

## Kor-aktualisering

En Q-metodologisk studie av kormedlemmers opplevelse av personlig vekst i koret deres.

**Ingrid Knutsen**

Master i rådgivningsvitenskap  
Submission date: June 2021  
Supervisor: Hannah Owens Svennungsen

Norwegian University of Science and Technology  
Department of Education and Lifelong Learning



# Sammendrag

Hensikten med denne studien har vært å utforske subjektive opplevelser av personlig vekst i et kor, gjennom følgende problemstilling: Hvordan opplever kormedlemmer personlig vekst i koret?

Det empiriske forskningsgrunnlaget er samlet inn ved bruk av Q-metode, der jeg har studert opplevelsene til 20 kormedlemmer i et kor. Gjennom sortering av 36 utsagn har deltakerne gitt uttrykk for sin subjektive opplevelse. Analysen ble utført med dataprogrammet PQMethod, og resulterte i fire faktorsyn.

Faktorsyn 1: «Vi»-holdning med god stemning og koret i fokus

Faktorsyn 2: Koret som fristed og trygg blomsterkasse i et prosessorientert syn

Faktorsyn 3: Koret som arena for prestasjon og læring

Faktorsyn 4: Mangel på utfordring og konflikt mellom "vil" og "bør"

Av faktorfortolkningene framkom det videre tre hovedsyn på personlig vekst i koret som er: 1) Å sette pris på hverandre for å skape personlig vekst, 2) Ut av komfortsonen for å oppnå personlig vekst, 3) Komfortabel i koret som fører til personlig vekst. Der hovedsyn 1 og 2 er aktive aktører ved å skape og oppnå personlig vekst, vil en i hovedsyn 3 vise til en mer tilbaketrukket måte og fokusere på prosessen. Funnene drøftes i lys av gruppeutviklingsprosess og «the arc» (McClure, 2010) samt fra et eksistensialistisk-humanistisk perspektiv på rådgivning som oppmuntrer til at mennesker utnytter sitt iboende potensial slik at en kan oppleve personlig vekst (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012).

# Abstract

The purpose of this study has been to explore personal experiences of personal growth in a choir, through the following problem: *How do choir members experience personal growth in their choir?*

The empirical research basis has been collected using the Q method, where I have studied experiences of 20 choir members in a choir. Through sorting of 36 statements participants have expressed their personal experience. The analysis was performed with the computer program PQMethod, and resulted in four factor views.

Factor view 1: "We"-attitude with a good atmosphere and the choir in focus

Factor view 2: The choir for a "time off" and safe flower box in a process-oriented view

Factor view 3: The choir as an arena for achievement and learning

Factor view 4: Lack of challenge and conflict between "wish" and "should"

From the factor interpretations, three main views emerged on the subject personal growth in the choir, which are: 1) Appreciating each other *to create* personal growth, 2) Out of the comfort zone *to achieve* personal growth, 3) Comfortable in the choir leading to personal growth. Where main views 1 and 2 are active actors in creating and achieving personal growth, one in main view 3 will refer to a more laid-back way and focus on the process. The findings are discussed in the light of the group development process and "the arc" (McClure, 2010) as well as having an existentialist-humanistic perspective on counseling that encourages people to exploit their inherent potential so that one can experience personal growth (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012).

# Forord

Det er spesielt å skrive disse siste ordene etter en to år lang prosess for å ferdigstille denne masteroppgaven.

Først og fremst må jeg takke deltakerne som stilte opp til mitt masterprosjekt med nysgjerrighet, interesse og åpenhet. Jeg har lært mye av deres innsikt og har blitt inspirert til å se personlig vekst fra ulike sider. I tillegg har jeg blitt oppmerksom på hvor betydningsfullt mitt eget kormedlemsskap har vært.

Jeg ønsker å gi en stor takk til medstudenter og lærere på rådgivningskullet 17-19. Dere forandret livet mitt og jeg har lært så utrolig av og med dere. Selv om jeg ikke fullførte med dere, har jeg likevel tatt med meg kunnskapen inn i arbeid og andre arenaer i livet. Videre ønsker jeg å gi en stor takk til veilederen min, Hanna Owens Svennungsen for nyttige tilbakemeldinger og innspill, og som ved behov har vært tilgjengelig for meg i disse to årene.

Tilslutt må jeg rette en ekstem stor takk til alle superheltene i livet mitt som har oppmuntret meg, reflektert og utfordret meg til å ta fatt på masterprosjektet en siste gang og som har hjulpet meg til å nå målstreken. Jeg må da gi en ekstra takk til samboeren min som har støttet meg igjennom lange dager og netter for å komme i mål med denne oppgaven.

Ingrid Knutsen

Juni, 2021



# Innhold

1	Innledning .....	13
1.1	Bakgrunn for valg av tema .....	13
1.2	Problemstilling .....	13
1.3	Relevans for rådgivning.....	14
1.4	Begrepsavklaring .....	14
1.5	Studiens oppbygging .....	14
2	Teori .....	15
2.1	Relasjonsdimensjonen .....	15
2.1.1	Avhengighet .....	15
2.1.2	Uavhengighet .....	16
2.1.3	Gjensidighet .....	16
2.2	Reaksjonsbevissthet .....	16
2.2.1	Tanker .....	17
2.2.2	Følelser .....	17
2.2.3	Kroppslig.....	17
2.3	Selvaktualisering.....	18
2.4	Co-aktualisering.....	18
2.5	Flyt-teorien .....	19
2.6	Grupperelasjoner og McClures the arc.....	19
3	Q-metode .....	22
3.1	Begrunnelse for valg av metode .....	22
3.2	Abduksjon .....	22
3.3	Operant subjektivitet .....	22
3.4	Forskningsprosessen.....	23
3.4.1	Kommunikasjonsunivers .....	23
3.4.2	Q-utvalg og forskningsdesign.....	23
3.4.3	Pilotsortering .....	24
3.4.4	Instruksjonsbetegnelse og sorteringsmatrise .....	24
3.4.5	Innsamling av data.....	25
3.4.5.1	P-set .....	25
3.4.5.2	Q-sorteringer.....	25
3.4.6	Faktoranalyse .....	26
3.4.7	Faktorfortolkning.....	26
3.4.8	Postintervju .....	27
3.5	Studiens kvalitet .....	27

3.5.1	Validitet, generaliserbarhet og reliabilitet .....	27
3.6	Etiske vurderinger .....	27
3.6.1	Frivillig deltakelse .....	27
3.6.2	Fri forskning .....	27
3.6.3	Ivaretagelse av deltakerne .....	27
3.6.4	Taushetsplikt og konfidensialitet .....	28
3.6.5	Forskerrollen .....	28
4	Analyse .....	29
4.1	Resultat fra faktoranalysen .....	29
4.2	Korrelasjon .....	30
4.3	Konsensusutsagn og likhetstrekk .....	31
4.4	Faktorfortolkning .....	31
4.4.1	Faktorsyn 1: «Vi»-holdning med god stemning og koret i fokus .....	32
4.4.1.1	Tema 1: «Vi»-holdning .....	32
4.4.1.2	Tema 2: Ivareta god stemning .....	33
4.4.1.3	Tema 3: Koret i fokus .....	33
4.4.2	Faktorsyn 2: <i>Koret som fristed og trygg blomsterkasse i et prosessorientert syn</i> 34	
4.4.2.1	Tema 1: Koret som fristed .....	34
4.4.2.2	Tema 2: En trygg blomsterkasse .....	34
4.4.2.3	Tema 3: Et prosessorientert syn .....	35
4.4.3	Faktorsyn 3: <i>koret som arena for prestasjon og læring</i> .....	35
4.4.3.1	Tema 1: Koret som arena for prestasjon .....	35
4.4.3.2	Tema 2: Koret som en soaial læringsarena .....	36
4.4.4	Faktorsyn 3: <i>mangel på utfordring og konflikt mellom "vil" og "bør"</i> .....	37
4.4.4.1	Tema 1: Mangel på utfordring i koret .....	37
4.4.4.2	Tema 2: Konflikt mellom «vil» og «bør» .....	37
4.4.5	Oppsummering av faktorfortolkningene .....	38
5	Diskusjon .....	39
5.1	Å sette pris på hverandre for å skape personlig vekst .....	39
5.1.1	Gode tilbakemeldinger .....	39
5.1.2	Aktive aktører for å skape vekst .....	40
5.1.3	Avhengighet .....	41
5.2	Ut av komfortsonen for å oppnå personlig vekst .....	41
5.2.1	Å utfordre seg selv .....	41
5.2.2	Utfordringens bakside .....	42
5.3	Komfortabel i koret som fører til personlig vekst .....	42



5.3.1	Koret som fristed .....	43
5.3.2	En trygg blomsterkasse.....	43
5.4	Oppsummering .....	44
6	Avslutning.....	46
6.1	Kritikk til egen forskning .....	46
6.2	Videre forskning.....	47
	Referanser.....	49
	Vedlegg.....	53



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Valget av tema har bakgrunn i min interesse for kor og mellommenneskelige prosesser samt min egen erfaring med kordeltakelse. Det finnes flere undersøkelser som viser hvordan korsang kan fremme livskvaliteten hos kormedlemmene. I et forskningsprosjekt blant mennesker med psykiske helseplager, ble det rapportert om bedre selvtillit hos deltakerne (Dyrstad, Almvik, Bjerkeset & Ness, 2017). I en undersøkelse blant kreftpasienter og deres pårørende, der kor ble brukt som alternativ til støttegrupper, fremkom det hvordan korsang blant annet forbedret den mentale helsa og hjalp kreftrammede å takle sykdommen på en bedre måte (Reagon, Gale, Dow, Lewis, van Deursen, 2017). Ved å ta del i en slik aktivitet kan en tenke seg at en får en pause i koret (Dyrstad et al., 2017). En slipper å være kreftpasient eller en person med psykiske helseplager i det øyeblikket koraktiviteten foregår. I stedet er man et kormedlem der en har flyttet fokuset fra det som kan være vanskelig til det som foregår akkurat her og nå.

Den positive effekten av kordeltakelse viste seg også i en undersøkelse på et kor med hjemløse menn. Det ble rapportert om økt livskvalitet blant koristene og mange av dem hadde også klart å redusere alkohol- og narkotikamisbruket sitt (Bailey & Davidson, 2002). Det er ingen tvil om at kordeltakelse viser seg å være svært viktig for mange. Jeg har selv opplevd hvordan en kan oppleve vekst som følge av å være med i kor, og for min del var det viktig å ha en sosial og trygg arena til å holde på med en ting jeg virkelig liker; det å synge. Noe jeg ikke hadde forventet var hvordan det å delta i et kor har gjort meg bevisst på min egen sosiale kompetanse og at jeg har blitt tryggere på min egen tilstedeværelse hos andre mennesker. Dette er noe jeg har tatt med meg i andre situasjoner, for eksempel på jobb. Før jeg begynte i koret, hadde jeg ikke trodd at koret kunne lære meg å si ifra om ting på jobb eller å være tryggere på jobbintervju. Det var dette som gjorde at jeg ble interessert i å utforske hvilke opplevelser andre kormedlemmer har av personlig vekst.

## 1.2 Problemstilling

Det foregår mange spennende relasjonelle møter som er knyttet til det å synge sammen i et sosialt kor. Jeg har selv erfart personlig vekst som følge av å være med i et kor, hvor jeg ble tryggere på meg selv og mindre nervøs med andre mennesker. Når en får bedre forståelse for prosessene som foregår i et kor, er det interessant å vite om en da kan bruke dette som et verktøy for å fremme personlig vekst. Med formål å forstå mer om hvordan kormedlemmer opplever personlig vekst i koret, vil problemstillingen for studien være som følgende:

*Hvordan opplever medlemmer personlig vekst i koret?*

### 1.3 Relevans for rådgivning

Rådgivning som fagfelt tar utgangspunkt i å forstå relasjonsprosesser og hvordan man kan tilrettelegge for utvikling og vekst (Kvalsund & Fikse, 2015). En forutsetning for utvikling i den eksistensialistisk-humanistisk tradisjonen for rådgivning er en tro på menneskets vekst og utvikling med et positivt menneskesyn til grunn (Ivey, Andrea & Ivey, 2012). En kan se på kormedlemmenes relasjoner som utgangspunkt for utvikling for å forstå hvordan personlig vekst oppleves. Avhengighet, uavhengighet og gjensidighet er relasjonsdimensjoner som utspiller seg gjennom hele gruppeprosessen (Kvalsund & Meyer, 2017; Lassen, 2013). Med medlemmer som tilbringer tid sammen både musikalsk og sosialt, kan et kor være et spennende utgangspunkt for å lære mer om personlig vekst ut fra et rådgivningsperspektiv.

### 1.4 Begrepsavklaring

I denne studien refereres det ofte til begreper som personlig vekst, bevissthet, selvaktualisering, co-aktualisering og gruppeutviklingsprosessen. Personlig vekst forstås i denne oppgaven som en positiv endring i seg selv og knyttes til begrepene selvaktualisering og co-aktualisering. Både selvaktualisering og co-aktualisering er prosesser som oppmuntrer til at mennesker utnytter sitt iboende potensial slik at en kan oppleve personlig vekst (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012). Å bli bevisst sine egne reaksjoner blir et første steg i å forstå seg bedre og er en vesentlig del av alle prosesser som omhandler personlig vekst (Brown, 2009). De ulike delene av seg selv vil være tanker, følelser og kroppslige reaksjoner som oppstår i møte med enkelte situasjoner eller andre mennesker og det er viktig å møte disse reaksjonene med positiv respekt og aksept slik at en kan oppleve selvaksept. Selvaktualisering blir definert som resultatet av å bli bevisst, forstå og akseptere seg selv for den man er og med de ulike delene en har (Rogers, 1961). Videre blir begrepet co-aktualisering beskrevet som en gjensidig relasjon, der en kan vokse sammen ved at en blir kjent med og akseptere våre egne og hverandres deler for deretter å oppnå co-aktualisering. Videre refereres det ofte til gruppeutviklingsprosessen som viser ulike faser av relasjonene gruppe-medlemmer går igjennom i en utviklingsprosess (McClure, 2010).

### 1.5 Studiens oppbygging

Masteroppgavens første kapittel presenterer bakgrunn for valg av tema, problemstilling, studiens relevans til rådgivning og en avklaring av begreper og avgrensning.

I det andre kapittelet redegjøres relevant teori som studiet bygger på. Studiens metode presenteres i kapittel tre, med valg av tilknyttet prosess og valg av Q-metode begrunnes. Studiens fire faktorsyn blir belyst i kapittel fire, hvor fortolkninger av datamateriale og resultater av fire faktorsyn blir presentert. I kapittel fem blir faktorsynene drøftet sammen med relevant teori i et forsøk på å svare på studiens problemstilling og avsluttes med en oppsummering av funnene. Til slutt kommer det i kapittel seks en avslutning med kritikk til egen forskning og tanker om videre forskning.

## 2 Teori

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for relevant teori i forbindelse med denne studien. Noe teori er valgt ut på forhånd og er brukt til studiens forskningsdesign og for å lage utsagn. Det var relasjonsdimensjonen (avhengighet, uavhengighet og gjensidighet) og reaksjonsbevissthet (tanker, følelser og kroppslige). Videre har ny teori dukket opp underveis og vil være relevant for faktorfortolkningene og for oppgavens problemstilling.

### 2.1 Relasjonsdimensjonen

For å forstå hvordan personlig vekst oppleves i et kor, kan en se på kormedlemmenes relasjoner som utgjør et utgangspunkt for utvikling. Disse relasjonsdimensjonene utspiller seg gjennom hele gruppeprosessen og deles inn i avhengighet, uavhengighet og gjensidighet (Kvalsund & Meyer, 2017; Lassen, 2013). Det kan foregå både positive og negative faser av avhengighet og uavhengighet, alt etter hvorvidt kormedlemmene opplever et gjensidig behov i møtet med den andre, eller ikke (Kvalsund & Meyer, 2005). Oppgaven vil videre gjøre rede for de tre relasjonsdimensjonene med eksempler på positive og negative faser. Disse utgjør en del av forskningsdesignet med relasjonsdimensjoner som effekt og de tre nivåene; avhengighet, uavhengighet og gjensidighet

#### 2.1.1 Avhengighet

En avhengighetsrelasjon kjennetegnes ved at den ene parten er avhengig av den andre der det oppstår et asymmetrisk maktforhold (Kvalsund & Meyer, 2017). I en gruppe er denne orienteringsfasen preget av høy angst, søken etter mening og struktur, der hvert medlem deler omtrent like mye. Medlemmene følger med hverandre etter tegn på hva som er akseptabel oppførsel (McClure, 2010).

En avhengighetsrelasjon anses som positiv dersom partene anerkjenner at begge er gjensidig avhengig av hverandre og kan dermed bygge tillitt og trygghet (Kvalsund, 2014; Kvalsund & Meyer, 2017). Medlemmer ser seg nødt til å investere i gruppen før de føler en tilknytning til den. De jobber for å skape felles normer for oppførsel som vil gjøre gruppen sikker. Desto tryggere medlemmene i en gruppe føler seg, desto mer føler de for å dele med hverandre og de blir dermed mer mottakelige for tilbakemelding (McClure, 2010).

Avhengighetsrelasjonen kjennetegnes som negativ, dersom en ikke klarer å utvikle seg videre fra den ensrettede gruppetenkningen til selvstendige tanker, følelser og holdninger (Kvalsund, 1998). Eksempelvis kan dette være dersom et individ handler ut ifra hvordan en tror de andre forventer at en skal gjøre og ikke hvordan en faktisk opplever situasjonen. Ikke er i kontakt med seg selv, men i stedet tenker og handler ut ifra hva en tror en bør gjøre. En handler ut ifra et «ideelt selv» og ikke etter det «reelle selvet» (Rogers, 1961).

### 2.1.2 Uavhengighet

Et uttrykk for at individet har blitt mer selvstendig og nådd en naturlig modenhet kan gjenkjennes som en uavhengighetsrelasjon. Når en handler på grunnlag av egne behov, intensjoner og følelser, ser en seg selv som uavhengig i relasjonen (Kvalsund & Meyer, 2017). Uavhengighetsdimensjonen er en forutsetning for utvikling. Den motvirker ensrettet gruppetenkning, og gjør at gruppen kan bevege seg fra et nivå til neste (Lassen, 2013, s. 145). En behøver ikke å spørre andre om hva en skal føle og tenke, og en kan selv bedømme på bakgrunn av egne tanker og følelser.

Uavhengighetsrelasjonen kan oppleves som positiv dersom partene har individuell frihet og deltakelsen er frivillig. Da kan selvstendige tanker, følelser og meninger forekomme hos delaktige parter, der en respekterer hverandre. Det blir lettere å dele sine ressurser og bekrefte hverandres styrker (Kvalsund & Meyer, 2017).

En negativ uavhengighetsrelasjon kan oppstå, dersom en opplever at det er skummelt å gå ut av avhengighetsrelasjonen, men at en opplever at utviklingen blir tvunget frem uten at en er klar for det (Kvalsund, 1998). En negativ uavhengighet kan videre utspille seg dersom en opplever at den andre parten prøver å tvinge en tilbake i en avhengighet. Dette kan føre til at en trekker seg unna og ikke ønsker å delta i relasjonen lengre (Kvalsund, 2014).

### 2.1.3 Gjensidighet

Gjensidigheten innebærer både avhengighet og uavhengighet, der fremkommer en annerkjennelse av at begge partene er gjensidig avhengige av hverandre slik at en videre kan utvikle selvstendighet og uavhengighet (Kvalsund & Meyer, 2005; Kvalsund, 2014). I relasjon til en sosial gruppe, vil gjensidighet kunne gjenkjennes ved at en forstår at en selv er viktig og kan bidra til de andres utvikling på samme måte som dem kan bidra for ens egen utvikling. En fremmer ikke bare ens egne behov, men også de andres behov (Kvalsund, 1998). Gjensidighet blir derfor en sentral del av konseptet co-aktualisering, der en ikke bare opplever personlig vekst for sin egen del, men der alle involverte parter vokser sammen (Fikse, 2015).

## 2.2 Reaksjonsbevissthet

Bevisstgjøringen av egne reaksjoner er en vesentlig faktor i alle prosesser som omhandler personlig vekst (Brown, 2009). Ettersom personlig vekst er en sentral del av problemstillingen, ble reaksjonsbevissthet valgt som den andre av to effekter i forskningsdesignet, etterfulgt av nivåene; tanker, følelser og kroppslige reaksjoner. Noen ganger kan en bli umiddelbart sugd inn av disse reaksjonene på en slik måte at tankene, følelsene og de kroppslige reaksjonene dominerer ens bevissthet og tar styringen over videre reaksjoner og intensjoner (Beck, 1976; Jordan, 2002). Når en ikke har blitt bevisst de ulike reaksjonene, er de heller ikke tilgjengelig for refleksjon og det er derfor hensiktsmessig å utvikle sin bevissthet. For å oppnå denne reaksjonsbevisstheten, kan en først oppdage sine reaksjonsmønstre og deretter bli kjent med og forstå sine egne tanker, følelser eller kroppslige reaksjoner (Jordan, 2002).

Det kan være kunstig å skille tanke, følelse og kropp ettersom alle disse delene er tre ulike måter å se seg selv på. Det kan uansett være viktig å se de hver for seg for å få større forståelse av helheten (Cavicchia, 2014). Noen ganger kan en være låst fast i en overbevisning om hvordan man oppfatter seg selv. Ved å identifisere seg med en slik

fastlåst måte å tenke på, føle eller handle på, kan stagnere utvikling og vekst (Brown, 2009, s. 30). I psykosyntesen ser man på hvordan en kan frigjøre seg fra slike oppfatninger om at «det er bare sånn jeg er» til at en innser at dette er bare en egenskaper en besitter som ikke trenger å overstyre hele deg og den du er (Brown, 2009). Når en da har disidentifisert seg med disse oppfatningene om seg selv, kan en velge hvordan en ønsker å forholde seg til disse tankene, følelsene og kroppslige reaksjonene (Jordan, 2002).

### 2.2.1 Tanker

Det foregår konstant en strøm av tanker og noen ganger kan disse være negative og dermed gå utover selvfølelsen. Hvis en blir bevisst disse tankene og hvordan de oppstår, vil en raskere kunne legge merke til om de er negative og dermed kjenne igjen et tankemønster. På denne måten kan en lettere finne ut hvordan en håndterer disse tankene og velge hva en skal gjøre med dem (Beck, 1976). Hvis en videre møter disse tankene med en ikke-dømmende respekt, vil en kunne kjenne mer trygghet der det åpner opp et rom for å utforske hvem en er og hvem en ønsker å være (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012; Rogers, 1961).

### 2.2.2 Følelser

Når en blir bevisst hvordan følelsesreaksjoner en får og lærer disse å kjenne, blir det lettere å vite hva en ønsker å gjøre med dem. Følelsene ligger i underbevisstheten og vil presse seg fram uansett hvor mye en måtte ignorere dem. Hvis en klarer å oppdage de følelsesmessige reaksjonene som oppstår i ulike situasjoner, kan de fortelle oss noe om oss selv. Noen ganger kan det være vanskelige følelser som en ikke ønsker å adressere, men samtidig kan det være viktig å bearbeide disse ordentlig og møte dem med respekt. På denne måten kan følelser guide oss igjennom viktige utviklingsprosesser (Brown, 2009).

### 2.2.3 Kroppslig

Det er kroppen som blir brukt ved det aller første møtet barn har med verden i det en blir født, som er det aller første møtet et barn har. Kroppen er det som erfarer situasjonen og blir som en portal mellom de ytre opplevelsene og de indre tanker og følelser. Når noen berører oss fysisk, blir vi også berørt tanke- og følelsesmessig (Montagu, 1986). Bevissthet om kropp og hvordan dette kan skape større forståelse og aksept av tanker og følelser, gjør oss til mer helhetlige mennesker (Cavicchia, 2014). Å bli sett, er også en kroppslig erfaring. Når en opplever å bli sett og være i kontakt med kroppen, kan dette føre til økt selvtillit og trygghet og skaper en større helhet i utviklingsprosessen (Teigen, 2015).

## 2.3 Selvaktualisering

Carl Rogers er en sentral figur i det eksistensialist-humanistiske perspektivet på rådgivning, der han er spesielt kjent for konseptet selvaktualisering (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012). I denne oppgaven knyttes personlig vekst til begrepet selvaktualisering. I alle levende organismer og økosystemer finnes det iboende potensial for selvaktualisering, der det gjelder å fasilitere for at en kan vokse i riktig retning. Det første steget er å oppdage sitt innebygde menneskelige potensiale, der må oppdage og bli bevisst ulike deler av seg selv. De ulike delene av seg selv vil være tanker, følelser og kroppslige reaksjoner som oppstår i møte med enkelte situasjoner eller andre mennesker (Rogers, 1961). Bevisstgjøringen av egne reaksjoner er en vesentlig faktor i alle prosesser som omhandler personlig vekst (Brown, 2009).

Dette helhetlige synet på mennesket går også igjen i gestaltterapi, der en mener det ikke mulig å skille tanker, følelser og kropp, ettersom alle disse utgjør en helhet av mennesket (Cavicchia, 2014). Det er allikevel mulig å utforske delene for å få informasjon som kan være knyttet til underbevisste utviklingsbehov eller hva som er viktigst for en person. Til dette vises det til persepsjonsprinsippet figur-bakgrunn som er illustrert av en vase, som også kan være to mennesker som ser mot hverandre. Når det oppstår et utviklingsbehov, vil dette presse seg fram i figur og når det blir møtt, går det tilbake til bakgrunnen igjen (Clakson, 1989 referert i Cavicchia, 2014). Det kan være vanskelig å vite hva som er i figur, eller hvilket behov som presser seg fram hos en selv, særlig om man ikke er klar over at det skjer. Det kan være et utviklingsbehov som presser seg fram i figur, men som er vanskelig å få øye på, kanskje fordi det er noe ved en selv som holder en tilbake fra å gjøre noe en ønsker.

Det neste steget for å oppnå selvaktualisering, er å møte disse reaksjonene med ikke-dømmende positiv og empatisk aktelse og aksept (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012; Rogers, 1961). Når en blir møtt på en slik ikke-dømmende måte, oppstår det en trygghet og tillitt som gjør at det blir spillerom for å utforske det underliggende potensialet slik at en kan komme i kontakt med det indre selvet, eller «det reelle» selvet. «Det ideelle» selvet vil representere hvordan en ønsker å være. Når en oppdager sitt reelle selv og blir møtt med ubetinget positiv respekt, kan en oppleve kongruens mellom «det reelle» og «det ideelle» selvet. Sagt på en annen måte vil en akseptere seg selv for den en egentlig er og vil dermed oppnå selvaktualisering (Rogers, 1961).

## 2.4 Co-aktualisering

Både selvaktualisering og co-aktualisering er prosesser som oppmuntrer til at mennesker utnytter sitt iboende potensial slik at en kan oppleve personlig vekst (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012). Som en utvidelse av Rogers' (1961) konsept om selvaktualisering, vil man i en co-aktualiseringsprosess anerkjenne de unike relasjonelle samspillene man har med hverandre (Fikse, 2015). Co-aktualiserende forhold involverer en gjensidig aktualisering av det kollektive menneskelige potensialet hos alle involverte i en slik relasjon (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012). I en gruppe vil co-aktualisering gjenkjennes ved opplevelsen av gjensidighet og å kunne dele alt av seg selv og være trygg på at en blitt møtt med respekt og aksept (McClure, 2010). I følelsene og i tankene er det en levende fantastisk realitet av et "vi" og et "oss" hvor de erfarer styrker og ressurser som komplementerer og utvider deres kapasitet. Relasjonen oppleves som meningsfull og som en berikelse i livet deres (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012). På samme måte som en med selvaktualisering måtte bli bevisst sitt eget potensial, må en i tillegg bli bevisst de andres potensial i



forbindelse med co-aktualisering. En vokser ved å forstå seg selv, men også hvordan andre ser en (Fikse, 2015).

## 2.5 Flyt-teorien

Flyt-teoriens forskning drives av en grunnleggende undring på hva det er som gjør at mennesker søker opplevelser som ikke har et mål utenfor seg selv. Det er selve handlingen som er motiverende og ikke eventuell ytre motivasjon som belønning, prestisje eller viktige posisjoner. Den selvmotiverende handlingen blir beskrevet som «flyt», noe som kan oppstå uforventet i en handling eller et mål som skal gjennomføres (Csikszentmihalyi, 1997). Dette kan være å synge solo, spille Tetris eller initiere til en samtale med noen en ikke kjenner så godt. Målet i seg selv er ikke viktig, men en ønsker at det skal oppleves som gledelig og altoppslukende. Handlingen tar all oppmerksomhet og en kan oppleve at tid og rom forsvinner og at man er bare til stede akkurat «her og nå». Bevisstheten begrenses til kun det som foregår og en får ikke med seg noe annet som skjer med en selv eller noen rundt seg. Slike flytopplevelser vil kunne bidra til økt opplevelse av mening i livet ettersom flyt i aktiviteten kan bidra til nye oppdagelser og personlig vekst (Csikszentmihalyi, 2000).

En får konstant tilbakemelding i en flytopplevelse, i form av at en er klar over hvordan en gjør det med oppgaven eller målet underveis i gjennomføringen. Det er viktig at oppgaven er tilpasset ferdighetsnivået til den som skal gjennomføre handlingen. Dersom den oppleves alt for utfordrende, vil en kunne kjenne på angst og frustrasjon. Dersom det er for lite utfordrende, vil en kunne kjede seg og få en følelse av ingen framgang eller utvikling (Csikszentmihalyi, 1997).

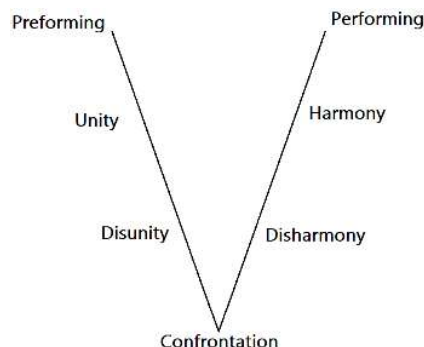
## 2.6 Grupperelasjoner og McClures the arc

Når ulike mennesker kommer sammen i en gruppe, kommer de inn i rommet med sin egen erfaring og forståelse av seg selv og andre. Denne selvforståelsen blir utfordret i møtet med de andre gruppe medlemmene og deres ulike behov (Lassen, 2013).

Når en kommer ny inn i gruppen, kan noen oppleve situasjonen som trygg og inspirerende, mens andre kan oppleve den som svært utfordrende og angstfylt (Kvalsund & Meyer, 2010). En har ulike tanker om hva hensikten med å bli med i gruppen var og kommer derfor inn med ulike forventninger til gruppen. Her kan den potensielle konflikten ligge, og med et overblikk på gruppeprosessen og hvilken vei den går, åpner deg seg mulighet for gruppeutvikling og vekst (McClure, 2010).

For å forstå den utviklingsprosessen som foregår i gruppen, er det viktig å være bevisst på de ulike delene av seg selv i et relasjonelt perspektiv. Individet blir i gruppen en del av en helhet. En går over til å være et gruppeselv der en ønsker å realisere egne behov, men på samme tid forsøke seg selv som en viktig del av samspillet med de andre (Kvalsund & Meyer, 2017).

I det følgende skal jeg redegjøre for de sju stadiene innenfor en gruppeutviklingsprosess ved hjelp av McClure (2010) og hans «Arc».



**Figur 2-1: Fra Putting a New Spin on Groups: The Science of Chaos (s. 70), av B.A. McClure, Lawrence Erlbaum Associates Inc © 2005**

«Preforming» og «unity» regnes som å være de innledende fasene i det en gruppe etableres. Nye gruppemedlemmer kommer inn med ulike forventninger knyttet til spenning og usikkerhet. Denne usikkerheten ønsker man å skjule for de andre medlemmene hvor kommunikasjonen vil være preget av forsiktighet og vennlighet. Det er ikke fokus på individet, men på gruppen og en handler slik en tror en bør handle for å ivareta god stemning. En kan være redd for å uttrykke meninger i frykt for at disse ikke skal bli akseptert og medlemmene er avhengig av bekreftelse og støtte fra andre gruppemedlemmer slik at en kan fremme trygghet og oppleve gruppetilhørighet (McClure, 2010). Det er viktig at nye medlemmer blir presentert med grunnleggende grupperegler slik at en vet hvordan en skal handle og dermed kan oppleve trygghet og gruppetilhørighet (Kvalsund & Meyer, 2017; McClure, 2010).

«Disunity» «confrontation» og «disharmony» blir betegnet som å være ulike faser av konflikt i en gruppeprosess. Den første fasen av konflikten er «disunity» hvor det oppstår en splittelsesfase der et gruppemedlem kan oppleve at ens forventninger til gruppen og individuelle behov ikke blir møtt. Gruppemedlemmene har ulike måter å kommunisere og reagere på (Kvalsund & Meyer, 2017). Det som er spennende og stimulerende for noen, kan være skremmende for andre og det som vekker engasjement hos noen, kan andre oppleve som kjedelig hos andre. Fasen bærer preg av indirekte sinne, der det kan danne seg subgrupper og allianser (McClure, 2010).

Når gruppemedlemmene uttrykker sine ulike behov og forskjeller, har de kommet til det som beskrives som fasen «confrontation» (Lassen, 2013). Hvis et gruppemedlem opplever at ens følelsesmessige behov eller mening ikke blir akseptert av gruppen, oppstår konflikt (Kvalsund & Meyer, 2017; Lassen, 2013; McClure, 2010). Hvis gruppen klarer å legge alle uenigheter på bordet for at disse kan adresseres, får en oversikt over alle forskjellene i gruppen og kan komme seg videre i konflikten.

Når alle gruppemedlemmene kommer til stadiet der en anerkjenner forskjellene mellom de ulike medlemmene, aksepterer dem og ser hvordan en kan bruke forskjellene som læring, har gruppen kommet over i fasen «disharmony». Det stilles krav og forventninger til at alle investerer likt i gruppen slik at man kommer seg igjennom konflikten. Dette vil føre til en kollektiv opplevelse av et «vi» (McClure, 2010).

Noen ganger kan grupper oppleve å ikke komme seg igjennom konflikten. Dette blir betegnet som regressive grupper der en er inne i et repetitivt mønster og klarer ikke å komme seg videre i gruppeprosessen (McClure, 2010). Et resultat av dette kan være at enkeltmedlemmer mister eierskap til gruppen og dermed trekke seg unna ved fremmedgjøring og apati (Kvalsund & Meyer, 2017).

«Harmony» beskrives som de fasen der gruppen har beveget fra konflikten og over til harmoni. Det fremkommer en sterk «vi»-følelse der gruppemedlemmene føler seg stolte av å være med i gruppen. Forskjeller blir verdsatt og hvert medlem føler seg sett og akseptert for hvem de er, der en kan utforske nye sider ved seg selv (McClure, 2010). Fasen er preget av gjensidig respekt, selvbestemmelse og medlemmene kan dele både positive og negative følelser (Kvalsund & Meyer, 2017; Lassen, 2013).

«Performing» er fasen der gruppen virkelig kan oppleve å ha oppnådd sitt fulle potensial. En deler ærlige tilbakemeldinger, både positive og negative, men blir møtt med respekt og akseptert. En har etablert trygge rammer som gjør at en kan være sitt autentiske selv der en deler av hele seg og kan avsløre eventuelle mørke sider av seg selv (McClure, 2010). Ved å ha en slik åpen form for deling bidrar til selvaksept som er en vesentlig del

av konseptet selvaktualisering. Gruppen vil oppleve gjensidighet og co-aktualisering (Fikse, 2015).

## 3 Q-metode

Q- metode ble introdusert av William Stephenson (1953) og ble utviklet som en forskningsmetode der en kunne undersøke subjektivitet på en systematisk måte. Hensikten er å fange opp subjektivitet som blant annet innebærer tanker, følelser og erfaringer et enkeltindivid har om et tema (McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). Dette kapitlet gir en kort redegjørelse for de sentrale stegene i en q-metode og viser videre til forskningsprosessen i min studie. Det vil i tillegg trekkes fram betraktninger vedrørende studiens kvalitet og etiske vurderinger.

### 3.1 Begrunnelse for valg av metode

Ettersom denne studien hadde til hensikt å undersøke hvordan kormedlemmer opplever personlig vekst i koret, fant jeg det hensiktsmessig å benytte en q-metodologisk tilnærming i undersøkelsen. Q-metodens hensikt er å utforske subjektive opplevelser av et fenomen på en systematisk måte (McKeown & Thomas, 2013; Stephenson, 1953) og egner seg dermed i en studie som ønsker å utforske opplevelsen av personlig vekst i kor.

Noe som gjorde meg interessert i å velge q-metode var at jeg fant metoden svært inkluderende der den subjektive meningen hos alle deltakerne kan komme frem, selv hos personer som ville synes det var vanskelig å uttrykke og formulere seg.

### 3.2 Abduksjon

Abduksjonsprinsippet er grunnlaget for q-metoden, der en ønsker å være åpen for nye oppdagelser underveis i forskningsprosessen (Stephenson, 1961). Abduksjon blir en slags blanding av deduktiv og induktiv måte å jobbe på, der deduktiv måte å jobbe på er når en har med seg teori inn i undersøkelsen (Tjora, 2021, s. 286), mens en induktiv arbeidsmetode er helt åpen og lar datamaterialet fortelle deg hvilken teori som kommer fram (Tjora, 2021, s. 289). Forskeren anerkjenner at det ikke er mulig å løsrive seg fra teorier uten at en blir låst i teorien. Ved en faktorfortolkning følges prinsippet med abduksjon, der en skal skape mening av et sorteringsmønster og tolke disse ut ifra hvordan de kan relateres til undersøkelsen (Svennungsen, 2011).

### 3.3 Operant subjektivitet

Operant subjektivitet er et begrep som beskriver hvordan en i q-metode, fanger opp subjektive tanker, meninger, betydninger, følelser og verdier og videre analyserer disse på en matematisk måte ved hjelp av faktoranalyse (Stephenson, 1953).

Q-metoden måler mønstre og hva som kan være likt og hva som er ulikt i menneskers subjektive mening innenfor en populasjon (Thorsen & Allgood, 2010). Når en informant må sette utsagn opp mot hverandre i et rangeringssystem, tvinges de til å ta subjektive personlige valg der deres bevisste og underbevisste meninger, følelser og holdninger ligger (Page & Morin, 2016). En av deltakerne i undersøkelsen fortalte etter han var ferdig med undersøkelsen at han hadde byttet om på lapper etter hvert som han innså at han var enig med noe han ikke visste at han var. Da han fikk andre utsagn å sette det opp mot, tvang han fram en underbevisst mening om dette utsagnet.

Operant subjektivitet fanger først opp subjektive erfaringer ved et fenomen. Deretter plottes disse erfaringene inn i et dataprogram som videre gjøres objektiv i en faktoranalyse. På denne måten kan en gjøre subjektivitet målbar ved å tallfeste og gjøre det mulig å analysere på en systematisk måte (McKeown & Thomas, 2013; Svernungsen, 2011).

### 3.4 Forskningsprosessen

Denne delen viser til sentrale steg i en q-metodologisk forskningsprosess med skildringer fra studiens egen forskningsprosess. Å skape et kommunikasjonsunivers, utforming av utsagn, gjennomføring av sorteringer, faktoranalyse- og tolkning er alle steg som blir presentert i denne delen.

#### 3.4.1 Kommunikasjonsunivers

Hensikten med et kommunikasjonsunivers er at en ønsker å samle inn mange meninger og utsagn som omhandler temaet en ønsker å forske på og omhandler all form for implisitt eller eksplisitt kommunikasjon rundt et tema. Eksempler på dette er erfaringer, oppfatninger, perspektiver og meninger (Stephenson, 1986).

Da jeg skulle skape et kommunikasjonsunivers i forbindelse med fenomenet personlig vekst i kor, hadde jeg lest tidligere forskning, teorier og begreper som satte grunnlaget for det jeg ønsket å undersøke. Etter en del uformelle samtaler med medlemmer av et kor, tilpasset jeg begrepsbruken slik at den ble mer forståelig. Page og Morin (2014) viser til hvordan det kan være interessant å ha uformelle samtaler med mennesker som har erfaring med fenomenet en skal undersøke slik at en kan få større innsikt i meninger, tanker og holdninger. Dette oppdaget jeg også under de uformelle samtalene, der jeg fikk innsikt i meninger, tanker og holdninger som jeg selv ikke hadde tenkt på.

Watts og Stenner (2012) mener at kommunikasjonsuniverset er det vanskeligste steget i en q-metodologisk studie. Ettersom et kommunikasjonsunivers kan være uendelig (Stephenson, 1978) og at denne studien er en masteroppgave, var jeg nødt til å stoppe opp ved et tidspunkt slik at jeg fikk avgrenset omfanget av studien med hensyn til meg selv og til forskningsdeltakerne. Jeg mener jeg har klart å definere et miniatyr-kommunikasjonsunivers som fokuserer på hvordan en opplever personlig vekst i et kor.

#### 3.4.2 Q-utvalg og forskningsdesign

Det neste steget i prosessen var å lage utsagn som skulle inneholde meninger, holdninger eller oppfatninger knyttet til temaet som studien ønsker å belyse (Sæbjørnsen, Ellingsen, Good, Ødegård, 2016). Disse utsagnene kalles et q-utvalg og skal representere helheten i kommunikasjonsuniverset og benyttes for å hente inn datamateriale som kan bidra til å besvare studiens problemstilling (Paige & Morin, 2014; McKeown & Thomas, 2013).

For å lage slike utsagn valgte jeg å bruke et Fishers balanserte blokkdesign som består av effekter og medfølgende nivåer som skal dekke ulike aspekter ved effekten (Watts & Stenner, 2012). Hensikten er å representere det teoretiske bakteppet og få et helhetlig q-utvalg gjennom bruk av effekter som videre er delt inn i ulike nivåer. Hver effekt knyttes til en kategori som skal sikre at utsagnene representerer vesentlige sider av både teori og kommunikasjonsuniverset om omhandler fenomenet en skal forske på (Watts & Stenner, 2012).

Jeg ønsket å se på personlig vekst i et kor og designet er definert på grunnlag av kommunikasjonsuniverset der det relasjonelle samspillet er en sentral del av personlig vekst. Dermed ble den ene effekten i forskningsdesignet relasjonsdimensjonene med de tre nivåene; avhengig, uavhengig og gjensidig. Samtidig var det ønskelig å se på ulike reaksjoner som kan oppstå i ulike situasjoner og relasjoner, for eksempel når man er en del av en slik sosial gruppe som et kor; tanker, følelser og kroppslige reaksjoner og fikk følgende forskningsdesignet vist i tabell 3.1:

Effekt	Nivå			Celler
<b>Relasjonsdimensjon</b>	avhengig (a)	uavhengig (b)	gjensidig (c)	3
<b>Reaksjoner</b>	tanker (d)	følelser (e)	kroppslig (f)	3

**Tabell 3.1: Forskningsdesign (vedlegg 1)**

Forskningsdesignet i denne undersøkelsen viser  $3 \times 3 = 9$  cellekombinasjoner (ad, ae, af, bd, be, bf, cd, ce, cf). Antall celler i designet bestemmes av hvor mange nivåer hver effekt har og blir multiplisert med hverandre. Det bør være like mange utsagn i alle cellekombinasjonene og forskeren bør også lage like mange utsagn innenfor hver cellekombinasjon som er motpoler til hverandre, eller har er negativt formulert (Kvalsund & Allgood, 2010). Jeg valgte 4 utsagn per cellekombinasjon og kom da fram til at jeg skulle jobbe mot  $9 \times 3 = 36$  utsagn.

### 3.4.3 Pilotsortering

Det kan være hensiktsmessig med en pilotsortering i forkant av den «egentlige» sorteringen. Dette er for at forskeren eventuelt kan endre enkelte utsagn, eller legge til ting som kan være nyttig å ha med (Page & Morin, 2016).

Etter tilbakemelding fra de to medlemmene i koret og hjelp til å redusere ned til 36 utsagn, fikk jeg videre god hjelp i flere runder fra bekjente som har erfaring med å synge i kor. Disse gjennomførte pilotsorteringer og ga tilbakemeldinger på utsagnene, for eksempel at enkelte ikke ga helt mening. Utsagnene ble derfor revidert i flere runder, blant annet ved å endre formuleringene slik at de skulle gi mening. Til slutt satt jeg igjen med 36 ferdige utsagn og var dermed klar for å gjennomføre q-sorteringer.

### 3.4.4 Instruksjonsbetegnelse og sorteringsmatrise

Hensikten med instruksjonsbetingelsen er å skape et ønsket fokus for sorteringen (Kvalsund, 1998; Svennungsen, 2011). I denne studien fikk deltakerne følgende instruksjon: «Du skal sortere utsagnene ut ifra din egen personlige opplevelse av å være en del av et kor». Ut ifra denne instruksjonen skulle deltakerne sortere 36 utsagn etter hvordan de kjente seg igjen i disse utsagnene. Dette i en skala fra -5 (minst enig) til +5 (mest enig), der de skulle plassere utsagnene i sorteringsmatrisen (se figur 3.1)



Under en av sorteringene, der det var kun 1 deltaker og meg, bet jeg meg merke i noe som skjedde. Deltakeren satt litt for seg selv og jeg satt litt lengre borte og jobbet med noe på datamaskinen. På et tidspunkt begynte plutselig deltakeren å le og min umiddelbare reaksjon var å se opp og le sammen med deltakeren. Jeg har reflektert over denne hendelsen der jeg har undret meg om jeg på en eller annen måte hadde påvirket sorteringen. Først og fremst var det lærerikt og svært interessant å være til stede på de ulike sorteringene. Jeg opplevde at det var mange deltakere som hadde behov for å reflektere over hvordan det hadde vært for dem å gjennomføre en slik sortering og jeg hadde mange spennende samtaler med ulike deltakere. Dette viser hvordan tilstedeværelse er viktig for å kunne fange opp kommentarer og lignende som måtte bli uttrykt under sorteringene (Brown, 1980; van Exel & de Graaf, 2005).

### 3.4.6 Faktoranalyse

Etter en har samlet inn alle q-sorteringene legges disse inn dataprogrammet PQmethod som deretter foretar en faktoranalyse. I denne analysen regnes deltakernes subjektive meninger matematisk sammen, hvilket resulterer i ulike faktorsyn. En faktor oppstår når flere sorteringer korrelerer med hverandre og viser fellestrekk i deltakernes subjektive meninger og ikke til en enkelt deltakers sortering (Smith, 2001).

For å velge hvilken faktorløsning som bør benyttes, ser en på korrelasjoner og antall ladninger innenfor hver faktorløsning (Brown, 1980). I denne undersøkelsen så jeg på faktorladningene innenfor en 3-, 4- og 5-faktorløsning, der det viste seg mest hensiktsmessig å velge en 4-faktorsløsning. Dette kommer jeg tilbake til kapittel 4.

### 3.4.7 Faktorfortolkning

Faktorfortolkningene er basert på rapporten fra PQ-method. Hver faktor er bærer av ulike meningsmønstre og forskeren er ute etter å gi disse mening og forståelse. Det innebærer at en tolker det som faktisk faktoren uttrykker og at en holder seg åpen med tanken om at her er det noe å lete etter (Stephenson, 1961).

For å få en helhetlig forståelse av hver enkelt faktor, må en se på hvordan alle utsagnene er plassert og sette disse i sammenheng med hverandre. Eksempelvis vil utsagn plassert i ytterkantene og utsagn plassert i midtre del være viktige for å forstå helheten i faktorsynet, som nevnt tidligere i forbindelse med figur og bakgrunn. Videre vil det være hensiktsmessig å se de ulike faktorene i lys av hverandre for å se på likheter og forskjeller dem imellom (Kvalsund, 1998).

Forskeren står fritt til å tolke og oppdage det som måtte fremtre. Samtidig skaper utsagnenes plassering et delvis låst rammeverk for fortolkning. Dette i tråd med abduksjonsprinsippet hvor forskeren skal være åpen for fortolkning og på samme tid anerkjenne hvordan det ikke er mulig å løsrive seg fra teori og rammeverket (Stephenson, 1961).

I begynnelsen av min egen faktorfortolkning hadde jeg ikke satt noen tidsbegrensning for fortolkningen og opplevde denne prosessen som svært overveldende og tidskrevende. Da jeg begynte å jobbe med masterprosjektet igjen etter 2 år utsettelse, så jeg faktorene i et nytt lys. Opplevelsen var at jeg fikk en større forståelse for faktorene og så at fortolkningen nå hadde mer dybde enn tidligere. Det kan tenkes at ved å få avstand til faktorene og prosjektet bidro til ny innsikt.



### 3.4.8 Postintervju

Ettersom denne studien har 4 faktorsyn, ble postintervjuer gjennomført med 4 forskjellige personlig som ladet høyest på hver sin faktor. Alle intervjuene ble foregikk som uformelle samtaler, der jeg tok enkle notater. Først viste jeg sorteringen til den faktoren som de representerte og ba dem si hva de tenke om det de så. Deretter fortalte jeg om stikkordene til mine tolkninger før vi reflekterte sammen. Postintervjuene ble inkludert i analysen ved at de hjalp meg med å finne støtte til mine tolkninger og ga på samme tid et nytt syn og forståelse for ting jeg ikke hadde tenkt på.

## 3.5 Studiens kvalitet

### 3.5.1 Validitet, generaliserbarhet og reliabilitet

I Q-metodologi måles subjektive synspunkt og en kan derfor ikke forstå tradisjonelle forskningsbegrep som validitet, generaliserbarhet og reliabilitet på samme måte som ved andre forskningsmetoder (Brown, 1980; Watts & Stenner, 2012).

## 3.6 Etske vurderinger

### 3.6.1 Frivillig deltakelse

NESH (2016) poengterer viktigheten av at forskningsdeltakelse skal være frivillig og uten ytre press. I min studie kan en stille seg spørrende om deltakerne opplevde at det var frivillig med tanke at jeg selv var medlem i dette koret og kanskje opplevde et press for å delta. For å tydeliggjøre frivillig deltakelse, opplyste jeg om dette i instruksjonsskrivet de fikk vedlagt samtykkeerklæringen de skulle signere. Ved å signere kan en si at deltakerne her tok et aktivt og frivillig valg for å delta. Videre ble det presisert at de kunne trekke seg fra undersøkelsen til enhver tid.

### 3.6.2 Fri forskning

Fri forskning handler primært om å ikke legge føringer for forskningen og resultatene (NESH, 2016). Hvorvidt det er mulig med fullstendig fri forskning i praksis er en diskusjonssak, men det er viktig å være bevisst dette under prosessen. Eksempelvis kan en stille spørsmål angående min egen interesse for hva som kunne komme fram i resultatet og hvordan disse har blitt tolket av meg som forsker, men også kormedlem.

### 3.6.3 Ivaretakelse av deltakerne

Det kan oppleves sårbart å skulle delta i en forskningsstudie som omhandler opplevelse av personlig vekst og det er viktig å ivareta den enkelte deltaker, i tråd med hvordan NESH (2016) viser til ivaretakelse av forskningsdeltakerens integritet. Postintervju kan sies å være en måte å styrke integriteten hos forskningsdeltakerne ved at de kan bekrefte eller avkrefte om de kjenner seg igjen i tolkningen. Til tross for at det kun er en deltaker per faktorsyn som ble intervjuet, åpnes det for at personen kan være talsperson for tilhørende faktorsyn.

Utover postintervjuene ønsket jeg å skape en hyggelig atmosfære under sorteringene og hadde med kaffe og kjeks. Videre var jeg opptatt av å vise takknemlighet ovenfor deres deltakelse og tok meg tid til å lytte på deres opplevelse av sorteringene for de som uttrykte behov for det.

### 3.6.4 Taushetsplikt og konfidensialitet

I informasjonsskrivet om deltakelse skrev jeg at jeg hadde taushetsplikt og at all opplysning om deltakerne kom til å bli slettet etter prosjektet er avsluttet (vedlegg 9).

Jeg endret navnene til deltakerne med én gang jeg fikk inn resultatene. Det var tilfeldige navn og annen hvert gutt- og jentenavn. Jeg vet ikke om det er en gutt eller jente som har de ulike navnene. Jeg skrev på skjemaene nye navn, men beholdte et kryptert dokument med de ekte navnene til jeg skulle ha post-intervju. Alt dette ble slettet etter postintervjuene og har kun operert med de nye navnene etter dette.

Da jeg utsatte prosjektet våren 2019 ga jeg beskjed til deltakerne om at prosjektet var utsatt og at jeg fremdeles oppbevarte opplysningene om deres sorteringer, men at jeg selv ikke vet hvem som er hvem grunnet anonymisering av navn. Da prosjektet nok en gang ble utsatt våren 2020, fikk jeg beskjed fra NSD om at ettersom navnene var opplysningene om deltakerne var anonymisert kunne jeg fortsette.

### 3.6.5 Forskerrollen

Refleksivitet er viktig i all form for forskningsarbeid der forskeren reflekterer rundt eget arbeid og tenker over hvilke holdninger og verdier en selv har med seg inn i studien ettersom dette kan påvirke både tema, teori og tolkning (NESH, 2016, s. 10). I denne sammenhengens vil abduksjonsprinsippet være vesentlig der en fokuserer på å være åpen for nye oppdagelser og hypoteser i forskningsprosessen.

For at en skal kunne betrakte studiens med høy kvalitet forskningsmessig, er det viktig med transparens der forskeren beskriver detaljene i forskningsprosessen og hvordan den er gjennomført (Tjora 2021, s. 297).

På det tidspunktet jeg gjennomførte denne undersøkelsen, var jeg selv med i dette koret. Jeg har tenkt veldig mye på min rolle og personlige tilknytning til koret, der jeg mange ganger opplevd det som utfordrende. Jeg har vært redd for at noen av deltakerne skulle sortere ut ifra hva de tror jeg ønsket at de skulle sortere. Derfor nevnte jeg mange ganger for deltakerne hvordan jeg er ute etter de unike meningene ulike kormedlemmene i koret har. At jeg ønsket deres egne opplevelse og erfaring med personlig vekst i koret. Det var jo ingen måte å vite om hvordan de kom til å sortere og derfor måtte jeg bare stole på at de sorterte slik som de selv opplevde koret og ikke hva de trodde var forventet at de skulle svare. Et annet perspektiv er hvordan jeg selv kunne legge føringer på hva som skulle framkomme av resultater og hvordan disse forstås. Eksempelvis ønsket jeg ikke at koret skulle bli fremstilt i et dårlig lys. Samtidig har jeg et hovedfokus på individuelle, subjektive opplevelser og ikke på koret som en gruppe.

En annen ting jeg har tenkt på, var frykten for å ikke oppdage nye ting som jeg ikke var kjent med. Min egen opplevelse av personlig vekst i koret kunne lagt føringer for hva som oppdages, men samtidig har dette vært min egen erfaring med fenomenet personlig vekst. Ettersom koret hadde mange medlemmer, hadde jeg tilgang på mange ulike mennesker med mange ulike opplevelser. Hensikten med denne studien var nettopp det å få fram ulike perspektiver på personlig vekst i koret.

## 4 Analyse

I dette kapittelet kommer først en redegjørelse fra resultatene i faktoranalysen, valg av faktorløsning og korrelasjon. Deretter kommer det en kort presentasjon av konsensusutsagn og likhetstrekk mellom de fire faktorsynene. Videre vil de fire faktorsynene bli presentert med medfølgende fortolkning av disse. Avslutningsvis kommer en oppsummering av faktorsynene og som setter grunnlaget for videre drøfting i kapittel 5.

### 4.1 Resultat fra faktoranalysen

For å analysere dataene mine, benyttet jeg PQMethod. Dette er et dataprogram utviklet for å analysere data i studier med q-metode (Watts & Stenner, 2012). Jeg la inn alle sorteringsmatrisene fra q-sorteringene i dataprogrammet som deretter foretok en korrelasjonsanalyse, der den avdekket ulike faktorer (van Exel & de Graaf, 2005). Videre måtte jeg avgjøre hvor mange faktorer som skulle beholdes. Et av kriteriene for valg av faktorløsning, kan være å velge faktorløsninger der eigenvalue er over 1 (Watts & Stenner, 2012).

Det neste steget var å gjennomføre en «varimax rotation» for å finne korrelasjoner og ladninger som viser hvilken faktorløsning det kan være fornuftig å velge (Brown, 1980; Kvalsund, 1998). Lave korrelasjoner er anbefalt, ettersom en da får flere ulike meninger og oppfatninger (Kvalsund & Allgood, 2010). I min studie undersøker jeg 3- og 4-faktorløsninger, der 3-faktorløsningen hadde en forklaringsvarians på 63% og 4-faktorløsningen hadde 71% forklaringsvarians. Forklaringsvariansen forklarer i hvor stor grad en faktor er klar og tydelig (Watts & Stenner, 2012). Minimum to deltakere bør lade signifikant på hver faktor for at denne skal kunne være representert og for å styrke dens reliabilitet og validitet (Brown, 1980; Kvalsund og Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). Jeg kunne derfor velge en 4-faktorløsning, der det var to faktorer med kun to deltakere som ladet signifikant på hver av dem.

En deltaker lader på en faktor når deltakeren korrelerer signifikant med faktoren. Om en deltaker har en svært høy ladning, betyr det at den har svært høye likhetstrekk til faktoren (Brown, 1980; Kvalsund, 1998). For at en ladning skal bli signifikant, regnes dette ut med følgende formel:  $2.58 \times 1 \div \sqrt{(\text{Antall utsagn})}$ . (Watts & Stenner, 2012). For 36 utsagn blir signifikantnivået 0.43 ut ifra følgende utregning:  $(2.58 \times 1) \div (\sqrt{(36)}) = 2.58 \div 6 = 0.43$ . Tabell 4.1 viser en oversikt over faktorladningene med antall signifikante ladninger. Det er gitt pseudonymer til alle deltakerne for å ivareta anonymiteten deres. X og fet skrift indikerer signifikant ladning på faktoren. Faktorsyn 1 har 8 signifikante ladninger, faktorsyn 2 har 6 signifikante ladninger, faktorsyn 3 har 2 signifikante ladninger og faktorsyn 4 har 2 signifikante ladninger. Grå ruter viser til deltakere som ble intervjuet i et postintervju.

Navn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Amalie	0.0957	<b>0.7864X</b>	-0.1496	0.3440
Bjarne	<b>0.7574X</b>	0.3361	0.1338	0.1502
Camilla	0.2469	-0.0274	<b>0.7958X</b>	-0.0898
David	0.4364	<b>0.7105X</b>	0.0691	0.3237
Elisabeth	0.2986	<b>0.7972X</b>	0.2179	-0.2102
Frank	0.2822	<b>0.7673X</b>	0.1868	0.0450
Gina	-0.0722	0.1494	0.0560	<b>0.7053X</b>
Harald	<b>0.7000X</b>	0.5022	0.1997	-0.1093
Iselin	-0.3684	0.1918	0.5571	0.3870
Joar	0.2392	<b>0.6924X</b>	0.4936	0.1807
Kari	0.2160	0.2047	<b>0.7687X</b>	0.1170
Lasse	<b>0.6823X</b>	0.4555	0.3401	-0.0201
Mona	<b>0.6490X</b>	0.6236	0.0795	-0.0166
Nils	0.4299	<b>0.5679X</b>	0.0372	-0.0208
Ovedie	0.5694	0.5681	0.2946	0.2299
Per	<b>0.6413X</b>	0.4349	0.2265	0.0712
Reidun	<b>0.8636X</b>	0.2639	0.0240	0.0951
Stig	<b>0.7409X</b>	0.2826	0.1962	-0.0531
Tuva	<b>0.7624X</b>	0.0990	0.0244	0.0813
Ulf	0.4545	-0.0674	0.0691	<b>0.7142X</b>
Forklaringsvarians	28 %	24 %	11 %	8 %
Antall deltakere per faktor	8	6	2	2

**Tabell 4.1: Faktorladninger**

## 4.2 Korrelasjon

Mellom faktor 1 og 2 er det hele 69% korrelasjon, noe som er svært høyt og over grensen på 0.50 for når faktorsynene er faretruende like hverandre (Watts & Stenner, 2012). Dermed blir det viktig å se på alle delene i sorteringsmatrisen for å nyansere disse fra hverandre. Videre korrelerer faktor 1 39% med faktor 3 og 29% med faktor 4. Faktor 2 korrelerer 34% med faktor 3 og 27% med faktor 4. Faktor 3 og faktor 4 har 18% korrelasjon.

	F1	F2	F3	F4
F1	1.0000	0.6865	0.3930	0.2876
F2	0.6865	1.0000	0.3370	0.2673
F3	0.3930	0.3370	1.0000	0.1794
F4	0.2876	0.2673	0.1794	1.0000

**Tabell 4.2: Korrelasjon mellom faktorsynene**

### 4.3 Konsensusutsagn og likhetstrekk

Konsensusutsagnene er basert på rapporten som fremkom av PQMethod. Det var 6 utsagn som utpekte seg som relativt likt plassert i denne studien og betegnes som konsensusutsagn. Disse konsensusutsagnene kan bidra til å få en større forståelse for faktorsynene. Tabell 4.3 viser en oversikt over konsensusutsagnene og deres plassering i de ulike faktorsynene.

Nr.	Utsagn	F1	F2	F3	F4
33	Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg gode bedre om meg selv.	+4	+2	+2	+3
14	Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by på meg selv mer enn før.	+2	+4	+1	+2
16	Med koret får jeg utnyttet mitt potensiale, uten at jeg må stå alene.	+1	0	+2	+1
3	Etter jeg ble medlem i koret, har jeg fått større forståelse for meg selv og mine følelser.	+1	0	+1	+1
13	Å være en del av koret har gjort at jeg presterer bedre på andre arenaer i livet mitt.	0	0	0	+2
22	Det er vanskelig å si ifra til et annet kormedlem hvis han/hun synger feil.	+1	0	-1	0

**Tabell 4.3: Konsensusutsagn med plassering i de ulike faktorene**

Alle faktorsynene var enige i at gode tilbakemeldinger hjelper på gode tanker om seg selv (utsagn 33 på +4, +2, +2, +3). En kan se indikasjoner på en korkultur basert på gode tilbakemeldinger, men unngår muligens tilbakemeldinger som kan oppfattes negativt. Eksempelvis havner tilbakemeldinger som omhandler at andre synger feil, i bakgrunnen, (utsagn 22 på +1, 0, -1, 0). Videre ser vi en felles enighet om trygghetsfølelse i koret, der en tør å by mer på seg selv (utsagn 14 på +2, +4, +1, +2).

Å utnytte sitt potensial, uten at en må stå alene havner også i bakgrunnen hos flere av faktorsynene (utsagn 16 på +1, 0, +2, +1). Dette kan indikere at koraktiviteten i seg selv ikke setter søkelys på enkeltpersoner, men at det handler faktisk handler om å synge sammen.

At en presterer bedre på andre arenaer i livet og at en har fått større forståelse for seg selv etter en ble med i koret, kommer i bakgrunnen hos samtlige faktorer, (utsagn 13 på 0, 0, 0, +2, utsagn 3 på +1, 0, +1, +1). Dette kan indikere en slags avstand til koret og eget privat liv. En annen måte å se det på, er at kormedlemmene ikke er bevisst på hva koret har betydd utenfor selve korsettingen.

### 4.4 Faktorfortolkning

Mine tolkninger av de ulike faktorsynene vil her presenteres i lys av syn på hvordan en opplever personlig vekst i koret. Ved å undersøke og studere hvert enkelt faktorsyn, har jeg forsøkt å fange opp hva disse forteller meg. Det er viktig å poengtere at dette er mine tolkninger og forståelser av hver faktor basert på rapporten som kom av PQMethod (Wolf, 2010), og har forsøkt å etterstrebe en helhetlig tolkning. Dette ved studere ytterkanter (+5/-5), men også midtre del (0) som kommer mer i bakgrunnen.

I presentasjonene starter hvert faktorsyn med en oversikt over antall signifikante ladninger for følgende faktor og vil deretter vise til sorteringsmatrisen for faktorsynet. En full oversikt over hvert utsagn og deres plassering i de ulike faktorene finnes i vedlegg 6.

Faktorsynene kommer til å bli betegnet med forkortelsene F1- faktorsyn 1, F2 – faktorsyn 2, F3 – faktorsyn 3 og F4 – faktorsyn 4.

Utsagn som er benyttet underveis i tolkningene, og som det refereres til underveis i teksten, står i parentes med nummer og tallverdi fra sorteringsmatrisen. Disse utsagnene er oppført i en tabell på slutten av hvert faktortema, hvor disse utsagnene er gjengitt i sin helhet. Utsagn som skiller seg ut fra andre faktorer (distinguishing statement) er markert med \* i den løpende teksten og med fet skrift og grå ruter i sorteringsmatrisene som framkommer på starten av fortolkningen av hvert faktorsyn.

For å styrke studiens validitet er det gjennomført post-intervju. Dette er gjort for å kunne nyansere, støtte og utfordre mine faktorfortolkninger. Deltakerne i post-intervjuene har fått tildelt hvert sitt navn, og noen ganger refereres det til uttalelser fra post-intervjuet slik at tolkningene mine skal kunne valideres.

#### 4.4.1 Faktorsyn 1: «Vi»-holdning med god stemning og koret i fokus

F1 består av åtte kormedlemmer som definerer faktorsynet; Reidun (0.8636), Tuva (0.7624), Bjarne (0,7574), Stig (0.7409), Harald (0,7000), Lasse (0.6823), Mona (0.6490) og Per (0.6413). Faktorfortolkningen er basert på sorteringsmønsteret vist nedenfor i figur 4.1

Minst enig					Mest enig					
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
21	<b>12*</b>	1	<b>5*</b>	8	2	3	10	7	6	<b>36*</b>
	25	24	17	9	13	4	11	23	33	
		27	19	29	<b>15*</b>	16	14	30		
			35	31	20	22	18			
				32	26	<b>28*</b>				
					34					

Figur 4.1: Sorteringsmatrise for faktor 1

##### 4.4.1.1 Tema 1: «Vi»-holdning

Personlig vekst for kormedlemmene i F1 kan forstås som å være knyttet til følelsen av å være en del av et «vi» (utsagn 6 på +4, utsagn 21 på -5). Denne «vi»-holdningen viser til viktigheten av å gi støtte ved å sette pris på-, (utsagn 36\* på +5) og gi gode tilbakemeldinger til hverandre (utsagn 33 på +4). F1 skiller ikke mellom de ulike kormedlemmene og viser til hvordan alle er viktige (utsagn 12 på -4). F1 virker å mene at koret er en trygg arena hvor de kan by på seg selv og utfordre seg selv (utsagn 14 på +2, utsagn 7 på +3). Dette finner støtte i hvordan F1 viser til at i koret får møte mange ulike mennesker og kan dermed øve seg på å bli trygg i møte med nye mennesker (utsagn 11, +2).

Nr.	Utsagn	Plassering
<b>6.</b>	<i>Ved å være en del av koret har jeg vokst sosialt.</i>	+4
<b>21.</b>	<i>Jeg har ikke merket at jeg har vokst personlig ved å være en del av koret.</i>	- 5
<b>36.</b>	<i>For å skape personlig vekst i koret, er det viktig for meg at vi setter pris på hverandre.</i>	+5
<b>33.</b>	<i>Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg bedre om meg selv.</i>	+4

<b>12.</b>	<i>Det er kun de kormedlemmene jeg setter pris på som kan bidra til min personlige vekst.</i>	- 4
<b>14.</b>	<i>Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by mer på meg selv enn før.</i>	+2
<b>7.</b>	<i>Jeg har utfordret meg selv i koret.</i>	+3

**Tabell 4.4: Utsagn som representerer en «vi»-holdning**

#### 4.4.1.2 Tema 2: Ivareta god stemning

Det er interessant at F1 vektlegger gode tilbakemeldinger (utsagn 33 på +4) med høy psykologisk signifikans, mens tilbakemeldinger som omhandler å si ifra når andre kormedlemmer synger feil, kommer i bakgrunnen (utsagn 22 på +1, utsagn 26 på 0). Dette kan indikere at F1 er mer opptatt av det sosiale aspektet i koret enn på korets sangprestasjon. Dette støttes av hvordan opplevelsen av forventningspress (utsagn 9, på -1) havner i bakgrunnen. På en annen side kan en tenke seg at F1 ønsker å ivareta en god stemning uten å risikere at den andre skal oppleve det som ubehagelig. Dette bekreftet «Reidun» i postintervjuet.

<b>Nr.</b>	<b>Utsagn</b>	<b>Plassering</b>
<b>33.</b>	<i>Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg bedre om meg selv.</i>	+4
<b>22.</b>	<i>Det er vanskelig å si ifra til et annet kormedlem hvis han/hun synger feil.</i>	+1
<b>26.</b>	<i>Jeg synes det er viktig å si ifra hvis personen ved siden av meg synger feil.</i>	0
<b>9.</b>	<i>Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv.</i>	- 1

**Tabell 4.5: Utsagn som representerer å ivareta god stemning**

#### 4.4.1.3 Tema 3: Koret i fokus

En annen interessant observasjon er hvordan utsagn som omhandler andre arenaer i livet enn koret, havner i bakgrunnen hos F1 (utsagn 2 på 0, utsagn 13 på 0, utsagn 34 på 0). Dette kan indikere en slags uavhengighet, der en ser på kormedlemsskapet som en liten del av livet, men at det ikke opptar alt fokus. Dette støttes av hvordan engasjement i koret (utsagn 20 på 0) og å kjenne seg på utsiden av koret (utsagn 15 på 0) er plassert i bakgrunnen. Samtidig kan en tolke det som at andre arenaer i livet enn koret havner i bakgrunnen fordi koret er i fokus.

<b>Nr.</b>	<b>Utsagn</b>	<b>Plassering</b>
<b>2.</b>	<i>Tilhørigheten til koret har fått meg til å tenke over hva som er viktig i livet mitt.</i>	0
<b>13.</b>	<i>Å være en del av koret har gjort at jeg presterer bedre på andre arenaer i livet mitt.</i>	0
<b>34.</b>	<i>Kormedlemsskapet gjør at jeg har mindre tid til andre ting jeg liker.</i>	0
<b>20.</b>	<i>Når jeg ikke er veldig engasjert i koret, får jeg dårlig samvittighet.</i>	0
<b>15.</b>	<i>Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.</i>	0

**Tabell 4.6: Utsagn som representerer koret i fokus**

#### 4.4.2 Faktorsyn 2: Koret som fristed og trygg blomsterkasse i et prosessorientert syn

F2 består av seks personer; Elisabeth (0.7972), Amalie (0.7864), Frank (0.7673), David (0.7105), Kari (0.6924) og Nils (0.5679). Faktorfortolkningen er basert på sorteringsmønsteret vist nedenfor i figur 4.2

Minst enig						Mest enig				
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
25	<b>15*</b>	1	9	12	3	4	5	2	<b>14*</b>	30
	<b>35*</b>	19	17	24	<b>7*</b>	11	6	10	<b>28*</b>	
		21	29	26	13	<b>18*</b>	<b>8*</b>	23		
			32	27	16	20	33			
				<b>34*</b>	22	31				
					36					

Figur 4.2: Sorteringsmatrise for faktorsyn 2

##### 4.4.2.1 Tema 1: Koret som fristed

Fremtredende for kormedlemmene i F2, er hvordan koret virker å være et fristed der en kan være seg selv uten å holde tilbake hvem en er (utsagn 8 på +2, utsagn 1 på -3). Dette kan indikere at koret blir en pause fra hverdagen med en tankegang om at nå er vi sammen, her og nå, for å gjøre noe vi alle liker; å synge. Det handler ikke om at en selv skal vise seg fram og være i «spotlighten» og synge soloen (utsagn 25 på -5), men at en er en del av et fellesskap, noe større enn seg selv (utsagn 30 på +5).

Nr.	Utsagn	Plassering
<b>8.</b>	<i>Koret er som et fristed der jeg kan teste ut hvem jeg vil være, uten å måtte tenke på de sosiale konsekvensene.</i>	+2
<b>1.</b>	<i>Jeg holder tilbake hvem jeg er, fordi jeg er redd for at koret skal syns jeg er rar.</i>	- 3
<b>35.</b>	<i>Det at vi er så mange kormedlemmer gjør at jeg ikke får vist meg fram så mye som jeg vil.</i>	- 4
<b>25.</b>	<i>Jeg trives i «spotlighten» og trenger ikke de andre kormedlemmene.</i>	- 5
<b>30.</b>	<i>Kormedlemsskap gir følelsen av å være en del av noe større enn meg selv.</i>	+5

Tabell 4.7: Utsagn som omhandler koret som fristed

##### 4.4.2.2 Tema 2: En trygg blomsterkasse

Videre viser kormedlemmene i F2 en tilhørighet til koret (utsagn 2 på +3) og en trygghetsfølelse som gjør at en tør å by mer på seg selv (utsagn 14 på +4). En får en trygg ramme, -eventuelt en blomsterkasse, - å vokse i, hvor en kan teste ut sider av seg selv. Det blir et sted som gir opplevelsen av å være en del av gjengen (utsagn 15 på -4), og som videre kan gi økt selvtillit (utsagn 23 på +3).



Nr.	Utsagn	Plassering
14.	Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by mer på meg selv enn før.	+4
2.	Tilhørigheten til koret har fått meg til å tenke over hva som er viktig i livet mitt.	+3
15.	Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.	- 4
23.	Å være en del av koret, har gitt meg bedre selvtillit.	+3

**Tabell 4.8: Utsagn som representerer koret som trygg blomsterkasse**

#### 4.4.2.3 Tema 3: Et prosessorientert syn

Videre ser vi hvordan kormedlemmene i F2, viser til opplevelsen av personlig vekst som følger av at en er komfortabel i koret (utsagn 28 på +4). Å gå ut av komfortsonen og utfordre seg selv (utsagn 18\* på +1, utsagn 7 på 0) havner i bakgrunnen. Dette kan indikere at F2 ikke har behov for å tvinge fram personlig vekst, men at blomstring skjer når det skjer. En tankegang om at ettersom de er komfortable, vokser dem, men det føles nødvendigvis ikke ut som en utfordring. Det kan indikere en prosessorientert holdning der en sakte, men sikkert vokser.

Nr.	Utsagn	Plassering
28.	I koret er jeg komfortabel, noe som bidrar til personlig vekst.	+4
18.	Jeg mener at for å oppnå personlig vekst må jeg ut av komfortsonen min.	+1
7.	Jeg har utfordret meg selv i koret.	0

**Tabell 4.9: Utsagn som representerer et prosessorientert syn**

#### 4.4.3 Faktorsyn 3: koret som arena for prestasjon og læring

F3 består av to personer; Camilla (0.7958) og Kari (0.7687). Faktorfortolkningen er basert på sorteringsmønsteret vist nedenfor i figur 4.3

**Minst enig**

**Mest enig**

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

**Figur 4.3: Sorteringsmatrise for Faktorsyn 3**

#### 4.4.3.1 Tema 1: Koret som arena for prestasjon

Personlig vekst for kormedlemmer som tilhører F3, virker å være knyttet til det å utfordre seg selv og det å være utenfor sin komfortsone (utsagn 7 på +4 og utsagn 18 på +4). Koret kan brukes som arena for prestasjon der en kan øve på å bli bedre på å synge, uten at en trenger å stå alene (utsagn 16 på +2). Særegent for F3 er utsagn som omhandler andre arenaer enn koret. Det vises til opplevelsen av at de ikke har mindre tid

til andre ting de liker og de har ikke blitt mindre fokusert på skole eller jobb (utsagn 34\* på -4, utsagn 19\* på -5). Koret blir ikke nødvendigvis det viktigste i livet, men kan brukes som et betydningsfullt verktøy for å bli flinkere til å synge. Det er kun kormedlemmer F3 setter pris på, som kan bidra til personlig vekst (utsagn 12\* på +3). Dette kan indikere at disse kormedlemmene har det samme fokus på å gjøre det bra som korister. Opplevelsen av å noen ganger stå på utsiden av koret (utsagn 15 på +3) kan i denne sammenhengen knyttes til at andre kormedlemmer ikke tar korprestasjonen like alvorlig som dem. Dette bekreftet også «Camilla» i postintervjuet.

Nr.	Utsagn	Plassering
7.	<i>Jeg har utfordret meg selv i koret.</i>	+4
18.	<i>Jeg mener at for å oppnå personlig vekst må jeg ut av komfortsonen min.</i>	+4
16.	<i>Med koret får jeg utnyttet mitt potensiale, uten at jeg må stå alene.</i>	+2
34*.	<i>Kormedlemsskapet gjør at jeg har mindre tid til andre ting jeg liker.</i>	- 4
19*.	<i>Etter jeg ble med i koret har jeg merket at jeg er mindre fokusert på skole/jobb.</i>	- 5
12*.	<i>Det er kun de kormedlemmene jeg setter pris på som kan bidra til min personlige vekst.</i>	+3
15.	<i>Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.</i>	+3

**Tabell 4.10: Utsagn som representerer koret som arena for prestasjon**

#### 4.4.3.2 Tema 2: Koret som en sosial læringsarena

For kormedlemmene i F3 virker kormedlemsskapet deres svært betydningsfullt og kan gi en følelse av at man er en del av noe større enn seg selv (utsagn 30 på +5). Dette finner støtte i hvordan kormedlemsskapet har vært viktig for F3, der de har lært om seg selv (utsagn 24 på -4). Videre viser F3 til opplevelsen av å ha utfordret seg selv i koret (utsagn 7, på +4). Denne utfordringen kan forstås å omhandle det sosiale aspektet i koret, noe som underbygges av hvordan kormedlemmene i F3 ikke opplever å ha blitt mindre nervøs i møte med nye mennesker (utsagn 11\* på -3). At andre kan lære av kormedlemmene i F3 havner i bakgrunnen (utsagn 29\* på 0). Dette kan indikere at F3 ikke tenker over hvordan de kan bidra til de andre før de selv har lært seg hvordan de kan bidra. Dette finner i støtte av hvordan F3 må være glad i seg selv før de kan vise at de er glade i andre (utsagn 27 på +3).

Nr.	Utsagn	Plassering
30.	<i>Kormedlemsskap gir følelsen av å være en del av noe større enn meg selv.</i>	+5
24.	<i>Jeg blir ikke berørt eller har fått større forståelse for meg selv og mine følelser, selv om jeg er med i koret.</i>	- 4
7.	<i>Jeg har utfordret meg selv i koret.</i>	+4
11*.	<i>I koret har jeg møtt mange ulike mennesker som har ført til at jeg føler meg mindre nervøs i møte med nye mennesker.</i>	- 3
29*.	<i>Jeg tror andre kan lære om seg selv i møte med meg, men det bidrar ikke til min personlige utvikling.</i>	0
27.	<i>Jeg må være glad i meg selv før jeg kan vise at jeg glad i andre.</i>	+3

**Tabell 4.11: Utsagn som representerer koret som en sosial læringsarena**

#### 4.4.4 Faktorsyn 3: mangel på utfordring og konflikt mellom "vil" og "bør"

F3 består av to personer; Ulf (0.7142) og Gina (0.7053). Faktorfortolkningen er basert på sorteringsmønsteret vist nedenfor i figur 4.4

Minst enig		Mest enig								
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
9*	7*	10	13	1	2	16	11	15	6	18
	32	26	19	3	5	21*	14	33	20	
		29	25	4	22	24*	17*	36		
			28	8	23	31	27			
				12	30*	34				
					35					

Figur 4.4: Sorteringsmatrise for faktorsyn 4

##### 4.4.4.1 Tema 1: Mangel på utfordring i koret

Kor medlemmene i F4 viser til at en må ut av komfortsonen sin for å oppnå personlig vekst (utsagn 18 på +5). Det virker videre som at F4 ikke opplever å ha utfordret seg selv i koret (utsagn 7\* på -4). Eksempelvis kan dette indikere at de ikke tør å utfordre seg selv, noe som støttes av hvordan de ikke nødvendigvis trives i «spotlighten» (utsagn 25 på -2). En annen måte å tolke dette på, kan være kor medlemmene i F4 føler de allerede mestrer det å synge i et kor og at det derfor ikke oppleves som en utfordring. Dette bekreftet «Ulf» i postintervjuet. Videre ser vi hvordan kor medlemmene i F4 mener at en må sette pris på hverandre for å skape personlig vekst i koret (utsagn 36 på +3). Ved at de noen ganger står på utsiden, kan bety at de ikke får nok anerkjennelse eller gode tilbakemeldinger som de mener er viktige for å tenke bedre om seg selv (utsagn 15 på +3, utsagn 33 på +3).

Nr.	Utsagn	Plassering
18.	Jeg mener at for å oppnå personlig vekst må jeg ut av komfortsonen min.	+5
7*.	Jeg har utfordret meg selv i koret.	- 4
25.	Jeg trives i «spotlighten» og trenger ikke de andre kor medlemmene.	- 2
36.	For å skape personlig vekst i koret, er det viktig for meg at vi setter pris på hverandre.	+3
15.	Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.	+3
33.	Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg bedre om meg selv.	+3

Tabell 4.12: Utsagn som representerer mangel på utfordring i koret

##### 4.4.4.2 Tema 2: Konflikt mellom «vil» og «bør»

Særegent for F4 er hvordan utsagn som omhandler det å være en del av et kor og dets betydning for en selv, havner i bakgrunnen (utsagn 21\* på +1, utsagn 24\* på +1 og utsagn 30\* på 0). Dette finner støtte i hvordan F4 ikke har opplevelsen av utvidede perspektiver og tanker for andre (utsagn 10 på -3). Dette kan indikere at kor medlemmene i F4 ser på koret som en sosial fritidsaktivitet der de har vokst sosialt, men kjenner ikke på et forventningspress i koret (utsagn 6 på +4, utsagn 9\* på -5).

Samtidig viser F4 til å få dårlig samvittighet når de ikke er engasjert (utsagn 20 på +4). Dette kan forstås som en slags konflikt mellom hvor mye de ønsker å bidra til koret og hvor mye de føler de bør bidra, ettersom de faktisk har fått en plass i koret.

Nr.	Utsagn	Plassering
21*	Jeg har ikke merket at jeg har vokst personlig ved å være en del av koret.	+1
24*	Jeg blir ikke berørt eller har fått større forståelse for meg selv og mine følelser, selv om jeg er med i koret.	+1
30*	Kor-medlemsskap gir følelsen av å være en del av noe større enn meg selv.	0
10	De andre kor-medlemmene hjelper meg å utvide mine perspektiver og tanker om andre mennesker.	- 3
6.	<i>Ved å være en del av koret har jeg vokst sosialt.</i>	+4
9*.	Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv.	- 5
20.	<i>Når jeg ikke er veldig engasjert i koret, får jeg dårlig samvittighet.</i>	+4

**Tabell 4.13: Utsagn som representerer konflikt mellom «vil» og «bør»**

#### 4.4.5 Oppsummering av faktorfortolkningene

I denne delen kommer det redegjørelse av mine fortolkninger av resultatene som fremkom i faktoranalysen. Det presenteres fire ulike faktorsyn, hvor fortolkningene tar utgangspunkt i hvordan hvert enkelt faktorsyn har plassert de 36 utsagnene og har funnet støtte fra postintervjuene.

F1 viser til en «vi»-holdning» som er opptatt av å ivareta en god stemning og der koret er i fokus. F2 virker å se på koret som et fristed, der en har en trygg ramme, - en trygg blomsterkasse og fremstår som å ha en prosessorientert holdning. F3 kan forstås som å se på koret som en arena for prestasjon og en sosial læringsarena. F4 gir uttrykk for at det er mangel på utfordring i koret og virker å være i konflikt mellom hva de «vil» og hva de «bør».

## 5 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg drøfte funnene fra faktoranalysen satt i sammenheng med utvalgt teori og ny teori, for å prøve å besvare følgende problemstilling: Hvordan opplever kormedlemmer personlig vekst i koret?

I drøftingen vil jeg referere til de ulike faktorsynene; F1: "Vi"-holdning med god stemning og koret i fokus, F2: Koret som fristed og trygg blomsterkasse i et prosessorientert syn, F3: koret som arena for prestasjon og læring, F4: mangel på utfordring og konflikt mellom "vil" og "bør". Faktorsynene kommer til å bli brukt mer eller mindre underveis i drøftinga av de ulike temaene. Noen uttalelser fra intervju vil trekkes frem for å bekrefte enkelte tolkninger. Av faktorfortolkningen framkom det tre hovedsyn på opplevelsen av personlig vekst i koret: 1) Å sette pris på hverandre for å skape personlig vekst, 2) Ut av komfortsonen for å oppnå personlig vekst, 3) Komfortabel i koret som fører til personlig vekst.

Under hvert hovedtema kommer det også undertema som kan være med å gi en bredere forståelse av de ulike hovedtemaene på personlig vekst.

### 5.1 Å sette pris på hverandre for å skape personlig vekst

Funn fra F1 og F4 viser et syn om at en må sette pris på hverandre for å skape personlig vekst i koret. En ser to sider av det å sette pris på hverandre; gi hverandre gode tilbakemeldinger og oppmuntre hverandres engasjement. En må samtidig anerkjenne at noen kan kjenne seg på utsiden og oppleve en slags pliktfølelse. Avhengig av gode tilbakemeldinger?

#### 5.1.1 Gode tilbakemeldinger

Å sette pris på hverandre kan forstås som å gi gode tilbakemeldinger til hverandre. Samtlige faktorsyn viste psykologisk signifikans enighet om at det er viktig å gi gode tilbakemeldinger til hverandre, men virker også å unngå tilbakemeldinger som kan oppfattes som negativt. Koret ønsker å bevare den gode stemningen i stedet for å adressere at det finnes mange ulike former for tanker, følelser og handlinger. På denne måten får man ikke muligheten til å bli kjent med de ulike reaksjonene de forskjellige kormedlemmene kan ha, og får heller ikke møtt disse med respekt og anerkjennelse. Koret er dermed i en negativ avhengighetsrelasjon, der utviklingen vil stagnere og kormedlemmene vil ikke kunne oppleve personlig vekst (Kvalsund, 1998).

Dersom koret fortsetter å være i denne negative avhengighetsrelasjonen, kan det være fare for at kormedlemmene etter hvert begynner å handle ut ifra hva en tror en bør gjøre. En handler da ut ifra et "ideelt selv" og ikke etter det "reelle selv" (Rogers, 1967). Sett i sammenheng med gruppeutviklingsprosessen kan dette kjennetegnes med fasen "unity". En er avhengig av støtte og bekreftelse fra hverandre, og deler ikke egne selvstendige tanker, følelser og meninger (Kvalsund, 1998). Dersom en etter hvert klarer å bevege seg videre til en positiv avhengighetsrelasjon, kan denne være med på å utvikle trygghet og gruppetilhørighet, der kormedlemmene vil være klare for å motta både positive og konstruktive tilbakemeldinger (McClure, 2010).

Hvis en ikke klarer å bevege seg bort fra den negative avhengigheten og der reaksjonene til hvert enkelt kormedlem ikke blir møtt med bekreftelse, kan dette føre til behovet for en slags løsrivelse. Koret vil da bevege seg videre til den første fasen av konflikt; "disunity". Her vil undertrykt frustrasjon spille seg ut i det stille og det kan danne seg allianser og subgrupper (McClure, 2010). Av funnene i F3 og F4 ser vi hvordan begge viser til følelsen av å noen ganger være på utsiden av koret. Dette kan vise til et savn etter å uttrykke alle former for tanker og følelser, selv om disse ikke nødvendigvis er positive og som kan risikere at den gode stemningen forsvinner. Videre ser vi av funn i F3 at det er bare enkelte medlemmer som kan bidra til personlig vekst. Dette kan indikere at en slik subgruppe har oppstått. Det må likevel påpekes at i et stort kor med mange medlemmer, skal det godt gjøres å ha like nær kontakt med alle kormedlemmene.

En konsekvens av ikke-møtte behov, er at det oppstår konflikt. Nå er gruppen over i fasen «confrontation» der alle undertrykte tanker, følelser og holdninger kan komme fram (Lassen, 2013). En kan tenke seg at det er ønskelig å unngå en konflikt, men i konflikten får en oversikt over alle forskjellene som finnes i koret (McClure, 2010). Herfra kan en bli kjent med forskjellene og bevege seg videre i prosessen.

### 5.1.2 Aktive aktører for å skape vekst

sette pris på hverandre kan på en annen side omhandle engasjement for koret, der en oppmuntrer hverandre til å være investert i koret. Både det å gi gode tilbakemeldinger til hverandre og oppmuntre til engasjement, viser begge til at en må være aktive aktører for å skape den personlige veksten. En ser av funnene at dårlig samvittighet ved lite engasjement, havnet i bakgrunnen hos de fleste faktorsynene. Dette kan indikere at de ikke tenker så mye over det og at de skiller mellom koret og andre arenaer. En annen måte å se det på, er at de opplever seg allerede som engasjert og utsagnet havner derfor i bakgrunnen. F4 skåret derimot relativt høyt på utsagnet som omhandlet dårlig samvittighet og kan indikere at en ikke engasjerer seg i koret. Knyttet til gruppeutviklingsprosess kan det se ut til at man nå er i en siste konfliktfase; "disharmony". I dette stadiet har en fått øynene opp for hverandres forskjeller og setter pris på disse, samtidig som man stiller krav til lik grad av engasjement i gruppen (McClure, 2010). Dette kravet kan i verste fall få kormedlemmer til å kjenne på en pliktfølelse og dermed trekke seg unna og miste eierskap til gruppen (Kvalsund & Meyer, 2017). En kan oppleve å være i konflikt mellom "vil" og "bør" som kan knyttes til "det ideelle" og "det reelle" selvet. Dersom en får kontakt med det indre selvet og blir møtt med anerkjennelse, kan en oppleve kongruens mellom "det reelle" og "det ideelle" selvet. Dette er en sentral forutsetning for selvaktualisering (Rogers, 1961) og her kan pliktfølelsen ses på som en indirekte ressurs for personlig vekst. De gangene man ikke kjenner seg som en del av koret, kan pliktfølelsen være vikar for motivasjonen din slik at du likevel fortsetter å dra på korøvelser og lignende. Etter hvert vil en kanskje kjenne på en sterkere tilhørighet igjen og vil forhåpentligvis bli møtt med nok respekt og anerkjennelse slik at en kan oppleve kongruens mellom "vil" og "bør". Etter hvert kan F4 også være klar for å bevege seg ut av konflikten og til en felles "vi"-følelse (McClure, 2010). Dette kan vi også se i funn av F1, der de viste til en slik "vi"-holdning der en ikke skiller mellom hvilke medlemmer som kunne bidra til personlig vekst. En forstår at alle, inkludert seg selv, er viktige og alle besitter viktige ressurser. Gruppen har oppnådd en co-aktualiserende gjensidighetsrelasjon der en forstår at en kan fremme både egen og de andre medlemmenes personlig vekst i koret (Ivey, D'Andrea & Ivey, 2012; Kvalsund, 1998).

### 5.1.3 Avhengighet

Som nevnt tidligere hadde samtlige faktorsyn psykologisk signifikans enighet i at gode tilbakemeldinger gjør at en tenker gode tanker om seg selv. Dette kan indikere en korkultur som ønsker å løfte hverandre og kan videre bidra til bevisstgjøring av kormedlemmers tanker, følelser og kroppslige erfaringer. Når et kormedlem får gode tilbakemeldinger, kan kroppen erfare å blir sett, en føler seg bra og en tenker bedre om seg selv (Teigen, 2015). Bevissthet rundt reaksjonene; tanker, følelser og kropp, kan hjelpe kormedlemmene til å få større forståelse for seg selv om på denne måten være et mer helhetlig menneske (Cavicchia, 2014).

Dersom kormedlemmene derimot skulle oppleve å ikke få gode tilbakemeldinger, vil de da oppleve å tenke mindre bra om seg selv? Det kan tenkes at det da oppstår et behov for å få gode tilbakemeldinger, som da presser seg fram fra bakgrunnen og fram i figur (Clarkson, 1989). Ettersom samtlige faktorsyn ikke hadde dette utsagnet i bakgrunnen, kan en argumentere for at de ikke får så mye gode tilbakemeldinger som det de har behov for. På den andre siden kan det være at gode tilbakemeldinger er såpass viktig for samtlige kormedlemmer at det derfor vil være i figur, selv om behovet er møtt. Likevel kan det virke som om det finnes en liten usikkerhet i at en stadig må ha bekreftelse i form av gode tilbakemeldinger. Sett i lys av gruppeutviklingsprosess kan det virke som at kormedlemmene befinner seg i fasen "unity" og er avhengig av bekreftelse fra andre gruppe medlemmer (McClure, 2010).

## 5.2 Ut av komfortsonen for å oppnå personlig vekst

Et annet funn på personlig vekst i koret, kan relateres til funn fra F3 og F4 hvor det vises til at personlig vekst er noe som oppnås ved å gå ut av komfortsonen sin. Videre viser F3 at dette kan relateres til å utfordre seg selv, mens F4 opplever at en ikke har blitt utfordret i koret.

### 5.2.1 Å utfordre seg selv

Funn i F3 viser hvordan kormedlemmene i dette faktorsynet virker å knytte det å gå ut av komfortsonen med å utfordre seg selv. Vi ser videre hvordan F3 opplever en følelse av å være en del av noe større enn seg selv. Dette kan ses i sammenheng med flyt-modellen der en må oppleve nok utfordring for at oppgaven skal være spennende og altopplukkende som kan gi en meningsfull opplevelse (Csikszentmihalyi, 2000). Det kan se ut som F3 har vært i en slik flyt med koret og opplever koret som svært betydningsfull. Funn viser at F3 i tillegg var svært uenig i at de har blitt mindre fokusert på andre arenaer i livet, som skole og jobb. Av postintetvjuet ble det bekreftet at koret har hjulpet dem med å bli enda mer fokusert på andre arenaer i livet.

Samtidig viser funn at F4 ikke opplever å ha blitt utfordret i koret og en ser hvordan det virker som at F4 ikke opplever seg som engasjert. Sett i lys av gruppeutviklingsprosess kan koret nå relateres til fasen "disunity", der individuelle behov kommer til uttrykk. Det som er spennende og stimulerende for noen, kan være skremmende for andre og det som vekker engasjement hos noen, kan andre oppleve som kjedelig hos andre (McClure, 2010). Dette indikerer at F4 opplever manglende utfordring som gjør at en dermed kjeder seg og mister engasjementet til koret. Ulike kormedlemmer kom inn i koret med forskjellige forventninger, og etter hvert blir disse adressert og muligens uttrykt. Da oppdager kordeltakerne at en en har motstridende forventninger, noe som kan være grunnlag for konflikt (Lassen, 2013). I dette tilfellet kan en tenke seg at det er potensial for konflikt mellom kormedlemmer i F3 og F4. Der F3 kjenner på sterkt engasjement og

meningsfull tilknytning til koret, opplever F4 at interessen dabber av og at en trekker seg litt tilbake. F3 kan dermed bli frustrert over manglende engasjement fra andre som etter hvert kan føre til at de trekkes mer mot enkelte kormedlemmer som de setter mer pris på. Det dannes dermed subgrupper med kormedlemmer som har mer av de samme interessene som dem selv (McClure, 2010).

Dannelsen av slike subgrupper kan likevel forstås som å være naturlig i en slik setting der en har et kor med veldig mange medlemmer. En møtes kun en gang i uka og en rekker ikke over å prate med alle hver gang. Dersom en danner en subgruppe med kormedlemmer som har de samme verdiene som en selv, kan en tenke seg at denne subgruppen kan bevege seg i de ulike fasene av gruppeutviklingsprosessen mye raskere enn den store korgruppa. F3 kan være i fasene "harmony" og "performing" med subgruppen sin der de kan dele av hele seg selv og opplever gjensidighet og co-aktualisering (Fikse, 2015). På samme tid kan de befinne seg i konfliktfasene med den store korgruppa der de syns at ikke alle investerer like mye i koret som de hadde forventet (McClure, 2010).

### 5.2.2 Utfordringens bakside

Som nevnt tidligere viser funn fra F4 at en må ut av komfortsonen sin for å oppnå personlig vekst, samtidig som en ikke opplever å ha utfordret seg selv. Videre kan vi likevel se hvordan de fleste faktorsynene mener å ha vokst sosialt i koret. Dette indikerer at det er ulike måter å gå ut av komfortsonen på. For noen kan det bety å utfordre seg selv faglig, for eksempel ved å synge en solo, mens for andre kan det være ukomfortabelt nok å være sammen med så mange forskjellige mennesker. Tidligere så vi dette i sammenheng med gruppeutviklingsprosessen og indikerte at F4 ikke opplevde nok utfordring og dermed mistet engasjementet. En annen måte å se det på, kan være at det sosiale aspektet av utfordringen opplevdes å være for skremmende (McClure, 2010). At kormedlemmene har havnet utenfor flytsonen der de ikke opplever mestring, men i stedet bekymring og angst (Csikszentmihalyi, 2000). For å slippe opp på disse bekymringstankene og angsten, er det viktig at man bygger opp trygghet igjen. Sett i sammenheng med avhengighetsdimensjonen, må kormedlemmene på nytt investere i gruppen for å kunne føle tilknytning til denne igjen. En må etablere regler og felles oppførsel slik at en kan føle seg trygg igjen (McClure, 2010). Hvis det har seg sånn at det var det sosiale aspektet som medførte bekymring og angst, vil det kanskje ikke være tilstrekkelig å lage felles regler for hvordan en skal te seg i koret. Da vil det kanskje være greit å finne denne tryggheten hos en mindre gruppe innad i koret, en liten allianse eller subgruppe (McClure, 2010). Dette viser at slike konstruksjoner ikke behøver å være noe negativt, selv om disse oppstod på bakgrunn av frustrasjon og indirekte sinne. I slike tilfeller kan de oppleves som nyttige for individets trygghetsfølelse i møtet med resten av gruppa. Det at en har en liten gjeng i ryggen, kan medføre at når en skal ut til den store gruppa, trenger man ikke å føle seg like bekymret som da man gikk ut dit alene. Sett i sammenheng med gruppeselvet, kan en si at en ikke bare har et selv og et gruppeselv, men også et subgruppeselv (Kvalsund & Meyer, 2017).

### 5.3 Komfortabel i koret som fører til personlig vekst

Et tredje funn knyttet til F2 omhandler det å være komfortabel i koret og hvordan dette kan føre til personlig vekst. Koret oppleves som et fristed, der en får en trygg ramme og kan være seg selv.



### 5.3.1 Koret som fristed

I en undersøkelse blant personer med psykiske lidelser, var en ute etter deltakernes beskrivelse av erfaringen de gjorde seg med kordetakelsen. Samtlige deltakere beskrev at de fikk en slags pause i koret (Dyrstad et al., 2017). Funn fra faktorfortolkningene indikerer at for mange av kormedlemmene i denne undersøkelsen, er koret et fristed og et avbrekk fra hverdagens stress. Det er et sted hvor de kan møte opp uten at det stilles krav og forventninger som virker tyngende. Mange av faktorsynene hadde forventningspress i bakgrunnen eller var uenige at det oppleves et forventningspress i koret. Koret er for mange et sted hvor en føler seg komfortabel der kan være tilstede i øyeblikket, det å være "her og nå". Satt i sammenheng med flyt-teorien viser dette hvordan selve kordetakelsen er motivasjonen i seg selv og at en ikke trenger ytre motivasjon i form av belønning eller annet for å være med i koret (Csikszentmihalyi, 1997).

Funn fra både F2 og F3 viser at kormedlemsskap kan gi følelsen av å være en del av noe større enn seg selv. Flytopplevelser hvor bevisstheden begrenses til kun det som foregår kan bidra til økt opplevelse av mening i livet og kan bidra til personlig vekst (Csikszentmihalyi, 2000). En kan altså få en sterk og betydningsfull opplevelse av å være med i koret. De fleste som er medlemmer av et kor ser kordetakelsen som noe nyttig. Dette ved at en er med på noe en liker å gjøre. Likevel er det uenighet i hvor betydningsfullt koret er for seg selv og for andre i det større perspektivet. For noen betyr kormedlemmeskapet veldig mye der en er svært dedikert. Andre kan se på koret mer som en fritidsaktivitet hvor en kan være sosial og utøve interessen sin. Når disse forskjellene kommer til uttrykk på overflaten, er dette noe som kan gi grobunn for konflikt (Lassen, 2013). Funnene for F4 kan relateres til at kormedlemsskapet ikke trenger ikke å bety så mye annet enn at det er kjekt å være sosial.

En annen side se dette med å være noe større enn seg selv på, kan knyttes til det postmodernistiske synet i samfunnet vi lever i. Det er et samfunn med mye press og det er forventet at vi skal ta egne valg, eksempelvis i forbindelse med jobb, der en skal være selvstendige individualister (NOU 2016:7, s. 11; Savickas, 2011). Dette kan indikere at det noen ganger er deilig å slippe å ta disse individuelle valgene en må gjøre i hverdagen. Det kan være deilig å ha et sted der en kan bare være en del av noe større enn seg selv. Koret blir et fristed fra å være en individualist i et stressende og postmodernistisk samfunn.

### 5.3.2 En trygg blomsterkasse

Funnene fra faktorfortolkningene viser hvordan koret oppleves som en trygg arena, eller en trygg blomsterkasse, hvor en kan være seg selv. Å bli sett vises til å være en kroppslig erfaring som kan føre til økt selvtillit og trygghet ved at en blir akseptert for hvem man er (Teigen, 2015). Med opplevelsen av trygghet kan de ulike kormedlemmene dele mer av seg selv. Funn fra F1 og F3 viser hvordan en har fått større forståelse for seg selv etter at en ble med i koret. Sett i sammenheng med co-aktualisering, kan en si at kormedlemmene en vokser ved å forstå seg selv, men også hvordan andre ser en (Fikse, 2015).

Ut ifra funn fra F2 ser en at det å gå ut av komfortsonen havner i bakgrunnen samtidig som det å være komfortabel i koret kan skape personlig vekst. Dette indikerer et prosessorientert syn på personlig vekst, der en ikke aktivt presser fram personlig vekst, men at blomstring skjer når det skjer. Kormedlemsskapet handler om å være en del av et fellesskap og ikke nødvendigvis være i "spotlighten". Av funnene ser vi at fokus på

fellesskapet er den dominerende holdningen blant faktorsynene. Det kan tenkes at i en gruppe hvor majoriteten har et prosessorientert syn kan medlemmer med et prestasjonsrettet syn føle seg utenfor, ikke sett og forstått. Dette kan vi se av funn fra F3 og F4 i hvordan de noen gang føler seg på utsiden av koret. Der enkelte er fornøyde med å være til stede og i øyeblikket, kan andre ønske å utfordre seg selv og gruppen slik at deres egne interesser kan bli møtt og at motivasjonen for kormedlemsskapet skal vedvare. Sett i lys av gruppeutviklingsprosess, kan dette være et utgangspunkt for konflikt (McClure, 2010). Det kan virke som at koret er i en negativ avhengighetsrelasjon der en fremdeles har en gruppetenkning framfor individuelle ytringer (Kvalsund, 1998). Dette ser vi også av funn fra faktorfortolkningene. Den gode stemningen i koret er der for mange kormedlemmer viktig å ivareta. Det kan tenkes at kormedlemmer er redde for å uttrykke egne meninger i frykt for at de ikke skal bli akseptert. Funn fra samtlige faktorsyn viste hvordan en syns gode tilbakemeldinger er viktige, men det å si ifra til andre dersom de synger feil, havner i bakgrunnen.

En følelse av trygghet i nye og gamle relasjoner til andre mennesker er noe vi alle kan sette pris på. De fleste av oss har kjent på en følelse av usikkerhet i møte med en gruppe vi ikke kjenner, for eksempel første møte med familie eller venner til kjæresten. Omgivelsene føles litt utrygg, og man holder seg nær den kjente og søker etter bekreftelse fra de rundt seg (McClure, 2010). Den etablerte gruppen kan derfor ha stor påvirkning på følelsesregisteret hos den eller de nye kormedlemmene. Når man først føler man har fått aksept og innpass i gruppen kan det være vanskelig å utfordre seg selv, ettersom en er redd for å miste det. Dette kan gjenkjennes som en negativ uavhengighetsrelasjon der kormedlemmet opplever at det er skummelt å gå ut av avhengighetsrelasjonen og at en ikke er klar for det (Kvalsund, 1998). Det etablerte og trygge kan føles komfortabelt, og for å gå ut av komfortsonen vil det i de fleste tilfeller være en form for indre eller ytre motivasjon. Det kan også gjenkjennes som en negativ uavhengighetsrelasjon dersom et gruppe medlem ønsker å utfordre seg selv, men opplever at den blir tvunget tilbake i det komfortable i avhengigheten (Kvalsund, 2014). Det er ikke alle planter som har samme vekstvilkår, og den trygge blomsterkassen kan for noen bli om til et sted der en ikke vokser, men i stedet stagnerer.

## 5.4 Oppsummering

Det er tre hovedsyn på personlig vekst i kor som har kommet frem av denne studien; 1) Å sette pris på hverandre for å skape personlig vekst 2) Ut av komfortsonen for å oppnå personlig vekst 3) Komfortabel i koret som fører til personlig vekst.

Å sette pris på hverandre for å skape personlig vekst er det dominerende synet i koret. I denne sammenhengen innebærer det å gi hverandre gode tilbakemeldinger og oppmuntre hverandres engasjement. Det vises videre til hvordan en er aktive aktører ettersom en kan skape den personlige veksten. Det fremkommer en avhengighet der en henger fast ved behovet for å lage en god stemning i koret og en ønsker ikke å si ifra om ting som kan oppleves negativt for andre. I lys av gruppeutviklingsprosess og the arc (McClure, 2010) argumenteres det for hvordan gode tilbakemeldinger kan påvirke kormedlemmene i de forskjellige relasjonene og gruppefasene. I fasen "unity" vil gode tilbakemeldinger være nyttige ettersom en i startfasene er avhengig av støtte og bekreftelse fra hverandre (Kvalsund, 1998). I "disunity" vil det oppstå konflikt dersom en opplever at en ikke kan uttrykke forskjellige meninger (McClure, 2010). Gode tilbakemeldinger kan bidra til kormedlemmers bevisstgjøring av egne tanker, følelser og kroppslige erfaringer som videre kan føre til økt selvillit (Teigen, 2015). Dersom

kormedlemmene ikke får gode tilbakemeldinger, kan det oppstå behov for dette som kan presse seg fram fra bakgrunnen og opp til figur (Clarkson, 1989).

Et annet hovedsyn er at en må ut av komfortsonen sin for å oppnå personlig vekst. Det å gå ut av komfortsonen sin er knyttet til det å utfordre seg selv. Samtidig vises det til en bakside av utfordringen. I tråd med flyt-teori (Csikszentmihalyi, 2000) må utfordringen være stor nok til at det skal føles meningsfullt og engasjerende. Det er viktig at det ikke blir for lite utfordrende, da det kan medføre at kormedlemmene kjeder seg og blir mindre engasjert. Etersom mennesker har ulike reaksjoner og behov i ulike situasjoner, kan dette være grunnlag for konflikt (Lassen, 2013). Videre er det viktig at utfordringene ikke er for store slik at en ikke mestrer det. Da kan en oppleve bekymring og angst (Csikszentmihalyi, 2000) og vil ha behov for å bygge opp trygghet igjen. Noen ganger kan det være lettere å finne trygghet hos en mindre gruppe i koret. I gruppeutviklingsprosessen vises det til subgrupper som konsekvens av en underliggende konflikt i fasen "disunity" (McClure, 2010). Disse subgruppene kan vise seg å være nyttig i en slags mellomperiode der et grupped medlem prøver å finne tilbake til den store gruppen. På samme måte som Kvalsund og Meyer (2017) viser til hvordan man har et "selv" og et "gruppeselv", kan man i tillegg lage seg et subgruppeselv".

Et tredje hovedsyn omhandler at å være komfortabel i koret, kan føre til personlig vekst. Dette synet er mer passiv i sin måte å se personlig vekst på. Der hovedsyn 1 og 2 er aktive aktører ved å skape og oppnå personlig vekst, vil en i hovedsyn 3 vise til en mer tilbakelent måte. Det er et prosessorientert syn, der vekst skjer når det skjer og ikke noe man skal presse fram. Koret er sett på som et fristed der en kan være sammen med likesinnede uten at en trenger å bekymre seg for andre ting i livet. Videre vises det til en trygg blomsterkasse der en bare kan være seg selv. Koret blir et deilig sted der en kan bare være en del av noe større enn seg selv og en får et fristed fra å være en individualist i et stressende og postmodernistisk samfunn (Savickas, 2011). I lys av gruppeutviklingsprosessen (McClure, 2010) ser man videre hvordan kormedlemmer som er mer prestasjonsorienterte, vil kunne bli frustrert ved å bare skulle være og kan dermed kjenne seg på utsiden av koret. Det kan være vanskelig å gå ut av denne trygge blomsterkassen ettersom den føles så trygg. Dette kan relateres til negativ uavhengighet (Kvalsund, 1998), der en ikke kjenner seg klar for å gå ut av avhengigheten.

## 6 Avslutning

I dette studiet har jeg undersøkt hvilke opplevelser andre kormedlemmer har av personlig vekst i koret med en problemstilling formulert slik: *Hvordan opplever medlemmer personlig vekst i koret?* Jeg vil nå reflektere med et kritisk blikk på egen forskning og peke på muligheter videre.

### 6.1 Kritikk til egen forskning

Det er nyttig å reflektere over og evaluere sitt eget arbeid og veien dit i slutfasen av studien. For meg har denne prosessen vært svært lærerik og interessant. Det

Hvis det er noe jeg, kunne gjort på en annen måte i arbeidet ville jeg jobbet mye mer med utformingen av enkelte utsagn. Noen av formuleringene til enkelte utsagn kan oppfattes meget misvisende. Eksempelvis ser vi av utsagn 9: "Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv". For det første er det vanskelig å vite hvordan de skal ta stilling til hele utsagnet. Dersom de er enig i at de opplever et forventningspress, men at de ikke opplever å ha fått større forventninger til seg selv, kan det være forvirrende å vite hvordan en skal plassere utsagnet. For det andre er dette det eneste utsagnet som omhandler forventningspress og det var derfor veldig uheldig at nettopp dette utsagnet var såpass forvirrende.

I forkant av q-sorteringene kunne jeg hatt en gjennomgang av personlig vekst slik at alle deltakerne hadde samme utgangspunkt å sortere ut ifra. Samtidig var det fint de kunne sortere ut ifra hvordan de selv oppfattet begrepet og hva som kom fram i dere figur og bakgrunn uten at jeg hadde påvirket for mye. Etersom dette var en q-metodologisk studie, var det kormedlemmenes subjektive forståelse av personlig vekst som var kjernen for undersøkelsen. Valg av metode har gitt meg muligheten til å se på mangfoldet av meninger omkring dette temaet, men det er ikke sikkert at en hadde innhentet de samme opplevelsene hvis en hadde brukt en annen metode. Ved bruk av intervju kunne man stilt oppfølgingsspørsmål og gått mer i dybden og kanskje fått en større forståelse for hvordan kormedlemmer opplever personlig vekst.

I tillegg kan en stille seg spørrende til om det jeg har funnet ut gjelder for alle kor. Deltakerne i studiet er alle medlemmer fra ett og samme kor, og det kan være at en hadde fått annet datamateriale hvis kormedlemmer fra et annet kor, eller fra flere kor, hadde vært med på den samme prosessen. Koret jeg har forsket i uttaler seg som et sosialt kor, og mange av funnene gjort i denne undersøkelsen tyder på at majoriteten trives og opplever koret som en støttende og trygg arena. Et annet kor kan ha et helt annet fokus, og dermed er det en reell mulighet for at mitt datamateriale hadde sett annerledes ut. Likevel har jeg fanget opp en følelse av hvordan en opplever personlig vekst i kor i lys av McClures (2010) gruppeutviklingsprosess. Som nevnt tidligere har jeg selv vært medlem i koret som har deltatt i studien. Dette har jeg tenkt veldig mye på og har vært usikker på i hvilken grad det har betydning for resultatet. Det kan ha betydning både for hvordan jeg kunne ha påvirket forskningsdeltakerne i hvordan de sorterte samtidig som det kan ha betydning for hvordan jeg har tolket resultatene.

## 6.2 Videre forskning

I samtaler med deltakere i etterkant av q-sorteringene kom det fram mange interessante refleksjoner. Blant annet var det en deltaker som sa at det var fint å tenke på en slik intensiv måte om hva koret betyr for dem personlig. Det hadde derfor vært spennende å gjennomføre den samme undersøkelsen på de samme kormedlemmene ved en senere anledning. En kan tenke seg at de hadde vært mer bevisst ettersom de har vært gjennom en slik sorteringsprosess fra før. Å bli bevisst sine egne reaksjoner blir et første steg i å forstå seg bedre og er en vesentlig del av alle prosesser som omhandler personlig vekst (Brown, 2009).

Ettersom undersøkelsen kun var innom ett kor, kunne det vært interessant og gjennomført undersøkelsen på et annet kor eller flere kor. En annen ting jeg har tenkt på var hvordan fokuset på dirigenten vært fullstendig fraværende i denne undersøkelsen. Dette var et bevisst valg grunnet studiens vinkling på kormedlemmers opplevelser. Det hadde likevel vært veldig interessant å undersøke dirigentens opplevelse av personlig vekst i koret. I en korsammenheng blir jo dirigenten som en coach og det kunne vært spennende å undersøke kormedlemmenes relasjon til dirigenten.



# Referanser

- Bailey, B. A., & Davidson, J. W. (2002). Adaptive characteristics of group singing: Perceptions from members of a choir for homeless men. *Musicae Scientiae*, 6(2), 221-256.
- Beck, A.T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International University Press.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, M. (2009). *Growing whole : Self-realization for the great turning (Second ed.)*. Mount Shasta, CA: Psychosynthesis Press.
- Cavicchia, S. (Red.). (2014). *Gestalt Counselling in Action (4. utg.)*. London: SAGE.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow - The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York, USA: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Beyond boredom and anxiety (25th anniversary ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass
- Dyrstad, A. M., Almvik, A., Bjerkeset, O., & Ness, O. (2017). Korsang som recovery-fremmende tiltak for personer med psykiske helseplager [Choral singing as a recovery-promoting intervention: A qualitative study]. *Scandinavian Psychologist*, 4, e17. <https://doi.org/10.15714/scandpsychol.4.e17>
- van Exel, J., & de Graf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. Hentet fra: [https://www.researchgate.net/publication/228574836\\_Q\\_Methodology\\_A\\_Sneak\\_Preview](https://www.researchgate.net/publication/228574836_Q_Methodology_A_Sneak_Preview)
- Fikse, C. (2015). Fra selvaktualisering til samaktualisering og samskaping. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ivey, A.E., D' Andrea, M., Ivey, M.B. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy. (7. utg.)*. . London: SAGE
- Jordan, T. (2002). seld-awareness, meta-awareness and the witness self. hentet fra: <http://www.perspectus.se/tjordan/>
- Kvalsund, R. (1998). *A theory of the person: a discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology-with implications for counseling and education*. Department of Education, Faculty of Social Science and Technology Management, The Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.
- Kvalsund, R (2014). *Coaching metode: prosess: relasjon*. Oslo: Synergy Publishing

- 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
- Kvalsund, R., & Fikse, C. (2015). *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. & Meyer, K. (2017). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling (3. utg)*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Lassen, R. (2013). Det relasjonelle rommet i samarbeidslæring: Samspillet mellom støtte og utfordring I en dynamisk gruppeprosess. I R. Kvalsund & K. Meyer (Red). *Samarbeidets kunst i ledelse, veiledning og læring (s. 135-152)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- McClure, B., A. (2010). *Putting a new spin on groups (2. utg)*. London: Lawrence Erlbaum.
- McKeown, B. & Thomas, D.B. (2013). *Q Methodology (2. utg.)*. California: SAGE Publications Inc.
- Montagu, A. (1986). *Touching: The human significance of the skin*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- NESH (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. (4. utg.)* Hentet fra: <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi.pdf>
- NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.
- Paige, J. B. & Morin, K. H. (2016). Q-sample Construction: A Critical Step for a Q-methodological Study. *Western Journal of Nursing Research*, 38(1), 96-110. DOI:10.1177/0193945914545177
- Reagon, C., Gale, N., Dow, R. Lewis, I. van Deursen, R. (2017). Choir singing and health status in people affected by cancer. *European Journal of Cancer Care*. DOI: 10.1111/ecc.12568
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Savickas, M. L. (2011). Prologue: Reshaping the story of career counselling. I K. Maree (Red.), *Shaping the Story. A Guide to Facilitating Narrative Career Counselling (s. 1-4)*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Smith, N. W. (2001). Centrism, neocentrism, and universal Q. *Operant subjectivity*, 24(2), 52-67.
- Stephenson, W. (1953). *The study of behavior: Q-technique and its methodology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Stephenson, W. (1961). Abductory principles. *The psychological record*, 11, 9-17.



- Stephenson, W. (1978). Concourse theory of communication. *Communication*, 3(1), 21-40.
- Stephenson, W. (1986). Protoconcurus: The concourse theory of communication. *Operant subjectivity*, 9(2), 37-58.
- Svennungsen, H. (2011). Making meaningful career choices: A theoretical and qmethodological inquiry (Doctorate in Education). NTNU, Trondheim.
- Sæbjørnsen, S. E. N., Ellingsen, I. T., Good, J. M. M. & Ødegård, A. (2016). Combining naturalistic and theoretical Q sample approach: An empirical research illustration. *Operant subjectivity. The international journal of Q methodology*, 38(2), 15-32.
- Teigen, V. R. (2015). Den levde kroppens plass i rådgivning. Fikse, C. (2015). Fra selvaktualisering til samaktualisering og samskaping. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsen, A. A. & Allgood, E. (2010). Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 15-22). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg. ed.). Oslo: Gyldendal.
- Watts, S. & Stenner P. (2012). *Doing Q-methodological research. Theory, method and interpretation*. London: SAGE



# Vedlegg

**Vedlegg 1:** Forskningsdesign og q-utvalg

**Vedlegg 2:** Sorteringsmatrise

**Vedlegg 3:** Instruksjonsbetingelse

**Vedlegg 4:** Faktorenes gjennomsnittlige sorteringer

**Vedlegg 5:** Faktorladninger

**Vedlegg 6:** Plassering av utsagn for hver faktor (crab sheet)

**Vedlegg 7:** Særegne utsagn (distinguishing statements)

**Vedlegg 8:** Konsensusutsagn (consensus statements)

**Vedlegg 9:** Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

**Vedlegg 10:** Liste over tabeller og figurer

**Vedlegg 11:** Godkjenning fra NSD

## Vedlegg 1: Forskningsdesign og q-utvalg

Effekt	Nivå			Celler
Relasjonsdimensjon	(A) Avhengighet	(B) Uavhengighet	(C) Gjensidighet	3
Reaksjon	(D) Tanker	(E) Følelser	(F) Kroppslig	3

### AD – avhengighet – tanker

- 5. Jeg trenger ikke bekreftelse fra de andre kormedlemmene for å tenke gode tanker om meg selv.
- 10. De andre kormedlemmene hjelper meg å utvide mine perspektiver og tanker om andre mennesker.
- 22. Det er vanskelig å si ifra til et annet kormedlem hvis han/hun synger feil.
- 33. Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg bedre om meg selv.

### BD – uavhengighet – tanker

- 8. Koret er som et fristed der jeg kan teste ut hvem jeg vil være, uten å måtte tenke på de sosiale konsekvensene.
- 17. Koret hjelper ikke mot negative tanker jeg har om meg selv.
- 26. Jeg synes det er viktig å si ifra hvis personen ved siden av meg synger feil.
- 29. Jeg tror andre kan lære om seg selv i møte med meg, men det bidrar ikke til min personlige utvikling.

### CD – gjensidighet – tanker

- 2. Tilhørigheten til koret har fått meg til å tenke over hva som er viktig i livet mitt.
- 12. Det er kun de kormedlemmene jeg setter pris på som kan bidra til min personlige vekst.
- 23. Å være en del av koret, har gitt meg bedre selvtillit.
- 31. Jeg opplever en tilhørighet i koret, men det har ikke endret mine tanker eller perspektiver.

### AE – avhengighet – følelser

- 1. Jeg holder tilbake hvem jeg er, fordi jeg er redd for at koret skal synes jeg er rar.
- 14. Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by på meg selv mer enn før.
- 20. Når jeg ikke er veldig engasjert i koret, får jeg dårlig samvittighet.
- 36. For å skape personlig vekst i koret, er det viktig for meg at vi setter pris på hverandre.

### **BE – uavhengighet – følelser**

- 3. Etter jeg ble medlem i koret, har jeg fått større forståelse for meg selv og mine følelser.
- 11. I koret har jeg møtt mange ulike mennesker som har ført til at jeg føler meg mindre nervøs i møte med nye mennesker.
- 24. Jeg blir ikke berørt eller har fått større forståelse for meg selv og mine følelser, selv om jeg er med i koret.
- 35. Det at vi er så mange kormedlemmer gjør at jeg ikke får vist meg fram så mye som jeg vil.

### **CE – gjensidighet – følelser**

- 4. Jeg opplever en gjensidig aksept i koret som har ført til at jeg har blitt glad i meg selv.
- 9. Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv.
- 27. Jeg må være glad i meg selv før jeg kan vise at jeg glad i andre
- 30. Kormedlemsskap gir følelsen av å være en del av noe større enn meg selv.

### **AF – avhengighet – kroppslig**

- 16. Med koret får jeg utnyttet mitt potensiale, uten at jeg må stå alene.
- 18. Jeg mener at for å oppnå personlig vekst må jeg ut av komfortsonen min.
- 25. Jeg trives i «spotlighten» og trenger ikke de andre kormedlemmene.
- 28. I koret er jeg komfortabel, noe som bidrar til personlig vekst

### **BF – uavhengighet – kroppslig**

- 7. Jeg har utfordret meg selv i koret.
- 15. Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.
- 19. Etter jeg ble med i koret har jeg merket at jeg er mindre fokusert på skole/jobb.
- 32. Jeg har opplevd at jeg er mer tilstede blant familie og/eller venner etter jeg ble med i koret.

### **CF – gjensidighet - kroppslig**

- 6. Ved å være en del av koret har jeg vokst sosialt.
- 13. Å være en del av koret har gjort at jeg presterer bedre på andre arenaer i livet mitt.
- 21. Jeg har ikke merket at jeg har vokst personlig ved å være en del av koret.
- 34. Kormedlemsskapet gjør at jeg har mindre tid til andre ting jeg liker.



## Vedlegg 3: Instruksjonsbetingelse

### Instruks for sortering av utsagn

#### Les dette nøye før du begynner.

Du skal i denne undersøkelsen sortere 36 utsagn som omhandler ditt kormedlemskap. Du skal sortere utsagnene ut ifra din egen personlige opplevelse av å være en del av et kor.

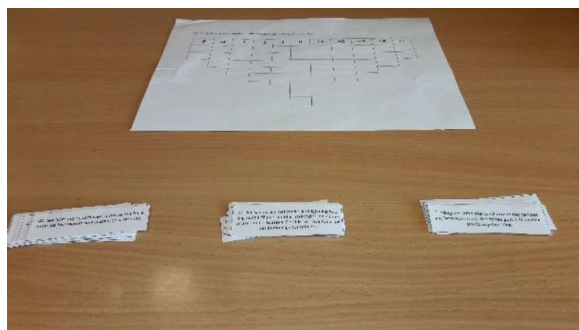
Sorter utsagnene ut ifra dette spørsmålet: **Hvordan opplever du personlig vekst i koret du er med i?**

Prøv å være ærlig i din sortering. Besvarelsen er anonym og ingen svar er rette eller gale, det er din personlige opplevelse som er viktig.

**Steg for gjennomføring av sortering** (dobbeltsjekk at du har alle 36 utsagnene før du begynner):

1. Les først igjennom utsagnene (lappene) for å få en oversikt. I det du leser gjennom utsagnene første gang, kan det være lurt å gjøre en grovsortering inn i 3 bunkers;

- Bunke A (til høyre): De utsagnene som er *mest lik* din opplevelse/du er enig i
- Bunke B (til venstre): De utsagnene som er *mest ulik* din opplevelse/du er uenig i
- Bunke C (i midten): Utsagn som er mer *nøytrale*, som ikke gir så mye mening for deg, virker *tvetydige*, *uklare* eller *motsigende*.



2. Du skal nå gjøre en mer detaljert fordeling etter det vedlagte sorteringskjemaet. Hvert utsagn skal sorteres til tallverdier på skala fra +5 til -5.

(Fortsetter på neste side)

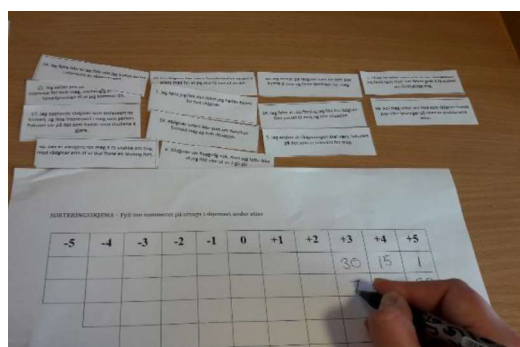
Dette gjøres bunke for bunke. Les først igjennom bunke A til høyre (mest lik din opplevelse). Velg ut det utsagnet som er mest lik din opplevelse. Plasser disse lengst til høyre, +5. Fyll så videre utsagnene som er svært like din opplevelse under +4, så +3, osv. i henhold til skjemaet. Kun et utsagn per rubrikk. Rekkefølgen på utsagnene i hver rad nedover har ikke noe å si. Bildet til høyre viser hvordan en ferdig sortering av bunke A kan se ut.

Gjør nå det samme med bunken til venstre, bunke B (de utsagnene som er mest ulik din opplevelse). Det utsagnet som er mest ulik din opplevelse plasseres lengst til venstre på -5. Fortsett på -4 og videre som med bunke A.



Gjør tilsvarende med bunken i midten, bunke C (utsagn som er nøytrale, uklare eller tvetydige for deg). Disse plasseres i midten av skjemaet og sorteres ut mot mest likt og mest ulikt til alle utsagn er sortert i samsvar med skjemaets mønster..

3. Til slutt skal utsagnene være sortert i et tilsvarende mønster som skjema du har fått utdelt. Utsagnene skal naturlig nok ikke passe inn i dette skjema, men tallet på hvert utsagn skal skrives inn i det utdelte skjema. (OBS: skriv tydelig)



### Tusen takk for deltakelsen!

(Husk; det er bare å ta kontakt enten via telefon eller mail dersom det er noe du lurer på!)

Telefon:

E-post:



### Vedlegg 4: Faktorenes gjennomsnittlige sorteringer

Sorteringsmønster for faktor 1

-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
21	<b>12*</b>	1	<b>5*</b>	8	2	3	10	7	6	<b>36*</b>
	25	24	17	9	13	4	11	23	33	
		27	19	29	<b>15*</b>	16	14	30		
			35	31	20	22	18			
				32	26	<b>28*</b>				
					34					

Sorteringsmønster for faktor 2

-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
25	<b>15*</b>	1	9	12	3	4	5	2	<b>14*</b>	30
	<b>35*</b>	19	17	24	<b>7*</b>	11	6	10	<b>28*</b>	
		21	29	26	13	<b>18*</b>	<b>8*</b>	23		
			32	27	16	20	33			
				<b>34*</b>	22	31				
					36					

Soreringsmønster for faktor 3

<b>-5</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19*</b>	24	<b>11*</b>	17	8	1	3	2	<b>12*</b>	<b>7</b>	30
	<b>34*</b>	21	28	10	4	5	16	15	18	
		32	31	22	<b>6*</b>	<b>9*</b>	23	27		
			35	25	13	14	33			
				26	<b>29*</b>	20				
					36					

Soreringsmønster for faktor 4

<b>-5</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9*</b>	<b>7*</b>	10	13	1	2	16	11	15	6	18
	32	26	19	3	5	<b>21*</b>	14	33	20	
		29	25	4	22	<b>24*</b>	<b>17*</b>	36		
			28	8	23	31	27			
				12	<b>30*</b>	34				
					35					

## Vedlegg 5: Faktorladninger

Navn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Amalie	0.0957	<b>0.7864X</b>	-0.1496	0.3440
Bjarne	<b>0.7574X</b>	0.3361	0.1338	0.1502
Camilla	0.2469	-0.0274	<b>0.7958X</b>	-0.0898
David	0.4364	<b>0.7105X</b>	0.0691	0.3237
Elisabeth	0.2986	<b>0.7972X</b>	0.2179	-0.2102
Frank	0.2822	<b>0.7673X</b>	0.1868	0.0450
Gina	-0.0722	0.1494	0.0560	<b>0.7053X</b>
Harald	<b>0.7000X</b>	0.5022	0.1997	-0.1093
Iselin	-0.3684	0.1918	0.5571	0.3870
Joar	0.2392	<b>0.6924X</b>	0.4936	0.1807
Kari	0.2160	0.2047	<b>0.7687X</b>	0.1170
Lasse	<b>0.6823X</b>	0.4555	0.3401	-0.0201
Mona	<b>0.6490X</b>	0.6236	0.0795	-0.0166
Nils	0.4299	<b>0.5679X</b>	0.0372	-0.0208
Ovedie	0.5694	0.5681	0.2946	0.2299
Per	<b>0.6413X</b>	0.4349	0.2265	0.0712
Reidun	<b>0.8636X</b>	0.2639	0.0240	0.0951
Stig	<b>0.7409X</b>	0.2826	0.1962	-0.0531
Tuva	<b>0.7624X</b>	0.0990	0.0244	0.0813
Ulf	0.4545	-0.0674	0.0691	<b>0.7142X</b>
Forklaringsvarians	28 %	24 %	11 %	8 %
Antall deltakere per faktor	8	6	2	2

## Vedlegg 6: Plassering av utsagn per faktor – «Crab sheet»

(Konsensusutsagn i uthevet skrift)

Nr.	Utsagn	F1	F2	F3	F4
1	Jeg holder tilbake hvem jeg er, fordi jeg er redd for at koret skal syns jeg er rar.	-3	-3	0	-1
2	Tilhørigheten til koret har fått meg til å tenke over hva som er viktig i livet mitt.	0	3	2	0
3	<b>Etter jeg ble medlem i koret, har jeg fått større forståelse for meg selv og mine følelser.</b>	1	0	1	-1
4	Jeg opplever en gjensidig aksept i koret som har ført til at jeg har blitt glad i meg selv.	1	1	0	-1
5	Jeg trenger ikke bekreftelse fra de andre kormedlemmene for å tenke gode tanker om meg selv.	-2	2	1	0
6	Ved å være en del av koret har jeg vokst sosialt.	4	2	0	4
7	Jeg har utfordret meg selv i koret.	3	0	4	-4
8	Koret er som et fristed der jeg kan teste ut hvem jeg vil være, uten å måtte tenke på de sosiale konsekvensene.	-1	2	-1	-1
9	Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv.	-1	-2	1	-5
10	De andre kormedlemmene hjelper meg å utvide mine perspektiver og tanker om andre mennesker.	2	3	-1	-3
11	I koret har jeg møtt mange ulike mennesker som har ført til at jeg føler meg mindre nervøs i møte med nye mennesker.	2	1	-3	2
12	Det er kun de kormedlemmene jeg setter pris på som kan bidra til min personlige vekst.	-4	-1	3	-1
13	<b>Å være en del av koret har gjort at jeg presterer bedre på andre arenaer i livet mitt.</b>	0	0	0	-2
14	<b>Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by mer på meg selv enn før.</b>	2	4	1	2
15	Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.	0	-4	3	3
16	<b>Med koret får jeg utnyttet mitt potensiale, uten at jeg må stå alene.</b>	1	0	2	1
17	Koret hjelper ikke mot negative tanker jeg har om meg selv.	-2	-2	-2	2
18	Jeg mener at for å oppnå personlig vekst må jeg ut av komfortsonen min.	2	1	4	5

<b>19</b>	Etter jeg ble med i koret har jeg merket at jeg er mindre fokusert på skole/jobb.	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>-5</b>	<b>-2</b>
<b>20</b>	Når jeg ikke er veldig engasjert i koret, får jeg dårlig samvittighet.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>21</b>	Jeg har ikke merket at jeg har vokst personlig ved å være en del av koret.	<b>-5</b>	<b>-3</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>
<b>22</b>	<b>Det er vanskelig å si ifra til et annet kormedlem hvis han/hun synger feil.</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>
<b>23</b>	Å være en del av koret, har gitt meg bedre selvtillit.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>24</b>	Jeg blir ikke berørt eller har fått større forståelse for meg selv og mine følelser, selv om jeg er med i koret.	<b>-3</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	<b>1</b>
<b>25</b>	Jeg trives i «spotlighten» og trenger ikke de andre kormedlemmene.	<b>-4</b>	<b>-5</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>
<b>26</b>	Jeg synes det er viktig å si ifra hvis personen ved siden av meg synger feil.	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>-3</b>
<b>27</b>	Jeg må være glad i meg selv før jeg kan vise at jeg glad i andre.	<b>-3</b>	<b>-1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>28</b>	I koret er jeg komfortabel, noe som bidrar til personlig vekst.	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>
<b>29</b>	Jeg tror andre kan lære om seg selv i møte med meg, men det bidrar ikke til min personlige utvikling.	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>
<b>30</b>	Kormedlemsskap gir følelsen av å være en del av noe større enn meg selv.	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>31</b>	Jeg opplever en tilhørighet i koret, men det har ikke endret mine tanker eller perspektiver.	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>
<b>32</b>	Jeg har opplevd at jeg er mer tilstede blant familie og/eller venner etter jeg ble med i koret	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>-4</b>
<b>33</b>	Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg bedre om meg selv.	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>34</b>	Kormedlemsskapet gjør at jeg har mindre tid til andre ting jeg liker.	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	<b>1</b>
<b>35</b>	Det at vi er så mange kormedlemmer gjør at jeg ikke får vist meg fram så mye som jeg vil.	<b>-2</b>	<b>-4</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>
<b>36</b>	For å skape personlig vekst i koret, er det viktig for meg at vi setter pris på hverandre.	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

**Vedlegg 7: Særegne utsagn (distinguishing statements)****Diskriminerende utsagn faktor 1**

Nr.	Utsagn	Plassering faktor 1	Plassering faktor 2	Plassering faktor 3	Plassering faktor 4
36	For å skape personlig vekst i koret, er det viktig for meg at vi setter pris på hverandre.	5	0	0	3
28	I koret er jeg komfortabel, noe som bidrar til personlig vekst.	1	4	-2	-2
15	Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.	0	-4	3	3
5	Jeg trenger ikke bekreftelse fra de andre kormedlemmene for å tenke gode tanker om meg selv.	-2	2	1	0
12	Det er kun de medlemmene jeg setter pris på som kan bidra til min personlige vekst.	-4	-1	3	-1

**Diskriminerende utsagn faktor 2**

Nr.	Utsagn	Plassering faktor 2	Plassering faktor 1	Plassering faktor 3	Plassering faktor 4
14	Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by på meg selv mer enn før.	4	2	1	2
28	I koret er jeg komfortabel, noe som bidrar til personlig vekst.	4	1	-2	-2
8	Koret er som et fristed der jeg kan teste ut hvem jeg vil være, uten å tenke på de sosiale konsekvensene.	2	-1	-1	-1
18	Jeg mener at for å oppnå personlig vekst må jeg ut av komfortsonen min.	1	2	4	5
7	Jeg har utfordret meg selv i koret.	0	3	4	-4
34	Kormedlemsskapet gjør at jeg har mindre tid til andre ting jeg liker.	-1	0	-4	1
15	Noen ganger kjenner jeg meg ikke som en del av koret, men at jeg står på utsiden.	-4	0	3	3
35	Det at vi er så mange kormedlemmer gjør at jeg ikke får vist meg fram så mye som jeg vil.	-4	-2	-2	0

### Diskriminerende utsagn faktor 3

Nr.	Utsagn	Plassering faktor 3	Plassering faktor 1	Plassering faktor 2	Plassering faktor 4
12	Det er kun de kormedlemmene jeg setter pris på som kan bidra til min personlige vekst.	3	-4	-1	-1
9	Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv.	1	-1	-2	-5
6	Ved å være en del av koret har jeg vokst sosialt.	0	4	2	4
29	Jeg tror andre kan lære i møte med meg, men det bidrar ikke til min personlige utvikling.	0	-1	-2	-3
11	I koret ha jeg møtt mange ulike mennesker som har ført til at jeg føler meg mindre nervøs i møte med nye mennesker.	-3	2	1	2
34	Kormedlemsskapet gjør at jeg har mindre tid til andre ting jeg liker.	-4	0	-1	1
19	Etter jeg ble med i koret har jeg merket at jeg er mindre fokusert på skole/jobb.	-5	-2	-3	-2



#### Diskriminerende utsagn faktor 4

Nr.	Utsagn	Plassering faktor 4	Plassering faktor 1	Plassering faktor 2	Plassering faktor 3
17	Koret hjelper ikke mot negative tanker jeg har om meg selv	2	-2	-2	-2
24	Jeg blir ikke berørt eller har fått større forståelse for meg selv og mine følelser, selv om jeg er med i koret.	1	-3	-1	-4
21	Jeg har ikke merket at jeg har vokst personlig ved å være en del av koret.	1	-5	-3	-3
30	Kor-medlemsskap gir følelsen av å være en del noe større enn meg selv.	0	3	5	5
7	Jeg har utfordret meg selv i koret.	-4	3	0	4
9	Jeg opplever et forventningspress i koret, og jeg har derfor fått større forventninger til meg selv.	-5	-1	-2	1

**Vedlegg 8:** Konsensusutsagn (consensus statements)

<b>Nr.</b>	<b>Utsagn</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F4</b>
33	Når jeg får gode tilbakemeldinger fra de andre i koret, tenker jeg gode bedre om meg selv.	+4	+2	+2	+3
14	Koret gir en trygghetsfølelse som gjør at jeg tør å by på meg selv mer enn før.	+2	+4	+1	+2
16	Med koret får jeg utnyttet mitt potensiale, uten at jeg må stå alene.	+1	0	+2	+1
3	Etter jeg ble medlem i koret, har jeg fått større forståelse for meg selv og mine følelser.	+1	0	+1	+1
13	Å være en del av koret har gjort at jeg presterer bedre på andre arenaer i livet mitt.	0	0	0	+2
22	Det er vanskelig å si ifra til et annet kormedlem hvis han/hun synger feil.	+1	0	-1	0

## **Vedlegg 9: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring**

### **Forespørsel og informasjon om deltagelse i en masterstudie**

Jeg heter Ingrid Knutsen og studerer Rådgivningsvitenskap ved Institutt for pedagogikk og livslang læring ved NTNU. Denne våren skriver jeg masteroppgave og i den forbindelse skal jeg utføre en forskningsstudie. Studien skal omhandle medlemmers erfaring med å være en del av et kor, der problemstillingen er: *«Hvordan opplever kormedlemmer i et kor med sosialt fokus, personlig vekst?»*

I denne sammenheng ønsker jeg å henvende meg til deg som kormedlem for deltakelsen i studien. For å samle informasjon blir det tatt i bruk Q-metode som går ut på at du som deltager leser gjennom 36 ulike utsagn og sorterer disse i et skjema ut ifra hvor mye hvor mye du kjenner deg i igjen i utsagnene eller ikke. Mer detaljerte instruksjoner for hvordan sorteringen skal gjøres blir forklart ved utførelsen. Du velger selv om du ønsker å sortere med meg til stede, eller for deg selv. Dette avtaler vi nærmere. Den ferdige sorteringen er ment å gi et bilde av din subjektive opplevelse av kormedlemsskap og hvordan den sosiale arenaen i koret kan være grunnlag for personlig utvikling. Q-metoden søker den enkeltes subjektive oppfatning, og det er derfor ingen svar som er riktige eller gale. Sorteringen vil ta mellom 30 og 60 minutter.

Deltakelse i studien er frivillig, og du kan til enhver tid trekke deg uten å oppgi grunn. Som student og forsker er jeg underlagt taushetsplikt og all informasjon vil bli behandlet konfidensielt. Dette innebærer at dine personopplysninger ikke skal deles med noen og ingen enkeltpersoner som deltar i studien vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven.

Etter masteroppgavens innlevering vil alt innsamlet materiale slettes, det vil si innen 1.6.19. Studien er godkjent av Norsk Senter for forskningsdata (NSD). Dersom du ønsker å delta, ber jeg deg om å skrive under på vedlagt samtykkeerklæring. Hvis du har noen spørsmål, kan du ta kontakt med meg på telefon eller e-mail.

Vennlig hilsen,  
Ingrid Knutsen

Veileder: Hannah Owens Svennungsen  
Institutt for pedagogikk og livslang læring, NTNU  
E-mail:

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og lest skriftlig informasjon om studien «Kor-aktualisering» og ønsker å stille opp som forskningsdeltager.

Signatur:.....Dato:.....

Tilleggsinformasjon: Q-metoden legger opp til at jeg som forsker skal tolke sorteringene og resultatene og forstå de ulike synspunktene og oppfatningene på en best mulig måte. Derfor kan det bli behov for en uformell samtale i ettertid med noen av deltagerne som representerer ulike syn og opplevelser. Dersom det bli aktuelt å kontakte deg i ettertid for en samtale omkring din sortering og opplevelse rundt tema, ber jeg deg skrive ned e-mail og telefonnummer, slik at jeg kan kontakte deg senere. Dersom du ikke ønsker dette, kan du sette et kryss i boksen «jeg reserverer meg mot å bli kontaktene i ettertid».

Jeg reserverer meg imot å bli kontaktet i ettertid

**Vedlegg 10:** Liste over tabeller og figurer

1. Figur 2-1 Figur-bakgrunn
2. 3.1 Skjema for sortering
3. Tabell 4.2 Korrelasjon mellom faktorsynene
4. Figur 4.1 Sorteringsmatrise for faktor 1
5. Tabell 4.4 Utsagn som representerer en "vi"-holdning
6. Tabell 4.5 Utsagn som representerer å ivareta en god stemning
7. Tabell 4.6 Utsagn som representerer koret i fokus
8. Figur 4.2 Sorteringsmatrise for faktorsyn 2
9. Tabell 4.7 Utsagn som omhandler koret som fristed
10. Tabell 4.8 Utsagn som representerer koret som en trygg blomsterkasse
11. Tabell 4.9 Utsagn som representerer et prosessorientert syn
12. Figur 4.3 Sorteringsmatrise for faktorsyn 3
13. Tabell 4.10 Utsagn som representerer koret som arena for prestasjon
14. Tabell 4.11 Utsagn som representerer koret som en sosial læringsarena
15. Figur 4.4 Sorteringsmatrise for faktorsyn 4
16. Tabell 4.12 Utsagn som representerer mangel på utfordring i koret
17. Tabell 4.13 Utsagn som representerer konflikt mellom "vil" og "bør"

**Vedlegg 11:** Godkjenning fra NSD

Obs. Prosjektet ble avsluttet av NSD 24.06.2020 ettersom data bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)



## **NSD sin vurdering**

### **Prosjekttittel**

Kor med fokus på det sosiale

### **Referansenummer**

639586

### **Registrert**

29.01.2019 av Ingrid Knutsen - [ingrid.knutsen@ntnu.no](mailto:ingrid.knutsen@ntnu.no)

### **Behandlingsansvarlig institusjon**

NTNU Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

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

Hannah Ownes Svennungsen, [hannah.svennungsen@ntnu.no](mailto:hannah.svennungsen@ntnu.no), tlf: 45505294

### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

### **Kontaktinformasjon, student**

Ingrid Knutsen, [ingrid.knutsen@ntnu.no](mailto:ingrid.knutsen@ntnu.no), tlf: 95171424

### **Prosjektperiode**

15.01.2019 - 01.06.2019

### **Status**

27.02.2019 - Vurdert

## Vurdering (1)

---

### 27.02.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 27.02.19 samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.06.19.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER



Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Elizabeth Blomstervik  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)