

Trygghet i rollen som gruppeveileder

Kandidatnummer: 13

VID vitenskapelig høgskole

Campus - Haraldsplass

Fordypningsoppgave

Videreutdanning i veiledning

Kull: 2019 - 2021

Antall ord: 5168

Dato: 21.05.2021

**Opphavsrettigheter**

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.  
Nedlasting for privat bruk er tillatt.

## Sammendrag

I denne oppgaven reflekterer jeg over *mine begrensninger og muligheter når jeg blir utrygg og passiv i rollen som gruppeveileder*. Jeg har gjennomført en gruppeveiledning som ligger som en case til denne oppgaven. Jeg belyser problemstillingen ved å drøfte problemstillingen opp mot teori om kontakt, kontaktformen *konfluens* og oppmerksomhet.

Jeg drøfter hvordan oppmerksomhet på meg selv, på veisøkerne og relasjonen mellom oss påvirker gruppeveiledningen. Det viser seg at hvis jeg er oppmerksom på meg selv og forteller til veisøkerne hva jeg kjenner på i ubehagelige situasjoner, hjelper det både meg selv, veisøkerne og relasjonen mellom oss. Hvis jeg er oppmerksom på meg selv, vil dette også skape kontakt mellom meg og veisøkerne. Videre reflekterer jeg over hvordan manglende mot som gruppeveileder kan påvirke caset.

Jeg reflekterer rundt bruk av kontaktformen *konfluens* i caset, og hvilke muligheter bevissthet rundt konfluens gir. Videre drøfter jeg hvordan jeg som veileder kan få gruppen ut av uhensiktsmessig konfluens ved hjelp av differensiering og hvordan differensiering kan skape mangfold i en gruppe.

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
2	Teoretisk ramme .....	2
2.1	Begreper og teorier .....	2
2.1.1	Kontakt og kontaktsirkelen .....	2
2.1.2	Konfluens.....	3
2.1.3	Oppmerksomhet .....	4
2.1.4	Gruppeveiledning .....	4
2.2	Fremgangsmåte på case .....	6
3	Drøfting .....	7
3.1	Første sekvens .....	7
3.1.1	Første eksempel .....	7
3.1.2	Andre eksempel.....	10
3.2	Andre sekvens.....	11
3.2.1	Tredje eksempel .....	11
3.2.2	Fjerde eksempel .....	13
4	Avslutning.....	15
5	Litteraturliste.....	16
6	Vedlegg.....	17
6.1	Verbatim .....	17
6.1.1	Første sekvens.....	17
6.1.2	Andre sekvens .....	21

# 1 Innledning

Jeg opplever at så lenge jeg er trygg i veilederrollen, blir veiledningsseksjonen mye bedre, enn når jeg er utrygg i rollen. Når jeg gjennomførte gruppeveiledningen som denne oppgaven tar utgangspunkt i, opplevde jeg at jeg ble både passiv og utrygg i rollen som gruppeveileder. Jeg har erfart at jeg blir lettere utrygg og passiv i gruppeveiledning enn når jeg veileder en til en, da det er flere personer å forholde seg til og mer innputt som skal bearbeides. På bakgrunn av dette kjenner jeg at jeg har lyst til å utforske, *Hva er mine begrensninger og muligheter når jeg blir utrygg og passiv som gruppeveileder?* Kvalsund og Meyer (2005, s. 4) skriver at «Erkjennelse og refleksjon er nødvendig for å utvikle seg som person». Jeg ønsker å bruke denne oppgaven som en mulighet for å reflektere rundt min utrygghet i rollen som gruppeveileder, se på hva jeg kunne gjort annerledes og utvikle meg som veileder.

Jeg har valgt å belyse problemstillingen med vekt på teori om kontakt, kontaktformen *konfluens* og oppmerksomhet, og jeg opplever at disse teoriene utforsker problemstillingen på en god måte. Jeg har valgt å ikke ta inn feltteori i denne oppgaven, da feltteori er et så stort område innen gestaltveiledning, at det ville ha tatt for stor plass i min oppgave.

## 2 Teoretisk ramme

Denne oppgaven tar utgangspunkt i gestaltveiledning. Gestaltveiledning bygger på prinsippene bak gestaltterapi, men det er ikke meningen at gestaltveiledning skal være terapeutisk (Bårdsen, 2006, s. 1). Prinsippene bak gestaltveiledning og gestalt terapi er hvordan individet kan vokse, og hvordan individet kan «fungere godt i forhold til seg selv og sine omgivelser» (Bårdsen, 2006, s. 1). Gestaltveiledning og gestaltterapi har røtter i fenomenologien, eksistensialismen, feltteori og dialogen (Bårdsen, 2006, s. 1).

Gestaltveiledning har også røtter innen pedagogikken, da gestaltveiledning bygger på at individet skal oppdage selv og lære av sine erfaringer (Bårdsen, 2006, s. 1). I denne oppgaven vil mennesket som mottar veiledning bli omtalt som veisøker.

### 2.1 Begreper og teorier

I dette kapittelet definerer jeg begreper, teorier og modeller som drøftingsdelen tar utgangspunkt i.

#### 2.1.1 Kontakt og kontaktsirkelen

Begrepet *kontakt* brukes ofte i gestalt terapi som en beskrivelse på hvordan veisøker og veileder møter og påvirker hverandre (Skottun og Krüger, 2017, s. 138). Hanne Hostrup (2009, s. 141) definerer kontakt slik

Kontakt består av tre faktorer, nemlig å nærme seg, være sammen og tilbaketrekning. Kontakt forutsetter forskjellighet og bevegelse og kan beskrives som et møte mellom to mennesker, der det foregår en utveksling av følelser, ord, tanker, blikk, handlinger og så videre, en utveksling som gir en bestemt mening som partene hver for seg er i stand til å oppfange, tyde (gestalte) og reagere på». (Oversatt av Skottun og Krüger, 2017, s. 137).

Hostrup (2009, s. 141) påpeker at utvekslingen vil alltid foregå i en situasjon, et miljø og på et tidspunkt, og at forutsetningen for kontakt er at det er en avsender, en mottaker og en

situasjon, som står i forbindelse med hverandre, her og nå. Sonne og Tønnesvang (2013, s. 115) skriver at det å oppnå kontakt er både målet og virkemiddelet i gestaltterapi.

Kontaktsirkelen er en modell som ble utviklet av J. Zinker, og som forklarer de ulike fasene av kontakt. Fasene er *ingen-kontakt*, *før-kontakt*, *full-kontakt* og *etter-kontakt*, og de danner en prosess. Prosessen starter når behovet for kontakt oppstår og avsluttes når behovet er tilfredsstillt eller forlages. *Ingen-kontakt* er en fase hvor partene har ingen kontakt. *Før-kontakt* er fasen hvor partene utveksler sosiale gester som ikke er forpliktene overfor hverandre. Hvis en part opplever at det sosiale behovet ikke blir møtt, trekker parten seg ut av situasjonen uten at det oppstår konflikt. Hvis begge partene opplever *før-kontakten* som tilfredsstillende, går prosessen videre til *full-kontakt*. *Full-kontakt* er en autentisk fase hvor partene viser åpent hvem de er, ved å åpne seg følelsesmessig. For at behovet for sosial kontakt skal tilfredsstilltes for begge partner og for å oppnå *full-kontakt*, må det være en gjensidig behovstilfredstillelse. Når situasjonen oppløses, går partene over i *etter-kontakt*. *Etter-kontakt* består av sosiale gester som brukes for å avslutte en situasjon, som for eksempel å si «takk for nå» eller «hade bra». Da partene og situasjonen oppløses, går partene tilbake til fasen *ingen-kontakt*. (Hostrup, 2009, s. 142-144).

### **2.1.2 Konfluens**

Innen gestaltterapien brukes begrepet kontaktformer. Kontaktformer er en seks trinns modell, laget av Fritz Pearls, Paul Goodman, E. og M. Polster, og beskriver hensiktsmessig og uhensiktsmessig kontakt med andre mennesker. Konfluens er en av kontaktformene, og Hostrup (2009, s. 155) definerer konfluens som «betegnelsen på en mental prosess, hvor to (eller flere) avskilte individer har opphevet opplevelsen av enhver forskjell og grense mellom seg» (Hostrup, 2009, s. 153-157, oversatt av meg). Konfluens gir en vi-følelse, og gir en opplevelse av å flyte sammen (Skottun og Krüger, 2017, s. 184). En vi-følelse gir i mange sammenhenger et meningsfylt liv, og oppfyller behovet for intimitet med et annet menneske (Hostrup, 2009, s. 156).

### 2.1.3 Oppmerksomhet

Braathen (2013, s. 11) skriver at sentralt i gestaltterapi står begrepet oppmerksomhet, og han henviser til flere kilder knyttet til dette. Braathen (2013, s. 2) deler oppmerksomhet inn i to begreper, *mindfulness* og *awareness*.

Binder og Vøllestad definerer Mindfulness som «å være med seg selv. Det er å være oppmerksomt nærværende fra øyeblikk til øyeblikk» (gjengitt i Braathen, 2013 s. 7). Kabat-Zinn skriver at det å ha en mindfulness oppmerksomhet vil si at en registrerer hva som skjer på innsiden av seg selv, uten å reagere på det som blir registrert og møte det som blir registrert med en ikke – dømmende holdning (gjengitt i Braathen, 2013, s. 10).

Sills, Lapworth og Desmond (2012, s. 27) skriver at «Awareness is the full recognition of our experience: of what we are feeling, thinking and doing in the present moment and what is happening around us as it is happening». Braathen skriver at awareness handler om det relasjonelle, og «vår oppmerksomhet når vi er sammen med andre» (2013, s. 11).

Kontaktbegrepet er sterkt knyttet til awareness, fordi når man har awareness på noe, er det også implisitt at en har kontakt med noe (Sonne og Tønnesvang, 2013, s. 117).

### 2.1.4 Gruppeveiledning

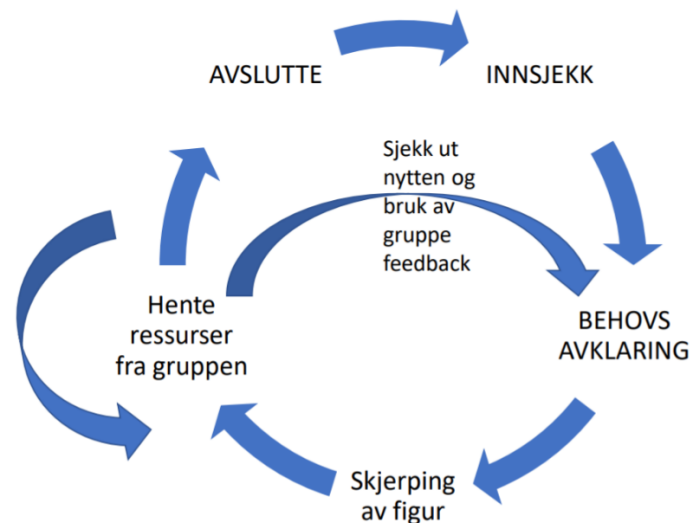
Gestaltterapi er utviklet som en individuell terapi som kan bli utført på grupper, og ikke som en gruppeterapi i seg selv. Gruppen kan bli behandlet som flere veisøkere, eller gruppen kan bli behandlet som en veisøker. Gruppen kan bestå av en gruppe med veisøkere som kjenner hverandre eller som ikke kjenner hverandre, og gruppen kan enten være liten eller stor.

Uansett hvordan gruppen er, må gruppen bli behandlet som en egen enhet, da ingen grupper er like. (Hostrup, 2009, s. 239).

Lærerne (Morten Lystrup, Espen Braathen og Trygve Aase) i *Videreutdanning i veiledning ved VID* i Bergen har laget en modell for hvordan veilede grupper. Kilden på modellen er hentet fra en power point datert 23.06.21, som er publisert internt for studenter som tar utdanningen 2019-2021. Lærerne har dessverre ikke laget en offentlig publikasjon av modellen, men da jeg syns modellen er god å bruke på grupper, valgte jeg å bruke denne



modellen i min gruppeveiledning. Espen Braathen (personlig kommunikasjon, 10.05.21) skriver at deres modell har fundament i gestaltterapeutisk teori. Modellen er avbildet under.



Når gruppen samles, gjennomføres det først en kort innsjekk om hvor gruppemedlemmene er akkurat der og da. Gruppemedlemmene kan fortelle om følelser, tanker eller kroppsforfølelser de har i det øyeblikket. Etter innsjekken går gruppen videre i en behovsavklaring. Da tar veilederen en runde hos hver enkelt veisøker for å undersøke hvilket tema veisøker har behov for å bli veiledet på i dagens veiledning. Deretter tar enten veileder eller gruppen en beslutning på hvem som skal være fokusperson og hva som skal være dagens tema ut ifra det som kom frem i behovsavklaringen. Fokuspersonen blir veiledet på sitt tema i liten periode, og deretter henter veileder inn de andre gruppemedlemmene og bruker de som en ressurs. Etter at gruppen har delt av sine ressurser, går veileder tilbake til fokuspersonen, og undersøker hva fokuspersonen sitter igjen med etter at gruppen har delt av sine ressurser. Hvis det er mer tid igjen av veiledningen, kan veileder eller gruppen velge ut en ny fokusperson med et annet tema, ta en ny runde med veiledning av en fokusperson og innhente gruppens ressurser. Hvis det ikke er mer tid igjen, avslutter veileder gruppeveiledningen. Veileder kan da avslutte med en kort oppsummering av veiledningen og ta en kort utsjekk over hvor gruppemedlemmene er akkurat der og da (tilsvarende som en innsjekk). Veileder kan gjenbruke modellen i neste gruppeveiledning.

## 2.2 Fremgangsmåte på case

Denne oppgaven tar utgangspunkt i en case hvor det var fire studenter som møtte til en gruppeveiledning, desember 2020. Dette var andre gang gruppen møttes. Temaet for gruppeveiledning var utfordrende situasjoner studentene møtte i arbeidslivet ved siden av studiene. Gruppeveiledningen ble gjennomført digital på Zoom, da gruppen måtte forholde seg til smittevernregler som tilsa at vi ikke kunne møtes fysisk. Vi var to veiledere i gruppen.

Jeg og min med-veileder delte opp gruppeveiledningen, hvor vi tok ansvar for ulike temaer. Vi valgte å gjennomføre en gruppeveiledning basert på modellen om gruppeveiledning, som er beskrevet under *2.1.4 Gruppeveiledning*. Vi begynte veiledningen med en kort innsjekk, hvor alle kunne si hvor de var akkurat da. Deretter fortalte vi rammene for dagens veiledning, også tok vi en oppsummering på hva vi snakket om forrige gang vi hadde gruppeveiledning. Videre tok vi en behovsavklaring, der alle veisøkerne kunne si hva de ønsket å snakke om i denne veiledningen og vi valgte sammen en fokuspersion. Temaet for denne veiledningen ble sure og grinete kollegaer på jobb. Fokuspersionen ble så veiledet i 10-15 minutter. Veileder hentet da inn gruppen, slik at gruppen kunne komme med innspill. Til slutt hadde vi en kort utsjekk.

Studentene som deltok i gruppeveiledningen, hadde signert på en kontrakt om rammene for gruppeveiledningen. I kontrakten kom det frem at jeg som veilederstudent kunne ta opp veiledningen til bruk i eksamenssammenheng. Innledningsvis i gruppeveiledningen spurte jeg om det var greit at jeg tok lydopptak av veiledningen, for å sjekke ut om studentene faktisk synes dette var greit. Alle studentene sa at det var greit å ta opptak av veiledningen.

Gruppeveiledningen varte i 01:26:45. Da gruppeveiledningen varte så lenge, har jeg valgt å kun transkribere selve hovedveiledningen, og delte den videre inn i to mindre sekvenser. Begge sekvensene viser min passivitet og utrygghet som gruppeveileder, og derfor valgte jeg akkurat disse to sekvensene i gruppeveiledningen til transkribering. I første sekvens veileder jeg en fokuspersion, og i andre sekvens tar jeg inn de andre i gruppen i veiledningen. Første sekvens er på 00:06:52 og andre sekvens er på 00:15:12. Jeg har kun transkribert de sekvensene av gruppeveiledningen som jeg veiledet. Verbatimet ligger som vedlegg til denne oppgaven.

## 3 Drøfting

I drøftingsdelen vil jeg gå igjennom verbatimet, og ta frem eksempler som viser at jeg er utrygg og passiv i rollen som veileder, og forklare mine begrensinger og muligheter knyttet til relevant teori. I verbatimet er eksemplene i drøftningsdelen gulett ut, slik at det skal bli lettere for leseren å finne eksemplene direkte i verbatimet. Jeg har delt opp drøftningsdelen i to deler. Første del har bakgrunn i første sekvens fra verbatimet, og andre del tar utgangspunkt i andre sekvens i verbatimet.

### 3.1 Første sekvens

#### 3.1.1 Første eksempel

I behovsavklaringen fortalte D1 at hun opplever at spesielt en kollega kommer sur og grinete på jobb, og at dette påvirker både hennes arbeidshverdag, andre kollega sin arbeidshverdag og beboerne sin hverdag. D1 var usikker på hva hun skulle gjøre med denne utfordringen, og ønsket å bli veiledet på dette. Verbatimet begynner med at jeg spør om det går greit for D1 å være fokusperson og hun svarer bekreftende på dette.

Deretter begynner jeg å fomme med ordene. Jeg kommer med en kort, men også fomlene oppsummering om hennes arbeidsutfordring. Mitt første eksempel fra verbatimet (linjenummer 10-13), illustrer min usikkerhet:

*V1: Ehm ... Ehm ... Hva ... har du, du nevnte også at du har gitt beskjed*

*D1: Mhm.*

*V1: til han ene. Ehm, hva sa du da? Eller du sa jo nøyaktig hva du sa, men hvordan opplevde du det, ehm, når du gav beskjed?*

Når jeg lyttet til opptaket og skulle skrive disse linjene ned, må jeg innrømme at jeg ble flau på mine egne vegner. Jeg tenkte, *går det an å fomme sånn med ordene?* Det at jeg fomlet sånn med ordene viser hvor utrygg jeg følte meg i situasjonen. Jeg følte meg usikker, og tenkte *hva bør jeg si? Hva bør jeg sette søkelys på som veileder? Stiller jeg riktig spørsmål?*

Jeg kjente meg svett i hendene, var anspent i kroppen og jeg flyttet blikket rundt om i rommet. Min utrygghet og min usikkerhet begrenset meg i dette eksempelet, og jeg kjente på en frykt over å ikke være god nok som veileder. Jeg ble usikker på hvilket valg jeg skulle ta som veileder, jeg overtenkte, ble handlingslammet og klarte ikke å formulere gode setninger.

Bent Falk (1999, s. 14) skriver at

Den som er klar over og tar ansvar for hva hun eller han faktisk selv føler (ikke bare «bør» føle) og vil (ikke bare «skal») og gir uttrykk for det på passende steder overfor en samtalepartner, er levende og ekte til stede i samtalen. Dermed gir du automatisk et annet menneske hjelp til å oppnå en tilsvarende oppmerksomhet hos seg selv, og det er en god hjelp til vekst i en krisesituasjon.

Falk (1999, s. 12) bruker ordet krisesituasjon om tap av noe, enten ytre eller indre (psykisk). D1 forteller om tap av godt arbeidsmiljø, da sure og grinete kollegaer lager dårlig arbeidsmiljø. Hvis jeg hadde brukt min utrygghet som en styrke og delt mine følelser rundt min utrygghet med gruppen, kunne jeg ha hjulpet D1 med å komme i kontakt med sine følelser i veiledningen. D1 kunne da ha fått mulighet til å bli oppmerksom på hvordan hun reagerer i denne situasjonen og fått mulighet til personlig vekst.

Espen Braathen skriver også om viktigheten om å være til stede i øyeblikket. Braathen (2013, s. 21) skriver at for å være sammen med andre, så må vi være oppmerksomme på oss selv, på de andre i samarbeidet og på relasjonen mellom oss. Braathen skriver (2013, s. 2) at «Uten en oppmerksomhet på oss selv og på den verden vi relasjonelt vikles inn i, blir samarbeid med andre vanskelig». Videre skriver Braathen (2013, s. 2) at det er ordet *oppmerksomhet* som er sentral i denne setningen, og som tidligere nevnt deler han inn oppmerksomhet i begrepene *awareness* og *mindfulness*.

Mindfulness reduserer stress, gir bedre søvn, gir mindre smerte, angst og depressive symptomer (Braathen, 2013 s. 9). Dette har Kabat-Zinn, professor i medisin ved universitetet i Massachusetts utført flere kliniske studier på (Braathen, 2013 s. 9). Hvis jeg hadde vært mindful mot meg selv, registrert hva som skjedde med meg selv med en ikke-dømmende holdning og godtatt det som var i øyeblikket, kunne jeg ha stresset mindre, kjent meg mer

avslappet i situasjonen og ikke minst følt meg mer trygg. Når jeg stresser, har jeg en god kollega av meg som pleier å si «stress fører til stress. Det hjelper ingen».

Kvalsund og Meyer (2005, s. 4) skriver at «veien til læring og utvikling mot det skapende, går gjennom bevissthet om og erkjennelse av det som *er*». Det kan være vanskelig å oppdage det som *er*, og det kan være ubehagelig å kjenne på (Kvalsund og Meyer, 2005, s. 4). Vi behøver å utvikle vår oppmerksomhet, sanser, selverkjennelse og bevissthet for å oppdage hva som *er* (Kvalsund og Meyer, 2005, s. 4). Sonne og Tønnesvang er inne på samme spor, men da fra et veisøker perspektiv. Sonne og Tønnesvang (2013, s. 117) skriver at virkemiddelet for å oppnå endring hos veisøker er awareness, for da får veisøker kjennskap til problemene i situasjonen de er i. Målet i seg selv er at veisøker skal oppnå awareness, for da blir veisøker oppmerksom på hva som skjer, når det skjer og veisøker klarer å regulere seg selv på en mer hensiktsmessig måte (Sonne og Tønnesvang, 2013, 117). Når man får awareness på noe, vil man også få kontakt med det, og derfor henger awareness og kontakt sammen (Sonne og Tønnesvang, 2013, s. 121). Når veisøker sin awareness har økt, kan veisøker åpne opp for mulighetene (Perls, Hefferline og Goodman, Yontef gjengitt i Braathen, 2013, s. 12), og ta et valg ut ifra mulighetene som foreligger.

Det som kommer frem her om oppmerksomhet, henger sammen med det som Falk poengterer om oppmerksomhet. Jeg hadde lite oppmerksomhet på meg selv eller gruppen i det første eksempelet fra verbatimet, og dette kan ha ført til at jeg ikke kom i kontakt med gruppen. Ifølge Braathen har min manglende oppmerksomhet gjort mitt samarbeid med gruppen vanskeligere. Dette har begrenset meg som gruppeveileder i caset. Det å kunne være oppmerksom på meg selv, hjelper både meg selv og den/de jeg skal veilede. Hvis jeg er oppmerksom på meg selv, på D1 og relasjonen mellom oss, kan det hjelpe D1 å bli oppmerksom på det samme. D1 kan bli oppmerksom på hva som skjer med seg selv når hun opplever tap av godt arbeidsmiljø, sine kollegaer og relasjonen mellom dem. Når D1 oppdager hva som skjer med seg selv i situasjonen, kan D1 lære hvordan hun reagerer i slike situasjoner og D1 kan regulere seg selv på en mer formålstjenlig vis. Når D1 blir oppmerksom på seg selv og situasjonen, utvider det D1 sine valgmuligheter i situasjonen, og D1 kan ta et valg om hvordan hun vil handle.

Etter at jeg hadde en faglenn start, ser jeg at jeg videre i verbatimet begynner å bli passiv. Min handlingslamming har satt seg litt fast i meg. Jeg lar D1 snakke ganske fritt. Jeg kommer med flere bekreftende «mhm», noen bekreftende setninger og noen lukkede og åpne spørsmål. Spørsmålene jeg stiller driver ikke samtalen videre. Samtalen sirkler rundt og rundt på samme tema.

Skottun og Krüger (2017, s. 146) skriver at det er naturlig og enkelt å velge det som er kjent og trygt for oss når vi kjenner på utfordringer. Når jeg blir utrygg, trygger jeg meg selv med å lytte mye og kommer med små drypp av varm latter under samtalen. Jeg legger merke til at jeg gjør dette i verbatimet. Jeg lytter og ler mye. Jeg lytter, for da trenger jeg ikke å kludre til ordene som kommer ut av munnen min. Jeg ler, for da hører ikke lytterne hvor utrygg jeg er på innsiden. Jeg har også fått tilbakemelding fra venner at min varme latter er relasjonsskapende, så jeg liker å bruke denne svakheten som en styrke.

### **3.1.2 Andre eksempel**

Etter at D1 har fortalt mye om sin arbeidssituasjon og tar en pause, får jeg kjent litt på hva jeg kjenner på etter at hun har delt. Jeg bruker stillheten til å våge og dele på hva jeg kjenner på i øyeblikket. Det andre eksempelet er hentet fra slutten av første sekvens og er fra linjenummer 76-83:

*D1: Mhm. ##*

*V1: Mhm. #. Jeg kjenner at jeg blir litt lei meg at*

*D1: Hmm.*

*V1: Ja, men jeg kjenner at (latter) at han får lov til å holde på sånn.*

*D1: Mhm.*

*V1: at det å gi beskjed både til ledelsen og til han personlig da, at ikke det, at ikke det, man ikke opplever noen endring da. Da kjenner jeg at jeg blir litt lei meg, at det ikke blir tatt på alvor.*

Det jeg gjør i dette eksempelet burde jeg gjort mye tidligere i veiledningen, delt mine tanker og følelser underveis, og ikke minst gjort det flere ganger underveis i veiledningen. Det kunne ha trygghet både meg og mine veisøkere tidlig i veiledningen. Sonne og Tønnesvang (2013, s. 113) skriver at man må tørre å risikere å komme i kontakt, og dette gjelder også ubehagelig kontakt. Kvalsund og Meyer (2005, s.4) skriver at «vi trenger å utvikle mot til å stå i og utforske det som er uten å flykte fra eller «fikse» ubehaget når det dukker opp». Det er akkurat det jeg prøver å gjøre i dette eksempelet. Stillheten gav meg mot til å utforske det jeg kjente på der og da. Jeg skulle ønske at jeg hadde hatt enda mer mot i gruppeveiledningen til å gjøre dette mye tidligere og oftere i veiledningen. Jeg opplever at mangel på mot hos meg som veileder går igjen i gruppeveiledningen, og at dette fører til at jeg hindrer gruppen i å gå inn i full-kontakt. Det er jeg som er veileder, og det er jeg som har ansvaret for å styre gruppen fremover.

## **3.2 Andre sekvens**

### **3.2.1 Tredje eksempel**

I andre sekvens er jeg ferdig å veiledere fokuspasjonen og tar inn gruppens ressurser. Andre sekvens starter med at jeg spør om det er noen andre som har lyst til å dele hva de tenker, etter at D1 har delt. Etter det blir jeg ganske passiv. Eksempel nummer tre er hentet fra linjenummer 95 – 154, for å eksemplifisere min passivitet. Her sier jeg ikke noe annet enn ett og annet «mhm» eller kommer med litt latter i ny og ne. Når jeg er passiv her er det D3 som deler eksempler fra sin arbeidshverdag om kollegaer som kan bli oppfattet som sur og grinete, og deretter begynner D2 å dele lignende historier. Jeg opplever at samtalen ikke går videre. Samtalen går opp og opp igjen i det samme. Helge Svare (2006, s. 82) skriver at det å være målbevisst som dialogleder, er den viktigste ferdigheten å ha ved siden av å kunne lytte. Det å være målbevisst som dialogleder, vil gjøre at dialogen blir styrt mot målet (Svare, 2006, s. 82). Jeg opplever at gruppeveiledningen og samtalen mangler en tydelig fremdrift, da jeg som deres veileder ikke tar mot til meg og styrer dialogen målbevisst fremover. Jeg vil også tilføye at da jeg tar lite styring på samtalen, blir det også mer tilfeldig hva som blir sagt og hvilken retning veiledningen tar.

Jeg opplever at gruppen er i konfluens og fremdeles er i for-kontakt, og at min passivitet som gruppeveileder gjør at gruppen ikke går ut av konfluens og inn i full-kontakt. Skottun og Krüger (2017, s. 185) skriver at kjennetegn på konfluens er at individet som lytter kommer med bekræftende små ord som blant annet «mhm», og at individet som snakker taler med høy og engasjerende stemme på både innpust og utpust, og det tredje eksempelet bærer preg av dette. Hostrup (2009, s.155) skriver at individer som opplever konfluens, er ikke i kontakt, fordi dette forutsetter at individene opplever forskjellighet og adskillelse. Virkelig kontakt blir ødelagt av konfluens (Hostrup, 2009, s. 242). Gruppen er enig i det som kommer frem, og deler likt syn på temaene som kommer opp. Veisøkerne deler kliché historier og det er ingen i gruppen som skiller seg ut. At gruppen er i konfluens og i for-kontakt i starten av veiledningen er bra for å skape en vi-følelse for veisøkerne, som igjen skaper en samhörighet, tilhörighet og trygghet i gruppen (Skottun og Krüger, 2017, s. 185). Trygghet er en forutsetning for at både veileder og veisøkerne «kan utforske og utvikle en god relasjon» (Skottun og Krüger, 2017, s. 14). Det at gruppen fremdeles er i for-kontakt og i konfluens så langt ut i veiledningen er ikke hensiktsmessig, da det er i full-kontakt at veisøkerne er autentiske og viser hvem de er (Hostrup, 2009, s. 143-144). Når veisøkerne blir værende i for-kontakt for lenge, blir kontakten overfladisk og full av klichéer (Hostrup, 2009, s. 145). Veisøkerne får ikke tilfredsstillt sitt behov for full-kontakt, og får ikke opplevd nære relasjoner (Hostrup, 2009, s. 145).

Differensiere er motpolen til konfluens (Skottun og Krüger, 2017, s. 187), og differensiere betyr å sette opp grenser for hva som er mitt og hva som ikke er mitt (Hostrup, 2009, s. 166). For at gruppen skal komme ut av konfluens og komme inn i full-kontakt, må veisøkerne differensiere seg fra å flyte sammen (Skottun og Krüger, 2017, s. 187). I det tredje eksempelet flyter jeg sammen med gruppen med å komme med støttende småord. Når veisøkerne føler seg sett og forstått, kan jeg som veileder skape differensiering mellom meg og gruppen ved å komme med spørsmål (Skottun og Krüger, 2017, s. 192).

I det tredje eksempelet når D3 forteller at hun opplever at ledelsen ikke griper inn og oppdrar sure og grinete kollegaer, kunne jeg for eksempel ha sagt «*Jeg opplever at du sier at det ikke er ditt ansvar å oppdra dine kollegaer, og at ledelsen ikke tar dette ansvaret. Hvordan oppleves det å være i en situasjon hvor du ikke opplever noen endring?*». Den første



setningen er en oppsummering over hva jeg opplever D3 har sagt, slik at D3 føler seg hørt og forstått. Det er lettere for D3 å høre og reflektere over hva jeg sier, når hun opplever seg forstått, og hun kan da differensiere seg fra sine egne følelser som kommer opp i situasjonen (Skottun og Krüger, 2017, s. 192). Deretter kunne spørsmålet jeg stiller begynt å skape en differensiering mellom meg, D3 og gruppen. Dette kunne ha hjulpet D3 til å se sine egne handlinger og seg selv, og differensiere seg fra situasjonen (Skottun og Krüger, 2017, s. 192). Ved å gjøre som jeg foreslår her, ville jeg også gått ut fra min passive veiledningsrolle og tatt mer styring over dialogen og veiledningen.

Etter det tredje eksempelet, oppsummerer jeg kort om det jeg opplever D3 har sagt. D3 bekrefter at jeg har oppfattet det riktig, og fortsetter å dele fra den samme historien og jeg fortsetter å komme med bekreftende småord som «mhm». Deretter drar jeg D4 inn i veiledningen, da D4 ikke har sagt så mye. D4 begynner å fortelle lignende historier om grinete og sure kollegaer, slik de andre veisøkerne har gjort, og jeg fortsetter med bekreftende småord. Deretter henter jeg inn igjen D1, for å høre hva hun tenker etter at de andre veisøkerne har delt.

### **3.2.2 Fjerde eksempel**

I det fjerde eksempelet i linjenummer 204-214 forteller D1 at det ikke er greit å gjøre narr av sine arbeidskollegaer. D1 avslutter med å si at kollegaene som er sur og grinete fortjener litt å bli gjort narr av, og dette ler jeg som veileder av.

For å kunne differensiere, må veisøkerne først kjenne på en motstand (Kokkersvold og Mjelve, 2003, gjengitt i Skottun og Krüger, 2017, s. 188), noe jeg opplever D1 gjør i dette eksempelet. D1 presenterer ett nytt syn på temaet i gruppen, og ved å gjøre dette opplever jeg at D1 ønsker å differensiere seg fra gruppen, og hun ønsker ikke å flyte helt sammen med gruppen lengre. Differensiering kan føre til en annen type nærhet enn tidligere, men individene kan måtte gå igjennom et ubehag først (Skottun og Krüger, 2017, s. 188- 189). Når D1 forteller at kollegaene som er sur og grinete fortjener litt å bli gjort narr av, opplever jeg at D1 går inn i konfluens igjen. Hvorfor D1 velger å gjøre dette kan jeg bare spekulere i, kanskje kjente hun på et ubehag, kanskje hadde hun ikke mot i situasjonen til å differensiere mer, eller kanskje hun ikke var klar for å differensiere seg mer fra gruppen.

Når D1 er ferdig å snakke i dette eksempelet, begynner D2 å fortelle enda en historie om grinete og sure kollegaer og samtalen går tilbake til sitt vante tema. Min passivitet og manglende oppmerksomhet gjorde at jeg ikke fulgte opp D1 sitt forsøk på differensiering, noe jeg burde ha gjort. Lassen (2013, s. 11) skriver at det er gruppelederen sitt ansvar å sikre at «mangfoldet i gruppen trer frem. Dette skjer når en tilsynelatende enighet og harmoni avløses av uenighet», og gruppelederen gir plass til uenigheten. Ved å gi plass til uenighet, stimuleres gruppen til å komme med motsetninger, og gruppens mangfold utvides (Lassen, 2013, s. 11). For at gruppen skal få utviklet mangfoldet, må også noen gå foran (Lassen, 2013, s. 11). «Når noen våger å gjøre noe som er annerledes, som å vise sin sårbarhet eller å ta sjansen på å bli avvist, hjelper dette også andre til å våge å gjøre noe nytt (McClure, 2005, gjengitt i Lassen, 2013, s. 11).

Hvis jeg hadde fulgt opp D1 sitt forsøk på differensiering og hennes forsøk på å være annerledes, kunne jeg ha styrt gruppen ut av konfluens og jeg kunne fått gruppen til å bevege seg mot full-kontakt. Jeg kunne ha fulgt opp D1 sin differensiering med å for eksempel si «*Jeg synes det er fint at du sier at det ikke er greit å gjøre narr av sine kollegaer. Hva tenker du er best måte å håndtere sure og grinete kollegaer på?*». Ved å si dette som veileder, støtter jeg D1 i hennes differensiering og jeg differensierer meg fra D1 og gruppen med å stille spørsmål. Jeg kunne også ha skapt en trygghet i gruppen om at det er trygt å uttale andre meninger i gruppen. Hvis D1 hadde fått plass til å være annerledes, kunne dette gitt mot til at noen andre i gruppen hadde turt å gjøre noe annerledes, og gruppen sitt mangfold kunne ha vokst.

Resten av verbatimet bærer preg av det som har blitt løftet opp her i drøftningsdelen. Samtalen går fremdeles i loop og jeg kommer stort sett med bekreftende småord. Jeg stiller et spørsmål om det er noen andre som har erfaring med å gi beskjed til enten personen selv som er sur og grinete eller til ledelsen. Dette resulterer i en ny runde av lignende historier, men da med et preg av et løsningsforslag.

## 4 Avslutning

Det jeg sitter igjen med etter å ha skrevet denne oppgaven er at min utrygghet begrenser meg som gruppeveileder i dette caset, og at jeg har en vei å gå for å bli trygg i rollen som gruppeveileder. Jeg opplever at jeg har lært mye av å skrive denne oppgaven, som jeg skal ta med meg videre. Min utrygghet og passivitet som gruppeveileder i dette caset begrenset meg i den form at jeg ikke tok styring over veiledningen og drev veiledningen målbevisst fremover. Den begrenset meg også ved at jeg ikke kom i kontakt med meg selv, og dermed ikke kom i kontakt med mine veisøkere.

Jeg ser at ved å jobbe med mot og oppmerksomhet vil det gi meg flere muligheter som veileder. Ved å tørre å dele hva jeg kjenner på i ubehagelige situasjoner, vil jeg få oppmerksomhet på meg selv og relasjonen mellom meg og veisøker, og det vil hjelpe veisøker å få oppmerksomhet på det samme. Jeg vil da kunne komme i kontakt med meg selv og mine veisøkere. Ved å våge å ta styring på samtalen, vil jeg kunne styre gruppeveiledningen mer målbevisst fremover. Ved å skrive denne oppgaven, har jeg blitt mer bevisst på bruken av kontaktformen *konfluens*, og hvilke muligheter bevissthet rundt konfluens gir. Jeg har lært hvordan jeg bevisst kan bruke differensiering for hvordan komme ut av uhensiktsmessig konfluens, og hvordan bruke differensiering for å få frem mangfold i en gruppe. Disse momentene skal jeg ta med meg neste gang jeg skal veilede en gruppe, og utvikle mine gruppeveiledningsferdigheter ytterligere.

## 5 Litteraturliste

Braathen, E. (2013). Være med seg selv og gjøre sammen – om samarbeidets anatomi.

Kvalsund, R. & Meyer, K. (red.), *Samarbeidets kunst i ledelse, veiledning og læring* (s. 153 – 176). Bergen: Fagbokforlaget.

Bårdsen, B. (2006). Fra smerte og kaos til mestring og forutsigbarhet – Eksempel på gestaltveiledning i praksis. *Norsk Gestalttidsskrift*, 3 (1) s. 36-47.

Falk, B. (1999). *Å være der du er – samtale med kriserammede*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hostrup, H. (2009). *Gestalt terapi – indføring i gestaltterapiens grundbegreber*. 2. utg. København: Hans Reitzels forlag.

Kvalsund, R. & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir.

Lassen, R. (2013). Det relasjonelle rommet i samarbeidslæring – Samspillet mellom støtte og utfordring i en dynamisk gruppeprosess. Kvalsund, R. & Meyer, K. (red.), *Samarbeidets kunst i ledelse, veiledning og læring* (s. 153 – 176). Bergen: Fagbokforlaget.

Sills, C., Lapworth, P. & Desmond, B. (2012). *An introduction to Gestalt*. Los Angeles: Sage.

Skottun, G. & Krüger, Å. (2017). *Gestaltterapi – Lærebok i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Sonne, M. & Tønnesvang, J. (2013). *Integrativ gestalt praksis – kompleksitet og helhed i arbeidet med mennesker*. København: Hans Reitzels forlag.

Svare, H. (2006). *Den gode samtalen – Kunsten å skape dialog*. Oslo: Pax forlag.

# 6 Vedlegg

## 6.1 Verbatim

Gruppen bestod av to veiledere og fire veisøkere.

For å anonymisere veisøkerne, inneholder transkriberingen følgende koder:

Veilederne: V1 og V2.

Veisøkere: D1, D2, D3 og D4.

Alle: A.

Latter og andre lyder benevnes i parentes. Stillhet i en setning blir ... . Stillhet mellom setninger blir # eller ## alt etter hvor lang stillheten er.

Selve opptaket av gruppeveiledningen varer i 01:26:45. Første sekvens er fra 00:33:44 til 00:39:36. Andre sekvens er fra 00:46:30 til 01:01:44.

### 6.1.1 Første sekvens

- 1 V1: Ehm, går det greit for deg, D1? Å være fokus person?
- 2 D1: Mhm.
- 3 V2: Ja.
- 4 V1: Ja ... Ehm ... Ja, du nevnte det med og ... at det er veldig frustrerende, eller du opplever at
- 5 det er frustrerende for deg
- 6 D1: Mhm.
- 7 V1: når dine, da spesielt to kollegaer ikke klarer å legge fra seg privatlivet, og at det påvirker
- 8 både din hverdag og at du redd for at det òg påvirker brukarene sin hverdag.
- 9 D1: Mhm.
- 10 V1: Ehm ... Ehm ... Hva ... har du, du nevnte også at du har gitt beskjed

11 D1: Mhm.

12 V1: til han ene. Ehm, hva sa du da? Eller du sa jo nøyaktig hva du sa, men hvordan opplevde  
13 du det, ehm, når du gav beskjed?

14 D1: mmm, nå er jo ikke jeg en som har så veldig vanskelig for å gi beskjed da men, men  
15 svaret jeg fikk da, ehh, var jo det at det er helt greit at du er a-menneske, men eeh, men vi  
16 som er b-mennesker kan ikke noe for det, og derfor må a-menneske ta hensyn til b-  
17 mennesker (latter).

18 V1: (latter).

19 D1: Og da tenkte jeg at dette blir så usaklig at, ja, at det går ikke an, og det går ikke an å si  
20 noe om det da. Også sa jeg bare sånn at, ikke i jobbsammenheng, også tror jeg at jeg gikk  
21 faktisk.

22 V1: Mhm.

23 D1: Mhm.

24 V1: Hvordan opplevde du at han tok det imot?

25 D1: Hvertfall ikke blitt noe endring så, ehm ... jeg ... han tok det jo, altså han tok det jo greit,  
26 altså han ble jo ikke sur eller noe sånt, det var liksom bare beskjeden at, eeh, at jeg måtte ta  
27 hensyn til han da, ehm ...

28 V1: Mhm.

29 D1: Som jeg tenker er helt urimelig ... men der er jo jeg litt sta og da, for når jeg mener noe,  
30 så mener jeg det ... og da er det litt sånn ... ja, men og det er fordi jeg synes at man skal  
31 komme på jobb med, om ikke du er i kjempegodt humør, så skal du i hvert fall komme, eeh,  
32 klar for dagen.

33 D2: Mhm.

34 D1: Eeh, ja.

35 D2: Det er viktig.

36 V1: Mhm. #. Det er det absolutt.

37 D1: Mhm.

38 V1: Ehm... har det vært, ehm, noe tema for ledelsen?

39 D1: Nei, altså vi har bare én leder som er til stede da, men, ehm, de vet jo om det, men det  
40 blir litt sånn ledd av, litt sånn, jaja, det er nå bare, sant, fordi at det er flere som på en måte  
41 har gitt beskjed , men, men nå blir litt sånn at folk ler litt av han, og jeg tenker at det er ikke  
42 fint det heller, ikke fint fordi at det jo, man ler jo fordi at man synes at han ikke er, litt sånn,  
43 det er ikke en grei ting å gjøre og så, eh, aksepterer man det på en måte da, eh, men jeg  
44 hadde jo en opplevelse der, der ... han ble grådig sint på en beboer som var i godt humør.

45 V1: Mhm.

46 D1: Vi hadde en beboer sånn som alltid sang om morgningen og kommer inn, og danser,  
47 altså, hadde mye rytme i kroppen og liksom var ... helt fantastisk, spør du meg, jeg tenker,  
48 tenke å våkne opp, og du har liksom lyst til å synge med en gang du våkner, liksom.

49 V1: (latter)

50 D1: Og da (latter). Det var nesten litt sånn som i et eventyr. Også, ehm, også kom han inn på  
51 kontoret og var liksom i kjempegodt humør, også hadde han gjort noe han ikke skulle eller,  
52 det var ikke noe alvorlig. Også ... fikk han beskjed om å dra seg til helsikken, litt sånn, ut av  
53 kontoret, ehm, for det der gadd han ikke å høre på, og da tenker jeg, det er da det blir så  
54 graverende, eeh, når man, litt sånn, ja, når man lar det gå utover beboerne liksom. Det er ...  
55 jeg blir sjokkert, jeg. Det, det ... også går vi og ler av han etterpå, altså.

56 V1: Mhm.

57 D1: Jeg synes ikke det er greit.

58 V1: Men den spesifikke hendelse som du tar opp nå, ehm, fikk det noen konsekvenser for  
59 den kollegaen din etterpå?

60 D1: Var vell bare at vi som var på jobb gav beskjed at, hallo, greit at du er trøtt, men ... det  
61 der går ikke an.

62 V1: Mhm.

63 D1: Men det, men det skjer ikke noenting mer liksom.

64 V1: Nei, så du opplever egentlig, eller hvis jeg hører deg riktig da, så opplever du at ... han  
65 går rundt og er, eeh, sur og eeh, påvirker arbeidsmiljøet og miljøet til brukerne

66 D1: Mhm.

67 V1: uten at det får noen konsekvenser for han da.

68 D1: Mhm.

69 V1: At han får fortsette sånn som han holder på.

70 D1: Og han er grådig flink når det har gått to timer av arbeidsdagen og

71 V1: (latter).

72 D1: og han har fått to kopper kaffe og sånne ting, så han er liksom en fin fyr, men det er de  
73 derre to timene som, og det ødelegger så mye.

74 V1: Mhm.

75 V2: Mhm.

76 D1: Mhm. ##

77 V1: Mhm. #. Jeg kjenner at jeg blir litt lei meg at

78 D1: Hmm.

79 V1: Ja, men jeg kjenner at (latter) at han får lov til å holde på sånn.

80 D1: Mhm.

81 V1: at det å gi beskjed både til ledelsen og til han personlig da, at ikke det, at ikke det, man  
82 ikke opplever noen endring da. Da kjenner jeg at jeg blir litt lei meg, at det ikke blir tatt på  
83 alvor.



84 D1: Jeg tror jo ikke det at det har blitt lagt inn noe skriftlig til ledelsen eller at hver og en av  
85 oss har vært og sagt noe, men det er liksom ... ledelsen er jo der av og til om morgningen og,  
86 og ser liksom denne surmulingen, og da forventer jo jeg at det skal gjøres noe, men jeg vet  
87 ikke.

88 V1: Mhm.

89 D1: Kanskje vi burde ha ... meldt i fra på en annen måte, eller kanskje vi burde sagt til han, at  
90 ... at hvis du ikke nå gir deg, så går jeg faktisk til ledelsen, for dette er ikke greit. Men

91 V1: Mhm.

92 D1: det har jeg faktisk ikke gjort enda.

### 93 **6.1.2 Andre sekvens**

94 V1: Er det noen andre som har lyst til å dele hva de tenker, etter at D1 har delt?

95 D3: Ja, vi har jo mange, mange kollegaer da, holdt på å si, eeh, men det er jo ikke egentlig  
96 faste. Min mening er vell at, eeh, kanskje ikke alle passer like godt inn, altså når du begynner  
97 å bli, sånn som D1 sier, ehh, veldig gretten og lite hyggelig mot dine kollegaer fordi, man  
98 enten er trøtte eller i dette tilfellet, tror jeg faktisk at hun bare er veldig sliten og lei. Hun er  
99 blitt litt eldre, og det er en ganske tøff fysisk jobb, inn og ut hele dagen, at man kanskje  
100 burde fått, eeh, beskjed fra ledelsen at nå ... burde du kanskje tenke på å finne deg noe litt  
101 roligere, fordi, jeg tror egentlig at det bare at de kanskje ikke klarer å være positiv. Det virker  
102 i alle fall sånn i dette tilfellet, og da er det veldig vanskelig for å forstå at det er tøft for hun  
103 og alle merker at hun er lei, alle kanskje snakker om det, litt sånn av og til bak hennes rygg,  
104 fordi det kan være ... en del sure miner ovenfor andre da. Eeeh, men så er det litt sånn, jaja,  
105 neeei, stakkars sant, hun har jo blitt litt eldre selv og det er vell ikke så lett og. Men på en  
106 annen side så syns jeg ikke at det skal være god nok grunn til at hun får lov til å fortsette ...  
107 med den oppførselen. At, eeh, sånn som D1 sier, at de burde kanskje blitt kalt inn på teppet  
108 og ikke bare ledd av og snakket bort, at de burde kunne stått til ansvar for hvordan de  
109 opptrer selv ovenfor andre. #. Selv om man er gammel eller trett eller hva nå det er ... ja, det

110 syns jeg. Ja, jeg syns ikke det er riktig, for det ødelegger en del stemning av og til. #. Sånn  
111 kollegialt.

112 D2: Jeg hadde en kollega en gang som, litt eldre da,  
113 D3: (Latter).

114 D2: En sur padde som  
115 A: (latter).

116 D3: Du sier det bare det rett ut liksom. Ja.

117 D2: Som gikk da liksom i gangene, og folk de sluttet egentlig og si hei til hun da, fordi hun,  
118 (D2 lager en brøle lyd), også gikk hun videre vet du.

119 D3: ja, det blir, ja (latter).

120 D2: (latter). Så til slutt så liksom, satt jeg, jeg er faktisk ganske så sprudlende da egentlig utpå  
121 morgenen, sant.

122 D3: (latter).

123 D2: Også kommer det «God morgen». Også fikk jeg bare den der «hmm», den. Også tenker  
124 jeg, også sier jeg bare høyt da, altså jeg har nå lært hjemme fra, at det er viktig, eller at man  
125 er høflig, er veldig viktig at man er høflige, høflige, og det er bare høflig å si hei, også løp jeg  
126 videre. (latter). Og neste gang jeg traff henne i trappen vet du, «God morgen», «God  
127 morgen».

128 A: (latter).

129 D2: Så hun sa i alle fall «God morgen» da, men jeg måtte jo, liksom, «hmm», sitte hun litt på  
130 plass. (latter). Litt morsomt, ja.

131 V1: Mhm.

132 D2: Ja, men det er jo det, ja, det er jo, jeg tenker kanskje at det er litt usikkerhet og, jeg altså.

133 D3: Ja, det kan godt være, men sånn som når vi har morgenrapporter og sånn, så sitter jo  
134 ofte ledelsen inne der sammen med oss, og de får med seg absolutt alt som skjer, og da føler  
135 man kanskje ikke at det er sin oppgave å oppdra disse herre sant, som opptrer sånn. Jeg  
136 føler liksom at det, jeg har ikke vært der så lenge, det er ikke min oppgave å oppdra hun som  
137 har vært der i 50 år. Det, det vet de andre veldig godt selv, og de som sitter med ledelsen vet  
138 ... det godt selv, ja. Såå, ja. Jeg vet ikke hvor brysk man skal være liksom, på en måte. #. Ja.

139 D2: Mhm.

140 D3: Men jeg syns, syns det er et viktig poeng da, D2, det var absolutt fortjent. Ja, det syns jeg  
141 (latter). Det syns jeg. (latter). Ja.

142 V1: Mhm.

143 D3: Mhm.

144 D2: Det er verre med den derre trøtte hos D1 da.

145 V2: Mhm.

146 D3: Ja.

147 D2: Det er liksom (Puster godt inn). Eeh, (latter). Skulle ha kommet med to kopper D1, sant.

148 V1: (Latter).

149 D2: Her har du to kopper kaffe, ta de fort.

150 A: (Latter).

151 D3: Ja. (latter). Ekstra styrke.

152 V1: Mhm.

153 D2: Espresso kaffe, værsgod. Ja.

154 D3: (Latter). Ja. Ja.

155 V1: (kremter). Men det jeg hører deg, D3, si, er jo at det er et lederansvar. Ehm, og at, ja.

156 D3: Ja, jeg syns det. Hvis jeg da hadde hatt et team og noen opptrer veldig ufint ovenfor de  
157 andre, så hadde jeg, eller generelt sett, så hadde jeg vell følt at det var min oppgave, å «kom  
158 her», nå er det på tide med endring, altså. Ja, ja, jeg syns det.

159 V1: Mhm.

160 D3: Ja.

161 V1: Men du og opplever at leder ikke tar det ansvaret da.

162 D3: Ja, det blir liksom sånn av og til at hun liksom bare dysser det ned nærmest, for å bare få  
163 å holde en god tone og,

164 V1: Mhm.

165 D3: ja, og ikke orker å ta det taket da, ja.

166 V1: Mhm. ##.

167 D3: Det er sånn jeg oppfatter det av og til. Jeg føler faktisk at hun selv også svelger en del av  
168 og til da. Jeg ser jo det.

169 V1: Mhm.

170 D3: Mhm. #. Såå. ##. Ja. Kan godt være den personen ikke klarer å oppføre seg bedre, men  
171 da syns jeg kanskje burde gjøre noe annet. (latter).

172 V1: Det er et godt poeng. (latter).

173 D3: Ja.

174 V1: Et veldig godt poeng. (latter).

175 D3: (latter). Ja.

176 V1: Du, D4, har du noen tanker du har lyst til å dele?

177 D4: #. Om?

178 V1: Om, eeh, det D1 har delt. ##.

179 D4: Jaaa, ja, nei, tenker fortsatt litt på han som er litt sur på moringen og, jaa, kanskje,  
180 kanskje er det like godt og ta en kopp, eeh, kaffe når man kommer på jobb i, i en halvtime  
181 der med, at, at vi begynner litt roligere. Spesielt når vi har så lange vakter. Jeg syns det er  
182 kjekt å begynne litt rolig. Såå, ja. Så lenge det går ikke utover jobben.

183 V1: Mhm.

184 D4: Ja. Jeg vet ikke. Men jeg, eeh, jeg har sånne jeg og, på, på arbeidsplassen min. Jeg har en  
185 pensjonist som er veldig sur ... og uhøflig og som vil ikke gi seg. Så ja.

186 V1: Huffda. (latter). De er, de visst overalt de der.

187 V2: (latter).

188 D4: Nei, det er på en måte, på en måte helt åpenbart at hun er lei av å jobbe der, men

189 V1: Mhm.

190 D4: men hun, eeh, hun fortsetter å ta de vaktene, så jeg skjønner ikke helt hva som er, ja,  
191 hvorfor folk gjør det.

192 D2: Bygge opp til pensjonen, du.

193 A: (latter).

194 V1: jaa. ##

195 D2: Ja. #

196 V1: Ja, nå har jo, eeh, D2, D3 og D4 delt litt, eeh, om deres erfaringer og tanker rundt det da,  
197 hva tenker du nå, D1?

198 D1: #. (trekker pusten inn). Jeg kvir meg jo til han blir enda eldre og enda surere.

199 A: (mye latter).

200 V1: Ja. Åjaaa.

201 D1: Men det jeg tenker er at det er kjekt å se at, eller vet ikke om det er kjekt, men alle har  
202 tydeligvis en sånn en da.

203 V1: (latter)

204 D1: Men det som jeg tenker er jo at, eeh, vi, på en måte så er vi jo ikke greie vi heller, for det  
205 at vi aksepterer det, også, vi ler jo litt av det, sant, også kan vi spøke, og ja vi snakker bak  
206 ryggen, og det er ikke sånn stygge ting vi sier, men, det er jo sånn, at vi bruker han som en  
207 sånn der sleng, sant, han har visst en sånn «NAVN dag» i dag, for det at, sant, altså

208 D3: (latter).

209 D1: Sant, altså bruker navn på, på hvordan han er liksom.

210 V1: Mhm.

211 D1: Sant, og det er egentlig ikke fint det heller, men det er en sånn overlevelsesteknikk  
212 tenker jeg, jeg vet ikke, det er, ehm, men det er jo ikke fint å gå å le av dem heller på en  
213 måte. Men de fortjener det litt da.

214 V1: (latter).

215 V2: (latter).

216 D2: Eeh, vi har jo en på jobben, altså det er jo ikke sånn sett kollega av meg da, men jeg  
217 jobber natt, sant, og hun kommer om morgningen. #. Hvis du er så uheldig å si «god  
218 morgen» der ... da får du hats blick, for det finnes ikke en god morgen, sant, der er det en  
219 som trenger fem kopper kaffe og litt sånt knask. Da lærte jo jeg ganske fort, jeg tror jeg sa en  
220 eller to ganger «God morgen», «Hrmf, er det noe godt med denne morgenen?», neeei, altså,  
221 da er det, jaja, «hei hei», (latter), også sluttet de med den, og åja, okey, hmm, hei igjen, men  
222 der er det og en sånn (trekker puster inn), D1 ting, her trenger vi mange kopper kaffe.

223 D4: Ja.

224 D2: Men jeg har ikke hørt noe videre at det er, ehm, går ut over jobbsituasjonen, utenom at,  
225 eeh, visst ikke, ehh, personen er der klokken syv, så vet vi at, jaja, kommer vell sånn fem  
226 over. Det er ... har ikke hørt at det i utgangspunktet gått utover ... pasientene da. Sååå, men  
227 det, det er jo ... det er jo veldig surt også komme, altså du føler, jeg vil tror det, at jeg hadde  
228 kommet på jobb og fått beskjed om at, neeei, har ikke (puster inn) fikk vell ikke alt med meg  
229 da, fordi jeg er trøtt, og du må jo skjønne det at jeg er trøtt, eeee, enda. Sant, det er jo en

230 veldig viktig jobb D1 jobber med og, sant, for, tenker jeg da. Eeh, styrer livet, som du sa i  
231 sted, styrer livet til, eeh, de innsatte eller beboerne også er det noe som er viktig som har  
232 skjedd om natten, også kommer det en som egentlig ikke tar en rapport skikkelig nok, sant,  
233 det kan jo gå utover dagen på den innsatt og, altså ikke bare kollegaene, men eeh, ja, eeh,  
234 jeg tenker det at det, i alle fall når det gjelder rapporten og, at det er sinnsykt viktig at han er  
235 tilstede når han først er tilstede, i forhold til dagen til, ja, den innsatte og samarbeidet. #

236 D4: Jeg tenker litt på energien som skapes på arbeidsplassen og, de som er litt sur og, ja.

237 D2: Mhm.

238 V2: Mhm.

239 D4: De skaper en dårlig energi, også dagen blir nesten ødelagt fordi den blir også, ja.

240 V1: Mhm.

241 V2: Mhm.

242 D4. Det er det òg.

243 V1: Men er det noen andre som har erfaring med å, og gi beskjed til enten brukeren, eller  
244 altså personen selv, til ledelsen angående disse personene? D1 har delt en sak, og D2 har  
245 delt en sak, men er det noen andre ... som har noe?

246 D4: Ja.

247 V1: Ja?

248 D4: Hun jeg, hun jeg snakket om, jeg bare spurte lederen om vi kan, vi kan bytte på helgen,  
249 sånn at jeg ikke treffer henne så ofte.

250 V2: Hmm, ja.

251 D4: Det løste problemet for meg, i alle fall.

252 V2: Mhm.

253 V1: Ja, og det, ble du møtt på det du spurte om?

254 D4: Ja, det har jeg.

255 V1: Ja.

256 D4: På grunn av at jeg opplevde de 15 til 20 minuttene jeg har i overlapping med hun der, og  
257 det var sånn, veldig sånn ubehagelig og veldig dårlig energi og den rapporten det, ja, som  
258 sagt, den dagen blir nesten, ja.

259 D2: Mhm.

260 D4: Og det var på begynnelsen av vekten min som oftest, så ja, jeg ville ikke ha det.

261 V1: Mhm. Nei.

262 D4: Så det, det fikk jeg til (kremter).

263 D2: Mhm.

264 V1: Mhm. Jeg kjente jeg ble litt glad når du ble møtt på det da, men det er jo litt dumt at,  
265 eeh, eller jeg kjenner jeg blir litt lei meg samtidig fordi ledelsen på en måte møtte deg på  
266 akkurat det, men de tar ikke tak i selve problemet, sant, altså.

267 D4: Ja.

268 V1: Så, det blir en slags brannslukking da, som jeg hører deg fortelle om.

269 D4: Ja, men som sagt

270 V1: Ja.

271 D4: har hun har jobbet der i veldig mange år og

272 V1: Mhm

273 D4: det var det meste jeg kunne ha forventet, og det var greit nok for meg. Det fungerer bra.  
274 (Kremt).

275 V1: Okey, ja.

276 D2: Ja, jeg hadde en episode, eller, ikke en episode, det var plass jeg jobbet før, eeh, og der  
277 var det, generelt kommer jeg veldig overens med veldig mange, også, det er veldig sjeldent



278 jeg ikke kommer overens med noen da, men (puster inn) eeh, som jeg har sagt før òg, sant,  
279 når jeg er på jobb, så er jeg på jobb for beboerne, sant, jeg er ikke der bare for det å få  
280 penger i lommen, eeh, joda, jeg trenger det, men det er ikke det som er hovedtingen jeg går  
281 på jobb da.

282 V1: Mhm.

283 D2: Også kan jeg kanskje være litt ... uforskammet godt humør av og til, sant, så ikke alle som  
284 syns at dette er så greit (lett latter), også men, eeh, husker det var en gang en ettermiddag,  
285 da jeg jobbet på en dement avdeling, og det var, eeh, tretten, nei, ni, ti, elleve, nei tolv  
286 pasienter var det, og eeh, også hun som jeg jobbet med hadde ganske god, ja, samspill, og,  
287 ja, kom igjen, vi tar dusjen, sant, fordi det er to for dagen eller noe sånt, den tingen der, da.  
288 Også når de la seg da, så spurte vi «kunne du tenkt deg å tatt en dusj og det», og vi hadde  
289 nesten dusjet hele avdelingen på den ettermiddagen når de gikk og la seg, enkelt og greit. Så  
290 kommer jeg dagen etterpå også dette menneske da, (puster inn), mhm, piss sur ... fordi at  
291 hva vi trodde vi var for noe ... om vi trodde det at det var sånn det skulle være at en skulle  
292 bare dusje og gjøre det klart da, også vi tenkte det at alle skulle være sånn. Var skikkelig fedd  
293 vet du. Og, men denne personen hadde jo stort sett noe å si om alt og hun ... jeg må si det at  
294 jeg klarte ikke, hun er en av de få som jeg ikke helt klarte å svelle og jobbe med. Såå, jeg gav  
295 faktisk beskjed, fordi det var den negative tingen som kom hele tiden. Oog jeg tror, eeh, på  
296 ettermiddag så slapp jeg, å jobbe med hun. Eeh, på dagen så var vi flere, også det, det gjorde  
297 meg ikke noe. Jeg ba regelrett å slippe og jobbe med hun, fordi at jeg følte at det tok så mye  
298 fokus vekk fra, eeh, pasientene, beboerne at det var ikke sunt hverken for meg eller hun.

299 V1: Mhm.

300 D2: Å jobbe sammen. Men ... eeh, hun visste jo hvor hun stod henne (lett latter) i mine øyner  
301 da.

302 V1: Ja.

303 D2: Ja, jeg syns ikke det er greit å jobbe med deg. Jeg er kanskje litt for ærlig, men ... så  
304 heldigvis så tok de tak i det. Sant.

305 V1: Mhm



