

Over en bro

Vi kjører ustanselig,

som i en drøm,

Over en bro,

Stjernenatts-tung, regnbuespraglet

båret av tvil og tro,

spent mellom liv og død.

Søvnige kjører vi over,

Frem gjennom skiftende døgn,

Med tanker som kjører og sover

I vogner av skinnende gull.

Under oss ligger den grønne jord,

Barnlig, spe, oldingesær,

Som i en drøm,

Fjern og ufattelig nær.

Under oss ligger den varme muld,

Kvinnemyk, ynglingøm.

(Astrid Hjertenæs Andersen)

Sammendrag

Sykefravær er et svært aktuelt tema i dagens samfunnsdebatt. Formålet med denne rapporten er å synliggjøre om deltakelse i en lederstyrt samtale/refleksjonsgruppe kan bidra til at mennesker kommer raskere tilbake i arbeidslivet. Personlige opplevelser fra deltakelse i en refleksjonsgruppe betraktes gjennom en kvalitativ, fenomenologisk tilnærming med utgangspunkt i problemstillingen:

De gode møtene, - hvordan kan deltakelse i refleksjonsgruppe bidra til at mennesker som er sykmeldt over tid kommer raskere tilbake til jobb?

Denne oppgaven er utformet med utgangspunkt i dybdeintervju med tre av deltakerne i denne aktuelle gruppen, samt deltakende observasjon gjennom gruppeforløpet.

Empirisk materiale er analysert ved hjelp av konstant komparativ analysemetode. Ved å benytte fenomenologisk reduksjon ble det mulig å trekke ut hovedkategoriene. Funnene deles inn i fire hovedpunkt.

- 1. Opplevelsen av å være sykmeldt over tid som bakgrunn for deltakelse i refleksjonsgruppe*
- 2. Gruppe og gruppeprosess*
- 3. Relasjonell læring*
- 4. Ny innsikt og personlig vekst*

Kategoriene kan sees som sentrale faktorer ved deltakelse i refleksjonsgruppe med mål om å komme raskere tilbakeføres til arbeidslivet. De tre siste kategoriene kan ha en overføringsverdi til andre typer lederstyrte grupper.

Opplevelsen av langtidssykmelding er en kategori der informantene deler sine tanker og følelser knyttet til konsekvensene av sykmeldingen. Alle informantene understreker opplevelsen av skam og nedsatt selvfølelse og tap av sosialt nettverk. Deltakelse i refleksjonsgruppe viser hvordan en i møte med andre i samme situasjon kan lære noe om seg selv. Gjenkjennelse, bekreftelse og anerkjennelse er gjennomgående faktorer.

Relasjonell læring gjennom sterke møter med andre er gjennomgående tema. Dette er møter

som kreerer mot, nettopp fordi andres historie kan ufarliggjøre egen historie. Personlig vekst og utvikling i møtet med andre kan sies å berøre noe av det samme. Her vektlegges vårt iboende behov for å være i utvikling og være skapende, deltagende mennesker. Målet er større selvinnsikt og ny personlig kraft. Hver kategori er presentert hver for seg, først deskriptivt ved hjelp av direkte sitat og deretter drøftet opp mot relevant teori.

Abstract

Groups and group work are designed to address the problems of living in our contemporary society (Trotzer, 1999). In groups people work together, communicate, clarify different problems, make decisions and relates to conflicts. There is an interaction between the individual, the group and the group leader. It can be an effective arena for reflection upon self-behavior, interpersonal learning, interdependence and belonging.

Learning groups can be described as relational systems which gives the possibility for renewal of the individual identity, meeting with, and in relation to the other group participants (Kvalsund og Mayer, 2005). Working together in groups, many complex, relational issues come into play. Self-awareness, self- insight, myself as a group member and tolerance for individual differences, are important areas. Meeting in the phenomenological field, relational learning (Allgood og Kvalsund, 2005) and to be *person-in-relation* (Macmurrey,1961) are central concepts.

As participants in working life we are challenged in many ways, competence, efficiency, quality and ability to make right decisions. The number of people being sick and not able to work are increasing.

Different steps are taken to reduce the number of people on sick leave. Betania Malvik, and the project Raskere tilbake is initiated by Helse Midt-Norge, and offers different treatments, ex. participating in different kind of groups. They are achieving good results, 70% back in work.

This rapport has a qualitative, phenomenological approach, focusing on the stories told by the participants.

The research question:

How can participation in a reflection group help people to get back to the working life in a more effective way?

The main categories are:

- 1. The experience of being on sick leave*
- 2. The group and the group process*
- 3. Relational learning*
- 4. New insight and personal growth*

Forord

Denne rapporten er et resultat av et sterkt, personlig engasjement, gjort mulig av møter med modige mennesker som har delt sin historie. Mulig fordi Betania Malvik- Enhet for ”Raskere Tilbake” har åpnet for min tilstedeværelse i en gruppe der sårbarheten har vært høy, og til tross for dette tålt mitt nærvær.

Gruppelederne, Nora og Martin har med gruppen skapt magiske øyeblikk: imøtekommende, nærværende, kreative, men først og fremst med en varme og omsorg som når sjelen. Og, ikke minst, med mot til å by på seg selv. De har lagt til rette for deling av livserfaring i trygge rammer.

Helt spesifikt vil jeg takke hver enkelt av informantene som har brukt av sin tid, fantastiske mennesker, for at jeg fikk anledning til å gjennomføre denne spørreundersøkelsen. For meg har det vært gode møter og en positiv og skapende prosess.

En stor takk til min veileder Eleanor Aallgood som med varme og stor faglighet har vært en god støtte. Dette har vært en lang og spennende reise, både faglig og personlig.

Oppmuntring fra medstudenter, venner og familie har vært godt å ta med seg. Takk til kjæreste Lars Erik som i en lengere periode med tålmodighet og godt humør har tålt å leve i og med mitt masterkaos. Varme tanker til min sønn, Lars Erik jr. som i gang med egne studier, syntes det bare var *litt* pinlig å treffe mor i gangene på Dragvoll.

*Sannheten er at vi aldri er helt rede,
Og det er aldri en tid som er helt riktig.
Når vi skal trenge ned i det ubevisste,
kommer det en tid da vi bare må håpe på det beste,
holde oss for nesen og hoppe ned i avgrunnen.
Hvis det ikke var slik,
Hadde vi ikke behøvd å lage ordene
HELT, HELTINNE og MOT.*

(Estes, Clarissa Pinkola, s.149).

Innhold

Sammendrag	iii
Abstract	v
Forord	vii
1.2 Formål	2
1.3 Begrepsavklaring.....	2
1.4 Avgrensning	3
Kapittel 2: Teori	5
2.1 Å være sykmeldt over tid	5
2.2 Gruppeforståelse.....	6
2.2.1 Grupper.....	6
2.2.2 Utvikling av gruppen.....	7
2.3 Presentasjon av James P. Trotzer sin teori om grupper.....	8
2.4 Presentasjon av Bud A. McClure sin teori om gruppeutvikling	9
2.5 Gruppeleder	11
2.6 Relasjonell læring.....	12
2.7 Self-disclosure og feedback	14
2.8 Gestalt som verktøy i gruppeveiledning.....	15
Kapittel 3: Metodisk tilnærming	17
3.1 Kvalitativ metode	17
3.2 Fenomenologi.....	18
3.3 Det kvalitative forskningsintervjuet	18
3.4 Observasjon.....	19
3.5 Hvordan jeg nådde respondentene	20
3.6 Intervjuguide	21
3.7 Gjennomføring av intervjuene	21

3.8 Kvalitet i en kvalitativ studie	23
3.8.1 Sannhet	23
3.8.2 Forståelse	24
3.8.3 Pålitelighet	24
3.8.4 Naturalistisk generalisering	24
3.8.5 Drøfting av forskerrollen	25
3.9 Databehandling og analyse	25
3.9.1 Transkripsjon	26
3.9.2 Analyse	26
3.9.3 Etske refleksjoner	27
Kapittel 4: Presentasjon og drøfting av empiri	29
4.1 Hovedkategori 1: Opplevelse av å være sykmeldt over tid som bakgrunn for deltakelse i refleksjonsgruppe	29
4.1 Oppsummering	31
4.1.2 Drøfting	32
4.2 Hovedkategori 2: Gruppe og gruppeprosess	34
4.2.1 Underkategori: Gruppelederen	37
4.2.2 Underkategori: Fasilitering av gruppeprosessen	38
4.2.3 Oppsummering	39
4.2.4 Drøfting	40
4.3 Hovedkategori 3: Relasjonell læring	43
4.3.3 Oppsummering	45
4.3.4 Drøfting	45
4.4: Hovedkategori 4: Ny innsikt og personlig vekst	47
4.4.1 Oppsummering	49
4.4.2 Drøfting	50
Kapittel 5: Implikasjon for videre forskning	53

5.1 Avslutning	54
Referanseliste	55
Vedleggsliste	I
Vedlegg 1. Presentasjon av forskningsfeltet	II
Vedlegg 2. Refleksjonsgruppe - innhold.....	III
Vedlegg 3. Intervjuguide, prosjekt ”Raskere tilbake”.....	VIII
Vedlegg 4. Forskningsfeltet – Hva ser jeg etter?	XIII
Vedlegg 6. Informasjon om masterprosjekt	XVI
Vedlegg 7. Informert samtykke.....	XIX

Kapittel 1: Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Inspirasjon til denne masteroppgaven springer først og fremst ut fra egne erfaringer. Som deltaker og leder av ulike grupper er min erfaring at dette er en arena der kraftfulle, personlige prosesser kan oppstå og løftes frem. Med et holistisk menneskesyn er min overbevisning at både tanker, følelser, kroppsreaksjoner og det spirituelle aspektet danner grunnlag for faglig tilnærming i dette arbeidet. Det kan hevdes at gestalt som metode potensielt rommer alle disse aspektene og kan være en god katalysator for vekst og utvikling. Nytt fokus på hva jeg er oppmerksom på her-og-nå, hva skjer med meg i møte andre, altså det interpersonlige aspektet, har blitt en sentral del av både det profesjonelle og private meg. For meg har dette blitt noe større enn en metodisk tilnærming. Det handler i stor grad om perspektiv på det livet vi faktisk lever og hvordan vi er som mennesker i relasjon til andre mennesker. I dette ligger også en stor grad av bevisstgjøring av egne verdier.

Gjennom utdanning ved NTNU, pedagogikk med fordypning i rådgivning, har gruppe og gruppeprosess blitt vektlagt både teoretisk og i praksis. Det har vært interessant, utfordrende og klargjørende på mange måter. Jeg har virkelig blitt utfordret på hvem jeg er som gruppemenneske, og hvor stor plass jeg tør å ta i et gruppefellesskap. Møte med flotte mennesker, samhandling og kontakt på flere plan har vært utviklende for meg som person. Jeg føler meg heldig som har fått være en del av gode grupper. I dette ligger ikke fravær av konflikt og uenighet, men evnen til sammen å gå videre til tross for dette.

Min helsefaglige bakgrunn innen psykisk helsearbeid og mangeårig arbeid med mennesker i en vanskelig livssituasjon har gitt meg mange øyeblikk med undring, ydmykhet, stolthet og ettertanke. Jeg har latt meg forbause og begeistre over hvilke ressurser vi mennesker innehar, og hvordan vilje og stolthet kan få oss til å opprettholde troen på endring og evnen til å ta et skritt videre på livsveien.

Faren for at egne erfaringer vil farge min tilnærming til forskningsfeltet er helt klart tilstede, nettopp fordi dette handler om både kognitive, emosjonelle og kroppslige opplevelser. Dette krever at jeg må gi slipp på egne tanker og ideer i møte med forskningsfeltet og forsøke å sette egne følelser og interesser til side. Målet har vært *å ha en lav stemme på scenen, entre forskningsfeltet med et åpent sinn og be willing to kill my darlings.*

Jeg har hatt dette i fokus når jeg i denne studien ønsker å løfte frem andre gruppemenneskers opplevelser i forhold til deltakelse i refleksjonsgruppe.

1.2 Formål

Hovedformålet med denne oppgaven har vært å belyse opplevelsen og konsekvensene av det å være sykmeldt over tid, og se på om deltakelse i refleksjonsgruppe (vedlegg 1) ved Betania Malvik, tiltak for Raskere tilbake, kan være et effektivt tilbud for å komme raskere tilbake til arbeidslivet. Jeg ønsket å se om det var sammenfallende faktorer i deltakernes opplevelser og forsøke å finne en essens i det innsamlede materialet (kapittel 3: Metode).

Videre ønsket jeg å ha fokus på prosessen i gruppen og hvordan denne påvirket hvert enkelt medlem og gruppen som helhet. Valg av gruppe ble gjort på grunnlag av metodisk tilnærming i denne bestemte gruppen, der det relasjonelle aspektet og gestaltteori blir vektlagt. Jeg har utforsket feltet gjennom observasjon og intervjuer og drøftet egne funn opp mot teori. Rapporten gjengir et utdrag av forskningsdeltakernes opplevelser, tanker og følelser. Overordnet formål har vært å presentere dette på en slik måte at leseren av teksten kan få nye tanker om temaet, og at dette via gjenkjennelse og naturalistisk generalisering kan ha en overføringsverdi (Postholm, 2005).

1.3 Begrepsavklaring

Begrepene *gruppedeltakere*, *deltakere* og *informanter* benyttes om hverandre for språklig variasjon, men alle henviser til mitt utvalg i denne studien. *Gruppe* omtales som samtale/refleksjonsgruppe eller bare refleksjonsgruppe. Gruppebegrepet belyses nærmere i teorikapittelet.

Begrepet veiledning er omfattende. Jeg har valgt å presentere Teslo, (2000, s.23) sin definisjon.

«Veiledning er en systematisk, faglig og personlig læringsprosess hvor kunnskap, erfaring, visdom og klokskap er hjelpemidler til reflektert erkjennelse. I den anerkjennende dialogen mellom veileder og veiledningskandidat legges grunnlaget for å innfri kandidatens ønske om å få flere handlingsalternativ i sin praksis».

Veiledningskandidat er i denne rapporten gruppen.

Refleksjon kommer fra latin: *re* – tilbake, og *flectio* – *vending*, *bøying*. Søndena (2004, s.23) beskriver begrepet slik: «*refleksjon handler om å kaste tanken tilbake på tidligere tenkt tankegods*». Ut i fra dette ståsted kan vi se på refleksjon som et tankearbeid som omhandler en selv, den andre og det som skjer i møtet med hverandre. I overført betydning kan vi benevne refleksjon som overveielse eller ettertanke.

Undring er et annet sentralt begrep som kan omhandler noe av det samme. Grendstad (1986) omtaler undringen som *en aktiv tankeprosess som er uforpliktende*, men som åpner for at *det kan være noe mer som også er sant, eller at det kan være en annen måte å se tingen, problemet, forholdet på* (1986, s. 165).

Juell og Nordskog (2006) hevder at undring forutsetter frihet, frihet til å se og høre det som er, frihet til å føle som en gjør, frihet til å si det en tenker og føler, frihet til å ta sjanser på egne vegne, istedenfor alltid å være på den sikre siden.

«Ved å undre seg over ulike spørsmål i fellesskap, kan nye tanker og ideer vekkes til live, så vel hos voksne som hos barn (s.50). Og videre: Mennesket har innsikten i seg, men den er alltid gjemt så dypt i oss at nesten ingen av oss får øye på den (s.51).

Brammer og Mac Donald (1996) beskriver prosess som en rekke handlinger, og hvilken betydning dette har for veileder. Prosessen har to enkle faser, å bygge relasjoner og fasilitere positiv bevegelse. Andersen, T. (2006) sier at reflekterende prosesser er en svingning mellom det å lytte og det å snakke. Historier som fortelles settes inn i den aktuelle kontekst og får på denne måten et relasjonelt perspektiv.

1.4 Avgrensning

Denne rapporten har primært fokus på deltakelse i refleksjonsgruppe og gruppeprosessen. Sykefravær, årsaker og tiltak blir nevnt, men ikke diskutert. Jeg gjør kort rede for dette i det følgende teorigapitet. Jeg har ikke gått inn på hvorfor deltagerne i denne gruppen er sykmeldt, og hvor lenge de har vært borte fra jobb. Langtidssykmelding er felles årsak til deltakelse i gruppen, og brukes som et bakteppe og en forståelsesramme for drøfting av gruppedeltagelse og prosess.

Kapittel 2: Teori

2.1 Å være sykmeldt over tid

Hvert år utbetales det store beløp til ulike ytelser fra NAV. Tall viser at det for de tre første kvartalene i 2008 ble utbetalt 22 milliarder kroner i sykepenges, og tilsvarende tall for attføring og rehabilitering var 14 og 44 milliarder kroner. En rekke tiltak er igangsatt for å øke nærvær på jobb. Kurs, omskolering, attføring, inkluderende arbeidsliv, trening, *raskere tilbake* er eksempler på dette (Lie, 2009). Antall mennesker som mottar sykepenges, attføringsstønad eller uførestønad har økt med 40 % fra 1997 til 2006 (Sandvin, 2008).

Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse har utarbeidet en omfattende rapport i forhold til kunnskap om sykefravær (Ose, 2010). De finner at generelt utgjør lettere psykiske lidelser en stor og økende del av det legerregistrerte sykefraværet. Depressiv tilstand er den enkelt diagnosen som utgjør størst fravær. Dette observeres også i de fleste andre vestlige land. Det er lite kunnskap om årsakssammenhenger.

Sundin, (2008) knytter en moralsk dimensjon til det å være i arbeid. Han hevder at man er underlagt et moralsk krav om å arbeide, i det minste må man ha ressurser til å forsørge seg selv og ikke være en byrde for samfunnet. Han viser til en studie av Vidman (2007) der informanter som har vært sykmeldt over tid forteller om frykt for å bli stemplet som late snyltere og personer med lav moral. Dette gjelder spesielt de som ikke har synlige funksjonsnedsetting eller plager. De langtidssykmeldte opplevde seg mistenkeliggjort av omgivelsene, både av offentlige myndigheter og fra andre. En av informantene beskriver seg selv som en sosial person, men valgte å unngå offentlige steder da han var sykmeldt. Mange av hennes informanter forteller at sykmeldingen har gått ut over selvtilliten og at de hadde en følelse av at andre pratet bak deres rygg Andre uttrykker at de føler seg nedvurdert, både av seg selv og andre. Mange uttrykker at de satte på seg en maske for å ikke vise andre at de hadde det vondt. Han understreker kompleksiteten i de problemer en langtidssykmelding medfører. Han hevder at alt begynner med personen og det personlige møtet. Han trekker frem viktigheten av å bli møtt med respekt og tillit av hjelpende instanser, men også av andre.

Brenne, (2012) har i sin studie *medspillere, vilje og identitet*, løftet frem viktigheten av individuell tilnærming, helhetlig forståelse og tilrettelegging. Behov for anerkjennelse, kunnskap og styrket selvbilde og den sosiale støtten betydning vektlegges.

Kombinasjon av selvrefleksjon og kollektiv refleksjon kan hjelpe den enkelte til å endre atferd, øker graden av mestring, lærer kolleger å samtale, gir trygghet og faglighet, blir et pustehull og et sted det er godt å være. Dette kan bidra til robusthet mot utbrenthet (Amble & Gjerberg, 2009).

2.2 Gruppeforståelse

Det relasjonelle, interpersonlige aspektet står frem som vesentlig i min forståelse og tilnærming til begrepene gruppe, utvikling av gruppen og gruppeprosessen. Å være person-i-relasjon krever selvinnsikt, kommunikasjonsferdigheter, evne og villighet til å ta inn, vise interesse for, og møte den andre som likeverdig aktør i gruppelivet. Samtidig skal det individuelle selvets interesser og behov ivaretas og realiseres.

Den følgende teksten vil belyse teorier jeg har funnet nyttig og relevant på denne komplekse lærings-og-utviklingsarenaen. Hovedvekt legges på Bud. A. McClure (2005) og James P. Trotzer (1999) sine teorier om gruppe og gruppeprosess.

2.2.1 Grupper

Menneskers tilværelse er preget av stadige endringer og store krav til tilpasning og omstilling. Vår postmodernistiske tid stiller oss overfor utfordringer på mange plan både når det gjelder kompetanse, personlig og faglig, kvalitet, effektivitet og evne til å gjøre hensiktsmessige vurderinger og gode beslutninger. En måte å takle disse endringene på er å støtte seg på andre mennesker og organisere grupper, og at grupper og gruppearbeid er spesielt designet for å jobbe med problemer knyttet til det å leve i et komplekst samfunn i stadig forandring. Veiledningsgruppen beskrives som et interpersonlig nettverk som representerer en menneskelig prosess der det reflekteres over problemer som kan oppstå i menneskelige relasjoner (Trotzer, 1999).

Gruppe som arbeids -og læringsarena er utbredt både i arbeidsliv og utdanningssystem, i forhold til bearbeiding av traumer og egen vekst og utvikling. Kvalsund og Meyer (2005) beskriver læringsgruppen som relasjonelle system som gir mulighet til fornyelse av den individuelle identiteten. Dette skjer i møte med, og i relasjon til de andre gruppe medlemmene. Vi utvikler oss i relasjon til andre mennesker og kan øke vår selvforståelse som menneske i

samvær og samspill. Relasjonskompetanse er sentralt for å fungere godt i gruppen og bidra til utvikling og vekst.

Forskning viser at psykoterapi i gruppe fungerer like godt som individualterapi. Det er en anbefalt behandlingsform for mange psykiske lidelser (Førre, 2011). Den er prosessorientert noe som innebærer at det er åpent for det hver enkelt er opptatt av, der og da. Dette er ikke direkte overførbart til en refleksjonsgruppe som ikke driver behandling, men mye er likt, og deltagelse i refleksjonsgruppe kan ha en terapeutisk effekt.

Gruppeterapi er en effektiv *medisin* mot skam. Når mennesker møtes i en gruppe opplever de ofte at andre tenker og føler det samme som dem selv. Tanker og reaksjoner normaliseres og gjør at opplevelsen av at det er noe galt med en selv reduseres (Førre, 2011).

Psykoterapi i gruppe har som mål å hjelpe mennesker som ønsker å bedre sin evne i forhold til å håndtere vanskeligheter og ulike problem. Fokus er på interpersonlige interaksjoner og det relasjonelle aspektet vektlegges.

Selvhjelpsgrupper har sammenfallende faktorer med andre typer grupper. Alle er deltakere, alle har ansvar. Basisen for arbeidet er felles problematikk. Deling av opplevelser berører andre og skaper ulike opplevelser. Evnen til å ta inn over seg egne og andres reaksjoner og evne til å gi uttrykk for dette kan øves opp i en selvhjelpsgruppe (Jakobsen & Lillefjell, 2011)

2.2.2 Utvikling av gruppen

Alle deltakerne har et ansvar for å bidra til at gruppen lever og utvikler seg i positiv retning. Gruppedeltakerne er i relasjon med de andre og må ta hensyn til fellesskapets beste, samtidig som egne prosesser og interesser skal ivaretas. Forskjellighet krever tilpasning, slik at deltakerne tilpasser seg de andre, den enkelte tilpasser seg gruppen og gruppen tilpasser seg den enkelte. Gruppen blir på denne måten en arena for relasjonell utveksling. Utvikling av ny selvforståelse muliggjøres gjennom forestillingen om de andre, egen selvbestemmelse og samlet erfaringskunnskap (Kvalsund & Meyer, 2005).

Det kreves imidlertid personlig mot å presentere seg selv og vise sin sårbarhet for de andre i gruppen. Gruppeleder har her et ansvar for å ta i mot og romme alle følelser og reaksjoner som kommer til uttrykk, og ha kunnskap om og observere bevegelser i gruppen for øvrig. Hvordan begynner en gruppe, og hva kjennetegner en moden og produktiv gruppe? Man finner ulike teorier om den utvikling hver enkelt gruppe går gjennom fra sitt første møte og til den oppløses (Johnson & Johnson, 2000). Kvalsund & Meyer uttrykker at:

De grunnleggende elementene for utvikling av grupper er positiv gjensidighet, skapende samhandling ansikt til ansikt, ansvarlighet hos individ og gruppe, egnet anvendelse av sosiale ferdigheter og gruppeprosesser (2005, s. 68).

Bevissthet og oppmerksomhet i forhold til samhandlingsmønster gir mulighet til å påvirke disse, og på denne måten skape personlig utvikling og vekst. Det krever at man evner å være her-og-nå, være nær i opplevelsen slik at det usynlige kan bli gjort synlig og at vi er i øyeblikket så lenge at vi blir oss bevisst våre tanker, følelser og kroppsopplevelser. Dette kan gi grunnlag for endringsprosesser. I møte den andres perspektiver kan jeg oppdage nye sider ved meg selv. Jeg skaper og omskaper meg selv ved å være i relasjon. Læring og utvikling foregår i kontinuerlig relasjon med andre. Hver gruppedeltaker er en del i en større helhet der helheten blir noe større og noe mer enn summen av deltakerne.

Det er ved å se, erkjenne og integrere og overskride det som er mellom medlemmene, at gruppen som helhet kan skape "noe mer" enn summen av enkeltbidrag (Kvalsund & Meyer, 2005, s.69). Gruppeleder må legge til rette for at dette kan skje og skape gode læringsarenaer.

Jeg vil i det følgende presentere Bud A. McClure (2005) og James P. Trotzer(1999) sine teorier om grupper og gruppens utvikling.

2.3 Presentasjon av James P. Trotzer sin teori om grupper

Trotzer (1999) definerer gruppeveiledning på følgende måte:

Group counselling is the development of an interpersonal network characterized by trust, acceptance, respect, warmth, communication and understanding through which a counselor and several clients come in contact in order to help each other confront unsatisfactory or problem areas in the clients` lives and discover, understand and implement ways of resolving those problems and dissatisfactions (s. 23).

Det ligger mange positive og vekstfremmende faktorer i gruppedeltagelse (Trotzer, 1999). Prosessen i det å hjelpe andre, tilhørighet, evnen til å uttrykke følelser og bekymringer til andre, ny selvinnsett, nye interpersonlige ferdigheter og å motta feedback fra andre er faktorer som presenteres. Læring og erfaring i gruppen kan gi nytt håp ved å se at andre har løst egne og lignende problem. Gjenkjennelse, å se at en ikke er så forskjellig fra andre, det å kunne identifisere seg med andre gruppe medlemmer eller gruppeveileder er også en del av

potensialet som ligger i gruppen. Til slutt nevnes eksistensielle faktorer, ny innsikt og erkjennelse av smertefulle og sårbare sider ved en selv og verden.

Han beskriver gruppen som et *sosialt laboratorium* der personen kan teste ut realiteten, og erfaringer og resultat er overførbare til hverdagen i det virkelige livet. Gruppen gir medlemmene større mulighet til å lære mer om seg selv enn i individuelle samtaler, fordi den fungerer som et større *sosialt speil*. Det kan dermed bli lettere å oppnå personlig forandring og vekst.

Maktaspektet og makten gruppen innehar påvirker den enkelte person gjennom konformitet, identitet, belønning, straff og sosial kontroll. Alle grupper har en struktur og form som utvikler seg gjennom gruppemøtene og hele den perioden gruppen møtes. Både lederens personlighet, erfaring, teoretisk tilnærming, fokus og hensikt med gruppen, og gruppens individuelle og kollektive natur, påvirker gruppens utvikling.

Trotzer introduserer fem stadier i gruppeutvikling: 1. *Sikkerhet*, 2. *Aksept*, 3. *Ansvarlighet*, 4. *Arbeid*, 5. *Lukking/Avslutning*. Alle stadiene har spesifikke arbeids og utviklingsoppgaver. I sikkerhetsfasen legges det vekt på å bli kjent. Interpersonlig kontakt og oppvarming, grensesetting og bygge tillit. Aksepteringsfasen fokuserer på personlig deling, å gi feedback, utvikling av samhørighet og nærhet, aksept av egen person og aksept i forhold til andre gruppemedlemmer. I fase 3, der ansvarlighet vektlegges, er fokus rettet mot vurdering og verdsetting av egen person, eierskap og ansvarlighet i forhold til egne tanker, følelser og handlinger, vise respekt for andre gruppemedlemmers behov og rettigheter og forpliktelse til å hjelpe hverandre. Den 4. fasen vektlegger problemløsning, mobilisering av gruppeprosessen og realitetstesting. Avslutningsfasen har som mål å gi deltakerne psykologisk og emosjonell støtte, gi oppmerksomhet til og plassere *unfinished business*, forsikring og bekreftelse av vekst, ta farvel og avslutte gruppen og oppfølging etter at gruppen er avsluttet. Målet er å hjelpe andre til å forandre lite hensiktsmessig atferd (ibid).

2.4 Presentasjon av Bud A. McClure sin teori om gruppeutvikling

Jeg velger å gjøre kort rede for McClure sin modell om gruppeutvikling, *The Ark*, for å belyse hvordan en gruppe potensielt kan utvikles gjennom å være i kontinuerlig prosess. *Arken* deler gruppens utviklingsprosess inn i syv stadier. Gruppen kan hele tiden bevege seg mellom de ulike stadiene, en dynamisk bevegelse frem og tilbake i utviklingsprosessen.

Arken symboliseres av to møtende akser, der venstre akse kalles *descent* og høyre akse *ascent*. Descent er nedadgående prosess med hensikt å skape binde og forme deltakerne, og skape samhørighet og identitet som gruppe. Her vil avhengighet være det som preger den interpersonlige dimensjonen. Tre ulike stadier i gruppeprosessen beskrives her.

Den møtende aksene, *the ascent*, beveger seg oppover og synliggjør mulighet for individuell presentasjon, samtidig som gruppeidentiteten er fremtredende. Ascent beskriver de tre siste stadiene i gruppeprosessen. I denne fasen vil uavhengighet være det som dominerer relasjonsmønsteret i gruppen (McClure,).

Det første stadiet, *Preforming*, rommer gruppens fremtidige potensial for å utvikle seg til en moden gruppe. Faktorer som struktur og forventninger, den enkelte deltaker, gruppestørrelse vil påvirke den kommende utviklingsprosessen. *Unity* kjennetegnes av følelsen av manglende trygghet og tillit. Konformitet og lojalitet til lederen blir fremtredende for å ivareta trygghets- og tilhørighetsbehovet. *Disunity* beskriver hvordan individuelle behov åpent uttrykkes, og hvordan manglende evne fra leder eller gruppen til å ivareta disse kan skape konflikt.

Forvirring, frustrasjon og sinne kan bli rettet både mot gruppelederen eller andre gruppemedlemmer. En ubevisst utfordring av lederens posisjon og en viss konkurranse mellom deltakerne i gruppen kan anes. Konformiteten som preget gruppen til å begynne med viker nå for uenighet. *Confrontation* skildrer deltakernes direkte utfordring av lederen.

Gruppen kan få en kamp om makt og kontroll. Uavhengighetsdimensjonen kommer i konflikt med avhengigheten. McClure kaller dette punktet *stillpoint*. Her kan gruppen velge å ta konfrontasjonen og aktivt møte konflikten som er skapt og med dette våge å være i det kaos dette medfører. Alternativet er tilbaketrekning for å gjenskape system og orden. Ved å la konflikten utvikle seg har gruppen en stor mulighet til endring og positiv utvikling. Dette er det punktet der descent og ascent møtes, og man ser et maktskifte fra leder over til deltakerne, et skifte som skjer fordi alle gruppe medlemmene har kapasitet til å ta lederansvar. McClure hevder at det er dette som kjennetegner en moden gruppe. Gruppelederens relasjonelle ferdigheter, evne til å tåle konfrontasjon og konflikt er avgjørende for om gruppen utvikles i en progressiv eller regressiv retning. *Timing* er viktig og lederen må vite når gruppen skal *forstyrres og utfordres*, og når den skal *holdes og trygges*. Når konflikten håndteres på en god måte av lederen, vil deltakerne være i stand til å løse sine uenigheter. Konflikten blir på denne måten produktiv (ibid).

I konfliktstadiet er det viktig at alle medlemmene er en del av den pågående prosessen, for at den positive utviklingen i gruppen skal fortsette. McClure benytter begrepet *phase locking*. Essensen i dette er at forutsetningen for at gruppen skal utvikle seg i progressiv retning er en synkronisering av gruppen og kollektiv bevegelse. Det neste stadiet i utviklingen i gruppeprosessen er *harmony*. Den kjennetegnes av en kort hvileperiode. Respekt for hverandre, høy moral, verdsettelse av mangfold, gjensidighet og gruppestolthet er fremtredende. Det siste stadiet er *performing*. Deltakerne er nå trygge nok til å utforske og oppdage seg selv på et dypere nivå, fokus er *her-og-nå* og de gode møtene i gjensidighet vil kunne dominere relasjonen mellom deltakerne og lederen. I denne fasen kan det fulle potensialet til gruppen nåes. Noen få grupper vil klare dette. (McClure, 2005). Det neste kapittelet vil sette søkelys på gruppeleders rolle i utvikling av gruppen.

2.5 Gruppeleder

Every group is a puzzle: The members are the pieces and the leader is the puzzlemaker (Trotzer, 1999, s. xxvii).

Refleksjonsgrupper er ulike og utvikler sitt eget liv og sitt eget forhold til veilederen. Veilederens rolle er å skape en god læringsarena, og lage rammer for dette. Det er viktig å være lydhør for hva som særpreger samspillet med den enkelte gruppe. Kunnskap og erfaringer med gruppeprosess er ikke nødvendigvis direkte overførbare til andre grupper (Ulleberg, 2004).

Gjerberg & Amble (2011) peker på noen viktige faktorer i forhold til å lede refleksjonsgrupper. *Ledelse i par*, å lede gruppen sammen gjør det lettere å ivareta det enkelte gruppe medlem. Det gir samtidig mulighet til å utveksle erfaringer i etterkant. Lederne kan støtte hverandre, ta ansvar og utfordringer sammen. Planlegging i forkant er viktig. Trening på å lede refleksjonsgrupper, bli trygg på egen rolle, evne til å stille de *gode spørsmålene*.

Spørsmål fra gruppeleder skal være til ettertanke og danne grunnlag for refleksjon (Kvalsund & Meyer, 2005). Tre hovedkategorier for ferdigheter som gruppeleder presenteres og diskuteres: *Reaksjonsferdigheter*, *interaksjonsferdigheter* og *aksjons/handlingsferdigheter* (Kvalsund & Meyer, 2002). *Reaksjonsferdigheter* omfatter blant annet aktiv lytting, som hevdes er den viktigste ferdighet en gruppeleder kan utvikle. Gruppeleder kommuniserer da aksept, respekt, forståelse og omsorg. Parafisering, gjentakelse av innholdet i det

medlemmene sier i samme språkform er annen reaksjonsferdighet. I tillegg kommer evnen til å reflektere sammen deltakerne. Refleksjon rommer både en verbal og en nonverbal kommunikasjon. Evnen til klargjøring og oppsummering er viktig i arbeid med gruppe (Ivey et al, 2002). Av *interaksjonsferdigheter* fremheves regulering, tolking, linking, binde sammen, blokkering, støtte, definere og sette grenser, beskytte, og ta konsensus.

Aksjons/handlingsferdigheter omfatter å stille spørsmål, probing, regulering av atmosfæren i gruppen, konfrontering, personlig deling der lederne deler av egne, personlige liv (Ivey et al, 2002, Kvalsund og Meyer, 2005). Det er viktig at veileder har en bevissthet rundt egen utvikling. Som veileder må en hele tiden være opptatt av egen veilederstil og tilnærming til fagfeltet og det relasjonelle aspektet. Mot til å utøve ulike metoder vektlegges (Vråle & Teslo, 2006).

Veilederen bruker seg selv som instrument, og personlighet og spesielle karakteristika vil påvirke effektiviteten på veiledningen. Det understrekes at gruppelederens personlighet påvirker hvordan gruppen utvikler seg, og at dette er kjernen i lederstilen. Grunnleggende viktig blir derfor evnen til *self-awareness* og et ønske om stadig større innsikt i egen person. På denne måten gjør jeg det mulig for deg å gjøre det samme og vokse og utvikle deg som menneske (Allgood & Kvalsund, 2005). Manglende kunnskap om eget indre landskap kan resultere i ødeleggende og uetisk veiledning.

Det relasjonelle aspektet blir belyst i neste punkt.

2.6 Relasjonell læring

In order for me to help you I must be aware of myself. I must be acting in the world in ways that increase my self-knowing so that I can help you to do the same and become able to make the choices that will enable something to go right in your relation with the world. This is relational learning (Allgood og Kvalsund, 2005, s 53).

I det humanistisk – eksistensialistiske perspektivet står vekst og utvikling av autonomi og realisering av selvet sentralt. I dette ligger også viktigheten av en bevisstgjøring av relasjon og posisjon i forhold til andre. Vetlesen og Nordtvedt (2000, s.215) argumenterer i sin drøfting av nærhetsetikken for at nære relasjoner forplikter moralsk, og stiller spørsmålet «*hvilken relevans har det bånd som en relasjon skaper? Og hvilken moralsk betydning innebærer dette spontane og direkte møtet med et annet menneskes livsskjebne?*

En gruppe kan beskrives som et levende system av relasjoner (Kvalsund & Mayer, 2005). I gruppen blir selvet en del av en større helhet, et større selv. Dialogen og det relasjonelle aspektet vil kunne åpne for erkjennelser og påvirke selvets utvikling. Kvaliteten på møtene, (åpne, lukkede), relasjonskvaliteten, blir avgjørende for om dette kan finne sted.

Individet (bakgrunn) må forstås i lys av de sosiale prosesser det inngår i, og gruppen (forgrunn) som helhet kan ikke forstås uten individet som en del av helheten i samspill med de andre som utgjør delene av en større helhet. Selvet er forbundet med en erfaringsverden vi fortolker, med våre verdier, valg vi gjør, og bestemmelse og er på denne måten i stadig endring. Det skapes og gjenskapes i lys av relasjon til andre (Kvalsund & Meyer, 2005). John Macmurray (1891-1976), en skotsk filosof så personen primært som en agent, *a doer in the world*. Ved å forholde oss til *den andre* er vi handlende aktører. Vår eksistens får verdi, fordi vi er i relasjon med hverandre; er *person-i-relasjon* (Allgood & Kvalsund, 2005). I gruppen er jeg i kontinuerlig relasjon til den andre og kan lære i relasjon til den andre. Relasjonen har ulike faser. Macmurray (1961/1991) beskriver denne prosessen som en bølgebevegelse, *contact-withdrawal-return*, Jeg agerer, kommer i kontakt med den andre, motstand gjør at jeg trekker meg tilbake for å kunne reflektere over mitt eget. Denne tilbaketrekningen gjør at jeg på nytt kan vende tilbake til et nytt møte med den andre og agere (Macmurray, 1961/1991, Allgood & Kvalsund, 2005).

Noe av de samme tankene kan man se hos David Hunt (1987). Han presenterer konseptet *experience-reflect-try-out*, en erfaringsbasert læringsmodell. I det mennesket erfarer og prøver ut, er vi i kontakt med den andre, og sammenhengen mellom læring og relasjon blir tydelig. Vi lærer gjennom å handle, leve og *være agenter i verden*, og med dette være i relasjon til andre. På dette grunnlaget skapes personlig kunnskap og personlige teorier. Relasjonell læring, knyttes direkte til det å være person-i-relasjon (Macmurray, 1961, Allgood & Kvalsund, 2005). Det er aktiv læring, der teoretiske og personlige teorier testes ut i den interpersonlige arenaen. Macmurray som benytter uttrykket *self as agent*. Mennesker lærer av å være og å agere i verden.

Persondimensjonen er sentral. Tre utviklingsfaser preger persondimensjonens *jeg og du*; møter, avhengighet, uavhengighet og gjensidighet. Dette gjelder for begge aktørene. Persondimensjonen er betinget av vår erfaringsverden, kunnskap, følelser og handlinger (Allgood & Kvalsund, 2005, Kvalsund & Meyer, 2005, Macmurray, 1961). Hver fase bygger på, inkluderer de andre og må være interaktive. Fasene innehar både et positivt og negativt

utviklingspotensial, avhengig av i hvilken grad relasjonen er symmetrisk eller asymmetrisk. Vi beveger oss mellom de ulike relasjonskvalitetene hele livet.

Kari Martinsen (1990) uttrykker at det er i gjennom avhengighetsforhold at mennesker utvikler sin selvstendighet. Relasjoner og avhengighet er det mest grunnleggende for menneskers liv.

2.7 Self-disclosure og feedback

Effektiviteten i gruppeveiledning er avhengig av kvalitet og mengde *feedback* fra de andre og gruppeleder, og det er en viktig lederoppgave å fasilitere og oppmuntre til positiv feedback og unngå negative tilbakemeldinger. Trotzer (1999) understreker viktigheten av *self-disclosure*, og sier det ofte har en signifikant virkning på gruppen. Hele gruppeveiledningen er sentrert rundt *self-disclosure* og *feedback*, nettopp for at deltakerne skal bli bedre kjent med seg selv og bedre i stand til å løse egne livsproblemer.

Å presentere egne problemer og utfordringer i en gruppe på en slik måte at dette aktualiseres her-og-nå, krever vilje og mot til å gjøre seg synlig for de andre. For å skape en god prosess er det grunnleggende at presentasjonen være ekte og ingen forestilling (Levine, 1992). Dette innebærer at man er bevisst problemet og at man eier det. Han mener at menneskers problemer og lidelser kan betraktes som gaver vi kan gi til andre, og med dette være med å hjelpe andre til å takle egne problemer. Å gi bort en gave, presentere seg selv, krever at noen er villig til å ta i mot den, blir berørt og reflekterer over innhold og fordøyer dette.

The gift must be given away if it is to stay alive. Only by being consumed or "eaten" does it generate an increase in vitality. We must continue to bear our gifts to the feast if we wish to share in the communication of renewed life which they bring (Levine, 1992, s. 60, 61).

Presentasjonen krever at gruppen er deltakende ved å gi tilbakemeldinger.

The feast, then, is the event in which gifts are received and exchanged. The presentation is not complete until "feedback" is given. Both presentation and feedback nourish the participants and give them renewed life (ibid).

Kvaliteten og mengden av tilbakemelding ser ut til å være knyttet til dybden og intensiteten i presentasjonen. I likeverdige møter med andre gruppedeltakere som også presenterer seg selv og egen sårbarhet, kan feedback gis på en autentisk måte. Det dannes en mulighet for å *gi, motta og gi tilbake*. Levine, (1992) kaller dette å utveksle gaver. Alle bringer på denne måten ny energi inn i gruppen, og er med på å forme og omforme gruppen. Grendstad (1986) understeker viktigheten av at feedback eller tilbakekobling har en bestemt retning, og at det må sees i relasjon til et klart mål.

2.8 Gestalt som verktøy i gruppeveiledning

Gestaltterapi/veiledning er en retning innenfor det humanistisk-eksistensialistiske rådgivningsfeltet. Retningen ble utviklet av Friedrich Perls i 1940-og 50 årene. Han hevdet at utvikling av varhet i forhold til seg selv, og fokus på opplevelsen *her-og-nå* medvirker til at vi kan bli mer autentiske og målbevisste mennesker.

Tre prinsipper kan sies å definere gestaltveiledning/terapi. Det første prinsippet understreker betydningen av at gestaltterapi er en fenomenologisk tilnærming; målet er *awareness*, og metodologisk tilnærming er bygd på dette. Det andre prinsippet er at denne retningen i sin helhet er basert på dialogisk eksistensialisme, likeverdige jeg-du-møter og prosessen kontakt/tilbaketrekning. Det tredje prinsippet fokuserer på gestaltterapiens grunnleggende verdenssyn som er basert på en helhetlig tilnærming og feltteori. Dette innebærer at alle mennesker lever og i, og utvikler seg i interaksjon med sitt miljø (Clarkson, 2004; Grendstad, 1975; Levine, 1992; Perls, Goodman & Hefferline, 1977).

Det hele mennesket preges imidlertid av *split-offs* fordi det underveis i utviklingen *mister* deler av seg selv. Disse *splits-off's* fra helheten, fra gestalten, må reintegreres for at man skal kunne leve intensjonale, selv-aktualiserende liv. Man innehar en iboende kraft og driv mot vekst og utvikling (Perls, 1992, Ivey et al, 2002). Oppgaven til veileder blir å hjelpe den enkelte til å finne og stole på egne resurser og å avslutte uavsluttede situasjoner (Allgood & Kvalsund, 2005).

Sansing, varhet og kontakt er viktige faktorer for å kunne oppdage *det som er*. Awareness er fleksibel og åpen mot både figur og bakgrunn og kan gi oss gradvis økt kontakt med deler av oss vi har stengt ute. Hostrup (1999) beskriver awareness som en tilstand av ufokusert

våkenhet som hele organismen er innstilt på. Dette muliggjør at man kan stille skarpt på et fenomen, noe kommer i figur (Allgood og Kvalsund, 2005; Clarkson, 2004; Grendstad, 1975; Perls, Goodman, Hefferline, 1994). Awareness-begrepet har både et intrapsykisk og en sosial dimensjon. Kontaktgrensen mellom meg og mine omgivelser gjør at jeg kan møte mine omgivelser som et tydelig *jeg* og få kontakt med et tydelig *du* (Grendstad, 1975, Clarkson, 2004). Dette betyr å være nærværende i øyeblikket og *live in the present moment with freshness* (DeMello, 1992). Det innebærer å bli klar over, fullt bevisst over noe eller våken for, og har også et element av opplevelse. Dybden i en sak kommer frem, og vi gjør samme oppdagelse på et stadig høyere nivå (Grendstad, 1975).

Kapittel 3: Metodisk tilnærming

I dette kapitlet gjør jeg rede for valg av metode ut i fra studiens problemstilling, hensikt, og eget ståsted i forhold til overordnet paradigme. Mitt mål er en større innsikt og økt forståelse for den enkeltes opplevelse. Kvalitativ metode blir med dette et naturlig valg. I møte med forskningsfeltet har jeg benyttet et halvstrukturert forskningsintervju, og en fenomenologisk tilnærming danner grunnlag for en forståelse for deltakernes opplevelse av deltakelse i samtale/gestaltgruppen. Jeg beskriver forberedelser, fremgangsmåte for valg av informanter, gjennomføring og analyse av intervjuene. Avslutningsvis drøftes studiens kvalitet og etiske sider ved forskningen.

3.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ forskning innebærer å utforske ulike menneskelige prosesser eller problemer i en virkelig setting. Forskerblikket rettes mot menneskets hverdagshandlinger i en naturlig kontekst (Postholm, 2005). Handlinger og hendelser kan på denne måten gjøres til gjenstand for refleksjon. Målet har vært en induktiv tilnærming, der teori vokser frem i møte med det empirisk innsamlede materialet; observasjoner i gruppen og stemmene til mine informanter. Fokus i studien er læring i relasjon til andre, gjennom å være person-i-relasjon i gruppelivets ulike stadier. Jeg ønsket å utvikle kunnskap om subjektive erfaringer og deltakernes opplevelse av å være i gruppeprosess, og videre se på potensialet som eventuelt ligger i gruppedeltakelse som verktøy. Det *emiske* perspektivet vektlegges (ibid).

Studien gjennomføres innenfor det konstruktivistiske paradigme. Det epistemologiske ståsted innenfor det konstruktivistiske paradigme bygger på og at ny kunnskap og forståelse blir skapt i sosial interaksjon. Kunnskap blir derfor noe som er foranderlig, noe i stadig endring og fornyelse. Forskeren står i et nært samarbeidsforhold til deltakerne som står i fokus for forskningen. Denne tilnærmingen er en del av mitt ståsted som forsker. Aksiologi og Ontologi er andre viktige aspekt i kvalitativ forskning. Begrepet ontologi kan defineres som læren om det værende (Postholm, 2005). I denne studien omhandler dette møter mellom levende, reflekterende mennesker og opplevd virkelighet. Aksiologi kan beskrives som læren om verdier. Kvalitative studier er verdiladet, og jeg som forsker må ha en bevissthet om egne substantivte teorier og synliggjøre mitt ståsted for leseren (Creswell, 1998, Postholm, 2005).

Fenomenologi er en sentral retning innenfor kvalitativ forskning. Denne tilnærmingen blir nærmere belyst i det følgende

3.2 Fenomenologi

Jeg har i flere sammenhenger og i ulike diskusjoner, faglig og privat blitt møtt med motargumentet *ja, men det er jo din opplevelse*. Den subjektive opplevelsen blir trukket i tvil fordi den tilhører den enkelte. Da er det relevant å stille seg spørsmålet; hvilken verdi har min subjektivitet, og hvordan kan den være til nytte for andre?

Fenomenologien har sine røtter i Husserls (1859-1938) filosofiske perspektiver. Han la vekt på viktigheten av å *selvet* oppdage erfaringenes grunnleggende mening og essens. På denne måten skapes kunnskapen i tenkningen, og fenomenet eksisterer derfor i menneskers bevissthet. Fokus rettes mot vår *livsverden* som ansees som viktigere enn det objektive. Fenomenologien ser objekter, erfaringer og andre fenomen som uatskillelig fra hvordan mennesket danner mening og opplevelsen av denne. Kjernen er den enkeltes sansning og opplevelse av objektene. Målet blir å beskrive den mening mennesker legger i en opplevelse knyttet til en bestemt erfaring av et fenomen og å finne essensen eller kjernen, i forskningsdeltakernes opplevelser (Postholm, 2005). Fokus for forskningen rettes mot hvordan erfaringen av det samme fenomenet oppleves av flere enkeltindivider (Creswell, 1998, Postholm, 2005). I følge Mostakas (1994) er hovedformålet med fenomenologisk forskning å forstå meningsfulle, konkrete relasjoner som er tilstede i en erfaring i en bestemt situasjon i en spesifikk kontekst. Samtale i form av intervju er måten jeg kan samle inn data og få innblikk i opplevelsen til mine informanter.

3.3 Det kvalitative forskningsintervjuet

I følge Dalen (2004) er intervju *en utveksling av synspunkter der forskeren ber om informantens meninger og oppfatninger* (s. 36). Det er intervjupersonens opplevelser som er i fokus og forskerens oppfatninger og meninger bør holdes utenfor. I denne studien er dataene samlet inn gjennom et *semistrukturert* eller et *halvstrukturert dybdeintervju*. Intervjuene er omfattende i tid og strukturert mot utvalgte tema. Jeg hadde i forkant utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 3) der studiens overordnede problemstilling var omsatt til konkrete

tema med underliggende spørsmål som hadde relevans i forhold til problemstillingen (Dalen, 2004). Jeg var i tillegg oppmerksom på at nye tema kunne oppstå.

Kvale og Brinkmann (2002) beskriver intervjuet som en aktiv kunnskapsproduksjonsprosess, hvor intervjueren og den intervjuede produserer kunnskap sammen. De hevder at det skjer en samtalebasert erkjennelsesprosess som er intersubjektiv og sosial. Som kvalitativ forsker bruker jeg meg selv som verktøy, og faglig ståsted, egenskaper og tidligere erfaringer bringes inn i intervjusituasjonen. Dette gjør at jeg kan påvirke deltakeren og det som studeres. Under intervjuene forsøkte jeg å være oppmerksom på egne tanker, følelser og reaksjoner. Disse ble nedskrevet rett etter at intervjuene var avsluttet. Dette ga meg mulighet til å løfte frem egen subjektivitet og reflektere over egen rolle. Dalen (2004) refererer til Paul Thomsen som hevder at det kreves *skikkelighet* for å kunne gjennomføre gode intervjuer. Med dette menes blant annet at intervjueren må vise interesse og respekt for mennesker, smidighet i egne reaksjoner, evne til å vise forståelse, empati og toleranse for andres synspunkter og evne til å lytte. Å lytte er en aktiv tilstand preget av konsentrert nærvær. Nærvær blir beskrevet som evnen til å være tilstede på en autentisk måte (Hummelvoll, 2000). Sentrale begrep som kan beskriver aktiv lytting er *motta, tolke, analysere, bevare og handle* (Gjerde, 2005). Gjennom lytting kan en anerkjenne og bekrefte den andres eksistens. Et forskningsintervju har aldri et terapeutisk formål, men har som hensikt å skape ny kunnskap (Postholm, 2005).

3.4 Observasjon

Målsetting for deltakende, kvalitativ observasjon er å forstå handlingene i de ulike aktivitetene ut fra aktørenes ståsted og perspektiv, og er hensiktsmessig når formålet med forskningen er å forstå det spesifikke forskningsfeltet, det som skjer på et konkret sted til en bestemt tid. Undersøkelse av mennesker i deres menneskelige og sosiale prosesser i en naturlig, ikke konstruert ramme, kan benevnes naturalistiske (Postholm, 2005).

For å gjøre meg kjent på forskningsfeltet deltok jeg på tre gruppesamlinger à tre timer. Jeg observerte og tok notater. Jeg hadde også flere samtaler med gruppelederne. I etterkant skrev jeg ned mine tanker, refleksjoner og spørsmål. Ved gjennomføring av intervjuene hadde jeg god innsikt i gruppens liv og aktiviteter (vedlegg 5). Jeg har i etterkant spurt meg selv hvordan dette har påvirket arbeidet mitt. Jeg hadde imidlertid i alle arbeidets faser en bevissthet rundt egen subjektivitet og hvordan dette påvirket mitt forskningsfokus.

3.5 Hvordan jeg nådde respondentene

Utvalget i denne studien er hentet fra en gruppe med åtte medlemmer og to gruppeledere. Jeg fikk tilgang til forskningsfeltet gjennom møte med gruppeleder samt leder for Raskere tilbake der jeg informerte om prosjektet. Vi gjorde en avtale om at jeg skulle komme etter et gruppemøte for å presentere meg og informere om tema. I tillegg skulle skriftlig informasjon (vedlegg 6) deles ut til både ledere og deltakere. Deltakerne ble forespurt om jeg kunne delta på tre gruppemøter i ulike faser av gruppeprosessen.

Deltakerne var skeptisk til min tilstedeværelse. Mange personlige prosesser og sterke følelser som resultat av arbeidet i gruppen gjorde det vanskelig å slippe til fremmede. Under presentasjonen av meg selv valgte jeg å være åpen i forhold til egen historie, de erfaringene jeg selv har i forhold til å være sykmeldt over lange perioder, og hvordan dette har påvirket meg. Hele energifeltet i gruppen endret seg. Jeg fikk et samstemt ja, og syv av åtte deltakere sa de ønsket å bli intervjuet. Samtykkeerklæring (Vedlegg 7) ble delt ut og samtlige undertegnet med det samme. Jeg fikk navn og telefonnummer til de syv som sa seg villig til å la seg intervjuet. Dette for å ikke velge deltakere i gruppesettingen. Vi gjorde avtale om at jeg skulle ringe for tilbakemelding, slik at alle visste hva de kunne forholde seg til.

Dukes (1984) foreslår et utvalg på tre til ti personer, og for å holde meg til rammene i dette masterprosjektet begrenset jeg utvalget til tre informanter. Jeg kan med dette finne en felles essens og fellesnevneren i deltakernes opplevelse. Det gjorde det også mulig å gå i dybden og gi rike beskrivelser (Postholm, 2005).

Jeg gjorde strategisk og hensiktsmessig utvalg, og valgte tre som jeg mente kunne bidra med informasjon til studien. Alle de tre informantene jeg valgte hadde deltatt på ukentlige gruppemøter i en periode på ti uker. Jeg antok at de satt med mange opplevelser av deltakelse i gruppe og hvordan gruppen utviklet seg underveis. Samtidig hadde jeg en antakelse om at de hadde reflektert over hvordan dette hadde påvirket dem i forhold til utvikling og personlig vekst. Ulik livssituasjon, kjønn og alder sikret et visst mangfold i utvalget (ibid).

3.6 Intervjuguide

Min intensjon i denne studien var å få innblikk i informantenes opplevelse av å delta i samtale/gestaltgruppe. Tilstedeværelse og observasjon på tre av gruppemøtene, samt samtaler med gruppelederne dannet grunnlaget for min tenkning og utarbeiding av intervjuguide (Vedlegg 3 og 4). Teori, egne erfaringer og antagelser var også styrende for hva jeg fant viktig. Jeg utarbeidet åtte hovedtema med påfølgende underspørsmål. Dette gjorde at informantene kunne snakke relativt fritt innenfor de ulike punktene. Jeg ønsket å være åpen for det som måtte komme i figur underveis i intervjuet. Guiden ble derfor ikke fulgt systematisk, men benyttet som et hjelpemiddel for å dekke de temaene jeg ønsket. Intervjuene ble på denne måten styrt av mine oppfølgingsspørsmål og kommentarer samtidig som jeg tilstrebet fleksibilitet og rom for informantens fokus og egne, unike tanker. Rekkefølge og tidsbruk på de ulike temaene varierte derfor, men guiden var et godt hjelpemiddel for å kunne innhente informasjon om på forhånd utvalgte hovedpunkt. Da målet var å finne en felles underliggende mening i forhold til fenomenet var det hensiktsmessig med en viss form for struktur (Postholm, 2005).

Et forskningsintervju vil alltid være preget av en viss asymmetri til tross for opplevd likeverdighet. Rammer, overordnet tema, spørsmål er definert og utarbeidet av meg som forsker og fokus er rettet mot informanten. Dette skiller intervjusamtalen fra våre dagligsamtaler. Det ble derfor viktig å skape en atmosfære preget av trygghet og likeverdighet (ibid).

3.7 Gjennomføring av intervjuene

Det var viktig for meg å legge til rette for et godt møte i trygge omgivelser. Intervjuene ble gjort hjemme hos hver enkelt deltaker. Dette var etter eget ønske, og tidspunkt ble bestemt av informantene. Med utgangspunkt i intervjuguiden (vedlegg 3) hadde jeg anslått intervjutiden på ca. en time. Alle intervjuene varte imidlertid opp mot 90 minutter. Jeg gjorde en fortløpende vurdering i forhold til belastning for informantene og la til rette for pauser i intervjuene.

Dette forstyrret ikke flyten og kontakten. Jeg fikk positive tilbakemeldinger om at dette var hensiktsmessig. Det var viktig for meg å stille spørsmålene på en slik måte at informantene følte seg trygge åpent kunne fortelle om sine opplevelser med egne ord. Jeg var oppmerksom

på at et kvalitativt dybdeintervju kan komme til å berøre personlige og høyst private områder, og jeg hadde også i tankene at informantene var i en sårbar livssituasjon. Jeg brukte derfor tid til å begynne med til å prate om uformelle tema. I følge Kvale og Brinkmann (2002) er de første minuttene avgjørende for intervjuet. I forkant av intervjuet takket jeg for velvillig imøtekommenhet i forhold til undersøkelsen. Jeg informerte også om at de ikke var forpliktet til å svare på spørsmål de opplevde for utfordrende, og at de på et hvert tidspunkt kunne trekke seg.

Utgangspunktet for samtalen var intervjuguiden, men jeg ønsket å være åpen for at rekkefølgen på tema som ble berørt endret seg, og at nye, viktige tema ble avdekket. Jeg reflekterte, analyserte og tolket kontinuerlig under samtalen. Jeg noterte også stikkord underveis for å kunne komme tilbake og stille utdypende oppfølgingsspørsmål. Kvale og Brinkmann (2002) uttrykker:

Mens formulering av spørsmål kan kommuniseres verbalt er andre aspekter ved intervjuferdigheter som intonasjon ved spørsmålsstilling, lengden på pauser, følsom lytting og etablering av god kontakt i intervjusituasjonen i det store og hele avhengig av taus kunnskap som erverves via praksis og ved å arbeide sammen erfarne intervjuere s.125

Jeg ønsket å få frem nyanserte beskrivelser av opplevelsen av deltagelse i refleksjonsgruppe/gestaltgruppe, og da ble det også viktig å observere den nonverbale kommunikasjonen som kroppsspråk, mimikk og stemmebruk hos deltakerne. Samtalens karakter var avgjørende for hvilke spørsmål jeg benyttet meg av til en hver tid. Utfordringen var at denne vurderingen måtte skje her-og-.nå.

Under samtalen benyttet jeg en båndopptaker. Dette for å sikre en riktig og utfyllende transkripsjon. Informasjon om dette ble gitt i forkant. Jeg mener at jeg satt igjen med et omfattende og rikt materiale som ga meg mulighet og grunnlag for å presentere *tykke beskrivelser* (Postholm, 2005).

Gjennom utdanning og yrkesaktivt liv har jeg fått god erfaring i å kommunisere med andre mennesker, både i en terapeutisk setting og i veiledningssammenheng. For god kontaktetablering har jeg støttet meg på *The Microskills Hierarchy*, som beskriver grunnleggende ferdigheter i samtalen (Ivey, D,Andrea, IveySimek-Morgan 2002). Jeg var

oppmerksom på egen evne til lytting, eget kroppsspråk, formulering på spørsmål og oppfølgings spørsmål.

3.8 Kvalitet i en kvalitativ studie

Hvordan en studie skal vurderes, avhenger av det paradigme studien gjennomføres innenfor (Wardekker, 2000, i Postholm, 2005). Jeg har tidligere sluttet meg til epistemologisk ståsted som hevder at virkeligheten konstrueres i møte mellom forskeren og de personene som deltar i studien og sammen skaper de en intersubjektiv fortelling eller kunnskap. Denne interaksjonen vil nødvendigvis påvirke min tolkning av innholdet og presentasjon av de enkelte utsagnene. Utsagnene må derfor sees i lys av mine føringer gjennom valg av tema og intervjuguide. I tillegg understrekes viktigheten av at en kvalitativ forsker er seg bevisst på, og presenterer sin egen subjektivitet. Postholm (2005) fremhever begrepene *sannhet*, *forståelse*, *pålitelighet* og *naturalistisk generalisering*, i kvalitativ forskning. Jeg vil i det følgende se på hvordan kvalitet i en kvalitativ studie kan vurderes.

3.8.1 Sannhet

Har jeg forstått det riktig?

Denne forskningsteksten er knyttet til de deltakende menneskene i akkurat denne gruppen. Dermed må kunnskapen som ble skapt knyttes til denne bestemte virkeligheten (Postholm, 2005). Den ble skapt i mitt møte med tre gruppedeltakere på et bestemt tidspunkt. Jeg har ved hjelp av direkte sitater tilstrebet å løfte frem deltakernes stemme. Jeg vil hevde at sammenfallende utsagn og beskrivelser av gruppe livet gjorde at det var mulig å finne en kjerne i innsamlet materiale. Dette kan betraktes som en lokal, kontekstuell sannhet. Jeg har forsøkt å forsterke deltakernes stemmer og belyse fenomenet *gruppedeltagelse* på en autentisk måte. Teori i møte med empirien samt egen autobiografi som farger mine betraktninger danner mitt grunnlag for å gi en så sann beskrivelse som mulig.

Validitet blir i ordbøker definert som *sannhet*, *riktighet* og *styrke*. I samfunnsvitenskapene gjelder dette hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke (Kvale & Brinkmann, 2009). Validitet sier noe om *i hvilken grad våre observasjoner faktisk reflekterer de fenomenene eller variablene som vi ønsker å vite noe om* (Pervin, 1984, s. 48 i Kvale og Brinkmann, 2009). De omtaler validitet som *håndtverksmessig kvalitet*. Man tilstreber objektivitet om subjektivitet. Objektivitet som *dialogisk intersubjektivitet* omhandler den

kommunikative valideringen mellom forsker og deltaker. Ut i fra denne oppfatningen av validitet hevder de at den kvalitative forskningen i prinsippet kan gi gyldig, vitenskapelig forskning (Kvale og Brinkmann, 2009).

3.8.2 Forståelse

Mitt teoretiske ståsted, erfaringsbakgrunn, valg av forskningsfelt og forskningsdeltakere har vært utgangspunktet for datainnsamlingen. Min forståelse er utviklet i bevegelse mellom forskningsfeltet, de ulike deltakernes historie, og teori. Jeg mener at innsamlet datamateriale i denne studien belyser opplevelsen av gruppedeltakelse.

3.8.3 Pålitelighet

Pålitelighet handler om troverdighet og om forskningsresultatenes konsistens. Pålitelighet er sentral både under intervjuet, transkripsjon og analyse. En viktig faktor er måten spørsmålene stilles på (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg forsøkte å være oppmerksom på dette i intervjusituasjonen. Jeg stilte åpne spørsmål og lot intervjupersonen snakke relativt fritt om de utvalgte temaene, og unngikk på denne måten å stille ledende spørsmål. Jeg ser at til tross for dette at jeg gjennom oppfølgingsspørsmål og respons gir retning til samtalen. Det kan videre stilles spørsmål om resultatet ville blitt det samme om en annen hadde transkribert og analysert intervjuene. I kvalitativ forskning kan pålitelighet sikres ved å være svært nøyaktig i beskrivelsen av de enkelte leddene i forskningsprosessen. Beskrivelsene må omfatte forhold ved forskeren, informantene, intervjusituasjonen. Analytiske metoder anvendt under bearbeiding av datamaterialet beskrives (Dalen, 2004).

3.8.4 Naturalistisk generalisering

Naturalistisk generalisering handler om nytteverdi av forskningens funn. Det kan legges til rette for gjenkjennelse av det beskrevne fenomen gjennom tykke beskrivelser (Geertz, 1973, i Postholm, 2005). Kontekstuell kunnskap kan bli nyttig og ha en overføringsverdi. Hensikten er at leseren av teksten har nytte av beskrivelsen av det studerte fenomen (Postholm, 2005). Jeg har gjennom mitt innsamlede materiale og transkribering funnet fire hovedkategorier jeg mener gir et godt bilde på opplevelsen av å være sykmeldt, og hvilken betydning deltakelse i gruppe har hatt, og mener dette materialet har et potensiale for gjenkjenning for andre.

3.8.5 Drøfting av forskerrollen

I kvalitativ forskning er forskeren det viktigste forskningsinstrumentet, og må derfor beskrives. Subjektive, individuelle teorier omhandler egne erfaringer, opplevelser, interesseområder og yrkeserfaring. Hvem jeg er som person er en betydningsfull faktor i møtet med informantene (Allgood, 2003). I forskningsprosessen vil det oppstå et nært samarbeidsforhold mellom forsker og forskningsdeltaker, og dette samspillet må også vurderes (Guba & Linkoln, 1985). Observasjon og intervju dannet grunnlag for mine analyser og tolkning av empirisk innsamlet materiale. Jeg stilte med min forforståelse, mine antakelser, tidligere erfaringer, atferd og kommunikasjonsstil. Mine tidligere erfaringer både som deltaker og leder i lignende grupper og i forhold til egen sykmelding er med å påvirke mine forventninger, det jeg ser og hører, og hvordan jeg tolker dette. Gjenkjenning, sterke følelser og berørthet er til stede og forstyrrer/innvirker på mine observasjoner. Ved å innta et metaperspektiv har jeg tilstrebet en større bevissthet ved stadig refleksjon rundt min egen subjektivitet.

Moustakas (1994) benytter begrepet *epoche* som betyr å holde tilbake sin vurdering, sette egen forforståelse tilside. *Bracketing* innebærer at fokus rettes mot det fenomenet som utforskes med minst mulig forstyrrelse fra den omliggende verden (Patton, 2002).

3.9 Databehandling og analyse

Innsamling av data og analyse av dette har vært parallelle, dynamiske prosesser. Analyse av datamateriale startet allerede ved første møte med gruppen og var en kontinuerlig prosess gjennom observasjon av gruppen, intervjuer, transkripsjon og kategoriseringsarbeid. Tanker og refleksjoner ble notert fortløpende og dannet et foreløpig grunnlag for mine analyser og tolkninger. Tyngden i analysearbeidet ble imidlertid gjennomført etter avsluttet observasjonsarbeid og gjennomføring av intervjuene.

For å strukturere innsamlet datamateriale og gjøre det oversiktlig er deskriptiv analyse benyttet. Målet var en induktiv tilnærming. Jeg tilstrebet å nærme meg innsamlet, empirisk materiale uten å la egne subjektive teorier grunnet i tidligere erfaringer bli styrende. Jeg ser imidlertid at mitt eget kan ha påvirket de valgene jeg har tatt ved utarbeidelse av intervjuguide, møter med informantene og mitt blikk inn i gruppen gjennom tilstedeværelse

og observasjonsarbeid. Prosessen ble i stor grad preget av en interaksjon mellom lest teori, substantive teorier og empiri.

3.9.1 Transkripsjon

Transkripsjon er å gjøre muntlig tale om til skriftlig tekst (Postholm, 2005). Transkripsjon er en viktig del av analysearbeidet i en kvalitativ studie, og innebærer flere forskningsmessige valg. Jeg vil i det følgende redegjøre for mine valg i denne delen av analysearbeidet.

Jeg var oppmerksom på at en skriftlig gjengivelse av intervjusamtalen blir en kunstig rekonstruksjon. Jeg ønsket å være så nær empirien som mulig. Jeg valgte derfor å skrive alle uttalelsene ordrett ned, også egen stemme. Jeg skrev ned alle utfyllende småord, latter, pauser, sukking osv. På denne måten kunne samtalene gjengis på en mer levende måte. Jeg var oppmerksom på at dette også ga rom for en subjektiv tolkning av utsagnene. I det videre analysearbeidet ble kun konkrete utsagn lagt til grunn for mine tolkninger.

Jeg utførte selv all transkribering. Nedtegnelsene ble gjort med penn og papir. Jeg opplevde med dette, nye møter med informantene og fikk en sterkere nærhet til stemmene i studien. Jeg spilte tilbake og spilte om igjen der jeg var usikker på hva som ble sagt for å sikre at mine nedtegnelser ble riktig gjengitt. Moustakas (1994) beskrevne prosedyrer når det gjelder fenomenologiske studier, omhandler blant annet en vurdering av viktigheten av hver enkelt uttalelse og å utelukke gjentakelser. Jeg valgte å utelate egen vurdering av viktighet. Gjentakelser mener jeg kan si noe om nettopp viktigheten av tema for den enkelte.

3.9.2 Analyse

Fenomenologiske analyser har som mål å finne struktur, essens og subjektiv mening i erfaringen og det subjektivt opplevde fenomenet. (Patton, 2002, Postholm, 2005). Jeg kan derfor bare forholde meg til deltakernes oppfatninger, forestillinger og uttalelser om det opplevde fenomenet. Moustakas (1994) vektlegger en beskrivelse av forskers erfaring med fenomenet når en benytter fenomenologisk analyse. Jeg har tilstrebet en bevissthet rundt eget teoretisk ståsted og egne subjektive teorier, og tatt i betraktning at dette vil kunne være med å påvirke farge mitt møte med forskningsfeltet. Analyseprosessen omhandler derfor også refleksjoner og skriftliggjøring av det som er meg bevisst i forhold til temaet. Det blir på

denne måten en interaksjon mellom empiri og teori, mellom forskerens teoretiske ståsted og møte med forskningsfeltet (Strauss & Corbin, 1998). Jeg skrev memos fortløpende under kontakt med forskningsfeltet og i databehandlingen i etterkant. Disse undringene, spørsmålene og påminnelsene var til hjelp for meg i alle deler av analysearbeidet. For å rydde og finne essens, struktur og sentrale tema i innsamlet materiale, ble deskriptiv analyse benyttet. Jeg støtter meg på Strauss og Corbin (1998) sin metodiske tilnærming, Grounded theory og innenfor denne tilnærmingen, den konstant komparative analysemetoden (Postholm, 2005).

Det empiriske materialet ble redusert gjennom koding og kategorisering og på denne måten kunne jeg samle dataene i bolker for så å analysere de ulike temaene for å finne underliggende mening. De tre kodingsfasene som ble benyttet er *åpen koding*, *aksial koding* og *selektiv koding* (Strauss & Corbin, 1998).

Åpen koding ble utført ved at jeg delte innsamlet materialet inn i mindre deler som fikk navn. Setninger som så ut til å representere samme fenomen ble samlet i kategorier. Disse in-vivo-kategoriene er hentet fra deltakernes egne uttalelser.

Jeg benyttet *aksial koding* for å knytte de ulike kategoriene sammen og knytte dem til subkategorier. Dette for å gjøre forklaring og forståelse av fenomenet rikere og mer fullstendig. Kontekstuelle forhold som når, hvorfor og under hvilke forhold kategorien oppsto betraktes. Ulike fenomener kunne på denne måten identifiseres. *Selektiv koding* var en hjelp i mitt arbeid med å finne *kjerne kategorier* som representerer studiens hovedtema. Jeg så etter sammenhenger mellom de ulike kategoriene som var representativ for helheten. Dette dannet grunnlaget da jeg utarbeidet en ferdig, helhetlig tekst. De ulike kategoriene bindes på denne måten sammen (Strauss & Corbin, 1998).

3.9. 3 Etiske refleksjoner

Forskningsetikk er de grunnleggende moralnormene for vitenskapelig praksis (Ringdal, 2007). Videre sier han at dette stiller krav til forskerens evne til refleksjon over egen praksis Postholm, 2005 viser til Fontana og Frey (1998,2000) som sier at ansvarlighet først må utvises overfor forskningsdeltakeren, dernest overfor undersøkelsen, og til slutt overfor forskeren selv. Dette innebærer at man ikke kan rokke ved den beskyttelsen en deltaker i et

forskningsprosjekt har krav på. Hun refererer Stake (1995) som mener at en god kvalitativ forsker alltid er sensitiv for den risikoen som deltakere utsettes for.

Jeg sendte innledningsvis meldeskjema til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD (Vedlegg 8) for godkjenning av prosjektet. Jeg informerte deltakerne om min taushetsplikt, og muligheten til å trekke seg ut av prosjektet på et hvert tidspunkt hvis dette var ønskelig. Det menneskelige aspektet vil alltid gå foran selve forskningsprosjektet, og det er forskerens oppgave å beskytte deltakerne i studien og ta hensyn til deres verdier. Jeg informerte i forkant om at alle opplysninger ville bli anonymisert slik at ingen av informantene kunne bli gjenkjent og at opplysningene ble behandlet konfidensielt. Deltakerne fikk skriftlig og muntlig informasjon om hensikten med forskningen og aktuelle forskningsaktiviteter før oppstart. De fikk i tillegg informasjon om hva dette ville innebære av ekstra belastninger og tid for dem.

Fritt, informert samtykke ble gitt skriftlig av samtlige informanter (Vedlegg 7).

Kapittel 4: Presentasjon og drøfting av empiri

Denne studien fokuserer på opplevelsen av å være sykmeldt over tid og deltakelse i refleksjonsgruppe. Deltakernes uttalelser omhandler grunnleggende menneskelige behov for gjenkjennelse, bekreftelse og tilbakemelding, i en vanskelig og sårbar livssituasjon.

I dette kapittelet presenteres fire hovedkategorier som jeg anså som essensielle i det empiriske materialet.

Disse er som følger: 1. *Opplevelse av å være sykmeldt som bakgrunn for deltakelse i refleksjonsgruppe*, 2. *Gruppe og gruppeprosess*, 3. *Relasjonell læring*, og 4. *Ny innsikt og personlig vekst*. Underkategorier benyttes for strukturens skyld, selv om mange utsagn er overlappende og kunne vært gjengitt under flere kategorier.

Kategoriene presenteres og drøftes adskilt i rekkefølgen deskriptiv presentasjon, oppsummering og drøfting av funn. Intervjuene og observasjonen i gruppen avdekker faktorer som mitt teorikapittel ikke dekker. Ny teori trekkes inn i drøftingen.

Ingen av kategoriene er drøftet uttømmende. Dette ville krevd andre rammer for dette arbeidet.

Med bakgrunn i en fenomenologisk tenkning vil informantenes stemme være det sentrale i presentasjonen. Empirien er derfor hovedsakelig formidlet gjennom bruk av sitater. Egen observasjon av tre gruppemøter benyttes som bakgrunnsmateriale. Forskningsdeltakerne vil i det følgende bli omtalt med fiktive navn: Mia, Leif og Sara.

4.1 Hovedkategori 1: Opplevelse av å være sykmeldt over tid som bakgrunn for deltakelse i refleksjonsgruppe

Opplevelsen av å være sykmeldt over tid ble gitt mye oppmerksomhet, og sterke følelser som lav selvfølelse og opplevelse av nedsatt egenverdi beskrives. Å ikke være deltakende i samfunnet, følelser som skam og isolasjon var fremtredende for alle informantene. I tillegg kom belastningen med å måtte forklare egen situasjon for utenforstående. Det som også var sentralt og felles for alle tre, var et sterkt ønske om å komme tilbake på jobb og aktivt delta i samfunnslivet.

Mia uttrykker: Det var et nederlag å sykmelde meg(...) jeg fikk en veldig dårlig følelse for meg selv fordi jeg følte at jeg sviktet jobben (...) Jeg følte at jeg ikke kunne snakke med noen om det heller (...)

For det var så ille at jeg ikke gikk ut på dagtid, jeg ville ikke møte folk, jeg ville ikke fortelle at jeg var sykmeldt. Jeg skjentes rett og slett(...).

Mia fokuserer her på hvordan sykmeldingen påvirket selvbildet og selvfølelsen i negativ retning. Hun beskriver en følelse av å svikte og opplevelse av skam. Leif og Sara kommer også inn på begrepene egenverdi, skam og tap av bekreftelse. Behovet for å gjemme seg, isolere seg hjemme for å unngå spørsmål fra andre, synliggjøres.

Leif: Det var et stort nederlag, å gå fra stappfulle dager til det å ha ingenting (...) Jeg ble nesten deprimert av å ikke ha noe å gjøre (...) Jeg skjentes, jeg syntes det var veldig ubehagelig å gå rundt å si at jeg var sykmeldt...jeg holdt meg inne, jeg følte meg dum, jeg følte jeg hadde feilet, jeg har mislyktes, det har jeg aldri gjort, aldri gjort...Det var helt forferdelig, jeg følte at jeg ikke var verdt noe som helst.

Behovet for å være deltakende og skapende, selvaktualiserende mennesker med egne mål blir tydelig hos Leif. Egne forventninger i forhold til prestasjon og målrettet arbeid har alltid vært viktig.

Leif: Når sant skal sies er jeg en person som er vant til å sette meg store mål, jeg har satt store krav til meg selv, jeg har aldri mitt liv bommet på et mål enda. Jeg har klart alt jeg ville klare. Så dette året har vært tøft for meg på mange måter Det var et vanvittig stort nederlag å fortelle min direktør om dette her da.

Sara tegner også et bilde av det å være en del av et fellesskap, og skammen ved å ikke klare å være deltakende. Samfunnsaspektet trekkes inn og hun setter ord på ønsket om å komme tilbake til jobb, og ønsket om å bidra.

Sara: Nå er jeg langtidssykmeldt, jeg synes det er ekkelt, fordi jeg føler at jeg ramler helt utenfor - og så var det dette med å bidra i samfunnet da. Hele fremtiden og alt blir mer som pauser fordi jeg ikke har noe tidsperspektiv, ingen ting (...) livet på vent. Du har så lyst til å komme tilbake på jobb og du vet du ikke er i stand til det. Jeg sitter jo hjemme her, hvordan skal jeg få målt mitt da? Jeg følte at jeg ikke var verdt noe som helst – når jeg ikke kom meg i gang igjen (...) Og det var hardt! Steinhardt!

Mia kommer inn på hvordan sosiale medier kan påvirke situasjonen og opplevelsen av egenverdi. Hun beskriver hvordan ikke bare nærmiljøet, men også andre strukturer i samfunnet påvirker situasjonen.

Mia: Jeg havnet jo midt oppe i den store sykmeldingsdebatten som har gått, og det gjorde det ikke bedre å se nyhetene hver dag, og føle at de snakket om deg som satt og snyttet på godene i samfunnet (...) Det var ikke noen god tid, jeg følte at jeg ikke kunne snakke med noen om det heller. Det var en vond følelse fordi arbeidslivet har alltid betydd så mye for meg.

Arbeidsplassen er for de fleste en sentral arena. Tap av et arbeidsfellesskap som rommer både sosiale og faglige komponenter beskrives som dyptgripende, både sosialt og personlig. Sara

sier i neste sitat noe om hvor vanskelig det kan være å opprettholde kontakt med arbeidsplass og kollegaer.

Sara: Jeg har ikke vært innom jobben så mye i det siste - jeg har ikke hatt noen fremgang å vise til. Det er så ekkelt når du drar innom jobben og så spør de; hvordan går det med deg, er det noe nytt? Jeg synes i hvert fall det er nedverdiggende når jeg kommer dit og de spør – har det skjedd noe? Nei, det blir så dumt.

Hun sier også noe om hvordan fravær av hensiktsmessige stimuli påvirker situasjonen i negativ retning.

(...) Jeg prøver å komme meg ut, jeg sitter ikke så mange dager på rad hjemme - jeg sa det til legen min, jeg blir gal av å sitte hjemme!

Mia forteller hvordan isolasjon og fravær av sosialt liv påvirket henne, og hvordan denne tilstanden forverret seg.

Det var en vond følelse for arbeidslivet har alltid betydd så mye for meg. Og jeg har jo veldig mange gode venner på jobb som jeg treffer privat også, så det er veldig mye som faller bort (...) Da jeg i tillegg fikk tid til å gå å kjenne på det her så kom det så mye mer – det ble liksom helt mørkt (...) Så det var en veldig ensom periode, det var det.

4.1 Oppsummering

Opplevelsen av å være sykmeldt over tid, som bakgrunn for deltakelse i refleksjonsgruppe, belyser hvilken betydning arbeidsplassen har for den enkelte. Det kommer tydelig frem et sterkt ønske fra alle deltakerne i studien om å kunne være i jobb og bidra i samfunnet. Egen opplevelse av mestring, det å gjøre en god jobb, være produktive mennesker på en arena som gir mening beskrives som viktig. Vi måler oss selv i møte med kollegaer og andre samarbeidspartnere i arbeidslivet. Konstruktive tilbakemeldinger og anerkjennelse fra andre, både faglig og personlig faller bort. Deltakere bruker uttrykk som *å ramle utenfor, livet på vent og hvor skal en få målt sitt da?* Dette understreker viktigheten av å være en del av et fellesskap og være aktive, skapende mennesker (Kvalsund, 2003).

Informantenes uttalelser synliggjør også de negative konsekvensene en langtidssykmelding har. Ønsket om å unngå andre, både kollegaer og bekjente fordi *«en ikke har noe å vise til»*, beskrives av alle informantene. Mangel på mening, ensomhet og isolasjon, lavt sosialt aktivitetsnivå preger hverdagen. Vonde og vanskelige følelser som mislykkethet, skam og dårlig selvbilde blir dominerende og forsterkes av mangel på det som tidligere var naturlige

referansepunkt. Tilbaketrekning og isolasjon forsterker de negative tankene og følelsene, og det blir et mønster det kan være vanskelig å bryte (Cullberg, 1999, Hummelvoll, 2000, Kringlen, 1997, Kristoffersen, 2005, Snoek og Engedal, 2008).

En av informantene beskriver inngående hvor truende og vanskelig det var for henne å ta i mot tilbudet på Betania Malvik Enhet for raskere Tilbake. Hun hadde en klar formening om at dette ikke var noe for henne og at dette ville gå over av seg selv. Hun beskriver en opplevelse av å ikke ha behov for hjelp, og mangel på innsikt i forhold til egen situasjon. Dette understrekes også av Leif når han forteller at han ble beordret ut i sykmelding fra høyeste hold i selskapet og at dette ikke var eget behov eller ønske.

4.1.2 Drøfting

Langtidssykmelding koster samfunnet store summer hvert år (Lie, 2009). Debatten rundt dette temaet har preget samfunnsdebatten den senere tid. Gjennom media og politiske diskusjoner har man blitt introdusert til begreper som unnasluntrere og snyltere. Retoriske grep, kanskje? Fokus har i stor grad vært rettet mot tiltak for å få ned sykefraværet fraværet og med dette redusere kostnadene. Vekten ligger i stor grad på årsaker og tiltak på ulike plan. NAV har en vesentlig rolle i dette arbeidet.

Raskere tilbake ble igangsatt i 2007 som en oppfølging etter sykefraværsutvalgets innstilling, høsten 2006 (Aas, 2009). Fokus er på individ-, system og samfunnsnivå.

Arbeidsgiver er forpliktet til tettere oppfølging samtidig som den sykmeldte også er forpliktet til samarbeid og deltakelse. Forskning viser at god oppfølging fra leder og sosial støtte er av vesentlig betydning (Aas, 2009, Ose, 2010). Som tidligere nevnt beskriver samtlige informanter negative faktorer ved det å være sykmeldt over tid. Aspektet av å være person- i-relasjon (Allgood & Kvalsund, 2005, Macmurray, 1961) å kunne utvikle seg som menneske i møte med den andre blir i stor grad redusert.

Det kan stilles spørsmål om hvorfor opplevelsen av å være sykmeldt er så negativt ladet for den enkelte. En faktor kan være signaler nære omgivelser og samfunnet for øvrig. På den andre siden vil egne forventninger til seg selv og egne prestasjoner være med å påvirke opplevelsen. Skyldfølelse og skam beskrives. Dette er dyptgripende følelser som omhandler

ikke bare våre handlinger, men hvem vi er og hva vi representerer som mennesker (Hummelvoll, 2000, Kringlen, 1997, Skårderud, 2000). Deling av disse følelsene i gruppe kan bidra til normalisering og en opplevelse av å ikke være annerledes.

Det er mye fokus på kostnad, årsaker til sykefravær og tiltak for å redusere dette (Ose, 2010; Lie, 2009). Mitt fokus er opplevelsen av å være sykmeldt over tid. Jeg mener viktig informasjon ligger i gruppedeltagernes historier. Informasjon som kan bidra til mer effektive tiltak for den enkelte. Informantene beskriver alle sterke, negative følelser som forsterker situasjonen i negativ retning. Hvordan kan tiltak tilpasset den enkelte effektueres, og hvem har hovedansvar for at dette blir gjort? Det kan i tillegg virke som at opplevelsen av sykmeldingen vanskeliggjør å ta imot adekvat hjelp. Det må videre kunne undres over at lidelser og sykdom som ikke kan observeres av utenforstående er vanskeligere å forholde seg til enn konkret, somatisk lidelse. En relevant diskusjon i denne sammenheng er for meg hva det er som gjør at man fremdeles finner det utfordrende å forholde seg til psykiske vanskeligheter i forhold til konkret, somatisk sykdom? Sandvin, (2008) påpeker noe av det samme. Dette er et stort og omfattende tema som kort nevnes, men jeg kan tenke at dette er en forsterkende negativ, faktor når en faller ut av arbeidslivet over tid. Man har ikke alltid innsikt i egne personlig prosesser (Allgood & Kvalsund, 2005, Assagioli, 2005, Clarkson, 2004, Grenstad, 1975, Kvalsund og Meyer, 2005, Perls et al, 1977) og hva svarer man da hvis noen er modig nok til å spørre?

Informantenes opplevelse av å være sykmeldt over tid har vært utfordrende. De beskriver sterke, negative følelser som får konsekvenser for eget selvbilde og opplevelse av egenverdi. Skam, isolasjon og det ” å falle utenfor” samfunnslivet har vært dominerende følelser. Det er tidligere vist til uttrykk som: ”*Hvordan skal jeg få målt mitt da*”? og ”*livet på vent*”! Dette understrekes fordi jeg mener det viser hvor mye deltakelse i arbeidslivet betyr for den enkelte. Sosialt liv, faglig utfordring og bekreftelse, kontakt, tilhørighet og felles interessefelt er viktig. Prestasjon og anerkjennelse er viktige faktorer knyttet til det å være i arbeid og blir det vi måler oss mot. Gjennom deltakelsen kan mennesker bli en del av fellesskapet. For hvem er man når man er alene? Uten å kunne dele sitt eget og få tilbakemelding fra den andre (Levine, 1992, Trotzer, 1999) Samhandling med andre, mulighet, å være person-i-relasjon er i stor grad begrenset og jeg vil si at ekte møter (Allgood & Kvalsund, 2003, Buber, 1967) kan vanskeligjøres fordi ens væren og eksistens farges av sterke negative følelser som skam og lav selvfølelse.

Jeg kan ut i fra disse uttalelsene tenke at deltakelse i en refleksjonsgruppe kan bidra til å dekke disse grunnleggende menneskelige behovene. Det kan også stilles spørsmål om opplevelsen av sterke følelser er med å påvirke prosessene i gruppen. Opplevelse av følelser må problematiseres, hvordan måler man dette? Og i hvilken grad vil dette kunne påvirke en dynamisk gruppeprosess? Det kan kanskje hevdes at følelser kan måles ved hjelp av ulike skalaer (Ringdal, 2007) Jeg mener at dette uansett vil være subjektivt, og gi et flatt bilde av en opplevelse.

Observasjon på tre gruppemøter samt dybdeintervju viser at samtlige gruppemedlemmer ønsket å være i arbeid. Det kan stilles spørsmål om deltakerne i gruppen på ”Raskere tilbake” var spesielt motiverte og derfor ikke er representative for gruppen av sykmeldte. Utsagn fra informantene viser at motivasjon for gruppedeltagelse ikke for alle var årsak til at de deltok på prosjektet. Mangel på selvinnsikt i forhold til eget behov for hjelp beskrives.

4.2 Hovedkategori 2: Gruppe og gruppeprosess

Min rapport bygger på deltakelse i en refleksjonsgruppe med gestalt-teori som tilnærming. Dette kan ikke beskrives som en terapigruppe, men en gruppe som gjennom ulike metoder kan ha en terapeutisk effekt.

Betydningen og opplevelsen av deltakelse i gruppetilbudet ved Betania Malvik, ”Raskere tilbake” ble beskrevet som svært viktig av deltakerne i studien. Informantene understreket viktigheten av tilbudet og hva det har betydd for dem. Å dele egen historie med ukjente mennesker kan oppleves truende. Skam i forhold til egen situasjon kan gjøre det vanskelig å gi og vanskelig å ta i mot tilbakemeldinger. Gruppe som utviklingsarena gjennom møter med andre i samme situasjon og felles historier, var et gjennomgående tema. Prosessen i gruppen, gruppeledernes rolle, betydning av å dele og få tilbakemelding og utvikling av fellesskap og vennskap belyses i det følgende.

Om betydningen av å ha struktur og en plan over egen hverdag understreker Leif:

Leif:(...)” Raskere tilbake» forandret det ganske mye for meg. Når jeg sitter her i dag er jeg av den oppfatning at alle som er sykmeldt bør ha noe å gå til. Jeg følte at jeg hadde noe å gå til om morgenen. For å ha en plass å kunne ta plass – og bli hørt!. Og det synes jeg er viktig – så du ikke får en veldig usunn døgnrytme og kaster bort hverdagen(...)

Han beskriver hvordan han har gjort deltakelse og oppmøte i gruppen til en plikt.

Leif: Jeg gjør det til en plikt. Det er dette som er jobben min nå. Det er dette som skal sørge for at jeg skal bli bedre. Det er veldig bra for da har jeg en plass å dra til.

Deltakelse i refleksjonsgruppe kan virke som katalysator for personlige prosesser. Samvær, fellesskap, gjenkjennelse, deling og tilbakemelding, er noen av aspektene som synliggjøres gjennom informantenes stemmer.

Mia: "Og når du sitter i en slik sirkel – på en måte er det slik at energien blir på innsiden av sirkelen, det ble svært varmt på innsiden (...) Det at vi alle sammen snakket inn mot midten, vi sitter og ser hverandre inn i øynene og det er lett å strekke ut en hånd. Det er jo en jobb å gå i gruppe, og det er sånn at jo mer du legger ned jo mer får du igjen – absolutt (...) det må oppleves, det kan ikke forklares, i hvert fall ikke den opplevelsen jeg har hatt. Det er litt sånn elektrisk ladet, slik som før det begynner å tordne. Litt sånn har det vært, og det er litt spesielt å sitte sammen folk i et rom å kjenne at her er det energi!"

Mia peker her på noe som skjer med henne som ikke kan forklares, men må oppleves. Hun beskriver en energi og "elektrisitet" i gruppen som oppstår i møte med de andre. Dette omhandler den interpersonlige dimensjonen i gruppelivet der noe skapes i møte med andre. Deltakelse i gruppe kan også bidra til å ufarliggjøre egen historie gjennom å kjenne seg igjen i andres historie. Saras utsagn underbygger dette.

Sara: (...) Når du gikk i gruppe fikk du høre andres historie. Det gjorde egentlig at min historie ble litt ufarliggjort, den ble ikke så skummel å dukke ned i. Når det viser seg at en person du ganske fort ser opp til har den samme historien som deg, så får du den følelsen – at når hun har klart det så må jo jeg gjøre det også (...) Det ga meg veldig mye å høre historien til andre, å a den gjenkjennelsen – ikke føle seg så alene.

Det fremgår videre av utsagnene at bekreftelse har vært viktig. Både verbale og ikke-verbale uttrykk kan være bekreftende faktorer. Dette kommer tydelig frem hos informantene.

Sara: Og bare det å få et blick inn i mellom kan være nok til å få en bekreftelse, og med å sitte to og to sammen og prate og oppleve at man har en del felles erfaringer og at du kan hente verktøy fra andre også – Å-ja du gjorde det sånn du ja! Det var lurt! Kanskje kan jeg også bruke det. Så du får så mye! (...) At folk bekrefter det du tenker, at det ikke er deg det er noe galt med. Når en får bekreftelse etter bekreftelse så må en jo begynne å tro det.

Mias uttalelser underbygger viktigheten av både bekreftelse og gjenkjennelse, og hvordan gruppen kan være en hjelpende faktor i forhold til dette.

Mia: Og bare når en er i en sårbar situasjon, å få være sammen noen som forstår hvordan du har det uten at du trenger å si så fryktelig mye. Bare at noen sitter rett over for deg som nesten leser deg, som tar seg tid til å se hvordan du har det. Det er godt! En får en helt annen innsikt enn i ved individuelle samtaler fordi en ser at andre klarer det og en får en slags fellesskapsfølelse. Så jeg har lært veldig mye.

Leif understreker viktigheten av å få rom, få tid og mulighet til å presentere seg selv. Gruppen kan på denne måten bli en arena der det er mulig og trygt nok å vise frem egen sårbarhet og bidra til en tydeliggjøring av en selv.

Leif: "Det var en del sånn rent positive opplevelser, jeg følte at jeg ble hørt, at jeg kunne ta plass. Det var positivt, jeg følte at jeg fikk støtte av alle andre rundt meg.

Andres historie kan bidra til at vi endrer de tankene vi har skapt i forhold til egen person slik at positive prosesser aktiveres. Sara uttrykker dette slik:

Sara: Det ga meg veldig mye å høre historien til andre og få den gjenkjennelsen – ikke føle seg så alene (...) Jeg har våget å kjenne på følelsene mine som jeg ikke har våget å kjent på før, fordi andre har fortalt om sitt.

Hun understreker at gruppedeltakerne var motivert for å ta tak i egen problematikk. Hun sier også noe om en positiv kjemi i gruppen som gjorde det mulig å være åpen.

Mia: Så var det noe med kjemien. Og så tror jeg uten unntak at alle sammen var innstilt på det som hadde med tilbudet "Raskere tilbake" – og at her må det jobbes! Her må vi til bunns i ting! Vi satt med en oppfatning av at jo mer åpen vi er, jo mer vi er oss selv, jo bedre blir det.

I forhold til refleksjon rundt konflikter og konfrontasjoner i gruppen er hun tydelig:

Nei, det var en kjempegod kjemi, og vi hadde slik omtanke for hverandre(...)

Leif kommer inn på et annet mulig aspekt når det gjelder gjenkjennelse av andres historie og at denne også rommer en mulighet for å trekkes ned:

Leif: Det var to stykker som hadde opplevd det samme som meg. Det hjalp meg egentlig ikke (...) I ettertid har jeg sittet på gruppa og tenkt at alle som er her har kommet lenger enn meg – de er i stand til å lande på stolen her, det er ikke jeg. De har vært der jeg har vært – stresset – uten noe kontakt med følelsene mine (...) Da tenkte jeg at de er ikke sykere enn meg – det er kanskje jeg som er sykere enn dem. Så det ble ganske mye indre konflikter da

Videre beskriver han opplevelsen av og ikke kunne være positiv i gruppen. Han omtaler seg selv som en munter og positiv person som godt kan slå av en spøk.

Leif: Jeg syntes det var tyngst å ikke kunne være positiv i gruppa, der skulle alt være negativt liksom (...) der skulle alle sammen gjennom den prosessen sin. Jeg hadde gode dager og dårlige dager og kom jeg dit på en god dag – så var det sånn – jeg følte at jeg må sette meg ned for å syte, for jeg har egentlig lyst til å prate om positive ting som har skjedd i det siste.

4.2.1 Underkategori: Gruppelederen

Deltakerne i undersøkelsen understreker viktigheten av gruppeledernes holdning og tilnærming til gruppen. Engasjement, personlighet, mot til å presentere seg selv som menneske, ikke bare som fagperson fremheves som viktig for å skape nødvendig trygghet i gruppen (McClure, 2005; Trotzer, 1999).

Fokus rettes mot hvordan gruppeleder kan være med å påvirke gruppen og gruppens utvikling i positiv retning og på denne måten skape vekst hos den enkelte gruppedeltaker. Det understrekes at evne til å være likeverdig som menneske, ikke *ovenfra og ned*, dele sitt eget uten å bli for privat, innlevelse og empati og mot til å utfordre. Følgende uttalelser belyser dette:

Sara: Det handler svært mye om personlighet, jeg er svært glad for at det var akkurat de. De var veldig flinke til å ta vare på oss når det var behov – og vi ble hørt! Vi ble hørt og vi ble gitt plass og jeg synes de gjorde en fantastisk jobb. De kunne sitte der og si at, vi har lært noe vi også, og ikke sitte der å være sånn - her er det jeg som leder og du er den som skal hjelpes (...) da blir det ikke leder – gruppedlem, det blir mer jevnt. Det å se at de ble beveget, det å se at de ble berørt, det gjorde noe med oss det også, de var med!

Mia legger også vekt på leder – deltakerrollen. Hun fremhever det at lederne fremstår som levende mennesker som evner å være personlige i møte med gruppen. Hun beskriver gruppeledere som er fleksibel og var for gruppens behov. De ga gruppen makt slik at medlemmene i utstrakt grad kunne være med å styre bruk og fordeling av tid ut i fra hva gruppen opplevde som viktig.

Hun fremhever også viktigheten av å utfordre og at dette kan være utløsende for videre prosess, noe som krever innsikt og mot. At gruppelederne også viste følelser og delte ”sitt” var også en faktor som gjorde det lettere for deltakerne å åpne seg. Hun beskriver det slik:

Mia: Nå var vi jo heldige som hadde de to lederne vi hadde. Begge gruppelederne er bare i seg selv som personer – født til dette! Og bare det å se hvor berørt de også ble, at de ikke satt der som gruppeledere, men som mennesker og tørket tårer og levde seg inn i situasjonen. Veldig flink da på å være tydelig uten å ødelegge settingen. De skjønnte etter hvert at vi tok det vi følte vi trengte, og de syntes det var fint også. Nei, de er som skapt for dette begge to. Hadde det vært to gruppeledere som kun var på jobb der kunne setting en vært helt annerledes (...)

Viktigheten av utfordring blir også belyst.

Ellers er det viktig å tørre å utfordre, hvis det stoppet opp litt var spesielt en av gruppelederne der og stilte det ofte ekle, men utløsende spørsmålet som gjorde at du kom inn i kjernen. Jeg tror det er – det må være evnen til å vite når en skal si noe og når en ikke skal si noe. Det er en kunst! De er jo veldig modige og tøffe når de tør å gå inn i møter med fremmede mennesker med forskjellig bakgrunn og ulike grunner til at de er der, men samtidig klare å være så tilstede for hver enkelt. Så vi var veldig trygge på dem.

Hun beskriver også hvordan gruppelederne utfordret til kontakt og å møte de andre selv om dette var tungt.

Mia Hvis det var noen som hadde en tung dag og skulle fortelle et eller annet og satt og så ned og var i sin egen verden, da fikk vi beskjed om, eller spørsmål om: Har du lyst til å se opp? Har du lyst til å møte blikket mitt? Prøv å ha blikk-kontakt med de andre i rommet.

4.2.2 Underkategori: Fasilitering av gruppeprosessen.

Sara vektlegger fleksibiliteten hun opplevde i møte med gruppelederne og understreker at dette var en medvirkende årsak til at medlemmene følte seg ivaretatt og med dette kunne være åpne og ta plass.

Sara: De forsøkte å opprettholde opplegget sitt, men det sprakk jo til stadighet (ha, ha). Hadde vi møtt personer som på død og liv skulle fulgt planen sin, hadde vi ikke fått den åpenheten vi hadde i gruppa. Man må ha den fleksibiliteten og det synes jeg de taklet kjempebra, det er så viktig at de tar oss med i den dialogen (...)Dett var så stor takhøyde. Det gjorde også at folk torde å åpne seg mer, tror jeg.

Mia beskriver også gruppeledernes evne til å være fleksibel og åpen for gruppens behov, og tilpasse lederrolle og tenkt program i forhold til dette.

Mia: Jeg syntes gruppelederne var tydeligere og tok mer plass i de første gruppemøtene – og det er vel sikkert slik det blir – at de instruerer litt mer, spør litt mer for å få ting i gang. Etter hvert som det forløp så tok vi vel egentlig over - allerede fra den tredje, fjerde gangen.

Denne samtale/gestaltgruppen har lagt til rette for både individuelle, personlige prosesser samt utvikling av gruppen som enhet. Ulike metoder ble benyttet. Rollespill, metaforer, presentasjon av viktige personlige effekter, aktiviteter med bevegelse og bruk av kroppen var noe av aktivitetene. Gruppelederne fokuserte i utstrakt grad på øyeblikket, ”hvordan er det å være deg når du forteller dette?”

Sara: I gruppa hadde vi en del mentale reiser i kroppen, og det var der jeg for første gang oppdaget noe jeg har ignorert i forhold til kroppen min. jeg har lært nye metoder – rollespill – jeg har lært kjempemasse!

Mia sier noe om viktigheten av å ta i bruk ulike metoder for å endre fokus. Dette kan åpne for ny kontakt med sider i en selv og oppdagelser på flere plan, og gjennom dette ny innsikt.

Vi fikk små oppgaver som gjorde at vi måtte begynne å observere og se (...) jeg tror at hvis det hadde vært bare samtale – det kunne ha blitt tungt.

Sara beskriver hvordan hun overraskende ble berørt av en sang uten at hun i utgangspunktet hadde reflektert eller kjent på tristhet. Musikken skapte en stemning som berørte henne og stimulerte til refleksjon over det som kom i figur.

Sara: Ja, du sitter der å tenker at – jeg har det ikke så verst i dag for så å plutselig å begynne å gråte. Nei, det gjør noe med deg når du oppdager at en sang faktisk kan gjøre at tårene renner. Ja, man blir berørt. Og så handler det om å finne ut hvorfor en blir berørt, hva man vil gjøre med det og hva det er som kommer frem i dagen. Og en får jo en del verktøy (...) det er jo en innoverjobb. Ja, jeg fikk mange verktøy tenker jeg.

Symboler, egne effekter brukt ved presentasjon av seg selv, tildeling av egenskaper fra de andre gruppedeltakerne, var noen de av prosess- stimulerende som ble benyttet (Vedlegg 2). Egenskapene hver enkelt fikk ble skrevet ned og på denne måten gjort konkret. Sara sier noe om hvordan dette også kan være til hjelp for en selv etter at gruppen er avsluttet. At du har noe som kan hentes frem som motiverer.

Sara: Jeg har den kortstokken over egenskaper, og jeg tenkte at dette passer ikke til meg. Og så tok jeg frem det kortet...

4.2.3 Oppsummering

Kategorien Gruppe og gruppeprosess er presentert gjennom betraktninger rundt *opplevelsen av å delta i samtale/refleksjonsgruppe, gruppelederens betydning og fasilitering av gruppeprosessen*. Det kommer tydelig frem at gruppen har hatt stor betydning for alle informantene. Å bare være seg selv uten å legge på eller trekke fra, få positiv respons på dette, vise følelser og våge å være sårbar i møte med andre har vært mulig i denne gruppen. Gjenkjennelse og bekreftelse, og med dette en ufarliggjøring av egen historie blir synliggjort gjennom stemmene til deltakerne. Nærhet til andre og gjennom dette en ny nærhet til seg selv til seg selv, ble mulig. Det ubeskrivelige og uforklarlige som skjedde i gruppen løftes frem, og ord som god kjemi, atmosfære, stemning, energi og gåsehudsfølelse tas i bruk. Stemningen i gruppen beskrives som *elektrisk ladet* og noe som ikke kan beskrives, men må oppleves. Informantene sier noe om at dette kunne skje på grunn av gruppeledernes åpenhet og mot til å presentere seg selv som personer, være personlige og ikke bare gruppeledere. Presentasjon av seg selv, følelser, tanker, refleksjoner som ikke gikk over i det private rom gjorde at gruppelederne fremsto som trygge og profesjonelle. (Levine, 1992, Joiner & Josephs, 2007, Trotzer, 1999). Ved å ta i mot, romme og tåle sterke følelsesutbrudd kunne de formidle til gruppen at følelser ikke er farlige, men kan endres ved at de blir gitt oppmerksomhet (Allgood

& Kvalsund, 2005, Clarkson, 2004, Grendstad, 1975). Dette gjorde at gruppen i stor grad fikk mot til å rette fokus inn i eget indre landskap.

Gruppelederne hadde planlagt innhold og struktur på møtene, men ga gruppen makt til å bestemme hvordan tiden skulle disponeres på gruppemøtene, og avgjøre hva som var hensiktsmessig å fokusere på. Ledernes fleksibilitet og lydhørhet skapte en arena der deltakerne kunne ta initiativ og komme med egne meninger om hva som var viktig for dem, der og da. Det oppstod tidlig en trygghet i gruppen som dannet grunnlag for etablering av nære relasjoner.

4.2.4 Drøfting

Gruppen er en arena for bearbeiding av traumer og som rommer et potensiale for vekst og utvikling i samhandling med andre. I dette ligger muligheten til en fornyelse av den individuelle identiteten (Kvalsund & Meyer, 2005). Dette er i tråd med forskningsdeltakernes utsagn. Både Sara og Mia forteller om betydningen av at andres historie er sammenfallende med sin egen og forståelse og bekreftelse fra de andre i gruppen. Mia og Sara beskriver mot til å være i kontakt med egne følelser, og fremhever innsikt og ny læring ved å delta i gruppen. Innsikt kan oppstå på flere plan. Leif forteller at det var vanskelig for han å identifisere seg med de andre gruppedeltakerne, selv om de hadde like historier, men at også dette ble en kilde til refleksjon og innsikt i egen situasjon. Ulikheter kom til syne, men gruppen dannet uansett et bakteppe for speiling, og muliggjorde et nytt syn på egen person. Atkins (1981) understreker at mennesker trenger hverandres styrker, hverandres ulikheter. Det er imidlertid viktig å ivareta det unike ved egen person og ha en bevissthet rundt egne sterke og svake sider. På bakgrunn av informantenes beskrivelse av skam, skyld og opplevelse av mindreverd vil jeg stille spørsmål om hvorvidt det i enhver sammenheng er mulig å se det positive ved egen personlighet.

Gruppekategorien omhandler også gruppeledernes rolle og ansvar for å skape en god læringsarena. Sammenfallende teori med det deltakeren forteller om gruppeledernes viktighet er Rogers (1961) betingelser for veiledning. Veilederens personlighet og lederstil fremheves som viktig for veiledningens kvalitet (Trotzer, 1999). Viktige verdier i veiledningssammenheng er empati, ekthet og kongruens (Ivey et. al, 2002). Aspekt som likeverdighet, det å bli sett, gruppeledere som mennesker med mot til å vise følelser, ikke bare være på jobb som ledere kom tydelig frem i uttalelsene fra deltakerne.

McClure (2005) vektlegger nødvendigheten av konflikt og kaos for at gruppen skal utvikle seg til en moden gruppe. Makt og kontroll overføres fra gruppelederen til gruppemedlemmene. Han understreker viktigheten av at alle medlemmene er en del av denne pågående prosessen. Mine funn viser at konflikt ikke var en del av den pågående gruppeprosessen i denne aktuelle gruppen. Deltakerne beskriver en gjennomgående respekt og omsorg for hverandre. De hadde en opplevelse av å bli sett og hørt av de andre i gruppen og at de kunne ta plass. God kjemi og energi preget gruppeprosessen. Jeg mener at gruppen allerede tidlig i prosessen befant seg i det stadiet McClure omtaler som *harmony*. Mangfold, gjensidighet og gruppestolthet var fremtredende. Det som også avviker fra McClure sin teori, er at ikke alle gruppedeltakerne var på samme stadiet i gruppeprosessen. Gruppen var usynkron i den forstand at ikke alle klarte å komme i kontakt med egne følelser og være mentalt tilstede på møtene. Flertallet var imidlertid svært åpen om seg selv og egen historie, kunne dele og ta i mot tilbakemelding. Ut i fra observasjon samt dybdeintervju mener jeg at denne gruppen kan beskrives som moden (Kvalsund & Meyer, 2005, McClure, 2005) og at gruppen utviklet seg i retning av stadiet *performing*. Sterke følelser på et dypt nivå og gode møter i gjensidighet mellom lederne og deltakerne preget gruppemøtene.

Deltakerne beskriver at en opplevelse av gjensidighet tidlig preget møtene. Gruppen opplevde tilhørighet og var samlet. Persondimensjonens fase der uavhengighet preger gruppen beskrives ikke. Hadde gruppen utviklet seg annerledes hvis de hadde gjennomgått og bearbeidet konflikt og kaos og opplevd *phaselocking* der alle deltakerne befant seg på samme stadiet? Jeg vil ut i fra mine funn stille spørsmål om dette er nødvendig for at utvikling av progressive grupper og personlig vekst og utvikling på et dypere nivå skal kunne skje. Jeg stiller spørsmål om at dette er mulig hvis *mange nok*, også i de siste stadiene, noe McClure behevner *critical mass*, befinner seg på samme stadiet. Deltakerne opplevde energi i gruppen. Kan det tenkes at samlet energinivå i gruppen er av betydning for utviklingen? Og finnes det en forklaring på denne energien som gjør gruppen til noe mer enn summen av hver enkelt? Gruppeleders rolle blir tillagt stor vekt. Fleksibilitet, relasjonelle ferdigheter, evne til å tåle konfrontasjon og konflikt (McClure, 2005, Trotzer, 1999). Forskningsdeltakerne bekrefter gjennom sine uttalelser betydningen lederne i gruppen har. De opplevde stor takhøyde og følte seg ivaretatt. Lederne blir beskrevet som levende, engasjerte, modige og empatiske med evne til å skape trygghet. Betydningen av *self-disclosure* og *feedback* beskrives i litteraturen (Trotzer, 1999, Levine, 1992). Lederne evnet å skape likeverdige møter og sto frem som mennesker med følelser og ikke bare gruppeledere. De ble berørt og viste dette til gruppen, de delte egne reaksjoner og la vekt på betydningen av tilbakemelding.

Tidlig i gruppeprosessen ble deltakerne gitt mulighet til å ta makt og ivareta egne behov. Lederne la på oppfordring til side planlagt program og fulgte gruppens ønsker. Jeg vil med utgangspunkt i dette stille spørsmål om dette var avgjørende for at denne gruppen utviklet seg til en moden gruppe som kunne ha fokus på og dele sterke, eksistensielle følelser på et dypt plan. Jeg tenker at de samme prosessene ikke ville ha oppstått med rigide ledere med fast program. Videre vil jeg trekke frem trygghetsaspektet i gruppen som avgjørende. Deltakernes uttalelser viser at trygghet var viktig for at deling og tilbakemelding kunne skje. I denne gruppen ble det tidlig skapt stor grad av trygghet.

For å fasilitere gruppeprosessen ble det benyttet metoder som kan sies være sammenfallende med gestaltteori (Allgood & Kvalsund, 2005, Clarkson, 2004, Hostrup, 2004, Perls et al. 1977, vedlegg 2 og 5). Gestaltteorien har en holistisk tilnærming og vektlegger oppmerksomhet på både tanker, følelser og kroppsreaksjoner for å komme i kontakt med egne ubevisste deler av seg selv som av ulike grunner ikke er tilgjengelig og bevisst. Symboler, rollespill, musikk, bevegelse og utveksling av positive egenskaper var noen av tilnærmingene. Deltakernes uttalelser viser hvordan de ble berørt. De kunne gjennom følelsesmessige prosesser oppdage nye sider ved seg selv. Ny bevissthet og innsikt rundt seg selv som person oppsto. Jeg tenker at dette også kan være en faktor som er av stor betydning for gruppeprosessen. Deltakerne berøres av musikken, av det å få symbolske gaver, av mentale reiser i kroppen. Kroppen rommer mye informasjon om hele menneskets historie og utvikling. Ved å benytte en helhetlig tilnærming kan mennesker aktivere alle delene av oss selv. Det kan stilles spørsmål om en ren samtalegruppe innehar det samme potensialet for å aktivere en like sterk og positiv gruppeprosess.

Gode lederegenskaper kan i stor grad knyttes til egen personlig utvikling og vekst mot sitt fulle potensiale. Utvikling av mental og emosjonell kapasitet er nødvendig for å være en fleksibel leder som kan tåle uenighet og konflikt. Personlig vekst gjør det mulig å utvikle seg i positiv retning som leder. (Joiner & Josephs, 2007). De beskriver fem stadier i utvikling som leder: *Expert, achiever, catalyst, co-creator* og *synergist*. Det øverste nivået av lederutvikling har en holistisk tilnærming og vektlegger tiltak som er fordelaktig for andre, samtidig som det tjener som et verktøy for personlig transformasjon. Lederne er her opptatt av å være *her-og-nå* være var for det som er i situasjonen. Dette gjør at de kan være fleksibel og tilpasse lederstil til den aktuelle situasjonen. De har en støttende holdning og tåler å motta negative tilbakemeldinger. Pågående konflikter endres til løsninger som er fordelaktig for alle parter.

Deltakerne omtaler lederne som fleksibel lyttende med vilje til å endre opplegget sitt. De var trygge nok til å ta i mot tilbakemelding og la deltakernes stemme være det viktigste. Uenighet ble kilde til bedre løsninger og fruktbare innspill. Konfrontasjoner og utfordringer er en del av lederens verktøy for å skape forandring og vekst i gruppen og den enkelte. Dette beskrives av ev av deltakerne som *å stille det ekle, men ofte utløsende spørsmålet*. Dette viser at utfordring og konfrontasjon kan gi ny innsikt og skape en forandring.

4.3 Hovedkategori 3: Relasjonell læring

Deltakerne i denne studien beskriver sterke møter. Alle har tanker om hvordan møtet med de andre i gruppen har stimulert til refleksjon over egen situasjon. I møte med den andres historie kan egne følelser aktiveres. Kategorien presenteres gjennom underkategoriene: *presentasjon av egen person (self-disclosure) og tilbakemelding, (feed-back)* som jeg mener sammen utgjør dimensjonen *person-i-relasjon*. (Allgood & Kvalsund, 2005, Macmurray, 1961). Å være ekte og tilstede og ha mot til å dele og få tilbakemelding, utløser sterke prosesser (Levine, 1992).

Underkategori 4.3.1: Presentasjon av egen person

Mia: Det høres rart ut – å klare å være så åpen til fremmede. Det føltes på en måte tryggere for det var ingen der som skulle dømmes deg, der var det ingen som hadde referansepunkt til hvem du var – der var du den du var. Det kom jo historier, fortellinger og opplevelser som gjorde at du fikk åpnet mye av følelsene dine selv (...) og kom mye raskere i kontakt med ditt eget (...) Og det var så godt å dele både gleder og sorger.

Balansegangen mellom det å være person i utvikling og ivareta egne behov og det å være gruppelem kan være utfordrende. Å ha fokus på, og være var sitt eget er nødvendig for egen utvikling og vekst. Samtidig skal gruppen som enhet ivaretas, og fokus rettes mot den andre. Denne vekslingen av fokus beskrives som utfordrende, men også som positiv.

*Sara: Når du er på individuelle samtaler handler det bare om deg, men når du er i gruppe kan du faktisk få et pusterom innimellom, det er litt deilig det også. For du bearbejder ting allikevel (...) du kjenner at det gjør noe med deg selv.
Men til meg ble det også å balansere på en knivsegg, jeg skal ikke bagatellisere mitt eget (...)*

Mia reflekterer over hvordan dette berører oss som mennesker. Det å ganske enkelt bare være, ikke prestere. Hun uttrykker også at gruppelemmene på et tidlig stadium ble trygge nok på hverandre til at en slik personlig deling kunne skje.

Mia: Gjennom å ha blitt ganske tydelig i en sånn gruppe, brukt mye tid til å snakke om meg selv (...) Jeg trenger ikke legge på noe ekstra her, jeg trenger ikke ta bort noe. Jeg bare forteller det som det er.

Jeg har liksom ikke prestert noen ting der. Jeg har fått så mange positive tilbakemeldinger på meg og ikke på prestasjonene mine, men på hvem jeg er som person.

Hun beskriver hvordan hun opplevde sterke møter med andre, og hvordan hun opplevde at andre delte sin historie.

Og det å få se sårbarheten til andre mennesker, det er ikke noe en gjør så ofte og det gir en sånn gåsehudfølelse. Det gjør noe med deg, blir veldig berørt. Og dette var noe som begynte ganske tidlig.

Hun gjør seg også tanker rundt de verdiene som i stor grad er styrende for mange mennesker.

Mia: Det er mye det ytre, du skal være flink og perfekt og komme deg gjennom livet uten store skrammer – folk tror vel kanskje at de har det best visst det er sånn. Slik var vi vel flesteparten da vi begynte i gruppa her. Vi har gått og bitt sammen tennene lenge for å ikke ta innover oss ting og ikke tenke på ting som er sårt og vondt (...) Bare å sette opp et skjold, ikke begynne å snakke om det fordi det er ubehagelig, og derfor lar jeg det være”.

En av gruppedeltakerne beskriver tydelig hvordan han sammenlignet seg selv med de andre i gruppen, og at det var vanskelig å ”plassere seg”.

Leif: Det var veldig mye snakk om dypere følelser – jeg var alt for stresset til å i det hele tatt tenke på noen dypere følelser(...) Jeg er ikke så syk tenkte jeg...men i ettertid har jeg sittet i gruppen og tenkt at alle som er her har kommet lenger enn meg – de er i stand til å lande på stolen her, det er ikke jeg. De har vært der jeg er – stresset uten mye kontakt med følelsene sine. Og nå er de på en plass der de faktisk klarer å frigjøre følelsene sine. Det klarer ikke jeg. Det var da jeg begynte å få den a-ha-opplevelsen der. Så det ble ganske mye indre konflikter (...) Helt på slutten, da klarte jeg faktisk å slappe av i gruppen. Men så var den ferdig. Jeg skal begynne i ny gruppe på ”Raskere tilbake”, det blir nye runder. Nå er jeg i stand til å lande. Nå har jeg reflektert så mye at det kan være at jeg er mer tilstede.

4.3.2. Underkategori: Tilbakemelding

Tilbakemelding fra andre gjør at jeg kan forandre mitt syn på hvem jeg er som person hvis jeg er villig til, og evner å ta inn over meg det de andre gir meg.

Mia: Vi skulle gi hverandre egenskaper. Det var jo kjempesvært å få tilbakemelding på hvordan folk oppfatter deg. Den kræsjer ofte med den oppfatningen du har av deg selv (...) Hvis jeg skulle beskrive meg selv og satt opp ti ting på en liste, hadde det nesten ikke stått noen av de egenskapene andre så at jeg hadde. Det er så fint at du kan få en forståelse av hvem er du – hvem er du?

Sara fokuserer på hvordan andres prosess og jobbing med egne problem kan inspirere og motivere til å se med nye øyne på arbeid med eget stoff.

Sara: En får en helt annen innsikt enn ved individuelle samtaler fordi en ser at andre klarer det. En får en slags fellesskapsfølelse, så jeg har lært veldig mye. Det handlet og litt om at jeg ikke klarte å være tydelig nok. Det fikk jeg lære mye om på Betania Malvik – det å si konkrete ting (...) Jeg kunne si: jeg har angst fordi - og: jeg synes dette er vanskelig fordi - og så har jeg blitt mye flinkere til å stille krav.

Tilbakemelding fra andre bli nye referansepunkt i forhold til hvordan man betrakter seg selv som person. Dette muliggjør refleksjon og et fornyet syn på hvem jeg er som person.

Leif: *Jeg syntes det var godt å komme dit - en plass jeg kunne få feed-back på hvordan jeg har det – det syntes jeg var veldig godt.*

4.3.3 Oppsummering

Læringsprosesser som kan finne sted i møte med andre blir belyst gjennom deling og tilbakemelding som utgjør den interpersonlige dimensjonen. Gruppen ble et sted det var mulig presentere seg selv med sterke og svake sider, og som det understrekes av en av informantene: Å være seg selv og få aksept for akkurat det. Mot til å være i relasjon, modig nærvær er krevende og kan være eksistensielt rystende, men også vekstfremmende. Å kunne del sorger og gleder, få tilbakemelding og i etterkant reflektere over dette gir deltakerne mulighet til et perspektivskifte når det gjelder egen person. Å ta et steg til siden, åpne for andres betraktninger rundt hvem man er, speile seg i andre gjør det mulig å endre fastlåste tankemønstre.

4.3.4 Drøfting

Gruppen kan beskrives som et sosialt laboratorium, et sted som legger til rette for opparbeiding av relasjonell kompetanse gjennom å forholde seg til andre mennesker og mulighet til refleksjon over *hva skjer med meg i møte med deg?* (Trotzer, 1999). Dette understrekes også av Kvalsund & Meyer (2005) som beskriver læringsgruppen som relasjonelle system som innehar potensiale for endring av egen opplevelse og forandring av selvet. Begrep som gjenkjennelse, forståelse og aksept benyttes i informantenes utsagn. Viktigheten av *self-disclosure* for en positiv gruppeprosess. Mia forteller hvordan hun kunne bli tydelig i gruppen uten å pynte på historien, og en åpenhet som vokste frem i lys av en ikke – dømmende ramme. Fravær av prestasjonskrav, få være seg selv og få forståelse og aksept fra de andre i gruppen dannet grunnlag for en revurdert oppfatning av seg selv som person og egne verdier. Teoretisk kan dette underbygges gjennom viktigheten av å presentere seg selv og gjøre seg synlig for andre (Levine, 1992, Trotzer, 1999).

Det hevdes at dette vil kunne ha en signifikant virkning, men forutsetter at presentasjonen er ekte og ingen forestilling (Levine, 1992). Begge understreker at en presentasjon av egen person har verdi gjennom den tilbakemeldingen personen får fra de andre i gruppen. Noen må ta den i mot.

Det kan stilles spørsmål om i hvilken grad deling skjer har sammenheng med hvilken fase gruppen er i og gruppens modenhetsgrad. Vill deling kunne skje uten at gruppe medlemmene er trygge? Og hvor mange i gruppen må kjenne trygghet for at dette skal bli fruktbart? Trenger man en kollektiv trygghet i gruppen? Hvis man legger McClure (2005) sin teori om gruppens utvikling, må det være en *critical mass*, tilstrekkelig mange, for at gruppen skal bevege seg gjennom ulike stadier mot modenhet. Han også viktigheten av gruppelederens rolle med å støtte og utfordre og tåle kritisk tilbakemeldinger. (McClure, 2005). Mine funn viser at gruppen opplevde seg ivaretatt og at lederne var svært fleksible og ydmyke i forhold til gruppens tilbakemeldinger. De evnet å ta i mot det som ble brakt inn i fellesskapet, holde det og gi tilbakemelding til den enkelte, samtidig som gruppen ble utfordret til å gi sine tilbakemeldinger. Det kan hevdes med bakgrunn i litteratur (Allgood & Kvalsund, 2003, 2005, Levin, 1992, Troter, 1999, Kvalsund & Meyer, 2005) at *disclosure*, ekte og ikke forestilt, kan skje i modne grupper med stor grad av trygghet. Macmurray (1961) sin modell, kontakt-tilbaketrekning-ny kontakt, kan sees på som møter som på bakgrunn av genuin interesse av å komme den andre i møte, innehar et stort potensiale for disclosure og feedback. I gruppen i denne studien kunne dette skje på bakgrunn av stor grad av trygghet og trygge, fleksible gruppeledere som tålte tilbaketrekning fra deltakerne. Uttalelser som *ta den tiden du trenger, vi kommer tilbake til dette senere, er det greit at jeg spør deg igjen om dette, i dag eller på neste møte?* synliggjør dette.

Så kan det også stilles spørsmål om hva man åpner for og hva man lar ligge? Kan vi dele for mye? Tilbaketrekning uten ny kontakt kan da bli resultatet (Levine, 1992, Macmurray, 1961, Allgood & Kvalsund, 2005).

Alle informantene i studien forteller om et fokus på dype følelser. Det å se sårbarheten til andre mennesker aktiverer egne følelser og gjør at en kan bli bedre kjent med seg selv.

En av informantene gir uttrykk for at gjenkjennelsesaspektet ikke umiddelbart var særlig fremtredende, og at det var vanskelig å finne sin plass i gruppen. Motstand mot å identifisere seg med det som ble presentert gjennom sterke følelsesuttrykk kan muligens handle om hvorvidt man er bevisst problemet og at man eier det (Allgood & Kvalsund, 2005, Assagioli, 2005, Clarkson, 2004, Levine, 1992). Uttalelser videre forteller imidlertid om en speiling av egen situasjon opp mot resten av gruppen selv om gjenkjennelsen manglet. Refleksjon og nye perspektiv på livet oppsto i møte med gruppen.

4.4: Hovedkategori 4: Ny innsikt og personlig vekst

Det å bli klar over og bevisst på egen person på en ny måte, muliggjør nye oppdagelser, noe nytt kommer i figur over tid (Allgood & Kvalsund, 2005, Clarkson, 2004, DeMello, 1990, Grendstad, 1975, Kvalsund, 2003, Kvalsund & Meyer, 2005, Perls et al., 1977).

Refleksjonsgruppen gjør det mulig å observere seg selv, gjennom speiling mot de n andre, der noe kastes tilbake, reflekteres. Man kan betrakte seg selv i et nytt perspektiv. På denne måten kan ny innsikt skapes.

Mia understreker viktigheten av aksept fra de andre og gruppelederne for egen person. Hun beskriver en ny innsikt i forhold til at det er nok å være seg selv, og at følelser er sentralt for å skape sterke møter med andre.

Mia: I den gruppen der – jeg tror aldri jeg har vært meg selv så mye og fått så mye aksept for akkurat det. Så det ble en vekelsesprosess på egne vegne, hvor viktige følelser er. Og når du slipper de ut i både latter og tårer, det er jo ingen som tar skade av det .Du kan faktisk ikke få noe bedre fra noen enn at de tør vise følelser(...) jeg aldri hatt så sterke møter med mennesker som jeg har hatt der. Så NEI! Jeg har ikke ville vært det foruten for alt i verden! Det har skjedd et eller annet med meg, jeg har kanskje aldri hatt det så bra (...) Jeg har vært innom meg selv en tur, blitt kjent med meg selv (...)

Hun sier i forlengelsen av dette:

Mia: Nå har jeg skjønt hvorfor jeg alltid har vært sånn. Det har med barndom og oppvekst å gjøre. Så jeg har egentlig fått plukket sundt alt som er meg til et puslespill som jeg gradvis har fått bygd sammen. Jeg har fått sett hvordan hver bit ser ut. Fått en stor forståelse for hvorfor jeg er som jeg er.

Saras utsagn underbygger viktigheten av å kunne stole på seg selv. Hun fremhever viktigheten av gode nok verktøy til å kunne reflektere over egen person i møte med andre.

Sara: Da jeg begynte på den prosessen på Malvik – etter hvert oppdaget jeg hvor mye jeg egentlig har vært gjennom. Jeg har hele tiden bagatellisert det, og da jeg oppdaget hvor mange verktøy jeg som voksen manglet – det var hardt det! (...) Så har jeg – før jeg begynte på ”Malvik, Raskere tilbake” vært svært usikker på meg selv, og drevet og dobbeltsjekkert meg selv hele tiden (...) Nå begynner jeg å få litt bedre tro på meg selv.

Videre vektlegges at arbeid med egen person og egen historie har vært en lang prosess og krevd egeninnsats.

Mia: Ja, det har jo vært en lang prosess da. Jeg vet ikke om jeg hadde sittet med så klare bilder av det heller hvis jeg ikke hadde vært med på dette prosjektet, fått snakket mye og kommet til bunns i – hvorfor føler jeg det sånn?

Sara reflekterer over det subjektive aspektet i læringsprosessen og uttaler følgende:

Og så er det, at om sannheten er sånn for meg trenger den ikke være sånn for deg(...) Alle blir berørt. Det handler om på hvilken måte og hvordan man bruker det. Så man lærer veldig mye – jeg har lært mye det siste året. Jeg har lært mer enn jeg trodde jeg skulle lære.

Leif er opptatt av overføringsverdien ny læring i forhold til egen person, hvordan ny innsikt kan brukes i arbeidslivet.

Leif: Jeg har lært mye – jeg har lært mye om meg selv, om hvordan jeg skal klare å implementere det i arbeidslivet.

Sara snakker om *aha-opplevelser* og nye verktøy hun har nytte av i egen vekstprosess. Hun understreker at deltakelsen i gruppen gjorde dette mulig.

Sara : Jeg merker det – jeg klarer å bruke meg selv på en annen måte og det takker jeg Betania Malvik, Raskere tilbake for. Jeg har fått så mange verktøy jeg ikke visste jeg hadde bruk for. Jeg har fått ganske mange ”aha – opplevelser der”. En får en helt annen innsikt enn ved individuelle samtaler fordi en ser at andre klarer det, og en får en slags fellesskapsfølelse fordi da slipper man å drive å snuble på den veien selv.

Hun beskriver videre hvordan denne prosessen har frigjort hennes kreative sider som hun ikke har hatt energi til å gi oppmerksomhet.

Sara: Jeg strikker, lager smykker, maler – det har jeg tatt opp igjen etter jeg var på Malvik. Og diktene har kommet frem igjen. Så det har skjedd mye da.

Et annet aspekt som tydeliggjøres gjennom deltakernes uttalelser er egne fordommer i forhold til det å være sykmeldt over tid. Negative tanker om mennesker i denne situasjonen som gjennom egne opplevelser har blitt revurdert. Det å bli trodd, ikke sett på som en som ønsker å lure seg unna samfunnsoppgaver for å være hjemme fordi dette er komfortabelt, fremheves som viktig.

Mia: Jeg var veldig fordomsfull mot folk som ikke klarer å ta seg selv i nakken, ta seg sammen og komme seg på jobb.

Dette farget også innstillingen og ønsket om å begynne i en gruppe som hadde nettopp dette som fokus.

Mia. Jeg var kvalm, urolig, hadde nesten ikke sovet om natten og tenkte at dette vil jeg ikke. Hvilke mennesker er det som er der da? Er det bare sånne tapere som er helt – jeg er ikke sånn som dem. Jeg skal ikke ha det sånn hele tiden, det går sikkert over snart.

Å være på feil side av stolen, oppleve at rollene er byttet om, gjør at oppfatning av egen person og hvordan jeg skal forholde meg til verden må revurderes.

Leif: (...) Ansatte har kommet til meg med sykmelding for at de var utbrent, deprimert og lignende. (...) Jeg trodde ikke en dritt på dem! Så på det som latskap, jeg så ned på dem, sånne medarbeidere ønsker jeg ikke å ha. Og ergo ble det mange flere kameler for meg å svelge da (...) Jeg var redd for å ikke bli trodd – at folk skal ha den samme oppfattelsen av meg som jeg hadde av mine selgere som sykmeldte seg. Sånn sett kan du si at jeg har lært da!

En faktor som tydeliggjøres av to av informantene er tidspunkt for gruppedeltakelse. Et annet aspekt som kommer til syne er *når* det er hensiktsmessig å delta i en refleksjonsgruppe. En av deltakerne deltar i gruppe for andre gang, og begge beskriver hvordan ytre faktorer har gjort det vanskelig å få fullt utbytte av deltakelse i gruppe. En av informantene ønsker derfor å delta i ny gruppe.

Begge beskriver utenforliggende stressfaktorer og opplevelse av egenverdi som forstyrrende for å evne å være tilstede *her-og nå*. Dette gjorde det vanskelig å ta i mot og tro på positive tilbakemeldinger fra de andre gruppemedlemmene.

Sara: Når du sitter der og føler deg som en oppvaskfille og folk sier du er sterk – du klarer ikke å ta det innover deg (...) nå har jeg kommet meg såpass, at da jeg begynte på gruppe to klarte jeg faktisk å ta innover meg noe av det de sa til meg. Jeg hadde det bedre i gruppe nummer to enn gruppe en. For da følte jeg at jeg hadde litt mer fotfeste og at folk taklet at jeg knakk (...) at jeg kunne slippe litt mer, det var litt heftig.

Leif reflekterer imidlertid over sin egen situasjon i den perioden han deltok i gruppen og hvordan stressnivå og andre forstyrrelser i livet påvirket deltakelsen og utbyttet han hadde av dette. Han er klar på at deltakelse på neste gruppe vil bli annerledes.

Leif: Jeg følte at det var jeg som kanskje tok minst plass i gruppa der (...) Det var veldig mye snakk om dype følelser – jeg var alt for stresset til å i det hele tatt tenke på noen dypere følelser, og så tenkte jeg med meg selv, jeg er ikke så syk, tenkte jeg (...) Det funket ikke helt for meg for jeg var mentalt fraværende (...) selv om det var veldig greit å bare komme dit og dra hjem etterpå. For da følte jeg at jeg at jeg hadde gjort noe nyttig (...).

Han sier videre noe om den prosessen han var en del av som gruppemedlem.

Men det skjedde forandring underveis, ja det gjorde det. Helt på slutten (...) da klarte jeg faktisk å slappe av i gruppa, men så var den ferdig(...) Det var derfor vi ble enige om at jeg skulle begynne i ny gruppe (...), det blir nye runder. Nå er jeg i stand til å lande, nå har jeg reflektert så mye at det kan være at jeg er mer til stede.

Han beskriver ny innsikt i forhold til egen evne til å være tilstede og med dette oppnå større utbytte av deltakelse i en refleksjonsgruppe. Han har tro på at oppstart i ny gruppe vil kunne gi et bedre personlig utbytte.

4.4.1 Oppsummering

Ny innsikt og personlig vekst kan skje på ulike plan og til ulik tid. Informantene i studien forteller om *a-ha-opplevelser* som gjør en forskjell. Dette gjelder både hvordan man betrakter

seg selv og hvilket syn man har på den andre. Ny verdibevissthet oppstår Grunnleggende for nye oppdagelser er varhet og oppmerksomhet (Allgood & Kvalsund, 2005, Clarkson, 2004, De Mello, 1990, Grendstad, 1986). Oppmerksomhet er nødvendig for å komme i kontakt med noe i oss selv og med dette danne grunnlag for oppdagelser (Grenstad, 1986, Perls et al., 1977). En kan komme i kontakt med egne følelser, og på denne måten erkjenne dem. Erkjente følelser kan deles og bearbeides i relasjon med en trygg andreperson (Grendstad, 1996). Potensialet som ligger i relasjonell læring, læring i kontakt med andre, gjennom andres historie.

4.4.2 Drøfting

Beskrivelsene av i hvilken grad sykmeldingen påvirket opplevelsen av eget ”selv”, mener jeg belyser menneskers behov for samhandling, vekst og utvikling. Selvaktualiseringsteorier, et komplekst område som her fremstilles svært forenklet, fokuserer på behovet for aksept av en selv og andre, respekt, det å være produktiv, det å oppnå resultater, og selvaktualisering (Maslow, 1943, 1954, 1962, Trotzer, 1999, Kvalsund, 2003). Det diskuteres om aktualisering av selvet både har en biologisk og sosial komponent. Kan selvet utvikle seg uten den sosiale faktoren, som språk og interaksjon til andre mennesker? (Kvalsund, 2003). Ulike syn presenteres. Rogers (1951) hevder at den biologiske faktoren er en forutsetning for i hvilken grad man utvikler selvet, uten at han direkte avviser den sosiale komponenten. Kvalsund (2003) viser til Geller som avviser dette og hevder at den fundamentale karakteren ved det sosiale selvet ikke kan utvikles uten at det er i interaksjon med andre selv. Videre omtales (Løvli, 1984) som hevder at det er en kombinasjon av både biologi og sosial interaksjon. Forskningsdeltakernes uttalelser kan peke mot at den sosiale komponenten, anerkjennelse og interaksjon fra andre er en viktig faktor når det gjelder selvaktualiseringsprosessen. Arbeidsplassen er en arena der disse prosessene i stor grad utspiller seg. Læring og ny innsikt skjer her i en gruppekontekst og i relasjon med andre deltakere gjennom *self-disclosure* og *feed-back* (Allgood & Kvalsund, 2005, Levine, 1992)

Gruppen har vært en del av et helhetlig tilbud med individuelle samtaler, tilbud om trening og tur, samt en psykomotorisk gruppe (vedlegg 1).

Deltakerne understreket imidlertid viktigheten av deltakelse i refleksjonsgruppen og la vekt på muligheten for læring og ny innsikt om egen person i møte med andre deltakere. Møtene med de andre og deres historie skapte en arena som utløste positive vekstprosesser. Både

kognitive, emosjonelle og kreative sider ble aktivert. Å få lov til å være seg selv og få aksept for dette fremheves.

Jeg opplever at Mia beskriver en ny og annen helhet i forhold til egen person når hun benytter metaforer som ”å plukke seg selv til et puslespill som gradvis sammen” til det som er henne nå, og beskriver det som at hun har ”vært innom seg selv en tur”. Refleksjon rundt egen situasjon og nye oppdagelse gjør at hun har fått annen innsikt i egen person, og integrert noen av egne ”split-offs” (Allgood & Kvalsund, 2005, Clarkson, 2004, Grendstad, 1986). Dette mener jeg vil være sammenfallende med Assagioli (2005) sin teori om psykosyntese, der vi i en prosess kan komme i kontakt med sider av oss selv, delpersonligheter som ikke tidligere var oss bevisst.

Jeg mener at prosess-stimulerende spørsmål som fokuserer både på det kognitive, emosjonelle, det kroppslige og våre handlinger, stimulerer til *a-ha*-opplevelser. Gestaltteori, konfluent pedagogikk vektlegger *awareness* og oppmerksomhet rettet mot det som *kommer i figur*, det jeg får en bevissthet om (Allgood & Kvalsund, 2005, Clarkson, 2004, DeMello, 1990, Grenstad, 1976, Hostrup, 2004, Perls et al., 1971).

Lederne i refleksjonsgruppen på Enhet for Raskere Tilbake benyttet i stor grad denne tilnærmingen (vedlegg, 2), og den kraftfulle gruppeprosessen kan kanskje tilskrives dette? Spørsmål kan stilles om læringsprosessene i samme grad ville funnet sted i grupper med en annen tilnærming. I tillegg sier mine observasjoner og funn noe om viktigheten av at gjenkjennelse i forhold til egen historie kan være en trygghetsfaktor for gruppen.

Tidspunkt for gruppedeltagelse kan problematiseres. Stress og uro kan være til hinder for refleksjon over egen person og egen prosess. Spørsmål kan stilles om gruppen har en funksjon på flere nivå og at deltakelse kan ha effekt på andre plan. Det å ha noe å gå til, en forpliktelse kan bidra til at en ikke blir sittende hjemme og på denne måten hindre en isoleringstendens. I tillegg sier flere av gruppedeltakerne at de har kontakt med hverandre etter avsluttet gruppedeltagelse. Jeg kan tenke at deling av sterke følelser og personlige historier forsterker relasjonen til den andre, den eller de en møter. Man har noe sammen.

Kapittel 5: Implikasjon for videre forskning

Opplevelse og konsekvenser av langtidssykmelding er av stor samfunnsmessig interesse og det individuelle perspektivet bør løftes frem i større grad (Sundvin, 2008).

Mitt masterprosjekt er styrt av rammer som har begrenset utvalg og tidsbruk.

Overføringsverdien i denne studien, en gjenkjennelse av opplevelsen av å være sykmeldt over tid, kan være tilstede for den som leser studien. Målet har vært å formidle den enkelte deltakers fortelling om sykmeldingen og deltakelse i refleksjonsgruppe og hvilket personlig utbytte de har hatt.

Studien har ikke som mål å komme med generaliserbar kunnskap. Årsak - virkning er ikke det sentrale i dette prosjektet. Fokuset er den enkeltes opplevelse av gruppedeltagelse. Målet er at aktuelle lesere kan finne en gjenkjennelse og at rapporten fra Betania Malvik, Enhet for Raskere tilbake på denne måten kan ha en overføringsverdi.

Det hadde helt klart vært nyttig å gjennomføre observasjon og dybdeintervju i flere refleksjonsgrupper ved Enhet for Raskere Tilbake.

En komparativ studie der en ser på hvordan gruppeprosess i en ren samtalegruppe utvikles og om det finnes avvikende funn kunne vært nyttig. Det samme gjelder grupper som ikke er lederstyrte.

Informantene beskriver positiv endring og ny innsikt i etterkant av deltakelse i refleksjonsgruppen. Det ville vært interessant å se på om dette er en effekt som vedvarer.

Betania Malvik, Enhet for Raskere tilbake viser til undersøkelser som er svært positiv i forhold tilbakeføring til arbeidslivet. En oppfølgingsstudie av den samme gruppen ville kunne si noe om dette.

Gruppen beskriver nye oppdagelser i forhold til egen person og læring i møte med andre gjennom prosessen i gruppen. Men hvordan måler man selvinnsikt? Det vil være en subjektiv opplevelse av å kjenne seg selv.

Jeg har benyttet mine observasjoner i tre gruppemøter som bakgrunns materialet for å bli kjent på forskningsfeltet. En mer aktiv bruk av innsamlet observasjonsmateriale i deskriptiv og analytisk fremstilling ville muligens gitt et bredere materiale som kunne dannet et grunnlag for naturalistisk generalisering.

5.1 Avslutning

Mennesker møtes. Vi lærer og endres i møte med andre. Jeg vil hevde at min masteroppgave har handlet om modige møter. Jeg har fått innblikk i andres historie, og ved hjelp av dybdeintervju og observasjon formidlet det jeg anser som essensielt i denne spesielle gruppen, og den prosessen de gjennomlevde. Prosessen inkluderer gruppedeltakerne så vel som lederne i gruppen. Jeg er berørt over åpenheten og vilje til endring jeg så i gruppen. At de var villige til å inkludere meg som observatør og dele så mye av sitt eget i påfølgende intervju, har gitt meg ny kunnskap på flere plan. Jeg mener at til tross for et begrenset utvalg og område, har det vært mulig å finne en essens. Dype, sterke følelser har blitt delt, og den mellommenneskelige dimensjonen har vært grunnmuren i arbeidet med å skape nye, bærekraftige, menneskelige reisverk. Noen ganger har vi behov for hjelp fra andre. Å se og bli sett i et nytt perspektiv gjennom andres øyne kan være det som skal til. Det handler om ny innsikt og om det å kjenne seg selv på et stadig dypere plan.

Jeg mener opplevelsene av å delta i gruppe som beskrives av forskningsdeltakerne gir et bilde på hvilken kraft det kan ligge i gruppedeltagelse.

Jeg har fått nye tanker om grupper og utvikling av grupper. Dette har vært mulig gjennom modige møter.

”Derfor blir vi, om vi skal forstå oss selv riktig i en større sammenheng, alltid underveis. Vi er underveis til oss selv, til kjennskapen om oss selv, og underveis til den andre og de andre. Vi er på reise, alltid i bevegelse mot et mål som forflytter seg, stadig viker unna og får nye konturer. Dette er det overskridende, personlige i den levende virkelighet”.

(Nina Karin Monsen)

Referanseliste

Allgood, E. & Kvalsund, R. (2001). *The workgroup as a learning group in counselling*.

Kompendium i 3034

Allgood, E. & Kvalsund, R. (2005). *Learning and discovery for professional educators: Guides, counselors, teachers*. Trondheim: Tapir academic Press

Allgood, E. & Kvalsund, R. (2003). *Personhood, professionalism and the helping relation*.

Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Amble, N & Gjerberg, E.(2009). *Relasjon som praksis i arbeid med mennesker*. Tidsskrift for arbeidsliv, 11. årgang, nr. 2.

Andersen, T. (2005). *The Network Context of Network Therapy: A story from the European Nordic North*. I.A . Lightburn & P.Sessions (red). Community Based Clinica Practice. N.Y: Oxford University Press (Inpress)

Askeland, G.A. (2006). *Kritisk reflekterende – mer enn å reflektere og kritisere*. Nordisk sosialt arbeid, nr. 2, s. 123 -135). Oslo: Universitetsforlaget

Assagioli, R. (2005). *Psykosyntese: En samling av grunnleggende skrifter*. Oversatt av B. Christensen. Århus: Levende Livsdom

Atkins, S. (1999). *The name of your game*. Beverly Hills: Ellis & Stuart.

Brenne, B.Aa. (2012). *Medspillere, vilje og identitet: Arbeidsliv og kroniske muskel-og skjelettlidelser*. Trondheim, NTNU. Masteroppgave

Buber, M. (1967). *Jeg og du*. Oslo: J. W. Cappelens forlag

Brammer & MacDonald, L. (1996). *The helping relationship: Proses and skills*. Boston: Alyn and Bacon

Carey, M. R. (1999). *Heraclitean fire. Journeying on the path of leadership*. United States of America: Kendal/Hunt Publishing Company

Clarkson, P. (2004). *Gestalt counselling in action*: Great Britain: SAGE Publications Ltd

- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Dukes, S. (1984). *Phenomenological methodology in the human sciences*. Journal of Religion and Health, 23 (3), s. 197-203).
- De Mello, A. (1990). *Awareness*. New York: Bantam Doubleday Group
- Estes, C. P. (2007). *Kvinner som løper med ulver*. Oslo: Feide forlag
- Gjerde, S. (2003). *Coaching, hva, hvorfor, hvordan*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Grendstad, N. M. (1986). *Å lære er å oppdage*. Oslo: Didakta Norsk Forlag AS
- Grendstad, N. M. (1996). *Fantasi og følelser*. Kristiansand: Høyskoleforlaget, grafisk produksjon
- Guba E.G. & Lincoln, Y.S. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hummelvoll, J.K. (2000). *Helt – ikke stykkevis og delt*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Hunt, D.E. (1987). *Beginning with ourselves. In practice, theory and human affairs*. Cambridge MA: Brookline Books
- Ivey, A, D'Andrea, Ivey, M, Simek-Morgan, L. (2002). *Counseling and psychotherapy. A multicultural perspective*. United States of America: A Pearson Education Company
- Jakobsen, K, & Lillefjell, M. (2011). *Selvhjelpsgrupper. Et oppfølgingstilbud for deltakere ved enhet for Raskere Tilbake, Betania Malvik*. Trondheim: Senter for helsefremmende forskning, HIST/NTNU
- Lie, S.A. (2009). *Evaluering av tiltak for å redusere sykefravær*. Bergen: Unifob helse
- Joiner, B & Josephs, S. (2007). *Leadership Agility*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Juell, E. og Norskog, T.J. (2006). *Å løpe mot stjernene*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke
- Jørgensen, M.W.(2002). *Refleksivitet og kritik. Sosialkonstruksjonistiske subjektpossisjoner*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag

- Kringlen, K. (1997). *Psykometri*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Kvalsund, R. (2003). *Growth as self-actualization*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Kvalsund, R. & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Levine, S.K. (1992). *The language of psychology and the speech of the soul*. Toronto: Palmerson Press
- Løgstrup, K. E. (2000). *Den etiske fordring*. Trondheim: J.W. Cappelens Forlag A.S.
- Macmurray, J. (1961). *Persons in relation*. London: Faber and Faber.
- Martinsen, K. (1990). *Moderne omsorgsbilder*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag A/S
- May, R. (1994). *Mot til å skape*. Oslo: Aventura Forlag
- McClure, B. A. (2005). *Putting a new spin on groups - The science of chaos*. USA: Lawrence Erlbaum associates
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Beverly Hills: Sage Publications
- Ose, S.O. (2010). *Kunnskap om sykefravær: nye norske bidrag*. Trondheim, Sintef Helse. Gruppe for arbeid og helse
- Patton, M. Q. (2004). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Perls, F., Goodman, P. & Hefferline, R. (1977). *Grundbog i Gestaltterapi*. København: Borgens forlag
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Sandvin, J.(2008). *Arbeid, sykdom og moral*. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin

Skårderud, F. (2000). *Uro*. Oslo: Aschehough Forlag

Søndenå, K. (2004). *Kraftfull refleksjon i lærarutdanninga*. Oslo: Absrakt forlag AS.

Strauss, A.L. & Corbin, J.M. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 2. Utgave. California: Sage publications.

Trotzer, J. P. (1999). *The Counselor and the Group – Integrating Theory, Training and Practice*. USA: Accelerated Development. A member of the Taylor & Francis Group.

Tveiten, S. (1998). *Veiledning – mer enn ord*. Bergen: Fagbokforlaget.

Teslo, A.L. (red). *Mangfold i faglig veiledning*. Oslo: Universitetsforlaget

Vetlesen, A.J. og Nordtvedt, P. (2000). *Følelser og moral*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Aas, R.W. (2009). *Raskt tilbake: kunnskapsbasert rehabilitering av sykmeldte*. Oslo: Gyldendal akademiske

Internettadresser:

Øystein Førre (2011). *Gruppeterapi- bedre enn sitt rykte*. Lastet ned 08.06.2012, kl. 10.50 fra helsearbeid.no/gruppeterapi og [http://group – psychotherapy.com/intro htm](http://group-psychotherapy.com/intro.htm)

<http://www.nav.no/98522.cms>. Lastet ned 07.09.2011 kl. 15.00

<http://www.nav.no/page?id=1073743235>. Lastet ned 07.09.2011, kl.15.00

<http://www.nav.no/155111.cms>. Lastet ned 07.09. 2011, kl.15.00

Vedleggsliste

Vedlegg 1: Presentasjon av Betania Malvik, Enhet for Raskere tilbake

Vedlegg 2: Refleksjonsgruppe - innhold

Vedlegg 3: Intervjuguide, Raskere tilbake

Vedlegg 4: Forskningsfeltet – hva ser jeg etter?

Vedlegg 5: Mine observasjoner i gruppen

Vedlegg 6: Informasjonsskriv

Vedlegg 7: Samtykkeerklæring

Vedlegg 8: Kvittering fra NSD

Vedlegg 1. Presentasjon av forskningsfeltet

Betania Malvik – Enhet for Raskere tilbake, arbeidsrettet rehabilitering

Målsettingen ved Betania Malvik er at behandlingstilbudet skal bidra til at deltakere med sammensatte og lettere psykiske lidelser skal kunne fungere i et arbeidsforhold innen 18 uker fra henvisning. Videre er det et uttalt mål at symptomer på psykisk helseproblematikk reduseres og livskvaliteten økes. Det er liten eller ingen ventetid, noe som medfører at uttrening og behandling raskt kan iverksettes.

Resultat fra 2008 viser at ved avslutning av behandling og veiledning er 80 % av deltakerne helt eller delvis tilbake i arbeid.

”Raskere tilbake” tilbyr psykologsamtaler, veiledersamtaler, opptrening og funksjonsfremmende trening, fysioterapi og ergoterapi, gestaltterapi, bistand i samarbeid med fastlege, NAV og arbeidsplass. De bidrar også ved utprøving og arbeidstrening på arbeidsplass. Tiltaket har videre et tilbud om samtale og refleksjonsgruppe der arbeidsrelaterte tema som motivasjon, arbeidsglede, arbeidsmiljø og trivsel, stressmestring, er vektlagt. Gruppene er ressurs - og mestringsorienterte. Lettere psykiske problemer som angst og depresjon er også vektlagt, og arbeid med selvhevdelse er sentralt. Etter avsluttet lederstyrt refleksjonsgruppe får deltakerne tilbud om å delta i selvhjelpsgruppe, igangsatt av ledere i prosjektet.

I tillegg tilbys fysisk aktivitet og bevegelse med fokus på kroppsbevissthet og avspenning ved tur og friluftsliv, basseng og trimrom.

Et tverrfaglig team bestående av psykolog, sykepleiere, gestaltterapeut, fysioterapeut og ergoterapeut utgjør den faglige grunnmuren i tilbudet.

Deltakerne kan henvises til Betania Malvik, ”Raskere tilbake” av fastlege, via St.Olavs Hospital, Enhet for samhandling.

Vedlegg 2. Refleksjonsgruppe - innhold

Dag 1

Tema: Trygghet. Bli kjent

- Velkommen. Dikt. Presentasjon
- Navnelek, si noe om deg selv. Gruppelederne presenterer seg. Hva kan en gruppe være? Hvor trygg er du nå – skalaspørsmål
- Gjennomgang av regler for gruppesamlingene. Taushetsløfte/sermoni
- Sosiometri – ut på gulvet: alder, gruet/gledet deg, stolt over å være deltaker på RT, tause Birgitte m.m.
- Verste og beste som kan skj – lapper, anonymt, leses høyt
- Hjemmeoppgave: Ta med noe som sier noe om hvem du er/du skal presentere deg
- Avslutning

Dag 2

Trygghet. Bli kjent

- Musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse. Noe som krever spontanitet, noe lekent med alvor
- Den tomme stolen: Presentasjon av det du har med + tilbakemelding fra deltakerne via dyder som skrives på diamanten du får
- Lære å skrive logg. Danner logg-grupper.
- Hjemmeoppgave: Skrive logg
- Avslutning

Dag 3

Bli kjent – ta plass

- Logg-gruppene er i gang og gruppelederne er med
- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball

- Oppvarmingsøvelse – gjerne bevegelse, lek og musikk
- Den tomme stolen – fortsettelse
- Hjemmeoppgave: skrive logg
- Avslutning

Dag 4

Tema: Hvem er du?

- Logg-grupper
- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse – hvem er du? To og to jobber sammen. Deling
- Tema: Fantasireise: Du er et tre. Tegning av treet + tittel. Deling
- Hjemmeoppgave: Skrive logg + soloppgave: Hvis jeg skal gi meg selv egenomsorg kan jeg.....
- Avslutning

Dag 5

Tema: Livsområder og endringsbehov

- Logg-grupper. Gruppelederne er med
- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse – bevegelse, lek og musikk. Eks. danse med sjal og herme
- Tema: Gå til det området der du har mest behov for endring (ark på gulvet: Arbeid, helse, sosiale relasjoner, økonomi, fritid, annet). Første viktige lille skritt. Tom stol: Her – og – nå. Når det har skjedd
- Hjemmeoppgave: Skrive logg. Tema grenser, setninger som skal fylles ut
- Avslutning

Dag 6

Tema: Grenser

- Logg-grupper. Gruppelederne er med

- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse – SI STOPP! Jobbing to og to – ut på gulvet
- Tema: Grenser. Bevisstgjøring. Barndom. Endringsbehov
- Hjemmeoppgave: Skrive logg + ark hvor du skal skrive inn ti setninger: legg merke til hvordan du snakker til deg selv
- Avslutning

Dag 7

Tema: Vær oppmerksom på tankene dine – de kan bli din skjebne

- Logg-grupper
- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse – gjerne bevegelse og lek
- Tema: De indre sabotørene. Kroppsholdning, følelser og tanker
- Hjemmeoppgave: Skrive logg + soloppgave: Hvis jeg skal være min beste venn.....
- Avslutning

Dag 8

Tema: Selvhevdning. Aggressiv adferd/tale. Passiv adferd/tale. Selvhevdende adferd/tale

- Logg-grupper
- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse: JA og NEI! Jobbing to og to
- Tema: Selvhevdning med utgangspunkt i heftet. Bevisstgjøring av egen adferd. Øvelser. Rollespill
- Hjemmeoppgave: Skrive logg + lese heftet om selvhevdning
- Avslutning

Dag 9

Tema: Selvhevdning – fortsettelse. Gjerne med TA

- Logg-grupper
- Lande på stolen + musikk
- Runde med ball
- Oppvarmingsøvelse: musikk, inn i sirkelen, de andre hermer
- Tema: Selvhevdning fortsetter
- Hjemmeoppgave: Skrive logg. Alle får en liten lapp for å skrive en takk til de andre på gruppa
- Avslutning

Dag 10

Tema: Avslutning – evaluering – avskjed

- Logg-grupper
- Runde med ball
- Kort gjennomgang av det vi har gjort de 9 gangene før
- Evalueringsskjema – individuell utfylling, anonymt
- Tre stoler med symboler: Hva kom du med inn i gruppa? Hva har du opplevd i gruppa? Hva tar du med deg videre i livet? Vi lager scene og «publikum sitter i en halvsirkel
- Tom stol: Den enkelte får lest opp takkelappene fra de andre og får et bånd til å binde det sammen. Dyder fra gruppelederne
- Avslutning: Sende gnisten, runde – det vi har til

Metoder og filosofi

- Vi har en hovedpause på ca. 10 minutter. Noen korte pauser ved «sceneskifte» og behov
- Musikken kan med fordel understreke temaene
- Fokus på jobbing to og to og i treergrupper
- Aktiv bruk av symboler
- Dydene – våre indre verdifulle egenskaper brukes ofte
- Fokus på deltakernes behov når det gjelder å sitte eller ligge

- Fokus på at rommet skal være vakkert, rent og ryddig
- Te, kaffe, musikk og lys ønsker deltakerne velkommen fra kl. 08.30
- Gråt og latter er sentralt
- Ønskelig med stort forbruk av tørkeruller...
- Vi bruker tid for at flest mulig skal få utbytte av å skrive logg/være med i logg-gruppe
- Vi søker å bli kjent med deltakerne for å kunne skreddersy gruppa. Derfor vil temaene variere
- Ander tema vi bruker kan være: Sorg, transaksjonsanalyse, barndom, «det indre barnet», fantasireiser
- Aktuelle tema: Mestringsstrategier, skyld, skam, arbeidsliv, foreldrerollen, seksualitet, mor og far. Å LEVE HER OG NÅ!

Vedlegg 3. Intervjuguide, prosjekt ”Raskere tilbake”

- 1. Personlig bakgrunn**
- 2. Egen opplevelse av det å være langtidssykmeldt**
- 3. Deltakelse i gruppe**
- 4. Personlig læring og vekst som resultat av deltagelse i gruppa**
- 5. Det interpersonlige aspektet og relasjonell læring**
- 6. Gruppeledernes rolle og betydning for gruppens ”liv” og utvikling?**
- 7. Viktige aspekt vi ikke har berørt?**

Underpunkt

Personlig bakgrunn

Alder og kjønn

Utdanning

Yrke, evt. Tidligere yrke

Sivilstand og familie/omsorgsoppgaver

Boforhold

Fritid

Evt. Andre forhold respondenten mener er viktig å ta med

Egen opplevelse av det å være langtidssykmeldt

Hvordan er det for deg å være sykmeldt over tid?

Tanker, følelser, kroppslig? Fysisk og psykiske aspekter

Sosiale forhold/nettverk?

Kontakt med kollegaer og arbeidsgiver?

Hvordan vil du si at det påvirker dagliglivet ditt ellers? (selvfølelse, stemningsleie, mestringsfølelse...)

Oppfølging fra fastlegen og NAV?

Kan du si noe om hvordan hverdagen din artet seg før du startet i gruppa?
(Etter at du ble sykmeldt)

Aktivitetsnivå

Sosiale/relasjonelle forhold

Følelsesmessig

Fysisk og psykisk

Egne forventninger til deltakelse i samtalegruppe

Hvordan fikk du informasjon om denne gruppa?

Hva var det som gjorde at du meldte deg på en slik type gruppe?

Motivasjon for deltakelse? (”press” fra lege/arbeidsgiver, andre?) Indrestyrt motivasjon? Hva er drivkraften?

Stressnivå i forhold til oppstart? Motstand (angst, uro, gruer meg..)

Ønske om å komme tilbake i arbeidslivet, helt eller delvis?

Hva er ditt personlige mål ved å delta i denne type gruppe?

Deltakelse i gruppe

Hvordan var det for deg å møte de andre i gruppa? Kan du beskrive hvordan det var å være deg under det første gruppemøtet? Stikkord: trygghet, angstnivå, spenning – utfordringspunkt

Hvordan opplevde du videre utvikling av gruppa, de neste gruppemøtene?

Trygghet, angstnivå, åpenhet

Samhold, enighet/uenighet, tørre å si ifra, konflikt i gruppa, konflikt med lederne

Hvilke positive opplevelser knyttet til deltakelse i gruppe?

Hvilke negative opplevelser knyttet til deltakelse i gruppe?

Utfordringer, oppstart og fortsettelse

Kan du beskrive episoder som du husker spesielt godt?

Har du deltatt i slike grupper tidligere?

Personlig læring og vekst som resultat av deltakelse i gruppe

Det overordnede målet med å delta i gruppen er å komme raskere tilbake til arbeidslivet. Er det andre ting du mener har endret seg som konsekvens av din deltakelse her?

Denne gruppen er kalt samtalegruppe, men dere tar også i bruk omfatter mer enn ord, f.eks stolarbeid, musikk, fantasi, symbolske gaver osv. Hvordan opplever du dette? Og hva har eventuelt stimulert til å komme i kontakt med nye sider ved deg selv og ditt forhold til andre?

Bevissthet i forhold til egen person, egne tanker, følelser og reaksjoner?

Nye oppdagelser om deg selv?

Ny innsikt?

Hvilke tanker har du rundt bruk av refleksjon som verktøy for egenutvikling?

Betydning for andre områder i livet ditt?

Du har også individuelle samtaler her på ”Raskere tilbake”. Hva vil du si er den største forskjellen, og hva kan du eventuelt lære/oppdage i gruppesammenheng i forhold til en individuell samtale?

Hvilken betydning tenker du at gruppa har hatt for mestring av utfordringer/problemer knyttet til det å være sykmeldt?

Det interpersonlige aspektet og relasjonell læring

Deg selv i møte med andre, din relasjon til de andre gruppemedlemmene, deg selv som gruppemenneske, ditt forhold til gruppelederne

Læring i møte med andre, relasjonell læring

Gruppeledernes rolle for gruppens "liv" og utvikling?

Selvhjelpsgrupper benyttes også mye i "egenarbeid". Denne gruppa har to ledere. Hvilken betydning ar lederne for ditt utbytte av å delta her?

Faglig, fasilitering av ulike øvelser

Organisering

Motivasjon og inspirasjon

Trygghetsbærere

Katalysator for følelsesmessige prosesser og relasjoner

Nærhet/avstand

Viktige aspekt vi ikke har berørt og som du ønsker å si noe om?

Vedlegg 4. Forskningsfeltet – Hva ser jeg etter?

Hvordan er rommet som skal benyttes? Plassering av stoler/bord, dekor, lys, lyd, temperatur osv.

Plassering i gruppen, hvor sitter lederne, hvem sitter ved siden av hvem, min egen plassering i forhold til deltakerne og de to lederne

Oppstart, innledning, oppvarming

Metoder, samtaler, øvelser, musikk, dikt, stol-arbeid, bruk av metaforer, verdier

Stemning, aktivitetsnivå

Støtte og bekreftelse

Konfrontasjon og uenighet

Tilbakemelding

Villighet til å være åpen i forhold til egen person – selfdisclosure

Ledernes rolle i gruppen

Nonverbal kommunikasjon, kroppsspråk

Det relasjonelle aspektet – gruppelivet: Kontakt – tilbaketrekning – ny kontakt eller permanent tilbaketrekning

De gode møtene

Åpenbare Aha – opplevelser

Sub-grupper

Kjønnsforskjeller

Egn tanker, følelser og kroppsreaksjoner i møte med gruppedeltakere og leder.

Hvordan påvirker min tilstedeværelse det som skjer i gruppen/gruppeprosessen?

Vedlegg 5. Mine observasjoner i gruppen

Gruppelederne:

Bruker humor, ironi, paradokser, er støttende, oppmuntrende, bekreftende, fortolkende- «er det sånn det er? *Jeg tenker at det også kan være slik*»

Presenterer seg selv – «*jeg tenker at...jeg føler nå at...*»

Fokus på kroppsspråk og mimikk

Gir rom for tårer og fortvilelse, God tid til å ta i mot sterke følelser.

Prosess-stimulerende spørsmål – «*Hvordan er det å være deg akkurat nå, hvordan kjennes det nå? Hva tenker du nå? Hva føler du akkurat nå? Hva kjenner du i kroppen din nå? Hvordan er det for deg å fortelle dette til gruppen? Er det greit for deg at vi går videre nå?*»

Lederne er fleksible, tåler å gi fra seg kontroll. Fremstår som kongruente, varme. Vektlegger likeverdighet i møte med deltakerne.

Gruppen:

Gruppen blir spurt om hvordan min tilstedeværelse oppleves. De sier at de ikke har merket meg og jeg er «ufarlig» fordi jeg har samme historie i forhold til lang tids sykemelding. Jeg er «som dem». De føler seg trygge på meg. Jeg føler meg svært velkommen både av deltakere og deltakere samt de andre i prosjektet.

Jeg observerer en støttende gruppe. De kommer med utdypende spørsmål og støttende kommentarer. Henter tørkepapir ved snørr og tårer, berøring, holder rundt den som opplever sterke følelser. Lyttende, tilsynelatende oppriktig interessert i den som har ordet.

Gjenkjennelse er en viktig faktor for gruppedeltakerne. Mange sier at de kjenner seg igjen når andre forteller, og at dette er viktig. Da er en ikke alene om en vanskelig historie eller vanskelige følelser.

Et eksempel:

En av deltakerne kommer i kontakt med sterke og svært vanskelige følelser. Vedkommende sier at det lukker seg i brystet og klarer derfor ikke å fortelle hva det er. Klarer ikke å si noe som helst. Gruppeleder presser litt – ønsker du å fortelle dette til gruppen? Dette bekreftes med et nikk. Gruppeleder spør – er det greit at vi går videre slik at du får tenkt litt over det og

eventuelt si noe til slutt? Bekreftende nikk. Avslutningsvis får deltakeren spørsmål om det er ok å si noe. Forteller nå om det som oppleves vanskelig, sårt og smertefullt. Gråter. Får tilbakemelding og støtte fra gruppen. Gruppeleder spør – Var det greit for deg å fortelle dette? Hvordan kjenner du deg nå? Vedkommende svarer et er greit, opplever følelse av tomhet. Gruppelederne gir dette litt tid, tid til å lukke gestalten, det som kom i figur, før gruppen avsluttes og det er tid for å møte resten av verden.

Refleksjonsgruppen har felles lunch etter hvert gruppemøte. Denne organiseres av Betania Malvik, «Enhet for Raskere Tilbake». Dette samlingspunktet benyttes også til å «fordøye» egne opplevelser og følelser som en har med seg fra gruppen. Deltakerne beskriver dette som viktig.

Vedlegg 6. Informasjon om masterprosjekt

Jeg er utdannet psykiatrisk sykepleier med videreutdanning i veiledning og tar nå en mastergrad i pedagogikk med fordypning rådgivning. Jeg skal i løpet av dette semesteret skrive masteroppgave med følgende arbeidstittel:

De gode møtene – En kvalitativ studie av refleksjonsgruppe for mennesker som vil ”Raskere tilbake” til arbeidslivet.

Fokus vil være på hvilken betydning selve gruppen og ”gruppelivet” har. En kvalitativ studie har som mål å løfte frem gruppedeltakernes perspektiv, deres opplevelse av deltakelse i gruppe.

Jeg ønsker å knytte masteroppgaven til gruppetilbudet ved enhet ”Raskere tilbake”, Betania Malvik, da forebygging av sykemelding og kortere fraværsperioder er viktig arbeid, både i et samfunnsmessig, økonomisk og ikke minst individuelt perspektiv. Deltagerne her vil utgjøre et representativt utvalg.

Gjennomføring er foreløpig tenkt slik: Observasjon av gruppen ved 2 (?) gruppesamlinger. Jeg vil ikke delta aktivt inn i det som forgår i gruppa, men være såkalt ”fullstendig observatør”.

Etter at gruppen er avsluttet ønsker jeg å intervju 3 av deltakerne. Intervjuene vil ta ca en time og det er ønskelig å benytte båndopptaker for å sikre at all informasjon blir fanget opp.

For å kunne gjennomføre intervjuene må prosjektet godkjennes av NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste), personvernombudet. Jeg søker selv om dette. Denne prosessen kan ta litt tid, og tidspunkt for intervjuene er avhengig av behandlingstiden i NSD. Observasjon i gruppa kan gjennomføres før godkjenning er gitt.

Prosjektet vil ikke medføre kostnader eller mye merarbeid for Betania Malvik, prosjekt ”Raskere Tilbake”.

Presentasjon av meg selv og informasjon (skriftlig og muntlig) om prosjektet vil skje i forkant av prosjektstart.

Resultatet av studien vil selvfølgelig bli tilbakeført til dere, både ledere og deltakere. Oppgaven vil være tilgjengelig for den som ønsker, og muntlig informasjon er også mulig.

Prosjektet vil kunne være med å belyse arbeidet som gjøres her og synliggjøre nytten deltakerne har av å delta i en slik gruppe. Målet er at ny og viktig kunnskap om hensiktsmessige tiltak på dette feltet kan formidles videre og få betydning for andre i lignende situasjon.

Frivillighet er en forutsetning og alle personopplysninger vil bli anonymisert.

Jeg informerer om taushetsplikt, anonymisering og er selvfølgelig avhengig av at alle gir sitt frie samtykke. Fritt samtykke innebærer at samtykke er avgitt uten ytre press eller begrensninger av personlig handlefrihet. Skriftlig samtykkeerklæring vil bli delt ut og må signeres før prosjektet kan settes i gang.

Veileder er Eleanor Allgood, Institutt for voksnes opplæring og rådgivningsvitenskap

Med vennlig hilsen

Hanne Cecilie By

Vedlegg 7. Informert samtykke

På bakgrunn av skriftlig og muntlig informasjon om masterprosjekt som vil fokusere på deltagelse i refleksjonsgruppe ved Betania Malvik, enhet for ”Raskere tilbake”, samtykker jeg i følgende:

- At de opplysningene jeg gir i samtalen med Hanne Cecilie By kan brukes som data i hennes materoppgave.
- At direkte sitater, anonymisert, som er med på å tydeliggjøre viktige poeng i undersøkelsen kan benyttes i oppgaven.
- At det blir benyttet båndopptaker under dybdeintervju / observasjon.

Jeg er inneforstått med at alle opplysninger som blir nedskrevet og registrert underveis i arbeidet med denne oppgaven vil anonymiseres slik at ingen personer blir gjenkjent.

Prosjektet godkjennes av NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste), personvernombudet, før intervjuene igangsettes.

Opplysningene makuleres når oppgaven er ferdig skrevet.

Jeg er informert om at min deltakelse i dette prosjektet er frivillig og at jeg når som helst kan trekke meg uten at jeg må begrunne dette. Alle data vil da bli slettet.

Sted og dato

Underskrift

Vedlegg 8.

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Eleanor Allgood
Pedagogisk institutt
NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 12.04.2010

Vår ref: 23914 / 2 / KH

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 01.03.2010. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 07.04.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

23914

De gode motene. En kvalitativ studie av samtalegruppe/gestaltgruppe for mennesker som vil raskere tilbake til arbeidslivet

Behandlingsansvarlig

NTNU, ved institusjonens overste leder

Daglig ansvarlig

Eleanor Allgood

Student

Hanne Cecilie By

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

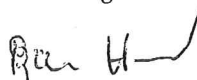
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.


Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2010, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Kjersti Håvardstun

Kontaktperson: Kjersti Håvardstun tlf: 55 58 29 53
Vedlegg: Prosjektvurdering

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no