

Runa Engum Linnerud  
Mia Ringvold

# Aktivitetsengasjement ved fontenehus

Bacheloroppgave i Ergoterapi  
Veileder: Marte Ørud Lindstad  
Mai 2022

**NTNU**  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for helsevitenskap i Gjøvik



Runa Engum Linnerud  
Mia Ringvold

## **Aktivitetsengasjement ved fontenehus**



Bacheloroppgave i Ergoterapi  
Veileder: Marte Ørud Lindstad  
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for helsevitenskap i Gjøvik



Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

*Hensikt:* Denne oppgaven tar for seg aktivitetsengasjement ved Fontenehus. Hensikten er å få mer kunnskap om hvilke erfaringer ansatte har med å engasjere medlemmer ved fontenehus til aktivitet. Studien inneholder også et forskningsspørsmål som retter fokus mot ansattes erfaringer om hva som fremmer og hemmer engasjement.

Problemstilling:

*Hvilke erfaringer har ansatte ved Fontenehus med å engasjere medlemmene til aktivitet?*

Forskningsspørsmål:

Hva hemmer/fremmer engasjement?

*Metode:* Studien skal ha et kvalitativt design, og benytte et kvalitativt forskningsintervju. Oppgaven skal ha et sosialkonstruksjonistisk verdenssyn, dette vil forme oppgaven og tilnærmingen av litteratur og språk inn mot tradisjonen. Oppgaven vil i hovedsak ha MOHO som teoretisk rammeverk, i tillegg til utvalgte artikler som vil bli brukt for å belyse problemstillingen. MOHO har fokus på aktiviserbasert praksis, og tar for seg relevante områder, som hvordan motivere og organisere til aktivitet i sammenheng med omgivelsene (Kielhofner, 2010, s. 192).

*Resultat:* Innholdet fra det semistrukturerte forskningsintervjuet resulterte i fire hovedtemaer: arbeid som aktivitet, aktivitetsengasjement, motivasjon hos medlemmer og kommunikasjon i relasjoner. Informantene kom fra tre ulike fontenehus i Norge, med utdanningsbakgrunnene politi, ergoterapeut og idrettspedagog. Medarbeiderne benytter seg av ulike strategier for å engasjere medlemmer til aktivitet. Medlemmenes engasjement er nøkkelen for å kunne drifte et fontenehus. Det er derfor viktig at medlemmene holdes engasjert og motivert med ulike aktiviteter, og at det alltid finnes aktiviteter medlemmene finner meningsfulle.

*Konklusjon:* Tidligere forskning viser til få studier knyttet til medarbeideres erfaringer om fontenehus og aktivitetsengasjement. Denne studien har dermed bidratt til å tette kunnskapshullet ved å undersøke ulike medarbeideres erfaringer på dette feltet. Arbeidsoppgavene på fontenehuset legger premisser for å kunne skape en relasjon mellom

mennesker. Ulike erfaringer og dagsform vil både kunne hemme og fremme aktivitet, og gi varierende engasjement og motivasjon. Her spiller medarbeiderne en viktig rolle.

*Nøkkelord:* fontenehus, aktivitet, arbeid, engasjement, Model Of Human Occupation.

Antall ord: 9442

## Abstract

*Purpose:* This assignment addresses activity engagement at club houses. The purpose is to gain more knowledge about experiences employees have with engaging members at Club houses to activities. The study also contains a research question that focuses on employees' experiences of what promotes and inhibits engagement.

Problem of discussion:

*What experiences do fountain house employees have with engaging members in activities?*

Research question:

What promotes/inhibits engagement?

*Method:* This study contains a qualitative design, and a qualitative research interview. The assignment will have a social constructivist worldview, this will shape the assignment towards this tradition. The assignment will mainly use MOHO as a theoretical framework, in addition to selected articles that will be used to shed light on the problem for discussion. MOHO focuses on activation-based practice, and addresses how to motivate and organize for activity in connection with the environment (Kielhofner, 2010, s. 192).

*Result:* The content of the semi-structured research interview resulted in four main themes: work as activity, activity engagement, motivation in members and communication in relationships. The informants came from three different club houses in Norway, with the educational backgrounds police, occupational therapist, and sports educator. Employees use different strategies to engage members in activities. The members' commitment is the key to being able to run a club house. Therefore it is important to keep members engaged and motivated with various activities.

*Conclusion:* Previous research refers to few studies related to employees' experiences of club houses and activity involvement. We have contributed to close this knowledge gap by examining the experiences of employees. Activities set the premises for being able to create a relationship. Different experiences and day to day health condition will be able to both inhibit and promote activity, provide varying commitment and motivation. Here, employees play an important role.

Keywords: club house, activities, labor, engagement, Model Of Human Occupation.



## Forord

Denne oppgaven symboliserer slutten på et spennende, innholdsrikt og krevende bachelorløp i ergoterapi ved NTNU Gjøvik. Resultatet av oppgaven speiler vår utvikling gjennom tre år her på Gjøvik, i tillegg til at det er et produkt av en problemstilling og et forskningsspørsmål vi mener er relevante for ergoterapien og samfunnet i fremtiden.

Det er forsket på hvilken effekt medlemmer av fontenehus har av å benytte seg av fontenehusets tilbud, men lite forskning knyttet til medarbeideres erfaringer, og hva de gjør i løpet av en arbeidsrettet dag. Dette ble grunnlaget for hvordan vi ville forme oppgaven og problemstillingen.

Vi vil takke veilederen vår, Marthe Ørud Lindstad, for all den gode hjelpen vi har fått. Takk for gode veiledningstimer, konstruktiv kritikk og at du har holdt oss motivert til å skrive en best mulig bacheloroppgave. Din kunnskap om ergoterapiteori, dine erfaringer og ditt engasjement har vært til stor nytte for gjennomføringen av vår oppgave.

Vi vil også takke Linda Stigen, vår emneansvarlig, som har bidratt med å gi oss et godt utgangspunkt for å gå i gang med bacheloroppgaven. Takk for all veiledning, og gode innspill underveis.

Det var viktig for oss å finne et tema vi begge synes var spennende, samtidig som det skulle være interessant og relevant for fremtiden. Vi fant fort en god problemstilling som vi har holdt på under hele prosessen, som også interesserte oss i stor grad. Dette var en av faktorene for å opprettholde engasjementet og motivasjonen i gruppa. Som gruppe har vi samarbeidet godt, jobbet regelmessig og opprettholdt god kommunikasjon gjennom prosessen. Dette har gitt oss et godt utgangspunkt for et jevnt og strukturert arbeid gjennom hele bachelorperioden. Vi vil takke hverandre for et godt samarbeid, og ønske hverandre lykke til videre!

Avslutningsvis vil vi rette en stor takk til våre informanter, som ga oss verdifull informasjon, erfaringer og kunnskap om ulike temaer vi hadde lite kunnskap om. Dere har i størst mulig grad bidratt til å utforme denne oppgaven, og problemstillingen vår. Takk for et strålende engasjement, og bruk av tid til å gjøre vår forskning spennende og innholdsrik.

## Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>1</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>1.0 Innledning og bakgrunn</b> .....	<b>7</b>
1.1 Tidligere forskning .....	8
1.2 Teoretisk rammeverk.....	9
1.3 Hensikt og forskningsspørsmål .....	11
<b>2.0 Metode</b> .....	<b>12</b>
2.1 Dataanalyse .....	12
2.2 Hvem skal inngå i studien? .....	17
2.3 Etisk begrunnelse .....	18
<b>3.0 Resultat</b> .....	<b>18</b>
3.1 Arbeid som aktivitet .....	19
3.2 Aktivitetsengasjement .....	20
3.3 Motivasjon hos medlemmer .....	21
3.4 Kommunikasjon i relasjoner .....	22
<b>4.0 Diskusjon</b> .....	<b>23</b>
4.1 Diskusjon av resultater .....	23
4.1.1 Arbeid som mål og middel .....	23
4.1.2 Vanedannelse og endringsprosess .....	24
4.1.3 Vilje og motivasjon .....	26
4.1.4 Roller og relasjoner .....	27
4.2 Metodediskusjon.....	29
<b>5.0 Konklusjon</b> .....	<b>31</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>32</b>
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD. Meldeskjema for behandling av personopplysninger.....	32
Vedlegg 2: Invitasjonsbrev.....	32
Vedlegg 3: Samtykkeerklæring .....	32
Vedlegg 4: Fremdriftsplan.....	32
Vedlegg 5: Søkelogg .....	32
Vedlegg 6: Intervjuguide.....	32
Vedlegg 7: Syv stadier i gjennomføringen av studien .....	32
<b>6.0 Referanseliste</b> .....	<b>33</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>34</b>
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD. Meldeskjema for behandling av personopplysninger.....	34
Vedlegg 2: Invitasjonsbrev.....	36
Vedlegg 3: Samtykkeerklæring .....	38
Vedlegg 4: Fremdriftsplan.....	38
Vedlegg 5: Søkelogg .....	39
Vedlegg 6: Intervjuguide.....	39
Vedlegg 7: Syv stadier i gjennomføringen av studien .....	41

## 1.0 Innledning og bakgrunn

Fontenehus er et arbeidsfellesskap for personer som har eller har hatt psykiske helseutfordringer. For mange er huset en arbeidsplass, hvor en kan lære og utvikle ferdigheter på egne premisser. Fontenehus bruker aktivitet som mål og metode, for rehabilitering knyttet til arbeidsliv, studier eller sosialt liv (Garbo og Jackbo, 2012). Fontenehusene rundt i verdens praktiseres etter Clubhouse Internationals 37 standarder (ClubhouseInternational, u. år), som skal sikre riktig drift av husene verden over. Fontenehusmodellen ble utviklet i 1948, da en psykiatrisk pasientgruppe fra New York ble utskrevet fra en institusjon (Garbo og Jackbo, 2012). Denne gruppen bestemte seg for å etablere et tilbud med mål om å begrense og hindre nye innleggelse. Arbeid og aktivitet som metode ble innført. Dette innebar organisering, arbeid på husene, og en målsetting om ordinært arbeid (Garbo og Jackbo, 2012). Ansatte ved huset kalles medarbeidere, og de som benytter seg av huset kalles medlemmer.

Mye har endret seg siden den tid, men grunntanken er den samme. Fontenehus har et aktivitetsfokus, der medlemmene ved huset bidrar med arbeidsoppgaver som må til for å drifte huset. Dette er alt fra å gå med søppel, ta imot gjester, planlegge og utføre ulike arrangementer, lage lunsj, jobbe med budsjett, og alt som innebærer å drive et fontenehus. Disse oppgavene er aktiviteter medlemmene i felleskap frivillig deltar i, som bidrar til at medlemmene jobber med deres egen rehabiliteringsprosess (Fontenehus Norge, u. år.). Medlemmene er de som benytter seg av, og er med på å drifte fontenehuset. Omgivelsene ved fontenehuset legger til rette for aktivitet, der huset skal driftes og ulike skal aktiviteter gjennomføres. Her utføres aktiviteter som kan bidra til å engasjere medlemmene, og som kan bidra til en hverdag hvor vaner og rutiner opprettholdes. Huset vil også kunne bidra til at medlemmene føler inkludering og deltakelse i de ulike aktivitetene (Fontenehus Norge, u. år.).

Tema for oppgaven er aktivitetsengasjement ved Fontenehus. Hensikten med denne oppgaven er å se nærmere på hvilke erfaringer medarbeidere har med aktivitetsengasjement. Oppgaven vil ha et aktivitetsperspektiv som vil knyttes opp mot ergoterapi. For å belyse det ergoterapifaglige vil Model Of Human Occupation (MOHO) være sentral. Her er hovedbegreper som omgivelser, vanedannelse, vilje, aktivitetsengasjement og relasjoner benyttet. Vi mener studien er viktig å gjennomføre, fordi den retter søkelys på viktigheten av aktivitet og arbeid, og hvilke effekter dette har for mennesker. Dette vil bli drøftet i diskusjonsdelen.

## 1.1 Tidligere forskning

I dette avsnittet vil det bli presentert tidligere forskning av ulike artikler, som vil støtte opp rundt det valgte temaet, og vise relevans til ergoterapi. Dette er ulike studier og artikler som tar for seg forskjellige perspektiver på Fontenehus, både i Norge og resten av verden.

Gjennom ulike databasesøk i Ovid Medline og PubMed, ser man at det er gjort noe forskning knyttet til fontenehus. Det er gjort lite forskning direkte på ansattes erfaringer rundt aktivitetsengasjement. En kvalitativ studie satte søkelys på hvordan medlemsdeltakelse i fontenehus kunne bidra med å legge til rette for bedring til den enkeltes psykiske helse (Chen og Oh, 2019). Forskningen ser på hvordan det jobbes ved et fontenehus, der ansatte jobber side om side med medlemmene sine. Målet med studien var å forstå hvordan medarbeiderne bidrar til deltakelse, og hvordan de legger til rette for bedring (Chen og Oh, 2019).

Forskningen ble utført fra 2013-2014 i verdens første fontenehus i New York City (Chen og Oh, 2019). Resultatene av studien viste at deltakelse i aktivitet er nøkkelen til å gjenoppbygge medlemmenes selvtillit (Chen og Oh, 2019). Dette bidro til at medlemmene ønsket å søke flere arenaer der de kunne føle mestring (Chen og Oh, 2019).

En annen studie tar for seg medlemmenes oppfatning av rehabiliteringsprosessen ved et fontenehus (Norman, 2006). Studien sier at fontenehus har en helt spesiell kultur, der målet er å skape forbindelser mellom mennesker som har fokus på gjensidig tillit, vaner, solidaritet og ansvar for oppgaver som utføres frivillig. Tre viktige tema som ble tatt opp under studien som er nøkkelsteiner i rehabiliteringen er: meningsfulle relasjoner, meningsfulle arbeidsoppgaver og støttende miljø (Norman, 2006). Denne studien viser at medlemskap ved et fontenehus har vært et vendepunkt, og at den rutinebaserte dagen fungerte som et rammeverk og en ressurs i rehabiliteringen. Noen av informantene i studien opplevde også at medlemskapet kunne bli for intenst i perioder, som førte til et «tilbakefall» i rehabiliteringsprosessen (Norman, 2006).

En studie fra Norge tar for seg tre fontenehus i tre ulike byer og ser på betydningen av fontenehus for yngre mennesker (22-33 år) (Halvorsrud, Ollivier og Kvarme, 2018). Studien viser til intervju av 12 medlemmer som beskriver å gå fra ensomhet til et inkluderende fellesskap, ensformige hverdager til meningsfulle, og gå fra å være syk til frisk på egne premisser (Halvorsrud, Ollivier og Kvarme, 2018). Studien viser at fontenehus kan bidra til en mykere overgang tilbake i samfunnsengasjement, og tilbake i skole/jobb. Det å kunne ha

et meningsfullt fellesskap med likeverdige unge kan bidra til å skape motivasjon og engasjement i andre deler av hverdagen (Halvorsrud, Ollivier og Kvarme, 2018).

Stimo et al. har skrevet en artikkel hvor det drøftes hvordan fontenehusmodellen som metode er i harmoni med ergoterapifaget (Stimo *et al.*, 2015). Den har som hensikt å beskrive ulike sider ved fontenehus i Norge, og diskutere hvordan disse passer opp mot ergoterapifaglig teori. Her presenteres det at deltakelse i meningsfulle aktiviteter vil kunne fremme helsen, og at personens egne handlinger blir drivkraften i ergoterapi (Kielhofner, 2010).

Kjernekompetansen hos ergoterapeuter vil da være å legge til rette for at mennesker engasjerer seg i aktiviteter, som fremmer mestring og helsen i hverdagen (Kielhofner, 2010; Polatajko og Townsend, 2008). Kielhofner nevner ulike dimensjoner for aktivitetsengasjement, blant annet *velger, forplikte, utforske, identifisere, planlegging og opprettholde*.

Stimo et al. beskriver at miljøene på fontenehus vil bidra til å gi en følelse av tilhørighet og fellesskap. Fellesskapet vil kunne bidra til å få sosial interaksjon og sosial støtte, som er viktig opp mot rehabiliteringsprosessen (Stimo *et al.*, 2015, s. 23). Meningsfulle relasjoner og meningsfulle arbeidsoppgaver i et støttende miljø er viktige faktorer i fontenehusmodellen, dette beskrives av fontenehusets medlemmer selv (Norman, 2006). Stimo et al. beskriver også at fontenehusmodellen og ergoterapi henger tett sammen, ved at de begge bygger på prinsippet om at personer påvirker sin egen helse gjennom deltakelse i aktivitet (Stimo *et al.*, 2015). Tanken om at arbeid kan være en del av en rehabilitering er kommet tilbake, og at arbeid ikke bare er et mål å se frem til etter endt sykdom. Arbeid er en nøkkelfaktor for at mennesker skal kunne utvikle seg (Stimo *et al.*, 2015, s. 23).

## 1.2 Teoretisk rammeverk

I dette avsnittet vil det bli presentert et teoretisk rammeverk som vil hjelpe til med å knytte resultatene opp mot teori, og bidra til ulike synspunkter i diskusjonsavsnittet. Det teoretiske rammeverket sier noe om ergoterapeutisk teori, aktivitetsperspektiv og den psykiske helseplanen for samfunnet.

Oppgaven vil i hovedsak ha Model of Human Occupation (MOHO) som teoretisk rammeverk. MOHO er en ergoterapeutisk modell som kan bidra til å kartlegge vilje, roller,

omgivelser, vaner, motivasjon og vanedannelse (Kielhofner, 2010, s. 18-19). MOHO har fokus på aktiviserbasert praksis, og tar for seg relevante områder som hvordan motivere og organisere til aktivitet i samhandling med omgivelsene (Kielhofner, 2010, s. 19). Kielhofner (Kielhofner, 2010, s.19) beskriver at MOHO har et bredt syn på menneskelig aktivitet, og at dette inneholder hovedprinsipper som utøvelse og motivasjon. Aktivitet er viktig for helsen vår, både den fysiske og mentale, der motivasjonen er hovedfaktor til hvordan aktiviteten blir gjennomført (Kielhofner, 2010, s. 19). Kielhofner (Kielhofner, 2010, s.119) skriver at deltakelse i aktivitet bidrar til å skape vår identitet. MOHO har også fokus på aktivitetsengasjement og motivasjon, og dette er relevant teori som kan benyttes opp mot fontenehusmodellen (Kielhofner, 2010, s. 19). Det finnes ergoterapeutiske strategier som har utspring fra MOHO, som støtter personers aktivitetsengasjement, og ønske om endring (Kielhofner, 2010, s. 205). Dette kalles muliggjørende ferdigheter, og det finnes ni av dem: anerkjenne, utpeke, gi tilbakemeldinger, rådgivning, forhandle, strukturere, coache, oppmuntre og gi fysisk støtte (Kielhofner, 2010, s. 205).

Aktivitetsengasjement beskrives av Kielhofner som det en person gjør, tenker og føler under bestemte betingelser i omgivelsene, midt under eller som en planlagt virkning av terapi (Kielhofner, 2010, s. 190). Ergoterapeuter har en mulighet til å være særlig oppmerksomme på dynamikken i et aktivitetsengasjement. De kan observere anstrengelser og mestring i aktivitetsengasjementet som kan være et viktig bidrag til forandring (Kielhofner, 2010, s. 191). Kielhofner beskriver ni viktige dimensjoner innenfor aktivitetsengasjement som kan bidra til forandring: velger/ta beslutninger, forplikte seg, utforske, utpeke, forhandle, planlegge, trene, ta nye overveielser og fastholde (Kielhofner, 2010, s. 192). Dette er teori som blir viktig for oppgaven i form av underbygning av det ergoterapeutiske perspektivet.

Ut ifra den biologiske betraktningen tyder forskning på at mennesker er født med et indre behov for å være aktive (Kristensen, Schou og Mærsk, 2017, s. 61). Dette betyr at mennesker gjennom aktivitet underbevist påvirker overlevelsen og helsen. Ottawa Charter beskriver helse som en ressurs i hverdagslivet, som innebærer både sosiale, personlige og fysiske ressurser (Kristensen, Schou og Mærsk, 2017, s. 61). Meningsfulle aktiviteter har en stor betydning for helse og velvære hos oss mennesker. Endring i en persons livssituasjon, som fører til begrensinger i meningsfulle aktiviteter kan påvirke helsen og velvære (Kristensen, Schou og Mærsk, 2017, s. 62).

«Mestre hele livet» er regjeringens strategi for god psykisk helse fra 2017-2024 (Regjeringen, 2017). Denne strategien skal ta for seg det psykiske helsefeltet som inkluderer alle aldergrupper, hvor begreper som folkehelse, rehabilitering og behandling står sentralt (Regjeringen, 2017). «Mestre hele livet» kan brukes som en forankring i oppgaven. Regjeringens handlingsplan består av fem hovedmål: 1) Psykisk helse skal være en likeverdig del av folkehelsearbeidet. 2) Inkludering, tilhørighet og deltakelse i samfunnet for alle. 3) Pasientens helse- og omsorgstjeneste. 4) Styrket kunnskap, kvalitet, forskning og innovasjon i folkehelsearbeidet og i tjenestene. 5) Fremme god psykisk helse hos barn og unge (Regjeringen, 2017, s. 8). Det blir også vektlagt livskvalitet og mestring. I denne handlingsplanen defineres god helse som «noe som betoner trivsel og opplevelse av god livskvalitet, mening med tilværelsen, og evne til å mestre hverdagens utfordringer, samt fravær av alvorlige psykiske plager og lidelser» (Regjeringen, 2017, s. 9).

### 1.3 Hensikt og forskningsspørsmål

Hensikten med oppgaven er å utforske ansattes erfaringer ved å engasjere medlemmene ved Fontenehus til aktivitet, få mer kunnskap rundt aktivitetsengasjement ved Fontenehus, og hvordan ansatte har erfaringer rundt dette. Oppgaven skal spesifikt ta for seg hvilke erfaringer ansatte ved Fontenehus har ved å bidra til å engasjere til aktivitet for medlemmene. Engasjement i aktivitet er mye av kjernen i fontenehusmodellen (Fontenehus Norge, u. år.). Man kan se at mennesker med psykiske helseutfordringer kan falle utenfor samfunnet, og miste vaner og roller. Personer som blir arbeidsledige kan for eksempel blir sittende hjemme, og være redd for å gjennomføre daglige gjøremål i frykt av å bli sett av tidligere kollegaer (Whiteford og Hocking, 2012, s. 29).

Problemstillingen inneholder en antagelse om at det foregår aktivitetsengasjement ved Fontenehusene. Det vil derfor være gunstig å ha et forskningsspørsmål som retter fokus mot ansattes erfaringer om hva som fremmer og hemmer engasjement.

Problemsstilling:

*Hvilke erfaringer har ansatte ved Fontenehus med å engasjere medlemmene til aktivitet?*

Forskningsspørsmål:

Hva fremmer/hemmer engasjement?

## 2.0 Metode

Dette kapittelet vil presentere metoden som ble benyttet for å samle inn data, og i tillegg gjennomgå hvordan arbeidet med studien har blitt gjennomført. Det blir hensiktsmessig å ta utgangspunkt i de syv stadiene av Kvale og Brinkmann (Kvale *et al.*, 2015, s.137), se vedlegg 7, som vil danne en plan for gjennomføring av studien. Disse syv stadiene vil si noe om hvorfor denne metoden ble valgt, forberedelsene, gjennomføring av intervjuene, analysering av resultatene, validitet og reliabilitet.

I startfasen av prosessen var Kvale og Brinkmann (Kvale *et al.*, 2015, s. 42), Malterud (Malterud, 2011) og Sverdrup (Sverdrup, 2020) sentral litteratur. Dette er litteratur som også ble benyttet gjennom hele prosjektet.

## 2.1 Dataanalyse

### Tematisering

Gjennom felles interesser i gruppa, ble tema bestemt. Deretter ble det brukt god tid på å utarbeide en problemstilling. Etter å ha bestemt tema og problemstilling ble det undersøkt aktuell litteratur for studien. Det ble brukt bøker, ORIA, OVID Medline og PubMed for å finne litteratur og tidligere forskning.

Det ble gjennomført et systematisk litteratursøk i databasene OVID Medline og PubMed. Vi kombinerte søkeordene på forskjellige måter for å få et bredest mulig resultat, og gjorde identiske systematiske litteratursøk ved begge databasene. Det ble også benyttet mye tid på å finne ulike, og riktige termer å bruke som søkeord. Her tok vi i bruk MESH (Medical Subject Headingstermer) termer som hjelp. Søkeordene som til slutt ble benyttet til litteratursøket var: occupational therapy, activity, fountain house, clubhouse, engagement, citizenchip og social participation, se vedlegg 5. Søkene ble gjort identisk i begge databasene, og vi fikk ulikt antall resultater, hvor det var lite artikler knyttet til søkeordene vi ønsket å kombinere. Ut fra dette søket valgte vi ut tre artikler vi følte kunne belyse vår oppgave, problemstilling og forskningsspørsmål.

### Planlegging

Etter å ha bestemt tema, ble det drøftet rundt hvordan vi ville undersøke temaet. Oppgaven har derfor et sosialkonstruksjonistisk verdenssyn, dette har vært med å forme oppgaven og tilnærmingen av litteratur og språk inn mot tradisjonen (Creswell, 2009, s. 8). Oppgaven er bygd på ansattes erfaringer og historier, og det er derfor dette verdenssynet er passende for



oppgaven (Creswell, 2009, s. 8). Creswell (Cresswell, 2009, s.8) beskriver at gjennom den verden mennesker lever og arbeider i, konstrueres meningen og forståelsen vår. Gjennom dette verdenssynet utvikler individer subjektive meninger om sine erfaringer. Disse meningene er ofte varierte og brede, noe som fører til at forskerne ser etter kompleksiteten til synspunkter i stedet for å begrense betydningen til noen få kategorier eller idéer (Creswell, 2009, s. 8).

Studien har et kvalitativt design, og den kvalitative metoden gjennom oppgaven er basert på informantenes erfaringer, og er derfor gjennomført med et forskningsintervju (Kvale *et al.*, 2015, s. 42). Oppgaven har satt søkelys på ansattes erfaringer og avdekker deres opplevelse forut for vitenskapelige forklaringer (Kvale *et al.*, 2015, s. 20). I oppgavens forskningsintervju har ansatte fått mulighet til å beskrive opplevelsene sine og/eller artikulere handlingsvalgene sine (Kvale *et al.*, 2015, s. 20). Forskningsmetoden består av datainnsamling, og intervjuguiden blir en del av analysen som oppgaven skal presentere. Etter gjennomført intervju med informantene ble denne informasjonen bearbeidet, og benyttet i oppgaven for å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålet.

Studien hadde en planleggingsfase der det ble utarbeidet en intervjuguide, se vedlegg 6. Det ble valgt å ha et semistrukturert intervju, for å lettere kunne gå i dybden på hver av informantenes erfaringer og historier. Spørsmålene i intervjuguiden ble bestemt, og det ble enighet om at under intervjusituasjon kunne oppfølgingsspørsmål eller oppklaringspørsmål stilles. Et semistrukturert intervju har en rekke temaer som skal dekkes, og noen forslag til tilleggsspørsmål. Det har også en åpenhet når det gjelder endring i rekkefølge på spørsmålene og formulering. Dette for at man kan ha mulighet til å følge opp de spesifikke svarene som gis, og de historiene intervjupersonen kommer med, beskriver Kvale (Kvale *et al.*, 2015, s. 156-157). Det var viktig å sikre at intervjuguiden inneholdt gode spørsmål, og riktige oppfølgingsspørsmål og tilleggsspørsmål. Her ble det lagt ned mye jobb. Det ble også hensiktsmessig å notere ned ulike relevante begreper, så en lett kunne bruke disse under intervjusituasjonene. Intervjuguiden ble utarbeidet etter problemstillingen, og ble godkjent i samråd med veileder.

Etter intervjuguiden var utarbeidet, ble infoskrivet ferdigstilt, se vedlegg 2. Det ble sendt ut et infoskriv til de ulike informantene i studien. Infoskrivet ga informantene en forklaring om studien, personvern, rettigheter, behandling av personopplysninger og ulik

kontaktinformasjon. De hadde muligheten til når som helst å trekke seg fra studien. Infoskrivet inneholdt også samtykkeerklæringen, se vedlegg 3, der alle informantene ga samtykke til å delta i intervjuet.

### Intervjuing

Gjennom forberedelsesprosessen har boken til Kvale og Brinkmann (Kvale *et al.*, 2015) blitt benyttet til utforming av intervjuguiden og hvordan man kan iscenesette intervjuet. To av intervjuene ble gjennomført fysisk, og et digitalt via Teams. Intervjuguiden ble fulgt nøye for å sikre at vi fikk innhentet alle dataene vi kunne, og at det skulle bli gjennomført på samme måte som de andre intervjuene. Noen av oppfølgingsspørsmålene ble forskjellige da de måtte tilpasses ulike situasjoner og ulike intervjuer. Begrepene som var notert ned på intervjuguiden ble også brukt for å påminne oss selv hva vi var ute etter, eller for å forklare spørsmål informantene ikke helt skjønnte. Mobiltelefonen ble benyttet til lydopptak, og alle personvernregler ble fulgt. Mobiltelefonen var på flymodus under hele intervjuet, til filen ble overført til en ekstern, passordbeskyttet enhet. Lydfilen ble umiddelbart slettet fra mobiltelefonene etter dette.

### Transkribering

Etter endt gjennomføring ble intervjuene fortløpende transkribert, og lydopptakene ble slettet. Transkriberingen resulterte i 21 sider råmaterialet som skulle analyseres.

### Analysering

Det ble benyttet systematisk tekstkondensering inspirert av Giorgi (Malterud, 2011, s. 96). Giorgi mener at denne analysen skal bidra til å utvikle kunnskap om informantenes verdenssyn og erfaringer (Malterud, 2011, s. 97). Underveis må vi som forskere sette vår egen forståelse, på bakgrunn av verdenssyn, til side i møte med dataene innsamlet fra informantene. Under hele prosessen ble det drøftet hvordan vår innflytelse påvirker materialet, og hvordan informantenes erfaringer kan gjenfortelles best mulig, uten våre egne tolkninger. Strukturen i systematisk tekstkondensering består av fire trinn: 1) helhetsinntrykk, 2) indentifisere meningsfulle enheter, 3) abstrahere innholdet i meningsfulle enheter, 4) sammenfatte betydningen (Malterud, 2011, s. 98). Analyseprosessen besto av flere ledd som krevde abstraksjon, sammenfatning og tolkning (Malterud, 2011).

Det første trinnet i tekstkondenseringen var å se helheten. Her ble det brukt god tid til å lese gjennom transkripsjonene, og danne et helhetsinntrykk over resultatene som hadde kommet ut av intervjuene. Dette ble sett på individuelt, før det ble sett på i fellesskap. Dette var for å sikre en felles forståelse og oppfatning av dataene.

Deretter ble trinn to igangsatt med å identifisere meningsbærende enheter ved hjelp av systematisk dekontekstualisering. Det ble bestemt seks ulike temaer til kodingen i analysen: arbeid, aktivitet, engasjement, meningsfullhet, tidligere erfaringer, umotiverte medlemmer og relasjoner. Identifiseringen av de meningsbærende enhetene ble også identifisert individuelt, før det til slutt ble samarbeidet om. Dette var for å få et bredere utvalg enheter. Kodene representerte ikke de endelige resultatene, men var et middel i arbeidet mot resultatet.

De foreløpige temaene dannet grunnlag for kodingen. Kodene ble definert og justert i kodeprosessen (Malterud, 2011, s. 111). Etter nøyere koding ble noen av temaene fjernet, mens noen ble slått sammen, og fikk andre navn. De endelige temaene ble: arbeid som aktivitet, aktivitetsengasjement, motivasjon hos medlemmer og kommunikasjon i relasjoner.

Neste trinn i prosessen var å abstrahere innholdet i de meningsfulle enhetene. Underveis i dette trinnet, ble materialet sortert i subgrupper. Hvilke subgrupper som ble valgt ble påvirket av forskernes perspektiv og verdenssyn (Malterud, 2011, s. 105). Subgruppene ble plassert under temaene. Temaet «arbeid som aktivitet» fikk subgruppene arbeidsoppgaver og arbeidsdag. Engasjement og meningsfulle aktiviteter ble subgrupper under temaet «aktivitetsengasjement». Under tema «motivasjon hos medlemmer», ble subgruppene dagsform og kommunikasjon utarbeidet. Tema «kommunikasjon i relasjoner», fikk subgruppene relasjon og tillitskapning. Subgruppene ble benyttet for å systematisere resultatene.

I neste trinn av analysen ble de kodede meningsbærende enhetene satt sammen igjen, ved hjelp av rekontekstualisering (Malterud, 2011, s. 107). Det som ble utarbeidet i analysen ble sammenfattet i form av gjenfortellinger som ble grunnlaget for nye beskrivelser (Malterud, 2011). Sammenfatningen ble fremstilt på en ærlig måte som støtter informantenes beskrivelser og historier. I neste trinn av analysen ble de kodede meningsbærende enhetene satt sammen igjen, ved hjelp av rekontekstualisering (Malterud, 2011, s. 107). Det som ble utarbeidet i analysen ble sammenfattet i form av gjenfortellinger som ble grunnlaget for nye

beskrivelser (Malterud, 2011, s. 107). Sammenfatningen ble fremstilt på en ærlig måte som støtter informantenes beskrivelser og historier.

Tabell 1: Trinn for analyse (Malterud, 2011, s.98).

<b>Trinn for analyse</b>	
Trinn 1: Få et helhetsinntrykk	Få et helhetsinntrykk av transkripsjonen.
Trinn 2: Identifisere meningsbærende enheter	Trekke ut meningsbærende enheter som var relevante for problemstillingen og forskningsspørsmål, dekontekstualisering.
Trinn 3: Abstrahere innholdet i de meningsbærende enhetene	Kode, sortere og justere de meningsbærende enhetene, og plassere de i temaer og subgrupper.
Trinn 4: Sammenfatte betydningen	Tilbakeføre funnene ut fra den originale konteksten, rekontekstualisering.

### Verifisering

Studien har gitt svar på det forskerne ønsket å finne ut av. Intervjuer og tidligere forskning har bidratt med å gi studien økt validitet. Studien har hele veien hatt fokus på problemstillingen og forskningsspørsmålet. Studien har blitt gjennomført på en redelig måte, og under hele prosessen har forskerne hatt et kritisk syn på sine fortolkninger. Gruppen består av to forskere som kan ha bidratt til at det har oppstått færre feilkilder, enn om man hadde jobbet alene. Dette fordi man kan drøfte ulike utfordringer som dukker opp, og benytte ulike synspunkter til å komme til enighet. Under analysefasen sørget vi for at dekontekstualiseringen ble fulgt opp av rekontekstualiseringen. Dette for å tilbakeføre funnene ut ifra den originale konteksten, og vurdere betydning i denne rammen, dette gir også økt validitet (Malterud, 2011, s. 183).

For å sikre validiteten i studien utarbeidet vi en intervjuguide som skulle belyse problemstillingen, og gi svar på forskningsspørsmålet vårt. Resultatene i studien bygger på et semistrukturert intervju, noe som gjør at reliabiliteten i studien kan være påvirket. Noen av oppfølgingsspørsmålene under intervjuet kan også ha vært ledende, selv om intervjuene i hovedsak skulle følge en på forhånd satt intervjuguide. Gjennom arbeidet med resultatene har vi jobbet med datamaterialet. Vi har begge gjennomført transkribering og fått en felles

forståelse for hva intervjuene inneholder. Vi ønsket å ha fokus på at transkriberingen var gjort nøye, og at vi hadde forstått innholdet riktig.

Det var viktig for oss å holde oss så objektive som mulig, uten å legge våre egne synspunkter inn mot intervjuene. Dette kunne ha ført til at informantene følte seg usikre, og ikke ville vært helt ærlige. Dette kunne ha ført til dårligere validitet og kvalitet på forskningen. Studien er generaliserbar fordi resultatene bidrar til å dekke et kunnskapshull, i tillegg til at kunnskapen er praktisk brukbar i vår verden og for fremtiden.

### Rapportering

For å gi et bestemt syn på intervjupersonens livsverden, tar forskerne valg som påvirker skrivemåte og litterære virkemidler. Dette fordi intervju rapporten i seg selv er en sosialkonstruksjon (Kvale *et al.*, 2015, s. 295).

I resultatdelen har vi forsøkt å være tro mot informantenes uttryksmåter. Fordi vi har med oss det sosialkonstruksjonistiske verdenssynet, er vi klar over at oppgaven formes av oss som studenter med ergoterapibakgrunn. Funnene presenteres i resultatdelen, og vil bli drøftet videre i diskusjonen.

### 2.2 Hvem skal inngå i studien?

Det er identifisert informanter ved hjelp av tidligere praksisveileders kontakter. Kvale og Brinkmann (Kvale *et al.*, 2015, s.48) sier noe om antall intervju personer, og at antall intervju personer avhenger av formålet med studien. I nyere intervjuundersøkelser ser man at det ofte er fordel med færre intervjuer, og at man heller bruke mer tid på å forberede og analysere intervjuene (Kvale *et al.*, 2015, s. 148). Ved gjennomføring av dette prosjektet vil det være hensiktsmessig med 3-4 informanter med bakgrunn i formålet og størrelsen på studien.

Kriteriene for informantene var at de skulle ha ulik utdanningsbakgrunn og være ansatt hos ulike fontenehus. Dette for å få et bredere perspektiv på temaet, og hvordan ansatte ved ulike fontenehus engasjerer til aktivitet.

### 2.3 Etisk begrunnelse

I dette avsnittet vil det bli presentert etiske overveielser for prosjektet, mye knyttet opp mot forskningsintervju og personvern.

Oppgaven skal ha intervju som metode. Det blir derfor viktig å beskytte deltakerne som deltar i intervjuene. Kvale og Brinkmann (Kvale *et al.*, 2015, s.95) skriver at det ikke bare er i intervjusituasjonen man må tenke etisk, men i hele prosessen med intervjuundersøkelsene. Det blir i denne studien viktig med samtykke fra informantene før intervjuene blir gjennomført. Informasjonen som informantene kommer med må beskyttes og må bli minst mulig modifisering og tolkning av informasjonen og dataene (Kvale *et al.*, 2015, s. 97). Det er fire etiske forskningslinjer som tradisjonelt diskuteres av forskere: informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser og forskerens rolle (Kvale *et al.*, 2015). Informert samtykke omhandler forskningsdeltakerne, der det informeres om undersøkelsens formål og om hovedtrekkene i design, risikoer og fordeler med å delta i forskningsprosjektet (Kvale *et al.*, 2015, s. 104). Informert samtykke skal sikre at de involverte deltar frivillig og at de er informert om at de når som helst kan trekke seg fra undersøkelsen. Konfidensialitet i forskningen handler om at deltakerne og forskerne er i enighet om hva som kan gjøres med dataene som blir resultatet av deres deltakelse (Kvale *et al.*, 2015, s. 106). Kvale og Brinkmann (Kvale *et al.*, 2015, s.107) skriver at man bør forholde seg til konsekvensene av en kvalitativ undersøkelse med hensyn til den skaden det kan påføre de involverte, og hvilke fordeler de kan forvente å få ved å delta i undersøkelsen. Forskernes rolle er viktig i en kvalitativ studie, for å opprettholde kvaliteten på de etiske beslutningene, og den vitenskapelige kunnskapen (Kvale *et al.*, 2015, s. 108). Studien ble godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), den 15.03.22 (ref.nr. 273689).

### 3.0 Resultat

I dette kapittelet presenteres resultatene fra dataanalysen. Kapittelet vil bestå av fire avsnitt med ulike underoverskrifter: arbeid som aktivitet, aktivitetsengasjement, motivasjon hos medlemmer og kommunikasjon i relasjon. I hvert avsnitt presenteres resultatene av intervjuene i de fire hovedtemaer.

Informantene som ble identifisert i denne studien kom fra ulike fontenehus i Norge. Dette var fontenehus som befinner seg ved mellomstore områder på Østlandet. Det var to damer og en mann, mellom 25-55 år, med utdanningsbakgrunn som ergoterapeut, politi og idrettspedagog.

I denne delen av oppgaven vil informantene bli omtalt som medarbeidere, da dette er deres stillingstittel. I dataene fra intervjuet ble begrepene arbeid og aktivitet brukt med samme betydning.

### 3.1 Arbeid som aktivitet

Fontenehus har fokus på aktivitet, og et mål om en arbeidsrettet dag. De har en vanlig arbeidsdag fra 08-15.30, og en vanlig arbeidsuke. Oppgavene som gjøres på et fontenehus er bestemt utfra hvilken nytte det har for driften, og felleskapet. Medlemmer kan ikke komme og utføre egenbestemte aktiviteter som ikke gagnar huset.

En medarbeider fremmer viktigheten av at det finnes en plass som fontenehuset, som mange får helsefremmende effekt av. Det er en arena i et trygt miljø for prøving, feiling, opplevelse av mestring, egenutvikling, fellesskap og bygging av selvbilde. Hun mener mestring, mening og ressurser er helt grunnleggende opp mot fontenehusmodellen og relasjoner. Det å skape en relasjon for å bli kjent med mennesker, som igjen bidrar til å avdekke og finne ressurser, er viktig for aktivitetsengasjementet.

En medarbeider sier noe om at aktivitet har en positiv effekt på helsen. Aktivitet kombinert med tid, og at de tar ansvar for sin egen rehabilitering, at de bestemmer selv når de kommer og går, vil fremme aktivitet og engasjement. Hun påpeker også det å delta i et fellesskap er en aktivitet som bidrar med mye. Hun har ofte erfart at medlemmene føler mestring inne på fontenehuset. Dette har en overføringsverdi, som de tar med seg inn i nye aktiviteter både innenfor og utenfor fontenehuset.

“Så det er både en måte å benytte seg av arbeid som å kunne jobbe mestringsrettet for medlemmene, avdekke ressurser og finne ressurser, finne mening. Og mestring, mening og ressurser tenker jeg er helt grunnleggende for det jeg opplever fontenehusmodellen fungerer så bra i tilknytning til relasjon.”

Medarbeiderne listet ulike aktiviteter de utfører i løpet av en dag eller en uke. Dette er å bemanne resepsjonen, koke kaffe, fyre i peisen, gjøre avtaler, leke med hushunden, lese avis, lage lunsj, spise lunsj, klargjøre tavla til neste dag, rydde arbeidsmateriell, verktøy, pc, låse og slukke lys. Det gjøres også sosiale ting på huset, som å skravle, spille kortspill og danse

rumba. Noen arbeidsoppgaver er prosjektbaserte; som å perle armbånd, lage husavis, markedsføring, og lage omvisningsfilmer. Andre arbeidsoppgaver er sesongbaserte, som for eksempel å måke snø, og strø om vinteren. Noen arbeidsoppgaver er også relevante for en eventuell jobb. Dette kan være å skrive cv, søknad, trene på jobbintervju, være ute å lete etter jobber, husene kan også stille som referanse. En medarbeider sa; «For meg er aktivitet alt vi gjør – fra å stå opp om morgenen til å pusse tenner, gå på skole, gå på jobb. Vi er avhengig av å ha meningsfulle aktiviteter i livet vårt som driver oss og som gir oss mestring.»

«Om du setter aktivitet sammen med det at folk kan bruke så lang tid de trenger selv, tar ansvar for sin egen vei, bestemmer selv når de kommer og går. Om man kan kombinere de to så har det en enormt stor effekt, for aktivitet i seg selv er supert det, komme seg ut, gjøre noe, føle at man har gjort noe fornuftig i løpet av dagen sin. Delta i et felleskap er jo en aktivitet. Når folk føler mestring så tror jeg det har en veldig stor overføringsverdi, tar de med seg det inn i en ny aktivitet, i hverdagen og utenfor fontenehuset.»

### 3.2 Aktivitetsengasjement

Engasjement er grunnleggende for driften av et fontenehus, fordi medlemmene sammen med medarbeiderne skal drifte huset. Driften består av små og store aktiviteter som skal til for nytten av huset. «Aktivitetsengasjement er jo det som drifter hele fontenehuset vil jeg si. Det å engasjere i aktivitet, og at andre lærer seg å engasjere andre i aktivitet.»

Medarbeiderne har en felles forståelse om begrepet aktivitetsengasjement, og forbinder aktivitetsengasjement med noe som gjør deg interessert i noe. «Da ville jeg tenkt at engasjement knyttet opp til aktivitet kan omhandle veiledning, stimulering og motivasjon. Altså eksterne og indre faktorer kan være med å påvirke til engasjement.»

Flere av medarbeiderne påpeker at et ekte og genuint engasjement er viktig for engasjeringen av medlemmene. For å engasjere medlemmer til aktivitet spiller man på styrkene til folk, finne ressurser og motivasjon. For mange medlemmer er det meningsfullt å gjøre arbeid og aktiviteter til felles prosjekter. Dette kan igjen skape forpliktelse og opplevelse av ansvar.

«En stor del av jobben her på fontenehus handler jo like mye om å få personer engasjert i aktivitet, som å lære dem ferdigheten så de igjen kan engasjere andre inn i



aktivitet. Den overførbarheten er viktig. Det er vi avhengig av. Fontenehus er bygd opp slik at det skal ikke være for mange medarbeidere, men medlemmer som kan gjøre de samme oppgavene. Så det tenker jeg er en viktig bit innenfor det med aktivitetsengasjement.»

Dagsform kan ha stor betydning for hvilket engasjement medlemmene kommer med. For å opprettholde et aktivitetsengasjement er det derfor viktig å være kreativ i å finne meningsfulle aktiviteter, og se muligheter.

Et av husene har hushund, og medarbeideren der er forkjemper for bruken av dyr inn i psykisk helsearbeid. Det gjelder spesielt hund som hun mener har uante muligheter for å bidra til aktivitetsengasjement, og til å skape en relasjon.

Som fontenehus har man mye ressurser i midler og tid, som skaper aktivitetsengasjement. Mange av ideene som kommer fra medarbeiderne og medlemmene lar seg ofte gjøre, mye på grunn av gode bidragsytere.

### 3.3 Motivasjon hos medlemmer

Medarbeiderne oppgir at de hele tiden opplever at folk møter opp med ulike utfordringer. De har ofte varierende dagsform og ulike erfaringer, noe som kan bidra til varierende motivasjon hos medlemmene.

Umotiverte medlemmer ble hos alle medarbeiderne sett i sammenheng med dårlig dagsform, manglende selvbilde, manglende erfaring, manglende engasjement eller stimuli, lav selvfølelse, at man ikke blir verdsatt eller føler utrygghet. En medarbeider sa; «Jeg tror noe kan handle om lav selvfølelse og noe kan handle om manglende erfaring, noe kan handle om utrygghet, noe kan handle om det å bli stimulert inn i hva motivasjon innebærer.»

En av medarbeiderne påpeker at tillitskapning, å være genuin og ekte, og å by på seg selv er nøkkelen for å motivere, og skape aktivitetsengasjement for medlemmer.

Noen fontenehus i Norge har «bare være» prinsippet i sin arbeidsrettede hverdag, som vil si at medlemmer kan komme og bare være. Andre ganger kan det være at medlemmene bare trenger litt motivasjon for å komme i gang med ulike aktiviteter. Medarbeiderne uttrykker at det er viktig å være ærlig og å kommunisere med folk, og å bruke den relasjonen man har skapt.

For å holde motivasjonen oppe hos medlemmene, kom det også frem at medarbeiderne gjør en viktig jobb med å hele tiden finne arbeidsoppgaver som er av betydning for medlemmene. Når noe er meningsfullt vil det også kunne styrke motivasjonen, og at det er meningsfullt å utføre noe. «Vi gjør ikke aktiviteten bare for å gjøre aktiviteten, med det går til et fellesskap og at det er et poeng med det vi gjør.»

### 3.4 Kommunikasjon i relasjoner

“Jeg tror at relasjonens betydning er viktig for å kunne føle seg verdsatt og sett som menneske for å knytte bånd. I fontenehus-sammenheng er det betydningsfullt fordi det er mange som har dårlig nettverk eller løse relasjoner. Relasjoner gjør at mennesker føler seg inkludert i noe, også i en relasjon. Jeg tror også dette skaper en form for forpliktelse og en opplevelse av ansvar.”

Videre beskriver medarbeiderne at tillit og en god relasjon skaper en form for lyst eller motivasjon hos medlemmene. Det oppleves tryggere og mer forutsigbart, og medarbeiderne er veldig betydningsfulle for motivasjonen. Etter hvert som man kjenner folk, får man gode innfallsvinkler, og vet hva folk liker og ikke. Kommunikasjon er viktig for en god relasjon og fungering innad i fontenehusene.

Viktigheten av hvilken type relasjon det er som påvirker engasjementet. Her er alle kollegaer, og man får den kollegiale relasjonen. Relasjoner som pasient/helsepersonell vil kunne skape noen utfordringer i en relasjon. En av medarbeiderne forteller at en god relasjon mellom medarbeidere og medlemmer er veldig viktig for engasjement. Medlemmene er ofte avhengig av å ha en person de er trygge på, spesielt når de er nye på et fontenehus. Det er viktig at medlemmene har flere enn en kontaktperson, for det blir fort sårbart ved fravær.

«Det er så mange utfordringer knyttet til de som går inn her, at de er avhengig av å ha en som de kan være trygg på. Det er jo enkelte medlemmer som ikke er på huset når noen medarbeidere er sykemeldt eller er borte, fordi de mister den tryggheten. Men derfor oppfordrer vi jo også til å ha flere kontaktpersoner. At det ikke bare er en, men at det er flere å spille på. Så er det jo sånn i livet at folk forsvinner jo, eller det skjer ting, så man kan ikke bare basere seg på en person.»

## 4.0 Diskusjon

### 4.1 Diskusjon av resultater

I dette kapitlet skal resultater og funn drøftes, og reflekteres over. Drøftingen tar utgangspunkt i problemstillingen: *Hvilke erfaringer har ansatte ved Fontenehus med å engasjere medlemmene til aktivitet?* Diskusjonen vil belyse problemstillingen og forskningsspørsmål om hva som hemmer og fremmer engasjement. I metodediskusjonen vil metoden for studien bli drøftet med et kritisk blikk sett fra validitet i kvalitativ forskning. Denne vil inneholde kritikk mot eget arbeid knyttet til vår egen prosess, etiske utfordringer, anvendelse og praktiske implikasjoner av resultatene.

#### 4.1.1 Arbeid som mål og middel

Som resultat av intervjuene er alle arbeidsoppgaver som gjøres på husene tilknyttet driften av fontenehusene. Dette gjør at alle oppgaver kan virke meningsfulle, siden alle arbeidsoppgavene skal bidra til felleskapet. Medarbeiderne fra intervjuet forteller at noen medlemmer har dårlige erfaringer knyttet til aktiviteter som skal gjøres ved en institusjon eller lignende. Dette fordi oppgavene ofte bare skal gjennomføres, men har lite mål og mening. Ved et fontenehus benyttes arbeid som både middel og mål. Dette kan gi en følelse av at man har bidratt og vært til nytte, og i tillegg blir man inkludert i et arbeidsfellesskap som kan gi den enkelte en arbeidsidentitet (Stimo *et al.*, 2015). På den andre siden kan dette stille høye krav til medarbeiderne, nettopp å finne noe alle finner meningsfullt. Medlemmene har ulike interesser og behov, noe som kan gjøre det utfordrende å tilfredsstille alle i ulike arbeidsoppgaver. Regjeringens strategiplan sier noe om at arbeid og deltakelse fremmer den psykiske helsen og mestring (Regjeringen, 2017, s. 20).

Stimo *et al.*, og Garbo og Jackbo (Stimo *et al.*, 2015, s. 23; Garbo og Jackbo, 2012) sier noe om at arbeid ble innført som metode på 1950-tallet, ut av dette kom et mål om ordinært arbeid og strukturering av arbeid på fontenehusene. Dette praktiserer fontenehusene ved å ha arbeidsrettede dager ved å være åpent fra 08.00 til 15.30, ha en vanlig arbeidsuke, og gjøre felles ting sammen som kollegaer ofte gjør. Dette understøtter også at medarbeiderne er en viktig faktor for å opprettholde fontenehusmodellens tanke om arbeid. Ved å praktisere slike arbeidsrettede dager, og bruke arbeid som metode, vil medlemmene kunne ta med seg dette ut i ordinært arbeid. For mange av medlemmene er ordinært arbeid deres overordnede mål ved å benytte fontenehuset (Stimo *et al.*, 2015, s. 23).

#### 4.1.2 Vanedannelse og endringsprosess

Selv om fontenehuset er en arena der mennesker har mulighet til å engasjere seg i ulike aktiviteter er det også et lavterskels tilbud der alle har mulighet til å komme. Dette gjør at mennesker, med ulike forutsetninger og situasjoner kan holde seg engasjert og motivert til å bidra. Gjennom å engasjere personer til aktivitet og legge til rette for den enkelte, kan dette bidra til å fremme helse og mestring i hverdagen (Kielhofner, 2010, s. 192-193).

Medarbeiderne uttrykte at tilrettelegging og gradering av arbeidsoppgaver, og at den enkelte kan finne mestring er nøkkelen til å beholde motivasjon over lengre tid.

En medarbeider sier at engasjement er grunnleggende for driften av fontenehus. Gjennom ulike aktiviteter som personer deltar i og er med å planlegge, kan engasjementet styrkes. Engasjement er noe som kan fremme aktivitet, og gi motivasjon (Halvorsrud, Ollivier og Kvarme, 2018).

Ved at personer tar valg kan de bidra til å forme sin egen rehabiliteringsprosess og i tillegg kunne ta kontroll over egen situasjon (Kielhofner, 2010, s. 193). Fontenehuset er et sted der personer skal ha mulighet til å velge egne aktiviteter og bidra så mye de selv ønsker.

Hovedmålsettingen er rehabilitering til sosialt liv og arbeidsliv (Garbo og Jackbo, 2012).

Medarbeiderne sier det at medlemmer velger aktiviteter selv, og bruker den tiden man trenger, er essensielt for å være engasjert, og for å opprettholde engasjement over tid.

Kielhofner dimensjoner for aktivitetsengasjement kan bidra til forandring (Kielhofner, 2010, s. 191-192). Ved at mennesker får *velge* aktiviteter, vil det bidra til å fremme personens engasjement, og valg som dette kan ofte være starten på en endringsprosess (Kielhofner, 2010). Ved at personer tar slike valg kan det bidra til å få kontroll over sin egen situasjon, og å forme sin egen rehabiliteringsprosess. Mange av de andre dimensjonene er av stor betydning for å se ergoterapifaget i sammenheng med fontenehusmodellen. For å ha et godt utgangspunkt for å oppnå endring må en person *forplikte* seg (Kielhofner, 2010).

Fontenehuset støtter forpliktelse på ulike måter, blant annet ved møte opp og påta seg ulike aktiviteter og oppgaver. Dette vil kunne øke følelsen av eierskap til fontenehuset, som igjen vil kunne føre til økt følelse av påvirkningskraft, ansvars og forpliktelse. Dette er noe medarbeiderne også påpekte var viktige faktorer for å opprettholde av engasjement og motivasjon.

Fontenehusene gir mulighet til å at medlemmer kan *utforske* sine egne ressurser, ferdigheter og utfordringer, inkludert aktivitetsdeltakelse ved å prøve ut aktiviteter (Kielhofner, 2010).

Denne dimensjonen er med på å utforske personlig utvikling, og se nye og gamle sider ved seg selv. Her er relasjoner mellom medarbeidere og medlemmer en viktig faktor for å kunne spille på hverandres styrker, kunne samarbeide og utforske sammen.

Ved en slik utforskning kan mennesket *identifisere* og definere endringsbehov og målsetting (Kielhofner, 2010). Engasjement for dette styrkes ved at mennesket bidrar i *planlegging* av arbeidsoppgaver og aktiviteter i den arbeidsrettede dagen, dette er med på å forme menneskets arbeidsdag. For å få ønsket resultat med endring og utvikling forutsetter det at personen *oppretholder* deltakelse i aktivitet over lengre tid (Kielhofner, 2010). Dette støtter fontenehusmodellen ved å praktisere en arbeidsrettet dag, med fokus på arbeid og aktivitet (Stimo *et al.*, 2015).

Frivillighet står sterkt i fontenehusmodellen, og arbeidet den enkelte bidrar med til felleskapet vil kunne styrke følelsen av forpliktelse (Stimo *et al.*, 2015). For at det skal skje en langsiktig forandring er det viktig at personer forplikter seg med å gå i gang med en handling som skal bidra til å nå den enkeltes mål (Kielhofner, 2010, s. 192). Medarbeiderne forteller at medlemmene selv kan velge hvilke oppgaver de ønsker å påta seg. Det å kunne velge selv når man møter opp ved et fontenehus, og hvilke arbeidsoppgaver man ønsker å påta seg, kan styrke eierskapet til fontenehuset (Stimo *et al.*, 2015). Dette kom også frem i intervjuene med medarbeiderne. Ved at en person føler eierskap kan dette styrke følelsen av ansvar og forpliktelse, noe som vil kunne påvirke at arbeidsoppgaven blir gjennomført (Stimo *et al.*, 2015). Chen og Oh (Chen og Oh, 2019) sier også noe om viktigheten av å føle eierskap til huset og de ulike arbeidsoppgavene. Det er medlemmenes ansvar å selv ta eierskap, men i tillegg har medarbeiderne en stor rolle som innebærer å legge til rette for aktiviteter medlemmene kan føle eierskap til. Det å kunne delta i samfunnet og kunne føle på tilhørighet er viktige faktorer for livskvalitet og god psykisk helse (Regjeringen, 2017, s. 19). Eierskap, forpliktelse og ansvar er faktorer som kan fremme aktivitet ved fontenehus. Medarbeiderne fra intervjuet nevner også at dette kan være skummelt for noen, å ha en god relasjon til noen ved huset kan være like viktig og kan gi en form for sosial forpliktelse. Ved å skape sosiale forpliktelser vil det også komme medføre forventninger til medlemmene (Kielhofner, 2010, s. 51). For eksempel at det er medlemmer som forventer eller håper at andre medlemmer kommer til huset. Ulike verdier kan forplikte mennesker til å handle (Kielhofner, 2010, s. 51).

Vanedannelse skjer ved å gjøre aktiviteter, og gjenta dem på bestemte måter i omgivelsene (Kielhofner, 2010, s. 30). Omgivelsene rundt oss gir mulighet for til å gjennomføre ulike aktiviteter (Kielhofner, 2010, s. 106). For at medlemmene skal kunne opprettholde vaner er det viktig å gjenta handlingen mange nok ganger til at det blir et innarbeidet mønster. Det er også viktig at omstendighetene er til stedet i omgivelsene (Kielhofner, 2010, s. 30).

Omgivelsene ved fontenehusene støtter aktivitetsutførelsen. Ved et fontenehus finnes det ulike rom som legger til rette for aktiviteter. Det er også muligheter ved et fontenehus til å endre omgivelsene slik at alle, uansett funksjon, kan utføre aktivitetene man selv ønsker bidra i. For eksempel har de fleste fontenehus et kjøkken hvor medlemmene kan lage mat, vaske opp og skape sosiale relasjoner. Ofte har fontenehusene også studierom hvor medlemmene kan studere, gjøre lekser og søke jobber.

#### 4.1.3 Vilje og motivasjon

Erfaringsmessig viser medarbeiderne at motivasjon hos medlemmene er varierende. Noen av grunnen til varierende motivasjon kan preges av dagsform, erfaringer, ferdigheter, manglende selvbilde og lav selvfølelse. Medlemmers egen motivasjon er essensiell for å oppnå progresjon i rehabiliteringen (Chen og Oh, 2019). Det blir jevnlig nevnt gjennom intervjuene at tillitskaping er nøkkelen til å kunne motivere, og å kjenne medlemmene godt nok til å vite hva som gir engasjement. Som det kom frem i resultat delen har noen fontenehus «bare være» prinsippet. Dette kan bidra til at de med ulike grunner til lav motivasjon har mulighet til å komme og bare være. Dette kan skape en lavere terskel for å møte opp på fontenehuset. På den andre siden kan dette bidra til at de som egentlig bare trenger litt motivasjon blir sittende, og ikke deltar på ulike aktiviteter uavhengig av forutsetning.

Noen av medarbeiderne føyer også til at det er her kommunikasjon spiller en særlig viktig rolle. Det er viktig å kommunisere og bruke den relasjonen man har opparbeidet til å ytre hvordan man føler seg, og hvilke aktiviteter man vil drive med. Dette vil være vesentlig for å skape positive assosiasjoner til aktiviteter, som igjen vil kunne føre med seg økt motivasjon og engasjement hos medlemmene, som igjen vil kunne føre til helsefremmende effekter.

Som en av medarbeiderne nevner gjøres oppgaver på fontenehuset til fellesskapet. Det er viktig at dette er meningsfulle aktiviteter, som kan bidra til å skape engasjement rundt aktiviteten, og motivasjon til å utføre den. Da vil også medlemmene ofte kunne føle en

opplevelse av ansvar, noe som styrker engasjementet inn mot aktiviteten eller arbeidsoppgaven. Regjeringens handlingsplan, Mestres hele livet, mener at unge og voksne som faller utenfor utdanning eller arbeidslivet ikke får følelsen av å være en del av et felleskap. Medarbeiderne uttrykker også at felleskapet er en viktig faktor for at medlemmene skal kunne oppleve gode relasjoner, kollegialt samarbeid og meningsfullhet. Chen og Oh (Chen og Oh, 2019) sier også noe om at ansatte ved fontenehus har erfart at om medlemmer føler seg til nytte og bidrar til noe meningsfullt inn i et felleskap, kan dette styrke motivasjon og selvfølelse.

Det kan være mange grunner til motivasjonsutfordringer, blant annet tap av interesse, følelse av utilstrekkelighet, utfordringer med beslutninger. Det kan også komme av tidligere negative aktivitetsopplevelser (Kielhofner, 2010, s.489). Varierende dagsform, manglende erfaringer og kunnskap, vil kunne påvirke viljen. Det er derfor viktig at man påvirker positivt der man kan. For å styrke viljen kan man øke tillitt til arbeidsoppgaven, legge til rette ut i fra medlemmenes forutsetninger, lære seg å akseptere sine begrensninger og muligheter til aktivitet (Kielhofner, 2010, s. 489). En av medarbeiderne ga uttrykk for at tillit og tillitskapning er grunnleggende for aktivitetsengasjementet. Tillit til andre og tillit til arbeidsoppgaven vil kunne styrke viljen.

#### 4.1.4 Roller og relasjoner

Flere av medarbeiderne ytret sine meninger om hvor viktig en god relasjon er for både medlemmene og medarbeiderne. Ofte kan pasient/helsepersonell relasjonen føre med seg en del utfordringer på grunn av maktforholdet. Dette mener medarbeiderne er en viktig del av fontenehusmodellen som gjør at medarbeiderne og medlemmene er likestilt, men at man samtidig skal bevare sin profesjonelle rolle som medarbeider. At det ikke er noe maktforhold på fontenehuset styrker den kollegiale relasjonen, og man vil enklere kunne forhandle seg imellom om fordeling av arbeidsoppgaver. Mange medlemmer har også kanskje dårlig erfaringer fra helsevesenet om å bli møtt med en relasjon preget av et maktforhold (Chen og Oh, 2019). Chen og Oh (Chen og Oh, 2019) hevder at forholdet mellom medarbeidere og medlemmer er et av de viktigste faktorene for å engasjere til deltakelse i aktivitet.

Ved et fontenehus bidrar alle med de aktivitetene som skal gjennomføres. Både medlemmer og medarbeidere jobber side ved side, dette kan være en del av grunnlaget for en god relasjon. Å ha et felles mål, og samarbeide om å utføre ulike arbeidsoppgaver kan være

nøkkelen til å skape gode relasjoner. Aktivitetene kan bidra til å se den enkeltes egenskaper og kan være nyttig når man skal engasjere videre til nye aktiviteter. For å skape mestring underveis, og for å bidra til å holde motivasjonen oppe kan det være hensiktsmessig for medarbeiderne og vite den enkeltes sterke og svake sider. Det er likevel viktig at dette ikke blir for tydelig i arbeidet rundt aktiviteter og at det kommer naturlig, slik at man hele tiden kan bygge tillit og skape den gode relasjon gjennom aktiviteten. Medarbeiderne uttrykker at det er relasjonen som danner grunnlaget for når man kan utfordre medlemmene. En av medarbeiderne forteller at en av arbeidsoppgavene deres er å lære medlemmene til å engasjere andre medlemmer inn i aktivitet. Dette er noe som kan bidra til at medlemmene føler ansvar og eierskap ovenfor arbeidsoppgavene sine. Gjennom aktivitet og opplevelse av mestring kan man på sikt utfordre medlemmer til å kaste seg inn i noe nytt, eller hjelpe nye medlemmer.

Regjeringens handlingsplan for psykisk helse sier noe om at god sosial støtte er viktig for god psykisk helse. Mangel på sosial støtte vil kunne føre til ensomhet, i tillegg til at det øker faren for både fysiske og psykiske lidelser (Regjeringen, 2017, s. 22). Fontenehuset kan være en arena som skaper relasjoner og vennskap med mennesker som man ellers ikke ville møtt. Fontenehuset er et sted der alle kan møte opp, og derfor har man muligheten til å møte mennesker på tvers av for eksempel alder og interesser. Det å kunne ha noen å støtte seg på og føle at man betyr noe kan være viktig i en rehabiliteringsprosess (Halvorsrud, Ollivier og Kvarme, 2018).

Gjennomgående i intervjuene ble det uttrykt at relasjon og relasjonsbygging er viktig på et fontenehus, både for medarbeiderne og medlemmene. Det kom frem at relasjon ligger til grunn for godt engasjement, god kommunikasjon og samarbeid på huset. Det fikk oss til å tenke på: hvordan skal man kunne skape en god relasjon uten aktivitet? Vi kom frem til at det er mulig det er aktiviteten som legger premisser for en god relasjon. Uten noe å samles rundt, noe å engasjere seg i eller å ha noe til felles, ville kanskje ikke en relasjon oppstått. Så kanskje er aktivitet arenaen for å kunne skape en relasjon? På fontenehus har det vist seg at dette står sentralt, og at man kan bygge på og videreutvikle relasjoner på denne måten.

For at vi mennesker skal være aktive innebærer dette ofte samhandling med sosiale grupper (Kielhofner, 2010, s. 106). Kielhofner (Kielhofner, 2010, s. 106) definerer sosiale grupper som en samling av mennesker, som møtes med forskjellig formelle og uformelle formål.



Fontenehus gir rom for at mennesker med ulike mål og forutsetninger kan møte opp, for å delta i felleskapet og rundt aktiviteter.

#### 4.2 Metodediskusjon

Vi benyttet en kvalitativ metode for vårt forskningsprosjekt. Dette la føringer for hvordan oppgaven kom til å ta form, i tillegg til hva slags litteratur vi benyttet oss av. Når vi ser tilbake til planleggingsfasen kunne vi med fordel begynt å lese litteratur enda tidligere enn vi gjorde, dette skyldes at startfasen var preget av usikkerhet. Når vi kom i gang fikk vi god nytte av Malterud, Sverdrup, Brinkmann og Kvale (Malterud, 2011; Sverdrup, 2020; Kvale *et al.*, 2015).

To av intervjuene ble gjennomført fysisk, og ett digitalt. Vi ser det ville vært en fordel å ha gjennomført alle fysisk, da dette ville gitt en annen relasjon og kontakt med informantene. Hadde omfanget av oppgaven og tidsrammen vært lengre, ville vi gjort dette. Gruppen var en periode preget av sykdom, som gjorde at det var kun en av oss som fikk dratt på det ene fysiske intervjuet. I ettertid har vi drøftet om dette kunne påvirke hvilke oppfølgingsspørsmål som ble stilt, og konkluderte med at det hadde det. Vi har ulike oppfatninger og ville nok fått mer ut av det ved å dra begge to. Å dra begge ville også gjort at vi kunne drøfte mer rundt ting vi så, og hva som ble sagt på en annen måte. Vi ville også fått et større blikk på hva fontenehus handler om, og hva de forskjellige husene gjør som er likt og ulikt.

Vi følte vi gjorde en god jobb med intervjuguiden, men følte allikevel under intervjuene at vi kunne vært forberedt med enda flere oppfølgingsspørsmål. Vi ser i etterkant at dette kunne vært verdifullt. I tillegg kunne også terskel for å ringe tilbake til informantene for å oppklare svarene vi fikk, vært lavere. Dette kunne vært med å oppklare mulige spørsmål vi hadde til informantene i etterkant.

Dataanalysen var den delen av prosessen vi synes var mest krevende. Før vi kom til dette stadiet kunne vi med fordel ha vært enda mer forberedt på hvordan analysen skulle utføres. Vi følte vi ikke kunne bli godt nok forberedt på dette, så mer lesing hadde vært positivt. Som en del av denne prosessen har vi også drøftet om det ville vært hensiktsmessig å bruke bedre tid på å finne meningsbærende enheter i analysen, fordi det var summen av dette som dannet grunnlaget for resultatdelene. Vi var hele tiden bevisst på problemstillingen, og var klar over den, men det kunne også resultere i at vi «låste oss» til den og kanskje ikke så andre

muligheter. Alt i alt er vi fornøyd med det vi mente var verdifullt å ha med, men vi ser at vi kunne gjort det på andre måter også.

Vi valgte artikler ut ifra de søkeordene vi mente var relevante for tema på studien. Det var lite forskning rundt aktivitetsengasjement ved fontenehus, med fokus på medarbeidernes erfaringer. De fleste artiklene som var under dette tema omhandlet rehabiliteringsprosessen, og erfaringer og nytteverdi knyttet til medlemmer. Vi kunne jobbet mer systematisk rundt søkeordene og brukt mer tid på denne prosessen. Det var viktig for oss å komme i gang med prosessen, og de artiklene vi satt igjen med til slutt har likevel gitt oss nyttig informasjon, og underbygd mye av de resultatene vi fikk etter intervjuene.

Vi møtte på utfordringer knyttet til den ene informanten. Etter han allerede hadde sagt ja, kunne han ikke lenger stille som informant, og vi måtte haste med å finne en ny informant. Dette gikk heldigvis i orden, men det skapte utfordringer og endringer i forhold til fremdriftsplanen vi hadde laget. Vi overholdt de fleste tidsfristene vi hadde satt i fremdriftsplanen. Intervjuene ble gjennomført senere enn vi hadde avtalt, noe som endte i at vi måtte fremskynde noen av de andre planene. Intervjuene var bestemt til å gjennomføres i uke 11 og 12, men ble ikke gjennomført før uke 13 og 14. Oppgavene vi hadde satt som også var milepæler ble gjennomført til de fristene de skulle. Disse milepælene var å levere prosjektskisse, levere prosjektplan og ferdigstille intervjuguide i tillegg til å ferdigstille bacheloroppgaven.

Vi benyttet mye mindre tid på å transkribere lydfilene enn ventet, noe som gjorde at vi fikk mer tid til å analysere data og ferdigstille resultatdelen. Vi gjorde transkribering både sammen og hver for oss, dette for å til slutt kunne sitte igjen med best mulig resultat. For å ferdigstille resultatene jobbet vi sammen, og ble enige om hva som var viktig og fikk fremstilt dette på en systematisk måte.

Vi har uten tvil benyttet mest tid på diskusjonsdelen og metodedelen. Vi synes dette var mest krevende. Vi fikk også andre til å lese over metodedelen vår, for å komme med innspill. Det er lett å glemme vesentlige trinn vi gjorde. Vi følte hele veien at vi lå godt an for å rekke å fullføre og levere bacheloroppgaven, dette er vi veldig takknemlige for.

Med tanke på validitet til oppgaven, så ser vi begge at vi kunne intervjuet flere informanter, for å få enda flere synspunkter og erfaringer. Dette er noe vi dessverre ikke hadde tid til da omfanget på oppgaven ikke er stor nok. Med flere informanter kunne vi økt validiteten. Vi ser allikevel at vi har fått svar på det vi lurte på, og problemstillingen.

Under intervjuet var vi oppmerksomme på å bruke god tid til å stille spørsmålene, og gi informantene god tid til å svare. Ved å gjøre det på denne måten fikk informantene god tid til å kunne gi et godt svar, og formulere det på best mulig måte. Svarene vi fikk tolket vi som ærlige, og informantene oppga erfaringer de har fått med å jobbe som medarbeidere på fontenehus, vi har derfor ingen garanti for reliabiliteten. Vi vet derimot at det har bidratt til å tette et kunnskapshull, og vil kunne gi nytte til samfunnet i vår tid.

Vi håper denne studien vil anvende ny kunnskap til dette forskningsfeltet, slik at samfunnet får større innblikk på dette området. Vi håper forskningen kan gi en implikasjon om fontenehus, og hvordan ansatte ved fontenehus arbeider. Dette kan bidra til åpenhet rundt psykisk helse, og det tilbudet fontenehus har, slik at også flere kan benytte seg av tilbudet. Det var også viktig for oss å dele viktigheten av aktivitet, engasjement og ha noe meningsfullt i hverdagen, da det er vist at dette har en helsefremmende effekt for alles fysiske og psykiske helse. Fontenehuset tilbyr en tjeneste som krever at den som vil benytte seg av det selv må ønske det. Det krever ingen henvisning, noe som kan være både positivt og negativt. På den ene siden bidrar det med at alle er velkomne, og at det er en lav terskel for å møte opp. På den andre siden krever det litt mer av den som møter opp fordi det må skje av egen vilje, i tillegg til at man må være klar over at tilbudet finnes. Ved at ulike faggrupper har kunnskap om fontenehus, kan de anbefale tilbudet til de som måtte trenge det. Vi håper at vår forskningsstudie kan publiseres et tidsskrift for å nå ut til flest mulig, både faggrupper og enkeltpersoner.

## 5.0 Konklusjon

Hensikten med denne oppgaven var å utforske medarbeidernes erfaringer med å engasjere medlemmer ved fontenehus til aktivitet. Det ble også utforsket faktorer som hemmer og fremmer engasjement. Tidligere forskning viser til lite studier knyttet til medarbeideres erfaringer om fontenehus og aktivitetsengasjement. Dette er et kunnskapshull vi har tettet ved å undersøke ulike medarbeideres erfaringer på dette feltet.

Det å kunne skape en relasjon, avdekke ressurser og spille på medlemmenes styrker er vesentlig for å kunne skape et aktivitetsengasjement. Aktivitetene og arbeidsoppgavene på fontenehuset legger premisser for å kunne skape en relasjon. En god relasjon vil kunne fremme engasjement, like mye som en dårlig relasjon vil hemme engasjement, her har også dagsform, ulikt selvbilde og varierende erfaring en innvirkning.

Medarbeiderne ved fontenehus jobber hele tiden med aktivitetsengasjement, og sørge for at det til enhver tid er meningsfulle aktiviteter medlemmene kan utføre. Dette engasjementet vil kunne føre til flere selv styrkende faktorer, og over tid bidra til en endringsprosess som fremmer en god psykisk helse.

## 6.0 Referanseliste

- Chen, F. P. og Oh, H. (2019) Staff views on member participation in a mental health clubhouse, *Health Soc Care Community*, 27(3), s. 788-796. doi: 10.1111/hsc.12697.
- ClubhouseInternational (u. år) *Internasjonale standarder for fontenehus*. Tilgjengelig fra: <https://clubhouse-intl.org/resources/quality-standards/> (Hentet: 09.03.2022).
- Creswell, J. W. (2009) *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 3rd. utg. Los Angeles: SAGE.
- Fontenehus Norge (u. år.) *Arbeidsrettet rehabilitering* Tilgjengelig fra: <https://www.fontenehus.no/rehabilitering> (Hentet: 24.02.2022).
- Garbo, G. L. og Jackbo, A. (2012) *En kilde til vekst. Fontenehus - et arbeidsfelleskap for mennesker med psykiske utfordringer*. Oslo: Fontenehuset i Oslo.
- Halvorsrud, L., Ollivier, M. og Kvarme, L. G. (2018) Fontenehusets betydning for unge medlemmer, *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, (4), s. 285-295. doi: 10.18261/issn.1504-3010-2018-04-03.
- Kielhofner, G. (2010) *MOHO : modellen for menneskelig aktivitet: ergoterapi til utdanning og praksis*. 2. utg. utg. København: Munksgaard.
- Kristensen, H., Schou, A. S. B. og Mærsk, J. L. (2017) *Nordisk aktivitetsvidenskap*. København: Munksgaard.
- Kvale, S. et al. (2015) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utg. utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Malterud, K. (2011) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring*. 3. utg. utg. Oslo: Universitetsforl.
- Norman, C. (2006) The Fountain House movement, an alternative rehabilitation model for people with mental health problems, members' descriptions of what works, *Scand J Caring Sci*, 20(2), s. 184-192. doi: 10.1111/j.1471-6712.2006.00398.x.
- Polatajko, H. J. og Townsend, E. A. (2008) *Menneskelig aktivitet II : en ergoterapeutisk vision om sundhed , trivsel og retfærdighed muliggjort gennem betydningsfulde aktiviteter*. København: Munksgaard.
- Regjeringen (2017) *Mestre hele livet*. Tilgjengelig fra: [https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi\\_for\\_god\\_psykisk-helse\\_250817.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf) (Hentet: 23.02.2022).
- Stimo, T. et al. (2015) Fontenehusmodellen i Norge, *Ergoterapeuten*, 5. (Hentet: 13.10.21).
- Sverdrup, S. (2020) *Bachelor- og masteroppgaver i sosial- og helsefag : råd og vink : skritt for skritt*. 1. utgave. utg. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Whiteford, G. E. og Hocking, C. (2012) *Occupational science : society, inclusion, participation*. Chichester, West Sussex: Wiley-Blackwell.

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD. Meldeskjema for behandling av personopplysninger

3/16/22, 2:11 PM

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

## Vurdering

### Referansenummer

273689

### Prosjekttittel

Bacheloroppgaver i ergoterapi

### Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) / Institutt for helsevitenskap i Gjøvik

### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Linda Stigen, linda.stigen@ntnu.no, tlf: 93223019

### Type prosjekt

Studentprosjekt, bachelorstudium

### Prosjektperiode

01.03.2022 - 01.08.2022

### Vurdering (1)

---

#### 15.03.2022 - Vurdert

#### BAKGRUNN

Denne tilbakemeldingen gjelder en samlet vurdering av bacheloroppgaver ved ergoterapeututdanningen ved NTNU Gjøvik. Denne vurderingen gjelder for studentoppgaver som følger retningslinjene som gis i denne tilbakemeldingen fra personverntjenester. Prosjekter som ikke følger de gitte retningslinjene må meldes inn på eget meldeskjema.

#### PERSONVERNTJENESTER SIN VURDERING

Prosjektansvarlig har ansvar for hvert enkelt prosjekt som omfattes av denne innmeldingen. Prosjektene skal gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg,.

Dette betyr at studentene kan starte med datainnsamlingen.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektene vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.08.2022.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektene vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektene legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke

tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

Vi vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Dersom det brukes en databehandler i prosjektene må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Prosjektansvarlig må forsikre seg om at studentene sletter rådata i forbindelse med innlevering/sensur av oppgavene. Det bør legges opp til at studentene bekrefter dette skriftlig til prosjektansvarlig når det er gjort, før prosjektansvarlig rapporterer om status for behandlingen av personopplysninger til personverntjenester.

Kontaktperson: Karin Lillevold  
Lykke til med prosjektene!

## **Vil du delta i forskningsprosjektet** ***"Aktivitetsengasjement ved Fontenehus?"***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å samle informasjon om hvordan ansatte engasjerer medlemmer ved Fontenehus til aktivitet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Vi er to ergoterapistudenter ved NTNU Gjøvik som skal skrive vår Bacheloroppgave våren 2022. Vi vil med dette invitere deg til å delta som informant i vår studie. Formålet med studien er å samle erfaringer rundt ergoterapeuters praksis knyttet til å engasjere medlemmer ved Fontenehus til aktivitet. Vår problemstilling er:

*Hvilke erfaringer har ansatte ved Fontenehus med å engasjere medlemmene til aktivitet?*

Informasjonen vi får fra deg gjennom intervjuet vil brukes i vår Bacheloroppgave og muligens til en publikasjon i tidsskriftet Ergoterapeuten, og presentasjon på fagkongresser/seminarer i etterkant av innlevert Bacheloroppgave.

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

Ergoterapeututdanningen ved NTNU Gjøvik er ansvarlig for studien og førsteamanuensis Linda Stigen er prosjektansvarlig for studien.

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

Du får invitasjon om å delta i denne studien ettersom du jobber som ergoterapeut/ ansatt ved Fontenehus, eller blitt anbefalt av kolleger å kontaktes. Vi tenker derfor at du har erfaringer og kunnskap som vi kan lære av og håper at du kunne tenke deg å delta som informant i vår studie.

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

Deltakelse i studien vil innebære at vi kommer til deg på din arbeidsplass, eller utfører intervjuet digitalt. Det vil gjennomføres individuelle intervju på ca. 1 time hvor fokuset er på dine erfaringer med å engasjere medlemmer til aktivitet ved Fontenehus. Det vil bli gjort lydopptak under intervjuet og dette vil bli transkribert ordrett i etterkant, men ditt bidrag vil bli anonymisert, slik at hverken du eller din arbeidsplass vil kunne bli gjenkjent i det ferdige materialet.

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

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det vil kun være studentene Runa Linnerud og Mia Ringvold, veileder Marte Ørud Lindstad og prosjektansvarlig Linda Stigen ved NTNU Gjøvik som vil ha tilgang til dine opplysninger.

Ditt navn og dine kontaktopplysninger vil erstattes med fiktive navn i transkripsjonen og dine personopplysninger vil oppbevares i en liste som er adskilt fra de øvrige dataene. Alt



materiale, bortsett fra ditt navn og kontaktopplysninger, vil oppbevares på en ekstern, passordbeskyttet enhet.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes 01.07.22. Opptak fra intervjuet vil slettes når intervjuet er transkribert og ved prosjektslutt vil alle personopplysninger om deg slettes.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

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

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

- Runa Linnerud, epost: [runael@stud.ntnu.no](mailto:runael@stud.ntnu.no) , telefon: 90807925
  - Mia Ringvold, epost: [miarin@stud.ntnu.no](mailto:miarin@stud.ntnu.no) , telefon: 91684303
- NTNU Gjøvik ved Linda Stigen, epost: [linda.stigen@ntnu.no](mailto:linda.stigen@ntnu.no) , telefon: 93223019
  - Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, epost: [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no) , telefon: 93079038
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Linda Stigen  
Prosjektansvarlig  
(Prosjektansvarlig/veileder)

*Eventuelt student*

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “Aktivitetsengasjement ved Fontenehus” og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i individuelt intervju
- å delta i gruppeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 01.07.22

-----  
 (Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4: Fremdriftsplan

Oppgave	Ansvar	Ukenummer												
		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Veiledning med veileder (30 min)	Prosjektgruppa	■		■	■			■				■	■	
Utføre litteratursøk knyttet til tema	Prosjektgruppa	■	■	■										
Levere prosjektskisse	Prosjektgruppa		■											
Fremføre prosjektskisse	Prosjektgruppa		■											
Ferdigstille intervjuguide	Prosjektgruppa				■									
Sende infoskriv til informanter	Prosjektgruppa				■									
Utføre intervju	Prosjektgruppa				■	■								
Velge artikler via litteratursøk	Prosjektgruppa									■	■			
Transkribere data	Prosjektgruppa				■	■								
Analysere data	Prosjektgruppa							■	■	■				
Innlevering prosjektplan	Prosjektgruppa				■									
Utarbeide diskusjonsdelen	Prosjektgruppa							■	■	■	■	■	■	■
Bearbeide skriftlig resultat	Prosjektgruppa											■	■	
Innlevering bachelor	Prosjektgruppa													■

### Vedlegg 5: Søkelogg

Søkeord	OVID Medline	PubMed
1. occupational therapy	14157	64,417
2. activity	3050134	5,688,758
3. Fountain house	24	122
4. Clubhouse	135	165
5. 3 OR 4	150	205
6. Engagement	84731	261,469
7. 5 AND 6	5	5
8. Citizenship	44	3,586
9. 5 AND 8	0	0
10. Social Participation	3094	45,530
11. 5 AND 10	3	3
12. 1 AND 5	1	8

### Vedlegg 6: Intervjuguide

## Intervjuguide for intervju til bacheloroppgaver ved NTNU

### Gjøvik

Hver bachelorgruppe vil utarbeide sin egen intervjuguide som er basert på det tema som deres bacheloroppgave skal omhandle.

#### Innledning

Informasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>· begynne med å takke for at dere vil stille opp</li> <li>· Introdusere oss selv - studenter ved NTNU</li> <li>-hvorfor vi interesserer oss for dette tema? Psykisk helse, praksis her.</li> <li>· Innhente samtykke - repetere at de når som helst kan gi seg.</li> <li>· Taushetsplikt, poengtere viktighet av dette - bare vi som behandler infoen</li> <li>· Anonymitet - blir erstattet med fiktive navn.</li> <li>· Sletting av opptak etter endt datainnsamling</li> <li>· Spør om noe er uklart, før vi begynner.</li> </ul>
Introduksjon av oppgaven	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Start opptak</li> <li>· Kort presentasjon av hver enkelt</li> <li>· Introdusere oppgavens formål.</li> </ul> <p><i>Nysgjerrige på ansattes erfaringer ved å engasjere til aktivitet ved ulike Fontenehus.</i></p>

	<p><b>-Hva hemmer/fremmer aktivitet?</b></p> <p>Hensikten med oppgaven er å utforske ansattes erfaringer ved å engasjere medlemmene ved Fontenehus til aktivitet, få mer kunnskap rundt aktivitetsengasjement ved Fontenehus, og hvordan ansatte har erfaringer rundt dette.</p> <p>Hva vi mener med aktivitet? Aktivitet kan være mye forskjellig. Slik vi har forstått er aktivitet en viktig del av fontenehus, så dette bli spurt om. i tillegg til engasjement.</p>
--	--

**Hoveddel- spørsmål knyttet opp mot deres tema**

<b>Nr</b>	<b>Tema</b>	<b>Intervju - spørsmål</b>	<b>Stikkord</b>
1	Innledende spørsmål	<p>Hvordan hørte du om Fontenehus?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (hvordan kom du over stillingen?)</li> </ul> <p>Hvilken utdanningsbakgrunn har du?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hva jobbet du med før?)</li> </ul> <p>Hvor lang erfaring har du med å jobbe innen Fontenehus?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (trives du?)</li> </ul> <p>Er det/hvilke ferdigheter/erfaringer fra utdanningsbakgrunn/jobbe benytter du aktivt på Fontenehuset?</p> <p>Hva er ditt forhold til aktivitet? Og hva betyr aktivitet for deg?</p> <p>Hva legger du i begrepet aktivitetsengasjement?</p>	Alder
2	Tematiske spørsmål	<p>Hva er din rolle på huset?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hvilken enhet?)</li> </ul> <p>Hvordan ser en arbeidsrettet dag ut for dere/her på huset?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hva slags aktiviteter pleier dere å gjøre i løpet av en dag?)</li> <li>- (er aktivitetene forhåndsbestemt?)</li> <li>- Bruker aktivitet og arbeid som mål og metode/middel?</li> </ul> <p>Hvordan bruker dere arbeid inn i deres hverdag? Flytte denne?</p> <p>Har dere medlemmer i arbeid og studier nå?</p> <p>Hvilken effekt tror/ser du aktivitet har for medlemmene?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (meningsfull aktivitet?)</li> </ul> <p>Har du erfaring med umotiverte medlemmer?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hva tror du ligger bak/årsak motivasjon/ikke motivasjon?)</li> </ul>	<p>Aktivitet</p> <p>Spesielle strategier?</p> <p>MOHO begreper</p> <p>Meningsfull aktivitet</p> <p>Arbeidsrettet dag</p> <p>Aktiviteter</p> <p>Umotivert</p> <p>Medlemmer</p> <p>Relasjon</p> <p>Vaner/roller</p> <p>Omgivelser som barrierer eller motivasjon for aktivitet</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hvordan engasjerer du til aktivitet når noen er umotivert?)</li> <li>- (Hvor går grensen mellom å motivere og frivilligheten?)</li> </ul> <p>Hva gjør du konkret for å engasjere medlemmer inn i aktiviteter?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (bruker du tidligere erfaringer?)</li> <li>- (har du lært deg noen egne teknikker/strategier?)</li> <li>- (muliggjørende ferdigheter? - ha liste foran oss)</li> </ul> <p>Tenker du at aktivitetsengasjement er viktig for medlemmene?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (er du kjent med begrepet?)</li> <li>- (er det noe hele huset er kjent med?)</li> </ul> <p>Er relasjon mellom ansatte og medlemmer viktig for engasjementet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (og hvordan?)</li> </ul> <p>Hvordan tror du en god relasjon kan hjelpe med umotiverte medlemmer?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eksempler?</li> </ul>	
3	Oppsummeren de spørsmål	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Oppsummere funn</li> </ul> <p>Nå har vi gått gjennom våre spørsmål, er det noe du vil legge til.</p>	

### Avslutning

	Takke for deltagelse Skrue av diktafon
--	---

#### Vedlegg 7: Syv stadier i gjennomføringen av studien

1.	Tematisering	-Finne tema, utarbeide problemstilling, undersøke litteratur
2.	Planlegging	-Finne informanter, intervjuguide, utarbeide infoskriv
3.	Intervjuing	-Intervjue 3-4 informanter
4.	Transkribering	-Klargjøre materiale til analyse
5.	Analysering	-Systematisk tekstkondensering (Malterud, 2011, s. 96)
6.	Verifisering	-Undersøke om funnenes generaliserbarhet, validitet og pålitelighet
7.	Rapportering	-Undersøke den skriftlige framstillingen i studien.

