

RAPPORT



## Gjennomgang av Fontenehusene i Norge

Tone Opdahl Mo, Trond Hatling og Ragnhild Heggen

Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid - NAPHA

Trondheim

	RAPPORT:		
	TITTEL: Gjennomgang av Fontenehusene i Norge		
Post- adresse:	NTNU Samfunnsforskning AS Dragvoll allé 38b 7491 Trondheim	FORFATTER(E): Tone Opdahl Mo, Trond Hatling og Ragnhild Heggen	
Besøks- adresse:	Statens Hus Prinsens gate 1 7013 Trondheim	GODKJENT AV: Trond Hatling	
Telefon: Telefaks:	73 59 00 60 / 91 89 76 50 73 19 95 01	DATO: 06.07.2012	
E-post:	kontakt@psykiskhelsearbeid.no	ANTALL SIDER: 64	Ref.nr.:
Web:	www.psykiskhelsearbeid.no www.napha.no		
<b>SAMMENDRAG:</b>  Nasjonalt Kompetansesenter for psykisk helsearbeid (NAPHA) fikk høsten 2011 i oppdrag fra Helsedirektoratet å gjøre en gjennomgang av Fontenehusene i Norge. NAPHA startet opp arbeidet i oktober 2011 og leverte rapport til Helsedirektoratet ved utgangen av april 2012. Gjennomgangens overordnede mål har vært å: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) kartlegge fontenehusmodellen i Norge, både når det gjelder status og resultater</li> <li>b) belyse hvordan Fontenehusmodellen støtter opp under eller leder til mer arbeidsrettende løp for det enkelte medlem</li> <li>c) undersøke om tilskuddsordningen stimulerer kommuner til å opprette nye og sikre drift av eksisterende Fontenehus i Norge</li> <li>d) peke på faktorer som er nødvendige for å sikre drift og langsiktige og forutsigbare rammer for Fontenehus.</li> </ol>			

## Forord

Arbeidet med denne rapporten ble gjennomført i perioden oktober 2011-april 2012. For å få tilgang på grunnlagsmateriale til gjennomgangen har vi vært avhengige av samarbeid med Fontenehusene, både for å få tilsendt skriftlig materiale, få hjelp til distribusjon av spørreskjemaer og ikke minst å få besøke alle de åtte Fontenehusene.

Vi vil rette en stor takk til alle husene – både medlemmer, medarbeidere og ledere samt styre - for at vi ble tatt godt imot på alle måter, og møtt med velvilje og interesse. Besøkene ved Fontenehusene var en spennende og lærerik erfaring som viste oss mye av det Fontenehusene står for: Raushet, inkludering og respekt. Takk til alle som delte sine erfaringer og synspunkter med oss, både i husene, i Nettverket av Fontenehus, og i samarbeidende kommuner og NAV.

Trondheim, juli 2012

Tone Opdahl Mo

Trond Hatling

Ragnhild Heggen

## Innhold

1	Bakgrunn .....	7
1.1	Oppbygning av rapporten .....	7
2	Kort historikk .....	8
2.1	En internasjonal modell .....	8
3	Metode .....	10
3.1	Innledning .....	10
3.2	Gjennomføring av besøk og samtaler .....	10
3.3	Spørreskjemaundersøkelse blant medlemmer .....	10
3.4	Vurdering av materialet .....	12
3.5	Presentasjon av data .....	12
4	Medlemmer og medarbeidere .....	13
4.1	Medlemmer .....	13
4.1.1	Inntak av nye medlemmer .....	13
4.1.2	Utvikling av antall medlemmer: Hvordan øker antallet årlig? .....	14
4.1.3	Hvor kommer nye henvendelser fra? .....	14
4.1.4	Reach out .....	15
4.2	Medarbeidere .....	15
5	Kvalitet og innhold i et Fontenehus .....	17
5.1	Innledning .....	17
5.2	Kvalitetssikring – ICCD retningslinjer .....	18
5.3	Struktur i Fontenehusene .....	19
5.3.1	Fontenehusenes lokaler .....	19
5.3.2	Aktivitet og åpningstider .....	20
5.3.3	Enhetene .....	20
5.4	Arbeidsorientert dag .....	21
5.5	Medlemsinnflytelse .....	22
5.6	Resultater fra spørreskjemaundersøkelse blant medlemmer .....	23

5.6.1	Kjønns- og aldersfordeling.....	23
5.6.2	Medlemskap og oppmøte .....	24
5.6.3	Forholdet til arbeidslivet .....	25
5.6.4	Erfaringer med Fontenehuset .....	27
6	Arbeid, utdanning og aktivitet.....	31
6.1	Innledning .....	31
6.1.1	Kort om overgangsarbeid.....	31
6.1.2	Supported employment – arbeid med støtte.....	32
6.1.3	Uavhengig arbeid .....	32
6.2	Fontenehusmodellens bidrag til å etablere og fastholde kontakten med arbeidslivet.....	32
6.2.1	Jobbklubb .....	33
6.2.2	Min plan – eller lignende.....	33
6.3	Hvor mange benytter seg av tilbudet om overgangsarbeid (OA)? .....	33
6.4	Utfordringer ved etablering av overgangsarbeid.....	34
6.4.1	Samarbeidspartneres kjennskap til overgangsarbeid .....	35
6.5	Hvor mange har kommet seg ut i aktivitet, arbeid eller utdanning utenfor Fontenehusene?.....	35
6.5.1	Overgangsarbeid .....	35
6.5.2	Supported employment .....	35
6.5.3	Uavhengig arbeid .....	36
6.5.4	Arbeid m bistand/Vilje viser vei .....	36
6.5.5	Andre aktiviteter .....	36
6.6	Hvordan er forholdet mellom overgangsarbeid og tiltak i NAV?.....	37
6.6.1	Fontenehus som tiltaksarrangør .....	37
6.6.2	Arbeid med bistand/Vilje Viser Vei .....	37
6.7	Generelt om samarbeidet med NAV.....	38
6.7.1	På hvilke områder samarbeider de med NAV? .....	38
6.7.2	Hvem samarbeider de med i NAV? .....	39
6.8	Utdanning .....	39
6.8.1	Antall i studier/utdanning .....	40
6.9	Øvrig aktivitet .....	40

7 Finansiering, styre og administrasjon.....	41
7.1 Økonomisk kapasitet .....	41
7.2 Finansiering.....	41
7.3 Hvordan sikre langsiktig drift? .....	42
7.4 Organisering, styre og arbeidsdeling .....	44
8 Nettverk og samarbeid .....	46
8.1 Det norske nettverket av Fontenehus .....	46
8.2 Nettverkets visjon og mål .....	46
8.3 Drift av nettverket .....	47
8.4 Nettverkets rolle og oppgaver .....	47
8.5 Internasjonalt samarbeid .....	48
8.6 Husene om nettverket og samarbeid .....	48
8.7 Forutsetninger for å lykkes med å opprette et Fontenehus .....	49
9 Avslutning .....	51
9.1 Status og resultater med vekt på Fontenehusmodellen.....	51
9.2 Mer arbeidsrettede løp for medlemmer .....	52
9.3 Drift og langsiktige rammer for Fontenehus.....	52
10 Vedlegg 1 Retningslinjene for Fontenehus.....	54
11 Vedlegg 2 Spørreskjema til medlemmene ved Fontenehusene.....	59

## **1 Bakgrunn**

Nasjonalt Kompetansesenter for psykisk helsearbeid (NAPHA) fikk høsten 2011 i oppdrag fra Helsedirektoratet å gjøre en gjennomgang av Fontenehusene i Norge. NAPHA startet arbeidet i oktober 2011 og leverte rapport til Helsedirektoratet ved utgangen av april 2012.

Gjennomgangens overordnede mål har vært å:

- e) kartlegge fontenehusmodellen i Norge, både når det gjelder status og resultater
- f) belyse hvordan Fontenehusmodellen støtter opp under eller leder til mer arbeidsrettende løp for det enkelte medlem
- g) undersøke om tilskuddsordningen stimulerer kommuner til å opprette nye og sikre drift av eksisterende Fontenehus i Norge
- h) peke på faktorer som er nødvendige for å sikre drift og langsiktige og forutsigbare rammer for Fontenehus.

Gjennomgangen omfatter følgende fem hovedpunkter:

1. medlemmer og medarbeidere
2. kvalitet og innhold i husene
3. arbeid, utdanning og aktivitet
4. finansiering, styre og administrasjon
5. nettverk og samarbeid

Den foreliggende rapporten er vårt svar på oppdraget.

### **1.1 Oppbygning av rapporten**

Innledningsvis vil vi si litt om Fontenehusenes ideologi og historikk, som viser hvordan disse husene skiller seg fra andre tilbud for mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser. Videre gir vi en kort gjennomgang av det innsamlede datamateriale og beskriver vår fremgangsmåte for å besvare spørsmålene. Deretter presenteres gjennomgangen, strukturert ut fra de hovedpunktene som er nevnt ovenfor. Til slutt presenterer vi våre konklusjoner.

## 2 Kort historikk

Det første fontenehuset åpnet i New York for over 60 år siden. Mange pasienter ved psykiatriske sykehus i New York befant seg i et vakuum da de ble utskrevet etter lange opphold på institusjon. Negative holdninger til psykisk sykdom gjorde at mange verken fikk bolig eller jobb. I 1948 gikk flere utskrevne pasienter sammen og startet Fountain House, som ble det første klubbhuset i verden, og som er opprinnelsen til dagens klubbhusmodell. I dag finnes ca 350 klubbhus i 29 land som drives etter de samme retningslinjene. Fontenehusene har en tilnærmet lik oppbygging verden over, med unntak av små variasjoner for å tilpasse husene til de ulike landene.

### 2.1 En internasjonal modell

Det spesielle med Fontenehusmodellen er at den er knyttet sammen i en internasjonal bevegelse med et nettverk av klubbhus rundt om i verden. Alle har forpliktet seg til felles retningslinjer (se vedlegg 1). De internasjonale retningslinjene for klubbhusprogram definerer rehabilitering etter klubbhusmodellen. Den verdensomspennende klubbhusbevegelsen har i fellesskap kommet til enighet om disse retningslinjene. Retningslinjene utgjør også rettigheter for medlemmene samt allmenne etiske regler for personalet, styret og administrasjonen. Retningslinjene understreker at et klubbhus er et sted som tilbyr sine medlemmer respekt og muligheter. Retningslinjene danner grunnlaget for å vurdere kvaliteten på klubbhuset, gjennom sertifiseringsprosessen som utføres av International Center for Clubhouse Development (ICCD).

Annet hvert år reviderer den verdensomspennende klubbhusbevegelsen retningslinjene og foretar de forbedringer som anses nødvendige. Prosessen blir samordnet av ICCD Standards Review Committee. Den består av medlemmer og personal fra ICCD-sertifiserte klubbhus fra hele verden.

Nyetablerte Fontenehus vil følge så mange av retningslinjene som er praktisk mulig og arbeider for å etterleve stadig flere, slik at de etter noen år blir sertifiserte Fontenehus. Samfunnsforhold og velferdsordninger er forskjellige i de ulike landene hvor det finnes Fontenehus. Alle husene har altså felles verdigrunnlag, sertifisering og opplæringsprogrammer, men det er likevel plass til individuelle forskjeller mellom husene.

Det kan tidvis by på problemer å følge alle retningslinjene og samtidig nyttiggjøre seg de ordninger kommunen eller staten tilbyr enkeltpersoner og organisasjoner, eller være den fleksible samarbeidspartneren kommunen etterspør for å bidra med økonomisk støtte og trygghet.

I Norge har vi hatt Fontenehus i snart 20 år, men dette er ikke en kjent eller utbredt modell her i landet. Det er bare syv av landets 429 kommuner som har Fontenehus. Det finnes pr. april 2012 åtte norske Fontenehus.



1. Fontenehuset i Bergen
2. Fontenehuset i Drammen
3. Fontenehuset i Hønefoss (sertifisert fra 2008)
4. Fontenehuset i Kongsberg
5. Fontenehuset i Oslo (sertifisert fra 2003)
6. Fontenehuset Oslo Øst (sertifisert fra 2011)
7. Fontenehuset i Stavanger (sertifisert fra 2011)
8. Fontenehuset i Tromsø

Det er spesielt tre samhandlingsrelasjoner som Fontenehusene må håndtere, som er viktige å rette oppmerksomheten mot i en slik gjennomgang:

- 1) Relasjonene internt i huset: det å skape og vedlikeholde et Fontenehusetilbud i tråd med reglene
- 2) Relasjonen til kommunen – knyttet til to forhold: finansiering, og til det at Fontenehuset skal være en del av tilbudet til mennesker med psykiske problemer i kommunen.
- 3) Relasjonen til NAV – som del av det arbeidsrettete tilbudet til mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser

I gjennomgangen vil disse relasjonene være noe av det vi vil rette oppmerksomheten mot.

### **3 Metode**

Her gjennomgår vi kort hvordan vi har gått fram for å skaffe datamaterialet som denne gjennomgangen bygger på, og hva slags materiale det er snakk om.

#### **3.1 Innledning**

Gjennomføringen av datainnsamling fra Fontenehusene foregikk i perioden oktober 2011-mars 2012. Gjennomgangen bygger på tre kategorier data:

- 1) Skriftlig materiale innsendt av Fontenehusene høsten 2011. Vi ba om materiale fra de siste fem år, evt kortere hvis de ikke har eksistert så lenge. (Årsmeldinger, sertifiseringsrapporter, økonomioversikter, gjennomganger gjort overfor ICCD, International Center for Clubhouse Development i sammenheng med sertifisering, mm).
- 2) Besøk på Fontenehusene og samtaler/intervjuer med medlemmer, medarbeidere, ledere, styremedlemmer eller -ledere, samt Nettverket av Fontenehus, og representanter for sentrale samarbeidspartnere, først og fremst kommune og NAV.
- 3) Spørreskjemadata om medlemmers erfaringer med Fontenehus, innsamlet for dette formålet i perioden februar-mars 2012 (spørreskjema i vedlegg 2).

#### **3.2 Gjennomføring av besøk og samtaler**

Vi har besøkt alle åtte Fontenehus. Det første huset vi besøkte, Fontenehuset i Kongsberg, fikk besøk i to dager i desember 2011, av alle tre i prosjektgruppen. De sju andre husene delte vi mellom oss, og de fikk besøk en til to dager hver i perioden januar-februar 2012. Besøkene ble lagt opp litt etter husenes ønske og kapasitet, og ut fra at vi skulle få best mulig innsikt i hvordan husene arbeider. Noen steder var det en kombinasjon av tilstedeværelse på huset og besøk hos samarbeidspartnere (kommune, ulike arbeidsgivere, NAV), andre steder besøk på huset og deltakelse i ulike typer møter og aktiviteter. Ett hus hadde invitert samarbeidspartnere til et fellesmøte på huset (NAV, rådgiver hos fylkesmannen, styremedlem, bedriftseier mm.) for å diskutere relasjonen mellom dem og Fontenehuset. Et hus hadde arrangert et møte med lokale politikere mens vi var der.

Datainnsamling har dels vært gjort i form av en til en-samtaler, og dels som samtaler hvor både medlemmer og medarbeidere var til stede. En vesentlig del av besøket ved husene besto i deltakelse i møter, observasjon, og uformelle samtaler med leder, medlemmer og medarbeidere, for å få et inntrykk av hvordan husene arbeider og fungerer. I flere tilfeller fikk vi supplerende skriftlig informasjon under besøket eller etterpå.

I tillegg til besøk på Fontenehusene har vi hatt samtaler med leder eller medlem i styret, kontaktpersoner hos NAV og kommuner. Forslag til relevante kontaktpersoner ble stort sett oppgitt av Fontenehusene selv. Noen av disse samtalene ble tatt i løpet av besøket på Fontenehuset, mens andre ble tatt på telefon etter at vi hadde besøkt husene.

#### **3.3 Spørreskjemaundersøkelse blant medlemmer**

For å sikre en systematisk innsamling av data om medlemmers erfaringer med deltakelse på Fontenehusene, muligheter for medbestemmelse og syn på å komme ut i arbeid mm,

utarbeidet vi et kortfattet spørreskjema. En del av spørsmålene er hentet fra et skjema som Fontenehuset Oslo Øst laget i 2011, noe som kan gi sammenligningsmulighet. Skjemaet ble sendt ut etter at alle besøk ved Fontenehusene var gjennomført, i slutten av februar 2012, med frist for innlevering tre uker senere.

Under besøket på Fontenehusene i januar-februar informerte vi om at det ville bli gjennomført en spørreskjemaundersøkelse senere på vinteren, som ville gi medlemmene en mulighet til å fortelle hva de mener om Fontenehuset. Da vi sendte ut skjemaene, ba vi i et følgebrev om at det ble informert om spørreskjemaundersøkelsen på flere møter slik at de medlemmene som ønsket det, fikk mulighet til å delta. Skjemaene ble sendt samlet til Fontenehusene med et informasjonsbrev og en svarkonvolutt til hver enkelt person som ønsket å delta. I brevet ble det gitt informasjon om undersøkelsen og understreket at deltakelse var frivillig. Etter å ha besvart skjemaet ble man bedt om å legge det i konvolutten og lime igjen. Deretter ble skjemaene returnert samlet til NAPHA fra hvert enkelt hus. Gjennomføringen av undersøkelsen ble avklart med Norsk samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) som er personvernombud for forskning. Data er bearbeidet ved hjelp av statistikkpakken PASW statistics versjon 18 (tidligere SPSS).

Undersøkelsen ble avsluttet 23. mars, og det kom inn i alt 175 skjemaer fra de åtte Fontenehusene. Det er vanskelig å beregne en svarprosent for denne undersøkelsen, ettersom vi ikke kan vite hvor mange som har fått forespørsel om å delta i undersøkelsen i den perioden skjemaene var på Fontenehuset. Vi vet heller ikke hvorvidt informasjonen om undersøkelsen ble gitt på lik måte i de forskjellige husene.

Hensikten med å regne ut svarprosent er å kunne vurdere hvorvidt det innsamlede datamaterialet er representativt for det totale antallet mulige respondenter. Slik vi viser senere i rapporten, har ca halvparten av de som besvarte spørreskjemaet vært medlemmer i Fontenehuset i to år eller mer. 26% av de som svarte har brukt huset 4-5 ganger i uken den siste måneden, mens 55% har brukt det 1-3 ganger i uken. I dette tilfellet ser det ut til at vi kan argumentere godt for at svarene er representative for den aktive delen av medlemsmassen.

Vi har valgt å sette inn en oversikt over daglig oppmøte ved det enkelte hus i kolonnen ved siden av antallet besvarte skjemaer, for å vise hvordan disse sammenfaller.

**Tabell 1 Oversikt over antall skjema som ble sendt inn fra hvert hus, og oversikt over daglig oppmøte**

Hus	Antall besvarte skjema	Daglig oppmøte 2012
Oslo	50	52
Hønefoss	28	18-20
Stavanger	25	18-21
Oslo øst	25	22
Tromsø	19	12-15
Kongsberg	13	10
Drammen	8	4-8
Bergen	7	4-8
<b>Totalt</b>	<b>175</b>	

### **3.4 Vurdering av materialet**

Det skriftlige materialet vi har fått tilsendt er noe ulikt fra hus til hus. Der hvor husene er sertifisert, er naturlig nok dokumentasjonen mest omfattende. Alle hus har imidlertid kommet med mye skriftlig materiale som forteller om virksomheten og innholdet i aktiviteten i husene. Det er snakk om årsmeldinger, søknader, sertifiseringsrapporter, husavis og annet skriftlig materiale. Det materialet vi har fått, sammen med besøkene vi har gjennomført ved husene, har samlet sett gitt et godt bilde av hva Fontenehus arbeider med og hvordan de fungerer.

Når det gjelder dokumentasjon av resultatoppnåelse i forhold til arbeid og studier, er det imidlertid et gjennomgående trekk, som husene selv også påpeker både muntlig og skriftlig, at det er vanskelig å få sammenlignbare tall. Fontenehusene har ikke gode rutiner for å sikre dokumentasjon av hva de har oppnådd mht. å bistå medlemmer i å komme ut i arbeid eller utdanning. De tallene vi har på dette området er derfor mangelfulle. Det er imidlertid et arbeid i gang i regi av tre av Fontenehusene for å bedre og systematisere rapporteringen, slik at de skal få sammenlignbare tall for hvor mange medlemmer som er i ulike typer arbeid eller studier, og hvordan dette utvikler seg over tid.

For å kvalitetssikre tall for antall medlemmer i daglig oppmøte, budsjett for 2012 og antall stillinger for medarbeidere, ble det sendt en mail til alle husene like før rapporten skulle leveres, i april 2012, med spørsmål om hvert hus kunne kontrollere at de tallene vi hadde fått stemte med deres.

### **3.5 Presentasjon av data**

Vi er bedt om å gjøre en gjennomgang av Fontenehusene, og det ble i oppdraget presisert at dette ikke er en evaluering. Vi har gjennomført arbeidet med vekt på å besvare en del spørsmål som angår Fontenehusenes virksomhet og resultater. Vi er bedt om å gjennomgå Fontenehusene som sådanne, og ikke hvert enkelt Fontenehus. Presentasjonen inneholder en del sammenlignbare konkrete oversiktsdata for hvert enkelt hus, som er samlet i tabeller. I tråd med oppdraget har vi under de enkelte hovedoverskriftene utover i rapporten imidlertid sett det som viktigere å peke på fellestrekk, vise relevante forskjeller og komme med eksempler enn å gi detaljerte beskrivelser av det enkelte Fontenehus.

## 4 Medlemmer og medarbeidere

### 4.1 Medlemmer

Fontenehusene første retningslinje er at medlemskap er frivillig og uten tidsbegrensning. I retningslinjene står det også at medlemskap er åpent for alle med en psykisk sykdomshistorie, med mindre personen utgjør en betydelig trussel mot den generelle tryggheten i klubbhusfellesskapet (retningslinje 1 og 2, vedlegg 1). Det totale antall medlemmer et Fontenehus har, er det antallet medlemmer som det har fått igjennom den tiden det har eksistert, minus de som eventuelt har valgt å melde seg ut. Dette antallet kan være betydelig høyere enn det antallet medlemmer som regnes som aktive, og som bruker huset mer eller mindre hyppig. Daglig oppmøte er lavere enn dette igjen, ettersom hyppigheten i bruk av huset varierer mellom medlemmene. Antallet medlemmer totalt ved de enkelte husene i Norge varierer mellom 15 og 430, og daglig fremmøte/deltakelse i arbeidsorientert dag mellom 4 og 52. Ifølge en undersøkelse som ICCD gjennomførte ved de norske husene høsten 2011 var gjennomsnittlig daglig deltakelse i arbeidsorientert dag ved de norske Fontenehusene 18,5. Denne undersøkelsen omfattet de seks husene som er medlem av ICCD, dvs Oslo, Oslo øst, Hønefoss, Stavanger, Bergen og Tromsø. Alle husene forteller at de har et forholdsvis jevnt oppmøte av medlemmer over året, med unntak av juli og desember hvor oppmøtet er lavere enn ellers. Nedenfor har vi laget en oversikt over medlemstall ved hvert hus. Tallene er noe usikre.

**Tabell 2 Etableringsår og antall medlemmer ved Fontenehusene i Norge**

Hus	Etablert år	Antall medlemmer siden åpning	Aktive medlemmer	Daglig oppmøte 2012
Oslo	2000	430	163	52
Stavanger	1995	Knapt 200	80 (3 mnd)	18-21
Hønefoss	2003	128	50 (1 mnd)	18-20
Oslo Øst	2009	104	55 (1 mnd)	22
Bergen	2005	62	20-25	4-8
Tromsø	2007	60	30	12-15
Kongsberg	2009	36	25	10
Drammen	2009	15	11	4-8

#### 4.1.1 Inntak av nye medlemmer

Fontenehusene har litt ulike rutiner for hvordan nye medlemmer tas imot. Flere av husene har en fast dag hver uke hvor mulige nye medlemmer kan komme og få en omvisning og høre hva Fontenehuset er, så de kan vurdere om dette er noe for dem. Hvem som tar imot og viser rundt mulige nye medlemmer varierer noe; i flere hus kan medlemmer melde seg til å vise rundt, så det varierer om det er et medlem eller en medarbeider som møter mulige nye medlemmer. Enkelte hus sier at det kan være litt tilfeldig hvem som viser rundt, men husene

gir uttrykk for at det er viktig for dem å ta godt imot mulige nye medlemmer, så dette prioriteres høyt.

Husene forteller at det kommer jevnlig henvendelser om medlemskap, noen steder ukentlig, andre steder oftere. Man blir gjerne invitert til flere besøk for å gjøre seg kjent og bli sikre på at man ønsker å bli medlemmer. Det kan være mye å få med seg den første gangen man er på besøk. Det kan være støtte i å ha en fadder eller å være to. Noen hus har et skjema med kontaktinformasjon og dato for nytt besøk for nye medlemmer. Et viktig spørsmål å stille er om de som kommer på besøk ønsker oppfølging, at Fontenehuset tar kontakt med dem hvis de ikke møter opp til neste avtale. Noen hus har også en prøveperiode før man bestemmer seg for å bli medlem, men dette gjelder ikke alle husene.

Et av husene har et eget team som jobber med å bli kjent med sektoren og hvor det finnes potensielle medlemmer.

#### **4.1.2 Utvikling av antall medlemmer: Hvordan øker antallet årlig?**

Alle husene arbeider aktivt for å informere om sitt tilbud til relevante samarbeidspartnere og også til lokalsamfunnet generelt, slik at mennesker innenfor målgruppen kan få tilbud om å bli medlemmer. Vi har i litt varierende grad fått inn tall for utviklingen i antall medlemmer fra tidligere år. Vi har ikke sett det som spesielt viktig å vise detaljert utvikling av medlemstall, men vil likevel si noe om hvordan medlemstallene har utviklet seg over tid.

Utviklingen i de fleste av Fontenehusene kan karakteriseres som en jevn økning i medlemstall, og med tidvis stor tilstrømming av medlemmer til husene. I perioder har for eksempel Fontenehuset i Oslo hatt så stor pågang av det har vært venteliste for å komme inn. De gir uttrykk for at det ikke er en ønskelig situasjon. Kapasiteten ved huset i Oslo var også en av grunnene til at det ble tatt initiativ til å opprette et hus til, Oslo Øst, i 2009. Oslo Øst har hatt en kraftig utvikling i medlemstall siden de åpnet i 2009. Enkelte andre hus har i perioder hatt litt stagnasjon i medlemsutviklingen, blant annet i perioder med ekstra vanskelig økonomi, hvor det for eksempel har vært stengt noen uker om sommeren – dette oppmuntrer heller ikke til nyrekruttering. Men jevnt over viser alle hus til en forholdsvis jevn økning i medlemstallene.

Mange av husene sier at de får nye henvendelser ukentlig, noen steder flere i uken. I statistikken fra ICCD står det at 33-50% av de som kommer på orientering blir medlemmer. Vi har ikke tallgrunnlag for å si hvor stor andel av de som kommer på besøk som blir medlemmer i de norske husene.

#### **4.1.3 Hvor kommer nye henvendelser fra?**

Henvendelser til Fontenehuset kommer ofte fra NAV, DPS'er, sykehus og bydelenes psykisk helsetjeneste (dette gjelder flere hus). Mange begynner på Fontenehuset mens de fortsatt er innlagt ved sykehus eller DPS (gjelder også flere hus). Et mulig medlem kan også komme i følge med en ansatt ved DPS/institusjon ved et første møte. I noen tilfeller kan det være medlemmer som rekrutterer medlemmer, og det kommer også mulige nye medlemmer direkte til huset på eget initiativ. Attføringsbedrifter kan også henvende seg med mulige medlemmer.

Når det gjelder de klubbhusene som er godkjent som tiltaksarrangører eller har tilretteleggere på midler fra NAV, er det NAV som bestemmer hvem som skal være på tiltak i huset. De tas ikke fra de som allerede er medlemmer ved huset, men det er en forutsetning er at de ønsker

å bli medlemmer i huset når de går inn i Arbeid med bistand eller andre tiltak i regi av Fontenehuset.

Flere av husene har arbeidet mye med kontakten med institusjoner, DPS og kommune og har relativt nært samarbeid om å kunne gi et tilbud til den aktuelle målgruppen. Flere av Fontenehusene forteller at de drar ut og informerer om seg selv og det de kan tilby, både i kommune og på DPS og andre behandlingsinstitusjoner mm., og de blir så kontaktet når personellet vurderer at Fontenehuset kan være et relevant tilbud for en bruker. Dette gjelder DPS/spesialistnivået, og også i varierende grad kommunene.

#### 4.1.4 Reach out

Klubbhusene skal jobbe effektivt med medlemskontakt. Dette innebærer at de skal ta kontakt med medlemmer som ikke møter opp, som er i ferd med å isolere seg eller blir innlagt på sykehus (retningslinje 7, vedlegg 1) Alle husene arbeider med «reach out», men det varierer litt hvor ofte og hvordan de gjør dette arbeidet. I flere av husene tar hver enhet ansvar for «reach out» overfor medlemmer i egen enhet. De går igjennom medlemslistene enten daglig eller ukentlig og tar kontakt enten ved telefon, brev eller på andre måter. Noen hus er svært bevisste og systematiske når det gjelder medlemskontakt, mens andre sier selv at de ikke har vært så systematiske i dette arbeidet, men kartlegger nå nye medlemmer med hensyn til om de ønsker dette. Det ble nevnt at det kunne føles litt invaderende å skulle henvende seg til folk sånn – at det føltes som å trenge seg på. Det er derfor ikke alle medlemmer som synes det er like greit å gjøre. Dette er imidlertid en godt innarbeidet del av aktiviteten ved de fleste husene, som medlemmer og medarbeidere deler på. Flere medlemmer fortalte også om hvor viktig det kan være å få en telefon eller en henvendelse som sier at du er savnet, og om du ikke har lyst til å ta en tur på Fontenehuset igjen. Det ble også nevnt hvor godt det kan være å få et brev i postkassen fra Fontenehuset.

#### 4.2 Medarbeidere

Antallet stillinger for medarbeidere ved Fontenehusene varierer mellom 1,5 (Drammen, som er i ferd med å ansette leder) og 13,8 (Oslo). Se oversikt i tabellen:

**Tabell 3 Oversikt over antall stillinger ved Fontenehusene i Norge**

Hus	Antall stillinger for medarbeidere (inkl leder) 2012
Oslo	13,8
Stavanger	4,0
Hønefoss	5,5
Oslo Øst	6,0
Bergen	3,0
Tromsø	4,5
Kongsberg	2,8
Drammen	1,5

Alle hus har én leder, noen også en nestleder, og de andre medarbeiderne er definert som generalister. Ifølge retningslinjene innebærer dette at medarbeiderne deler ansvaret for arbeids- bolig-, kvelds- og helgeprogram, feiring av høytider, ferietilbud og oppgaver på enhetene (retningslinje 10, vedlegg 1). De husene som har ansatt tilretteleggere på grunnlag av finansiering fra NAV (Oslo og Tromsø, og Kongsberg – i samarbeid med ASVO Kongsberg, samt Stavanger hvor NAV refunderer 50% av en prosjektstilling) presiserer at disses arbeid er spesifikt knyttet til oppfølging av medlemmer som er i Arbeid med bistand eller Vilje Viser Vei. De deltar derfor i prinsippet ikke i det vanlige Fontenehusarbeidet. Som en kommentar til slike stillinger som ikke skal inngå i det generelle Fontenehusarbeidet blir det sagt at dette kan være litt problematisk, fordi disse medarbeiderne kan bli litt utenfor fellesskapet i Fontenehuset. I praksis bruker de ansatte i disse stillingene noe av sin tid til det generelle Fontenehusarbeidet, men vi har ikke grunnlag for å si i hvilket omfang.

Noen av husene er opptatt av at de har for få medarbeidere til å ha den nødvendige robusthet i den daglige arbeidshverdagen. I Hønefoss har de 5,5 stilling inkludert leder, men har en ambisjon om å øke til sju medarbeidere. Tre medarbeidere i hver arbeidsenhet pluss daglig leder oppfattes som passe her i forhold til omfanget av aktivitet på huset, og de planene de har for arbeidet fremover. Også i Tromsø er de opptatt av at antallet medarbeidere er knapt. Der er de fem medarbeidere, men to av medarbeiderne er tilretteleggere finansiert av midler fra NAV, og har sine oppgaver knyttet spesifikt til Arbeid med bistand. Dette huset har derfor kun tre (inkludert leder) som deltar fullt som generalister i arbeidsorientert dag i Fontenehuset.

Det er blant annet det å vikariere for medlemmer på overgangsarbeidsplass (OA) som vurderes som utfordrende der hvor vi får kommentarer om bemanning. Medarbeidere må være forberedt på å stille på arbeid et annet sted på kort varsel for å dekke opp for medlemmer som ikke kan gjøre jobben sin den dagen. I et stort hus med mange medarbeidere er ikke dette noe problem, sies det, men i et lite hus blir det fort sårbart når en medarbeider blir borte på kort varsel. Huset i Bergen forteller at de ikke har sett det mulig å etablere OA-plasser med den bemanningen de har pr i dag (se for øvrig kap 6).

Fontenehuset Oslo gir uttrykk for at de stort sett opplever at de har et tilstrekkelig antall medarbeidere i den enkelte enhet. Hver enhet har tre medarbeidere, og dette beskrives som tilstrekkelig og passe i forhold til oppgavene. I perioder hvor de har vært to i en enhet har de opplevd dette som for knapt til å få utført de oppgavene de har.



## 5 Kvalitet og innhold i et Fontenehus

### 5.1 Innledning<sup>1</sup>

Fontenehus er en modell for rehabilitering av mennesker med langvarige psykiske helseproblemer. Huset skal være en støtte for medlemmer med psykiske lidelser. Gjennom deltakelse i den arbeidsorienterte dagen på huset skal den enkelte få mulighet til å utføre praktiske gjøremål, ta ansvar, delta i et sosialt fellesskap og gjennom dette styrke selvfølelsen. Målsettingen vil for noen være rehabilitering til ordinært arbeid, for andre å kunne komme inn i en deltidsjobb, og for andre igjen er målsettingen mestring av egen sykdom og livssituasjon.

De som kommer til Fontenehuset er medlemmer, ikke pasienter eller klienter. De som jobber på huset er omtalt som medarbeidere, ikke ansatte. Medlemskap på et Fontenehus er noe den enkelte velger, det er frivillig og gratis.

Et Fontenehus er ikke en behandlingsinstitusjon, og heller ikke en arbeidsmarkedsbedrift. Det er et arbeidssted, der likeverd, åpenhet og omsorg står i fokus. Man jobber med det utgangspunktet at trivsel og vekst fremmes av at hver og en opplever at man er ønsket på huset og at alle er nødvendige for å ivareta daglig drift av huset.

Arbeid er en identitetsskapende faktor for den enkelte. Derfor er retten til arbeid fundamentalt i Fontenehusets ideologi. Tilknytning til arbeidslivet gir identitet, selvtillit og verdighet. Arbeid kan være en viktig faktor for å strukturere dagliglivet. På et Fontenehus fokuserer man på det friske og produktive hos hver og en. Alle skal ha muligheter til å bruke og utvikle sine ressurser.

Dagene struktureres rundt det arbeidet som til enhver tid skal gjøres på det enkelte hus. Det er et grunnleggende prinsipp å bygge på likeverd, åpenhet og innflytelse. Medlemmene og medarbeiderne samarbeider om den daglige driften av huset. Dette gjelder både praktiske gjøremål, administrasjon, ansettelse og andre mer overordnede oppgaver.

Hensikten med husene kan altså sies å være todelt: På den ene siden rehabilitering gjennom medvirkning i selve driften av huset og sosiale aktiviteter i tilknytning til dette, og på den andre siden å bidra til at medlemmer kommer seg ut i arbeid. Fra våre besøk ved husene understrekes sammenhengen mellom disse to, og at det er viktig at huset fungerer slik et Fontenehus skal for å gi det trygge grunnlaget som trengs for å bidra til rehabilitering og å hjelpe medlemmer ut i arbeidslivet.

Fra spørreundersøkelsen blant medlemmer var det flere som fremhevet nettopp disse sidene mht. hva som er bra med Fontenehuset:

- «Et godt fellesskap med mennesker som forstår hvordan det er å slite med psykiske helseproblemer/lidelser»

<sup>1</sup> Deler av teksten i innledningen er redigert og omarbeidet tekst fra «Fontenehushåndbok», utarbeidet av Rådet for psykisk helse i 2008 og distribuert på [www.psykiskhelse.no](http://www.psykiskhelse.no)

- «Et sted å gå til hver dag, å være opptatt, jeg er veldig takknemlig for det»
- «Følelsen av å være til nytte, at noen har tro på at jeg kan bidra med noe, et fantastisk samhold»
- «Det gir respekt, selvfølelse og mestringsfølelse»

Balansen mellom et godt fungerende hus og jobbskapende aktivitet omhandler i utgangspunktet to litt motstridende forhold. Huset trenger at det er en viss stabilitet i driften og et tilstrekkelig antall medlemmer og medarbeidere til stede som kan drive huset for at det skal fungere. Det er vanskelig å få til hvis alt for mange av husets medlemmer og medarbeidere er ute samtidig. Så de må håndtere krefter som trenger å være i balanse med hverandre – noe husene gjør på ulike måter. Ved et av husene framholdt leder at de trenger en stabil kjerne som drifter huset, det er ikke tilstrekkelig med bare medlemmer med "gjennomtrekk" – som forlater huset når de har fått seg en jobb. Ved dette huset er om lag 10% av de som møter i jobb/utdanning – og det er samtidig de som er mest aktive i driften av huset. Når man ikke har en slik stabil kjerne har de opplevd to utfordringer; det blir et ustabil sosialt miljø med høy turnover, og det blir et problem å ha ressurser til å lære opp nye medlemmer.

## 5.2 Kvalitetssikring – ICCD retningslinjer

Fontenehus arbeider etter et sett av 36 felles internasjonale retningslinjer som beskriver virksomheten og hvordan husene skal arbeide for å oppnå sine mål<sup>2</sup>. På Rådet for psykisk helse hjemmesider finner vi følgende informasjon om retningslinjene til Fontenehus: «Retningslinjene representerer både rettigheter for medlemmene og allmenne etiske regler for personalet, styret og administrasjonen. Retningslinjene understreker at et klubbhus er et sted som tilbyr sine medlemmer respekt og muligheter. Retningslinjene danner grunnlaget for å vurdere kvaliteten på klubbhuset, gjennom sertifiseringsprosessen som utføres av International Center for Clubhouse Development (ICCD).»<sup>3</sup>

Ettersom alle klubbhus strukturerer sin virksomhet rundt retningslinjene er det lett å kjenne seg igjen når man kommer inn i et klubbhus hvor man ikke har vært før. Dette gir en egen følelse av å tilhøre et fellesskap. Vi ble fortalt at mange av husene har en daglig rutine med å ta for seg en og en retningslinje og lese den opp på enhetsmøter, for å bidra til en felles bevissthet om betydningen av å følge retningslinjene. Dette bidrar også til den fellesskapsfølelsen som medlemskapet gir.

Sertifisering innebærer en kvalitetssikring av at Fontenehusene driver i tråd med de internasjonale retningslinjene. Det innebærer både en evaluering og veiledning og dialog om videre utvikling. Husene kan bli sertifisert for ett eller tre år av gangen. Fire av husene i Norge er sertifisert pr i dag: Oslo, Hønefoss, Oslo Øst og Stavanger, alle for tre år fra høsten 2011. Hønefoss ble sertifisert første gang i 2008, Oslo i 2003. Oslo Øst og Stavanger ble sertifisert for første gang høsten 2011, begge for tre år. Stavangers sertifisering er betinget pga for lav bemanning i forhold til retningslinjene.

<sup>2</sup> Retningslinjene berører temaer som medlemskap, relasjoner, lokaler, arbeidsorientert dag, lønnet arbeid, utdanning, klubbhusets funksjoner, og økonomi, ledelse og administrasjon. Retningslinjene er oversatt til norsk og ligger i vedlegg 1.

<sup>3</sup> <http://www.psykiskhelse.no/index.asp?id=29555>

Arbeidet som gjøres i forbindelse med sertifisering inneholder flere komponenter:

- En selv-studie ved klubbhuset, med vekt på hvordan de arbeidet med utgangspunkt i retningslinjene
- Et besøk fra medlemmer av ICCDs råd for utvikling av klubbhus: en erfaren medarbeider og et erfarent medlem fra andre sertifiserte hus
- Presentasjon av funn og dialog med ledelsen i klubbhuset om muligheter for forbedring
- En skriftlig rapport
- Status som sertifisert
- Videre dialog med ICCD<sup>4</sup>

Et nystartet Fontenehus vil gradvis følge flere og flere av retningslinjene, men vil gjerne ikke ha forutsetninger for å følge alle slik det forventes av et mer etablert og erfarent hus. Omtrent 2/3 av klubbhusene verden over er sertifisert <sup>5</sup>. Til tross for at retningslinjene innebærer at man har et felles verdigrunnlag og at sertifisering og opplæring følger samme opplegg for alle hus, er det også rom for individuelle forskjeller mellom husene. Vi får blant annet høre i samtaler med husene at sertifisering er viktig for å bidra til å sikre kvalitet i driften, og at arbeidet for å sertifisere seg blant annet innebærer å bli bedre og mer bevisst ift dokumentasjon av egen virksomhet.

### **5.3 Struktur i Fontenehusene**

#### **5.3.1 Fontenehusenes lokaler**

Tre av Fontenehusene eier huset sitt selv (dvs de eies av stiftelsen, se for øvrig kap. 7.4 om organisering, styre og arbeidsdeling): Hønefoss, Oslo og Tromsø. De andre husene leier lokalene de holder til i. Alle Fontenehusene har lokaler sentralt beliggende i byen, med god tilgjengelighet med bil eller offentlig transport. De fleste forteller at de har lokaler som fungerer godt i forhold til de funksjonene som et Fontenehus trenger, med mulighet for separate rom til bruk for møter og aktiviteter, som fungerer godt både til arbeid og sosialt fellesskap. Et par av husene har enten for trange eller lite egnede lokaler, eller savner en del funksjoner for å få til den fleksibiliteten de trenger som Fontenehus. Flere hus har hatt omfattende oppussingsprosjekter og er dels midt oppi oppussing eller flytting. Det å delta i oppussing av eget hus har flere steder vært viktige fellesprosjekter for medarbeidere og medlemmer, og har skapt sterkt samhold og eierskap til huset, som har virket svært positivt. Men dette er også en avveining – oppussing er krevende og tar tid, og kan også gi en følelse av rotløshet og at ting aldri blir ferdig. Så oppussingsprosjekter må også avgrenses i forhold til hva huset som virksomhet kan tåle – det vanlige livet i huset kan ikke stå på vent for lenge, for da er det en fare for at noen av medlemmene «detter ut».

<sup>4</sup> <http://www.iccd.org/certification.html>

<sup>5</sup> <http://www.psykiskhelse.no/index.asp?id=29555>

### 5.3.2 Aktivitet og åpningstider

De fleste fontenehusene (seks av åtte) har bemanning til å holde åpent for medlemmer alle hverdager fra kl. 08.30 – 16 (normal arbeidstid).

**Tabell 4** Åpningstider pr dag ved Fontenehusene

Fontenehus	Åpningstider
Oslo	5 d/u
Oslo Øst	5 d/u
Hønefoss	5 d/u
Stavanger	5 d/u
Tromsø	5 d/u
Kongsberg	4 d/u
Bergen	5 d/u
Drammen	3 d/u

Noen hus holder også åpent fast på kveldstid og i helger, samt på helligdager. Alle husene har, i ulikt omfang, ordninger for aktivitet utenfor «kjernetiden». Det dreier seg om organiserte turer, trening / mosjon, fritidshygge som for eksempel filmkveld, søndagsmiddager og program i forbindelse med ferie og høytider.

### 5.3.3 Enhetene

Et klubbhus organiseres i en eller flere arbeidsenheter, som tar ansvar for et sett av oppgaver knyttet til husets drift og videreutvikling. Ifølge retningslinjene skal hver enhet ha et tilstrekkelig antall medarbeidere, medlemmer og meningsfulle oppgaver til å opprettholde en hel og engasjerende arbeidsorientert dag (retningslinje 18, vedlegg 1). Antallet enheter ved de norske klubbhusene varierer blant annet med størrelsen og utformingen av husene. Både antall medlemmer og medarbeidere, og husets fysiske muligheter, spiller en rolle her. Det store huset i Oslo har fire enheter, mens Stavanger og Bergen har tre. Tromsø, Kongsberg og Hønefoss har to, og Drammen og Oslo øst har en enhet hver. Oslo Øst har relativt mange medlemmer, men lokalene de leier gir ikke rom for mer enn en enhet. De planlegger flytting i løpet av 2012 og vil da få plass og mulighet til å organisere seg i flere enheter.

Enhetene kan for eksempel være Kontorenhet med ansvar for husavis, økonomi, informasjon og resepsjon. En annen kan være Kjøkken/drift, med ansvar for drift av kjøkken/kantine, vedlikeholdsarbeid og sosialt program. I større hus fordeles de nødvendige oppgavene på flere enheter.

Medlemmene bestemmer selv hvilken enhet de ønsker å tilhøre, og også når de evt ønsker å bytte enhet. Enkelte enheter kan virke mer krevende enn andre, og karakteriseres som «avansert Fontenehusdrift». Blant annet gjelder dette arbeidsenheten i ett av husene, hvor det er mange som ofte er ute av huset, og det dermed kreves større selvstendighet enn ved de andre enhetene i huset.

#### 5.4 Arbeidsorientert dag

En sentral del av Fontenehusets aktivitet er den arbeidsorienterte dagen. Arbeidet som gjennomføres daglig inneholder oppgaver som inngår i å drive og videreutvikle huset, og medlemmer og medarbeidere i huset samarbeider side ved side. Arbeidet er utformet for å hjelpe medlemmer til å gjenvinne egenverd, mål og mening og selvtilit. Det står i retningslinjene at den arbeidsorienterte dagen ikke er ment å være yrkesrettet trening, men den tilsvarer i omfang vanlig arbeidstid i det ordinære arbeidslivet (retningslinje 15-17, vedlegg 1).

Fontenehusene er opptatt av det rehabiliterende ved å bli sett – og å se seg selv - som et aktivt, ansvarlig, bidragsytende menneske. De legger stor vekt på å ha en kultur hvor alle blir trukket med i arbeidet, samtidig som de har toleranse for helseproblemer og varierende form.

Flere hus starter dagen med frokost slik at de som er tidlig ute kan sitte sammen og spise og prate litt. Dette er satt i gang for å stimulere medlemmer til å møte opp tidlig, og slik at det skal bli lettere å få til en full arbeidsdag i huset. Så fortsetter dagen med et felles, kort morgenmøte, som blant annet handler om hva som skal skje på huset den dagen. Det kan være besøk som kommer, spesielle prosjekter som pågår, eller informasjon om andre ting som er utenfor eller innenfor den vante daglige rutinen.

Arbeidsdagen deles i to økter, før og etter lunsj, og hver enhet har arbeidsmøter for å planlegge aktiviteten, ett om morgenen og ett rett etter lunsj. Hver enhet har sitt faste møterom, med en egen tavle hvor man skriver opp aktiviteter og de som er til stede på arbeidsmøtet den dagen - også de som er på besøk. På arbeidsmøtene planlegges formiddagens og ettermiddagens aktiviteter, og hvem som skal gjøre hva. Både medlemmer og medarbeidere melder seg selv til ulike oppgaver. Hvis noen for eksempel er usikre på en oppgave eller er nye i miljøet, settes det gjerne opp to personer på oppgaven. Aktiviteter kan være store eller små, så det alltid skal finnes oppgaver som er passe krevende evt. lite krevende i forhold til hva folk har kapasitet til. Arbeidsoppgavene er delt mellom det som skal gjøres hver dag, og oppgaver som gjøres ukentlig eller enda sjeldnere. Et poeng er at arbeidsoppgavene er knyttet til det løpende arbeidet som trengs for å drive og utvikle huset. En viktig oppgave hver dag er å lage lunsj, og arbeidet med den involverer flere, både medlemmer og medarbeidere. Alle som er på huset kan melde seg på for å spise lunsj hvis de ønsker det.

Medlemmene deltar altså i driften av husene gjennom arbeidsorientert dag. Dette innebærer også å hjelpe eller støtte andre medlemmer. Det kan dreie seg om å dra på besøk til andre medlemmer, hjemme eller på sykehus, det kan være hjelp til flytting, innkjøp av forskjellige slag, lekser, utfylling av skjemaer eller betaling av regninger. Innstillingen er at både medlemmer og medarbeidere kan bidra på ulike måter og med ulike ting, og det arbeides bevisst med å ansvarliggjøre medlemmer i forhold til hverandre. På besøk i Fontenehusene kan det for en utenforstående av og til være vanskelig å skjønne «hvem som er hvem» av medlemmer og medarbeidere – ansvar og initiativ tas av flere, og vante skiller mellom «bruker» og «ansatt» som kategori blir dermed mer utydelige. Dette er også en av styrkene til husene – at medlemmer deltar på alle arenaer og kan bidra inn i de fleste oppgaver knyttet til huset. Det understrekes likevel at det er forskjeller – alle kan eller må ikke gjøre alt.

Det understrekes også at i noen sammenhenger kan det bli «for mye» – at man har nok med seg selv. Det må det også være rom for, sies det. Men i mange sammenhenger har medlemmer mye støtte i hverandre. Mange medlemmer har omfattende kunnskap og erfaring på forskjellige områder– og gjennom arbeidet i huset ønsker man å stimulere til å bruke seg selv

på forskjellige måter. Det er imidlertid viktig at folk ikke føler seg presset til noe. Det blir presisert at det er opp til medlemmene selv å gi uttrykk for når de er klare for å ta et initiativ, ta tak i en arbeidsoppgave, gå videre et skritt i sin egen utvikling. Det kommer frem en tydelig holdning til at folk må få mulighet til å ta ting i sitt eget tempo – selv om det også kan antydes at det av og til kan være greit å etterspørre noe, hjelpe folk med en vennlig «dytt». Det viktige her er å kjenne folk så godt at man er i stand til å skjønne hva som er greit for den enkelte.

Fra medlemsundersøkelsen ser vi at ulikhetene mellom medlemmene kan være store. Noen ønsker flere og mer utfordrende oppgaver på huset, mens andre gir uttrykk for at de ønsker mindre fokus på arbeid, at det hadde vært fint med flere pauser. Dette viser spennet i behov, interesser og kapasitet som klubbhusene rommer, og utfordringen ligger i at de skal møte hele dette spennet. Det er viktig at den arbeidsrettede dagen gir mulighet til aktiviteter på ulikt nivå. Modellens vekt på egenutvikling, det at den legger til rette for at medlemmene skal få gå i sitt eget tempo og utvikle seg i forhold til deltakelse i et arbeidsrettet fellesskap, er det stor bevissthet om. Dette formidles tydelig både skriftlig i de dokumentene vi har gjennomgått og ved besøkene ved Fontenehusene. Det viser seg også gjennom at noen medlemmer er tydelige på at de ønsker seg ut i vanlig arbeid, men at det kan ta noe tid før de kommer seg dit – mens andre sier at det å bidra på Fontenehuset er det de klarer, og at det gjør at de føler seg nyttige og som del av fellesskapet. På besøk får vi flere historier om hvordan det å komme inn i Fontenehuset har bidratt til å gi medlemmer troen tilbake på at de kan klare å stå i arbeid igjen, gjennom å legge til rette for at utfordringene og utviklingen kan tas i eget tempo. Dette oppleves som å bli møtt med respekt.

## 5.5 Medlemsinnflytelse

I retningslinjene står det at alle møter er åpne for både medlemmer og medarbeidere. Det forekommer ingen formelle møter kun for medlemmer eller kun for medarbeidere hvor avgjørelser vedrørende klubbhusets program eller medlemsspørsmål blir diskutert (retningslinje 8, vedlegg 1). Denne retningslinjen legger til rette for at medlemmene skal kunne påvirke forhold som de selv ser som viktige. Beslutninger tas på forskjellige møter, blir vi fortalt. For eksempel kan mindre beslutninger tas på arbeidsmøtene, mens beslutninger av prinsipiell betydning tas på de ukentlige klubbhusmøtene. Klubbhusmøtene er det viktigste forumet for å diskutere huset og ulike saker som er viktige for Fontenehuset. Ved flere av husene understrekes det at konsensus er en rådende beslutningsform, og deltakelse i prosesser er viktige. Leder har vetorett, men kan ikke benytte seg av den for ofte, blir det sagt. Flere hus har etablert rutiner for å gi informasjon på forhånd om hva slags saker som kommer opp på klubbhusmøtet slik at medlemmer kan vurdere når de synes det er viktig å være til stede. Ved huset i Tromsø presenteres saker som skal opp på husmøtet i husavisen en uke før møtet, så folk kan ta stilling til om de vil møte opp på husmøtet og være med og diskutere saken og beslutte om den. Saker som vedtas i husmøtet kan ikke tas opp på nytt før etter 6 mnd. Denne rutinen har bedret medlemmenes mulighet til å delta i de diskusjonene og beslutningene som er viktig for dem. Lignende struktur rundt medlemsdemokratiet finner vi i flere hus.

I spørreskjemaundersøkelsen hadde vi tre spørsmål som spesifikt omhandlet medlemmenes muligheter for medbestemmelse. Strukturen på disse spørsmålene var slik at man skulle si seg mer eller mindre enig i forskjellige utsagn, på en skala fra 1-4. Man kunne også svare vet ikke. Tabellen nedenfor viser hvordan svarene fordelte seg på disse tre spørsmålene:

**Tabell 5 Medlemmenes synspunkter på medbestemmelse ved Fontenehusene. Prosent.**

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Sum
Medlemmene på Fontenehuset får delta i alle møter hvor viktige saker diskuteres	83	11	4	0	4	102 (n=172)
Jeg føler at jeg har innflytelse på min arbeidshverdag i Fontenehuset	77	15	4	1	3	100 (n=171)
På Fontenehuset får jeg være med og bestemme i saker som angår huset	75	20	2	2	2	101 (n=171)

Tabellen viser at det er en svært høy andel (83%) av de som besvarte undersøkelsen som er helt enige i at medlemmene ved Fontenehuset får delta i alle møter hvor viktige saker diskuteres. En noe lavere prosent sier det samme om at de har innflytelse på egen arbeidshverdag, og får være med og bestemme i saker som angår huset. Legger vi til de som sier seg delvis enige omfatter det nær alle som har besvart undersøkelsen. Dette tyder på at retningslinjen knyttet til at møtene er åpne for medlemmer og medarbeidere og at medlemmer kan delta på alle møter hvor det fattes beslutninger, er godt innarbeidet, og at de medlemmene som har besvart undersøkelsen også opplever at de har medbestemmelse i forhold som er viktige i den daglige aktiviteten i huset.

## 5.6 Resultater fra spørreskjemaundersøkelse blant medlemmer

Vi fikk inn 175 spørreskjemaer fra de 8 Fontenehusene. En oversikt over antall besvarte skjema fra de forskjellige husene står i metodekapittelet s 11. I dette delkapittelet skal vi gjennomgå resultatene fra spørreskjemaene.

### 5.6.1 Kjønn- og aldersfordeling

Det er en forholdsvis lik kjønnsfordeling for de som har besvart spørreskjemaet: 53% kvinner og 47% menn (n=175). Kjønnsfordelingen i svar fra det enkelte hus er imidlertid ganske forskjellig. Tre hus har relativt lik andel kvinner og menn som har besvart skjemaet, mens fem hus har en ganske skjev kjønnsfordeling fra de som svarer. Av anonymitetshensyn har vi ikke laget oversikt over kjønnsfordelingen fra det enkelte hus.

I skjemaet innhentet vi opplysninger om alder. Fordelingen vises i tabellen nedenfor:

**Tabell 6 Aldersfordeling for medlemmer som har besvart undersøkelsen, fordelt på det enkelte Fontenehus. Prosent.**

Alder	Oslo	Hønefoss	Stavanger	Oslo øst	Tromsø	Kongsberg	Drammen	Bergen	Hele utvalget
Under 40	44	25	37	52	58	54	0	29	41
41-55 år	44	65	33	40	32	23	63	71	44
Over 56 år	12	11	30	8	11	23	38	0	15
Sum	100 (n=50)	101 (n=28)	100 (n=25)	100 (n=25)	101 (n=19)	100 (n=13)	101 (n=8)	100 (n=7)	100 (n=174)

For materialet som helhet er ca 40% av medlemmene som har svart 40 år eller yngre. Vi skilte i spørreskjemaet mellom de som var under 25 og de som var mellom 26 og 40, men har av anonymitetshensyn valgt å slå disse gruppene sammen i oversikten over husene. Men i det totale utvalget er 6% av de som har svart under 25 år, og 35% mellom 26 og 40 år, dvs til sammen 41% av hele utvalget, slik det står i tabellen over. I Fontenehusene i Tromsø, Kongsberg og Oslo øst er en større andel enn gjennomsnittet av de som har svart under 40 år. I Hønefoss, Drammen og Bergen er færre enn gjennomsnittet av de som har besvart skjemaet under 40, mens Oslo og Stavanger ligger nærmere gjennomsnittet.

### 5.6.2 Medlemskap og oppmøte

Som bakgrunn for vurderinger av Fontenehuset er det interessant å få kjennskap til hvor lenge de som svarer har vært medlem ved huset, og hvor hyppig de bruker det. Svarene på spørsmålet om hvor lenge er det siden de begynte å gå på Fontenehuset finner vi i tabellen nedenfor.

**Tabell 7 Tid siden medlemmet begynte å gå på Fontenehuset. Prosent.**

Tid på Fontenehuset	%
Under 3 mnd	10
Mellom 3-6 mnd	12
Mellom 6 mnd og 1 år	12
1-2 år	19
Over 2 år siden	48
Sum	101 (n=174)



Vi spurte også hvor ofte medlemmene har brukt huset den siste måneden. Svarene fordeler seg slik:

**Tabell 8 Hyppighet i bruk av Fontenehuset siste måned. Prosent.**

Hyppighet i bruk av Fontenehuset	%
4-5 ggr i uken	26
1-3 ggr i uken	55
Ca annenhver uke	9
Sjeldnere enn annenhver uke	10
Sum	100 (n=174)

Halvparten av de som har svart har vært medlemmer i to år eller mer. De er også hyppige brukere av huset: Halvparten oppgir at de har brukt huset 1-3 ganger siste måned, og en av fire har brukt huset 4-5 ganger i uka siste måned. De som har svart på skjemaet er med andre ord både erfarne og hyppige brukere av Fontenehuset.

### 5.6.3 Forholdet til arbeidslivet

I skjemaet stilte vi også spørsmål om hvor mange års arbeidserfaring medlemmene har utenfor Fontenehuset. Svarene fra respondentene fordelte seg som følger:

**Tabell 9 Arbeidserfaring utenom Fontenehuset. Prosent.**

Antall år	%
Ingen	2
0-1 år	9
1-5 år	25
5-10 år	20
Over 10 år	43
Sum	99 (n=175)

Mange av de som besvarte skjemaet har relativt omfattende arbeidserfaring utenfor Fontenehuset. 43% har over 10 års arbeidserfaring, mens ytterligere 20% har mellom 1 og 5 års erfaring fra arbeidslivet.

Vi spurte også om medlemmene for tida deltar i studier eller arbeid. 100 personer (57% av de som besvarte skjemaet) svarte at de deltok på noen av de aktivitetene som er nevnt nedenfor:

**Tabell 10 Deltar i studier eller arbeid. Prosent.**

Deltar du for tiden i studier eller arbeid?	% som har svart ja på spørsmålet
Utdanning/kurs	26
Vilje Viser Vei eller Arbeid med bistand	24
Ordinært lønnet arbeid	20
Hospitering/praksis	12
Overgangsarbeid	10
Voksenopplæring	8
Sum	100 (n=100)

Medlemmene fikk også spørsmål om dette: Hvis du har svart at du for tiden *ikke* er i ordinært lønnet arbeid, når var du *sist* i lønnet arbeid? Svaret på dette spørsmålet fordeler seg som følger:

**Tabell 11 Tid siden ordinært arbeid. Prosent.**

Tid siden ordinært arbeid	%
Mindre enn 6 mnd siden	4
For 6 mnd – 1 år siden	9
For over 1 år siden	34
For over 5 år siden	48
Har aldri vært i lønnet arbeid	6
Sum	101 (n=149)

Som vi ser var halvparten av de som har besvart dette spørsmålet sist i jobb for mer enn 5 år siden, mens 34% var i jobb for over 1 år siden. 6% oppgir at de aldri har vært i lønnet arbeid.

Vi spurte også medlemmene om de ønsker å komme ut i arbeid igjen:

**Tabell 12 Ønsker seg ut i arbeid igjen. Prosent.**

Ønsker arbeid	%
Ja	70
Nei	13
Kanskje	17
Sum	100 (n=158)

En relativt høy andel av de som har besvart dette spørsmålet ønsker seg ut i jobb. Vi har også sett på hvordan svarene fordeler seg på det enkelte hus. Fontenehusene i Oslo og Oslo øst har flere respondenter enn gjennomsnittet som svarer at de ønsker seg ut i jobb, mens Tromsø og Bergen ligger omtrent på gjennomsnittet. Drammen, Stavanger, Kongsberg og Hønefoss har en noe lavere andel som svarer at de ønsker seg ut i arbeid. Vi vil tro at dette blant annet kan være knyttet til medlemmenes alder: De husene som har mange som ønsker seg ut i jobb har også en relativt ung gruppe medlemmer som har svart på skjemaet.

Dette spørsmålet hadde et åpent kommentarfelt. Noen har kommet med kommentarer knyttet til at de er alderspensjonister, noen holder på med utdanning og vil ut i jobb senere, og noen har for dårlig helse nå, og vil se det an foreløpig. Noen svarer at det er Fontenehuset som er deres jobb nå.

#### 5.6.4 Erfaringer med Fontenehuset

En viktig hensikt med spørreskjemaet var å få kunnskap om hva slags erfaringer medlemmene har med å bruke huset. Noen av spørsmålene var derfor spesifikt rettet mot å få vite hvordan de vurderer eget utbytte av deltakelsen. Nedenfor står en rekke utsagn som beskriver påstander som respondentene ble bedt om å si seg enig eller uenig i. Disse spørsmålene ble også brukt i undersøkelsen som ble gjennomført ved Oslo øst i 2011.

**Tabell 13 Vurdering av utbytte av å være på Fontenehuset. Prosent.**

Hvor enig er du i de følgende påstandene?	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Sum
På Fontenehuset føler jeg meg til nytte	72	24	1	2	2	101 (n=172)
På Fontenehuset gjør jeg meningsfullt arbeid	72	19	3	3	3	100 (n=170)
På Fontenehuset får jeg brukt mine ressurser	60	30	6	3	1	100 (n=172)
Deltakelse på Fontenehuset har gjort meg mindre avhengig av andre behandlingstilbud	47	29	11	7	6	100 (n=170)
Deltakelse på Fontenehuset har gitt meg tro på at jeg kan komme ut i jobb igjen	47	27	9	7	11	101 (n=170)
Jeg har mange ressurser som jeg ikke får brukt på Fontenehuset	19	33	19	24	6	101 (n=170)
Jeg skulle ønske at jeg fikk mer støtte fra Fontenehuset til å komme i arbeid	10	14	19	43	14	100 (n=167)

Som vi ser er en særlig høy andel respondenter enige i de to utsagnene om at de føler seg til nytte og at de gjør meningsfylt arbeid på Fontenehuset. 72% er helt enig i disse utsagnene, mens 60% er helt enige i at de får brukt sine ressurser på Fontenehuset. Ser vi på samlet skåre for «helt enig» og «delvis enig» for disse tre utsagnene omfattes 90-96% av svarene.

Når det gjelder utsagnet om at deltakelse ved Fontenehuset har gjort meg mindre avhengig av andre behandlingstilbud, er det 47% som er helt enig i dette, og samme prosent sier seg helt enig i at deltakelsen på Fontenehuset har gitt dem tro på at de kan komme ut i jobb igjen.

Videre er 42% helt eller delvis enige i at de har mange ressurser som de ikke får brukt på Fontenehuset, mens 43% er helt eller delvis uenig i dette. 24% er helt eller delvis enige i at de skulle ønske at de fikk mer støtte fra Fontenehuset til å komme i arbeid, mens 62% er helt eller delvis uenig i dette utsagnet.

Medlemmene ble også spurt om å vurdere hva slags innvirkning deltakelse på Fontenehuset har hatt på ulike sider ved personlige, sosiale og relasjonelle forhold.

**Tabell 14 Fontenehusets innvirkning på personlige, sosiale og relasjonelle områder. Prosent.**

<b>Opplever du at din deltakelse på Fontenehuset har påvirket deg på noen av de følgende områdene?</b>	<b>Svært positivt</b>	<b>Positivt</b>	<b>Liten innvirkning</b>	<b>Negativt</b>	<b>Svært negativt</b>	<b>Vet ikke</b>	<b>Sum</b>
Evne til å delta i et fellesskap	58	32	8	1	0	1	100 (n=170)
Opplevelse av trivsel	56	39	5	1	1	0	102 (n=173)
Opplevelse av trygghet	49	40	9	0	1	2	101 (n=171)
Tro på meg selv og mine ressurser	47	35	15	1	1	2	101 (n=171)
Evne til å strukturere dagen	40	44	14	1	0	2	101 (n=169)
Deltakelse i samfunnet	36	40	19	0	1	4	100 (n=170)

Her ser vi at vurderingen av «evne til å delta i et fellesskap» og «opplevelse av trivsel» som skårer høyest, med 58% og 56% som mener at deltakelse ved Fontenehuset har hatt svært positiv innvirkning. Når det gjelder «opplevelse av trygghet» og «tro på meg selv og mine ressurser» oppgir nær halvparten at deltakelse på Fontenehuset har hatt svært positiv innvirkning. Evne til å strukturere dagen og deltakelse i samfunnslivet har rundt 40% som oppgir det samme. Ser vi på skåren «svært positivt» og «positivt» under ett skårer alle disse utsagnene fra 76-95%, mao. en svært høy skåre.

Noen av de utfyllende kommentarene om hva som er bra med Fontenehusene kommer inn på de samme forholdene som tabellen omhandler:

- «At det er frivillig, at man kan være seg selv, at man føler man betyr noe. Kan prestere noe, selv om man er syk»
- «At det er rom både for arbeid og det sosiale, at en kan velge arbeidsmengden fra dag til dag, avhengig av hva man orker»
- «At jeg blir sett, medarbeidere tar seg tid til samtale når jeg har behov for det, kan få de oppgaver jeg føler jeg mestrer, ingen presser meg til noe»
- «Det at man blir oppfordret til å delta i alle aspekter ved driften av Fontenehuset, får testet ut sine evner og finner styrker og svakheter»

Det var imidlertid også noen kommentarer til forhold som kunne vært bedre ved Fontenehusene, og som nyanserer oppfatningene til medlemmene noe. Blant de forholdene som ble kommentert av flere var ønsker om et større utvalg av oppgaver, litt flere utfordrende oppgaver, flere praktiske arbeidsoppgaver, også mer interessante oppgaver. Videre kom det noen kommentarer til at det kan være litt vel langvarige prosesser av og til, som et medlem uttrykte det: «At prosesser ikke tar så lang tid å få gjennomført - noen ganger mye prat og lite handling». Det kom også en kommentar om at det ble litt mange møter – men som vedkommende også kommenterte: det er frivillig. Det var også flere som nevnte at de kunne ønske seg mindre «arbeidspress», mer frihet til å gjøre som man selv ønsker, og flere pauser mellom arbeidsøktene.

Vi ba også medlemmene oppgi om de hadde fått støtte fra Fontenehuset på forskjellige områder hvor de kunne trenge støtte. Dette var et relativt komplisert strukturert spørsmål som ble noe omarbeidet fra skjemaet til Oslo øst.

**Tabell 15 Hjelp fra Fontenehuset. Prosent.**

	Hatt behov, og har fått støtte	Hatt behov, men ikke fått støtte	Ikke hatt behov	Sum
NAV	42	3	55	100 (n=161)
Arbeid	37	7	56	100 (n=158)
Praktiske ting utenfor hjemmet	28	2	70	100 (n=155)
Økonomi	21	1	78	100 (n=150)
Utdannelse	19	8	73	100 (n=153)
Praktiske ting i hjemmet	18	1	81	100 (n=154)
Komme i kontakt m behandlingstilbud	16	4	80	100 (n=152)

Det vi etterspør er altså tre ulike forhold knyttet til om medlemmene har fått støtte fra Fontenehuset. Som tabellen viser er det relativt få som oppgir at de har hatt et behov for støtte fra Fontenehuset og ikke fått det. Den største andelen her er relatert til problemstillinger knyttet til arbeid (7%) eller utdanning (8%). Når det gjelder de som har hatt et behov og har fått støtte, har de fleste fått dette i forhold til NAV (42%) eller arbeid (37%). Praktiske ting utenfor hjemmet er det også 28% som oppgir at de har fått støtte til. En relativt

høy andel oppgir at de ikke har hatt behov for støtte fra Fontenehuset på de områdene som er nevnt. Det er lavest andel som har hatt behov for støtte til å komme i kontakt med behandlingstilbud og til praktiske ting i hjemmet, men også her er det 16-18% av gruppen som helhet som *har* hatt slikt behov, og som har fått støtte fra Fontenehuset.

Fra det åpne spørsmålene var det blant annet noen kommentarer til hva som kunne vært bedre ved Fontenehuset, som er relatert til noen av de samme forholdene:

- «Tettere samarbeid mellom Fontenehuset og NAV», «flere skulle fått Fontenehuset som arbeidsplass»
- «Mer fokus på utdanning», «flere regelmessige kurs, seminar, konferanser»
- «Mer hjelp og støtte til å komme ut i arbeid» «hjelp til å komme i meningsfylt jobb»
- «At vi hadde flere OA»

## 6 Arbeid, utdanning og aktivitet

### 6.1 Innledning

Fontenehuset er basert på en arbeidsorientert hverdag, hvor det å delta i oppgaver knyttet til drift av huset er det sentrale. Husene er tydelige i sin formidling til nye medlemmer om den arbeidsorienterte hverdagen, og at de på denne måten skiller seg fra de fleste aktivitetssenter, selv om huset også er åpent for personer som ikke har ambisjoner om å komme ut i arbeid. Den arbeidsorienterte dagen er også beskrevet i det introduksjonsmaterialet som nye medlemmer får, selv om beskrivelsen varierer fra hus til hus. Innholdet i den arbeidsorienterte dagen er beskrevet i kapittel 3.4.

I dette kapitlet ser vi nærmere på Fontenehusets aktivitet overfor det øvrige arbeidslivet.

De internasjonale sertifiseringsreglene for Fontenehus har et eget sett av forventninger til Fontenehusenes arbeid, spesifisert i 4 regler. Her skisseres kort hva som stilles som krav i henhold til modellen:

- Det skal være eksternt og betalt arbeid. Tre former er beskrevet i reglene; overgangsarbeid, "Supported employment (SE)" og "Independent employment (IE)". De to siste faller inn under/kan sees i sammenheng med ulike ordninger innen NAV-systemet, og er ikke noe fontenehusene i Norge er forventet å utvikle alene. At det skal være eksternt betyr at Fontenehusene ikke skal utvikle egne virksomheter, men derimot basere seg på det ordinære arbeidslivet.
- Overgangsarbeid er definert gjennom 10 kriterier. De viktigste er at medlemmet i overgangsarbeid er lønnet av arbeidsgiver (med ordinær lønn), at det er deltid, at arbeidsforholdet varer 6-9 måneder, at utvelgelse og trening av medlemmet til å utføre arbeidet er Fontenehusets ansvar (ikke arbeidsgivers), og at Fontenehuset garanterer for at det alltid vil være noen som utfører arbeidet når medlemmet av en eller annen grunn er fraværende.

#### 6.1.1 Kort om overgangsarbeid

Fontenehusets unike bidrag i forhold til å komme ut i ordinært arbeid er overgangsarbeid, hvor medlemmer arbeider i en ordinær arbeidsplass, og mottar ordinær lønn. Fontenehuset garanterer for at det alltid vil være noen som utfører dette arbeidet, også om medlemmet er syk. Det betyr at medarbeidere må være beredt på å stille på andre arbeidsplasser på kort varsel for å dekke opp hvis medlemmet ikke møter den dagen. Opplegg for å etablere en overgangsplass slik det ble skissert ved et av husene (behøver ikke være identisk ved de øvrige):

En av medarbeiderne sjekker ut arbeidsplass. De jobber 1-2 uker uten betaling for å finne ut – "er vi noe for hverandre". For å få det til å rulle og gå har de utviklet en detaljert arbeidsbeskrivelse så noen annen kan gå inn direkte ved fravær. Medarbeidere følger opp med oppmøte til å begynne med, og går gradvis ned i frekvens etter behov. Ved dette huset har de lagt opp til at det skal være mulig for andre medlemmer å være vikar, og de vil stå først i køen til å få den når jobben er over. Andre hus har forsøkt vikarordninger uten at det har fungert noe særlig, og derfor avvirket det.

### **6.1.2 Supported employment – arbeid med støtte**

Arbeid med støtte betegner ordinære arbeidsplasser med ordinær lønn, dvs at arbeidstaker har egen kontrakt med arbeidsgiver, og hvor Fontenehuset gir oppfølging hvis medlemmet som jobber eller arbeidsgiver har behov for det. Denne oppfølgingen settes særlig inn i begynnelsen av et arbeidsforhold, eller i forbindelse med utvidelse av arbeidsområder eller hvis det er problemer av ulike slag.

### **6.1.3 Uavhengig arbeid**

Her har Fontenehuset ingen særlig rolle i tilrettelegging/oppfølging av arbeidsplassen, men det er en forventning om at Fontenehuset støtter medlemmet på andre livsområder hvis det er behov for det, samt at medlemmet har tilgang til Fontenehusets ulike sosiale aktiviteter.

## **6.2 Fontenehusmodellens bidrag til å etablere og fastholde kontakten med arbeidslivet**

Medlemmene ved Fontenehusene har i varierende grad hatt et forhold til arbeidslivet før de ble medlemmer. Av de som besvarte medlemsundersøkelsen hadde om lag 90% hatt et forhold til arbeidslivet av mer enn 1 års varighet, 43% over 10 år. Det betyr at for enkelte medlemmer vil Fontenehuset potensielt kunne bidra til å etablere en kontakt med arbeidslivet, for mange andre vil det være å reetablere kontakten. I den samme medlemsundersøkelsen svarte om lag hver tredje at det var over et år siden, og om lag halvparten at det var mer enn fem år siden de sist var i lønnet arbeid.

Slik vi forstår det har de færreste medlemmer et forhold til arbeidslivet når de blir medlemmer. Mange har en hverdag preget av lite arbeidsrelatert virksomhet. For mange medlemmer vil det å få en jobb igjen i det ordinære arbeidslivet være en lang prosess. Fontenehuset, gjennom sin arbeidsorienterte hverdag - hvor deltakelse i aktiviteten er frivillig, starter dermed med å motivere til arbeidsrelatert virksomhet overhodet. I fortsettelsen vil vekten bli lagt på å legge til rette for egnede arbeidsoppgaver på huset, samt ha tilgjengelig et bredt repertoar av arbeidstilbud i det ordinære arbeidslivet.

Det er vanskelig å besvare hvordan modellen i seg selv gir disse resultatene. Gjennom besøkene ved Fontenehusene og intervjuene med både medarbeidere, medlemmer og samarbeidspartnere identifiseres stor variasjon mellom husene i hvordan de arbeider i forhold til arbeidslivet. Det blir dermed den faktiske realiseringen av modellen, og ikke modellen i seg selv, som blir interessant for om målgruppen får god hjelp, samt etablerer og fastholder kontakten med arbeidslivet.

I de husene hvor en har en eksplisitt oppmerksomhet på arbeidslivet fortelles det om at både medlemmer og medarbeidere er på utkikk etter jobbmuligheter som de kan tipse medlemmer om.

Gjennom de mange samtaler med medarbeidere og medlemmer blir det framholdt at grad av tilknytning til arbeidslivet også er avhengig av hvilke forutsetninger og utfordringer det enkelte medlem har. Det hevdes at mange medlemmer aldri vil få god nok helse til å komme ut i arbeidslivet. For dem kan Fontenehuset være det som skal være deres arbeidsplass, også på lang sikt. For disse kan jobbing på Fontenehuset bidra til å forhindre innleggelser, gjennom struktur på livet gjennom aktiviteten og deltakelsen på huset.

Andre medlemmer har varierende helse, og må regne med å ha problemer med å holde seg i arbeidslivet over lengre perioder. Gitt at Fontenehuset er en trygg base, blir det ikke like



alvorlig å gå ut igjen av arbeidslivet. Ved å gi et fellesskap kan Fontenehuset også virke dependende i forhold til problemer som oppstår hvis man mislykkes i et arbeidsmarkedstiltak.

En del medlemmer har et klart mål om å få en permanent lønnet del- eller heltidsjobb. Undersøkelsen blant medlemmene viste at 70% av de som svarte ønsker seg ut i jobb igjen. For mange av dem kan Fontenehuset bli en trygg sosial base (jfr over om hvordan det er forventet at Fontenehusene skal fungere i forhold til medlemmer i uavhengig arbeid).

To av de mindre husene har ikke særlig oppmerksomhet på eksternt arbeid/utdanning nå.

### **6.2.1 Jobbklubb**

Et virkemiddel om lag halvparten av Fontenehusene har, er en såkalt jobbklubb. Noen av disse er nystartet (fra siste årsskifte), andre har holdt på lengre. Organiseringen av den varierer noe, men går i hovedtrekk ut på at de regelmessig (gjørne hver 14. dag/evt månedlig) har satt av tid for å hjelpe de som vil ut i jobb. Her får medlemmene hjelp til søknader, skrive CV og det å takle et jobbintervju – gjerne gjennom rollespill. Det legges også opp til at medlemmene kan dele erfaringer i forhold til arbeid og gi hverandre ideer om hvordan få og beholde arbeid. Enkelte steder praktiserer også at arbeidsgivere kan komme på besøk til jobbklubben. Ved et av husene tar jobbklubben ansvar for å arrangere middag for lokale arbeidsgivere, for å gjøre modellen kjent og bygge relasjoner til arbeidslivet.

### **6.2.2 Min plan – eller lignende**

Flere av husene arbeider mer eller mindre systematisk med planer for medlemmene – på frivillig basis. Nedenfor presenteres noen eksempler på dette arbeidet.

Et hus har nettopp startet med det de kaller Medlemsutviklende samtaler (MUS). I disse samtalene er det også noe om arbeid, men det er ikke skilt ut som eget tema i samtalen, men koplet sammen med temaet aktivitetsrettet hverdag på huset. MUS skal skje ved oppstart og etter 3 måneder.

Et annet Fontenehus har et opplegg med arbeidsplan, som alle blir spurt om de vil ha (og spørres igjen etter 3 måneder). Det er opp til medlemmene om de vil ha en slik plan. Kontaktperson blant medarbeidere har fått delegert ansvaret for å spørre.

Et tredje hus gjør arbeidet med «min plan» delvis i fellesskap. Min plan er et tilbud til alle på huset. De fanger opp folks ambisjoner gjennom å prate, bli kjent. Folk skal bli trygge i sin enhet. De oppsummerte selv at de må bli flinkere til å spørre – det var nok litt forskjellig hvor frampå de var: *Vi er ikke alltid så systematiske i å følge opp arbeid – vi tar det individuelt. Noen kan ønske seg en plan, men alle gjør ikke det. Nå får folk et tilbud om en plan når de begynner, men vi er også redde for å lage for stringente strukturer. Det må være frivillig å ha en plan.*

Et fjerde hus har laget to oppfølgingskjema – hvor medlemmer får hjelp til å tydeliggjøre kort- og langsiktige mål. Her inngår også spørsmål om utdanning og arbeid. I følge noen medarbeidere vil mange medlemmer ikke ha det (de vet ikke andel), de tenker at medlemmene kanskje opplever det som for «forpliktende». Nå har ca 30% av medlemmene slike – og de har en ambisjon om å komme opp til ca 80%.

### **6.3 Hvor mange benytter seg av tilbudet om overgangsarbeid (OA)?**

Ved årsskiftet 2011/2012 hadde fem hus et tilbud om overgangsarbeid, og for enkelte av husene som har tilbudet – eller utvidet tilbudet - er dette kommet i stand nylig. Stavanger fikk

eksempelvis to plasser etablert rundt årsskiftet. Det er ikke full bemanning på de overgangsarbeidsplassene som så langt er etablert, blant annet fordi de er for nye.

Det er til dels lav kvalitet på aktivitetsrapporteringsystemene, og det er derfor ikke mulig å få en nøyaktig oversikt over antallet som benytter seg av tilbudet. Totalt er det for alle Fontenehusene samlet per februar 2012 24 overgangsplasser. Disse fordeler seg som følger (antall som er i anvendelse i parentes):

**Oslo:** 10 plasser – (10 i OA siden januar 2012)

**Oslo Øst:** 6 plasser – 4 medlemmer i OA for tiden - de to siste vil bli besatt i løpet av 2012. Siden oppstart i 2010 har totalt 8 hatt/har overgangsarbeid.

**Stavanger:** 2 plasser– (2 i OA nå – 1 siste kvartal 2011).

**Tromsø:** 2 plasser – (1 medlem i OA nå)<sup>6</sup>.

**Hønefoss:** 4 – (bemannet av 6 - i løpet av 2011).

Bergen, Kongsberg og Drammen har ingen overgangsarbeidsplasser.

#### 6.4 utfordringer ved etablering av overgangsarbeid

Alle husene melder om at overgangsarbeid er ressurskrevende både å etablere og å drive. Dette krever god bemanning, uten at de spesifikt sier noe om antall stillinger som trengs. Det kan se ut til at det er husene med under fem stillinger som strever med å få på plass noe permanent i forhold til Overgangsarbeid. Gjennom samtalene med Fontenehusene kom det fram en rekke utfordringer knyttet til etablering av overgangsarbeid:

- å skaffe slike arbeidsplasser overhodet. Det er ressurskrevende, eksempelvis nevnte de ved et hus at de trenger hjelp fra styret for å få det til. De nevnte også at de konkurrerer med NAV når det gjelder å få tilgang til denne typen arbeidsplasser, arbeidsplasser som er villig til å ta på seg en slik oppgave
- å skaffe bredde i arbeidstilbud slik at medlemmer med ulike interesser/ulike kompetanse kan få prøve seg
- å ha medlemmer som kan nyttiggjøre seg tilbudet
- å være nok medarbeidere til å kunne bemanne det i tråd med forutsetningene (hvis medlemmet av en eller annen grunn ikke kan møte opp).

Flere opplever det som vanskelig å selge inn konseptet om overgangsarbeidsplass til arbeidsgivere som er vant til å ta imot arbeidstakere med redusert arbeidsevne mot subsidiering fra NAV.

Det norske trygde- og sosialstøttesystemet gjør det problematisk å oppfylle retningslinjen om at overgangsarbeid som hovedregel skal være om lag halv stilling. Eksempelvis var det ved et Fontenehus kun et overgangsarbeid av så stort omfang, de øvrige var om lag 20% stilling. Dette var også et ønske fra medlemmene, nettopp for å unngå reduksjon i trygdeytelser.

Fra intervjuene beskrives at et viktig element i overgangsarbeid handler om å prøve ut hvor mye man kan jobbe, om man tåler relasjonene i arbeidssituasjonen, og om man kan jobbe over

<sup>6</sup> I løpet av våren 2012, etter at datainnsamlingen ble avsluttet, oppgir Fontenehuset i Tromsø at de har fått to nye OA-plasser, som er besatt i løpet av mai-juni 2012. De oppgir også at tre av medlemmene nå er engasjert i å støtte opp under OA-arbeidet.

tid. Det er også forskjell i hvilken historie og tilknytning til arbeidslivet medlemmene representerer, og hvordan de ser på seg selv i relasjon til arbeidslivet. Dette ble av en medarbeider presentert slik: *noen har en rolle som syk, andre er en arbeidstaker som er blitt syk.*

I samtale med en av tilretteleggerne betalt av NAV mente vedkommende at kravene fra NAV kan være vanskelige. Mange medlemmer velger Fontenehuset på grunn av frivilligheten. Tiltak i NAV er mer krevende. Vedkommende mente at de ved Fontenehuset dyttet på litt, det må stilles litt krav. Det var viktig å finne en riktig balanse mellom krav og frivillighet.

Fra et hus beskrives at de ansvarlige for overgangsarbeid stort sett er medarbeidere. De prøver å involvere tidligere innehavere av overgangsarbeidsplassen i veiledning i starten.

Det samme huset har også prøvd å ha en vikarpool av andre medlemmer, men dette har i mange tilfeller vært vanskelig. På enkelte jobber går det greit, ved overgangsarbeidsplasser som er populære. Ellers er det medarbeiderne som er vikarer på OA-plassene.

Et annet hus praktiserte at de som var villige til å gå inn som vikarer på OA-plasser sto først i køen for å få plassen når den ble ledig.

#### **6.4.1 Samarbeidspartneres kjennskap til overgangsarbeid**

I flere intervjuer ble det klart at samarbeidspartnerne ikke nødvendigvis kjenner til rammene for overgangsarbeid. Av misforståelser vi fanget opp hos enkelte kommunale samarbeidspartnere og personer i NAV-systemet var at arbeidet ikke var lønnet, eller at lønnen gikk til Fontenehuset og ikke til medlemmet.

#### **6.5 Hvor mange har kommet seg ut i aktivitet, arbeid eller utdanning utenfor Fontenehusene?**

Som redegjort for andre steder er rapporteringssystemene gjennomgående av dårlig kvalitet, og det er derfor ikke mulig å få komplett oversikt over antallet. Særlig gjelder dette utdanning. Hvordan Fontenehusene arbeider i forhold til utdanning redegjøres for senere i kapitlet.

Når det gjelder arbeid må en skille mellom de tre typene arbeid Fontenehusene forholder seg til, og i tillegg de tilbudene NAV har – som i noen hus er håndtert av Fontenehuset selv. Slik disse tre typene defineres vil det være en viss overlapp mellom de engelske begrepene og NAV-ordningene, og medlemmer vil derfor kunne telles under flere ordninger. Tallene under må derfor tas med betydelig forbehold.

##### **6.5.1 Overgangsarbeid**

Antallet i overgangsarbeid er redegjort for under hovedpunktet om Overgangsarbeid ovenfor.

##### **6.5.2 Supported employment**

Dette er lønnet arbeid med støtte fra Fontenehuset.

**Oslo:** – siste 3 mnd: 3

**Tromsø:** 1 medlem ute i midlertidig ordinært arbeid, og ett medlem har gått over fra midlertidig til fast jobb.

**Hønefoss:** 4 medlemmer i supported employment/arbeid med støtte siden 2011

**Stavanger:** 6 medlemmer i SE

### 6.5.3 Uavhengig arbeid

Dette er norsk oversettelse av Fontenehusenes begrep Independent Employment (IE).

På tidspunktet for datainnsamling fikk vi disse tallene for antall medlemmer i uavhengig arbeid – hvor det varierer noe hvor lenge medlemmene har hatt dette arbeidet:

**Oslo** – siste 3 mnd: 68 medlemmer ute i uavhengig arbeid, og mange av dem har hatt det en lang stund.

**Stavanger:** Siste kvartal 2011 – 7 medlemmer i uavhengig arbeid

**Tromsø:** 4 medlemmer ute i uavhengig arbeid.

**Hønefoss:** 18 medlemmer ute i uavhengig arbeid

**Kongsberg:** 2 medlemmer ute i uavhengig arbeid.

### 6.5.4 Arbeid m bistand/Vilje viser vei

**Kongsberg:** Har 6 plasser for Arbeid m bistand. Av disse har en gått videre til ordinær jobb i løpet av 2010/2011.

**Oslo:** De har to tilretteleggere i Arbeid m bistand – som ved slutten av 2010 hadde 23 deltakere (økning gjennom året pga aktiv markedsføring av tilbudet) – berammet til 24 plasser. Av de 5 som avsluttet tiltak i 2010 fikk 1 lønnet arbeid (i 2009 var tilsvarende tall 7 av 13). Tall for 2011 ikke kjent.

De har en tilrettelegger i Vilje Viser vei – 7 plasser.

**Tromsø:** 1 medlem ute i 18 ukers Ordinært arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO-kurs)

De har 1 tilrettelegger i Arbeid med bistand, og har 11 personer registrert på tiltaket Arbeid med bistand.

### 6.5.5 Andre aktiviteter

Vi har også fått oppgitt andre typer arbeid/aktiviteter enn de som går inn under kategoriene over.

**Drammen:**

I løpet av de siste 12 månedene har 3 kommet i ordinært arbeid via NAV. To av de som kom over på NAV tiltak i 2010 er nå ansatt i deltidsstillinger.

Videre er to medlemmer ansatt i Drammen Fontenehus i hver sin halve stilling knyttet til et prosjekt, BRUA Prosjektet, som de har fått prosjektmidler til fra NAV.

**Stavanger:** - siste kvartal 2011 - To medlemmer i praksis/ekstern arbeidstrening

## 6.6 Hvordan er forholdet mellom overgangsarbeid og tiltak i NAV?

### 6.6.1 Fontenehus som tiltaksarrangør

To Fontenehus – Oslo og Tromsø – er nå tiltaksarrangører for NAV. Det er en oppfatning blant mange medarbeidere og ledere i Fontenehusene om at Fontenehusene bør kunne være tiltaksarrangører. Vi ble samtidig presentert for forventninger om at det å delta i den arbeidsorienterte hverdagen i et Fontenehus skulle vært et eget tiltak på linje med andre tiltak i NAV. Da kunne de fått en sum pr person som var på huset.

Det er ulike meninger blant husene om hva slags tilknytning til NAV som er nyttig for husene. Flere ønsker en tilknytning, men det er også kritiske røster. Arbeid m bistand passer egentlig dårlig ifølge en leder, for tilretteleggerne skal være ute sammen med de som er på tiltak, og ikke inne i huset. I et stort Fontenehus er ikke dette noe stort problem ettersom det er flere medarbeidere å spille på, men i et lite hus er det vanskelig å unnvære noen av medarbeiderne. Noen dilemma vi ble presentert for i våre samtaler: *Tar dette fokus bort fra å drive aktivt for å få ordinære medlemmer på huset ut i arbeid eller annen arbeidsrettet aktivitet utenfor huset? Blir tilretteleggerne og det de driver med en egen aktivitet som blir løstrevet fra den andre arbeidsrelaterte aktiviteten i huset, og at det dermed blir vanskelig å integrere det i resten av aktiviteten på huset?*

### 6.6.2 Arbeid med bistand/Vilje Viser Vei

Kongsberg har en tilrettelegger i full stilling, finansiert av NAV. Om lag halve stillingen brukes i Arbeid med bistand og om lag halve til ordinære driftsoppgaver ved huset. Deltakerne rekrutteres gjennom en egen tiltaksarrangør (ASVO Kongsberg).

Oslo har tre tilretteleggere finansiert av NAV; to på Arbeid m bistand og en på Vilje Viser Vei. Arbeidsenheten (en av fire enheter på huset) har ansvar for arbeidsprogrammene, men har ikke ansvar for alle som er i jobb. Arbeidsenheten har tilretteleggere og avtale med NAV om hva de skal gjøre – de er ikke generalister som de andre. Tilretteleggerne er ansatt 100% som det, men også de forventes å delta i husets aktiviteter til en viss grad – noe som er en utfordring for dem.

Huset preges ifølge en medarbeider av mange unge som er blitt syke før de hadde fått utdanning og/eller jobb. Mange har derfor ikke noe å «falle tilbake på», men må sette i gang med å skaffe seg kompetanse.

NAV arbeidslivssenter har utviklet noen hospiteringsordninger, og har ønsket at de store IA-bedriftene skal utvikle gode plasser med litt midler fra NAV. En leder ved et Fontenehus formulerte deres holdning til dette slik: *Vi er skeptiske til det – det er jo gratis arbeid. Vi ønsker oss lønn for våre medlemmer. Overgangsarbeid er bedre. Overgangsarbeidets styrke ligger også under betraktningene fra en leder som mente at Arbeid med bistand blir litt blindgate for medlemmene. Erfaringen var i for stor grad at bedriftene heller vil fortsette med Arbeid med bistand enn å gi folk fast arbeid.*

I årsrapporten for 2009 for Fontenehuset Oslo vises det til at det er kommet skjerpede krav fra NAV om at tilretteleggerne ikke lenger skal delta i generelt klubbhusarbeid, men arbeide spesifikt med å få folk ut i arbeid gjennom Arbeid med bistand og Vilje Viser Vei-plassene. Denne posisjonen gir åpenbart utfordringer for Fontenehusene, på grunn av de internasjonale klubbreglene (hvilken rolle man ser for medarbeiderne). Denne utfordringen beskrives blant annet i akkrediteringsrapporten til Fontenehuset Oslo Øst oktober 2011. Her vises det til at

huset ønsker å få en stilling fra NAV som skal jobbe på huset med den spesielle oppgaven å hjelpe folk til å få en jobb. Huset beskriver selv at NAV forstår Fontenehusideologien. Under Suggestions i akkrediteringsrapporten heter det at: *We suggest that the Clubhouse ensure that this staff will have a thorough Clubhouse orientation, and understands the importance of generalist roles in a Clubhouse* (vår understrekning).

Vi spurte også aktører i NAV-systemet om Fontenehuset som tiltaksarrangør/tilrettelegger. I vurderingen av Fontenehuset som tiltaksarrangør ser de dette opp mot porteføljen av tiltaksarrangører de har i skjermede arbeidsplasser: er Fontenehuset et tiltak de vil støtte – er det arbeidsrettet nok? Fra flere ble det framholdt at de ikke ser på Fontenehusene som en mulig tiltaksarrangør, og de viser her til erfaringer fra Tromsø og Oslo hvor etter deres vurdering for mye av stillingen går til drift av Fontenehuset.

## 6.7 Generelt om samarbeidet med NAV

I Norge er det primært NAV som har ansvar for å bistå personer i å komme tilbake til – eller å etablere - kontakt med arbeidslivet. Fontenehusets aktivitet rundt dette kan derfor ikke sees uavhengig av NAV.

Noen potensielle kontaktpunkter mot NAV:

- Medlemsrekruttering: – ved at personer som ikke kan benytte seg av NAVs ordinære tilbud, som venter på tilbud hos NAV, eller som av andre grunner kan ha utbytte av å være Fontenehusmedlem (ønsker en arbeidsorientering)
- Bidra til å skaffe oversikt over mulige overgangsarbeidsplasser – ettersom NAV har god kjennskap til det lokale arbeidsliv. Dette er en potensiell konflikt – slike arbeidsgivere er et knapphetsgode.
- Bistå medlemmer i å komme ut i det øvrige ordinære arbeidslivet (inkludert via NAVs tilbud som Arbeid med bistand/Vilje Viser Vei) – enten direkte eller etter at medlemmene har vært i overgangsarbeid.

Fra enkelte NAV-ansatte ble det påpekt at NAV i forhold til sine virkemidler har et dokumentasjonskrav. De har samtidig opplevd at Fontenehusenes medlemsdefinisjon gjør det å etterkomme dokumentasjonskravet utfordrende. Det ble vist til at dette på individnivå kunne løses ved at medlemmet var tungt involvert i å utforme dokumentasjonen.

### 6.7.1 På hvilke områder samarbeider de med NAV?

Det er ikke nødvendigvis slik at det er et velfungerende samarbeid mellom Fontenehusene og NAV på alle de tre områdene skissert innledningsvis (medlemsrekruttering, bistå i å finne overgangsarbeidsplasser, bistå enkeltmedlemmer i å komme ut i ordinært arbeid). Ved et Fontenehus fungerer eksempelvis samarbeidet godt i forhold til at NAV «rekrutterer» medlemmer til huset som NAV ikke klarer å skaffe jobber til eller som vurderes til å ikke være klare for å jobbe. Derimot er det lite systematisk samarbeid rundt det å bistå enkeltmedlemmer ut i ordinært arbeid. Dette huset har ikke overgangsarbeid, og dermed heller ikke samarbeid rundt dette.

Ved et annet hus samarbeider man pt ikke med NAV i forhold til overgangsarbeid og eventuelle tiltak i NAV. Samtidig samarbeider de med NAV om Vilje Viser Vei – disse bruker Fontenehuset mens det pågår utredning og et arbeid for å finne jobb til (noen av) de som er i ordningen.

En tilrettelegger ved et hus mente at det er viktig med slike stillinger på huset, det gir bedre kontakt m NAV. Tilretteleggerne har ansvar for et begrenset antall brukere. I følge vedkommende kunne til sammenligning saksbehandlerne i NAV ha inntil 150 brukere hver.

Overgangsarbeid er i følge en av fylkeskoordinatorerne i NAV viktig for å «nærme seg NAV». Vedkommende viser også til likheten mellom overgangsarbeid og Individual Placement and Support/individuell jobbstøtte (IPS – ordinært arbeid/ordinær lønn) – men at overgangsarbeid mangler den tette koplingen mot behandlingsapparatet som Individuell jobbstøtte også inkluderer. Overgangsarbeid lignet i følge denne dog mer på Individuell jobbstøtte enn på arbeidstrening.

Ved ett hus tenker de på NAV som et supplement, og de opplever at NAV har problemer med å hjelpe folk med psykiske helseproblemer/lidelser. De mente at NAV har urealistiske krav til progresjon og krav til fleksibilitet.

I intervju med en fylkeskoordinator for NAVs satsing på arbeid og psykisk helse framheves at Fontenehus er et lavterskeltilbud/aktivitetstilbud med fokus på mestring og et sted å være, «*et godt stykke fra NAV sin måte å tenke arbeid på*». Samme informant oppfattet også at det samtidig er ulik kompetanse i NAV om Fontenehuset – og ditto andre veien.

Flere andre i NAV-systemet viser til Fontenehusets vektlegging av selvhjelp og ressurser, faktorer som passer inn i NAVs visjoner. De var samtidig tydelig på at Fontenehuset var bedre i stand til å ivareta det enkelte medlems behov for trygghet og støtte.

### **6.7.2 Hvem samarbeider de med i NAV?**

NAV er en stor og komplisert organisasjon, med to forvaltningsnivå med ulike arbeidsoppgaver i tillegg til ulike ledersjikt. Det er derfor åpenbart en utfordring for en liten organisasjon som et Fontenehus å ha oversikt over – og samhandling med – alle relevante aktører. Dette forsterkes av at husene ligger i byer, og dermed møter store og til dels desentraliserte NAV-organisasjoner hvor husets medlemmer hører til flere lokale NAV-kontor. Ved et hus ble det spesifikt uttrykt at de synes det er vanskelig å få innpass i møter med NAV.

Det er stor variasjon i hvordan Fontenehusene samarbeider med NAV. Et hus hadde vært på et kontormøte i det lokale NAV-kontoret for å informere om Fontenehuset. Flere av dem har et visst samarbeid med fylkeskoordinator for NAVs satsing på arbeid og psykisk helse.

### **6.8 Utdanning**

Det er en ambisjon at Fontenehusene skal ha et utdanningsstøttetilbud; i retningslinjene heter det at de skal støtte medlemmene i å benytte seg av voksenopplæringstilbudene i lokalsamfunnet. Hvis de utvikler egne utdanningsaktiviteter forutsettes det i retningslinjene at de i stor grad skal bruke medlemmenes opplærings- og undervisningskompetanse.

De færreste Fontenehusene har i dag et organisert utdanningsstøtteopplegg. Det er flere grunner til dette: Delvis gjelder det lokaliteter – enkelte Fontenehus (men ikke alle) mangler egnede rom hvor medlemmer kan trekke seg tilbake og studere. Et Fontenehus hadde slike fasiliteter tidligere, mens andre har erfart at slik aktivitet har vært vanskelig å integrere i den ordinære Fontenehusaktiviteten. Fra noen kommunale aktører ble dette siste oppfattet som ekskluderende – at medlemmer ble skjøvet ut når de ønsket å sitte og lese og ikke ville delta i ordinære aktiviteter på huset. Om det faktisk foregår slik ekskludering vet vi ikke, og heller ikke

om dette er en utbredt oppfatning blant kommunale aktører. Det er også erfaring med at medlemmene over tid ikke finner et tilbud om organisert utdanningsstøtte attraktivt.

Ut fra de opplysninger vi har hjelper husene heller medlemmene i studier etter forespørsel, og dette skjer ikke systematisk. Enkelte hus har en studiegruppe som kan gi en viss støtte. For de husene som har Min plan eller lignende (se dette) er medlemmenes ønsker angående utdanning/studier inkludert som tematisk område. Inntrykket er at når det er utviklet slike planer, er oppfølgingen også av utdanningsdelen for det enkelte medlem hvor dette er aktuelt, mer strukturert.

Vi har ikke gått nærmere inn i hvordan denne aktiviteten ellers er lagt opp, inkludert i hvilken grad de bruker medlemmenes opplærings- og undervisningskompetanse.

### **6.8.1 Antall i studier/utdanning**

Det er mangelfull oversikt over hvor mange medlemmer som i løpet av et år har vært i utdannings-/studieløp. For de husene hvor vi har fått tall er det relativt få medlemmer (i størrelsesorden 2-6 medlemmer) i forhold til medlemsmassen, men det kan også skyldes manglende oversikt. En indikasjon på dette er at et hus bare hadde oversikt over de de har kontakt med ved at de møter på huset. Fra spørreskjemaundersøkelsen ser vi at 26 medlemmer totalt pr våren 2012 oppgir å være i utdanning eller å følge kurs, og 8 oppgir å delta i voksenopplæring.

### **6.9 Øvrig aktivitet**

Den primære aktiviteten ved et Fontenehus er den arbeidsorienterte hverdagen. I de internasjonale retningslinjene heter det at Fontenehusene også skal ha rekreasjonsaktiviteter og sosiale aktiviteter på kvelder og i helger. Dette oppfyller de husene som er sertifisert, og det er et krav til sertifisering.

Vi har ikke spurt systematisk om dette, men eksempler på slik aktivitet vi har fått beskrevet er kinobesøk, månedlige klubbkvelder, feiring av helligdager (særlig jul), turgrupper (enten egendrevet eller i regi av frivillige organisasjoner) og tilbud om å være med på opplegg i treningsstudio. Et hus ville inntrede eget treningsstudio, fordi mange medlemmer ikke ønsket å gå i treningsstudio med andre.

I hvert fall et hus har en egen fritidsgruppe som planlegger og arrangerer høytidsdagene.

Et av Fontenehusene har erfart store utfordringer med å kombinere aktivitet og arbeidsinnrettet hverdag. Vi identifiserte ved et av husene også en forventning fra kommunens representant om at det burde være mulig for medlemmer å ha en kombinasjon av arbeidsorientering og aktiviteter som ulike former for kunstnerisk aktivitet. NAV hadde tidligere hatt massiv satsing ved å ha to som var på huset ukentlig mens huset var en slik kombinasjon, men opplevde at de fikk lite ut av samarbeidet, det var få medlemmer med potensiale for å benytte NAVs virkemiddelapparat.



## 7 Finansiering, styre og administrasjon

### 7.1 Økonomisk kapasitet

Det er stor variasjon i antall medlemmer, budsjetter og økonomisk støtte til de åtte ulike Fontenehusene. Dette gjør det vanskelig å si noe generelt om kapasiteten på husene i forhold til de økonomiske tilskuddene. Som det vises i tabell 14 har det største Fontenehuset (Oslo) i snitt 52 medlemmer som møter opp daglig, og et budsjett på over ti millioner. Det minste og nyeste Fontenehuset (Drammen) har i snitt seks daglige oppmøter, jobber fortsatt med å komme skikkelig i gang, og har et budsjett på en halv million.

**Tabell 16 Oversikt over Fontenehusenes daglige oppmøte, antall stillinger for medarbeidere og økonomisk ramme for 2012**

Fontenehus	Oppmøte i snitt pr dag	Stillinger for medarbeidere (inkl. tilretteleggere fra NAV)	Økonomisk støtte (inkl. lønnsmidler fra NAV)
Oslo	52	13,8	Ca. 10,3 mill.
Oslo Øst	22	6,0 stilling	Ca. 4,82 mill.
Hønefoss	21	4,8 stilling	Ca. 3 mill.
Stavanger	18-21	4,0 stilling	Ca. 3,32 mill.
Tromsø	12-15	4,5 stilling	Ca. 2,8 mill.
Kongsberg	10	2,8 stilling	Ca. 2 mill.
Bergen	4-8	3,0 stilling	Ca. 2,1 mill.
Drammen	4-8	1,5 stilling	Ca. 1,32 mill.

Tallene i denne oppstillingen baserer seg på Fontenehusenes budsjetter for 2012. Husene har hatt tallene til kontroll. Det understrekes at det fortsatt i april 2012 knytter seg noe usikkerhet til noen av bevilgningene.

### 7.2 Finansiering

Det minste Fontenehuset mottar 1,32 millioner kroner i støtte i år, og det største 10,3 millioner. De fleste husene har et årsbudsjett i 2012 på 2-5 millioner. Til tross for at beløpenes størrelse varierer mye fra hus til hus, er det tilnærmet helt likt hvordan husene og stillinger er finansiert. De viktigste finansieringskildene for alle husene er: Kommunen, Helsedirektoratet og NAV (gjennom stillinger), med kommunen som den klart største bidragsyteren for de fleste husene. Frem til 2010 var også finansiering fra Rådet for psykisk helse midler fra TV-aksjonen viktige bidrag til drift og/eller oppstart av husene i Oslo Øst, Kongsberg, Tromsø, Hønefoss og Bergen.

**Tabell 17 Fontenehusenes budsjett for 2012. \*)**

Fontenehus	Totalt 2012	Kommunen	Helse- direktoratet	NAV	Andre
Oslo	10,3 mill.	8,3 mill. (5,5 + 2,8)		1,9 mill.	0,1 mill.
Oslo Øst	4,825 mill.	4,075 mill.	0,75 mill.		
Hønefoss	3,95 mill.	1,3 mill.	0,75 mill.		0,9 mill.
Stavanger	3,32 mill.	1,62 mill.	0,75 mill.	0,6 mill	0,35 mill.
Tromsø	2,8 mill.	0,86 mill (0,45+0,41)	0,75 mill.	1,084 mill. (0,929+0,155)	0,1 mill.
Kongsberg	2,0 mill.	0,4 mill.	0,75 mill.	0,6 mill.	0,25 mill.
Bergen	2,1 mill.	1,3 mill.	0,75 mill.		0,05 mill.
Drammen	1,32 mill.	0,24 mill.	0,48 mill. (2011/2012)	0,6 mill	

\*) Tallene i denne oppstillingen baserer seg på Fontenehusenes budsjetter for 2012. Husne har hatt tallene til kontroll. Det understrekes at det i april 2012 fortsatt knytter seg usikkerhet til flere av summene / størrelsen på bevilgningene.

Alle Fontenehusene uttrykker varierende grad av frustrasjon i forhold til manglende forutsigbarhet når det gjelder økonomisk støtte. Dersom vi knytter dette til spørsmålet om kapasitet, dreier det seg om at de gir uttrykk for at de bruker mye (ingen nærmere spesifisering) arbeidstid på å jobbe med finansiering. Selv om det varierer noe hvordan dette arbeidet er fordelt mellom medarbeidere, styret og andre ressurspersoner, nevner syv av åtte daglige ledere dette som en utfordring også i forhold til bruk av tid, og at dette tar deres fokus bort fra andre oppgaver knyttet til drift av huset.

I tillegg til de store finansieringskildene som sikrer drift av husene, jobbes det ved alle husene for å skaffe seg andre, mindre inntekter. Dette dreier seg i hovedsak om å søke midler fra ulike kilder som støtter avgrensede prosjekter – særlig stiftelser, legater og fond. I tillegg jobbes det ved nesten alle husene med å skaffe billige eller gratis bidrag til husets daglige drift for å holde kostnadene nede. Dette dreier seg om alt fra avtaler om gratis mat til redusert pris på inventar eller andre gaver/bidrag fra lokalt næringsliv. Husene som jobber for å skaffe slike bidrag, bruker mye tid på det. De husene som ikke jobber med det, har valgt det bort fordi de har sett eller hørt fra de andre at det tar for mye tid i forhold til resultatet. I all hovedsak er det medarbeiderne, ikke medlemmene, som står for dette arbeidet. Det finnes likevel eksempler fra nesten alle husene på at også medlemmer bidrar, spesielt i forhold til å utarbeide prosjektbeskrivelser og søknader til potensielle private og humanitære finansieringskilder (ikke til det offentlige).

### **7.3 Hvordan sikre langsiktig drift?**

Selv de største og mest etablerte husene beskriver det å sikre langsiktig drift som en kontinuerlig utfordring og et betydelig usikkerhetsmoment. Syv av åtte hus opplever at de ikke vet fra år til år om de kan drive videre eller på hvilket nivå de evt. kan drive huset. Flere av husene har opplevd og opplever å måtte stenge, redusere driften eller drives av medlemmer

eller frivillige i perioder. I rapporter og samtaler vises det til dette problemet som den aller største bekymringen for både medarbeidere, ansvarlige (styremedlemmer) og husets medlemmer. Flere nevner at denne usikkerheten hindrer dem i å legge langsiktige planer, og at de holder igjen i forhold til aktivitet og ansettelser. Ved nesten alle husene uttrykkes det bekymring for at midlene fra Helsedirektoratet nå bortfaller. Flere er svært bekymret for å miste denne støtten, i tillegg til at de frykter at dette vil medføre at også kommunens bidrag bortfaller eller blir redusert.

Fontenehusene jobber alle aktivt for å sikre ulike langsiktige (samarbeids)avtaler med kommunene gjennom informasjons- og påvirkningsarbeid overfor politikere og ansatte innen kommuneforvaltningen. Det ser ut til at støtten fra kommunene i all hovedsak kommer fra budsjettposter knyttet til helse og sosial/tiltak for mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser eller støtte til frivillige/humanitære tiltak. Alle husene har etablert dialog med lokale politikere og ansatte i kommuneforvaltningen, men det varierer fra hus til hus og mellom kommunene om de betegner denne dialogen som positiv og fruktbar i forhold til gjensidig støtte og samarbeid.

For å sikre økonomisk støtte til langsiktig drift, jobber husene spesielt opp mot to finansieringskilder, og det er de samme som i hovedsak finansierer drift av husene i dag: Kommunen og helsedirektoratet. Alle husene enten har eller jobber for å få på plass langsiktige samarbeidsavtaler med kommunen. Fontenehuset på Hønefoss har skriftlige avtaler med to kommuner om at Fontenehuset mottar noen midler fra kommunene, og forplikter seg i forhold til et tilbud til kommunenes innbyggere med behov for slike tjenester som huset kan gi. Huset i Stavanger har en tilsvarende avtale med Stavanger kommune. For fem av åtte hus rapporteres det om et rimelig godt samarbeid med kommunen i forhold til at de støtter Fontenehuset økonomisk og forstår formålet ved Fontenehusmodellen. Ved halvparten av husene er det et stort sprik mellom hva kommunen mener er et rimelig beløp for å støtte drift av huset og hva Fontenehusene mener er rimelig og nødvendig for å sikre god drift. Ved flere hus dreier dette seg om et sprik på opp mot en million i året. Bortsett fra for de tre største husene, gir kommunen støtte med beløp i størrelsesorden 250.000 – 1,6 mill. Alle kommunene støtter Fontenehusene, men er tydelige på at husene ikke kan skjermes når det må gjennomføres budsjettkutt. Flere kommuner presiserer at Fontenehus ikke er en lovpålagt tjeneste.

Kommunene snakker på litt ulike måter om Fontenehusene og deres plass og betydning i det tilbudet de gir til mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser i egen kommune. Et par eksempler:

Fontenehuset kommer i en av kommunene inn under det kommunen kaller «supplerende tjenester». Vi ble fortalt at kommunen arbeider med å standardisere samarbeidet med slike supplerende tjenester, ut fra to formål:

- 1) Få en avtale for valgperioden (fire år av gangen) hvor det gis en viss forutsigbarhet med hensyn til hvor mye penger de kan regne m hvert år (med de vanlige forbehold som gis i forhold til budsjetter)
- 2) Tettere kontakt og oppfølging, med minst to besøk og gjennomganger årlig, av drift, økonomi o.l., med mulighet for å justere ved behov. Gjennomgang om våren av driften året før.

I denne kommunen understrekes det at kommunen ønsker å bidra til at Fontenehuset får forutsigbarhet i økonomien, tettere kontakt med kommunen, og bedre kontakt med andre utøvende tjenester.

En av de andre kommunene er også opptatt av Fontenehuset, og har støttet det økonomisk i flere år, men påpeker at det er bare ett av flere ulike typer tilbud som kan være aktuelt for denne målgruppen. Også en del av de andre tilbudene har stort innslag av medlemsinnflytelse – og arbeidsperspektiv – om enn ikke i like stor grad som Fontenehuset. Å gi mer til Fontenehuset betyr derfor å ta fra andre velfungerende tilbud. Det har også vært en utfordring å dokumentere målgruppe. Det eksisterer en oppfatning i kommunen (og andre får høre dette fra spesialistnivået) at Fontenehuset tar mer av de «lette» både mht diagnose og funksjonsnivå – som ellers ikke benytter seg av kommunale tilbud. Fontenehusene selv kjenner seg ikke igjen i dette, men kan ikke dokumentere sine argumenter, fordi de hittil ikke har registrert for eksempel diagnose hos medlemmene.

Noen kommuner har inngått skriftlig samarbeidsavtale med Fontenehuset, og Fontenehuset regnes som del av kommunens tilbud til mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser.

Flere daglig ledere ved Fontenehuset nevner at de har forventninger til at Det norske nettverket av Fontenehuset kan bistå i forhold til å sikre en eller annen form for videre støtte fra nasjonale myndigheter/Helsedirektoratet. Andre finansieringskilder som kan bidra med økonomisk støtte og forutsigbarhet i et omfang som kan sikre drift, er det ingen av husene som sier noe om.

Fra enkelte styreledere nevnes det at det oppleves som svært belastende for styret, som har arbeidsgiveransvaret, aldri å vite sikkert fra år til år om de har midler til lønn. Dette fører til usunne arbeidsforhold for medarbeiderne. De hadde ønsket noe mer langsiktighet og forutsigbarhet i de økonomiske rammene – særlig i forhold til midlene fra Helsedirektoratet. Det presiseres fra flere styreledere at de jobber kontinuerlig overfor kommunene for å sikre langsiktige inntekter, og at de gjerne kan «gå etter i sømmene» og vise sine resultater. Men fra styreledere med mange møter med kommunene bak seg presiseres det at det ikke er mulig å få noen garanti for midler til mer enn et år av gangen – selv ikke der det er skrevet avtaler med gode intensjoner.

#### **7.4 Organisering, styre og arbeidsdeling**

Alle Fontenehusene, med unntak av Bergen, er organisert som stiftelser. Den organisatoriske oppbyggingen av husene er stort sett lik, og følger internasjonale retningslinjer. Fontenehuset i Kongsberg skiller seg noe fra de andre husene ved at ingen av husets medlemmer har plass i styret for stiftelsen. Dette er ikke helt i tråd med retningslinjene for Fontenehusene, men styreleder har likevel valgt og fått gjennomslag internt for å gjøre det slik. Dette begrunnes med at man ønsker å frita husets medlemmer for det økonomiske ansvaret det innebærer å være styremedlem i en stiftelse.

Alle husene melder om en bevisst sammensetning av styrets medlemmer. Flere har valgt å rekruttere lokale politikere (og de som ikke har, ønsker å få det til), folk med kjennskap til kommunenes helsetjenester, og andre som representerer eller kjenner til lokalt næringsliv med tanke på å skaffe sponsorer og OA-plasser. Noen hus melder at det fortsatt er noen roller de savner i styret, og at de jobber for å skaffe denne kompetansen. Det dreier seg særlig om å finne villige folk som kjenner kommunale politikere og næringsliv.

Fontenehuset i Oslo har i tillegg en ressursgruppe bestående av tidligere styremedlemmer. Disse hjelper blant annet til med å arbeide for å påvirke politiske prosesser. Ved Fontenehuset i Oslo sitter Gunhild Øyangen i denne gruppa. Ved Fontenehuset på Kongsberg er Eldbjørg Løwer styreleder. Også de andre husene har flere personer som har markert seg i lokalmiljø og

samfunnsliv i sine styrer. Alle trekker dette frem som en styrke, men flere påpeker også at mennesker med slik bakgrunn ofte er svært travle og har lite tid til styrearbeid.

Gjennom rapporter og samtaler kommer det frem at alle Fontenehusene pr. dags dato har styreledere som har tro på Fontenehusmodellen, og har sagt ja til vervet fordi de har et engasjement for mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser. Det oppgis at styrets ledere er i tett dialog med ledere på husene om den daglige driften. Styreledere som er intervjuet er samstemte i at deres viktigste oppgaver er å: 1) Sikre økonomi og 2) skape motivasjon og trygghet for huset.

Det varierer mellom husene hvem som har ansvaret for å sikre midler til drift. Ved en tredjedel av husene er det daglig leder som har kontakt med lokale politikere, skriver søknader og rapporterer til stat og kommune, og jobber for å skaffe andre inntekter. Ved en tredjedel av husene har styret ved styreleder tydelig tatt på seg dette ansvaret, og ved den siste tredjedelen samarbeider styreleder og daglig leder tett om disse oppgavene. Kongsberg er det Fontenehuset hvor det ser ut til at styret i størst grad bærer det hele og fulle ansvaret for å sikre økonomien, inkludert å skrive søknader til stat og kommune. I tillegg til begrunnelsen om å frita husets medlemmer fra å stå økonomisk ansvarlige (som nevnt over), begrunner både styreleder og daglig leder denne arbeidsfordelingen med at det frigjør mye tid for daglig leder til å ta seg av medlemmer og kjerneoppgaver i drift og utvikling av et Fontenehus.

## 8 Nettverk og samarbeid

### 8.1 Det norske nettverket av Fontenehus

Det norske nettverket av Fontenehus ble formelt konstituert i 2008. Bakgrunnen for å opprette nettverket var å:

1. Samle Fontenehusene til felles samspill og utvikling
2. Spre Fontenehus-ideen
3. Stimulere til nyetableringer
4. Kvalitetssikre at Fontenehusene driftes etter konseptets kjerneverdier og i tråd med ICCD's retningslinjer

Proessen med å stifte nettverket startet i 2004, hvor initiativtakerne blant annet søkte om midler fra Rådet for psykisk helse/TV-aksjonen Hjerterom til å etablere nettverket. Det ble bevilget kr. 150.000 til videre arbeid med å etablere nettverket.

Alle Fontenehusene i Norge er medlem av Det norske nettverket av Fontenehus, enten de er sertifisert eller ikke. I nettverkets vedtekter er det nedfelt fire betingelser som må være oppfylt for at et hus skal kunne være medlem av nettverket. Tre av disse dreier seg om at huset som ønsker medlemskap i nettverket må trene, arbeide aktivt for å oppnå og tidfeste når det ønsker ICCD-sertifisering. I tillegg må de støtte utviklingen av nye klubbhus i Norge. Det betyr at alle de åtte husene som finnes i Norge i dag har forpliktet seg til å jobbe mot en sertifisering av huset.

### 8.2 Nettverkets visjon og mål

Det følgende er hentet fra Nettverkets presentasjoner og vedtekter og sier hva nettverket har som visjon og formål. I tillegg er det hentet ut fra presentasjoner om hva nettverket prioriterer å jobbe med.

Nettverkets visjon er å «bidra til vekst og kvalitetsutvikling av Fontenehusene i Norge, slik at mennesker med psykiske utfordringer opplever likeverd og gis håp og muligheter i samfunnet.» (Fra vedtektene til nettverket for Fontenehus)

Nettverkets formål:

- Bidra til etablering av Fontenehus og klubbhusmodellens anvendelse og utbredelse
- Bidra til å kvalitetssikre Fontenehusmodellen gjennom forskning
- Fremme det landsdekkende samarbeidet mellom husene
- Være talerør på vegne av norske Fontenehus mot sentrale myndigheter
- Utvikle samarbeid med ICCD, nordiske og europeiske nettverk

Hovedmål for perioden 2011 – 2015:

- Å bidra til at vi i 2015 totalt har 13 Fontenehus i Norge, som til sammen involverer 2000 medlemmer
- At alle politiske partiers ledelse skal være kjent med Fontenehusmodellens innhold og målsettinger, og at 50% av partiene skal omtale modellen i sine lokale partiprogram

- Å sikre økonomien slik at halvparten av alle Fontenehusene i Norge er sertifisert innen 2015
- Å utvikle felles forskning og statistikk for Fontenehusene
- Å bidra til utviklingen av Nordisk og Europeisk samarbeide

### 8.3 Drift av nettverket

I perioden 2004 – 2008 fikk nettverket, etter søknad, bevilget midler fra Rådet for psykisk helse (Hjerteromsmidler) til opprettelse og aktivitet. Dette var ikke midler i en størrelsesorden som gjorde at man kunne ansette en koordinator i nettverket, men det finansierte reiser og nettverkssamlinger for husene. Inntil 2012 har nettverket vært drevet av styret for Det norske nettverket av Fontenehus. Styret for nettverket består i dag av åtte personer som er medlemmer, styremedlemmer eller medarbeidere ved Fontenehusene, alle med en meget sterk tilknytning til og stor kunnskap om Fontenehusmodellen.

Både i 2010 og 2011 har nettverket, etter søknad, fått innvilget over en halv million i støtte fra HelseDirektoratet. Dette har gjort det mulig å fortsette med reisevirksomhet og nettverkssamlinger. Fra høsten 2011 har nettverket også ansatt en daglig leder.

Nettverket og daglig leder har prioritert følgende satsningsområder:

- Være talerør på vegne av husene overfor sentrale myndigheter
- Arbeide for å sikre økonomien for nye og etablerte hus og sikre finansiering til drift av nettverket.

Fordi mange av husene har dårlig økonomi, er det besluttet at de ikke betaler medlemskontingent til nettverket.

### 8.4 Nettverkets rolle og oppgaver

En av nettverkets viktigste roller er å være både pådriver og vaktbikkje for at Fontenehusene i Norge jobber i tråd med Fontenehusmodellen, følger retningslinjene og jobber for sertifisering. Nettverket gir husene alt de trenger av informasjon i sertifiseringsprosessen. Nettverket understreker viktigheten av at alle husene følger retningslinjene og modellen, fordi det er dette som skaper Fontenehusenes egenart og gir resultater for medlemmene når det gjelder personlig vekst og deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.

Nettverkets ledelse driver også, i den grad de har kapasitet, med veiledning til Fontenehus som ønsker hjelp. Dette dreier seg i stor grad om å bistå med å innføre eller gjeninnføre en arbeidsorientert hverdag, tro mot modellen. Det er også flere hus som ønsker bistand fra nettverket i forhold til å jobbe for økonomisk tilskudd, søknadsprosesser og opplæring av styrene.

En annen sentral rolle for nettverket er å støtte initiativ og veilede ved oppstart av nye Fontenehus. Mellom fem og ti kommuner/lokale initiativ har kontaktet nettverket for råd siden oppstarten. I dag viser nettverket til et interkommunalt samarbeid om Fontenehus mellom fire kommuner på Øvre Romerike som er det siste, seriøse initiativet i forhold til nye Fontenehus. Nettverket har en rolle som rådgiver i dette initiativet.

For å gjøre Fontenehusmodellen kjent, og gjennom dette bidra til å sikre finansiering, er det viktig for nettverket å bistå i forhold til utvikling av nye samarbeidsmodeller hvor Fontenehuset har en sentral plass.

Nettverket har også en sentral rolle i å bidra til at alle husene tar i bruk den nye medlemsdatabasen som er under utvikling. Basen utvikles i et samarbeid mellom Fontenehusene i Oslo og Hønefoss, og skal etter planen være klar til bruk sommer/høst 2012. Nettverket har sørget for at dette har vært tema på flere nettverkssamlinger, noe som gjør at de mener implementeringen av medlemsdatabasen ved hvert enkelt hus vil gjennomføres greit. Nettverket vil være navet i denne prosessen, og oppfordre husene til å spille på hverandres kunnskap og ressurser.

I tillegg til det organisatoriske, formidler nettverket tydelig at dette er et etterlengtet verktøy for alle. Det er viktig å kunne vise frem resultater for å sikre støtte og finansiering i konkurranse med andre tiltak. Det er da helt nødvendig at husene teller likt og at tallene og registreringen er etterrettelig.

### **8.5 Internasjonalt samarbeid**

Nettverket jobber for å bidra til å utvikle det nordiske og europeiske nettverket og samarbeidet mellom Fontenehusene. Ved Fontenehusene som har vært gjennom sertifiseringsprosesser foregår det et betydelig internasjonalt samarbeid og et engasjement i den internasjonale klubbhusbevegelsen. Medlemmer og medarbeidere reiser ut på hospitering og mottar selv større delegasjoner på besøk og hospitering til sine hus. Representanter fra Fontenehusene i Norge deltar også på større verdensomspennende konferanser og samlinger. De formidler at dette gir nyttig lærdom og nettverksbygging, en opplevelse av å tilhøre en stor og viktig bevegelse og at det skaper stolthet hos medlemmer og medarbeidere å få muligheten til å delta og presentere de norske husene på konferanser og besøk i utlandet.

### **8.6 Husene om nettverket og samarbeid**

Alle Fontenehusene er, som sagt, medlemmer i Det norske nettverket av Fontenehus, og ved besøk har det blitt registrert at de fleste hus har hengt opp en plakett i resepsjonsområdet som sier at huset er medlem i nettverket.

Det blir gitt uttrykk for at husene opplever det å være *medlem* i nettverket og det å være *en del av* nettverket og å samarbeide med andre hus som det samme. Både medlemmer og medarbeidere som har vært på nettverkssamling opplever deltakelsen som inspirerende i forhold til:

- å få nye ideer
- faglig påfyll
- å dele erfaringer
- å knytte kontakter
- å bli kjent med folk fra de andre husene

Avhengig av hvor velfungerende husene er, varierer det om de trekker frem det å få innspill eller det å gi informasjon og veiledning som det viktigste ved samlingene. Ved besøk på Kongsberg fikk vi illustrert hvilken nytte de har av nettverket gjennom to helt ulike eksempler: Etter å ha møttes på nettverkssamling høsten 2011, har de avtalt besøk fra Fontenehuset i



Oslo og Hønefoss til felles skidag (bli kjent-eksempel). Dem ansvarlige for Arbeid med bistand ved huset i Kongsberg hadde på den samme samlingen fått ideen til og grundig informasjon om tiltaket «Min plan» som de har ved Oslo Øst, og ville starte opp med dette på Kongsberg fra nyttår. Dette er en plan alle medlemmer fyller ut hvor de sier noe om sine ambisjoner og ønsker for veien videre (eksempel på fag- og idéutveksling).

Flere av husene etterspør at nettverket tar initiativ til mer aktivitet i forhold til styrene og styrearbeid. En styreleder oppga å «ikke ha noe forhold til dette nettverket» utover at det hørtes ut som medlemmer og medarbeidere hadde glede av samlingene.

Flere hus nevner at nettverket påtok seg en slags oppdragerrolle i starten, og at det var knyttet en del uenighet til om dette var rollen nettverket skulle ha overfor husene. Det blir presisert at det i dag er større enighet rundt hva som skal være nettverkets rolle og funksjon (beskrevet over), og at dette gjør at nettverket nå fremstår mer enhetlig, og med en funksjon og satsningsområder som husene stiller seg bak.

Ellers nevnes det fra mange hus at samarbeidet mellom husene og nettverkets rolle fungerer svært godt i forhold til ordningen med hospitering. Det fortelles at løsningen med hospitering brukes både ved oppstart av nye hus, og ved at representanter for etablerte hus reiser for å lære og få ny motivasjon. Hus som i en periode har slitt noe med å holde fast ved selve modellen og ideen bak Fontenehus, har fått god veiledning fra representanter for nettverket eller andre hus, som har kommet og hjulpet til med å vekke for eksempel ideen om arbeidsorientert hverdag til live. Vi får fortalt at medlemmer og medarbeidere ved husene jevnlig reiser på besøk til andre hus. Formålet ved disse turene oppgis å være både idéutveksling og faglig påfyll, men ikke minst blir det fortalt at det sosiale står sentralt ved slike besøk.

### **8.7 Forutsetninger for å lykkes med å opprette et Fontenehus**

I møtene med Fontenehusene stilte vi blant annet spørsmål ved hva de mente var viktig å ha på plass eller ha tenkt på hvis man skal etablere et nytt Fontenehus. Tilbakemeldingene fra husene er på dette punktet gruppert ut fra om det dreier seg om eksterne forhold, styre, økonomi og administrasjon, eller interne forhold.

#### **Eksterne forhold**

- Initiativtakere med kjennskap og et godt forhold til de andre tjenestene og tjenesteutøverne i området. Dette med tanke på både støtte, samarbeid og rekruttering av medlemmer.
- Et godt samarbeid med kommunen – både politikere og administrasjon, for så langt det er mulig sikre finansiering og kjennskap til Fontenehus.
- Informere og etablere samarbeid med øvrige humanitære og ideelle aktører, i tillegg til kommunale tilbud, så det nye oppfattes som et supplement og ikke en konkurrent.
- Inngå en forpliktende samarbeidsavtale med NAV fra starten (kun nevnt av et hus).

#### **Administrasjon, styre og økonomi**

- Opprettelse av et styre hvor medlemmene har god samfunnsforståelse (gjærne politikere), mye idealisme og et godt nettverk i lokalmiljøet
- Ikke påta seg økonomiske forpliktelser eller arbeidsgiveransvar før man er så sikker som mulig på at tilbudet vil bli etablert, få støtte og vare.

- Finne et egnet sted hvor både plassering og lokaler er lett tilgjengelige for potensielle medlemmer. Anbefales å finne lokaler i samarbeid med kommunen.
- Ha med seg juridisk bistand
- Ha gode planer som kan presenteres for andre

#### **Interne forhold**

- Initiativtakere med kjennskap til og engasjement for Fontenehusmodellen nevnes som en forutsetning. Ha kunnskap om det du skal etablere
- Etablere samarbeid med andre Fontenehus for å få støtte i det øvrige klubbhusmiljøet (og nettverket).
- Hospitering (2-3 uker) hos etablert (og helst sertifisert) klubbhus
- Viktig å «ha med seg» noe medlemsmasse fra andre tilbud så ikke huset står tomt i starten, og rask rekruttering av medlemmer
- Komme i gang med arbeidsrettet hverdag fra dag én!
- Minst 3 medarbeidere bør være på plass fra dag 1
- Tydelighet rundt hva Fontenehus er og ikke er
- Skaffe OA-jobber

I dette spørsmålet var Fontenehusene samstemte. De beskriver mange av de samme forutsetningene uavhengig av størrelse på huset og hvor lenge de har vært etablert. Det er daglig leder og/eller styreleder ved husene som har kommet med sine innspill på dette punktet. I tillegg er det sammenfattet innspill som er kommet frem i generelle samtaler ved besøk på husene.

## 9 Avslutning

Her vil vi kort oppsummere de viktigste konklusjonene av denne gjennomgangen, sett i forhold til de spørsmålene som ble stilt innledningsvis. Gjennomgangens overordnede mål har vært å:

- a) kartlegge Fontenehusmodellen i Norge, både når det gjelder status og resultater
- b) belyse hvordan Fontenehusmodellen støtter opp under eller leder til mer arbeidsrettende løp for det enkelte medlem
- c) undersøke om tilskuddsordningen stimulerer kommuner til å opprette nye og sikre drift av eksisterende Fontenehus i Norge
- d) peke på faktorer som er nødvendige for å sikre drift og langsiktige og forutsigbare rammer for Fontenehus.

### 9.1 Status og resultater med vekt på Fontenehusmodellen

Gjennomgangen viser at husene er svært forskjellige – fra det største i Oslo med 430 medlemmer, til det minste og nyeste i Drammen med 15 medlemmer. Alle husene forholder seg imidlertid til Fontenehusmodellen og etterlever i større eller mindre grad retningslinjene. De sertifiserte husene er naturlig nok mest «tro» mot modellen, enten ved at de har arbeidet innenfor modellen lenge, eller ved at de har hatt et svært systematisk arbeid for å innarbeide retningslinjene i den daglige aktiviteten i husene. Der merker man at modellen og tenkningen den representerer på et vis «sitter i veggene». Men også de andre husene gir uttrykk for at de i stor grad jobber for å etterleve retningslinjene og bli stadig bedre til dette. De har alle en ambisjon om på et tidspunkt å bli sertifisert, også om de ikke har konkretisert når dette skal skje. Dette innebærer at de er, og har en målsetning om å være noe annet enn et tradisjonelt kommunalt aktivitetstilbud, og at de vil tilby noe som andre tilbud ikke gjør i samme grad.

Det sentrale i modellen er den arbeidsorienterte dagen, som innebærer at medlemmer side om side med medarbeidere bidrar både i arbeidet og beslutningene som skal til for å drive Fontenehusene. Det er en høy bevissthet om å bruke medlemmenes ressurser, og at medlemmer på lik linje med medarbeidere har kunnskap og ferdigheter som andre kan ha nytte av. Det formidles også at det er grunnleggende at folk skal møtes med respekt, og må få «gå i sitt eget tempo». Det formidles en viss skepsis mot å lage for mange strukturer eller krav – det kan være vel og bra med planer, men det må være frivillig. Styrken i dette ligger i at det gir rom for nettopp å møte hver enkelt ut fra deres behov – utfordringen kan ligge i at det kan bli for lite struktur eller «dytt» for de som vil ha mer av det.

Disse ulikhetene finner vi også igjen i undersøkelsen blant medlemmene. Spørreundersøkelsen blant medlemmene viser at det er en svært høy grad av tilfredshet med deltakelsen på Fontenehusene og hva medlemmene synes de får ut av å være der. Dette gjelder spesielt forhold som er knyttet til å oppleve seg som en del av huset og være til nytte der. Undersøkelsen viser også en gjennomgående opplevelse av å ha innvirkning på egen arbeidsdag på huset, og deltakelse i beslutninger som angår huset.

## 9.2 Mer arbeidsrettede løp for medlemmer

Fontenehusets arbeidsorienterte dag er innrettet på å støtte opp under og lede til et mer arbeidsrettet løp for det enkelte medlem. Fontenehuset er et frivillig tilbud med en uttrykt målsetting om stor medlemsdeltakelse. Det er derfor stor individualitet i hvilke løp som utvikles. Det er også betydelig forskjell mellom husene i hvor systematisk de kartlegger interesse for og motivasjon til å delta i arbeidslivet, samt stimulerer og følger opp det enkelte medlem i forhold til arbeid utenfor Fontenehuset.

Det er også forskjell mellom husene i hvor strukturert det arbeides med dette, særlig mot ulike tilbud i NAV. Det er samtidig et inntrykk at husene sett under ett er blitt mer strukturert på dette området de senere årene. Et flertall av husene tilbyr nå overgangsarbeid, hvor medlemmene er i ordinært arbeid med ordinær lønn. Et fåtall av husene er tiltaksarrangører i NAV. Blant de som er det, er det tydelig at det ligger noen utfordringer i det å tilpasse kravet til at tilretteleggerne ikke skal inngå i det generelle arbeidet i Fontenehuset, til modellens krav om at medarbeidere skal være generalister. Men flere hus uttrykker et ønske om at NAV skal være i tettere kontakt med dem, og argumenterer for at deltakelse i Fontenehusets arbeidsrettede dag kunne være eget tiltak i NAV.

En høy andel av medlemmer som besvarte undersøkelsen, og som er blant de mest aktive brukerne av husene, ønsker å komme ut i arbeid igjen. Et utsagn som gikk igjen ved besøkene var at *«jeg hadde aldri trodd at jeg noen gang skulle tenke på å begynne å jobbe igjen, men etter å ha gått her har jeg fått tilbake trua på det»*. Dette tyder på at modellen og tenkningen lykkes som rehabiliteringstiltak, for å bidra til å hjelpe mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser til å orientere seg mot arbeidslivet igjen.

Hvor mange som kommer over i ulik tilknytning til arbeidslivet er det grunnet svake rapporteringssystemer ikke mulig å si noe sikkert om.

## 9.3 Drift og langsiktige rammer for Fontenehus

Helsedirektoratet etterspør i sin bestilling at gjennomgangen besvarer noen spørsmål om sin egen tilskuddsordning til Fontenehus og hva som kan bidra til å sikre drift av husene fremover. Begge spørsmålene (c og d over) er behandlet og problemstillingene omtalt i kapittelet om finansiering, styre og administrasjon, og berøres også der gjennomgangen omtaler samarbeid med NAV og kommunen.

Ut fra det materialet vi bygger på, er det ikke mulig å gi noe entydig svar på disse spørsmålene. Vårt inntrykk er at tilskuddsordningen fungerer som en gulrot overfor både de private initiativtakerne og kommunen ved oppstarten av et Fontenehus, men at noen kommuner siden kan oppleve det som at de tvinges til å fortsette å gi penger år etter år, og ikke minst oppleves det som problematisk for kommunen å møte hva som skjer når dette tilskuddet faller bort. Er det da forventet at kommunen skal øke sitt bidrag for å sikre driften videre på samme nivå? Dette synes kommunene er vanskelig. Grovt sett kan det sies at kommuner som i dag huser et Fontenehus jevnt over er mer opptatt av hvordan de kan kutte i bevilgningen enn å påta seg større ansvar og forpliktelser. En kommunal rådgiver formulerer seg slik om tilskuddet fra Helsedirektoratet: *- Det er problematisk med Helsedirektoratets prosjektstøtte som går noen år og forutsetter at kommunene setter tiltaket inn i budsjettet etter noen år.*

Det kan høres ut som om tilskuddsordninger har skapt interesse i kommunen i en oppstartsfase, noe som faktisk har gjort det mulig å starte et hus, mens det i driftsfasen er andre faktorer som spiller inn. Noen kommuner opplever det til og med som at de blir

«tvunget» til å videreføre en støtte og støtte med et høyere beløp enn de hadde tenkt, for å utløse «full pott» fra direktoratet.

For de fleste Fontenehusene er tilskuddet fra Helsedirektoratet en stor del av og helt avgjørende for å drifte huset, og mange hus ser med stor bekymring på hva de skal gjøre hvis eller når disse midlene bortfaller. Slik det ser ut i dag, både økonomisk og i forhold til hva kommunene er villige til å stille opp med, er det flere hus som må stenge helt eller redusere driften til et eksistensminimum dersom tilskuddsordningen forsvinner og ikke erstattes av noe annet fra statlig hold.

Det er stor variasjon mellom kommunene mht. hvordan de omtaler Fontenehusene og hva de oppgir som årsak til at de ikke støtter huset med mer midler, om de foreslår kutt i tilskudd eller ikke vil inngå varige samarbeidsavtaler. Det eneste de kommunale representantene er samstemte om, er at det er viktig med gode, innovative tilbud til mennesker med psykiske helseproblemer/lidelser. Hva de anser som gode tilbud, om de vurderer «sitt» Fontenehus som bra, og hva de ønsker å få ut av tilbudene, er ikke entydig. Mens noen ser på Fontenehuset som et litt spennende alternativ til dagsentret, er andre godt skolert i modellen, og har forventninger om at huset rehabiliterer medlemmene tilbake til arbeid eller studier. Noen av kommunene som i dag er «vertskommuner» for Fontenehus kjenner ikke Fontenehusmodellen særlig godt. Det kan kanskje være en forklaring på at kommunene er tilbakeholdne både med økonomisk støtte og garantier for samarbeid, men også i kommuner hvor de har forstått og støtter modellen, er finansiering og mulig kutt i tilskudd et årlig tema.

Det pekes på at Fontenehus ikke kommer inn under det kommunene definerer som lovpålagte tjenester, og at det derfor er mer utsatt for kutt i budsjettprosessen enn de tjenestene kommunene mener de er pålagt å levere til innbyggerne. Noen mener at Fontenehus passer godt inn i tankegodset rundt Samhandlingsreformen, og at de støtter ideen om å forebygge og jobbe lokalt. Men selv om Fontenehuset og den modellen de jobber etter, passer inn i både kommunens planer og tanker, virker det fortsatt som det er utfordrende å skape en tryggere og mer gjensidig forpliktende ramme rundt husets samarbeid med kommunen. Noe av grunnen til dette kan også ligge hos Fontenehusene. Er de villige til å gjøre de endringer og tilby de tjenestene som skal til for at kommunene vil inngå forpliktende samarbeid? Eller vanskeliggjør modellen at kommunene får den nødvendige innflytelse over huset som de faktisk krever for å (full)finansiere driften?

På Helsedirektoratets spørsmål om faktorer som er nødvendige for å sikre drift og langsiktige, forutsigbare rammer for husene, er det vanskelig å svare entydig på annet enn at det ser ut til at kommunene ikke er villige til å gi noen garantier, øke beløpet til en størrelsesorden som sikrer basisdrift (tre medarbeidere) eller skjermes husene for kutt. Det kan derfor se ut til at om man skal sikre en grunnfinansiering av Fontenehus, må dette sikres via statlige tilskuddsordninger som varer over tid.

## 10 Vedlegg 1 Retningslinjene for Fontenehus

### Internasjonale retningslinjer for klubbhusprogram

Oversatt av Fontenehuset i Oslo, hentet fra deres hjemmesider, april 2012

<http://www.fontenehuset.no/oslo/uploads/files/retningslinjer.pdf>

De internasjonale retningslinjene for klubbhusprogram definerer klubbhusmodellen for rehabilitering. Retningslinjene er vedtatt ved konsensus av det verdensomspennende klubbhusfellesskapet. Prinsippene som kommer til uttrykk i retningslinjene utgjør grunnlaget for de gode resultatene klubbhusfellesskapet kan vise til – når det gjelder å hjelpe mennesker med psykiske lidelser til å unngå sykehusinnleggelse og nå sosiale, økonomiske, utdanningsmessige og yrkesrettede mål. Retningslinjene tjener også som en "rettighetserklæring" for medlemmer og en etisk veiledning for medarbeidere, styre og administrasjon. Retningslinjene understreker at et klubbhus er et sted som tilbyr sine medlemmer respekt og muligheter.

Retningslinjene danner grunnlaget for kvalitetsvurderingen av klubbhus, gjennom sertifiseringsprosessen som utføres av The International Center for Clubhouse Development (ICCD).

Annet hvert år blir retningslinjene revidert av det verdensomspennende klubbhusfellesskapet, og endret der det anses nødvendig. Revisjonen blir koordinert av The Standards Review Committee i ICCD, som består av medlemmer og medarbeidere fra ICCD-sertifiserte klubbhus verden over.

### MEDLEMSKAP

1. Medlemskap er frivillig og uten tidsbegrensning.
2. Klubbhuset har kontroll over inntaket av nye medlemmer. Medlemskap er åpent for alle med en psykisk sykdomshistorie, med mindre personen utgjør en betydelig og aktuell trussel mot den generelle tryggheten i klubbhusfellesskapet.
3. Medlemmer velger selv hvordan de vil benytte seg av klubbhuset og hvilke medarbeidere de vil arbeide sammen med. Det foreligger ingen avtaler, kontrakter, timeplaner eller regler i den hensikt å tvinge medlemmer til deltakelse.
4. Alle medlemmer har lik tilgang til de mulighetene et klubbhus tilbyr, uten noen forskjellsbehandling basert på diagnose eller funksjonsnivå.
5. Medlemmer deltar etter eget ønske i utarbeidelsen av all dokumentasjon som gjelder egen deltakelse på klubbhuset. All slik dokumentasjon skal underskrives av både medlem og medarbeider.
6. Medlemmer har rett til umiddelbart å vende tilbake til klubbhusfellesskapet etter kortere eller lengre tids fravær, med mindre deres tilbakekomst utgjør en trussel for klubbhusfellesskapet.

7. Klubbhuset sørger for en effektiv medlemskontakt – reach out – til medlemmer som ikke møter opp, er i ferd med å isolere seg eller blir innlagt på sykehus.

## **RELASJONER**

8. Alle møter på klubbhuset er åpne for både medlemmer og medarbeidere. Det forekommer ingen formelle møter kun for medlemmer eller kun for medarbeidere hvor avgjørelser vedrørende klubbhusets program eller medlemsspørsmål blir diskutert.

9. Antall medarbeidere er tilstrekkelig til å engasjere medlemmene, men ikke flere enn at gjennomføringen av arbeidsoppgavene blir umulig uten medlemmers deltakelse.

10. Medarbeiderne er generalister. Alle medarbeidere deler ansvaret for arbeids-, bolig-, kvelds- og helgeprogram, feiring av høytider, ferietilbud og oppgaver på enhetene. Medarbeiderne deler ikke sin tid mellom klubbhuset og annet betydelig arbeidsansvar.

11. Ansvaret for driften av klubbhuset ligger hos medlemmene og medarbeiderne og i siste instans hos daglig leder. Sentralt i dette ansvaret ligger det å engasjere medlemmer og medarbeidere i alle sider av klubbhusdriften.

## **LOKALER**

12. Klubbhuset har sin egen identitet, inkludert eget navn, postadresse og telefonnummer.

13. Klubbhuset er lokalisert på et eget område. Det er atskilt fra alle former for psykiatriske behandlingstilbud eller institusjoner, og følger kun klubbhusmodellen for rehabilitering. Klubbhuset er utformet slik at det fremmer den arbeidsorienterte dagen og er samtidig attraktivt, passende i størrelse og gir en opplevelse av respekt og verdighet.

14. Alle klubbhusets lokaler er tilgjengelige for medlemmer og medarbeidere. Det er ingen lokaler for kun medarbeidere eller kun medlemmer.

## **ARBEIDSORIENTERT DAG**

15. Den arbeidsorienterte dagen engasjerer medlemmer og medarbeidere sammen, side ved side, i driften av klubbhuset. Klubbhuset fokuserer på ressurser, evner og ferdigheter. Poliklinikker, dagbehandling eller terapitilbud kan derfor ikke inngå i den arbeidsorienterte dagen på klubbhuset.

16. Arbeidet som utføres på klubbhuset er utelukkende det arbeidet som oppstår gjennom driften og videreutviklingen av klubbhusfellesskapet. Ikke noe arbeid for eksterne personer eller virksomheter, betalt eller ikke, kan godtas som arbeid på klubbhuset. Medlemmer lønnes ikke for klubbhusarbeidet de utfører, og det forekommer heller ingen kunstige belønningssystemer.

17. Klubbhuset er åpent minst fem dager i uken. Den arbeidsorienterte dagen tilsvarer vanlig arbeidstid i det ordinære arbeidslivet.

18. Klubbhuset er organisert i en eller flere arbeidsenheter. Hver enhet har et tilstrekkelig antall medarbeidere, medlemmer og meningsfulle arbeidsoppgaver til å opprettholde en hel og engasjerende arbeidsorientert dag. Arbeidsmøter på enhetene holdes både for å fremme relasjoner og for å organisere og planlegge dagens arbeid.

19. Alt arbeid i klubbhuset er utformet for å hjelpe medlemmer til å gjenvinne egenverd, mål og mening og selvtillit. Arbeidet er ikke ment å være yrkesrettet trening.

20. Medlemmer har mulighet til å delta i alt arbeid på klubbhuset, inkludert administrasjon, forskning, medlemsinnmelding og introduksjon, reach out, ansettelse, opplæring og evaluering av medarbeidere, informasjonsarbeid, støtte til medlemmer og evaluering av klubbhusets effektivitet.

## **LØNNET ARBEID**

21. Klubbhuset gjør det mulig for medlemmer å vende tilbake til lønnet arbeid gjennom Overgangsarbeid, Arbeid med Støtte og Ordinært arbeid. Derfor tilbyr ikke klubbhuset lønnet arbeid til medlemmer gjennom virksomheter innen klubbhuset, atskilte klubbhusforetak eller vernede arbeidsplasser.

## **Overgangsarbeid**

22. Klubbhuset tilbyr sitt eget program for overgangsarbeid (OA). Programmet sikrer at medlemmer, som en medlemsrettighet, får muligheter til å arbeide i stillinger innen næringsliv, industri o.a. Et program for overgangsarbeid karakteriseres ved at klubbhuset garanterer for vikar til alle stillingene ved medlemmers fravær. I tillegg oppfyller programmet for overgangsarbeid følgende grunnleggende kriterier:

- a. Ønsket om å arbeide er den eneste avgjørende faktor for at et medlem skal få muligheten til å arbeide i en stilling.
- b. Et medlem har samme muligheter for en stilling uavhengig av hvordan man lykkes i tidligere overgangsarbeid.
- c. Medlemmer arbeider på arbeidsgiverens arbeidsplass.
- d. Medlemmer lønnes av arbeidsgiver etter gjeldende satser, aldri under minstelønn.
- e. OA-stillingene representerer et bredt utvalg av arbeidsområder.
- f. Overgangsarbeid er deltidsarbeid og tidsbegrenset, vanligvis fra 15 til 20 timer i uken og med en varighet på seks til ni måneder.
- g. Utvelgelse og opplæring av medlemmer til overgangsarbeid er klubbhusets ansvar, ikke arbeidsgivers.
- h. Medlemmer og medarbeidere på klubbhuset utarbeider rapporter om medlemmers overgangsarbeid til aktuelle instanser som administrerer medlemmenes trygdeytelser.
- i. OA-stillingene administreres av medarbeidere og medlemmer på klubbhuset og ikke av spesialister på overgangsarbeid.
- j. Det er ingen OA-stillinger på selve klubbhuset. OA-stillinger i en organisasjon som klubbhuset er en del av må være lokalisert utenfor klubbhuset og oppfylle alle de ovennevnte kriteriene.

## **Arbeid med Støtte og Ordinært arbeid**

23. Klubbhuset tilbyr sine egne program for Arbeid med Støtte og Ordinært arbeid. Formålet er å hjelpe medlemmer med å trygge og opprettholde deres arbeidsforhold, og deretter forbedre



det. Arbeid med Støtte karakteriseres ved at klubbhuset opprettholder kontakt med medlemmer som er i arbeid og deres arbeidsgiver. Medlemmer og medarbeidere avgjør sammen hvilken form den ønskede støtten skal ha, hvor ofte den skal finne sted, og hvor.

24. Alle støttefunksjoner og muligheter som klubbhuset tilbyr fortsetter å være tilgjengelige for medlemmer som er i ordinært arbeid. Det inkluderer støtte og hjelp vedrørende offentlige ytelser, i boligspørsmål, spørsmål om klinisk og/eller medisinsk behandling, i juridiske og økonomiske spørsmål og personlige anliggender; samt muligheten til å delta på kvelds- og helgeprogrammer.

## **UTDANNELSE**

25. Klubbhuset støtter medlemmer i å nå yrkesrettede og utdanningsmessige mål, ved å hjelpe dem til å benytte ulike utdanningstilbud som finnes i samfunnet. Dersom klubbhuset tilbyr kurs internt, skal medlemmers undervisnings- og veiledningsevner utnyttes i betydelig grad.

## **KLUBBHUSETS FUNKSJONER**

26. Klubbhuset er lokalisert i et område som sikrer tilgang til offentlige transportmidler, både til og fra klubbhuset og overgangsarbeidsplassene. Klubbhuset sørger for eller organiserer effektive alternativer når tilgangen til offentlig transport er begrenset.

27. Medlemmer og medarbeidere på klubbhuset gir bistand i forhold til offentlige støtteordninger. Dette arbeidet finner sted i den enkelte arbeidsenhet på klubbhuset. Bistanden inkluderer hjelp i forbindelse med offentlige ytelser, i boligspørsmål, til fremming av en helsebringende livsstil; samt hjelp til å finne god medisinsk og psykologisk behandling og tiltak innen rusomsorg.

28. Klubbhuset er forpliktet til å sikre tilgjengeligheten av et utvalg trygge, anstendige og rimelige boliger, med muligheter for en selvstendig tilværelse, for alle medlemmer. Klubbhuset har tilgang til bomuligheter som oppfyller disse kriteriene. Hvis dette ikke er mulig, utvikler klubbhuset sitt eget boligprogram. Klubbhusenes boligprogram oppfyller følgende kriterier:

- a. Medlemmer og medarbeidere administrerer boligprogrammet sammen.
- b. Medlemmer som bor i en bolig tilknyttet programmet gjør det etter eget valg.
- c. Medlemmer velger boligens beliggenhet og hvem de vil bo sammen med.
- d. Regler og fremgangsmåte blir utarbeidet i overensstemmelse med klubbhuskulturen forøvrig.
- e. Graden av støtte økes eller minskes i samsvar med medlemmets endrede behov.
- f. Medlemmer og medarbeidere gjennomfører reach out for å hjelpe medlemmer til å beholde boligen, særlig i perioder hvor medlemmet er innlagt på sykehus.

29. Klubbhuset gjennomfører regelmessig en objektiv evaluering av egen effektivitet.

30. Daglig leder, medlemmer, medarbeidere og andre aktuelle personer deltar på et tre ukers treningsprogram i klubbhusmodellen, ved en sertifisert treningsbase.

31. Klubbhuset tilbyr et fritids- og sosialt program kvelder og i helger. Helligdager feires på selve dagen.

## **ØKONOMI, LEDELSE OG ADMINISTRASJON**

32. Klubbhuset har et uavhengig styre, eller hvis det er tilknyttet en interesseorganisasjon, et atskilt råd. Styret eller rådet består av personer i posisjon til å bistå og støtte klubbhuset i økonomiske og juridiske spørsmål, sysselsettingsutvikling og i spørsmål knyttet til forholdet mellom (for)bruker og samfunn/det offentlige.

33. Klubbhuset utarbeider og fører eget budsjett, godkjent av styret eller rådet i forkant av budsjettåret. Budsjettet kontrolleres rutinemessig i løpet av året.

34. Medarbeidernes lønnsnivå er konkurransedyktig med tilsvarende stillinger innenfor psykisk helsevern.

35. Klubbhuset støttes av helsemyndighetene og har alle nødvendige godkjenninger og tillatelser. Klubbhuset samarbeider med personer og organisasjoner som bidrar til å øke klubbhusets effektivitet sett i et samfunnsperspektiv.

36. Klubbhuset holder åpne fora og har prosedyrer som gjør det mulig for medlemmer og medarbeidere å delta aktivt i avgjørelser, vanligvis ved konsensus, vedrørende ledelse, utforming av policy, og den framtidige retning og utvikling av klubbhuset.

### **International Center for Clubhouse Development**

425 West 47th Street

New York, New York 10036

USA

Telefon: 212 582 0343

Fax: 212 397 1649

Oktober, 1989 ©

Revidert oktober 2008

*Foreløpig oversettelse 11.03.10*

## 11 Vedlegg 2 Spørreskjema til medlemmene ved Fontenehusene

### 1 Kjønn

Kvinne	
Mann	

### 2 Hvor gammel er du?

Under 25 år	
26 – 40 år	
41 – 55 år	
Over 56 år	

### 3 Hvor lenge er det siden du begynte å gå på Fontenehuset?

Under 3 mnd	
Mellom 3 og 6 mnd	
Mellom 6 mnd og 1 år	
1 – 2 år	
Over 2 år	

### 4 Hvor ofte har du brukt huset den siste måneden?

4 – 5 ganger i uken	
1 – 3 ganger i uken	
Ca. annenhver uke	
Sjeldnere	

### 5 Hvor mange års arbeidserfaring utenfor Fontenehuset har du?

Ingen	
0 – 1 år	
1 – 5 år	
5 – 10 år	
Over 10 år	

6 Deltar du for tiden i studier eller arbeid?

<i>Ett kryss for hver linje</i>	<b>Ja</b>	<b>Nei</b>
Utdanning/kurs		
Voksenopplæring		
Vilje Viser Vei eller Arbeid med bistand		
Overgangsarbeid		
Hospitering/praksis		
Ordinært lønnet arbeid		
Annet, hva?		
Evt kommentar:		

7 Hvis du har svart at du for tiden *ikke* er i ordinært lønnet arbeid, når var du *sist* i lønnet arbeid?

Mindre enn 6 mnd siden	
For 6 mnd – 1 år siden	
For over 1 år siden	
For over 5 år siden	
Har aldri vært i lønnet arbeid	

8 Har du et *ønske* om å komme i arbeid?

Ja	
Nei	
Kanskje	
Evt kommentar:	

9 Hvis du har vært eller er i overgangsarbeid: Har du vært i OA-arbeid flere ganger i løpet av de siste to årene (2010-2012)?

Ja	
Nei	
Hvis ja, hvor mange ganger?	

10 Hvor enig er du i de følgende påstandene?

<i>(sett ett kryss for hver linje)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
På Fontenehuset gjør jeg meningsfullt arbeid					
På Fontenehuset får jeg brukt mine ressurser					
På Fontenehuset føler jeg meg til nytte					
Jeg har mange ressurser som jeg ikke får brukt på Fontenehuset					
Deltakelse på Fontenehuset har gitt meg tro på at jeg kan komme ut i jobb igjen					
Jeg skulle ønske at jeg fikk mer støtte fra Fontenehuset til å komme i arbeid					
Deltakelse på Fontenehuset har gjort meg mindre avhengig av andre behandlingstilbud					
På Fontenehuset får jeg være med og bestemme i saker som angår huset					
Medlemmene på Fontenehuset får delta i alle møter hvor viktige saker diskuteres					
Jeg føler at jeg har innflytelse på min arbeidshverdag i Fontenehuset					

11 Opplever du at din deltakelse på Fontenehuset har påvirket deg på noen av de følgende områdene?

<i>(sett ett kryss for hver linje)</i>	Svært positivt	Positivt	Liten innvirkning	Negativt	Svært negativt	Vet ikke
Opplevelse av trivsel						
Evne til å strukturere dagen						
Deltakelse i samfunnet						
Opplevelse av trygghet						
Evne til å delta i et fellesskap						
Tro på meg selv og mine ressurser						

12 Har Fontenehuset gitt deg støtte på noen av de følgende områdene?

<i>(sett ett kryss for hver linje)</i>	Har hatt behov for støtte, og har fått støtte til dette	Har hatt behov for støtte, men har ikke fått støtte til dette	Har ikke hatt behov for støtte til dette
NAV			
Arbeid			
Utdannelse			
Komme i kontakt med behandlingstilbud			
Praktiske ting i hjemmet			
Praktiske ting utenfor hjemmet			
Økonomi			
Annet, hva? _____			
Evt utfyllende kommentarer:			

13 Hva synes du er bra med Fontenehuset?

14 Hva ville du ønsket var bedre på Fontenehuset?

Tusen takk for at du ville besvare skjemaet! 😊



BESØKSADRESSE:  
Statens Hus  
Prinsens gate 1  
7013 Trondheim

E-POST:  
[kontakt@napha.no](mailto:kontakt@napha.no)  
[kontakt@psykiskhelsearbeid.no](mailto:kontakt@psykiskhelsearbeid.no)  
TELEFON:73 59 00 60



Samfunnsforskning AS

NETTSIDE:  
[www.napha.no](http://www.napha.no)  
[www.psykiskhelsearbeid.no](http://www.psykiskhelsearbeid.no)  
VIDEOKONF.:IP 129.241.60.132