingen. Etter å ha lest igjennom transkripsjonene, startet prosessen med å identifisere mulige temaer i teksten. Tema eller utsagn i teksten som opplevdes som overraskende eller uventet ble markert. Etter dette var gjort ble det laget en foreløpig liste over temaer med midlertidige navn. Disse temaene var: Personlige relasjoner, ansvar, vennskap og opplevelse av egen rolle. Videre ble transkripsjonene lest på nytt, og det ble gjort markeringer ut fra utvalgte teoretiske perspektiver: Makt og Empowerment.

## Steg 2

I neste steg av analysen ble materialet lest på nytt, og transkripsjonene ble gjennomgått med fokus på å identifisere meningsbærende enheter. Det vil si at i dette steget av analysen var fokuset rettet mot å skille mellom hva som var relevant og irrelevant informasjon i datamaterialet (Malterud, 2017). Materialet ble gjennomgått linje for linje for å finne utsagn, tema og uttrykk som kunne knyttes til problemstillingen. I tillegg til å identifisere de meningsbærende enhetene startet arbeidet med å sette informasjonen fra transkripsjonene inn i et system, gjennom å kode. Koding innebærer å finne overordnede temaer som kan samle tekstbiter som har noe til felles. Det ble listet opp fem reviderte foreløpige temaer som skulle danne grunnlaget for kodegruppene. Disse temaene skal fortelle noe om hva dataene egentlig handler om (Dalen, 2011). De fem foreløpige temaene var: Støtte, åpenhet, vennskap, roller og ansvar.

## Steg 3

I neste steg av analysen ble informasjonen som ble markert i trinn to sammenfattet, ved å kode de meningsbærende enhetene. Kodene som ble benyttet i dette steget var basert på temaene i trinn to, men noen av dem ble kuttet, byttet ut eller endret på. Malterud (2012) omtaler de overordnede temaene som kodegrupper, og tekstbitene som plasseres under disse kodene organiseres videre i det som omtales som subgrupper. For at det skal være oversiktlig og overkommelig å jobbe med, anbefaler Malterud (2017) å begrense det til å ha maks to til tre subgrupper for hver kodegruppe. De meningsbærende enhetene ble først sortert under den kodegruppen som virket mest passende, og videre ble det utviklet to subgrupper for hver kodegruppe. De meningsbærende enhetene fra kodegruppene ble videre plassert under den subgruppen som passet best.

**Kodegruppe 1: Relasjoner: Subgrupper:** «Likeverdige relasjoner», «personlige relasjoner»

**Kodegruppe 2: Ivaretagelse av medlemmene: Subgrupper:** «Behov for oppfølging», «trygghet»

**Kodegruppe 3: Ansvarsfordeling: Subgrupper:** «Medlemmenes opplevelse av medarbeidernes ansvar», «Medlemmenes opplevelse av eget ansvar»

Videre ble det utført en kondensering av meningsinnholdet for hver av subgruppene, som vil si at det ble skrevet et kondensat. Et kondensat er et kunstig sitat bestående av et sammendrag av tekstbitene i en subgruppe. Tekstbitene ble sydd sammen slik at det ble en ny tekst med en logisk rekkefølge, og ikke bare en oppramsing av sitater. I kondensatene ble informantenes egne uttrykk ivaretatt, gjennom at deres ord ble gjengitt i jeg-form. Denne delen av prosessen er en måte å ta med seg innholdet fra tekstbitene man har identifisert, men omsette dem til en mer generell form som man kan benytte videre i neste steg av prosedyren. Deretter ble det valgt ut ett til to «gullsitater» for hvert kondensat. Et «gullsitat» er et sitat som best mulig gjenforteller essensen av det som er sammenfattet i kondensatet (Malterud, 2017). Eksempel på kondensat og gullsitat fra subgruppen «medlemmenes opplevelse av medarbeidernes ansvar»:

Utdrag fra kondensatet: Det å møtes på fritiden, det strider på en måte litt imot den rollen de har på sett og vis, som ansatt, da. De har jo ikke en behandlerrolle ovenfor oss heller, men samtidig så har de jo den taushetsplikten og det lovverket å forholde seg til oppi dette. For det er jo et viktig skille også, fordi medarbeiderne her har jo også på en måte den profesjonelle rollen da, som vi medlemmer ikke har. De har jo på en måte en rolle der de holder litt i trådene i ting. Det føler jeg er en god trygghet, i hvert fall for de som er nye, og faktisk for oss som har vært her en stund. De kan for eksempel komme til meg og si ifra, «okei, nå var du kanskje litt intens», da synes jeg det er greit at de er her, for da har man i hvert fall en viss kontroll da. Man kan også gå til kontaktpersonen sin om det er noe, og for eksempel si at jeg har det og det med den personen. Hvis det er ting jeg reagerer på, som jeg opplever fra andre medlemmer eller ting andre medlemmer sier til meg, da går jeg alltid til en medarbeider og sier hvordan jeg opplever det.

Gullsitat: *De har jo ikke en behandlerrolle ovenfor oss heller, men de har på en måte den profesjonelle rollen da, som vi medlemmer ikke har.*

#### **Steg 4**

I tråd med Malteruds (2017) prosedyre ble kondensatene fra forrige trinn omskrevet til fortolkete synteser i det fjerde og siste trinnet. Det å skrive en fortolket syntese innebærer å sammenfatte innholdet i hver enkelt kode- og subgruppene gjennom å lage en analytisk tekst som gir grunnlag for nye beskrivelser som kan deles med leseren. I de analytiske tekstene skal man gjenfortelle på vegne av andre, og informantenes utsagn ble derfor gjengitt i tredjeperson.

I dette trinnet ble informantenes stemme ivaretatt gjennom å bruke deres egne ord, samtidig som jeg gikk inn i rollen som forsker ved å inkludere min egen tolkning av utsagnene. Etter at de analytiske tekstene var skrevet, ble det gjort en vurdering på om «gullsitatene» som ble valgt til kondensatene fortsatt var representative for de analytiske tekstene. Sitatene skal ikke fungere som bevis på at funnene stemmer, men bidra til å utdype og konkretisere innholdet i de analytiske tekstene. Noen av sitatene var fortsatt representative, mens for noen av tekstene ble det valgt et nytt sitat eller lagt til et ekstra. De analytiske tekstene med tilhørende sitater danner grunnlaget for resultatpresentasjonen. Eksempel på analytisk tekst fra subgruppen «medlemmenes opplevelse av medarbeidernes ansvar» med tilhørende gullsitat:

Utdrag fra analytisk tekst: Flere av medlemmene beskriver at det eksisterer skiller mellom medarbeidere og medlemmer på fontenehuset. Noen synes skillene er utydelige, og sier at det er vanskelig å finne skillene. Et av medlemmene sier at det eneste som skiller medlemmer og medarbeidere er at medarbeiderne har mer kontroll, at det er enklere for dem å ta ansvar i utfordrende situasjoner. Et annet medlem mener at det som burde skille medarbeidere og medlemmer er hvilke tema man tar opp med hvem. Vedkommende mener at dersom et medlem har det vanskelig på det personlige plan, så burde det tas opp med en medarbeider og ikke et medlem. Flere av medlemmene beskriver at medarbeiderne har mer ansvar på huset enn det de har, det eksemplifiseres blant annet gjennom at de er ansatt og mottar lønn, har tilgang på nøkler, de åpner og låser huset. Et av medlemmene understreker at medarbeiderne har mer ansvar, men sier samtidig at det er lite hierarki på fontenehuset og at strukturen er så flat som den kan bli.

Gullsitat: *Skiller mellom medlemmer og medarbeidere er det jo på en måte, men så er det jo å finne de skillene da, og skillene er jo ikke så mange egentlig, det eneste er at de har mer kontroll, da, liksom at jeg tror det er lettere for de å si at «nei, nå er det nok», enn det er for oss medlemmer, da.*

Avslutningsvis ble funnene validert gjennom at de fortolkete syntesene og navnene på kategorier og subkategorier ble vurdert opp mot den opprinnelige konteksten det ble hentet ut fra. Transkripsjonene ble lest på nytt for å påminnes hva informantene hadde sagt og i hvilken sammenheng (Malterud, 2017).

## 5.0 RESULTATER

I dette kapitlet vil funnene fra analysen presenteres. Funnene presenteres under hovedtemaene og subtemaene som ble til i analyseprosessen. Hver subgruppe inneholder direkte sitater fra informantene som er relevante for oppgavens problemstilling. Fremstillingen av funnene inneholder også egne tolkninger av informantenes utsagn. Hovedtemaene er: Relasjoner, ivaretagelse av medlemmene og ansvarsfordeling. Analysen ga mange interessante funn som kunne resultert i flere ulike artikler, og det ble derfor valgt å trekke ut og utdype kun ett av hovedtemaene i artikkelen, «Relasjoner». Subgruppene til dette hovedtemaet: Likeverdige- og personlige relasjoner vil derfor presenteres gjennom en kort samlet oppsummering i denne delen.

### 5.1 Relasjoner

Informantene setter pris på å bli inkludert i viktige saker og beslutninger. Det finnes ingen møter som kun er for medarbeidere, og et av medlemmene påpeker at det er et demokratisk fellesskap på huset som vedkommende ser viktigheten av. Rollen som medlem og medarbeider er like viktige, men ansvaret som følger med rollene er ulikt. Medarbeiderne bidrar til å skape flyt i hverdagen på fontenehuset og har en rolle hvor de «holder litt i trådene». Samtidig sier et av medlemmene at fontenehuset ikke hadde gått rundt uten medlemmene, og at det derfor eksisterer en gjensidig avhengighet. Et funn som kommer frem av datamaterialet er at medlemmene ikke bare søker råd og veiledning fra medarbeiderne, men også fra andre medlemmer. Medlemmer kan ha like mye ressurser og kunnskap som en medarbeider, og derfor kan medarbeiderne også lære nye ting av medlemmene.

Likeverdighet viser seg å være et tema som flere av informantene synes er utfordrende. Selv om de fleste er tilfreds med strukturen på huset, viser det seg også at det finnes områder hvor medlemmene mener det er rom for utvikling. Noen av informantene opplever at enkelte medarbeidere kan tre inn i rollen som terapeut, hvilket strider med fontenehusets metode. En annen informant sier at tidligere erfaringer fra andre helsetilbud har påvirket opplevelsen av strukturen på fontenehuset. Flere av informantene trekker frem at leders og nestleders måte å opptre i sine roller bidrar til å styrke følelsen av likeverd. En informant beskriver lederne på følgende måte:

*Den som er daglig leder og nestleder her, det er et helt annet system for å si det sånn, her merker du at de bryr seg.*

Måten medlemmene snakker om relasjonene til medarbeiderne skildrer relasjoner som er preget av trygghet, gjensidighet og varme. Fontenehusets rammer gir mulighet til å utvikle vennskap både medlemmene imellom, men også mellom medlemmer og medarbeidere. Det viser seg likevel at flere av informantene ønsker en profesjonell distanse til medarbeiderne, og at de derfor vil å begrense kontakten utenfor fontenehusets virksomhet. Et par av informantene sier at de har opplevd å få hjelp og støtte av medarbeidere utenfor husets åpningstider, mens de resterende sier at den kontakten de har med medarbeidere utenfor fontenehuset kun innebærer overfladiske samtaler på butikken, eller kommunikasjon gjennom Facebook.

## **5.2 Ivaretagelse av medlemmene**

Dette hovedtemaet setter fokus på informantenes behov for å få veiledning og støtte fra medarbeiderne i hverdagen på fontenehuset, både knyttet til praktiske arbeidsoppgaver og personlige problemstillinger. Hovedtemaet presenteres i subkategoriene «behov for veiledning» og «trygghet».

### *5.2.1 Behov for oppfølging*

Flere av informantene gir uttrykk for at de har behov for å få veiledning og oppfølging av medarbeiderne. Et medlem nevner spesielt behovet for å få hjelp til å forstå og håndtere situasjoner medlemmene imellom. Relasjonene mellom medlemmene kan bli kompliserte, og da kan medlemmene være til hjelp ved å gripe inn i situasjoner som en mer nøytral part:

*Hvis det er ting jeg reagerer på, som jeg opplever fra andre medlemmer ... eller andre medlemmer sier til meg, så går jeg alltid til en medarbeider og sier hvordan jeg opplever det, og ... skal det være sånn, liksom? ... så hvis det er noe jeg lurere på eller reagerer på, tar jeg det alltid med en medarbeider.*

Noen av informantene forteller at de ofte samarbeider om arbeidsoppgaver med medarbeiderne og at de synes det er fint. En av informantene uttrykker en usikkerhet rundt det å gjøre enkelte arbeidsoppgaver uten hjelp fra en medarbeider. En av oppgavene er å legge ut informasjon på

Facebook og man må holde orden på hva som skal på den interne og den offentlige FB siden. I følgende sitat blir det tydelig at informanten opplever at det å samarbeide med en medarbeider om denne oppgaven sikrer at det ikke blir gjort feil:

*For eksempel det å legge ut på Facebook og sånt, det tørr jeg ikke helt alene ... vi har jo både den interne og en offentlig Facebookside, og mye skal jo ikke på den offentlige, for mye av det som er på det interne ... det er jo en lukka facebook-gruppe, det er bare oss som er medlemmer, som skal kunne se på den.*

Det blir tydelig i noen av informantenes fortellinger at de ikke har hatt behov for opplæring, eller annen ekstra tilrettelegging eller støtte. Disse informantene forteller at de har satt seg inn i arbeidsoppgaver og prosjekter på egenhånd, eller at de har søkt hjelp og råd fra andre medlemmer ved behov. Flere av informantene ser behovet for å ha medarbeidere som kan veilede og motivere medlemmene, men det er noen som uttrykker at de synes oppfølgingen fra medarbeiderne av og til kan bli for mye. En informant opplever at noen av medarbeider er for tett på enkelte medlemmer, og sier at det skaper en skjevhet hvor enkelte får mye oppmerksomhet og andre får lite. Noen medlemmer er selvgående og klarer å engasjere seg i aktiviteter uten innblanding fra medarbeiderne, mens andre medlemmer som er mer usikre har behov for den tryggheten og kontinuiteten som medarbeiderne representerer. Det å utvikle seg og bli stadig mer selvstendig på fontenehuset er viktig for flere av informantene, og det innebærer blant annet å få rom til å ta egne valg og ta initiativ til ting selv. En informant sier at medarbeiderne er kjappe til å spørre «har du lyst til dette?» og «skal vi jobbe sammen?», og forteller at det ikke er nødvendig fordi hun fint kan utføre oppgaver alene. Dette behovet for selvstendighet blir fanget godt i følgende sitat:

*Jeg tror det er viktig å bli selvstendig, for det er jo skjermet, men jeg vil ikke være skjermet. Hvis jeg trenger det så sier jeg ifra, men det er klart det er jo mange som ikke gjør det ...*

Denne delen av resultatene viser at det er en bredde i beskrivelsene til medlemmene angående deres behov for oppfølging fra medarbeiderne. Noen informanter har en opplevelse av at tett oppfølging skaper en trygghetsfølelse som de trenger, mens andre mener at medarbeiderne burde ta et steg tilbake og la medlemmene handle mer selvstendig.



### 5.2.2 Trygghet

Flere av informantene skildrer fontenehuset som et godt sted å komme til, hvor de har fått bli del av et stort sosialt fellesskap. Atmosfæren på fontenehusene blir beskrevet som preget av varme og åpenhet. Et av medlemmene forteller at måten man blir møtt på av medlemmer og medarbeidere på fontenehuset oppleves som en «kjærlighetserklæring». Flere informanter uttrykker at medarbeiderne er tilgjengelige for dem når de trenger noen å dele tanker og følelser med. Trygghetsfølelsen som medarbeiderne skaper for noen medlemmer kommer godt frem i følgende sitat:

*De er veldig sånn at «Å! så godt å se deg», og hvis det er lenge siden eller de vet du har det vanskelig ... å så godt å se deg eller skal du ha en klem og liksom sånn. Så de er veldig omsorgsfulle, de medarbeiderne.*

Medarbeiderne blir beskrevet som omsorgsfulle av de fleste av informantene, og en informant sier at de er flinke til å stille opp. I løpet av sin første tid på fontenehuset har hvert av medlemmene mulighet til å velge to av medarbeiderne som sine kontaktpersoner, hvor en av disse har hovedansvar for å følge opp «min plan» sammen med medlemmet, og skal ellers være tilgjengelig for samtaler eller å bistå med andre praktiske ting. Informantene forteller at de har valgt sine kontaktpersoner på bakgrunn av kjemi, hvem de føler de kan snakke med om personlige temaer eller hvem de samarbeider best med. Noen har valgt å bytte kontaktperson dersom de har fått bedre kontakt med en annen medarbeider. Flere av informantene sier at dersom de har behov for noen å snakke med så velger de ofte å gå til kontaktpersonen sin. Et sitat fra en av informantene viser at kontaktpersonen har klart å skape en tillit til medlemmet som gjør at hun er blitt trygg nok til å åpne seg om vanskelige temaer:

*Vi har snakka mye sammen om alt mulig rart som jeg har slitt med, og vært usikker på og jeg har liksom turt å si ting til henne som jeg egentlig, kanskje ikke har turt å si til andre, fordi jeg har følt det veldig dumt eller ja, mye sånne tanker, indre tanker.*

Et interessant funn fra intervjuene er at noen av informantene er opptatt av at forholdet de har til medarbeiderne ikke burde bli til et avhengighetsforhold:

*Jeg prøvde å ikke bli avhengig av henne (medarbeider) heller, for jeg følte det at hvis jeg bare gikk til henne liksom, så ble jeg på en måte avhengig av henne, og jeg visste at det var heller ikke bra.*

En annen informant sier at avhengighetsforhold som oppstår mellom medlemmer og medarbeidere kan bli usunt for begge parter og at det kan bli vanskelig for begge å gi slipp. En av informantene sier at en strategi for å unngå avhengighet har vært å gjøre mest arbeidsoppgaver som vedkommende mestrer alene, og på den måten unngå å involvere medarbeiderne så ofte. En annen informant forteller at hun ble tett knyttet til medarbeiderne i starten og følte seg avhengig av dem, og at hun etter hvert måtte frigjøre seg. Vedkommende ga klar beskjed om at medarbeiderne ikke trengte å oppfordre til aktivitet, og at dersom hun ønsket å samarbeide med dem ville hun selv initiere til det.

Det kommer tydelig frem i intervjuene at medarbeiderne gir flere av medlemmene trygghet og at de er viktige støttespillere for mange av dem. Mange av informantene er komfortable med å dele personlige tanker med medarbeiderne, og benytter seg av kontaktpersonene sine i vanskelige perioder. Samtidig er det noen medlemmer som beskriver et ubehag i det å skape nære relasjoner til medarbeiderne som kan føre til en følelse av avhengighet.

### **5.3 Ansvarsfordeling**

Dette hovedtemaet tar for seg informantenes skildringer av ansvarsfordelingen på fontenehuset. Hovedtemaet inneholder subgruppene «medlemmenes opplevelse av medarbeidernes ansvar» og «medlemmenes opplevelse av eget ansvar».

#### *5.3.1 Medlemmenes opplevelse av medarbeidernes ansvar*

Det kommer frem av datamaterialet at flere av informantene har en opplevelse av at ansvaret som følger med rollen som medlem og medarbeider er ulikt. En informant uttrykker at medarbeiderne har mer autoritet enn medlemmene, og at de har mer kontroll over hva som skjer på huset. Vedkommende sier at det er enklere for medarbeiderne å sette ned foten og si at «nei, nå er det nok». Det blir også beskrevet noen konkrete situasjoner hvor medlemmene forventer at medarbeiderne skal ta mest ansvar. Tre av informantene sier at de forventer at medarbeiderne tar ansvar dersom det oppstår uenigheter eller konflikter mellom medlemmer.

Samtidig er det også enkelte som ytrer et ønske om å håndtere konfliktsituasjoner uten innblanding av medarbeiderne, og de forteller at det blir respektert. I et sitat deler en annen informant en tanke om at medlemmene burde skjermes fra situasjoner og informasjon som kan tyngre dem:

*Det er vel det eneste, eller jeg mener det som bør skille det er at, har et medlem det vanskelig og har destruktive tanker så bør ikke det tas opp med et medlem, men en medarbeider. Så, jeg mener at det bør være forskjellen, at vanskelige ting tas med medarbeidere. Andre ting kan tas med medlemmer.*

Det kommer også frem i intervjuene at medarbeiderne noen ganger kan ha en rolle hvor de fungerer som talsperson for medlemmene. Det dreier seg om at dersom et medlem har vanskeligheter med en annen person, kan en medarbeider snakke med denne personen hvis medlemmet ikke klarer det selv. Medarbeiderne kan også ha en veiledende funksjon ovenfor medlemmene. Følgende sitat belyser hvordan medarbeiderne kan hjelpe medlemmene med å regulere atferd og bidra til å avverge eventuelle konflikter:

*Jeg kan være litt intens noen ganger, og da synes jeg det er greit at medarbeiderne kommer til meg etterpå og sier «okei, nå synes jeg kanskje du var litt intens», og sånn. Da synes jeg det er helt i orden at de kommer og sier ifra og da er det greit at de er her, for da har man hvert fall en viss kontroll.*

Enkelte av de daglige arbeidsoppgavene krever at medlemmer samarbeider med en medarbeider. En informant forteller at når man skal logge inn i klubbbloggen så må man registrere seg som administrator, og det er det bare medarbeiderne som kan gjøre. Vedkommende sier at det er kun medarbeidere som har tilgang på passord. Denne informanten uttrykker det som en selvfølge at det er sånn. Det å kjenne til og benytte passord er en del av medarbeidernes ansvar, som er tilknyttet deres rolle som ansatt.

Noen av informantene nevner at de er klar over at medarbeiderne har mer ansvar enn dem, men sier samtidig at det er lite synlig i arbeidshverdagen. Noen av informantene forteller at medarbeiderne har den overordnede oversikten over alt som skjer tilknyttet huset, og at det er de som kan alle arbeidsoppgavene. Tilgangen på nøkler og det at medarbeiderne får lønn

oppleves av flere av informantene som faktorer som skaper et skille mellom deres og medarbeiderens rolle:

*... De har nøkler, det har ikke vi. Det skal vi kanskje få, på visse vilkår og visse tider og sånn, når det ikke er noen medarbeidere her. Og så har de lønn. Og det er jo i seg selv en viss avstandsskapende.*

En informant forteller om et prinsipp de følger på fontenehuset, som går ut på at det alltid skal være en medarbeider som holder i de ulike prosjektene på huset. Det vil si at i hvert prosjekt har en medarbeider et ekstra ansvar for å drive prosjektene fremover. Informanten er kritisk til prinsippet, og sier hun har erfart at medlemmene ofte er like mye i stand til å holde i prosjekter som medarbeiderne. Informanten sier:

*Vi har alle ressurser, vi har alle potensiale, selv om det har ligget brakk.*

Resultatene fra denne kodegruppen viser at informantene har ulike forventninger og meninger om hvilket ansvar medarbeiderne har og burde ha på fontenehuset. Flere av medlemmene uttrykker en aksept og forståelse for at medarbeiderne har mer ansvar enn dem, og forventer også at de skal ta mer ansvar i spesifikke situasjoner. Samtidig kommer det frem at noen medlemmer kjenner på at det at medarbeideren har større ansvar på noen områder bidrar til å skape et skille.

### *5.3.2 Medlemmenes opplevelse av eget ansvar*

Flere av informantene er enige om at medlemmer har en viktig rolle på fontenehuset. De har ansvar for å bidra til å drifte huset, og kan påvirke driften ved å komme med sine tanker og innspill. Det at medlemmene får informasjon om alt som skjer og at de får medvirke aktivt i driften gjør at de føler på mer eierskap til huset. Et par av informantene beskriver det som at de, på lik linje med medarbeiderne, er med på å holde huset i gang og sørge for at alle arbeidsoppgavene blir gjort. Flere nevner at de blir savnet dersom de ikke dukker opp, og sier at medarbeiderne er flinke til å uttrykke at medlemmene er viktige for fontenehuset. Samtidig viser det seg at flere av informantene opplever at de ikke har de samme kravene til sitt

engasjement på huset, som det medarbeiderne har. Denne forskjellen kommer godt frem i følgende sitat:

*Vi skal jo drive huset her sammen, vi har et ansvar i forhold til det. Vi tjener jo ikke penger på det og vi blir ikke målt på hvor mye vi gjør eller ikke gjør, så det er jo ikke en jobb i den forstand.*

Et par av informantene etterlyser større grad av medlemsinvolvering på huset. En informant forteller at det fortsatt er rom for forbedringer når det kommer til det å inkludere medlemmer i alt som skjer. Denne informanten sier at fontenehuset burde bli mer selvdrevent, at medlemmene må slippe til mer, og at dette er noe hun jobber for. Informanten sier også at mange ikke opplever det på samme måte, men at dette kan dreie seg om hvor lenge de har vært medlemmer:

*Det er vel en del medlemmer som ser at ting kan endres til det mye bedre, mens veldig mange andre medlemmer ser på dette huset som et fint sted å være, uten å kunne komme med forslag til ting som kan bli bedre. Men det er ikke alle som har vært her så lenge, og det er ikke alle som har sett den utviklingen.*

Det er viktig for flere av informantene å bli vist tillit av medarbeiderne gjennom å få mulighet til å ta ansvar, og ta initiativ til å sette i gang nye prosjekter. Flere av informantene sier at de er komfortable med og liker å påta seg en ansvarsrolle. Denne ansvarsrollen kan blant annet innebære å engasjere seg i avgjørelser, bidra med egne ressurser i prosjekter eller å være til stede for andre medlemmer. Et par av informantene sier at de fungerer som en slags «mentor» for andre medlemmer, og at det innebærer at de går inn i rollen som medarbeider. Det å kunne hjelpe og støtte andre medlemmer oppleves av flere som noe som gir glede. Samtidig forteller en av informantene at hun har opplevd motstand de gangene hun ikler seg denne rollen:

*Hvis man ikke blander seg opp i arbeidet som de ansatte har som sine oppgaver, så er man på en måte trygg, da får man lov til å drive med det og utvikle det, men med en gang man begynner å gå de i næringen så får man faktisk en motstand ...*

En av informantene sier at medarbeidere og medlemmer har et felles ansvar for å inspirere og oppmuntre hverandre i hverdagen på huset. Målet er at fontenehuset skal være et veksthus, der medlemmene får mulighet til å utvikle seg og vokse, både på huset og videre utenfor huset. Dette felles ansvaret går ut på å skape et miljø og et fellesskap hvor det er godt for alle å være. Samtidig understreker denne informanten at det er viktig at medlemmene er bevisst at de engasjerer seg på fontenehuset for sin egen skyld. Vedkommende viser til at all deltakelse i tilbudet er frivillig, og at det betyr at medlemmene har full frihet til å fokusere hovedsakelig på seg selv.

Informantenes opplevelse av ansvaret de har på fontenehuset kan ansees som todelt. På den ene siden sier medlemmene at de setter pris på å få medvirke i utformingen av tilbudet, og at de ønsker å bli gitt tillit og ansvar. På den andre siden er det viktig for medlemmene å kjenne på at deres engasjement på huset er frivillig, og at de selv kan velge hva de ønsker å jobbe med. Noen av informantene sier at medlemmer og medarbeidere er likestilte og har like mye ansvar for driften, mens andre er mer kritiske og mener at medlemmene burde involveres i større grad og få mer ansvar.

## 6.0 DISKUSJON

Hensikten med studien var å belyse medlemmenes beskrivelse av dynamikken i relasjonene til medarbeiderne. Dynamikk i relasjonene blir i denne oppgaven tolket som samspillet mellom mennesker, og det å identifisere og definere gjentakende mønstre i relasjonene (PsykNytt, 2014). De tre hovedtemaene fra resultatpresentasjonen henger tett sammen, og det er derfor blitt valgt å diskutere disse samlet i lys av utvalgt teori. Etter resultatdiskusjonen følger en metodisk diskusjon med fokus på styrker og svakheter i studien og studiens reliabilitet og validitet.

### 6.1 Resultatdiskusjon

Funn som er presentert i kappen og artikkelen vil i denne delen diskuteres i lys av teorier om makt og klientsentrering, Recovery og Empowerment for å løfte informantenes beskrivelser og få en dypere innsikt i deres tanker og erfaringer.

#### *6.1.1 Forhandle om makt i relasjoner*

Som nevnt innledningsvis er maktutøvelse til stede i alle relasjoner, altså er makt et aktuelt tema både i relasjoner mellom ergoterapeut og klient i en klinisk setting, og mellom medlemmer og medarbeidere ved et fontenehus. Mathiasson & Morville (2013) skriver at i samarbeidet med klienten burde ergoterapeuten være bevisst at makten kan være skjevt fordelt. Funn fra denne studien belyser utfordringene og fordelene med å oppnå et ideal om en jevn maktfordeling, som er målet på et fontenehus. De internasjonale standardene som styrer fontenehusets virksomhet, skisserer et mål om en maktfordeling hvor alle er likeverdige og har like mye rett til å medvirke i utformingen og driften av huset. Funnene viser at opplevelsen av likeverdighet og maktfordeling utfordres av medlemmenes ulike erfaringer rundt det å bli inkludert på huset, og deres ulike behov for oppfølging og støtte. Informantene har også varierte tanker og meninger om hvilken rolle medarbeiderne burde ha på huset.

Ansvar for driften av huset ligger hos både medlemmer og medarbeidere, og de må samarbeide for å få gjort alle de daglige arbeidsoppgavene. Chen & Oh (2019) skriver at dette samarbeidet bidrar til å utjevne maktforskjeller. Funn fra denne studie viser at informantene har ulike opplevelser rundt det med samarbeid. Et par av informantene mener at medlemmene burde slippe til mer og bli inkludert i større grad. Det er likevel ikke alle som deler denne

oppfatningen, da andre informanter formidler at de, på lik linje med medarbeiderne, bidrar til å holde huset i gang. I en tidligere studie blir medarbeidernes hovedansvar beskrevet som å gi ansvar videre til medlemmene (Chen & Oh, 2019). Å gi medlemmene ansvar innebærer blant annet å sørge for at de føler eierskap over de oppgavene de påtar seg. Hovedtanken er at det ikke er noe et medlem ikke kan gjøre (Chen & Oh, 2019). På fontenehuset har medlemmene mulighet til å delta i å utforme tilbudet etter egne ønsker og behov. Medarbeiderne forsøker å motivere medlemmene til å delta i arbeidsoppgavene på fontenehuset, og dette gir dem mulighet til å være aktive i egen bedringsprosess. Denne måten å involvere medlemmene på har mye til felles med måten ergoterapeuter jobber for å involvere brukere i behandlingsprosessen.

Ergoterapeuter benytter en klientsentrert tilnærming for å sørge for at brukerens behov og ønsker blir ivaretatt og er styrende for valg av tiltak (Mathiasson & Morville, 2013). Klientsentrering krever en vilje og en evne til å forstå og få frem brukerperspektivet i aktivitet og deltakelse, og er avgjørende for å lykkes med individuelt tilpasset ergoterapi. Makten kan fordeles ulikt i klientsentrert tilnærming. En måte å jobbe klientsentrert på er å la brukeren lede prosessen og ha tilnærmet all makt. En annen tilnærming er å jobbe forhandlingssentrert gjennom at partene forhandler makten frem og tilbake (Falardeau & Durand, 2002). Måten medlemmer og medarbeidere gir og tar makt gjennom å respektere hverandres kompetanse, kan ses som en forhandling. Likevel kan en forhandlingssentrert tilnærming potensielt komme i konflikt med metoden som benyttes ved fontenehusene. En forhandlingssentrert tilnærming innebærer en mer tydelig rollefordeling mellom den som søker hjelp og den som tilbyr hjelp. På fontenehuset trenger medlemmer og medarbeidere hjelp av hverandre (Doyle et al., 2013). Medarbeiderne skal ha generalistroller, og medlemmer og medarbeidere skal jobbe sammen som likeverdige kollegaer. Samtidig viser tidligere studier og funn fra denne studien at det kan være en utfordring for relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere at det er uklare grenser mellom rollene. Noen av informantene forteller at de er vant til en mer tydelig rollefordeling og mer hierarki fra andre helsetilbud, og at det fører til at de kjenner på et skille mellom dem og medarbeiderne. I tråd med Bourdieus (1996) begrep om menneskets habitus, kan man forstå det som at medlemmene har vansker med å legge fra seg en tillært rolle som pasient. Det kan bidra til at de ubevisst tillegger medarbeiderne en større makt enn de skal ha på fontenehuset. Samtidig sier en av informantene at noen av medarbeiderne opptrer som at de er litt «sjef», og at dette kan ses i sammenheng med at de har jobbet i helt andre settinger tidligere. Denne måten å opptre på kan antyde at medarbeiderne også har vansker med å legge fra seg sin habitus, og at tillærte forestillinger om tradisjonelle roller innen et helsetilbud styrer måten de tilnærmer



seg medlemmene. Ved å legge Falardeau & Durands (1996) forhandlingssentrerte tilnærming ville man sett muligheten for å forhandle og avklare roller og forventinger gjennom metakommunikasjon.

En forhandlingssentrert tilnærming til maktfordeling kan knyttes til flere funn fra denne studien. Noen av informantene forteller om spesifikke situasjoner hvor de forventer at medarbeiderne skal ta mest ansvar. Eksempler på slike situasjoner er konflikter mellom medlemmer, og samtaler med medlemmer som har destruktive tanker. I lys av en forhandlingssentrert tilnærming (Falardeau & Durand, 2002) kan man se det som at medlemmene viser respekt for medarbeidernes kompetanse ved å gi dem makt til å handle i disse situasjonene. Samtidig blir det tydelig gjennom informantenes fortellinger at medarbeiderne også er villig til å gi medlemmene makt, blant annet ved å la dem håndtere konflikter uten innblanding når de ønsker det. Medlemmer og medarbeidere viser at de er villige til å både gi og ta makt i disse situasjonene og slik forhandles makten frem og tilbake. Denne gjensidige maktutvekslingen vises også ved at informantene sier at de blir involvert i alle viktige diskusjoner og avgjørelser som angår fontenehuset. Det å vise respekt for hverandres kompetanse er en forutsetning for å kunne forhandle om makt (Falardeau & Durand, 2002). Ved å tillate medlemmene å påvirke utformingen av tilbudet viser medarbeiderne en respekt for medlemmenes ressurser, meninger, behov og kunnskaper.

Selv om det fleste av informantene sier at de setter pris på å ha rettigheter og tildeles ansvar, er det også noen som kjenner på at det skaper forpliktelser som går på bekostning av følelsen av frihet. En av informantene understreker at selv om alle har et ansvar for å bidra til fellesskapet, så har medlemmene full frihet til å fokusere på seg selv. I en studie av Norman (2006) forteller et medlem at det kan være vanskelig å si nei til å gjøre en oppgave, selv om all aktivitet på fontenehuset er frivillig. Medlemmet beskriver dette som en positiv forventning, og at sammenhengen mellom medlemmenes indre motivasjon og medarbeidernes oppfordringer til aktivitet fører til utvikling og fremskritt i bedringsprosessen. Et funn fra min studie viser derimot at oppfordringer fra medarbeiderne kan skape motvilje og frustrasjon hos enkelte medlemmer. Medarbeiderne kan ha som intensjon å være til hjelp, men dersom deres innblanding oppleves som kontrollerende skaper det en følelse av underlegenhet hos medlemmene. I en forhandlingssentrert tilnærming er det å vise respekt for klientens autonomi viktig for å klare å skape en maktbalanse i relasjonen (Falardeau & Durand, 2002).

Funn fra denne studien antyder at det er en utfordring å møte medlemmenes motstridende behov om å bli gitt både ansvar og frihet.

Doyle et al. (2013) skriver at det eksisterer en gjensidig avhengighet mellom medlemmer og medarbeidere. Fontenehusene er «underbemannet», hvilket vil si at antallet ansatte medarbeidere er for lite til å drifte fontenehuset uten medlemmenes innsats (Stimo et al., 2015). Denne gjensidige avhengigheten bidrar til å sikre at ingen av partene kan sitte med en total makt. Samtidig omtaler flere av informantene medarbeidernes rolle som mer ansvarspreget enn deres rolle som medlem. Dette knyttes blant annet til formelle rammer som at medarbeiderne har tilgang på nøkler og passord, samt at de får lønn for sin innsats. Det at medarbeiderne får lønn beskriver en av informantene avstandsskapende. En annen informant sier at medarbeiderne har en rolle hvor de «holder litt i trådene». Dette samsvarer med en tidligere studie, hvor behovet for å ha ansatte på fontenehus begrunnes med at de bidrar til stabilitet og struktur (Stimo et al., 2015). En av informantene sier at det er en pågående diskusjon angående det å la medlemmene få tilgang på nøkler, hvilket viser et initiativ til å forhandle om makt. Samtidig sier denne informanten at dersom medlemmene skal få tilgang på nøkler, så innebærer dette noen vilkår som må avklares. Engelstad (2005) hevder at det å kunne gi og ta er avgjørende for å skape en maktbalanse i en relasjon. Denne forhandlingen om nøkkelansvar viser at medarbeidere må tørre å gi medlemmene dette ansvaret, og medlemmene må godta at det må etableres noen felles retningslinjer for at de skal få dette ansvaret. Uttalelsene om faktorer som lønn og tilgang på nøkler antyder at medlemmene kjenner på et skille mellom dem og medarbeiderne. Dette står i motsetning til et funn fra Prince et al. (2017) hvor en informant hevder at det er umulig å skille hvem som er medarbeider og medlem på et fontenehus.

Et par av informantene forteller at medarbeiderne kan hjelpe medlemmer med å regulere atferd, og fungere som talsperson for medlemmene i ulike situasjoner. I disse situasjonene har medarbeiderne mer makt enn medlemmene, men i lys av en forhandlingssentrert tilnærming (Falardeau & Durand, 2002) kan man se det som at medlemmene frivillig gir medarbeiderne makten. I disse situasjonene søker medlemmene råd og veiledning fra medarbeiderne. På denne måten vil ikke maktutøvelsen gå på bekostning av individets frihet og autonomi, men derimot være en måte å hjelpe medlemmene. Det kan tolkes som at informantene har en respekt for medarbeidernes kompetanse, og at de ser at medarbeiderne er i en posisjon hvor de kan styre

enkelte situasjoner slik at det blir et positivt utfall for medlemmene. Denne måten å utøve makt og samtidig ivareta medlemmenes uttrykte behov, kan være av relevans for ergoterapifaglig praksis. Dersom ergoterapeuten ikke er bevisst sin maktposisjon i relasjon til klienten, kan vedkommende styre behandlingen ut fra hva han/hun selv mener er for klientens beste (Mathiasson & Morville, 2013). I et slikt tilfelle blir klientens egne behov og ønsker oversett. Dette kan igjen lede til en følelse av disempowerment (Christiansen & Townsend, 2010).

Flere av informantene uttrykker at det er meningsfullt for dem å være i en rolle hvor de kan være en slags «mentor» for andre medlemmer. Tre av informantene sier at det blir oppfattet av andre og av dem selv som at de tidvis trer inn i rollen som medarbeider. En av informantene forteller at hun har møtt motstand av medarbeiderne når hun har forsøkt å opptre som medarbeider. Dersom denne situasjonen belyses ut fra Bourdieus (1996) teori om menneskets habitus, kan man tolke det som at medlemmenes forsøk på å innta rollen som medarbeider skaper en ubevisst motstand fra medarbeidernes side. At medlemmene ikler seg rollen som ansatt skaper et brudd med den tillærte forestillingen om en tradisjonell rollefordeling innen et helsetilbud. Dersom man legger Falardeau og Durand (2002) til grunn ville man sett muligheten for forhandling av makt i disse situasjonene. Informantene forteller at de opplever glede i det å kunne være en ressurs for andre medlemmer. I tråd med teori om Empowerment kan man se det som at medlemmene føler seg «empowered» dersom de får mulighet til å påta seg en rolle som ligner på medarbeidernes rolle. Det å ikke få lov til å ta denne rollen kan derimot føre til en opplevelse av disempowerment, som går ut på å bli fratatt makt og autoritet. Norman (2006) beskriver et funn som går ut på at medlemmene synes det er viktig å ha rollemodeller blant de andre medlemmene på fontehuset. Disse rollemodellene blir omtalt som medlemmer som støtter andre og engasjerer seg i den arbeidsrettede dagen. Samtidig kan det stilles spørsmålstegn ved hvorvidt medlemmer burde støtte andre medlemmer i alle situasjoner på fontehuset. Det som skaper denne refleksjonen er et utsagn fra en av informantene som sier at vanskelige og tunge temaer ikke burde tas opp med medlemmer, men med medarbeidere.

Noen informanter beskriver en nærhet og gjensidighet i relasjonene til medarbeiderne som de setter pris på. Andre informanter ønsker derimot en profesjonell distanse i relasjonene og antyder at det burde finnes noen grenser. I en tidligere studie skriver Kinn et al. (2018) at medarbeiderne føler på et behov for å skille mellom jobb og fritid. Medarbeiderne forteller at de har god kontakt med medlemmene på fontehuset, men at det oppstår et dilemma når de

ønsker å omgås på fritiden. I denne studien sier noen informanter at de har fått hjelp og støtte av medarbeiderne utenfor husets åpningstider. Andre sier at kontakten de har med medarbeidere på fritiden begrenser seg til korte samtaler på butikken eller oppdateringer på sosiale medier. Enkelte av informantene uttrykker at det strider med medarbeidernes profesjonelle rolle å prate og omgås med medlemmer utenfor fontenehuset. Den profesjonaliteten som disse informantene sikter til, kan knyttes til de formelle retningslinjene som helsepersonell pliktes å følge i tråd med helsepersonelloven. Belyser man denne oppfattelsen ut fra Bourdieus (1996) teori, kan man se det som at medlemmene har en tillærte oppfatning av hvilke retningslinjer profesjonelt personale må følge. Helsepersonell må blant annet forholde seg til strenge krav om taushetsplikt og faglig forsvarlighet (Helsepersonelloven, 1999). Disse kravene skaper noen rammer som blant annet kan tilsi at det er upassende at helsepersonell har kontakt med brukere eller pasienter på fritiden, eller at kontakt på sosiale medier bryter med taushetsplikten. Samtidig skriver Doyle et al. (2013) at relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere har andre rammer å forholde seg til enn mer tradisjonelle helsetilbud, og at disse relasjonene derfor må finne sin egen profesjonelle definisjon (Doyle et al., 2013). Det kan tilsi at grensene i relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere i større grad må etableres ut fra hva den enkelte ønsker og er komfortabel med, samt hvordan det påvirker fellesskapet på fontenehuset.

### *6.1.2 Relasjoner og Recovery*

Behovet for å få den støtten og oppfølgingen som medarbeiderne på fontenehuset kan tilby, viser seg å være ulikt blant informantene. Noen informanter ønsker oppfølging i konkrete arbeidsoppgaver, andre trenger hjelp til å tolke og håndtere relasjoner til andre medlemmer og medarbeidere. Enkelte forteller også at de oppsøker medarbeiderne for å få støtte i perioder hvor de har det ekstra tøft psykisk. Noen informanter omtaler medarbeiderne som omsorgsfulle, og det blir nevnt at de er flinke til å stille opp for medlemmene.

Flere av informantene beskriver at de har etablert gode og tillitsfulle relasjoner til sine kontaktpersoner. Relasjoner som oppleves som trygge og støttende kan anses som en viktig del av Recoveryprosessen for noen medlemmer. Recovery er en personlig reise, hvor det er ulikt hva som fungerer for den enkelte (Donskoy et al., 2014). For noen innebærer dette å stå mest mulig på egne ben, mens for andre er det nødvendig å bli motivert og få støtte fra andre for å gjøre fremskritt. Noen av informantenes uttalelser antyder at de har en forventning om at medarbeiderne har en kompetanse som fører til at de kan tilby dem noe de selv eller andre

medlemmer ikke kan. En tidligere studie viser at medarbeiderne bidrar med å tilrettelegge for medlemmenes vekst på huset, blant annet gjennom å sørge for at de mestrer arbeidsoppgavene (Kinn et al., 2018). En av informantene sier: *Hvis det er noe jeg lurer på eller reagerer på, tar jeg det alltid med en medarbeider*. Dette viser til at medarbeiderne kan være en støtte for de medlemmene som enda ikke har utviklet tro på egne egenskaper og ferdigheter. Borg (2013) skriver at det å utvikle tro på seg selv og styrke eget selvbilde er viktig for den enkeltes Recovery. Medarbeidernes måte å bygge opp medlemmenes selvtillit gjennom å blant annet å vise omsorg og gi anerkjennelse er dermed i tråd med en recovery-orientert tilnærming.

Noen informanter forteller at de har lite behov for oppfølging og støtte av medarbeiderne. Det fremstår som at disse informantene føler seg «empowered», og har utviklet en sterk tro på egne ferdigheter. Ut fra et Recovery-perspektiv (Eplov & Eplov, 2009) kan man se det som at disse medlemmene kjenner seg trygge nok på fontenehuset til at de ønsker å jobbe selvstendig. Det er spesielt en informant som understreker at det ikke er nødvendig at medarbeiderne motiverer til deltakelse, fordi vedkommende er et voksent menneske som kan ta initiativ selv. Medarbeidernes intensjon om å motivere og inkludere medlemmer kan slik sees som en faktor som skaper motvilje hos noen medlemmer. I tråd med Doyle et al. (2013) kan en måte å forstå denne motviljen på være at oppgavene som medarbeiderne foreslår ikke er av interesse for medlemmet. Ness et al. (2013) hevder også at det er avgjørende at aktiviteter oppleves som meningsfulle for at de skal engasjere og skape mestringsfølelse. På den andre siden kan det at medarbeiderne inviterer medlemmene med til å gjøre oppgaver oppleves positivt for de som er usikre og synes det er vanskelig å ta initiativ. Medlemmenes ulike ønsker om grad av oppfølging og støtte viser at balansen mellom forventninger og krav, selvstendighet og avhengighet er utfordrende. Dette samsvarer med Chen & Oh (2019) som skriver at medarbeiderne opplever det som en utfordring å være ansvarlig for å sørge for effektiviteten på huset, samtidig som de respekterer og ivaretar medlemmenes autonomi.

Flere av informantene uttrykker en forståelse for at deres reise mot å bli selvstendige og gjøre fremskritt i egen bedringsprosess foregår gradvis. Borg et al. (2013) beskriver Recovery som en personlig kamp, hvor den enkelte prøver og feiler på veien mot å skape et godt liv. To av informantene forteller at det var trygt å få tett oppfølging av medarbeiderne i begynnelsen. Etter hvert skapte denne oppfølgingen en avhengighetsfølelse, og da informantene ble bevisst dette begynte de gradvis å løsrive seg fra medarbeiderne. På

fontenehuset er medlemmer og medarbeidere avhengige av hverandre for å gjøre en god jobb, men denne avhengigheten kan bli negativ dersom det fører til at medlemmene ikke klarer å gjøre oppgaver uten hjelp. Disse informantene beskriver at de bevisst har gjort grep for å styrke sin selvstendighet ved å avvikle avhengighetsrelasjoner. Eplov & Eplov (2009) hevder at Empowerment er en viktig faktor for å oppleve Recovery. At medlemmene utvikler egne strategier for å oppnå selvstendighet er i tråd med Pedersen (2013) som beskriver at Empowerment handler om å ta kontroll over eget liv. Samtidig hevder Borg et al. (2013) at det å kunne ta kontroll over eget liv innebærer å være en del av et sosialt miljø som tillater dette. Ut fra denne forståelsen kan det tolkes som at miljøet og de sosiale omgivelsene på fontenehuset støtter opp om medlemmenes Recovery, ved at medlemmene får mulighet til å ta tak i egen situasjon.

Eplov & Eplov beskriver det å få mulighet til å ta ansvar som en viktig faktor for å oppleve Recovery (Eplov & Eplov, 2009). Det kommer tydelig frem i intervjuene at flere av medlemmene ønsker å få ansvar: ... *Vi medlemmene må slippe veldig mye mer til*. Dersom medlemmene ikke blir vist tillit av medarbeiderne fører dette til at de føler seg underlegne. Chen & Oh (2019) trekker frem at det ansvaret medarbeiderne har på huset i hovedsak dreier seg om å gi ansvar videre til medlemmene. Dette innebærer å styrke medlemmene og sørge for at de føler eierskap over de oppgavene de påtar seg. Hovedtanken er at det ikke er noe et medlem ikke kan gjøre (Chen & Oh, 2019). Dette bygger på en Empowerment-tilnærming, hvor medlemmenes Recovery er avhengig av at de blir gitt tilliten til å handle selvstendig. Ved at medarbeiderne gir ansvar til medlemmene skaper de et samarbeid hvor medlemmene kan delta i å utforme tilbudet etter egne ønsker og behov, og dermed være aktive i egen bedringsprosess. Noen av informantene uttrykker en frustrasjon over at medarbeiderne har mer ansvar enn dem, og mener at medlemmene burde slippe til i større grad. En informant sier at medlemmer burde få mer ansvar for prosjektene på huset. Denne informanten sier: *Vi har alle ressurser, vi har alle potensiale, selv om det har ligget brakk*. Sitatet illustrerer et ønske om å få lov til å ta mer ansvar, som er en viktig faktor for Recovery ifølge Eplov & Eplov (2009).

Flere av informantene forteller at måten leder og nestleder opptrer i sine roller på fontenehuset bidrar til en følelse av likeverdighet. Gjennom å delta aktivt i alle de daglige oppgavene sammen med medlemmene, behandler lederne medlemmene som likeverdige. Informantene sammenligner lederstilen til daglig leder og nestleder med ledere i andre bedrifter og sier at det

er en merkelig forskjell: *Den som er daglig leder og nestleder her, det er et helt annet system for å si det sann, her merker du at de bryr seg.* En av informantene forteller at lederne på fontenehuset har bidratt til at vedkommende tør å henvende seg til lederen i sin nåværende ordinære jobb. Eksempler som dette tydeliggjør at lederne på fontenehuset har en tilnærming som skaper Empowerment og slik bidrar til fremskritt i Recoveryprosessen. Ledernes måte å være på bidrar til at medlemmene utvikler sin selvtillit og føler seg «empowered». Det å føle seg «empowered» innebærer en opplevelse av motivasjon, selvtillit, mening og glede (Christiansen & Townsend, 2010). Dette funnet samsvarer med funn fra en tidligere studie hvor en informant beskriver at tryggheten i relasjonene til medarbeiderne har ført til at vedkommende har fått økt tillit til ansatte i andre settinger utenfor fontenehuset (Prince et al., 2017).

## **6.2 Metodediskusjon**

I forskningsprosessen og evalueringen av sluttresultatet forventes det at forskeren er kritisk til eget arbeid gjennom å stille spørsmål ved egne valg, tolkninger, fremgangsmåter og konklusjoner (Malterud, 2017). I denne delen vil metoden som er benyttet i studien diskuteres med vekt på styrker og svakheter, samt å vurdere studiens Validitet og reliabilitet.

### *6.2.1 Styrker og svakheter*

En styrke i denne studien er at den bygger på medlemmenes erfaringer. Individuelle intervjuer ble valgt som datainnsamlingsmetode med formål om å skape en trygg atmosfære hvor medlemmene ikke skulle føle på prestasjonsangst og dermed kunne snakke fritt om sine subjektive opplevelser. Dette førte til at mange ga rike og utfyllende beskrivelser, men det var også noen som hadde vansker med å reflektere selvstendig rundt de ulike spørsmålene. Dersom fokusgruppeintervju hadde blitt benyttet til fordel for individuelle intervjuer kunne det kanskje ført til en felles diskusjon hvor medlemmene hadde kunnet spille på hverandres utsagn og slik hjelpe hverandre til å reflektere. Malterud (2017) skriver at fokusgruppeintervju kan være en god metode å benytte når man utforsker fenomener som involverer felles erfaringer. I denne studien viste det seg at det var en bredde i beskrivelsene til informantene. En felles diskusjon ville kanskje kunne visket ut variasjoner, eller ført til at enkelte med kritiske innspill ikke hadde turt å dele disse åpent i en gruppe.

Informantene ble rekruttert til studien gjennom muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet, og deretter kunne de melde sin interesse. Denne måten å rekruttere på kan anses som en styrke i studien ved å anta at de som meldte seg var motiverte til å delta og fant temaet for prosjektet interessant. Samtidig kan denne fremgangsmåten ha ført til at det kun var medlemmer som er mer frempå som meldte seg, og at erfaringer fra de som ikke turte å melde seg gikk tapt Tjora (2017) skriver at dersom en gruppe eller type informanter er vanskelig å rekruttere kan det skape en følelse av at man kan ha mistet viktig informasjon fra personer med andre typer erfaringer enn de man fikk rekruttert. Det var også et større antall kvinner enn menn som meldte seg til prosjektet, hvilket skaper en refleksjon rundt hva som kunne blitt gjort annerledes for å rekruttere flere menn, og om dette førte til at noen synspunkter ikke kom frem. Informantene ble rekruttert fra to ulike fontenehus, dette kan anses som en styrke gjennom å ha fått innsikt i to ulike miljøer, som har skapt en bredde i beskrivelsene. Samtidig viser resultatene at selv om fontenehusene følger de samme retningslinjene, så er kulturen på hvert hus ulik. Det kunne derfor styrket studien å rekruttere informanter fra ytterlig flere fontenehus.

Idealet for individuelle semistrukturerte intervjuer er å skape den frie, uformelle samtalen (Tjora, 2017). Intervjuene i dette prosjektet ble styrt av en intervjuguide med konkrete temaer og spørsmål som ble utformet i forkant av intervjuene. Denne intervjuguiden kan ha vært styrende for samtalen og begrenset hvilke temaer informantene kom inn på, hvilket kan ha påvirket resultatene. I de første intervjuene ble intervjuguiden fulgt systematisk, men etter hvert som jeg ble mer komfortabel i rollen som intervjuer ble det enklere å skape en mer fri samtale rundt de ulike temaene. Malterud (2017) påpeker at det er viktig å holde fast ved studiens problemstilling gjennom intervjuene for å sikre at man får informasjon som kan belyse den. På den måten kan intervjuguiden være et nyttig hjelpemiddel, men den burde bestå av temaer og stikkord, slik at intervjueren tillater informantene å snakke fritt. Selv om intervjuguiden ble fulgt i denne studien fikk informantene også rom til å komme med eksempler, og temaer som gikk utenfor intervjuguiden ble fulgt opp med oppfølgingsspørsmål.

Systematisk tekstkondensering ble benyttet for å analysere datamaterialet (Malterud, 2017). Denne prosedyren var enkel å følge, men også veldig tidkrevende. Det å lage kondensater og synteser tok lang tid, men var samtidig nyttige hjelpemidler i utformingen av resultatpresentasjonen. Malterud (2017) skriver at en svakhet ved denne prosedyren kan være at noe innhold går tapt, dette ved at det systematiske arbeidet hindrer den kreative prosessen



med å finne mønstre og sammenhenger i materialet. Samtidig er min erfaring at denne prosedyren har gjort det enklere å synliggjøre for leseren hvordan analysen ble gjort. I denne studien er analysen blitt utført av en person, og dette kan anses som en svakhet, da Malterud (2017) hevder at det vil være en fordel å samarbeide i noen av stegene i prosedyren. Mennesker har ulike måter å lese og tolke datamateriale, og synspunkter fra andre ville derfor kunne gitt rom for andre tolkninger og tilnærminger til analysen. Samtidig kan det anses som en styrke at kodegrupper og subgrupper er blitt presentert for og diskutert med veileder underveis i prosessen og i etterkant av analysen.

### *6.2.2 Reliabilitet*

Reliabilitet betyr pålitelighet og handler om hvorvidt man kan stole på resultatene i en studie (Kvale et al., 2015). I denne studien er informantene som ble rekruttert mennesker som har forutsetninger for å gi relevant informasjon til problemstillingen, hvilket styrker påliteligheten til funnene. I min rolle som masterstudent har jeg hatt en nøytral rolle til informantene, og slik har det ikke vært fordeler eller ulemper for dem med å dele sine ærlige tanker og meninger med meg. Samtidig kan det tenkes at informantene kan ha holdt tilbake kritikk og negative omtalelser knyttet til studiens tema av lojalitet til fontenehuset. Man kan også stille spørsmål ved hvorvidt informantene ville gitt de samme svarene til en annen intervjuer (Kvale et al., 2015). Tjora (2017) skriver også at det er vanskelig å unngå at informanter gir svar som vedkommende tror at forskeren ønsker, dette for å fremstilles i et godt lys i forskningsprosjektet. Denne studien har vist både positive og litt mer kritiske aspekter ved dynamikken i relasjonene, hvilke kan antyde at medlemmene har gitt ærlige beskrivelser.

### *6.2.3 Validitet*

Validitet vil si gyldighet, og dreier seg om å vurdere hvor godt man har klart å undersøke det man hadde til hensikt å undersøke (Malterud, 2017). Dette går ut på å se om det er samsvar mellom metoden man har benyttet og temaet man ønsket å utforske. I denne studien har temaet vært fontenehusmedlemmers opplevelse av dynamikken i relasjonene til medarbeiderne, og metoden har vært å få medlemmer til å gi sine beskrivelser av relasjonene gjennom semistrukturerte intervjuer. Medlemmenes subjektive fortellinger har gitt innblikk i flere ulike

sider ved samarbeidet og samspillet i relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere, som var hensikten med studien. Innen kvalitativ forskning er intern og ekstern validitet vanlige begreper. Intern validitet går ut på å vurdere i hvilken grad funn fra studien svarer på formålet med studien. Ekstern validitet handler om å vurdere om de resultatene man har fått er overførbare til andre sammenhenger og andre utvalg (Leseth & Tellmann, 2014).

For å sikre intern validitet i denne studien har problemstillingen i oppgaven vært styrende gjennom hele prosessen. Intervjuguiden ble brukt som et hjelpemiddel for å holde fast ved hensikten med prosjektet, og sikret også at de samme spørsmålene ble stilt til de ulike informantene. Noe som også kan styrke den interne validiteten er at informantene som deltok i studien, benytter seg hyppig av fontenehusets tilbud og har derfor mye kontakt med medarbeiderne. På bakgrunn av det hadde de forutsetninger for å gi gode beskrivelser av relasjonene. Samtidig ble det ikke satt noen inklusjonskriterier knyttet til varighet av medlemskapet til informantene. Dette kan ha resultert i at medlemmer som har deltatt på fontenehuset lenge hadde større forutsetninger for å gi reflekterte og utfyllende svar enn nyere medlemmer.

Fontenehusene følger de samme retningslinjene og har det samme idealet om likeverdighet og flat struktur. Det kan derfor være mulig å anta at erfaringene til informantene i denne studien er relevant for andre medlemmer og andre fontenehus. Det er ikke mulig å si at funnene i denne studien er representative for alle lignende utvalg, men det kan gi et bidrag til en større sammenheng og forståelse av relasjoner som bygges på fontenehus. Samtidig er det naturlig å anta at makt i relasjoner og forståelse for brukerperspektivet er temaer som også kan være gyldig for relasjoner mellom behandler og klient i andre settinger.

## 7.0 OPPSUMMERING/KONKLUSJON

Studiens hensikt har vært å undersøke hvordan medlemmer ved fontenehus beskriver og oppfatter dynamikken i relasjonene mellom dem og de ansatte medarbeiderne. Det ble gjennomført ti intervjuer med medlemmer fra to ulike fontenehus. Intervjuene ble analysert ved bruk av systematisk tekstkondensering som prosedyre. Gjennom analysen ble det identifisert tre hovedkategorier som ga svar på problemstillingen; Relasjoner, ivaretagelse av medlemmene og ansvarsfordeling. Funnene ble diskutert opp mot tidligere forskning og teorier om makt, Empowerment, Recovery og klientsentrering.

Ut fra studiens funn og fortolkninger kan det konkluderes med at medlemmenes beskrivelser av dynamikken i relasjonene til medarbeiderne preges av at de har ulike tanker om hvilken rolle medarbeiderne har og burde ha ovenfor dem. Noen skildrer relasjonene som likeverdige og gjensidige, mens andre beskriver en profesjonell avstand og forteller at de kjenner på et skille i relasjonene. Flere av informantene uttrykker at de formelle rammene som gir medarbeiderne ekstra ansvar, er noe som kan bidra til å skape et skille. Dette innebærer blant annet at medarbeidere har tilgang på nøkler og passord, og derfor er medlemmene avhengig av medarbeidernes involvering i enkelte arbeidsoppgaver. I konfliktsituasjoner og i oppfølging av medlemmer som er inne i en tøff psykisk periode, forventer og aksepterer flere av medlemmene at medarbeiderne tar hovedansvar. Samtidig forteller størsteparten av informantene at selv om de vet at disse arbeidsoppgavene skiller dem fra medarbeiderne, så merkes ikke dette i hverdagen på fontenehuset. Miljøet og fellesskapet på fontenehuset skaper en følelse av likeverd. Medlemmene blir tatt på alvor, de deltar i alle møter og avgjørelser, og dette skaper en følelse av eierskap til huset. Medarbeiderne oppmuntrer og engasjerer, samtidig som de forsøker å tilpasse seg den utfordrende balansegangen det er å gi og ta makt og ansvar i relasjonene. Dette er en utfordring som flere av medlemmene kjenner på og synes er vanskelig, men det er samtidig flere som viser at de forstår at det er en krevende balanse.

Enkelte av informantene beskriver relasjonene til medarbeiderne som trygge og støttende, og uttrykker at de ser verdien av å kunne henvende seg til medarbeiderne både angående praktiske og personlige problemstillinger. Noen informanter beskriver forholdet til medarbeiderne som vennskap. Et tydelig skille i relasjonene kommer frem gjennom medlemmenes ønske om grad av kontakt med medarbeiderne utenfor huset. Kontakt og samarbeid med medarbeiderne på

fontenehuset er naturlig for informantene, men noen mener det strider med medarbeidernes profesjonelle rolle å fortsette denne kontakten på fritiden.

Relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere kan anses som en viktig del av medlemmenes Recoveryprosess, da mye av deres bedring kan knyttes til å lære å håndtere egen adferd, tolke sosiale settinger, få rom til å ta egne valg og ta ansvar. Informantene beskriver at medarbeiderne viser omsorg og gir anerkjennelse, samtidig som de veileder og stiller krav. På denne måten bidrar medarbeiderne til å styrke medlemmenes selvtillit, og kan hjelpe medlemmene med å ta risikoer som skaper utvikling og fremskritt i Recoveryprosessen. Lederne på huset viser seg også å bidra til medlemmenes Recovery ved å ha en tilnærming til medlemmene som skaper Empowerment. Lederne gjør alle de samme arbeidsoppgavene som medlemmene behandler de dem som likeverdige. Dette har vist seg å skape en trygghet som har ført til at en av informantene ikke er redd for å henvende seg til sjefen i sin ordinære jobb.

## **7.1 Implikasjoner for praksis**

En ergoterapifaglig tilnærming til maktfordelingen i relasjonene viser at det kunne vært fruktbart for medlemmer og medarbeidere å hente inspirasjon fra en forhandlingssentrert tilnærming. Selv om en slik tilnærming innebærer mer definerte roller og grenser enn det Fontenehusmodellen tillater, er konseptet om å forhandle makt i seg selv en tilnærming som gir muligheter for et godt samarbeid. Dersom makten ble forhandlet frem og tilbake mellom partene gjennom å kommunisere forventninger og ønsker til hverandres rolle, kunne denne tilnærmingen skapt en åpenhet om relasjonene og motvirket følelsen av et skille. Relevansen for ergoterapi viser seg i viktigheten av å løfte frem brukerkunnskap, og viktigheten av å evaluere egen yrkesutøvelse gjennom kommunikasjon med brukere. Studien kan bidra til en bevisstgjøring rundt skjevhet i maktforhold som eksisterer mellom hjelpere og de som trenger hjelp, og hvordan det kan påvirke samspillet. Medlemmenes beskrivelser av hvordan egne forventninger, utfordringer og erfaringer spiller inn i dynamikken med medarbeiderne kan være gyldige for andre relasjoner mellom behandler og klient. Funnene viser viktigheten av å reflektere rundt egen yrkesutøvelse og de etiske dilemmaer som kan oppstå i en behandlingssituasjon.

## 8.0 LITTERATURLISTE

- Borg, M., Karlsson, B., & Stenhammer, A. (2013). *Recoveryorienterte praksiser : en systematisk kunnskapssammenstilling* (Vol. nr. 4/2013). Trondheim: Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid.
- Bourdieu, P., & Prieur, A. (1996). *Symbolsk makt : artikler i utvalg*. Oslo: Pax.
- Brandt, Å. M., A. J. & Peoples, H. . (2013). Introduktion til ergoterapi. In Å. M. Brandt, A. J. Peoples, H. (Ed.), *Basisbog i ergoterapi* (pp. 17-48).
- Chen, F. P., & Oh, H. (2019). Staff views on member participation in a mental health clubhouse. *Health & Social Care in the Community*, 27(3), 788-796.  
doi:10.1111/hsc.12697
- Christiansen, C. H., & Townsend, E. A. (2010). *Introduction to occupation : the art and science of living* (2nd ed. ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design : qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5th edition. ed.). Los Angeles, California: Sage.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Donskoy, A.-L., Stevens, R., & Bryant, W. (2014). Perspectives on using and providing service. In J. Creek, K. Bannigan, J. Fieldhouse, & W. Bryant (Eds.), *Creek's Occupational therapy and mental health* (pp. 165-173).
- Doyle, A., Lanoil, J., & Dudek, K. (2013). *Fountain House : Creating Community in Mental Health Practice*. New York: Columbia University Press.
- Eide, H., & Eide, T. (2007). *Kommunikasjon i relasjoner : samhandling, konfliktløsning, etikk* (2. rev. og utv. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Engelstad, F. (2005). *Hva er makt* (Vol. 11). Oslo: Universitetsforl.
- Eplov, L., & Eplov, L. (2009). Psykiatrien i dag. In L. Nyboe, B. Hvalsøe, & H. Day Poulsen (Eds.), *Lærebog i psykiatri : for ergoterapeuter og fysioterapeuter* (pp. 33-57). København: Munksgaard.
- Falardeau, M., & Durand, M. J. (2002). Negotiation-Centred versus Client-Centred: Which Approach Should Be Used? *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 69(3), 135-142. doi:10.1177/000841740206900303

- Førde, R. (2014). Helsinkideklarasjonen. Retrieved from <https://www.etikkom.no/FBIB/Praktisk/Lover-og-retningslinjer/Helsinkideklarasjonen/>
- Helsepersonelloven. (1999). *Lov om Helsepersonell m.v (helsepersonelloven)*. Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64>
- Herman, S. E., Onaga, E., Pernice-Duca, F., Oh, S., & Ferguson, C. (2005). Sense of community in clubhouse programs: member and staff concepts. *Am J Community Psychol*, 36(3-4), 343-356. doi:10.1007/s10464-005-8630-2
- International, C. (2018). *Clubhouse International - Creating Community: Changing the world of mental health* Retrieved from <http://clubhouse-intl.org/>
- Kinn, L., Langeland, E., Tanaka, K., & Davidson, L. (2018). “We are Actually Colleagues”: Clubhouse Staffs’ Experiences of Working Side-by-side with Members. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 5(1), 63-72. doi:10.1007/s40737-018-0110-8
- Knutsen, P. (2015). Erkjennelse eller illusjon? ; et forsvar for den induktive metode. *Norsk filosofisk tidsskrift*, 50(2), 87-113.
- Krumsvik, R. J. (2014). *Forskningsdesign og kvalitativ metode : ei innføring*. Bergen: Fagbokforl.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Malterud, K. (2015). Hvor mange deltakere trenger vi i en kvalitativ studie? Retrieved from <https://uni.no/nb/news/2015/12/07/hvor-mange-deltakere-trenger-vi-i-en-kvalitativ-st/>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Mathiasson, G., & Morville, A.-L. (2013). Grunnleggende antagelser, værdier og etik i ergoterapi. In Å. Brandt, A. J. Madsen, & H. Peoples (Eds.), *Basisbog i ergoterapi*. København: Munksgaard.
- McKay, C., Nugent, K., Johnsen, M., Eaton, W., & Lidz, C. (2018). A Systematic Review of Evidence for the Clubhouse Model of Psychosocial Rehabilitation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(1), 28-47. doi:10.1007/s10488-016-0760-3

- Nayar, S., & Stanley, M. (2014). *Qualitative Research Methodologies for Occupational Science and Therapy*: Routledge.
- Ness, O., Borg, M., Karlsson, B., Almåsbygg, L., Solberg, P., & Torkelsen, I. H. (2013). «Å delta med det du kan»: Betydningen av meningsfulle aktiviteter i recoveryprosesser. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*(03), 219-228.
- Norman, C. (2006). The Fountain House movement, an alternative rehabilitation model for people with mental health problems, members' descriptions of what works. *Scandinavian journal of caring sciences*, 20(2), 184-192.
- Palmadottir, G. (2006). Client-Therapist Relationships: Experiences of Occupational Therapy Clients in Rehabilitation. *The British Journal of Occupational Therapy*, 69(9), 394-401. doi:10.1177/030802260606900902
- Pedersen, U. (2013). At muliggjøre aktivitet og deltagelse - sundhedsfremme og forebygging. In Å. M. Brandt, A. J. & Peoples, H. (Ed.), *Basisbog i ergoterapi*.
- Pernice-Duca, F., & Onaga, E. (2009). Examining the Contribution of Social Network Support to the Recovery Process Among Clubhouse Members. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 12(1), 1-30. doi:10.1080/15487760802615566
- Prince, J. D., Ansbro, J., Benedict, A., Dicostanzo, J., Mora, O., & Schonebaum, A. D. (2017). Making connections: Severe mental illness and closeness with other people. *Social Work in Mental Health*, 15(1), 1-13. doi:10.1080/15332985.2016.1148095
- PsykNytt. (2014). Å kjenne mønstrene innenfra: Forskjeller og møtepunkter mellom relasjonell og emosjonsfokuseret psykoterapi (Tidsskrift for Norsk Psykologforening). Retrieved from <https://www.helsebiblioteket.no/psykisk-helse/aktuelt/a-kjenne-monstrene-innenfra-forskjeller-og-motepunkter-mellom-relasjonell-og-emosjonsfokuseret-psykoterapi-tidsskrift-for-norsk-psykologforening>
- Steinkjer, B. (2019). Empowerment. Retrieved from <http://www.forebygging.no/Ordbok/A-E/Empowerment/>
- Stimo, T., Jarål, G. B., Ellestad, A.-K., Ellingham, B., Skarpaas, L. S., & Bonsaksen, T. (2015). Fontenehusmodellen i Norge ; en metode i harmoni med tenkning i ergoterapifaget? *Ergoterapeuten*, 58(4), 22-30.
- Tanaka, K., Craig, T., & Davidson, L. (2015). Clubhouse Community Support for Life: Staff-Member Relationships and Recovery. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 2(2), 131-141. doi:10.1007/s40737-015-0038-1

- Tanaka, K., Davidson, L., & Craig, T. J. (2018). Sense of clubhouse community belonging and empowerment. *Int J Soc Psychiatry*, 64(3), 276-285.  
doi:10.1177/0020764018759134
- Thornquist, E. (2018). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori : for helsefag* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Wifstad, Å. (2018). *Vitenskapsteori for helsefagene*. Oslo: Universitetsforl.



## «De har jo på en måte en rolle der de holder litt i trådene»

- Om fontenehusmedlemmers beskrivelser av relasjonene til medarbeiderne

**Aims:** The aim of this qualitative study is to gain an insight into the dynamics of the relationship between Clubhouse members and staff, viewed from the perspective of the members.

**Methods:** The data was collected through individual interviews with eight Clubhouse members, six women and two men. The data was analyzed by using Malterud's Systematic Text Condensation.

**Results:** Expectations and needs vary between members, leading to relationships that range from professional relationships to personal friendships. Some informants describe the relationships as equal, while others feel that the difference in responsibilities among members and staff creates a divide between them.

**Conclusion:** The dynamics of the relationships between members and staff are influenced by the demands and responsibilities that define the various roles. The Clubhouse ideal of equality in the relationships between members and staff is experienced differently by the various members. Their statements indicate that it requires effort and adaptation from both members and staff to create an environment that promotes equality. Findings also show that staff are important contributors to the members' Recovery process.

**Keywords:** Clubhouse, Member-Staff relations, Recovery, Empowerment, Client-centered practice.

## INTRODUKSJON

Det å skape gode relasjoner til brukere er en viktig del av arbeidet som ergoterapeut, og er avgjørende for å oppnå vellykkede intervensjoner. Tidligere forskning fra rehabiliteringsfeltet har vist at brukere vektlegger viktigheten av å ha en god relasjon til terapeuten, samt at de forventer at vedkommende skal relatere til dem på et personlig plan (Palmadottir, 2006). Samarbeidet mellom ergoterapeut og bruker skal oppleves som likeverdig. Det vil likevel kunne eksistere en skjevhet i maktforholdet i denne relasjonen, som terapeuten burde være oppmerksom på (Mathiasson & Morville, 2013). En viktig tilnærming innen ergoterapi som kan bidra til økt likeverdighet i relasjonen mellom terapeut og bruker, er klientsentrering. Klientsentrering handler om å sette brukeren i sentrum og tillate vedkommende å være aktiv i egen behandlingsprosess. Brukerens forutsetninger, behov og ønsker skal være styrende for valg av intervensjoner (Mathiasson og Morville, 2013).

I en klientsentrert tilnærming er det flere måter å fordele makten mellom partene. Faladeau og Durand (2002) presenterer en forhandlingssentrert tilnærming hvor makten i relasjonen forhandles frem og tilbake mellom klienten og ergoterapeuten. Denne tilnærmingen bygger på tre konsepter; respekt, makt og forhandling. I forhandlingen kommer det relasjonelle aspektet frem, og beskrives som en prosess hvor klient og terapeut skaper et partnerskap gjennom å respektere hverandres kompetanse. I denne tilnærmingen er det å lytte til den andre like viktig som å dele egne synspunkter (Falardeau & Durand, 2002). I en slik samhandlingen blir ergoterapeuten utfordret til å kontinuerlig evaluere sin posisjon i relasjonen, og kommunisere med klienten for å avklare begge parters forventninger til interaksjonen og hverandres roller. Terapeuten må også balansere makten som ligger i egen kompetanse med klientens ønske og rett til å påvirke behandlingsforløpet.

Et tilbud innen psykisk helse som har vist seg å være en aktuell og viktig arena for ergoterapeuter, og som i høy grad harmonerer med ergoterapifaglig tenkning, er fontenehus (Stimo et al., 2015). Fontenehus er et lavterskeltilbud, hvor arbeid står sentralt og benyttes som et verktøy for rehabilitering (Norman, 2006). Forskning har vist resultater som understøtter at fontenehus er et tilbud som fører til bedre livskvalitet, reduserer sykehusinnleggelse og bidrar til å sette fokus på økt sysselsetting blant mennesker med psykiske helseutfordringer (McKay, Nugent, Johnsen, Eaton, & Lidz, 2018). Relasjonsbygging er en viktig del av metoden som benyttes ved fontenehusene. Gjennom å jobbe sammen kan medlemmene og medarbeiderne bli kjent, gi støtte til hverandre, utvikle tillitsfulle relasjoner og dele erfaringer (Stimo et al., 2015).

Fontenehusets drift styres av et sett med internasjonale standarder utviklet av Clubhouse International (International, 2018). I disse standardene understrekes det at ansatte ved fontenehus skal ha generalistroller, hvilket vil si at tradisjonelle roller som pasient og behandler ikke benyttes. Det skal praktiseres en flat struktur, som går ut på at medlemmer og medarbeidere er likestilte kollegaer som har like mye å si i saker som angår fontenehuset (Stimo et al., 2015). Miljøet og fellesskapet på fontenehusene er lagt opp til å skape Empowerment og støtte opp om medlemmenes Recovery. Empowerment dreier seg om at mennesker settes i stand til å ta tak i egen helsetilstand for å oppleve en følelse av kontroll over eget liv (Pedersen, 2013). Empowerment er en viktig faktor for å oppnå Recovery, som betegnes som en bedringsprosess hvor den enkelte kjemper for å bedre sin livssituasjon og skape en hverdag hvor psykisk sykdom ikke hindrer følelsen av å leve et tilfredsstillende liv (Doyle, Lanoil, & Dudek, 2013). Selv om Recovery defineres som en personlig reise hvor den det gjelder står i sentrum og legger inn arbeidsinnsatsen, er menneskene rundt også viktige for prosessen (Borg, Karlsson, & Stenhammer, 2013).

Relasjoner mellom medlemmer og medarbeidere omtales i flere internasjonale studier hvor blant annet følelsen av fellesskap og tilhørighet på huset, og betydningen av sosialt nettverk for medlemmenes Recoveryprosess undersøkes (Carolan, Onaga, Pernice-Duca, & Jimenez, 2011; Geller & Wolf, 2014; Herman, Onaga, Pernice-Duca, Oh, & Ferguson, 2005; Pernice-Duca & Onaga, 2009; Robbins, 1954; K. Tanaka, Davidson, & Craig, 2018). I alle disse studien understrekes det at et likeverdige forhold mellom medlemmer og medarbeidere er fundamentet for rehabiliteringstilnærmingen som benyttes ved fontenehusene. Medlemmer og medarbeidere jobber side om side, hvilket skaper en mulighet for medarbeiderne til å teste ut medlemmenes personlige, sosiale og praktiske ferdigheter (Kinn, Langeland, Tanaka, & Davidson, 2018). De har et delt ansvar for driften av huset, og fra medlemmenes perspektiv beskrives dette som viktig for fellesskapsfølelsen (Herman et al., 2005).

Samtidig som forskning viser at relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere er en viktig del av metoden som benyttes ved fontenehusene, viser også flere studier til funn som peker på at det finnes faktorer som utfordrer disse relasjonene, og følelsen av likeverdighet. Det at medarbeiderne mottar lønn for sin innsats beskrives som noe som skaper uklare grenser mellom de ulike rollene på huset (Stimo et al., 2015; Kimiko Tanaka, Craig, & Davidson, 2015). Medarbeidere som har bakgrunn fra andre arbeidssteder med en mer klar hierarkisk struktur og tydelig rollefordeling kan oppleve at deres rolle blir totalt endret på fontenehuset, og at de må jobbe for å tilpasse seg den flate strukturen (Kinn et al., 2018; Stimo et al., 2015).

Mens Faradeau & Durand har beskrevet en modell for å forhandle makt og respekt, og dermed utjevne maktforholdet mellom klient og terapeut, hevder Engelstad (2005) at det er grenser for hvor langt maktforskjeller kan utjevnes. En måte å forstå utfordringene ved å utjevne maktforhold belyses av Bourdieu (1996) med begrepet habitus, som dreier seg om menneskets ubevisste og selvsagte væren i verden. Habitus kan forstås som menneskets tillærte tanke- og

atferdsmønstre som har oppstått gjennom læring og erfaringer i løpet av livet. Det handler om at kroppen har tatt til seg de iboende strukturene i verden og at det styrer individets handlinger (Bourdieu & Prieur, 1996).

Tidligere forskning og teorier om makt, Recovery og klientsentrering viser at relasjoner mellom medlemmer og medarbeidere er et interessant spenningsfelt som er ikke er ferdig utforsket. I forskningsprosjektet har hensikten vært å utforske hvordan medlemmene beskriver dynamikken i relasjonene, og om disse relasjonene har betydning for medlemmenes Recoveryprosess. I denne artikkelen vil relasjonene belyses med en ergoterapifaglig tilnærming for å utforske maktbalansen. Dette kan bidra til å oppnå ny innsikt i disse unike relasjonene.

## **METODE**

For å få fatt i tanker og erfaringer fra medlemmer ved fontenehus ble det valgt et kvalitativt deskriptivt design. Studien er fenomenologisk og hermeneutisk inspirert ved å bygge på informantenes subjektive opplevelse av relasjonene og forskerens fortolkninger av disse (Thornquist, 2018).

### *Utvalg og rekruttering*

Til denne studien ble det rekruttert ti informanter fra to ulike fontenehus i Norge. Informantene er medlemmer som benytter seg aktivt av fontenehusets tilbud. Ved det ene huset ble informantene rekruttert gjennom et informasjonsmøte, og ved det andre ble de rekruttert gjennom kontakt med daglig leder. Det er til sammen åtte kvinner og to menn som har deltatt i prosjektet. To av intervjuene ble benyttet som pilotintervjuer for å teste intervjuguiden, og i analysen er de resterende åtte intervjuene inkludert.

### *Datainnsamling*

Individuelle semistrukturerte intervjuer ble valgt som datainnsamlingsmetode. Det ble benyttet en intervjuguide med spørsmål knyttet til følgende temaer; Arbeidsoppgaver, støtte, samarbeid, vennskap og inkludering. Intervjuene ble gjennomført i fontenehusenes lokaler, og de hadde en varighet fra 40-60 minutter. Det ble tatt lydopptak av intervjuene, og opptakene ble deretter transkribert ordrett.

### *Forskningsetiske vurderinger*

Prosjektet er godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Informantene har fått informasjon både muntlig og skriftlig om prosjektets hensikt og hva det ville innebære for dem å delta. Alle informanter har gitt skriftlig samtykke til deltakelse i prosjektet og til at intervjuene ble tatt opp med båndopptaker. All personlig informasjon om deltakerne er blitt anonymisert. Dialekter, navn på personer og steder, og andre identifiserbare opplysninger er blitt endret på eller utelatt fra analysen og sitatene som presenteres.

### *Analyse*

Analysen av datamaterialet ble gjennomført etter Systematic Text Condensation, som er en prosedyre bestående av fire analysesteg. Prosedyren er utviklet av Malterud (2017) som en videreutvikling av Giorgi's psychological phenomenological method. Analyseprosessen startet med å lese gjennom datamaterialet med formål om å danne et helhetsinntrykk og identifisere foreløpige temaer i teksten. Deretter ble meningsbærende enheter som kunne knyttes til problemstillingen identifisert. I tillegg til å identifisere de meningsbærende enhetene startet arbeidet med å sette informasjonen fra transkripsjonene inn i et system, gjennom å kode. Koding innebærer å finne overordnede temaer og plassere tekstbiter som har noe til felles inn under disse. Det ble listet opp fem reviderte foreløpige temaer som skulle danne grunnlaget for kodegruppene. Videre ble det utviklet to subgrupper for hver kodegruppe, og innholdet i disse

subgruppene ble sammenfattet i kondensater som videre ble tillagt egne tolkninger og omskrevet til analytiske tekster. De analytiske tekstene med tilhørende sitater som konkretiserte innholdet i hver tekst dannet grunnlaget for resultatpresentasjonen.

## **RESULTATER**

Analysen viser en bredde i beskrivelsene av relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere. Beskrivelsene varierer fra at informantene betegner forholdet til medarbeiderne som rent profesjonelt, til at det omtales som nære relasjoner og vennskap. Dynamikken i relasjonene blir synlig gjennom informantenes skildring av samarbeidet og interaksjonen mellom dem og medarbeiderne i hverdagen på fontenehuset. Resultatene presenteres under overskriftene: «Roller og ansvar», «Den flate strukturen» og «Personlige relasjoner».

### **Roller og ansvar**

Rollen som medarbeider og medlem blir beskrevet av som like viktig av flere av informantene. Samtidig blir det tydelig at oppgavene og ansvaret som tilhører rollene er ulikt. Noen av informantene viser en forståelse for at medarbeiderne har en mer overordnet oversikt over hva som skjer på huset. Andre informanter uttrykker at det ekstra ansvaret som medarbeiderne har gjennom blant annet å motta lønn, og ha tilgang på nøkler og passord bidrar til å skape en avstand i relasjonene.

Det skal ikke være for mange medarbeidere på fontenehuset, fordi driften av huset skal være avhengig av medlemmenes innsats. Samtidig er det behov for å ha medarbeidere for å sørge for en dynamikk og flyt i arbeidshverdagen. Følgende sitat illustrerer den gjensidige avhengigheten som eksisterer i relasjonene:

*De har jo på en måte en rolle der de holder litt i trådene i ting, holder på en måte den ... hva skal man si ... de holder på en måte hele teppet sammen. Uten medlemmer så hadde det på en måte ikke gått rundt heller, så vi trenger hverandre, for å kunne få teppet sydd sammen og faktisk få gjort alle oppgavene.*

Ved spørsmål om hvem medlemmene går til dersom de har behov for hjelp med en oppgave, svarer flere at det er mer avhengig av hva de behøver hjelp til enn hvilken rolle vedkommende har ovenfor dem. En informant mener at både medlemmer og medarbeidere er i en posisjon hvor de kan gi råd og veilede andre:

*Noen medlemmer kan mer enn en medarbeider på enkelte områder. Så det er ikke noe sånn stor forskjell på det egentlig. Medarbeider kan jo lære nye ting, det er ikke bare medlemmer.*

En informant sier at måten medarbeiderne opptrer i sin rolle på fontenehuset kan være preget av at de har jobbet i helt andre settinger tidligere. Ifølge standardene som regulerer fontenehusets drift skal medarbeiderne ha generalistroller. Noen av informantene ytrer en opplevelse av at noen likevel trer inn i rollen som terapeut ovenfor enkelte medlemmer. Dette fører til en opplevelse av at noen medarbeidere inntar en rolle hvor de er litt «sjef». En informant sier: *Jeg er sjef i eget liv, det er veldig viktig for meg, da.* En annen informant sier at medarbeiderne ikke skal ha en behandlerrolle ovenfor medlemmene, men påpeker samtidig at de har noen formelle rammer å forholde seg til, som blant annet taushetsplikt og annet lovverk som regulerer deres ansettelse.



## Den flate strukturen

Flere av medlemmene forteller at de opplever å bli inkludert i viktige avgjørelser og diskusjoner på huset. Det å bli inkludert bidrar til forståelsen av at fontenehuset er et arbeidsfellesskap hvor alle har like mye påvirkningskraft. Medlemmene får informasjon om alt som skjer, og en informant sier at det ikke er noe som blir hemmeligholdt på et lukket rom hos ledere. Det kommer frem i intervjuene at ingen av medlemmene blir holdt utenfor i håndtering av konflikter som omhandler fellesskapet. Flere av informantene sier at konflikter som har oppstått har blitt løst gjennom å dele dem åpent i fellesskapet og diskutere ulike løsninger på problemer og utfordringer sammen. De ulike daglige møtene de har på fontenehuset omtales som en viktig arena hvor medlemmene kan si sin mening og påvirke driften av huset. Agendaen for disse møtene avgjør medlemmer og medarbeidere i fellesskap. Flere av informantene understreker at medlemmer og medarbeidere er likestilte i møtene. Dette blir fanget godt i følgende sitat:

*Det er ikke noen medarbeidere som sitter og tar en sjefsavgjørelse over oss ... sånn som det ofte kunne ha vært. Så jeg ser jo veldig viktigheten av at vi har et så demokratisk fellesskap.*

Noen av informantene forteller at de ikke merker noe til forskjeller mellom dem og medarbeiderne på fontenehuset. Denne følelsen av likeverdighet gjør noe med medlemmenes motivasjon til å møte opp og gjøre en innsats på huset. Følgende sitat løfter frem den opplevde forskjellen mellom erfaringer fra et hierarkisk arbeidsliv og hverdagen på fontenehuset:

*Det er liksom lettere å være her, når det ikke er så stor forskjell. For liksom, jeg har ikke hatt så mye jobber, men det blir så stort gap mellom ansatt eller sjefer og ... og da synes jeg det er vanskelig å være der, men når liksom, det er flat struktur på en måte, sånn at det ikke er noen forskjell, så er det lettere å være der og du føler deg mer velkommen og mer inkludert.*

Enkelte av informantene synes likeverdighet er et utfordrende tema, og uttrykker at de av og til kan kjenne at det er skiller mellom medlemmer og medarbeidere. Skillene viser seg i fortellinger om at enkelte medarbeidere noen ganger tar for mye styring, og en opplevelse av at medarbeiderne må gjenta ting som et medlem har sagt for at det skal få nok tyngde. Et par av informantene sier også at de opplever at noen av informantene opptrer som terapeuter ovenfor medlemmene, selv om dette strider med metoden som fontenehusene praktiserer. En informant føler at når en medarbeider har sagt noe så er det loven. Noen av informantene uttrykker at de føler seg litt underlegne dersom de ikke blir vist tillit og ikke får mulighet til å ta ansvar. Følgende sitat fra en av informantene belyser hvordan opplevelsen av strukturen på fontenehuset kan farges av tidligere tanker og forestillinger om hvordan et helsetilbud skal være:

*Nei, jeg merker det egentlig ikke sånn, det er bare hva jeg er vant til. Der jeg har vært før, ute i verden eller ute i systemet da, da har det vært veldig stort skille. Hadde jeg ikke vært det så kanskje jeg ikke hadde merka noe stor forskjell. Og jeg ser jo, det er jo ikke noe forskjell, fordi medarbeiderne jobber jo like mye som oss ... det er bare vel oppi hodet mitt.*

Et interessant funn i datamaterialet er at noen av informantene forteller at måten lederne på fontenehuset opptrer i sine roller bidrar til å utjevne maktforskjeller. Dette blir synlig i følgende sitat: *Den som er daglig leder og nestleder her, det er et helt annet system for å si det sånn, her merker du at de bryr seg.* Uttalelsen tilsier at lederne skiller seg fra ledere ved andre arbeidssteder. Medlemmene merker ingen forskjeller når sjefen kommer, og en av informantene sier at det er tydelig at lederne bryr seg om medlemmene. Daglig leder og nestleder er aktive i den arbeidsorienterte dagen og utfører arbeidsoppgaver på lik linje med alle andre. To av informantene trekker for eksempel frem at en av oppgavene på huset er å vaske toalettet, og sier at den ene dagen kan et medlem ta denne oppgaven og neste dag kan det være daglig leder som vasker toalettet. Måten sjefene opptrer på har blant annet hatt betydning for et av medlemmene i den ordinære jobben til vedkommende:

*Det har jo vært til stor hjelp for meg, det at jeg ikke er så redd for å gå til sjefen min nå, liksom ... på den jobben jeg har da, så nå er det liksom sånn at nå tørr jeg, nå er jeg ikke redd for at den skal føle at jeg maser og sånt.*

Funn fra studien viser at likeverdighet er et tema som medlemmene synes er utfordrende. Selv om mange er tilfreds med strukturen på huset, kommer det også frem områder hvor de mener det er rom for utvikling. Det blir også tydelig at det krever omstillingsevne hos både medlemmer og medarbeidere for å kunne jobbe side om side og skape likeverdige relasjoner.

### **Personlige relasjoner**

I intervjuene snakker informantene om hvordan de forholder seg til medarbeiderne på det personlige plan. Medarbeiderne omtales med positive beskrivelser, og noen av informantene forteller at de har nære relasjoner til flere av dem. Medlemmene har valgt seg en kontaktperson blant medarbeiderne, og i intervjuene er det flere som forteller at de har utviklet et spesielt nært

og godt forhold til disse personene. En informant sier følgende om sin kontaktperson: *Det er ikke det at jeg ikke samarbeider godt med de andre, men spesielt hun og jeg, vi har mye lik tankegodt.* Denne uttalelsen viser at medlemmene utvikler ulike forhold til hver enkelt medarbeider. Et par av informantene sier at det er noen medarbeidere de går til med spørsmål om praktiske ting, mens det er andre de går til med sine personlige problemer. En informant forklarer at det dreier seg om at medarbeiderne har ulike ressurser og forskjellige måter å gjøre ting på eller møte medlemmene på. Ved spørsmål om hvordan informantene vil definere relasjonene til medarbeiderne, er det noen som betegner det som vennskap, mens andre sier at de forholder seg hovedsakelig til medarbeiderne på en profesjonell måte.

Samtlige av informantene forteller at de har utviklet nære vennskap til andre medlemmer som de har kontakt med på sosiale medier og gjerne møter på fritiden. Ved spørsmål om de også har kontakt med medarbeidere utenfor huset svarer noen at de har fått hjelp og støtte av dem utenfor husets åpningstider. Andre informanter sier at den kontakten de har med medarbeidere utenfor fontenehuset kun innebærer overfladiske samtaler på butikken, eller kommunikasjon gjennom Facebook. Av en av informantene blir relasjonene til medarbeiderne skildret som en slags jobbrelasjon, som informanten mener innebærer å ha lite kontakt på fritiden. Det er også noen informanter som mener at det å ha kontakt med medlemmer på fritiden strider litt imot medarbeidernes profesjonelle rolle som ansatt. Denne profesjonelle distansen blir tydelig i følgende sitat:

*Vi kaller jo alle hverandre her for kollegaer ... men jeg tror det er der skillet går mellom medlem og profesjonell medarbeider – at vi ikke omgås på fritiden på den måten. Det betyr ikke at jeg ikke har fått hjelp av dem utenom fontenehusets åpningstider, men vi har ikke omgått hverandre sånn sosialt sett.*

Et annet funn dreier seg om informantenes opplevelse av gjensidighet og forståelse i relasjonene til medarbeiderne. Informantene forteller at medarbeiderne viser stor omsorg for medlemmer som har vært borte fra huset eller som de vet har en tung periode, og møter dem med smil, klemmer og bekreftelse når de møter opp på huset. En av informantene beskriver at relasjonene til medarbeiderne er preget av åpenhet, og at de forstår hverandre på et litt dypere plan enn man vanligvis ville gjort. Denne informanten forteller at medarbeiderne ofte deler positive og negative ting som skjer i sine liv, og at det er grunnen til at vedkommende har utviklet et sterkt tillitsforhold til mange av dem. Informanten sier:

*Vi har på en måte et sånt transparent forhold da, hvis man kan bruke et sånt ord på norsk ... altså transparency på en måte ... at det går begge veier, den åpenheten*

## **DISKUSJON**

Informantenes redegjørelser for medarbeidernes ansvar og rolle opp mot deres eget ansvar og rolle som medlem gir et innblikk i dynamikken i relasjonene. En av informantene forteller at medarbeiderne har en rolle hvor de «holder litt i trådene», hvilket synliggjør at de har et ekstra ansvar for driften av huset. Samtidig påpeker flere av informantene at medlemmer og medarbeidere er avhengige av hverandre for å få alle arbeidsoppgavene gjort. Chen & Oh (2019) trekker frem at det ansvaret medarbeiderne har på huset i hovedsak dreier seg om å gi ansvar videre til medlemmene, som innebærer å styrke medlemmene, og sørge for at de føler eierskap over de oppgavene de påtar seg. Hovedtanken er at det ikke er noe et medlem ikke kan gjøre (Chen & Oh, 2019). Dette bygger på en Empowerment-tilnærming, hvor medlemmenes Recovery er avhengig av at de blir gitt tilliten til å handle selvstendig. Ved at medarbeiderne gir ansvar til medlemmene skaper de et samarbeid hvor medlemmene kan delta i å utforme

tilbudet etter egne ønsker og behov, og dermed være aktive i egen bedringsprosess. Denne måten å involvere medlemmene på har mye til felles med en forhandlingscentrert tilnærming. Samtidig er det en måte å jobbe på som tillater en mer tydelig rollefordeling enn den Recovery-orienterte tilnærmingen som fontenehusene praktiserer. I en forhandlingscentrert tilnærming er klienten den som søker hjelp og terapeuten den som tilbyr hjelp (Falardeau & Durand, 2002). Recovery dreier seg ikke primært om hjelp fra fagfolk, da Recovery hovedsakelig er den enkeltes personlige kamp for å finne måter å utvikle seg og leve et tilfredsstillende liv (Borg et al., 2013). Medarbeiderne har ansvar for å bidra til et miljø som støtter opp om medlemmenes Recovery, men de skal samtidig ha generalistroller og ivareta medlemmenes autonomi og selvbestemmelse.

I en tidligere studie forteller medarbeiderne at de ikke har en terapeutrolle ovenfor medlemmene på fontenehuset, og at de opplever at medlemmer og medarbeidere er likestilte kollegaer (Kinn et al., 2018). I denne studien forteller noen av medlemmene derimot at de opplever at enkelte medarbeidere opptre som terapeuter, selv om det er i strid med Fontenehusmodellen. Erfaringer som dette viser at det å opprettholde en flat struktur kan være krevende i praksis. Dersom man på den ene siden ser denne problemstillingen ut fra Bourdieus maktperspektiv, kan det dreie seg om at medarbeiderne har vansker med å legge fra seg sin habitus (Bourdieu & Prieur, 1996). Dersom de har jobbet i andre settinger hvor de har fungert som terapeuter kan det være naturlig for dem å innta denne rollen på fontenehuset, og at deres måte å opptre eller handle på dermed er en ubevisst videreføring av en rolle de er opplært til og fortrolige med. På den andre siden kan medlemmenes tidligere erfaringer fra andre helsetilbud og tidligere jobber påvirke deres forventinger og opplevelse av strukturen på fontenehuset. Noen av medlemmene forteller at de er vant til mer hierarki i andre helsetilbud, og det kan bidra til at de ubevisst går inn i en tillært pasientrolle og dermed tillegger medarbeiderne en større makt enn de skal ha på

fontenehuset. Funn fra denne studien viser at det kan være en tidkrevende prosess for både medlemmer og medarbeidere å tilpasse seg til denne nye tankegangen og måten å jobbe på.

Likeverdighet i relasjonene viser seg som et av de mest fremtredende temaene i datamaterialet, og det blir tydelig at informantene har ulike tanker om temaet. De fleste sier at de opplever å bli inkludert i alt som skjer på huset og at de er like viktige for huset som medarbeiderne. Samtidig er det enkelte som forteller at det finnes situasjoner hvor de kjenner på et skille. Som i alle relasjoner eksisterer det også utøvelse av makt i disse relasjonene (Engelstad, 2005; Falardeau & Durand, 2002). Uttalelsene fra medlemmene viser at denne utøvelsen ikke er ensidig, og de ulike møtene de har på huset kan ses som et eksempel hvor makten forhandles frem og tilbake. En informant sier at i disse møtene har medlemmene mulighet til å påvirke, og at det ikke er noen medarbeidere som sitter og tar sjefsavgjørelser. Dette viser til en gjensidig respekt, som er et sentralt konsept innen en forhandlingssentrert tilnærming (Falardeau & Durand, 2002). Medarbeidere respekterer medlemmenes innspill basert på deres kunnskaper og bakgrunn, og medlemmene respekterer medarbeidernes innspill ut fra deres kompetanse og erfaringer. Det kommer frem at medlemmer og medarbeidere er gjensidig avhengige av hverandre for å drifte huset, hvilket bidrar til å utjevne maktforskjeller. En informant påpeker også at det finnes situasjoner og områder hvor medlemmer har like mye, og noen ganger mer kunnskap enn medarbeiderne: *Medarbeidere kan jo lære nye ting, det er ikke bare medlemmer.* Uttalelser som denne utfordrer tanken om at medarbeiderne er i en posisjon hvor de er eksperter som «vet best», og styrker opplevelsen av at samarbeidet mellom medlemmer og medarbeidere er et partnerskap (Falardeau & Durand, 2002).

Et par av informantene beskriver at de i noen situasjoner kan oppleve at deres stemme ikke blir tatt like mye på alvor som medarbeidernes, og at det er noen medarbeidere som kan ta litt for

mye styring. Falardeau & Durand (2002) påpeker at ergoterapeuten kan ha en sterk makt i relasjonen til klienten, og at denne makten ikke må brukes til å kontrollere, men til å hjelpe klienten. Medarbeiderne kan ha som intensjon å hjelpe og veilede medlemmene, men dersom deres innblanding oppleves som kontrollerende skaper det en følelse av underlegenhet hos medlemmene. I en forhandlingssentrert tilnærming er det å utvise respekt for klientens autonomi viktig for å klare å skape en maktbalanse i relasjonen (Falardeau & Durand, 2002). Medarbeiderne er en del av medlemmenes sosiale omgivelser og deres støtte og påvirkning kan derfor anses som en viktig del av medlemmenes Recovery. Samtidig viser informantenes uttalelser til at noen medlemmer ønsker å få mulighet til å ta mer ansvar og øke sin selvstendighet. Recovery omtales som en personlig reise, og det innebærer en forutsetning om at den enkelte får mulighet til å ta ansvar for sin egen vekst og utvikling (Borg et al., 2013).

En måte ergoterapeuten kan utøve makt i relasjonen til klienten går ut på å styre intervensjonen ved å orientere klienten om hvilke styrker og svakheter vedkommende har, og ut fra det fortelle hva som skal til for at klienten lykkes (Falardeau & Durand, 2002). Medarbeidernes måte å tilnærme seg medlemmene kan knyttes til denne måten å utøve makt. I løpet av daglige interaksjoner og samarbeid på fontenehuset vil medarbeiderne bli kjent med medlemmenes ferdigheter og ressurser. Ved å motivere og oppfordre til aktiviteter, kan medarbeiderne forsøke å påvirke medlemmene til å benytte disse styrkene for å oppnå mestring. I en tidligere studie beskrives det som en utfordring for medarbeiderne å forsøke å oppfordre medlemmene til å prøve nye oppgaver, samtidig som den enkeltes autonomi blir ivaretatt (Chen & Oh, 2019). Data fra denne studien viser at noen medlemmer har en forståelse for denne utfordringen, hvor en av informantene sier: *De (medarbeiderne) har jo på en måte en rolle der de holder litt i trådene i ting, mens andre opplever det som frustrerende dersom medarbeiderne prøver gi en «dytt»: Jeg er sjef i eget liv, det er veldig viktig for meg.* Medarbeiderne befinner seg i en rolle



hvor de kan bidra til å hjelpe medlemmene med å ta en risiko, samtidig som de forsikrer medlemmene om at det er lov å gjøre feil. Ved å følge medarbeidernes råd og ta en risiko kan medlemmene oppleve at de mestrer mer enn de hadde trodd. Denne måten å følge opp medlemmene på kan bidra til å styrke den enkeltes selvtillit, som igjen kan lede til fremskritt i Recoveryprosessen (Christiansen & Townsend, 2010). En forutsetning for at medarbeiderne skal klare å påvirke medlemmene er at medlemmene gir medarbeiderne makt til å påvirke dem.

En faktor som blir trukket frem av flere av informantene, som beskrives som noe som styrker likeverdigheten, er hvordan leder og nestleder framtrer i sine roller. Ved å delta aktivt i alle de daglige oppgavene sammen med medlemmene, behandler lederne medlemmene som likeverdige. Informantene sammenligner lederstilen til daglig leder og nestleder med ledere i andre bedrifter og sier at det er en merkbar forskjell. På fontenehuset kjenner medlemmene at lederne bryr seg om dem, og de sier at atmosfæren ikke endrer seg når sjefen kommer. En av informantene forteller at lederne på fontenehuset har bidratt til at vedkommende tør å henvende seg til lederen i sin nåværende ordinære jobb. Eksempler som dette tydeliggjør at lederne på fontenehuset har en tilnærming som skaper Empowerment. Ledernes måte å være på bidrar til at medlemmene utvikler sin selvtillit og føler seg «empowered». Det å føle seg «empowered» innebærer en opplevelse av motivasjon, selvtillit, mening og glede (Christiansen & Townsend, 2010). Ved å bidra til å styrke medlemmenes selvfølelse kan lederne på fontenehuset anses som en sosial omgivelse som gir næring til Recoveryprosessen. Gjennom å legge Bourdieus (1996) teori til grunn kan man se det som at lederne bevisst trer ut av sin habitus, og forsøker å legge bort tradisjonelle oppfatninger og forventninger til en lederrolle for å motvirke følelsen av at det er et hierarki på fontenehuset.

Informantene har ulike ønsker og forventinger til relasjonene til medarbeiderne både på og utenfor fontenehuset, hvilket viser den utfordrende balansegangen i relasjonene som begge parter står i. De er kollegaer, samtidig som noen er ansatte og noen benytter seg av fontenehuset som tilbud. Noen ønsker kun profesjonelle relasjoner, andre ønsker vennskap. Medlemmer og medarbeidere deler personlig informasjon med hverandre på huset, samtidig som noen tydelig ønsker å verne om sitt privatliv utenfor huset. Noen informanter beskriver en nærhet og gjensidighet i relasjonene til medarbeiderne som de setter pris på, mens andre antyder at det burde finnes noen grenser. I en tidligere studie skriver Kinn et al. (2018) at medarbeiderne også føler på et behov for å sette grenser i relasjonene. Det blir beskrevet som at de synes kontakten med medlemmene fungerer på fontenehuset, men at det oppstår et dilemma når medlemmer ønsker å omgås på fritiden. I denne studien sier noen informanter at de har lite kontakt med medarbeiderne på fritiden, mens andre forteller at de har fått støtte av medarbeiderne i tøffe perioder, også utenfor husets åpningstider. Noen informanter mener at det strider med medarbeidernes profesjonelle rolle å ha kontakt med medlemmer på fritiden. Denne måten å tolke medarbeidernes rolle på kan knyttes til de formelle retningslinjene som helsepersonell er pliktet å følge i tråd med Helsepersonelloven. Helsepersonell må blant annet forholde seg til krav om taushetsplikt og faglig forsvarlighet (Helsepersonelloven, 1999). Disse kravene skaper noen rammer som blant annet kan tilsi at det er upassende at helsepersonell har kontakt med brukere eller pasienter på fritiden, eller at kontakt på sosiale medier bryter med taushetsplikten. Samtidig skriver Doyle et al. (2013) at relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere har andre rammer å forholde seg til enn andre tradisjonelle helsetilbud, og at disse relasjonene derfor må finne sin egen profesjonelle definisjon (Doyle et al., 2013). Dette kan tilsi at grensene i relasjonene mellom medlemmer og medarbeidere i større grad må etableres ut fra hva den enkelte ønsker og er komfortabel med, samt hvordan det påvirker fellesskapet på fontenehuset.

## **Styrker og svakheter ved studien**

En styrke i denne studien er at den bygger på medlemmenes erfaringer, og de individuelle intervjuene har gitt rike og utfyllende beskrivelser. Det er også en styrke at informantene er rekruttert fra to ulike fontenehus, som har gitt en bredde i beskrivelsene. En svakhet i studien kan være at intervjuene ble styrt av en intervjuguide. Intervjuguiden inkluderte konkrete temaer og spørsmål som kan ha vært forstyrrende for den frie, uformelle samtalen og begrenset hvilke tema informantene kom inn på, hvilket kan ha påvirket resultatene (Tjora, 2017). Det kan også være en svakhet i studien at analysen av intervjuene er blitt utført av en person, uten innspill fra andre. Mennesker har ulike måter å lese og tolke resultater i et datamateriale, og synspunkter fra andre kunne derfor bidratt til andre tolkninger og tilnærminger til analysen (Malterud, 2017).

## **KONKLUSJON**

Måten medlemmene snakker om relasjonene til medarbeiderne skildrer relasjoner som er preget av trygghet, gjensidighet og varme. Fontenehusets rammer gir mulighet til å utvikle vennskap både medlemmene imellom, men også mellom medlemmer og medarbeidere. Det viser seg likevel at flere av informantene ønsker en profesjonell distanse til medarbeiderne, og at de derfor vil å begrense kontakten utenfor fontenehusets virksomhet.

I beskrivelsene kommer det frem at medlemmer og medarbeidere har ulikt ansvar, og at det har betydning for dynamikken i relasjonene. Noen av medlemmene viser forståelse og aksept for at medarbeiderne har andre krav og ansvar i kraft av sin rolle som ansatt, mens andre kjenner på at dette bidrar til å skape et skille. Likeverdigheten i relasjonene oppfattes ulikt av medlemmene, og deres uttalelser viser til at det krever innsats og tilpasning fra begge parter for å skape et miljø hvor alle føler seg likestilte. Informantenes uttalelser viser også at medarbeiderne er viktige for deres Recoveryprosess, dette gjennom at de både viser omsorg og

gir annerkjennelse til medlemmene, samtidig som de veileder og stiller krav som kan føre til utvikling og bedring.

### **Implikasjoner for praksis**

Temaet som presenteres i denne studien ligger i ytterkant av rammene for den tradisjonelle utøvelsen av ergoterapi, men synliggjør samtidig viktigheten av å sette seg inn i brukerperspektivet. Evnen og viljen til å forstå og få frem brukerens perspektiv i aktivitet og deltakelse er nøkkelen til individuelt tilpasset ergoterapi. Brukerens perspektiv skal påvirke bruken av teori, og er en av tre aspekter i Kunnskapsbasert praksis.

Studien kan bidra til en bevisstgjøring rundt skjevhet i maktforhold som eksisterer mellom hjelpere og de som trenger hjelp, og hvordan det kan påvirke samspill. Falardeau & Durands (2002) forhandlingssentrert tilnærming til maktfordeling i relasjoner kunne vært en inspirasjon for medlemmer og medarbeidere til å kommunisere forventinger og ønsker til hverandres rolle på fontenehuset. Denne tilnærmingen kunne potensielt skapt en åpenhet om relasjonene og motvirket følelsen av et skille. Medlemmenes beskrivelser av hvordan egne forventninger, utfordringer og erfaringer spiller inn i dynamikken med medarbeiderne kan være gyldige for andre relasjoner mellom behandler og klient. Funnene fra studien antyder at det er viktig å evaluere egen yrkesutøvelse, og å kommunisere med brukere om deres ønsker og forventinger.

## REFERANSER

- Borg, M., Karlsson, B., & Stenhammer, A. (2013). *Recoveryorienterte praksiser : en systematisk kunnskapssammenstilling* (Vol. nr. 4/2013). Trondheim: Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid.
- Bourdieu, P., & Prieur, A. (1996). *Symbolsk makt : artikler i utvalg*. Oslo: Pax.
- Carolan, M., Onaga, E., Pernice-Duca, F., & Jimenez, T. (2011). *A place to be: the role of clubhouses in facilitating social support*. *Psychiatric rehabilitation journal*, 35(2), 125-132. doi:10.2975/35.2.2011.125.132
- Chen, F. P., & Oh, H. (2019). Staff views on member participation in a mental health clubhouse. *Health & Social Care in the Community*, 27(3), 788-796. doi:10.1111/hsc.12697
- Christiansen, C. H., & Townsend, E. A. (2010). *Introduction to occupation : the art and science of living* (2nd ed. ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Doyle, A., Lanoil, J., & Dudek, K. (2013). *Fountain House : Creating Community in Mental Health Practice*. New York: Columbia University Press.
- Engelstad, F. (2005). *Hva er makt* (Vol. 11). Oslo: Universitetsforl.
- Falardeau, M., & Durand, M. J. (2002). Negotiation-Centred versus Client-Centred: Which Approach Should Be Used? *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 69(3), 135-142. doi:10.1177/000841740206900303
- Geller, J. L., & Wolf, T. (2014). Fountain House: Creating Community in Mental Health Practice. *Psychiatric Services*, 65(11), e2-e2. doi:10.1176/appi.ps.651102
- Helsepersonelloven. (1999). *Lov om Helsepersonell m.v (helsepersonelloven)*. Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64>

- Herman, S. E., Onaga, E., Pernice-Duca, F., Oh, S., & Ferguson, C. (2005). Sense of community in clubhouse programs: member and staff concepts. *Am J Community Psychol*, 36(3-4), 343-356. doi:10.1007/s10464-005-8630-2
- International, C. (2018). *Clubhouse International - Creating Community: Changing the world of mental health* Retrieved from <http://clubhouse-intl.org/>
- Kinn, L., Langeland, E., Tanaka, K., & Davidson, L. (2018). "We are Actually Colleagues": Clubhouse Staffs' Experiences of Working Side-by-side with Members. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 5(1), 63-72. doi:10.1007/s40737-018-0110-8
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Mathiasson, G., & Morville, A.-L. (2013). Grunnleggende antagelser, verdier og etik i ergoterapi. In Å. Brandt, A. J. Madsen, & H. Peoples (Eds.), *Basisbog i ergoterapi*. København: Munksgaard.
- McKay, C., Nugent, K., Johnsen, M., Eaton, W., & Lidz, C. (2018). A Systematic Review of Evidence for the Clubhouse Model of Psychosocial Rehabilitation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(1), 28-47. doi:10.1007/s10488-016-0760-3
- Norman, C. (2006). The Fountain House movement, an alternative rehabilitation model for people with mental health problems, members' descriptions of what works. *Scandinavian journal of caring sciences*, 20(2), 184-192.
- Palmadottir, G. (2006). Client-Therapist Relationships: Experiences of Occupational Therapy Clients in Rehabilitation. *The British Journal of Occupational Therapy*, 69(9), 394-401. doi:10.1177/030802260606900902

Pedersen, U. (2013). At muliggøre aktivitet og deltagelse - sundhedsfremme og forebyggingelse.

In Å. M. Brandt, A. J. & Peoples, H. (Ed.), *Basisbog i ergoterapi*.

Pernice-Duca, F., & Onaga, E. (2009). Examining the Contribution of Social Network Support to the Recovery Process Among Clubhouse Members. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation, 12*(1), 1-30. doi:10.1080/15487760802615566

Robbins, S. S. (1954). Social rehabilitation at Fountain House. *Journal of rehabilitation, 20*(3), 8-10; passim.

Stimo, T., Jarål, G. B., Ellestad, A.-K., Ellingham, B., Skarpaas, L. S., & Bonsaksen, T. (2015). Fontenehusmodellen i Norge ; en metode i harmoni med tenkning i ergoterapifaget? *Ergoterapeuten, 58*(4), 22-30.

Tanaka, K., Craig, T., & Davidson, L. (2015). Clubhouse Community Support for Life: Staff–Member Relationships and Recovery. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health, 2*(2), 131-141. doi:10.1007/s40737-015-0038-1

Tanaka, K., Davidson, L., & Craig, T. J. (2018). Sense of clubhouse community belonging and empowerment. *Int J Soc Psychiatry, 64*(3), 276-285.  
doi:10.1177/0020764018759134

Thornquist, E. (2018). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori : for helsefag* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.

Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.

## Vedlegg 1. Krav til artikkel fra Ergoterapeuten

### Hvordan skrive vitenskapelig artikkel

Tidsskriftet Ergoterapeuten har siden 2009 publisert fagfelleverderte, vitenskapelige artikler. Ergoterapeuten er et nivå 1-tidsskrift og gir publiseringspoeng. Artikler som godkjennes, blir publisert på nett og i papirutgave.

#### *Hva er en vitenskapelig artikkel?*

En vitenskapelig artikkel bidrar med ny kunnskap innen et felt og er basert på anerkjente forskningsmetoder. I tillegg er artikkelen anonymt fagfelleverdert. Prosessen med fagfellevurdering og eventuelle revisjoner av manuset kan ta inntil et år, men dette varierer.

#### *Generelle krav til vitenskapelig artikkel i Ergoterapeuten*

Siden Ergoterapeuten er et nivå 1-tidsskrift er krav og forventninger til vitenskapelige publiseringer store. Det innebærer at artikkelen skal være gjennomgått med kritisk blikk av fagfeller som har kjennskap til fagområdet og de forskningsmetodene som er anvendt. Generelle krav som artikkelen må innfri:

- Artikkelen har et aktivitetsperspektiv eller har et fokusområde som er relevant for fagområdet ergoterapi eller aktivitetsvitenskap.
- Artikkelen er aktuell og tilfører ny kunnskap til faget ergoterapi eller aktivitetsvitenskap.
- Artikkelens utvalg kan være både terapeuter, brukere og andre.
- Artikkelen kan være en litteraturstudie der det gjøres en grundig gjennomgang av et definert kunnskapsfelt som følger en systematisk metode dokumentert i metodelitteratur.
- Artikkelen har et oppdatert og begrunnet teoretisk grunnlag.
- Artikkelen har konkrete og begrunnede metodiske beskrivelser, og forfatterne viser evne til å vurdere studiets design og metodikk med vitenskapelig kritisk refleksjon.
- Artikkelens analyse er konkret presentert.
- Forfatterne har informert om etisk godkjenning og informert samtykke og har drøftet eventuelle etiske problemstillinger.
- Resultatene og konklusjonen er troverdige.
- Artikkelen har en logisk struktur og en god sammenheng.
- Hver forfatter/medforfatter kan kun ha ett manus i prosess. (Prosess er fra innsending til publisering)

#### *Mal for vitenskapelig artikkel til tidsskriftet Ergoterapeuten:*

- Artikkelen skal være på inntil 6500 ord inkludert abstrakt og referanser, men ikke tabeller og figurer.



- Artikkelen kan være skrevet på norsk, svensk, dansk eller engelsk.
- Abstraktet skal være inntil 200 ord. Abstraktet skal uansett språk på artikkelen være på engelsk.
- Referansene skal være skrevet i henhold til APA- (versjon 5) eller Vancouver-stil ([se egen artikkel om dette](#)). Forfatterne har selv ansvar for å sette seg inn i disse retningslinjene.
- Artikkelens struktur anbefales å være: introduksjon, metode, resultat, diskusjon.
- Linjeavstand: dobbel, skriftstørrelse 12, skrivestil: Times New Roman.
- Tabeller og figurer sendes som eget vedlegg.
- Det skal gjøres rede for at det ikke er uenigheter forfatterne imellom om rettigheter til artikkelen.
- Det må gjøres rede for om den bakenforliggende studien for artikkelen har godkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) eller NSD, eller er meldt til det lokale Personvernombudet.
- Vitenskapelige artikler som publiseres i Ergoterapeuten, skal ikke ha vært publisert i andre tidsskrifter tidligere, verken nasjonale eller internasjonale.

### *Prosedyrer for vurdering av vitenskapelig artikkel*

Dersom fagredaktørene mener den innkomne artikkelen kan være egnet for publisering, sender de en forespørsel til minst to eksterne fagfeller som har særlig kompetanse og forskningserfaring på det aktuelle fagområdet og/eller på metoden som er anvendt. Konkret innebærer dette at fagfellene er doktorgradsstipendiater, har doktorgrad eller førstelektorkompetanse, og har erfaring med publisering av vitenskapelige artikler. Denne ordningen skal sikre en høy vitenskapelig, faglig og etisk standard på publikasjonene. Dersom fagfellene aksepterer å gjøre en vurdering, har de en tidsfrist på cirka to måneder til å gi tilbakemelding på artikkelen.

Redaktøren og redaksjonskomiteen har utarbeidet «Skjema for vurdering av vitenskapelig artikkel» til Ergoterapeuten på norsk og engelsk. Dette skjemaet sendes til fagfellene når de får tilsendt en artikkel. Skjemaet inneholder punkter som skal krysses av samt kommenteres. Disse punktene skal tydeliggjøre en begrunnelse for eventuell refusering av artikkelen eller være retningsgivende for forfatteren dersom denne må gjøre mindre eller omfattende endringer før en eventuell publisering. Redaktør for fagfellevurdering lager en konklusjon på basis av fagfellenes kommentarer. Konklusjonen kan være:

- Godkjent
- Godkjent under forutsetning av at små endringer blir foretatt på en tilfredsstillende måte
- Godkjent under forutsetning av at store endringer blir foretatt på en tilfredsstillende måte
- Avslått

Det er gjensidig anonymitet mellom forfatter og fagfellene. Kommunikasjon mellom forfattere og fagfeller går gjennom fagredaktørene. Fagfellene gir sine tilbakemeldinger gjennom det anonymiserte vurderingsskjemaet. Innholdet i artiklene skal behandles som fortrolig informasjon inntil artikkelen eventuelt er publisert.

Fagfellene kan bli spurt om å gjøre en andre, eventuelt tredje vurdering dersom de har anbefalt omfattende endringer av artikkelen. Dersom det skal gjøres små endringer av artikkelen, er det fagredaktørene som vurderer om revisjonen har fulgt fagfellenes kommentarer. Der vurderes det om artikkelen nå har en tilfredsstillende kvalitet, og om forfatteren eller forfatterne har tatt fagfellenes kommentarer til følge. Det lages en avtale mellom fagredaktørene og forfatterne om tidsfrist for revisjon av artikkelen. Alle korrespondanser mellom partene skjer normalt elektronisk via e-post. Tilbakemelding skjer via «Skjema for fagfellevurdering i tidsskriftet ErgoterapeutenB».

## **Vedlegg 2. Internasjonale standarder for Fontenehus TM**

*De internasjonale standarder for fontenehus, er gjennom konsensus, fattet av det verdensomspennende fellesskapet av fontenehus. Disse standardene definerer fontenehusenes måte å rehabilitere på. Prinsippene som uttrykkes i standardene er kjernen av fontenehusenes suksess i å hjelpe mennesker med psykisk sykdom til å unngå sykehusinnleggelse og samtidig tilegne seg sosiale, økonomiske, utdanningsmessige og yrkesrettede mål. Standardene fungerer også som et rettighetsdokument for medlemmer og som en etisk veiledning for medarbeidere, ledelse og styre. Standardene vektlegger at et fontenehus er et sted som gir medlemmer respekt og muligheter. Standardene danner grunnlaget for vurdering av fontenehusets kvalitet gjennom Clubhouse International sin egen akkrediteringsprosess. Annet hvert år blir standardene revidert av det globale nettverket av fontenehus og endret der det ansees som nødvendig. Prosessen blir koordinert av The Standards Review Committee, som består av medlemmer og medarbeidere fra akkrediterte fontenehus verden over.*

### **MEDLEMSSKAP**

1. Medlemskap er frivillig og uten tidsbegrensning.
2. Fontenehuset har kontroll over inntaket av nye medlemmer. Medlemskapet er åpent for alle som er eller har vært psykisk syk, med mindre personen utgjør en betydelig og aktuell trussel mot den generelle tryggheten på fontenehuset.
3. Medlemmer velger selv hvordan de vil dra nytte av fontenehuset og hvilke medarbeidere de vil jobbe med. Det finnes ingen avtaler, kontrakter, timeplaner eller regler i den hensikt i å tvinge medlemmer til deltakelse.
4. Alle medlemmer har lik tilgang til fontenehusets muligheter, uavhengig av diagnose eller funksjonsnivå.
5. Medlemmer velger selv å være med i rapportering vedrørende deres deltagelse i fontenehuset. All slik dokumentasjon skal godkjennes og signeres av både medlem og medarbeider.
6. Medlemmer har umiddelbar rett til å komme tilbake til fontenehuset etter kortere eller lengre tids fravær, med mindre deres tilbakekomst utgjør en trussel for fellesskapet.
7. Fontenehusene har et eget effektivt system for medlemskontakt, kalt «reach out», til medlemmer som ikke møter opp, som er i ferd med å isolere seg eller blir innlagt på sykehus.

### **RELASJONER**

8. Alle møter i fontenehuset er åpne for både medlemmer og medarbeidere. Det er ingen formelle møter bare for medlemmer, eller bare for medarbeidere der driften av fontenehuset eller medlemssaker blir diskutert.
9. Fontenehusets medarbeidere er mange nok til å engasjere medlemmene, men likevel for få

til at deres ansvarsområder blir ivaretatt uten at medlemmer er involvert.

10. Medarbeidere har generalistroller. Alle medarbeidere deler på ansvaret for arbeids-, bolig-, kvelds-, helge- og høytidsprogram samt enhetsoppgaver. Medarbeidere deler ikke sin tid mellom fontenehuset og annet betydelig arbeidsansvar som kommer i konflikt med den unike relasjonen mellom medlem og medarbeider.

11. Ansvaret for driften av fontenehuset ligger hos medlemmer og medarbeidere, og i siste instans hos daglig leder. Sentralt i dette ansvaret ligger det at medlemmer og medarbeidere engasjerer seg i alle deler av driften.

## **LOKALER**

12. Fontenehuset har sin egen identitet som innebærer et eget navn, postadresse og telefonnummer.

13. Fontenehuset er lokalisert i egne lokaler. Det er atskilt fra alle former for psykiatriske behandlingstilbud eller institusjoner og kan ikke kombineres med annen virksomhet enn fontenehusets. Fontenehuset er utformet slik at det passer til den arbeidsrettede dagen. Det skal samtidig være attraktivt, passende i størrelse og gi en opplevelse av respekt og verdighet.

14. Fontenehusets lokaler er tilgjengelig for både medlemmer og medarbeidere. Det er ingen områder kun for medlemmer eller kun for medarbeidere.

## **DEN ARBEIDSRETTEDE DAGEN**

15. Den arbeidsrettede dagen engasjerer medlemmer og medarbeidere sammen, side om side, i driften av fontenehuset. Fontenehuset fokuserer på ressurser, evner og ferdigheter. Derfor er den arbeidsrettede dagen uforenelig med at det befinner seg poliklinikker, dagsentra eller terapitilbud innenfor fontenehuset.

16. Arbeid som utføres i fontenehuset er utelukkende arbeid som har oppstått av driften eller videreutviklingen av fontenehuset. Arbeid for eksterne personer eller virksomheter, betalt eller ubetalt, skal ikke aksepteres som arbeid i fontenehuset. Medlemmer lønnes ikke for det arbeidet de gjør på fontenehuset, og det er heller ikke noen kunstige belønningssystemer.

17. Fontenehuset er åpent minst fem dager i uken. Den arbeidsrettede dagen tilsvarer en normal arbeidsdag.

18. Fontenehuset er organisert i en eller flere arbeidsenheter, som hver for seg har tilstrekkelig antall medarbeidere, medlemmer og meningsfulle arbeidsoppgaver til å opprettholde en fullverdig og engasjerende arbeidsrettet dag. Arbeidsmøtene holdes for å fremme relasjoner samt organisere og planlegge dagens arbeid.

19. Alt arbeid i fontenehuset er lagt opp til å hjelpe medlemmer til å gjenvinne egenverdi, mening og selvtillit. Det er ikke ment å være spesifikk yrkesrettet trening.

20. Medlemmer har mulighet til å delta i alt arbeid på fontenehuset, inkludert administrasjon, forskning, medlemsinntak og introduksjon, reach out, ansettelse, opplæring og evaluering av medarbeidere, PR-arbeid, fremming av fontenehusmodellen samt evaluering av fontenehusets effektivitet.

## **ARBEID**

21. Fontenehuset gjør det mulig for sine medlemmer å komme tilbake til lønnet arbeid gjennom overgangsarbeid, arbeid med støtte og ordinært arbeid. Derfor tilbyr ikke fontenehuset arbeid til medlemmer gjennom interne virksomheter, adskilte foretak eller varig tilrettelagte arbeidsplasser.

### Overgangsarbeid

22. Fontenehuset har sitt eget overgangsarbeidsprogram som gir medlemmer tilgang til lønnede jobber i det ordinære arbeidsmarkedet. Som et særtrekk ved fontenehusets overgangsarbeidsprogram garanterer fontenehuset vikarer i alle stillinger ved medlemmers fravær. I tillegg fyller programmet følgende grunnleggende kriterier:

- a. Ønsket om å arbeide er den viktigste faktoren som avgjør muligheten for en stilling.
- b. Muligheten for et overgangsarbeid er uavhengig av om en har lyktes eller ikke i tidligere utplasseringer.
- c. Medlemmene arbeider på arbeidsgivers arbeidssted.
- d. Medlemmene blir lønnet etter gjeldende satser med garantert minstelønn og lønnes direkte av arbeidsgiver.
- e. Overgangsarbeidsplasser skal omfatte et bredt utvalg av ulike typer stillinger.
- f. Overgangsarbeid er deltidsarbeid og tidsbegrenset, vanligvis 15 til 20 timer i uken og med seks til ni måneders varighet.
- g. Utvelgelse og opplæring av medlemmer til overgangsarbeid er fontenehusets og ikke arbeidsgivers ansvar.
- h. Fontenehusets medlemmer og medarbeidere utarbeider rapporter om overgangsarbeidsplasser til alle rette instanser som har med medlemmenes stønader å gjøre.
- i. Overgangsarbeidsplassene administreres av fontenehusets medarbeidere og medlemmer, ikke av spesialister på overgangsarbeid.
- j. Det er ingen overgangsarbeidsplasser på fontenehuset. Overgangsarbeidsplasser hos et overordnet foretak må være lokalisert utenfor fontenehuset og tilfredsstillende alle kriterier

ovenfor.

Arbeid med støtte og ordinært arbeid

23. Fontenehuset tilbyr sitt eget program for arbeid med støtte og ordinært arbeid for å bistå medlemmer i å sikre, opprettholde og forbedre deres arbeidsforhold. Som et særtrekk ved fontenehusets program for arbeid med støtte, holder fontenehuset kontakt med medlemmer og deres arbeidsgivere. Medlemmer og medarbeidere blir i fellesskap enige om hvilken type støtte, hvor ofte og hvor den bør finne sted.

24. Medlemmer som er i ordinært arbeid fortsetter å ha tilgang til alle fontenehusets muligheter, inkludert veiledning når det gjelder ytelser, hjelp med bolig, helsetjenester, juridiske, økonomiske og personlige problemer samt deltakelse i kvelds- og helgeprogram.

## **UTDANNING**

25. Fontenehuset støtter medlemmer i å nå deres yrkesmessige og utdanningsmessige mål ved å hjelpe dem til å dra fordel av ulike utdanningstilbud. Der hvor fontenehuset tilbyr intern opplæring, vil medlemmers evne til å undervise og veilede bli benyttet i stor grad.

## **FONTENEHUSETS FUNKSJONER**

26. Fontenehuset er lokalisert i et område hvor tilgang til offentlige transportmidler kan benyttes, både når det gjelder å komme til og fra fontenehuset og overgangsarbeidsplassene. Fontenehuset sørger for gode alternativer når tilgang til offentlig transport er begrenset.

27. Hjelp med offentlige støtteordninger gis av medlemmer og medarbeidere på fontenehuset. Bistand i forbindelse med offentlige støtteordninger er en sentral del av enhetenes oppgaver på fontenehuset. Dette inkluderer hjelp med offentlige ytelser, boligveiledning, fremming av en sunn livsstil, samt å få tilgang til gode tilbud innen medisinsk-, psykologisk-, farmakologisk- og rusbehandling i nærmiljøet.

28. Fontenehuset gir veiledning, aktiviteter og muligheter for å støtte medlemmer til å utvikle og opprettholde en sunn livsstil.

29. Fontenehuset er forpliktet til å sikre et variert tilbud av trygge, anstendige og rimelige boliger, inkludert selvstendige bomuligheter til alle medlemmer. Fontenehuset har tilgang til et boligprogram som imøtekommer disse kravene. Hvis dette ikke er mulig, utvikler fontenehuset sitt eget program. Boligprogram for fontenehuset har følgende minimumskrav:

a. Medlemmer og medarbeidere administrerer programmet sammen.

b. Medlemmer som bor i en bolig gjør det etter eget valg.

c. Medlemmer velger boligens beliggenhet og hvem de ønsker å bo sammen med.

- d. Prosedyrer og retningslinjer blir utviklet i overenstemmelse med resten av fontenehuskulturen.
  - e. Graden av støtte tilpasses i samsvar med medlemmets behov.
  - f. Medlemmer og medarbeidere støtter aktivt medlemmer med å beholde boligen, særlig i perioder hvor medlemmet er innlagt på sykehus.
30. Fontenehuset gjennomfører en objektiv evaluering av sin egen effektivitet, inkludert akkreditering av Clubhouse International.
31. Daglig leder, medlemmer, medarbeidere og andre relevante personer deltar i et omfattende to- eller treukers opplæringsprogram i fontenehusmodellen ved en sertifisert treningsbase.
32. Fontenehuset har fritids- og sosiale program på ettermiddager og i helger. Høytidsdager feires på den aktuelle dagen.

### **FINANSIERING, LEDELSE OG ADMINISTRASJON**

33. Fontenehuset har et uavhengig styre, eller om det er tilknyttet et overordnet foretak, et rådgivende organ. Styret eller det rådgivende organet består av personer som har posisjon og nettverk til å støtte fontenehuset på områder innen økonomi, jus, politisk påvirkning, utvikle jobbmuligheter, offentlige støtteordninger, brukerrettigheter og synliggjøring av fontenehuset.
34. Fontenehuset utvikler og opprettholder sitt eget budsjett som er godkjent av styret eller støttet av det rådgivende organet. Styret eller det rådgivende organet gir innspill og anbefalinger i forkant av regnskapsåret og følger opp budsjettet regelmessig gjennom året.
35. Medarbeidernes lønnsnivå er konkurransedyktig med tilsvarende stillinger innenfor psykisk helsearbeid.
36. Fontenehuset har støtte hos helse- og sosialmyndighetene, og har alle nødvendige godkjenninger og akkrediteringer. Fontenehuset samarbeider med personer og organisasjoner som kan fremme fontenehusets effektivitet i samfunnet for øvrig.
37. Fontenehuset holder åpne fora og har prosedyrer som gjør det mulig for medlemmer og medarbeidere til å delta aktivt i beslutningsprosesser, normalt ved konsensus, når det gjelder ledelse, utforming av prosedyrer og den fremtidige utviklingen av fontenehuset.

*Clubhouse International*

*483 10th Avenue, Suite 205 October 1989 ©*

*New York, New York 10018 Revised as of October 2016*

*USA. Telephone: 212 582 0343 Oversatt til norsk 16.mars 2018. Fax: 212 397-1649 Web:*

*www.clubhouse-intl.org*

## Vedlegg 3 – Informasjonsskriv til medlemmer og samtykke til deltakelse i studien

### **Vil du delta i forskningsprosjektet ” Relasjoner og roller på et Fontenehus”?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å lære hvilke tanker og erfaringer Fontenehusmedlemmer har omkring relasjoner og roller på Fontenehuset. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Dette er et prosjekt som utgjør hovedoppgaven i en 2-årig master i Ergoterapi ved OsloMet-Storbyuniversitetet. Formålet med studien er å undersøke tilbudet «Fontenehus» ytterligere, og få et bedre innblikk i hvordan huset er strukturert og hvilke tanker medlemmene har om å delta i huset og å samarbeide med de ansatte medarbeiderne. Forskningsspørsmålet som skal analyseres i oppgaven lyder som følger:

«Hvordan opplever fontenehusmedlemmer sin egen rolle i driften av klubbhuset, og hvordan beskriver de relasjonene til de ansatte medarbeiderne?»

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

OsloMet-Storbyuniversitetet

#### **Veileder for masteroppgaven**

OsloMet-Storbyuniversitetet ved Helen Bull er også ansvarlig for veiledning på prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du blir invitert fordi du er medlem på et Fontenehus. På informasjonsmøte vil du få informasjon om formålet med studien og hva det innebærer å delta på den. De som ønsker å delta kan melde sin interesse til lederen for klubbhuset eller direkte til meg.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Dersom du velger å delta i prosjektet vil jeg gjennomføre et individuelt intervju med deg. Intervjuet vil vare omtrent 1,5 t. Intervjuet vil være om driften av huset, arbeidsoppgaver på huset, relasjoner til andre medlemmer og ansatte ved huset. Opplysningene vil registreres gjennom lydopptak. Deretter skrives intervjuet ned.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli fjernet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Samtykket kan trekkes ved å gi beskjed til studenten, muntlig, ved sms eller epost, eller ved å kontakte lederen på Fontenehuset, som formidler at samtykke trekkes til masterstudenten.



### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til å skrive en masteroppgave, og forhåpentligvis til å skrive en artikkel. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Lyddopptak oppbevares på enheter som aldri er koblet til nett. Når intervjuene renskrives, vil det være uten navn, alder eller annen informasjon som kan identifisere deg. Alt oppbevares låst, og det er kun master studenten og veileder som vil ha tilgang til dette.

I en eventuell artikkel vil erfaringene komme frem, men vil ikke knyttes til enkelt personer.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1.06.2021. All data slettes innen 1.06.2021.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet-Storbyuniversitetet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Masterstudent Sara Haugan Nakstad [sara\\_naks@hotmail.com](mailto:sara_naks@hotmail.com) ved OsloMet, eller Veileder og prosjektansvarlig Helen Bull på [helen@oslomet.no](mailto:helen@oslomet.no) ved OsloMet.
- Vårt personvernombud: Ingrid Jacobsen ved OsloMet
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Helen Bull  
Prosjektansvarlig  
(Forsker/veileder)

Sara Haugan Nakstad  
Master student

# Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Relasjoner og roller på et Fontenehus*» og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 1.06.2021

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## **Vedlegg 4: Intervjuguide**

### **1. Kort informasjon**

- Si litt om temaet for samtalen (bakgrunn, formål)

*Samtalen vil ha fokus på hverdagen på huset, relasjoner mellom medlemmer og medarbeidere*

- Forklar hva intervjuet skal brukes til og forklar taushetsplikt og anonymitet

*Intervjuene skal brukes i min masteroppgave*

*Lydopptakene vil slettes når informasjonen er skrevet ned, og det er kun jeg og evt min*

*veileder som vil ha tilgang til dem*

*All personlig informasjon om deg vil bli anonymisert*

*Jeg har taushetsplikt, det har også min veileder*

- Spør om noe er uklart, om informantene har noen spørsmål?

- Informere om lydopptak og sikre samtykke til lydopptak: Få underskrift på samtykkeskjema

### **2. Innledende spørsmål**

Hvordan fikk du høre om dette tilbudet, og hva var det som fikk deg til å ønske å bli medlem?

Kan du fortelle om ditt første møte med medlemmene og medarbeiderne på huset? Hvordan opplevde du å bli mottatt?

Kan du fortelle meg om en vanlig dag på Fontenehuset?

### **3. Nøkkelspørsmål (Hoveddel)**

#### **ARBEIDSOPPGAVER**

**1. Hva tenker du om måten arbeidsdagen er lagt opp? Synes du det fungerer sånn som det er?**

- Hva er det som fungerer/ikke fungerer?

**2. Har du fått noe opplæring i arbeidsoppgavene på huset?**

- Hvem har i så fall hatt ansvar for å lære/følge deg opp?

**STØTTE (Medlem-medarbeider relasjon)**

**3. Kan du fortelle litt om hvordan du forholder deg til medarbeiderne i hverdagen på huset?**

**4. Kan du si noe om hvorfor du har valgt akkurat den kontaktpersonen som du har?**

- Hva bruker du denne personen til?

- Hvis du opplever at noe er vanskelig på huset, hvem går du til da?

- Hvis du f.eks trenger hjelp med en arbeidsoppgave, hva gjør du da?

**5. Har du opplevd at det har vært noe uenighet eller konflikter på Fontenehuset?**

- Hvordan syns du dette blir håndtert?

- Kan du gi et eksempel?

**6. Har du noe kontakt med medlemmer eller medarbeidere på fritiden, utenfor klubbhuset?**

**SAMARBEID**

**7. Hvordan opplever du det å samarbeide med andre om arbeidsoppgaver?**

- Kan du beskrive dette samarbeidet?

- Er det noen du er sammen med oftere enn andre?

**8. Hvordan opplever du å samarbeide med medarbeidere?**

- Syns du det er noen forskjell i å samarbeide med medlemmer og medarbeidere?

Hvorfor/Hvorfor ikke?

- Hvordan opplever du samarbeidet medarbeiderne imellom?

## **INKLUDERING**

### **9. Hvordan opplever du å ta del i de ulike møtene her på huset?**

- Deltar du aktivt i møtene? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvordan opplever du at dine forslag/ideer blir mottatt?

### **10. Hvordan opplever du å bli involvert i driften av Fontenehuset?**

## **ROLLER**

### **11. Hva tenker du om din egen rolle på huset?**

### **12. Er det noen områder, eller situasjoner hvor du merker forskjell på din rolle og medarbeidernes rolle?**

- Er det noe som skiller dere?

### **13. Hva tenker du om behovet for å ha medarbeidere på Fontenehuset?**

## **4. Oppsummere/avslutte**

(Avklare eventuelle ting man lurer på om man har forstått riktig)

Spørre om informanten det er noe vedkommende ikke har fått sagt, ønsker å legge til.

Takke for deltakelsen.