

Vivienne Lumayag

Personlig kommunikasjon i gruppe

En Q-metodologisk studie av
undervisningsassistentenes opplevelse av å
være personlige i kommunikasjonen med de
andre gruppemedlemmene

Masteroppgave i rådgivning

Trondheim, juni 2014

Veileder: Ragnvald Kvalsund

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

SAMMENDRAG

Hensikten med studien har vært å skape innsikt, bevisstgjøring og forståelse av hvordan det oppleves å være en del av en gruppe som har fokus på å dele personlig informasjon om seg selv og der gruppemedlemmene gir ærlige tilbakemeldinger til hverandre. Studien tok utgangspunkt i grupper som er satt sammen i kontekst av arbeid og arbeidsliv samtidig som kunnskapen har stor overføringsverdi til andre situasjoner der det foregår mellommenneskelig kommunikasjon og samhandling. Problemstillingen for oppgaven har vært: *Hvordan opplever undervisningsassistentene å være personlige i kommunikasjonen med de andre gruppemedlemmene?* Det empiriske forskningsgrunnlaget ble samlet inn ved bruk av Q-metoden. Til sammen har 24 undervisningsassistenter sortert 40 utsagn ut fra om de er enig, uenig eller stiller seg nøytral til innholdet. Utsagnene ble laget på bakgrunn av teori fra rådgivningsvitenskapen og fokuserte på tre hovedområder: autentisitet, åpenhet og behov. Faktoranalysen viste fire klare syn på hvordan det oppleves å være personlig i gruppen. Faktor 1, *Vi vil bli likt for den vi er*, aksepterer seg selv i gruppen og ønsker å få anerkjennelse for den de er. Faktor 2, *Personlig sårbar og frykt for hva andre tenker om oss*, synes det er utfordrende å være personlig i gruppen og trenger bekreftelse for å føle seg trygg. Faktor 3, *Ønske om å bli beundret*, er komfortabel med å være personlig og å gi og motta tilbakemeldinger, positive så vel som konstruktive. Faktor 4, *Vi deler våre tanker og følelser med gruppen*, er åpen om seg selv og synes det gjør vondt å høre krav om endring. I den siste delen av oppgaven ble faktorene drøftet ut fra forskjeller og likheter innenfor noen få temaområder.

ABSTRACT

The aim of this study has been to bring new insight, awareness and understanding of how people experience to be a part of a group that focus on self-disclosure and giving honest feedback to each other. This study focused on groups in the working life, but the knowledge can also be used in another context where interpersonal communication and interaction are present. The research question for my study was: *How do the teaching assistants in Experts in Teamwork experience personal communication with the other group members?* By using Q-method the empirical data was collected. There were 24 teaching assistants who sorted 40 statements based on whether they agreed, disagreed or were neutral to the content. The statements were made from theories in counselling and can be divided into: authenticity, openness and needs. The factor analysis pointed out four factors. Factor 1, *We want to be liked for who we are*, accept themselves in the group and want acceptance from the other group members for who they are. Factor 2, *Vulnerable and scared of what the other group members think of us*, thinks it is very challenging to be personal in the group and need confirmation from the others to feel safe. Factor 3, *We want to be admired*, is comfortable with being personal and giving and receive feedback, positive as well as constructive. Factor 4, *We share our feelings and thoughts with the group*, are open about themselves and think it is difficult to hear when the other group members require them to change their behaviour. In the last part of the thesis, the similarities and differences of the factors have been discussed.

FORORD

Alt begynner med en tanke som kan bli til en drøm, og en drøm kan bli til en virkelighet. For 6 år siden startet en drøm, en drøm om å komme inn på master i rådgivning. Nå er jeg ferdig med masteroppgaven min og kan se tilbake på to år som har hatt utrolig stor betydning for min personlige og faglige utvikling. Jeg har møtt dyktige lærere og flotte medstudenter som har gitt meg utfordringer jeg har vokst på. Det er med blandede følelser at jeg nå er ferdig med masteroppgaven og studieprogrammet. Jeg er både vemodig og glad på en gang, men mest av alt er jeg stolt, stolt over at drømmen min har blitt til en virkelighet. Jeg hadde aldri klart dette alene, og det er mange som fortjener en takk.

Først vil jeg rette en stor takk til min engasjerte veileder, Ragnvald Kvalsund. Du har vært en inspirerende samarbeidspartner og jeg har lært utrolig mye i dialog med deg. Takk for at du har hatt troen på meg og prosjektet mitt, det har gitt meg pågangsmot og motivasjon til å stå på videre. Til deltakerne i studien, uten dere hadde det blitt vanskelig å gjennomføre dette prosjektet. Takk for at dere var åpne om dere selv i sorteringen av utsagnene. En spesiell takk til dere fire deltakerne som velvillig stilte opp på et postintervju i en ellers så travel periode.

Til Eksperter i Team, takk for at jeg har fått mulighet til å jobbe som undervisningsassistent i to år. Det har vært en viktig læringsarena for meg der jeg har fått praktisert mye fra studiet mitt og fått erfare hvilken betydning det kan ha å være personlig i gruppe. Til Silje Flesvik, takk for dine gode innspill og tilbakemeldinger på oppgaven min. Jeg har satt stor pris på at du har ryddet opp i mine språkfeil og minnet meg på grammatikkregler som jeg ikke har tenkt på siden videregående. Til mine flotte venner, som har støttet og oppmuntret meg gjennom skriveprosessen. Takk for at dere har gitt meg energi og latter utenfor lesesalen. Til min fantastiske mamma, takk for at du alltid er der for meg når jeg trenger det.

Juni 2014, Trondheim

Vivienne Lumayag

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	iii
ABSTRACT	v
FORORD	vii
1 INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	1
1.2 INTENSJON OG PROBLEMSTILLING	2
1.3 BEGREPSAVKLARING	2
1.4 STUDIENS OPPBYGGING	4
2 TEORI	5
2.1 AUTENTISITET	5
2.1.1 <i>Det ideelle og reelle selvet</i>	6
2.2 ÅPENHET.....	7
2.2.1 <i>Fenomenologi</i>	8
2.2.2 <i>Følelser</i>	8
2.2.3 <i>Å være åpen om seg selv</i>	9
2.2.4 <i>Joharivinduet</i>	10
2.3 BEHOV	11
2.3.1 <i>Selvaksept</i>	12
2.3.2 <i>Bekreftelse</i>	13
3 METODE	15
3.1 BAKGRUNN FOR VALG AV METODE.....	15
3.2 Q-METODOLOGI.....	16
3.2.1 <i>Operant subjektivitet og abduksjonsprinsippet</i>	17
3.3 FORSKNINGSPROESSEN	18
3.3.1 <i>Kommunikasjonsunivers</i>	18
3.3.2 <i>Q-utvalg og design</i>	19
3.3.3 <i>P-utvalg</i>	20
3.3.4 <i>Q-sortering og instruksjonsbetingelse</i>	21
3.3.5 <i>Faktoranalyse</i>	22
3.3.6 <i>Faktortolkning</i>	23
3.3.7 <i>Postintervju</i>	24

3.4	KVALITET VED STUDIEN.....	24
3.4.1	<i>Pilotsortering</i>	24
3.4.2	<i>Generalisering</i>	25
3.4.3	<i>Reliabilitet</i>	25
3.4.4	<i>Validitet</i>	26
3.4.5	<i>Etiske betraktninger</i>	26
3.5	REFLEKSJON RUNDT FORSKERROLLEN.....	27
4	PRESENTASJON OG TOLKNING AV FAKTORENE	29
4.1	FAKTOR 1: "VI VIL BLI LIKT FOR DEN VI ER"	29
4.1.1	<i>Ønske om å bli likt</i>	29
4.1.2	<i>Behov for å dele</i>	30
4.1.3	<i>Nyttig å se seg selv i samspill med andre</i>	30
4.1.4	<i>Utsagn plassert på nullområdet</i>	31
4.2	FAKTOR 2: "PERSONLIG SÅRBAR OG FRYKT FOR HVA ANDRE TENKER OM OSS"	31
4.2.1	<i>Frykt for hva andre tenker</i>	32
4.2.2	<i>Forventninger og bekreftelse fra andre</i>	32
4.2.3	<i>Utfordrende å være personlig</i>	33
4.2.4	<i>Utsagn plassert på nullområdet</i>	34
4.3	FAKTOR 3: "ØNSKET OM Å BLI BEUNDRET"	34
4.3.1	<i>Komfortabel med å være personlig</i>	34
4.3.2	<i>Ønsket om å bli beundret</i>	35
4.3.3	<i>Personlig utvikling og trygg på tilbakemeldinger</i>	36
4.3.4	<i>Utsagn plassert på nullområdet</i>	36
4.4	FAKTOR 4: "VI DELER VÅRE TANKER OG FØLELSER MED GRUPPEN"	37
4.4.1	<i>Komfortabel med å dele tanker og følelser</i>	37
4.4.2	<i>Utfordrende å høre krav om endring</i>	38
4.4.3	<i>Gruppen har vært betydningsfull</i>	38
4.4.4	<i>Utsagn plassert på nullområdet</i>	39
4.5	LIKHETER MELLOM FAKTORENE.....	39
4.6	OPPSUMMERING AV FAKTORENE OG TEMA FOR VIDERE DRØFTING	40
5	DRØFTING.....	41
5.1	BEHOV FOR ANERKJENNELSE	41
5.1.1	<i>Behov for tilhørighet og å bli godtatt for den de er</i>	42
5.1.2	<i>Anerkjennelse for å bli trygg i gruppen</i>	43
5.1.3	<i>Anerkjennelse i form av å bli sett</i>	43

5.1.4	<i>Implikasjoner for rådgivningssituasjoner eller andre gruppesituasjoner</i>	45
5.2	ULIK GRAD AV ÅPENHET I GRUPPEN	46
5.2.1	<i>Aksept eller avvísning av følelser?</i>	48
5.2.2	<i>Implikasjoner for rådgivningssituasjoner eller andre gruppesituasjoner</i>	50
5.3	PERSONLIG UTVIKLING	51
5.3.1	<i>Utvikling skjer i relasjon til andre</i>	51
5.3.2	<i>Tilbakemeldinger – en verdifull gave som kan være vond å motta?</i>	52
5.4	OPPSUMMERING AV DRØFTINGEN	53
6	AVSLUTNING	54
6.1	STUDIENS BEGRENSNINGER	54
6.2	VIDERE FORSKNING	54
6.3	IMPLIKASJONER FOR STUDIEN	55
6.4	SLUTTORD	55
7	REFERANSELISTE	57
8	VEDLEGG	I
8.1	VEDLEGG 1: FORSKNINGSDESIGN OG Q-UTVALG	I
8.2	VEDLEGG 2: GODKJENNELSE FRA NSD	IV
8.3	VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKRIV	V
8.4	VEDLEGG 4: SAMTYKKEERKLÆRING	VI
8.5	VEDLEGG 5: INSTRUKS FOR SORTERING	VII
8.6	VEDLEGG 6: E-POST MED INSTRUKSJON FOR DATAINNSAMLING	IX
8.7	VEDLEGG 7: MATRISE/ SORTERINGSSKJEMA	X
8.8	VEDLEGG 8: FAKTORLADNINGER	XI
8.9	VEDLEGG 9: UTSAGNENE SIN PlassERING I HVER FAKTOR	XII
8.10	VEDLEGG 10: Q-SORTERINGSMØNSTERET TIL DE FIRE FAKTORENE	XV
8.11	VEDLEGG 11: DISKRIMINERENDE UTSAGN	XVI
8.12	VEDLEGG 12: KONSENSUSUTSAGN	XVIII
8.13	VEDLEGG 13: RELIABILITET	XIX
8.14	VEDLEGG 14: GAMMEL/UNG DAME	XX

Figur- og tabelloversikt

FIGUR 1 JOHARIVINDUET (LUFT, 1970, s.11).	10
FIGUR 2 MASLOWS BEHOVSHIERARKI, TRADISJONELL OG NY VERSJON.....	12
TABELL 1 FORSKNINGSDESIGN. PERSONLIG KOMMUNIKASJON I GRUPPE ETTER FISHERS BALANSERTE BLOKKDESIGN.	
	19
TABELL 2 KORRELASJON MELLOM DE FIRE FAKTORENE.....	23

1 INNLEDNING

Bildet på forsiden illustrerer tema for studien veldig godt. Det viser to isfjell som også kan forestille to ansikter. Et isfjell er et stykke av breis som driver i havet. Fra overflaten ser vi kun 10-20%, under vannkanten er de resterende 80-90% som utgjør fundamentet for isfjellet. Mennesket kan på mange måter sammenlignes med et isfjell. Toppen av isfjellet kan representere menneskets handlinger og ord, mens under vannkanten ligger menneskets grunnleggende verdier, holdninger, følelser, tanker, behov og personlige egenskaper. Isfjellmetaforen gir et bilde på hvorfor det noen ganger kan være vanskelig å forstå mennesket, fordi vi ser bare deler av isfjellet deres, men ikke nødvendigvis hva som ligger bak. Isfjellet kan avdekkes dersom mennesket kommunisere mer åpent om seg selv. I denne studien ønsker jeg å begi meg ut på en reise i et spennende landskap. Temaet er personlig kommunikasjon i gruppe, og du er hjertelig velkommen til å være med!

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I løpet av mine to år på master i rådgivning har jeg fått innblikk i mange ulike tema som har fanget min interesse, så det var ikke så lett å velge tema for masteroppgaven min. Derfor spurte jeg meg selv: Hva er det som har gjort mest inntrykk på meg i løpet av de to siste årene? For det første har arbeidet i triader og grupper på dette studiet bidratt til at jeg har blitt bedre kjent med meg selv og andre gjennom dialogen. Våren 2013 var jeg i praksis hos Management Synergy og fikk prøve meg som gruppeveileder for en arbeidsgruppe der de skulle dele personlige sider ved seg selv. Det var spennende for meg å se hvilken effekt det å være åpen om seg selv hadde på denne arbeidsgruppen. Parallelt med masterstudiet har jeg jobbet som undervisningsassistent i Ekspert i Team der vi har hatt et spesielt fokus på å være personlige med hverandre i gruppen. Dette var både nytt og uvant for meg, og til sammen har disse tre erfaringene vekket en stor nysgjerrighet og fascinasjon over hvilken betydning det har å være personlig i kommunikasjonen i en gruppe. Tema for studien er altså valgt på bakgrunn av personlige og faglige interesser, og jeg er overbevist om at dette kan føre til nyttige og spennende resultater!

1.2 Intensjon og problemstilling

Denne studien har til hensikt å bidra til økt kunnskap og forståelse for opplevelsen av å være åpen om seg selv i en gruppe der det også er fokus på å gi og få tilbakemeldinger. Intensjonen er dermed å skape en bevisstgjøring og større innsikt rundt hva som kan være betydningsfullt for gruppemedlemmer som har fokus på personlig kommunikasjon. Hvis jeg sammenligner menneske med en bok, lurer jeg på hva som gjør at noen lar seg lese fra perm til perm, mens andre lar dem bare lese tittel og kun forfatterens navn. Hvilken betydning har det for den enkelte å ha delt sider ved seg selv som tidligere har vært skjult for andre? Hvordan vil relasjonen man har til seg selv være med å påvirke relasjonen man har til andre? Hvordan kan gruppen bidra til at individet får bedre innsikt i seg selv? Dette er spørsmål jeg stiller meg undrende til i forbindelse med denne studien. Jeg ønsker å fokusere på subjektive opplevelser rundt fenomenet og har derfor valgt en Q-metodologisk tilnærming til oppgaven. For å avgrense studien og gjøre den mer gjennomførbar har jeg formulert følgende problemstilling:

Hvordan opplever undervisningsassistentene i Ekspertes i Team å være personlige i kommunikasjonen med de andre gruppemedlemmene?

1.3 Begrepsavklaring

For å tydeliggjøre problemstillingen skal jeg avklare sentrale begrep i studien min. *Personlig kommunikasjon* slik det brukes i denne sammenhengen, samsvarer godt med det engelske begrepet "self-disclosure". Hargie (2011) forklarer "self-disclosure" med å si at man har en intensjon om å gi informasjon om seg selv til andre, som den andre mest sannsynlig ikke kunne funnet ut av selv, og som kan ha en signifikant betydning for relasjonen man har til denne personen. Sagt med andre ord er det prosessen der person A uttrykker verbalt og/eller non-verbalt til person B en personlig informasjon som tidligere var ukjent for person B (Hargie, 2011). For å utfylle hva som menes med personlig kommunikasjon i studien min, sier Trotzer (2006) at det handler å gi uttrykk for hvordan man reagerer på nåværende situasjon, og i den grad det er relevant for å forstå reaksjonen her og nå, kan man også dele opplevelser fra fortiden. Det kan også innebære å være åpen om egne styrker, svakheter, gleder, utfordringer, mål og drømmer. Det å være personlig i kommunikasjonen handler også om å gi tilbakemeldinger til de andre gruppemedlemmene der en person gir uttrykk for hvordan han eller hun reagerer på andres atferd (Trotzer, 2006). For å oppsummere handler personlig kommunikasjon i gruppe, slik jeg definerer det her, om to ting. Det ene er å være

åpen om seg selv og dele personlig informasjon som kan ha en signifikant betydning for relasjonen man har til gruppen. Det andre er å gi tilbakemeldinger om hvordan man oppfatter de andres atferd i gruppen. Både tilbakemeldinger og ”self-disclosure” er ferdigheter som overlapper hverandre, den største forskjellen er om fokuset ligger på seg selv eller den andre personen (Ivey, Gluckstern & Ivey, 1997).

Studien fokuserer på *undervisningsassistentene* i Eksperter i Team. Eksperter i Team (EiT) er et yrkesforberedende emne ved NTNU som lærer studentene å samarbeide i tverrfaglige team. Hvert år ansetter EiT 12 undervisningsassistenter som jobber tett sammen gjennom et helt skoleår. Arbeidsoppgavene til undervisningsassistentene er blant annet knyttet til rekruttering og opptak av læringsassistenter og å legge til rette for samarbeid blant studenter, læringsassistenter og faglærere. I tillegg til praktiske arbeidsoppgaver vektlegger undervisningsassistentene prosessrelaterte tema som å snakke om samarbeidet og relasjonene innad i gruppen. De første ukene på jobb er preget av teambygging og undervisningsassistentene gjennomfører et seminar som går over fire dager med fokus på egenutvikling der man blir bedre kjent med seg selv og sine reaksjonsmønstre. Seminaret er blant annet lagt opp til at undervisningsassistentene kan dele personlig informasjon om seg selv som kan ha betydning for arbeidet de skal gjøre. Undervisningsassistentene har ingen formell leder i gruppen, men de blir fulgt opp av veiledere og fasilitatorer. Denne gruppen kan sees på som gode informanter i studien min fordi de vektlegger personlig kommunikasjon, der de deler informasjon om seg selv og gir tilbakemeldinger til hverandre. Jeg bruker undervisningsassistent og gruppemedlem som synonymer videre i oppgaven fordi studien min har overføringsverdi til andre grupper og for å få variasjon i språket.

En *gruppe* kan defineres som to eller flere individer som samhandler med hverandre som er bevisst eget og de andre individenes medlemskap og en positiv gjensidig avhengighet i arbeidet mot et felles mål (Johnson & Johnson, 2009). Fokuset i denne studien er rettet mot å være personlig i kommunikasjonen i grupper som er satt sammen i kontekst av arbeid eller arbeidsliv. Gruppen med undervisningsassistenter skiller seg litt ut i den forstand at de også kan regnes som en vekstgruppe. Det betyr at de har fokus på å utvikle sine mellommenneskelige egenskaper og få personlig innsikt som kan bidra til mer tilfredsstillende relasjoner i andre deler av livet sitt (Johnson & Johnson, 2009). Studien kan allikevel være relevant i andre sammenhenger der det foregår mellommenneskelig kommunikasjon og samhandling.

1.4 Studiens oppbygging

For å strukturere og gjøre oppgaven mer oversiktlig har jeg valgt å dele opp i 6 kapitler, som kan ses på som et 6 retters gourmetmåltid. Kapittel 1 *Innledning* presenterer bakgrunn for valg av tema, oppgavens problemstilling og avklarer sentrale begreper som er viktige for oppgaven. Kapittel 2 *Teori* fungerer som et teoretisk bakgrunnstykke for studien min. I kapittel 3 *Metode* redegjøres bakgrunn for valg av metode, forskningsprosessen blir utdypet, det rettes søkelys mot kvaliteten ved studien og refleksjoner rundt forskerrollen. Kapittel 4 *Presentasjon og tolkning av faktorene* viser et innblikk i de fire ulike faktorene, denne tolkningen danner også grunnlag for kapittel 5 *Drøfting*. Her ses faktorene i lys av teori og knyttes opp mot problemstillingen. I Avslutningen skal jeg presentere studiens begrensninger, hvilke implikasjoner studien kan ha og foreslå hva som kan være interessant å forske videre på. Bon appetit!

2 TEORI

Det teoretiske grunnlaget er strukturert etter 3 hovedområder; *autentisitet*, *åpenhet* og *behov*. Disse tre representerer grunnlaget for studiens forskningsdesign, som jeg kommer tilbake til i metodekapittelet. Hovedområdene er valgt på bakgrunn av at jeg tror de kan belyse ulike sider ved problemstillingen min om hvordan det oppleves å være personlig i kommunikasjonen med andre gruppemedlemmer. Hensikten med dette kapittelet er å presentere det teoretiske grunnlaget for utsagnene som informantene skal ta stilling til. Problemstillingen, designen og teorien henger tett sammen og er et viktig utgangspunkt for å si noe om temaet mitt. Forskningen min bygger hovedsakelig på teorier innen humanistisk- eksistensialistisk retning som vektlegger et positivt menneskesyn der individet blir sett på som handlekraftig og i stand til å ta ansvar for seg selv. Carl Rogers sin klientsentrerte terapi tar utgangspunkt i menneskets evne til selvutvikling og at mennesket blir bedre kjent med seg selv i relasjon til andre (Ivey, Ivey & D'Andera, 2012). Etter hvert endret han navnet til personsentrert terapi, og det er dette begrepet jeg kommer til å bruke videre i oppgaven. Mitt eget syn samsvarer i stor grad med den humanistisk-eksistensialistiske retningen, og det vil være med å prege mitt fokus i valg av teori, tolkning og drøfting av resultater.

2.1 Autentisitet

Autentisitet handler om å være ekte, å være seg selv fullt og helt. Når en person er autentisk, betyr det at atferden er i tråd med egen karakter og opplevelse. Med en autentisk atferd er det mulig å være mer direkte og åpen overfor seg selv og andre (Kvalsund, 2003; Rogers 1961). Et menneske som er autentisk søker etter sin indre veiviser og er sann mot seg selv (Gjerde, 2003). I den personsentrerte terapien er et av hovedmålene at klienten skal bevege seg mot en mer autentisk atferd (Rogers, 1961). Rogers bruker et sitat fra Søren Kierkegaard for å beskrive hva det vil si å være en autentisk, genuin og ekte person: *”to be that self which one truly is”* (1961, s. 110). I følge Kierkegaard er den største fortvilelsen et menneske kan oppleve å velge å være en annen enn seg selv. For å forstå Rogers bedre må det settes i sammenheng med den terapeutiske situasjonen mellom rådgiver og klient, der klienten under de rette omstendighetene beveger seg i en bestemt retning fra noe til noe annet (Kvalsund, 2003; Rogers, 1961). På bakgrunn av det som sies ovenfor, kan autentisitet betraktes som en forutsetning for å være personlig og troverdig i kommunikasjonen med andre.

2.1.1 Det ideelle og reelle selv

Målet med terapien hos Rogers var å bidra til at distansen mellom klientens ideelle og reelle selv ble mindre og at klienten til slutt skal kunne bli sitt reelle selv (Ivey et al., 2012; Kvalsund, 2003; Rogers, 1961). Men hva er egentlig selvet? Selvet er en helhet som den enkelte har tilgang til ”*as a gestalt which is available to awareness*” (Rogers, 1959, s. 203). Rogers oppdaget selvet i terapirommet når flere av klientene hans satt med en følelse av å ikke være seg selv (Kvalsund, 2003; Rogers, 1951;1961). På bakgrunn av dette kan selvet beskrives ut fra to dimensjoner, det ideelle og det reelle selvet. Det ideelle selvet er den jeg ønsker å være, mens det reelle selvet er den jeg egentlig er. Distanse mellom hvem jeg er og hvem jeg ønsker å være henger tett sammen med selvtillit (Kvalsund, 2003). I terapirommet forsøker rådgiveren å legge til rette for en trygg relasjon til klienten ved å forstå klienten ut fra deres perspektiv og akseptere dem for den de er. Denne atmosfæren kan bidra til at klienten kommer i kontakt med sitt reelle selv ved å utforske sine tanker og følelser. Terapirommet kan brukes til å avdekke en fasade eller maske for å utforske ulike aspekter ved seg selv. I et forsøk på å oppdage sitt reelle selv kan klienten av og til bli konfrontert med sider ved seg selv som er motsigende. Klienten kan dermed bli oppmerksom på hvordan livet i stor grad har blitt styrt av hvem de tror de burde være, fremfor hvem de faktisk er. Å kvitte seg med en maske som man trodde var en del av sitt reelle selv kan være en ubehagelig opplevelse. Når det er rom for å tenke, føle og være, kan individet bevege seg mot et mål om å bli sitt reelle selv (Rogers, 1961).

Det skjer en forandring hos personer som beveger seg fra det ideelle selvet til det reelle selvet. For det første beveger personen seg bort fra fasaden. I stedet for å være en fasade som om det skulle være en del av det reelle selvet, kommer personen nærmere seg selv autentisk ved å våge å være den de faktisk er (Rogers, 1961). For det andre beveger personen seg bort fra forventningene og presset fra kulturen rundt dem. Det betyr at de ikke følger et tvunget ideal som ofte er lokalisert til ytre kilder (Kvalsund, 2003). For det tredje beveger personen seg bort fra tanken om at det å tilfredsstille andre er viktigere enn å tilfredsstille seg selv (Kvalsund, 2003). Når oppfatningen man har om seg selv ikke samsvarer med den personen man virkelig er, kalles det inkongruens. Klienten opplever en indre konflikt med seg selv, og så lenge denne inkongruensen er tilstede vil ikke klienten kunne oppleve å bli sitt reelle selv. Å gå fra en inautentisk til en autentisk tilstand er å bevege seg mot en ny identitet, en mer ekte og helhetlig identitet (Kvalsund, 2003). Klienten starter med å rette oppmerksomheten mot seg selv, og blir mer autonom. Det innebærer at de gradvis velger mål ut fra hva de selv

ønsker og hva som gir mening for dem, og på den måten blir de mer ansvarlig for seg selv og kan sies å være agent i eget liv (Rogers, 1961). Personen lytter stadig til sine egne følelser og har en åpen, vennlig og nær relasjon til sine egne opplevelser og bruker dem som en ressurs fremfor en fiende. Når personen oppdager sin egen opplevelse, og anerkjenner at det er en ressurs, vil en også gjenkjenne det som verdifullt og relevant hos andre, og lettere utvise åpenhet og aksept mot andre (Kvalsund, 2003; Rogers, 1961). Samtidig innser personen gradvis at livet, verden og selvet er i konstant forandring, og betrakter sin egen utvikling som å være i en prosess fremfor å streve mot å bli et ferdig produkt (Kvalsund, 2003; Rogers, 1961). Personen utvikler seg mot å stole på og verdsette prosessen hos seg selv. En varig forandring kan kun skje når personen er kongruent og våger å være seg selv fullt og helt uten å måtte være noe annet eller leve opp til andres forventninger (Rogers, 1961).

Denne teorien kan også overføres til en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon. I samspill med andre mennesker er tillit grunnleggende, og bare personer som viser sitt reelle selv er en annens tillit verdig (Skau, 2011). Det er først når en person kan være seg selv fullt og helt at relasjoner til andre mennesker kan bli ekte og genuin. Å være seg selv innebærer å finne en enhet og harmoni i egne følelser og reaksjoner og dermed finner man kun sitt reelle selv ved å vende oppmerksomheten mot seg selv, og ikke i noe som er påtvunget utenfra (Rogers, 1961). Undervisningsassistentene kan, i likhet med Rogers sin personsentrerte terapi, legge til rette for en atmosfære der enkeltindividene i gruppen kan bevege seg mot en mer autentisk atferd der de kommer mer i kontakt med sitt reelle selv.

2.2 Åpenhet

Åpenhet innebærer både å være åpen mot andre mennesker og å være åpen for det følelsesmessige som foregår i seg selv. Med andre ord kan åpenhet være vendt innover og utover, og grad av åpenhet kan ha en signifikant effekt på kvaliteten i livet siden dette påvirker relasjonen man har til seg selv og andre (Popovic, 2005). Popovic hevder at utfordringer knyttet til åpenhet kan være relatert til en manglende evne til å regulere grad av åpenhet og bestemme retning for den når man er sammen med andre. I nye situasjoner kan det føles mer trygt å åpne seg sakte og gradvis. Evnen til å lukke seg selv kan brukes som en måte å beskytte seg selv på. Vi skal nå se nærmere på åpenhet knyttet til å lytte til seg selv (innover) og dele det som er skjult for andre (utover).

2.2.1 Fenomenologi

En forutsetning for å kunne være personlig i kommunikasjonen med andre er å være åpen for det som foregår i det indre, i erfaringen, ved å legge merke til egne tanker, følelser og inntrykk. Det å rette oppmerksomheten mot det man faktisk opplever, tenker og føler i et ”her og nå” kan ses i sammenheng med den fenomenologiske filosofien. Edmund Husserl utviklet den fenomenologiske metode som innebærer å legge til side antakelsene og forstå fenomenet slik det egentlig er, også kalt epoché eller fenomenologisk reduksjon (King & Horrocks, 2010; Kvalsund, 2005). Med andre ord handler fenomenologisk reduksjon om å beskrive erfaringen i sin rene form slik den fremtrer for personen som erfarer, uten subjektive bedømmelser. Ved å vende oppmerksomheten innover kan fenomenet åpenbare seg for personen. Personen handler med en bestemt intensjon om å se på noe, høre, føle, tenke eller bedømme fenomenet som fremtrer (Kvalsund, 2005). Dette kan ses i sammenheng med gestaltterapien, der det fokuseres på konsept om figur og grunn og ”her og nå”. Målet med gestalttilnærmingen er at klienten skal oppdage, utforske og oppleve sin egen helhet, mønster og form (Clarkson, 2004). Ordet gestalt kan oversettes med ”et meningsfylt hele” eller et komplett mønster. Når klienten retter fokuset på å være i nuet og lytter til seg selv vil det som er mest meningsfylt og relevant for personen kunne opptre som figur, mens noe annet faller i bakgrunn, jf. gammel/ung dame (se vedlegg 14). Det som fremtrer som ”figur” blir opplevelsen eller erfaringen personen har. Det er viktig å holde fast på hva som dukker opp og ikke slippe det som kommer i figur. Hvis en retter for mye oppmerksomhet på hva som ligger bak fenomenet eller begynner å vurdere det i en fremtidig kontekst, er det lett å miste fenomenet før alle aspekter ved det har fått åpenbare seg eller vist seg frem (Kvalsund, 2005).

2.2.2 Følelser

Følelser er en viktig informasjonskilde for oss mennesker dersom vi velger å lytte til dem (Goleman, 1999; Solomon, 1993). Lytting kan betraktes som en kommunikasjonsferdighet og krever en bevissthet og konsentrasjon (Kvalsund, 2006). Det er en aktiv prosess som innebærer å motta, tolke, analysere, bevare og handle (Gjerde, 2003). Selv om Gjerde snakker om lytting til andre mennesker, kan det også overføres til å lytte til seg selv. Vi er nødt til å lytte for å få tak i informasjon som gjør at vi kan fungere effektivt i livet. Lytting er både en måte å anerkjenne andre mennesker og seg selv på. En forutsetning for å kjenne seg selv, er å erkjenne hva som rører seg i sin egen erfarings- og opplevelsesverden (Grendstad, 2010). I denne konteksten betyr erkjenne å si akkurat hvordan man har det, uansett hva det dreier seg

om. Siden følelser er subjektive kan de ikke settes i bås ut fra hva som er riktig eller galt, passende eller upassende. Det kan være både godt og vondt å erkjenne det som er sant om seg selv, men så lenge det er erkjent, er det ikke så farlig lenger. Det er også avgjørende å lære seg selv å kjenne for å kunne kontrollere heller enn å bli kontrollert av følelsene sine (Kvalsund, 2005). En unngåelse av følelser fører ikke til at de forsvinner, men man unnlater å innhente informasjon som kan være viktig for seg selv. Det er lettere å påvirke følelsene dersom de først blir akseptert ved at de får verdi og blir brukt som informasjon til at vi kan handle i tråd med oss selv (Popovic, 2005; Goleman, 1999; Solomon 1993; Kvalsund, 2005). Dersom vi ikke erkjenner våre følelser, kan det medføre mindre kontakt med vårt indre liv, og dermed svekkes også evnen til å være nær andre mennesker (Grendstad, 2010).

Følelser er ikke bare private og kroppslige, de er også relasjonelle og oppstår i interaksjon mellom person og miljø. Dersom man erkjenner følelsens relasjonsdimensjon, erkjenner man også at den har en retning (Kvalsund, 2005). For en gruppe handler det for eksempel om at personene er sint på og/eller i noe(n). For at undervisningsassistentene skal kunne være personlige i kommunikasjonen med andre, må de til en viss grad ha tilgang til sine følelser og være åpne for å lytte til hva som rører seg i deres erfaringsverden "her og nå". Dette kan også kobles opp mot den humanistisk-eksistensialistiske retningen og Rogers som også så verdien av å være åpen for erfaringsfeltet (Kvalsund, 2003; Rogers, 1951;1961).

2.2.3 Å være åpen om seg selv

Self-disclosure er det engelske begrepet som i denne sammenheng har blitt oversatt med å være åpen om seg selv eller åpenbare seg selv. For enkelthetens skyld blir disse begrepene brukt litt om hverandre. Det kan handle om prosessen der en person deler personlig informasjon og opplevelser med andre (Jourard, 1971; Ivey et al., 1997). Når en person er åpen om seg selv, bidrar det til å bygge tillit og åpenhet og regnes som et viktig hovedelement i å etablere og opprettholde likeverdige relasjoner (Hargie, 2011; Ivey et al., 2012; Popovic, 2005). I nye relasjoner er det naturlig at man åpner seg mer etter hvert som relasjonen utvikler seg og tilliten etableres (Hargie, 2011). Den mest effektive måten å invitere til en autentisk åpenbaring mellom personer er at den ene tar risikoen i å tilby det selv (Jourard, 1971). Å åpne seg kan innebære en viss risiko, og hvis det ikke er gjensidig kan det oppstå ubalanse i makt og kontroll. Det er viktig å være oppmerksom på hvordan åpenhet kan påvirke andre mennesker (Popovic, 2005). Gjennom å åpne seg overfor andre, kan det bidra til at personen

oppdager nye muligheter for vekst og selvaktualisering (Jourard, 1971). Dette kan være til hjelp for en utvikling fra det ideelle selvet som burde være, til det reelle selvet, som det er. Når vi opplever det som trygt å la andre få kjenne oss, kan vi bevege oss mot en mer autentisk tilstand der det vil ha økt verdi at andre kjenner oss, slik vi oppfatter oss selv (Jourard, 1971). Det å snakke om seg selv til en som lytter og virkelig aksepterer en for den en er, er en av de eldste måtene å bli kjent med seg selv på (Popovic, 2005).

2.2.4 Joharivinduet

Joharivinduet ble utviklet på 1950-tallet av psykologene Joseph Luft og Harry Ingram, og er en modell for kommunikasjon mellom mennesker (Luft, 1970). Modellen kan brukes som et rammeverk for å forstå hvordan man kan øke nivået av åpenhet i gruppen og selvvinnsikt hos individene. Joharivinduet består av fire kvadranter; det åpne feltet, det skjulte feltet, det blinde feltet og det ukjente feltet (Luft, 1970). *Det åpne feltet* er godt kjent både for seg selv og andre. Mennesker har lettere for å stole på de som deler tanker på en åpen måte og er mottakelige for å få tilbakemeldinger. *Det skjulte feltet* inkluderer det man vet og tror om seg selv, men som man velger å ikke dele med andre. Årsakene til det kan være mange, for eksempel at man har en skjult agenda eller at man føler skam ved å dele sine opplevelser med andre. Problemet med å gjemme seg bak en fasade er både at det kan være energikrevende, og at andre også vil kunne oppfatte at det er noe som ikke stemmer overens. *Det blinde feltet* innebærer at andre kan se ulike sider ved personen som de ikke er klar over selv, som en blind-spot. Dette feltet representerer en unik mulighet for å øke selvvinnsikten dersom de andre gruppemedlemmene er villig til å dele det de ser. Til slutt kommer *det ukjente feltet* som handler om at man har egenskaper, meninger, frykt og lignende som man ikke er kjent med selv, og som også er ukjent for andre. Det finnes ulike måter å åpne mer av dette feltet på gjennom for eksempel selvrefleksjon. Når dette feltet oppdages, kan det bli mer synlig hvordan personens ukjente atferd og motiv har vært med på å påvirke relasjonen hele tiden.

	Kjent for en selv	Ikke kjent for en selv
Kjent for andre	1. Åpen	3. Blind
Ikke kjent for en selv	2. Skjult	4. Ukjent

Figur 1 Joharivinduet (Luft, 1970, s.11).

De fire kvadrantene er dynamiske og linjene mellom dem kan både økes og minkes. Forandring i én kvadrant påvirker alle de andre kvadrantene (Luft, 1970). I en ny gruppe vil det åpne feltet vanligvis være veldig lite, men etter hvert som gruppen blir mer moden vil vanligvis gruppemedlemmene bli mer spontane og åpne overfor hverandre. Det skjulte feltet blir mindre, og gruppene får mer informasjon som de deler i fellesskapet. Det tar oftest lengre tid å øke det blinde feltet sammenlignet med det skjulte feltet, og enda lengre tid å øke det ukjente feltet (Luft, 1970). Når et gruppemedlem får tilbakemeldinger fra de andre, minker det blinde feltet og det åpne feltet øker. Dersom tilbakemeldingen er ukjent for gruppemedlemmet, vil også dette påvirke det ukjente feltet til dette gruppemedlemmet. Hensikten med Joharivinduet er å bli bevisst på hvordan kommunikasjonen i en gruppe også påvirker relasjonene. Dersom det åpne feltet forblir lite i en gruppe, tyder det på en svak kommunikasjon mellom gruppemedlemmene. Når vi velger å dele mer med andre, vil andre ha lettere for å forstå oss, og vi blir betraktet som mer autentiske.

2.3 Behov

Behov kan defineres som en tilstand i organismen som er preget av at organismen trenger noe for å fungere tilfredsstillende (Store norske leksikon, 2014). Det finnes flere ulike behovsteorier som forsøker å definere hvilke grunnleggende behov som kan forklare menneskets atferd. En av de mest kjente teoriene ble utviklet av psykologen Abraham Maslow som var en viktig aktør innen humanistisk psykologi (Ivey et al., 2012). Maslow (1970) mente at mennesket var grunnleggende motivert for utfoldelse og selvrealisering, men de lavere behovene må være tilfredsstillt for å oppnå selvrealisering. De tre nederste kan betraktes som mangelbehov, mens de to øverste kan anses som vekstbehov. Behovshierarkiet starter med fysiologiske behov, videre trygghetsbehov, dernest sosiale behov, så anerkjennelse og øverst er selvrealisering (Maslow, 1970). Maslow sitt begrep om selvrealisering er på mange måter det samme som Rogers mener med å være genuin og autentisk, som i "To be the self which one truly is" (Kvalsund, 2003). Det ser ut til at den største forskjellen er at Maslow har et større fokus på grunnleggende behov og bygd de opp i et hierarkisk system, mens Rogers vektlegger mest ett behov som innebærer at personen har et ønske om å bli mest mulig hel, og realisere sitt potensial ut fra selvaktualiseringstendensen (Kvalsund, 2003).



Figur 2 Maslows behovshierarki, tradisjonell og ny versjon

Kiel (1999) foreslår en oppdatering på den originale versjonen til Maslow når det kommer til de to øverste nivåene, altså vekstbehovene. I stedet for en lukket trekant, mener hun at selvrealisering er en prosess som aldri slutter og dermed vil behovshierarkiet reflekteres bedre dersom det øverste nivået har en åpen struktur. Begrepet selvaktualisering har også blitt videreutviklet til co-aktualisering. Det innebærer en prosess der vekst og utvikling skjer i samspill med andre, og det aktualiseres et menneskelig potensial hos alle de som er involvert (Ivey et al., 2012). Dette kan være aktuelt i en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon, og i det følgende skal vi se nærmere på selvaksept og bekreftelse som også kan være betydningsfulle elementer for å forstå temaet mitt.

2.3.1 Selvaksept

”Paradoxically, change seems to happen when you have abounded the chase after what you want to be (or think you should be) and have accepted – and fully experienced – what you are.” Dette sitatet er hentet fra Popovic (2005, s.31) og samsvarer godt med Rogers sin tankegang om at endring først skjer når man våger å møte og aksepterer seg selv for den man er (Kirchenbaum & Henderson, 1990; Rogers 1961). Rogers forklarer aksept som viljen til å være den man er, eie sine egne følelser og holdninger (Kirchenbaum & Henderson, 1990). Samtidig handler det om å ha respekt overfor seg selv og tilstanden man befinner seg i, uavhengig av om den er positiv eller negativ (Rogers, 1961). En ekte relasjon mellom mennesker begynner med aksept (Kirchenbaum & Henderson, 1990), og aksept vil gjøre det lettere å være mer åpen og personlig med andre mennesker (Popovic, 2005). Dersom en person aksepterer seg selv, øker også sjansen for å bli akseptert av andre, og på samme måte vil avvising av seg selv i større grad kunne medføre avvising fra andre (Popovic, 2005). Selvaksept kan bidra til å stoppe en indre konflikt mellom det ideelle og reelle selvet, slik at det blir lettere å bygge trygghet og selvtillit som danner noe av grunnlaget for personlig integritet (Rogers, 1961; Popovic, 2005). Det motsatte av å akseptere er å hate, ignorere, å

skamme seg eller å være redd for seg selv. Å akseptere egne svakheter vil kunne bidra til en frigjøring fra presset om urealistiske forventninger og redusere skuffelsene. Dersom en person ignorerer eller benekter sine svakheter, vil disse med økt sannsynlighet vokse seg enda større (Popovic, 2005).

Selvaksept er en forutsetning for å kunne utvikle en god selvfølelse. Selvfølelse dreier seg om å kjenne seg selv, ha mot til å stå for den man er og den bygges i relasjon med andre. God selvfølelse kan defineres som å ha en nyansert følelse av seg selv samtidig som den får en verdig plass sammen med andre (Øiestad, 2009). Selvfølelse har med andre ord to viktige dimensjoner, både å bli kjent med seg selv og å handle på vegne av seg selv. Det handler for det første om å føle, og for det andre om å handle. Det kan oppstå problemer i begge dimensjonene. Utfordringen kan ligge i å få tak på egne reaksjoner innad og i tillegg kan det være vanskelig å handle på egne vegne utad (Øiestad, 2009). Å handle på egne vegne forutsetter at du er i kontakt med egne følelser og reaksjoner. En person med dårlig selvfølelse vil ofte handle på måter som ikke stemmer overens med egne ønsker og behov. Utfordringen kan også være at du har god kontakt med deg selv, men at det er utfordrende å være en aktør der man formidler dette gjennom handlinger utad.

2.3.2 Bekreftelse

John Macmurray var en skotsk filosof som er kjent for sin teori om person-i-relasjon. Denne teorien har blitt videreutviklet innenfor rådgivningsvitenskapen og er ekstra relevant fordi rådgivning i sin grunnleggende form handler om relasjoner mellom mennesker. Det eksisterer ikke et "jeg" uten et "du", og individet blir først en person, som erkjennelse, når det er i relasjon med andre individ (Macmurray, 1961; Kvalsund, 1998; Kvalsund & Meyer, 2005). Mennesket er avhengig av hverandre fordi man trenger andre personer rundt seg for å kjenne seg selv, og det er bare i relasjon til andre at vi eksisterer som personer (Macmurray, 1961). Relasjoner kan deles inn i tre ulike hoveddimensjoner, nemlig avhengighetsrelasjoner, uavhengighetsrelasjoner og gjensidighetsrelasjoner (Macmurray, 1961; Kvalsund, 1998; Kvalsund & Meyer, 2005; Kvalsund & Allgood, 2008). Hvert møte kan inneholde både positive og negative aspekter.

Avhengighetsrelasjonen kjennetegnes ved at den er asymmetrisk der den ene parten er avhengig av den andre for å utvikle seg og den andre parten innehar dermed mer makt. Denne

avhengigheten er positiv dersom den er ønsket og så lenge det erkjennes som et gjensidig behov. Den blir derimot negativ hvis den opprettholdes utover det som trengs (Kvalsund & Allgood, 2008; Kvalsund & Meyer, 2005). Relasjonen utvikles når en av partene bryter ut av avhengigheten og blir mer selvstendig. Avhengighet i en gruppe kan for eksempel vise seg gjennom at personene handler ut fra det de tror er forventet av dem. Uavhengighetsrelasjonen innebærer en langt større symmetri i relasjonen og makten er mer jevnt fordelt. I dette tilfellet har personen nådd en modenhet som gjør at de kan handle ut fra egne tanker og følelser. Dersom personen er et selvstendiggjort ”jeg” trenger de ikke å spørre et ”du” om hva de skal tenke eller føle (Kvalsund & Meyer, 2005). Uavhengigheten blir negativ hvis personen ikke lenger ønsker å være i relasjonen og vil bort fra den (Kvalsund, 2005). Gjensidig avhengighet oppstår når partene har anerkjent sin uavhengighet samtidig er like opptatt av den andre som de er av seg selv. ”Jeg” er bundet til ”deg” og derfor er ”jeg” ansvarlig for ”deg” slik ”jeg” er ansvarlig for meg selv og omvendt. Gjensidighetsrelasjonen er positiv når ”jeg” og ”du” anerkjenner uavhengigheten og at man er likestilte individer med egne tanker, følelser og behov. Denne relasjonsdimensjonen kan bli negativ dersom gjensidigheten i ”jeg-du”-forholdet ikke opprettholdes ved at en av partene ikke er uavhengig. Gjensidig avhengighet innebærer at gruppemedlemmene omfavner usikkerheten det innebærer å være i relasjon med hverandre. Det er bare gjennom en gjensidig villighet til å avdekke seg selv i dialogen at de kan bli kjent med hverandre og dermed seg selv (Kvalsund & Allgood, 2008). I en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon ligger det dermed et stort potensial for selvutvikling dersom undervisningsassistentene bygger på et gjensidig ”jeg-du”-forhold. En slik relasjon innebærer at man ser hverandre som personer og subjekter i stedet for objekter (Ivey et al., 2012). Mennesket blir først personer når det er i relasjon med andre, i denne relasjonen kan man få bekreftelse og tilbakemeldinger som kan bidra til å avdekke hvem man er som person. Tilbakemeldinger kan defineres som at et gruppemedlem får innblikk i hvordan de andre betrakter denne personen og deres handlinger (Ivey et al., 1997). Denne informasjonen gjør at mottakeren kan få en oppfatning av hvordan de blir sett av andre, og det kan bidra til at personen får et nytt og annerledes bilde av seg selv (Ivey et al., 2012).

3 METODE

Ordet metode betyr opprinnelig ”*det å følge en bestemt vei mot et mål*” (Store norske leksikon, 2014). Underveis i prosessen har jeg foretatt en rekke valg som kan bidra til både muligheter og begrensninger. Hensikten med dette kapittelet er å synliggjøre hva som har styrt meg i veien mot målet. Bakgrunn for valg av metode blir presentert og for de som ikke er kjent med Q-metodologien blir det en kort innføring i dens sentrale begreper og prinsipper. De ulike stegene i forskningsprosessen blir trukket frem. Til slutt blir kvaliteten ved studien fremhevet og jeg deler mine refleksjoner rundt forskerrollen.

3.1 Bakgrunn for valg av metode

Formålet med prosjektet mitt er å få større innsikt i og forståelse for ulike erfaringer og opplevelser av å være personlig i kommunikasjonen med andre gruppe-medlemmer. Problemstillingen danner grunnlag for valg av metode. Siden Q-metoden kan betraktes som velegnet for vitenskapelig forskning av subjektivitet (Brown, 1980; Wolf, 2010), ser jeg det som hensiktsmessig å bruke en slik metodisk tilnærming i oppgaven min.

Forskningsprosessen i en Q-metodologisk undersøkelse har en relativt strukturert fremgangsmåte som bærer preg av både kvalitative og kvantitative elementer (Thorsen & Allgood, 2010). Den kvalitative forskningsmetoden kjennetegnes ved at den går i dybden og gir en forståelse av sosiale fenomen, mens innenfor den kvantitative tilnærmingen samles kunnskap gjennom måling, der en vektlegger generalisering og årsaksforklaring (Thagaard, 2013). I likhet med kvalitativ forskningsmetode bruker Q-metoden en systematisk og nøyaktig prosedyre for å undersøke subjektive aspekter ved menneskelig atferd. I tillegg bruker Q-metoden statistiske beregninger som korrelasjon og faktoranalyse, noe som kjennetegner den kvantitative tilnærmingen (McKeown & Thomas, 2013). Selv om det ligger statistiske beregninger til grunn, blir de kvalitative aspektene hovedsakelig vektlagt fordi Q-metoden søker en dypere forståelse av personens opplevelse og oppfatning av et fenomen. Q-metode kan med bakgrunn i dette sies å implementere styrker fra to ulike forskningstradisjoner der den bringer kvalitativ forskning inn i det kvantitative universet (McKeown & Thomas, 2013).

Q-metode kan sies å ha en nær sammenheng med rådgivning. I både rådgivningen og Q-metoden er menneskets subjektive opplevelse i fokus, både forskeren og rådgiveren er opptatt

av hvordan det er å være i faktorens eller klientens sko. Filosofien bak Q-metode og rådgivning samsvarer i synet på Q-sortereren og mennesket innenfor den humanistisk-eksistensialistiske tradisjonen, der begge blir sett på som aktive og handlende. I Q-sorteringen blir mennesket aktive deltakere i forskningsprosessen der de skal ta stilling til selvrefererende utsagn og rangere dem ut fra hvorvidt de er enig eller uenig (Allgood, 1997). Videre trekker Allgood (1997) en parallell mellom person-i-relasjon og Q-metodologien. ”Jeg” eksisterer bare som et element i komplekset ”jeg-du”. I dette tilfellet blir ”jeg” deltakeren og ”du” blir utsagnene der begge er avhengig av hverandre. I møtet mellom deltakeren og utsagnene kan det ligge et stort rom for nye oppdagelser om seg selv. I rådgivningen er begge parter (rådgiver og klient) i en prosess der de utformer, lærer og oppdager nye ting før de lander og rådgivningen er ferdig. Kort oppsummert er bakgrunnen for at jeg valgte Q-metode som metodisk tilnærming i masteroppgaven min at den kombinerer gode elementer fra to ulike forskningstradisjoner. Videre samsvarer den på flere måter med filosofien min i rådgivningen som tar utgangspunkt i humanistisk-eksistensialistisk tradisjon, der en søker å forstå mennesket på deres premisser.

3.2 Q-metodologi

Q-metodologi og dens teknikk er en systematisk og vitenskapelig måte å studere subjektivitet på (Allgood, 1999). Fysikeren og psykologen William Stephenson (1902-1989) regnes som grunnleggeren av Q-metodologien. Han var skeptisk til det rådende synet på at menneskers tanker, følelser og atferd kunne reduseres til objektive målinger i tråd med datidens naturvitenskapelige tradisjon (Thorsen & Allgood, 2010). Han viste til at tanker og følelser kan omgjøres til kommunikasjonsatferd og måles, og slik utviklet han Q-metodologien i 1935. Han gjorde det dermed mulig, også kvantitativt, å studere menneskets tanker, synspunkt, holdninger og verdier på, på en systematisk og objektiv måte, som subjektiv måling. Bokstaven Q ble brukt for å separere den fra R-metode som regnes som den mer tradisjonelle faktoranalysen og trekkorrelasjonsstudier (Brown, 1980). Selv om både Q-metode og R-metode benytter seg av faktoranalyse, skiller de seg klart fra hverandre. Faktoranalysen i R-metode tar sikte på å måle det samme objektive trekket hos informantene som for eksempel intelligens, mens faktoranalysen i Q-metoden undersøker variasjonen av subjektive meninger mellom informantene (McKeown & Thomas, 2013). Sagt med andre ord er personene i R-metode passive subjekter som blir målt, mens i Q-metode er personene aktive deltakere ved at de måler seg selv gjennom Q-sorteringen (Watts & Steiner, 2012). I Q-metode handler det om

hvordan personene gir mening til stimuli som blir presentert for dem, og personene som korrelerer høyt med hverandre havner innenfor samme faktor, der de deler omtrent samme synspunkter rundt et fenomen.

3.2.1 Operant subjektivitet og abduksjonsprinsippet

Hvordan kan vi forstå subjektivitet og operant subjektivitet slik den brukes i Q-metoden? McKeown & Thomas (2013) beskriver subjektivitet som kommunikasjon av personlige synspunkter, meninger, holdninger og verdier. For at informantens subjektivitet skal bli gjort synlig for forskeren forutsetter det at personen gir uttrykk for denne ”indre erfaringen” fra sitt eget ståsted. Prosessen beskrives som subjektiv fordi det er informanten (ikke forskeren) som gjør handlingen (Q-sorteringen) ut fra sitt eget perspektiv. Subjektiviteten kan bli målt ved å gjøre den operant, slik som i Q-sorteringen. Ved å bruke ordet operant, mener Stephenson at subjektivitet ikke kan forstås som et mentalt konsept som er isolert i oss selv eller separert fra den virkelige verden, men i stedet er subjektivitet atferd eller aktivitet som kommer til uttrykk i relasjon til miljøet rundt (Watts & Stenner, 2012, side 26). For Stephenson var altså den indre opplevelsen og atferd det samme. Tanker og følelser blir, i følge han, betraktet som konkrete handlinger og ikke en atferd som ikke kan bli observert av andre, fordi det er en indre opplevelse. Det var altså i følge Stephenson (1953) ingen grunn til ikke å studere ”indre opplevelser” også kvantitativt, når man kunne omgjøre bevissthet til kommunikativ atferd. Eksempelvis gjennom et utsagn som kan sorteres og skåres: ”Jeg er bevisst på eller klar over at jeg føler meg uvel når jeg er i konflikt med et annet gruppemedlem”. Slik vil indre opplevelser kunne kommuniseres, og for eksempel gjennom Q-sortering, kan den bli gjort eksplisitt for forskeren og dermed studeres vitenskapelig (Watts & Stenner, 2012). Siden det ikke er noe som er rett eller galt innenfor hva som regnes som operant subjektivitet (Brown, 1980, s. 4), er ikke Q-sorteringen en ”test med fasitsvar”, men heller et tilbud til deltakerne om å måle seg selv ut fra eget ståsted. Dette ble poengtert overfor studiens informanter. Informantenes operante subjektivitet kommer til uttrykk ved at hvert utsagn blir forstått gjennom og definert ved dets forhold til andre utsagn i sorteringen. Når personen sorterer eller ”opererer” med utsagnene ut fra ”mest lik meg” og ”minst lik meg”, kan subjektiviteten rundt temaet personlig kommunikasjon i gruppe komme til syne først for personen selv, og senere for meg som forsker (Wolf, 2010).

Abduksjon står sentralt i både vitenskapsfilosofien og som slutningsmåte i Q-metoden fordi den har som mål å lede til ny kunnskap og oppdagelse. Forskeren inntar en abduktiv rolle under tolkningsprosessen når en forsøker å sette seg inn i Q-sortererens sinn for å lete etter forståelse og innsikt i subjektiviteten som er avdekket i faktoren (Wolf, 2010). Det er med andre ord subjektiviteten i faktoren som det fokuseres på, ikke subjektiviteten til hver enkelt deltaker. Stephenson minner om at forståelsen som presenteres gjennom faktoranalyse og tolkning er forskerens egne, og ikke de individuelle informantenes (Wolf, 2010). For å oppsummere Q-metodologi, kan det regnes som en filosofi, metode og teknikk som har til hensikt å studere subjektivitet på en vitenskapelig måte slik at nyanser og preferanser kommer tydelig frem ut fra en abduktiv tilnærming (Thorsen & Allgood, 2010). I denne studien er målet å avdekke mønster eller foreslå hypoteser i undervisningsassistentenes subjektive opplevelser og erfaringer når det gjelder å være personlig i kommunikasjonen i gruppen.

3.3 Forskningsprosessen

3.3.1 Kommunikasjonsunivers

Begrepet kommunikasjonsunivers erstatter det engelske begrepet "concourse" som beskriver universet av mulig kommunikasjon rundt et tema, og er lett gjenkjennelig for alle i kulturen eller konteksten (Thorsen & Allgood, 2010). Kommunikasjonsuniverset kan avdekkes på ulike måter, blant annet gjennom intervju, observasjoner, aviser, bøker, teorier eller media (van Excel & Graf, 2005). Selv om et kommunikasjonsunivers inneholder en delt forståelse, kan det fortsatt være ulike meninger som varierer stort innenfor en gitt gruppe. Kommunikasjonsuniverset kan sies å bestå av råmaterialet for Q-studien (McKeown & Thomas, 2013). Gjennom Q-metoden er hensikten å avdekke den iboende strukturen i kommunikasjonsuniverset (Brown, 1993). Jeg har selv vært en del av to forskjellige grupper med undervisningsassistenter, og som en del av dette universet kan det være en fare for at mine egne synspunkt og meninger fører til et ensidig perspektiv. Derfor gjennomførte jeg to separate intervju med personer fra kommunikasjonsuniverset for å få andre synspunkt og opplevelser rundt det å være personlig med i gruppen. Samtidig har jeg fanget opp ulike synspunkter og ytringer når vi har snakket om dette temaet. Det vil alltid være en fare for å ikke dekke kommunikasjonsuniverset, men som forsker har jeg forsøkt å gjennomføre ulike tiltak for å få mest mulig informasjon. Ved å bruke egne erfaringer, lytte til de andre gruppemedlemmenes perspektiv, gjennomføre to uformelle samtaler om temaet mitt, ha samtale med veileder og lese litteratur har jeg forsøkt å få et solid innblikk i ulike aspekter

rundt det å være personlig i en gruppesammenheng. For å avgrense kommunikasjonsuniverset til noe mer konkret og forskbart, utformet jeg et Q-utvalg og en eksperimentell design, som er neste tema.

3.3.2 Q-utvalg og design

I denne studien har jeg brukt Fishers forskningsdesign som en systematisk tilnærming for å utforme balanserte utsagn. Fishers blokkdesign er en eksperimentell forskningsdesign som gjør det lettere å utarbeide et Q-utvalg som er representativt for kommunikasjonsuniverset på en strukturert og grundig måte (McKeown & Thomas, 2013). Designen er delt inn i effekter, nivåer og celler. Effektene er overordnede tema fra kommunikasjonsuniverset og er igjen delt inn i nivå som viser til ulike dimensjoner ved de overordnede temaene. Celler beskriver antall nivå innenfor hver effekt (Kvalsund & Allgood, 2010). Forskningsdesignen min er presentert i tabell 1 og bidrar til å skape en retning for temaet i oppgaven. Valg av effektene og nivåene er utarbeidet på bakgrunn av teoretisk innsikt fra masterprogrammet, erfaring, refleksjon og samtale med veileder.

Effekt	Nivå		Celler
Autentisk	A: Er	B: Ønsker å være	2
Åpenhet	C: Lytte til seg selv	D: Dele det som er skjult for andre	2
Behov	E: Selvaksept	F: Bekreftelse	2
	Sum		2*2*2=8

Tabell 1 Forskningsdesign. Personlig kommunikasjon i gruppe etter Fishers balanserte blokkdesign.

Det teoretiske grunnlaget som ligger bak forskningsdesignen min ble presentert i kapittel 2. Den første effekten, *autentisk*, er delt inn i to nivå, 1) *er* og 2) *ønsker å være*. Disse ble inkludert i designen fordi autentisitet kan ses på som en forutsetning for å være personlig og troverdig i dialog med andre. Teorien baserer seg på det ideelle og reelle selvet av Rogers (1951/1961) og Kvalsunds drøfting av de to selvforståelsene i lys av vekst som et selvaktualiseringsbehov (2003). Den andre effekten, *åpenhet*, handler om å være åpen for indre erfaring ved å *lytte til seg selv* og bygger på teori skrevet av Kvalsund (2005), Solomon (1993), Goleman (1999), Gjerde (2003), Grendstad (2010) og Popovic (2005). Det handler også om å *dele sider ved seg selv som ikke er synlig for andre*, ”self-disclosing”, der teoriene

til Jourard (1971), Hargie (2011) og Luft (1970) står sentralt. Åpenhet og nivåene, lytte til seg selv og dele det som er skjult for andre, er valgt på bakgrunn av at personlig kommunikasjon forutsetter en viss evne til å lytte innover i seg selv, for deretter å kunne dele dette med andre. Den tredje og siste effekten, *behov*, er delt inn i nivåene *selvaksept* og *bekreftelse*. For at en gruppe skal fungere er det viktig å ta hensyn til ulike behov som kan tenkes å være til stede når man er personlig i kommunikasjonen, og teorien er hentet fra Maslow (1970) og Kiel (1999). Grunnen til at jeg valgte å fokusere på selvaksept og aksept er at det kan ha vesentlig betydning for individets utvikling. Teorien er hentet fra Rogers (1961), Kirchenbaum & Henderson (1990) og Øiestad (2009). Bekreftelse kan også bli betraktet som et sentralt element fordi vi er avhengig av bekræftelse fra andre for å vite hvem vi er som personer (Macmurray, 1961; Kvalsund, 1998; Kvalsund & Allgood, 2008; Kvalsund & Meyer, 2005). Til sammen utgjør disse effektene og nivåene i forskningsdesignen et rikholdig grunnlag for å si noe om opplevelsen av å være personlig i gruppe.

Designen omfatter det teoretiske grunnlaget for Q-utvalget og danner en struktur for å balansere utvalget (Kvalsund & Allgood, 2010). Q-utvalget kan bestå av utsagn, bilder eller objekter og er et begrenset, men representativt utvalg av kommunikasjonsuniverset om et bestemt tema. Målet er å få et Q-utvalg som representerer de ulike synspunktene og meningene, og som er godt balansert (Thorsen & Allgood, 2010). Effektene bygges inn i hvert av utsagnene gjennom en celle. En celle representerer hvert nivå i en vertikal sammensetning (Kvalsund & Allgood, 2010). Designen består av 2*2*2 celler som til sammen utgjør åtte ulike cellekombinasjoner: ACE, ACF, BCE, BCF, ADF, BDF, ADE, BDE. For å få balanserte og stimulerende utsagn, er det viktig at cellene blir godt representert gjennom varierte utsagn ut fra cellekombinasjonenes logisk-teoretiske innhold, slik at de på den måten gjenspeiler kommunikasjonsuniverset. For å få et godt utvalg, valgte jeg å formulere fem utsagn som representerer hver celle. Med åtte kombinasjoner og fem repetisjoner utgjør det til sammen 40 utsagn (se vedlegg 1). Disse er hentet ut fra et større utvalg på nærmere 100 utsagn.

3.3.3 P-utvalg

Personene som gjennomfører Q-sorteringen betegnes som P-utvalget. Personutvalget skal representere kulturen som kommunikasjonsuniverset er hentet fra og avspeile de subjektive aspektene som kan tenkes å være i kommunikasjonsuniverset (Thorsen & Allgood, 2010). En

Q-metodologisk studie behøver kun et begrenset antall forskningsdeltakere. P-utvalget er som oftest mindre enn Q-utvalget. Målet er å ha fire til fem personer som kan definere en antatt faktor (syn) som gjerne varierer mellom to og fire, sjelden mer enn seks (van Exel & Graaf, 2005). P-utvalget i denne studien består av 24 personer, inkludert meg selv. Premissene for å delta i studien var at deltakerne må ha jobbet som undervisningsassistent i Ekspertes i Team. P-utvalget mitt er variert både når det gjelder alder, faglig bakgrunn, kjønn, antall år som undervisningsassistent og de er fra ulike gruppesammensetninger (kull). Dette ser jeg på som en styrke fordi det kan bidra til et bredt spekter av syn og nyanser.

3.3.4 Q-sortering og instruksjonsbetingelse

Q-sortering refererer både til selve handlingen der personen rangerer Q-utvalget i en gitt matrise og til helhetsbildet av personens subjektivitet knyttet til temaet (Thorsen & Allgood, 2010). Q-sorteringen danner hovedgrunnlaget i en Q-metodologisk studie. Når P-utvalget sorterer utsagnene, kan det avdekkes viktige erfaringer som vanligvis ikke er så synlig for sortereren. På bakgrunn av dette kan prosessen bidra til nye oppdagelser også for den som sorterer (Allgood, 1999). I forskningen min fikk P-utvalget 40 utsagn som skulle rangeres i en matrise ut fra hva som er ”*minst lik meg*” og ”*mest lik meg*” og skalaen gikk fra -5 til +5 (se vedlegg 7). Sorteringsmatrisen legger til rette for en tvungen tilnærmet normalfordeling som medfører at det er færre utsagn i ytterkantene enn på midten (Brown, 1993).

Sorteringen foregikk etter følgende instruksjonsbetingelse: ”*Sorter utsagnene ut fra hvordan du opplever/opplevde å være personlig i kommunikasjonen med de andre undervisningsassistentene i Ekspertes i Team*” (se vedlegg 5). Hensikten med en slik instruksjonsbetingelse er å gi en fokusert retning til personens subjektivitet, samtidig som instruksjonen reflekterer problemstillingen (Thorsen & Allgood, 2010). Den er også viktig slik at hele P-utvalget sorterer utsagnene på likt grunnlag, og det dermed blir mulig å sammenligne dem senere i forskningsprosessen (Kvalsund, 1998). Av praktiske hensyn ble omtrent halvparten av datainnsamlingen min gjennomført via e-post. I e-posten fikk deltakerne tilsendt utsagnene, matrisen, samtykkeerklæring og en nøye beskrivelse på fremgangsmåten (se vedlegg 6). Jeg hadde skrevet kontaktinformasjon slik at de kunne ringe eller sende e-post dersom noe var uklart. Der jeg hadde mulighet var jeg tilstede mens deltakeren sorterte.

3.3.5 Faktoranalyse

Ved hjelp av Q-sorteringen måler personen sin egen subjektivitet, og deretter kan faktoranalysen bidra til å bestemme hva som blir operant. For å gjennomføre faktoranalysen benyttet jeg meg av dataprogrammet PQMethod som ble utviklet av Peter Schmolck (Schmolck, 2012). Jeg gjennomførte tre faktoranalyser med henholdsvis to, tre og fire faktorer. Tofaktorløsningen ble fort forkastet på grunn av at flere deltakere korrelerte ganske likt på begge faktorene, løsningen dekket 50% av kommunikasjonsuniverset og korrelasjonen mellom faktorene var på 0.51. Dersom jeg hadde valgt denne løsningen, ville 23 av 24 personer ladet signifikant på en av faktorene. Trefaktorløsningen dekket 56% av kommunikasjonsuniverset og korrelasjonen mellom faktorene var på 0.61 og 0.49. I denne faktorløsningen hadde 22 av 24 deltakere vært med å definere en av faktorene. Etter å ha vurdert ulike faktorløsninger, falt valget på en firefaktorsløsning. Dette begrunnes ut fra 1) lav korrelasjon mellom faktorene (se tabell 2) som betyr at det er nokså klare meninger og oppfatninger om temaet, 2) 64% forklarende varians noe som betyr at det er 64% av synene som er representert i firefaktorsløsningen, 3) 4-5 personer som lader på hver faktor og 4) som styrker faktorens egenverdi. Når deltakeren lader på en faktor, betyr det at de korrelerer signifikant med denne faktoren. Faktorene gir et bilde på hvor mange grunnleggende syn som eksisterer om temaet. Personer som har sortert nokså likt er innenfor samme faktor. Selv om jeg valgte en firefaktorsløsning, betyr ikke det at det ikke finnes flere syn enn disse fire, men det er de synene jeg fikk frem og ønsker å studere nærmere i mitt prosjekt. I firefaktorsløsningen var det sju informanter som falt utenfor faktorløsningen (se vedlegg 8). Sorteringene deres er mikset, noe som betyr at de lader på flere faktorer og dermed skaper høyere korrelasjon mellom faktorene. Subjektiviteten til disse sju personene blir ikke tydelig nok til å fanges opp av en faktor eller de fordeler seg på flere faktorer og skaper på den måten høy korrelasjon mellom faktorene (Kvalsund & Allgood, 2010). Selv om de ikke er inkludert i den videre analysen, vil de antageligvis kunne kjenne seg igjen i flere av synene som de ulike faktorene representerer i gruppesammenheng. Målet er å fremme en ren struktur, ortogonale faktorer, med lav korrelasjon slik at vi får frem nokså klare meninger og det blir enklere å tolke faktorene (Kvalsund & Allgood, 2010).

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Faktor 1	1,00	0,4408	0,4203	0,4534
Faktor 2	0,4408	1,00	0,3307	0,2881
Faktor 3	0,4203	0,3307	1,00	0,4405
Faktor 4	0,4534	0,2881	0,4405	1,00

Tabell 2 Korrelasjon mellom de fire faktorene

3.3.6 Faktortolkning

I en Q-metodologisk studie foregår analysen i to omganger, først skjer det en statistisk analyse og deretter blir resultatene fra denne analysen tolket kvalitativt. Neste steg blir dermed å tolke, hva kan dette bety? Hver faktor er et uttrykk for operant subjektivitet og representerer ulike meninger og synspunkt om hvordan det oppleves å være personlig i kommunikasjonen. Det finnes ingen klare retningslinjer for hvordan tolkningen skal gjennomføres, og forskeren står dermed fritt til å velge fremgangsmåte så lenge man tar utgangspunkt i dataene slik de fremstår i faktorløsningen (Kvalsund, 1998). For meg har det vært viktig å ta utgangspunkt i hele faktorbilde, ikke bare diskriminerende utsagn. I denne studien har jeg startet med å se på faktorene hver for seg ved å studere utsagnene som har fått høyest og lavest skåreverdi, altså +/-5, +/-4 og +/-3. Disse utsagnene viser hva som har høy psykologisk signifikans og hva som er fremtredende hos faktoren. Sagt med andre ord handler det om hva som har følelsesmessig betydning for dem og hva som har vært med å styre dem når utsagnene har blitt plassert (Kvalsund & Allgood, 2010). Utsagnene som er plassert mot nullområdet har lavere psykologisk signifikans, noe som innebærer at det ikke vekker sterke reaksjoner hos de som sorterer. Når jeg fokuserer på utsagn med både høy og lav psykologisk signifikans, kan jeg forstå subjektiviteten i et helhetlig bilde. Q-metoden fremmer en gestaltisk fortolkningsprosess, der forgrunn og bakgrunn spiller med i forståelsen av faktoren (Kvalsund & Allgood, 2010). Sagt med andre ord må jeg se på helheten i hver faktor før jeg kan forstå delene. Hvert utsagn kan dermed ha ulike meninger ut fra hvilket factorsyn det tilhører, noe som betyr at utsagn med samme skåreverdi kan ha ulik betydning ut fra helhetsbildet til faktoren. Denne tankegangen kan sammenlignes ved å betrakte den gamle/unge damen (se vedlegg 14). Det betyr at et utsagn som er nese hos den gamle damen, kan være hake hos den unge damen, på bakgrunn av hva som er i forgrunn og bakgrunn. Hvilke utsagn som har høy og lav psykologisk signifikans vil variere fra person til person og på den måten dannes grunnlag for de ulike synene (Kvalsund & Allgood, 2010). Personer som

har sortert noenlunde likt, vil korrelere med hverandre og skape en faktorsammensetning. I tolkningen min av faktorene blir også diskriminerende utsagn trukket frem, disse forteller hva som skiller seg statistisk fra de andre faktorene (Thorsen & Allgood, 2010).

3.3.7 Postintervju

Det anbefales å ta et postintervju av personer som lader høyt på faktoren for å få tilleggsinformasjon. Postintervjuet gir deltakeren mulighet til å utdype sorteringsmønsteret sitt og forskeren får en bedre forståelse av faktoren (Brown, 1980; van Exel & Graaf, 2005). I studien min snakket jeg med en person fra hver faktor for å sjekke ut tolkningene mine. Henriette, Petra, Petter og Mia var gode representanter for den operante subjektiviteten som ligger i faktoren. I postintervjuene fokuserte vi på diskriminerende utsagn, konsensusutsagn og utsagn som er plassert på +/- 5, 4, 3 og 0. Disse samtalene bidro til at jeg kunne føle meg mer sikker på mine egne tolkninger, og i tillegg ble jeg beriket med nye aspekter ved faktoren som jeg ikke hadde sett tidligere.

3.4 Kvalitet ved studien

3.4.1 Pilotsortering

Som forsker vil min egen subjektivitet være med å påvirke forskningen på flere måter. Når jeg formulerer utsagn involveres subjektiviteten min i at det er jeg som formulerer og velger utsagnene i studien. For å bidra til at Q-utvalget ikke blir et personlig produkt av forskeren, kan man involvere pilotdeltakere (Rogers, 1995). Jo mer en jobber med pilotdeltakere, desto bedre blir sluttproduktet. Jeg gjennomførte fem pilotsorteringer i tre omganger. Først hadde jeg noen fra klassen som er kjent med Q-metode, deretter hadde jeg ei fra kommunikasjonsuniverset som ikke deltok i selve studien, og til slutt ei som ikke har noen form for kjennskap til Q-metode. De som pilotsorterte for meg bidro med konstruktive og nyttige tilbakemeldinger som medførte at jeg gjorde noen endringer på utsagnene mine. Tilbakemeldingene gikk blant annet ut på at det var mange flere positive utsagn som gjorde at matrisen ble forskjøvet, noen utsagn ble oppfattet som tvetydige og noen av setningene ble litt lange. Jeg gjorde noen justeringer, og valgte å beholde de tvetydige utsagnene fordi det kan gi større rom for informantene for å tillegge utsagnene sin egen mening. Det var også nyttig å få tilbakemelding på at beskrivelsen av fremgangsmåten var klar og tydelig for personen som ikke hadde erfaring med Q-metode.

3.4.2 Generalisering

Statistisk generaliserbarhet innebærer å bruke funnene i forskningen til å si noe om en større populasjon og krever derfor et stort utvalg (Ringdal, 2013). Dette er dermed mer fremtredende innen tradisjonell kvantitativ forskning sammenlignet med kvalitativ forskning. Når jeg har en Q-metodologisk forskningsstudie som fokuserer på et mindre antall deltakere, medfører dette også at jeg som forsker ikke kan generalisere funnene mine til en hel populasjon med mennesker. Siden jeg ikke skal generalisere til en stor populasjon av mennesker, trenger jeg ikke mange personer i en Q-studie (Thorsen & Allgood, 2010). Dette er heller ikke sentralt innenfor Q-metode fordi den ikke har til hensikt å finne ut hvor mange som mener det samme, men heller å oppdage at disse meningene faktisk eksisterer. Dermed kan det sies at Q-metoden fokuserer på å oppdage og lage nye hypoteser rundt et fenomen. Dette betyr ikke at Q-metodologiske studier ikke får implikasjoner av større betydning, det må bare anses som en annen form for generalisering (Watts & Stenner, 2012). Q-metode generaliserer tilbake til kommunikasjonsunivers, og med hensyn til instruksjonsbetingelsen. For min forskningsstudie betyr det at jeg kan anta at andre undervisningsassistenter som har jobbet under de samme forholdene som mine forskningsdeltakere vil kunne kjenne seg igjen i faktorene mine.

3.4.3 Reliabilitet

Reliabilitet handler om datamaterialets pålitelighet. Det er et mål på sannsynligheten for at gjentatte målinger med samme måleinstrument vil gi samme resultat (Ringdal, 2013). Et eksempel på hvordan denne kan måles er ved hjelp av test-retest-teknikken som måler i hvor stor grad det er samsvar eller korrelasjon mellom to gjentatte målinger som har samme instruksjonsbetingelse. Tidligere studier viser at når en person har sortert samme Q-utvalg med samme instruksjonsbetingelse, har begge sorteringene korrelert 0,80. Dette innebærer at det er en akseptabel sjans for å oppnå samme resultat ved andre sortering (Kvalsund, 1998). Reliabiliteten blir høyere jo flere personer som definerer en faktor, dette er fordi de representerer en større del av kommunikasjonsuniverset. I studien min har faktor 1 reliabilitetskoeffisient på 0.952, dette betyr at det er 95% sannsynlig for at disse deltakerne vil sortere likt dersom de gjør det for andre gang (se vedlegg 13). For faktor 2, 3 og 4 er reliabilitetskoeffisienten 0.941. De resterende prosentene vil fungere som en feilmargin og

kan komme av endringer i tanker, følelser, behov eller at de tolker utsagnene annerledes (Kvalsund, 1998).

3.4.4 Validitet

Validitet handler om gyldighet, om studien måler det en ønsker å måle. En forutsetning for høy validitet er datamaterialets pålitelighet, altså høy reliabilitet (Ringdal 2013). Når Q-metode fokuserer på subjektivitet, blir det vanskelig å måle validitet i sin vanlige form på grunn av at validitet har objektive fakta som interesseområde. Med forutsetning om at deltakerne har forstått hva de måles ut fra og har en viss tilgang til følelsesdimensjonen, vil deres subjektive oppfatning bli målt (Kvalsund, 1998). Sagt med andre ord kan det være vanskelig å måle gyldigheten av personens subjektive oppfatning om et tema, og som forsker må en dermed stille spørsmål ved sin egen datainnsamling. Den viktigste validiteten i Q-metode er den interne validiteten hos personen som sorterer, at sorteringen er kongruent med personens virkelige opplevelse (Kvalsund, 1998). For å knytte spørsmålet om validitet opp mot temaet mitt for forskningen kan jeg si at informasjonen jeg har samlet inn i masteroppgaven min ikke er mer valid enn informantenes vilje og evne til å være autentisk og personlig i sin kommunikasjon gjennom sortering av utsagn.

3.4.5 Ethiske betraktninger

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2006) har utarbeidet forskningsetiske retningslinjer som et hjelpemiddel til forskeren. Disse retningslinjene peker på aktuelle faktorer som jeg som forsker har tatt hensyn til i prosjektet mitt. For det første gjelder krav om meldeplikt fordi jeg forsker på enkeltpersoner og behandler personopplysninger. Prosjektet mitt ble godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) i februar 2014 (se vedlegg 2), og denne godkjennelsen var på plass før jeg kontaktet informantene mine. For det andre fremmer NESH krav om å informere deltakerne hva som utforskes. Jeg sendte ut et informasjonsskriv med forskningens formål, problemstilling, hvilken metode som blir brukt og opplysninger om konfidensialitet og personvern (se vedlegg 3). Deltakerne vil også få mulighet til å lese studien når den er ferdigstilt. For det tredje har jeg vært nødt til å ta ekstra hensyn til krav om informert og fritt samtykke. Rekruttering av informanter skjedde via eget nettverk og derfor var jeg ekstra oppmerksom på at frivilligheten i deltagelse ble ivaretatt. Det ble også opplyst om at de når som helst kunne trekke seg uten å oppgi grunn. Samtykkeerklæringen ble sendt sammen med

informasjonsskrivet (se vedlegg 4), og alle deltakerne signerte før de leverte den tilbake til meg. For det fjerde har jeg forholdt meg til krav om konfidensialitet. I studien min har deltakerne fått fiktive navn, og alle data som er innsamlet i forbindelse med prosjektet blir slettet etter fullført forskning. Til slutt kan det også være aktuelt å trekke frem kravet om å unngå skade og alvorlige belastninger og krav om respekt for individets privatliv og nære relasjoner. Det handler om å ivareta forskningsdeltakerne på en best mulig måte. Temaet og utsagnene som deltakerne skal ta stilling til innebærer blant annet undertema som selvfølelse, selvaksept og selvbilde som kan oppleves som følsomme og personlige for enkelte. Q-metode kan for øvrig regnes som en deltakerorientert og skånsom forskningsmetode.

3.5 Refleksjon rundt forskerrollen

Som forsker er det naturlig at min subjektivitet er med og påvirker studien (Allgood & Kvalsund, 2010). Fokuset i studien min ligger på informantenes subjektivitet, men jeg må også anerkjenne at min subjektivitet er med på å påvirke studiens retning (Brown, 1980). I forskerrollen har jeg blitt klar over flere siden ved min egen subjektivitet underveis. Som Hunt (1987) uttrykker, må jeg som forsker anerkjenne at jeg er en viktig brikke i forskningen som må forstås, og dermed reflektere tilbake på meg selv. Ved at jeg er transparent og åpen om valgene mine og hvordan min subjektivitet har påvirket forskningen, vet leseren hvilket grunnlag som ligger bak presentasjonen av funnene mine. Underveis i oppgaven har jeg gjort rede for en del av valgene jeg har tatt, og hvordan min subjektivitet gjør seg gjeldende i studien. I denne delen skal jeg reflektere rundt min forforståelse, min nære kjennskap til flere av informantene, min egen deltakelse i studien og hva som overrasket meg.

Allerede før jeg startet med denne studien hadde jeg et godt kjennskap til temaet mitt der mine egne erfaringer og opplevelser har vært med på å forme en oppfatning av hvordan det er å være personlig i gruppe. Min subjektivitet har vært med å styre prosjektet mitt hele veien. Da jeg formulerte problemstillingen, hadde jeg en antakelse om at personlig kommunikasjon i gruppe bidrar til vekst og utvikling hos den enkelte og at det har en positiv effekt for samarbeidet. Jeg forsøkte likevel å formulere et godt balansert utvalg, slik at jeg kunne være åpen for at resultatene kunne vise noe annet. Videre i studien har jeg også tatt utgangspunkt i og tillatt min motivasjon og interesse å gjøre seg gjeldende når jeg teori, forskningsdesign, Q-utvalg, tolkning og diskusjon. Jeg har trukket frem og belyst sider som jeg synes er mest interessant, og studien blir på mange måter selvavslørende.

Jeg kjenner mange av informantene mine ved at vi har jobbet tett sammen, og dette kan også ha hatt innvirkning på studien min. Ut fra tidligere erfaringer med Q-metode der jeg også hadde kjennskap til informantene mine, var jeg oppmerksom på faren ved at det kunne bli persontolkning fremfor faktortolkning. For å ta grep om dette valgte jeg å holde identiteten til de som ladet på hver faktor skjult så lenge som mulig. Jeg hadde dermed gått gjennom flere runder med tolkning før jeg måtte se hvem jeg skulle be om et postintervju. På den måten sikret jeg meg at det ble tolkning av faktoren som stod i fokus, i tillegg til at det ga meg en mer helhetlig forståelse av faktoren når jeg visste hvem som var representert i hver faktor. Det kan ha vært en ulempe at mange av deltakerne kjenner meg fra før, og dermed sorterer ut fra sosial ønskelighet slik de vil fremstå. Når det er sagt, har jeg inntrykk av at sorteringene og postintervjuene i studien min er preget av en oppriktig ærlighet.

I Q-metode er det, dersom det er mulig, vanlig at forskeren deltar i egen studie (Brown, 1980). Siden jeg er en del av kommunikasjonsuniverset gjennomførte jeg, i likhet med de andre deltakerne, min egen sortering. På bakgrunn av min nære tilknytning til temaet ønsket jeg å inkludere meg selv i forskningen. Grunnen til det var jeg ønsket å ha en bevisst holdning til hvor jeg selv står i dette landskapet i stedet for at jeg skulle la meg påvirke av min nærhet til temaet på et ubevisst plan. Jeg er glad for at jeg selv deltok i studien, fordi det har gitt meg større innsikt i en av faktorene og det er fint at jeg kan identifisere meg selv i min egen studie. Jeg både håper og tror at jeg har klart å gi et korrekt bilde av faktoren uten å uten at jeg bli for påvirket av eget ståsted. Samtidig vil jeg si at jeg ble overrasket over hvordan mitt eget syn var med på å utfordre meg i tolkningen av de tre andre faktorene. Når min egen virkelighet er så ekte for meg, var det både rart og lærerikt for meg å forstå hvordan andre kan oppleve det helt annerledes enn meg. Her var det godt å ha postintervjuene i etterkant for å sjekke ut tolkningene mine og høre hva informantene tenkte da de sorterte. Det var også overraskende for meg å se hvordan jeg har tillagt utsagnene en betydning når jeg formulerte dem i februar, og hvordan jeg oppdager i postsamtalene at utsagnene mine har levd sitt eget liv i møte med andre som har sortert for meg. Selv om studien min i stor grad er preget av min subjektivitet, vil jeg trekke frem Allgood (1997) sitt poeng om at en slik studie ikke bare baserer seg på forskerens ord, men at det blir en gjensidig avhengighet mellom forskeren, deltakerne, teoriene og filosofien som forskningen er basert på.

4 PRESENTASJON OG TOLKNING AV FAKTORENE

Faktoranalysen min viser at det er fire ulike syn på hvordan det oppleves å være personlig i kommunikasjonen med de andre undervisningsassistentene. I det følgende blir hver faktor presentert, slik som det er blitt beskrevet i metodekapittelet (4.2.6). Dersom det er hensiktsmessig for å illustrere et poeng blir også andre utsagn trukket frem. Til slutt blir det trukket frem likheter mellom faktorene, og oppsummeringen vil gi en pekepinn på hva som blir drøftet i kapittel 5. Faktortolkningen i dette kapittelet er min forståelse av faktorene, ikke deltakerne sin forståelse av dem. For å kvalitetssikre forståelsen min har jeg hatt et postintervju med en representant fra hver faktor. Bak noen av utsagnene står det diskriminerende utsagn som viser til utsagn som tydelig skiller seg fra de andre faktorene. Dersom utsagnet har stjerne bak seg, er det signifikant for faktoren ($p < 0.01$), som betyr at de skiller seg statistisk fra de andre faktorene (Thorsen & Allgood, 2010). Her betyr dette at vi kan ha tillit til at de diskriminerende faktorskårene er sikre – og at det er mindre enn 1% sannsynlighet for at faktorskåren skyldes tilfeldigheter.

4.1 Faktor 1: "Vi vil bli likt for den vi er"

Vi våger å vise hvem vi er, og ønsker å bli likt for den vi er for at vi skal føle tilhørighet til gruppen. Vi deler det vi har på hjertet med de andre undervisningsassistentene, og synes det har vært svært nyttig å se oss selv i samspill med andre.

Fem personer definerer faktor 1 (se vedlegg 8): Sandra (0,5742), Henriette (0,6581), Oda (0,6588), Vilde (0,5647) og Elise (0,5749). Tallet i parentes viser korrelasjonen hver person har med faktoren. Postintervjuet ble gjennomført med Henriette.

4.1.1 Ønske om å bli likt

For personer som lader på faktor 1 er det viktig å bli likt av de andre undervisningsassistentene. Ønske om å bli likt kan forstås på flere måter. Det kan dreie seg om at man tilpasser seg for å bli likt av de andre, men det ser ikke ut til å være tilfellet hos faktor 1. Slik jeg forstår denne faktoren er de seg selv og aksepterer seg slik de fremstår i gruppen. Disse personene våger å vise seg selv og håper at de andre liker dem for den de er.

8. Jeg vil at de andre skal like meg (+5). *Diskriminerende utsagn.*

5. Når jeg kjenner etter, vet jeg at jeg vil være en annen person enn den jeg fremstiller meg som i gruppen (-5). *Diskriminerende utsagn*.*

2. Jeg opplever stor distanse mellom hvem jeg ønsker å være og hvem jeg faktisk er i gruppen (-4). *Diskriminerende utsagn*.*

Faktor 1 sitt behov for anerkjennelse kan muligens forstås slik: De er seg selv i gruppen og ønsker å få en bekreftelse fra de andre gruppemedlemmene på at de blir godtatt for den de er. Dette ser ut til å være viktig for at faktor 1 skal føle tilhørighet til gruppen.

17. Det er ikke viktig for meg å bli sett og hørt for at jeg skal føle meg som en del av gruppen (-4).

6. Jeg husker som oftest de konstruktive tilbakemeldingene, og har en tendens til å oppfatte det som kritikk og ta meg nær av det som blir sagt (+3).

Det kan være utfordrende for de som deler dette faktorsynet å motta konstruktive tilbakemeldinger, muligens fordi det kan gi en følelse av at de andre ikke aksepterer alle sidene deres. Henriette utdyper utsagn 6 med å dele at fornuften hennes sier at hun vil ha konstruktive tilbakemeldinger for å bidra til personlig utvikling, men hun innrømmer at det er ubehagelig å høre det, særlig hvis det er noe hun kjenner seg igjen i. Jeg tolker dette som at det kan være utfordrende å motta tilbakemeldinger på sider ved seg selv som man ikke har akseptert.

4.1.2 Behov for å dele

Som følge av at faktor 1 er seg selv i gruppen, kan det også være lettere for dem å dele sine opplevelser og reaksjoner med de andre undervisningsassistentene, slik utsagn 19 og 21 viser.

19. Det er sjelden jeg lytter til mine følelser og reaksjoner, og hvis jeg gjør det, holder jeg de ofte for meg selv (-3).

21. Jeg handler ofte på måter som ikke samstemmer med det jeg egentlig vil og trenger fordi jeg ikke vet hva det er (-3).

Henriette utdyper disse utsagnene med å si at hun har behov for å dele det hun sitter inne med. Dersom hun for eksempel opplever at noe er urettferdig, klarer hun ikke å la være å si fra. Det blir vanskelig for henne å holde det inni seg. Dette gir meg et inntrykk av at personer som deler dette faktorsynet er åpen og ærlig overfor seg selv og andre i gruppen.

35. Jeg synes ikke vårt fokus på å være personlig i kommunikasjonen har bidratt til noe positivt (-3).

Faktor 1 kan ikke identifisere seg med utsagn 35. Henriette forteller at personlig kommunikasjon kan forstås på flere måter. For det første kan det tolkes som å være seg selv og være ærlig med gruppen, for det andre kan det tolkes som å dele personlige og private sider ved seg selv. Uansett så har det en effekt, og for Henriette har det bidratt til selvutvikling i samspill med andre, som er neste tema.

4.1.3 Nyttig å se seg selv i samspill med andre

Faktoren legger vekt på at det har bidratt til selvutvikling å være en del av en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon.

40. Jeg føler meg sårbar når jeg deler noe som er vanskelig for meg, samtidig bidrar det til at jeg føler nærhet og trygghet til de andre gruppemedlemmene når jeg har vist denne siden ved meg selv (+4).

33. Å være en del av en gruppe der gruppe medlemmene deler personlige sider ved seg selv og har fokus på ærlige tilbakemeldinger, har fått stor betydning for min personlige utvikling (+4).

22. Jeg er opptatt av å ha en åpen dialog der det snakkes om relasjonene innad i gruppen selv om det kan være ubehagelig. Jeg tror det bidrar til at vi jobber bedre sammen som gruppe (+3).

Selv om det kan oppleves sårbart å være personlig, har det hatt en positiv innvirkning på faktor 1. Gruppens betydning for faktor 1, kan tyde på at de i samhandling med andre lærer noe nytt om seg selv ved å være personlig og utfordre seg på områder som bidrar til personlig vekst og utvikling.

4.1.4 Utsagn plassert på nullområdet

For å få en mer helhetlig forståelse av faktor 1, kan utsagn plassert på nullområdet vise hva som havner i bakgrunnen for det som er fremtredende i dette faktorbildet, jf. gammel/ung dame (se vedlegg 14). Dette er utsagn som har lav psykologisk signifikans hos faktor 1, sagt med andre ord er dette utsagn som ikke har så stor betydning for faktoren eller noe faktoren ikke er opptatt av.

7. Jeg vil så gjerne være så ekte som mulig og snakke rett fra hjertet i gruppesammenheng, men opplever flere ganger at det er noe som hindrer meg i å gjøre det (0). *Diskriminerende utsagn.*

11. Det er viktig for meg å få tilbakemeldinger fra andre på hvordan de oppfatter meg. Da blir det lettere for meg å tilpasse meg slik gruppen ønsker at jeg skal være (0).

Siden faktor 1 deler sine opplevelser med gruppen og aksepterer seg selv slik de fremstår i gruppesammenheng, er det naturlig å tro at personene som lader på faktor 1 ikke kjenner seg igjen i utsagn 7 fordi det ikke er noe som hindrer dem i å være åpen og ærlig med gruppen. Mitt helhetsinntrykk av faktoren er at de ikke ønsker å bli styrt av andre, og dermed har ikke utsagn 11 særlig betydning for faktoren.

4.2 Faktor 2: "Personlig sårbar og frykt for hva andre tenker om oss"

Det oppleves som utfordrende å være personlig. Vi har behov for at tryggheten kommer fra andre før vi finner den selv. Vi ønsker å leve opp til egne og andres forventninger og er redd for å bli avvist.

Fire personer definerer faktor 2 (se vedlegg 8): Jessica (0,6704), Morten (0,6872), Tuva (0,6445) og Petra (0,8511). Tallene i parentes indikerer hvordan deres sortering er med på å beskrive og definere faktoren. Petra korrelerer høyest, og det ble foretatt et postintervju for å sjekke ut mine tolkninger.

4.2.1 Frykt for hva andre tenker

Utsagn med høy skåreverdi viser at det har stor betydning for faktor 2 hvilken oppfatning de andre gruppemedlemmene har av dem.

26. Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg inn i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg (+5). *Diskriminerende utsagn**.

32. Jeg ønsker at de andre skal oppfatte meg slik jeg oppfatter meg selv (+4).

12. Jeg velger ikke å dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andre reaksjon dersom jeg gjør det (+3). *Diskriminerende utsagn**.

31. Når jeg mottar tilbakemeldinger fra andre i gruppen, er jeg redd for å høre noe om meg selv som jeg ikke liker så godt, selv om jeg vet de har rett (+3). *Diskriminerende utsagn*.

Disse utsagnene forteller at frykten for hva andre tenker om faktor 2, kan gjøre det utfordrende å være personlig. Ubehagelige følelser blir undertrykt fordi de er redd for egen eller andres reaksjon. Jeg tolker det slik at frykten for hva andre tenker og hvordan de kommer til å reagere kan handle om frykten for å bli avvist, og at det kan være en av årsakene til at det oppleves som utfordrende å være personlig. Det kan se ut som faktor 2 er redd for å få negative tilbakemeldinger, og dette kan muligens forstås på bakgrunn av utsagn 9 som de til en viss grad ikke kan identifisere seg med.

9. Jeg aksepterer meg selv fullt og helt for den jeg er, med mine sterke og svake sider (-2).

Jeg tolker det som at de ikke helt har akseptert sine svake sider, og dermed kan det oppleves som sårt å få tilbakemeldinger på sider ved seg selv som de ikke er fornøyd med.

4.2.2 Forventninger og bekreftelse fra andre

Faktor 2 har behov for anerkjennelse og bekreftelse fra de andre gruppemedlemmene.

17. Det er ikke viktig for meg å bli sett og hørt av de andre for at jeg skal føle meg som en del av gruppen (-5).

37. Jeg ønsker ikke så mye tilbakemeldinger på hvordan de andre oppfatter meg. Jeg får bekreftelsen jeg trenger ved å lytte til meg selv (-4). *Diskriminerende utsagn*.

Plasseringen av disse utsagnene kan tolkes som at det er lettere for faktor 2 å bekrefte seg selv etter at de har fått bekreftelse fra andre. Denne tolkningen kan Petra identifisere seg med, samtidig legger hun til at det å motta tilbakemeldinger, slik det er beskrevet i utsagn 37, kan oppleves som todelt. På den ene siden er hun redd for å høre konstruktive tilbakemeldinger om seg selv som hun ikke kjenner seg igjen i, på den andre siden har hun behov for å få tilbakemeldinger når hun gjør noe bra. Dette henger sammen med utsagn 31 (+3). Utsagn 14 og 30 viser at det er viktig for faktor 2 å leve opp til sine egne og andres forventninger.

14. Det er ikke viktig for meg å leve opp til gruppens forventninger (-3).

30. Jeg stiller krav til meg selv i gruppen, og blir skuffet hvis jeg ikke klarer å innfri dem slik jeg ønsker (+3).

Min tolkning er at ønsket om å leve opp til andres forventninger blant annet kan handle om ønsket om å bli likt av andre (utsagn 8, +2) som en form for bekreftelse og som igjen kan

gjøre det lettere for faktor 2 å like seg selv. Petra kan kjenne seg igjen i dette og utvider forståelsen av faktoren ved å legge til at når hun ikke vet hva andre forventer av henne eller at hun mangler bekreftelse på at hun har gjort det bra, er det lettere å få en opplevelse av at hun ikke har gjort det bra nok. Når forventninger hun tror andre har til henne ikke samsvarer, er det lett å bli forvirret, derfor vil klare retningslinjer bidra til at det er lettere å oppleve mestring. Siden faktor 2 ønsker å leve opp til gruppens forventninger og at de er redd for hva de andre tenker om dem, tror jeg at det er av ekstra stor betydning for faktoren å få anerkjennelse og bekreftelse fra de andre for å føle trygghet i gruppen.

4.2.3 Utfordrende å være personlig

Det kan se ut som faktor 2 er mer tilbakeholden når det gjelder egen deltakelse i å være personlig i gruppen.

7. Jeg vil så gjerne være så ekte som mulig, og snakke rett fra hjertet i gruppesammenheng, men opplever flere ganger at det er noe som hindrer meg i å gjøre det (+4).

29. Jeg er komfortabel med å snakke om meg selv og dele det jeg har på hjertet, selv om jeg må ta eget initiativ til å uttrykke det (-3). *Diskriminerende utsagn**.

Faktor 2 har et ønske om å være åpen og ærlig, men det er noe som hindrer dem. Slik jeg tolker faktoren er det mangel på trygghet på seg selv og gruppen. Min forståelse av faktoren er at de har behov for at andre gir dem tid og rom for at de skal komme på banen og være personlig. Petra bekrefter dette og legger til at hun skulle ønske at hun kunne ta denne plassen på eget initiativ, men at det kan oppleves som utfordrende når det er en stor gruppe på 12 personer og andre er mer frempå. Utsagn 1 gir et utfyllende bilde på hvordan det oppleves for faktor 2 å være personlig i gruppesammenheng.

1. Det er først og fremst sak og ikke følelser jeg har behov for å snakke om i gruppen. Jeg liker best å skille mellom det å være personlig og profesjonell, og deling av følelser havner dermed litt på sidelinjen for min del (-3).

På bakgrunn av postsamtalen har jeg fått en dypere forståelse for hva dette utsagnet kan bety for faktor 2. Det er lett å forholde seg til sak og være frempå med sine meninger, men når det er snakk om å være personlig blir følelsene ofte undertrykt fordi det er knyttet mye usikkerhet til det å sette seg i en sårbar posisjon, jf. utsagn 7 (+4) og 12 (+3). Samtidig er behovet for å være personlig og snakke om følelser stort, men frykten for avvisning eller mangel på trygghet gjør det ekstra utfordrende å være personlig selv om ønsket om å være åpen og ærlig står sterkt.

4.2.4 Utsagn plassert på nullområdet

Utsagn som er plassert på nullområdet har lav psykologisk signifikans og er dermed ikke spesielt viktig for de som sorterer. For faktor 2 havner blant annet dette i bakgrunn:

38. Det er befriende for meg å avdekke fasaden min i en slik sammenheng (0).

13. Jeg liker bedre å lytte til andre, særlig når de er personlige, fremfor å snakke selv. På den måten er det lettere å holde orden på mine tanker og følelser, og knytte mitt eget opp mot det andre sier (0).

Siden de opplever det som skikkelig utfordrende å være personlig samtidig som de har behov for det, er det naturlig å tro at beskrivelsen om at det oppleves som befriende havner mer i bakgrunn. I postintervjuet forklarer Petra at hun tolket utsagn 13 som at hun fikk en passiv rolle i det å dele, utsagnet ble dermed plassert på null fordi hun ønsker å snakke om det som er viktig for henne.

4.3 Faktor 3: "Ønsket om å bli beundret"

Vi er komfortable med å være personlige. Det oppleves som trygt både å gi og motta positive så vel som konstruktive tilbakemeldinger. Vi ønsker å få bekreftelse i form av beundring – spesielt når vi går utenfor vår komfortsone.

Fire personer definerer faktor 3 (se vedlegg 8): Roald (0,6546), Magnus (0,7070), Petter (0,7189) og Alf (0,5358). Tallene i parentes viser faktorladningene til sortererne. Det ble foretatt et postintervju med Petter som korrelerer høyest med dette faktorsynet.

4.3.1 Komfortabel med å være personlig

Flere av utsagnene som er plassert i ytterpunktene på matrisen hos faktor 3 gir et bilde av at personene som deler dette faktorsynet er komfortable med å være personlig, og i ettertid synes de det er godt å ha delt informasjon om seg selv med de andre gruppe-medlemmene.

27. Jeg føler meg lettet etter at jeg har delt noe personlig. Det er godt at de andre vet hva jeg opplever (+4).

29. Jeg er komfortabel med å snakke om meg selv og dele det jeg har på hjertet, selv om det betyr at jeg må ta eget initiativ til å uttrykke det (+3). *Diskriminerende utsagn**.

Utsagnene som faktor 3 virkelig ikke kan identifisere seg med, bekrefter inntrykket av at de er komfortable med å være personlig. Faktor 3 synes ikke det er utfordrende å være personlig og vegrer seg heller ikke for å dele noe om seg selv. Innholdet i utsagn 20 kan ses på som todelt, men på bakgrunn av resten av faktorbildet, tolker jeg det slik at det er siste delen av setningen som har blitt vektlagt i sorteringen til faktor 3 og som de ikke kjenner seg igjen i.

26. Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg inn i en sårbar posisjon der jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg (-4). *Diskriminerende utsagn**.

20. Selv om jeg opplever trygge rammer og aksepterer meg selv i gruppen, vegrer jeg meg for å dele noe personlig om meg selv eller gi en tilbakemelding som kan være vanskelig å motta (-3). *Diskriminerende utsagn**.

I tillegg til å være komfortabel med å dele personlige sider ved seg selv, kan faktor 3 forstås som selvstendig i den forstand at de tør å gi uttrykk for sine meninger uavhengig av hva de andre gruppemedlemmene måtte mene.

23. Jeg er avhengig av at andre er enig i mine synspunkt for at jeg skal dele dem med resten av gruppen (-5).

4.3.2 Ønsket om å bli beundret

Selv om faktor 3 kan oppfattes som selvstendig når det gjelder å ytre meninger i gruppen, kan det se ut som de trenger anerkjennelse fra de andre gruppemedlemmene. For faktor 3 handler denne anerkjennelsen om å bli beundret, og dette kan forstås på bakgrunn av postintervjuet og hvordan utsagnene 3, 28 og 37 henger sammen.

28. Jeg håper andre beundrer meg når jeg deler noe som er vanskelig å ta opp (+4). *Diskriminerende utsagn**.

3. Jeg bruker gruppen som en arena til å utfordre meg selv ved å gå utenfor komfortsonen min (+3).

37. Jeg ønsker ikke så mye tilbakemeldinger på hvordan andre oppfatter meg. Jeg får bekreftelsen jeg trenger ved å lytte til meg selv (-2).

Med utgangspunkt i det generelle faktorbildet tolker jeg det som at personer som deler dette faktorsynet kan utfordre seg litt ekstra i håp om å få en form for bekreftelse fra de andre undervisningsassistentene. Denne tolkningen kunne Petter kjenne seg igjen i. Han utdyper videre at han pleier å bekrefte seg selv når han har gjort noe bra og noe han er trygg på, og slik er han ikke avhengig av ros eller beundring fra de andre. Dette behovet er mer til stede når han gjør noe han ikke er vant til som for eksempel å snakke om følelser, da er han mer avhengig av at undervisningsassistentene bekrefter han, og gjerne i form av beundring. Først trodde jeg at det handlet om et ønske om å bli beundret for sitt mot, selvstendighet eller trygghet, men Petter kunne fortelle at for han handler det i bunn og grunn mer om å bli beundret for den han er, ikke nødvendigvis for det han gjør. Som forsker er det vanskelig å si om akkurat dette gjelder bare for Petter eller hele faktoren. Slik jeg forstår faktoren handler det om å bli oppfattet som dyktig på noe de ikke er vant til å gjøre, og denne forståelsen har jeg fått på bakgrunn av postintervjuet og støtte fra utsagnene slik de er plassert i matrisen. Siden jeg bare har intervjuet én informant velger jeg å trekke frem begge perspektivene, altså på bakgrunn av postintervjuet ser det ut som faktoren vil bli beundret for den de er og på bakgrunn av faktorbildet kan det tolkes som at de vil bli beundret for det de gjør.

4.3.3 Personlig utvikling og trygg på tilbakemeldinger

Faktor 3 uttrykker at det har hatt stor betydning for deres personlige utvikling å være en del av en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon. De viser også en trygghet når det gjelder å motta tilbakemeldinger.

33. Å være en del av en gruppe der gruppe medlemmene deler personlige sider ved seg selv, og har fokus på ærlige tilbakemeldinger, har fått stor betydning for min personlige utvikling (+5).

36. Jeg har vanskelig for å ta til meg de positive tilbakemeldingene jeg får fra de andre gruppe medlemmene (-4).

6. Jeg husker som oftest de konstruktive tilbakemeldingene, og har en tendens til å oppfatte det som kritikk og tar meg ofte nær av det som blir sagt (-3)

I postintervjuet forteller Petter at han husker de konstruktive tilbakemeldingene han får, men han tar seg ikke nær av dem i ettertid. Videre forteller Petter at han alltid blir glad for å høre positive tilbakemeldinger om seg selv. Til sammen kan dette tyde på at faktor 3 synes det er greit å motta tilbakemeldinger fra andre undervisningsassistenter uten å føle noen form for ubehag. Det kan tenkes at tilbakemeldinger får en stor betydning for faktor 3 sin personlige utvikling i denne gruppen siden disse utsagnene har høy psykologisk signifikans for denne faktoren. Under postintervjuet fikk jeg større innsikt i på hvilken måte denne gruppen hadde bidratt til personlig utvikling for Petter, og hvordan hans betydning av utsagnet også gir mening når man ser på hele faktorbildet. Petter kunne fortelle at det handlet om at han ikke er vant til å være personlig selv på samme måte som i denne gruppen, og det var også uvant for han å snakke om følelser. Han synes det er spennende å gå utenfor sin egen komfortsone, og fokuset på personlig kommunikasjon i denne gruppen har gitt han nye perspektiver som har bidratt til selvutvikling.

4.3.4 Utsagn plassert på nullområdet

Utsagn som er plassert på nullområdet er valgt bort og kan regnes som et bakgrunnsteppe for å forstå det som er viktig for faktoren.

17. Det er ikke viktig for meg å bli sett og hørt for at jeg skal føle meg som en del av gruppen (0).

Slik jeg tolker faktoren er de trygge nok på å ytre sine meninger og motta tilbakemeldinger slik at det ikke er avgjørende for dem hvordan de andre i gruppen skal opptre for at de skal føle tilhørighet til gruppen. I postintervjuet forteller Petter at utsagnet ikke gir mening for han på grunn av ”for meg er det irrelevant om jeg *føler* meg som en del av gruppen, når jeg jobber som undervisningsassistent *er* jeg jo en del av gruppen”. Flere utsagn som omhandler følelser har blitt plassert på nullområdet.

19. Det er sjelden jeg lytter til mine følelser og reaksjoner, og hvis jeg gjør det holder jeg de ofte for meg selv (-1).

12. Jeg velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andres reaksjon dersom jeg gjør det (0).

40. Jeg føler meg sårbar når jeg deler noe som er vanskelig for meg, samtidig bidrar det til at jeg føler nærhet og trygghet til de andre gruppe medlemmene når jeg har vist denne siden ved meg selv (0). Det kan vise at de som lader på faktor 3 fortrekker en mer rasjonell tenkemåte i denne settingen der de er personlig med de andre undervisningsassistentene. Jeg tolker dermed faktor 3 som at de er klare og tydelige på sine meninger og synspunkter i gruppen, mens det følelsesmessige havner mer i bakgrunn fordi disse utsagnene ikke er en noe som treffer dem eller noe de er opptatt av.

4.4 Faktor 4: "Vi deler våre tanker og følelser med gruppen"

Vi er selvstendige individer som gir uttrykk for våre synspunkt, behov og følelser i gruppen. Gruppen har vært en betydningsfull arena for vår personlige utvikling. Det kan være vondt å høre krav om endring fra de andre gruppe medlemmene.

Fire personer definerer faktor 4 (se vedlegg 8): Mia (0,6768), Alice (0,8509), Marianne (0,5529) og Kay (0,6455). Tallene i parentes viser til den enkeltes ladning på faktoren. Det ble foretatt et postintervju med Mia.

4.4.1 Komfortabel med å dele tanker og følelser

Faktor 4 er komfortabel med å være personlig i kommunikasjonen. De som lader på dette faktorsynet, deler sine følelser og reaksjoner med resten av gruppen uten å være redd for hvordan de andre skal reagere.

19. Det er sjelden jeg lytter til mine følelser og reaksjoner, og hvis jeg gjør det holder jeg de ofte for meg selv (-5). *Diskriminerende utsagn.*

12. Jeg velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andres reaksjon dersom jeg gjør det (-4). *Diskriminerende utsagn*.*

29. Jeg er komfortabel med å snakke om meg selv og dele det jeg har på hjertet, selv om det betyr at jeg må ta eget initiativ til å uttrykke det (+3).

23. Jeg er avhengig av at andre er enig i mine synspunkt for at jeg skal dele dem med resten av gruppen (-4).

Det kan se ut som det er viktig for faktor 4 med åpenhet og ærlighet i gruppen, på bakgrunn av egen atferd. Denne faktoren kan betraktes som selvstendig i den forstand at de gir uttrykk for sine synspunkt uansett hva de andre mener, i tillegg til at det ikke er så viktig for dem hvordan de andre gruppe medlemmene reagerer på det de sier. I faktorbildet legger jeg merke til at ingen av de psykologiske utsagnene inneholder et sterkt ønske om bekreftelse, snarere tvert i mot.

28. Jeg håper andre beundrer meg når jeg deler noe som er vanskelig å ta opp (-3). Dette utsagnet er også med på å forsterke min tolkning om at de som deler dette faktorsynet er selvstendige i sin atferd og at det ikke er spesielt viktig for dem med anerkjennelse fra de andre undervisningsassistentene. I postintervjuet forteller Mia at hun uttrykker tanker og

følelser i gruppen for sin egen del, ikke for å imponere andre. Jeg får inntrykk av at de som lader på denne faktoren er kongruent i forstand at de gir tydelig uttrykk for hvem de er og hva de opplever samtidig som denne tydeligheten ikke er et rop om oppmerksomhet for å bli bekreftet.

4.4.2 Utfordrende å høre krav om endring

Det kan oppleves som utfordrende for faktoren 4 å høre at de andre undervisningsassistentene mener atferden deres bør endres.

25. Jeg opplever at jeg er meg selv i gruppen, derfor gjør det ekstra vondt når andre gruppemedlemmer mener jeg bør endre atferden min (+3). *Diskriminerende utsagn**.

Hva som gjør dette ekstra vondt for faktor 4 kan muligens forstås på bakgrunn av hvor andre utsagn har blitt plassert. Utsagn 6 (+2) omhandler at man tar seg nær av konstruktive tilbakemeldinger og kan oppfatte dette som kritikk. Plasseringen av dette utsagnet viser at det er noe faktoren kan kjenne seg igjen i til en viss grad, noe som kan indikere at det kan være utfordrende å høre krav om endring. Utsagn 8 er også plassert på +2 og forteller at det er litt viktig for faktor 4 å bli likt av gruppen, noe som også kan gjøre det vanskelig for faktor 4 dersom andre mener at de bør endre atferden sin. Jeg understreker her at skåreverdiene +2 ikke gir sikre holdepunkter. Postintervjuet gir meg en forståelse for at det kan være sårt for faktor 4 når de får tilbakemeldinger om å endre sin atferd fordi det går på personlige egenskaper ved dem, og dermed kan det gi en opplevelse av at de ikke blir akseptert av de andre for den de er.

4.4.3 Gruppen har vært betydningsfull

Mange av utsagnene som inneholder gruppens betydning viser seg å ha høy psykologisk signifikans for personene som lader på faktor 4.

33. Å være en del av en gruppe der gruppemedlemmene deler personlige sider ved seg selv, og har fokus på ærlige tilbakemeldinger, har hatt stor betydning for min personlige utvikling (+5).

3. Jeg bruker gruppen som en arena til å utfordre meg selv ved å gå utenfor min komfortsone (+4).

22. Jeg er opptatt av å ha en åpen dialog der det snakkes som relasjonene innad i gruppen, selv om det kan være ubehagelig. Jeg tror det kan bidra til at vi jobber bedre sammen som gruppe (+4).

40. Jeg føler meg sårbar når jeg deler noe som er vanskelig for meg, samtidig bidrar det til at jeg føler nærhet og trygghet til de andre gruppemedlemmene når jeg har vist denne siden ved meg selv (+3).

Gruppen har stått sentralt når det gjelder faktor 4 sin personlige vekst og utvikling, og de har brukt gruppen som en arena for selvutvikling ved å utfordre seg selv på ulike områder. Selv om personene som lader på faktor 4 kan oppfattes som selvstendige, gir de likevel uttrykk for at gruppen har hatt en stor betydning for deres personlige utvikling. På den måten spiller de andre undervisningsassistentene en viktig rolle når det gjelder faktor 4 sin selvutvikling. I

postintervjuet sier Mia at som gruppemedlem har hun lært å gi uttrykk for sine meninger og stå for dem. Videre sier hun at å være en del av en gruppe som har fokus på å være personlig med hverandre handler om å ha mot til å by på seg selv for at andre kan gi noe tilbake. Jeg tolker dette som at når faktor 4 gir tydelig uttrykk for sine tanker, følelser og behov, får de noe tilbake fra de andre gruppemedlemmene som er betydningsfullt for deres personlige utvikling.

4.4.4 Utsagn plassert på nullområdet

Utsagn som er plassert på midten i faktorbilde kan si noe om hva som ikke har betydning for personer som deler dette synet.

20. Selv om jeg opplever trygge rammer, og aksepterer meg selv i gruppen, vegrer jeg meg for å dele noe personlig om meg selv eller gi en tilbakemelding som kan være ubehagelig å motta (0).
Diskriminerende utsagn.

36. Jeg har vanskelig for å ta til meg de positive tilbakemeldingene jeg får fra andre gruppemedlemmer (0).

11. Det er viktig for meg å få tilbakemeldinger fra andre på hvordan de oppfatter meg. Da blir det lettere for meg å tilpasse meg slik gruppen ønsker jeg skal være (0).

Slik jeg har forstått faktoren, er det naturlig at utsagn som handler om at de vegrer seg for å dele noe personlig ikke gir mening for dem fordi de er komfortable med å dele det de har på hjertet overfor de andre gruppemedlemmene. Siden de som lader på faktor 4 fremstår som tydelige på å uttrykke hvem de er og hva de står for, er de ikke opptatt av tilbakemeldinger fra andre for å tilpasse seg gruppens ønsker. Utsagn 36 kan forsterke tolkningen min om at faktor 4 ikke har et spesielt behov for å høre ros om seg selv for å føle seg bra i gruppen.

4.5 Likheter mellom faktorene

Konsensusutsagn er utsagn som ikke er sortert signifikant forskjellig i de 4 faktorene. Det betyr at de ikke er med på å definere noen forskjell mellom faktorene. I faktoranalysen min fant dataprogrammet PQMethod veldig få konsensusutsagn (se vedlegg 12). Det er naturlig med få konsensusutsagn når korrelasjonen mellom faktorene er lav. Samtlige av faktorene kan identifisere seg med utsagn 22 i større eller mindre grad. Postintervjuene viste at faktorene hadde ganske lik forståelse av dette utsagnet, og mente det var viktig med en åpen dialog for å bedre samarbeidet.

22. Jeg er opptatt av å ha en åpen dialog der det snakkes om relasjonene innad i gruppen, selv om det kan være ubehagelig. Jeg tror det kan bidra til at vi jobber bedre sammen som gruppe (3, 2, 2, 4).

Jeg la merke til at utsagn 35 hadde en psykologisk signifikans hos alle fire faktorer, men at den ikke var skrevet med i rapporten fra PQMethod. Derfor har jeg valgt å overstyre programmet og trekke frem utsagn 35 som konsensusutsagn.

35. Jeg synes ikke vårt fokus på personlig kommunikasjon i gruppen har bidratt til noe positivt (-3, -4, -3, -3).

På bakgrunn av postintervjuene fikk jeg forståelse for at faktorene mente det hadde en positiv innvirkning på gruppen, men på litt forskjellige måter ut fra hvilket faktorsyn de representerte. For faktor 1 hadde det positiv innvirkning å være ærlig og dele private sider ved seg selv. For faktor 2 var det positivt dersom gruppen fikk til en god dialog og det opplevdes som trygt å være personlig. For faktor 3 var det en selvfølge at når man kjenner hverandre godt får det en positiv innvirkning. For faktor 4 handler det om å bli mer bevisst på hva de selv og grupped medlemmene opplever. Som vi ser er det en felles enighet rundt at det kan bidra til noe positivt, men at utsagn 35 får ulik mening på bakgrunn av helheten i faktoren.

4.6 Oppsummering av faktorene og tema for videre drøfting

Som en avslutning på dette kapitlet, blir faktorene oppsummert, og videre drøftingstema presentert. Faktor 1: *"Vi vil bli likt for den vi er"* kan oppsummeres med at de aksepterer seg slik de fremstår i gruppen. De er seg selv i gruppen og ønsker å få bekreftelse fra de andre på at de blir godtatt for den de er slik at de kan føle tilhørighet. De har behov for å dele det de sitter inne med, og selv om det kan oppleves som sårbart er gevinsten stor i form av at de opplever det som nyttig å se seg selv i samspill med andre. Faktor 2: *"Personlig sårbar og frykt for hva andre tenker om meg"* har behov for anerkjennelse fra de andre for å føle seg trygg i gruppen. De opplever det som svært utfordrende å være personlige i gruppesammenheng blant annet fordi de er redde for hva de andre tenker om dem. Dette kan muligens forstås som frykten for å bli avvist. Faktor 3: *"Ønske om å bli beundret"* er komfortabel med å være personlig i gruppen. De ønsker å få anerkjennelse i form av beundring, spesielt når de går utenfor sin egen komfortsone. De har hatt stort utbytte av å være personlig med de andre undervisningsassistentene. Faktor 4: *"Vi deler våre tanker og følelser med gruppen"* er komfortable med å være i en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon, men kan oppleve det som sårt dersom de får høre krav om endring fra de andre. Det er ulike tema som går igjen hos flere faktorer. I neste kapittel blir anerkjennelse, ulik grad av åpenhet og personlig utvikling drøftet nærmere.

5 DRØFTING

Hensikten med dette kapittelet er å trekke frem noen tema fra faktoralysen og drøfte de ut fra et teoretisk perspektiv for å besvare studiens problemstilling. Som tidligere nevnt baserer Q-metodologiske studier seg på abduksjonsprinsippet, noe som betyr at forskeren er åpen for nye oppdagelser underveis i prosessen fremfor testing og teoriverifisering (Watts & Stenner, 2012). Sagt med andre ord har ikke studien min som formål å bekrefte at teoriene i designen er gyldige, men heller å oppdage hvilke nye perspektiver designen har gitt tilgang til. Nye oppdagelser har kommet til syne, og for å belyse dette har jeg vært nødt til å trekke inn ny teori som blir presentert løpende i teksten. Faktoralysen viser flere interessante funn som kan drøftes, der noen var ventet på forhånd, mens andre var mer overraskende. Det var spesielt tre tema som ble fremtredende og som får fokus i drøftingen; anerkjennelse, ulik grad av åpenhet i gruppen og personlig utvikling. Til sammen kan disse belyse ulike perspektiv på problemstillingen min som er: *Hvordan opplever undervisningsassistentene å være personlige i kommunikasjonen med de andre gruppemedlemmene?*

I drøftingen blir begrepet faktor brukt, dette refererer tilbake til faktorsynet og ikke nødvendigvis personene som lader på faktoren. De fire faktorsynene vil bli trukket frem der de representerer et interessant spenningsfelt noe som betyr at faktorene blir ulikt vektlagt i drøftingen. Jeg vil forsøke å koble temaene opp mot rådgivningssituasjoner eller andre gruppesituasjoner som også har fokus på personlig kommunikasjon.

5.1 Behov for anerkjennelse

Anerkjennelse er et grunnleggende behov hos mennesket (Maslow, 1970) og kan forstås som et universelt prinsipp som gjør oss avhengig av hverandre (Honneth, 2006). Denne avhengigheten kommer av at individet trenger andre for å kjenne seg selv, og eksisterer bare som person i relasjon med andre (Macmurray, 1961). Menneskets atferd er motivert av de behovene vi har, så hva er det som motiverer gruppemedlemmene til å være personlige med hverandre? Undervisningsassistentenes behov for anerkjennelse ser ut til å ha ulik verdi ut fra hvilken faktor de tilhører, og faktorene vil i denne delen bli presentert hver for seg ut fra hvilke behov som gjør seg gjeldende.

5.1.1 Behov for tilhørighet og å bli godtatt for den de er

Mennesket har tre medfødte psykologiske behov som motiverer menneskelig atferd, nemlig behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 1985). Faktor 1 har behov for anerkjennelse for å føle tilhørighet. Selv om dette behovet er det mest fremtredende for faktor 1, kan alle de tre psykologiske behovene knyttes opp mot personlig kommunikasjon i gruppe. Autonomi innebærer at undervisningsassistentene snakker om seg selv fordi de ønsker det og at handlingen er fri for press. Kompetanse handler om at undervisningsassistentene har god tilgang til hvem de er som personer og klarer å uttrykke seg til de andre. Til slutt er det tilhørighet der de andre gruppemedlemmene viser at de er interessert i å høre på personen som åpenbarer seg i gruppen. Når disse behovene er tilfredsstillt, kan den indre motivasjonen opprettholdes. Indre motivasjon er når atferden i seg selv oppleves som tilfredsstillende uten å ha et ønske om ekstern belønning utenfor selve handlingen (Deci & Ryan, 1985). Faktor 1 sier at de har behov for å dele sine tanker og følelser med gruppen, dermed er det naturlig å tenke at de deler fordi de ønsker det. Samtidig er de i kontakt med sine følelser og når de får anerkjennelse, opplever de tilhørighet til gruppen. På bakgrunn av dette kan det tenkes at de tre psykologiske behovene er tilfredsstillt, og det kan tyde på at faktor 1 er indre motivert for å være personlig i gruppen. Dersom dette ses i sammenheng med Joharivinduet er det mulig å tenke seg at i det åpne feltet, der undervisningsassistentene deler av seg selv og får tilbakemeldinger fra andre, får den indre motivasjonen gode levekår. De som deler dette faktorsynet blir kanskje motivert for å være personlig for å oppnå et tilfredsstillende nivå av nærhet og tilhørighet, og på den måten minke følelsen av ensomhet og overfladiske relasjoner? Maslow (1970) anser anerkjennelse og tilhørighet som noen av de mest grunnleggende behovene hos mennesket. Interessant nok kan funnene i denne studien tyde på at Maslows behovshierarki ikke nødvendigvis opptrer i kronologisk rekkefølge og at flere behov kan være til stede samtidig. Teoriene til Maslow, Deci og Ryan tar utgangspunkt i at mennesket har grunnleggende sosiale behov som må dekkes, og begge teorier forutsetter blant annet menneskets behov for et positivt selvbilde og anerkjennelse fra omgivelsene. I tillegg til å få anerkjennelse for å oppleve tilhørighet, viser faktorbildet at faktor 1 ønsker anerkjennelse. For faktor 1 ser det ut til at de ønsker en indre anerkjennelse i form av å bli verdsatt for den personen de er, i tillegg til at de blir møtt med forståelse og respekt for tankene og følelsene som de opplever (Scibbye, 2009). Faktor 1 er seg selv i gruppen, uten å ha et ønske om å være en annen enn den de fremstår som. Det kan tyde på at de viser sitt reelle selv i gruppen, og når de får anerkjennelse for den de er, kan det tenkes at det er lettere å opprettholde en slik atferd der de er tro mot seg selv.

5.1.2 Anerkjennelse for å bli trygg i gruppen

Faktor 2 har behov for anerkjennelse for å føle seg trygg i gruppen. Hos denne faktoren er frykten fremtredende i situasjoner der de er personlige i kommunikasjonen. Når ubehaget ved frykten er tilstede, aktualiseres behovet for trygghet (Kvalsund & Meyer, 2005). Siden frykten og ubehaget er knyttet til hva de andre tenker om faktor 2, er det naturlig å tro at dersom faktor 2 får anerkjennelse fra de andre vil de ha lettere for å føle seg trygg i gruppen. I dette tilfellet ser det ut til at anerkjennelse handler om å få høre når de gjør noe bra, samtidig som de også trenger anerkjennelse i form av å bli møtt med forståelse, aksept og toleranse. For å knytte anerkjennelse opp mot relasjonsdimensjonene kan det virke som faktor 2 er i en avhengighetsrelasjon til de andre gruppemedlemmene. De er avhengig av anerkjennelse for å føle seg trygg i gruppen og styrke selvtilliten. Det er ikke noe galt med dette, så lenge det er gjensidig erkjent som noe faktoren har behov for og ønsker fra de andre (Kvalsund, 2005). Denne avhengighetsrelasjonen kan også være nødvendig for at faktor 2 skal kunne utvikle seg som person, og etter hvert bli uavhengig av andres bekreftelse for å føle seg trygg. Utfordringen med dette kan imidlertid være at faktor 2 blir for avhengig av de andre gruppemedlemmene for å få sin trygghet. Det kan medføre en ustabil tilstand for faktoren der måten de ser seg selv svinger i takt med tilbakemeldingene eller mangel på bekreftelse fra de andre. Det kan tenkes at dersom faktor 2 ikke våger å stå i sin utrygghet, vil det kunne hemme en autonomiførende utvikling der de etter hvert kan hente tryggheten i seg selv. I Maslows behovshierarki er trygghet plassert som nummer to, mens anerkjennelse er plassert som nummer fire. Studien min viser også i dette tilfellet at behovshierarkiet ikke alltid opptrer i kronologisk rekkefølge. Gjerde (2003) viser til senere teori og forskning om at mennesket ikke bare beveger seg oppover i hierarkiet eller at man kun har ett dominerende behov av gangen.

5.1.3 Anerkjennelse i form av å bli sett

Faktor 3 har et ønske om å bli beundret av de andre undervisningsassistentene. Selv om faktor 3 ble beskrevet som selvstendig i faktortolkningen, viser de også at de er avhengig av de andre for å få anerkjennelse. Det kan nesten ses på som et paradoks at faktor 3 er avhengig av andres anerkjennelse for å ha denne suvereniteten (Schibbye, 2009). Samtidig tyder det kanskje på en gjensidig relasjon - der begge parter er avhengige av hverandre for å utvikle uavhengighet og selvstendighet (Kvalsund, 2005). Det kan være litt uvisst hva ønsket om å bli

beundret betyr for faktor 3. Ut fra faktorbildet ser det ut som de ønsker å bli beundret for noe de gjør, men i postintervjuet sa Petter at det handler om å bli beundret for den han er som person. Siden det kun ble foretatt ett postintervju, er det vanskelig å si om dette er noe som representerer hele faktoren. Behovet for anerkjennelse får litt ulik betydning i disse tilfellene, og det vil være snakk om ulik form for motivasjon. Hvis faktoren ønsker å bli beundret for den de er som person kan det tyde på en form for indre anerkjennelse der de ønsker at andre skal se opp til dem for de egenskapene og kvalitetene de innehar. Dersom faktoren ønsker å bli beundret for noe de gjør, kan det spekuleres i om de er drevet av en ytre motivasjon når de er personlige med de andre undervisningsassistentene. Ytre motivasjon innebærer at fokuset er rettet mot eller avhengig av noe som er separat fra selve handlingen (Deci & Ryan, 1985). Dersom dette er tilfelle, kan det tyde på at faktor 3 er personlig i gruppen for å få tilfredsstilt et behov for ros, som ofte er påskjønnelse for prestasjoner. Ros kan beskrives som en ytre anerkjennelse, og selv om det kan oppleves positivt, kan anerkjennelse for prestasjoner bli en kortvarig glede (Schibbye, 2009). Det kan også spekuleres i om det er prestasjonsmotivasjon som ligger til grunn for faktorens atferd. Prestasjonsmotivasjon er behovet for å yte i form av håp om suksess eller frykten for nederlag (Kaufmann & Kaufmann, 1996). Begrepet kan forstås som en positiv holdning til det å prestere uten primært å være knyttet til et ønske om belønning, og det kan forstås som en form for indre motivasjon. Faktorbilde viser at flere utsagn som omhandlet følelser ble plassert i bakgrunn, altså noe faktoren ikke var så opptatt av og kan indikere at det er uvant for faktor 3 å snakke om følelser i en slik kontekst. Behovet for anerkjennelse kan dermed tolkes som at de trenger å bli sett og respektert når de anstrenger seg og eksponerer sine følelser overfor gruppen. På bakgrunn av behovspyramiden til Maslow (1970) kan det tenkes at faktor 3 sine grunnleggende behov som oftest er tilfredsstilt i gruppen, og når de får anerkjennelse fra andre kan de realisere behovet for å selvaktualisere seg som er det øverste behovet i pyramiden.

Som en motsetning til faktor 3, er faktor 4 tydelig på at de virkelig ikke har et ønske om å bli beundret. Det ser ut til at faktor 4 er åpen om sine tanker og følelser med gruppen fordi de ønsker og har behov for det. Som en følge av dette kan det virke som de er indre motivert for å være personlig i gruppen og at de ikke er ute etter å imponere de andre. Kanskje er det slik at undervisningsassistentene som lader på faktor 4 ikke ønsker å bli sett så mye? Det å bli sett kan også assosieres til å bli avslørt, og ikke kunne skjule seg, noe som kan kjennes ubehagelig (Aubert & Bakke, 2008). Det kan være at de er åpne og deler tanker og følelser som de er komfortable med, samtidig som de setter sine grenser for hvor mye de er villige til å dele. Hos

faktor 4 er det ingenting som tyder på at det er spesielt viktig for dem med anerkjennelse fra de andre undervisningsassistentene, i alle fall ikke slik det ser ut i faktorbilde. Ser vi dette i sammenheng med relasjonsdimensjonene kan faktor 4 muligens regnes som uavhengig. Innenfor denne dimensjonen får man ikke til så mye anerkjennelse, og det er kanskje ikke særlig behov for det heller. Det kan også være at faktor 4 har behov for en annen form for anerkjennelsen enn det som ble representert i utsagnene. Lytting er også en form for anerkjennelse (Gjerde, 2003), og det er mulig at dette kunne vært en form for anerkjennelse som faktor 4 trenger ettersom de gir tydelig uttrykk for sine tanker og følelser. Når alle mennesker har et grunnleggende behov for å bli anerkjent, kan det også tenkes at faktor 4 henter bekræftelsen fra andre arenaer. Med grunnlag i dette kan man spekulere i om faktoren ikke har et stor behov for anerkjennelse i akkurat denne gruppen, fordi de henter den fra andre arenaer og dermed bringer den med seg i denne settingen.

5.1.4 Implikasjoner for rådgivningssituasjoner eller andre gruppesituasjoner

Det ligger et stort potensial for gruppemedlemmene til å dekke flere av menneskets grunnleggende behov når de deltar i en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon. Behov for anerkjennelse, tilhørighet, aksept og trygghet kommer tydelig frem i akkurat denne studien. Som det har blitt nevnt, viser det seg at behovene ikke nødvendigvis fremstår lineært og i kronologisk rekkefølge slik Maslow (1970) beskriver det. Behovene oppstår fordi de er relevante for den spesifikke konteksten og situasjonen som gruppen befinner seg i. For en veileder blir det dermed viktig å se gruppens behov som en utvekslende dynamikk for den enkelte, mellom medlemmene og gruppen som helhet (Aubert & Bakke, 2008).

Hva er det som gjør at anerkjennelse er så viktig for noen av faktorene? Følelsen av anerkjennelse går på mange dimensjoner, totalresultatet er at det kan bidra til utvikling av selvtillit, selvrespekt, selvfølelse og at man kjenner seg verdifull og akseptert i fellesskapet (Spurkeland, 2005; Honneth, 2006; Høilund & Juul, 2005). En utvikling i disse komponentene vil trolig gjøre det lettere å være personlig i kommunikasjonen med de andre gruppemedlemmene. Veilederen, som den profesjonelle i en slik kontekst, har et spesielt ansvar for å legge til rette for å skape et anerkjennende fellesskap i gruppen og at den enkelte blir sett (Aubert & Bakke, 2008). Det kan være vanskelig å forklare hvordan man skal være anerkjennende, men man vet hva det er når man blir møtt på en anerkjennende måte. Anerkjennelse læres dermed ved at man blir møtt med det og er aktuelt i alle former for

relasjonelt arbeid (Aubert & Bakke, 2008; Schibbye, 2009). Veileders rolle kan dermed være å legge til rette for og selv utøve en anerkjennende kommunikasjon. For å opprettholde en anerkjennende kommunikasjon i gruppen der de ulike behovene blir møtt, kan veilederen hente inspirasjon fra tradisjonen til Carl Rogers og personsentrert terapi. Forholdene som er virksomme i terapi, kan også overføres til samspillet mellom gruppemedlemmene i en slik setting. Personsentrert veiledning bygger på Rogers (1951) sin tankegang om at mennesket er grunnleggende godt og er i stand til å ta ansvar for egne valg. De viktigste grunnelementene i en slik veiledning er empati, kongruens og ubetinget positiv aktelse. Med slike kjerneverdier i gruppen, kan det være lettere å imøtekomme de ulike behovene som individene har. Dette kan også få positive innvirkninger på åpenheten i gruppen. Det er trolig en dynamikk mellom empati og det å snakke personlig om seg selv. Når de andre gruppemedlemmene møter personen som åpenbarer seg selv med empati ved å lytte og forsøke å forstå den andre, kan det medføre at det er lettere å åpenbare seg i gruppen. Dette blir også en form for anerkjennelse i den forstand at de andre gruppemedlemmene evner å ta den andres perspektiv og sette seg inn i den andres opplevelse (Schibbye, 2009). Det er naturlig å tro at dette kan danne grunnlag for å utvide det åpne feltet i Joharivinduet som igjen kan bidra til en sterkere kommunikasjon i gruppen (Luft, 1970).

5.2 Ulik grad av åpenhet i gruppen

Faktortolkningen viser at det er stor variasjon i undervisningsassistentenes opplevelse av å være personlige i kommunikasjonen, og det var ett spenningsfelt som ble svært fremtredende. På den ene siden er det noen som er komfortable med å være åpne om seg selv og deler sine opplevelser med gruppen. På den andre siden er det noen som synes det er svært utfordrende å snakke om seg selv i gruppen, og selv om ønsket om å være åpen er til stede, er det mange tanker og følelser som blir holdt tilbake. Faktor 1 lytter til sine følelser og deler dem med gruppen. Faktor 2 velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi de er redd for egen eller andres reaksjon dersom de gjør det. Faktor 3 deler sine meninger med gruppen uavhengig av hvilke synspunkt de andre har. Faktor 4 lytter til sine følelser og deler også de ubehagelige følelsene, i tillegg til at de ytrer sine meninger uavhengig av de andre i gruppen. En oppsummering av faktorene viser at faktor 1, 3 og 4 deler sine følelser og/eller meninger med gruppen. Selv om faktor 2 har et ønske om å være åpen og ærlig, opplever de flere ganger at ubehagelige følelser undertrykkes fordi de er redd for hva andre tenker dersom det deles. Hvordan kan vi forstå de ulike opplevelsene av å være åpen om seg selv med de andre

gruppemedlemmene? Undervisningsassistentenes grad av åpenhet kan ses ut fra en tankegang om at noen fungerer som subjekt og andre som objekt. Hva som gjør at noen er subjekt og andre objekt kan handle om aksept eller avvisning av følelser. Begge disse temaene kan si noe om hva som ligger til grunn for ulike grad av åpenhet i gruppen.

5.2.1 Subjekt eller objekt?

Faktortolkningen viser at undervisningsassistentene har ulike grad av åpenhet, der noen deler følelser og reaksjoner med gruppen, mens andre er mer tilbakeholdne. Hvordan kan vi forstå slik atferd, å være åpen og å være tilbakeholden, med utgangspunkt i selvfølelsen? Øiestad (2009) hevder at personer som tar utgangspunkt i seg selv ved å kjenne etter hva man mener, tenker og føler samtidig som de handler på vegne av seg selv, kan regnes som subjekter. Popovic (2005) har et lignende begrep om selvspekt som inneholder to aspekter. For det første at man erkjenner sin egen eksistens og for det andre at man er agent på egne vegne. Det handler om å leve i tråd med sine verdier og behov. Faktor 1, 3 og 4 kan regnes som subjekter og agenter når de handler på egne vegne og gir uttrykk for det de opplever på innsiden. Som vi har sett på tidligere, kan det muligens være lett for faktor 3 og 4 å handle på egne vegne når de uttrykker at de er komfortable med å være personlige, samtidig som det er naturlig å tenke at de grunnleggende behovene deres er tilfredsstilt. Det kan også spekuleres i om personer som deler disse faktorsynene har en god selvfølelse fordi de gir sine tanker og følelser en verdig plass i samspillet andre personer. På den andre siden bør det også trekkes frem at det kan ses på som et selvfølelsesproblem og ikke se sin egen begrensning (Øiestad, 2009). Da tar man for mye plass som går på bekostning av andre, og er ikke bevisst balansegangen mellom egne og andres behov.

Det motsatte av å være et subjekt, blir å fungere som et objekt. Da forsøker man å forstå hva de andre føler, mener og tenker om dem og handler ut fra dette (Øiestad, 2009). Faktor 2 ønsker å leve opp til gruppens forventninger. Det kan bety at denne faktoren til stadighet prøver å se seg selv med andres blikk, for deretter å gjøre det de tror andre forventer. Dersom denne atferden opprettholdes, blir det vanskelig å bevege seg mot sitt reelle selv, slik Rogers (1951) beskriver. Undervisningsassistenter som er opptatt av å leve etter andres forventninger, kan lett miste kontakt med sin indre erfaring og dermed kan det skapes en avstand mellom hvem de burde være og hvem de faktisk er. Dette kan medføre en konstant dårlig selvfølelse fordi de opplever at de burde være en annen for å innfri gruppens forventninger (Kvalsund, 2003). Når mennesker møter andre som en annen enn den de er, kan det handle om dårlig

selvfølelse. Dårlig selvfølelse kan føre til håpløse prosjekter fordi man mister seg selv, og fordi man bare kan gjette seg til andres forventninger (Øiestad, 2009). Det kan på bakgrunn av dette spekuleres i om faktor 2 har en lavere grad av selvfølelse siden det skjer flere ganger at de velger å holde tilbake en del av det de sitter inne med, og på den måten gir de ikke sine egne reaksjoner en verdig plass i samspill med andre. Popovic (2005) hevder at de som ignorerer seg selv eller ikke er aktør på egne vegne mister sin selvrespekt.

Hvordan er det å være i en gruppe der noen undervisningsassistenter tenderer mer mot å fungere som subjekt, mens andre tenderer mer mot objekt? Når det gjelder subjekt-objekt-tankegangen som ble presentert her, handler det i praksis om to ting. For det første handler det om tilpasningsdimensjonen. Dersom noen undervisningsassistenter hele tiden opptrer som subjekt, vil den plassen de tar i gruppen gå på bekostning av andre. Hvis noen gruppe-medlemmer fungerer som objekt mesteparten av tiden, vil de muligens få mindre utbytte av å være i gruppen og de andre gruppe-medlemmene kan gå glipp av verdifulle innspill. Dermed er det ikke noe som er mer rett eller galt når det gjelder å være subjekt eller objekt i denne sammenhengen, i en gruppe krever det at alle er litt begge deler. En fleksibel vekslning mellom disse to modusene kan gjøre det lettere i tilpasningen mellom egne og andres behov. Ser vi dette i sammenheng med Joharivinduet, vil deling av følelser åpne feltet og gjøre det friere, mens når gruppe-medlemmene er tilbakeholdne, minker det åpne feltet og gjør det mer ufritt. For det andre handler subjekt-objekt-tankegangen om hvorvidt man er kontrollerende eller fri overfor seg selv. Hvis noen undervisningsassistenter hindrer seg selv i å være åpen i gruppen, vil det kunne gå på bekostning av både dem selv og de andre gruppe-medlemmene. Det er først når man våger å være subjekter som tar plass, at man fremstår som tydelige individer for andre (Øiestad, 2009). Heldigvis kan man øve seg på å få en bedre selvfølelse ved å trene på nye handlingsmønstre, for faktor 2 kan det for eksempel være å uttrykke følelsene dersom man er vant til å undertrykke dem. På den måten kan en gruppe som har fokus på personlig kommunikasjon være en god arena til å øve på nye handlingsmønstre som igjen får positiv innvirkning på selvfølelsen.

5.2.1 Aksept eller avvisning av følelser?

Faktoranalysen viser at det er et spenningsfelt mellom faktor 2 og faktor 4 når det gjelder hvordan de forholder seg til sine egne følelser. Faktor 4 sier at de deler det de har på hjertet uansett hva denne opplevelsen innebærer. Dette kan tyde på at de aksepterer sin egen

opplevelse fordi de tør å være den de er og eie sine tanker og følelser (Kirchenbaum & Henderson, 1990). Som det ble nevnt i teorikapittelet, kan aksept gjøre det lettere for undervisningsassistentene å være mer åpen og ærlig i gruppen. Det motsatte av å akseptere er å ignorere, og dermed avvise (Popovic, 2005). Faktor 2 gir uttrykk for at selv om de ønsker å være åpen og ærlig, velger de å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen, noe som kan tyde på at de avviser noen av følelsene sine. Hvordan kan vi forstå faktor 2 sin frykt for å dele følelsene sine med gruppen? Frykten for å være åpen om seg selv kan handle om at det innebærer en risiko for å bli avvist, ikke bli forstått, føle seg dum eller redselen for å gi et negativt bilde av seg selv (Hargie, 2011). Når faktor 2 sier at de er redd for hva andre tenker, kan det handle om frykten for å ikke bli akseptert og dermed avvist. Frykten for å bli avvist handler om å være annerledes, det å ikke bli akseptert, men dømt ut fra fordommer man tror andre har (Kvalsund & Meyer, 2005). En slik frykt mellom mennesker medfører at individet forsøker å beskytte sitt selvbilde og det finnes flere måter å forsvare seg på. For faktor 2 kan det forstås som at de forsvarer seg selv ved å holde tilbake egne følelser. Når de ikke gir følelsene sine en verdig plass i frykten for å bli avvist av andre, ender de opp med å avvise sine egne følelser, og dermed seg selv. Dersom det er slik at frykten for å bli avvist er gjeldende for faktor 2, er det lett å forstå årsaken til at de synes det er skikkelig utfordrende å være personlig i kommunikasjonen siden dette innebærer en risiko for å sette seg i en sårbar posisjon og bli avvist av andre. Det viser seg også at personer som har lav selvfølelse og behov for bekreftelse fra andre i mindre grad er åpen om seg selv (Hargie, 2011). Faktor 2 sier at de har behov for bekreftelse fra andre, noe som kan gjøre det utfordrende for dem å være personlig fordi det kan vitne om en form for utrygghet. Hvordan kan vi forstå faktor 4 sin vilje til å dele sine følelser med gruppen, uavhengig av hva det måtte innebære? Undervisningsassistentene som aksepterer og erkjenner sine følelser og seg selv i gruppen, vil trolig ha en økt toleranse for å bli avvist og i større grad sette seg på spill når de er personlige i kommunikasjonen. Når undervisningsassistentene lytter til seg selv og aksepterer følelsene sine, vil de kunne kontrollere følelsene i stedet for å bli kontrollert av dem (Kvalsund, 2005). Dette kan være positivt fordi det er lett for de andre gruppemedlemmene å vite hva faktor 4 opplever. Samtidig kan det by på utfordringer dersom fordi deres direkte kommentarer kan risikere å såre noen av de andre gruppemedlemmene.

5.2.2 Implikasjoner for rådgivningssituasjoner eller andre gruppesituasjoner

Det kan være flere styrker ved å ha de ulike faktorsynene i samme gruppe. Det kan tenkes at dersom gruppemedlemmene aksepterer sine egne følelser, vil de lettere kunne akseptere andres følelser. For gruppemedlemmer som ikke aksepterer sine egne følelser, kan det være positivt at andre møter følelsene deres med toleranse, anerkjennelse og aksept. På den måten kan man overdra denne holdningen til seg selv. Dette kan knyttes opp mot rådgivningssituasjonen med utgangspunkt i Rogers (1951) som hevder at det i terapien skjer en endring hos klienten dersom han eller hun blir møtt med egne følelser utenfor seg selv av andre som anerkjenner og tolererer dem. I en gruppe kan dette være gjeldende med at de andre gruppemedlemmene har samme rolle som rådgiver eller terapeut.

En annen fordel kan være at det å åpenbare seg selv kan regnes som smittsomt i den forstand at det øker sannsynligheten for en gjensidig åpenbaring mellom personene (Hargie, 2011; Jourard, 1971). Når det er noen i gruppen som deler åpent om sine tanker og følelser, kan det gjøre det lettere for de som synes det er mer utfordrende slik at de kan komme på banen etter hvert. Mulige forklaringer på dette fenomenet kan være at det blir en form for modellering viser seg selv og at det er greit å dele det de har på hjertet i denne konteksten. Dersom rådgiveren deler noe personlig om seg selv i en terapeutisk sammenheng som han være relevant for klienten, kan det bidra til et mer likeverdig maktforhold, og det kan bli lettere for klienten å være åpen om sine problemer overfor rådgiveren.

I en gruppe med flere personer vil det alltid være ulike behov hos gruppemedlemmene, og de kan ha ulik grad av åpenhet og kommunikasjonsform. Som en fasilitator for en slik gruppe kan man legge til rette for at gruppen i større grad kan tolerere slike forskjeller. Som veileder eller gruppemedlem kan man derfor vente seg at personer kan ha vanskelig for å snakke om dyptgående følelser (Hargie, 2011). I en gruppe der gruppemedlemmene er åpne om seg selv kan de bli sårbare. Det betyr at en høy grad av tillit må være tilstede for at de skal kunne åpenbare seg for hverandre. Interessant nok er det et paradoks i dette fordi det å åpenbare seg selv for andre krever tillit samtidig som tillit gjør at det er lettere å dele av seg selv (Hargie, 2011; Trotzer 2006).

5.3 Personlig utvikling

Personlig kommunikasjon handler om både å gi uttrykk for noe som seg selv til andre og å dele noe om ens egen oppfatning av de andre gruppe-medlemmene. Flere av faktorene vektlegger at dette har hatt stor betydning for deres egen personlige utvikling. Faktor 1 og 4 legger vekt på at det har vært berikende å se seg selv i samspill med andre, og at de i denne samhandlingen lærer noe nytt om seg selv. For faktor 3 handler den personlige utviklingen om at det har vært uvant å være personlig med de andre gruppe-medlemmene, men når de har vist denne siden ved seg selv til andre, har det bidratt til selvutvikling. Selv om faktor 2 ikke uttrykker det i like stor grad som de andre faktorene, har det til en viss grad bidratt til personlig utvikling for dem også. På bakgrunn av disse funnene, vil det bli trukket frem teori og refleksjoner for å belyse hvordan personlig kommunikasjon i gruppe kan bidra til selvutvikling hos enkeltindividene.

5.3.1 Utvikling skjer i relasjon til andre

Som mennesker utvikler vi oss i samspill med omgivelsene våre. Det er først når undervisningsassistentene er villige til å være åpne om seg selv til de andre at de kan finne ut hvem de selv er og lære mer om hverandre i gruppen. I dialogen ligger det et stort potensial i å gjennomgå en transformativ læring som innebærer en endring i grunnleggende tanker, følelser og handlinger hos den enkelte (Kvalsund & Allgood, 2008). Undervisningsassistenter som gir uttrykk for at gruppen har hatt stor betydning for deres personlige utvikling, har oppnådd selvaktualisering på et eller flere områder. En forutsetning for å oppnå selvaktualisering i gruppen er at personen må kunne være seg selv og uttrykke det til andre for å få en bekreftelse og deretter kunne lære mer om seg selv. Sagt med andre ord kan ikke denne prosessen foregå alene, undervisningsassistenten er avhengig av et "du" for å oppleve et "jeg", slik som i person-i-relasjon-teorien (Macmurray, 1961; Kvalsund, 1998; Kvalsund & Meyer, 2005). Dette betyr at undervisningsassistentene oppnår selvaktualisering i samspill og samarbeid med andre personer gjennom co-aktualisering. Det er naturlig å tro at undervisningsassistenter som har oppnådd selvaktualisering har jobbet seg gjennom et behov for å være avhengig og uavhengig slik at de har en symmetrisk relasjon til de andre gruppe-medlemmene uten å falle tilbake til gamle mønster selv om det kan være skummelt og ubehagelig.

5.3.2 Tilbakemeldinger – en verdifull gave som kan være vond å motta?

Selv om faktorene gir uttrykk for at personlig kommunikasjon i gruppe har bidratt til noe positivt som selvutvikling, betyr ikke det nødvendigvis at denne prosessen har vært kostnadsfri. Det kan være vondt å komme i kontakt med sider ved seg selv som man ikke er fornøyd med eller har akseptert. En stor del av det å være personlig i kommunikasjonen med andre handler om å gi hverandre tilbakemeldinger, positive så vel som konstruktive. Tilbakemeldinger innebærer å gi en oppriktig å gi uttrykk for sin subjektive mening av det den enkelte opplever i prosessen (Kvalsund & Meyer, 2005). Til tross for at konstruktiv kritikk på mange måter kan være en kilde til utvikling, er det flere av faktorene som gir uttrykk for at det kan være utfordrende å motta konstruktive tilbakemeldinger. Faktor 1 sier de har en tendens til å ta seg nær av slike tilbakemeldinger. Faktor 2 sier de er redd for å høre noe om seg selv som de ikke liker så godt, selv om de kan kjenne seg igjen i det. Faktor 4 synes det er ekstra vondt å høre at andre mener de bør endre atferden sin. Nære og oppriktig tilbakemeldinger kan betraktes som en av de mest verdifulle gavene et menneske kan få. Samtidig kan det også være den gaven som er mest vanskelig å ta i mot (Skau, 2011).

Under postintervjuene gav representantene for disse faktorene uttrykk for at det kan være vondt å motta konstruktive tilbakemeldinger som går på dem som personer. Dette kan tolkes som at det kan være sårt å få tilbakemeldinger som går på personligheten deres. Som en motsetning til disse tre faktorsynene, mener faktor 3 at det ikke er vanskelig å motta eller tar seg nær av konstruktive tilbakemeldinger. Hvordan kan vi forstå de ulike måtene å motta tilbakemeldinger på, med utgangspunkt i tilbakemeldinger som går på personligheten vår? Carol Dweck (2008) argumenterer for at menneskets personlighet forandrer seg gjennom livet og er formet på bakgrunn av våre opplevelser. Hvordan mennesket betrakter seg selv ("belief system"), er en del av personligheten vår. Dersom vi endrer måten vi ser på oss selv, kan vi også endre personligheten vår og den kan på bakgrunn av dette sies å være fleksibel og dynamisk. Videre skiller Dweck mellom to former for "belief systems". Noen mennesker har en "fixed theory" som innebærer at de betrakter sine kvaliteter (for eksempel intelligens) som faste trekk ved personligheten som kan endres i svært liten grad. Andre mennesker har en "malleable theory" der de tror at deres egenskaper kan endres og utvikles gjennom innsats og arbeid. Dersom dette knyttes opp mot hvordan undervisningsassistenter opplever å motta tilbakemeldinger som kan gå på deres personlighet, kan det spekuleres i om det handler om hvilke "belief-system" undervisningsassistenter har om seg selv. Det kan tenkes at undervisningsassistenter som lader på faktor 1, 2 og 4 har en "fixed theory" om seg selv der

det kan være vondt å motta konstruktive tilbakemeldinger fordi de tror at de ikke kan endre eller utvikle seg på dette området. På samme måte kan muligens faktor 3 ha en "malleable theory" om seg selv der de er mer åpne for å lære av tilbakemeldingene de får fordi de har troen på at det kan endres med god innsats. Uansett om undervisningsassistentene har en "fixed" eller "malleable theory" om seg selv, kan "malleable theory" bli lært. Og når den er lært, får den positive konsekvenser for hvordan undervisningsassistentene takler motgang, konflikter og utfordringer i relasjonene sine (Dweck, 2008).

5.4 Oppsummering av drøftingen

I denne delen av oppgaven har det empiriske grunnlaget i studien blitt drøftet på bakgrunn av teorien i forskningsdesignen. På bakgrunn av abduksjonsprinsippet i Q-metoden har det også vært nødvendig å trekke inn ny teori i drøftingen. Det kunne vært flere interessante tema å trekke frem i drøftingen, men grunnet oppgavens omfang har jeg vært nødt til å prioritere. Tema for drøfting ble valgt med utgangspunkt i det som ble mest fremtredende for meg som forsker ut fra det som kom frem i faktoranalysen. Betydningen av anerkjennelse har blitt trukket frem, og den har en ulik funksjon for hver av faktorene. Ulike behov og motivasjon ble trukket inn der anerkjennelse fungerer som en måte å tilfredsstillere behov om tilhørighet, aksept, trygghet og det å bli sett. Undervisningsassistentene har ulike grader av åpenhet i gruppen. Dette perspektivet ble drøftet ut fra at noen fungerer som subjekt der de gir uttrykk for egne meninger mens andre fungerer mer som objekt der de er opptatt av å innrette seg etter andres forventninger. Videre ble det drøftet om dette kan handle om at noen undervisningsassistenter aksepterer sine følelser, mens andre avviser dem. Det siste temaet i drøftingen er personlig utvikling der alle faktorene i større eller mindre grad ga uttrykk for at de har opplevd personlig utvikling i denne gruppen. Dette ble studert ut fra teori om at utvikling skjer i relasjon med andre, blant annet gjennom tilbakemeldinger, som i enkelte tilfeller kan være en verdifull gave som er vanskelig å ta i mot. Underveis i drøftingen har det også blitt trukket inn implikasjoner for rådgivningssituasjoner og gruppesituasjoner.

6 AVSLUTNING

6.1 Studiens begrensninger

Enhver forskningsstudie har sine begrensninger, og det gjelder også denne studien. For det første har den valgte firefaktorsløsningen en forklarende varians på 64%. Det betyr at det fortsatt er mange syn i kommunikasjonsuniverset som det ikke har blitt rettet søkelys på her. For det andre var det 7 av 24 miksedde sorteringer, det var altså nesten en tredjedel av informantene som ikke ble fanget opp i faktorløsningen og det ble dermed færre deltakere som ladet signifikant på de fire faktorene. Når det er færre deltakere som definerer hver faktor, vil reliabiliteten i studien bli mindre. På en annen side bidrar det til lavere korrelasjon mellom faktorene, og synene blir mer rene og tydelige. For det tredje består p-utvalget mitt av en homogen gruppe i den forstand at de har søkt seg til denne jobben der de vet at den i stor grad handler om å være åpen med hverandre og gi tilbakemeldinger. Resultatene mine kan dermed være preget av deltakerne i utgangspunktet er interessert i og motivert for å være personlig i kommunikasjonen i gruppen. For det fjerde kan valg av teori og fokusområde ha bidratt til at jeg har utelatt sentrale elementer som inngår i å være personlig i kommunikasjonen i gruppen. Det kan ha ført til at noen av utsagnene ikke har vært like passende for alle deltakerne i studien. Når det er sagt, har jeg samtidig vært nødt til å gjøre noen prioriteringer på grunn av oppgavens omfang. Til tross for studiens begrensninger, er jeg veldig fornøyd med sluttproduktet som både er godt gjennomtenkt og grundig bearbeidet.

6.2 Videre forskning

Underveis i studien har jeg blitt nysgjerrig på hvordan den personlige utviklingen har vært for den enkelte, og det kunne vært interessant å benytte et dybdeintervju for å høre mer om hvilken betydning det har hatt for dem i ettertid. Jeg har også tenkt på at det kunne vært spennende å sammenligne arbeidsgrupper som er personlige i kommunikasjonen og andre arbeidsgrupper som ikke har det samme fokuset, og se om det er forskjell på hvordan de presterer sammen som gruppe. Det kunne også vært interessant å gjøre forskning på det samme temaet ut fra grupperådgiveren sitt perspektiv.

6.3 Implikasjoner for studien

Intensjonen med studien min var å få frem kunnskap og innsikt om personlig kommunikasjon i gruppe. Gjennom studien har jeg avdekket fire mulige syn på hvordan undervisningsassistentene opplever å være åpen om seg selv med andre gruppe-medlemmer. Hvordan kan mine funn være til nytte dersom vi ser det i en større kontekst? Jeg tror det ligger et stort potensial for personlig vekst og utvikling i møte mellom mennesker, men det forutsetter at de tør å vise noe av seg selv og å være autentiske. Som vi har sett i oppgaven, finnes det ulik grad av åpenhet. Hvor mye en person er villig til å vise av seg selv er avhengig av en rekke forhold. Rogers (1951; 1961) hevdet at behovet for å skjule seg selv og sine følelser avtar med høyere grad av selvaksept. Personlig kommunikasjon mellom mennesker kan bidra til at individet kan lære å akseptere seg selv og sine følelser dersom det blir møtt med empati og anerkjennelse utenfor seg selv, og etter hvert kan det bli lettere å være personlig i kommunikasjonen med andre. I et videre perspektiv vil en persons valg om å være åpen om seg selv til andre påvirke grad av kjennskap og bevissthet de har om seg selv. Den greske filosofen Aristoteles har et sitat som lyder som følger ”*Knowing yourself is the beginning of all wisdom*”. Og Macmurray (1961) hevdet at for å vite hvem man er må man være i relasjon til andre mennesker. Personlig kommunikasjon med andre kan dermed sies å være et godt utgangspunkt for å oppnå viktig kunnskap om seg selv.

6.4 Sluttord

Vi har nå vært på en reise i et spennende og viktig landskap med tema personlig kommunikasjon i gruppe. Denne reisen går mot slutten. Det finnes mange interessante tema vi ikke fikk besøkt på denne turen, men jeg håper denne studien har bidratt til økt bevissthet og nysgjerrighet slik at du kan fortsette turen på egenhånd ved å diskutere tema med andre, lese mer litteratur eller reflektere over hvilken betydning det har for deg. Jeg har forsøkt å leve etter min egen forskningsteori ved å være åpen om valgene jeg har tatt underveis, dele det skjulte feltet i Joharivinduet, slik at det åpne feltet mellom meg som forsker og deg som leser har blitt friere. Nå er jeg klar for å pakke sammen bagasjen og ta med meg den nye kunnskapen, lærdommen, erfaringene som de to årene på master i rådgivning har gitt meg. Ser frem til å bruke kompetansen min ute i arbeidslivet og i privatlivet!

7 REFERANSELISTE

- Allgood, E. (1997). Person-in-relation and Q-Methodology. *Operant Subjectivity*, 18(1,2).
- Allgood, E. (1999). Catching Transitive Thought through Q-Methodology: implications for counselling education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 43(2), 209-255.
- Aubert, A-M., & Bakke, I. M. (2008). *Utvikling av relasjonskompetanse Nøkler til forståelse og rom for læring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A Primer on Q-Methodology. *Operant Subjectivity*, 16 (3/4), 91-138.
- Clarkson, P. (2004). *Gestalt Counselling in Action*. (3.utg.). London: SAGE.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Dweck, C. S. (2008). Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change. *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 391-394.
- Gjerde, S. (2003). *Coaching hva- hvorfor- hvordan*. (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Goleman, D. (1999). *Emosjonell intelligens*. (2.utg.). Oslo: Gyldendal.
- Grendstad, N.M. (2010). *Fantasi og følelser praktisk mentalhygiene i hverdagen*. (4.utg.). Kristiansand: Didakta Norsk Forlag.
- Hargie, O. (2011). *Skilled Interpersonal Communication Research, theory and practice*. (5.utg.). New York: Routledge.
- Hunt, D. E. (1987). *Beginning with ourselves In Practice, Theory, and Human Affairs*. Cambridge. Brookline Books.
- Honneth, A. (2006). *Kamp om anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Høiland, P., & Juul, S. (2005). *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Ivey, A. E., Gluckstern, N. B. & Ivey, M.B. (1997). *Basic influencing skills*. (3.utg.). Massachusetts: Microtraining Associates.
- Ivey, A. E., Ivey, M- B., & D`Andrea, M. J. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy: a multicultural perspective*. London: SAGE.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2009). *Joining together Group theory and group skills*. (10.utg.). New Jersey: Pearson International Edition.
- Jourard, S. (1971). *Self-disclosure An Experimental analysis of the Transparent self*. New York: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Kaufmann, G., og Kaufmann, A. (1996). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (3.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kiel, J. M. (1999). Reshaping Maslow`s Hierarchy of Needs to Reflect Today`s Educational and Managerial Philosophies. *Journal of Instructional Psychology*. September 1999. Lastet ned 20.februar 2014 fra <http://www.thefreelibrary.com/Reshaping+Maslow's+Hierarchy+of+Needs+to+Reflect+Today's+Educational...-a062980759>
- King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative reasearch*. London: SAGE.
- Kvalsund, R. (1998). *A theory of the person*. Trondheim: NTNU.
- Kvalsund, R. (2003). *Growth as Self-actualization: a critical approach to the organismic metaphor in Carl Rogers` counseling theory*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching metode: prosess: relasjon*. Tønsberg: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner Viktige ferdigheter for*

- coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Kvalsund, R. & Allgood, E. (2008). Person-in-relation. Dialogue as transformative learning in counseling. I: G. Grazina (red.), *Santykis ir Pokytis*. Tarpasmeniniu rysiu gelmines prielaidos ir psichoterpija. Vilnius: Universiteto Leidykla, s. 84-106.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi – En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Kirchenbaum, H., & Henderson, V. L. (1990). *Carl Rogers dialogues conversations with Martin Buber, Paul Tillich, BF Skinner, Gregory Bateson, Michael Polanyi, Rollo May and others*. London: Constable.
- Luft, J. (1970). *Group Processes An Introduction to Group Dynamics*. (2.utg.). California: Mayfield Publishing Company.
- Macmurray, J. (1961). *Persons in relation*. New York: Humanity Books.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2.utg.). New York: Harper & Row.
- McKeown, B., & Thomas, D.B. (2013). *Q methodology* (2.utg.). London: Sage.
- NESH. (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, jus og teologi*. Lastet ned 15.januar 2014 fra <https://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Popovic, Nash. (2005). *Personal synthesis: a complete guide to personal knowledge*. London: Personal Well-Being Centre.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold*. (3.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rogers, C. (1951). *Client-centered Therapy*. London: Constable.
- Rogers, C. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationship as developed within the client-centered framework. I E. Koch (Red.) *Psychology: A study*

- of science. Vol. 3. (s. 184-256). New York: McGraw-Hill.*
- Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rogers, R. S. (1995). Q-Methodology. I Harré, R., Langenhove, L. V. & Smith, J. A. (Red.). *Rethinking methods in psychology*. London: Sage.
- Schibbye, A.-L. L. (2009). *Relasjoner Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schmolck, P. (2012). The Q Method Page / PQMethod 2.33, Lastet ned 1.mars 2014, fra <http://schmolck.userweb.mwn.de/qmethod/downpqmac.htm>
- Skau, G.M. (2011). *Gode fagfolk vokser Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. (4.utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Solomon, R. C. (1993). *The Passions Emotions and the Meaning of Life*. Indianapolis: Hackett Publishing Company.
- Spurkeland, J. (2005). *Relasjonskompetanse Resultater gjennom samhandling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stephenson, W. (1953). *The study of behaviour*. Chicago: University of Chicago Press.
- Store norske leksikon. (2014). *Behov-psykologi*. Lastet ned 1.mars 2014, fra <http://snl.no/behov%2Fpsykologi>
- Store norske leksikon. (2014). *Metode*. Lastet ned 20.mars 2014, fra <http://snl.no/metode>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse En innføring i kvalitativ metode*. (4.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsen, A. A., & Allgood, E. (2010). *Q-metodologi En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- van Exel, J., & de Graf, G. (2005). *Q methodology: A sneak peak preview*, Lastet ned 20.januar 2014 fra <http://qmethod.org/articles/vanExel.pdf>

Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q Methodological Research Theory, Method and Interpretation*. London: Sage.

Wolf, A. (2010). Subjektivitet i q-metodologi. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi – En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.

Øiestad, G. (2009). *Selvfølelsen*. Oslo: Gyldenda

8 VEDLEGG

8.1 Vedlegg 1: Forskningsdesign og q-utvalg

Effekt	Nivå		Celler
Autentisk	A: Er	B: Ønsker å være	2
Åpenhet	C: Lytte til seg selv	D: Dele det som er skjult for andre	2
Behov	E: Selvaksept	F: Bekreftelse	2
	Sum		$2*2*2=8$

Tabell 1: Forskningsdesign: Personlig kommunikasjon i gruppe etter Fishers balanserte blokkdesign.

ACE: Er, lytte til seg selv, selvaksept

3. Jeg bruker gruppen som en arena til å utfordre meg selv ved å gå utenfor min komfortsone.
9. Jeg aksepterer meg selv fullt og helt for den jeg er, med mine sterke og svake sider.
13. Jeg liker bedre å lytte til andre, særlig når de er personlige, fremfor å snakke selv. På den måten er det lettere for meg å holde orden på mine tanker og følelser, og knytte mitt eget opp mot det andre sier.
21. Jeg handler ofte på måter som ikke samstemmer med det jeg egentlig vil og trenger fordi jeg ikke vet hva det er.
29. Jeg er komfortabel med å snakke om meg selv og dele det jeg har på hjertet, selv om det betyr at jeg må ta eget initiativ til å uttrykke det.

ACF: Er, lytte til seg selv, bekreftelse

6. Jeg husker som oftest de konstruktive tilbakemeldingene, og har en tendens til å oppfatte det som kritikk og tar meg ofte nær av det som ble sagt.
17. Det er ikke viktig for meg å bli sett og hørt for at jeg skal føle meg som en del av gruppen.
25. Jeg opplever at jeg er meg selv i gruppen, derfor gjør det ekstra vondt når andre gruppe-medlemmer mener at jeg bør endre atferden min.
31. Når jeg mottar tilbakemeldinger fra de andre i gruppen, er jeg redd for å høre noe om meg selv som jeg ikke liker så godt, selv om jeg vet at de andre har rett.
36. Jeg har vanskelig for å ta til meg positive tilbakemeldinger fra de andre gruppe-medlemmene.

ADE: Er, dele det som er skjult for andre, selvaksept

1. Det er først og fremst sak og ikke følelser jeg har behov for å snakke om i gruppen. Jeg liker best å skille mellom det å være personlig og profesjonell, og deling av følelser havner dermed litt på sidelinjen for min del.

19. Det er sjelden jeg lytter til mine følelser og reaksjoner, og hvis jeg gjør det holder jeg de ofte for meg selv.

22. Jeg er opptatt av å ha en åpen dialog der det snakkes om relasjonene innad i gruppen, selv om det kan være ubehagelig. Jeg tror det kan bidra til at vi jobber bedre sammen som gruppe.

33. Å være en del av en gruppe der gruppemedlemmene deler personlige sider ved seg selv, og har fokus på å gi hverandre tilbakemeldinger, har hatt stor betydning for min personlige utvikling.

40. Jeg føler meg sårbar når jeg deler noe som er vanskelig for meg, samtidig bidrar det til at jeg føler nærhet og trygghet til de andre gruppemedlemmene når jeg har vist denne siden ved meg selv.

ADF: Er, dele det som er skjult for andre, bekreftelse

4. I denne gruppen har jeg vist både mine sterke og svake sider, og jeg kjenner det er godt at jeg blir akseptert av de andre for den jeg er.

10. Jeg har ikke noe problem med å være aktiv i gruppen når det går bra, men merker at jeg trekker meg tilbake når det er noe jeg synes er ubehagelig. Er usikker på hvordan det mottas fra de andre.

23. Jeg er avhengig av at de andre er enig i mine synspunkt for at jeg skal dele dem med resten av gruppen.

26. Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg.

39. Jeg søker ofte bekreftelse fra noen andre i gruppen når jeg ytrer min mening. Hvis ingen støtter meg i det jeg sier, blir jeg usikker på meg selv.

BCE: Ønsker å være, lytte til seg selv, selvaksept

2. Jeg opplever stor distanse mellom hvem jeg ønsker å være og hvem jeg faktisk er i gruppen.

5. Når jeg kjenner etter, vet jeg at jeg vil være en annen enn den personen jeg fremstiller meg som i gruppen.

14. Det er ikke viktig for meg å leve opp til gruppens forventninger.

30. Jeg stiller krav til meg selv i denne gruppen, og blir skuffet hvis jeg ikke klarer å innfri dem slik jeg ønsker.

38. Det er befriende for meg å avdekke fasaden min i en slik gruppesammenheng.

BCF: Ønsker å være, lytte til seg selv, bekreftelse

8. Jeg vil at de andre skal like meg.

11. Det er viktig for meg å få tilbakemeldinger på hvordan de andre oppfatter meg. Da blir det lettere for meg å tilpasse meg slik gruppen ønsker at jeg skal være.

16. Jeg lytter til tilbakemeldingene jeg får fra andre, men det fører ikke nødvendigvis til at jeg endrer atferden min.

32. Jeg ønsker at de andre skal oppfatte meg slik jeg oppfatter meg selv.

37. Jeg ønsker ikke så mye tilbakemeldinger på hvordan de andre oppfatter meg. Jeg får bekräftelsen jeg trenger ved å lytte til meg selv.

BDE: Ønsker å være, dele det som er skjult for andre, selvaksept

7. Jeg vil så gjerne være så ekte som mulig og snakke rett fra hjertet i gruppesammenheng, men opplever flere ganger at det er noe som hindrer meg i å gjøre det.

18. Det er lettere for meg å være åpen med gruppemedlemmene når vi har en strukturert runde der alle skal dele.

20. Selv om jeg opplever trygge rammer, og aksepterer meg selv i gruppen, vegrer jeg meg for å dele noe personlig om meg selv eller gi en tilbakemelding som kan være ubehagelig å motta.

34. I denne sammenhengen deler jeg mer enn jeg er komfortabel med fordi det er forventet at vi skal være åpne og personlige med hverandre.

35. Jeg synes ikke vårt fokus på å være personlig i kommunikasjonen bidrar til noe positivt.

BDF: Ønsker å være, dele det som er skjult for andre, bekräftelse

12. Jeg velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andres reaksjon dersom jeg gjør det.

15. Atferden min blir styrt av det jeg tror gruppen forventer av meg.

24. Jeg føler et sterkt press på å være mer personlig enn det jeg er komfortabel med.

27. Jeg føler meg lettet etter at jeg har delt noe personlig. Det er godt at de andre vet hva jeg opplever.

28. Jeg håper andre beundrer meg når jeg deler noe som er vanskelig å ta opp.

8.2 Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Høftages gate 2
N-5007 Bergen
Norske
Tel: +47 55 58 21 17
Fax: +47 55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr: 985 321 884

Ragnvald Kvalsund
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 11.02.2014

Vår ref: 37365 / 3 / MSI

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 29.01.2014. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 06.02.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37365</i>	<i>Personlig kommunikasjon i gruppe</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ragnvald Kvalsund</i>
<i>Student</i>	<i>Vivienne Lumayag</i>

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 melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og 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/meldeplikt/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://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marte Byrkjeland

Kontaktperson: Marte Byrkjeland tlf: 55 58 33 48

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Vivienne Lumayag vivienneluma@gmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Audiolingkontore / Distrikt Office
OSLO NSD: Universitet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. nsd@uo.no
TRONDHEIM NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. nsd@ntnu.no
TRONDHEIM NSD: SVE, Universitet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47 77 64 43 36. nsd@uio.no

8.3 Vedlegg 3: Informasjonsskriv

Informasjon og forespørsel om deltakelse i mastergradsprosjekt

Tema for masteroppgaven: Personlig kommunikasjon i gruppe

Studiens problemstilling: *Hvordan opplever undervisningsassistentene å være personlig i kommunikasjonen med de andre grupped medlemmene?*

Bakgrunn

Denne våren skal jeg skrive en avsluttende masteroppgave med temaet personlig kommunikasjon i grupper. Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan det oppleves å være personlig i et relasjonelt samspill. For å gjennomføre studien min søker jeg 20-30 informanter som har jobbet som undervisningsassistent i Eksperter i Team der jeg vet det har vært fokus på å være åpen med de andre grupped medlemmene.

Hva deltakelsen innebærer for deg

For å undersøke dette fenomenet skal jeg benytte meg av Q-metode. Som forskningsdeltaker blir du bedt om å ta stilling til 40 utsagn ved å sortere dem ut fra hva du opplever er mest lik og minst lik deg. Selve sorteringen tar 30-40 minutter. Du vil enten få tilsendt materiell via e-post eller bli oppsøkt av meg når sorteringen skal gjennomføres.

Konfidensialitet og personvern

Det er frivillig å delta som forskningsdeltaker og du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen uten å oppgi en spesiell grunn. Hvis du trekker deg underveis vil alle data bli slettet. All informasjon og data vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg og veilederen min som har tilgang til dette og begge har taushetsplikt. I den ferdige oppgaven vil all informasjon bli anonymisert, og ingen av opplysningene vil kunne spores tilbake til den enkelte. Etter behandling av data og innlevering av masteroppgave vil personopplysninger og øvrig datamateriale bli slettet. Studien er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

I etterkant av sorteringen vil det være aktuelt for meg å ta en uformell samtale med noen av dere. Dette er for å få en mer utfyllende informasjon rundt det som kommer frem av sorteringen. Dersom dette gjelder deg, vil du bli kontaktet på mail eller telefon.

Hvis du kan tenke deg å hjelpe meg med masteroppgaven min, ønsker jeg tilbakemelding på e-post så snart som mulig, helst innen søndag 2.mars 2014. Ved positivt svar vil jeg sende en videre instruks for deltakelsen. Jeg er fleksibel på hvor og når sorteringeringen skal skje. Har du spørsmål angående forskningsprosjektet, må du gjerne ta kontakt på mail eller telefon til meg eller veilederen min.

Med vennlig hilsen

Vivienne Lumayag

Tlf: [REDACTED]

Mail: [REDACTED]

Veileder: Ragnvald Kvalsund

Tlf: [REDACTED]

Mail: [REDACTED]

8.4 Vedlegg 4: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om studien av ”Personlig kommunikasjon i gruppe”, og ønsker å være forskningsdeltaker.

Navn: _____

E-post-adresse: _____ Telefonnummer: _____

Sted: _____ Dato: ____ / ____ 2014

Signatur: _____

8.5 Vedlegg 5: Instruks for sortering

Struktur for gjennomføring

Instruksjonsbetingelse:

Sorter utsagnene ut fra **hvordan du selv opplever det å være personlig i kommunikasjonen med de andre undervisningsassistentene i Eksperter i Team.**

Utsagnene omhandler din opplevelse av å være personlig i kommunikasjonen med andre gruppe-medlemmer. **Det er ingen svar som er mer riktige enn andre. Forsøk å være så åpen og ærlig som mulig.** Denne sorteringsinstruksen er ingen fasitsvar på hvordan du skal gå frem, dette er kun et forslag.

1. Les først alle utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet.
2. Del så utsagnene i 3 omtrent like store grupper på følgende måte:
Gruppe A) til høyre, de utsagnene som beskriver deg eller du er enig i.
Gruppe B) til venstre, de utsagnene som ikke beskriver deg eller som du er uenig i.
Gruppe C) i midten, de utsagnene som er mer nøytrale, ikke gir så mye mening, virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motsigende.
3. Nå skal du gjøre mer detaljerte fordelinger, der du skal velge ut tallverdi på hvert utsagn på en skala fra + 5 til - 5. Ha matrisen (vedlegg 1) foran deg så du kan følge denne. Selv om det kan være vanskelig å plassere alle utsagnene, må alle plasseres i samsvar med mønsteret, og hvert utsagn kan bare plasseres én plass.
4. Start med utsagnene i gruppe A, (de utsagnene som er lik deg). Les utsagnene igjen og velg ut ett utsagn som er mest lik deg. Plasser utsagnet lengst til høyre, +5.
5. Deretter gjør du det samme med gruppe B, de utsagnene som er mest ulik deg. Les gjennom de igjen og velg ut ett utsagn som er mest ulik deg. Plasser det utsagnet lengst til venstre, -5.
6. Gå så tilbake til utsagnene som er mest lik deg (gruppe A) og velg ut to utsagn som fortsatt er svært lik deg og plasser dem i + 4 kolonnen, ved siden av utsagnet du har i ytterkanten av mønsteret.
7. Gjør nå tilsvarende for gruppe B. Velg to utsagn svært ulik deg og plasser dem på siden av utsagnene som du plasserte lengst til venstre, - 4.
8. Beveg deg videre innover i mønsteret og fyll inn hele gruppe A og B.

9. Når du er ferdig med gruppe A og B, tar du for deg gruppe C og plasserer dem på midten av mønsteret. Her er det små nyanser som ofte avgjør i hvilken kolonne du plasserer utsagnene. Vær nøye og bruk god tid på å være så nyansert som mulig, pass på at du plasserer riktig antall utsagn under hver kolonne.
10. Når du har fullført sorteringen, se over den på nytt og avgjør om du er enig med deg selv – dersom det fremdeles er noe du er misfornøyd med, juster plasseringene slik at du blir fornøyd. Husk at *du skal sortere ut fra din egen opplevelse av det å være personlig i kommunikasjonen med de andre undervisningsassistentene.*

Her er et eksempel på ferdig utfylt mønster og som jeg vil ha tilbake fra dere.

-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
10	14	26	6	20	12	17	4	16	7	19
	3	30	22	29	1	27	9	21	31	
		34	5	17	28	25	38	8		
			36	18	32	2	33			
			23	15	35	24	13			
				39	37	40				

40 utsagn
Navn: _____

Send inn mønsteret (som på bilde) og evt. samtykkeerklæring (vedlegg 2) til meg på e-post.

Lykke til 😊

Ring meg på mobil, [redacted], dersom noe er uklart!

Vivienne Lumayag

Tlf: [redacted]

8.6 Vedlegg 6: E-post med instruksjon for datainnsamling

Kjære forskningsdeltaker.

Materialet du trenger må printes ut og kommer som vedlegg i denne e-posten:

- 1) Matrise. På feltet markert med "kode" kan du skrive:123abc. Denne matrisen sendes tilbake til meg etter at du har skrevet inn tallene på utsagnene.
 - 2) Samtykkeerklæring. Denne sendes tilbake til meg.
 - 3) 40 nummererte utsagn. Disse må klippes opp slik at det blir små papirlapper.
 - 4) Struktur for gjennomføring. Les denne nøye, her finner du også instruksjonsbetingelsen.
- Jeg skal altså ha tilbake 1)matrisen og 2) samtykkeerklæring. Du har tre alternativer for hvordan de kan leveres tilbake til meg:

a) Scann matrisen og samtykkeerklæringen og send det på e-post til meg:

[Redacted]

b) Send matrisen og samtykkeerklæringen i posten: Vivienne Lumayag, [Redacted]

[Redacted].

c) Lever samtykkeerklæringen (og matrisen) på EiT-kontoret. Eller rapporter sorteringen tilbake via epost, eksempelvis på denne måten:

+5: 7

+4: 10, 38

+3: 1, 36, 15

+2: 34, 2, 32, 30, 17

+1: 29, 22, 27, 20, 25, 24

0: 23, 28, 21, 26, 19, 18

-1: 31, 16, 35, 14, 13, 12

-2: 11, 39, 9, 8, 40

-3: 6, 5, 4

-4: 3, 33

-5: 37

Svar gjerne så raskt som mulig, senest innen søndag 16.mars 2014.

Nok en gang, tusen takk for at du tar deg tid til å hjelpe meg med masteroppgaven min. Det setter jeg stor pris på!

Ta kontakt dersom det er noe du lurer på.

Mvh. Vivienne

Tlf: [Redacted]

8.8 Vedlegg 8: Faktorladninger

Q-sort	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Thea	0,4401	0,4640	0,4645	0,4018
Jessica	0,1414	0,6704X	0,1969	0,2212
Kari	0,5818	0,3281	0,1214	0,4893
Roald	0,4658	0,2221	0,6546X	0,1736
Morten	-0,1079	0,6872X	0,2754	-0,0683
Magnus	-0,0401	0,1392	0,7070X	0,3885
Erlend	0,2321	0,2220	0,4674	0,3837
Petter	0,1535	0,0294	0,7189X	-0,0464
Mia	0,0756	0,0116	0,1899	0,6768X
Sandra	0,5742X	0,2682	0,2547	0,2890
Alice	-0,1135	0,0304	0,1650	0,8509X
Leon	0,4527	0,2546	0,5633	0,4837
Henriette	0,6581X	-0,0384	0,0153	-0,2048
Oda	0,6588X	0,1781	-0,0715	0,5662
Vilde	0,5647X	0,1445	0,3279	0,2672
Tuva	0,3425	0,6445X	0,3749	0,2864
Marianne	0,3904	0,3045	0,1079	0,5529X
Odd	0,4504	-0,1853	0,4291	0,4441
Elise	0,5749X	0,5323	0,0775	0,1642
Alf	-0,1603	0,3861	0,5358X	0,1975
Petra	0,1702	0,8511X	-0,1875	0,0491
Lisa	0,5365	0,3705	0,5500	0,2951
Kay	0,3208	0,3023	0,1387	0,6455X
Ruben	0,4903	-0,1010	0,4747	0,0701
% expl. Var.	17	15	16	16

8.9 Vedlegg 9: Utsagnene sin plassering i hver faktor

Nr.	Utsagn	F 1	F 2	F 3	F 4
1	Det er først og fremst sak og ikke følelser jeg har behov for å snakke om i gruppen. Jeg liker best å skille mellom det å være personlig og profesjonell, og deling av følelser havner dermed litt på sidelinjen for min del.	-2	-3	-2	-1
2	Jeg opplever stor distanse mellom hvem jeg ønsker å være og hvem jeg faktisk er i gruppen.	-4	0	-1	2
3	Jeg bruker gruppen som en arena til å gå utenfor min komfortsone.	2	1	3	3
4	I denne gruppen har jeg vist både mine sterke og svake sider, og jeg kjenner det er godt at jeg blir akseptert for den jeg er.	2	0	2	1
5	Når jeg kjenner etter, vet jeg at jeg vil være en annen person enn den jeg fremstiller meg som i gruppen.	-5	0	1	1
6	Jeg husker som oftest de konstruktive tilbakemeldingene, og har en tendens til å oppfatte det som kritikk og tar meg ofte nær av det som blir sagt.	3	-2	-3	2
7	Jeg vil så gjerne være så ekte som mulig og snakke rett fra hjertet i gruppesammenheng, men opplever flere ganger at det er noe som hindrer meg i å gjøre det.	0	4	2	-2
8	Jeg vil at de andre skal like meg.	5	2	2	2
9	Jeg aksepterer meg selv fullt og helt for den jeg er, med mine sterke og svake sider.	1	-2	1	-1
10	Jeg har ikke noe problem med å være aktiv i gruppen når det går bra, men merker jeg trekker meg tilbake når det er noe jeg synes er ubehagelig. Er usikker på hvordan det mottas av andre.	2	1	0	0
11	Det er viktig for meg å få tilbakemeldinger fra andre på hvordan de oppfatter meg. Da blir det lettere for meg å tilpasse meg slik gruppen ønsker at jeg skal være.	0	-1	2	0
12	Jeg velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andres reaksjon dersom jeg gjør det.	-1	3	0	4
13	Jeg liker bedre å lytte til andre, særlig når de er personlige, fremfor å snakke selv. På den måten er det lettere å holde orden på mine tanker og følelser, og knytte mitt eget opp mot det andre sier.	0	0	0	-2
14	Det er ikke viktig for meg å leve opp til gruppens forventninger.	-2	-3	-2	-1
15	Atferden min blir styrt av det jeg tror gruppen forventer av meg.	-2	0	0	-1
16	Jeg lytter til tilbakemeldingene jeg får, men det fører ikke nødvendigvis til at jeg endrer atferden min.	-1	-2	-1	1
17	Det er ikke viktig for meg å bli sett og hørt av de andre for at jeg skal føle meg som en del av gruppen.	-4	-5	0	-1
18	Det er lettere for meg å være åpen med gruppe medlemmene når vi har en strukturert runde der alle skal dele.	1	1	3	-2

19	Det er sjelden jeg lytter til mine følelser og reaksjoner, og hvis jeg gjør det holder jeg de ofte for meg selv.	-3	-2	-1	-5
20	Selv om jeg opplever trygge rammer og aksepterer meg selv i gruppen, vegrer jeg meg for å dele noe personlig om meg selv eller gi en tilbakemelding som kan være ubehagelig å motta.	2	2	-3	0
21	Jeg handler ofte på måter som ikke samstemmer med det jeg egentlig vil og trenger fordi jeg ikke vet hva det er.	-3	-1	-2	-3
22	Jeg er opptatt av å ha en åpen dialog der det snakkes om relasjonene innad i gruppen, selv om det kan være ubehagelig. Jeg tror det kan bidra til at vi jobber bedre sammen som gruppe.	3	2	2	4
23	Jeg er avhengig av at andre er enig i mine synspunkt for at jeg skal dele dem med resten av gruppen.	-2	-2	-5	-4
24	Jeg føler et sterkt press på å være mer personlig enn det jeg er komfortabel med.	-1	1	-1	0
25	Jeg opplever at jeg er meg selv i gruppen, derfor gjør det ekstra vondt når andre mener at jeg bør endre atferden min.	0	-1	-1	3
26	Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg inn i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg.	1	5	-4	-1
27	Jeg føler meg lettet etter å ha delt noe personlig. Det er godt at de andre vet hva jeg opplever.	1	-1	4	1
28	Jeg håper de andre beundrer meg når jeg dele noe som er vanskelig å ta opp.	1	-1	4	-3
29	Jeg er komfortabel med å snakke om meg selv og dele det jeg har på hjertet, selv om det betyr at jeg må ta eget initiativ til å uttrykke det.	2	-3	3	3
30	Jeg stiller krav til meg selv i gruppen, og blir skuffet hvis jeg ikke klarer å innfri dem slik jeg ønsker.	-1	3	1	2
31	Når jeg mottar tilbakemeldinger fra de andre i gruppen, er jeg redd for å høre noe om meg selv som jeg ikke liker så godt, selv om jeg vet de har rett.	1	3	-1	1
32	Jeg ønsker at de andre skal oppfatte meg slik jeg oppfatter meg selv.	3	4	1	0
33	Å være en del av en gruppe der gruppe medlemmene deler personlige sider ved seg selv, og har fokus på ærlige tilbakemeldinger, har fått stor betydning for min personlige utvikling.	4	2	5	5
34	I denne sammenhengen deler jeg mer enn jeg er komfortabel med fordi det er forventet at vi skal være åpne og personlige med hverandre.	-1	2	1	2
35	Jeg synes ikke vårt fokus på å være personlig i kommunikasjonen bidrar til noe positivt.	-3	-4	-3	-3
36	Jeg har vanskelig for å ta til meg de positive tilbakemeldingene jeg får fra andre gruppe medlemmer.	-2	-1	-4	0
37	Jeg ønsker ikke så mye tilbakemeldinger på hvordan de andre oppfatter meg. Jeg får bekræftelsen jeg trenger ved å lytte til meg selv.	0	-4	-2	-2

38	Det er befriende for meg å avdekke fasaden min i en slik gruppesammenheng.	-1	0	1	1
39	Jeg søker ofte bekreftelse fra noen andre i gruppen når jeg ytrer min mening. Hvis ingen støtter meg i det jeg sier, blir jeg usikker på meg selv.	0	1	2	-2
40	Jeg føler meg sårbar når jeg deler noe som er vanskelig for meg, samtidig bidrar det til at jeg føler nærhet og trygghet til de andre gruppemedlemmene når jeg har vist denne siden ved meg selv.	4	1	0	3

8.10 Vedlegg 10: Q-sorteringsmønsteret til de fire faktorene

Matrisen til faktor 1:

		Ulik meg												
		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		
5*	2*	19	36	12	7	9	3	6	33	8				
	17	21	23	16	11	18	4	22	40					
		35	15	24	13	26	10	32						
			14	30*	25	27	20							
			1	34	37*	28	29							
				38	39	31								

Matrisen til faktor 2:

		Ulik meg												
		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		
17	37	29*	16	11	13	18	33	30	32	26*				
	35	14	23	21	5	3	20	31	7					
		1	6	27	4	39	34	12*						
			9	36	2	40	8							
			19	28	15	10	22							
				25	38	24								

Matrisen til faktor 3:

		Ulik meg												
		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		
23	36	20*	37	16	40	38	11*	29	28*	33				
	26*	35	39	31	12	32	22	3	27*					
		6	14	19	15	30	7	18						
			21	25	13	9	4							
			1	24	17	5	8							
				2	10	34								

Matrisen til faktor 4

		Ulik meg												
		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		
19	12*	28	18*	17	32	16	8	40	3	33				
	23	21	7*	26	36	38	34	29	22					
		35	37	15	11	27	6	25*						
			39	14	24	5	30							
			13	9	10	31	2							
				1	20	4								

8.11 Vedlegg 11: Diskriminerende utsagn

Nr.	Diskriminerende utsagn, faktor 1	F1	F2	F3	F4
8	Jeg vil at de andre skal like meg.	5	2	2	2
26	Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg.	1	5	-4	-1
28	Jeg håper andre beundrer meg når jeg deler noe som er vanskelig å ta opp.	1	-1	4	-3
7	Jeg vil gjerne være så ekte som mulig og snakke rett fra hjertet i gruppesammenheng, men opplever flere ganger at det er noe som hindrer meg i å gjøre det.	0	4	2	-2
25	Jeg opplever at jeg er meg selv i gruppen, derfor gjør det ekstra vondt når andre gruppe-medlemmer mener at jeg bør endre atferden min.	0	-1	-1	3
37	Jeg ønsker ikke så mye tilbakemeldinger på hvordan de andre oppfatter meg. Jeg får bekräftelsen jeg trenger ved å lytte til meg selv.	0	-4	-2	-2
30	Jeg stiller krav til meg selv i gruppen, og blir skuffet når jeg ikke klarer å innfri dem slik jeg ønsker.	-1	3	1	2
2	Jeg opplever stor distanse mellom hvem jeg ønsker å være og hvem jeg faktisk er i gruppen.	-4	0	-1	2
5	Når jeg kjenner etter, vet jeg at jeg vil være en annen enn den personen jeg fremstiller meg som i gruppen.	-5	0	1	1

Nr	Diskriminerende utsagn, faktor 2	F1	F2	F3	F4
26	Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva andre tenker om meg.	1	5	-4	-1
31	Når jeg mottar tilbakemeldinger fra de andre i gruppen, er jeg redd for å høre noe om meg selv som jeg ikke liker så godt, selv om jeg vet de har rett.	1	3	-1	1
12	Jeg velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andres reaksjon dersom jeg gjør det.	-1	3	0	-4
21	Jeg handler ofte på måter som ikke samstemmer med det jeg egentlig vil og trenger fordi jeg ikke vet hva det er.	-3	-1	-2	-3
29	Jeg er komfortabel med å snakke om meg selv og dele det jeg har på hjertet, selv om det betyr at jeg må ta eget initiativ for å uttrykke det.	2	-3	3	3
37	Jeg ønsker ikke så mye tilbakemeldinger på hvordan de andre oppfatter meg. Jeg får bekräftelsen jeg trenger ved å lytte til meg selv.	0	-4	-2	-2

Nr	Diskriminerende utsagn, faktor 3	F1	F2	F3	F4
28	Jeg håper de andre beundrer meg når jeg deler noe som er vanskelig å ta opp.	1	-1	4	-3
27	Jeg føler meg lettet etter at jeg har delt noe personlig. Det er godt at de andre vet hva jeg opplever.	1	-1	4	1
11	Det er viktig for meg å få tilbakemeldinger fra andre på hvordan de oppfatter meg. Da blir det lettere for meg å tilpasse meg slik gruppen ønsker at jeg skal være.	0	-1	2	0
31	Når jeg mottar tilbakemeldinger fra de andre i gruppen, er jeg redd for å høre noe om meg selv som jeg ikke liker så godt, selv om jeg vet at de har rett.	1	3	-1	1
2	Jeg opplever stor distanse mellom hvem jeg ønsker å være og hvem jeg faktisk er i gruppen.	-4	0	-1	2
20	Selv om jeg opplever trygge rammer, og aksepterer meg selv i gruppen, vegrer jeg meg for å dele noe personlig om meg selv eller gi en tilbakemelding som kan være ubehagelig å motta.	2	2	-3	0
26	Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg.	1	5	-4	-1

Diskriminerende utsagn for faktor 4:

Nr	Diskriminerende utsagn, faktor 4	F1	F2	F3	F4
25	Jeg opplever at jeg er meg selv i gruppen, derfor gjør det ekstra vondt når andre gruppemedlemmer mener at jeg bør endre atferden min.	0	-1	-1	3
16	Jeg lytter til tilbakemeldingene jeg får, men det fører ikke nødvendigvis til atferden min.	-1	-2	-1	1
20	Selv om jeg opplever trygge rammer, og aksepterer meg selv i gruppen, vegrer jeg meg for å dele noe personlig om meg selv eller gi en tilbakemelding som kan være ubehagelig å motta.	2	2	-3	0
26	Jeg synes det er skikkelig utfordrende å sette meg i en sårbar posisjon når jeg deler noe personlig om meg selv, og i etterkant blir jeg usikker og redd for hva de andre tenker om meg.	1	5	-4	-1
18	Det er lettere for meg å være åpen med gruppemedlemmene når vi har en strukturert runde der alle skal dele.	1	1	3	-2
7	Jeg vil så gjerne være så ekte som mulig og snakke rett fra hjertet i gruppesammenheng, men opplever flere ganger at det er noe som hindrer meg i å gjøre det.	0	4	2	-2
13	Jeg liker bedre å lytte til andre, særlig når de er personlige, fremfor å snakke selv. På den måten er det lettere å holde orden på mine tanker og følelser, og knytte mitt eget opp mot det andre sier.	0	0	0	-2
12	Jeg velger å ikke dele de ubehagelige følelsene med gruppen fordi jeg er redd for min egen eller andres reaksjon dersom jeg gjør det.	-1	3	0	-4
19	Det er sjelden jeg lytter til mine egne følelser og reaksjoner, og hvis jeg gjør det holder jeg de ofte for meg selv.	-3	-2	-1	-5

8.12 Vedlegg 12: Konsensusutsagn

Nr	Konsensusutsagn for alle fire faktorene	F1	F2	F3	F4
4	I denne gruppen har jeg vist både mine sterke og svake sider, og jeg kjenner det er godt at jeg blir akseptert av de andre for den jeg er.	2	0	2	1
22	Jeg er opptatt av å ha en åpen dialog der det snakkes om relasjonene innad i gruppen, selv om det kan være ubehagelig. Jeg tror det kan bidra til at vi jobber bedre sammen som gruppe.	3	2	2	4
35	Jeg synes ikke vårt fokus på å være personlig i kommunikasjonen har bidratt til noe positivt	-3	-4	-3	-3

8.13 Vedlegg 13: Reliabilitet

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Antall definerende variabler	5	4	4	4
Gjennomsnittlig reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800	0.800	0.800
Kompositt-reliabilitet	0.952	0.941	0.941	0.941

8.14 Vedlegg 14: Gammel/ung dame

