

# Inspirerende kollegaer

En studie om terapeuters utvikling i en kollegial kontekst

**Kristine S. Tegneby**

VID vitenskapelige høgskole, Oslo

Masteroppgave

Master i familieterapi og systemisk praksis, MAFAM-18

Antall ord: 24322

27.mai 2022

## **Opphavsrettigheter**

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

## Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om hvordan kollegaer kan være med og bidra til terapeuters utvikling. Studien retter søkelyset mot potensialet for å skape faglig utvikling i et kollegium. Problemstillingen som har ledet meg gjennom oppgaven er: **Hvordan opplever systemiske terapeuter at den kollegiale samhandlingen kan bidra til deres faglige utvikling?** Jeg har benyttet IPA (Interpretative Phenomenological Analysis) som helhetlig forskningsdesign, og basert studien på *semistrukturerte intervjuer* med fem terapeuter.

Studien indikerer kompleksiteten som ligger til grunn for terapeuters utvikling. Kategoriene jeg kom frem til antyder spesifikke holdninger i kollegamøter som oppleves utviklende. Det belyses hvordan kollegaers faglige engasjement kan være smittende. Nysgjerrighet i form av den *ikke-vitende posisjonen*, trekkes frem som en utviklingsfremmende holdning.

Utviklingsprosessen informantene er i, er selve målet deres. Mot og trygghet understrekes som grunnleggende for å utvide den faglige forståelsesrammen. Kategoriene kan tyde på at den profesjonelle utviklingen bør sees i sammenheng med personlig utvikling. Ved å vise transparens og ikke etterstrebe faglig perfektjonisme, kan trygghet fremmes i kollegagruppen. Den uformelle samhandling synes å bidra til å forebygge utbrenthet hos kollegaer. Kategoriene belyser dialogiske prosessers bidrag til terapeuters vekst. Effekten av co-terapi synes å berike det terapeutiske repertoaret ved at man inspireres til å kopiere kollegaers terapiutøvelse. Materialet er drøftet opp mot tidligere forskning og teori. Det bemerkes at kategoriene fra denne studien legges frem som én av mange måter å tenke rundt terapeutisk utvikling i en kollegial kontekst.

**Nøkkelord:** familieterapi, systemiske terapeuter, kollegial samhandling, terapeututvikling, faglig utvikling

## Abstract

This master thesis sets out to discuss how collegial interaction can influence therapeutic development. The study emphasizes the potentiality of colleagues' contribution to therapeutic growth. The research question I aim to answer is **"How does systemic therapists experience the influence collegial interactions have on their therapeutic development?"** Using a version of IPA (Interpretative Phenomenological Analysis) as a research design, I have conducted *semi-structured interviews* with five therapists.

The study highlights the complexity of therapeutic growth. The research data suggests certain approaches in collegial interaction leading to therapists' development. The data implies that colleagues' endeavored professional interest for development can create an inspiring working environment. Curiosity showed by the *not knowing position*, is pointed out as developmental. Courage and feeling of safety pinpoints a fundamentality to development. Showing vulnerability and not striving for professional perfectionism can affect the feeling of safety. The data suggests that professional development is related to personal development. By acting transparent, colleagues' feeling of safety can emerge. Furthermore, informal collegial interaction might prevent burnout among therapists. Data also implies that dialogical processes might contribute to professional growth. The effect of co-therapy points out to be an arena for learning from colleagues, by copying their way of acting as a therapist. I have discussed the research material in terms of relevant theory and former research. I would argue that the data of this research project points out one of many ways to view colleagues' contribution to therapeutic development.

**Keywords:** family therapy, systemic therapists, collegial interaction, therapeutic development, professional development

## Forord

Selv om skrivingen av denne masteroppgaven til tider har følt som en ensom prosess, har jeg hatt mange medhjelpere. Først og fremst vil jeg takke informantene mine. Uten deres hjelp hadde det ikke blitt noen oppgave. Takk for deres lærerike refleksjoner. Jeg skulle gjerne hatt flere samtaler med hver og én av dere. Takk til min sporty og inspirerende pilotinformant.

Min veileder Per Jensen fortjener en stor takk. Du har delt raust av din kompetanse, og har vært tydelig, pirkete og støttende. Gjennom disse fire studieårene har jeg blitt kjent med mange spennende, varme og kloke mennesker. Møter med medstudenter, lærere og veiledere har vært en berikelse for meg på mange plan. Studiet har hatt sine krevende stunder. Samtidig har det å være en del av det lærende miljøet ved VID vitenskapelige høyskole virkelig veid opp for kravene. Jeg vil takke mine medstudenter og spesielt Edel Marie, Annette, Beate og Anne. Samtalene med dere har vært engasjerende, lattermilde og bidratt til en fellesskapsfølelse.

Takk for støtten fra mine to arbeidsplasser: familiehjemsavdelingen i Bufetat, Telemark og Vestfold ungdomshjem og Habiliteringstjenesten ved Sykehuset i Vestfold. De lærende miljøene jeg har arbeidet i har vært til stor inspirasjon for denne oppgaven. Takk til Hildegerd som overtalte meg til å gjennomføre masteren. Hjertelig takk til Marte og Beate for korrektur og gjennomlesningen av oppgaven.

Takk til familien min for barnepass, ukentlig lekselesing med barna og heiarop. Jeg er takknemlig for mine venners støtte. Til mine kjære og tålmodige barn Ylva og Emil: Jeg gleder meg til å være mer tilgjengelig i hverdagen, til å fokusere på kun deres skolearbeid, til håndballkamper og fridager hvor vi ikke har noen andre planer enn å være sammen. Sist, men ikke minst en stor takk min bauta Henrik, for dine refleksjoner og din tålmodighet gjennom disse studieårene. Takk for stødig aktivitsledning av Familien AS og all tiden jeg har fått til å prioritere familieterapistudiet. Du har sett hvor mye det betyr for meg!

Nøtterøy, mai 2022, *Kristine S. Tegneby*

## Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2 Studiens formål og relevans.....	2
1.3 Tema og problemstilling.....	3
1.4 Begrepsavklaringer.....	3
1.5 Oppgavens oppbygning.....	4
2. Relevant forskning.....	5
3. Teoretisk rammeverk.....	7
3.1 Familievernet som forskningskontekst.....	7
3.2 Systemteori.....	8
3.2.1 Epistemologi: Sosialkonstruksjonisme.....	11
3.3 Deliberative practice.....	12
3.4 Teorier om utvikling.....	13
3.4.1 Læringsteori som endringsperspektiv.....	14
3.4.2 Personlig og profesjonell utvikling.....	15
3.4.3 Hvilken forskjell utgjør en forskjell?.....	16
3.5 Språket som mulighet for endring.....	17
3.6 Perspektiver på makt i terapirommet.....	19
3.7 Sekundærtraumatisering.....	21
3.8 Oppsummering.....	22
4. Metode.....	23
4.1 Forskningsdesign.....	23
4.2 Studiens vitenskapsteoretiske ståsted.....	24
4.3 Datainnsamling.....	25
4.4 Utvalg og rekruttering.....	25
4.5 Etske aspekter.....	27
4.6 Utvikling av intervjuguide.....	28
4.7 Gjennomføring av intervjuene.....	30
4.8 Transkribering av intervjuene.....	31
4.9 Egen forforståelse og selvrefleksjon.....	32

4.10	Validitet, reliabilitet og overførbarhet .....	33
4.11	Analyse .....	34
4.12	Begrensninger ved valgte metode og tilnærming.....	36
4.13	Oppsummering og selvrefleksjon.....	36
5.	Presentasjon av kategorier .....	37
5.1	Spesifikke holdning i kollegamøter oppleves utviklingsfremmende .....	37
5.1.1	Engasjement smitter .....	38
5.1.2	En ikke-vitende holdning kan fremme utvikling .....	40
5.1.3	Fravær av «flinkis-kultur» kan være utviklingsfremmende .....	41
5.2	Utviklingsprosessen er selve målet .....	43
5.2.1	Det kreves både mot og trygghet for å utvikle seg .....	46
5.3	De må se hele meg - personlig og profesjonell utvikling sett i sammenheng .....	48
5.3.1	Transparens kan skape trygghet kollegaer imellom .....	49
5.3.2	Den uformelle kollegiale samhandlingen kan bidra til å forebygge utbrenthet.....	50
5.4	Utvikling ved kommunikasjon og observasjon av kollegaer .....	52
5.4.1	Fra indre til ytre dialog og tilbake igjen .....	52
5.4.2	Utvikling ved å kopiere hverandre .....	55
5.5	Oppsummering av kategoriene .....	56
6	Diskusjon .....	57
6.1	«Ja, kollegaers engasjementet smitter jo, vet du». .....	57
6.2	«Vi må undersøke alternativer: Varför gör hon på dette viset?» .....	58
6.3	«Det er fravær av konkurranse og ingen bonusordninger».....	60
6.4	«Vi må være passe trygge og utrygge i møte med den andre» .....	61
6.5	«Kan du skille mellom terapeuten og den personen du er når du låser kontordøra?»	64
6.6	«De små avbrekka blir betydningsfulle» .....	65
6.7	«Idet man er i dialog utvides det» .....	66
6.8	«Å kopiere hverandre og gjøre det til sitt eget» .....	67
6.9	Oppsummering.....	67
7	Avsluttende del .....	69
7.1	Implikasjoner for praksis .....	69
7.2	Implikasjoner for videre forskning .....	70

7.3 Mulige svakheter ved studien .....	70
7.4 Avsluttende kommentarer .....	71
Litteraturliste.....	73
Vedlegg.....	78
1 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring .....	79
2. NSD-godkjenning.....	83
3. Intervjuguide .....	86
4. Analyse eksempel.....	88
5. Dokumentasjon av kategorier .....	89



## 1 Innledning

«Hva ved dine kollegaer kan hjelpe deg i din utvikling?» Dette spørsmålet fikk jeg av en veileder tidlig i utdanningen og jeg har grublet over det siden. Jeg er jeg interessert i hva som påvirker oss og hvordan det vi eksponeres for, berører oss. Inspirasjonen og lærdommen om systemisk tenkning har gjort meg enda mer opptatt av hvordan vi mennesker blir til i møte med hverandre, konteksten og systemene vi er en del av. Som terapeut har jeg møtt kollegaer som inspirerer meg, skaper en faglig gnist og et ønske om egenutvikling. Disse inspiratorene og måten vi har samarbeidet på har preget hvorfor nettopp dette tema fanget min interesse. Jeg har også opplevd det motsatte i møte med kollegaer, der det har stoppet opp og samarbeidet har blitt lite utviklende. Her kunne jeg sett på hva som *ikke* er utviklingsfremmende i et kollegium. Samtidig har jeg en forforståelse om at vi lærer mye av det som fremmer, fremfor det som hemmer utvikling. Når vi leter etter en ønsket situasjon, tenker jeg at vi bevisstgjøres disse erfaringene og det kan bli lettere å legge merke hva som fungerer. Min nysgjerrighet retter seg derfor mot hva som skaper faglig utvikling.

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Når jeg kom tilbake på jobb etter studiesamlinger møtte jeg interesse, nysgjerrighet og et engasjement fra kollegaer om min læreprosess. Jeg ble stilt spørsmål som:

- Hva tar du med deg videre fra skoleuka?
- Når gir det mening for deg å jobbe på denne måten?
- Hvordan skal du bruke dette i praksis?
- På hvilken måte kobler du det til måten du jobber på fra før?
- Hvordan opplever du effekten av å jobbe slik?

Jeg erfarte at spørsmål som dette gjorde at jeg lærte enda mer. Spørsmålene krevde at jeg satt ord på egne refleksjoner, hva jeg hadde erfart, hva som utfordret meg og knyttet det opp mot tidligere erfaringer og lærdom. Jeg må innrømme at det var krevende, men aller mest var det utviklende. Ved å dele erfaringer skapte det en arena for å bli gjensidig inspirert

av hverandre i kollegiet. For min del ga dette en ekstra inspirasjon i det terapeutiske arbeidet.

Gjennom studietiden har jeg parallelt med tilegnelse av ny kunnskap blitt bevisst hvor mye jeg ikke vet noe om, noe som gitt meg en økende nysgjerrighet og faglig appetitt. Når jeg nå nærmer meg slutten av studiet er det nærliggende å se på hva som kan påvirke min faglig vekst etter masterutdanningen. For meg er kollegagruppen et naturlig sted å søke inspirasjon. Jeg er nysgjerrig på hva som skal til for å bidra til faglig engasjement hos andre. Etter å ha arbeidet med veiledning av kollegagrupper, har jeg blitt undrende til hvilke faktorer ved et kollegium som påvirker faglig utvikling hos den enkelte terapeut. Hvordan kan vi bidra til hverandres utviklingsprosess? Samtidig tenker jeg at det påvirkes av hvor mottakelig man selv er for kollegaers innspill. Hvor forskjellig eller hvor like kan man som kollegaer være for at utvikling oppstår?

## 1.2 Studiens formål og relevans

I invitasjonen til årets konferanse i regi av Norsk forening for Familierapi (NFFT) skrives følgende: «Den søkende terapeut kan fort gå seg vill, om hen vandrer alene» (Øfsti, 2022). Utsagnet er for meg et viktig utgangspunkt for denne oppgavens formål og hvorfor det er viktig å sette søkelyset på den kollegiale samhandlingen. Kanskje det å gå seg vill kan bety å gå glipp av faglig utvikling i kollegafellesskap?

Jeg vil påstå at familierapistudiet ved VID relasjonelt sett har hatt et hovedfokus på klient-terapeut-relasjonen. Min opplevelse er at studiet har rettet lite oppmerksomhet mot verdien av den kollegiale samhandling i praksisfeltet. Systemet rundt terapeuten ble usynlig. Hvor er kollegaene? Enkelte privatpraktiserende terapeuter arbeider trolig uten innspill fra kollegaer. Slik jeg ser det er allikevel terapeutisk praksis sjeldent uten påvirkning fra kollegaer og institusjonelle rammebetingelser. Det later til å være lite forskning på dette temaet, og studien vil således bidra til kunnskapsutvikling. Temaet vil kunne være av interesse for den enkelte terapeut og hans kollegaer, academia, samt potensielt sett gi kliniske avtrykk. Jeg ønsker med denne studien å berike fagfeltet ved å undersøke hvordan den kollegiale samhandlingen kan bidra til terapeuters utvikling.

### 1.3 Tema og problemstilling

Tema for denne studien vil rette seg mot familierapeuters utvikling sett i lys av deres kollegaers påvirkning. Jeg ønsker å se nærmere på hva i den kollegiale samhandlingen som kan bidra til å fremme faglig utvikling hos den enkelte terapeut. Med bakgrunn i overnevnte tema har jeg valgt problemstillingen:

**«Hvordan opplever systemiske terapeuter at den kollegiale samhandlingen kan bidra til deres faglige utvikling?»**

Følgende forskningsspørsmål vil belyses:

1. Hva trenger terapeuter av sine kollegaer i sin faglige utvikling?
2. Hva gjør terapeuter mottakelig for innspill fra sine kollegaer?
3. Hva anses som utviklende i ulike kollegiale samhandlingsfora? (formelle/uformelle)

### 1.4 Begrepsavklaringer

I det videre forutsetter jeg at leseren har forståelse for familierapiens grunnlagsteoretiske begreper. I problemstillingen foretar jeg et utvalg av begreper og måtte dertil avklare betydningen i samråd med informantene. Enkelte begreper er definert i teksten i forsøk på å skape en felles begrepsforståelse, mellom leser og meg. Betegnelsen systemiske terapeuter har jeg definert i metodekapittelet under utvalg og rekruttering. Jeg vil her presisere begrepene utvikling, kollegial samhandling og kategorier.

**Utvikling:** *Utvikling* som begrep legges fra mitt ståsted frem med utgangspunkt i systemisk tenkning. Watzlawick et al. (1974/2011, s. 9) skildrer hvordan vi stadig er i bevegelse og utvikler oss i samspill med andre. Utviklingsbegrepet kan ha mange betydninger. Jeg ønsker å få frem informantenes forståelse og tanker om begrepet. En nærmere redegjørelse av begrepet vil fremkomme i teorikapittelet. Leseren gjøres her oppmerksom på at begrepene *utvikling*, *endring* og *forandring* brukes synonymt i teksten.

**Kollegial samhandling:** *Samhandlingsbegrepet* betegner samspill mellom to eller flere aktører. I dette tilfellet mellom kollegaer. Samhandling knyttes gjerne til en eller annen kommunikasjonsform og forutsetter en viss grad av gjensidighet (Noack & Tjora, 2018). Jeg bestemte meg for å se på både uformelle og formelle former for kollegial samhandling. Her har jeg satt søkelys på hva som er utviklende med innholdet i samhandlingen. Formell kollegial samhandling har jeg definert som møtevirksomhet, veiledninger og annen form for formalisert kontakt med kollegaer. Den uformelle samhandlingen derimot har jeg sett på som den kontakten med kollegaer som ikke er oppsatt i kalenderen. Det kan eksempelvis være en to-minutters prat, at man snakkes over en kaffekopp eller treffes utenfor kontoret.

**Kategorier:** Jeg har besluttet å omtale det jeg kom frem til i denne studien som *kategorier*. Andre ville benyttet eksempelvis begrepet *funn*. Beslutningen baseres på en personlig preferanse. Etter min mening indikerer kategoribegrepet én av flere måter å sammenfatte informantenes refleksjoner og ingen konkluderende fasit.

## 1.5 Oppgavens oppbygning

Oppgaven består av syv kapitler. Innledningen er oppgavens første kapittel (1). Så langt i første kapittel har jeg redegjort for mine tanker om studiens relevans. Jeg har begrunnet valg av tema, samt gitt en presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål. Min intensjon innledningsvis har vært å avklare enkelte begreper med utspring i oppgavens problemstilling og besvarelse av denne. Andre kapittel (2) viser til tidligere forskning. Aktuell forskning er knyttet opp mot to studier som presenterer den mest nærliggende forskningen jeg fant på området. I kapittel tre (3) legger jeg frem det teoretiske rammeverk jeg anser som relevant for min studie. Metodekapittelet er oppgavens fjerde kapittel (4). Her beskrives mitt valg av IPA (Interpretative Phenomenological Analysis) som helhetlig forskningsdesign, utvalg av informanter og egne refleksjoner gjennom forskningsprosessen. Kapittel fem (5) redegjør for kategoriene jeg kom frem til. Det legges frem fire hovedkategorier og åtte subkategorier. I kapittel seks (6), diskusjonskapittelet, drøftes disse kategoriene opp mot aktuell forskning og teori. I siste kapittel (7) påpeker jeg studiens mulige implikasjoner og begrensninger, før jeg deler mine avsluttende kommentarer.



## 2. Relevant forskning

Med bakgrunn i problemstillingen har jeg gjort forskningssøk på følgende søkebasen: Oria, Google scholar, Academic searchelite og SocIndex. Jeg fikk søkeveiledning fra bibliotekar ved VID, og ble anbefalt å søke på engelsk. I søkene benyttet jeg PICO-modellen (Søk & skriv, 2022), illustrert som følger:

<b>P:</b>	(problem/patient): pasient/pasientgruppe/diagnose
<b>I:</b>	(intervention): tiltak/eksponering
<b>C:</b>	(comparison): eventuell sammenligning med et annet tiltak/eksponering
<b>O:</b>	(outcome): utfall (det du vil ha ny kunnskap om)

Tabell 1

Søkene ble gjennomført 28.01.-24.02.22. Jeg benyttet denne kombinasjon av søkeord:

	AND 				
OR 	Konsepter vannrett (AND)	Kollegial samhandling	Systemiske terapeuters opplevelse	(Opplevelse)	(Utvikling)
	Synonymer Loddrett (OR)	Collegia* interaction	Systemic therapist	Experience*	Development*
		Co*worker relationship	Family therapist	Perceptio*	Professional development
		Collegial*	Therapist*		Growth*
			Psychotherapist		

Tabell 2

For kritisk vurdering av forskningen har jeg benyttet Helsebibliotekets sjekklister for vurdering av en kvalitativ studie (2018). Søkene ga lite resultater direkte knyttet til problemstillingen. Imidlertid fant jeg at Orlinsky & Rønnestad (2005) har gjennom en internasjonalt studie av nærmere 5000 terapeuter i 24 land, der de forsket på terapeutisk arbeid og profesjonell utvikling. Utvalget bestod av ulike terapeuter, definert som psykoterapeuter, psykiatere, kognitive terapeuter og systemiske terapeuter. Faglig utvikling beskrives som en pågående forandringsprosess, selv om det kan ta tid å se dens utfoldelse. Studien løfter frem veiledning og terapi som betydningsfullt for terapeuters utvikling. De

rangerer dette høyere enn drøfting av saker, kursvirksomhet, faglig oppdatering ved å lese bøker og tidsskrifter, å gi veiledning, arbeide med co-terapeuter og andre utviklingsrelaterte gjøremål (Orlinsky & Rønnestad, 2005, s. 127). Informantene opplevde at deres profesjonelle utvikling fremmes av personlig kontakt med kollegaer i uformelle samtalekontekster (Orlinsky & Rønnestad, 2005, s. 271). Begrepet *terapeutisk involvering* benyttes i studien som en indikator for utvikling og trivsel i arbeidet. Her pekes det på faktorer som preger den terapeutiske involveringen, bl.a. støtte i arbeidsmiljøet og opplevelse av vekst. Det så ut å være samsvar mellom terapeutens opplevelse av å ha et støttende arbeidsmiljø og terapeutens muligheter for å skape støtte for klienten i terapirommet. Studien viste også at informantene var svært opptatt av videre terapiutvikling. Hele 65% av informantene svarte høyeste skalering, og 21% neste høyeste skalering i vurderingen av hvor viktig terapiutvikling var for de fremover (Orlinsky & Rønnestad, 2005, s. 185-186). Det fremgår imidlertid ikke hvorvidt terapiutvikling er operasjonalisert i studien.

I følge Allan et al. (2016) foregår læring fra innsiden og ut når terapeuter tilegner seg nye tilnærminger. Med dette menes det at man ikke bare kan forholde seg til tilnærmingen i seg selv. Den enkelte må se sin læringsprosess med bakgrunn i tidligere erfaringer og kompetanse. I denne prosessen hadde informantene behov for veiledning i håndtering av personlige temaer som dukket opp (Allan et al., 2016, s. 71). Det fremkommer ikke hvem som kunne bistå med veiledningen. Kollegaer kunne veiledet i så henseende, eller andre eksterne veiledere. Flere av informantene anså egen læring som en livslang prosess. Gjennom veiledning kom det vedvarende læringspotensial til syne, med stadig nye muligheter. Dette ble beskrevet som at terrenget utfoldet seg for informantene som en parallell prosess til deres læring (Allan et al., 2016, s. 70).

Min opplevelse er at tidligere forskning har konsentrert seg om terapeutens egen utvikling relatert til klientarbeidet. Jeg fant imidlertid noe forskning på kollegaers påvirkning på den enkeltes fagutvikling. Dette representerer den mest nærliggende forskningen jeg fant på området. Den overnevnte forskningen vil drøftes opp mot min studie senere i oppgaven. Neste kapittel vil redegjøre for studiens teoridel.

### 3. Teoretisk rammeverk

I denne delen vil jeg trekke frem teorier som jeg anser som relevant for min studie. Formålet med denne studien er å undersøke systemiske terapeuters opplevelse av hvordan den kollegiale samhandlingen kan bidra til deres utvikling. Innledningsvis vil jeg se på forskningskonteksten. Jeg legger frem systemteori og sosialkonstruksjonisme som et bakteppe for familierapiens utvikling. Deretter redegjør jeg for teorier om utvikling og perspektiver på makt. Sekundærtraumatisering beskrives i korthet i kapittelets siste del. Videre i teksten er enkelte faglige begreper markert i *kursiv* første gang de omtales i det enkelte kapittelet, for å fremheve fagterminologien.

#### 3.1 Familievernet som forskningskontekst

Jeg har forsket på systemiske terapeuter som jobber på ulike familievernkontor. Det er derfor naturlig for meg å gi en kort innføring i den kontekstuelle rammen for denne studien, samt trekke frem aspekter på kompetanseheving i Familievernet.

Som et vedlegg til NOU 2019:20 utarbeidet Riste Andersen & Lorås VID-rapport (2019/4), om den historiske utviklingen av familievernet. I lys av den historiske utviklingen kom det frem at det i familievernet i dag arbeides etter mange familierapeutiske retninger med ulike fagforståelser og særpreg. Et kjennemerke kan likevel sies å være at det er relasjonen mellom de involverte personene som er i fokus i terapien, og ikke deres individuelle egenskaper (VID-rapport 2019/4, s. 1).

NOU 2019:20 (s. 102) slår fast følgende som familievernets mandat:

- Familierapi og parterapi for familier, par og enkeltpersoner med hjemmeboende barn (under 18 år), herunder kliniske samtaler og kurs- og gruppetilbud.
- Samtaler med barn og ungdom om familierelaterte problemer, inkludert samtalegrupper for barn i forbindelse med samlivsbrudd.
- Hjelp til å utøve foreldrerollen, herunder foreldreveiledning og sinnemestringskurs for foreldre.
- Foreldresamtaler og foreldresamarbeid ved konflikt før, under og etter brudd.

- Lovbestemt mekling, herunder saker tilbakesendt fra retten og samarbeid med tingrettene for øvrig.
- Utadrettet arbeid med informasjon og kurs til befolkningen og kontakt med andre tjenester på tjeneste- og systemnivå.
- Samhandling med andre tjenester i førstelinjetjenesten om enkeltbrukere, som helsestasjon, kommunepsykolog, Familiens hus og barneverntjenesten.
- Avdekking av og bidrag til å beskytte mot vold og overgrep i nære relasjoner (ikke traumebehandling til voldsutsatte eller behandlingstilbud til overgripere).
- Tilbud til familier med særlige utfordringer, herunder familier med funksjonshemmede barn.

NOU 2019:20 påpeker at selv om Familieverntjenesten er kjent som en tjeneste med høy kompetanse, må det jobbes videre med både kompetanse- og fagutvikling for å opprettholde det høye faglige nivået. Det anbefales å tilrettelegge for kompetanseutvikling, både individuelt og i tjenesten som helhet. Eksempelvis ved å vedlikeholde eksisterende kompetanse, tilegne seg kompetanse på nye fagområder eller utvikle nye arbeidsmetoder. Kompetanse- og fagutvikling tilrådes å foregå både internt i tjenesten og i samarbeid med uavhengige kompetansemiljøer i Bufetat (NOU 2019:20, s. 182).

### 3.2 Systemteori

I det følgende omtales *systemteori* og begreper knyttet til familieterapiens utvikling. Systemteori som begrep ble lansert av biologen Ludwig von Bertalanffy (1901-1971), som studerte organismer som en organisert helhet. Han definerte et system som et sett elementer som står i innbyrdes forhold til hverandre (Priest, 2020, s. 51). Begrepet systemteori er benyttet innen ulike vitenskapelige forståelser, om maskiner, galakser, samfunn, sosiologi og psykologi. Systemteori predikerer og forklarer hvordan mennesker innenfor et system samhandler, og hvordan interaksjonene innenfor familiesystemet er forskjellig fra de utenfor systemet (Priest, 2020, s. 5). Systemteori er grunnleggende teori for familieterapifeltet, og av relevans for denne masteroppgaven. I intervjusituasjonen og gjennom dataanalysen har systemteorien vært særlig aktuell.



Vitenskapshistorisk sett representerer *modernismen* det forrige århundres syn på vitenskap, der tankegangen var at objektive metoder skulle finne frem til en sann oppfatning av verden (Hårtveit & Jensen, 2004, s. 164). Mennesket ble sett på som en maskin ved at man måtte vite *årsaken* til problemet for å kunne reparere. Årsaken var derfor sentral i problemtenkningen. Terapeuten ble ansett som en ekspert og skulle representere en nøytral observatør i arbeid med familier (Jensen, 2009, s. 19). Familieterapien var de første årene preget av disse modernistiske grunnholdningene.

*Postmodernismen* er et begrep som benyttes i mange sammenhenger, blant annet om kritisk vitenskapsteori. Begrepet viser til noe etter modernismen. Postmodernismen fikk sin oppblomstring på 1980-tallet (Johansen & Thorsteinsson, 2012 s. 32-33). Postmodernismen bar preg av et *paradigmeskifte* innen mange forskningsområder, hvor premissene for vitenskap ble sett på med nye øyne (Jensen & Ulleberg, 2011, s. 86-87). Tanken om én sannhet var ikke lengre gjeldende. Man gikk bort fra en *årsak-virkning-tankegang*, ved å se nærmere på hvordan de ulike delene av systemet påvirket hverandre. *Homeostasebegrepet* ble vesentlig, i den betydning at systemene har en iboende tendens til å opprettholde seg selv (Johansen & Thorsteinsson, 2012, s. 28-30). Grunnleggende begreper som *makt*, *meningsdannelse* og *språkets betydning* i terapien ble revurdert. Det innebar en nytenkning om betingelsene for familieterapi og forståelsen av systemteori. Særlig retningen som ble kalt *systemisk familieterapi* ble sentral og skapte forgreninger i den videre utviklingen av feltet. Dette begrepet kommer jeg tilbake igjen til.

Gregory Bateson (1904-1980) var sosialantropolog, biolog, systemteoretiker og kommunikasjonsteoretiker. Hans teorier ble toneangivende innen systemiske perspektiver på endring av kommunikasjonsmønstre. Bateson (1972/2000, s. 145-146) var opptatt av hvordan vi lever i verden i økologiske samspill. Han så sammenhengen mellom hjerne og kropp, mennesket og artene i relasjon med naturen og samspill mellom mennesker. Ved en forståelse av verden som et stort økosystem, kan man si at «alt henger sammen med alt». Bateson er kjent for sin kybernetiske erkjennelses- og kommunikasjonsteori. *Kybernetikk* betegner studiet av selvregulerende systemer og benyttes som forklaringsmodell for mønstre i interaksjons- og styringsprosesser (Bateson, 1972/2000, s. 405-416). Knyttet opp

mot systemteori, har Batesons forståelse av begrepene *relasjon, kontekst og sirkularitet* blitt aktualisert. Relasjon beskrev han som forholdet eller kontakten, ikke bare mellom personer, men mellom alt som er, og mellom oss mennesker og alt som er. Konteksten er den kommunikasjonsmessige meningsbærende rammen vi oppfatter innenfor, og som hjelper oss å tolke det vi forstår innen denne rammen. Ingen handlinger eller uttalelser gir mening uten at vi forstår den tilhørende konteksten (Bateson, 1972/2000, s. 275-276).

Systemisk tenkning kjennetegnes av sirkulær forståelse. I stedet for at en begivenhet er årsaken til en annen, kan man tenke at de er knyttet sammen på en sirkulær måte. Slik sett kan det andre like gjerne kan være årsaken til det første. I sirkulære samspill ses det bort fra én årsak eller en «skyldig». Det påpekes isteden sammenhenger om hvordan fenomener gjensidig påvirker hverandre. Hvordan vi fastholder visse punkter i den sirkulære prosessen, kan beskrives ved begrepet *punktivering* (Jensen, 2009, s. 36). Den sirkulære prosessen bærer nøkkelen til forandring og utvikling.

Samspill ut fra perspektivet om *negativ og positiv feedback* utgjør sirkulære samspillsmønstre. Jensen & Ulleberg (2011, s. 87) beskriver feedback gjennom forståelse av hvordan to mennesker er i kontinuerlig bevegelse i sin relasjon. Systemet regulerer seg selv gjennom den feedbacken systemet gir seg selv. Feedbacken karakteriseres som positiv dersom den utløser eller forsterker mer av den foregående atferden. Negativ feedback derimot peker på systemets tendens til å motsette seg feedback. Ingen forandring skjer. Feedbacksystemene forklarer hvordan menneskelige systemer forblir stabile eller endrer seg (Bateson, 1972/2000, s. 450). Gjennom systemisk tenkning forstås systemet som mer enn summen av delene. Slik sett gir det eksempelvis lite mening å se et barns problemer uten å i tillegg se det opp mot barnets familie. Terapeuten bør derfor lytte oppmerksomt til familiens beskrivelser av seg selv, av definerende karakter. Dette vil representere en slags kjernetro knyttet til grunnleggende oppfatninger av egen familie. Disse har en tendens til å inngå i *feedbacksløyfer*. Det vil si repeterende selvoppfyllende profetier eller typiske mønstre som familien kjenner seg igjen i (Bateson, 1972/2000, s. 274).

### 3. 2.1 Epistemologi: Sosialkonstruksjonisme

*Epistemologi* handler om hvordan vi tenker om kunnskap. I tillegg til Batesons teorier anses den *sosialkonstruksjonistiske kunnskapsforståelsen* som det mest essensielle perspektivet for systemiske terapeuter (Lorås & Sunderlin, 2018, s. 7). Som et bakteppe for denne studien vil min sosialkonstruksjonistiske forståelse farge mitt syn på kunnskapsdannelse. Dette i tillegg til *fenomenologi* og *hermeneutikk*, som jeg kommer tilbake til i beskrivelsen av studiens vitenskapelige ståsted.

Kenneth J. Gergens (1935-) ideer har vært toneangivende for sosialkonstruksjonismen. Ved postmodernismens inntog i familierapifaget ble forståelsen av meningsdannelse sentralt. Postmodernismen er derfor nært knyttet til sosialkonstruksjonisme (Gergen, 2015, s. 27). Peter L. Berger og Thomas Luckmann regnes å være sosialkonstruksjonismens opphavsmenn, med sin bok «Den samfunnskapte virkelighet» (1966). I sosialkonstruksjonismen hevdes det at *kunnskapen oppfinnes* snarere enn *oppdages*. Denne epistemologien vil ligge som et grunnleggende premiss for hvordan konstruksjoner blir til gjennom relasjoner, språk og historier. «Vi har ingen direkte tilgang til virkeligheten; det eneste vi har, er vår persepsjon av den» (Frøyland, 2017, s. 29). Humberto Maturana (1928-2021) og hans kollega Fransisco Varelas (1946-2001) filosofiske betraktninger har vært relevante for familierapiens fremvekst. Deres begrep *multivers*, viser i denne sammenhengen til menneskers ulike forståelser av verdensbildet (i Jensen & Ulleberg 2011, s. 86).

Gergen (2015, s. 16-26) refererer til følgende sosialkonstruksjonistiske forslag eller ideer:

- Måten vi forstår og skildrer verden på, avhenger ikke av hva som «er» der. Språket konstruerer vår forståelse av det vi ser og erfarer.
- Hvordan vi forklarer verden, har utspring i våre relasjoner. Begrep har ingen mening uten relasjon og kontekst. Mening skapes i relasjon gjennom dialog med andre.
- Konstruksjoners betydning ses opp mot dens sosiale nytte. Begrepene blir «sannhetsformidlere» innenfor en gitt kontekst, og kan ha andre betydninger i andre sammenhenger. Dette kan variere fra tradisjoner, kulturer eller gitte systemer.

- Fremtiden formes av våre beskrivelser og forklaringer. Språket konstruerer våre sosiale liv og er essensielt i våre handlingsverdener.
- Refleksjon over det vi tar for gitt, er fundamentalt for vår utvikling. Derved må vi fortsette å undre oss over «konstruerte sannheter». Dette med mål om en levedyktig fremtid.

### 3.3 Deliberative practice

Kompetansebygging innen psykoterapifeltet har tradisjonelt sett bestått av veiledning, kurs, workshops, lesning av faglitteratur og trening i terapimodeller. Rousmaniere (2017, s. 7-8,11,18) hevder å motbevise effekten av disse formene for intendert terapeututvikling. Rousmaniere lanserer *Deliberative Practice* som en måte å øke effekten av egen terapipraksis. Begrepet *effekt* viser her til hvordan klientene merker endring underveis i terapien. *Deliberative Practice* betegner en målbevisst og systematisk ferdighetstrening under veiledning. Det gjøres ved å observere egen praksis fra videoopptak med veileder, for deretter at veileder gir korrigerende feedback. Små utviklingsmål settes, og deretter øves og øves det på spesifikke ferdigheter (Rousmaniere, 2017, s. 36). Hele veien etterspørres klientenes opplevelse av terapiens effekt. Her trekkes terapiutvikling frem som en utviklingsprosess som foregår gjennom hele arbeidslivet (Rousmaniere, 2017, s. 180).

Innen *Deliberative Practice* skilles det mellom *interne og eksterne terapiferdigheter*. Sistnevnte referer til ulike terapeutiske metoder. De interne terapiferdighetene derimot, kan være hvordan terapeuten utviser verbal flyt, varme, empati, følelsesmessige uttrykk, håpefullhet, alliansebyggingskapasitet og evne til å forstå problemet som klienten presenterer (Anderson, 2009 i Rousmaniere, 2017, s. 126). Mestring av disse ferdighetene hevdes å kunne predikere terapeutisk effekt. *Deliberative Practice* ble satt ut i livet ved Rousmanieres veiledning av terapeutkollegaer, både med fokus på interne og eksterne terapiferdigheter. Slik jeg ser det aktualiserer sistnevnte veiledningsform *Deliberative Practice* for denne studien.

### 3.4 Teorier om utvikling

Alle mennesker er i kontinuerlig forandring og forandring er en del av selve livet (Jensen, 2009, s. 38). Gjennom relasjonene våre, impulser utenfra og språksetting av våre erfaringer, kan man si at vi er i konstante utviklingsprosesser. Jeg vil i det følgende benytte begrepene *forandring, endring og utvikling* om hverandre, som beskrevet innledningsvis.

Watzlawick et al. (1974/2011, s. 12 og s. 77-81) referer til ulike former for forandring ved begrepene *første og andre ordens forandring*. En første ordens forandring skjer innenfor den forståelsen vi allerede har. En andre ordens forandring endrer derimot på våre forståelsesrammer. Den informasjonen vi har tilgjengelig er ikke nok for å løse problemet og vi må tenke «utenfor boksen». Ved en andre ordens forandring må man gå bort fra årsaksforklaringer og heller reflektere over *hva* som gjør at problemet får fortsette (Watzlawick et al., 1974/2011, s.85). Man kan ikke vite på forhånd hvilken type forandring det enkelte problem krever. Et eksempel på dette kan være at det førstefødte barnet krever en andre ordens forandring i en familie. Det representerer en stor omveltning hvor synet på hva det er å være en familie endres. Ved å bli foreldre for andre gang, kjenner man mer til det å ha barn, og det kan bli en første ordens forandring. Samtidig kan dette andre barnet kreve noe helt annet av sine omsorgspersoner, som igjen kan endre på forståelsen av hva det vil si å være foreldre.

Bateson benytter begrepene *kart og terreng* for å beskrive vår virkelighetsforståelse (1972/2000, s. 460-461). Begrepene hentet Bateson fra den polsk-amerikanske semantikeren og filosofen Alfred Korzybski (1879-1950). Terrenget er en slags ontologi eller virkeligheten slik vi forstår den. Kartet er en metafor for hvordan vi forstår virkeligheten. Kombinasjonen av våre kart og terreng utgjør vår virkelighetsforståelse. Korzybski forklarte det slik at kartet ikke er terrenget, men en måte å beskrive det på (Bateson, 1972/2000, s. 180). Det innebærer at det er den enkeltes persepsjon og beskrivelse anses som virkelig. Forklart på denne måten finnes det ingen objektiv sannhet, men kun individuelle ideer om virkeligheten.

Begrepene *symmetriske og komplementære* kan benyttes for å forstå samhandlingsmønstre og danne ideer om forandring (Bateson, 1972/2000, s. 68). Symmetri er ofte knyttet til noe som er likt. Symmetriske relasjoner henviser til sirkulære samspill der den enes handlinger bidrar til mer av den samme oppførselen hos den andre. Både krancling og konstruktivt samarbeid kan forstås som symmetriske relasjoner. Ved komplementære relasjoner forstås ulikheter gjensidig, hvor noe utfyller noe annet. Den enes handlinger fører til mer ulik oppførsel fra den andres. Eksempelvis kan den ene snakke og den andre lytte.

### 3.4.1 Læringsteori som endringsperspektiv

Bateson var opptatt av å forstå fenomener i lys av ulike vitenskaper. Mange teorier kunne vært relevante for denne oppgaven. Jeg har valgt å trekke inn læringsteori, og voksenpedagogikk spesifikt. Læring anses her som en kime til endring. Jeg har kun beskrevet dette i korte trekk, grunnet oppgavens beskjedne omfang.

Den russiske psykologen Lev Semijonovitsj Vygotskij (1896-1934) er sentral innen læringsteorien. Vygotskij (1971, s. 157) mente at enhver utvikling baserer seg på utvikling i fortiden. Han betegnet språket som grunnlag for vår forståelse. Begreper er således umulig uten at de benevnes, og tenking i begreper er umulig uten språk (Vygotskij, 1971, s. 137). Holmgren (2014, s. 162) og Vetere (2019, s. 158) knytter Vygotskijs teorier til narrativ terapi og utvikling. Avstanden mellom det kjente som er mulig å kjenne beskrev Vygotskij (1978, s. 86) som den *proksimale utviklingszone*. I den forstand vil forskjellen gå over til å bli endringsskapende først når man er innenfor sin *nærmeste utviklingszone*. Denne sonen utvides gjennom læring, litt etter litt. Dermed må det som gjøres annerledes være passe kjent.

Loeng et al. (2001) omtaler måten voksne og barn lærer på som forskjellig. Begrepet *andragogikk* betegner «voksenpedagogikken». Andragogikken går til forskjell fra pedagogikken bort fra det belærende, og ser i stedet på hvordan man kan hjelpe voksne i deres læring (Loeng et al., 2001, s. 17). Voksne beskrives som mer selektive enn barn i læringsøyemed. Dette med utgangspunkt i at voksnes livssituasjon og erfaringsgrunnlag knytter informasjon og erfaring til det kjente. Rollen som voksen i en læresituasjon vil derfor

gjerne komme som tillegg i den voksnes hverdag, med ivaretagelse av ens forpliktelser overfor sine omgivelser. For voksne vil det være naturlig å vurdere hva man selv vil få igjen for dette nye. Egen motivasjon og drivkraft for gjennomføring beskrives ved at det kommer innenfra. I tillegg kommer den ytre motivasjon ved påvirkning fra andre, for å drive frem og få gjennomført læreprosessen på en god måte. Voksne lærer på ulike arenaer og av ulike grunner. Læringsprosessen foregår med tanke på å sikre egen karriere, samt familiens og egen fremtid, både økonomisk og sosialt (Loeng et al., 2001, s. 26). Man kan også ha ambivalente forhold til læring og frykt for de endringer dette nye kan innebære (Loeng et al., 2001, s. 24).

### 3.4.2 Personlig og profesjonell utvikling

Per Jensen satt i sin doktorgradsavhandling (2008) søkelyset på hvordan terapeutens personlige og private kontekst gir mening til terapiutøvelsen. Terapeutens egne historier vil prege hva terapeuten plukker opp og velger å ha fokus på i samtalen (Jensen, 2019, s. 82). *Resonans* eller *gjenklang* er begreper som viser til treffpunktet der historier treffer noe liknende i en selv. Min forståelse av begrepet resonans henter jeg fra marokkansk-belgieren og psykoterapeuten Mony Elkaïm (1941-2020). Han referer til resonans som et fenomen som oppstår når den samme regelen eller følelsen later til å være tilstede i forskjellige, men beslektede, systemer (Elkaïm, 1997, s. 27). Resonansbegrepet kan forklares som den sirkulære prosessen som oppstår mellom klientens historier og terapeutens privatliv (Jensen, 2008, s. 197). Resonans kan dermed være hjelpsomt for å forstå hvordan noe i livet kan påvirke andre deler. Ved å se på hva som vekker resonans i en selv, kan man jobbe med den personlige og profesjonelle utviklingen under ett. Åpenhet omkring egen resonans beskrives som *transparens* eller *selv-avsløringer* (Hedges, 2010, s. 76). Denne formen for transparens krever en selv-refleksivitet hos terapeuten. Transparens kan også være at terapeuten deler egne tanker og refleksjoner omkring det klienten forteller. Transparens benyttes som en terapeutisk intervensjon med hensikt å være til hjelp for klienten. Det beskrives som et terapeutisk ideal både innen *samarbeidende dialogisk og narrativ retning* og helt tilbake til *Sigmund Freuds psykoterapi* (Hedges, 2010, s. 83).

### 3.4.3 Hvilken forskjell utgjør en forskjell?

I denne studien er jeg interessert i hva som skaper utvikling. Den norske psykiateren og familierapeuteren Tom Andersen (1936-2007) var inspirert av fysioterapeuten Aadel Bülow-Hansens resonnement om *en forskjell som utgjør en forskjell* (Andersen, 2005, s. 27). For å skape en forskjell, bringer terapeuten inn en form for *forstyrrelse* ved en bestemt terapeutisk intervensjon. Eksempelvis ved spørsmålsformuleringer eller å være transparent om egne tanker. Blir forstyrrelsen for stor slik at den ikke kan kobles sammen med den eksisterende oppfattelsen, vil klienten ikke kunne romme forstyrrelsen. Da vil mest sannsynlig klienten avvise den. En forskjell kan også bli for liten og derav ubetydelig, eller for voldsom og rask. Det vil føre til at klienten ikke lærer eller endrer seg. Dermed er det bare er den *passelige forskjellen* som faktisk utgjør en forskjell. Forstyrrelsen koples altså sammen med de opplevelser klienten har, og vil deretter lede til en påfølgende refleksjon. Ettersom de færreste forandringer skjer over natten, blir de små skrittene avgjørende. Terapeuten bør derfor lytte etter og gjøre klienten oppmerksom på de små forandringene som allerede har funnet sted. Ved å bli bevisst skrittene på vei mot en forskjell, vil endringene muligens ikke bli fullt så overveldende. Forandringen kan da bli passe stor over tid, og klienten gis anledning til å eie egen problemforståelse gjennom terapiprosessen. Denne teorien innebærer oppsummert at utvikling og endring skjer i en relasjonell prosess, gjennom en passe forstyrrelse (Andersen, 2005, s. 26-28). Med dette utgangspunktet vil jeg se videre på hvilke forskjeller som kan bidra til faglig utvikling.

Maturana & Varela (1987) skisserer tre elementer som må være til stede for at endring oppstår, nemlig *kjærlighet, en forstyrrelse utenfra og tid til refleksjon*. Forstyrrelsen utenfra forstår jeg som den beskrevne forskjellen som utgjør en forskjell. Forstyrrelsen viser til en positiv feedback, som beskrevet i systemteorien (Maturana & Varela, 1987, s. 100). Kjærlighetsbegrepet omhandler å bli sett og forstått av noen som vil deg vel. Maturana & Varela (1987, s. 246-247) fremstillinger kjærlighet som en fundamental drivkraft for all utvikling. Uten å bli sett vil man oppleve ignoranse og kanskje vil utviklingen stoppe opp. Kjærligheten kan også forstås som menneskeartens kraft til formering. Denne kraften gjør at man søker hverandre og skaper sosiale systemer. En hensiktsmessig endringsprosess krever også at man har tilstrekkelig med tid til å reflektere over forstyrrelsen (Maturana & Varela,



1987, s. 24). Bare på denne måten blir det en prosess over tid hvor forskjellen ikke blir for rask og dermed for stor.

### 3.5 Språket som mulighet for endring

Den russiske filosofen Mikhail Bakhtin (1895-1975) så på vår verden som *sosial konstruert*. Vi danner, utvikler og endrer våre virkelighetsbilder gjennom dialogen. Gjennom dialog vil vi både kunne forstå mer av den andre, og blir mer bevisst på hva vi selv mener. Bakhtin (1981, s. 259) var opptatt av at det materielle ikke kan forandres, men forståelsen av det kan endres gjennom språket. Et ord er altså aldri konstant, det vil alltid tilkomme en ny forståelse fordi konteksten hele tiden er i endring.

Harlene Anderson (f.1942-) og Harry Goolishian (1924-1991) representerer den samarbeidende dialogiske tilnærmingen innen familierapi. Tilnærmingen anser *språket som meningsskapende* (Anderson, 2003, s. 255). Vi handler og reagerer gjennom språket og bruker det også for å skape endring. Når man snakker om problemet på en annen måte, vil det endres (Anderson, 2003, s. 159). Mening skapes gjennom dialog med andre. Slik Goolishian sa det: «Du vet ikke hva du tenker før du har sagt det» (Eliassen & Seikkula, 2006, s. 40). Sitatet viser til betydningen av å reflektere høyt med andre. Først kommer ordene, så meningen. Med bakgrunn i at vi ikke kan vite hvordan den andres verdensbilde ser ut, ble den samarbeidende dialogiske tilnærmingen opptatt av at *kunnskap skapes gjennom språket*. Goolishian benyttet begrepet *det problemskapte system* (Anderson, 2003, s. 99). Det forklarte han som at i tilfeller der noen har like meninger vil ingen endringer oppstå. Derimot dersom to eller flere i et system har ulike meninger og klarer å høre på hverandre, vil en samtale kunne skape nye meninger. Forstått på denne måten kommer endring innenfra og gjennom dialog. Ved felles undersøkelse av ord og fenomener, beskrives opplevelser og følelser som relatert til de gitte begrepene. Dermed kan ordene få ny mening, som kan føre til endring. Et problem vil slik sett ikke lenger opprettholdes som et problem, fordi en annen mening blir tillagt ordene og nye mønstre dannes (Anderson, 2003, s. 127). Gerhardt (2004, i Hertz, 2008, s. 106) klargjør eksempelvis at man ikke utelukkende kan snakke seg til mer overskudd, men må erfare det. Daniel Stern (2007, s. 21) understreker

også at forandring bygger på faktiske opplevelser. Her vises det til at det er erfaringene i praksis som blir utslagsgivende for å oppleve endring.

Tom Andersen definerte språk som alle uttrykk vi har, og vi er i behov av disse uttrykkene for å danne mening. Han var inspirert av Bakhtins ideer om *indre og ytre dialoger*. Andersen (2005, s. 117) beskrev hvordan det i en samtale mellom to mennesker foregår det tre samtaler parallelt, to indre (ikke hørbare) samtaler og en felles ytre dialog. Man veksler mellom å lytte og snakke i dialogen. Den indre dialog foregår hos begge samtalepartene i form av tanker og refleksjoner, som foregår mens man lytter til andre. Den ytre dialogen finner sted når man uttaler sin indre dialog. Man bringer med seg en forforståelse inn i dialoger. Vekslingen mellom ytre og indre dialog kan føre til at man oppfatter noe annerledes enn hva man gjorde tidligere, og forforståelsen kan endres (Andersen, 2005 s. 118). Disse indre og ytre samtalene kalte Andersen for *reflekterende prosesser*. Målet er å gi den indre dialogen større plass, under vekslingen mellom lytte- og taleposisjoner. Refleksjon kan omskape ord til nye opplevelser og utvide vår forståelse. Ved å snakke høyt om det, bekjentgjøres dette for de som er tilstede. Det muliggjør felles endring for alle i rommet. Reflekterende prosesser anser nettopp det at flere stemmer kommer frem i rommet, som en mulighet til økt kreativitet og fornyet forståelse. For å få denne virkningen, blir det avgjørende at alle stemmene gis lik gyldighet (Vedeler, 2012, s. 30). Andersen (2005, s.108) poengterte også at tempo i samtaler må være passe langsomt for å skape rom for både de indre og ytre dialogene.

Jacob B. Priest (2020, s. 104) argumenterer for at de postmodernistiske ideene om språket og erfaringer som grunnlag for vår forståelse ikke er tilstrekkelig. *Tilknytning og triangulering* trekkes frem som to av flere systemer som preger vår forståelse. Tilknytningsteori knytter Priest til ideen om å ha en *sikker base*. Ved en forutsigbar og trygg tilknytning til våre nære, vil vi ha større sannsynlighet for å utforske verden og utvikle vår kompetanse (Priest, 2020, s. 108-109). Triangulering forklarer Priest ved å se på hvordan flere enn to personer knyttes sammen. Interaksjonene som skapes og tilpasses til forbindelsene innad i systemet, er nødvendig for å opprettholde systemets autonomi (Priest, 2020, s. 31). Disse interaksjonene kan sies å være påvirket av makt, noe jeg vil utdype nærmere.

### 3.6 Perspektiver på makt i terapirommet

Makt og kontroll har vært vesentlige temaer innen familieterapeutisk litteratur og teori. Synet på makt og terapeutens rolle har endret seg noe over tid. Med feedback-prosessen og et sirkulært syn på endring av kommunikasjonsmønstre, vil terapeuter ikke kunne være nøytrale observatører på utsiden av systemet. Terapeuten blir en del av det systemet hen skal hjelpe. Ved begrepet *språkhandlinger* belyser Westmark (2009, s. 23) sammenhengen mellom språk og makt. Begrepet presenterer språket som handlende. Ved at språket ikke bare *er* noe, men i tillegg *gjør* noe, forekommer det også maktutøvelse i språk. Makt er med andre ord et komplekst fenomen. Det er ikke bare noe man *har*, det er også noe man *utøver*.

Filosofen og franskmannen Michael Foucaults (1926-1984) perspektiver har hatt stor innflytelse på det familieterapeutiske fagfeltet. I boken «Galskapens historie i opplysningens tidsalder» (1961) peker Foucault på galskap som en sosial konstruksjon. Noe defineres innenfor begrepet galskap og noe utenfor (Foucault, 1961/2000, s. 300-301). Dette henstiller til *definisjonsmakten* man har i et hjelpeyrke. Foucault mente at makt finnes i alle relasjoner og denne makten kan ikke fjernes. Samtidig mente Foucault at makten må forstås kontekstuel (i Lundby, 1998, s. 92-94). Makt kan tradisjonelt forstås som noe negativt. Foucault pekte på makt som et sirkulært fenomen, hvor han betraktet makt verken positivt eller negativt. Samtidig så Foucault mulighetene i maktens anvendelse (i Lundby, 1998, s. 92). Slik sett kan makt ses på som en positivt ladet *mulighetsmakt*.

I terapisammenheng er hjelpesøkeren til en viss grad avhengig av fagpersonen. Den samarbeidende dialogiske retningen så på terapeutens rolle ut fra postmoderne ideologi. Man gikk fra en forståelse av at terapeuten var en deltakende observatør, til at terapeuten var deltakende dialogstyrer. Terapeutens ansvar er således den dialogiske prosessen, herunder å legge til rette for refleksjon og fremme dialog (Johnsen & Thorsteinsson, 2012, s. 153). Dette fratok terapeuten ansvar for forandringsprosessen. Den terapeutiske samtalen ble ansett som en felles læringsprosess mellom klienten og terapeuten. Ved at klienten forsøker å gi terapeuten en forståelse av sin historie, kan det utvikles nye betydninger og

virkelighetsforståelser. Terapeutens læringsprosess fører til en felles utforskning i samarbeid med klienten (Anderson, 2003, s. 152).

Den samarbeidende dialogiske retningen vektlegger den *ikke-vitende posisjon* som en holdning eller filosofi i møte med andre (Anderson, 2003, s.130). Bagge (2007) presenterer ikke-vitende posisjon som et ledd i en *maktbalanse*. Denne posisjonen innebærer ikke at terapeuten ikke vet noe og skal legge til side all tidligere erfaring og kunnskap. Det betyr snarere å ha en tilbakeholdenhet, i den hensikt å utforske klientenes refleksjoner. «Hvis vi ikke vet, må vi lære. Hvis vi forsøker å lære, forsøker vi å forstå hva klienten forteller oss» (Bagge, 2007, s. 119). Slik sett kan det forstås som en etisk holdning. Tilden (2022, s.74) foreslår å endre begrepet ikke-vitende til et bedre begrep man ikke må forklare med hva det ikke er. Han viser til begrepets potensial for å skade fagets omdømme som en *ikke-kunnskap*, der terapeuter ikke anvender sin kunnskap i praksis. Tilden (2022, s.76-77) legger frem forslag om mer egnede begrep som *profesjonell selvtvil* eller *kompetent ydmykhet*. Uavhengig av begrepsdiskusjonen representerer intensjonen bak en ikke-vitende holdning å dele den indre dialogen og reflektere høyt, for å fremme frihet og nysgjerrighet. I fastlåste situasjoner kan klienter ofte tro at de vet hvordan og hvorfor ting har utartet seg. Klienten kan derav tro at det lar seg gjøre å predikere fremtidige handlingsmønstre. I denne sammenhengen ser Bagge (2007) det som hensiktsmessig å hjelpe klienten til å ha en ikke-vitende posisjon til seg selv, nettopp for å fri seg fra fastlåste konstruksjoner og åpne opp handlingsrommet. Det skapes gjennom en ærbødig undring, uten vitebegjær.

Andersen var også opptatt av at refleksjonene skulle være uten kritikk eller negativ fremstilling av de det ble snakket om (Johnsen & Thorsteinsson, 2012, s. 157). Begrepet terapi ble av Andersen byttet ut med noe så enkelt som *samtaler*. Som en parallell til dette er den finske psykologen Jaakko Seikkula (f.1953-) også opptatt av maktbalansen, ved det han kalte for *åpne samtaler*. I tråd med Anderson og Goolishian, ser Seikkula bort fra tradisjonell klientforståelse der klienten ble vurdert som rådvill. Klienten betraktes som en ekspert på eget liv (Eliassen & Seikkula, 2006, s. 55).

Den argentinske psykiateren Salvador Minuchin (1921-2017) regnes som en pioner innen familierapi. Gjennom sin artikkel «Konstruktivismens forførelse» bemerker Minuchin (1996, s. 52-57) det paradoksale ved makten. Han påpeker at makten ikke kan fjernes ved å snakke annerledes om den. Terapeuten kan likevel velge å bruke sin makt strategisk for å utjevne maktforholdet. Med dette menes ikke å begrense den makten som ligger naturlig i en terapikontekst, men bevisst balansere maktforholdet gjennom å utvise en ærbødig og empatisk holdning. Nysgjerrighet ovenfor ens egne foretrukne konstruksjoner blir relevant. Dette ettersom konstruksjonene i noen tilfeller kan være brukbare, men i andre tilfeller vil gjøre handlingsrommet trangere og samarbeidet med familiene vanskeligere.

Bang (2003) setter maktbegrepet på hodet ved å peke på maktens motpol. I avsnittet om sekundærtraumatisering gjengis de konsekvensene det kan få dersom opplevelse av maktesløshet smitter over fra klienten til hjelperen.

### 3.7 Sekundærtraumatisering

I terapeutrollen blir man være vitne til mange belastende livshistorier. Effekten av det kan være at man opplever det Bang (2003) refererer til som *sekundærtraumer*. Bang definerer det som fenomenet som oppstår når noen som jobber med traumatiserte mennesker over tid gjennomgår en forandring med hensyn til sitt verdensbilde, sin holdning til seg selv og sine klienter. Som hjelper kan man da lide av tilsvarende angst- og tilbaketrekkingssymptomer som klienten kan lide av (Bang, 2003, s. 49). I det øyeblikket klientens maktesløshet smitter over på hjelperen, kan hjelperen bli «lammert». Hjelperen kan i lammelsen glemme sine verktøy, som å være nysgjerrig (Bang, 2003, s. 133). Per Isdal (2017) omtaler *utbrenthet* hos hjelpere som en langvarig, arbeidsrelatert stressreaksjon. Utbrenthet er en normal reaksjon som vanligvis gir psykiske og fysiske plager (Isdal, 2017, s. 128). Bang (2003, s. 75) skiller mellom utbrenthet og sekundærtraumatisering. Førstnevnte handler om den stadige kontakten og omfanget av kontakt med alle slags klienter. Sekundærtraumatiseringen derimot, handler spesielt om møtet med den traumatiserte klienten.

Relatert til sekundærtraumatisering er *empati* et sammensatt fenomen. Det kan kjennes anerkjennende for klienten å oppleve empati fra terapeuten. Samtidig kan det å vise empati være en hemsko ved å generere emosjonelt stress hos terapeuten. Begrepet *motoverføringer* gjengir våre egne reaksjoner og hva vi har med oss i møte med andres lidelse (Isdal, 2017, s. 146). For å komplisere det hele er empatisk lytting fra kollegaer og andre en faktor å komme seg videre fra utbrenthet og sekundærtraumer. Isdal (2017, s. 176) bruker begrepet *leirbål* som en metafor for et forum for å sette ord på følelser omkring opplevelser i terapirommet. Leirbål viser til den amerikanske urbefolkningens krigerritual for å dele opplevelser og følelser rundt et bål. Noen snakker mens de andre lytter. Dette forum kan ha mange navn på ulike arbeidsplasser, som veiledning, debriefing eller annet. Feedback fra kollegaer i form av å vise tegn til støtte og medfølelse, blir avgjørende for den som deler sin opplevelse rundt leirbålet (Isdal, 2017, s. 187).

### 3.8 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg lagt frem noe av teorien som kontekstualiserer min studie. Jeg pekte på systemteoretiske perspektiver som fundamentet for det familierapeutiske fagfeltet. Jeg presenterte teorier om utvikling ut fra ulike vinklinger. Språket ble referert til som et virkemiddel for å skape endring. Likevel ble det argumentert for at å snakke annerledes om noe ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å skape en forskjell. Opplevelse av endring og effekten i praksis var noe jeg poengterte som et supplement til språkliggjøringen. I redegjørelsen om maktbegrepet i en terapeutisk kontekst, ble den ikke-vitende holdningen omtalt. Avsnittet om sekundærtraumatisering viste til maktesløshetens og motoverføringens potensielle implikasjoner. I kommende kapittel vil jeg legge frem den vitenskapelige metoden jeg har anvendt i denne studien.

## 4. Metode

I denne delen beskrives forskningsprosessen og hvordan valgene jeg har tatt underveis er metodologisk forankret. Jeg vil gjøre kort rede for *IPA*, som influerte mitt valg av forskningsdesign. Studiens vitenskapelige ståsted presenteres. Videre forklarer jeg hvordan jeg gikk frem ved datainnsamling, rekruttering av informanter og etiske vurderinger underveis. Avslutningsvis beskrives vurderinger av studiens validitet, reliabilitet og overførbarhet, samt analyseprosessen.

### 4.1 Forskningsdesign

Jeg bestemte meg for å benytte *kvalitativ metode* inspirert av *IPA* som helhetlig forskningsdesign for denne studien. *IPA* er en kvalitativ innfallsvinkel til forskning. Kvalitativ forskning kjennetegnes av få informanter, store mengder data, ofte innhentet gjennom intervjuer. Jeg var ute etter informantenes erfaringer om kollegaers bidrag til deres faglige utvikling. Det var ønskelig å få frem dybdekunnskap om fenomenet, gjennom mangfold og nyanser. Kvalitative metoder bygger på teorier om menneskelig erfaring og fortolkning. Jeg anså det derfor best egnet for min studie.

Med utgangspunkt i mitt faglige ståsted og mitt syn på vitenskap, er min oppfatning at mening og forståelse skapes mellom mennesker, gjennom språket. Kvale & Brinkmann skriver følgende om intervjuer med utgangspunkt i en postmoderne epistemologi:

En postmoderne tilnærming til intervju fokuserer på intervjuet som et sted der det produseres kunnskap, på det språklige og relasjonelle aspekter, herunder forskjellene mellom den muntlige diskurs og den skriftlige tekst, og legger vekt på de fortellingene som konstrueres i intervjuet. (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 72)

*IPA* regnes som en *induktiv metode*. Det innebærer at man tar utgangspunkt i at erfaringsbasert kunnskap danner teori. Den induktive tilnærmingen er basert på antagelsen om at teoretiske perspektiver kan utvikles på grunnlag av data fra empiriske undersøkelser (Thagaard, 2009, s. 193).

## 4.2 Studiens vitenskapsteoretiske ståsted

Som IPA-studie er denne oppgaven forankret i et *fenomenologisk og hermeneutisk* vitenskapsteoretisk ståsted. For meg synes det som at IPA har enkelte likhetstrekk med systemisk teori og praksis. Det siktes her spesifikt til fellestrekene omkring meningssøken gjennom språkliggjøring av narrativer, diskurser og kontekstuell forståelse (Smith et al., 2009, s. 194-195). IPA fokuserer først og fremst på å undersøke hvordan et fenomen fremtrer. Analytikerens oppgave er å fasilitere og gjøre denne fremtreden forstått (Smith et al., 2009, s. 28).

I'en i IPA står for interpretative, eller på norsk: fortolkende. Hermeneutikk handler om forståelses- og fortolkningslære og er således grunnleggende for IPA. Begrepet hermeneutikk kommer fra det greske verbet *hermeneuein*, som bl.a. betyr *å fortolke* (Krogh, 2014, s. 12). Hermeneutikken har røtter tilbake til antikken, og ble benyttet ved fortolkning av bibelen og lovtekster (Thomassen, 2018, s. 157). Filosofen Hans Georg Gadamer (1900-2002) regnes som toneangivende for vår tids utvikling av hermeneutikken. Fra fortolkningslære av tekst, rettet Gadamer oppmerksomheten mot hvordan forståelse dannes innenfor ånds- og humanvitenskapen (Krogh, 2014, s. 40). Gadamer mente at forståelse er noe som skjer med oss, ikke noe vi skaper. Begrepet *forståelseshorisont* hentyder en hermeneutisk betraktning av at vår forforståelse utgjør en helhet. Vi vil aldri få full oversikt over eller være bevisst vår forståelseshorisont, ettersom vi «ikke vet hva vi ikke vet». Innholdet i forståelseshorisonten er ikke først og fremst individuelt, men snarere delte forutsetninger som er felles for medlemmene av en kultur, en periode eller en vitenskapelig skole (Krogh, 2014, s. 54-55).

I en hermeneutisk forståelsesramme må vi alltid fortolke noe for å forstå det vi erfarer. I forskningssammenheng kan hermeneutikk forstås som en dialog mellom forskeren og teksten (Thagaard, 2009 s. 39). Som et kjennemerke brukes *den hermeneutiske sirkel*. Den illustrerer forståelsen av et fenomen ved at vi pendler mellom å se på delene og helheten. Vi forstår helheten ved å se på delene og delene ved å se på helheten (Snævarr, 2017, s. 185). Innen IPA-forskning blir begrepet *dobbel hermeneutikk* benyttet. Begrepet kan forklares som



at forskeren prøver å forstå informanten, som igjen prøver å forstå hva som skjer med seg selv, eller et fenomen (Smith et al., 2009, s. 3).

En annen grunnstein i IPA er P-en, på norsk: fenomenologien. Det regnes som en filosofisk tilnærming til å forske på opplevelsen av noe (Smith et al., 2009, s. 11). Særlig betydningsfullt er opplevelsesaspektet og hvordan det er å være menneske i verden.

Fenomenologi gir forskere en mulighet til å forske på, og forstå, erfarte opplevelser. Edmund Husserls (1859-1938) fenomenologi ønsket å komme til kjernen av bevisste opplevelser uten å kategorisere. Ettersom IPA har en fortolkende fenomenologisk tilnærming, blir det relevant å knytte hermeneutikken til fenomenologien.

Filosofen Martin Heidegger (1889-1976) skriver om språket som «The house of Being» (Smith et al., 2009, s. 194). Her påpekes det at ens tolkning av erfaringer og opplevelser alltid er formet og begrenset av, og muliggjort, i språket. IPA kan i så måte sies å ha med seg en aning av sosialkonstruksjonistiske elementer. Det kan illustreres ved at IPA undersøker enkeltmenneskets konstruksjoner av et gitt fenomen i sin kontekst, kultur, språk og relasjoner.

#### 4.3 Datainnsamling

I datainnsamlingen valgte jeg å benytte *semistrukturerte intervjuer*. Informantene fikk anledning til å snakke fritt, innenfor rammen av noen få temaer. Jeg utarbeidet en *intervjuguide* med forslag til spørsmål som kunne belyse tema (vedlegg 3). Samtidig ønsket jeg ikke å bli låst av denne, dersom annen relevant informasjon kom frem under intervjuene. Jeg har en grunntanke om at kunnskap konstrueres gjennom dialog, her representert ved informantens fortellinger i intervjuøyeblikket. Intervjuene ble tatt opp med lydopptaker, for så å bli transkribert.

#### 4.4 Utvalg og rekruttering

Rekrutteringen av informanter bør gjenspeile mitt forskningsdesign. Ved bruk av IPA kunne jeg rette henvendelsen om deltakelse i studien til et *homogent utvalg*, da bredde og

generalisering ikke var et mål. Jeg hadde i utgangspunktet bestemt meg for å intervju fire informanter. Da en femte informant meldte seg, takket jeg ja, i håp om at det ville styrke studien. Antallet informanter ble vurdert i tråd med anbefalingene til Smith et al. (2009, s. 51) om 3-6 informanter i mindre forskningsprosjekter.

Det *ideografiske perspektivet* i IPA er opptatt av å få frem det unike ved den enkeltes opplevelse. Man ønsker å få frem informantenes detaljerte beskrivelser i forsøk på å forstå et fenomen ut fra deres perspektiv. Nettopp dette er argumentasjonen for at IPA-forskning benytter seg av få informanter (Smith et al., 2009, s. 52). Sagt på en annen måte er det ideografiske elementet i IPA opptatt av å forstå et spesielt fenomen i en spesiell kontekst. I dette tilfellet: **Hvordan opplever systemiske terapeuter at den kollegiale samhandlingen kan bidra til deres faglige utvikling?**

I IPA-forskning er det ikke tilfeldig hvem som inviteres til å delta i forskningen, men strategisk planlagt ettersom man velger informanter som har spesifikke kvalifikasjoner. Thagaard (2009, s. 55) kaller det *strategisk utvalg*. Jeg begrenset utvalget til informanter som definerer seg selv som systemiske terapeuter og som minimum hadde toårig videreutdanning i familieterapi. Jeg definerte altså informantene som systemiske terapeuter. Definisjonen ble generelt sett gjort på bakgrunn av deres videreutdanning i familieterapi, og spesifikt ut fra Lorås et al. (2017) sin definisjon av *systemisk familieterapi*. Definisjonen vektlegger en respektfull holdning og forståelse av kunnskap som noe tentativt. Klientens ekspertise på eget liv er utgangspunktet. Derved utforskes mening ved språkliggjøring av tanker, følelser og tro for å mobilisere klientens styrker. Dette for å danne nye forståelser, samt alternative løsninger på problemene (Lorås et al., 2017, s. 134-149).

I tråd med problemstillingen min måtte informantene ha erfaringer fra feltet. Jeg ønsket derfor informanter som har arbeidet minimum et år etter endt videreutdanning. For å få frem en bredde i historiene bestemte jeg meg for å innlemme informantenes historier fra før de tok familieterapiutdanningen. Vurderingen ble gjort ut fra at de i retrospekt kan ha fått nye perspektiver på kollegial samhandling. For å rekruttere informanter henvendte jeg meg per e-post til ledere ved flere familievernkontor. Jeg sendte forespørsel om deltagelse

forskningsprosjektet sammen med et informasjonsskriv og samtykkeskjema (vedlegg 1). Informantene er fra to ulike familievernkontor i ulike fylker. Utvalget bestod av tre kvinner og to menn. Jeg anså det som hensiktsmessig at begge kjønn var representert. Av hensyn til studiens begrensede omfang valgte jeg likevel å ikke inkludere kjønn som variabel i analysen. I en studie av større skala kunne det vært relevant. Selv har jeg ikke arbeidet på familievernkontor, men har erfaring fra å jobbe parterapeutisk fra en annen arbeidskontekst. På denne måten ga det meg et utgangspunkt inn i intervjuene med et nysgjerrig blikk utenfra.

Informantene hadde mellom 3-30 års erfaring som systemiske terapeuter. Jeg besluttet å gi informantene følgende fiktive navn:

- Informant 1: Lars 35 år
- Informant 2: Lotte 63 år
- Informant 3: Line, 35 år
- Informant 4: Liss, 39 år
- Informant 5: Leo, 49 år

#### 4.5 Ethiske aspekter

Som forsker bør jeg gjøre etiske betraktninger gjennom hele forskningsprosessen. Det sentrale prinsippet om *frivillig deltakelse* (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019) ble beskrevet i informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen (se vedlegg 1). I det ligger det at informantene når som helst kunne trekke seg fra studien, uten begrunnelse og uten at det skal føre til negative konsekvenser. Jeg ga informantene anledning til å trekke seg så fremt data ikke var benyttet i analysedelen. I invitasjonen ble både min og min veileders kontaktinformasjon vedlagt. Jeg forsøkte å gi informantene tilstrekkelig informasjon gjennom hele prosessen, slik at de var klar over hovedhensikten med studien. Jeg oppga hovedtemaene og problemstillingen i forkant, men avvartet til selve intervjuet med å oppgi

detaljerte opplysninger om studien. Dette ettersom jeg ønsket umiddelbare tanker og for å unngå kunstig forberedte svar.

I forskerrollen har jeg hatt frihet til å velge tema, problemstilling og forskningsdesign. I lys av prinsippet om *redelighet* og har jeg forsøkt å beskrive egne valg i forskningsprosessen (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019). Henvisninger er etter beste evne forsøkt referert til underveis, for å muliggjøre *etterprøvbarhet* av studien.

For å *ikke uroe informanten* på noen måte, er jeg opptatt av å behandle dem med respekt. Det kan stride mot de etiske retningslinjene hvis informanten utsettes for ubehag. Det kan være i form av svært nærgående og intime spørsmål eller at informanten erfarer at hen har sagt for mye. På bakgrunn av det etiske prinsippet om *gode konsekvenser*, skal det alltid vurderes om temaene det forskes på er for private og kontroversielle for informanten (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019). Etter min mening er systemiske terapeuter en faggruppe som er godt kjent med krevende samtaler og selvrefleksjon. Jeg hadde derved en hypotese og en intensjon om at problemstillingen i liten grad vil være belastende for informantene å snakke om. Det var likevel mulig at temaer som dukket opp kunne oppleves som for private. Jeg forsøkte å ha en åpen dialog med informantene om dette. Jeg ga informantene informasjon om *konfidensialitetshensyn* i informasjonsskrivet (vedlegg 1) og innledningsvis i intervjuene.

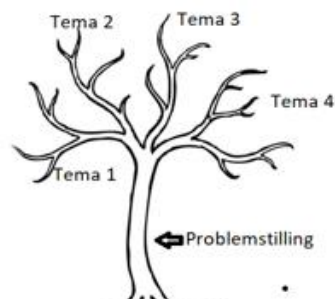
Gjennom arbeidet med denne studien har jeg behandlet personopplysninger. Derved var Personopplysningsloven av 2018 aktuell. Prosjektet ble meldt til, og godkjent av, Personvernombudet for forskning (Norsk senter for forskningsdata – NSD) ref.nr: 814266 (vedlegg 2).

#### 4.6 Utvikling av intervjuguide

Intervjuguiden (vedlegg 3) ble utviklet som grunnlag for semistrukturerte intervjuer. Avgjørelsen om intervjuform ble tatt på bakgrunn av at jeg ønsket å hjelpe informantene til å reflektere åpent. IPA-studier gjennomføres som regel ved semistrukturerte intervjuer (Smith et al., 2009, s. 57). Denne intervjuformen ligger midt på skalaen mellom åpen samtale og

strukturert spørreskjema-samtale. Det semistrukturerte intervjuet minner om en dagligdags samtale, men er innenfor rammen av et profesjonelt intervju (Kvale & Brinkman, 2019, s. 46).

Jeg har gjennomført fem intervjuer. Målet mitt var å peile informantene inn på tema, samtidig som jeg ønsket å åpne opp for informantenes personlige historier. Med IPA som metode og bruk av semistrukturerte intervjuer, hadde jeg et ønske om å fange ulike perspektiver og opplevelser omkring kollegaer som inspirasjonskilde i terapeuters utvikling. Thagaard (2009, s. 87) betegner intervjuformen som velegnet til å gi informasjon om personlige erfaringer, synspunkter og perspektiver. Jeg innledet intervjuguiden med spørsmål som åpnet opp for å dele historier og få informanten raskt komfortabel med å snakke (Smith et al., 2009, s. 59). Semistrukturerte intervjuer beskrives figurativt av Thagaard (2009, s. 100), som en trestamme med greiner. Trestammen representerer hovedtemaet, altså problemstillingen. Deltemaene er forgreninger av temaer som ønskes belyst og utdypet underveis. Jeg har illustrert det med figuren under.



Figur 1

Jeg delte intervjuguiden inn i fire temaer, der intensjonen var at temaene samlet sett skulle legge grunnlag for å svare på problemstillingen. Spørsmålene ble inndelt i følgende temaer knyttet til: Inspirerende kollegaer, hva som gjør terapeutene mottakelig for innspill fra kollegaer, endringer gjennom terapeutkarrieren og hva anses som utviklende i ulike kollegiale samhandlingsfora.

Utkast til intervjuguide ble sendt til veileder for gjennomgang og kommentarer, før jeg foretok et *pilotintervju* (Dallos & Vetere, 2005 s. 179). Hensikten var å teste ut om

spørsmålene var i tråd med studiens formål, flyten i spørsmålenes rekkefølge og omtrentlig varighet på intervjuet. Pilotinformanten var en tidligere kollega, og derav ikke aktuell som informant. Etter gjennomført intervju snakket pilotinformanten om sine opplevelser. Vi snakket om oppbyggingen av intervjuet og om forbedringsmuligheter. Jeg fjernet et spørsmål som viste seg å ikke svare på problemstillingen, og gjorde noe om på ordleggingen i to andre spørsmål. Intervjuguiden ble slik sett utformet med ønske å møte informantene mest mulig åpent, for videre å legge deres beskrivelser til grunn for det påfølgende analysearbeidet, teoriforankring og drøfting. Jeg vil videre beskrive intervjuenes forløp.

#### 4.7 Gjennomføring av intervjuene

For at informantene skulle føle seg tryggest mulig la jeg opp til at de fikk velge hvor intervjuene skulle foretas. Samtlige ønsket å bli intervjuet på eget kontor. Lokalene var etter min mening egnet for intervjusituasjonen, med skjermede samtalerom. Før selve intervjuet skrev informantene under på samtykkeerklæringen (vedlegg 1). Jeg ønsket å skape tillit til informantene og snakket innledningsvis kort om studiens hensikt og valg av tema. De ble gjort kjent med frivilligheten av deres deltakelse, muligheten for å trekke seg og konfidensialiteten, som beskrevet informasjonsskrivet (vedlegg 1). Jeg informerte også om at det ikke var noen riktige eller feil svar på spørsmålene jeg stilte og at jeg var interessert i informantenes egne tanker. Flere av informantene oppga innledningsvis at de ikke hadde forberedt seg. Jeg uttrykte takknemlighet for det, ettersom det var i tråd med min intensjon om å få frem umiddelbare responser.

Alle fem intervjuene ble gjennomført i løpet av en fire ukers periode. Samtlige av intervjuene ble utført med cirka 15 minutters innledning og avslutning. Inkludert disse sekvensene varte intervjuene fra 53 minutter til 1 time og 11 minutter. Forskjellen i varighet kan bero på at jeg i første intervju var litt stresset over alt jeg skulle huske på. Videre ut i intervjurekken ble jeg bedre kjent med egen intervjuguide og ble tryggere på egen rolle. Jeg utforsket mer og ga informantene bedre tid til å tenke før de svarte. Stillhet i intervjuene tolket jeg som informantenes tenkepauser. De tok selv ordet etter et par sekunder og delte ytterligere refleksjoner. Underveis i intervjuene erfarte jeg at jeg var mye enig med informantene i deres refleksjoner. Dette kommer jeg tilbake igjen til under mulige svakheter ved studien.

I samtlige av intervjuene gikk jeg videre i intervjuguiden eller avsluttet intervjuet når informantenes refleksjoner gjentok seg. Dette etter å ha stilt spørsmålene med ulike vinklinger og utdypelser. Når svarene repeteres og ikke synes å gi nye perspektiver på fenomenet kan man snakke om et *metningspunkt*, (Thagaard, 2009, s.59). Ut fra disse kriteriene vurderte jeg utvalget som passelig stort for denne studien, etter gjennomføringen av alle fem intervjuene.

Jeg opplevde generelt god stemning og engasjement i intervjuene. Avslutningsvis ga jeg informantene anledning til å dele sine opplevelser, både på godt og vondt. Samtlige tilbakemeldte at det hadde vært fint. Ingen gav uttrykk for at spørsmålene hadde vært ubehagelige. En av informantene sa at hun hadde vært usikker på om hun svarte det jeg var ute etter. Responsen ga meg anledning til å gjenta at det var hennes egne tanker jeg hadde ønsket og fått. En annen informant sa at han ble inspirert til å sette i gang et nytt prosjekt i jobbsammenheng. En tredje informant sa at dette fristet til gjentakelse ved forespørsel om å delta i flere studier. Intervjuene ble tatt opp på lydbånd og transkribert.

#### 4.8 Transkribering av intervjuene

Jeg valgte å transkribere intervjuene selv fortløpende for å bli godt kjent med datamaterialet og egen intervjustil. Jeg erfarte i første intervju at jeg sa mye «mm og ja» som respons på informantens refleksjoner. Dette kan ha vært lukkende for informantens videre svar, ved at informanten tolket responsen som at jeg bekreftet det hen sa. I de påløpende intervjuene valgte jeg derfor heller å nikke oppfordrende eller ikke gi respons på informantens refleksjoner. Det falt seg ikke naturlig for meg, da jeg som terapeut gjerne gir verbale mikroresponser. Underveis i transkriberingen erfarte jeg at kvaliteten på lydopptakene var påvirket av at vi, av Covid19-restriksjoner, måtte holde avstand til hverandre i intervjuene. Ved å bruke hodetelefoner under transkriberingen løste lydutfordringene seg.

I arbeidet med transkripsjonene var det mange konfidensialitetshensyn jeg ønsket å ivareta. Transkripsjonene ble *anonymisert*. Av hensyn til anonymiteten bestemte jeg meg for å oversette dialektord i sitater til bokmål. Navnet og kontaktopplysninger erstattet jeg med en

kode som ble lagret på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Sitater fra samtale som gjengis i oppgaven er anonymisert. Det vil kunne gjenkjennes av den som har sagt det, men informantene kan ikke vite om noen andre kan ha sagt nesten det samme. Spesielle gjenkjennbare forhold og fakta ble ikke knyttet til sitat, for å beholde deltakernes anonymitet. Fakta og navn i sitat ble endret, men ikke innholdet. Navn på tredjepersoner er fjernet, og deres kjønnsbestemmelser ble erstattet med pronomenet *hen*, der det ble vurdert som hensiktsmessig for anonymiseringen. Lydopptakene og transkripsjonene slettes etter prosjektets slutt.

Jeg bestemte meg for å tilby informantene å lese gjennom transkripsjonene. Intensjonen min var å oppklare eventuelle misforståelser eller feil i transkripsjonene, og vise transparens ved å involvere informantene i dette. To informanter bekreftet å ha lest gjennom transkripsjonen av sitt intervju. Den ene av informantene hadde noen presiseringer til begrepene. Her kan jeg ha misoppfattet ord under transkriberingen. Informanten hadde tenkt en del etter intervjuet og ønsket også å påpeke betydningen av å jobbe sammen med kollegaer. Temaet var allerede snakket frem av de andre informantene. Jeg valgte derfor å ikke legge dette til, men kun forholde meg til det som fremkom av transkripsjonene.

#### 4.9 Egen forforståelse og selvrefleksjon

Min erfaring, teoretisk kunnskap og forforståelse vil være det perspektivet jeg bringer med meg inn i studiens ulike prosesser, bevisst og ubevisst. Det beste utgangspunktet for studien er om min forforståelse skaper nysgjerrighet og ikke hindrer meg i å få øye på all informasjon og kunnskap som er utenfor min forforståelse. Et aktivt og bevisst forhold til egen forforståelse er utslagsgivende for at jeg som forsker skulle evne å være åpen for kunnskapen informantene meddelte.

Jeg har hatt en forforståelse om at det er viktig for terapeuter å unngå faglig stagnasjon. Denne forståelsen kan ha gjort at jeg har låst meg fast i tanken om at utvikling er ønskelig. Jeg har hatt en annen forforståelse om at det er lettere å sette ord på hva man savner fra kollegaer, enn å beskrive hva som faktisk fungerer godt. Mine forforståelser preget intervju spørsmålene og hvordan jeg avgrenset studien. Forforståelsene ga meg også



grunnlag for å se nærmere på hvordan man kan være en inspirerende, støttende og utviklende kollega. Jeg var åpen for informantenes tanker om tema, samtidig som jeg ikke kunne legge bort egne tanker og erfaringer. Smith et al. (2009, s. 26) viser til Gadamerens syn på forforståelse. Gadamer beskrev forforståelse som uunngåelig. Derimot er det av betydning å være bevisst forforståelsen, samtidig som det krever en åpenhet for nye synspunkter.

#### **4.10 Validitet, reliabilitet og overførbarhet**

Validitet, reliabilitet og overførbarhet viser til styrker og svakheter ved studien. Thagaard (2009, s. 201) omtaler validitet som gyldigheten av forskerens fortolkninger. Videre fremheves validitet omkring måten forskeren gir leseren muligheten til å vurdere hvordan forskerens ståsted kan ha hatt innvirkning på studiens tolkninger. Måten forskeren posisjonerer seg overfor informantene, eksempelvis på bakgrunn av makt og kjønn, kan påvirke intervjusituasjonen. Forskerens kjennskap til miljøet det forskes i, trekker Thagaard (2009, s. 203) frem som en faktor som bør belyses. Denne kjennskapen er ikke nødvendigvis en kvalitetsindikator, ettersom et nysgjerrig blikk utenfra kan være en fordel.

Smith et al. (2009) viser til Lucy Yardleys (2000) kriterier for validitet. Her fremholdes sensitivitet til kontekst, dedikasjon til forskningsdesignet, transparens og tilstedeværelse. Sensitiviteten viser til miljøet det forskes i, behandling av råmaterialet og oppmerksomhet mot eksisterende litteratur. Dedikasjonen omhandler hvorvidt metoden følges, blant annet ved homogenitet i utvalget, det ideografiske perspektivet og systematikk i analyseprosessen. Smith et al. (2009, s. 184) påpeker imidlertid at IPA er en kreativ prosess. Validitetskriteriene må derved ses på med fleksibilitet, tilpasset den enkelte studien. Forskerens transparens betegnes som et avgjørende kriterium for validitet (Smith et al., 2009 s. 180-182). Jeg har forsøkt å vise transparens overfor mine informanter, og har hatt som intensjon å beskrive et refleksivt forhold til egne valg gjennom hele forskningsprosessen. Min veileder har gjennom studien gitt meg konstruktive og detaljerte tilbakemeldinger. Veileders vurderinger anses å være med på å styrke validiteten.

Reliabilitet kan forstås som tillit til, og vurdering av, forskningen. Vurderingen av reliabilitet tar for seg om målemetoden måler det vi faktisk ønsker å måle. Det henger ofte sammen med hvorvidt resultatene vil kunne reproduseres av en annen forsker (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 137). Underveis i intervjuene har jeg forsøkt å opprettholde en bevissthet rundt ikke å stille ledende spørsmål, for ikke å peile informantene inn på et gitt svar. Ingen annen forsker har analysert datamaterialet i denne undersøkelsen, men om så var tilfelle kunne det bidratt til å styrket reliabiliteten.

Overførbarhet i kvalitativ forskning kan omtales som ekstern validitet (Thagaard, 2009, s. 201). Her pekes det på om forståelsen fra denne studien kan være gyldig i andre sammenhenger. Kunnskap forstått som noe kontekstuellt og mellommenneskelig, vil utfordre muligheten for studiens overføringsverdi. Dersom jeg kunne vise til studier med lignende funn, vil dette styrket overførbarheten. Jeg vil komme tilbake til overførbarheten i vurderingene om svakheter ved valgte metode, samt i oppgavens avsluttende kapittel.

#### **4.11 Analyse**

IPA var min foretrukne analysemetode med dens vektlegging av beskrivelser, fremfor generelle årsaksforklaringer. Denne analysemetoden gir anledning til å fremme det unike i beskrivelsene. Som analysemetode er IPA bestående av følgende steg (Smith et al., 2009, s. 82-101):

##### **1. Lesing og re-lesing**

Her leter man etter det overordnede meningsinnholdet. Man ser etter hvordan historier kan ses i sammenheng med deler av intervjuet.

##### **2. Innledende notater**

Identifisering av temaer. Innholdet og betydningen av ordene undersøkes og det noteres kommentarer til transkripsjonene. I et fenomenologisk lys dannes en kjerne av kommentarer for å få frem det som betyr noe for informantene.

##### **3. Utvikle fremvoksende temaer (fortolkning)**

Originalteksten fra transkripsjonene deles opp og ses i som en ny helhet ved tematisk inndeling. Temaene reflekterer informantens ord og beskrivelser, men også forskerens fortolkninger.

#### **4. Se etter forbindelser mellom fremvoksende temaer**

Sammenfattelse av temaer der sitater blir analysert på tvers. Det letes etter likheter og ulikheter. Antall temaer fra steg 3 reduseres.

#### **5. Ideografisk fremstilling**

Med bakgrunn i IPAs forpliktelse til ideografisk fremstilling blir steg 1-4 i analysen gjennomført for hvert enkelt intervju før forskeren går videre til neste steg.

#### **6. Se etter mønstre på tvers av sakene**

Transkripsjonene av intervjuene gjennomleses for å avdekke mønstre og kategorisere/kode teksten. Man ser på det individuelle, for så å rette blikket mot det helhetlige for å trekke ut likheter og forskjeller i informantenes besvarelser.

I analysen tok jeg utgangspunkt i de overnevnte stegene. I steg en leste jeg gjennom transkripsjonene flere ganger og lyttet til opptakene, ett intervju om gangen. For meg var dette tidkrevende. Samtidig var det inspirerende å ta del i informantenes livsverden. I steg to og tre noterte jeg utfyllende kommentarer i venstremargen og grupperte de inn i foreløpige temaer, og teori i høyremargen (se vedlegg 4). Jeg opplevde i steg to og tre at det var vanskelig å skille mellom informantenes begreper og egne fortolkninger av disse. Dette kan ha en sammenheng med at informantene benyttet faguttrykk i intervjuene, og min forståelse av disse begrepene lå nært opp til informantenes beskrivelser. Videre, i steg fire, forsøkte jeg å finne essensen i hva det enkelte intervjuet handlet om. Her måtte jeg lese flere ganger og gå tilbake til transkripsjonene for å lete etter kjernen i meningsinnholdet. Det var mange interessante temaer underveis. For å begrense analyseprosessen valgte jeg å la problemstillingen guide meg mot mønstre på tvers av intervjuene. Jeg klippet ut sitater og fargekoordinerte intervjuene for å skille de fra hverandre. Deretter grupperte jeg sitatene og satt de sammen med binders for å finne gjentakende temaer. Disse ble lagt i plastmapper for så å gi hver mappe kategorinavn, (se vedlegg 5).

#### 4.12 Begrensninger ved valgte metode og tilnærming

Kvalitative data kritiseres for mangel på statistisk generalisering. En svakhet ved denne studien vil være overførbarheten. Et økt antall informanter ville styrket studiens overførbarhet. Studiens beskjedne omfang gav begrensninger i så måte. En annen utfordrende side ved denne metoden er hvor tungtveiende forskerens forforståelse er i analysearbeidet. Jeg forsøkte å sette til side egen forforståelse og bli med inn i informantenes livsverden. Den doble hermeneutikken, som tidligere beskrevet, kan videre omtales som trippel hermeneutikk når du som leser skal fortolke mine fortolkninger av informantenes virkelighetsverden (Smith et al., 2009, s. 3). Mening kan gå tapt i fortolkningene. Den tredje svakheten jeg vil påpeke, knyttes til intervjuformen. Ved valg av semistrukturert intervju hadde jeg en egen agenda med forhåndsbestemte spørsmål knyttet opp mot temaene jeg ville belyse. Jeg satt dermed mine egne behov foran informantenes fortelling. Her kan jeg ha gått glipp av mye interessant informasjon.

#### 4.13 Oppsummering og selvrefleksjon

Dette kapitlet har hatt til hensikt å synliggjøre den metodiske forankringen av forskningsprosessen og valgene jeg har tatt underveis. Min tolkning og forståelse av forskningsprosessen påvirkes av min virkelighetsforståelse, mine verdier, og annet som har influert meg gjennom mitt liv. En annen forsker ville trolig både gjennomført prosessen, vurdert og beskrevet den annerledes. I neste kapittel vil jeg gjøre rede for kategoriene jeg kom frem til.

## 5. Presentasjon av kategorier

I dette kapittelet vil jeg presentere kategoriene som ble indentifisert fra IPA-analysen. Jeg vil beskrive hver kategori med sitater fra informantene. Det understrekes at kategoriene representerer et begrenset utvalg og illustrerer ikke alle informantenes refleksjoner. Kategoriene representerer likheter i informantene refleksjoner. I intervjuene fremkom det også noen ulikheter, som omtales underveis. Av hensyn til leseropplevelsen har jeg fjernet lyder i sitatene, som «kremt», «hmm» og lignende. Stillhet i intervjuene er markert med et punktum per sekund. Lengre sitater, hvor deler av teksten er tatt bort, er markert med (...). Sitatene er nummerert ut fra linjenummer i transkripsjonene.

Kategoriene gjengir hovedtemaene fra intervjuene, knyttet opp mot problemstillingen. Jeg kom frem til følgende fire hovedkategorier og åtte subkategorier:

<b>Problemstilling:</b> Hvordan opplever systemiske terapeuter at den kollegiale samhandlingen kan bidra til deres faglige utvikling?	
<b>Hovedkategorier:</b>	<b>Subkategorier:</b>
5.1 Spesifikke holdninger i kollegamøter oppleves utviklingsfremmende	5.1.1 Kollegaers faglige engasjement smitter 5.1.2 Ikke-vitende holdning kan bidra til utvikling 5.1.3 Fravær av «flinkis-kultur» kan være utviklingsfremmende
5.2 Utviklingsprosessen er selve målet	5.2.1 Det kreves både mot og trygghet for å utvikle seg
5.3 De må se hele meg: Personlig og profesjonell utvikling sett i sammenheng	5.3.1 Transparens kan skape trygghet kollegaer imellom 5.3.2 Uformell kollegial samhandling kan bidra til å forebygge utbrenthet
5.4 Utvikling ved kommunikasjon og observasjon av kollegaer	5.4.1 Fra indre til ytre dialog og tilbake igjen 5.4.2 Utvikling ved å kopiere hverandre

Tabell 3

## 5.1 Spesifikke holdninger i kollegamøter oppleves utviklingsfremmende

Denne kategorien omhandler kollegaers holdninger som inspirerer til utvikling. Kunnskap og holdninger som informantene er opptatt av i terapien kan ses på som et utgangspunkt for kollegamøtene. Vi omgis av forventninger til hvordan man arbeider som terapeut eller hva det innebærer å være en god kollega. Vi har med oss lærdom og holdninger fra oppveksten, som igjen preger våre relasjoner. Samtidig trekker informantene frem konkrete holdninger de har med seg fra familierapportstudiet. Disse synes å ha påvirket ikke bare terapipraksisen, men også deres kollegiale samhandling.

I et sirkulært perspektiv påvirker vi alltid hverandre gjensidig og vi vil dermed kunne inspirere hverandre ved å vise engasjement. En respektfull holdning til kollegaer ved likeverdighet og nysgjerrighet på kollegaers tankesett, synes å være betydningsfullt for mine informanter. Disse holdningene kan sies å representere en intern arbeidskultur. Liss deler sine tanker slik:

En? En spesiell som har inspirert? Det er vanskelig å bare velge en syns jeg. Jeg tenker at her blir det nesten mer snakk om en slags kultur ... et menneskesyn. Ja, en kultur som man har med seg, som flere har her, som er veldig likt. En slags faglig interesse. (Liss, linje 25-28)

### 5.1.1 Engasjement smitter

Denne subkategorien viser til smitteeffekten engasjerte kollegaer skaper. Jeg betegner det som en holdning i kollegamøter. Tanken bak det er at dersom man ønsker engasjerte kollegaer, blir det vesentlig å ha med seg en holdning om at vi påvirker hverandre gjensidig. Man bør være mot andre slik man ønsker at andre skal være med en selv. Leo forklarer det som at i det kollegiale systemet en er, påvirker man hverandre. Denne gjensidigheten til systemene rundt, er noe Leo forholder seg til i eget tankesett.

Engasjementet det vises til her er særlig knyttet til terapeutenes utvikling, både personlig og profesjonelt. Samtlige av informantene uttrykker et sterkt faglig engasjement. Både Liss og Line bruker begrepet «nerd» om seg selv og referer til at det er inspirerende å treffe andre engasjerte «nerder i terapifaget». Liss er opptatt av at det er gøy å treffe andre som

«snakker stammespråket». Slik jeg forstår det inspireres hun av at andre forstår fagbegreper fra terapifeltet. Gjennom felles forståelse og lignende språklige referanser, slipper hun å måtte forklare den grunnleggende fagterminologien. Opplevelsen av å snakke «samme språk» kan synes å skape felles engasjement. Lotte er inne på noe av det samme når hun omtaler det å møte støtte og inspirasjon fra kollegaer. Hun utdyper det slik:

Ja, det smitter jo vet du. (...) Dette var jo før jeg tok familieterapiutdanning. Han inspirerte meg til at jeg både skulle prøve ut, jeg leste, diskuterte og jeg følte meg veldig trygg i rollen som familieterapeut før jeg fikk utdanningen. Fordi jeg hadde han i ryggen. (Lotte, linje 58-62)

Lars omtaler det gjensidige engasjementet gjennom at han blir inspirert av at andre har respekt for de man jobber med, og har tydelige rammer for arbeidet. Det betyr ikke at man mangler spillerom i yrkesutøvelsen, men derimot at man har en overordnet struktur og forutsigbarhet i arbeidet. Lars betegner engasjementet som en form for «kjemi» eller likhet. Man merker kjemi og at man møter noe man kan kjenne seg igjen i, forklarer Lars. Uavhengig av aldersforskjell kan det derfor fungere likevel. For Lars er god kjemi inspirasjon i seg selv. Videre forteller Lars om en kollega han ble spesielt inspirert av, fordi han selv ble utfordret. Det skapte et engasjement i Lars at denne kollegaen ga mer enn forventet når han stilte opp og jobbet ekstra ved behov. Han innså at det for kollegaen ikke bare var jobb, men betød noe mer. Jeg tolker uttalelsen som et brennende engasjement fra kollegaen. Som en parallell til Lars sin beskrivelse av engasjement, er Leo opptatt av den gjensidige påvirkningen vi har på hverandre. For Leo er det å jobbe i *co-terapi* en arena der man kan bli så inspirert av hverandre at man nærmest lager en «dans» sammen. Han illustrerer dansen som at det går av seg selv og de som sitter i rommet kjenner at de jobber godt sammen. Jeg ser på denne metaforen som at samskapingen i terapirommet er det felles engasjementet. Man trækker ikke hverandre på tærne, men finner en felles rytme og skaper videre bevegelse.

Lotte skisserer hvordan det smittende engasjementet kan se ut i praksis. Hun omtaler en kollega som leser og studerer mye, diskuterer og stiller spørsmål ved det «åpenbare». For

Lotte er denne prosessen med kollegaer av stor betydning. Hun merket et savn etter denne formen for gjensidig engasjement i covid-19-perioden. De ble pålagt hjemmekontor og den kollegiale samhandlingen forsvant nærmest. Det å bli utfordret av sine kollegaer, presenteres som særlig engasjerende for Lotte. Nettopp fordi hun er av de eldste på kontoret der hun jobber, kan hun oppleve at enkelte vegrer seg for å utfordre henne. Jeg forstår på Lotte at hun frykter at respekten kollegaer har for hennes erfaring og ansiennitet, kan bidra til å begrense hennes egen utvikling og utøvelse av faget. Hun vil bli utfordret selv og beskriver engasjementet ved at kollegaer utfordrer hverandre. Det er noe hun har en del aha-opplevelser med det. Lottes beskrivelse av frykten for å ikke bli utfordret leder meg inn på neste subkategori, nemlig den *ikke-vitende holdningen*.

### 5.1.2 En ikke-vitende holdning kan fremme utvikling

Som terapeut får man erfaringer på hva som kan fungere for å utvide og endre andres tankesett eller handlingsmønstre. i kollegamøter. Alle informantene synes å ønske å bli møtt av kollegaer med en ikke-vitende holdning. De omtaler også denne holdningen med lignende begreper som vennlig nysgjerrighet. Denne nysgjerrigheten fremholdes av informantene som refleksjonsskapende, hvor refleksjonene igjen kan gi utvidede perspektiver og fremme utvikling. Informantene ønsker således å bli møtt med denne holdningen for å utvikle seg sammen med kollegaer.

Leo bringer ideer om den ikke-vitende holdningen med seg i samhandling med kollegaer. I denne sammenhengen mener han at det ikke finnes noen sannhet, men i stedet at det finnes opplevelser. Disse skal man ha respekt for. Leo betegner alle perspektiver som like gyldige ettersom det ikke finnes en sannhet. Han er opptatt av å møte de ulike perspektivene med en respektfull holdning, hvor man skal ha respekt for både det tankesettet, tankemønsteret og det de bringer inn i samtaler. Den respekten ovenfor hverandre i et kollegium har blitt en rettesnor for Leo. Det later til å være enighet mellom Leo og Liss i at sannheter ikke finnes. Derved finnes det heller ingen bestemte fasiter eller løsninger, og råd blir således unyttige slik Liss påpeker. Jeg tolker det som at hun foretrekker å utfordres ved undring, fremfor å få råd fra sine kollegaer. Etter som det ikke finnes noen fasit på det terapeutiske arbeidet, inspireres informantene av å bli møtt med



refleksjonsfremmende nysgjerrighet. Lotte skisserer sine tanker om den ikke-vitende holdningen slik:

Jeg er veldig glad i den ikke-vitende posisjonen sånn som den er opprinnelig ment. Ikke den misforståtte om at vi ikke skal vite noe, men at vi ikke skal ta for gitt at det vi vet er den eneste sannheten. Vi må undersøke alternativer. (...) Dette med å hele tiden være åpen og vennlig nysgjerrig med kollegaer. Litt sånn «Hvordan kan det ha seg?» (...) Jeg har akkurat sett på Ronja Røverdatter med mine barnebarn. Husker du disse underjordiske vesenene? De som spør «Varför gör hon på dette viset?» Ja, jeg synes de er så herlig. Sånn poetisk måte å vise frem den holdningen på. (Lotte, linje 101-111)

Gjennom å undersøke alternativer opplever Lotte en måte å åpne opp for muligheter. Hun er spesielt opptatt av at man ikke skal bli fastlåst i én sannhet eller én mulig handlingsvei. Blant kollegaer er det å stille hverandre spørsmål noe Lotte verdsetter i utviklingsøyemed. Line har lignende tanker om den ikke-vitende holdningen. Begrepene åpenhet og nysgjerrighet betegner de miljøene Line har jobbet i etter at hun ble familieterapeut. Min forståelse er at Line her omtaler en aksept for hverandres måte å utøve terapi på. Det er ikke snakk om å gjøre noe feil eller riktig, men derimot en gjensidig respekt for ulikheter. Samtalene blant kollegaer om hvordan man gjør ting forskjellig, er med på å inspirere og skape utvikling. Liss skisserer hvordan denne nysgjerrigheten kan synliggjøres i praksis ved at kollegaer spør undrende: «Kan det handle om det? Eller hva tror du det handler om? Hvorfor blir det sånn for deg nå?» (Liss, linje 71-72) I så måte opplever Liss å ha et luksus-kollegium. Det er nettopp det de utøver faglig som de også tar med seg i kollegamøter. Informantene forklarer videre en sammenheng mellom fraværet av sannheter og at man som kollegaer er likeverdige.

### **5.1.3 Fravær av «flinkis-kultur» kan være utviklingsfremmende**

Det synes avgjørende for alle informantene å bli møtt med en holdning som baserer seg på likeverdighet og aksept for at det ikke finnes noen oppskrift på hvordan man bør jobbe som terapeut. Det er ikke et krav fra arbeidsgiver om å prestere sitt ytterste. Informantene

frem snakker et menneskesyn som omhandler at vi er feilbarlige og i stadig utvikling. Det er ikke om å gjøre å være best. Slik sett blir det heller ingen konkurranse mellom kollegaene. Alle er i utvikling. Liss reflekterer omkring temaet slik:

Så jeg tror at mye av det du undersøker er ganske abstrakt. Jeg tror at det er noe som bare skjer uten at det er satt i noe sånn veldig system da. Jeg tror at mye av det er noe du bare merker. Man merker at det er noen som vil meg vel. Man merker at det er lett stemning eller tilgjengelighet. Fravær av konkurranse tror jeg kanskje. Fravær av en flinkis-kultur. Det er ikke noen bonuser, hehe, så jeg tenker at det er ikke noe hierarki. Det tror jeg er lurt. Sånn konkurranse innad i gruppa, og hvem er flinkest greier, det høres strevsomt ut! (Liss, linje 260-265)

Her forteller Liss om sin opplevelse av en etablert trygghet på arbeidsplassen i form av at det er lov å ikke være flink, eller å ha en dårlig dag og være lei seg. Dersom hun er lei seg har Liss erfart at kollegaene vil forstå det, eller imøtekomme følelsene hennes. Liss forteller at de i terapirommet møter på ulike utfordringer. I praksis jobber de i co-terapi innimellom, hvor kollegaene evaluerer sammen i etterkant. De kan spørre hverandre om: «Hva skjedde med deg?», «Hva var din hypotese?», eller «Hvordan opplevde du det?» (Liss, linje 287-288) De setter fingeren på hva de synes den enkelte gjorde bra. Liss synes denne måten å jobbe sammen på er både gøy og anerkjennende. I denne evalueringsformen går kritikken mest innover og ikke så mye utover, slik Liss opplever det. Anerkjennelsen av hverandre blir en viktig brikke i det kollegiale samspillet.

Krav om å prestere faller bort, når det ikke foreligger et ideal om den perfekte terapiutøvelsen. Line sier at på kontoret hvor hun jobber er det full aksept for prøving og feiling i det terapeutiske arbeidet. For Line har det vært veldig godt. Eksempelvis kan hun dele erfaringer i lunsjen, og være åpen om å ikke ha fått til det hun ønsket i terapirommet. Dette betegnes av Line som en kontinuerlig prosess. Hun senker skuldrene og finner seg i at alt ikke er helt perfekt. «Det vil være en konstant utvikling, siden vi jobber med mennesker og er mennesker selv. Jeg synes det er veldig spennende og det gjør at jobben ikke er kjedelig». (Line, linje 166-168) Line gjengir hvordan denne holdningen har hjulpet henne til å

bli tryggere og utvikle sin terapeutiske stemme. Hun betegner seg selv som pliktoppfyllende og «flink pike». For Line har det vært behjelpelig å se at det er så mange forskjellige måter å utøve terapi. Det har inspirert henne til å stå mer støtt i egne valg, men også til å søke seg enda mer inn i det faglige. Line forteller videre at kollegaene deler sine tanker og undrer seg sammen, samt gir hverandre respons som «Oi, det høres utfordrende ut». (Line, linje 73)  
Man lytter til hverandres forskjellige synspunkter, uten å kritisere hverandre.

Maktbalansen i kollegiet og respekten for hverandre har også preget Leos utvikling. Han forteller om en kollega som anså Leo som likeverdig, både i kompetanse og måten å drive terapi på. Kollegaen hevet seg ikke over han i det hele tatt, men utviste snarere ydmykhet og respekt. Måten hen behandlet Leo på gjorde at han synes det ble lettere å samarbeide, og det skapte trygghet hos Leo. Nettopp derfor ble maktbalansen vesentlig for Leos utvikling, noe som beskrives ved følgende sitat:

Det fører til at jeg tør å by på meg selv og gå tankerekken min ut i praksis kanskje. Også førte det til at jeg er mye tryggere som terapeut sammen med de folka jeg skulle hjelpe. Så det var viktig. (Leo, Linje 20-21).

Lotte forteller hvordan hun kobler det å bli god sammen med en kollega, til å vise interesse for hverandres tanker og meninger. Jeg tolker hennes utsagn som at det å vise hverandre nysgjerrighet og anerkjennelse bidrar til likeverdighet i kollega-relasjonene. I Lottes refleksjoner knyttes også nysgjerrigheten opp mot å vise hverandre tillit. Hun forteller om en kollega som møtte henne med tillit og anerkjennelse. Som fersk i faget fikk Lotte tillit til å ha egne terapisaamtaler. Hun ble behandlet på samme måte som de andre. I stedet for å bli møtt med nedlatende holdninger til sin kompetanse, gav tilliten hun møtte grobunn for hennes terapeututvikling.

## 5.2 Utviklingsprosessen er selve målet

Vi lærer hele tiden, men for informantene handler det ikke om å nå et visst punkt. Det legges vekt på et ønske om å utvikle seg for ikke å stagnere. Samtidig vil det kanskje være en

umulighet å stoppe opp i faglig utvikling. Dette med tanke på at vi hele tiden preges av, og utvikles parallelt med, det vi «tar inn».

Informantene later til å være enige om at vi aldri blir utlært og de frykter stagnasjon. Line er den av informantene som har mest fokus på utviklingsprosessen gjennom hele intervjuet. Hun har et stort engasjement for hele tiden å utvikle seg som terapeut. Det er ikke for å oppnå et bestemt mål eller perfektjonisme, men det handler om en utviklingsprosess med stor grad av egen lærevilje. «I den prosessen så er det ting en trenger å lære og det er greit at en ikke kan alt. Jeg vet ikke om jeg vil si en forventning, men en sånn åpenhet om at en lærer hele tiden». (Line, linje 323-325) Kollegaer er sentrale for Line i denne prosessen. Hun refererer til utvikling som en prosess, der vi aldri har alle svarene. Det er som et urealistisk og uønsket mål å være utlært. Line beskriver en åpenhet på arbeidsplassen om at de alle utvikler seg hele tiden, noe hun mener gjør jobben spennende. Hun er redd for å stagnere og mener at hun aldri vil ha alle svarene eller bli et ferdig produkt. Det er heller ikke målet. Ved å være i den prosessen og møte utfordringer mener Line hun blir en bedre terapeut. Nettopp fordi hun vet hva det vil si å jobbe seg gjennom ting og møte seg selv i døra.

Terapiutvikling er for informantene et stort tema, som omhandler mange områder i livet. For Liss er terapiutvikling å følge med i tiden. Ikke bare gjennom et ønske om faglig fordypning, men å holde seg oppdatert på verden. I denne uttalelsen legger hun et ønske om å utvide repertoaret sitt ved å følge med på hva folk ser på TV, leser og hva er de opptatt av. Nettopp fordi man møter mangfold i terapirommet. Blant kollegaer deler de hva de holder seg oppdatert på. Liss erfarer at dette fører til spennende diskusjoner og samtaler hvor det er rom for å være forskjellige og uenige. Lars er også engasjert i å henge med på samfunnsutviklingen og ser det i lys av å utvikle seg som terapeut. Sammen med kollegaer reflekterer han rundt temaer de holder seg oppdatert på. Lars viser til viktigheten av å følge med på hva folk er opptatt av, barn som voksne. Han følger med i politikken og samfunnsdebatter, så vel som fagutvikling. Lars reflekterer på følgende vis om utvikling i intervjuet:

Det handler om å prøve å forstå, være nysgjerrig. Vi må være på alerten. Det er nye mennesker som kommer inn den døra hver dag. Både de og vi er under utvikling. Det skjer ting, barna blir større, egne barn blir større, jeg blir eldre. Vi flytter på oss hele tiden. (...) Så jeg tenker utvikling skjer mens vi snakker sammen her nå. (Lars, linje 134-137)

For at innspill fra kollegaer skal kunne føre til utvikling, vil det også avhenge av om mottakeren selv er klar for kollegaers tilbakemeldinger. Lars snakker om innspill fra kollegaer som en sentral del av egen utvikling. Kollegaer kan møte han med litt motstand eller ytre noe han ikke har tenkt på, og det oppstår en brytning som blir utvidende. Denne brytningen omtaler Lars som nødvendig for å fremme utvikling og få nye perspektiver. Hvis folk bare er enige med han er det fint å få bekreftelser, men kanskje ikke utvidende. Samtidig som han liker brytningene, synes Lars også de kan være Først når han prøver å forstå og være nysgjerrig, kan det bli til hjelp. Line forteller også om hvordan hun bevisst har jobbet med seg selv for å motta tilbakemeldinger med en takknemmelighet. Det har det ikke alltid vært lett å være mottakelig for Line. Hun mener fremdeles at det er utfordrende, og jobber stadig med å minne seg selv på at det faktisk er til sitt eget beste. Med dette utgangspunktet har hun begynt å anse tilbakemeldinger som hjelp. Line jobber med seg selv for å vise takknemlig når kollegaene tør å si fra. For å fortsette å utvikle seg har Line erfart at det krever at hun får tilbakemeldinger av og til. Det er begrenset hvor mye hun kan legge merke til selv. Tilbakemeldingene hjelper Line å se seg selv utenfra, enten hun er enig eller uenig i tilbakemeldingenes innhold. «Men jeg har valgt å være takknemlig for det. For det er et valg, tenker jeg». (Line, linje 201-203)

Leo trekker en parallell til utviklingen i terapi, hvor han er opptatt av at endringene skjer utenfor terapirommet. Leo refererer til at det kan skje «magiske ting» i terapien, men jobben begynner når klientene går ut av rommet. Det er nærliggende å tenke på samme måte om samtaler med kollegaer. Leo mener man må gå noen runder med seg selv og ofte skjer det ingenting i samtalen der og da. Han forklarer det som prosesser som fortsetter som en indre dialog. Man blir inspirert, men utviklingen skjer først etter møtet.

### 5.2.1 Det kreves både mot og trygghet for å utvikle seg

Informantene snakker frem ulike elementer i det å utvikle seg. For å utvikle seg som terapeut må man utfordre seg selv til å ta et skritt videre. Det krever at man tør å prøve noe nytt og utfordre seg selv. Mot og trygghet legges til grunn for informantenes faglige utvikling.

Lotte er overrasket over at hun fortalte om en kollega fra så langt tilbake i tid som den første kollegiale inspiratoren. Hun tror selv at det handler om motet kollegaen utviste. Lotte mener at om man skal få til noe må man være modig, selv om det kan oppleves utrygt. Hun legger til at man må ha en slags trygghet i seg selv for å kunne utvise mot. Samtidig er Lotte opptatt av at man ikke må bli for trygg heller, men finne en gylden middelvei. Hun formulerer balansen slik:

Ja, jeg tenker at hvis du blir for trygg da kan du risikere å komme inn i en vitende posisjon og ikke lytte nok. (...) For hvis du er veldig utrygg (...) blir du ingen god terapeut. Hvis du blir for trygg, så er det en fare for at du ikke blir sensitiv nok ovenfor det klienten kommer med. (Lotte, linje 174-181)

Her blir frykten for å bli *vitende* beskrevet som at man er «for trygg». For Lars derimot, er det en trygghet i det å vite hva han skal forholde seg til. Lars forteller om en kollega som satte klare rammer. Lars var selv ny på denne arbeidsplassen og forsøkte å tilpasse seg. Rammene som kollegaen satt gjorde at Lars slappet av og senket skuldrene selv og følte seg trygg. Jeg tolker denne historien som at den tryggheten Lars kjente på ga grobunn for hans videre utvikling.

Leo er nok den av informantene som er mest opptatt av trygghetsfølelsens betydning i utviklingen. Han reflekterer som følger:

Å få tilbakemelding på det, det er utvikling for meg i seg selv. Da er det greit for meg å prøve seg ut, gå videre, tørre å ta det nye skrittet, istedenfor å bare bli værende. (...) Trygghet for meg handler veldig mye om å få tillit fra de jeg jobber med. (...) selvfølgelig er det avhengig av tilbakemeldinger og at den personen sier det til meg i

tillegg til at han gir meg oppgaver. Ja, nye oppgaver ... spør, om jeg vil gjøre noe sånn at jeg skjønner at den personen har tillit til meg som fagperson. (Leo, linje 85-88)

Trygghet for Leo baserer seg på at kollegaer byr på seg selv, både faglig og personlig. Det kan være at kollegaer foreller om hva som har skjedd hjemme den morgenen, en opplevelse på vei til jobb eller hvilket humør kollegaen er i. Leo anser denne samhandlingen som helt avgjørende for hans utvikling som terapeut, fordi det inspirerer han og gjør han tryggere i jobben sin.

Flere av informantene snakker om et *handlingsaspekt* når det kommer til utvikling. Dette med utgangspunkt i at de kjenner på tilstrekkelig trygghet og mot til å utvikle seg.

Informantene fremsnakker et genuint ønske om å utvikle seg. Samtidig trekker de frem at det ikke holder å bare snakke om det, men man må faktisk utøve utviklingen. Line betegner det som «tom kunnskap». Med det begrepet mener hun at man kan tilegne seg masse kunnskap, men om den ikke brukes i praksis vil den ikke ha noen nytte. Man kan derfor lære mye av kollegaer, men uten at denne kunnskapen utøves vil den være verdiløs for Line. Hun mener det er forskjell på å snakke om å utvikle seg og å faktisk gjøre det. Line sier at dersom man tenker at man kan alt vil man låse seg for videre utvikling. Lotte stiller samhandlingsformen i terapi til veggs ved å beskrive hvordan snakking ikke nødvendigvis er hjelpsomt:

Jeg er nok også opptatt av at når jeg snakker med klienter eller kollegaer og deler ulike refleksjoner for å gå videre på: Hva betyr dette i praksis? Hvordan kan dette brukes? Hva blir annerledes når du tenker sånn? Hva kan du gjøre med dette? (...) Ja, og at vi stiller spørsmål ved den diskursen ved at økt innsikt er hjelpsomt. For det tror jeg ikke alltid at det er. Jeg tror heller ikke at det alltid hjelper å snakke om det. (Lotte, linje 333-338)

I en kollegakontekst beskriver Lotte at i situasjoner der man ikke har kapasitet, tid eller følelsesmessig rom for å ta imot en kollega, vil ikke samtalen være hjelpsom. Flere av informantene trekker frem at tid er en faktor som preger den kollegiale samhandlingen.

Dersom det hadde vært flere smutthull i hverdagen ville de brukt det på nettopp kollegial samhandling for å praktisere sammen og inspirere hverandre i kollegagrappa.

### 5.3 De må se hele meg: personlig og profesjonell utvikling sett i sammenheng

Alle informantene snakker om viktigheten av å kjenne sine kollegaer og bli kjent med «hele personen». I et utviklingsperspektiv er dette noe flere av informantene har blitt mer og mer bevisst på gjennom karrieren. Informantene fremhever både at man selv trenger det og at de ønsker det fra sine kollegaer. Liss omtaler sin utviklingsprosess slik:

Det er å komme dit når man forstår at det er ikke så stort skille på seg selv og terapeuten. Men at man må skille på rollen i de to. At kanskje hovedutviklingen vil være å finne ut av hva slags verktøy du som terapeut har. (...) Det er veldig viktig å se på sin egen historie og se det i sammenheng med de menneskene du treffer og livet ditt for øvrig. Har du en dårlig dag hjemme, så vil det påvirke den profesjonelle deg. Jeg tenker at i det du kommer så langt at du ser det tror jeg du kan begynne å snakke om en slags utvikling. Før det så har du øvelseskjørt litt. (Liss, linje 149-157)

Jeg opplever at Liss brenner for dette temaet. Hun forteller at restitusjon og selvivaretagelse er noe hun skulle ønske at hun hadde lært om på familieterapistudiet. Liss er av den oppfatning at når det kommer til selvivaretagelse spiller kollegaer en veldig stor rolle. Hun tenker tilbake igjen til da hun selv gikk på VID og kan ikke huske at de lærte om hvordan man kan være en god kollega. Sett i retrospekt savnet Liss temaer på studiet om hva man trenger av en kollega. «Eller hva er spesielt med denne typen jobb når du skal ut og jobbe med mennesker. Hvor er belastningene? Hvordan ivareta seg selv og andre»? (Liss, linje 124-126) Det å ivareta seg selv som terapeut har blitt et tema som opptar Liss. Hun forteller at det i kollegiet fokuseres på hvordan de restituerer etter jobb eller mellom timene. Nettopp fordi hun mener man ikke kan skille mellom terapeuten og den personen du er når du låser kontordøra.

For Line har den *systemiske* forståelsen preget måten hun tenker om kollegaer. Hun ser på dem som mer enn et individ. Det er mange faktorer som spiller inn på hvordan man har det



på jobb, mener Line. Man kan ikke bare ta seg sammen. Hun tror disse tankene gjør noe med måten en møter hverandre i jobbsammenheng. Lotte er også tydelig på viktigheten av personlig og profesjonell utvikling. Hun er opptatt av at vi har oss selv og våre egne tanker, følelser og kropper i møte med familiene som søker terapi. Vi har med oss erfaringer fra våre levde liv. Lotte beskriver det som «gull» når man ser erfaringene som terapeuter, og som mennesker ellers, i relasjon til hverandre. Hvis man ignorerer terapeutens personlige sider tror hun man fort kan bli «tekniske terapeuter», noe hun ikke har tro på. Dette fordrer en åpenhetskultur.

### 5.3.1 Transparens kan skape trygghet kollegaer imellom

*Transparens* i møte med kollegaer later til å ha stor verdi for informantene og preger trygghetsfølelsen de har til hverandre. Informantene har noe ulike syn på hva som skal til for at de kjenner på trygghetsfølelsen. For Lars kommer trygghetsfølelsen først, deretter kan han dele mer personlige historier. I kontrast til Lars, forklarer Leo at man må dele noe personlig for å kunne bli trygg på kollegaer. Leo fremsnakker det å være transparent som et vesentlig element i kollegaers samhandling. Han forteller om en inspirerende kollega som var folkelig og åpen ved at hen snakket om alt fra jobb til å dele mer personlige tanker og historier. Leo sier han ble kjent med henne ut over jobben og dermed kunne han oppleve trygghet når de kjente litt til hverandres historier. Leo ønsker imidlertid at hans kollegaer er det han kaller «begrenset transparente». Med det mener han at det finnes en slags grense for hvor mye detaljer kollegaer bør dele fra privatlivet. Han ønsker likevel at kollegaene byr på noe av det som er hverdagslig og folkelig. Denne formen for transparens fra kollegaer, legger grunnlaget for at Leo kan utvikle seg som terapeut. For å få til den folkelige tonen er Leo overbevist om at det er nødvendig å treffe kollegaer i uformelle kontekster. Både på kontoret der man kan slå av en prat, smile, le og ha det hyggelig sammen, men også å være sosiale sammen utenfor jobb. Her erfarer Leo at treffpunkter utenfor kontoret gir en bit av transparensen, som da kommer frem på en annen måte. Lars og Liss er opptatt av at humor blant kollegaer kan være en befriende samtaleform, hvor man kan gi litt slipp på arbeidets alvor. Samtidig påpeker Lars at en bør vurdere konteksten, slik at man ikke risikerer å tulle bort seriøse eller følelsesladede henvendelser.

Lotte trekker frem et eksempel fra arbeidsplassen hvor kollegaer reflekterte omkring temaet familievold, og en kollega delte noe veldig vanskelig. Fortellingen rørte alle sammen og fordi kollegaene kjenner hverandre godt, visste de at den følelsesmessige berøringen var knyttet til hens personlige erfaringer fra eget liv. Det ble i denne sammenhengen tydelig at de, med sin kjennskap, kunne gi en helt annen anerkjennelse overfor sin kollega. På lignende vis omtaler Liss transparens som et ledd i det å kunne ivareta hverandre som kollegaer. I kollegiet har de fokus på hva som skjer med dem i møte med ulike utfordringer i terapirommet. Liss beskriver en endring i sin karriere, i form av at hun ikke lenger har behov for å drøfte metodiske tilnærminger. Hun har behov samtaler med kollegaer om hva som gjør at hun gruer seg til en time, eller å glede seg med andre når hun kjenner på mestring. For å kunne gjøre det sammen trenger Liss at kollegaene lytter til hennes personlige historier og ser det i sammenheng med profesjonsutøvelsen.

### 5.3.2 Den uformelle kollegiale samhandlingen kan bidra til å forebygge utbrenthet

Jeg spurte informantene om hva som er utviklende med de ulike arenaene for kollegial samhandling. Det ble raskt synlig at de uformelle arenaene på arbeidsplassen hadde stor betydning. Den uformelle samhandlingen ble snakket frem som arenaer der man kan forebygge *utbrenthet*.

Både Line og Leo snakker om at de opplever det hjelpsomt å «få det ut» hos en kollega, dersom de har hatt en tung time. Eksempelvis kan det handle om å si: «Denne timen var krevende». En slik uttalelse kan sette i gang deres egne refleksjoner. Begge er opptatt av at de ikke nødvendigvis behøver noe tilbake fra en kollega i en slik situasjon. De er kanskje ikke selv klare for å gå inn i det akkurat da. Det holder for Leo å få lufta det litt med noen som er i samme situasjon. Det kan være nok med en anerkjennende kommentar fra kollegaen om at «det hørtes krevende ut». Leo betrakter det som hjelpsomt i den forstand at han ikke graver seg ned i det vanskelige. «Da holder jeg liksom hodet over vann». (Leo, linje 203-204) Det utviklende med å «få det ut» blir, slik jeg tolker det, at man ikke setter seg fast og at man kan gå videre i utviklingen etter denne samtalen. Line er inne på noe av det samme:

Det tror jeg er så viktig for at en ikke skal bli utbrent og ikke skal oppleve sekundærtraumer og bare få en avkopling. En kan stoppe og le litt i gangen. Hele tiden de små avbrekkene som tar deg tilbake igjen til her og nå og som blir viktig i løpet av dagen. De skjer egentlig ganske ofte de små treffene. Ja, det setter ting i perspektiv. (...) Akkurat som om vi blir påmint at livet er jo mye mer enn akkurat her og nå, mye mer enn jobben. Folk har ting hjemme og. Jeg blir grepet av historier og en bærer jo mennesker med seg på en eller annen måte - på godt og vondt. (Line, linje 330-342)

Lotte viser til at de på kontoret er inspirert av hvordan man jobber med personlig- og profesjonell utvikling (PPU) fra VID. Lotte og kollegaene kan intervju hverandre. De snakker både om de som kommer til terapi, men også om hva som skjer med den enkelte terapeut i møte med ulike problemstillinger. I denne sammenhengen forteller Lotte at kollegaene snakker om hvordan det de plukker opp og ikke plukker opp, påvirker terapien. Til sammenligning omtaler Leo samtaler hvor han blitt fokusert på å ufarliggjøre klientarbeidet. Hans intensjon er å ta bort litt av den tyngende ansvarsfølelsen som han tenker at mange kan ha i terapeutrollen. Leo er ganske sikker på at en voksende ansvarsfølelse kan føre til at man blir utbrent. Han tuller litt med kollegaer, og kan og si fraser som: «Det her er ikke din jobb, og det er ikke du som skal endre mennesker og du gjør det beste de kan». (Leo, linje 124-125)

Liss er den av informantene som er klart mest opptatt av kollegaers rolle i selvivaretagelsen. De uformelle arenaene på jobb blir således betydningsfulle. Når en kollega spør om hun vil ta en kaffe, eller når de fjaser og ler sammen, merker Liss en slags bekreftelse på at hun er et godt menneske. Som terapeut er man ofte omgitt av mye alvor og sterke følelser. Liss kaller det restitusjon å drikke kaffe, tøyse, le og snakke om helt vanlige ting med kollegaer. Hun refererer til det å være rundt mennesker i livskriser som energitappende. Hvis arbeidsplassen i tillegg ikke hadde vært et fint sted å være hadde det blitt ekstra krevende. Dermed fungerer restitusjon og selvivaretagelse for Liss slik at det går i balanse.

## 5.4 Utvikling ved kommunikasjon og observasjon av kollegaer

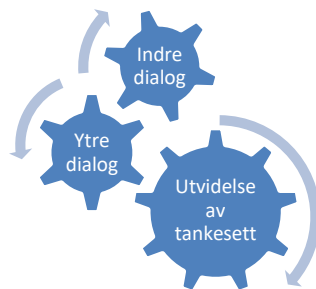
«Vi må aldri slutte å snakke sammen om hva vi holder på med!» (Lotte, linje 286-287)

Invitasjon til dialog er en gjennomgående oppfordring informantene ville gitt til sine kollegaer. Når terapeuter snakker med kollegaer om hva man har gjort gjennom arbeidsdagen og hvilke opplevelser man har hatt, er det med på å sortere tankene deres. Man kjenner litt ekstra etter hvordan man faktisk opplevde samtalene. Informantene trekker frem at å dele refleksjoner er utviklende. Lotte refererer til samtaler hun har med sine kollegaer, der de stiller spørsmål som: «Hva fikk jeg til? Når stanget det? Når kjente jeg på håpløsheten? Eller, når kjente jeg på gleden over at her er det noen som får det bedre?» (Lotte, linje 298-299) De utveksler også litterær inspirasjon, av skjønnlitterær art, faglig eller tekster fra sosiale medier.

Kommunikasjonen som beskrives under baserer seg på dialogiske prosesser i kollegamøter. I denne kategorien trekkes lytteposisjonen frem som et betydningsfullt kommunikasjonsledd. Videre forklares informantenes erfaring med å utvikle seg gjennom å kopiere kollegaers verbale og nonverbale kommunikasjon fra co-terapi.

### 5.4.1 Fra indre til ytre dialog og tilbake igjen

Informantene fremholder kollegaers rolle i det å utvide eget tankesett. Man gjør seg noen tanker og deler sin *indre dialog*. Det settes ord på tankene gjennom *ytre dialog* og man får respons fra kollegaer. Deretter har man igjen en ny indre dialog. Denne sirkulære beskrivelsen ved vekselvis refleksjon skaper utvidelse av tankesettet. Jeg har skissert denne prosessen som følger:



Figur 2

Line har erfart denne prosessen på egen arbeidsplass. Slik hun ser det må kollegaers bidrag til for å få til denne prosessen til i praksis. Man kan snakke om det man har lært, for deretter å høre hva kollegaene tenker om det. Så har kanskje kollegaene eksempler fra deres egen praksis som hjelper Line å forstå teorien hun har lest bedre. Deretter kan den omtalte teorien settes ut i livet i terapirommet. Line forklarer at det blir en bredde i temaene når man kan snakke med noen om det. Som et supplement til denne uttalelsen betegner Lars det som utvidende å sette ord på det han har i sitt eget hode. I det man er i dialog utvides det. Han opplever at han i dialog med kollegaer får nye tanker. Eksempelvis kan de tipse hverandre om artikler eller annet lesestoff. Slik kan tankerekken ta en helt annen retning ved at man har ulike perspektiver og setter ord på den indre dialogen. «Jeg tenker at det er det at man er en del av noe mer som gjør at det blir utvidende. Og så er det responsen frem og tilbake som gjør at vi utvikler oss». (Lars, linje 122-123) Lotte er også opptatt av å reflektere sammen med kollegaer. Hun har erfaring med at samtaler med kollegaer holder den indre dialogen i gang ved hjelp av den ytre dialogen. Deretter har Lotte merket at det påvirker henne i påfølgende samtaler hun har med sine klienter. Dermed har det skjedd en utvidelse av tankesettet hennes gjennom kollegial samhandling, som preger henne videre i terapeutrollen.

I kommunikasjonen med kollegaer er det ikke bare selve dialogen som informantene er opptatt av. Det å lytte til kollegaers refleksjoner beskrives av informantene som utviklende. Line omtaler seg selv som en analytiker. Hun synes det er godt å sitte litt på avstand og bare lytte til at kollegaer deler sine refleksjoner, og begrunner det med følgende tre punkter:

1. Nye tanker dukker opp hos henne og utvider hennes tankesett.
2. Hun kan oppleve å høre andre måter å møte utfordringer i terapirommet.
3. Det kan oppleves bekræftende å høre at det er vanskelig for kollegaer å stå i en gitt situasjon.

Det siste punktet kan gi Line en følelse av å ikke stå alene om å tenke det. Med utgangspunkt i disse tre effektene av lytteposisjonen vil jeg legge frem de andre informantenes refleksjoner omkring dette kommunikasjonsleddet.

Det å lytte blir vesentlig i de reflekterende prosessene for Lars. Han får nye tanker ved å lytte til kollegaene. Når man snakker sammen om det man har hørt, blir det utvidende og flere nyanser skapes i fortellingen. Lars presenterer det slik:

Jeg tenker at jeg veldig mye å lære. Jeg trenger å lære av andre som har gjort dette før og har en bevissthet rundt det. Hva gjør du når det eller sånt skjer? Hva tenker du når du har masse erfaring rundt et sånt tema? Som for eksempel sjalusi, utroskap eller hvordan møter du de? Hva kjenner du deg igjen i? De refleksjonene rundt det. Så skjønner man når andre deler at det har ikke jeg tenkt før og det er veldig nyttig. Du klarer ikke det alene. (Lars, linje 173-177)

Lars snakker om at han kan kjenne seg igjen i det som blir sagt og trekke paralleller til egne erfaringer. For han handler denne gjenkjennelsen om begrepet resonans. Lars deler opplevelser med resonans fra veiledninger. Når kollegaer snakker, kjenner Lars veldig ofte igjen noe i de sakene som tas opp. Det kan ligne på noe han selv står i, og han får derfor mye igjen for å lytte til hva andre kollegaer tenker om det. Det behøver ikke å være noe nytt hun hører, forklarer Lotte. For henne kan det og være nyttig å få en bevissthet omkring et tema. Kanskje hun ikke har tenkt på dette på en stund. Så får man det «frem i pannebrasken igjen». (Lotte, linje 276) Det blir en påminner om noe hun kjenner til, men ikke har vært så opptatt av en periode.

Det å lytte til kollegaer kan også gi en bekreftelse på at egne tankerekker eller handlinger er «innafor». Flere av informantene er opptatt av at de i co-terapi lytter til hverandre og støtter hverandre, noe som kan være bekreftende. For Liss handler det å lytte til andre om å redusere opplevelse av å stå alene. Lars forklarer at det kjennes trygt å snakke med kollegaer, og å få bekreftelser på det man tenker og at man er på rett vei. Det gir han en opplevelse av at han har noen som står sammen med han. Dette på tross av at han snakker med familiene alene. Slik jeg forstår dette gir det Lars en følelse av kollegastøtte og en opplevelse av å ikke være alene i vanskelige samtaler. Andre ganger samarbeider informantene i co-terapi, noe som beskrives i neste subkategori.

#### 5.4.2 Utvikling ved å kopiere hverandre

Terapiutvikling kan foregå på mange ulike vis. Én måte å lære fra kollegaer på, er å observere og kopiere det man inspireres av. Informantene beskriver det å kopiere kollegaers terapiutøvelse og gjøre det til sitt eget som en inspirerende del av sin utvikling. Her snakkes det om å kopiere både den verbale og nonverbale kommunikasjonen.

Co-terapeutisk arbeid har hatt en effekt på Lines utvikling, som en inspirasjon til å finne sin terapeutiske stemme. Arbeidet med forskjellige kollegaer har gjort henne oppmerksom på mangfoldet i terapiutøvelsen. Ettersom det er mange måter å jobbe terapeutisk på, har Line kopiert det som passer for henne. Som et utvidende perspektiv, er Leo opptatt av å kopiere mer enn det verbale. Han viser også til kroppsspråk, ulike fokus og bevegelsesmønstre.

Så har jeg plukka opp ting da, som jeg selvfølgelig må gjøre til mitt, men jeg kopierer nok strukturen i det fordi de inspirerer meg. (...) måter å snakke om et tema på. Eller hvordan man skal være aktiv i rommet, å tørre og være aktiv i rommet. Opp og stå av stolen, bevege seg, og få frem noen følelser om det vi snakker om. (Leo, linje 93-98)

Leo har erfart å kopiere fra en kollega som var veldig forskjellig fra han selv. Han beskriver en kollega som opplevdes nesten provoserende tydelig i samtaler med klienter. Likevel var det noe han likte og erfarte at kunne være endringsskapende. Ettersom det er noe han har kopiert, mener Leo at det derved betyr at dette utviklet han som terapeut.

Liss viser til en utvikling i fagfeltet som omhandler en økt aksept for å ha med seg flere personer inn i terapirommet, noe som gir åpning for co-terapi. Ved å observere kollegaer i co-terapi lærer hun ulike måter å jobbe på. Liss liker å jobbe i tospann. Hun eksemplifiserer at hun lærer ved å observere ulike *punktueringer*, begrepsbruk og ulike veivalg. Når hun observerer kollegaer, synes Liss at alle kollegaene hennes inspirerer henne på ulike måter. For Lars gir det å jobbe sammen med kollegaer ringvirkninger ved at flere i kollegagruppen utvikler seg sammen. Lars forteller at han legger nøymerke til hva kollegaer får bra til i co-terapi. Deretter fortsetter han med å spørre kollegaene om hvordan de får det til. Lars trekker frem følgende eksempler på hva han legger merke til i co-terapi: «Hvordan kollegaer

snakker med barn og voksne, hvordan de bruker tavla, ark eller lager genogram». (Lars, linje 180-181) Denne læringen tar han med seg videre i praksis og blir oppmerksom på områder han ønsker å jobbe med for egen del. Slik jeg forstår det, er det terapeutiske intervensjoner han ønsker å bli mer bevisst og ikke bestemte mål han sikter mot å oppnå. Eksempler på dette kan være at han i perioder er ekstra oppmerksomhet på å være transparent, eller det han kaller å «være langsom». Han deler disse fokusområdene med sine kollegaer, slik at de sammen kan reflektere rundt det. På denne måten skapes det rom for en felles utviklingsprosess i kollegiet.

### 5.5 Oppsummering av kategoriene

I dette kapittelet har jeg lagt frem de kategoriene jeg har vurdert som relevante opp mot problemstillingen. Et annet utvalg i denne studien ville kunne representert helt andre historier. Det er interessant å tenke på hvordan historiene til de som takket nei til deltakelse kunne gjort at studien tok andre vendinger. Mine informanter er veldig engasjert i terapeututvikling og kollegaers bidrag til dette. De forteller om holdninger som fremmer utvikling. Gjennom en sirkulær forståelsesramme påpeker informantene kollegaers smittende engasjement. Den ikke-vitende holdningen gir en forklaring på hvordan informantene ønsker å bli møtt av sine kollegaer og hvordan de selv forsøker å møte andre. Denne holdningen er i tråd med en slags arbeidskultur, hvor de ikke må være flinke. Utviklingsprosessen informantene er i, er selve målet deres, hvor mot og trygghet legges til grunn for å fremme utvikling. Her fremkommer det at den profesjonelle utviklingen bør sees i sammenheng med den personlige utviklingen. Det synes vanskelig, og lite hensiktsmessig, å skille mellom den enkelte som person og som terapeut. Informantene deler erfaringer fra å vise transparens i kollegamøter. Gjennom uformell samhandling synes kollegaene å bidra til å forebygge utbrenthet hos hverandre. Vi har også fått kunnskap om hvordan dialogiske prosesser kan bidra til terapeuters utvikling, ved både indre og ytre dialog, samt lytteposisjon. Til slutt har vi vært innom effekten av co-terapi der det å kopiere kollegaer later til å kunne bidra til utvikling. I neste kapittel vil jeg drøfte kategoriene opp mot teori og tidligere forskning.



## 6 Diskusjon

I min forskning er jeg interessert i hvordan kollegaer kan være med og bidra til terapeuters utvikling. Følgende kapittel diskuterer kategoriene i lys av beskrevet teori og tidligere forskning. Jeg har valgt å dele kapittelet inn ved å drøfte hver enkelt subkategori, ut fra begreper hentet fra systemteori, perspektiver på makt, sosialkonstruksjonisme og kommunikasjonsteori. Avslutningsvis argumenterer jeg for hvordan dialogiske prosesser kan danne hermeneutiske sirkler som fremmer utvikling.

### 6.1 «Ja, kollegaers engasjementet smitter jo, vet du».

Når mine informanter snakker om hva de ønsker fra sine kollegaer kommer engasjement fram som et tema. De kopler det til hvordan de påvirker hverandre i kollegiet. Det kommer frem på ulikt vis, noe jeg her vil beskrive nærmere.

Informantenes opplevelse av engasjerte kollegaer viser til en «smitteeffekt». Det kan beskrives som en holdning, med tanke på at dersom man ønsker engasjerte kollegaer bør man selv vise engasjement. Leo beskriver hvordan man innad i kollegasystemet påvirker hverandre gjensidig. En sirkulær forståelse kan beskrive denne prosessen. Sett opp mot *feedback-prosesser* påvirkes kollegaer av engasjementets smitteeffekt. Slik Bateson (1972/2000, s. 450) omtaler positiv feedback, utløser eller forsterker den mer av den foregående atferden. Gjennom informantenes oppfatning av at dette representerer en grunnleggende oppfatning av egen arbeidsplass og arbeidskultur, kan man se på disse prosessene som *feedback-sløyfer*. Jeg vil presisere at jeg kun har informantenes synspunkter til rådighet, og jeg kan på det grunnlaget ikke hevde at synet på arbeidskulturen er representativt for hele kollegiet på det enkelte familievernkontoret.

Lars reflekterte rundt «kjemien» mellom kollegaer som inspirasjonskilde. Han blir engasjert av å se nærmere på hva som skaper denne gode kjemien. Lars synes å være opptatt av å kunne ta med seg denne læringen i andre relasjoner. Lotte forteller også om et engasjement når kollegaene utfordrer hverandre. Det kommer frem at Lotte selv ønsker å bli utfordret av sine kollegaer. På én side synes det å være i tråd med Batesons teori (1972/2000, s. 68) om *symmetriske relasjoner*, etter som hun ønsker en gjensidighet i sirkulære samspill hvor de

utfordrer hverandre i kollegiet. På en annen side kan ulikhetene i kollegagrappa forstås *komplementært* ved at de utfyller hverandre. En kan stille spørsmål mens den andre reflekterer, før de eventuelt bytter roller. Til sammenligning bruker Leo «dans» som metafor for samskapingen i co-terapi. Ved å jobbe sammen med kollegaer, kan de inspirere hverandre. Co-terapien kan forstås som symmetrisk ved at Leos handlinger bidrar til mer av den samme handlingen hos sin kollega, og vice versa. Eller det kan forstås komplementært, som at de utfyller hverandre eksempelvis ved å ikke snakke i munnen på hverandre, men veksle mellom hvem som holder dialogen i gang. Som følge av dette, kan det utviklende samspillet opptre på ulike vis.

Line og Liss omtaler enkelte av sine kollegaer som «faglige nerder». Jeg vil hevde at de bruker nerdebegrepet med positivt fortegn og med henvisning til engasjerte fagpersoner i kollegafelleskapet som inspirerer hverandre. Slik Liss forklarer det snakker kollegaene «stammespråket». Jeg knytter uttalelsen til at språk konstruerer virkelighet (Gergen, 2015, s. 51). På den ene siden kommer det frem i mitt råmateriale at det oppleves engasjerende å snakke med andre som ser verden med «lignende briller», ved å ha tilsvarende begrepsforståelse. På den andre siden kan man ikke vite at man tillegger begreper det samme meningsinnholdet. Enkelte begreper kan ha så ulikt meningsinnhold at det til og med innen samme fagfelt fremkommer uenighet om selve begrepsbruken, slik som den *ikke-vitende holdningen* (Bagge, 2007; Tilden, 2022). Da kan gjensidig engasjement by på påfølgende misforståelser.

## 6.2 «Vi må undersøke alternativer: Varför gör hon på dette viset?»

Det synes å være gjentakende blant mine informanter at de ønsker å bli møtt av kollegaer med en vennlig nysgjerrighet. Informantene ønsker å undre seg sammen for å skape refleksjoner, som igjen kan utvide perspektiver. Dette kan forstås som en parallell til den terapeutiske intervensjonen *ikke-vitende posisjon* (Anderson, 2003, s. 96). Ut fra informantenes beskrivelser, påvirker denne utviklingsfremmende holdningen fra kollegaer ved at det åpner opp for å utvide tankesettet. Som uttrykt av Lotte:

Jeg er veldig glad i den ikke-vitende posisjonen sånn som den er opprinnelig ment. Ikke den misforståtte om at vi ikke skal vite noe, men at vi ikke skal ta for gitt at det vi vet er den eneste sannheten. Vi må undersøke alternativer. (Lotte, linje 101-103)

Her er Lotte er inne på noe av det samme som Bagge (2007) og Tilden (2022). Lotte forklarer at den ikke-vitende posisjonen ikke må forveksles med uerfarenhet eller mangel på kunnskap. Det handler om måten man anvender den kunnskapen man har til å stille spørsmål. Når det fremmer refleksjon hos andre vil det kunne skape utvikling. Ved å lytte til den andres refleksjoner vil det igjen kunne genereres nye tanker hos en selv. På denne måten blir samtalen en felles læringsprosess.

Anderson (2003, s. 130) anser den samarbeidsorienterte dialogiske tilnærmingen og ikke-vitende posisjon mer som en filosofi eller holdning, enn en metode. Det oppleves å være i samsvar med informantenes beskrivelser. De omtaler den ikke-vitende posisjonen som en holdning de har med seg på ulike arenaer i livet, ikke kun i terapirommet. I så måte beskriver Liss at hun har et «luksus-kollegium». Det kollegaene utøver faglig, bringer de også med seg i kollegamøter. Informantenes kollegiale relasjoner kan således sies å ikke preges av vilkårligheter. De er snarere påvirket av teoretisk kunnskap og erfaring de har tilegnet seg gjennom utdanning. Teorien er deretter underbygget av praksiserfaringer om hva som fremmer utvikling hos den enkelte.

Med bakgrunn i Jacob Priests teorier (2020, s. 104) er ikke språket alene tilstrekkelig for å skape endring. Det står i kontrast til systemteoriens grunnleggende forståelse av hva som fører til endring. Priest (2020, s. 102-103) argumenterer for at ens forståelse påvirkes av ens *tilknytning og triangulering*. Forstått på denne måten kan ens tilknytningshistorie og de relasjonene en inngår i påvirke hvor mottakelig en er for å utvikle seg i samspill med kollegaer. Derfor holder det ikke å bestemme seg for å være mottakelig for innspill fra kollegaer, slik Line snakket om. Dersom en har en utrygg tilknytning, vil en ifølge Priest, kunne begrenses i sin kompetanseutvikling og utforskning av verden. Nettopp av denne grunn kan det være aktuelt for terapeuter å jobbe med den personlige og profesjonelle utviklingen parallelt. Dette kommer jeg tilbake til.

### 6.3 «Det er fravær av konkurranse og ingen bonusordninger»

Analysen viste at informantene fremholdt en slags postmodernistisk holdning til kollegaer, der ingen er eksperter og alle er i en læringsprosess. Skal man ta utgangspunkt i Foucaults resonnement, finnes makt i alle relasjoner (i Lundby, 1998, s. 92-94). Det fremkommer av min forskning at informantene opplever gitte holdninger fra sine kollegaer som respekt, ærbødighet og ydmykhet. Dette er for meg maktreduserende holdninger. Det kan ses i sammenheng med hvordan man benytter *språkhandlinger* for å balansere makten (Westmark, 2009, s. 23). Forstått på denne måten kan det være nærliggende å tenke at informantene beskriver utøvelse av *mulighetsmakt* som fundament for deres arbeidskultur. Innen den beskrevne arbeidskulturen er alle feilbarlige, slik Liss ser det:

Så jeg tror at mye av det du undersøker er ganske abstrakt. Jeg tror at det er noe som bare skjer uten at det er satt i noe sånn veldig system da. Jeg tror at mye av det er noe du bare merker. Man merker at det er noen som vil meg vel. Man merker at det er lett stemning eller tilgjengelighet. Fravær av konkurranse tror jeg kanskje. Fravær av en flinkis-kultur. Det er ikke noen bonuser, hehe, så jeg tenker at det er ikke noe hierarki. Det tror jeg er lurt. Sånn konkurranse innad i gruppa, og hvem er flinkest greier, det høres strevsomt ut! (Liss, linje 260-265)

Informantene omtaler en åpenhet i kollegiet hvor alle er i samme bås ved å være i utviklingsprosesser. Denne åpenheten preger kommunikasjonen i gruppa der de deler oppturer og nedturer fra terapien. Slik lærer de av hverandre. Uavhengig av ansiennitet er ønsket om å utvikle seg til stede blant informantene. Dette er i tråd med at læring kommer innenfra (Allan et al. 2016, s. 70). Man knytter den nye læringen til sine tidligere erfaringer og kunnskap, uavhengig av hvor man er i sin utviklingsprosesser. Likevel er det ikke alltid man er klar for å ta inn over seg ny læring eller det nye blir for forskjellig fra den forståelsesrammen man har i utgangspunktet.

Både Orinsky & Rønnestad (2005) og Allan et al. (2016) fremholder veiledning som en betydningsfull arena for terapeutisk utvikling. Som vi har sett, stiller imidlertid Rousmaniere

(2017) seg kritisk til effekten generell terapeutveiledning har på praksis. Rousmaniere (2017, s. 36) påpekte viktigheten av at veiledning knyttes direkte til terapeutens spesifikke mål innenfor terapeutens *proksimale utviklingszone*. Jeg etterspurte ikke hvilke arenaer informantene mener veier tyngst i utviklingsøyemed. Nettopp fordi jeg var mer interessert i innholdet i den kollegiale samhandlingen. Likevel påpekte mine informanter hvordan ulike veiledningskonstellasjoner utmerket seg som arenaer for utvikling gjennom erfaringsutveksling. Jeg ledes videre til spørsmålet om hvordan det kan merkes at terapeuter har utviklet seg? Kanskje en terapeut selv gjennomgår en form for utvikling, men at det fortrinnsvis påvirker det personlige planet, uten at det synliggjøres i terapirommet? Effektmålingen i Deliberative Practice forutsetter at veiledningen spisses ved direkte feedback og at terapeuten *øver, øver og øver* (Rousmaniere, 2017). På en side kunne co-terapien vært benyttet som en tilbakemeldingsarena hvor kollegaer kan veilede og gi hverandre feedback? På en annen side ville dette i tilfelle kreve mye kompetanse fra den enkelte terapeut. Det å spisse utviklingsmål mot den enkeltes proksimale utviklingszone vil kunne være en krevende balansegang. Spesielt dersom man tar høyde for *andragogikkens selektive læringsform* og hvordan ens tilknytning kan påvirke mottakeligheten for tilbakemeldinger. Samtidig vil Deliberative Practice potensielt sett representere en ressurs- og tidsbesparende form for veiledning. Nettopp ved at det ikke leies inn eksterne veiledere. Den tiden kollegaer likevel bruker på å gi hverandre feedback i etterkant av co-terapi, kan benyttes målrettet i praksis for å frembringe kliniske implikasjoner.

#### 6.4 «Vi må være passe trygge og utrygge i møte med den andre»

Informantene reflekterte rundt hva som skaper utvikling. I intervjuene kom det frem at utvikling er et omfangsrikt tema for terapeutene. Når *alt henger sammen med alt* i en *økologisk tankegang* (Bateson, 1972/2000s. 145-146), vil vi kunne oppleve terapeutisk utvikling gjennom mangfoldige impulser i livet generelt. Ikke kun på arbeidsplassen. Et tema som likevel utmerket seg var informantenes behov for å føle seg trygge nok til å få mot til å utvikle seg. La oss se på hvordan behovet for trygghet kommer frem i et utviklingsperspektiv.

Ser vi informantenes trygghetsbehov opp mot Vygotskijs *utviklingssoner*, skjer utvikling i spennet mellom det kjente og det som er mulig å kjenne. Som vi har sett, ble det omtalt som

den proksimale utviklingssone (Vygotskij, 1978, s. 86). Det kan oppfattes som at man kan kjenne seg trygg innenfor nærmeste utviklingssone. I mine informanternes utsagn bemerkes det at kollegaer kan være med å påvirke trygghetsfølelsen. Leo er opptatt av å få tilbakemeldinger fra kollegaer. Kombinert med opplevelsen av å bli møtt med tillit, trygges Leo til videre utvikling. Han utdyper det slik: «Da er det greit for meg å prøve meg ut, gå videre, tørre å ta det nye skrittet, istedenfor å bare bli værende». (Leo, linje 82-83) Denne opplevelsen av trygghet kan illustreres ved hjelp av Maturana & Varelas *kjærlighetsbegrep*. Denne forståelsen av kjærlighetsbegrepet viser, som tidligere omtalt, til å bli lagt merke til og forstått av noen som vil deg vel. Kjærlighet i denne forståelsesrammen, ble ansett som en fundamental drivkraft for all utvikling (Maturana & Varela, 1987, s. 246-247). Neste utviklingssone kan derved entres. Jeg vil likevel påpeke at vi kan ha ulike behov for trygghetsfølelse. Her kan Priests (2020, s.108-109) teori om behovet for en forutsigbar tilknytning og *sikker base* være en faktor som preger trygghetsbehovet, eller kanskje man bare har individuelle behov, uavhengig av årsak.

Basert på Batesons teorier og den sosialkonstruksjonistiske forståelsen, vil vi alltid være i utvikling. Det gjelder menneskemøter generelt, og i dette tilfellet kollegamøter spesielt. Som Lars sier det midt i intervjuet: «Jeg tenker utvikling skjer mens vi snakker sammen her nå». (Lars, linje 137) Han påpeker hvordan han i kollegamøter føler på en flerstemthet når han får innspill fra kollegaer. Det kan for Lars oppleves både krevende og utviklende å få feedback. Dette leder meg til Maturana & Varalass tredje element for endring, nemlig *tid til refleksjon*. Lars forteller om at han går flere runder med seg selv. Han reflekterer over kollegaers utsagn, og anser det ikke nødvendigvis nyttig der og da. Det kan til og med provosere. Etter en tid kan han ta til seg tilbakemeldingen og bruke det konstruktivt i sin videre utvikling. Slik kan tiden bli en medhjelper for hvordan mottakeren tar til seg tilbakemeldinger.

Lotte påpeker det avgjørende ved handlingsaspektet i utvikling. «Det er ikke alltid hjelpsomt å snakke om det». (Lotte, linje 349) Hun mener man må oppleve endringene. Til sammenligning har vi sett at Daniel Stern (2007, s. 21) anså opplevelsen som et kriterium for forandring. Line snakker om at man må «utøve utviklingen». Dersom man lærer av kollegaer, eller på annet vis, må det brukes i praksis. Ellers brenner man inne med det Line kaller «tom

kunnskap». Denne forståelsen viser til at det ikke holder å snakke om utvikling. Det må praktiseres. Jeg anser argumentet som en motpol til Andersons (2003, s. 159) beskrivelser omkring *språklig oppløsning av problemet*. I lys av handlingsaspektet, er det verken tilstrekkelig å snakke om faglig utvikling, eller snakke om det på en annen måte, dersom det ikke settes ut i livet gjennom klinisk praksis.

Samtlige informanter i min studie er genuint opptatt av terapiutvikling. Informantene snakker om at de er opptatt av å ikke stagnere og tro at de «har lært alt de kan». Kanskje nettopp denne frykten for stagnasjon kan føre til videre utvikling? Jeg ser en sammenheng med Orlinsky & Rønnestads statistikk (2005). Deres studie antydte at informantene var svært opptatt av videre terapiutvikling. Mine informanter setter ikke egen utvikling opp mot et bestemt mål. De jakter ikke på noen form for faglig perfektjonisme. For Line handler det om en kontinuerlig utviklingsprosess med stor grad av egen lærevilje. Kollegaer blir betydningsfulle for Line i denne prosessen, hvor hun er redd for å «sette seg fast» (Line, linje 134). Hun forklarer at hun aldri vil ha alle svarene eller bli et ferdig produkt. Det er selve utviklingsprosessen som er målet. Jeg vil hevde at det snakkes frem et slags faglig ideal der målet for utviklingen simpelthen er å være i utvikling.

Batesons forklaring om *kart og terreng*, slår fast at vi ikke kun kan forholde oss til vår egen virkelighetsforståelse. Forklart med andre ord kan vi kun forholde oss til våre egne kart. Vi forstår terrenget med utgangspunkt i våre kart. Mine informanter ser det som befriende at det ikke er noen fasit. Her kan man trekke en parallell til *sosialkonstruksjonismen* (Gergen 2015). Slik Leo sier det: «Det finnes ikke én sannhet, men det finnes opplevelser» (Leo, linje 134). Jeg ser sitatet i sammenheng med at informantene generelt sett ikke ønsker råd fra kollegaer. Ser man dette ønsket opp mot endringsteorier, vil Watzlawicks teorier (1974/2011, s. 12 og s. 77-81) om *første og andre ordens forandring* komme til nytte. Hvis man får et råd, vil rådet kunne føre til en første ordens forandring. På denne måten skjer en forandring, men den skjer innenfor en allerede etablert forståelsesramme. Noen ganger er det tilstrekkelig for å imøtekomme endringsbehovet.

## 6.5 «Kan du skille mellom terapeuten og den personen du er når du låser kontordøra?»

Overskriften her siterer mine informanternes syn på at personlig og profesjonell utvikling er vanskelig å skille. Her viser flere av informantene til en utvikling som har endret seg noe over tid. Som nyutdannede hadde de flere fokus og ulike metoder å forholde seg til. I den videre yrkeskarrieren har andre, og mer personlige temaer, blitt vel så viktig. Jeg tolker uttalelsene som at informantene snakker om verdien av *interne terapiferdigheter*. Dette knyttes til den personlige utviklingen, slik Liss forklarer det:

Det er å komme dit når man forstår at det er ikke så stort skille på seg selv og terapeuten. Men at man må skille på rollen i de to. At kanskje hovedutviklingen vil være å finne ut av hva slags verktøy du som terapeut har. (...) Det er veldig viktig å se på sin egen historie og se det i sammenheng med de menneskene du treffer og livet ditt for øvrig. Har du en dårlig dag hjemme, så vil det påvirke den profesjonelle deg. Jeg tenker at i det du kommer så langt at du ser det tror jeg du kan begynne å snakke om en slags utvikling. Før det så har du øvelseskjørt litt. (Liss, linje 149-157)

Terapiidealet om *transparens* (Hedges, 2010, s. 83) forfektes av mine informanter som ønskelig også i kollegial samhandling. Leo nyanserer begrepet ved betegnelsen «begrenset transparens». Han erfarer transparensen som avgjørende for at han skal bli kjent med sine kollegaer. Kjennskapen gjør han tryggere. På en annen side ønsker han at kollegaene har et slags filter for hva de deler med hverandre. Jeg etterspurte ikke hvor transparensens grenser går for Leo. Dette kunne vært interessant å gå nærmere inn på.

Lotte har erfart at kjennskap til kollegaers personlige historier, gir henne mulighet for å anerkjenne deres strev. Man kan hjelpe, støtte og ikke mist trygge hverandre. Leo er den av informantene som snakker mest om betydningen av uformelle kollegiale kontekster. Han er opptatt av å treffe kollegaer i pauser, men også utenfor kontoret. Leo har erfart at treffene kan bringe frem en bit av transparensen som avslører hvem kollegaene er «bak terapimaska». Samtidig vil jeg argumentere for at man tilpasser seg og handler i relasjon til andre. Man vil antagelig fremstå ulikt i terapien, sammenlignet med en uformell kollegial kontekst. Trolig vil man også fremstå ulikt for de ulike kollegaene. Terapirollen er én rolle og



kollegarollen skiller seg fra denne på mange måter. Derved kan man sies å «kjenne» kollegaer i ulike *kontekster*, med *relasjonell variasjon* i ens fremtreden. Muligens trigges man av en kollega eller klient og inspireres av en annen. Kanskje en også er mer eller mindre bevisste på hvordan ens tilknytning til sine nærmeste preger en, og muligens begrenser en i samspill med andre, slik Priest (2020, s. 108) påpeker.

## 6.6 «De små avbrekka blir betydningsfulle»

Betydning av hvordan kollegaer kan bidra til å forebygge utbrenthet, åpenbarte seg i min forskning når jeg dukket ned i informantenes erfaringer med uformelle kollegiale arenaer. Det kom som en overraskelse på meg som forsker. Latter, tøys og samtaler som handlet om alt annet enn jobb, var her essensielt for informantene.

*Leirbål* peker på en samhandlingsform for kollegial støtte og medfølelse (Isdal, 2017, s. 176), der en terapeut deler sine emosjonelle opplevelser fra praksis, lytter kollegaene. Deretter gis det rom for kollega-feedback i form av anerkjennende støtte. Isdal (2017, s. 177) trekker frem *empatisk lytting* fra kollegaer, som en faktor å komme seg videre fra utbrenthet og sekundærtraumer. Mine informanter forteller at behovet for tilbakemeldinger varierer. Line og Leo påpeker at de noen ganger kun har behov for å si til en kollega at de har hatt en tøff time. Dersom de får en anerkjennende kommentar om at det de står i hørtes krevende ut, erfarer de at de kan bli ferdig med samtalen påvirkning der og da. Behovet for den empatiske lyttingen og utforskningen av følelser er ikke alltid til stede og leirbålet blir unødvendig. Noen ganger ønsker de ikke å snakke videre om den krevende samtalen. Andre ganger trengs kanskje tid til refleksjon før de går inn i det, slik Maturana & Varela (1987, s. 24) antyder.

Som tidligere nevnt, viser begrepet *motoverføringer* til ens egne reaksjoner og hva vi har med oss i møte med andres lidelse (Isdal, 2017, s. 146). Dette minner meg på betydningen av å se personlig og profesjonell utvikling i sammenheng. I Orinsky & Rønnestads studie kom det frem at mange av informantene opplevde at deres profesjonelle utvikling fremmes av personlig kontakt med kollegaer. Her ble særlig de uformelle samtalekontekster trukket frem (Orinsky & Rønnestad, 2005, s. 271). Det later til å være i samsvar med mine informanters

oppfatning av de uformelle møteøyeblikkene med kollegaer. Samtidig kan motoverføringene prege en i kollegamøter og muligens begrense ens egen og kollegaer utvikling. For å forebygge denne begrensningen, vil kombinasjonen av å vise transparens i uformelle kollegamøter og bli møtt empatisk, kunne fungere som en motvekt.

### 6.7 «Idet man er i dialog utvides det»

Informantene refererer til utvikling gjennom å være i dialog med kollegaer. De forklarer hvordan den *ytre dialogen* påvirker *den indre dialogen*, som igjen skaper nye forståelser. Tom Andersen beskriver denne prosessen ved at vår forforståelse påvirkes i dialog. De nye innspillene man får i samtalen påvirker igjen forforståelsen. Dette kan forstås som et eksempel på den *hermeneutiske sirkel* (Andersen, 2005, s. 118). Slik sett kan prosessene ved den ytre og indre dialogen skape utvikling. Delene ved den nye og gamle forståelsen skaper en ny helhet.

Informantene holder frem en form for *resonans* der kollegaers historier fra praksis skaper gjenklang i ens eget klientarbeid. Gjennom lytteposisjonen i formelle kollegiale forum, får de mulighet til å reflektere og relatere til egen praksis. Lars anser denne prosessen som umulig å gjøre uten kollegaer. «Så skjønner man når andre deler at det har ikke jeg tenkt før og det er veldig nyttig. Du klarer ikke det alene». (Lars, linje 176-177) Jeg ser sitatet i sammenheng med Batesons (1972/2000, s. 460-461) modell for kart og terreng. I min forskning kan det synes som at det i gjennom dialog og lytting dannes nye kart, som terapeutene benytter for å orientere seg videre i det terapeutiske landskapet. Samtidig fremkommer det at flere av informantene mener lytteposisjonen kan gi andre former for resonans. Line er opptatt av at det å lytte til kollegaers refleksjoner kan gi henne bekreftelse på at arbeidet kan være krevende. Dette relaterer jeg til en variant av leirbål (Isdal, 2017, s. 187). Line presenterer hvordan støtte og medfølelse fra kollegaer med lignende erfaringer gir en opplevelse av å ikke stå alene i det. Selv om de jobber alene med den enkelte familien, kan denne bekreftelsen skape en følelse av kollegastøtte.

## 6.8 «Å kopiere hverandre og gjøre det til sitt eget»

Informantene omtaler co-terapi som en læringsarena. De observerer sine kollegaer og tar til seg det som passer med det som de kjenner til fra tidligere. Slik illustrerer informantene at de hermer etter kollegaers terapeutiske intervensjoner og gjør det deretter til sitt eget ved å tilpasse etter egne ønsker. Informantene opplever at co-terapi har skapt rom for denne formen for utvikling. Når Lars snakker høyt om det han kopierer fra kollegaer og hvordan han jobber med egen utvikling, opplever han ringvirkninger i form av en felles utviklingsprosess i kollegiet. Kollegaene deler erfaringer og observerer hverandres terapiutøvelse.

Jeg vil hevde at når informantene lærer gjennom co-terapi, utvides deres *forståelseshorisont* (Krogh, 2014, s. 55). Begrepet henter jeg fra hermeneutikken, som omtalt i metodekapittelet. La meg eksemplifisere det med Leos historie om en kollega som var veldig forskjellig fra han i terapiutøvelsen. Slik jeg forstod Leo, ble han nærmest overrasket over hvor direkte denne kollegaen var med klienter. Selv om handlingene i terapien var veldig ulikt fra hva han tenkte, så han at det hadde en effekt på klientens progresjon. Han tok det med seg og tilpasset terapiutøvelsen til sitt eget repertoar. Dette viser hvordan forskjeller blant kollegaer likevel kan fremme utvikling. Leos forforståelse endret seg og hans forståelseshorisont ble dermed utvidet. Som en parallell forklaringsmodell kunne dette eksempelet også vært beskrevet i lys av utvidede utviklingssoner.

## 6.9 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg drøftet kategoriene opp mot eksisterende teori og forskning. Det later til at informantene ønsker faglig engasjerte kollegaer og ser en smitteeffekt av det, noe jeg relaterte til systemteori og Batesons feedbackteori. I den kollegiale dialogen ønsket informantene å bli møtt med en ikke-vitende holdning. Ved å dele oppturer og nedturer fra praksis, kan det dannes et fellesskap om å være i utvikling. Foucaults perspektiver på makt, samt begrepene språkhandlinger og mulighetsmakt ble benyttet for å belyse dette. Jeg diskuterte Deliberative Practice som én måte å jobbe med terapeuters utvikling, og påpekte dertil fallgruver og mulige gevinster.

For å få mot til å skride inn i neste utviklingszone kjenner informantene på et behov for å føle seg trygge på sine kollegaer. Her trekkes anerkjennelse frem, men også at kollegaer viser transparens. Denne opplevelsen av at kollegaer vil en vel, ble drøftet opp mot Maturana & Varelas (1987) kjærlighets-begrep. Informantene omtaler en endring gjennom yrkeslivet fra å være opptatt av metode, til å konsentrere seg mer om den personlige og profesjonelle utviklingen. Det fremstilles et behov for at kollegaene «tåler hele meg». Jeg drøftet dette opp mot Priests perspektiver på tilknytning og triangulering, og senere relatert til begrepet motoverføringer. Empatisk lytting fra kollegaer gjennom leirbål gav eksempel på kollegial støtte for å forebygge utbrenthet. Gjennom å være i dialog, dele impulser og kopiere deler av hverandres terapiutøvelse, opplever informantene utvikling sammen med kollegaer. Dette ble diskutert opp mot kommunikasjonsteori og kollegaers bidrag til å utvide forståelseshorisonten. I oppgavens siste kapittel vil jeg dele mine refleksjoner omkring studien.

## 7 Avsluttende del

I dette kapittelet vil jeg trekke frem egne tanker om studiens implikasjoner for familierapifeltet og videre forskning. Jeg vil peke på mulige svakheter ved studien, før jeg deler mine avsluttende kommentarer.

### 7.1 Implikasjoner for praksis

Selve familierapifeltet er etter min mening i stadig endring. Innen fagfeltet fornemmer jeg et utviklingsideal, som omhandler viktigheten av å unngå faglig stagnasjon. Jeg har gjennom denne studien forsøkt å se nærmere på hvordan man kan være en inspirerende kollega. Jeg ser nytteverdien i et kollegium, for å fremme egen faglig utvikling. Samtidig vil temaet kunne være av interesse for hvordan man selv kan bidra til kollegaers utvikling. Dette kan betraktes som aktuell veiledningstematikk generelt i praksisfeltet. Videre håper jeg at studien vil kunne være av nytte for utdanningsinstitusjoner og gruppearbeid tilsvarende PPU-grupper ved VID. Her kan man trekke en parallell mellom kollegaer på en arbeidsplass og medstudenter.

Om vi ser tilbake på tilrådingene i NOU 2019:20, vil denne studiens understreking av kollegaers rolle i terapeutisk utvikling kunne fremme forslag til hvordan faglig utvikling kan foregå internt i Familievernet. Jeg vil her ta opp igjen Orlinsky & Rønnestads (2005, s. 164) begrep *terapeutisk involvering*. Som vi har sett, preges den terapeutiske involveringen av støtte i arbeidsmiljøet og opplevelse av vekst. Jeg har gjennom denne studien prøvd å sette fingeren på hvordan man kombinert sett kan gi en opplevelse av faglig utvikling, gjennom støtte fra arbeidskollegaer. Med utgangspunkt i Orlinsky & Rønnestads (2005) forskning, vil terapeuters utvikling igjen kunne føre til økte muligheter for at terapeuten skaper støtte for klienten i terapirommet. På denne måten vil vi potensielt sett kunne se ringvirkninger ved studiens kliniske implikasjoner.

Som tidligere vist, peker den eksterne validitet på studiens gyldighet for andre sammenhenger (Thagaard, 2009, s. 201). Denne studien er begrenset i form av forskningskontekst og antall informanter. Jeg tillater meg likevel et håp om en overføringsverdi til andre sosialfaglige og terapeutiske kontekster.

## 7.2 Implikasjoner for videre forskning

Jeg anser det som et paradoks at kollegaer i liten grad er nevnt i forskning på terapeututvikling. Etter min mening finnes det her mange muligheter for videre forskning. For eksempel kunne det vært interessant å forske videre på om kategoriene i denne studien kan overføres til andre familierapeutiske arbeidskontekster. Jeg har bevisst konsentrert meg om kollegaer i denne studien, samtidig tenker jeg at lederrollen også påvirker i denne sammenhengen. Det hadde vært spennende å se nærmere på hvordan ledere eventuelt kan være med og bidra til terapeuters utvikling. Mine informanter ga uttrykk for sterk motivasjon for faglig utvikling. Jeg tar det likevel ikke for gitt at alle systemiske terapeuter er motivert for utvikling. Med bakgrunn i de beskrevne kategoriene ville det vært nærliggende å utforske videre hva som motiverer til faglig utvikling. Et annet forskningsspørsmål kunne utforsket nærmere hva som skaper trygghet i et kollegium.

## 7.3 Mulige svakheter ved studien

Jeg har tidligere poengtert at denne studien baserer seg på få informanter. Dette kan anses som en svakhet. Antall informanter er likevel vurdert innenfor rammen av anbefalingene for en IPA-studie. Videre er mulighetene for feiltolkninger til stede. Informantene har gitt oss innblikk i sine refleksjoner om temaet, samtidig er det mange andre måter å tenke om terapeutisk utvikling i en kollegakontekst. Råmaterialet har ved analyser blitt fortolket av meg som forsker. Mine ord fortolkes igjen av leser. Hva som formidles og forstås gjennom disse fortolkningsrundene kan derfor se noe annerledes ut enn hva informantene har initiert i intervjuene. Gjennom intervjuene kjente jeg meg igjen i flere av informantenes uttalelser. Dette kan ha begrenset meg i å utforske temaer ytterligere. Etter som jeg selv er familierapeut og har samme utdanning som informantene, kan det ha blendet meg fra å utforske deres synspunkter og virkelighetsforståelser. Jeg kan ha «forstått for fort», ut fra en antagelse om at våre indre dialoger hadde lignende referanser, kan jeg ha gått glipp av relevante betraktninger. Videre har jeg konsentrert studien omkring hva som fremmer utvikling. Ved å ha denne ledetråden gjennom oppgaven har jeg, noe ensporet, valgt å se bort fra hva som hemmer utvikling. Begrensningen kan sies å være en svakhet ved studien, da den ikke presenterer et helhetlig bilde. Her både ledet og begrenset problemstillingen meg i de videre valgene gjennom studien.

#### 7.4 Avsluttende kommentarer

Denne studien markerer slutten på fire års studier ved VID. Balansen mellom jobb, studier og familieliv har til tider følt som en real spagatøvelse. Jeg kjenner meg likevel privilegert som har fått anledning til å ta et dypdykk i dette temaet, der jeg har kjent på et personlig engasjement og en genuin nysgjerrighet. Gjennom arbeidet med studien har min interesse for faglig utvikling i en kollegial kontekst økt. Etter som temaet har fått lite forskningsmessig oppmerksomhet tidligere, er mulighetene for videre forskning mange. Det understrekes at denne studien presenterer ingen fasit til hva som kollegialt sett skaper utvikling hos den enkelte terapeut. Derimot har jeg vist frem én måte å snakke om dette på ved hjelp av sitater fra mine informanter. Jeg har underveis kjent på respekt for det forskningsetiske ansvaret og kravet til redelighet gjennom å etterstrebe god henvisningskikk.

Studiens formål har vært å berike fagfeltet ved å undersøke hvordan den kollegiale samhandlingen kan bidra til terapeuters utvikling. Tema for denne oppgaven ble av en informant beskrevet som et abstrakt fenomen. Slik jeg ser det, indikerer uttalelsen at det har vært krevende å sette ord på de spesifikke utviklingsfremmende faktorene. Jeg hadde selv en forforståelse om at det ville være lettere for informantene å beskrive hva som ikke er utviklingsfremmende, enn hva som faktisk oppleves utviklende. Denne forforståelsen ble endret underveis i arbeidet. Studien hentyder til kompleksiteten som ligger til grunn for terapeuters utvikling. Dette «abstrakte fenomenet» har likevel blitt mer konkretisert for meg gjennom informantens refleksjoner omkring nevnte kategorier. Som en bonus fra denne studien, fikk jeg et nytt syn på de uformelle kollegiale treffpunktene. De tilsynelatende ubetydelige kaffepausene eller småpratene med kollegaer ble revitalisert som en måte å forebygge utbrenthet.

Arbeidet med denne oppgaven har skapt en større bevissthet i meg omkring hva jeg ønsker fra egne kollegaer. Samtidig har det fått meg til å reflektere mer over hvordan jeg fremtrer ovenfor mine kollegaer. Med denne studien håper jeg å kunne gi et bidrag til en refleksiv praksis omkring hvordan vi som kollegaer kan påvirke hverandres faglige utviklingsprosess. Slik jeg ser det er faglig utvikling nettopp en vedvarende prosess.

Jeg velger å avslutte med Jim Sheehans ord:

If, as the Chinese proverb tells us, it takes a village to raise a child, it certainly takes a network of many individuals from different parts of the professional's life to train a family therapist. (Vetere & Sheehan, 2017, s. 13)



## Litteraturliste

- Allan, R., Ungar, M. & Eatough V. (2016). *So I Feel Like I'm Getting It and Then Sometimes I Think OK, No I'm Not: Couple and Family Therapists Learning an Evidence-Based Practice*. Australian and New Zealand Journal of Family Therapy, (37), 56–74. <http://dx.doi.org/10.1002/anzf.1134>
- Andersen, T. (2005). *Reflekterende prosesser: samtaler og samtaler om samtalerne*. (3.utg.). (H. Thomsen, Overs.). København: Dansk Psykologisk forlag
- Anderson, H. (2003). *Samtale, sprog og terapi: Et postmoderne perspektiv*. (M. Arboe, Overs.). København: Hans Reitzels Forlag
- Bagge, R. (2007). *Refleksjoner omkring begrepet ikke-vitende posisjon*. Fokus på familien 35(2), 133-126. <https://doi.org/10.18261/ISSN0807-7487-2007-02-04>
- Bakhtin, M. M. (1981). *The dialogical imagination*. (C. Emerson & M. Holquist, Overs.). Austin: University of Texas Press
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Bateson, G. (2000). *Steps to an ecology of mind*. Chicago: The University of Chicago Press. (Opprinnelig utgitt 1972).
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Middlesex: Penguin Books
- Dallos, R. & Vetere A. (2005). *Researching Psychotherapy and Counselling*. McGraw-Hill Education: Berkshire
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2019). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. Hentet 10.04.22 fra: [https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/fek\\_generelle\\_retningslinjer.pdf](https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/fek_generelle_retningslinjer.pdf)
- Eliassen H. & Seikkula J. (Red.), (2006). *Reflekterende prosesser i praksis: Klientsamtaler*,

*veiledning, konsultasjon og forskning*. Oslo: Universitetsforlaget

Elkaïm, M. (1997). *If You Love Me, Don't Love Me*. London: Jason Aronson

Foucault, H. (2000). *Galskapens Historie: i opplysnings tidsalder*. (2.opplag). (F. Engelstad & E. Falkum, Overs.). Gjøvik: Gyldendal Norske Forlag AS. (Opprinnelig utgitt 1961).

Frøyland, L. (2017). *Systemisk samtale: Psykososialt samarbeid med barn, ungdom og foreldre*. Bergen: Fagbokforlaget

Gergen, K. J. (2015). *En invitation til social konstruksjon*. (2.utg.). (T. Bøgeskov, Overs.). København: Forlaget Mindspace

Hedges, F. (2010). *Reflexivity in Therapeutic Practice*. London: RED GLOBE PRESS

Helsebiblioteket (2018). *Sjekkliste for vurdering av kvalitativ forskning*. Hentet 08.03.22 fra: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.helsebiblioteket.no%2Fkunnskapsbasert-praksis%2Fkritisk-vurdering%2Fsjekkliste%2F\\_attachment%2F271069%3F\\_ts%3D17667113bb2&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.helsebiblioteket.no%2Fkunnskapsbasert-praksis%2Fkritisk-vurdering%2Fsjekkliste%2F_attachment%2F271069%3F_ts%3D17667113bb2&wdOrigin=BROWSELINK)

Hertz, S. (2008). *Barne- og ungdomspsykiatri: Nye perspektiver og uante muligheter*. København: Gyldendal

Holmgren, A. (2014). *Terapifortællinger: Narrativ terapi i praksis*. København: Dansk psykologisk forlag

Hårtveit, H. & Jensen, P. (2004). *Familien - pluss én: Innføring i familieterapi*. Oslo: Tano Aschehoug

Isdal, P. (2017). *Smittet av vold: Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Bergen: Fagbokforlaget

Jensen, P. (2008). *The Narratives, which Connect*. Doctorate of Psychotherapy awarded by the University of East London in conjunction with the Tavistock Clinic.

- Jensen, P. (2009). *Ansikt til ansikt: Kommunikasjon- og familieperspektivet i helse- og sosialarbeid. (2.utg.)*. Oslo: Gyldendal akademiske forlag
- Jensen, P. (2019). Resonanskartet i familierapeutisk praksis. I Lorås L. & Næss, O. (Red.), (2019). *Håndbok i familierapi. (s. 79-94)*. Bergen: Fagbokforlaget
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene: Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Johnsen, A. & Torsteinsson, V. W. (2012). *Lærebok i familierapi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk - om å forstå og fortolke*. Oslo: Gyldendal akademiske
- Kvale S. & Brinkman S. (2019). *Det kvalitative forskningsintervju. (3.utg.)*. Oslo: Gyldendal akademiske
- Loeng, S., Thorgersen G-E., Melbye P.E. & Lodgaard, E. (2001). *Voksenpedagogikk i læringssamfunnet*. Stjørdal: Læringsforlaget DA
- Lorås, L., Bertrando, P. & Næss, O. (2017). Researching systemic therapy history: In search of a definition. *Journal of Family Psychotherapy, 28(2), 134-149*.  
<https://doi.org/10.1080/08975353.2017.1285656>
- Lorås, L. & Sundelin, J. (2018). *The Multi-epistemological Systemic Therapist: A Qualitative Study*. Australian and New Zealand Journal of Family Therapy, 39(4), 408-420.  
<https://doi.org/10.1002/anzf.1335>
- Lundby, G. (1998). *Historier og terapi: Om narrativer, konstruksjonisme og nyskriving av historier*. Oslo: Tano Aschoug
- Maturana, H. R. & Varela, F.J. (1987). *The tree of knowledge: The Biological Roots of Human Understanding*. (R. Paolucci, Overs.). Boston: Shamhala Publications
- Minuchin, S. (1996). *Konstruktivismens forførelse: at definere magten væk vil ikke få den til at forsvinde*. (V. Laursen, Overs.). Fokus på familien, 24 (1), 52-57.

Noack, T. & Tjora, A. (2018). *Store norske leksikon, sosiologisk teori: samhandling*. Hentet 08.03.22 fra: <https://snl.no/samhandling>

NOU 2019:20. *En styrket familietjeneste: En gjennomgang av familieverntjenesten*. Barne- og familiedepartementet. Hentet: 23.02.22 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/60b7d738df7d4d54a0e8c535cdca2ab3/no/sved/01.pdf>

Orlinsky, D. & Rønnestad, M. H. (2005). *How Psychotherapists Develop*. Washington DC: American Psychological Association.

Personopplysningsloven, Lov av 15.juni 2018. Hentet 06.04.21 fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>

Priest, J. B. (2020). *The Science of Family Systems Theory*. New York: Routledge

Rousmaniere, T. (2017). *Deliberative Practice for Psychotherapists: A Guide to Improving Clinical Effectiveness*. New York: Routledge

Smith, J., Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis*. SAGE Publications Inc

Snævarr, S. (2017). *Vitenskapsfilosofi for humaniora – En kritisk innføring*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Stern, D. (2007). *Her og nå. Øyeblikkets betydning i psykoterapi og hverdagsliv*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Søk og skriv (2022). *Systematisk søking*. Hentet: 29.01.2022 fra: <https://sokogskriv.no/soking/systematisk-soking.html>

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget

Thomassen, M. (2018). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal

- Tilden, T. (2022). *Hva med et bedre begrep? Kommentarer til Holmberg og Sundets artikkel i Fokus 4/21 om «ikke-vitende posisjon»*. Fokus på familien, 50(1), 74-77.  
<https://doi.org/10.18261/fokus.50.1.7>
- Vedeler G.H. (2012). *Familien som ressurs i psykososialt arbeid. Del 2. Fokus på familien*, 40(1), 27-48. <https://doi.org/10.18261/ISSN0807-7487-2012-01-03>
- Vetere, A. (2019). Tilknytnings- og narrativbasert terapi. I Lorås L. & Næss, O. (Red.), (2019). *Håndbok i familierapi*. (s.251-264). (A. Sjøbu, Overs.). Bergen: Fagbokforlaget
- Vetere, A. & Sheehan, J. (Red.), (2017). *Supervision of Family Therapy and Systemic Practice*. Bringham Young University, Provo: Springer
- VID rapport 2019/4. *Den historiske utviklingen av familievernnet som fagfelt: Vedlegg til NOU fra Familievernutvalget*. Hentet 23.02.22 fra:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/60b7d738df7d4d54a0e8c535cdca2ab3/no/sved/01.pdf>
- Vygotskij, L.S. (1971). *Tænkning og Sprog I*. (S.O. Larsen, Overs). Moskva: Mezhdunaarodnaja Kniga og København: Hans Reitzels Forlag A/S
- Vygotskij, L.S. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. (M. Cole, Overs.). Harvard University Press
- Watzlawick, P., Weakland, J.H. & Fisch, R. (2011). *Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution*. New York/London: Ww Northon & Co. (Opprinnelig utgitt 1974).
- Westmark, T. (2009). *At tale er at handle: fokus på initiativer i unges fortellinger*. Fokus på familien, 37(1), 20-25. <https://doi.org/10.18261/ISSN0807-7487-2009-01-03>
- Øfsti, A. (2022). *Invitasjonsbrosjyre årskonferanse 2022*. Norsk forening for familierapi. Hentet 02.03.22 fra: <https://www.nfft.no/media/1669/a-rskonferanse-2022-informasjonsbrosjyre.pdf>

## Vedlegg

1. Samtykkeerklæring og informasjonsskriv
2. NSD-godkjenning
3. Intervjuguide
4. Analyse eksempel
5. Dokumentasjon av kategorier

## 1 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

### Vil du delta i forskningsprosjektet:

**«Hvordan opplever systemiske terapeuter at den kollegiale samhandlingen kan bidra til deres utvikling som terapeuter?»**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske terapeuters erfaringer med hva i den kollegiale samhandlingen som bidrar til å fremme utvikling hos den enkelte terapeut. Studien er min masteroppgave ved VID vitenskapelige høgskole. VID er ansvarlig for prosjektet og studien har ingen ekstern finansiering. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål

Mitt navn er Kristine Tegneby og jeg er masterstudent ved VID. Tema for min masteroppgave retter seg mot familieterapeuters utvikling sett i lys av deres kollegaers påvirkning. Hensikten er å kaste lys over en side av fagfeltet jeg ikke kan se at det er gjort mye forskning rundt. Jeg mener det er interessant å se nærmere på hvordan man kan være en inspirerende, støttende, utviklende kollega. I et kollegium ser jeg en nytteverdi i feltet både for å fremme egen faglig vekst, men også til læring for hvordan man selv kan bidra ovenfor kollegaers utvikling. Jeg er nysgjerrig på hva som gjør terapeuter mottakelig for innspill fra sine kollegaer og hvor forskjellig man bør være for at utvikling fremmes. Videre er jeg opptatt av hvilke fora for kollegial samhandling vektlegges for å fremme utvikling som terapeuter.

#### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg vil intervju informanter som definerer seg selv som systemiske terapeuter. Informantene må minimum har en 2-årig videreutdanning i familieterapi. Det er ønskelig at informantene har arbeidet minimum 1 år etter endt videreutdanning. Jeg har valgt å henvende meg til flere Familievernkontor for å rekruttere informanter.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

For å få belyst erfaringene ønsker jeg å gjennomføre intervju med 4 familieterapeuter. Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du takker ja til å delta på et semistrukturert intervju. Et slikt intervju søker å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og det vektlegges fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet. Intervjuet vil ta ca.1-1,5t. Jeg ønsker å legge opp til at du som informant får velge hvor intervjuene foretas. Dersom fysisk møte ikke lar seg gjøre i intervjusituasjonen vil jeg legge til rette for gjennomføring av intervjuer per video. Dersom du godkjenner det, tas intervjuet opp på bånd for så å bli skrevet ut. Intervjuene gjennomføres i perioden medio august – oktober 2021.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn, så lenge data ikke er benyttet til analyse av funn i masteroppgaven. Dersom samtykket trekkes, vil alle dine personopplysninger bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Kun veileder og forsker vil ha tilgang til dine opplysninger. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialet og kontaktopplysningene dine vil jeg lagre på kryptert minnepenn. Sitater fra samtalen som eventuelt gjengis i masteroppgaven vil bli anonymisert. Det vil kunne bli gjenkjent av den som har sagt det, men man kan ikke vite om noen andre kan ha sagt det samme. Spesielle gjenkjennbare forhold og fakta vil ikke knyttes til sitat, for å beholde deltakernes anonymitet. Fakta og navn i sitat vil bli endret, men ikke innholdet. Mulige kjennetegn ved informantene som alder, kjønn eller nasjonaliteten til informantene vil ikke bli gjort kjent. Jeg vil ikke innhente opplysninger på andre måter enn gjennom intervju.



### Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet publiserer av masteroppgaven.

Personopplysninger og opptak slettes ved prosjektslutt, noe som etter planen er 31.08.22.

### Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra VID har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

<b>Kontaktperson:</b>	<b>Navn:</b>	<b>E-post:</b>	<b>Mob:</b>
Forsker:	Kristine S. Tegneby	<a href="mailto:kristinetegneby@hotmail.com">kristinetegneby@hotmail.com</a>	+47 48449278
Veileder:	Per Jensen	<a href="mailto:per.kri.jensen@gmail.com">per.kri.jensen@gmail.com</a>	+47 92641795
NSD	Norsk senter for forskningsdata AS	<a href="mailto:personverntjenester@nsd.no">personverntjenester@nsd.no</a>	+47 55 58 21 17

Jeg håper du finner dette interessant og kontakter meg pr. mobiltelefon eller e-post, helst innen en uke etter invitasjonen og samtykkeskjema ble mottatt.

Med vennlig hilsen

Kristine S. Tegneby

Forsker/student

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om studien og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## 2. NSD-godkjenning



### NSD sin vurdering

#### Prosjekttittel

Kollegaers medvirkning til terapeuters utvikling – en IPA studie

#### Referansenummer

814266

#### Registrert

09.05.2021 av Kristine Solvang Tegneby - kristinetegneby@hotmail.com

#### Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for sosialfag / Fakultet for sosialfag Oslo

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

Per Jensen, per.kri.jensen@gmail.com, tlf: +4792641795

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Kristine Solvang Tegneby, kristinetegneby@hotmail.com, tlf: 48449278

#### Prosjektperiode

14.06.2021 - 31.08.2022

#### Status

04.06.2021 - Vurdert

#### Vurdering (1)

---

##### 04.06.2021 - 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 04.06.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.08.2022.

#### 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: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og 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).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>. Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik

Lykke til med prosjektet!

### 3. Intervjuguide

#### 1. Kollegaer som inspirasjonskilde

- Når du hører problemstillingen, hva blir du opptatt av da?
- Kan du huske en kollega som har inspirert deg i din utvikling som terapeut?
- Hva inspirerte deg? Hvordan var dette utviklende for deg som terapeut?
- Har det vært riktig og nyttig hjelp, hvordan?
- På hvilken måte har du tatt med deg dette videre i kollegafellesskapet?
- Har du noen andre eksempler?
- Har du tenkt at det er andre bidrag som hadde vært mer nyttig, hva kunne i så fall det ha vært?
- Hvilke tanker har du om terapeutisk utvikling?
- Hva ønsker du fra dine kollegaer mht. egen utvikling? Hvordan vil du bli møtt?
- Er det noe fra den systemiske grunnteorien du verdsetter i samhandling med kollegaer?
- Hva er ditt beste råd til hvordan dine kollegaer kan bidra til din utvikling?

#### 2. Endringer over tid

- Har dine behov fra dine kollegaer endret seg noe over tid? Hvilke tanker har du i forhold til dette og hva er du spesielt opptatt av?
- Kan du fortelle om noen kollegarelasjoner som har vært viktige for deg i ulike deler av din terapeutkarriere?
- Kan du avdekke noen forbindelser/sammenhenger mellom disse relasjonene og hvordan du har utviklet deg som kliniker/hvordan din kliniske praksis har utviklet seg?
- Hvilken innflytelse fra systemisk familierapi finner du i disse eksemplene?

#### 3. Motta innspill

- Hva tenker du har gjort deg mottakelig for innspill fra sine kollegaer?
- Hvor forskjellig bør kollegaer være fra deg for at utvikling fremmes? Har du erfaring med likheter som fremmer utvikling?

- I hvilken grad vil du si at ditt kliniske liv påvirker deg som kollega?

#### **4. Fora for kollegial samhandling**

- Beskriv hvilke fora for kollegial samhandling du vektlegger for å fremme egen utvikling som terapeut?

A) Formelle forum? (veiledninger, møtevirksomhet etc.)

B) Uformelle forum?

- Hva oppleves som nyttig med nettopp denne konteksten?

#### **5. Formalia**

- Alder?
- Hvor lang erfaring har du som familieterapeut/systemisk terapeut?

#### **6. Avslutning:**

- Hvordan var det å bli intervjuet?
- Var det noen spørsmål du savnet?
- Har du noe mer å tilføye?

#### 4. Analyse eksempel

Øvelse 4

Litterære kommentarer	Transkript	Foreløbige temaer
<p>Lang i eftertanke                      Se ting ned og svulde                      Luff om ting</p> <p>Ko-terapi</p> <p>Obsessive + lære                      Ord = vigtig</p> <p>Endtype sig ud fra de                      Nivåer</p>	<p>F: Jeg ønsker å bygge en vei på og spør om du har hatt noen kolleger med agnemon som har inspirert deg på noe vis i din utdanning?</p> <p>I: Ja, ganske mange av jeg er egentlig ja.</p> <p>F: Ja, faktisk! Men hvorfor du på de først?</p> <p>I: En, hvem jeg tenker på først... Nei jeg tenker at det startet på VUC som lærere egentlig, fordi det er jo at den i ettertanke som terapeut utgjør på en måte hva de har sagt for eksempel, og husker tilbake tilbake ut en gang, jeg er jo faktisk snakke så lenge som ting, så se her at det har jeg brukt mange år på å få til.</p> <p>F: Ja.</p> <p>I: Men samt, at det å legge ting med, men, og ja, kolleger så jobber ut ganske mye til, i utgangspunktet.</p> <p>F: Åh.</p> <p>I: Eller, og det synes jeg er veldig fint, for du lærer mye ved å observere og se på de forskjellige prosessene, i de forskjellige prosessene, eller... Det blir jo så viktig i den jobben jeg er i, så jeg vil jo tenke at hvordan ser det ut for kollegene mine inspirerer meg på en eller annen måte.</p> <p>F: Åh.</p> <p>I: Her vil kanskje være at vi får lov til å fortelle oss i ting at er det ikke det samme? eller egentlig en, så de har kolleger forskjellige måter å inspirere på da. Eller en forskjellige ting de er ekstra gode på.</p>	<p>læring / observasjon                      ordets betydning</p> <p>Foreløbige nivåer                      inspirere på</p>

Øvelse 3

Litterære kommentarer	Transkript	Foreløbige temaer
<p>Kopiere kolleger                      som inspirerer</p> <p>faglig dyktig                      støvere, trygg                      ansø meg som                      likeverdige</p> <p>Ysmyke og respektfulle                      byr på seg selv                      ta ansvar ut i påstand</p>	<p>F: Du tenker jeg begriper med å lære om du kan huske en kollega du har hatt som har inspirert deg i din utdanning som terapeut?</p> <p>I: Min, ja, de er det flere av, men... en og når kollegene inspirerer meg, så jeg synes, jeg er nok, da kan jeg kopiere. Vi har ofte jobbet ut og til, det er ikke alltid det, men jeg liker veldig godt å jobbe ut terapeuter.</p> <p>F: Min.</p> <p>I: En, så ja, jeg har flere.</p> <p>F: Ja, men du trenger ikke nevne noen navn, men er det en spesiell kollega som du først tenker på?</p> <p>I: Ja, det er en dame, men det er litt, noen år tilbake.</p> <p>F: Hva var det ved denne dame som inspirerte?</p> <p>I: Ja, en ting var at hun var faglig dyktig og hadde en haug med erfaring, men var veldig trygg og så så hun meg som veldig likeverdige. Så det var faktisk en veldig god ting å se på det var faktisk, ja, jeg mener ikke at hun har sagt meg noe om i det hele tatt. Men var snarere underlig, eller sånn ydmyk og respektfulle. Det å se på veldig godt og da blir det litt å samarbeide.</p> <p>F: Åh, og den respektfulle, ydmyke holdningen hennes, hvordan prege det deg?</p> <p>I: Det lærer til at jeg ser å by på meg selv og på tankene mine ut i praksis kanskje. Ja, og så lærer det så en gang er mye tryggere som terapeut.</p>	<p>inspirere → kopiere</p> <p>likeverdighet                      innhold balanse                      ydmykhet - ubestridt</p>



## 5. Dokumentasjon av kategorier

