

Gjensidig anerkjennelse

En etnografisk studie av brukere og ansatte på et aktivitetssenter for mennesker med psykiske lidelser.

06V MHPCC Master i helsefremmende arbeid og omsorg i lokalsamfunnet.

Høgskolen i Gjøvik, avdeling for helse, omsorg og sykepleie.

Desember 2009

Antall ord: 23390

Sammendrag

Tittelen på masteroppgaven er Gjensidig anerkjennelse. En etnografisk studie av brukere og ansatte på et Aktivitetssenter for mennesker med psykiske lidelser.

Formålet er å få fram opplevelsene og historiene til brukerne på Aktivitetssenteret.

Problemstillingen er ”Hvordan kommuniseres anerkjennelse i møtet mellom brukere og ansatte på Aktivitetssenteret?”. Problemstillingen deles inn i to forskningsspørsmål.

1. Benytter brukerne på Aktivitetssenteret seg av ”anerkjennelse” i dagligspråket og hva mener de i så fall med det?
2. Hvordan opplever og beskriver brukerne det å gi og motta anerkjennelse?

Studien har utgangspunkt i en etnografisk tilnærming ved at jeg benyttet meg av deltakende observasjoner på Aktivitetssenteret og fem intervjuer over en to års periode. Studien viser at brukere og ansatte benytter seg av begrepet anerkjennelse i dagligspråket og vet hva begrepet betyr. Anerkjennelse ble kommunisert mellom brukere og ansatte og brukerne seg i mellom ved reelt å lytte til hverandre, samt ved å støtte, bekrefte, vise toleranse og aksept for hverandre.

Summary

The title of the master's thesis is Mutual recognition. An ethnographic study of users and employees at an activity center for people with psychological dysfunctions.

The purpose is to reveal the experiences and stories of the users at the Activity Center.

The issue is How do the users and the employees at the Activity Center communicate “recognition” in the meeting of each other?

The issue is divided into two research questions:

1. Do the users of the Activity Center utilize the conception “recognition” in their everyday language and what do they, if that is the case, signify by it?
2. How do the users experience and describe how to give and receive recognition? The study is based on an ethnographic approach.

I have used participational observations and five interviews in the Activity Center within a period of two years.

The study shows that users and employees make use of the term recognition in the daily language and knows what the term signify. Recognition was communicated between users and staff and users in between by listening to each other, and by supporting, confirming as well as showing tolerance and acceptance for each other.

Forord

Masteroppgaven er avslutningen av et fire års deltidsstudium. Jeg har flere å takke for at denne prosessen har vært spennende, utviklende og kunnskapsrik.

Først og fremst ønsker jeg å takke alle brukerne og ansatte på Aktivitetssenteret for å ha tatt åpent i mot meg og fortalt meg deres historier. Uten dere hadde ikke denne oppgaven blitt til!

Selv om jeg er glad for at studiet straks er ved veis ende er det vemodig å tenke på at jeg ikke skal ha tilknytning til Aktivitetssenteret i framtiden.

Så en takk til min flinke veileder Hans Wiggo Kristiansen. Takk for at du har trodd på prosjektet og for din evne til å oppmuntre og ”vise vei” i en stressende tid.

Jeg ønsker å takke Ove Sandell for å ha hjulpet meg med språkformuleringene i oppgaven.

Tilslutt en varm takk til min familie og til min samboer Lars, for støtte og omsorg når jeg til tider har hatt lyst til å gi opp prosjektet.

Fredrikstad, desember 2009

Renate Ness

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	1
SUMMARY	2
FORORD.....	3
INNHALDSFORTEGNELSE	4
1.0 INNLEDNING.....	6
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	6
1.2 PROBLEMSTILLING.....	8
1.3 BRUKERBEGREPET OG PSYKISKE LIDELSER	8
1.4 BEHANDLING AV MENNESKER MED PSYKISKE LIDELSER	10
1.5 OVERORDNET BRUKERPERSPEKTIV, RAMMER OG VILKÅR.....	11
1.6 HELSEFREMMEDE ARBEID	12
1.7 KORT OM OPPGAVENS OPPBYGGING	13
2.0 AKTIVITETSSENTERET.....	14
3. 0 METODE.....	18
3.1 METODISK TILNÆRMING	18
3.2 UTVALG.....	19
3.3 DELTAKENDE OBSERVASJON SOM DATAINNSAMLINGSMETODE	21
3.3.1 HVA HAR JEG SETT ETTER I OBSERVASJONENE?	23
3.3.2 LOGGER	25
3.4 DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVJU	26
3.4.1 INTERVJUGUIDE	27
3.5 METODEKRITIKK, RELIABILITET OG VALIDITET I KVALITATIV FORSKNING	27
3.6 VITENSKAPSTEORETISK TILNÆRMING.....	29
3.6.1 FENOMENOLOGI.....	30
3.6.2 HERMENEUTIKK OG FORFORSTÅELSE	30
3.7 ETISKE BETRAKTNINGER	31

4.0 PRESENTASJON AV RELEVANT TEORI OG FORSKNING OM ANERKJENNELSE.....	34
4.1 ANERKJENNELSESBEGREPET	34
4.2 ANERKJENNELSE SOM ET GRUNNLEGGENDE BEHOV. DEN INTERSUBJEKTIVE ANERKJENNELSE	35
4.2.1 AXEL HONNETS TRE FORMER FOR ANERKJENNELSE.....	36
4.3 ANERKJENNELSE SOM UTGANGSPUNKT FOR DEN GODE RELASJONEN.	38
4.3.1 ANERKJENNELSENS FIRE "INGREDIENSER"	39
4.3.2 ANERKJENNELSE VIA NONVERBAL KOMMUNIKASJON	41
4.4 EMPATI OG MEDMENNESKELIGHET	42
4.5 BEGRENSENDE VERSUS AVGRENSENDE GRENSESETTING.....	43
4.6 ANERKJENNELSE, FØLELSE AV MESTRING OG EMPOWERMENT.....	43
4.7 ANERKJENNELSE OG DØMMEKRAFT	44
4.8 SALUTOGENESE	45
4.9 FAMILIE	46
4.10 BETYDNING AV ANERKJENNELSE FOR LIVSTOLKNING, SELVBILDE OG IDENTITET.	47
5.0 PRESENTASJON OG ANALYSE AV FUNN	49
5.1 ANALYSEPROSESSEN	49
5.1.1 BEGREPSFORKLARINGER I ANALYSEN	49
5.2 BEGREPET ANERKJENNELSE I DAGLIGLIVET TIL BRUKERE OG ANSATTE	50
5.3 Å LYTTE, "SER OG BLI SETT"	51
5.3.1 ROS.....	52
5.3.2 MESTRING.....	55
5.3.3 Å FÅ VÆRE I SAMME BÅT SOM ANDRE.....	57
5.4 Å FORSTÅ: "Å BLI TATT PÅ ALVOR"	58
5.4.1 INDRE FORSTÅELSE	58
5.4.2 YTRE FORSTÅELSE.....	59
5.5 Å AKSEPTERE OG TOLERERE: "ET STED Å FÅ LOV TIL Å VÆRE SEG SELV"	61
5.5.1 "Å BLI GODTATT SOM VI ER"	61
5.5.2 HER ER VI ALLE LIKE	64
5.6 Å BEKREFTE: "VI ER SOM EN STOR FAMILIE"	65
5.6.1 BRUKERNES TILKNYTNING TIL HVERANDRE OG TIL ANSATTE.....	65
6.0 KONKLUSJON.....	70
7.0 LITTERATURLISTE	73
VEDLEGG 1: SAMTYKKESKJEMA.....	77
VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE	78

1.0 INNLEDNING

Som vernepleierstudent og nyutdannet vernepleier i boliger for mennesker med psykiske lidelser undret jeg meg over hvordan jeg kunne bidra til at brukerne opplevde hverdagen og "behandlingen" som bra. Nå som jeg har arbeidet som vernepleier i snart ni år, føler jeg meg mer moden og trygg på hvordan jeg skal være mot brukerne, men jeg har likevel aldri sluttet å fundere eller stille meg selv og brukerne spørsmål om hva jeg kan gjøre for å fremme trivselen til den enkelte brukeren jeg møter.

Flere brukere som har fått behandling i psykiatrien har gitt tilbakemeldinger om at de opplever møtet med psykiatrien som krenkende (Tranøy 1999). Masterutdannelsen Master i helsefremmende arbeid og omsorg i lokalsamfunnet, er opptatt av marginaliserte grupper slik som mennesker med psykiske lidelser. Jeg har valgt å utføre masterprosjektet mitt på et aktivitetssenter som gir tilbud til mennesker med psykiske lidelser i en liten kommune på Østlandet. Heretter vil jeg kun omtale det som Aktivitetssenteret.

Aktivitetssenteret er et lavterskeltilbud for mennesker med psykiske lidelser. Med lavterskeltilbud menes at det ikke finnes andre kriterier for å kunne delta i tilbudet enn å være registrert som mottaker av psykiatrisk helsehjelp i kommunen.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Det første møtet med Aktivitetssenteret var sterkt, og jeg husker det veldig godt. Det var tidlig i desember 2007. Jeg var der i forbindelse med et prosjekt som jeg skulle utføre sammen med tre andre mastergradstudenter. På forhånd hadde jeg antatt at alle brukerne på Aktivitetssenteret var opptatt med konkrete arbeidsaktiviteter, slik tilfelle er i mange liknende tilbud (Vaaland 2007). Slik var det imidlertid ikke. Da jeg kom inn i det største rommet, som var innredet som dagligstue, ble jeg møtt av flere brukere som for meg så ut til "bare å være der". Noen brukere satt i sofaen, drakk kaffe eller slappet av, mens andre holdt på med aktiviteter som strikking og hekling. I rommet innenfor "stua" var kjøkkenet og spisestuen. Rundt spisebordet satt det også mange brukere. De drakk

kaffe, pratet og lo høylytt. Den gode kaffelukten fristet meg til å kjøpe en kopp kaffe og sette meg bort til spisebordet. Jeg opplevde tidlig å få en morsom kommentar om hvor god kaffen var siden en av brukerne hadde lagd den, noe vi alle lo av. Spøken og den vennlige samtalen gjorde at jeg opplevde meg som inkludert og godtatt. Mens jeg satt rundt bordet så kom ukjente brukere bort til meg for å hilse. Noen trodde at jeg var en ny bruker, men da jeg sa jeg var student, kommenterte de ”Javel, så du er en av studentene som skal være her?”. Det var tydelig at brukerne var informert om at vi skulle komme. Mens jeg satt rundt bordet og småpratet, opplevde jeg hygge og tilfredshet. Lyden av brukere og ansatte som lo og lukten av brente lys, juletre, kaffe og mat gjorde meg glad. Jeg tenkte at her kunne jeg godt tenke meg å arbeide!

Etter det første møtet, besøkte jeg Aktivitetssenteret jevnlig i syv måneder for å innhente materiale til prosjektrapporten. Prosjektrapporten fikk tittelen ”En meningsfylt hverdag for mennesker med psykiske lidelser. Trivsel og livskvalitet: Ikke nødvendigvis hva du får av tjenester, men hva du får lov å bidra med” (Mikaelson, Ness, Skjortnes og Watvedt 2008). Den handlet om hva brukerne gjennom samtaler og intervjuer fortalte oss om deres opplevelser med Aktivitetssenteret. Funnene våre tidlig i prosjektiden tydet på at Aktivitetssenteret fremmet helse og livskvalitet for mange brukere, og vi ønsket å se videre på hvilke faktorer som medførte til dette. Rapporten tok dermed utgangspunkt i suksesskriteriene, og det kom fram at brukerne opplevde at Aktivitetssenteret er en viktig møteplass hvor de kan være seg selv og utveksle erfaringer. Mange av brukerne sa at de på Aktivitetssenteret møtte andre i samme situasjon, og at de gjennom å bekrefte hverandre og utvikle felles forståelser ble mindre sosialt isolerte og ensomme. Aktivitetssenterets ideologiske tilnærming baserer seg på tankene om likeverd, brukermedvirkning og empowerment. Funnene våre tydet på at brukerne var opptatt av at de ”driftet Aktivitetssenteret sammen” og at ”her er vi alle like”. Brukerne formidlet dessuten at det var viktig for dem å få oppleve at de fikk være med i beslutninger og at de dermed også opplevde seg som synlige for andre.

Tankene som jeg gjorde meg, og opplevelsen av å være tilstede sammen med brukerne og de ansatte i perioden fra desember 2007 til juni 2008, fikk meg til å utvikle et stort engasjement og et sterkt ønske om å få vite mer om hvordan brukerne kommuniserte med hverandre og hvordan brukerne og de ansatte samhandlet.

Med bakgrunn i brukernes fortellinger om hvordan og hvorfor de opplever trivsel og tilhørighet til Aktivitetssenteret ønsket jeg også å se nærmere på hvorfor og hvordan det har blitt slik. Mine tidligere praktiske og teoretiske erfaringer tilsier at dette kan ha noe å gjøre med opplevelse av anerkjennelse. Anerkjennelse kan beskrives og belyses på flere forskjellige måter, men i denne oppgaven har jeg konsentrert meg om den anerkjennelsen som oppstår og utøves i møtet mellom brukeren og ansatte på Aktivitetssenteret. Funnene som presenteres her baserer seg på deltakende observasjon jevnlig gjennom to år og kvalitative intervjuer av brukere og ansatte.

1.2 Problemstilling

Problemstillingen i masteroppgaven er:

”Hvordan kommuniseres anerkjennelse i møtet mellom brukerne og ansatte på Aktivitetssenteret?”.

Jeg har utformet to forskningsspørsmål, og de lyder slik:

1. Benytter brukerne på Aktivitetssenteret seg av anerkjennelse i dagligspråket og hva mener de i så fall med anerkjennelse?
2. Hvordan opplever og beskriver brukerne det å gi og motta anerkjennelse?

1.3 Brukerbegrepet og psykiske lidelser

I den følgende teksten vil jeg anvende ordet bruker når jeg skriver om mennesker som trenger hjelp eller bistand på en eller flere måter. Likevel vil begrepene klienten og pasienten forekomme i teksten hvor det er naturlig. I fagfeltet brukes brukere, klienter og pasienter om hverandre, alt ettersom hvilke tjenester disse menneskene får og hvor de mottar hjelpen. Et og samme menneske kan i det ene øyeblikket være bruker av Aktivitetssenteret, for så i neste øyeblikk å være klient på Nav eller pasient på et sykehus (Vaaland 2007).

Begrepet brukere er også valgt fordi så vel kommunen som brukerne og de ansatte ved Aktivitetssenteret benytter seg av dette begrepet.

Brukerne som benytter seg av Aktivitetssenteret er mennesker som er innskrevet i kommunes psykiatriske behandlingstilbud. Det har ikke vært nødvendig for meg å avklare hva slags lidelser brukerne har for å forstå hva de uttrykker av opplevelser. Det som er relevant er at brukerne har problemer i hverdagen på grunn av en eller annen lidelse eller sykdom, og at det er dette som gjør at brukerne benytter seg av Aktivitetssenteret. Brukerne sier selv at de har ”psykiske lidelser”, og jeg ser derfor ingen grunn til ikke å anvende begrepet i min egen tekst.

Psykolog Arnhild Lauveng har tidligere blitt behandlet for schizofreni. Hun har siden skrevet to bøker om hvordan hun opplevde møtet med psykiatrien i den tiden hun var syk. I boken ”I morgen var jeg alltid en løve” (2005) skriver Lauveng at hun i møtet med rolige og trygge helsepersonell som viste henne respekt, blant annet ved å lytte til det hun hadde å si, følte en ro og et håp om å kunne takle sykdommen sin. Lauveng forklarer roen og håpet med at ”kunne leger og pleiere takle hennes sykdom, kunne hun kanskje det også”. I samme bok skriver hun at:

(...) mine erfaringer har lært meg at det ikke finnes noen ”de” eller ”oss”. Vi er alle bare mennesker. Alle er vi forskjellige. Og alle er vi grunnleggende like (Ibid, s. 196).

Det siste sitatet av Lauveng kan stå som motto for min egen grunnholdning: Vi er alle sammen først og fremst mennesker, men likevel er vi forskjellige. Når enkelte menneskers atferdsmønstre skiller seg ut fra viktige normer i den kulturen som de lever i, så blir de ofte betegnet som syke eller unormale. Begrepene en anvender på de syke i samfunnet, gjenspeiler hvordan samfunnets kultur, normer og holdninger er (Hummelvoll 2004, s.32). Begrepet ”psykiske lidelser” er kjent for de fleste mennesker i vår kultur. Likevel er det vanskelig å definere psykiske lidelser som en totalkategori. Antropologen og sykepleier Arnold Pasqali har definert psykisk sykdom som:

(...) psykososiale reaksjoner på stress som virker inn på eller hindrer en persons evne til å møte menneskelige behov og fungere innen en kultur på en effektiv og rimelig enkel måte (Pasqali 1987, s. 9, i Hummelvoll 2004, s. 32).

Dette er en definisjon som jeg har stor sans for, og som jeg vil legge til grunn i den videre drøftingen.

1.4 Behandling av mennesker med psykiske lidelser

Innenfor psykiatrien i dag er det fokus på diagnoser, medisiner og terapi. Fremdeles er medisineren den rådende behandlingsmetoden sammen med kognitiv terapi (Kingdon og Turkington 2007). For å forstå bakgrunnen for hva det som skjer på Aktivitetssenteret og de beskrivelsene brukerne og de ansatte gir av arbeidet der, har jeg lyst til å skissere hvordan en av respondentene mine opplevde at han var blitt behandlet.

Respondenten som ble intervjuet i løpet av prosjektiden 2007-2008, opplevde møtet med psykiatrien som svært negativt. Han hadde flere ganger vært innlagt på en psykiatrisk avdeling. Han mente at han ble snakket til på en nedverdiggende måte, sett på som dum og overlatt til seg selv under innleggelsene. Respondenten opplevde seg selv som omsorgsfull og hyggelig, men synes at helsepersonale snakket til ham som om han ikke var verdt noe. Det gjorde at han ble svært lei seg. Det var spesielt når leger eller helsepersonell sa ting som ”hvordan har vi det i dag da”, at respondenten følte seg liten og umyndiggjort. Når han spurte pleieren om hvorfor han ikke fikk hjelp eller kontakt med pleierne når han var deprimert, fikk han til svar at ”du har selv valg å være på rommet”. Respondenten fortalte også om en situasjon hvor han hadde kommet borti frukten på et fruktfat hvor på pleierne tok bort hele fatet. Respondenten fortalte at den følelsen han fikk da fatet ble tatt bort, var ubeskrivelig. Respondenten var jo ikke uren på hendene, men responsen fra personalet fikk han til å føle seg både ”skitten” og ”liten”. Disse eksemplene er nok ikke dekkende for behandling av mennesker med psykiske lidelser, men for mange brukere og pasienter oppleves mye av behandlingen som de får som nedverdiggende, krenkende og umyndiggjørende.

Tidligere helseminister Ansgar Gabrielsen har gitt uttrykk for sin undring over at det til tross for at det i Norge utdannes svært mange helsearbeidere og bevilges mye penger til psykiske helsevern er så mange pasienter som føler at de ikke får den behandlingen som trengs eller har en oppfatning av at de ikke har blitt friskere (Vaaland 2007). Undringen

kan være nok en grunn til å se nærmere på den typen lavterskeltilbud som Aktivitetssenteret representerer, men først vil jeg si litt om hvilke overordnede føringer som har blitt gitt på dette feltet.

1.5 Overordnet brukerperspektiv, rammer og vilkår

Jeg ønsker å sitere et avsnitt fra Stortingsmeldingen *Åpenhet og helhet. Om psykiske lidelser og tjenestetilbudet* (St.meld. nr. 25 (1996-97)). I Stortingsmeldingen er den overordnede målsettingen for psykisk helse 1999-2006 (St.prp. nr. 63 (1997-98)) beskrevet. Jeg ønsker å gjengi dokumentene fordi jeg anser dem som viktige premissleverandører for tenkningen rundt brukermedvirkning. Stortingsmeldingen og Stortingsproporsjonen er også viktige fordi de la noe av grunnlaget for etableringen av senteret. Det følgende avsnittet fra Stortingsmeldingen beskriver på en god måte hvorfor det er viktig med et dagtilbud som Aktivitetssenteret:

Mennesker med mer alvorlige psykiske lidelser som er falt ut av arbeidslivet og lever på trygd vil ofte trenge ulike aktiviseringsstilbud på dagtid. Mange kommuner har aktivitetssentre for eldre. En del kommuner har opprettet tilsvarende tilbud for mennesker med psykiske lidelser som ikke er i arbeid og som trenger aktivisering på dagtid.

I ulike prosjekter er det skapt møteplasser rundt en eller annen form for aktivitet der både brukere og andre i lokalsamfunnet deltar på lik linje. Det er holdt kurs i billedkunst med etterfølgende produksjon av gjenstander for utstillinger og salg. Andre eksempler er rammeverksted, malerstue, sykkelverksted og ulike former for gruppevirksomhet. Erfaringene viser at møteplassene gir grunnlag for selvhjelp og gjensidig støtte, samt bidrar til å gjøre avstanden mellom brukerne og omverdenen mindre. Noen av stedene har brukerne selv etter hvert overtatt ansvaret” (St.meld.nr. 25, 1996-97, kap. 3.3.4.8).

Her nevnes det blant annet at det er viktig å ha et tilbud på dagtid. Likeledes understrekes betydningen av å lage møteplasser og bidra til at brukerne kan overta ansvar for tilbudet sitt. Det er blant annet dette som menes med brukermedvirkning. Brukermedvirkning regnes som svært viktig for mennesker med psykiske lidelser.

I opptrappingsplan for psykisk helse 1999 - 2006 er brukerperspektivet og brukermedvirkning beskrevet som sentrale virkemidler i Regjeringens politikk.

Brukermedvirkningen tar utgangspunkt i respekten for det enkelte menneske og kan bidra til at det blir økt åpenhet om psykiske lidelser. Dersom brukere deltar i den offentlige planleggingen av nye tilbud, vil deres egne erfaringer, kunnskap og innsikt i hvordan tilbudene fungerer på sikt føre til at tilbudene blir bedret (St.prp.nr.63 (1997-98)). Det er noen av grunnene til at jeg mener det støtter hvorfor det vil være viktig å se på ulike sider ved den typen aktivitetstilbud som jeg har studert. Jeg mener Aktivitetssenteret er et tilbud som innebærer brukermedvirkning og ivaretagelse av brukerperspektivet. Aktivitetssenteret ønsker med sitt tilbud å hjelpe mennesker med psykiske lidelser til å være deltakende i den offentlige planleggingen gjennom deltakelser og ytringer i det offentlige rom. Det står også sentralt i Aktivitetssenteret visjoner og mål at brukerne skal ha en så normal tilværelse som mulig. Et av de overordnede prisnippene for opptrappingsplanen som Regjeringen legger til grunn, er blant annet at brukerne skal oppleve å ha et normalt liv. Økt livskvalitet, velferd og deltakelse i samfunnslivet skal skje gjennom uavhengighet, selvstendighet og evne til å mestre eget liv (Ibid). Det er nettopp dette som Aktivitetssenteret ønsker å bidra til.

1.6 Helsefremmende arbeid

Hovedformålet med oppgaven er å presentere et helsefremmende arbeid i et lokalsamfunn. Det er derfor naturlig å belyse begrepene helse, helsefremmende arbeid og lokalsamfunn.

Begrepet helse kan ikke gis en entydig definisjon. Helse defineres etter hvilken tilnærming en har. Enkelte definisjoner har fokus på det kroppslige, slik som WHO's tidligere definisjon av "helse som fravær av sykdom og svakhet" (Mæland 2005, s. 25). Andre har en formening om at helse omfatter mer enn det kroppslige aspektet. I 1946 ble WHO's definisjon endret til å legge mer vekt på helse som en opplevelse av velvære. Hjorts definisjon "Helse er å ha overskudd i forhold til hverdagens krav" er nok inspirert av et slikt syn (Mæland 2005, s.26). Mæland beskriver hvordan en god og dekkende helsedefinisjon kan være:

at man har et fysisk og mentalt overskudd, at man opplever velvære og harmoni, at man har gode relasjoner til andre mennesker, og at man får brukt seg selv på en positiv måte (Ibid).

Jeg legger til grunn Hjorts definisjon og tanker fra Mælands ideelle definisjon i den videre drøftingen.

Helsefremmende arbeidet i blir i trad med Hjorts helsedefinisjon å tilrettelegge for at brukerne skal oppleve et overskudd i hverdagen. Det helsefremmende arbeidet tar derfor ikke utgangspunkt i sykdom, men i å styrke mulighetene for en god helse gjennom blant annet gode relasjoner til andre mennesker. Helsefremmende arbeid kan skje på mange nivåer i samfunnet individuelt, i lokalsamfunnet, på arbeidsplasser og skoler, i politikken og på et mellommenneskelig nivå.

Det helsefremmende arbeidet som utføres på Aktivitetssenteret utøves først og fremst på et individuelt og mellommenneskelig nivå. Det skjer gjennom kontakten med enkeltmennesket. Helsepersonell kan gjøre brukeren delaktig og medansvarlig for å bli frisk. Det er viktig med et fysisk og sosialt fellesskap som kan skape sosialt fellesskap og personlig vekst (Mæland 2005). Det er nettopp spørsmålet om hvordan slike helsefremmende fellesskap oppstår på Aktivitetssenteret som denne oppgaven tar sikte på å besvare.

1.7 Kort om oppgavens oppbygging

Etter det presenterte innledningskapittelet følger et kapittel hvor Aktivitetssenteret blir beskrevet. I kapittel tre presenterer jeg i metodene som er benyttet og hvordan jeg har gått frem for å innhente informasjon som kaster lys over problemstillingen min.

Deretter, i kapittel fire, presenteres teori om fenomenet anerkjennelse og relevante begreper i tilknytning til det. I kapittel fem blir empirien løftet frem og drøftet i lys av teorien. Tilslutt oppsummerer jeg hovedpoengene som har kommet fram gjennom analysen i oppgaven.

2.0 AKTIVITETSSENTERET

I kapittelet vil jeg gi et bilde av Aktivitetssenteret og rammene som brukeren og de fire ansatte har å forholde seg til. Dette er en viktig bakgrunn når teoriene om anerkjennelse drøftes i kapittel fire.

Aktivitetssenteret er et lavterskeltilbud for mennesker med psykiske lidelser i en kommune på Østlandet. Aktivitetssenteret åpnet rundt årtusenskiftet og benyttes i dag av til sammen 120 brukere. Aktivitetssenteret holder åpent fra mandag til fredag, fra klokken 09.00 - 15.00. Tre torsdagskvelder i måneden er senteret åpent på kveldstid fra klokken 14.00 - 21.00. Det tar ca. ti til femten minutter å kjøre til Aktivitetssenteret fra nærmeste by. En minibuss frakter brukerne frem og tilbake mellom Aktivitetssenteret og sentrum i byen.

Alle brukerne med psykiske lidelser i kommunen får tilbud om å være på Aktivitetssenteret. Kun brukerne som har en relasjon til kommunens psykiatritjeneste kan benytte seg av tilbudet på Aktivitetssenteret. Senteret gir hovedsakelig ikke tilbud til mennesker med rusproblemer eller andre sammensatte problemer. Brukerne på Aktivitetssenteret er mennesker i alle aldre, men stort sett alle er over 30 år. Det er omtrent like mange kvinnelige som mannlige brukere.

Det er fire ansatte på Aktivitetssenteret:

- I. Avdelingsleder og miljøterapeut. Mann. Utdannet vernepleier.
- II. Miljøarbeider. Kvinne. Utdannet hjelpepleier.
- III. Miljøarbeider. Mann. Ufaglært.
- IV. Miljøterapeut. Kvinne. Utdannet sosionom.

Alle de fire ansatte har lang erfaring fra å arbeide med mennesker med ulike bistandsbehov.

Aktivitetssenteret kan tilby ulike aktiviteter etter ønsker fra brukerne. Det holdes hver fredag et møte for bruker og ansatte. På husmøtet kan brukerne ta opp saker som de ønsker belyst, blant annet hva slags aktiviteter den enkelte ønsker å beskjeftige seg med i tiden framover. Per i dag får brukere tilbud om blant annet innebandy, trim for

kvinner, svømming i basseng, gåturer til steder som blir bestemt i fellesskap, kjøreturer, handleturer, lengre reiser (skiturer, fjellturer), matlaging, temapresentasjoner og håndarbeid. Brukerne kan delta i flere ulike aktiviteter hvis de ønsker det. Samtidig stilles det ingen krav om at brukerne *må* delta i en eller flere aktiviteter. Det betyr at en bruker kan ”komme innom” for å drikke kaffe den ene dagen, for så å bli med å svømme eller male bilder den neste. Brukerne kan benytte seg av hele Aktivitetssenteret når det måtte passe den enkelte.

På Aktivitetssenteret har brukerne i fellesskap valgt ut to brukerrepresentanter og to vararepresentanter. Når avdelingsleder er i møter med andre ansatte i kommunen angående driften på Aktivitetssenteret så er brukerrepresentantene med. Brukerrepresentantene er også med i møter om eventuelle nyansetteser. Brukerrepresentantene har en rolle som kontaktpersoner som brukerne kan henvende seg til dersom det er forhold på Aktivitetssenteret de ønsker skal bli tatt opp med avdelingslederen eller andre ansatte. Brukerrepresentanter og avdelingsleder har møter annenhver uke.

Aktivitetssenterets oppbygging er preget av de ansattes holdninger og væremåte. Avdelingsleder fortalte i et intervju at veien har blitt til mens de har gått den, men at de likevel har hatt visse retningslinjer. Ved siden av jobben er avdelingsleder fotballtrener og henter metaforer og teorier fra fotballens verden. Han bruker flytsone -teori og historier om Mini og Eggen for å beskrive hvordan de ansatte arbeider. Historiene handler om hvordan Eggen trente opp Mini til det han i utgangspunktet var god til, nemlig å løpe. I en periode var Mini den raskeste i norsk fotball. Etter hvert trente han Mini opp til også å gjøre andre ting som han ikke var spesielt god til, og Mini ble dermed en av de beste til å treffe ballen med hodet til tross for sin lave høyde. Med dette vil avdelingslederen formidle at det finnes ressurser i alle mennesker. Når ansatte har funnet ressursene og lagt til rette for at brukeren kan oppleve mestring, så kan mestringen gjennomføres. Når mestringen er opplevd, kan det være behov for å gå et skritt videre. På en slik måte arbeider ansatte på Aktivitetssenteret. Nedenfor gjengir jeg målene, verdigrunnlaget og ”postulatene” for hva de ansatte skal arbeide mot som de har utarbeidet selv.

Aktivitetssenterets overordnede mål er å:

- ✓ øke livskvaliteten til mennesker med psykiske lidelser

Aktivitetssenterets fire hovedmål er formulert slik:

- ✓ hjelpe brukeren til å få en normalisert tilværelse som mulig
- ✓ Motvirke ensomhet og isolasjon gjennom samvær med andre
- ✓ Personlig utvikling og identitets oppbygging gjennom mestring
- ✓ Utvikle seg til å bli mer arbeid og yrkesrettet over tid

Aktivitetssenterets verdigrunnlag er å møte og behandle mennesker med respekt og ydmykhet. Alle mennesker skal behandles som likeverdige personer. Videre er det beskrevet at Aktivitetssenteret i alle sammenhenger vil bestrebe seg på best mulig brukermedvirkning. ”Brukernes ressurser er vår viktigste ressurs”, heter det. Det legges også vekt på å være løsningsorientert i all fremferd.

Ansatte arbeider etter visse postulat. Postulatene er utarbeidet av de ansatte med bakgrunn i Eggens fotballpostulat (Eggen 1999). Det første postulatet sier at det er viktig å være god, men det viktigste er å gjøre andre bedre. Dette er ikke bare en oppfordring til de ansatte, men også til brukerne. Det arbeides med å oppfordre brukere som mestrer en aktivitet eller en oppgave til å hjelpe en annen som ikke klarer det. På den måten hjelper de fleste brukerne hverandre til å mestre ulike aktiviteter. Et eksempel kan være når en bruker som har lært seg å strikke et nytt mønster, lærer bort kunnskapen til en annen som ønsker å strikke det samme. Den ansatte kan i denne situasjonen fungere som en motivator for brukere til å lære bort det de kan, for eksempel ved å si ting som: ”Du som er blitt så flink til å strikke den genseren, kan ikke du hjelpe hun som sitter ved siden av deg”. Når det gjelder å tilrettelegge aktiviteter for brukerne er det viktig å vektlegge det brukeren *kan*, ikke det hun eller han *ikke* kan. Enkelte av brukerne er svært dårlige når de begynner på Aktivitetssenteret, og det kan være vanskelig for de ansatte å tilby aktiviteter. Gjennom gode relasjoner og samarbeid, hjelper ansatte til å tilrettelegge for individuelle oppgaver. De individuelle oppgavene kan inngå som del av aktiviteter som flere deltar i eller være aktivitet eller oppgaver som kun én bruker utfører. Det kan være å lære å ta bussen alene, handle inn mat til kjøkkenet, skrive referat etter møter, rydde kjøkkenet eller utføre vedlikehold. Ansatte

mener det er viktig å ha fokus på løsninger framfor problemer og begrensninger. De ansatte ønsker å få fram ressursene hos brukerne, og er seg hele tiden bevisst at mange av brukerne trenger å gjenoppbygge selvtilliten sin. Flere brukere har lav selvtillitt, og de ansatte jobber for at de gjennom å gi utfordringer og stimulere til aktiviteter kan hjelpe brukerne til å bygge opp selvtilliten selv. De ansatte er bevisst på sine holdninger om likeverd, respekt, brukermedvirkning og empowerment. De er klar over at holdningene deres blir gjenspeilet i måten som de oppfører seg på i møtet med brukerne, og arbeider med å være reelt tilstede, positive og støttende.

I kommunen er Aktivitetssenteret driftet innenfor forebyggende helsearbeid, psykiatri og rus. Aktivitetssenteret samarbeider med Mental Helse og distriktpsikiatrisk senter (DPS) i kommunen. Aktivitetssenteret låner bort lokalene sine til Mental helse enkelte kvelder i måneder samt helligdager. Brukerne av Aktivitetssenteret får da delta på arrangementer i regi av Mental helse. Samarbeidet med DPS innebærer at Aktivitetssenteret tilbyr pasienter på DPS å være med på aktiviteter som svømming og kjøreturer. Én kveld i måneden tilbyr brukerne på Aktivitetssenteret seg å lede aktiviteter slik som bingo for pasientene på DPS.

3. 0 METODE

I dette hovedkapittelet vil jeg ta for meg det metodiske perspektivet etnografi. Jeg ønsker å gjøre rede for hva jeg har gjort underveis i forskningsprosessen og hvilke tanker og begrunnelser som jeg har hatt for valgene jeg har tatt.

Til slutt vil jeg vise til hvilke vitenskapsteoretiske tilnærminger som har inspirert meg når jeg har forsøkt å forstå og fortolke informasjonen som jeg har fått av brukere og ansatte på Aktivitetssenteret.

3.1 Metodisk tilnærming

Kvalitative metoder er vanlig innenfor samfunnsvitenskapelig forskning, og innebærer at forskeren kan gjøre rede for hvordan innsamlingen av data har foregått. Metoden legger også til grunn at forskeren gir en systematisk begrunnelse for hvordan datamaterialet svarer på problemstillingen og hvordan kunnskapen formidles (Hilden og Middleton 2002).

Innenfor kvalitative metoder finnes det en rekke tilnærminger. Jeg har valgt etnografi som tilnærming i mitt forskningsarbeid. Etnografi innebærer at jeg har samlet inn data ved deltakende observasjon og gjennom intervjuer. Når forskere velger en etnografisk tilnærming er man gjerne opptatt av at mennesker har sosial og kulturell kunnskap og erfaring som er taus og tatt for gitt i hverdagen (Gobo 2008). Etnografi er en metode innenfor faget antropologi, men benyttes også innenfor en rekke andre fagtradisjoner som sosiologi, etnologi og lingvistikk. I Norge er etnografisk forskningsmetodikk også anvendt i studier av helsefremmende tiltak i lokalsamfunn (Hilden og Middleton 2002).

Det er flere definisjoner på etnografi. Sosialantropologen Thomas Hylland Eriksen beskriver etnografi som ”Beskrivelser av aspekter ved et samfunn” (Eriksen 1998, s. 49).

Hilden og Middleton (2002) mener at det er fire ”bærebjelker” innenfor dagens etnografiske forskning. Den første bærebjelken er at etnografisk forskningsmetodikk er

holistisk, altså at den legger til grunn at menneskers erfaringer er meningsbærende på systematiske og helhetlige måter som varierer historisk og geografisk. Den andre bærebjelken er at mennesket har masse taus kunnskap som ikke gjøres til gjenstand for refleksjon. Den tredje bærebjelken er at forskeren gjennom etnografiske studier setter seg inn i menneskers livsverden. Ikke bare for å erfare hva de sier, men også ved å se hva de faktisk gjør og ikke gjør. Den siste bærebjelken er at etnografi som metode tar høyde for at forskeren ikke kan vite hvordan fenomenet som studeres er kjedet sammen eller er vesentlig for problemstillingen før en begynner å studere.

Deltakende observasjon i tillegg til åpne intervjuer er den mest anvendte metoden i etnografisk sammenheng (Hilden og Middeltun 2002). Når forskeren foretar deltakende observasjon er det viktig å skille mellom fenomenet som blir studert og hva jeg som forsker studerer, oppfatter og tolker (Aadland 2004, s.180-181). Skillet er viktig i fenomenologien og hermeneutikken (Ibid). Hermeneutikken og fenomenologien blir derfor viktige i min vitenskapelige tilnærming til det jeg forsker på.

3.2 Utvalg

Aktivitetssenteret er organisert slik at brukerne kan benytte seg av tilbudet når de måtte ønske det. Det betyr i praksis at det er et uoversiktlig antall brukere som er på Aktivitetssenteret til enhver tid. Selv om de aller fleste brukerne kan bruke senteret noen dager for så å ta en pause i flere uker, så er det en gruppe på omtrent 25 brukere som kommer hver dag. Utvalget består derfor i hovedsak av gruppen på 25 brukere.

For å beskrive utvalget, så er det hensiktsmessig å dele det inn i to grupper. Den ene er respondentene jeg hadde kontakt med gjennom deltakende observasjon. Den andre er brukerne og de ansatte som jeg utførte kvalitative intervjuer med.

1: Respondenter jeg hadde kontakt med gjennom deltakende observasjon:

Det er 120 brukere totalt på Aktivitetssenteret, men det har vært et varierende antall brukere til stede de gangene jeg har utført deltakende observasjon. Utvalget har alltid vært blandet med hensyn til kjønn og alder. Selv om det hadde vært ønskelig å

observere hele Aktivitetssenteret, så har jeg over tid oppnådd bedre kontakt og utviklet sterkere tillitsbånd til omtrent de 25 brukere som kommer hver dag. Det er hovedsakelig disse brukerne jeg har observert på nært hold. Det skyldes også at det har vært enklere for begge parter å snakke med hverandre i etterkant av en situasjon.

Minst én av de ansatte har vært tilstede når jeg har drevet med deltakende observasjon, men noen har jeg sett eller vært i situasjoner oftere enn andre. Wadel kaller et slikt utvalg for et ”samspillende utvalg” (Wadel 1991, s.101).

2) Utvalget til intervjuene

Utvalget til intervjuene har sammenheng med antakelsen om at jeg ville få bedre og pålitelig informasjon dersom jeg intervjuet noen som jeg kjente godt og hadde mye å gjøre med på forhånd (Wadel 1991). Gjennom mange opplevde situasjoner og samtaler over tid, hadde jeg etablert et nært forhold til tre av brukerne. Det er disse brukerne jeg valgte å intervju. De har også blitt intervjuet tidligere og opplevde intervjusituasjonen som trygg. Brukerne var dessuten interessert i emnet jeg forsker på, og de var gode til å sette ord på sin livsverden (Jacobsen 2005). Det finnes også svakheter med å intervju personer som forskeren har opparbeidet tillitt til og kjenner godt. Respondentene vil kunne føle seg forpliktet til å snakke eller til å svare på spørsmålene på en slik måte de forventer at jeg ønsker. En annen svakhet kan være at det usagte tas for gitt av begge (ibid).

En betydelig svakhet som kan oppstå ved nære relasjoner, er at jeg kan ha glemt å stille relevante spørsmål. Jeg kan ha forutsatt at jeg vet hva brukerne mener, uten at brukerne har sagt noe. Dersom jeg ikke hadde kjent noen av brukerne ved Aktivitetssenteret, så ville jeg muligens ha stilt flere oppfølgingsspørsmål og kanskje også formulert spørsmålene annerledes (Jacobsen 2005). På den annen side vet jeg fra erfaring at det å få utfyllende svar på personlige spørsmål fra mennesker med psykiske lidelser dersom de ikke er fortrolig med den som de snakker med. Jeg kjente Aktivitetssenteret og brukerne så godt at jeg kunne stille mer presise eller dyptgående spørsmål. Dersom jeg har en god relasjon til brukerne, starter ikke brukerne og jeg ”med blanke ark” på intervjuet (Dalland 2000). Det er grunnene til at jeg har valgt å intervju brukere jeg kjenner godt.

Wadel (1991) mener at det er viktig å ta tak i personer som er i samspill med hverandre, og fordi brukerne og de ansatte er i samspill med hverandre, så har jeg også intervjuet ansatte. Jeg spurte avdelingsleder og en miljøansatt som jeg ofte har snakket med og observert, og de var villige til å la seg intervju. Jeg ønsket å intervju avdelingslederen fordi han i betydelig grad har påvirket driften og arbeidsmiljøet. Jeg kunne ha valgt hvem som helst av de tre miljøansatte til intervju. Jeg har hatt en god relasjon til samtlige, men valgte en miljøansatt jeg hadde vært i flest situasjoner sammen med. De to har forskjellig kjønn og forskjellig alder, men har begge arbeidet på Aktivitetssenteret siden det startet. De har vært viktige for driften og utviklingen av senteret.

3.3 Deltakende observasjon som datainnsamlingsmetode

Deltakende observasjon er den mest anvendte av metodene for å innsamle data innenfor etnografisk forskning. Deltakende observasjon bidrar til å få svar på problemstillingene som dreier seg om blant annet hverdagsliv, former for praksis, taus kunnskap og kulturelle fortolkningsrammer. Det gjelder spesielt studier hvor forskeren ”undersøker relevante fenomener slik de viser seg i ulike og skiftende kontekster og sammenhenger” (Hilden og Middelthon 2002). Deltakende observasjon betyr i praksis betyr at forskeren deltar på lik linje med det som forskes på (Jacobsen 2005). Det er gjennom deltakende observasjon at jeg har samlet inn det meste av dataene. Det har vært viktig for meg å være sammen med brukerne og de ansatte ofte og over tid. Mange av brukerne har alvorlige psykiske lidelser, og det er spesielt viktig å arbeide for at brukerne skal føle seg trygge på meg og vite hvem jeg er. Brukeren har fortalt meg sine livshistorier i en atmosfære av gjensidig tillit (Wadel 1991).

Vi har spist og drukket kaffe sammen, deltatt og veiledet hverandre i aktiviteter. Jeg har på mange måter deltatt på lik linje med brukerne ved at jeg har betalt for kaffen (personalet har egne kaffekanner på kontoret), og ved at jeg har stilt ansatte spørsmål om å få låne noe og om å få benytte meg av brukernes arealer. I flere situasjoner har jeg opplevd å få god veiledning av brukerne i situasjoner hvor jeg var usikker, for eksempel på hvor jeg skulle betale for kaffekoppen. I andre tilfeller har det kommet en ukjent bruker bort til meg og lurt på hvem jeg er. Da har det hendt at en annen bruker som har

grepet inn og sagt ”Det er hun studenten, vet du, som skal skrive om oss og Aktivitetssenteret”. I andre sammenhenger har jeg fått forespørsel om å hjelpe til på kjøkkenet. Jeg var i starten ukjent på kjøkkenet og mindre flink til å bake, men brukerne eller ansatte har hjulpet meg. Jeg har dessuten erfart flere situasjoner hvor rollene har blitt snudd på hodet. Ofte var det brukerne som hjalp meg med praktiske, konkrete aktiviteter som håndarbeid eller kjøkkenarbeid. Flere av brukerne er meget ressurssterke, og jeg har mange ganger fått råd og ideer til alt fra hvor den beste homeopaten befinner seg til hvordan jeg kan samtale med et menneske i sorg.

Det har vært viktig for meg å være bevisst på hvem jeg er, hva jeg kan fra før av, hva slags tanker jeg har om temaet, og hvilke resultater jeg forventer å få. Wadel (1991, s. 59) beskriver dette godt ved å si at feltarbeideren må være ”sosiolog på seg selv”. Det har vært avgjørende å være klar over hva slags roller jeg har til enhver tid. Jeg er både kvinne, student, arbeidende innenfor helsefag og ung i forhold til de fleste brukerne, og det kan ha påvirket både brukerne og de ansatte. Jeg har bevisst unnlatt å ta på meg personalrolle, for eksempel ved å være et mellomledd mellom brukere og avdelingsleder eller ved å gå inn i terapeutiske samtaler. Jeg har forsøkt å være så naturlig som mulig, og har kommunisert at jeg er genuint engasjert i brukerne og temaet. I tillegg har jeg flere interesser, forutsetninger og egenskaper som jeg har benyttet for å tilegne meg datamaterialet. Brukerne har flere roller og identiteter enn kun å være bruker av et Aktivitetssenter, som unge kvinner eller menn, eldre kvinner eller menn, kvinner med syke barn, kokker, mødre, kompiser, lønnsarbeidere, tidligere fotballspillere, uføretrygdet og omsorgspersoner. Det er gjennom rollene våre at brukerne og jeg utvikler en tilhørighet til hverandre (Wadel 1991, s.61-66). Utviklingen av tilhørighet har dessuten skjedd gjennom bruk av felles humor, alder, interesser eller kunnskap. I forhold til hvilken rolle jeg har hatt når jeg har observert, har jeg forsøkt å delta som en nysgjerrig student som ønsker å lære av ”de som kan” (Ibid). Et annet eksempel på etablering av relasjoner ut i fra interesser er at mange brukere er engasjert i fotballaget på mitt hjemsted. Det har ført til heftige diskusjoner og mye fleip mellom brukerne og meg som har bidratt til en følelse av fellesskap og nærhet.

3.3.1 Hva har jeg sett etter i observasjonene?

I en etnografisk tilnærming er det som nevnt tidligere ofte de vanlige, dagligdagse, sosiale forholdene mellom mennesker og kulturer som forskeren ser etter (Wolcott 2008). Ofte kan det være vanskelig å se etter det vanlige nettopp fordi det er vanlig, noe som filosofen Hegel beskriver som ”Det velkjente er så ukjent. Nettopp fordi det er så velkjent” (Lorentzen 2003, s. 34).

Det er to måter en etnograf kan tilnærme seg data på: Enten fra innsiden (insider’s view), eller fra utsiden (outsider’s view) (Curtise og White 2005). Forskeren studerer noe fra innsiden hvis man er medlem i samme gruppe som det forskers på. Jeg forsker på Aktivitetssenteret fra utsiden fordi jeg verken arbeider der, er bruker eller har et forhold til Aktivitetssenteret gjennom min jobb.

Det har vært en omfattende prosess å gjennomføre observasjonene av brukerne og ansatte på Aktivitetssenteret. Wadel (1991, s. 92) har laget fem kategorier som han mener feltarbeidere trenger for å observere samspill. Kategoriene dreier seg om hva slags situasjon feltarbeidere har å gjøre med, hvem som samhandler med hvem, hva samhandlingen går ut på, hvorfor folk samhandler og hvilke ferdigheter folk bringer inn i samhandlingen. Det er med bakgrunn i disse punktene jeg har observert brukerne og ansatte.

Det virket i begynnelsen som en enkel oppgave. Jeg satte først i gang med å observere tilfeldige situasjoner og tilfeldige brukere og ansatte. Jeg loggførte det jeg hadde observert ut i fra hva jeg hadde sett, hvordan jeg tolket situasjonene og hvilke refleksjoner jeg gjorde meg.

Da jeg hadde observert i ti hele dager måtte jeg ta en liten pause. Jeg hadde inntrykk av at jeg ikke fikk noe ut av observasjonene. I feltpausen leste jeg gjennom loggene, og det så ut til at jeg hadde observert de samme tingene hver gang. For å få fram flere sider av situasjonene, startet jeg observasjonene på nytt med et annet utgangspunkt. Jeg hadde bestemt meg for å se etter situasjoner jeg oppfattet som anerkjennende. Eksempelvis hadde jeg observert to brukere der det så ut som den ene brukeren aksepterte og støttet

den andre. Jeg hadde sluttet meg fram til at de to sto hverandre nær og kjente hverandre godt. Da jeg igjen så etter konkrete tegn på anerkjennelse, så jeg at de to brukerne ikke sto hverandre nær i det hele tatt. Den støttende brukeren sa noe om at han ikke kjente henne så godt, og at hun var veldig dårlig. På en måte hadde jeg rett i at den ene brukeren støttet den andre, men jeg hadde tatt feil da jeg tok det for gitt at de var nære venner. Eller kanskje var saken den at jeg hadde observert ”riktig”, men at brukeren ikke ville innrømme det? Jeg begynte da å se etter lignende situasjoner og opplevde at jeg på den ene siden fikk helt nye funn samtidig som jeg opplevde situasjoner som bekreftet eller avkreftet tidligere funn i forhold til problemstillingen.

Antropologen Bronislaw Malinowski har problematisert etnografisk metodikk og vist hvor vanskelig og utilstrekkelig slik innsamling av data kan være. I sin beskrivelse av hva oppdraget til etnografen er sier han:

But the Ethnographer has not only spread his nets in the right place, and wait for what will fall into them. He must be an active huntsman, and drive his quarry into them and follow it up to its most inaccessible lairs. And that leads us to the more active methods of pursuing ethnographic evidence (Malinowski 1922, s.8, sitert i Wolcott 2008, s.95).

Antropolog og lingvist Michael Agar, beskriver nedenfor dilemmaer som etnografer opplever underveis i undersøkelsene:

Ethnography is really quite an arrogant enterprise. In a short period of time, an ethnographer moves in among a group of stranger to study and describe their beliefs, document their social life, write about their subsistence strategies, and generally explore the territory right down to their recipes for the evening meal. The task is an impossible one. At best, an ethnography can only be partial (Agar 1980, s. 41, sitert i Wolcott 2008, s.78).

Kanskje Agar har rett i at etnografers oppdrag er umulige å gjennomføre på en konkret og riktig måte. Etnografer utfører studier som omhandler mennesker, deres relasjoner til hverandre og hva de konkret gjør. For å kunne utføre disse observasjonene blir forskeren nødt til å delta og lete fram data i kraft av seg selv (Wolcott 2008). Wadel (1991) er en forsker som i stor grad har gjennomført feltarbeid ved å ”bruke seg selv”

og sine egne roller under datainnsamlingen. Wadel har flere ganger forsket på innbyggere i lokalsamfunnet som han selv er del av (Ibid). En gang utførte han forskning på naboen sin over en lang periode (Wadel 1973). Wadel (1991) benyttet seg da av feltintervjuer eller ”intervju i form av samtale”. Selv har jeg benyttet meg mye av feltsamtaler slik Wadel definerer dette begrepet. Det har foregått ved at jeg har deltatt i aktiviteter over lang tid. Jeg opplevde da at jeg kunne stille personlige spørsmål og gjenoppta samtaler vi har hatt sammen tidligere. Jeg opplevde også at brukeren ytret ønsket om å ta opp igjen en samtale vi hadde tidligere. Wadel opplevde flere ganger at respondentene hans kunne si ”Jeg har tenkt en del på det du spurte meg om sist og kunne ha lyst til å tilføye...”(Wadel 1991, s. 55). Det opplevde jeg også flere ganger.

3.3.2 Logger

Jeg har allerede presentert begrepet logg i teksten, men ønsker å forklare hva jeg mener med logg. Det er en praksis innenfor antropologiske og sosiologiske tradisjoner å bruke logger som et verktøy i datainnsamlingen under feltarbeidet (Sandell 2002). En logg kan beskrives som et notat der forskeren skriver ned det han har sett, oppfattet og refleksjoner etter deltakende observasjoner (Ibid). Loggene benyttes senere til analyse.

Loggene har for meg vært en viktig del av arbeidet fordi de har dokumentert hva jeg har sett og opplevd. Jeg har brukt loggen som et refleksjonsnotat hvor jeg har skrevet hva jeg umiddelbart tenker på, hva jeg undrer meg over og hva jeg bør undersøke videre (Ibid). Wadel (1991) beskriver denne prosessen godt slik:

Mens observasjon er noe en merker seg, så er data noe en har merket seg og stilt i forhold til noe annet en har merket seg. Å gjøre observasjoner om til data er å velge ut og kategorisere og gruppere det en merker seg (Wadel 1991, s. 79).

Loggene har for meg vært med på å utvikle tanker og vurderinger underveis i prosessen. Det var gjennom loggene jeg kunne oppdage utviklingen, og sette ord på hva jeg observerte.

3.4 Det kvalitative forskningsintervju

For å få svar på problemstillingen min har jeg anvendt kvalitative intervjuer som del av etnografisk forskningsmetode. Jeg har ønsket å gå i dybden av temaet anerkjennelse (Eriksen 2003). Kvalitative intervjuer tar utgangspunkt i samtalen, går grundig inn i temaet og er en metode for å få fram en respondents meninger og opplevelser av handlinger og begivenheter (Holter og Kalleberg 1996).

Jeg intervjuet tre brukere og to ansatte ved Aktivitetssenteret uten båndopptaker. Det ble ikke benyttet båndopptaker for å ta hensyn til brukergruppen og beskjed fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Selv om båndopptaker ikke ble benyttet, så fungerte det fint å notere underveis. Jeg har erfaring med å skrive raskt selv om jeg holder fokus på hva som blir sagt. Respondentene ga uttrykk for at noteringen ikke forstyrret under intervjuet.

I forkant av intervjuene ble hver enkelt bruker orientert om hva formålet med intervjuene var, hva som var tema for undersøkelsen. De fikk også informasjon om at informasjonen ville bli konfidensielt behandlet og at opplysninger ville bli anonymisert i teksten. Brukerne og personalet skrev under på en samtykkeerklæring (vedlegg 1) før intervjuet fant sted.

Formålet med de kvalitative intervjuene var å få fram hva respondentene legger i anerkjennelse og hvordan de fortolker dette fenomenet. Intervjuene ble gjennomført ved at respondentene og jeg hadde en vanlig, åpen og avslappet samtale om fenomenet anerkjennelse. Det medførte til at jeg avklarte respondentenes forståelse av anerkjennelse så langt som mulig (Jacobsen 2005).

Respondentene ble intervjuet på Aktivitetssenteret, og intervjuene varte mellom halvannen time og to timer. I løpet av intervjuene fikk jeg privat informasjon som jeg ikke opplevde å få gjennom deltakende observasjon. Jeg fikk muligheten til å få svar på momenter jeg har hadde undret meg over i løpet av observasjonene. Jeg ønsket at respondentene skulle snakke åpent om temaet, og at de selv kunne styre innholdet

(Jacobsen 2005). For å sikre at jeg fikk informasjon til det jeg ønsket å få svar på, hadde jeg i forkant av intervjuet utviklet noen få spørsmål til en intervjuguide (Kvale 1997).

3.4.1 Intervjuguide

Intervjuguiden (Vedlegg 2) inneholdt noen få spørsmål som var til hjelp for meg under intervjuet (Jacobsen 2005). Samtidig ønsket jeg at intervjuet skulle være så åpent som mulig slik at respondenten kunne snakke fritt (Ibid). Spørsmålene til intervjuguiden ble utformet i den hensikt å få respondentene til å fortelle hva de selv mener og opplever i forhold til begrepet anerkjennelse, hvordan de opplever anerkjennelse og hvordan de gir og mottar anerkjennelse. Hensikt med kun å ha noen få ferdige spørsmål var at respondenten skulle få muligheter til å snakke fritt, og kanskje også komme med informasjon som jeg ikke hadde tenkt å stille spørsmål om (Ibid). Spørsmålene ble utformet i samsvar med forskningsspørsmålene.

Det første spørsmålet jeg stilte til samtlige respondenter var om de kjente til begrepet anerkjennelse, og eventuelt på hvilken måte. Alle hadde et forhold til ordet. I alle intervjuene gikk samtalen flyende og respondentene fortalte hvordan de oppfattet anerkjennelse, hvordan brukerne og ansatte ga og fikk anerkjennelse og hvorfor det er viktig med anerkjennelse. I tillegg til begrepet anerkjennelse, så ble det brukt andre ord som dreide seg om det samme, men som respondentene syntes passet bedre i enkelte situasjoner. Det kunne være ord som mestring, tillitt eller ros.

Det andre spørsmålet jeg hadde i guiden var om de kunne forklare en situasjon hvor de mente det hadde funnet sted en anerkjennelse. Det tredje spørsmålet var om familie, hva de mener med å si ”vi er som en stor familie” og ”her er vi alle like”.

3.5 Metodekritikk, reliabilitet og validitet i kvalitativ forskning

For å sikre at undersøkelsen er utført i tråd med etablerte forskningskriterier er det viktig å forholde seg kritisk til hvordan innsamling av datamaterialet har foregått. Jeg vil i dette kapitlet begrunne enkelte valg i forhold til reliabilitet og validitet.

Etter å ha kjent til brukerne og ansatte på Aktivitetssenteret i nesten to år, så har noen av oss blitt godt kjent. De fleste brukerne og ansatte vet at jeg anser Aktivitetssenteret for å være et flott tilbud, og jeg antar brukerne kanskje ønsker at denne oppgaven kan være med å vise til at deres tilbud er verdifullt og nødvendig. Det kan derfor tenkes at enkelte har fortalt meg historier som legger vekt på positive sider ved senteret. Dessuten er det vanlig å endre atferd når vi mennesker blir observert (Eknes 2000), og observasjonene kan bære preg av glamorisering. Likevel mener jeg det er vanskelig å endre oppførsel og atferd over en periode på to år. Brukerne har vist meg den samme oppførselen, de samme historiene, men med nyanser og dybder hele tiden. I hvilken grad er datamaterialet farget av min antagelse om at Aktivitetssenteret er et bra sted å være og av enkelte brukeres idealiserende historier?

Når det gjelder de historiene som jeg har blitt fortalt, gjenspeiler de på mange måter problemstillingen min. Jeg ser etter suksesskriterier; etter hvordan anerkjennelse kommuniseres. Det ligger i ordlyden i problemstillingen at anerkjennelse skjer, og at jeg ønsker å vite på hvilken måte denne anerkjennelsen forstås og kommuniseres. Kanskje jeg ville fått fram andre historier dersom jeg ikke hadde tatt utgangspunkt i anerkjennelse. Slike spørsmål er vanskelig å svare på. Som nevnt innledningsvis, så ønsket jeg å gå i dybden med utgangspunkt i elementer fra prosjektrapporten, det vil si at jeg hadde enkelte antakelser og meninger da jeg startet arbeidet med masteroppgaven. Det har vært naturlig å reflektere over om mine antakelser har ”styrt” svarene. Jeg håper og tror at de ikke har gjort det. Begrunnelsene for at det er at jeg har kjent brukerne og de ansatte over lang tid, at jeg har snakket og observert mange brukere og ansatte, og at jeg har kontrollert observasjonene og intervjuvarene opp mot hverandre.

Når det gjelder forholdet mellom deltakende observasjon og intervjuer, kan jeg undre meg over om funnene ville sett annerledes ut dersom jeg kun hadde benyttet meg av intervjuer. Da ville jeg kun ha basert meg på hva de fortalte meg og på den måten registrere kroppsspråk i den tiden intervjuet pågikk. Jeg kunne også ha tilnærmet meg det samme temaet med en kvantitativ undersøkelse. Da ville jeg ikke ha vært i relasjon med brukerne og ansatte overhodet, og ville i liten grad ha fått tak i det tause, det usagte og det praktiske. Det samme gjelder dersom jeg kun hadde basert meg på intervjuer.

Det er viktig å være kritisk til datamaterialet. Det har jeg gjort ved å stille meg spørsmålene om hvorvidt jeg har fått tak i det jeg ønsker å få svar på, og om jeg kan generere funnene til andre sammenhenger? Spørsmålene har sammenheng med validiteten, mens reliabiliteten bestemmes av om vi kan stole på dataen jeg har samlet inn (Jacobsen 2005, s.214-229). Jeg har forsøkt å få fram reliabiliteten ved å kategorisere datamaterialet mitt fra logger og intervju. På den måten kan data sammenlignes ut i fra meningskategorier som er dannet ut i fra felles tanker, oppfatninger innenfor samme tema. Jeg har også undersøkt reliabiliteten ved å sammenligne funnene mine opp mot relevant teori.

Det er vanskelig å fastslå validiteten i en slik undersøkelse. Det er på grunn av at jeg vil ha tak i hva respondentene forteller og hva de mener om et fenomen. Det blir vanskelig å overføre datamaterialet til å gjelde *alle* brukerne og ansatte ved Aktivitetssenteret. Det kan kun gi uttrykk om at brukerne og personalet er enige om at fenomenet anerkjennelse er riktig beskrevet (Ibid). Jeg mener likevel validiteten er styrket ved at den informasjonen jeg har fått gjennom deltakende observasjonen samsvarer med det respondentene har fortalt i intervjuene. I intervjuene kan en del utsagn bekreftes ved at respondenten forklarer mens det gir eksempler som også jeg har observert (Ibid). Validiteten av de kvalitative fortolkninger oppnås i form av at jeg trekker sitater inn i teksten. Sitatene er med for å underbygge helheten av det jeg finner relevant i forhold til problemstillingen og forskningsspørsmålene (Høilund og Juul 2005, s.17).

3.6 Vitenskapsteoretisk tilnærming

Jeg ønsker å få tak i de ulike beskrivelsene respondentenes gir av hvordan anerkjennelsen kommuniseres på Aktivitetssenteret, for så å fortolke dette i lys av en teoretisk forklaringsramme som for denne studien i hovedsak dreier seg om anerkjennelse og dømmekraft.

Jeg har derfor valg en fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming.

3.6.1 Fenomenologi

Fenomenologiens grunnlegger er Edmund Husserl. Han startet sitt filosofiske arbeid med å filosofere over matematikkens grunnlagsproblemer. Etter 20 år med matematikk-filosofi, vendte Husserl seg bort fra sine tidligere synspunkter og introduserte fenomenologien som et alternativ (Aadland 2004)). Gjennom hele Husserls virke så er han opptatt av å gjøre filosofien vitenskapelig, det vil si at den skulle bygge på en erkjennelse som alle fornuftige mennesker ville være enige om å slutte seg til (Ibid).

Fenomenologi er en filosofisk tradisjon som har blitt videreført gjennom en rekke ulike samfunnsvitenskapelige retninger. Det er blant annet en retning som kalles fenomenologisk sosiologi. Jeg støtter meg til fenomenologisk sosiologi fordi jeg ønsker å beskrive og analysere hverdagsliv, livsverden og forsøke å forstå forholdet mellom brukernes og personalets egenopplevde livsverden og sosialt liv (Fløistad 1991). Begrepet livsverden er sentral i Husserls fenomenologi. Livsverden kan beskrives som "Helheten av alle våre tillegg og utfyllinger i vår erkjennelse av verden" (Aadland 2004, s. 180). Det som eksisterer er menneskets egen opplevelse av verden (Ibid). Det blir viktig å la brukerne og ansattes meninger, hensikter og vilje framtre i tråd med sine mest spesifikke kjennetegn. De må få anledning til å stige fram for meg så fordomsfritt og forutsetningsløst som mulig på egne premisser (Ibid).

3.6.2 Hermeneutikk og forforståelse

Begrepet hermeneutikk betyr fortolkningskunst. En av hermeneutikkens foregangsmenn, William Dilthey formidlet at "Naturen forkarer vi, sjel livet forstår vi" (Aadland 2004, s.176). Hermeneutikken har vært viktig i forhold til utviklingen innenfor helse og sosialfag ved at den vektlegger møtet mellom tenkende og menende mennesker som søker å forstå. Det er det som er hermeneutikkens egen problemstilling (Aadland 2004).

I min undersøkelse blir hermeneutisk tolkning relevant fordi jeg forsøker å forstå det fremmede ved å observere det fremmede. Når jeg observerer noe ukjent så vil jeg lure

på hva slags tanker brukerne og personalet har, hvorfor de gjør som de gjør og sier det de sier. Jeg ønsker å få vite hvordan virkeligheten er for de fremmede fordi virkeligheten kun kan sees uten fra (Ibid). Selv om jeg har kjent brukerne og ansatte ved Aktivitetssenteret i en to års periode, så er de fremdeles fremmede for meg i den forstand at de lever i en annen tilværelse enn meg. Brukerne livsverden er også forskjellig fra min.

Brukerne har en annen bakgrunn enn meg ved at de har psykiske plager med alt dette medfører. Brukerne oppleves som fremmede for meg fordi jeg har en annen rolle på Aktivitetssenteret enn dem. Brukerne er brukere av Aktivitetssenteret fordi de har en psykisk lidelse, mens jeg er "frisk" og student. Jeg ønsker å studere nettopp deres opplevelser av virkeligheten. Jeg ønsker også å forstå det ukjente ved å sette meg inn i brukernes og personalets egne tolkninger av verden og virkeligheten. Det gjøres ved å snakke dem om deres forhold til forskjellige fenomener slik som anerkjennelse og dømmekraft. Jeg kan spørre hva brukerne og personalet tenker i visse situasjoner og hvorfor de gjør som de gjør. På denne måten vil jeg kunne sette sammen et bilde av brukernes og ansattes tolkning av virkeligheten.

Det blir viktig for meg å tenke på om brukernes og personalts egne forklaringer er riktige. Lange tradisjoner, normer og regler kan være en selvfølgelighet. Like viktig blir det å reflektere over om det finnes en riktig tolkning av meningsinnholdet for noen av partene. I en hermeneutisk fortolkningsprosess vil det være umulig å komme fram til nøyaktig svar fordi det er umulig å være sikre på om fortolkningene mine er sanne (Aadland 2004).

Hermeneutikk er også å fortolke teorier, og som helsepersonell kan det velges mellom ulike teorier eller metoder (Halvorsen 2001).

3.7 Etske betraktninger

Det er alltid viktig å sørge for at godkjenninger til å utøve forskning er i varetatt. I forskningsetiske retningslinjer for samfunnsfag, humaniora, juss og teologi så finnes det

fem hovedpunkter og 47 sjekkpunkter som skal ivaretas avhengig av hva slags forskning en utøver. Alle punktene er ikke relevante for min studie, men jeg vil gjøre rede for det jeg har gjort for å tilfresstille de to som er mest relevante:

✓ Hensynet til personer

Det er viktig at forskeren ivaretar hensynet til personene en studerer. Det har jeg først og fremst gjort ved å anonymisere brukerne, ansatte og kommune. De kan ikke identifiseres gjennom navn eller karakteristikk.

Alle brukerne på Aktivitetssenteret har psykiske lidelser eller psykiske plager. Noen av brukerne mestrer dagliglivets utfordringer i forhold til å handle mat, spise, kle av og på seg og være sosial. Andre brukere trenger hjelp selv til slike dagligdagse ting og strever seg gjennom hver dag. Flere av brukerne klarer ikke å forholde seg til andre og oppholde seg på Aktivitetssenteret lang tid. Av og til har det kommet innom brukere som er svært psykisk syke. Med det mener jeg brukere som ikke har klart å orientere seg om hvor han eller hun er, hva som blir sagt og hvordan man oppfører seg. I de få tilfellene har jeg valgt ikke å konsentrere meg om vedkommende. Jeg har noen få ganger opplevd at en bruker ikke ønsker å ha kontakt eller viser at situasjonen vi er i er ubehagelig. Da har jeg trukket meg tilbake og valgt ikke å observere brukeren den dagen. Det har vært av hensyn til brukeren. Jeg føler at det ville vært galt å bruke det vedkommende sier i oppgaven fordi brukeren kan tro jeg er en annen bruker eller ansatt. Det kan være en svakhet ved oppgaven at jeg valgte å se bort fra slike situasjoner i og med at det er et Aktivitetssenter for mennesker med psykiske lidelser jeg skriver om. Det høres ut som om jeg kun har observert de aller friskeste brukerne, men det har vært enkelttilfeller, og jeg har prioritert de etiske hensynene til enkeltpersoner. Samtidig vil jeg anta at det ikke er de mest psykisk dårlige som benytter seg av Aktivitetssenteret over tid. Mennesker som i stor grad er syke får som regel tilbud om behandling et annet sted i kommunen eller i statlige institusjoner.

✓ Hensynet til grupper og institusjoner

I den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsfag og humaniora (NESH) er det beskrevet at forskeren må ta hensyn til grupper og institusjoner, blant annet ved at forskeren ikke utgir seg for å være en annen og har de rette tillatelsene til å studere. Jeg har gitt beskjed til så vel brukerne som de ansatte om at jeg er student og ønsker å undersøke hvordan akkurat *de* jeg snakker med oppfører seg i visse situasjon, hva de mener og opplever i relasjon til det temaet jeg undersøker. Jeg har alltid gitt beskjed om hva jeg skal bruke informasjonen jeg finner til. Informasjonen som jeg har innhentet er ikke brukt for å utføre en studie som er stigmatiserende for gruppa ”mennesker med psykiske lidelser”. Jeg har ikke fokusert på sider ved denne gruppa som kan virke støtende, skremmende eller krenkende.

De formelle søknadene for å studere på Aktivitetssenteret er i tråd med forskningsetiske retningslinjer (www.etikkom.no, under overskriften ”Innføring i forskningsetikk”). Hensynet til institusjonen er dessuten ivaretatt gjennom identifisering av hvilket aktivitetssenter som er studert.

4.0 PRESENTASJON AV RELEVANT TEORI OG FORSKNING OM ANERKJENNELSE

Utgangspunktet for studien er et ønske jeg har om å kunne tilnærme meg og formidle kunnskap om hvordan begrepet anerkjennelse blir oppfattet og hvordan anerkjennelse kommer til uttrykk og oppleves for brukerne og ansatte på Aktivitetssenteret. Jeg har undret meg over hvordan brukerne og ansatte formidler og opplever anerkjennelse.

Det er flere spørsmål jeg har søkt å få svar på: Er anerkjennelse et begrep som benyttes i dagligspråket til brukerne og ansatte? Dersom de ikke bruker ordet anerkjennelse, beskriver de fenomenet anerkjennelse med andre ord? For å kunne besvare disse spørsmålene er det viktig å ha en teoretisk forståelse og referanseramme for begrepet anerkjennelse slik jeg anvender begrepet i oppgaven.

4.1 Anerkjennelsesbegrepet

Anerkjennelse er et begrep som er benyttet i mange sammenhenger i litteraturen. Begrepet er bruket av blant annet av filosofer som Georg W.F. Hegel (Hegel og Johansen 2009), Axel Honnet (2008), Georg H. Mead (Honneth 2008) og Arne Næss (2007). Innenfor helsefag har det de siste ti årene i gradvis blitt økt fokus på anerkjennelse. Det har vært forsket på og beskrevet teorier som ofte har tatt utgangspunkt i en av de ovennevnte filosofene. Forfattere som Berit Bae (1992) og Anne-Lise L. Schibbye (2005) har bidratt med viktig informasjon i relasjonen mellom mennesker i forhold til anerkjennelse. Det er også utført forskningsprosjekter som tematiserer anerkjennelse i forhold til mennesker med psykiske lidelser. I den forbindelse kan forfattere som Laila Aamo (2001), Jan Kåre Hummelvoll (2004), Lis Møller (2008) og Per Lorentzen (2003) nevnes.

4.2 Anerkjennelse som et grunnleggende behov. Den intersubjektive anerkjennelse

Anerkjennelse er et mangetydig begrep. Ofte er det lettere å si hvordan vi mennesker opplever anerkjennelse enn å si hva det faktisk er eller betyr. For å forstå anerkjennelse kan det settes i motsetning til andre begreper som er mer anvendt slik som makt, manglende respekt og umyndiggjøring.

Jeg ønsker å gjengi en definisjon av anerkjennelse som jeg mener er god. Definisjonen er av Møller (2008) og lyder slik:

Anerkjennelse er tæt forbundet med vores grundlæggende indstilling til andre mennesker. Forudsætningen for at være anerkjendene er, at vi respekterer det anden menneskets individualitet og fastholder, at ethvert menneske er subjekt for sine egne oplevelser. Anerkjennelse af det anden mennesket indebærer, at vi er optaget af den andes oplevelsesverden, den andres særlige egenart, intentioner og motiver til at handle, som personen gjør (Møller 2008, s. 17).

Definisjonen inneholder viktige begreper som grunnleggende innstillinger, respekt, individualitet, opplevelse og opplevelsesverden, intensjoner og motiver. Dette er begreper som jeg ønsker å belyse nedenfor.

Aamodt (2001) skriver at siden vi alle søker etter anerkjennelse, så er det selve denne søken som er vårt grunnlag for intersubjektive opplevelser. Med det mener hun at dersom det skal oppstå et intersubjektivt fellesskap mellom for eksempel hjelperen (ansatte) og klienter (brukere), forutsettes det at hjelperen skaper et rom mellom seg og klienten som gir mulighet for emosjonell utveksling mellom dem. Det betyr at hjelperen må være tilstede for klientens tanker og opplevelser ved å gi tilbakemeldinger og svar på en slik måte at klienten opplever seg forstått og møtt. Aamodt (2001) viser her til Daniel Stern. Stern utviklet begrepet interpersonlig fellesskap (interpersonal communion) som er oversatt til. Interpersonlig fellesskap betyr "å være sammen med den andre", "å delta" og "å være med i" den andre. Med det mente Stern at mennesker kan være sammen med andre og dele andres opplevelse uten å forsøke å endre denne personens hensikter eller handlinger. Et eksempel på dette kan være tidlig samspill mellom mor og barn. Mor kan på en måte vise barnet at hun forstår hva barnet formidler.

Dette er også noe Honneth beskriver som en av tre former for anerkjennelse, anerkjennelse gjennom kjærlighet (Honneth 2003).

Jan Kåre Hummelvoll (2004) mener at våre holdninger til andre mennesker, vår kultur og vårt verdigrunnlag viser seg i hvordan vi møter andre mennesker. Det er nettopp gjennom våre måter å møte andre på at vi viser hvordan vår grunnleggende innstilling til den andre er. Vår grunnleggende innstilling til andre vil også være avgjørende for om det oppleves anerkjennelse i møtet. Hummelvoll (2004) skriver at menneskeverdet er nært knyttet til integritet. Integritet dreier seg om menneskers rett til å beholde sin verdighet uansett ytre forhold. Hvert menneske har også rett til selvbestemmelse. Enkelte mennesker har ikke selv mulighet til å ta vare på retten til selvbestemmelse på grunn av intellektuelle, psykiske eller fysiske hindre. Dersom mennesker ikke har muligheter til å ivareta retten til selvbestemmelse, så skal andre hjelpe til med det og sørge for at den blir respektert.

Respekt for menneskers individualitet blir nevnt i Møllers definisjon av anerkjennelse. I det ligger at det er viktig å godta og respektere mennesker slik som de er, med de tanker, meninger, behov, holdninger og ønsker de måtte ha (Møller 2008).

Oppriktig anerkjennelse kan kun oppnås av et menneske som jeget selv anerkjenner. Det er kun gjennom gjensidig anerkjennelse at oppriktig anerkjennelse skjer. Selvbevisstheten til et menneske er avhengig av en annen selvbevissthet (Høilund og Juul 2005).

4.2.1 Axel Honneths tre former for anerkjennelse

Axel Honneth (2008) mener at det er tre former for anerkjennelse: Den første er kjærlighetsrelasjoner. Dette er en av de menneskelige primærrelasjoner. Et eksempel kan være relasjonen som oppstår mellom mor og barn. Gjennom kjærlighet formidler mor anerkjennelse til barnet. Barnet vil oppfatte at mor er der for det uansett hvordan det oppfører seg, og derfor kan det utvikle en selvtillitt som bidrar til at det kan handle,

kommunisere og ta del i nære fellesskap. Den andre er den rettslige formen for anerkjennelse. Rett er kun rett dersom den anerkjennes som rett. Her er Honneths poeng at ”dersom det ikke er reel anerkjennelse av det enkelte individs rett og verd i samfunnet, nytter det ikke med formelle rettigheter” (Høilund og Juul 2005, s. 26, min oversettelse). Med dette mener Honneth at det ikke er en gjensidig anerkjennelse dersom ikke menneskene er en del av samfunnets rettslige fellesskap dersom det ikke utøves likeverdighet. Den tredje formen for anerkjennelse er sosial verdighet (verdsettelse). Honneth mener at det i de siste tiårene blitt mer individualisme ved at det enkelte mennesket streber etter individuell prestisje og anerkjennelse.

Til disse tre formene for anerkjennelse knytter det seg også tre former for manglende respekt: Manglende respekt gjennom å oppleve kroppslige krenkelser: Nektelser av rettigheter, nedverdiggende livsbetingelser eller livsformer (Høilund og Juul 2005). Manglende respekt kan vise seg i at brukerne ikke opplever å bli tatt på alvor, at de ikke blir lyttet til og at brukerne opplever å være usynlige (selv om brukerne er fysisk tilstede) for hjelperen. Det kan også vises ved at hjelperen viser forakt for den andre ved for eksempel ikke å forholde seg til at den andre er fysisk tilstede eller ved å ”snakke over hodet” på den andre. Ydmykelse i form av fysisk mishandling kan føre til at mennesker mister tillitt til seg selv og verden og til følelser av skam. De kan miste anerkjennelse som individ med respekt for sin egen kropp (Honneth 2008). Fornærmelse eller nedverdiggelse innebærer å unnlate å gi et menneskes egne ferdigheter en sosial verdi ved å bli nektet rettigheter i et sosialt fellesskap (Ibid).

Når det gjelder å anerkjenne en bruker, mener Høilund og Juul (2005), at det kan skje ved at ansatte ser den andre som mer enn kun fysisk tilstede. Brukeren må bli synlig som et individ med en unik personlighet.

Axel Honneth mener ifølge Høilund og Juul (2005) at er det én ting som er viktig i sosialt arbeid, så er det å få mennesket til å blomstre:

Ved menneskelig opblomstring forstår vi en proces, hvor borgeren ud fra sin egen selvforståelse udvikler en identitet, der bygger på selvtilitt, selvagtelse og selvverd. I dette perspektiv er socialt arbejde ikke alene en aktivitet, som støttet mennesker til et bedre liv, men har også det videregående formål at understøtte udviklingen af velfungerende samfundsborgere (Høilund og Juul 2005, s. 31).

Høilund og Juul (2005) mener at et godt utgangspunkt for anerkjennelse er at sosialarbeideren først og fremst opptrer som et menneske, deretter som en fagperson. Drivkraften er et møte hvor brukere opplever å bli sett og møtt av sosialarbeideren; et møte som fører til at brukeren opplever trygghet og troen på den gode viljen hos den andre. Den ansatte bør også forsøke virkelig å se og høre brukeren for å oppleve et fellesskap (Ibid).

Ved å ha en innstilling til andre mennesker som subjekter for sine egne opplevelser (intersubjektivitet), så godtas det at den opplevelsen et annet menneske har er hans alene. En fenomenologisk og hermeneutisk forståelse av mennesket legger til grunn at vi som mennesker kan tolke situasjonen til et annet menneske, men at vi aldri vil kunne vite sikkert om tolkningen og egenopplevelsen er den samme (Aadland 2004). Det må bety at det alltid vil være noe prøvende og spørrende ved relasjoner preget av anerkjennelse.

4.3 Anerkjennelse som utgangspunkt for den gode relasjonen.

Anerkjennelses- begrepet kan knyttes til begrepene verdsetting og anseelse. Å oppleve å være verdifull og bli lyttet til er former for anerkjennelse. Opplevelsen av anerkjennelse synes å være et grunnleggende menneskelig behov. Aamodt (2001) skiver at informantene (klienter og sosialarbeidere) i hennes undersøkelse mener at gjensidighet i relasjonen er en forutsetning for en god relasjon. Informantene hennes brukte ikke anerkjennelse, men ord som innlevelse, respekt, varme og ekthet når de skulle beskrive relasjonen mellom seg selv og den andre. Setninger som ”hun bryr seg om meg som et menneske”, ”koselig”, ”gjensidig respekt”, ”vi liker hverandre” er ord som ble brukt av både sosialarbeider og klient. Aamodt sier det er vanskelig ut i fra undersøkelsen å fastslå hvilke begreper som er mest dekkende for å beskrive den gode relasjonen. I noen tilfeller opplevde hun at den ene parten, for eksempel klienten, kunne føle seg fornøyd med relasjonene, mens sosialarbeideren ikke gjorde det. Det kan muligens dreie seg om at ikke relasjonen var gjensidig. Aamodt mener at anerkjennelse forutsetter gjensidighet mellom den som tilbyr hjelp og den som mottar hjelp. Kort forklart betyr gjensidigheten

at ved å møte andre påvirkes de som tilbyr hjelp og de som mottar den av det man ser og derfor endrer oppfatningen som følge av det man ser. Aamodt skriver at

Jeg som hjelper vil uten tvil være påvirket av den relasjonen jeg har til den enkelte klient- og av de gjensvar som han eller hun gir meg. Vi som hjelpere kan med andre ord aldri være upåvirket av den enkeltes klients nærvær eller påvikning. Dermed er også klienten medhjelper av den hjelpen som tilbys (Aamodt 2005, s. 141)

Aamodt (2001) beskriver en relasjon hun observerte mellom en klient og sosialarbeideren. Sosialarbeideren uttrykte flere ganger sin beundring for klienten som hadde klart å forandre livet sitt helt alene. Sosialarbeideren sa også at hun hadde ”enormt stor respekt for klienten”. Klienten hadde på sin side sagt om relasjonen at ”vi liker hverandre”. Aamodt skriver at dette er en likeverdig karakteristikk av en relasjon. Respekten som sosialarbeideren uttalte at hun hadde for klienten ligger i følge Aamodt nært opp til begrepet anerkjennelse.

4.3.1 Anerkjennelsens fire ”ingredienser”

For å gjøre anerkjennelsesbegrepet mer oversiktlig og håndterbart har jeg valgt å dele det opp i fire komponenter, basert på psykolog Anne – Lise Løvlie Schibbyes fire ”anerkjennelses ingredienser”: å lytte, å forstå, å akseptere, å tolerere og å bekrefte (Schibbye 2005).

Schibbye mener at det å lytte, det å forstå, det å akseptere, det å tolerere og det å bekrefte er det viktigste innholdet i det å gi og oppleve anerkjennelse. Ingrediensene er beskrevet slik de utøves i praksis.

I. Å lytte:

Å lytte betyr å være tilstede og høre hva som ligger bak ordene. Det er viktig å være reelt tilstede samtidig som man holder tilbake sine egne vurderinger og gir plass til den

andre. Mennesker tar til seg den andres opplevelsesverden og livstolkning når det lytter aktivt. Ved innlevelse og involvering må en være åpen for å endre synspunkter, tanker og meninger i situasjonen. Det kan være vi hører eller ser noe vi ikke har hørt eller sett før, og det er utfordrende og til dels smertefullt (Schibbye 2005).

I det mennesker opplever å bli lyttet til, hører det seg selv og gjør sin egen opplevelsesverden tilstedeværende både i sin egen og den andres bevissthet. Ved å høre seg selv snakke, opplever en også sitt eget tonefall og intensitet og kan bli mer bevisst i forhold til sine egne tanker, meninger, følelser og opplevelser (Møller 2008).

II. Å forstå:

Å forstå den andre er like viktig som å lytte. Det kan skilles mellom indre og ytre forståelse. Den indre forståelsen kommer til syne ved at brukerne og ansatte deler opplevelser. Det forutsetter evne til empati og innlevelse i den andres opplevelsesverden. Empatien kan medføre til at den andres følelser gjenkjennes som noe de selv har følt, uten at de dermed nødvendigvis ville ha håndtert følelsene eller situasjonen på samme måte. Indre forståelse settes i sammenheng med intersubjektivitet (Schibbye 2005).

Den ytre forståelsen viser seg i å uttrykke sympati og kognitiv gjenkjennelse, altså ved å vise at brukerne og ansatte gjenkjenner den andres utsagn. For eksempel: "Jeg forstår godt at du ønsker å sparke fotball. Det er veldig morsomt". Da uttrykkes aksept og gjenkjennelse. Vi viser at det den andre sier gir mening og henger sammen med vår egen oppfattelse og perspektiv. Det kan også være godt å vite at man er "i orden" og at tankene en formidler ikke er helt gale. Dersom den andre er stresset eller befinner seg i en angstfylt og kaotisk situasjon, så kan det være godt å få slik støtte. Det betyr ikke at man selv må kjenne følelsen den andre har, men at følelsen så langt som mulig kan gjenkjennes (Ibid).

Det er av stor betydning for vår psykologiske utvikling gjennom livet å bli møtt med forståelse. Viktigheten for et menneske å bli møtt med forståelse kommer av at det får en opplevelse av å være i kontakt med en annens opplevelsesverden samtidig som den

korresponderer med ens eget. Møtet mellom vår egen og andres opplevelsesverden er nødvendig for å utvikle våre indre grenser, mellom meg og den andre og vår evne til selverkjennelse. Man lærer også å omgjøre opplevelser til erfaringer. Et eksempel på hvordan man kan møte en bruker med forståelse er gjennom spørsmål som: ”Du er sint på legen... er det mest pga måten han snakket til deg på, eller?”. På den måten lever ansatte seg inn i brukerens indre tilstand hvor dens følelser, ønsker og opplevelser kommer til uttrykk (Møller 2008).

III. Å akseptere og tolerere:

Ved å møte den andre med aksept og toleranse, så skiller ansatte og brukerne den andres indre fra seg selv. Det betyr at ansatte og brukere må akseptere at den andres opplevelse og følelse har gyldighet i seg selv. Anerkjennelse forutsetter ikke enighet. Tilstedeværelsen som subjekt i situasjonen hvor ansatte framhever sin uenighet står ikke i motsetning til anerkjennelse. Det handler om å anerkjenne subjektet som herre over sine egne opplevelser, verdier og følelser selv om ikke disse samsvarer med sine egne (Ibid).

IV. Å bekrefte:

Bekreftelse er en ingrediens som går igjen i de andre. Bekreftelse er en viktig del av det å lytte, vise aksept og tolerere den andre. Bekreftelse dreier seg om spontant å gi en tilbakemelding på den andres indre tilstand. Det gjøres ved å vise at man er åpen, har tillitt til og respekt for den andres opplevelsesverden. Likevel gis ikke bekreftelse, men bekræftelsen lever og uttrykker i samspillet (Schibbye 2005).

4.3.2 Anerkjennelse via nonverbal kommunikasjon

Når ansatte med innlevelse og aksept respekterer den andre som subjekt, er de ansatte tilstede i relasjonen i forhold til egen tilstand og gir kraft til den andres opplevelse.

Nonverbal kommunikasjon kan dreie seg om kroppsholdning, bevegelser og blikk. Den nonverbale kommunikasjonen kan være med å bekrefte eller avkrefte meningsinnholdet i ordene, men kan også erstatte det talte ord. Dersom et menneske er fortvilet eller sterkt angstpreget eller psykotisk, så kan en berøring eller en kroppsholdning være en viktig måte å tilnærme seg mennesket på. Da blir det viktig at kroppsholdningen signaliserer ro. Det kan gjøres ved at helsepersonell ikke står over mennesket dersom det er sengeliggende og passer på at de er i samme høyde som den de er i møte med. Av og til kan nærhet være en tilnærming til mennesker i krise, men ikke alltid. I enkelte situasjoner kan nettopp avstand være viktig inntil tillitt og en god relasjon er etablert (Hummelvoll 2004). Hummelvoll skriver at berøring er det mest personlige nonverbale uttrykksmiddel. Han skiller mellom den målrettede berøringen som blant annet sykepleiere har hatt til hensikt å bruke dersom de skal hjelpe pasienten ved å bruke hendene. En annen hensikt med berøring kan være for å trøste eller berolige. Denne typen berøring kan også benyttes for å skape ro, omsorg, trøst og avspenning. Berøringen kan også misforstås ved at pasienten kan tolke den som en invitasjon til nærhet i en situasjon hvor de er engstelig for nærhet (Ibid).

4.4 Empati og medmenneskelighet

Hummelvoll (2004) skriver at i møtet mellom mennesker er empati nødvendig for at det skal bli et betydningsfullt møte. Empati kan bety å være seg selv, å være ekte og nær i relasjoner. Empati kan også bety, slik som Rognes (1979), at man forsøker å se verden, seg selv og virkningen av sin egen væremåte fra den andres synsvinkel.

Hummelvoll sier det slik:

Empati betyr altså å oppfatte mest mulig presist den andres subjektive verden (den indre referanseramme) med dens emosjonelle komponenter og meninger, *som om* man var den andre person, men uten at denne ”som om”-bestemmelsen tapes (Hummelvoll 2004, s. 383).

Egenskaper som empati er dermed en forutsetning for å kunne forstå og fornemme andres opplevelser (Hummelvoll 2004).

4.5 Begrensende versus avgrensende grensesetting

Det er flere måter å sette grenser for andre på i en god relasjon. Et godt samspill og en relasjon preget av forståelse og aksept er viktig for brukernes trivsel og utvikling. Møller (2008) skiller i den forbindelse mellom begrensende og avgrensende grensesetting. En begrensende grensesetting er når ansatte har som mål å endre den andres atferd. Det er kun atferden det er fokus på. En *begrensende* grensesetting kommer ofte til uttrykk gjennom formuleringer som: ”La være å avbryte når andre snakker” eller ”hvis du er snill på turen får du lov å bestemme hva vi skal gjøre når vi kommer hjem”. En *avgrensende* grensesetting dreier seg derimot om å forholde seg til den andre som et menneske som har gode grunner til å oppføre seg som det gjør, selv om atferden ser umotivert eller meningsløs ut for den andre. En formulering som viser dette kan for eksempel være å si: ”Jeg kan høre og forstå at du er ivrig til å fortelle hva som har skjedd, men akkurat nå er det en annen sin tur til å fortelle”. Eller: ”Nå er du kanskje så sinna at det ikke nytter å si noe” (Møller 2008, s. 101). Hvilken form avgrensende grensesetting tar er avhengig av hvilken relasjon brukerne og ansatte er i, hvilken sammenheng de befinner seg i og hvem de henvender seg til. I denne sammenhengen vil språket ha stor betydning for det konkrete samspillet. Møller skriver at avgrensende grensesetting kun kan skje i de relasjoner der de involverer seg personlig. Det er fordi det forutsettes at ansatte eller hjelperen har en grunnleggende oppfatning av mennesker som eiere av sine egne opplevelser. Det kreves dessuten at hjelperen forholder seg nysgjerrig og åpent til andre mennesker, samtidig som vedkommende reflekterer over seg selv og sine egne være- og handlemåter (Møller 2008).

4.6 Anerkjennelse, følelse av mestring og empowerment.

Som Gjørum, Grøholt og Sommerschild (1998) påpeker så er det viktig for mennesker å oppleve å ha minst én annen person som det kan være fortrolig med. Når man som barn opplever å ha minst ett menneske (en forelder) kan det utvikle trygghet og forutsigbarhet. Forutsigbarheten i hverdagen viser en trygghet som barnet får som

bekreftelse på eget verd og tilhørighet til de nærmeste. Tryggheten medfører også at barnet får oversikt og innflytelse i eget liv. Når barnet i tillegg møter andre mennesker, med felles normer og verdier, gjennom barnehage, skoler, så styrker det barnet (Ibid). For at barnet skal oppleve mestring må det få oppgaver som harmonere med utviklingen og barnets muligheter (Gjærum, Grøholt og Sommerschild 1998).

Begrepene anerkjennelse, mestring og empowerment henger sammen. I faglig arbeid er målene om å styrke klients ressurser og mestringsevne gjennom myndiggjørende handlinger nøye beskrevet. På Aktivitetssenteret er mestring og brukernes identitetsoppbygging og dannelse av et positivt selvbilde en del av målene. Dermed er begrepet empowerment relevant. Aamodt (2001) mener likevel at empowerment og anerkjennelse peker i litt ulike retninger ved at det i begrepet empowerment forventes at ansatte skal forandre eller forbedre et menneske ved å *styrke klients ressurser og myndiggjøre klientene*. På en slik måte blir gjensidigheten borte.

I begrepet anerkjennelse ligger det som forutsetning at anerkjennelse aldri kan skje dersom ikke alle partene føler seg anerkjent av den andre (ibid). Anerkjennelse er et relasjonelt begrep. Anerkjennelse understreker gjensidigheten i relasjonen. Det er likevel ikke uvesentlig hvem som gir anerkjennelse eller hvem som får den. Aamodt skriver at ”anerkjennelse blir bare anerkjennelse i kraft av at den blir gitt av en vi selv anerkjenner” (Aamodt 2001, s. 144).

4.7 Anerkjennelse og dømmekraft

Høilund og Juul (2005) skriver at ”Anerkjennelsesidealet er ubetinget, men alt bør ikke anerkjennes” (Høilund og Juul 2005, s. 58, min oversettelse). Med det mener de at alle mennesker har krav på anerkjennelse, men at det ikke er alt som mennesket ønsker og begjærer som bør anerkjennes. Det kan dreie seg om et menneske som har fratatt andre mennesker deres muligheter for anerkjennelse, og som vil påføre seg selv eller andre ytterligere skade eller lidelse. Forfatterne drøfter hvem som da skal få avgjøre om et menneske skal tilsidestilles eller korrigeres. På hvilken måte kan sosialarbeidere gå imot klientens ønsker uten å forårsake at klienten snur ryggen til det sosiale systemet?

Hvordan kan ansatte lage behandlingsplaner og mål for fremtiden uten å krenke klients etiske autonomi? Høilund og Juul skriver at ”svarene avhenger av sosialarbeiderens dømmekraft” (Høilund og Juul 2005, s. 59, min oversettelse). Det viktigste for sosialarbeideren er å ta utgangspunkt i klientens visjoner. Dersom sosialarbeideren må fravike visjonene om det gode liv, bør denne beslutningen tas ut i fra konkrete omstendigheter og aldri uten å kjenne klienten svært godt. Det kan i enkelte situasjoner hende at klients visjoner må ses bort i fra i tilfeller der målene og visjonen står i motsetning til gjeldende lovverk eller hva som er til det beste for fellesskapet. Høilund og Juul (2005) gir et eksempel om at sosialarbeidere ikke kan anerkjenne en person som en dyktig kriminell.

Sosialarbeideren må reflektere over hva som er til det beste for klienten, og om klienten opptrer i samsvar med fellesskapets rettigheter og regler samtidig som det tilfredsstillende institusjonens praksis? Dømmekraften som utøves når sosialarbeideren skal ta stiling til dette, er ikke kun ens egen, men også ut i fra dømmekraften som finnes i institusjonen. Det viktigste, men ikke den eneste påvirkningskraft for dømmekraften finnes i institusjonens regler, rutiner og tenkemåter. Sosial dømmekraft oppstår og forvaltes i møtet med klienten hvor deres livshistorie, drømmer, mål og visjoner og rettslige forhold inngår. Det sosiale arbeidet er et spenningsfelt der klientens historie, som sosialarbeideren forholder seg til, institusjonsfortellingen som angir verdier eller paradigmer for problemløsning, og sosialarbeiderens historie er med i sosialarbeiderens vurderinger i møtet med klienten og den institusjonelle dømmekraft (Høilund og Juul 2005).

4.8 Salutogenese

Salutogenese betyr å ”styrke helsen og motstandskreftene mot de negative faktorene” (Mæland 2005, s. 68). Helsen kan bygges opp eller nedbrytes gjennom livet. Det salutogene perspektivet tar utgangspunkt i at helsen allerede er en ressurs, men mest på hvilke omstendigheter individet lever under. Mange kan være alvorlig syke, men oppleve å ha det godt! En viktig salutogen faktor er evnen til å oppleve verden som forutsigbar og sammenhengende slik at individet får en forståelse av sammenheng, eller ”sense of

coherence” som Aron Antonovsky (2000) beskriver det. Å forstå sammenhengen i tilværelsen kan knyttes til Schibbyes anerkjennelse komponent, å forstå. Schibbye (2005) mener at det å omgjøre opplevelser til erfaring er viktig for vår utvikling av indre avgrensing, men også utvikling av avgrensingen mellom andre og oss selv, vår evne til selverkjennelse og omdannelsen fra opplevelser til erfaring. Det er noe av hva Antonowskys modell beskriver. I Antonowskys modell har opplevelsen av sammenheng tre elementer: Opplevelsen av sammenheng må være forståelig, håndterbar og meningsfull (Op. cit). En slik oppfattelse dannes allerede i barndommen gjennom et stabilt nettverk med nære relasjoner, gjennom kontakt med omsorgspersoner og identitetsdannelse (Mæland 2005). Antonovskys ”sense of coherence” er et begrep som er nært beslektet med begreper som tilhørighet, trygg identitet, aksept og tillitt, opplevelse av kontroll og optimisme. Et støttende sosialt nettverk er påvist å være en viktig faktor for fysisk og sosial helse.

4.9 Familie

Flere av brukerne på Aktivitetssenteret har overfor meg framstilt sine relasjoner til hverandre og til de ansatte som en form for familierelasjon. Brukerne har flere ganger sagt at de opplever seg som del av ”en stor familie”. Jeg har reflektert over utsagnene, og har sett dem i lys av teori om familie og gruppetilhørighet. Brukerne og de ansatte betrakter seg som på en måte som ”familiemedlemmer”. Familiemedlemmene er i et sosialt system hvor de har stor påvirkningskraft ovenfor hverandre (Hummelvoll 2004). Det er flere faktorer i en slik gruppe som kan oppleves som terapeutiske. Jeg ønsker her å trekke fram noen av faktorene som Hummelvoll (Ibid) peker på:

Å gi håp til gruppemedlemmene betyr at de gis håp om å forstå at endringene som de foretar seg vil hjelpe dem ut av den problemfylte situasjonen de er i. Det vil også være viktig å dele informasjon slik at gruppemedlemmene får og gir råd, instruksjoner eller veiledning. For alle er det viktig å oppleve det å være noe verdifullt for andre og oppleve det å hjelpe andre. I en gruppe kan medlemmene utvikle sosialiseringsteknikker som å løse konflikter, være åpen og støttende i sammen med andre. Gjennom å være sammen med andre kan medlemmene lære andre måter å være på. Gruppens

medlemmer kan se hvordan deres væremåte preger de andre og får mulighet til å redigere atferden underveis (Ibid).

4.10 Betydning av anerkjennelse for livstolkning, selvbilde og identitet.

Livstolkning er menneskets egen tolkning av livet. Vår egen tolkning av livet er vesentlig for hvordan vi lever og tenker om våres liv. Siden denne studien i hovedsak tar utgangspunkt i hvordan brukerne og ansatte leser og fortolker situasjoner, så har jeg lyst til å ta med litt teori om dette. Selvbilde og identitet henger sammen, og er viktige for hvordan mennesket opplever verdenen (Fløistad 1991). Mennesket har bevissthet om væremåten sin, og det tolker andre mennesker i sine omgivelser. Gjennom tolkningen i omgivelsene får vi som mennesker innsikt i at omgivelsene og situasjonene vi er i, endrer seg etter hva som blir gjort eller ikke gjort (Hellesnes 2007). Tolkningen viser seg i hva vi setter pris på, hva vi søker å unngå, hva vi vil ha, hva som imponerer oss, hva vi blir glade av og hva vi blir triste av. Slike fortolkninger av livet gjør mennesket stadig vekk (Ibid).

Hummelvoll (2004) belyser selvbildet i forhold til barn, men jeg tenker teorien har overføringsverdi til mennesker generelt. Ut i fra hvordan foreldrene oppdrar og gir det tilbakemeldinger, ser barnet seg selv gjennom foreldrenes øyne. Det betyr at det er foreldrenes vurderinger av hva som menes med å være snill, slem, dum og flink som blir vesentlig for om og hvordan barnet oppfatter de samme egenskapene. Hummelvoll mener at selvbildet som regel blir utviklet i det sosiale samspillet med foreldrene. Med dette mener han at når barnet etterlikner foreldrene overføres holdninger og egenskaper fra foreldrene til barnet.

Begrepet "selv" defineres slik av Hummelvoll:

(...) alle de forestillinger, meninger og overbevisninger som utgjør individets kunnskap om seg selv, og som influerer dets forhold til andre. Det (begrepet) omfatter persepsjonen av dets spesielle egenskaper med andre mennesker og med omgivelsene. I selvet ligger individets verdier, som er knyttet til erfaringer og objekter, i tillegg til dets mål og idealer (Hummelvoll 2004, s. 105).

Når det gjelder identitet så vil jeg gjengi en definisjon som Hummelvoll har hentet av Stuart og Sundeen (1983) "Identitet er på en måte bevisstheten om "å være seg selv", og denne erkjennelsen kommer frem som en følge av selv-observasjon og selv-vurdering (Hummelvoll 2004, s. 108). Identitetsbegrepet og selvbegrepet er forskjellige fra hverandre. Identitetsbegrepet referer til å være atskilt fra andre, noe som dannes ut i fra seg selv mens selvbegrepet dannes ut i fra opplevelsen av blant annet tilbakemeldinger fra andre (Ibid). Begrepene identitet, selvilde og livstolkning vil ha en stor betydning for opplevelsen av anerkjennelse fordi de dreier seg om indre prosesser som individet er avhengige å ha et godt forhold til.

5.0 Presentasjon og analyse av funn

Kapittelet inneholder en presentasjon og analyse av funnene mine sett i forhold til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Analysen baserer seg på teorigjennomgangen i kapittel fire.

5.1 Analyseprosessen

Analysen av datamaterialet som jeg har fått gjennom deltagende observasjon og intervjuer, har bestått i å søke etter mening og sammenhenger i funnene. Wadel (1991, s.78) skriver at observasjoner ikke er det samme som data og at data er noe vi skaper. Med det mener han at vi legger mening i de observasjonene som vi gjør. Selv har jeg meningskategorisert både logger fra observasjonene og intervjuene. Det har jeg gjort ved å fordele alt jeg har av materiale i enheter som naturlig har kommet frem i samtaler med brukerne og de ansatte. Når jeg skriver at meningskategoriene har kommet naturlig frem, betyr det at de har oppstått underveis i feltarbeidet. Brukerne og ansatte har ofte brukt uttrykk og utsagn som symboliserer deres felles opplevelser. Det er med utgangspunkt i disse utsagnene at jeg har lagd hovedkategoriene: Ser og blir sett, Å bli tatt på alvor, Aktivitetssenteret - Et sted å få lov til å være seg selv og Vi er som en stor familie. Hovedkategoriene har inspirasjon fra Schibbyes inndeling av anerkjennelse i ulike bestanddeler eller ingredienser (Schibbye 2005).

5.1.1 Begrepsforklaringer i analysen

I innledningen og metodekapittelet har det vært naturlig for meg å bruke begrepet respondenter om de som jeg har snakket med og observert. I analysen har jeg valgt å benytte meg av begrepene ”brukere” og ”ansatte” fordi jeg ønsker jeg å skille mellom disse to hovedkategoriene av mennesker som oppholder seg på senteret. For at det skal

komme tydelig frem hva brukere og ansatte har sagt, så har jeg satt sitatene i kursiv eller i innrykk i teksten. Sitatene er utdrag fra historier de har fortalt meg enten i miljøet eller i intervjuer. Jeg har forsøkt så langt som mulig å gjengi korrekt hva brukerne og ansatte har sagt.

5.2 Begrepet anerkjennelse i dagliglivet til brukere og ansatte

Tidlig i alle intervjuene stilte jeg følgende spørsmål: Kjenner du til eller bruker du ordet ”anerkjennelse” i dagliglivet?

Flere av brukerne fortalte meg at de benytter seg av begrepet anerkjennelse, men at de synes det er lettere å beskrive hva anerkjennelse er med andre ord. Dette kommer jeg tilbake til senere i analysen. En av brukerne sa at hun forbinder anerkjennelse med det å være godkjent eller akseptert av noen. Andre brukere sa de ikke bruker anerkjennelse til vanlig, men at de vet hva det betyr.

Da jeg spurte de to ansatte i intervjuet om de benytter seg av anerkjennelse i dagliglivet, bekreftet de at de i enkelte situasjoner gjør det. De var godt kjent med begrepet og fenomenet anerkjennelse og viste til at det har en tilknytning til begrepene respekt, empati og tillitt. Ansatte fortalte at de arbeider med å anerkjenne brukerne på Aktivitetssenteret. De forklarte at det først og fremst er viktig å arbeide for å skape en god relasjon til brukerne. Den gode relasjonen forsøkte de å etablere allerede den første dagen en ny bruker besøker Aktivitetssenteret ved å skape en god stemning. I praksis gjør de dette ved å vise den nye brukeren rundt og ellers være vennlige og imøtekommende. Den gode relasjonen som skapes i løpet av den første tiden danner utgangspunkt for godt samarbeid videre.

De ansatte mener at anerkjennelse og tillitt kan bygges opp ved å delta i aktiviteter sammen. En av grunnene til det er at det er lettere å bli kjent når det er få krav til samhandling. I begynnelsen kan det være avslappende for begge parter å fokusere på noe annet enn kun hverandre. Den andre hensikten er å observere hvordan brukeren utfører aktiviteter slik at ansatte får et inntrykk av hva brukeren interesserer seg for og behersker. Ansatte forklarer at det er viktig å konsentrere seg om hva brukerne kan, ikke

hva de ikke kan. Dermed peker de på at det er en sammenheng mellom aktiviteter og anerkjennelse. De ansatte forklarer dessuten at det er mange brukere som er flinke til å snakke med nye brukere. Slike erfarne brukere får sammen med ansatte i oppgave å ta vare på den nye brukeren i den første tiden ved å ta initiativ til å utføre aktiviteter som for eksempel kortspill. Kortspill er en aktivitet hvor deltakerne verken må ha øyekontakt eller behøver å delta i en samtale. Forøvrig kan aktiviteter som håndarbeid eller biljard være godt egnet.

Anerkjennelse er et vanskelig begrep som inneholder mange forskjellige teorier og meninger. Det fikk jeg erfare under intervjuene. Både brukere og ansatte hadde et forhold til begrepet, men de hadde vansker med å forklare meg konkret hva de mente med det uten å vise til eksempler. Anerkjennelse er et ord som de alle visste hva betydde, men for brukerne var det lite benyttet i dagliglivet. For de ansatte var begrepet kjent og ble brukt i flere faglige sammenhenger, blant annet i skriftelig materiale og som ideal de arbeidet etter å tilstrebe. Jeg tror det handler om språk, fagtradisjon og tilhørighet (Aamodt 2005).

5.3 Å lytte, "ser og bli sett"

Den første ingrediensen som Schibbye har inndelt anerkjennelse i er å lytte. Schibbye forklarer at det er forskjell på å høre og å lytte. Når mennesker hører er det ikke reelt tilstede. Det er kun ved lytting det kan sies at individet anerkjenner den andre.

Kierkegaard sammenligner anerkjennelse og kjærlighet, og Schibbye mener individet viser kjærlighet til den andre ved å virkelig lytte (Møller 2008). Det er fordi at det er gjennom kjærlighet vi bygger opp anerkjennelse ved å "gi" den andre noe som allerede er i vedkommende. Kierkegaard mener at det mest kjærlige vi kan gjøre mot hverandre er å hjelpe og bidra til at den andre tilslutt kan bli selvstendig. Det er derfor viktig å se den andre som subjekt (Ibid). Når ansatte skal forklare hvordan de utøver anerkjennelse, beskriver de flere situasjoner de mener er anerkjennende. En av de ansatte forklarer at hun kan anerkjenne en bruker ved å registrere og markere at hun har sett brukeren. Det kan hun gjøre ved å smile, ved å legge en hånd på skulderen når hun går forbi eller ved å se på den det gjelder. Det er viktig å være naturlig i relasjon til brukeren, mener hun,

selv om det av og til er vanskelig. Noen brukere får de ansatte god kontakt med, mens med andre kan det være vanskelige å kommunisere med.

5.3.1 Ros

En gang da jeg satt rundt bordet i stuen sammen med seks til syv brukere, spurte en av dem om hva jeg skulle skrive om. Jeg forklarte så godt jeg kunne at jeg skulle skrive om fenomenet anerkjennelse. ”*Mener du om ros og slik?*”, spurte brukeren videre. ”*Ja*”, svarte jeg, ”*blant annet*”. Brukeren fortsatte: ”*Jeg synes det er viktig med ros. Når jeg får ros av noen blir jeg glad fordi det er noen som setter pris på meg*”. En annen bruker sluttet seg til samtalen: ”*Jeg også, men jeg synes det er fint å gi ros. Det er så hyggelig å si i fra hvis noen har vært flinke*”. Slik fortsatte brukerne å snakke seg i mellom mens jeg hørte på. Brukerne var tydeligvis engasjert i temaet.

Jeg opplevde flere ganger slike diskusjoner og samtaler med brukerne i miljøet.

Diskusjonene kunne for eksempel handle om hvorfor brukerne brukte

Aktivitetssenteret, hvorfor det var viktig med et kjøkken på Aktivitetssenteret eller hvordan de ble venner med andre brukere. På den måten tilegnet jeg meg kunnskap om flere brukeres meninger om samme tema.

Brukerne benyttet seg ofte av begrepet ros når de fortalte deres fortellinger om hvor viktig anerkjennelse er for dem, eller når de skulle beskrive ulike ting som de finner det vanskelig å forklare. Det var først etter å ha gått gjennom loggene og notatene mine og deretter å ha observert situasjoner hvor brukerne mener de får eller gir ros, at jeg kunne se at brukerne anvender ordet ros synonymt med anerkjennelse. Kierkegaard mener at det mennesket sier og gjør skal komme innenfra (Møller 2008). Schibbye henviser til Kierkegaard når hun sier at ros ikke er anerkjennende. Hun mener at ros er noe vi sier som kommer uten fra og viser til noe som mennesker *gjør*, ikke noe de *er* (Ibid). De situasjonene jeg har observert der brukeren forteller meg at han eller hun har fått ros, har dreid seg om mye mer enn at noen sier noe positivt til brukeren for noe vedkommende har gjort. Her et eksempel på nettopp dette: En kvinnelig bruker som jeg har hatt et godt og nært forhold til, fortalte til ansatte og til meg at hun har problemer med å ta bussen alene til Aktivitetssenteret. Hun forklarte at en av grunnene til det er at hun ikke vet når

hun skal gå av bussen. Under et intervju med meg fikk hun et spørsmål om hva hun oppfatter som anerkjennelse. Hun svarte slik:

Jeg synes det er viktig med ros. Jeg har ikke vært vant med å få så mye ros, men det gjør jeg her på Aktivitetssenteret. Jeg har ikke hatt troen på meg selv, men de ansatte har hjulpet meg mye. En av de ansatte gir meg små oppgaver hele tiden som jeg må strekke meg etter. Oppgavene varierer. Det kan være alt fra å lage mat, følge opp en ny bruker eller til å passe på nøkkelen til kaffekassen. Akkurat nå forbereder han meg til å ta bussen alene. På den måten blir jeg litt ”presset” til å gjennomføre oppgaver jeg ikke har mestret tidligere. Jeg klarer som regel alltid å gjøre det den ansatte sier. Han vet liksom hva jeg klarer, og han skryter alltid av meg både underveis og når andre brukere hører det. Hvis han ser jeg har vanskeligheter med en oppgave, presser han meg ikke der og da til å gjennomføre den. Det er det jeg er vant til fra andre typer behandling, at jeg hele tiden blir presset.

Selv om bruken her benytter begrepet ros, så er forklaringen hun gir på hvordan rosen gis og hvordan ansatte er mot henne mer beslektet med begreper som Kierkegaard ser på som kjennetegn ved anerkjennelse. Kjennetegn ved anerkjennelse er for Kierkegaard nettopp det å være lyttende, det å gi den andre tilbake til seg selv, det å være kjærlig ved å hjelpe andre til å bli selvstendig (Møller 2008). I dette eksempelet tolker jeg det brukeren sier dit hen at hun har en opplevelse av at den ansatte gir henne oppgaver fordi han ser henne og har tro på henne. Brukeren sier at den ansatte hele tiden vet når han skal gi henne oppgaver og når han skal vente. De to har en nær relasjon der den ansatte stiller krav (motiverer til å ta bussen), samtidig som han er lyttende og gir støtte og tilbakemeldinger. At det her dreier seg om en anerkjennelsesrelasjon kommer også fram i dette eksempelet på hvordan den ansatte stiller spørsmål til brukeren om hennes engstelse for å ta bussen.

Synes du det er vanskelig å ta bussen alene, eller...? Det blir kanskje litt mye for deg å ta bussen alene når du ikke vet hvor du skal av.. eller...? Jeg vil gjerne ta bussen sammen med deg en dag? Det hadde vært veldig morsomt.

I denne situasjonen møter den ansatte brukeren ved å ta utgangspunkt i det brukeren tidligere har sagt om sin redsel for å ta bussen alene. Den ansatte har lagt merke til brukerens uro og bekrefter følelsene ved å henvise til hva brukeren tidligere har fortalt.

Dette gjør han ved å spørre om det kanskje blir litt mye for henne akkurat nå. Når den ansatte stiller slike uferdige og åpne spørsmål gjennom å la være å avslutte setningen, viser han at han er åpen og ikke allerede har konkludert med hva han tror (Møller 2008). Etter at brukeren har bekreftet at hun *er* engstelig for å ta bussen alene, sier han at han gjerne vil ta bussen sammen med henne en dag. På den måten viser han at han lytter til henne, men at han også *ser* henne. Han bekrefter følelsene hennes og ønsker å hjelpe henne til å mestre dem. I stedet for å gi henne i oppgave å ta bussen alene en dag, møter han henne ved å tilby seg å være med slik at hun ved senere anledning tør å ta bussen alene.

Kvinnen som beskrives ovenfor fortalte dette om hvordan hun blir motivert til oppgaver gjennom å bli sett og lyttet til: *”Av og til hender det at når han (den ansatte) spør meg om ting rundt problemene mine, og forklarer hva jeg skal gjøre, ser jeg jo at det ikke er vanskelig for meg å gjøre det likevel”*. Da har den ansatte tatt utgangspunkt i hva han vet om henne, hennes interesser, erfaringer og deres felles historie. Jeg har observert at den ansatte også har sagt ting som: *”Jeg vet du klarer det. Du har jo vært med meg en gang, og da klarte du det helt alene”*.

Den ansattes utsagn ser ut til å være ment som en positiv kommentar til brukeren. Det er beskrevet i anerkjennelseslitteraturen at det ikke er anerkjennende å si positive ting til andre kun for å gi dem en positiv opplevelse slik at de gjør det samme en gang til (Schibbye 2005). Jeg har en oppfatning av at de ansatte gir positive tilbakemeldinger fordi de virkelig mener det de sier i øyeblikket. Denne oppfatningen bygger jeg på observasjoner av ansatte over tid. Det ser for meg ut som om de ansatte oppfører seg på samme måte i like situasjoner over tid. De har opparbeidet en relasjon til brukerne som er god, og der de tør å si irettesettende ting til hverandre. Jeg har inntrykk av at dersom de ansatte ikke hadde ment det de sier, så ville de unnlatt å si noe i situasjonen.

Ansatte forteller også om hvor viktig det er at de kommuniserer sine holdninger til brukerne om at alle mennesker er like mye verdt uansett. Det er viktig å vise holdninger gjennom kroppsspråk og gjennom hvordan ansatte snakker. For å vise brukeren at de er verdifulle, så forteller de ansatte at de må ha grunntanken at alle mennesker er verdifulle i seg.

5.3.2 Mestring

Avdelingsleder har fortalt at det finnes ressurser i alle mennesker. Med det mente han at selv den sykeste har noe å bidra med. Det er viktig for ansatte å arbeide for at alle brukerne skal få oppleve å bidra med noe. Svært mange brukere har liten selvtillitt og lavt selvbilde. Da er det viktig å jobbe sammen med brukerne slik at de opplever å bli verdsatt i samfunnet. Derfor arbeider de ansatte bevisst med at brukerne skal knytte nære relasjoner og danne et nettverk. På den måten arbeider de ansatte også med identitetsoppbygging. Målet med Aktivitetssenteret er at brukerne til slutt skal kunne gå et skritt videre. Målet er ikke å forbli på Aktivitetssenteret, selv om det er mange som gjør det. Avdelingsleder sier at det for flere brukere er mestring nok å forbli på Aktivitetssenteret. Det er ikke alle som hverken har ressurser eller ambisjoner om å komme seg videre. De ansatte opplever at Aktivitetssenteret i enkelte situasjoner blir et slags tilbud til lært hjelpeløshet ved at de ”syrr puter under armene” på brukerne. Det forklarer de med at det for eksempel kan være at brukeren får mer hjelp enn de egentlig burde. Av og til mener de ansatte at det kan være vanskelig å sette fornuftige grenser for hjelpen. Dersom de setter for strenge grenser kan det hende brukeren trekker seg tilbake.

Ansatte mener at mestring lettere kan oppleves gjennom blant annet samspill og aktiviteter. Jeg har flere ganger observert at en ansatt tar initiativ til at en bruker skal være med på en aktivitet uten at sistnevnte skal føle seg forpliktet. Det har den ansatte gjort for eksempel ved å si: *”Det bilde du har malt er veldig fint. Du er jo kjempe flink til å male! Jeg skal male veggen på hobbyrommet, og skulle gjerne hatt noe hjelp av en som er flink til å male...”*. Det er ikke kun ordene som er av betydning når ansatte snakker, men også tonefallet og kroppsholdningen. Tonefallet og kroppsspråket sammen med hva som blir sagt, viser blant annet til holdningene til ansatte. Jeg har observert at ansatte kan ta forsiktig på ryggen til enkelte brukere, gi dem en klem eller en klapp på skulderen. Berøringen og den nonverbale kommunikasjonen kan være med på bekrefte eller avkrefte meningsinnhold i ordene våre (Hummelvoll 2004). I eksempelet ovenfor kan både ordene i seg selv, hvordan de ble sagt og kroppsspråket som blir uttrykket være en erstatning for å si noe mer. Slik jeg tolker eksempelet, er den ansatte usikker på hvor mye hun kan be om hjelp til å male. Den ansatte gir derfor først

brukeren bekreftelser på at den ansatte har sett bildene, og på at brukeren er flink. Samtidig spør den ansatte om brukeren om hun/han har lyst å delta i en aktivitet sammen med henne. Bekreftelse og utfordring går hånd i hånd. En gang da jeg satt rundt spisebordet og snakket med en kvinnelig bruker som fortalte meg at hun ikke hadde det så bra for tiden, kom det tilfeldigvis en annen bruker forbi og overhørte hva som ble fortalt. Brukeren sa *"Er det ikke bra med deg?"*. *"Nei"*, svarte den kvinnelige brukeren, *"men jeg lever!"*. *"Ja, det ser jeg vel"*, smilte han og rufset henne på håret. Ordene betydde kanskje ikke så mye, men situasjonen fortalte meg noe om hvordan brukerne støtter og bekrefter hverandre. Den mannlige brukeren trengte ikke å gå inn i samtalen, men bekreftet at han så henne. Samtidig viste han omsorg ved å stryke og rufse henne i håret. Liknende situasjoner forekom ofte i samspillet mellom brukerne. Av og til har det slått meg at måten brukerne oppfører seg på til hverandre, er påfallende lik den måten ansatte er på overfor brukerne. Det kan se ut som om brukerne har sett hvordan ansatte er, og så har brukerne lært hvordan de bør opptre og hvordan de bør være mot andre. Brukerne har også tanker om hvordan de selv ønsker å bli behandlet, og handler derfor i samsvar med det.

Jeg har observert at når ansatte spør brukerne om noe, er det alltid flere som har lyst å hjelpe til. Det kan være fordi ansatte ikke stiller direkte spørsmål som det foreligger krav i. Ansatte mener at det er viktig å stille krav til brukerne. Kravene blir stilt etter hvilke egenskaper brukerne har. Kravene blir stilt av flere grunner. Gjennom at brukeren fullfører oppgaver det er stilt krav til, kan det hende brukerne opplever mestringsfølelse. Mange brukere vil nettopp gjennom mestring og følelse av å få til arbeidsoppgaver, kunne oppleve anerkjennelse og empowerment. Empowerment finner sted når brukerne klarer å bli selvhjulpne. Blant annet er det mange brukere som ikke har klart å handle selv eller gå utenfor leiligheten fordi de ikke har turt. Mange har ikke turt fordi de mener at de ikke vil takle det. Noen føler at mennesker titter rart på dem eller at man er redd for å få et angstanfall. Når brukerne opplever å mestre slike oppgaver og dagligdagse rutiner, vil mange føle at de tar tilbake makten over egen tilværelse.

Enkelte ganger har ansatte vært svært direkte mot brukerne. Da kan de for eksempel si: *"Det du sier nå, er det du som må gjøre noe med. Jeg kan ikke gjøre det for..."* .

Kommentarer som blir uttrykt på en slik måte, blir alltid tatt godt i mot. Jeg har observert at enkelte brukere kan sukke litt oppgitt etter å ha fått en slik kommentar. Når jeg i ettertid har snakket med den samme brukeren som fikk kommentaren, så forteller brukeren at han setter pris på den ansatte som ga kommentaren fordi det viser at den ansatte mener brukeren har egenskaper og ressurser til å ordne opp i enkelte ting selv. Brukerne liker å bli ansvarliggjort. Brukere har fortalt meg at de opplever at de selv er med på å styre Aktivitetssenteret: ”*Ja, ja, det er vel jeg som må gjøre det selv fordi det ikke er noen andre som kan det her*”, uttalte en bruker en gang. Det dreide seg om en situasjon hvor brukerne ønsket at ansatte skulle hjelpe til med en oppgave som ansatte mente brukeren kunne utføre selv. Når det da viste seg at det var få brukere som kunne utføre den oppgaven tilstede, så ble det til at en av brukerne tok initiativ til å gjennomføre oppgaven. På denne måten er tanken om brukermedvirkning og empowerment gjennomført i praksis.

5.3.3 Å få være i samme båt som andre

En respondent fortalte hva han synes om Aktivitetssenteret i et intervju: ”*Jeg blir her til jeg blir kastet ut, jeg liker meg veldig godt her!*”. Brukeren fortalte videre at han deltok på Aktivitetssenteret hver eneste dag fra det åpnet til de stengte for dagen. Årsakene til det var ikke bare at han trivdes der, men også at han hadde et sted å være sammen med andre med tilsvarende problemer som han selv. Brukeren synes det er hyggelig å hjelpe til med praktiske gjøremål og bistå andre brukere på Aktivitetssenteret. Vedkommende fortalte videre at han ikke kunne ha en vanlig jobb. Da var det godt å ha et annet tilbud hvor han kan komme for å prate og spise mat sammen med andre brukere. Han fortsatte:

I dag har jeg malt navnskilt. Jeg prøver å finne på noe hele tiden. Det er koselig å komme hit å spise mat. Maten smaker mye bedre her.(.....)Man kan ikke bare sitte hjemme å titte på tv. Jeg liker å gå ut, være her, gå på besøk til noen, men man kan ikke renne ned dørene til andre.

Brukeren fortalte at han opplevde seg som isolert utenfor Aktivitetssenteret, og sa at sykdommen hans har vært til hinder når det gjelder å ha en jobb eller å være blant

mange mennesker samtidig. Han hadde blitt friskere av å være på Aktivitetssenteret, mente han, fordi der fikk han være sammen med andre med de samme problemene. En annen grunn til at han hadde blitt mye bedre, var at han nå hadde fått en plass å gå til hver eneste dag, på lik linje med mennesker som har en jobb å gå til.

Jeg spurte flere brukere om hvorfor de benyttet seg av Aktivitetssenteret. En annen bruker svarte slik:

Jeg synes det er veldig koselig her. Spesielt torsdag og fredag. Tirsdag er det "tur- dag". Da kan vi grille pølser. Har ikke fått vært med på det, men jeg skal være med på det en dag. Jeg pleier å være med på handletur på fredager. Ikke på grunn av handlingen, men fordi det er moro.

I sitatet tydeliggjør brukeren at han deltar i aktiviteter, men ikke på grunn av aktiviteten i seg selv, men for å få være sammen med andre og ha det gøy.

5.4 Å forstå: "Å bli tatt på alvor"

Den andre ingrediensen, som Schibbye (2005) inndeler anerkjennelse i, er å forstå. Schibbye deler forståelsen inn i to deler: Indre og ytre forståelse.

5.4.1 Indre forståelse

Den indre forståelsen kommer til uttrykk gjennom felles opplevelser. Egenskaper som empati og innlevelse viser seg i situasjoner hvor vi mennesker bekrefter den andres opplevelsesverden. Dersom en av brukerne er syk en dag, tar de andre brukerne hensyn til det. Det gjør de ved å la brukeren være for seg selv eller så viser de støtte og omsorg ved eksempelvis å si: *"Ikke sitt der alene, kom heller bort til oss"*. Eller: *"Er du ikke helt i form i dag? Skal jeg hente en kopp kaffe til deg?"*. Brukerne opplever selv at de blir tatt vare på av hverandre, og at de viser omsorg for hverandre. Når jeg har spurt brukerne hvorfor de viser denne formen for omsorg, svarer de at det er en selvfølge for dem. Neste dag kan det være de som er syke. Enkelte har også sagt at det er fordi de vet

hvordan det er å være dårlig. Når det gjelder indre forståelse så betyr det at forståelsen ikke er tilgjort, altså at den ene gir uttrykk for en forståelse for å gjøre den andre tilfreds. Den indre forståelsen kommer i en spontan forståelse av opplevelsene til den andre. Det betyr at individet må ha empatiske egenskaper som gjør at det kan forstå den andres opplevelsesverden uten selv å ta del i den (Møller 2008).

I den indre forståelsen legges det til grunn at det er godt å kunne forstå omgivelsene, hvordan omgivelsene reagerer og virker på en og omvendt. Det vil være viktig for å forstå sammenhenger. Sense of coherence er et sentralt begrep som benyttes for å forklare sammenhenger (Antonowsky 2000). I sitatet ovenfor kan det se ut som en av brukerne benytter seg av sine empatiske egenskaper og spontant i den aktuelle situasjonen hvor brukeren observerer en annen syk bruker, setter seg inn i hans eller hennes opplevelsesverden ved å stille spørsmål som står i samsvar med atferden, slik som: *”Ikke sitt der alene..., er du ikke helt i form?”*.

5.4.2 Ytre forståelse

Den ytre forståelsen viser seg når ansatte og brukere uttrykker sympati, aksept og gjenkjennelser den andres utsagn.

Jeg har observert at ansatte gir støtte og omsorg. Støtten og omsorgen kan vise seg i at ansatte formidler at de setter pris på brukerne. Det kan de gjøre ved å si: *”Så hyggelig å se deg i dag og Jeg håper du kommer i morgen også”*. Noen ganger kan de støttende ordene dreie seg om bekreftelse og oppmuntring: *”Du må komme i morgen også, jeg kan jo ikke bade alene!”* eller *”Jeg håper du kommer i morgen, du vet jo at jeg ikke klarer å lage så gode kjøttkaker som deg”*.

Som nevnt benytter brukerne seg av Aktivitetssenteret av forskjellige grunner. Enkelte brukere sier de kommer til Aktivitetssenteret for å prate, spise mat, være sosial eller være med på aktiviteter. Hvor mye vekt brukerne legger i viktigheten av å være på Aktivitetssenteret, er forskjellig. Brukerne som jeg har snakket med, er enige om betydningen av å *ha* et tilbud på Aktivitetssenteret. Jeg tror brukerne har en opplevelse

av å bli forstått nettopp ved å få et tilbud som Aktivitetssenteret. Det finnes få tilsvarende tilbud, og i distriktene finnes det få tilbud uten behandling slik som DPS.

Brukerens hverdag er forskjellig, men de fleste forteller at de har behov for hjelp, støtte eller omsorg for å beherske den på best mulig måte. Brukerne forteller at de ikke i tilstrekkelig grad får i et behandlingstilbud. Mange av brukerne forteller at de derfor benytter seg av Aktivitetssenteret. Hovedmålet til Aktivitetssenteret er å øke livskvaliteten til brukerne ved å motvirke ensomhet og isolasjon, hjelpe brukeren med å bygge opp selvbilde gjennom mestring og å utvikle seg over tid til å bli mer arbeids- og yrkesrettet.

Jeg har en opplevelse av at brukerne i vesentlig grad benytter seg av Aktivitetssenteret fordi de har erfaringer som medfører til at de bedre mestrer livet og hverdagen.

Brukerne kan gjennom ytre forståelse formidle sympati og kognitiv gjenkjennelse, noe som er viktig for opplevelsen av fellesskap. Gjennom å dele opplevelser får brukerne erfare at de passer sammen i en virkelighet som både kan gjenkjennes og deles med andre (Møller 2008).

Et annet viktig poeng som brukerne forteller som er en avgjørende grunn til at de trives på Aktivitetssenteret, er at de ikke trenger et vedtak som beskriver hva de må delta i og hvor lenge for å benytte seg av tilbudene. Brukeren kan selv bestemme om de vil være med på ulike aktiviteter når det måtte passe. Brukerne forklarer at det kan variere fra dag til dag eller uke til uke hvor mye de deltar i aktivitetene og i det sosiale samværet. Flere kommer hver dag for å spise, drikke kaffe og snakke med ansatte og andre brukere, uten å delta i aktivitetene. Mange brukere har fortalt til meg at de trives og opplever å bli tatt på alvor på Aktivitetssenteret fordi det ikke finnes krav om deltakelse i aktivitetene. De forteller at det finnes nok krav i samfunnet. Det er kravene til for eksempel til å ha lønnsarbeid, utdanning eller utføre praktiske gjøremål i hverdagen som brukerne forteller de har vansker med å gjennomføre. På denne måten blir fraværet av krav til deltakelse i aktiviteter et uttrykk for at brukerne blir forstått på Aktivitetssenteret.

Selv om det ikke er krav til brukerne å gjennomføre aktiviteter, er det de selv som må utføre de oppgavene som de i fellesskap blir enige om skal utføres. Det er aktiviteter

slik som matlaging og salg av lunsj og middag. Kjøkkenet på Aktivitetssenteret fungerer slik at brukeren med hjelp av ansatte lager hjemmelagde, påsmurte rundstykker og en varm lunsjrett hver dag. Det blir også lagt middag flere ganger i uken etter avtale på husmøtene. Brukerne kjøper maten for en billig penge slik at det blir et lite overskudd til å handle inn flere varer etter hvert. En ansatte forklarte meg en gang hvor viktig kjøkkenaktivitetene og maten er ved å si at *”Kjøkkenet er Aktivitetssenterets hjerte”*.

5.5 Å akseptere og tolerere: ”Et sted å få lov til å være seg selv”

Den tredje ingrediensen i anerkjennelse er aksept og toleranse. Ved å akseptere og tolerer at den andre har en annen oppfatning av opplevelsene enn ens egen, vil individet anerkjenne den andre som subjekt (Schibbye 2005).

Psykolog Arnhild Lauveng (2005) har som nevnt i innledningen blitt behandlet for schizofreni. Hun var svært psykisk syk i mange år og beskriver i bøker og foredrag sine tanker og ønsker om hvordan helsepersonell burde ha behandlet henne i tiden da hun var syk. Lauveng kritiserer helsepersonell for å ha behandlet henne kun som et menneske som er sykt og trenger behandling. Hun ønsket at ansatte kunne se henne som et subjekt med egne tanker, følelser, drømmer og meninger. Lauveng skriver at mennesker er grunnleggende like, men likevel forskjellige (Ibid). Med det tror jeg at hun mener at mennesker har visse grunnleggende behov for mat, søvn, kjærlighet, drømmer, bebreftelser, omsorg og anerkjennelse. Samtidig har vi som mennesker, behov for forskjellige ting på forskjellige tidspunkter i livet, og behovene vil variere i styrke i ulike faser av livet.

5.5.1 ”Å bli godtatt som vi er”

Et av behovene som ofte kommer til uttrykk i intervjuene og samtalene med brukerne i miljøet, er opplevelse av å bli godtatt som den man er på Aktivitetssenteret. Det er viktig for mennesker med psykiske lidelser å bli akseptert i samfunnet. Det er mange mennesker med psykiske lidelser som føler seg stigmatisert og krenket av andre som

ikke er syke (Vaaland 2007). Det forklarer brukerne med at enkelte snakker stygt om dem og ser ”ned” på dem. Derfor er det viktig for brukerne på Aktivitetssenteret å ha et sted hvor man føler seg akseptert for den man er. En av brukerne sier dette om Aktivitetssenteret:

Her blir man godtatt som man er. Jeg er ofte dårlig når jeg kommer og blir bedre når jeg har vært her en stund. Det er fordi det nesten ikke finnes noen regler for hva man skal gjøre og ikke gjøre.

En annen forklarer dette:

Jeg bruker Aktivitetssenteret fordi det er et trygt sted. Jeg har blitt avvist av mange, men det blir jeg ikke her. Jeg har derfor problemer med å stole på andre. Her kan jeg være meg selv, og jeg blir ikke avvist.

En tredje bruker uttaler:

Aktivitetssenteret er et godt tilbud fordi man er i samme båt, og fordi man ikke trenger å gjemme seg bort. Det er ikke ”oven fra og ned”- holdning slik det er på et annet sted. Oven fra og ned holdning gjelder også lederne.

En fjerde bruker forteller om hvorfor hun opplevde å bli friskere av å gå til Aktivitetssenteret:

Jeg begynte på Aktivitetssenteret samtidig som det startet i år 2000. I den tiden besvimte jeg ofte, spesielt i pressende situasjoner. Jeg var plaget med nerver, og turde ikke gå utenfor leiligheten min. Da jeg begynte på Aktivitetssenteret opplevde jeg å bli godtatt, jeg ble ikke sett ned på. Lederne bestemte ikke alt, og det er viktig for meg. Det er noen av grunnene til at jeg fortsatte på Aktivitetssenteret.

En femte bruker nevnte dette:

Vi opplever ikke ovenfra og ned holdning fra ansatte eller andre brukere her. Ja, også får en venner her. Før tittet jeg bare ned i gulvet, men det gjør jeg ikke lenger. Jeg trives veldig godt her.

Sitatene er utdrag fra historier til brukere som tydeligvis setter stor pris på innholdet i relasjonene og tjenestene på Aktivitetssenteret. Utsagnene om å bli godtatt, gode holdninger blant ansatte, medbestemmelse, relasjoner og trivsel er nøkkelord i beskrivelsen av hvordan brukerne oppfattet Aktivitetssenteret.

Noe av det brukerne trekker fram som betydningsfullt er å bli møtt som et individ med egenskaper i kraft av å være seg selv. De fleste i relasjonen har holdninger om at alle mennesker har egenskaper og verdi som er viktige nok til at de kan bestemme over seg selv og sine valg. Å få aksept gjennom den andres forståelse av hvem en er, er en god opplevelse. Her følger et eksempel på det motsatte: En bruker fortalte under intervjuet om opplevelsen av å være innlagt på en institusjon i to uker for sine psykiske lidelser:

Ingen snakket med meg. De (ansatte på institusjonen) sa ”du har bestemt at du vil være for deg selv, og da skal du få være det”. Jeg har opplevd mange faglærte som er ”ufaglærte”. Det har kommet til uttrykk i det som jeg opplever som verbale overgrep. Jeg har også opplevd mange ganger at helsepersonell har sagt slik som ”hvordan har VI det i dag da? Det er fryktelig nedlatende. Hvorfor kan vi ikke snakke til hverandre på en ordentlig måte?

I dette sitatet viser brukeren til det motsatte av å bli bekreftet og anerkjent som den han er. Brukeren har en opplevelse av avmakt og umyndiggjørelse. Den samme brukeren fortalte også om en oppgave han har fått på Aktivitetssenteret. Oppgaven består i å ringe til brukere som ikke har det bra for tiden, eller til brukere som ikke har brukt Aktivitetssenteret på en stund. Brukeren har oppringingen som aktivitet fordi andre brukere synes han er omsorgsfull og støttende. Vedkommende fortalte meg at han setter stor pris på oppgaven fordi han kan hjelpe andre når de har det vondt, selv om han ikke kan bidra eller delta i så mange andre aktiviteter.

Aktivitetssenterets ansatte ønsker å formidle gode holdninger ved selv å ha et verdigrunnlag som sier at alle mennesker er like mye verdt, og at det finnes ressurser i alle mennesker. Hummelvoll (2004) mener at det nettopp er vårt verdigrunnlag og vår kultur som gjenspeiler seg i måten å møte andre mennesker på. ”Integritet” innebærer at mennesker har rett til å beholde sin verdighet uansett ytre forhold.

Ved at det ikke utøves en ovenfra- og- ned-holdning, så viser ansatte at de viser respekt for brukerne. Det er gjennom deres aksept og toleranse for brukernes opplevelser,

meninger, behov og tanker som kommer til uttrykk i holdningen deres. Når brukerne opplever disse faktorene, vil de i sin tur anerkjenne de ansatte. Dermed vil en gjensidig anerkjennelse finne sted. Det er med dette at en kan si at oppriktig anerkjennelse finner sted (Høilund og Juul 2005). Brukerne har fortalt meg at det nettopp er dette som medfører til at de føler seg godtatt som de er.

5.5.2 Her er vi alle like

Med uttrykket ”Her er vi alle like” mener brukerne at de er like fordi de har psykiske problemer og vanskeligheter med å tilpasse seg kulturen som de lever i. Det er riktignok ikke ofte snakk om diagnoser og den slags: *”Vi er her for å ha ”fri” for det vonde og triste. Det har vi ofte hjemme, og da er det godt å komme til Aktivitetssenteret”*.

Selv om det er enkelte som snakker om sykdommen sin, blir samtalene som regel utført på et eget rom eller mens de røyker. Private samtaler som ikke har interesse for alle brukerne, gjennomføres utenfor fellesarealene. Det er det to grunner til. Den ene er at snakk om sykdom og lidelser kan forstyrre eller føre til uro blant de andre brukerne. En annen grunn er at enkelte med psykisk lidelser kan være ukritisk til hva de forteller i enkelte sammenhenger. Det kan igjen føre til at brukeren gir andre informasjon vedkommende angrer på å ha gitt.

Selv om brukerne har felles bakgrunn ved at de har psykiske problemer, arbeider ansatte på Aktivitetssenteret med å ”skreddersy” aktiviteter som passer til hver enkelt bruker samtidig som noen aktiviteter forutsetter at de skal utføres sammen. De individuelle aktivitetene er tilrettelagt for brukere som ikke ønsker å ha så mye fellesskap med andre. Et eksempel på en individuell, tilrettelagt aktivitet er at ansatte laget et lite hjørne med gammelt elektronisk utstyr for at en bruker skal kunne sitte og skru. Noen ganger er de individuelle aktivitetene for dyre til å kjøpe inn, og da ønsker av og til brukeren å betale selv dersom Aktivitetssenteret tilrettelegger for bestillinger og henting. Det kan dreie seg om å bestille deler til store lerret eller modeller til biler, båter og fly som brukerne så setter sammen. På denne måten kan brukerne oppleve å bli godtatt som de er. Det at ansatte tilrettelegger aktiviteter etter brukernes egenskaper, ressurser og

interesser sier igjen noe om de ansattes respekt og holdninger til brukernes. Holdningene til de ansatte, så vel som brukerens, formidler at alle kan være seg som de er. Uttrykket ”her er vi alle like” understreker hvordan brukerne opplever og godtar sin egen og andres sykdom og lidelse selv om de forøvrig har ulike interesser, meninger og vansker. I uttrykket formidles også at brukerne (og de ansatte) anser seg som del av en større gruppe.

5.6 Å bekrefte: ”Vi er som en stor familie”.

Innen for denne siste anerkjennelsesingrediensen”, bekreftelse, går alle de andre ingrediensene igjen. Bekreftelse er en viktig del av det å lytte til, vise aksept for og tolerere andre. Bekreftelse vises i situasjoner hvor individet spontant gir en tilbakemelding på den andres indre tilstand. Det å være åpen, gi tillitt til og vise respekt for den andres opplevelsesverden er noen måter å bekrefte andre på.

De fleste brukerne har anvendt uttrykket ”vi er som en stor familie” når de har forklart meg relasjonen mellom brukerne og ansatte. Hummelvoll (2004) mener familien kan betraktes som en gruppeform hvor de ulike familiemedlemmene har mulighet til å skape gode, nære, varme og personlige forhold seg imellom. Sosiolog Olav Garsjø (2008) skriver at familiemetaforen viser til noe privat og lunt hvor omsorg, fellesskap og oppfølging er sentralt. Ansatte kan være ”foreldrene”, avdelingslederen kan være ”far”, de kvinnelige ansatte kan være ”mor” mens brukeren blir ”barnet”. Andre brukere i institusjonen kan være ”medsøsken” . Jeg opplever at det er slik på Aktivitetssenteret. Avdelingslederen er far, de kvinnelige ansatte mor, den andre mannlige ansatte kan være ”stefar”. Brukerne er barna og oppfattes om søsken seg imellom.

5.6.1 Brukernes tilknytning til hverandre og til ansatte

Her kommer et sitat fra en bruker om hvordan han opplever ansatte. Brukeren referer til avdelingsleder: *”Han er bare seg selv. Han er trygg, ikke autoritær. Han er som en familiefar som viser omsorg. Han har nesten alltid noe godt å si om alle, men sier alltid*

i fra hvis noe er galt". Sitatet sier mye om ansatte, og jeg har i etterkant av intervjuet fulgt opp spørsmål vedrørende brukerens forhold til ansatte. Svarene jeg har fått forteller om hvor viktig det er for brukerne at de ansatte oppfører seg "som vanlige folk", altså at ansatte ikke trenger å markere seg som fagpersoner. Mitt inntrykk er at det viktigste for brukerne er at de ansatte fagpersonene er naturlig til stede, at de er imøtekommende og vennlige. Jeg har også et inntrykk av at de ansatte oppleves som trygge og tillitsfulle personer, eller som gode foreldre om man skal benytte seg av familiemetaforen.

Jeg har spurt tre brukere under intervjuet om hva de mener når de sier "vi er som en stor familie". De har svart at de mener nettopp det; de anser seg som medlemmer av en slags storfamilie. Brukerne forklarer at ansatte også er medlemmer av familien. En av dem ga følgende beskrivelse av hva en familie er:

I en familie tar man vare på hverandre, og støtter hverandre uansett. Vi kan godt krangle her, men det gjør man også i en familie. Det er vanskelig å være venner hele tiden, men vi vet alltid at alle er her for hverandre når det er behov for det. Dersom noen er veldig dårlig, forteller vi det til sjefen (avdelingsleder). Sjefen kan da snakke med brukeren. Dersom den syke brukeren trenger ekstra hjelp, ordner sjefen et møte med psykiatrisk sykepleier eller en innleggelse.

Brukerne forteller at de opplever seg som medlemmer av en familie fordi de på Aktivitetssenteret støtter hverandre uansett. På Aktivitetssenteret opplever de fleste brukerne både å bli lyttet til og hørt, kort sagt å bli anerkjent for den de er. Det er de samme elementene man opplever i mange familier. Det kan godt være at det skjer kritikkverdige forhold både i familier og på Aktivitetssenteret. Garsjø (2008) mener at familiemetaforen kan bli en idyllisering som skaper urealistiske forventninger. Skillene mellom vi og dere kan også bli undervurdert. Garsjø viser til et eksempel hvor legen kommer på visitten og sier "hvordan har vi det i dag?". Likevel kan familiemetaforen være et ideal i institusjoner hvor det er en naturlig maktstruktur, slik som brukerne mener det er på Aktivitetssenteret.

Brukerne opplever at de får støtte, omsorg og hjelp av andre på Aktivitetssenteret. Støtten, hjelpen og omsorgen kommer ofte til uttrykk gjennom humor og vennskapelig mobbing. Mobbingen har blitt beskrevet og forklart av flere, og jeg har selv observert

den. Brukeren og jeg karakteriserer mobbingen som hyggelig og godartet. Mobbingen kan bestå i at en av brukerne sier noe ”dumt” og ”komisk” til de andre, også ler alle sammen av det. Et eksempel kan være at en bruker sier til en annen: *”Ja, nå vil vel du intervjues, nå som hun unge jenta er her”*. Et annet eksempel kan være utsagn som: *”Slutt og tull, ellers banker jeg deg opp”* eller (sagt med sarkastisk tonefall) *”Nå ble jeg redd, jeg blir vel banket opp av deg dersom jeg ikke spiser maten din!”*. Brukerne kan erte hverandre verbalt på denne måten, men kroppsholdningen, tonefallet og reaksjonene etterpå viser til at slike kommentarer er hyggelig ment. Dette kan være en måte å si ifra om ting på uten å fornærme den andre, siden det blir sagt med humor. For meg virker det som om de bekrefter hverandre samtidig som de også liker å tulle og tøyse med hverandre.

Det er få som slipper unna denne tøyningen. Jeg selv har vært ”offer” for den. Jeg kunne få kommentarer som: *”Du som er så rask på tærne, kan ikke du hjelpe en stakkars mann som meg”* av en bruker som har vondt for å bevege seg, eller *”Skal du spise det der som, NN har laget? Jeg ville ikke spist det!”* mens brukeren eller den ansatte som har lagd maten sitter ved siden av meg. Brukeren som direkte eller indirekte blir tøyset med, ler alltid av slike kommentarer. Jeg opplever at kommentarene kommer fra enkelte brukere som er godt likt og som de fleste brukerne kjenner.

Jeg har også spurt brukerne i intervjuet og i miljøet om hva slags oppfatninger de har av de ansatte. Det er flere brukere som har svart at de ansatte er svært lette å komme i kontakt med og ha en god relasjon til. De fire ansatte har forskjellig faglig bakgrunn og utdanning, men har de samme holdningene til hvordan man bør møte andre mennesker. Det er min oppfatning at de fleste av brukerne har sin ansatt som de har en spesiell god relasjon til, og som brukerne henvender seg til når de ønsker hjelp til noe.

Avdelingslederen har forklart at alle ansatte (inkludert han selv) jobber aktivt i miljøet, men at alle har sin ”spesialitet”. Det kan nevnes at en ansatt har kompetanse i å hjelpe brukerne med å finne jobb, mens en annen er en pådriver til å finne på og tilrettelegge for gåturer, bilturer og andre aktiviteter. En bruker karakteriserte de ansatte som hyggelige, snille, hjelpsomme, positive og flinke til å få brukerne til å klare aktiviteter. Ha sa:

De ansatte er ikke fremtredende i den grad at de må vise hvem de er. De er mer som venner. De er ikke opptatt av å vise makten sin eller si at de har rett og vi andre har galt. Det gjør det letter å snakke om problemer. Noen av de ansatte har hjulpet meg gjennom en vanskelig periode med jevnlig å snakke med meg.

Her ser vi at brukeren hadde en følelse av å bli behandlet på en god måte, og at brukeren hadde en opplevelse av at de ansatte brydde seg om ham og så på ham som mer enn bare en bruker.

Kontakten brukerne har med de ansatte varierer i intensitet og varighet. Noen brukere kan ha behov for kontakt ”der og da” som en hjelp og støtte underveis i aktiviteter. Andre brukere trenger hjelp og bistand av ansatte gjennom en lang periode, ofte gjennom flere måneder. Hjelpen kan vise seg i daglige samtaler og oppfølging. Jeg har selv sett noe av oppfølgingen. Den kan vise seg i at ansatte spør hver dag hvordan det står til, for så å oppmuntre til å bli med på tur eller snakke sammen. Jeg har også lest brev som ansatte har mottatt av brukere og pårørende til brukere. Mange brukere uttrykker tankene sine gjennom å skrive. I brevene er det ofte uttrykt takknemlighet for den hjelpen de får eller har fått.

Flere av brukerne benytter deler av tiden på Aktivitetssenteret til å fortelle om hvordan de har det. Brukeren kan fortelle om hvordan de har det hjemme i forhold til mannen, konen, katten, hunden og barn eller barnebarn. Andre kan be om å få bekreftet antakelser i forhold til lidelsene sine ved at en bruker kan spørre en annen om ikke han eller hun har det bedre nå enn i fjor. Noen ganger hender det en bruker sier uoppfordret til en annen bruker at han eller hun virker mye bedre, og om de ikke da kan begynne med en aktivitet sammen. I følge Schibbye (2005) får mennesket bedre selvrefleksjon av å møte bekræftelse. I tilfeller der de ansatte bekrefter brukerne, er de ansatte åpne for deres opplevelsesverden. Det er brukernes måte å føle, tolke og fortolke på, som de ansatte bekrefter. Det er denne bekræftelsen som gjør at brukerne føler seg forstått, og dermed anerkjent.

En bekræftelse ses på som en umiddelbar tilbakemelding på den andres indre tilstand. Det betyr igjen at det positive individet sier ikke er ment som en positiv tilbakemelding for å tilfredsstille den andre, men at det er noe han eller hun viser og uttrykker i samspillet. Man kan si at bekræftelsen ligger i forståelsen av den andre, altså at det er den andres måte å kjenne, merke, oppfatte og fortolke på som blir bekræftet. Schibbye

sier at bekreftelsen skjer i øyeblikket og at den ikke er tenkt ut på forhånd (Schibbye 2005). Det er ikke slik at den ene gir og den andre får positive tilbakemeldinger, men at man med innlevelse, respekterer den andre som subjekt og autoritet over egen tilstand.

Her er et eksempel som jeg tolker som støttende og bekreftende: Det hendte en dag at maten som skulle tilberedes ikke var tint på forhånd. Brukeren som hadde ansvaret for å tilberede middagen var frustrert, men sa med verdighet i stemmen: ”*De (ansatte) skjønner jo ikke at jeg ikke kan fikse alt i dag. De (ansatte) skulle ordnet maten i går. Det tar alt for lang tid å starte på middagen nå. Jeg tror ikke jeg klarer det*”. En annen bruker svarte da: ”*Joda, det kan du vel. Du er så rask og flink til å lage mat. Hvis den blir litt forsinket, gjør jo ikke det noe. Middagen din er verdt å vente på*”. Disse ordene og måten de ble sagt på, førte til at brukeren roet seg og gikk i gang med å lage mat. Hun sa:

Det er alltid jeg som må lage maten, men det er nok fordi jeg alltid har likt å lage mat. Jeg lærte meg å lage mat av min bestemor, og hun var svært god til det. Det er kanskje derfor jeg er så selvstendig og flink til å lage mat.

Når brukeren fortalte dette, hadde hun en opplevelse av å bli bekreftet av de andre brukerne som noe verdifull og uerstattelig. Hun opplevde å bli forstått og anerkjent. De andre eksemplene er med på å fortelle at anerkjennelse gjennom bekreftelse foregår på flere måter blant brukerne og blant brukeren og de ansatte.

Jeg vil avslutte analysen med å gjengi et sitat som understreker betydningen for en av brukerne av å ha et sted å gå til hver dag hvor vedkommende blir sett, forstått, godtatt og anerkjent for den han de er:

Tenk om Aktivitetssenteret blir nedlagt. Da vet jeg ikke hva jeg gjør. Jeg tror jeg hadde blitt svært ensom. Jeg hadde aldri levd det livet jeg gjør nå hvis det ikke hadde vært for de snille menneskene jeg har møtt på Aktivitetssenteret.

6.0 Konklusjon

I konklusjonen vil jeg oppsummere hovedpunktene med utgangspunkt i problemstillingen og forskningsspørsmålene.

I innledningen ønsket jeg å formidle at det er viktig å la brukernes stemmer være tydelige i lokalsamfunnene, spesielt gjennom tilbud som Aktivitetssenteret.

Aktivitetssenteret må anses som et helsefremmende tilbud ut i fra kriteriene om at innholdet i tjenestene er med på å gi brukerne den makten, tillitten, tilhørigheten og medvirkningen som anses som avgjørende i anerkjennelsesteoriene. For brukerne innebærer denne anerkjennelsen økt fysiske og psykiske velvære. I kapittel to har jeg så langt som mulig forsøkt å formidle mål, visjoner og andre forhold ved Aktivitetssenteret slik at leseren kan danne seg et bilde av stedet. Når jeg i kapittel tre forsøker å formidle hva jeg har gjort i løpet av prosessen med å samle inn data, så har jeg gitt enkelte praktiske eksempler. Oppgaven er praktisk forankret ved at jeg tar utgangspunkt i meg selv, brukere og ansattes handlinger, ord og fortellinger for deretter å fortolke det opp mot en teoretisk bakgrunn. Jeg har gjennom en etnografisk tilnærming innhentet opplysninger ved bruk av deltakende observasjon og intervjuer. Jeg har sett etter og spurt om omstendigheter som har tilknytning til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Deretter har jeg i kapittel fire hentet teori som ses i sammenheng med problemstillingen og forskningsspørsmålene. I kapittel fem har jeg analysert funnene mine og sett dem i lys av teoriene. Det har vært min hensikt å høre brukernes og de ansattes historier og opplevelser fra Aktivitetssenteret.

Hovedtema for oppgaven er gjensidig anerkjennelse. Oppriktig anerkjennelse vil si når begge parter anerkjenner hverandre; noe som oppstår ved gjensidig anerkjennelse. Problemstillingen og temaet tar utgangspunkt i suksesskriterier. Det forutsettes at det kommuniseres anerkjennelse på Aktivitetssenteret. Med utgangspunkt i denne antakelsen, har jeg sett, spurt og blitt fortalt *hvordan* anerkjennelse kommuniseres i møtene mellom brukerne og de ansatte.

Det er fire uttrykk brukerne har fortalt meg som er viktige faktorer for at de skal benytte seg av Aktivitetssenteret. Uttrykkene er: ”Å bli sett”, å ”bli tatt på alvor”, ”et sted å få være seg selv” og ”vi er som en stor familie”. Uttrykkene har blitt nevnt i flere ulike sammenhenger der jeg har spurt brukerne om deres opplevelse av de ansatte og de andre brukerne.

I uttrykket ”å bli sett” opplever jeg at brukerne formidler et behov om bli sett som den de er. Flere brukerne har lavt selvbilde og ønsker å bli imøtekommet av mennesker på en annen måte enn den de har erfaringer fra i samfunnet generelt. De ansatte tilstreber seg å være lyttende og å være reelt tilstede for brukerne. De ansatte kommuniserer anerkjennelse når de har blitt kjent med brukerne og kan vurdere hvordan og når de skal oppmuntre brukerne eller begrense deres tilstedeværelse og hjelp. Det gjør de ved å være åpne for brukernes følelser og ønsker.

Med uttrykket ”å bli tatt på alvor” mener brukerne at de opplever å bli forstått. Brukerne har fortalt at de ikke blir forstått i samfunnet fordi de ikke mestrer dagliglivet. På Aktivitetssenteret formidler de ansatte anerkjennelse gjennom å bekrefte brukernes opplevelsesverden. Det gjør de ansatte ved å gi spontane tilbakemeldinger i situasjoner der de ansatte vurderer at det er behov for det. Det kan være i situasjoner hvor de ansatte viser empati ved å gi brukerne både oppmuntring, støtte og veiledning. På en slik måte opplever brukerne å få en sosial verdighet og en kontroll over seg selv og omgivelsene.

Brukerne har mange ganger fortalt til meg at ”Aktivitetssenteret er et sted hvor de kan være seg selv”. Brukerne har forklart meg at de opplever å bli akseptert av ansatte og andre brukere. Brukerne har gitt uttrykk for at de opplever å bli anerkjent når ansatte behandler meningene, tankene og opplevelsene deres dem med respekt og likeverdighet.

I det siste uttrykket ”Vi er som en stor familie” viser brukerne til at de opplever seg som medlemmer av en storfamilie på Aktivitetssenteret. Jeg har en opplevelse at brukerne føler seg som del av en familie fordi anerkjennelsen blir kommunisert som den vanligvis gjør i en familie; gjennom å bekrefte hverandre. Relasjonen som er etablert mellom brukerne og ansatte er for mange av brukernes deres næreste relasjoner.

De ansattes dømmekraft kommer til uttrykk gjennom formidlingen av at alle brukerne har en verdi i seg selv, at de har en individualitet, en integritet og et menneskeverd.

Dømmekraften har vært avgjørende i utøvelsen av anerkjennelse. De ansatte har egne livserfaringer, sine faglige erfaringer, mål og visjoner. I flere tilfeller har de fått brukerne til ”å blomstre”, et uttrykk Honneth bruker for å beskrive hva som er det viktigste i arbeid med mennesker. De ansattes evne til å sette seg inn i den andres livsverden kommer til uttrykk i det daglige arbeidet for å anerkjenne brukerne. De har gjennom praktiske handlinger, ord, bevegelser og uttrykk uten ord utøvd anerkjennelse gjennom alle de fire anerkjennelses ingrediensene. De har gjennom å lytte, forstå, akseptere og tolerere vist vei for brukerne og latt dem få følelsen av å bli anerkjent som mennesker.

På den måten kan jeg oppsummere med å si at anerkjennelse er et begrep som alle respondentene forstår, men ikke alltid bruker i dagligspråket. Brukerne opplever anerkjennelse som noe nødvendig og positivt. Anerkjennelsen kommuniseres gjennom å vise respekt for hverandre. De ansatte og brukerne har en grunnholdning om at alle mennesker er grunnleggende like, men likevel forskjellige. Holdningen er en av brosteinene for å danne gode relasjoner der trygghet til å være seg selv og tillitt dannes. Det er gjennom de ansattes felles verdier og brukermedvirkning at anerkjennelsen formidles til brukerne i den daglige tilværelsen.

Avslutningsvis ønsker jeg å si at den gjensidige anerkjennelsen som finner sted i møtet mellom brukerne og de ansatte på Aktivitetssenteret vises når både de ansatte og brukerne forsøker å forstå, tolke og fortolke den andres livsverden ved å være tilstede, vise respekt og godta hverandre.

7.0 Litteraturliste

- Aadland, E. (2004). *"Og eg ser på deg..."*. Vitenskapsteori i helse- og sosialfag. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aamodt, L. G. (2001). *Den gode relasjonen- støtte, omsorg eller anerkjennelse*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Aamodt, L. G. (2005). *Refleksjoner i sosialfaglig arbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Antonovskysy, A. (2000). *Helbredets Mysterium..* København: Hans Reitzels forlag.
- Bae, B. (red.) (1992). *Erkjennelse og anerkjennelse: perspektiver på relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Curtise K.C. Ng & Peter White (2005). Qualitative research design and approaches in radiography. I: *Radiography* 11, s. 217-225.
- Dalland, O. (2000). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eggen, N. A og SM Rønningen (1999). *Godfoten. Samhandling, veien til suksess*. Oslo: Aschehoug.
- Eknes, J. (red.) (2000). *Utviklingshemming og psykisk helse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T.H. (1998). *Små steder – store spørsmål: Innføring i sosialantropologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fløistad, G. (1991) *Filosofi og vitenskap. Fra renessansen til vår egen tid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Garsjø, O. (2008). *Institusjonssosiologi: perspektiver på helse- og omsorgsinstitusjoner*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gobo, G. (2008). *Doing ethnography*. Los Angeles: Sage.
- Halvorsen, T. (2001). *Miljøarbeid - teori og praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hegel, G.W.F. og D. Johansen (2009). *Rettsfilosofier*. Oslo: Vidarforlaget.

-
- Hellesnes, J. (2007). *Om livstolkning*. Fagernes: Det norske samlaget.
- Hilden, P.K. & A. Middelthon (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning- et etnografisk perspektiv. I: *Tidsskrift for Den norske legeforening* nr. 25; 122: 2473- 6.
- Holter, H. og R. Kalleberg (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse. Om de sosiale konflikten s moralskegrammatikk*. Oslo: Pax forlag A/S.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse: en tekstsamling*. København: Hans Reitzels Forlag.
- <http://www.etikk.no/no/FBIB/Introduksjon/Innforing-i-forskningsetikk/Humaniora-samfunnsfag-jus-og-teologi/> (02.09.2009)
- Hummelvoll, J. K. (2004). *Helt - ikke stykkevis og delt. Psykiatrisk sykepleie og psykisk helse*. 6 utg. Oslo: Norsk Gyldendal forlag.
- Høilund, P. og S. Juul (2005). *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde*. København: Hans Reitzels forlag.
- Håkonsen, K. M. (1994). *Psykologi – en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2 utg. Kristiansand S. Høykoleforlaget AS.
- Kingdon, D. G. og D. Turkinson (2007). *Kognitiv terapi ved schizofreni*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Lauveng, A. (2005). *I morgen var jeg alltid en løve*. Cappelen Damm AS
- Lorentzen, P. (2003). *Fra tilskuer til deltaker. Samhandling og kommunikasjon med voksne utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget.

-
- Martinsen, K og K. Værness (1991) *Pleie og omsorg?: norsk sykepleie mellom pasient og profesjon*. Oslo: Pax forlag.
- Mikaelsen, F. m.fl. (2007). *Prosjektrapport. En meningsfull hverdag for mennesker med psykiske lidelser. Trivsel og livskvalitet: Ikke nødvendigvis hva du får av tjenester, men hva du får lov å bidra med*. Ikke publisert.
- Mæland, J. G. (2005). *Forebyggende helsearbeid i teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Næss, A. (2007). *Livsviktig: Arne Næss og dialogen*. Oslo: Flux.
- Møller, L. (2008). *Anerkendelse I praksis. Om utviklingsstøttende relasjoner*. København: Akademisk forlag.
- Sandell, O. (2002). *Den varme kunnskapen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Schibbye, A-L. L. (2005). *Relasjoner. Et dialektisk perspektiv*. København: Akademisk forlag.
- Schibbye, A- L. L. (2006). *Livsbevissthet – om å være tilstede i eget liv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skjefstad, N. (red.) (2007). *Tiltaksarbeid i sosialtjeneste og NAV: tett på!* Oslo: Universitetsforlaget
- Gjærum, B, B. Grøholt og Hilchen Sommerschild (red.) (1998). *Mestring som mulighet i møte med barn, ungdom og foreldre*. Oslo: Tano Aschehoug.
- St.meld. nr 25 (1996-1997). *Åpenhet og helhet. Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene*. Oslo: Det kongelige sosial og helsedepartement.
- St.prp. nr. 63 (1997-1998). *Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999- 2006*. Oslo: Helse og sosialdepartementet.
- Svabø, A, Å. Bergland og Jorunn Hæreid (2000). *Sosiologi og sosialantropologi for helsearbeidere*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

-
- Tranøy, R. (1999). *“Til pasientens beste”*. *Samhandling, makt og pasientprotest i norsk psykiatri*. Oslo: Forum
- Vaaland, T.Ø. (2007). *Brev til en minister. Historier om psykisk helse og rus skrevet til Ansgar Gabrielsen*. Oslo: Gyldendahl Norsk Forlag
- Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur. En innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: Seek A/S.
- Wadel, C. (1973). *Now, whose fault is that? : the struggle for self-esteem in the face of chronic unemployment*. Toronto: Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.
- Wolcott, H. F. (2008). *Ethnography. A way of seeing*. Lanham Md.: Atamira press.

Vedlegg 1: samtykkeskjema

SAMTYKKE

Undertegnede er informert om prosjektet til mastergradsstudent Renate Ness, og gir med dette samtykke til å delta frivillig i intervju.

Jeg er kjent med at informasjonen som gis under intervjuet vil bli behandlet konfidensielt og at jeg vil bli anonymisert i teksten.

Jeg vet at jeg når som helst kan trekke meg fra intervjuet eller trekke tilbake opplysningene jeg har gitt.

Videre vet jeg at notatene som blir skrevet under intervjuet vil bli slettet etter prosjektets slutt.

.....

Signatur og dato

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide til intervju med brukere og ansatte:

- ✓ Kjenner du til begrepet anerkjennelse?
- ✓ Kan du forklare og gi eksempler på hva du mener med anerkjennelse? (når du mener det har vært en situasjon der det er anerkjennelse?)
- ✓ Dere bruker ofte begrepet ”vi er som en stor familie” og ”her er vi alle like”. Hva mener dere/legger dere i det?