



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Det konstruerade "viet"

En kvalitativ intervjustudie om handledare på fontänhus
och deras resonemang kring jämlikhet

Linnéa Larsson & Ida Andersson

Kandidatuppsats SOPA 63

HT19

Handledare: Karl Eriksson

Abstract

Author(s): Linnéa Larsson & Ida Andersson

Title: Det konstruerade "viet" – en kvalitativ intervjustudie om handledare på fontänhus och deras resonemang kring jämlikhet

Supervisor: Karl Eriksson

Assessor: Jan Magnusson

The aim of this study is to explore how employees at fountain houses in south of Sweden describes differences and similarities between them and members. The study is based on six qualitative interviews with employees, who has the title supervisors, from three different fountain houses. The empirics are analyzed throughout two main theories: Hannah Arendt's theory about action, and Erving Goffman's dramaturgical theory. These two theories are used to understand the material and how the idea of "us" is constructed in different ways.

The results of this study showed that acknowledgement and understanding of differences between people is helpful in the process of creating equality and respect to one another. To share experiences is also something that this study presents as important, since it is a way to understand and create closer relationships. The employees have other areas of responsibility than the members, which is seen as an important thing to acknowledge in order to create equality in the work environment. With this thesis the image of employees and members as equals in a fountain house is challenged and has been seen in another light.

Keywords: Fountain house, equality, boundaries, Arendt, Goffman, construction of us

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till samtliga handledare på fontänhuset som låtit sig intervjuas och gjort denna uppsats möjlig genom att ha bidragit med sina upplevelser. Vi vill också tacka Anette Olsson som har korrekturläst vår text och kommit med värdefull feedback och framförallt vår kloka handledare Karl Eriksson för allt stöd och den guidning vi fått under denna period. Vi vill också tacka varandra för ett fint och intensivt samarbete, vi är vänner än idag.

Lund 2020

Linnéa och Ida

1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställningar	6
1.4 Centrala begrepp	6
2. Bakgrund	7
3. Kunskapsläge	9
3.1 Jämlikhet	9
3.2.1 Relationer i socialt arbete	10
2.2 Gränser	12
4. Teoretiska utgångspunkter	13
4.1 Hannah Arendts teori om handlande	14
4.2 Goffmans dramaturgiska teori	15
4.2.1 Rolldistans och rollomfamning	15
4.2.2 Intrycksstyrning	16
4.3 Det konstruerade "viet"	16
5. Metod	17
5.1 Litteratursök	18
5.2 Studiens avgränsning	18
5.3 Förförståelse och val av ämne	19
5.4 Metodmässiga överväganden	19
5.5 Semistrukturerade intervjuer och genomförandet av intervjuerna	20
5.6 Urval	21
5.7 Metodens tillförlitlighet	22
5.8 Bearbetning och analys	23
5.9 Etiska överväganden	25
6. Resultat och analys	26
6.1 Det konstruerade viet	26
6.2 Ansvar för viet	26
6.2.1 Meningsfullt ansvar	26
6.2.2 Ansvar för gränser	28
6.2.3 Inflytande och styrning	30
6.3 Att göra skillnad	33
6.3.1 Att skillnadsgöra för att skapa ett vi	33
6.3.2 Att skillnadsgöra för att skapa ett dem	36
6.3.3 Att inte skillnadsgöra för att skapa ett vi	37
7. Slutdiskussion	40
8. Referenser	43
9. Presentationsbrev	47
10. Intervjuguide	48

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I Sverige finns totalt 13 fontänhus och flertalet av dessa beskriver sig vara en platt organisation (Fontänhuset Helsingborg 2020) vilket enligt Ohlsson och Rombach (1998:86) innebär att en verksamhet inte präglas av starka hierarkiska strukturer. En förutsättning för att en organisation ska anses vara en platt sådan beskrivs innebära att alla i verksamheten är jämlika (ibid: 89). Jämlikhet i konventionell mening innebär att alla i en given kontext har samma status, inflytande och värderas som lika (Nationalencyklopedin 2019). I riktlinjerna som präglar samtliga fontänhus beskrivs medlemmar och handledare arbeta sida vid sida, vilket kan liknas vid kollegor på en arbetsplats (Karlsson 2007). Det beskrivs inte finnas möten som endast är till för antingen medlemmar eller handledare, utan istället är alla alltid välkomna att delta och påverka. Detta kan förstås som att medlemmar och handledare har liknande inflytande i verksamheten då ingen exkluderas från att vara i delaktig i beslutsprocesserna. Att målgruppen och anställda har samma möjligt att vara en del av beslutsfattandet i en verksamhet skiljer sig från många andra rehabiliterande verksamheter. Denna form av lika deltagande kan förstås som ett sätt att skapa jämlikhet i verksamheten.

En ofrånkomlig skillnad i verksamheten är exempelvis att handledare är anställda och därmed får lön, vilket medlemmar inte får. Om en verksamhet säger sig vara jämlik samtidigt som bara en del av dem har lön trots att alla arbetar så kan det utmana möjligheterna att uppnå jämlikhet, om det ses utifrån en traditionell syn på hur den kan uppnås. Tidigare forskning vid fontänhuset visar att anställda har vissa arbetsuppgifter som skiljer sig från medlemmarnas, i den mening att anställda handledare har som uppgift att stötta och motivera medlemmarna (Meeuwisse 1997:126). Som handledare förväntas du ingripa vid situationer som hotar verksamhetens trygghet (ibid.). Att handledare tar sig an sådana uppgifter är ett sätt att skapa struktur och gränser inom verksamheten. Det ligger på handledaren att se till att se till medlemmens bäst och sätta gränser om någon är oförmögen att själv sätta dem eller om någon går över en annans gräns.

Gränser kan också förstås i relation till hur en handledare väljer att dela med sig av sina erfarenheter till medlemmarna. Meningsfulla relationer där öppenhet

förespråkas beskrivs som en grundpelare i klubbhusmodellen som fontänhuset bygger på (Raeburn et al. 2013:376). Eftersom öppenhet förespråkas innebär det att handledare själva bestämmer hur långt de vill gå i att vara öppna med sig själva och sina erfarenheter till medlemmar. Det kan handla om att en handledare har erfarenheter som hen bedömer som värdefulla att delge i syfte att bygga en relation till en medlem men även att det kan göra att handledare och medlemmar kan relatera och förstå varandra. Att berätta om sig själv i egenskap av handledare kan alltså ses som ett uttryck för att göra sig mer jämlik en medlem, sett utifrån jämlikhet som något där man är lika varandra. Det kan också förstås som ett sätt att förstå varandras olikheter, genom att dela med sig.

Att skapa gränser och förhålla sig till skillnader och likheter bidrar på olika sätt till hur handledare förhåller sig till ett sammanhang och ett "vi" inom verksamheten. Vi är därför intresserade av att se vad som händer när vi frågar om detta i relation till Hannah Arendt resonemang kring jämlikhet.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur handledare på Fontänhus i södra Sverige resonerar kring jämlikhet för att sedan analysera detta utifrån Hannah Arendts teori om handlande samt hur ett "vi" konstrueras på olika sätt i verksamheten.

1.3 Frågeställningar

Hur resonerar handledare om skillnader och likheter i förhållande till medlemmar?

Hur resonerar handledare om sitt ansvar för gränser utifrån sin roll som handledare?

Hur resonerar handledare om gränser i relation till att visa känslor och dela med sig av erfarenheter till medlemmarna?

1.4 Centrala begrepp

För att underlätta för läsningen kommer vi följaktligen förklara begrepp som kommer att återkomma frekvent genom uppsatsen samt i analysen.

Konventionell jämlikhet- innebär enligt Nationalencyklopedin (2019) alla människors lika värde, status och lika inflytande.

Jämlikhet enligt Hannah Arendt (1998)-handlar om att det är en viktig förutsättning för jämlikhet att erkänna och respektera människors olikheter då varje individ har sitt unika sätt att se på världen.

Gränser- avser i denna uppsats gränser i förhållande till ansvar samt gränser i förhållande till att dela med sig av sina erfarenheter.

2. Bakgrund

I detta avsnitt avser vi att introducera fontänhusverksamheten, vad det är och vilken målgrupp som organisationen vänder sig till. Detta är relevant för att förstå övriga delar av uppsatsen.

Det första fontänhuset grundades av före detta patienter inom psykiatrin i 1940-talets USA. Idag finns det flera fontänhus runt om i världen, inklusive flera i Sverige. Fontänhusen utgör ett alternativ till konventionell psykiatrisk vård. Istället för medicinsk behandling, arbetar fontänhusen för att främja personers återhämtning från psykisk ohälsa. Detta genom den så kallade klubbhusmodellen. Klubbhusmodellens grundkoncept kan sammanfattas till att medlemmarna ska ha tillgång till en trygg plats där de kan skapa meningsfulla relationer med andra och ha en meningsfull sysselsättning (Raeburn et al. 2013:376). Organisationen beskriver sig själv som medlemsburen och som en psykosocialt arbetsinriktad plats för personer med psykisk ohälsa (Sveriges Fontänhus Riksförbund 2019). Medlemskap i fontänhusets verksamhet beskrivs som frivilligt. Verksamheten syftar till att rehabilitera samt stödja medlemmar för en eventuell etablering på arbetsmarknaden.

Organisatoriskt beskriver Meeuwisse (1997:245) att fontänhuset är en plats där hierarkier och gränser utmanas, vilket i praktiken beskrivs innebära att gränserna mellan att vara anställd och medlem emellertid är osynliga då anställd och medlem hela tiden jobbar sida vid sida och fattar beslut tillsammans. Att verksamhetsstrukturen ser ut som den gör kan uppfattas som något som kan skapa

viss förvirring för såväl besökare som yrkesverksamma eller medlemmar, då det skiljer sig från hur många andra organisationer fungerar. Utifrån detta kan man uppfatta organisationsstrukturen som platt, vilket innebär att alla som är med i organisationen har inflytande och där hierarkiska strukturer motarbetas (Ohlsson & Rombach 1998:86). Lokalerna som fontänhusen bedrivs i har inga privata utrymmen för anställda, istället har alla som är medlemmar tillgång till samma utrymmen vilket kan vara en del av jämlikhetsarbetet på fontänhusen (Sveriges Fontänhus Riksförbund 2019; Karlsson 2007). Medlemmarnas inflytande beskrivs av verksamheten själv som omfattande (Sveriges Fontänhus Riksförbund 2019). Inflytandet förklaras genom att medlemmarna har rätt att göra sin röst hörd i samtliga möten som hålls i verksamheten och rätt att vara delaktiga i rekryteringsprocesser för att anställa personal (Sveriges Fontänhus Riksförbund 2016; Karlsson 2007:86, 92).

Enligt Karlsson (2007:66) har handledare inga utmärkande yttre attribut i form av namnbrickor eller arbetskläder. Att ha fysiskt utmärkande detaljer kan ses som ett sätt att göra tydliga skillnader mellan professionella och målgruppen. Något som däremot skiljer medlemmar och handledare åt inom fontänhus är det faktum att handledare är anställda, det vill säga avlönad personal. Sett till det språkliga beskrivs de inte som anställda eller personal, utan som handledare (Sveriges Fontänhus Riksförbund 2019).

Att handledarna inte ska bli vårdare beskrivs återkommande av verksamheten, detta bland annat med syftet att komma ifrån känsla av att fontänhus skulle vara en del av den psykiatriska vården och för att kunna mötas mer som jämlika (Karlsson 2007:85). Utmanandet av hierarkier, som beskrivs vara en del av konventionell psykiatrisk vård, är inte helt enkelt och kan uppfattas något motsägelsefullt när handledarens beskrivs av medlemmar som en förebild för dem, vilket i sig kan uppfattas som en skillnad redan där (ibid.). Handledare kan enligt Karlsson (2007) bli förebilder för medlemmar genom att representera en så kallad "fungerande vardag" och därmed få medlemmar att ta efter handledarnas inställning till vardagliga utmaningar samt synliggöra medlemmarna som en del av ett sammanhang. Fokus för handledarens arbetsuppgifter beskrivs även ligga på att främst vara arbetsledare och arbeta sida vid sida med fontänhusets medlemmar och för medlemmarnas rätt att vara med i allt som rör fontänhuset

(Karlsson 2007). Chen (2016:652) och Karlsson (2007:67) beskriver handledarna som generalister, vilket innebär att de har en mångfacetterad och flexibel roll, där de ska kunna arbeta på olika områden inom verksamheten. Det beskrivs påverka handledarrollens utformning utifrån den anställdes eget sätt att se på rollen och förväntningarna som den innebär.

3. Kunskapsläge

Inför genomförandet av denna studie har vi sökt information gällande fontänhus och liknande organisationer samt forskning om relationen mellan professionella och klienter. Anledningen till att vi valt presenterad forskning är dels för att få perspektiv på hur en verksamhet kan fungera i relation till jämlikhet och gränser, detta för att kunna sätta in läsaren i ämnet samt kunna diskutera fältets forskning i relation till vår egen empiri i slutdiskussionen.

3.1 Jämlikhet

För att förstå hur en verksamhet likt fontänhuset fungerar organisatoriskt underlättar det om vi förstår organisationsstrukturen och hur det generellt sätt arbetas med maktstrukturer och ojämlikhet i en organisation. Topor och Borg (2008:126) skriver att det finns en ojämna maktfördelning i alla former av hjälprelationer, i större eller mindre omfattning. Swärd och Starrin (2016:393) menar att ojämlikhet i förhållande till makt präglar majoriteten av människobehandlande verksamheter då det finns personer med behov samt personer som ska hjälpa dessa personer att få sina behov tillgodosedda. För att kunna motarbeta ojämlikhet samt hierarkiska strukturer krävs det att verksamheten först och främst erkänner att dessa existerar, detta beskrivs vara avgörande för att möjliggöra en eventuell förändring (ibid: 406, 412–413). Genom att synliggöra makten skriver Swärd och Starrin (2016:406) att det skapas en möjlighet att resonera kring den och vilka effekter den har på verksamheten.

Swärd och Starrin (2016:397) pratar även om begreppet Anti Oppressive Practice (AOP), översatt icke-förtryckande praktik. Målet med en icke-förtryckande praktik är att brukarna ska ha inflytande i alla verksamhetens delar, detta är något

fontänhusens medlemmar beskrivs ha då de sägs vara delaktiga i samtliga delar av verksamheten, såsom alla former av möten, i alla former av arbetsysslor och i rekryteringsprocesser (Sveriges Fontänhus Riksförbund 2016). Swärd och Starrin (2016:397) skriver att det också kan finnas en osynlig makt inom områden som inte ser ut att präglas av just makt, detta menar de skulle kunna vara handlingar som sägs präglas av goda intentioner eller liknande. Att handlingar med goda intentioner skulle innebära en sorts förklädd makt exemplifieras av Swärd och Starrin (2016:397) som att en utbildad person, i egenskap av personal, kan ses som innehavare av kunskap om vad som är bäst för en klient och att obalansen finns i att klienten då anses ha ett behov av kunskapen.

3.2.1 Relationer i socialt arbete

Skau (2018:65–66) menar att det finns olika sätt för socialarbetare att förhålla sig och positionera sig i mötet med brukaren. Vissa “hjälpare”, som hon benämner det, väljer att vara helt opersonliga i mötet med klienten. Andra väljer att dela med sig av personliga erfarenheter men nödvändigtvis inte med syfte att hjälpa brukaren, dock finns det även de som väljer att berätta om sina egna erfarenheter som ett verktyg för att hjälpa. Arvidson och Johansson (2018:127) skriver att det kan ses som en nödvändighet att dela med sig och bli personlig för att “tina upp” stämningen i mötet och för att skapa ett framgångsrikt relationsarbete. Att dela med sig och exempelvis berätta om sina erfarenheter benämns av Arvidson och Johansson (2018:127) som subjektiv positionering, alltså att den professionella är öppen och personlig. Att positionera sig på motsatt sätt kan kallas objektspositionering, vilket syftar till att personen intar en distanserad och opersonlig roll (ibid.). Vilken positionering som den professionella intar i relationen påverkas av de ramar som finns inom olika kontexter, då en person inom människobehandlande organisationer har ett visst utrymme att agera utifrån subjektpositionen (Arvidson & Johansson 2018:127).

Vilka anledningar kan finnas till att vara personlig, vilka anledningar skulle vara rätt eller fel och hur har du en professionell roll i förhållande till brukaren? Skau (2018:65–66) menar att det är viktigt för en hjälpare att ha koll på sig själv och ständigt reflektera kring var ens gränsdragningar går i förhållande till brukaren. Att ha koll på sina gränser behöver dock inte innebära att gränser är något

negativt eller problematiskt, det kan även vara nödvändigt för en fungerande relation mellan professionell och klient. Skau (2018:65–66) beskriver det som oprofessionellt är att dela med sig av sina personliga erfarenheter i syfte att själv bearbeta något, snarare än att det kan vara till hjälp för brukaren. Dela med sig av sina erfarenheter av exempelvis sorg och ångest i syfte att hjälpa brukaren kan dock vara viktigt för att kunna bygga en förtroendefylld relation (ibid). Att som hjälpare dela med sig kan i själva verket vara en viktig faktor för att synliggöra den ofrånkomliga maktobalansen, kunskap är makt och således även kunskapen vi har om varandra (Skau: 2018:63, 66–68). Att ha olika mängd kunskap om varandra kan tolkas som ett sätt att utöva makt över klienten, då den professionella selektivt väljer ut vad denne ska dela med sig av till klienten med förhoppningen om att det kommer kunna innebära något positivt för klienten (ibid.). Det skulle även kunna förstås som ett sätt att göra en relation mer jämlik genom att dela med sig och försöka närma sig klienten.

Fontänhusens annorlunda arbetssätt kan ses som ett sätt att utmana de normativa tankesätten om rehabilitering, vilket kan skapa utrymme att omforma strukturen på professionellas sätt att forma sin roll, framförallt då fontänhusrörelsen uttalat att de inte arbetar för att ge vård i traditionell mening (Meeuwisse 1997:210; Sveriges Fontänhus Riksförbund 2016; Topor & Ljungberg 2016:287). Angående skillnader mellan medlemmar och handledare skriver Karlsson (2007) i sin forskning att de emellertid kan uppfattas så gott som obefintliga. Dock poängterar han att det finns en viktig skillnad - handledarna är avlönade, medan medlemmarna inte är det trots att fontänhusets syfte är att medlemmarna är de som främst ska sättas i arbete (ibid.). Karlsson skriver “[...] en dag är lyckad för en medlem när denne har arbetat mycket på klubbhuset, medan den är lyckad för en handledare om denne arbetat lite eller inte alls.” (Karlsson 2007:87). Detta kan tolkas som att verksamhetens arbetssätt kolliderar med uppfattningen om hur traditionellt rehabiliteringsarbete ser ut, vilket eventuellt skulle kunna innebära vissa svårigheter att forma en arbetsroll.

Karlssons (2007:88) forskning diskuterar att handledare ibland gestaltas som förebilder för medlemmar i fontänhusverksamheten. Att en handledare skulle inneha en funktion som förebild skrivs det inte om i riktlinjerna, men i ovan nämnda forskning finns det tecken på att handledarna blir representanter för det så

kallade vanliga livet som gemene man är van vid (ibid.). Funktionen som förebild beskriver Karlsson (2007:88) kunna bidra till medlemmarnas rehabilitering, samtidigt ser vi inte att det uppmärksammas i riktlinjer och annan litteratur av fontänhus. Funktionen som förebild kan uppfattas innebära ett indirekt inflytande på medlemmarna vilket skulle kunna förstås som en skillnad mellan handledare och medlemmar på fontänhus. Denna skillnad behöver nödvändigtvis inte förstås som negativt utan kan även ses som ett verktyg för att för att upprätthålla verksamhetens strävan mot jämlikhet. Om en handledare ser det som sin uppgift att lyfta fram eller hjälpa medlemmar att göra sin röst hörd inom verksamheten, så kan det förstås som ett sätt att göra verksamheten mer jämlik genom att låta medlemmar synas, få uppmärksamma olika intressen eller andra olikheter mellan individerna.

2.2 Gränser

Alain Topor och Amanda Ljungberg (2016) har forskat om hur relationerna mellan klient och handledare ser ut i en verksamhet som arbetar för att få individer ut i arbete med hjälp av Individual Placement and Support (IPS). Deras forskning visar på att relationerna uppfattas vara annorlunda mot hur klienternas relationer med andra hjälpande verksamheter sett ut (Topor & Ljungberg 2016:285). Det beskrivs att professionella som gått utanför det som förväntats av dem är en del av det som bidragit till en trygg relation mellan klient och professionell (Lindahl 2018:117–118; Topor & Ljungberg 2016:286). Att ha en nära relation beskrivs ge förutsättning för klienten att dela med sig om tankar och känslor till den professionella, som de sedan kan bearbeta tillsammans (Lindahl 2018:119).

En forskningsrapport från FoU-Södertörn (2010) som bland annat handlar om hur personliga assistenter och boendestödjare resonerar kring gränser i relationen till brukare i förhållande till sig själv och sin arbetsgivare visar hur komplext det är att veta vart gränserna i relationsskapandet går (Alsterdal, Engwall & Gustafsson 2010). Den allmänna uppfattningen om att professionalism beskrivs vara att anställda bör hålla viss distans till sina brukare utmanas av de personliga assistenterna, då det inte alltid innebär brukarens bästa att du som personlig assistent är distanserad (ibid: 37).

Att skapa och dra gränser i relationerna med sina brukare framställs som en utmaning och emellertid ett dilemma. En av de personliga assistenterna säger att hen kan gå över chefens rekommenderade gränser när det kan vara meningsfullt för brukaren. Ett exempel är när en personlig assistent bjuder med en brukare på fest, vilket motiveras genom att brukarens sociala nätverk är begränsat. Detta är ett exempel på när gränsen mellan att vara vän och ha en personlig assistent-brukare relation är hårfin (ibid: 24). Rapporten visar dessutom att personer med intellektuell funktionsnedsättning vanligtvis har svårare att etablera sociala relationer (Alsterdal, Engwall & Gustafsson 2010:38). Sociala relationer och ett sammanhang betonas som värdefullt för alla människor, det kan göra att boendestödjarnas och assistenternas dilemman kring gränser kan tolkas som extra svåra då målgruppen ofta saknar, eller har ett begränsat, socialt sammanhang i sitt liv. Även målgruppen som kommer till fontänhuset, det vill säga personer med psykisk ohälsa, kan ibland ha ett bristande socialt nätverk och enligt Karlssons (2007:101–102) studie blir gemenskapen en central och viktig del för medlemmarna på fontänhuset.

Icke-definierade gränser kan sammankopplas med fontänhusverksamheten, då den beskrivs ha vissa oklara gränser i rollen enligt Karlsson (2007:86). I forskning kring hur anställda upplever relationer till brukare beskrivs det att anställda ser det som en balansgång där de avgör hur nära relationen ska vara, då det visat sig att professionella anser att det är relevant att vara personlig till förmån för relationsskapandet (Ljungberg, Denhov & Topor 2017:582). Balansgången kan även handla om att den professionella behöver avgöra hur dennes erfarenheter kan tillföra något till klientens rehabilitering. Samtidigt behöver den professionella upprätthålla gränser inom relationen till brukaren, då gränser anses vara viktigt för att relationen ska göra någon form av nytta för brukaren (ibid.). Alltså kan gränser kan förstås som något positivt eller nödvändigt i vissa sammanhang (ibid.).

4. Teoretiska utgångspunkter

I det här avsnittet presenteras de teoretiska begrepp som vi använder oss av för att skapa mening och förståelse för den empiri som samlats in genom intervjuerna.

Goffmans dramaturgiska teori fanns med i inledningen av arbetet varav intrycksstyrning och rolldistans samt rollomfamning bestämdes efter att empirin samlats in. Hannah Arendts teori om handlande och syn på jämlikhet beslutade vi oss att använda efter att vi hade bearbetat en del av empirin. I vår analys kommer Arendts teori om handlande vara central, Goffman och begreppen intrycksstyrning, rolldistansering samt rollomfamning kommer fungera som komplement då Arendts teori inte berör den professionella rollen på ett konkret sätt. Vi kommer att använda oss av dessa teorier för att förstå hur handledare på olika sätt konstruerar ett ”vi” i verksamheten.

4.1 Hannah Arendts teori om handlande

Den konventionella synen på jämlikhet innebär enligt Nationalencyklopedin (2019) alla människors lika värde, inflytande och status, men tas det då hänsyn till allas skiftande förutsättningar för att bli jämlikar? Hannah Arendts politiska teori (1998) om pluralitet kan ses skilja sig från den konventionella bilden av jämlikhet. Teorin bygger på hur människor är lika men samtidigt skiljer sig från varandra genom handlingar och ord. Masso (1997) beskriver att pluraliteten i Arendts teori innebär att alla människor har lika möjligheter att vara olika varandra vilket beskrivs ligga till grund för ömsesidig respekt och erkännande mellan människor. Ingen människa är en annan lik eller utbytbar då varje individ har ett eget perspektiv och sina egna intressen (Arendt 1998). Arendts teori säger också att villkoren för vårt handlande sker genom att vi bekräftas genom andras närvaro vid handlandet (Masso 1997; Hansen 1995). Philip Hansen (1995) beskriver att Arendt menar att mänskligheten endast kan uppnå solidaritet och jämlikhet när man erkänner och respekterar att det finns skillnader mellan människor. Arendt (1998) är generellt kritisk till behaviorismen men håller med om vissa poänger kring mänskligt beteende och menar att ett fenomen som tenderar att förekomma i större grupper är att toleransen mot de som är oliktankande eller har ett ”avvikande” beteende kan minska. Detta tolkar vi som att erkännande av olikheter kan minska risken att uppfatta avvikande beteenden som något negativt och bidra till en uppluckring av befästa normer. Normer finns överallt och det behöver nödvändigtvis inte vara något negativt för individer och för samhället. Fontänhusverksamheten kan tolkas som jämlikt i den bemärkelsen att klubbhusets drift sköts av både medlemmar och anställda, men innebär detta att det inte finns

skillnader? Vi använder denna teori för att titta på hur handledare pratar om just skillnader och likheter mellan dem och medlemmarna och hur detta kan förstås i relation till jämlikhet och det konstruerade "viet".

4.2 Goffmans dramaturgiska teori

Då Arendts teori inte berör den professionella rollen kompletterar vi hennes teori med begrepp från Erving Goffmans (1959) rollteori som presenteras i *Jaget och maskerna*. I teorin liknar han livet vid en teaterscen där människor beroende på situationer och relationer tar på eller av sig olika masker. Teorin innehåller många intressanta begrepp och de valda begreppen för att analysera materialet är: *Intrycksstyrning* samt *rolldistans och rollomfamning*. Dessa begrepp används för att diskutera rollen som handledare samt gränsdragningar i relationerna till medlemmarna. Goffman (1959) använder begreppet aktör när han syftar till en individ, likt skådespelare på en teaterscen. Publiken beskrivs vara dem som befinner sig i omgivningen av aktören och eventuellt interagerar med den (Goffman 1959).

4.2.1 Rolldistans och rollomfamning

Goffman (1959) menar att vi genom livet intar olika roller beroende på vilken situation och vilket socialt sammanhang vi befinner oss i. Goffmans (1959) begrepp om rolldistans samt rollomfamning handlar om i vilken utsträckning en aktör liknar jaget med rollen som den vid ett givet tillfälle intagit. Rolldistans innebär att aktören särskiljer den intagna rollen från sitt egentliga jag, vilket kan liknas vid den cyniska aktören (ibid.). Den cyniska aktören beskrivs vara fullt medveten om att den spelar en roll samt vad den gör i rollen, aktören spelar ett medvetet spel för sin publik som den tror är för publikens bästa, alternativt för sin egen vinning. Goffman (1959) exemplifierar detta genom att den cyniska aktören gärna säger det publiken vill höra. Rollomfamning å andra sidan innebär att en aktör inte skiljer på sitt jag och på den intagna rollen. Detta kan liknas med den duperade aktören som är fast i tron på sin roll och är omedveten om att det är en roll den spelar (ibid.). Detta är relevant att analysera utifrån då handledare på fontänhusen beskrivits som generalister vilket innebär en rollflexibilitet i sig. Vi avser också att använda detta i relation till gränsdragningar i relationen till

medlemmarna. Genom att kliva in i en roll gör vi skillnader mellan oss själva och andra, genom att vi tar på oss olikheter beroende på situation.

4.2.2 Intrycksstyrning

Ett begrepp som Goffman (1959) har använt för att beskriva människors sätt att forma sin roll är intrycksstyrning. Genom att styra intrycken som når aktörens publik kan aktören framställa sig själv i goda dager och få publiken att reagera positivt på dennes eventuella produkt eller idé, enligt Goffman (1959). Detta begrepp menar Goffman (1959) är ett sätt att förstå hur normer och förväntningar påverkar den enskilda aktörens sätt att agera i relation till andra individer, då världen är av moralisk karaktär och därigenom också formar våra handlingar. Att styra sina intryck handlar alltså inte enbart om att personen vill framstå som bra utan kan även handla om att det finns normer som aktören behöver förhålla sig till.

Anledningen till att detta begrepp är intressant i relation till vår empiri är för att se hur och om jämlikhet tar sig uttryck genom handledares beskrivningar av agerande och om verksamhetens normer påverkar detta. Att styra intryck utifrån aktörens syfte behöver inte nödvändigtvis vara negativt. Intrycksstyrning kan ses som ett sätt att skapa eller upprätthålla något eller som ett sätt att förbjuda eller förhindra skeende av olika slag vilket skulle kunna förstås som något positivt eller nödvändigt ibland (Franzén 2010:91).

4.3 Det konstruerade "viet"

Genom kodning och arbete med empirin har vi kunnat utläsa hur handledare på olika sätt konstruerar ett "vi" i verksamheten. Med anledning av detta fynd hjälper våra teoretiska utgångspunkter, i form av Arendts teori (1998) om handlande samt Goffman (1959) och de tre begrepp som valts, oss att förstå hur ett "vi" konstrueras på olika sätt utifrån handledarnas resonemang. Begreppet syftar i vår uppsats till ett sammanhang där en grupp hålls samman med hjälp av något i den kontext de befinner sig i, därför används begreppet i olika sammanhang och i olika beskrivningar genom analysens gång.

För att närma oss Arendt (1998) kopplar vi det konstruerade "viet" till resonemanget om att villkoren för vårt handlande sker genom att andra närvarar

och bekräftar oss. Att erkänna människors lika möjligheter att vara olika varandra förstås utifrån Arendts teori som en förutsättning för att uppnå jämlikhet (ibid). Vi tolkar det som att genom att vara i sammanhang med andra människor där skillnader dem emellan ömsesidigt respekteras formar villkoren för vårt sätt att agera och vara, vilket vi tolkar som ett sätt att konstruera ett "vi".

Rollen du intar påverkar hur människor i en kontext uppfattar dig. Intrycksstyrning, rolldistans och rollomfamning ger därför utrymme att både skapa och upprätthålla ett sammanhang. Det sammanhanget som skapas genom att exempelvis styra intryck på ett medvetet sätt för kollektivets bästa kan förstås som ett sätt att konstruera ett "vi" och blir därmed relevant att diskutera i relation till vår empiri.

5. Metod

I detta avsnitt får läsaren inblick i varför vi valt den metod vi valt och varför metoden är lämplig för att besvara de frågeställningar studien syftar till att svara på. Vi argumenterar för samt problematiserar vårt metodval genom att lyfta fram både förtjänster och begränsningar med metoden. Vi beskriver i detta avsnitt även arbetsprocessen samt hur vi gått tillväga för att tillämpa de forskningsetiska principerna.

Båda har varit delaktiga i arbetsprocessen och låtit varandra ha full insyn i vad den andra skrivit på eller arbetat med. Vi arbetade fram en forskningsplan gemensamt som vi sedan genomförde ihop. Genom att emellanåt dela upp rubriker mellan oss har vi enskilt producerat text, som vi sedan gått igenom tillsammans och säkerställt innehållets relevans och korrekthet i relation till uppsatsen som helhet. Mestadels av arbetet har skett i fysisk närvaro av varandra, vilket har underlättat processen i form av att vi kontinuerligt har kunnat både diskutera och ta del av varandras arbete. Intervjuerna som genomfördes med oss båda närvarande och delaktiga, dock med en av oss som mer ansvarig för att frågorna i intervjuguiden behandlades i samtalet. Mer om hur arbete med de

färdiga intervjuerna utformades presenteras under metodavsnittet ”Bearbetning och analys”.

5.1 Litteratursök

För att utforska fältet har vi valt att använda oss av digitala databaser för att söka fram litteratur och forskning som berör vårt ämne. LUBsearch, GoogleScholar samt LIBRIS har varit de sökmotorer som använts. De sökord som har använts för att få förståelse för fältet är bland annat: fontänhus, platt organisation, jämlikhet, roller, professionell relation och gränser. Orden har även kombinerats och översatts till engelska för att ytterligare bredda sökningen. Sökorden har valts då vi uppfattar att de ger en tillräckligt bra bild om forskningsläget. Inledningsvis avgränsade vi oss till källor från 2010 och framåt, men eftersom viss relevant forskning föll bort valde vi senare att även titta på forskning publicerad tidigare än 2010. Under intervjuerna blev vi påmind om forskaren Alain Topor som vi sedan valde att titta på mer och där fann intressant forskning om just roller, relationer och professionell hållning. Något som vi fann var att delar av forskningen som gjorts på fontänhus är fokuserad på verksamheten i USA, dock med förståelse för att Sverige och USA präglas av olika kulturella kontexter, så är det fortfarande relevant för oss eftersom grundprincipen av vad ett fontänhus är fortfarande den samma oavsett land.

5.2 Studiens avgränsning

Då vi fick kontakt med många handledare, som var vår ursprungsidé, valde vi att endast fokusera på handledares perspektiv vilket innebär att vi missar flertalet intressanta perspektiv. Exempelvis medlemmarnas och verksamhetschefernas syn går förlorad, som kunde bidragit med andra tankar kring handledarrollen och ett brukarperspektiv, men positivt är att materialet från handledarna blir desto rikare. Anledningen till att vi valt att fokusera på handledare är delvis för att ramen för denna uppsats är begränsad samt att vi som blivande socionomer är intresserade av hur anställda resonerar kring jämlikhet och gränser i relation till människor de möter i sitt arbete. Vi vill också framhålla att det inte är vårt syfte att jämföra enskilda fontänhus med varandra utan fokus ligger på handledares olika resonemang kring jämlikhet inom denna verksamhet. Studiens omfattning låter oss undersöka ett mindre antal fontänhus, vilket gjorde att fontänhus i södra

Sverige blev relevant då vi ville genomföra samtliga intervjuer genom fysiska möten.

5.3 Förförståelse och val av ämne

Varför vi valt att undersöka hur handledare på fontänhus resonerar kring skillnader, likheter och gränser är på grund av att vi vid vår första kontakt med fontänhusen blev intresserade av hur verksamheten beskrevs sig fokusera på att ha nära relationer mellan medlemmar och handledare. Vi har sedan innan varit intresserade av att veta mer om fontänhusens sätt att arbeta då det skiljer sig från annat socialt arbete vi bekantats med under socionomutbildningen. Vi ser delvis detta som en möjlighet att bredda våra perspektiv i socialt arbete och få förståelse hur olika det kan se ut inom olika verksamheter.

Vi har en generellt sett positiv inställning till fontänhusets verksamhet och arbetssätt, vilket vi dock haft i åtanke under processen och aktivt arbetat för att förhålla oss nyanserat till både i genomförandet av intervjuer och skrivandet av texten. Detta för att på ett så ärligt sätt som möjligt presentera empirin som vi fått ta del av från handledarna. Att vara intresserad och engagerad av det som ska undersökas har känts viktigt för oss, detta för att uppsatsprocessen skulle kännas givande för oss som forskare men även för att den slutgiltiga uppsatsen ska kännas välarbetad för läsaren.

5.4 Metodmässiga överväganden

För att på ett noggrant sätt kunna besvara studiens frågeställningar har en lämplig metod tillämpats. Vi har i vår undersökning valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer som metodval vilket vidare diskuteras i avsnittet nedan. Då denna studie syftar till att undersöka handledares uppfattningar och upplevelser av skillnader, likheter och gränsdragningar är en kvalitativ metod att föredra framför en kvantitativ, då vi eftersträvar en djupare förståelse av våra ämnen genom intervjupersonernas berättelser snarare än att kunna generalisera data som insamlats. Det kvalitativa metodvalet i form av intervjuer innebär att det läggs fokus på ord och formuleringar, snarare än siffrors betydelser (Bryman 2011:40). Att inte kunna generalisera datainsamlingen på samma sätt som vid kvantitativa undersökningar kan anses vara en begränsning för den kvalitativa

metoden, men samtidigt bör man vara medveten om att det inte heller är syftet med kvalitativa intervjuer. Syftet med vårt metodval är snarare att intervjuare och deltagare tillsammans skapar mening genom materialet (Eriksson- Zetterquist & Ahrne 2015:38). Förtjänsterna med kvalitativt metodval i form av intervjuer, utöver det som nämnts ovan, är att risken för bortfall enligt Bryman (2011:231) minskar jämfört med exempelvis kvantitativa enkäter då man som forskare interagerar med deltagarna under processen där empiri samlas in, vilket skapar utrymme att diskutera och korrigera eventuella missförstånd eller oklarheter under tiden och eventuellt efter intervjun. Genom att man tillsammans med deltagarna skapar materialet har man också möjlighet att gå på djupet när det uppkommer något intressant under intervjuens gång, skapandet av empiri är ständigt levande vid kvalitativa undersökningar.

5.5 Semistrukturerade intervjuer och genomförandet av intervjuerna

Valet av att använda semistrukturerade intervjuer som metod gjordes bland annat på grund av möjligheten att kunna plocka upp intressanta svar från deltagarna och därigenom djupare förstå vårt forskningsämne. Holstein och Gubrium (1995:3) menar att man i en kvalitativ, och aktiv, intervju inte främst är ute efter att få svar på ett visst antal frågor där fokus ligger på det konkreta svaret då nyanser riskerar att gå förlorade. De beskriver att det snarare är processen, resonandet, hur man pratar om ett fenomen som är det intressanta. Hur någonting konstrueras. Trots att inte själva svaret är det viktigaste under intervjun, enligt deras resonemang, så hade vi med oss ett fåtal frågor och teman som vi ställde till samtliga deltagare för att sedan utgå ifrån följdfrågor vilket enligt Bryman (2011:206) kännetecknar den semi-strukturerade intervjun. Under intervjuerna hade vi medvetet ett mindre antal frågor med oss, då detta gjorde att vi var uppmärksamma på vad som sades och kunde fånga upp det snarare än att förhålla oss till en hel mängd frågor. Det som skiljer vårt sätt att intervjua från en ostrukturerad intervju är just att vi haft olika teman som vi bokat av för att senare kunna besvara våra frågeställningar (Bryman 2011:415). Eriksson- Zetterquist och Ahrne (2015:37–39) menar dock att det är svårt att helt särskilja de olika intervjuformerna och att det kanske inte heller är det som är intressant utan snarare hur frågorna ställs. Vid konstruktionen av intervjuguiden började vi med att skriva ner trettio till fyrtio frågor för att

orientera oss i vad vi ville att deltagarna ska resonera kring under intervjuerna. Därefter revideras frågorna till cirka tio frågor, vilka vi använde oss av under intervjuerna. Frågorna vi hade med oss var främst öppet ställda för att minska risken att leda deltagaren och de ställdes när det passade in i samtalet.

Holstein och Gubrium (1995) menar att den gemensamma interaktionen mellan intervjuare och deltagare är en viktig aspekt i meningsskapandet till materialet och att det är där den djupa förståelsen som man vill åt i kvalitativa intervjuer formas (ibid). De pratar vidare om förutsättningar för att skapa en fyllig och djup intervju och att det är en fördel om forskaren inte är passiv utan interagerar och relaterar till deltagaren, likt hur man gör i en ”vanlig” relation (ibid). Konstruerandet av ”viet” mellan oss som intervjuare och handledarna skapades genom att vi bjöd på fika innan samtliga intervjuer och pratade om annat innan intervjun. Under intervjun, dock vid ett fåtal tillfällen, relaterade vi även till intervjupersonerna genom att berätta om våra egna erfarenheter. Att lägga vikt vid just interaktionen mellan intervjuare och deltagare menar Holstein och Gubrium (1995) är till hjälp för att nå så ärliga resonemang hos intervjupersonen som möjligt.

5.6 Urval

Vi har riktat in oss på handledare som är anställda på fontänhus i södra Sverige då vi finner det intressant att prata med anställda inom medlemsorganisationer där verksamhetsramarna är annorlunda från många andra. Då vi är intresserade av resonemang kring gränser, skillnader, likheter och jämlikhet inom verksamheten har vi valt att fokusera på hur handledare, alltså yrkesverksamma, resonerar kring dessa teman utifrån sin arbetsroll.

För att få tag på intervjupersoner hörde vi till en början av oss till verksamhetschefer på de olika fontänhusen via telefon och mail och bad dem att skicka vidare vårt presentationsbrev till handledare inom verksamheten. Ur ett etiskt perspektiv kan det vara problematiskt att vända sig till verksamhetschefer för att få kontakt med intervjupersoner utifrån konfidentialitetsprincipen då anonymiteten för de som väljer att delta påverkas av att vi haft kontakt med deras chefer, mer om detta under avsnittet ”Etiska överväganden”. När handledares kontaktuppgifter fanns att hitta på hemsidan så mailade vi direkt till dem också. Vi har intervjuat totalt sex handledare från tre olika fontänhus i södra Sverige.

Urvalet är ett målinriktat sådant då vi specifikt eftersökt handledare på fontänhus då det är den gruppen som är relevant för studiens syfte. Vid kvalitativa intervjuer rekommenderas just det målinriktade urvalet då deltagarna är dem som är väsentliga för undersökningens frågeställningar (Bryman 2011:434).

5.7 Metodens tillförlitlighet

I kvantitativ forskning brukar man prata om begreppen validitet och realitet när det gäller studiens kvalitet. Dessa två begrepp lämpar sig väl när man syftar till att mäta ett fenomen, vilket ofta inte är syftet vid kvalitativa undersökningar (Bryman 2011:351). Bryman (2011:352–354) menar att man som forskare kan använda sig av det motsvarande begreppet tillförlitlighet som lämpar sig bättre för kvalitativ forskning. Begreppet tillförlitlighet kan kategoriseras in i fyra underrubriker; Trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet samt möjligheten att kunna styrka och konfirmera det som sägs (Bryman 2011:354). I denna studie använder vi oss av dessa begrepp för att titta på metodens tillförlitlighet.

Diane G. Cope (2014:89) skriver om begreppen i sin artikel som handlar om tillförlitlighet i kvalitativ forskning. Cope (2014:89) menar att trovärdighet handlar om hur forskaren framställer och tolkar materialet som framkommit av intervjuerna. För att öka trovärdigheten i studien kan forskaren prata med de som studeras om man tolkat deras beskrivning rätt, vilket kan göras på olika sätt (Bryman 2011:354–355). Detta har vi exempelvis gjort genom att under intervjuerna sökt bekräftelse om det är något som känts oklart för oss, exempelvis genom att vi frågat om vi förstått en beskrivning korrekt. Vi har också gjort detta genom att i slutet av samtliga intervjuer frågat deltagarna om det finns något mer de vill lägga till eller om det finns något de tycker att vi missat.

Genom att vi som forskare har reflekterat kring våra egna värderingar och förståelsen vi har om ämnet har vi varit medvetna och kunnat nyansera framställningen av empirin (Bryman 2011:355). Detta utförs för att kunna styrka och konfirmera materialet, även om fullständig objektivitet i samhälllig forskning inte går, eller för den delen är eftersträvänsvärt, att uppnå (ibid.). Pålitlighet presenteras av Bryman (2011:355) som den kvalitativa forskningens motsvarighet till begreppet reliabilitet som används i kvantitativ forskning. Svensson och Ahrne (2015:25) menar att pålitlighet ökar när forskaren är

transparent genom studien och redogör för hur man gått tillväga samt presenterar vilka överväganden som gjorts och besluts som tagits under processen. Detta har gjorts genom att beskriva och diskutera processen och de förtjänster och brister som vårt metodval har. Bryman (2011:355) och Cope (2014:89) menar också att pålitlighet kan styrkas genom att låta andra granska materialet för att göra en bedömning av processbeskrivningen. Detta har gjorts genom kontinuerlig handledning samt då vi låtit en person läsa igenom vår uppsats och efteråt gett oss feedback. Genom att låta uppsatsen granskas vid ett examinationsseminarium prövas pålitligheten ytterligare.

Överförbarheten i kvalitativ forskning tittar enligt Bryman (2011:355) på huruvida studiens resultat är överförbar till en annan miljö. Bryman (ibid) beskriver, med hjälp av Geertz, att kvalitativa forskare fokuserar på fylliga beskrivningar av en kontext. Resultaten i vår studie kan argumenteras vara överförbara till en annan miljö då vi har förstått deltagarna genom att vara en del av samma språkliga och samhällsliga kontext. Därför kan vi förstå innehållet i deltagarnas berättelser trots att varje miljö är unik.

5.8 Bearbetning och analys

Då vi spelat in våra intervjuer inleddes bearbetningsprocessen med att vi transkriberade intervjuerna genom att ordagrant skriva ner vad som sades i samtalen. Vi delade antalet intervjuer lika mellan oss och transkriberade dem, därefter läste vi varandras sammanställda texter samtidigt som vi lyssnade på intervju-inspelningarna och bekantade oss med materialet som samlats in. Genom att vi började med transkriberingen i nära anslutning till genomförda intervjuer kunde också analysprocessen komma igång tidigt (Bryman 2011:429). Att ha arbetat mycket med materialet har gett oss bättre förutsättningar för att få en översikt och för att hitta intressanta delar i intervjuerna i förhållande till studiens syfte (Rennstam & Wästerfors 2015:222).

Därefter kodades materialet som innebär att vi läste igenom materialet som samlats in för att sedan identifiera gemensamma teman i de olika intervjuerna (Bryman 2011:243). Genom kodningen har det gått att urskilja olika teman som sedan varit i fokus under analysprocessen, vilket kan beskrivas som fokuserad kodning (Rennstam & Wästerfors 2015:224). Inledningsvis har större nyckelord

använts vid bearbetning av materialet, detta för att skapa den överblicken som tidigare nämndes. Exempel på teman som använts är: *gränser, roller, makt, privat & personlig*. Efter att ha kodat efter större teman närmade vi oss intressanta delar av materialet, vilket också gav oss förutsättningar för att hitta en relevant teori i relation till våra fynd. Vi hittade i denna del av processen Arendts teori om handlande. När vi hade valt ut de teorier vi ville använda oss av, Goffmans och Arendts, kunde vi urskilja andra, snävare teman som passade med de teoretiska utgångspunkterna. De teman som uppkom i andra stadiet av kodningen och som passade bra med teorierna var bland annat: *skillnad, likhet, jämlikhet, inflytande*. I kodningsprocessen har vi samtidigt gjort egna anteckningar och sökt fler intressanta koder, utöver de nyckelord som vi använt oss av inledningsvis, Rennstam och Wästerfors (2015:35, 224) kallar det för öppen kodning. Det kan alltså förstås att vi kombinerat två kodningsmetoder för att få fram intressanta delar av materialet.

Likt hur Rennstam och Wästerfors (2015:12) beskriver det har vi under processens gång, inför analysen, möts av några huvudproblem som man inte sällan ställs inför som kvalitativ forskare. Det första problemet är att försöka reda ut oredan som uppstår när mycket material samlats in, det andra är att behöva reducera och hitta det vi som forskare anser vara relevant i förhållande till syfte och frågeställningar. Många intressanta teman identifierades, som vi sedan tvingades reducera bort på grund av det begränsade utrymme vi förhållit oss till samt att de inte var helt relevanta i förhållande till studiens syfte. Vi har dock inte uteslutit någons deltagare perspektiv genom reduceringsprocessen, utan det har gjorts för att kunna behålla fokuset i texten (Rennstam & Wästerfors 2015:228). Det tredje som Rennstam och Wästerfors (2015:12) pratar om, det så kallade "auktoritetsproblemet", var svårt att förhålla sig till. Auktoritetsproblemet innebär att forskaren tenderar till att blir kritisk till den egna förmågan att bidra till forskningsfältet vilket på många sätt varit begränsande för oss. Vad vill vi med detta? Vad kan vi egentligen säga med detta material? är frågor som vi ställt oss under arbetets gång.

För att analysera det material som framkommit av kodningen valde vi att bygga det på relevanta rubriker som vi ville arbeta med i analysen. Vi har kontinuerligt och till största del gemensamt arbetat med analysen och dess uppbyggnad. Under

arbetet med analysen har nya rubriker tagit form och vi har kunnat specificera vår analys ytterligare med hjälp av kunskapen om materialet. I analysavsnittet har vi tagit teoretiska begrepp från Erving Goffman och Hannah Arendt för att analysera vår empiri och kunna föra en diskussion, vilket presenteras närmare under ett eget avsnitt.

5.9 Etiska överväganden

För att möjliggöra att intervjuerna och studien genomförs noggrant har vi aktivt reflekterat kring och använt oss av de fyra forskningsetiska principerna. De fyra forskningsetiska principerna inbegriper informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet samt konfidentialitetsprincipen (Bryman 2011:132–133). Dessa principer har tillämpats i samband med intervjuerna och i efterhand när materialet har bearbetats och presenterats i analysen. I början av intervjuerna informerade vi deltagarna om studiens syfte samt frågade om samtycke till att delta i studien och till att få spela in samtalet. Deltagarna informerades om att det är okej att ångra sig och välja att avbryta sitt deltagande när de vill. Detta gjordes för att förtydliga för deltagaren att hen har makt över sitt eget deltagande vilket är i enlighet med informations- och samtyckeskravet (Bryman 2011:132–133). När vi hade fått deltagarnas samtycke samt informerat om studiens syfte informerades de även om att deras personuppgifter kommer att behandlas enligt konfidentialitetsprincipen. Denna princip innebär att deltagarnas identiteter är skyddade från oberoende parter, vilket innebär att de är och förblir anonyma när de presenteras i vårt arbete. För att avidentifiera deltagarna har vi valt att inte specificera vilket fontänhus respektive deltagare kommer ifrån samt har gett deltagarna fiktiva, till stor del könsneutrala, namn. Alla deltagare refereras till som hen. Vid tillfällen då intervjupersonerna har berättat något som gör att läsaren lättare kan identifiera personen har vi valt att omformulera texten något, utan att ändra innehållet i personernas uttalanden (Bryman 2011:431). Omformuleringar har gjorts på grund av det blir svårare att härleda vem deltagaren är samt vilka eventuella personer som deltagaren pratar om (ibid.). Dock kan anonymiseringen problematiseras utifrån att vi först tagit kontakt med respektive fontänhus chefer för att få kontakt med handledareeftersom handledarnas uppgifter oftast inte är tillgängliga på fontänhusens hemsidor. Detta har diskuterats och hade kunnat undvikas genom att vi hade kunnat ta oss till respektive fontänhus och på plats frågat enskilda

handledare för att ytterligare värna om deltagarnas anonymitet. Att vi intervjuat personer från tre olika fontänhus ökar dock anonymiseringen, då det blir svårare att härleda vilket fontänhuset personen tillhör. Vi har arbetat i enlighet med nyttjandekravet då vi berättat för deltagarna att materialet som genereras ur intervjuerna kommer att användas i denna uppsats men inte för något annat ändamål (Bryman 2011:132–133).

6. Resultat och analys

6.1 Det konstruerade viet

I följande analys använder vi Hannah Arendts (1998) pluralistiska teori om handlande samt Erving Goffmans dramaturgiska teori med utvalda begreppen intrycksstyrning, rolldistans och rollomfamning. Dessa teoretiska grepp kopplas samman med det konstruerade “viet” utifrån olika teman i en analys av skillnader och likheter samt gränser inom fontänhusverksamhet utifrån handledares perspektiv.

6.2 Ansvar för viet

6.2.1 Meningsfullt ansvar

Frågan om vart handledarens ansvar börjar och slutar uppkom under flertalet intervjuer. Att ansvaret för verksamhetens drift vilar på både medlemmar och handledare var samtliga överens om. I intervjuerna finner vi att handledarna har ett ytterligare ansvar i att pusha och motivera medlemmarna att skapa meningsfullhet genom att själva ta ansvar och utföra arbetsuppgifter. Charlie beskriver att medlemmarna befinner sig på fontänhuset frivilligt men att det samtidigt är en sanning med modifikation då de har ett indirekt ansvar för kollektivet och ett direkt ansvar för husets drift genom sitt medlemskap. Medlemmarna är enligt Charlie där för att rehabiliteras via arbetsträning vilket innebär att de har arbetsuppgifter att utföra. Om arbetsuppgifterna inte utförs drabbas “viet”, då någon annan eventuellt behöver gå in och utföra uppgifterna, det vill säga en annan medlem eller någon av handledarna. Charlie beskriver att handledare fyller funktionen att skapa meningsfullhet för medlemmarna, som beskrivs innebära att handledarens roll blir att få medlemmarna att känna sig

behövda där det skapas en känsla att andra i huset förväntar sig något av dem för att verksamheten ska uppfylla sitt rehabiliterande syfte. Att medlemmarna får känslan av att vara produktiv, behövd och sedd utifrån deras individuella och unika behov kan förstås som ett sätt att konstruera ett "vi" där olikheter accepteras och omfamnas. Att som medlem få ansvarskänslor kan utifrån detta förstås som meningsfullt för att få känna sig behövd samt som en del av det gemensamma "viet" där varje medlem är en viktig bidragande faktor till att verksamhetens drift fortgår. En handledare beskriver att det finns ett ansvar att synliggöra den enskilde medlemmen i arbetet, vilket vi tolkar som en möjlighet att använda sin position till att skapa något positivt. Handledarna uppfattas använda frivilligheten som en väg in för medlemmen för att sedan använda deras position att ställa krav på engagemang från medlemmen för att den frivilliga verksamheten ska komma framåt. De krav som handledarna förstås kunna ställa diskuteras senare i analysen. Att få medlemmarna sysselsatta beskrivs som viktigt då det är medlemmarna, och inte handledarna, som är där för att arbetsträna. Att se varje unik medlem och ta tillvara på alla olikheter som medlemmarna har kan förstås vara en viktig del i att erkänna skillnader som i sin tur skapar förutsättningar för jämlikhet i likhet med Arendts (1998; Hansen 1995:83) resonemang.

Handledarna beskrivs ha det yttersta ansvaret för husets drift. En av handledarna, Kim, beskriver att handledare inte sällan hamnar i så kallade "handledarfällor", vilket vi uppfattar som situationer där handledare gör mer än vad de egentligen ska. En så kallad "handledarfälla" enligt Kim kan exempelvis vara när medlemmarna vid något tillfälle inte är med och lagar dagens lunch, egentligen så ska det vid dessa tillfällen inte bli någon lunch, men det blir ofta det ändå då handledarna tar på sig ansvaret för den uppgiften menar Kim. Det ansvarstagandet kan tolkas som en form av rolldistans (Goffman 1959), genom handledarnas medvetna resonemang kring handlandet som en "fälla" och ett sätt att upprätthålla fontänhusets drift utan att kollektivt, alltså "viet", ska drabbas negativt. Att ta detta typ av ansvar som handledare kan förstås som ett sätt att ta meningsfullt ansvar för kollektivet och det gemensamma "viet" som sträcker sig längre än vad som egentligen ingår i handledarrollen. Genom att ställa upp för andra genom att ta detta ansvar kan tolkas som att handledarna respekterar medlemmarnas olika förutsättningar för att klara av dagen och de arbetsuppgifter som husets drift

innebär. Vilket kan liknas vid Arendts (1998) resonemang kring att arbeta jämlikt, eftersom respekten för olikheter blir central.

6.2.2 Ansvar för gränser

Fontänhuset beskrivs som en plats där nära relationer mellan medlemmar och handledare förespråkas. Alla blir en del av en gemenskap, ett "vi", där det eftersträvas relationer likt kollegor på en vanlig arbetsplats. Hur de intervjuade handledarna resonerade kring gränser hade många likheter, men även vissa skillnader. I intervjuerna beskriver samtliga handledare att det inte finns någon uttalad gräns i organisationen, förutom kärleksrelationer mellan handledare och medlem vilket vi kommer in på i ett senare avsnitt i analysen, utan det är upp till handledarna att sätta sina egna gränser. Detta skulle kunna tolkas som att handledarna har en viss makt över relationen till medlemmarna och gränsdragningarna som sker. Å andra sidan kan man tänka sig att även medlemmarna har inflytande över vart gränserna ska gå i och med att handledarna behöver vara anpassningsbara utifrån sin roll som anställd, vilket inte medlemmarna behöver i samma utsträckning. Majoriteten av handledarna har beskrivit att en bra handledare har förmågan att vara just flexibel och anpassningsbar beroende på vad situationen kräver. Eli beskriver att en handledare med högt förtroende hos medlemmarna har större inflytande att kunna påverka medlemmarna inom verksamheten, vilket Eli menar inte kommer utan ansträngning från handledarens sida. Framförallt tre av de intervjuade handledarna har pratat om att olikhet i ansvar är en förutsättning för att kunna uppnå någon form av jämlikhet i huset då den som har starkast röst annars potentiellt skulle kunna ta över och andra medlemmar skulle riskera att hamna utanför eller få mindre utrymme i verksamheten. Att ta ansvar för att skapa gränser i situationer som potentiellt kan påverka en eller flera medlemmar negativt kan ses som en förutsättning för att skapa jämlikhet i huset i likhet med vad de två handledarna berättade.

Bengt beskriver hela verksamheten som en familj där hen har en liknande funktion som en förälder. Även Arvid liknar sin roll vid en förälder i en jämställd familj. Båda menar att det innebär att de bland behöver gå in i situationer och vara

mer auktoritära trots att de helst ser och strävar efter att kollektivet löser det tillsammans. Arvid säger:

Man hjälps åt att säga att ”nej så gör man inte här och vi har regler här” men det finns gränser också, vissa har inte kraft kanske eller mod eller, mod är kanske fel att säga, men man mår dåligt själv då kanske man inte själv kan sätta dem gränserna som man själv egentligen har. Man kan inte kommunicera gränserna så folk trampar på dem, då ser jag det som handledarens ansvar att vara inne och förebygga sådana situationer och reda ut det också när det händer.

Utifrån Arvids citat kan man ana ett konstruerande av ett “vi” där man tillsammans som kollektiv hjälps åt och följer de regler som finns. Samtidigt beskrivs en skillnad i ansvarstagande när oönskade situationer uppstår, där handledarna har det yttersta ansvaret. Citatet kan tolkas som gällande för situationer där handledare medvetet tar en ansvarstagande roll för att motverka något negativt, i detta fall att en medlem potentiellt skulle bli ”överkörd” av någon annan om handledaren inte tog ansvar för situationen och satte gränser. Även andra handledare beskriver återkommande att det är viktigt att se till utsatta individer och försöka störa maktobalansen, istället för att följa eller färgas av en viss grups olika åsikter kring något. Vi tolkar att Arvid i citatet ovan har insikt i vad hen har för roll för fontänhusets medlemmar och därmed hittar strategier för att förstå hur hen ska arbeta med denna typ av situationer. I vårt arbete med empirin kan vi se att samtliga handledare anser att en viktig del av rollen som handledare är just att kunna se alla och att arbeta för att alla medlemmar ska inkluderas i verksamheten och inte utsättas för situationer som kan liknas vid utfrysning. Detta kan tolkas som en form av rolldistansering enligt Goffman (1959) då handledare medvetet gör något i rollen för, i detta fall, att gynna kollektivet och förhindra att en individ blir drabbad. Att både Arvid och Bengt liknar sin roll vid en förälder i en familj tyder på en förståelse för att man har ett ansvar men också makt att påverka en situation i en viss riktning som gynnar “viet”. Att de beskriver sig ha en föräldraroll säger något om hur man tar på sig ansvar, hur man i enlighet med Goffmans (1959) teori tar på sig olikheter när man intar sina roller. Genom att ta ansvar för liknande situationer som Arvid beskriver skyddas också ”viet”. Att skydda “viet” i detta fall innebär samtidigt att accepterandet av “avvikande” beteende minskar i och med att gränser sätts för vilka beteenden som är acceptabla inom verksamheten. Enligt Arendt (1998) minskar toleransen av normavvikande beteenden när erkännande av olikheter

begränsas. Arendts teori om handlande, enligt Masso (1997), innebär att alla människor har lika möjlighet att få vara olika varandra och ska respekteras för det. Vi tolkar dock det som att tolerera alla "avvikande" beteenden samt alla olikheter inte behöver förstås som gynnsamma i strävan efter jämlikhet. Om ansvaret för att förhindra situationer likt Arvid beskriver inte hade funnits och där alla beteenden och olikheter hade accepterats hade "viet" samt enskilda kunnat ta skada. Skillnaden i ansvar kan därför ses som en viktig funktion i strävan efter jämlikhet. Vår uppfattning om skillnader i ansvar går att koppla till Arendts (1998) resonemang kring att skillnader blir en viktig förutsättning för att kunna närma sig jämlikhet, för vem hade annars tagit ansvar för att främja jämlikhet om ingen hade förväntningar på sig att ta det ansvaret? Med hjälp av Goffman (1959) kan vi också närma oss vad som gör att handledare tar detta ansvar. Att ha distans till rollen (ibid.) kan innebära att du har förståelse för vad rollen innebär och vad som är din yrkesroll, vilket kan förstås i relation till att ansvaret ligger på handledarna. En vänskapsrelation mellan två personer innehåller ofta ett lika ansvar att hantera utmaningar i relationen, men inom fontänhuset har handledarnas ansvar en annan innebörd än medlemmarnas. Genom att ha rolldistans kan det förstås som ett sätt att underlätta för hur handledaren ska hantera en situation i verksamheten. Inom ramen för verksamheten förhåller sig handledaren till situationer som uppstår utifrån vad rollen kräver, samtidigt som de utanför verksamheten beroende på situation potentiellt hade kunnat agera på ett annat sätt utifrån sitt jag på ett annorlunda sätt som ligger i enlighet med deras egna känslor och behov och längre ifrån det ansvar som kommer med arbetsrollen.

6.2.3 Inflytande och styrning

En del av de handledare vi har intervjuat beskriver att det inte finns någon skillnad mellan medlemmar och handledare när det kommer till inflytande i beslutsfattanden. Detta kan bland annat förstås av uttryck som beskriver att handledare och medlem har precis lika stort inflytande, eller att det finns en skillnad där medlemmarna till och med har mer inflytande än handledarna, i verksamheten och de beslut som fattas. Charlie säger exempelvis att:

[...] jag kan räknas mindre faktiskt, så att medlemmarnas önskemål och viljor går före.

I ovannämnda citat från Charlie kan det tolkas som att medlemmarnas inflytande är större än handledarnas. I samtal om just detta framkom det att det fanns tillfällen där medlemmarna var de med störst inflytande över beslut. En av de intervjuade, Bengt, som beskriver att medlemmarnas inflytande är stort i huset menade att huset tillhör medlemmarna och att det är dem som ska ha mest glädje av att vara i huset, det beskrivs av hen som ett sätt få medlemmarna att komma till huset vilket i sin tur minskar risken att medlemmarna isoleras. Bengt ser sin roll som en viktig faktor för att göra fontänhuset tillgängligt för alla som önskar vara en del av det och att hen även använder det som strategi för att medlemmar blir rehabiliterade. Samtidigt gör vi vidare tolkningen att Bengt inte vill stå i vägen för medlemmens vilja och tankar om hur arbetet ska formas i huset. Att inte vilja begränsa någon i huset kan också ses som en form av intrycksstyrning (Goffman 1959), då vi tolkar det som att bland annat Bengt hade kunnat agera på andra sätt men istället väljer att anpassa sitt sätt att interagera med medlemmarna för att de ska se på handledaren och verksamheten som jämlik. Detta tolkar vi som ett sätt att göra skillnad mellan sig själv och medlemmarna där man lyfter medlemmarna över sig själv. Detta kan relateras till ett konstruerande av ett "vi" genom att Bengt i detta fall anpassar sitt bemötande beroende på vad som passar varje unik medlem i kollektivet istället för att medlemmen själv behöver anpassa sig till ett normativt sätt att vara. "Viet" i detta fall tolkar vi handlar om att få vara en del av ett sammanhang där olikheter accepteras. Detta går att koppla till vår tolkning av Arendt (1998) gällande att erkännandet av olikheter minskar risken att förstå avvikande beteenden som något negativt. Goffmans (1959) teori kring att människan anpassar sig och tar på sig olika masker beroende på situation tolkar vi att Bengt gör genom att anpassa sitt bemötande utifrån varje unik medlem för att främja och bejaka "viet".

Synen på inflytande i verksamheten mellan handledarna vi intervjuat är inte enhetlig. I intervjuerna har det ofta gått att urskilja en viss ambivalens gällande inställningen till inflytandet och vad det innebär. Handledare som inledningsvis pratat om att medlemmar har stort inflytande diskuterar ofta i ett senare skede att de som handledare har inflytande över medlemmar i form av att de är förebilder eller att de har möjlighet att ställa krav på medlemmar, emellertid även att de som

handledare har större inflytande över verksamhetens beslut. Love diskuterar exempelvis skillnader i inflytande på detta vis:

Även om medlemmar är med i (besluts-)processer så är det ju också så att hur du än planar ut det här så kommer min röst att väga tyngre än tio medlemmars, det låter jättehårt men det är ju så.

Här beskriver Love hur beslutsprocesser, trots öppna möten och medlemmarnas lika deltagande, ändå tydligt präglas av en handledares förmåga att styra besluten. I intervjun med Love diskuteras både inflytandet som en handledare har på medlemmarna samt hur viktigt det är att handledaren är medveten om det inflytande hen har. En negativ aspekt av detta skulle kunna vara att handledare oreflekterat kan utöva sitt inflytande, bland annat i beslutsfattandet, trots att den kan verka jämnt fördelad vid första anblick. Inflytandet kan alltså förstås vara gestaltad på ett sådant sätt att handledaren inte nödvändigtvis alltid är medveten om att hen har ett stort inflytande. Ett fåtal av de intervjuade handledarna beskriver i relation till inflytande för medlemmarna att dem som handledare ibland använder sitt inflytande för att styra in medlemmarna till att tro att de har samma inflytande som dem. Charlie och Kim beskriver liknande situationer gällande detta:

Ibland får man ju kanske vara lite strategisk, att man lägger upp en sak med en medvetenhet för att det ska gå det hållet men egentligen är det ju redan färdigt eller så. Man får göra någon form av fuling ibland för att dom (syftar på medlemmarna) ska känna sig mer inkluderade. (Charlie)

Däremot syns det ju också i beslut, när stora beslut ska tas, fast det egentligen ska vara rätt jämställt därför det är ju ändå medlemmarnas hus, där känns det som att handledarna har nästan som ett veto eller mer att säga till om, medlemmar luras nästan in i det, handledarna får det ansvaret medvetet och omedvetet upplever jag (Kim)

Citaten visar på en annan aspekt av hur ett "vi" konstrueras, nämligen i en form som skulle kunna tolkas som manipulativ. Handledarna beskriver i citaten att de i vissa situationer behöver styra medlemmarna i en viss riktning som de tror kommer gynna medlemmarna. Denna typ av styrning som citaten beskriver kan förstås som ett sätt att ge medlemmarna en känsla av stort inflytande, det skulle även kunna tolkas som ett sätt att vilseleda medlemmarna till att tro att det är dem som har det största inflytandet i verksamheten. Detta kan utifrån Goffmans (1959) teori förstås som en form av intrycksstyrning då handledaren förväntas upprätthålla de förväntningar kring jämlikhet som fontänhuset strävar efter.

Citaten är också ett exempel på vad Goffman (1959) beskriver som rolldistansering, som förknippas med den cyniska aktören, då vi tolkar det som att handledarna är medvetna om skillnaderna i inflytandet, vilket gör att de är medvetna om vad de gör i sin roll och därmed kan anpassa sitt agerande för att medlemmarna ska uppfatta sitt inflytande som stort. Att handledarna förväntas upprätthålla den bild av jämlikhet, som vi ser att fontänhuset strävar efter, tolkar vi det också som ett sätt att konstruera ett jämlikt "vi" i huset. Detta jämlika "vi" stämmer inte alltid överens med handledarnas beskrivning av verkligheten då citaten ovan vittnar om en form av medveten styrning av medlemmarna. Att det finns en skillnad i hur inflytande faktiskt kan se ut, alltså genom att medlemmarna "vilsledds" är något som inte alltid uppfattas eller erkänns av handledarna vi pratat med. Detta kan tolkas stå i kontrast till Arendts (1998) teori om att erkänna och respektera skillnader för att kunna uppnå jämlikhet. Om synliggörandet av skillnader uteblir kan det innebära att medlemmar inte kan ta ställning till denna skillnad mellan handledare och dem. Medlemmarna kommer därmed varken kunna acceptera eller påverka situationen då den inte synliggörs inför dem. Flertalet av handledarna har berättat att de värnar om kollektivet på ett sätt som medlemmarna nödvändigtvis inte behöver göra på samma sätt, då det tycks ingå i handledarnas roll att alltid se till det kollektiva "viets" bästa. Sättet som handledarna emellertid styr in medlemmarna till att rösta på ett visst förslag kan tolkas som ett sätt att utöva sitt inflytande. Att styra på det sättet kan förstås som en medvetenhet i handlandet som gör att handledaren aktivt arbetar för att främja kollektivets bästa istället för enbart en enskild individs intressen. Detta kan tolkas som en strategi för att närma sig den jämlikhetssträvan fontänhuset beskrivs ha, då en tolkning skulle kunna vara att fler får möjlighet att få sina behov tillgodosedda.

6.3 Att göra skillnad

6.3.1 Att skillnadsgöra för att skapa ett vi

I empirin kan vi se att medlemmar och handledares arbete beskrivs bygga på en gemenskap och ett kollektiv, vilket det finns olika sätt att resonera kring hur detta skapas. Arendt (1998) förstår skillnader som något vi behöver synliggöra för att därefter kunna jobba för jämlikhet, att se skillnader beskrivs vara viktiga att erkänna enligt vissa handledare. Love resonerar kring jämlikhet och skillnader på

frågan om vilka skillnader som tycks finns mellan just medlemmar och handledare i en organisation som har ett så starkt jämlikhetstänkt:

För det första måste jag säga, det där är ju en myt (syftar på jämlikhet mellan handledare och medlem), det tror jag man ska vara väldigt medveten om som handledare. Absolut att vi strävar mot jämlikhet, men det är helt olika roller. Du är här av helt olika anledningar. du har helt olika ansvarsområden. Man ska aldrig inbilla sig att vi är helt jämlika, då gör man sig en otjänst (...) du har ett ansvar, du är ansvarig, du har lön därför är du alltid ansvarig på ett annat sätt än en medlem är.

Den jämlikhet som syftas till i citatet handlar enligt oss om den konventionella definitionen av jämlikhet, vilken syftar till att alla ska ha lika inflytande, samma status och värde för att något ska kunna vara jämlikt. I detta citat säger handledaren att det finns en naturlig ojämlikhet i relationen handledare-medlem och att det finns en fara i att inte erkänna dess existens. Citatet gå att koppla till Arendts teori om handlande (1998; Hansen 1995) om vikten att erkänna skillnader mellan människor för att kunna få en verklig förståelse av varandra samt för att kunna uppnå, eller komma närmare, jämlikhet. Det går i citatet att utläsa en oro för att det inte görs tillräckligt för att synliggöra skillnaderna inom verksamheten. I det samtal som citatet kommer från tolkar vi det som att Love har en känsla av att det är något som både utomstående och emellertid även handledare och verksamheten själv vill tro på, att det inte skulle kunna gå att urskilja ”vem som är vem” i en fontänhusverksamhet. Love pratar om att det är relevant att förstå vilken roll du som handledare har för att kunna skapa en bra relation till medlemmarna och för att skapa förutsättningar för jämlikhet. Att ha förståelse för skillnaderna kan tolkas som ett sätt att skapa och hålla ihop ett ”vi”, eftersom det då går att förstå hur de kompletterar varandra och hur de ska arbeta tillsammans. Likt Love beskrev Eli hur skillnader bör synliggöras:

Jag tycker att det är viktigt att vara ärlig med det som är skillnad, istället för att slänga sig med massa floskler om att vi är jämlika eller jämbördiga. Jämlika är vi på ett mänskligt plan men det är ju faktiskt så att jag får en lön, och jag kommer hit och har ett ansvar för att den här verksamheten ska fungera och jag måste vara här. Jag har skyldighet och jag får också lön. Och det är liksom viktigt att, där finns en skillnad, och när det liksom är sagt så kan man ju på något sätt släta ut, så att skillnaden i hur vi arbetar tillsammans är så liten som möjligt.

I citatet beskrivs en viktig skillnad mellan handledare och medlemmar, nämligen lönen. Lönen som skillnad innebär i praktiken att handledarna får lön men inte medlemmarna trots att båda grupperna arbetar. Skillnader behöver inte alltid vara

bra i skapandet av jämlikhet, i kontrast till Arendts (1998) resonemang, och detta kanske är ett exempel på just det. För varför ska bara en av två som arbetar få lön? Samtidigt beskriver Eli att med lönen kommer ansvar och skyldigheter vilket inte medlemmarna har på samma sätt, just eftersom de inte har lön. Lönen gör att handledarna inte kan välja att vara hemma eller inte utföra en arbetsuppgift när de inte har ork eller kraft då det yttersta ansvaret ligger på dem när det kommer till verksamhetens drift. I kontrast till detta kan medlemmarna anpassa sitt sätt att arbeta i större utsträckning utefter egen förmåga just eftersom de inte har samma skyldigheter som en handledare vilket kan underlätta för medlemmarna som arbetsrehabiliterar. I det avseendet går det att se att olikheter tas till vara på och att varje medlem har samma möjlighet att få vara sig själv. Vi tolkar det som att genom att handledarna får lön, vilket i sin tur innebär ansvar och skyldigheter, skapas det utrymme för att medlemmarna i större grad kan utgå från sina egna förutsättningar i arbetet på fontänhuset. Genom dessa olikheter konstrueras ett "vi" i verksamheten som bygger på ett respekterande av allas olika förutsättningar i sammanhanget som fontänhuset innebär. Detta går att koppla till Arendts (1998; Hansen 1995) resonemang kring att vi endast kan uppnå solidaritet och jämlikhet när människor får möjlighet att vara sitt unika jag i en gemenskap. Dock tolkar vi skillnaden i att handledare får lön och medlemmar inte som en begränsning för i vilken utsträckning varje individ har lika möjlighet att vara olika då lönen i detta fall bidrar till att handledarnas möjlighet att vara sig själva begränsas. Utifrån detta skulle den konventionella synen på jämlikhet kunna innebära att det är en begränsning för att uppnå jämlikhet, vilket handlar om att alla inom fontänhuset inte får samma ekonomiska ersättning av verksamheten. Samtidigt förstår vi det som något som inte nödvändigtvis behöver utgöra ett stort problem om alla i huset accepterar att handledarna får lön, i likhet med hur Arendt (1998) ser på hur vi kan erkänna och respektera olikheter.

Arendts (1998) syn på att skillnader är det som gör att vi kan bli jämlika kan sättas i relation till den diskussion om att skillnaderna inom verksamheten kan vara svår att se om man tittar på verksamheten utifrån enligt Eli och Love. Vilket vår empiri bekräftar vid upprepade tillfällen, då flertalet som beskriver skillnaderna och makten som något som ska utmanas och kritiseras, eftersom handledarnas position innehåller just andra skyldigheter än medlemmarnas. Alltså

tolkar vi att ansvaret som skiljer sig mellan medlemmar och handledare är en erkänd skillnad från handledarna sida, trots att den inte är synlig vid första anblick för en utomstående. De säger också att genom att verka inom fontänhus så kan du urskilja strukturer och handlingar som speglar en maktspänning även om de handlingar som sker kan vara präglade av goda intentioner. När vi säger goda intentioner syftar vi bland annat till Elis sätt att säga att hen har ansvar för verksamheten, vilket vi tolkar som att hen har för avsikt att göra det så bra som möjligt för medlemmarna. Handledarnas sätt att få medlemmarna att känna sig välkomna och ha det bra inom verksamheten är också det som inkluderas i konstruerandet av ett "vi". Konstruerandet kan vi förstå genom att ansvaret handledarna har och tar förkläs i gemenskap och välkomnande inom verksamheten.

6.3.2 Att skillnadsgöra för att skapa ett dem

Förståelse av att skillnader kan fungera som något som hjälper oss att skapa jämlikhet diskuteras av Arendt (1998) som positivt, men i vissa delar av vår empiri kan vi urskilja skillnader som något som konstruerar avstånd mellan människor. Flertalet handledare påtalade exempelvis vikten av att vara mänsklig i relation till medlemmarna, samtidigt diskuterade dem att det inte är möjligt att ha kärleksrelationer inom huset. Vad innebär det då att vara mänsklig i relationen, är det inte mänskligt att bli kär? Arvid förklarade exempelvis att kärleksrelationer alltid är obesvarade om en medlem blir kär i en handledare. Finns det då andra mänskliga egenskaper som handledare inte kan ha? Arvid berättar:

Om vi (handledare) hade varit överens med varandra och om vi hade velat det så hade vi kunnat vara de auktoritära så vi hade ju kunnat driva det här med järnhand (...) för vi har ju ingen form av psykisk ohälsa som håller oss tillbaka.

Detta tolkar vi som en distinktion mellan rollen som handledare och medlem. Arvid pratar först om att en medlems kärlek aldrig kommer att bli besvarad och sedan om att en medlem inte kommer kunna "ta över" verksamheten lika lätt som handledarna hade kunnat på grund av deras psykiska ohälsa. Denna form av skillnadsgörande mellan medlemmar och handledare kan tolkas som en syn där handledare och medlemmar är två särskilda och till viss del homogena grupper. Arendts (1998) resonemang kring att erkännande av olikheter kan bidra till

uppluckring av befästa normer då "avvikande" beteenden eller karaktärsdrag i högre grad kan tolereras är intressant här. Om olikheterna respekteras så kommer det bli lättare att bryta normerna, vilket gör att vi tolkar det som att det hade kunnat underlätta för handledare att erkänna om de lider av psykisk ohälsa eller på något annat sätt avviker från normen av hur en handledare ska vara. Om handledare inte hade gjort någon skillnad alls hade detta kunnat innebära att kärleksrelationer mellan medlemmar och handledare inte varit konstigare än om två medlemmar hade haft en relation, vilket inte är "förbjudet" i verksamheten på samma sätt. Medlemmarna skulle alltså kunna ha kärleksrelationer med varandra, vilket tolkas som ett sätt att göra dem lika varandra, men olika handledarna. Om handledaren är omedveten om sin position i förhållande till ansvar och styrförmåga hade det kunnat tolkats som en form av rollomfamning (Goffman 1959), vilket innebär att en person är omedveten om vad som är skillnaden på rollen och vad som är det egentliga jaget, då handledaren går utanför uppgifterna som ingår i yrkesrollen.

Att skillnadsgöra de två rollerna i huset tolkar vi även som en rolldistansering (Goffman 1959). Rolldistansering kan förstås genom att Arvid gör skillnad på vem hen är i relation till medlemmen samt att hen beskriver varför de är olika. Vi tolkar denna diskussion som att en handledare inte ska bli kär i en medlem och att handledarna ska klara av att hålla kontrollen över verksamheten i form av (hand-)ledare. Att handledare har rolldistans kan leda till att handledare skapar distans till medlemmarna, vilket i sin tur kan leda till att medlemmarna förstås som olika gentemot handledarna. Ett sorts "dem" har därmed konstruerats. Handledaren gör en tydlig gränsdragning i relationen och beskriver en skillnad på medlemmarna och handledare gällande förmåga att leda verksamheten och vilka förväntningar som finns på den psykiska hälsan. Detta menar vi kan stå i kontrast till det "vi" som på olika sätt konstrueras i verksamheten. Samtidigt kan det tolkas som ett sätt att beskydda "viet" genom att skapa tydliga gränser som gör att medlemmarna kan fokusera på sin rehabilitering vilket är verksamhetens syfte.

6.3.3 Att inte skillnadsgöra för att skapa ett vi

I vår empiri har det funnits vissa deltagare som menar att det inte finns skillnader mellan dem och medlemmarna. Kan ett "vi" konstrueras genom att inte diskutera

eller synliggöra skillnader? Bengt menar exempelvis att skillnader inte finns och att "vi"-känslan i huset präglar allt som görs i verksamheten. Bengt pratar om att man inte ska behandla medlemmarna annorlunda eller vara alltför försiktig med dem bara för de är just medlemmar. Detta menar Bengt är viktigt eftersom medlemmarna och handledare fungerar som kollegor i ett kollektiv. Att se på medlemmarna som kollegor kan förstås som ett sätt att se på dem som jämlikar i den konventionella meningen, då Bengt inte tycker att skillnader finns eller bör finnas i verksamheten, förutom den ofrånkomliga skillnaden att de befinner sig i huset av olika anledningar. Genom att inte skillnadsgöra konstrueras ett "vi", ett "vi" där likheterna står i fokus. Vi tolkar det som att Bengts resonemang går i linje med den konventionella synen på jämlikhet som innebär att alla har lika status och lika inflytande. Bengts resonemang kan dock tolkas stå i kontrast till Arendts (1998) teori då hon menar att erkännande och omfamningen av skillnader och olikheter ger förutsättningar för jämlikhet, då det är först då som individer har samma möjligheter till att få finnas till under sina egna förutsättningar.

I en del av intervjuerna berättar handledarna om andra situationer som kan tolkas som att det inte görs skillnad i förhållande till medlemmen. Att en handledare delar med sig om stora delar av sig kan ses som ett sätt att närma sig medlemmen. Kim säger sig kunna dela med sig av saker i sitt liv till en medlem som hen har en god relation till för att själv kunna få stöd. Hen menar att behovet på så sätt går åt båda hållen, att medlemmarna kan må bra av att få vara till hjälp och inte alltid vara den som är hjälpsökande, vilket kan tolkas som ett sätt att göra handledare och medlemmar lika på ett mänskligt plan. Samtliga personer vi intervjuat beskriver att de är öppna och delar med sig mycket av sig själva. De flesta vi pratat med är överens om att gränsen för hur en delar med sig går när det är för egna syften, vilket dock skiljer sig från Kims sätt att förhålla sig till varför hen delar med sig. Att Kim delar med sig för att få stöd kan förstås som rollomfamning (Goffman 1959), i form av att hen inte skiljer på rollen som handledare och sina egna privata behov. Rollomfamning innebär alltså att en aktör inte skiljer på sitt jag och rollen och att den därmed är omedveten om hur den agerar i rollen (ibid.). Dock kan detta sätt att dela med sig av också förstås som en rolldistans vilket innebär att aktören är fullt medveten om allt den gör i rollen eftersom Kim resonerar kring att det finns förtjänster för medlemmen att få hjälpa

till. I följande citat beskriver Charlie betydelsen att dela med sig av sig själv till verksamhetens medlemmar:

I en sådan här verksamhet tror jag att det är positivt, jag tror att det är någon ynka procent som det inte är positivt för. (...) Men just här tror jag det är väldigt positivt att man kan prata utifrån egen erfarenhet, att man faktiskt kan stå som ett levande bevis på att det går.

I följande citat beskrivs det som övervägande positivt att dela med sig av egna erfarenheter i syfte att kunna relatera och få förståelse för varandra samt att det kan tolkas vara en del av processen att normalisera psykisk ohälsa och därmed konstruera ett "vi" genom att utbyta erfarenheter. I våra intervjuer finns fler liknande exempel på delning av personliga erfarenheter i syfte att få medlemmen att känna sig som en del av ett sammanhang där det inte är fel eller avvikande att må dåligt. Även detta skulle kunna tolkas som ett sätt att synliggöra både likheter och skillnader, genom att handledare beskriver egna svårigheter eller problem som de har tampats med bidrar det till att dem och medlemmarna blir mer lika, men också olika, varandra. Samtidigt har handledarna arbeten och tolkas inte ha behovet av den rehabiliterande verksamhet som medlemmarna har, alltså är de skilda från medlemmarna på det sättet.

Utifrån intervjuerna kan vi se ett mönster att inom fontänhus finns normen att dela med sig och vara mänsklig, och att det uppmuntras i verksamheten. Den norm som tycks finnas inom verksamheten gällande att dela med sig förstår vi utifrån empirin grundar sig på att kunna relatera till varandra. Följande citat av Arvid beskriver ett exempel på denna uppmuntran:

(...) I artiklar som ligger till grund för riktlinjerna så står det ju att vi som handledare uppmanas att vara väldigt mänskliga, att vi visar våra svagheter och det är klart, vi får visa att vi blir arga, att vi blir ledsna eller besvikna.

Vi tolkar fontänhusets uppmuntran till handledare att dela med sig av sig själva som ett sätt att skapa förutsättningar för jämlikhet. Handledarna uppmanas att göra sig lika, och olika, medlemmarna genom att visa känslor, både till medlemmarna och i vardagen. Det kan förstås som ett sätt att ha rolldistans som Goffman (1959) diskuterar, då handledaren är mänskliga genom att visa känslor delvis i syfte att få medlemmarna att inte känna sig som de enda med problem. Samtidigt kan det förstås som rollomfamning (Goffman 1959) då man uppvisar de känslor som man känner som privatperson och inte bara i rollen man bär som

handledare. Att dela med sig av denna sorts känslor ökar förståelsen för varandras likheter och olikheter. Arendts (1998; Masso 1997) pluralism bygger på just detta, att människor genom handlingar och ord får förståelse för varandra vilket beskrivs ligga till grund för ömsesidig respekt. Att visa känslor kan förstås som ett sätt att konstruera ett "vi" i verksamheten, ett "vi" som bygger på en uppmuntran till öppenhet och som liknar vardagliga mänskliga relationer.

7. Slutdiskussion

Denna uppsats visar hur skillnader kan vara viktiga i strävan efter jämlikhet, vilket kan ses utmana den konventionella synen på jämlikhet där strävan efter likhet ligger i fokus.

Vi vill börja med att besvara den första frågeställningen om hur handledare resonerar kring skillnader och likheter. Analysen visar att en del av handledarna anser att verksamheten bygger på jämlikhet och syftar då till att det inte finns många skillnader mellan dem och medlemmarna. Andra menar att det finns stora skillnader mellan dem och medlemmarna vilket av flertalet deltagare beskrivs som ett sätt att möjliggöra arbete för en mer jämlik verksamhet medan andra ansåg att handledarna är jämlika i relation till medlemmarna. En av skillnaderna som beskrivs som viktiga för att kunna uppnå jämlikhet är ansvaret handledare känner för att medlemmar ska känna sig respekterade och inkluderade. Vi har också hittat att det finns skillnader som kan vara ett hinder för jämlikhet, exempelvis att handledarna får lön men inte medlemmarna trots att samtliga arbetar, detta kan snarare bidra till att människors lika möjligheter att få vara sig själva minskar. Samtidigt innebär lönen ett ansvar för handledarna vilket, som nämnt ovan, är en viktig förutsättning för jämlikhet i huset. Handledare som menar att de har ett större inflytande när det kommer till beslutsprocesser argumenterar vid flertalet tillfällen att det är för kollektivets bästa, eftersom handledare har ansvar för att värna om "viet" och dess intressen till skillnad från medlemmarna. Detta kan alltså förstås som en skillnad som skulle kunna gynna jämlikheten i verksamheten samtidigt som ett "vi" bibehålls. I likhet med våra resultat menar Swärd och Starrin (2016:406) att synliggörandet av skillnader är ett viktigt för att kunna uppnå jämlikhet. De menar också att skillnaderna kan

motarbetas först när det erkänns vilket till viss del står i kontrast till våra resultat då skillnader inte alltid är eftersträvansvärda att släta ut för att kunna uppnå jämlikhet, utan att skillnader ibland kan vara en förutsättning för det.

I detta stycke besvarar vi uppsatsens andra frågeställning om hur handledare resonerar kring gränser i att dela med sig av sina erfarenheter till medlemmarna. I analysen visade det sig att handledare delar med sig av egna erfarenheter och känslor som ett sätt för dem att närma sig medlemmarna och skapa ett sammanhang där det inte är avvikande att brottas med olika utmaningar. Det är också ett sätt att skapa ett "vi", att göra sig lik, men också olik, medlemmar genom att dela med sig av och även göra verksamheten till en trygg och öppen miljö. Vårt resultat pekar också på relevansen att som handledare dela med sig när det är till hjälp för medlemmen. Det står i likhet med Skaus (2018) resonemang kring att det är oprofessionellt att dela med sig av egna erfarenheter i syfte att själv bearbeta något. Resultatet går också att likna vid Arvidson och Johanssons (2018:127) diskussion om att det kan förstås som nödvändigt att dela med sig till en klient för att relationsarbetet ska bli framgångsrikt.

Den tredje frågeställningen handlar om hur handledare resonerar kring ansvar i förhållande till gränser utifrån sin roll som handledare. Att det finns en skillnad i ansvar mellan handledare och medlemmar i förhållande till gränser beskriver flera av handledarna som en förutsättning för att uppnå jämlikhet och att det hade kunnat bli mindre jämlikt utan denna skillnad. Att handledarna erkänner att det finns skillnader kan återigen kopplas ihop med Swärd och Starrins (2016:412-413) resonemang om att erkännandet av skillnader i en verksamhet är nödvändigt för att skapa förutsättningar jämlikhet. Samtidigt står våra resultat i kontrast till det Swärd och Starrin (ibid.) säger om att jämna ut skillnader, då vissa skillnader förstås som viktiga att bibehålla för att kunna uppnå jämlikhet enligt Arendt (1998).

De resultat som framkommit med hjälp av vår empiri och valda teoretiska utgångspunkter kan vi se att inte bara likheter utan också skillnader ibland kan vara viktigt för att närma sig jämlikhet. Detta är ett viktigt bidrag till forskningen då vi anser att det är relevant att försöka utmana och nyansera det konventionella sättet att se på jämlikhet, där likhet är synonymt med att vara jämlik. Genom att

besvara frågeställningarna om likheter och skillnader, samt gränser, bidrar vi till att ge läsaren perspektiv på hur det går att se på jämlikhet på olika sätt i socialt arbete.

Något som hade varit intressant att göra för att ytterligare bredda förståelse för detta ämne hade varit att göra deltagande observationer i verksamheten för att se hur skillnader och likheter samt hur gränser tar sig i uttryck i det vardagliga arbetet. I och med den avgränsning som vi gjort går medlemmarnas perspektiv förlorad. Det hade därför varit intressant att göra en studie där medlemmarnas perspektiv får ta plats, för att få en bredare förståelse för ämnet. Förslag på vidare forskning är att göra just deltagande observationer. Att fortsätta forska kring yrkesverksammas sätt att förhålla sig till olika utmaningar inom socialt arbete, i vårt fall jämlikhet, uppfattar vi som viktigt för att medvetandegöra sin egen position i relation till den målgrupp man möter i arbetet.

8. Referenser

Alsterdal, Lotte, Kristina Engwall & Hjärdis Gustafsson (2010) *Arbetsätt och metoder inom LSS-verksamheter*. FoU- Södertörns skriftserie nr 82/10. Tullinge: FoU Södertörn.

Arendt, Hannah (1998) *Människans villkor: vita activa*. Göteborg: Daidalos

Bryman, Alan. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.

Chen, Fang-pei (2016) Building a Working Community: Staff Practices in a Clubhouse for People with Severe Mental Illness. *Administration And Policy in Mental Health*. 44 (5): 651-663.

Cope, G. Diane (2014) Methods and meanings: Credibility and trustworthiness of Qualitative research. *Oncology Nursing Forum*. 41(1): 89-91

Eriksson- Zetterquist, Ulla & Göran Ahrne (2015) Intervjuer. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Fontänhuset Malmö (2012) Stiftelse, Styrelse & Administration
[https://www.fontanhuset.se/?page_id=74] Hämtat: 2019-11-07.

Franzén, Mats (2010) I fråga om makt. Diskurser, resurser, kontexter. I: Ted Goldberg (red.) *Samhällsproblem*. Lund: Studentlitteratur

Helsingborgs Fontänhus (2020) Vanliga frågor och svar
[<http://fontanhuset.se/vanliga-fragor-och-svar/>] Hämtat: 2020-01-06.

Goffman, Erving (1959) *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. Lund: Studentlitteratur.

Hansen, Philip (1995) *Hannah Arendt: Politik, historia och medborgarskap*. Göteborg: Daidalos.

Holstein, James A. & Jaber F Gubrium (1995) *The active interview*. Thousand Oaks, Calif.: Sage

Karlsson, Magnus (2007) *Vänskap och arbete: en dokumentation och utvärdering av Fountain house i Stockholm*. Stockholm: Forskningsavdelningen, Ersta Sköndal högskola

Ljungberg, Amanda, Anne Denhov & Alain Topor (2017) A Balancing Act- How Mental Health Professionals Experience Being Personal in Their Relationships with Service Users. *Issues in Mental Health Nursing*. 38(7): 578–583.

Masso, Iivi (1997) *Hannah Arendt om totalitarismen*. Diss. Helsingfors: Helsingfors universitet.

Meeuwisse, Anna (1997). *Vänskap och organisering: en studie av Fountain House-rörelsen*. Diss. Lund: Lunds universitet.

Nationalencyklopedin (2019) Jämlikhet

[<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/jämlikhet>]

Hämtat: 2019-12-18)

Ohlsson, Östen & Björn, Rombach (1998) *Res pyramiderna- om frihetsskapande hierarkier och tillplattningens slaveri*. Stockholm: Svenska förlaget

Skau, Greta Marie. (2018). *Mellan makt och hjälp- om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Stockholm: Liber.

Socialstyrelsen (2012) Sysselsättning för personer med psykisk funktionsnedsättning: Utvärdering av statsbidragen under åren 2009-2011. [<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2012-5-27.pdf>] Hämtat: 2019-11-14

Svensson, Peter & Göran Ahrne (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsobjekt. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Sverige Fontänhus Riksförbund (2016) Internationella riktlinjer för fontänhus. [<https://www.sverigesfontanhus.se/riktlinjer/>] Hämtat: 2019-11-07.

Sveriges Fontänhus Riksförbund (2019) Fontänhusets verksamhet [<http://www.sverigesfontanhus.se/var-verksamhet/>] Hämtat: 2019-11-07.

Swärd, Hans & Bengt Starrin (2016) Makt i socialt arbete. I: Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Sune Sunesson & Marcus Knutagård (red.) *Socialt arbete- en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur

Rennstam, Jens & David Wästerfors (2015) *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur

Raeburn, Toby, Elizabeth Halcomb, Garry Walter & Michelle Cleary (2013) An overview of the clubhouse model of psychiatric rehabilitation. *Australasian Psychiatry*. 21(4): 376-378.

Topor, Alain & Marit Borg. (2008). *Relationer som hjälper: om återhämtningsprocesser vid svåra psykiska problem*. Lund: Studentlitteratur

Topor, Alain & Amanda Ljungberg (2016) "Everything is so relaxed and personal" – The construction of helpful relationships in individual placement and support. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*. 19(4): 275-293.

9. Presentationsbrev

Hej!

Vi heter Linnéa och Ida och studerar på socionomutbildningen vid Lunds universitet. Under hösten genomför vi vårt examensarbete i form av en intervjubaserad studie. Ändamålet med studien är att undersöka hur anställda med titeln *handledare* på Fontänhus i Skåne upplever gränsdragningar i relationen till medlemmar, samt hur de anställda i allmänhet ser på sin egen arbetsroll. Därför söker vi nu personer som är intresserade av att delta i studien.

Vi vill bjuda in dig till en intervju som är beräknad att ta ungefär en timme. Intervjun kommer att genomföras med en del förberedda frågor med utrymme för utvecklande tankar. Intervjun kan ske under dagtid såväl som kvällstid. Plats för intervjun bestäms enligt överenskommelse, vid behov ordnar vi en lämplig plats. Vi intervjuar andra deltagare under v. 47 och 48 och hoppas att du har möjlighet under denna tidsperiod.

Intervjuerna kommer att ske i enlighet med fyra forskningsetiska riktlinjer. Dessa innebär i praktiken att du när som helst kan avbryta ditt deltagande och att du ska ha samtyckt till att delta i studien. Att din identitet är skyddad för ej berörda parter. Att materialet från intervjun kommer att användas endast till det härvid avsedda ändamålet förutsatt inte du ger utökat samtycke. Vi bjuder även in potentiella deltagare till att ta del av studiens resultat.

Om du är intresserad av att delta i studien eller har frågor till oss, tveka inte att kontakta oss på:

Gnv15ian@student.lu.se, 070XXXXXX

li1320la-s@student.lu.se, 070XXXXXX

Allt gott!

Linnéa Larsson och Ida Andersson

10. Intervjuguide

Semi-strukturerad utifrån teman

- Inleda med att informera om etiska aspekter.

Bakgrund och inledande frågor

- Hur länge har du arbetat på fontänhuset?
- Erfarenhet och utbildning i relation till arbetet
- Egenskaper hos en bra handledare

Rollen och ansvar

- Är rollen tydlig?
- Finns det utrymme att diskutera det utmaningar som finns med att forma sin arbetsroll?
- Vad är viktigt i relationen med medlemmar?
- Känner du att du vet hur du kan sätta gränser i relationen till medlemmar?
- Känner du att du vet när du ska sätta gränser i relationen till medlemmar?

- Vart tycker du att gränsen går mellan att vara privat och personlig?

Skillnader och likheter

- Skillnader och likheter mellan dig (handledare) och medlemmar?
- Vilka olika förhållnings har du gällande skillnader?
- Vilka olika förhållnings har du gällande likheter?

Inflytande

- Väger en medlems röst lika tungt som en handledares?
- Har medlemmar lika mycket inflytande som handledare?

Utifrån dessa teman bygger vi ett samtal om skillnader och likheter, samt gränser. Vi ställer följdfrågor där det passar och låter intervjupersonen fritt tala om varje fråga.