



Kollegaveiledning: Kjøtt i mørke eller lys i tunellen?

En kvalitativ studie av familieterapeuters opplevelser i kollegaveiledning

Sjur Magne Nordbø

VID vitenskapelige høgskole

Oslo

Masteroppgave

Master i familieterapi og systemisk praksis MAFAM - 18

Antall ord: 22142

10.oktober 2022

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til oppgaven.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Sammendrag

Denne studien handler om hva familieterapeuter i familievernet opplever som betydningsfullt i kollegaveiledning. Studiens problemstilling er "Hva opplever familieterapeuter i familievernet som betydningsfullt i kollegaveiledning?" Det er en kvalitativ studie utført i samsvar med føringer fra Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Data er samlet inn gjennom semistrukturerte intervjuer med 4 familieterapeuter ansatt i familievernet. Studien har frembrakt følgende 4 funn:

1: Informantene opplevde emosjonell støtte og bekreftelse i kollegaveiledning. Særlig viktig synes bekreftelse og støtte som adresserer terapeuters profesjonelle selvtvil. Opplevelsen av å være en del av et større fellesskap ble også trukket frem som betydningsfullt.

2: Informantene fikk et utvidet perspektiv gjennom refleksiv praksis. Informantene beskriver å delta i refleksive prosesser i kollegaveiledning. Dette muliggjør en fleksibilitet i måten å tenke om problemer på. Det gjør også nye og utvidede perspektiver tilgjengelig og frembringer faglig refleksjon.

3: Informantene opplevde at trygge relasjoner gir handlingsrom. Trygge relasjoner mellom kollegaer i kollegaveiledning oppleves som en forutsetning for virksom kollegaveiledning. Trygge relasjoner muliggjør åpenhet og ærlighet om tanker og følelser. Trygge relasjoner oppleves også som forutsetning for direkte og tydelig kommunikasjon.

4: Informanter opplevde trygghet i strukturen. Informantene beskriver at en fast og gjentakende struktur i kollegaveiledning bidrar til forutsigbarhet og virker tryggende.

Studiens funn blir drøftet mot aktuell teori og forskning. Studiens funn sees i lys fellesfaktorer for virksom veiledning og terapi og aktuell teori. Med støtte i funnene argumenteres det for at kollegaveiledning som oppleves betydningsfull kan beskrives som en tre-trinns sirkulær: Trinn 1: Alliansen styrkes av emosjonell støtte. Trinn 2: Kommunikasjonen mellom kolleger blir mer åpen, direkte og ærlig. Trinn 3: Handlingsrom blir utvidet med gode faglige refleksjoner og produktiv selvanalyse. Fundamentet i denne tre-leddede sirkulære prosessen er at kollegaveiledning fundamenteres i en trygg og forutsigbar struktur.

Nøkkelord: Familierapi, Kollegaveiledning, Familievernkontor, familierapeut

Abstract

This study is concerned with what family therapists in the family counselling services experiences as significant in peer supervision. The research question of the study is "What do family therapists in the family counselling services experience as significant in peer supervision?" This is a qualitative study done in accordance with guidelines from Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). The data has been collected through semi-structured interviews with 4 family therapists working in the family counselling services. The study has produced the following 4 findings:

1: The informants experienced emotional support and affirmation in peer supervision. Affirmation and support in relation to the therapist's professional self-doubt seems to be of special importance. Furthermore, the experience of being a part of a greater collective is described as significant.

2: The informants experienced a broadened perspective through reflective practices. The informants describe a flexibility in the way they think about problems, new and expanded perspectives and professional reflections become available through the participation in reflecting practices.

3: The informants found that supportive and secure relationships increase opportunities for broader decision-making and action. Supportive and secure relations between the participants in peer supervision seems to be a prerequisite for effective peer supervision. Supportive and secure relations make openness and honesty about thoughts and feelings possible and is a prerequisite for direct and clear communication.

4: The informants experienced security in the structure. The informants describe that a steady, reoccurring structure for peer supervision contributes to predictability and feels reassuring.

The findings are discussed against relevant theory and research. The findings of the study are seen in light of the common factors for effective therapy and supervision. Supported by

the findings, the discussion argues that when peer supervision is experienced as significant, it can be understood as a three-step circular process: Step 1: Alliance is reinforced by emotional support. Step 2: Communication between colleagues becomes more open, direct, and honest. Step 3: The opportunity for broader decision-making and action is expanded because of good professional reflection and productive self-analysis. The foundation of this three-step circular process is that the peer supervision meetings are delivered with a predictable structure.

Key words: family therapy, Peer supervision, family counselling services, Family therapists.

Forord

Da jeg startet på videreutdanning i familierapi for fire år siden, opplevde jeg det som en faglig hjemkomst. Tankene og teoriene som hadde vært inspirerende for meg frem til da, fant sin plass i en større og mer helhetlig kontekst. Veien videre inn i familierapifeltet har vært, og fortsetter å være, inspirerende og krevende. Jeg føler meg ofte hjemme her. Noen dager føler jeg meg som jeg gjorde etter første dag på første studiesamling for fire år siden, forvirret og med spørsmål jeg ikke visste om for bare noen timer siden.

Det er mange som har hjulpet, båret, leid, lokket og skubbet meg frem på veien med denne masteroppgaven. Først vil jeg takke mine informanter som tok godt imot meg og delte åpnet av sine erfaringer og tanker. Uten dere, ingen oppgave. Takk for kaffe, velvillighet, inspirasjon og data.

Takk til min familie og svigerfamilie som har heiet meg frem gjennom fire år. Takk for hjelp i hus og til barnepass når kveldene har blitt seine og jeg har måtte dra, fysisk eller digitalt på studiesamlinger og skrivehelger. Gjennom fire år har jeg møtt mange inspirerende og kloke mennesker og medstudenter. Tusen takk til dere for all inspirasjon og alt dere har lært meg. Takk Siri for all hjelp, støtte og inspirasjon. Så fint å få vandre sammen med deg.

En stor takk må også rettes til min veileder Lindis Courtney Jaatun. Du har vært tilgjengelig, delt raust av din tid, trøst, oppmuntring og kompetanse. Jeg har lært mye av deg.

Tusen takk Guro for raushet, forståelse og oppofrelse. Ingen ting kunne blitt gjort uten deg.

Stavanger, Oktober 2022, Sjur Magne Nordbø

Innholdsfortegnelse

1	<i>Innledning</i>	1
1.1	Forskningskontekst	1
1.2	Problemstilling	3
1.3	Avgrensninger	3
1.4	Studiens relevans for fagfelt og praksis	3
1.5	Oppgavens oppbygning	4
2	<i>Teori og Forskning</i>	5
2.1	Kollegaveiledning	5
2.2	Systemteori og systemisk familierterapi	6
2.3	Sosialkonstruksjonisme	8
2.4	Samarbeidsorientert-dialogisk praksis	9
2.5	Reflekterende prosesser	12
2.6	Suksessfaktorer i veiledning i det terapeutiske feltet	14
2.6.1	Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner: å bygge allianse	16
2.6.2	Struktur: Avklare forventninger og målsetting	17
2.6.3	Oppgaver: Refleksjon, øvelser og profesjonell utvikling	17
2.7	Relevant forskning	18
3	<i>Metode</i>	20
3.1	Vitenskapsteoretisk ståsted	20
3.1.1	Fenomenologi	20
3.1.2	Hermeneutikk	22
3.2	Kvalitativ tilnærming	24
3.3	Interpretative Phenomenological Analysis	25
3.3.1	Datainnsamling, kvalitative intervju	25
3.3.2	Utvikling av intervjuguide	26
3.3.3	Pilotintervju	27
3.3.4	Utvalg	27
3.3.5	Rekruttering	28
3.3.6	Presentasjon av informantene	29
3.3.7	Gjennomføring av intervjuene	29
3.3.8	Transkribering av intervjuene	31
3.4	Dataanalyse	31
3.4.1	Gjennomføring av analyse	33
3.5	Reliabilitet, validitet og overførbarhet	34
3.5.1	Validitet	34

3.5.2	Reliabilitet	34
3.5.3	Overførbarhet	35
3.6	Forskningsetikk og etiske hensyn	35
3.7	Forforståelse	37
4	<i>Presentasjon av funn</i>	39
4.1	Informantene opplevde emosjonell støtte og bekreftelse i kollegaveiledning	41
4.1.1	Informantene opplevde empatisk bekreftelse og emosjonell støtte i forbindelse med vanskelige saker. 41	
4.1.2	Informantene opplevde bekreftelse på at de var gode nok som terapeut og fikk hjelp til håndtering av egen usikkerhet og profesjonelle selvtvil	43
4.1.3	Informantene opplevde å være en del av et større fellesskap	45
4.2	Informantene fikk et utvidet perspektiv gjennom refleksiv praksis	46
4.3	Informantene opplevde at trygge relasjoner gir handlingsrom.....	50
4.4	Informanter opplevd trygghet i strukturen.....	53
4.4.1	En fast struktur bidra til forutsigbarhet i kollegaveiledningen	53
4.4.2	Strukturen som gjentakende er viktig i kollegaveiledning	55
5	<i>Diskusjon.....</i>	57
5.1	Den overordnede prosessen informantene opplevde i kollegaveiledning	57
5.2	Trinn 1: Alliansen styrkes av emosjonell støtte	59
5.3	Trinn 2: Kommunikasjonen mellom kolleger blir mer åpen, direkte og ærlig	60
5.4	Trinn 3: Handlingsrom bli utvidet med gode faglige refleksjoner og produktiv selvanalyse	61
5.5	Forutsigbar møtestruktur bidra til et produktivt møte.....	62
6	<i>Sammendrag og avsluttende kommentarer</i>	65
6.1	Sammendrag.....	65
6.2	Implikasjoner for praksisfeltet	66
6.2.1	Implikasjoner for veiledere.....	66
6.2.2	Implikasjoner for terapeuter	67
6.2.3	Implikasjoner for utdannings- og opplæringsinstitutter for familierapi.....	67
6.2.4	Implikasjoner for Familievernkontor og andre relaterte tjenester	67
6.3	Mulige svakheter ved studien	68
6.4	Anbefalinger for videre forskning	69
6.5	Avsluttende kommentarer og refleksjoner	69
	<i>Litteraturliste.....</i>	71
	<i>Vedlegg</i>	79
	Intervjuguide	79

Informasjonsskriv og samtykkeskjema	82
Analyseeksempel	85
Dokumentasjon av kategorier	86
NSD-Godkjenning	87

1 Innledning

Helt siden jeg gikk på vernepleiestudiet har jeg vært opptatt av veiledning. Min første veileder i praksis ble svært viktig for meg. Hun var varm og vennlig, profesjonell og tydelig. Gjennom samtaler, spørsmål og refleksjoner begynte jeg å bli kjent med meg selv i utøvelsen av mitt fag. Jeg har etter dette hatt blandet erfaring i veiledning. Noen av de mest retningsgivende og sjelsettende opplevelsene i mitt yrkesliv, hvor ny innsikt, kunnskap og retning har blitt tilgjengelig, har vært i ulike veiledningssettinger. Jeg har opplevd veiledning i grupper, med kollegaer og med veiledere som en arena for faglig vekst og selvutvikling, men også støtte og trøst i vanskelige situasjoner. Jeg har imidlertid også hatt opplevelser hvor jeg har følt at jeg har kastet bort min egen og andres tid og ressurser, og jeg har hatt opplevelser som har gitt meg lyst å gi opp å være terapeut.

Veiledning kan være et viktig bidrag i utviklingen av praksis og av terapeutrollen. I feltet kan denne veiledningen komme i form av kollegaveiledning. Kollegaveiledning kan være en effektiv og tilgjengelig form for veiledning og fagutvikling. Gjennom mitt yrkesliv i helse og sosialsektoren har jeg erfart at de fleste arbeidsplasser har strukturer eller kulturer for at kollegaer kommer sammen og snakker, mer eller mindre formelt, om det de opplever i arbeidet sitt. Gjennom å bli kjent med familieterapifeltet og familieterapeuter, har jeg blitt nysgjerrig på hva andre familieterapeuter opplever som viktig i kollegaveiledning, og da særlig familieterapeuter ansatt i familievernnet. Dette vil være tema for denne studien.

1.1 Forskningskontekst

Gjennom studiet ble jeg kjent med familievernkontor og deres rolle i familieterapifeltet i Norge. Jeg ble også ansatt ved et av disse kontorene i løpet av utdanningen.

Familievernkontorene i Norge har sitt opphav i kirke og arbeiderbevegelsen, og det første kontoret ble åpnet i 1958 (Bufdir, 2016) og har vært igjennom mange faser og organisasjonsformer frem til i dag, hvor det er 41 kontorer fordelt på 90 lokasjoner (NOU 2019:20). Arbeidsoppgavene til familievernnet beskrives i familievernkontorloven (1997) §1 og omfatter blant annet:

"Familievernet er en spesialtjeneste som har familierelaterte problemer som sitt fagfelt. Familievernkontorene skal gi et tilbud om behandling og rådgivning der det foreligger vansker, konflikter eller kriser i familien. Familievernkontorene skal foreta mekling etter lov om ekteskap § 26 og barneloven § 51."

I NOU "En styrket familieverntjeneste" (2019:20, s.184) beskrives de som arbeider ved familievernkontor som "(...) ulikt sammensatt, men preges alle i stor grad av familierapeuter med sosionom- og psykologbakgrunn" og at "Faglig forankring skal være innenfor en familieteoretisk og systemisk kunnskapstradisjon". Andersen og Lorås (2019) peker på at selv om familierapifeltet er preget av mange ulike retninger og fagforståelser, synes et kjennetegn å være at det er relasjonen mellom de involverte partene i terapi som er i fokus heller enn deres individuelle egenskaper (Andersen & Lorås 2019, s.1). At familievernet som institusjon og familierapeutene som jobber der, har en tydelig faglig forankring i familierapifeltet gjør familievernet til en interessant og egnet forskningskontekst for denne studien.

Jeg ønsker å gjøre denne studien for å undersøke hva som oppleves betydningsfullt i kollegaveiledning. Med dette ønsker jeg bidra til kunnskap om kollegaveiledning slik at familierapeuter, og andre, kan drive kollegaveiledning som oppleves betydningsfull i fremtiden.

1.2 Problemstilling

På bakgrunn av tema for denne studien har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

"Hva opplever familieterapeuter i familievernet som betydningsfullt i kollegaveiledning?"

For å hjelpe meg å besvare denne problemstillingen har jeg følgende to forskningsspørsmål:

1: *"Hvilken rolle spiller relasjonen mellom deltakerne i kollegaveiledning for å bidra til at kollegaveiledning oppleves betydningsfull?"*

2: *"Hvilken rolle spiller struktur og prosess i å bidra til at kollegaveiledning oppleves betydningsfull?"*

1.3 Avgrensninger

Selv om håpet er at studien kan være relevant utenfor sin forskningskontekst og utvalg, er studien imidlertid avgrenset til å omhandle familieterapeuter som arbeider i familievernet. Familieterapeuter i denne studien forstår jeg som terapeuter med 3 årig helse og sosialfaglig, eller annen relevant grunnutdanning, med videreutdanning eller mastergrad i familieterapi.

1.4 Studiens relevans for fagfelt og praksis

Funnene i denne undersøkelsen kan være av betydning for praktikere som deltar i eller har ansvar for kollegaveiledning. Kollegaveiledning kan ha fordelen av å være et mer "tilgjengelig" alternativ enn tradisjonell veiledning utført av en "ekspert" eller ekstern veileder. Det kan være økonomisk gunstig, gi større fleksibilitet og likeverdighet og ha mindre fokus på evaluering (Basa, 2019). Funnene i studien kan benyttes i evaluering og utvikling av eksisterende kollegaveiledningsstrukturer. Videre kan konkrete funn som gjelder felles faktorer som bidrar til effektiv kollegaveiledning deles med aktuelle instanser, som familievernkontoret, barnevernstjenesten o.l. Studien kan videre bli et bidrag til kunnskapsgrunnlaget om kollegaveiledning.

1.5 Oppgavens oppbygning

Kapittel 1 inneholder innledning, bakgrunn for valg av tema, forskningskontekst, problemstilling og studiens relevans. I kapittel 2 gjøres det rede for relevant teori og forskning. Kapittel 3 redegjør for studiens vitenskapsteoretiske forankring, valg av metode og beskriver gjennomføringen av studien. Så vurderes studiens validitet, reliabilitet og overførbarhet, etterfulgt av forskningsetikk og etiske hensyn og egen forforståelse. Studiens funn presenteres i kapittel 4. I kapittel 5 diskuteres funnene. I kapittel 6 gis et sammendrag, implikasjoner for praksis, mulige svakheter ved studien, anbefalinger for videre forskning og en avsluttende kommentar og refleksjon.

2 Teori og Forskning

I denne delen vil jeg presentere relevant teori og forskning for denne studien. Innledningsvis vil jeg redegjøre for min forståelse av begrepet "kollegaveiledning" for så å presentere følgende fem teorier: Systemteori og systemisk familieterapi, Sosialkonstruksjonisme, Samarbeidsorientert-dialogisk praksis, Reflekterende prosesser og suksessfaktorer i veiledning i det terapeutiske feltet. Jeg avslutter kapittelet med en gjennomgang av to studier relatert til min problemstilling.

2.1 Kollegaveiledning

Jeg vil i det følgende gjøre kort rede for min forståelse av "kollegaveiledning" begrepet og hvordan jeg forstår det i denne studien. "Tradisjonelt" refererer veiledningsbegrepet til kunnskapsoverføring fra en "mester" til en "svenn". Kollegaveiledning har noen andre konnotasjoner ved seg som referere til et mer jevnbyrdig maktforhold og mindre hierarkisk pregede strukturer, som i Wagner og Smith (1979) sin definisjon av kollegaveiledning som: "a process through which counsellors or counsellor trainees assist each other to become more effective and skilful helpers by using their relationships and professional skills" (s. 289). Denne definisjonen vektlegger utvikling av profesjonelle ferdigheter som sentralt i å forstå formålet med kollegaveiledning og fremhever også jevnbyrdigheten i relasjonene. Golia og McGovern (2015) bruker følgende definisjon på kollegaveiledning:

[...] any facilitated, planned or ad hoc interactions with colleagues of similar experience levels, particularly clinical social workers, psychologists and other mental health counselors-in-training, both in dyadic and group contexts, for the purposes of clinical training, professional development, and mutual aid and affinity. (s.635)

Denne definisjonen tydeliggjør at begrepet "kollegaveiledning" kan romme mange typer møter. Her kommer også skillet mellom kollegaveiledning og mer tradisjonell veiledning frem med tanke på hvilken rolle støtte og samhold får i denne definisjonen. Basa (2019) peker også på at kollegaveiledning skiller seg fra annen psykoterapiveiledning i at det er en

prosess som vektlegger kritisk og støttende tilbakemeldinger og legger mindre vekt på vurdering og evaluering av praksis. Disse forståelsene av "kollegaveiledning" er det jeg legger til grunn for å forstå begrepet i denne studien.

2.2 Systemteori og systemisk familierterapi

Dersom en skal forstå den gjensidige kommunikasjonen som foregår i kollegaveiledning er systemteori relevant for å forstå mekanismene som aktiveres. Systemteori handler om hvordan elementer står i et gjensidig forhold til, og påvirker hverandre. Systemteori er et sentralt begrep i familierterapi og danner mye av grunnlaget for systemisk familierterapi. Parallelt med systemteori utviklet det seg nye kommunikasjonsteorier. For å forstå familierterapiens utvikling og grunnlagsteori må disse sees i sammenheng (Torsteinsson, 2019).

Biologen Ludwig von Bertalanffy (1901-1971) utviklet på 40-talet generell systemteori (Bertalanffy, 1950). Han definerte systemteori som "elementer i et innbyrdes forhold til hverandre" (Priest, 2020 s.5). Han var motstander av et mekanisk syn på menneskelige systemer. Han mente at organismer er åpne systemer i stadig interaksjon med sine omgivelser (Bertalanffy, 1950). Han hevdet at det i relasjonelle systemer dukker opp egenskaper og fenomener som ikke er synlige om man legger sammen egenskapene til personene som inngår i systemet. Fremveksten av systemteori og dens påvirkning på terapeutisk praksis, var med på å flytte forklaringsmodeller fra individuelle til kontekstuelle forståelser mennesker og deres problemer (Bertalanffy, 1950).

Familiesystemteori er en teori som søker å forklare og forutsi hvordan mennesker i et familiesystem interagerer og hvordan interaksjoner i familiesystemet er forskjellige fra interaksjoner utenfor systemet (Priest, 2020, s.5). Gregory Bateson (1904-1980) er en sentral teoretiker i familierterapifeltet. Han var sosialantropolog og biolog og var opptatt av mange vitenskapelige disipliner, deriblant kybernetikk og kommunikasjonsteori (Jensen & Ulleberg, 2011). Han var med i det som kalles Palo Alto gruppen sammen med andre sentrale skikkelser i familierapifeltet, Jay Haley, John Weakland og Don Jackson. Her forsket de på

kommunikasjon, blant annet i familier hvor et familiemedlem var rammet av psykose. Dette arbeidet var med på å legge grunnlaget for familierapifeltet (Jensen & Ulleberg, 2011).

Bateson var inspirert av begrepet kybernetikk. Begrepet ble lansert av Norbert Wiener som definerte begrepet som "videnskapen om kontroll og kommunikation i dyret og i maskinen" (Wiener, 2019), og handler om styringsprosesser i selvregulerende systemer. Et eksempel på et slikt selvregulerende system er hvordan kroppen vår holder 37 grader (homeostase) uavhengig av lufttemperatur (feedback) (Torsteinsson, 2019). Bateson tok disse ideene fra systemteori og kommunikasjonsteori og brukte dem for å forklare prosessene i familiesystemer. Dette skifte fra individuelle til relasjonelle og kontekstuelle forståelser av pasienters problemer er med på å danne grunnlaget for familierapien slik vi kjenner den i dag (Andersen & Lorås, 2019). Bateson var opptatt av hvordan alt henger sammen og hvordan vi lever i et økologisk samspill (Bateson, 2000). Han var opptatt av begrepene kontekst, relasjon og sirkularitet for å forstå dette samspillet.

I artikkelen "Double Bind" argumenterer Bateson for et syn på relasjoner som kontakten eller forholdet vi står i, i forhold til hverandre (Bateson 2000, s.275). Kontekst er den meningsbærende rammen informasjon kan forstås innenfor. Bateson sier "[..] like all messages whatsoever, have "meaning" only by virtue of context" (Bateson 2000, s. 276). Altså kan informasjon bare gi mening eller forstås dersom man kjenner den kontekstuelle rammen informasjonen tolkes gjennom. Han avviste lineær tenking (årsak-virkning) og mente at all interaksjon er sirkulær. Skulle man forstå samspillet i en familie, måtte man forstå hvordan handlingene til et medlem påvirket handlingene til de andre medlemmene i familien. Man beveger seg da bort fra å lete etter årsakene til hendelser og handlinger, til å forstå dem som et sirkulært mønster. Nøkkelen til forandring i relasjonelle systemer ligger i oppmerksomheten på og forandring av de sirkulære samspillene (Hårtveit & Jensen, 2004).

Utviklingen i fra en lineær årsak-virkning forståelse til en sirkulær feedback forståelse er et trekk ved familierapifeltet som kan betegnes som et paradigmeskifte fra et mekanisk til et systemisk paradigme. Dette skifte representerer en forståelse og praksis som fokuserer på relasjoner, samspill og kommunikasjon fremfor mer egenskaps og individuelle forståelser og

forklaringsmodeller (Jensen & Ulleberg, 2011). Virkeligheten forstås da som samskapt gjennom samtale og samhandling. I terapeutisk praksis betyr dette at terapeuten blir en del av systemet en observerer og deltakelsen er intervenserende i seg selv da den bidrar til konstruksjonen av ny mening (Jensen & Ulleberg, 2011).

2.3 Sosialkonstruksjonisme

Sosialkonstruksjonisme er relevant som teori for denne studien da den tilbyr et perspektiv på kunnskap og mening som sosialt konstruert. Dette kan være med å belyse familieterapeuters opplevelser i kollegaveiledning, hvor de inngår i en prosess av sosial utveksling og meningsdannelse. Videre bygger samarbeidsorientert- dialogisk praksis på et kunnskapssyn forankret i sosialkonstruksjonismen og tjener i så måte som et bakteppe for forståelsen av denne.

Sosiologene Berger og Luckmann skrev i 1966 boken "The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge" (på norsk "Den samfunnskapte virkelighet") (Berger & Luckmann, 2011) som er en bok om kunnskapssosiologi. Boken bidro til å etablere feltet sosialkonstruksjonisme som hadde stor påvirkning på familieterapifeltet, spesielt med tanke på språkets rolle. Sosialkonstruksjonismen forstås som en utløper fra, eller retning innen, postmoderne filosofi. Postmodernismen kom som respons til og med kritikk av det modernistiske verdenssynet som plasserte naturvitenskapen i sentrum, og forfekter verdiene fornuft, objektivitet, vitenskapelig sannhet, orden, forutsigbarhet og kontroll (Gergen, 2015). Ifølge Anderson (2003) vil en postmodernist sin skepsis til "objektiv kunnskap" vil ha sitt utgangspunkt i en hermeneutisk filosofi som hevder at:

[...]Hermeneutikken optaget af forståelse og fortolkning – tolking af betydning i en tekst eller diskurs, herunder menneskelig følelse og adferd, og tolkning forstået som en proces, der er påvirket af fortolkerens anskuelser, antagelser og hensigter.(...)
Eftersom al forståelse i hermeneutisk forstand hviler på fortolkning, er det ikke på noget tidspunkt muligt at nå frem til en sand forståelse. (Anderson 2003, s.67)

Sosialkonstruksjonismen grunnide er: "Det, vi betrakter som verden, afhænger i høy grad af, hvilken tilgang vi har, og vores tilgang afhænger af de sociale relationer, vi er en del af" (Gergen 2015, s13). Gergen (1985) sier også sosialkonstruksjonismen som en undersøkelse handler om å belyse prosessene som som istandgjør mennesker til å beskrive eller på en eller annen måte gjøre rede for verden slik de opplever den å være, inkludert seg selv.

Et sosialkonstruksjonistisk perspektiv på kunnskap, inklusive kunnskap og forståelse om seg selv, innebærer å forstå kunnskap som et produkt av sosial utveksling. Det er i relasjonene vi står i at kunnskap skapes, og kunnskapen skapes gjennom språket. Språket blir ikke sett på som beskrivende for virkeligheten, som i et modernistisk perspektiv, men som skapende for virkeligheten (Øfsti, 2010). Gjennom å gi ord til det vi erfarer, blir disse ordene en slags virkelighet vi forholder oss til og blir påvirket av (Berger & Luckmann, 2011). Språket er altså konstituerende for handling. De betydninger vi tillegger verden oppnås via språket og det er konteksten som danner grunnlaget for mening. Denne forståelsen av hvordan kunnskap skapes fordrer en forståelse av kunnskap som lokal og relasjonell heller enn universell og generaliserbar (Anderson, 2003).

2.4 Samarbeidsorientert-dialogisk praksis

Samarbeidsorientert-dialogisk praksis er en relevant teori for denne studien da den kan tilby et nyttig perspektiv for å forstå og forklare den dialogiske prosessen i kollegaveiledning, hvor kollegaer reflekterer, snakker og diskuterer vanskelige saker med hverandre. Å forstå rollen en fasilitator har i denne dialogen og hvordan gruppen påvirkes av holdninger og deltagelse er viktig for å forstå dynamikken som kan oppstå i en kollegaveiledningssetting.

Sosialkonstruksjonistene Harlene Anderson og Harold Goolishian (1988) introdusert ideen om at menneskelige systemer ikke var sosiale systemer definert av sosial organisasjon. I stedet beskrev de systemene som "meningsgenererende systemer, som et flytende nettverk av samvirkende ideer og korrelerte handlinger" (Anderson & Goolishian, 1988, s. 371).

Anderson og Goolishian (1988) blir regnet som grunnleggerne av den nå kalte samarbeidsorientert- dialogiske familierapien. Anderson kom i kontakt med Goolishian og ble en del hans miljø i Galvestone i Texas på 70-tallet, hvor han da arbeidet med en

familieterapeutisk praksis kalt *Multi impact therapy with families (MIT)*. De lette etter nye måter å forstå de erfaringene de gjorde seg med sine klienter da de ikke oppfattet forklaringene i den systemiske familieterapien som beskrivende for det de opplevde i praksis.

Anderson og Goolishian (2003) utviklet en språkssystemmetafor om hvordan man kan jobbe med mennesker. De hevdet at klientens problemer oppstår i språket. De omtaler det terapeutiske systemet som et problemorganiserende, problemløsende system (Anderson & Goolishian, 1988). Anderson (2019) trekker frem fem orienterende antagelser for praksis med bakgrunn i postmodernistisk tankegang.

1. Vær skeptisk: innta en kritisk og spørrende holdning til rådende diskurser, vitenskapelige sannheter, allmenngyldig kunnskap og disses vedtatte plass i tilværelsen. Dette vil hjelpe en å se muligheter og begrensninger i etablert kunnskap og praksiser, og å se egne begrensninger.
2. Unngår generalisering: unngå å generalisere kunnskap og å kategorisere mennesker og ting utenfra. Om vi gjør det, vil vi se kategorier og ikke personer og vi vil søke å plassere mennesker inn i våre allerede etablerte forståelser og beskrivelser. Dette krever en oppmerksomhet på egne forståelser og forforståelser.
3. Verdsett lokal kunnskap: Dette innebærer å forstå klienters, og alle som inngår i behandlingssystemet, sine erfaringer og ekspertise på eget liv som en verdifull ressurs. Uten denne kan vi ikke utvikle nye løsninger og perspektiver sammen med klientene. Ved å verdsette lokal kunnskap, husker vi at vi ikke kan kjenne andre og deres omstendigheter bedre enn dem selv.
4. Betrakte språket som aktivt og flytende: språket innbefatter alle måter vi kommuniserer med hverandre. I tråd med sosialkonstruksjonistisk tenking forståes språket som formativt for virkeligheten, heller enn representativt. Språket er fundamentalt for utviklingen av kunnskap.
5. Betrakt kunnskap som en felles konstruksjon: kunnskap og viten (forstått som: sannheter, verdier, overbevisninger og ekspertise), er sosialt konstruert. En del av å holde på denne interaktive forståelsen av dannelse av viten og kunnskap, er å holde

det vi tror vi vet, åpent for spørsmål. Det fordrer at vi må være villige til å gi slipp på vår kunnskap som ledd i omdannelsesprosessen (Anderson, 2019, s. 202 - 204).

Anderson oppfordrer, med bakgrunn i de overstående orienterende antagelsene, til å innta en filosofisk holdning. Dette handler om en holdning som er orienterende for måten vi er, hvordan vi ser, forstår, hører, føler og fortolker verden, de vi møter og oss selv. Det handler om hvordan man skal være som menneske og ikke som en rolle man skal utøve (Anderson, 2019). Det er et ståsted som skal invitere til samarbeidende relasjoner og utforskende dialogiske samtaler.

Disse samtalene følger ingen formel, og er forskjellige alt etter hvem som deltar i dem og hva de bringer med seg inn i dem. Terapeuten og klienten forstås som samtalepartnere i en felles gjensidig undersøkelse (Anderson et.al., 2017). Slike samtaler har elementer de bærer preg av, som relasjonell responsivitet, relasjonell ekspertise, gjensidig utforskning, genuin nysgjerrighet og en ikke-vitende posisjon.

Den "ikke-vitende" posisjonen er en naturlig konsekvens av den postmoderne, sosialkonstruksjonistisk måte å tenke om kunnskap og har vært et viktig begrep i familieterapifeltet. Å innta en ikke-vitende posisjon referere til hvordan terapeuten tenker om sin kunnskap og ekspertise (Anderson, 2003). En ikke-vitende posisjon henviser til en terapeutisk holdning og anskuelse hvor terapeuten ikke har tilgang til privilegert informasjon, aldri kan forstå en annen person fullstendig, alltid må være i ferd med å bli informert og alltid ha behov for å lære mer om det som har blitt sagt og det som kanskje ikke er blitt sagt (Anderson, 2003). Med andre ord er den en posisjon som søker bort fra en forståelse av terapeuten som en ekspert med privilegert kunnskap. Terapeutens rolle er ikke å få klienten inn i en ny og bedre forståelse av seg selv og sin situasjon, men å opprettholde en åpen dialog som kan frembringe ny problemoppløsende kunnskap (Anderson 2019). Terapeuten ekspertise omhandler altså prosessen. Klienten forstås som eksperten på sitt liv. Terapeuten må innta en respektfull holdning for hva klienten velger og dele og hvordan (Johnsen & Torsteinsson, 2012).

Det å være genuint nysgjerrig, hevder Anderson (2019) er avgjørende for å ta del i dialog og gjør at vi lærer om og forstår den andre så godt vi kan. Det gjør at vi blir spontane i relasjonen og gjør at vi lytter nøye til den andre. Vi må respondere og sjekke om vi har forstått det de ønsker å formidle på den måten de ønsker å formidle det. Genuin nysgjerrighet vil også føre til at vi er mindre tilbøyelige til å styre samtalen på bakgrunn av våre meninger og antagelser da vi følger og blir informert av klienten (Anderson 2019). Terapeutens nysgjerrighet er også smittsom og fører til at klientene selv blir nysgjerrige på seg selv og sin historie. Å være genuint nysgjerrig er en konsekvens av å forstå kunnskap ut ifra en sosialkonstruksjonistisk forståelse. Dersom man tenker at kunnskap alltid er lokal og relasjonell følger det at, så langt det går, å se bort fra sin forforståelse og kunnskap som en nødvendighet for å bli informert og å oppnå ny kunnskap i den aktuelle relasjonen. Ved å innta en genuint nysgjerrig holdning kan man *gi* den andres kunnskap forrang foran sin egen forståelse. Ved å hele tiden tenke at man ikke kan forstå den andre fullt ut, men være i ferd med å bli informert, vil man bli nysgjerrig på den andre (Anderson, 2019).

2.5 Reflekterende prosesser

Reflekterende prosesser er inkludert i denne teoridelen da informanter i kollegaveiledning ofte veksler mellom lytte- og taleposisjoner. Reflekterende prosesser vil også bidra til å forstå posisjonene mellom kollegaer i kollegaveiledning, samt gi en linse for å forstå prosessene i kollegaveiledning. Videre er reflekterende team som metode i en eller annen form mye anvendt i veiledning i det terapeutiske feltet.

Ordet "refleksjon" stammer fra latin og betyr "bøye tilbake" eller tilbakekasting og betegner «tankens bøying tilbake på seg selv» (Jensen & Ulleberg, 2011, s.41). Man undersøker det man tenker, tror og mener gjennom en indre dialog med seg selv og en ytre dialog med andre. Refleksjons kan forstås som en mental prosess hvor man restrukturerer sine erfaringer og kunnskap (Jensen & Ulleberg, 2011).

Tom Andersen (2015) og hans pionerarbeid med reflekterende prosesser har hatt en varig innflytelse på familierapifeltet. Reflekterende prosesser er mye anvendt terapi og veiledning i det terapeutiske feltet. Tom Andersen (2015) forstår begrepet refleksjon som:

"[...] man hører noget, tager det ind og tænker over det, inden man svarer" (Andersen, 2015, s. 24). Andersen og hans team arbeidet i utgangspunktet etter Milanomodellen som innebærer at terapeuten har tilgang til et team som observerer intervjuet for å kunne bringe flere perspektiver inn i terapien. Andersen beskriver at han ikke opplevde at teamet hans hadde særlig stor suksess med denne metoden. Han forteller om et ønske om å la de menneskene de arbeidet med, ta del i de refleksjonene teamet gjorde seg for å komme videre i en fastlåst prosess, men at gjennomføringen av dette var en modningsprosess over år. Da det skjedde var det ved at de spurte en familie som var i terapi om de kunne tenke seg å lytte til teamets refleksjoner. Terapien foregikk i et lokale med enveisspeil og rollene ble byttet om. Familien ble invitert inn i teamets refleksjoner. Dette åpnet for nye samtaler og samtaler om samtaler. Denne modellen ble kjent som reflekterende team (Andersen, 2015). Denne måten å jobbe på ble videreutviklet til "reflekterende prosesser" hvor det sentrale er skiftet mellom tale og lytte posisjon for å gi rom for refleksjon. Andersen var engasjert i arbeidet med det reflekterende team og videreutviklet tankene rundt hvordan de skiftende posisjonene kunne organiseres. Han foretrakk etter hvert å omtale arbeidsmåten som "reflekterende posisjon" i stedet for "reflekterende team" da dette bedre betegnet allsidigheten han mente lå i "[...] skiftet, som synes at kunne anvendes på uendelig mange måder" (Andersen, 2015, s. 98). I følge de Flon (2009) er reflekterende prosesser og reflekterende team allmenn kunnskap for de fleste terapeuter som arbeider med par og familier. Han forklarer reflekterende prosesser som en sekkebetegnelse på samtaler organisert rundt vekslende tale og lytterposisjoner (de Flon, 2009).

Målet med disse posisjonene er å gjøre terapeuter og klienter så likeverdige som mulig. Dette fordrer at man beveger seg bort fra ekspertrollen og språket som dette medfører. Dette kan man gjøre ved å bevege seg bort fra et profesjonalisert språk med metaforer fra instrumentalistisk tenking. Han bruker i stedet et språk forbundet med dagliglivet og med relasjoner mellom mennesker. Andersen hentet inspirasjon fra sosialkonstruksjonismen og den språkssystemiske tilnærmingen og har som utgangspunkt at endring kun kan skje innefra. Andersen hevder at det finnes to typer forandring. Det kan være å innskrenke noe som var der fra før, som å skremme noen til ikke å ville prate mer. Dette er en forandring som kommer utenfra og virker begrensende, kontrollerende og styrende. Forandring kan også

være å utvide eller fornye noe som var der fra før. Den eneste som kan skape denne forandringen er seg selv hos seg selv. En slik forandring henger oftest sammen med inntrykk som den enkelte finner sin egen reaksjon på (Andersen, 2011). Man må da forlate ekspertrollen og forstå den man snakker med som ekspert på eget liv. Dette fordrer at terapeuten inntar en nysgjerrig ikke-vitende posisjon (Eliassen & Seikkula, 2008; Andersen, 2015). Andersen var opptatt av å få frem flere stemmer i samtalen etter inspirasjon fra Maturana, hvor man søker en flerstemmighet med både/og som grunnholdning. Enhver beskrivelse av noe vil være avhengig av hvem som beskriver. Den som beskriver gjør distinksjoner og utvalg og utelater med dette alle andre distinksjoner. Hva vi velger å sette søkelys på og utelate er observatørvhengig. Ingen beskrivelser er mer gyldig enn andre og konsekvensen for klinisk arbeid er at man skal forsøke å få frem og akseptere alle beskrivelser av og forklaringer på en situasjon og å jobbe for å finne flere som ennå ikke er frembrakt (Andersen, 2015; Johnsen & Torsteinsson, 2012)

Andersen mener at det i samtaler foregår to parallelle samtaler, en indre og en ytre. De indre samtaler handler om hva som er meningsfullt innhold i den ytre samtalen og behandler de meningsfulle tankene som utveksles og driver den ytre samtalen videre. Den ytre samtalen er de ordene som utveksles. Andersen er opptatt av at vi må spørre oss om samtalerne vi er en del av er tilstrekkelig langsomme til å gi rom for de indre samtalerne (Andersen, 2015; de Flon, 2009; Jensen & Ulleberg, 2011;).

2.6 Suksessfaktorer i veiledning i det terapeutiske feltet

Rønnestad og Orlinsky (2006) peker på viktigheten av veiledning av terapeuter for å sikre kvalitet og motvirke negative effekter av klinisk praksis. Viktigheten av veiledning understrekes også, i mange tilfeller, i statlige reguleringer som har stilt krav til veiledning som en del av utdanninger av terapeuter (Vetere & Dallos, 2016). Historisk sett har målet for terapeutveiledning vært å bedre terapeuters praksis i møte med klienter, og vært mindre opptatt av hvordan terapeuter blir påvirket av sine klienter (Burnham, 1993). Terapeuter rangerer selv klinisk veiledning som svært viktig for sin profesjonelle utvikling. For erfarne terapeuter kommer det kun etter arbeidserfaring med pasienter. For terapeuter med lite erfaring blir veiledning tillagt størst betydning for profesjonell utvikling. Mange etablerte

terapeuter mottar og ønsker veiledning utover det som formelt kreves (Rønnestad & Orlinsky, 2006). Med dette som bakteppe vil en litteraturgjennomgang av hva som fungerer i veiledning være relevant for denne studien da jeg vil be informanter om å dele sine erfaringer med hva som har vært betydningsfullt for dem i kollegaveiledning. Å sammenligne teori med hva informantene faktisk opplevde kan fremheve kritiske suksessfaktorer som bidrar til at kollegaveiledning blir nyttig.

Kollegaveiledning refererer til et møte mellom kolleger som jobber sammen til gjensidig nytte der tilbakemeldinger som fremmer utvikling vektlegges og hvor det oppmuntres til selvstyrt læring og evaluering (Benshoff, 1992). Ifølge Wagner og Smith (1979, s. 289) er hensikten med veiledning i det terapeutiske feltet å hjelpe terapeuter å bli mer effektive og dyktige ved å styrke relasjonelle og faglige ferdigheter. Veiledning i det terapeutiske feltet går helt tilbake til Freud og psykoanalysen, Max Eitingon (1881-1943) (Watkins, 2013a), men ble ikke mye omtalt i litteraturen før på 1980-tallet. Veiledning i dette feltet har utviklet seg fra en hierarkisk relasjonsmodell med en ekspert som veileder av en uerfaren terapeut, til et ikke-hierarkisk forhold, ofte referert til som kollegaveiledning (Bernard & Goodyear, 2014). Et trekk ved kollegaveiledning er at det er en prosess som vektlegger utviklingsmessig tilbakemelding og oppmuntrer til selvstyrt læring og evaluering, og at terapeuten selv kan velge å ta imot eller avvise forslag som blir tilbudt (Bernard & Goodyear, 2014).

Litteraturen viser at kollegaveiledning er effektivt, både for opplæring og faglig utvikling av nye og erfarne terapeuter (Bernard & Goodyear, 2014). Forskning viser at de som mottar kollegaveiledning rapporterer om økt empati, respekt, og selvtillit (Bernard & Goodyear, 2014). Videre forteller de at de er bedre til å ta ansvar for terapeutisk målsetting, selv-læring, og sin egen faglige utvikling (Benshoff, 1989), og de føler seg verdsatt og støttet (Bernard & Goodyear, 2014; Watkins, 2011). Mange terapeuter begynner å bli klar over den økende mengden forskningen som viser at relasjonen mellom terapeut og klient er en viktigere faktor for gode resultater for klient enn hvilken terapimetode som benyttes (Lundby 1998; Wampold & Imel 2015). Det samme gjelder for alliansen mellom terapeut, veileder og medlemmer av veiledningsgrupper (Ladany & Inman, 2012).

Litteraturen viser at det er tre suksessfaktorer som kan bidra til at veiledning blir effektiv: 1: Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner, 2: Mål og 3: Oppgaver (Bordin, 1983; Fleming & Benedek, 1964). De samme nøkkelingrelementene finnes i Bruce Wampolds og Imels (2015) omfattende forskning på hva som fungerer i terapi, og er videre forklart nedenfor.

2.6.1 Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner: å bygge allianse

I veiledning er en sterk allianse mellom veileder og terapeut, forankret i åpen og ærlig kommunikasjon, helt nødvendig for at veiledning skal være effektiv (Young et al., 2011). Bordin (1983) hevder at det som er viktig i terapeut-veileder relasjonen, er at de gjensidig liker hverandre, bryr seg, respektere og stoler på hverandre. Båndet mellom dem påvirker terapeutens mottakelighet for å akseptere mål og oppgaver som veileder utfordrer på (Wampold & Budge, 2012, s. 608). Relasjoner bygget på tillit styrkes av en samarbeidende, tilretteleggende og respektfull kommunikasjonsstil (Watkins, 2014). Den viktigste måten positive og effektive resultater oppnås på, er gjennom opplevelsen av å føle seg knyttet til et annet menneske, spesielt til noen som er investert i ens velvære (Wampold & Budge, 2012, s. 608). Terapeutisk allianse styrkes også av veileders ekspertise, motivasjon for å hjelpe og måten spørsmål stilles på, samt hvordan veileder validerer og bekrefter andre sine meninger. Hvis terapeuten har et positivt inntrykk av veilederen, vil målsetting, oppgavene, og tilbakemeldinger bli mottatt positivt (Watkins, 2011b). Veilederen eier ikke sannheten (Watkins, 2015), så veiledningen styrkes når gruppe medlemmene er åpne for å høre andre sine perspektiver, og støtter faglig utvikling med fokus på styrker i stedet for svakheter (Budge & Wampold 2015; Wampold & Budge, 2012).

Et mål med veiledning er å legge til rette for terapeutens identitetsutvikling og redusere angst, skam og selvtvil (Watkins et al., 2015). Empati er viktig element for trygg tilknytning (Wampold & Budge, 2012). Wampold og Budge (2012) definerer empati som «en kompleks prosess der et individ kan bli påvirket av og dele den emosjonelle tilstanden til en annen, vurdere årsakene til en annens tilstand og identifisere seg med den andre og vedta hans eller hennes perspektiv» (s. 610). Empati er spesielt viktig i de tidlige sårbare stadiene av en

terapeuts karriere, ettersom den åpner for vurdering, forståelse og normalisering av terapeutens identitets selvtvil (Watkins et al., 2015).

2.6.2 Struktur: Avklare forventninger og målsetting

Litteraturen viser at struktur i kollegaveiledning er viktig, enten den er formell eller uformell. Struktur kan forstås som en kontrakt mellom gruppe medlemmer som gir forutsigbarhet rundt forventninger til hvordan gruppen skal ledes og hvordan saker skal presenteres (Bernard & Goodyear, 2014). Forskning viser at en klar og forutsigbar struktur kan skape åpne diskusjoner av en følelsesmessig og faglig natur, samt redusere risiko for konflikt i en gruppe (Borders et al., 1991; Goodyear, 2014). Målsetting er at veilederen skaper eller legger til rette for et rammeverk og fokus for møtet, som for eksempel, til å øve på en intervensjon, styrke ferdigheter eller reflektere over ens personlig utvikling og verdier (Watkins et.al, 2015).

2.6.3 Oppgaver: Refleksjon, øvelser og profesjonell utvikling

Litteraturen viser at oppgaver er en viktig del av veiledning. Etter at relasjonen styrkes (trinn en), og problemstilling og/eller tema presenteres (trinn to), følger det naturlig at den eller de som veiledes skal gjøre noe (handle) som bidrar til profesjonelle utvikling (Watkins et al, 2015). Da læringsbehov og ferdighetsnivå hos den eller de som veiledes varierer, bør veiledningen skreddersys etter behov og evner hos den enkelte terapeut i størst mulig grad (Norcross & Halgin, 1997). I noen tilfeller kan terapeuter i veiledning få oppgaver, for eksempel å reflektere høyt ved deltagelse i reflekterende team. I andre tilfeller kan det dreie seg om å øve på en teknikk, for eksempel hvordan å innlede eller strukturere det første møte med en klient, eller en spesifikk intervensjon. Tilretteleggende opplæringsoppgaver i veiledning har til hensikt å utvikle terapeutens kompetanse og identitetsdannelse. Gjennom å forbedre terapeutens fungering og trygge faglig identitet, kan en bidra til å redusere angst, skam og selvtvil via tilknytning (Watkins et al., 2015).

2.7 Relevant forskning

Jeg vil i det følgende gjøre kort rede for to artikler som er relevant for min problemstilling, samt hvordan jeg gikk frem for å finne disse. Da problemstillingen min var ferdig formulert, kontaktet jeg mitt lokale VID bibliotek for å få veiledning til litteratursøket mitt. På grunn av covid foregikk denne veiledningen på e-post. Jeg gjorde litteratursøk i følgende databaser: Oria, Google scholar og Academic search elite. Jeg gjorde innledende søk i Oria med de norske søkeordene "kollegaveiledning" i kombinasjon med "familieterapeut", "familievernet" og "familievernkontor" da dette var det mest relevante begrepene, men gjorde også søk med søkeord "veiledning" for å sikre at jeg ikke gikk glipp av relevante treff. Jeg utvidet også søket fra "familieterapeut" i ulike varianter, for eksempel "systemiske terapeuter", "systemiske familieterapeuter" o.l., til å omhandle "terapeuter". I de engelske databasene gjorde jeg søk med søkeordene "peer supervision" i kombinasjon med, "family therapists", "family therapy", "therapy", "therapists" og "social workers". Ulike databaser har ulikt oppsett for søk, så jeg måtte variere fra database til database.

Forskning og litteratur om veiledning er omfattende. Søkeresultater relatert til kollegaveiledning var mindre omfattende og særlig i de norske kildene. I de norske kildene dreier søkene seg i stor grad om kollegaveiledning i læreryrket. Treff på forskning om kollegaveiledning som omhandlet terapeuter hadde få treff i de norske kildene. Direkte relatert til min problemstilling fant jeg få relaterte treff. Av faglig, men ikke forskningsmessig interesse var blant annet et essay om kollegaveiledning i "Fokus på familien". I de engelske databasene var det flere relevante treff. Jeg har valgt to artikler jeg mener er relevant for min problemstilling som jeg kort skal presentere.

"Peer supervision in the therapeutic field" av Veronika Basa (2019) er en oversiktsartikkel som forsøker å gi en oversikt over tilgjengelig kunnskap om feltet. Artikkelen tar for seg kollegaveilednings historie, forskjellige former og metoder i kollegaveiledning, kollegaveiledningens støtte i forskning, samt kritikk av kollegaveiledning. Blant hovedfunnene fra de oppsummerte artiklene viser Basa (2019) at terapeuter rapporterte om at kollegaveiledning gav en følelse av fellesskap og trygghet. Hun viser videre til kollegaveiledning som en god arena for læring, trygging og validering. Kollegaveiledning

fører også til økt refleksivitet og bevissthet om motoverføring. Videre finner forfatter at studier peker på at terapeuter som mottar kollegaveiledning blant annet har økt empati, selvtillit, ekthet, har større innsikt i egne styrker og svakheter og større toleranse for forskjeller. I kritikk av kollegaveiledning nevnes blant annet at terapeuter er ukomfortable med å gi tilbakemeldinger til sine kollegaer, frykten for kritikk kan føre til at kollegaveiledning blir for lite utfordrende eller at mangel på struktur og ledelse kan føre til at kollegaveiledning blir uvirksomt (Basa 2019, s.6-7).

"If You Save Me, I'll Save You: The Power of Peer Supervision in Clinical Training and Professional Development" av Geoffrey M. Golia og Amanda R. McGovern (2015) er en artikkel som tar for seg kollegaveiledning i tre ulike former og gjør en gjennomgang av aktuell forskning på disse: 1: Fasilitert kollegaveiledning i en gruppekontekst 2: Planlagt kollegaveiledning 3: Ad-hoc kollegaveiledning. Videre tar artikkelen utgangspunkt i en klinisk case, etterfulgt av en diskusjon. Så følger forfatterens anbefalinger til gjennomføring av kollegaveiledning. Studien konkluderer blant annet med at kollegaveiledning er et viktig supplement til annen veiledning, at selv om det finnes lite empirisk forskning så tyder funn fra kvalitative studier på at kollegaveiledning fører til opprettelsen av gjensidig støtte og hjelp mellom kollegaer, utvikling av profesjonell autonomi og myndiggjøring og en følelse av motivasjon og delt ansvar mellom deltakerne i kollegaveiledning (Golia & McGovern 2015, s.648).

Begge artiklene peker på kollegaveiledning som et forskningsområde med behov for mer kunnskap. Dette gjelder behovet for kvantitativ forskning på effekt av kollegaveiledning (Basa 2019), men også behovet for kvalitativ forskning som kan belyse hvordan kollegaveiledning påvirker utviklingen hos klinikere (Golia & McGovern 2015).

3 Metode

I dette kapitlet vil jeg gi en transparent gjennomgang av de metodiske valg jeg har gjort i denne oppgaven. Gjennomgangen er nødvendig for å gi innsikt i forskningsprosessen og dens utførelse. Videre danner gjennomgangen grunnlag for kritisk vurdering av forskningens kvalitet. Innledningsvis vil jeg gjøre rede for studiens vitenskapsteoretiske forankring. Jeg vil så redegjøre for valget av kvalitativ tilnærming og analysemetode. Videre gjør jeg rede for hvordan jeg har samlet og analysert data, før jeg avslutningsvis gjør rede for studiens validitet, reliabilitet og overførbarhet, forskningsetikk og etiske hensyn og egen forforståelse.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Denne studiens vitenskapelige ståsted følger av valget om å gjøre en Interpretative Phenomenological Analysis (heretter IPA) studie. IPA har sin vitenskapsteoretiske forankring i et hermeneutisk og fenomenologisk ståsted. Jeg vil i de følgende underavsnittene presentere fenomenologi (som oppsto med Husserls forsøk å konstruere en filosofisk vitenskap om bevissthet) og hermeneutikk (teorien om tolkning) som danner denne studiens vitenskapsteoretiske ståsted.

3.1.1 Fenomenologi

Fenomenologien er en sentral del av kunnskapsgrunnet i IPA og krever derfor en redegjørelse. Fenomenologien befatter seg med menneskers subjektive opplevelse og meningsdannelse av og i verden. I denne oppgaven ønsker jeg å undersøke terapeuters subjektive erfaring og hva de opplever meningsfullt i sin erfaring i relasjon til kollegaveiledning. Jeg vil gjøre trekk i fenomenologiens utvikling og noe sentrale skikkelser og deres bidrag til denne.

Husserl

Den tyske filosofen Edmund Husserl (1859-1938) ansees for å være fenomenologiens opphavsmann. Husserl mente at en gjennom grundige undersøkelser av sine egne erfaringer kunne komme frem til fenomeners essensielle kvalitet. Dersom man fant essensen i en

erfaring, ville den transcendere de spesielle omstendighetene den spesifikke erfaringen befant seg i. Dette mente han kunne oppnås ved å rette blikket mot vår bevissthet og sette denne til side. Husserl ville videre fra å undersøke bevisstheten om fenomener til å undersøke det som gjør at vi kan ha en bevissthet om noe som helst, nemlig bevisstheten selv. Dette kalte han den transcendentale reduksjon (Smith et al., 2009).

Heidegger, Sartre, Merleau-Ponty

Heidegger, som var Husserls elev og etterfølger, skilte lag med Husserls transcendentale fenomenologiske prosjekt. Han trakk i tvil muligheten for kunnskap utenfor en fortolkende posisjon samtidig som man har en posisjon i den levde verden. Heidegger stod for en dreining mot å undersøke hvordan verden gir mening for mennesket, eller hvordan noe vi erfarer i det hele tatt kan gi mening for oss. I sitt hovedverk "væren og tid" fra 1927 (Heidegger, 2007) lanserer han begrepet *dasein*, eller tilstede-værelse, som beskriver mennesket unike posisjon i verden. Denne posisjonen er preget av at mennesket bli kastet inn i en verden av objekter, språk, kultur blant annet, og vi kan ikke på noen meningsfull måte stille oss utenfor denne verden. (Smith et al., 2009). Heidegger er opptatt av menneskets relasjonelle forhold til verden, og at denne relasjonen alltid foregår i en kontekst. Han gir fenomenologien en ontologisk dreining mot den menneskelige væren som utgangspunkt for fenomenologiske undersøkelser. Jean-Paul Sartre sitt bidrag til fenomenologiens utvikling er en trekning i en mer relasjonell forståelse. Sartre har et mer relasjonelt fokus enn Heidegger. Han vektlegger at gjennom menneskets væren i verden vil det møte andre mennesker og vår erfaring i verden vil bli formet av deres livsprosjekter. Om menneskers handlingene skal kunne forstås, må de sees i den autobiografiske, historiske, kulturelle og sosiale konteksten individet handler i (Smith et al., 2009). Maurice Merleau-Ponty var opptatt av alt vi erfarer, erfarer vi gjennom vår kroppsliggjorte posisjon i verden. Dette gjør at vår erfaring i verden alltid vil være andreledes enn andres. Vi kan lage mening gjennom våre kroppslige erfaringer med verden, men de forblir dypt personlige (Smith et al., 2009).

Fenomenologi i forskning

Selv om det er mange retninger eller fokusområder innen fenomenologien, deler de fokuset på den menneskelige erfaring og hvordan mennesker gir mening til de tingene eller erfaringene som utgjør menneskets livsverden. Fenomenologi kan forstås som en filosofisk tilnærming til undersøkelse av menneskers levde erfaring (Thagaard, 2013). Gjennom fenomenologiens utvikling tydeliggjøres kompleksiteten den levde erfaring som undersøkes. Det blir tydeligere at denne er unikt personlig og står i et relasjonelt forhold til verden erfaringen oppleves i (Smith et al. 2009). Denne forståelsen av at verden virkelig er slik den oppleves av mennesker, er utgangspunktet for fenomenologien i kvalitativ forskning. Fenomenologien er opptatt av å forstå sosial fenomener ut ifra menneskers beskrivelser av sine erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2019)

3.1.2 Hermeneutikk

Hermeneutikk er teori om fortolkning, og en annen sentral del av kunnskapsgrunnlaget for IPA. Begrepet hermeneutikk stammer fra det gresk "hermeneuein" og betyr "læren om å fortolke og å forstå" (Krogh, 2014, s. 12). Hermeneutikken en sammensatt tradisjon. H.G. Gadamer regnes som den mest sentrale skikkelsen i retningen. Moderne hermeneutikk har sitt opphav i lære om tekstforståelse og fortolkning. Dilthey (1833-1911) argumenterte for hermeneutikken som det vitenskapsteoretiske grunnlaget for humanvitenskapene gjennom skillet mellom å forstå og å forklare. Han mente at humanvitenskapene søker å forstå menneskelivets manifestasjon i alle sine uttrykksformer, ikke forklare dem. Han mener at vi, gjennom å studere menneskelige uttrykksformer kan få tilgang til forståelsen av livet selv. Utgangspunktet for forståelse er menneskelig indre opplevde erfaring. Disse manifesterer seg i det han kalte livsytringer som gjør dem tilgjengelige for forståelsen. Det hevdes videre at vi kan forstå disse ytringene fordi de alltid står i en historisk livssammenheng som binder alle individer sammen. Livsytringer blir da forstått som en utvendiggjøring av menneskets åndelige liv og et uttrykk for en felles livsopplevelse. Hermeneutikk som metode for forståelse blir da nødvendig for å forstå disse livsytringene. Det er imidlertid denne felles livssammenhengen som gjør det mulig å forstå livsytringene med utgangspunkt i våre egne opplevelser (Thomassen, 2006 s.159-160).

Hermeneutikken etter Ditley utviklet seg langs en hovedlinje, som knyttet forståelsesbegrepet til ontologi, altså forståelse forstått som mennesket væremåte heller enn en kunnskapsform. Denne retningen er representert ved Gadamer og Heidegger. Den andre retningen viderefører tanken om forståelse som metode i humanvitenskapene. Denne retningen har større fokus på sammenhengen mellom forklare, forstå og fortolke. Denne retningen har fått sentrale bidrag fra Ricoeur (1913 – 2005). Begge disse retningen har blitt påvirket av Edmund Husserls fenomenologi (1937/1970). Samtidig som hermeneutikken viderefører fenomenologiens fokus på "saken selv" og beskrivelsene av fenomener slik de kommer til syne i erfaringsverden, avviser de Husserls standpunkt om at fenomener kan løses fra enhver kontekst. Hvor Husserl ønsket å etablere et sikkert fundament for vitenskapene, peker hermeneutikken på at mennesket erfarer innen tradisjonens og historiens språk og at de kontekstene mennesket inngår i, er bestemmende for hvilken forståelseshorisont ting får mening i (Smith et al., 2009). De teoriene som tar innover seg at fenomeners mening er underlagt historiske og språklige betingelser, og at dette fordrer at fenomenologiske analyser nødvendigvis er fortolkende, er en del av den «hermeneutiske vending» og betegnes som en fenomenologisk-hermeneutisk tradisjon (Thomassen 2006, s161).

Hermeneutikk i moderne tid har i stor grad handlet om å formulere hva som skiller studiet av mennesket og den menneskelige verden fra studiet av den materielle verden. Selv om det er forskjellige tanker innen hermeneutisk tenking, er det felles utgangspunktet for den hermeneutiske kunnskapstradisjonen imidlertid det samme: "en fortolkende og forstående tilnærming til mennesket som historisk språkvesen" (Thomassen 2006, 169). Et sentralt begrep for forståelse av hermeneutikk i forskning er den hermeneutiske sirkel. Som nevnt har hermeneutikken sitt opphav i tolking av tekster. Tanken var da at en del av en tekst bare kan forstås gjennom helheten den inngår i. Det grunnleggende prinsippet i den hermeneutiske sirkel, forstått i en forskningskontekst, er at mening bare kan forstås innen den konteksten den opptrer i. Delene forstås i lys av helheten og helheten i lys av delene (Krogh, 2014). I en IPA analyse, som senere beskrives, er det nettopp dette en søker å gjøre.

3.2 Kvalitativ tilnærming

"Det er *undersøkelsens problemstilling* som styrer valg av metode [...]" (Johannessen et al., 2016, s.54). Dersom vi har et forskningsspørsmål som retter seg mot utforskningen og forståelsen av hvordan noe gir mening heller enn direkte testing av et konsept eller en hypotese, vil en kvalitativ tilnærming være egnet (Dallos & Vetere, 2005). Begrepet *kvalitativ* henviser til at en søker å undersøke fenomener som ikke eller vanskelig lar seg måle i kvantiteter eller frekvenser.

Kvalitative metoder søker dybdekunnskap om fenomener i den konteksten de opptrer. Når man skal studere sosiale fenomener er kvalitativ forskningstilnærming den mest brukte. I forskningskontekster hvor det er nær kontakt mellom forsker og dem det forskes på, gir kvalitative tilnærming til forskning grunnlag for forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fylldige data om personer og situasjoner. Intervju, som jeg har benyttet i dette prosjektet, er et eksempel på en slik forskningskontekst og som er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner tenker om og reflekterer over egen situasjon (Thagaard, 2013). Kvalitativ forskning sitt formål er å tydeliggjøre fenomeners egenskaper eller karakter. Dette gjøres gjennom analyse, drøfting og beskrivelser av innsamlet materiale (Wideberg, 2001).

Oppgavens formål er å undersøke hva familieterapeuter som arbeider i familievernet opplever som betydningsfullt i kollegaveiledning. For å få tilgang til terapeutenes egne opplevelser trenger jeg at de kan beskrive disse på en rik måte. Gjennom terapeutenes egne beskrivelser vil de kunne belyse hva som oppleves betydningsfullt og på hvilken måte. Jeg søker dybdekunnskap om terapeuters egne opplevelser. Problemstillingen spør ikke etter kvantifiserbare egenskaper ved opplevelsene, men hva terapeuter opplever som betydningsfullt uavhengig av målbar effekt i praksis. Opplevd effekt og innvirkning på praksis er selvsagt interessant, men underordnet terapeutens egen opplevelse. Jeg har derfor valgt å benytte meg av en kvalitativ tilnærming da jeg mener det er den mest hensiktsmessige tilnærmingen for å svare på min problemstilling.

3.3 Interpretative Phenomenological Analysis

I denne studien har jeg valgt Interpretative Phenomenological Analysis (heretter IPA), som analysemetode og forskningstilnærming. IPA, som beskrevet av Jonathan Smith (1996), er en kvalitativ forskningstilnærming og analysemetode som har til formål å undersøke hvordan mennesker skaper mening i og av sine livserfaringer (Smith et al., 2009). Gjennom grundig fortolkningsmetodikk blir det mulig å få tilgang til et individs kognitiv indre verden (Smith, 1996). En versjon av IPA inspirert av Smith (1996) ble implementert i denne studien, da det er en spesielt nyttig metodikk for å undersøke erfaringer som er komplekse og følelsesladet – for eksempel terapeuter som beskriver sine erfaringer i kollegaveiledning. Fokuset til IPA er å systematisk utforske betydningen som individer tillegger menneskelig erfaring, og deretter evaluere denne erfaringen i lys av eksisterende teoretiske forforståelser og litteratur (Smith, 1996).

En IPA-tilnærming fordrer at forskeren forsøker å få et godt perspektiv på informantens virkelighet. Dette gjøres gjennom å komme så nær informantens opplevelse og hvordan informanter skaper mening med denne som mulig (Smith, 1996). Dette søkelyset på detaljene, det spesielle og ikke det generelle, og at fokus på å forstå en opplevelse av et fenomen i en bestemt kontekst er bakgrunnen for at IPA forstås som idiografisk. Forskeren stiller spørsmål for å muliggjøre samkonstruerte betydninger (Smith, 2004). Forskeren prøver å forstå informantens virkelighet mens informanten prøver å forstå sin virkelighet (Smith, 2004). IPA-forskning er fenomenologisk i sin oppmerksomhet mot en bestemt opplevelse, med en hermeneutisk tilnærming til analysen av teksten fra intervjuene.

3.3.1 Datainnsamling, kvalitative intervju

Som datainnsamlingsmetode har jeg valgt å benytte meg av semistrukturert intervju, eller som Kvale og Brinkmann (2019) omtaler det "et semistrukturert livsverdenintervju".

"Livsverdenintervju" kommer fra begrepet livsverden og referere til verden slik vi møter den og den fremtrer for oss uavhengig av alle forklaringer. Dette er en egnet intervjuform når man er interessert i hvordan fenomener søkes forstått ut ifra intervjupersonenes egne perspektiver. Målet er å hente inn beskrivelser av intervjupersonens livsverden med

hovedfokus på fortolkning av mening rundt de fenomener som undersøkes. Intervjuformen ligger et sted mellom en samtale og et strukturert intervju og har en tematisk intervjuguide som informerende for samtalen (Kvale & Brinkmann, 2019).

Jeg utarbeidet en intervjuguide med tema og spørsmål jeg tenkte var egnet til å belyse problemstillingen og hadde denne som utgangspunkt for intervjuene. Intervjuguiden var veiledende for intervjuet på den måten at jeg ikke ønsket å bli bundet av guiden dersom det fremkom interessant informasjon i løpet av intervjuet. Det semistrukturerte intervjuet minner om en dagligdags samtale, men er innenfor rammen av et profesjonelt intervju (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 46).

3.3.2 Utvikling av intervjuguide

En intervjuguides formål er å legge til rette for en komfortabel interaksjon med intervjuobjektet som i sin tur vil tilrettelegge for en detaljert beskrivelse av fenomenet som ønskes undersøkt (Smith et al, 2009). Ifølge Smith, Flowers og Larkin (2009), er formålet med en intervjuguide å nærme seg problemstillingen "fra siden". Med dette menes at tema og spørsmål bør være relevant for, og ligge "nær" problemstillingen slik at denne senere kan besvares via analysen. Jeg laget en intervjuguide (Vedlegg 1) med dette i tankene.

Jeg ønsket at informantene skulle fortelle sine historier og reflektere fritt, men innenfor de tema jeg mener er egnet til å besvare problemstillingen. Formålet med intervjuene var å få innsikt i informantenes perspektiver på hva som var betydningsfullt i veiledning. Et semistrukturert intervju er i følge Thagaard (2013), velegnet til å gi nettopp informasjon om en persons synspunkter, perspektiver og personlige erfaringer.

Jeg utarbeidet intervjuguiden etter "tre-med-greiner-modellen" som beskrevet av Rubin & Rubin (2012) i Thagaard (2013). I denne modellen representerer "stammen" hovedtema, i mitt tilfelle problemstillingen, og greinene de enkelte tema. Temaene utfylles igjen med oppfølgingsspørsmål. Ved bruk av denne modellen er det viktig å finne en god balanse mellom å gå i dybden og å få dekket alle temaene man skal (s. 103). Jeg delte intervjuguiden

inn i tre tema med oppfølgingsspørsmål under hvert tema. Jeg forholdt meg til oppfølgingsspørsmålene som veiledende da jeg ønsket fleksibilitet i intervjuet med tanke på rekkefølge og å kunne følge informantens fortelling i størst mulig grad. Jeg åpnet intervjuguiden med spørsmål om kollegaveilednings form og struktur ved informantens arbeidssted. Ifølge Smith et al. (2009) vil innledende spørsmål som kan svares deskriptivt gjøre informanten komfortabel med å snakke, før en videre i intervjuet kan invitere informanten til å bli mer analytisk (s.59-60). Dette var styrende for mine valg av rekkefølge på tema og spørsmål i intervjuguiden. Intervjuguiden var over to sider, en med tema og spørsmål og en med støtte og oppfølgingsspørsmål samt mulige spørsmålsformuleringer. Jeg sendte intervjuguide til veileder for tilbakemelding i forkant av intervju.

3.3.3 Pilotintervju

Dallos & Vetere (2005) anbefaler pilotering av intervjuet som en naturlig del av utarbeidelsen av en intervjuguide. Hensikten er å forankre og sikre at spørsmål og tema i intervjuguiden er relevante for å svare på problemstillingen samt å få erfaring med hvordan intervjuguiden fungerer (s.179). Videre var hensikten å få erfaring med intervju som samtaleform og å sjekke intervjuets omtrentlige varighet. Jeg planla å utføre pilotintervju med en kollega med ganske lik profil som informantene. Dette lot seg dessverre ikke gjennomføre på grunn av sykdom og pilotintervju ble ikke gjennomført. Jeg omtaler dette videre i kapittel om studiens svakheter.

3.3.4 Utvalg

Utvalg og rekruttering gjøres ut ifra undersøkelsens design og formål. I kvalitative studier benytter en strategiske utvalg. Det vil si at en velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som gjør dem relevante for en studies problemstilling og teoretiske perspektiv (Thagaard, 2013). Utvalget i en IPA studie velges på bakgrunn av deres tilgang til et bestemt perspektiv på fenomenet vi ønsker å undersøke. Dette gjør dem til representanter for et perspektiv, heller enn representanter for en "populasjon" (Smith et al, 2009).

Dette prosjektet hadde ikke som mål å frembringe generaliserbar eller breddekunnskap, men kontekstspesifikk dybdekunnskap. Dette er bakgrunnen for at jeg forsøkte å finne et så homogent utvalg som mulig. Antall informanter i IPA studier er som regel lavt. Dette kommer av IPA sitt fokus på detaljerte beskrivelser med fokus på beskrivelsenes kvalitet og menneskelige fenomeners kompleksitet. Dette blir best ivaretatt gjennom et konsentrert fokus på et lite utvalg av beskrivelser (Smith et al, 2009, s.51). Jeg ønsket, i tråd med Smith et al, (2009) sine anbefalinger om størrelse på utvalg i en studentoppgave på masternivå, å intervju 3-4 informanter, dette for å sikre tilstrekkelig data til å belyse problemstillingen, men samtidig gjøre prosjektet håndterbart med tanke på mengden data som skulle behandles.

Inklusjonskriterier

Problemstillingen min omhandler familieterapeuter som arbeider i familievernet. Begrepet "familieterapeut" i denne studien er gjort rede for i kapitel 1.4. Videre laget jeg en undersøkelse hvor aktuelle kandidater fikk spørsmålet: "Opplever du, eller har du opplevd at kollegaveiledning har vært betydningsfullt for deg? 0=ikke i det hele tatt 10=i veldig stor grad" hvor svar fra 6-10 var inklusjonskriteriet for å delta i prosjektet. Dette for å sikre at informantene hadde relevant informasjon til å svare på problemstillingen, jamfør prinsippet om heterogent utvalg i IPA studie. Jeg laget en spørreundersøkelse på nett og la ved lenke i invitasjonen til deltakelse i prosjektet. Det var imidlertid bare en av informantene som deltok som svarte via vedlagt lenke. De øvrige fikk samme spørsmål i epost etter at de selv hadde meldt sin interesse for deltakelse i prosjektet.

3.3.5 Rekruttering

For å rekruttere informanter henvendte jeg meg til ledere på familievernkontor. Jeg sendte dem en epost med kort informasjon om prosjektet og informasjonsskriv som vedlegg (vedlegg 2). Jeg bad om at e-posten ble videresendt til aktuelle informanter ved kontoret. En av informantene ble rekruttert gjennom vedlagt lenke og tok direkte kontakt og fortalte at de ønsket å delta via e-post. Jeg ønsket i utgangspunktet fire informanter, og da jeg kom i kontakt med en fjerde informant som ønsket å la seg intervju takket jeg ja til dette.

Rekrutteringsprosessen startet 23. september 2021 og siste intervju ble gjennomført 17. desember samme år.

3.3.6 Presentasjon av informantene

Informantene er fra tre familievernkantor fra ulike steder i Norge. Informantene jeg endte opp med å intervjuer var mellom 34 og 39 år og hadde mellom 1,5 og 5 års erfaring fra familievernet. Fordeling i kjønn var tre menn og en kvinne. Informantene har fått følgende fiktive navn:

Informant 1: Rød, 1,5 års erfaring. Videreutdanning i familierapi fra ViD

Informant 2: Grønn, 3 års erfaring. Master i familierapi fra ViD

Informant 3: Blå, 5 års erfaring. Master i familierapi fra ViD

Informant 4: Brun, 2 års erfaring. Videreutdanning i familierapi fra ViD

Informantene viste seg, utilsiktet, å dele likhetstrekk i fordeling i alder og erfaring.

3.3.7 Gjennomføring av intervjuene

Jeg ønsket at informantene skulle føle seg så komfortable som mulig under intervjuene, og lot dermed dem bestemme hvor intervjuene skulle finne sted. Samtlige ble intervjuet på sine arbeidsteder på egne kontor. Da alle informantene arbeider som familierapeuter i familievernet var lokalene godt egnet for private samtaler.

Tre av informantene ble intervjuet på egne kontor på eget arbeidssted. Under det fjerde intervjuet, gjennomført via MicrosoftTeams, satt jeg på mitt kontor og informanten på sitt. Jeg åpnet alle intervjuene med en kort gjennomgang av informasjonsskrivet. Her vektla jeg særlig punkt om frivillig deltakelse og informantenes mulighet til å trekke seg, hvordan data ble lagret og behandlet og studiens formål. Etter dette underskrev informantene samtykkeskjema (vedlagt i vedlegg 2). Da samtykkeskjema var underskrevet, startet jeg to diktafoner. Jeg brukte to diktafoner for å sikre at intervjuet ble tatt opp i tilfellet en skulle svikte.

Intervjuene er gjort fra midten av november til midten av desember 2021. Intervjuene hadde varighet fra 1 time og 3 minutter til 1 time og 23 minutter. Verdt å merke seg ved dette kan være at intervjuene fikk lenger varighet utover i intervjuprosessen. Dette handler trolig om at jeg etter hvert i prosessen ble mer komfortabel med og trygg på intervju som samtaleform, spurte flere oppfølgingsspørsmål og bad om videre utdypelser fra informantene. Det kan også handle om informantenes personlighet og måte å ordlegge seg på.

Jeg hadde en nedskrevet introduksjon til alle intervjuene som jeg åpnet med. Jeg takker her for deltakelse, forteller at jeg er interessert i informantenes egne beskrivelser og forståelser og oppfordrer informantene til å fortelle utdypende. Jeg forklarte hvordan jeg ville oppføre meg med tanke på å stille spørsmål uten å kommentere så mye på svarene de gav. Bakgrunnen for dette var å tydeliggjøre min rolle som intervjuer. Jeg ønsket heller ikke at mine kommentarer eller andre tilbakemeldinger skulle virke styrende for informantene. Jeg avsluttet alle intervjuene med å spørre om informantene hadde noe de ønsket å tilføye eller ønsket å si på slutten av intervjuene. Samtlige informanter gav da uttrykk for at de opplevde å ha fått sagt det de ønsket.

Jeg kjente på nervøsitet i forkant av alle intervjuene, men spesielt i forkant av intervju 1. Jeg hadde intervjuguiden foran meg, men opplevde det vanskelig å bryte blikkontakt og bruke intervjuguiden. Jeg merket at intervjuene, og særlig det første intervjuet ble preget av mitt daglige virke som terapeut. Måten jeg merket dette på var at jeg fulgte informanten inn i tematikk som var på siden av det som var formålet med intervjuet. Skillet mellom hva som var viktig eller interessant for informanten og hva som var mitt behov for informasjon ble vanskelig å merke. Jeg har en tilnærming til terapi hvor tanken om klienten som ekspert på eget liv og å følge klienten i det han snakker om er en viktig verdi for meg. Dette var med på å prege måten jeg intervjuet på og trolig årsaken til at jeg fulgte informanten ut av tema.

Erfaring som terapeut kan være en fordel da man har mye trening i samtaler og er vant med å få folk til å snakke, ofte om nære tema. Samtidig kan det gjøre, og gjorde det for meg, skifte mellom rollen som terapeut og intervjuer vanskelig. Jeg registrerte også at jeg ofte

gjentok det informanten fortalte. Dette kan være nyttig i et intervju for å sjekke at en har fått med seg det som er viktig. Det er også en intervensjon i terapi, egnet til å frembringe videre refleksjoner over det som blir sagt. Det er et grep jeg selv bruker mye i terapi. Jeg kjente på noe av det samme i intervju 2, som ble utført samme dag. Jeg kjente meg imidlertid litt tryggere på situasjonen, men opplevde det fremdeles vanskelig å bryte blikkontakt og bruke intervjuguiden. Etter intervju en og to gjorde jeg noen endringer i intervjuguiden. Disse vil jeg komme tilbake til i kapittelet "mulige svakheter ved studien". I intervju 3 og 4 opplevde jeg meg enda tryggere på situasjonen og hadde få problemer med å bruke intervjuguiden.

3.3.8 Transkribering av intervjuene

Jeg transkriberte selv intervjuene. Dette tillot meg å bli godt kjent med datamaterialet. Da det gikk et stykke tid mellom de to første intervjuene og de to siste, ble jeg mer kjent med og lærte om meg selv som intervjuer gjennom transkriberingen. Jeg la merke til at jeg tidvis var upresis i spørsmålsformulering og at jeg brukte mange bekreftende tilbakemeldinger. Selv om bekreftende tilbakemeldinger kan virke oppmuntrende på informanten, er det fare for å bli styrende. Jeg tok dette med meg til de to neste intervjuene og øvde blant annet på å formulere spørsmål høyt for meg selv.

Jeg transkriberte intervjuene ordrett. Jeg brukte punktum for å markere stillhet hvor hvert punktum representerer et sekunds stillhet. Jeg markerte ordløse verbale ytringer i teksten, for eksempel: "ler" eller "sukker". Av personvern hensyn valgte jeg å transkribere intervjuene på bokmål. Alle henvisninger til navn, steder eller annen informasjon som kunne røpe informanternes anonymitet ble fortløpende anonymisert i transkripsjonen.

3.4 Dataanalyse

Jeg vil i det følgende gjøre rede for hvordan jeg analyserte dataene innsamlet fra intervjuene. Jeg vil først beskrive stegene i metoden før jeg beskriver hvordan jeg utførte stegene. IPA som beskrevet av Smith et.al. (2009 s.82-107) og Dallos og Vetere (2005, s.58-60) var mitt utgangspunkt for analysen. Den er forenklet beskrevet på følgende måte:

Trinn 1: Lesing og re-lesing

Hensikten er å bli kjent med intervjuet og sørge for at informanten blir fokuset for analysen. Grundig gjennomlesning og kjennskap hjelper forskeren å se hvordan noen narrativer binder ulike deler av intervjuet sammen.

Trinn 2: Skrive innledende notater

Her gjøres en språklig analyse for å finne betydningen av ordene og formuleringen som blir brukt. Forskeren notere fritt det som kommer frem som er av interesse for prosjektet. Mann søker her etter temaer i teksten.

Trinn 3: Utvikle fremvoksende tema (I i IPA)

Analysen går fra å se på transkripsjonen til å se på notatene gjort i trinn 2. detaljerte om omfattende notater vil speile intervjuet. Målet er å finne fremvoksende tema i notatene og formulere dem på en måte som taler til den psykologiske kvaliteten i informantens fortelling i transkripsjonen på et høyere abstraksjonsnivå.

Trinn 4: Søke etter sammenhenger mellom fremvoksende tema

I steg fire leter man etter sammenhenger mellom tema som fremkom i trinn 3. Temaer med konseptuelle likheter grupperes sammen.

Tinn 5: Gjenta prosessen i neste intervju (til trinn 1-4 er gjort i alle intervjuene)

Etter at trinn 1-4 er gjort i et intervju går man videre og fullfører trinnene i neste transkripsjon. Her må forskeren være oppmerksom på å behandle neste transkripsjon på sine egne premisser.

Trinn 6: Lete etter mønster på tvers av intervjuene

Forskeren leter i trinn 6 etter de tematiske sammenhengene på tvers av transkripsjonene. Temaer som handler om det samme plasseres sammen i over- og underordnede kategorier. Kategoriernes kvalitet vurderes og kategorier som faller utenfor prosjektets interesseområde droppes.

3.4.1 Gjennomføring av analyse

Jeg begynte med å lese transkripsjonene flere ganger. Jeg hadde da allerede transkribert intervjuene selv og kjente dem relativt godt. Jeg hørte også gjennom opptaket av intervjuet samtidig som jeg leste gjennom det for å sikre at jeg fikk med nyanser og kvaliteter i informantenes svar. Jeg valgte å gjøre korte opptak av refleksjoner på diktafon jeg fikk underveis i lesingen for å sikre at jeg ikke gikk glipp av informasjon eller sammenhenger som kunne være viktige. Jeg opprettet så et liggende Word-dokument med tre kolonner (vedlegg 3), hvor jeg limte inn transkripsjonen i midterste kolonne. I venstre kolonne noterte jeg relevante direkte sitater, meningsfortener fra transkripsjonen og notater om innhold og nøkkelord. Jeg merket disse med linjenummer i intervjuet og fargemarkerte linjenummeret for å senere kunne identifisere hvilket intervju koden stammet fra.

Jeg valgte en hybrid løsning hvor jeg noterte mine refleksjoner, tanker og sammenhenger mellom innhold i transkripsjon og teori i høyre kolonne samtidig med notering i venstre kolonne. Grunnen til dette var at jeg ikke ønsket å vente i tilfelle jeg skulle glemme det jeg ønsket å skrive ned. Jeg gikk imidlertid gjennom transkripsjonen igjen og noterte ytterligere i høyre kolonne. Jeg førte så opp kodene fra venstre marg kronologisk i et eget dokument.

Jeg skrev ut dokumentet og klippet ut kodene slik at jeg hadde dem fysisk på lapper. Jeg la kodene utover på et bord og grupperte dem etter tematisk og teoretisk likhet. I denne prosessen hadde jeg prosjektets problemstilling foran meg og kasserte koder og fremvoksende tema som ikke var relevant for prosjektet. Jeg gjentok denne prosessen i alle intervjuene. Jeg satt til slutt grupperte koder fra alle intervjuene. Jeg begynte så å søke etter teoretisk og tematisk likhet på tvers av intervjuene og plasserte disse sammen i kategorier som jeg navnga. For å holde orden brukte jeg papirkonvolutter.

Dette ble en prosess preget av bevegelse i abstraksjonsnivå i kategorier. Jeg fant også flere koder som viste seg å passe til andre temaer enn hvor de først var plassert. Jeg endte til slutt opp med de kategorier og underkategorier presentert i funnkapittelet.

3.5 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

I det følgende vil jeg gjøre rede for begrepene validitet, reliabilitet og overførbarhet og på hvilken måte dette er forsøkt ivaretatt i dette prosjektet.

3.5.1 Validitet

Validitet i kvalitativ forskning handler om gyldigheten av forskernes fortolkninger (Thagaard 2013). Det dreier seg altså om "[...] i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten" (Johannessen et al., 2019, s.230). En studies validitet kan sikres gjennom forskerens "gjennomsiktighet" eller transparens i de valg og avgjørelser som er tatt. Dette innebærer å vise til grunnlaget for de fortolkninger som blir gjort og gjennom å redegjøre for hvordan analysen støtter de konklusjoner det kommes frem til (Thagaard 2013, s.205). Jeg har etter beste evne forsøkt å ivareta prinsippet om transparens gjennom åpenhet om og beskrivelse av mine valg gjennom denne forskningsprosessen. Gjennom prosessen har jeg drøftet med og fått tilbakemelding på mitt arbeid fra veileder. Dette vil også være med på å styrke prosjektets validitet.

3.5.2 Reliabilitet

Reliabilitet og validitet er uttrykk for et forskningsprosjekt sin troverdighet. "Reliabilitet kan knyttes til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av at forskningen er utført på en tillitsvekkende og pålitelig måte" (Thagaard, 2013 s.201). Begrepet reliabilitet referere i utgangspunktet til et spørsmål om repliserbarhet. Dette er imidlertid ikke uten videre et relevant kriterium i kvalitativ forskning hvor data utvikles i samarbeid mellom forsker og informanter (som i et semistrukturert intervju). Forskeren vil da måtte argumentere for forskningens reliabilitet gjennom redegjørelse for hvordan data er utviklet. Videre sikres reliabiliteten gjennom å gjøre forskningsprosessen transparent og at man viser prosessens trinn. Forskningsprosessens troverdighet kan også styrkes gjennom at flere forskere deltar i prosjektet (Thagaard 2013, s.201-203). Et forskningsprosjekt bekreftbarhet skal sikre at funnene ikke er et resultat av forskerens subjektive holdninger. Prosjektets

bekreftbarhet kan sikres gjennom at faktorer som kan påvirke fortolkning av data og tilnærming til prosjektet beskrives med selvkritisk blikk. Videre kan bekreftbarhet styrkes dersom fortolkningene støttes av annen litteratur og/eller av informantene selv (Johannessen et al., 2016). I dette prosjektet kan funnene leses opp mot gjennomgangen av relevant forskning, og på den måten vurdere prosjektets reliabilitet. Videre kunne funnene fra studien blitt tatt tilbake til informantene og bedt vurdert av dem. Dette ble ikke gjort og vil bli omtalt i kapittel om studiens styrker og svakheter. Videre sikres reliabilitet gjennom transparent beskrivelse av valg og utførelse av metode, samt redegjørelse for egen for forståelse. Videre sendte jeg funnkapittel og transkripsjoner til veileder for at vedkommende kunne sjekke etter fortolkninger gjort på feil grunnlag.

3.5.3 Overførbarhet

Overførbarhet i kvalitative forskningsprosjekt knytter seg til at forståelsen som utvikles i rammene av prosjektet, kan være relevant i andre situasjoner enn den som studeres. Fortolkningen forskeren gjør i studien er grunnlaget for overførbarhet (Thagaard, 2013). Altså er overførbarhet knyttet til om studien greier å utvikle beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er til nytte på andre områder enn det som studeres (Johannessen, et al., 2016, s.231). Overførbarhet i kvalitative studier handler, som nevnt, ikke om at funn kan repliseres. Kunnskapen som oppstår, er kontekstuell og oppstår i møtet mellom forsker og informant og vil således vanskelig kunne repliseres.

3.6 Forskningsetikk og etiske hensyn

Forskning og vitenskapelig virksomhet krever at den som forsker forholder seg til de etiske prinsipper som er gjeldene i forskningsmiljøer og i relasjon til omgivelsene. I studier som innebærer nærkontakt mellom forsker og informant, får forsker tilgang til personlige opplysninger til de det forskes på. Dette krever særlige etiske forhåndsregler (Thagaard, 2013). Deltakelse i dette prosjektet er basert på prinsippet om "frivillig informert samtykke" (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019). Informantene fikk informasjon om prosjektet gjennom informasjonsskriv (vedlegg 2) pr. mail. De fikk også en gjennomgang før samtykkeskjema ble undertegnet og intervjuet startet. Samtykket er frivillig også etter at det er gitt og informantene ble informert om at de når som helst kunne trekke seg fra studien

uten at dette ville få negative følger for dem. Dette innebærer at alle innsamlede data fra dem ville slettes.

Under utarbeiding av intervjuguiden og under gjennomføring av intervju har prinsippet om "Gode konsekvenser" (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019) vært med meg. Dette innebærer at man skal etterstrebe gode konsekvenser og unngå uheldige konsekvenser så langt det lar seg gjøre. Dette er forsøkt ivaretatt gjennom å ikke utforme spørsmål som kan oppleves belastende, for nærgående eller ubehagelige for informant å svare på. Det er videre forsøkt ivaretatt i gjennomføring av intervjuene gjennom samme vurdering, samt å etterstrebe å behandle mine informanter med respekt. Jeg har vurdert det slik at familierapeuter er en yrkesgruppe godt vant med situasjoner med samtaler som ligner på intervjusamtaler om krevende tema og at tema og spørsmålene i mitt intervju ikke ville oppleves for nærgående eller belastende å snakke om.

Prinsippet om redelighet og sannhetsbestrebelse (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019) i forskning har jeg ivaretatt etter beste evne gjennom å være transparent og beskrive de valg jeg har foretatt meg gjennom forskningsprosessen. Jeg følger videre krav til henvisning til litteratur og forskning etter beste evne for å sikre etterprøvbareheten samt å være redelig i henvisning til andre forskere og teoretikere. Dette for å sikre etterprøvbareheten i studien.

Kravet om konfidensialitet er et grunnprinsipp i etisk forsvarlig forskningspraksis og innebærer at informasjonen informanter gir behandles konfidensielt og sikrer at informantens identitet forblir skjult (Thagaard, 2013). Dette prinsippet er ivaretatt gjennom anonymisering av informantens personopplysninger i alt skriftlig materiale, sensur eller fjerning av gjenkjennbare opplysninger om steder, personer o.l. Hvordan opplysninger ble oppbevart informerte jeg informantene om i informasjonsskrivet og i gjennomgang i forkant av intervjuet. Da mitt prosjekt innebærer behandling av personopplysninger er det regulert av "Personopplysningsloven" (2018). Prosjektet ble meldt til NSD (Norsk senter for forskningsdata), som etter gjennomgang av prosjektet, godkjente det (vedlegg 4) ref.nr: 278222.

3.7 Forforståelse

Gadamer (1979) hevder at alle fortolker på bakgrunn av sin forkunnskap, sine dommer, fordommer og sin forståelseshorisont og at dette kan enten hjelpe til med eller hindre tilgangen til en sann forståelse av et annet menneske. En forsker burde derfor søke å legge til side egen personlige og profesjonelle forkunnskap, for å forsøke å se verden fra respondentens perspektiv på egne premisser. Dette vil være et forsøk på å sikre at forskerens fortolkninger har sitt grunnlag i dataene (Gadamer, 1979). Det finnes altså ikke et "nøytralt" ståsted for en kvalitativ undersøkelse som krever fortolkning. En bevissthet rundt egen forforståelse er sentral for å ikke la seg ufritt lede av sin egen forforståelse og dermed miste av syne informasjon som ligger utenfor denne.

Under utarbeiding av prosjektet arbeidet jeg med å bli bevisst min egen forforståelse om tematikken prosjektet omhandler. Under en samling i utdanningsløpet lot jeg meg intervju av en medstudent om kollegaveiledning. På denne måten fikk jeg et mer bevisst forhold til egne erfaringer, tanker og holdninger. Gjennom økt selvbevissthet kan jeg i større grad legge merke til og legge til side min egen forforståelse og være mer åpen for informantenes fortellinger.

Undertegnede er en mann på 36 år. Min bakgrunn er helse og sosialfaglig, både i yrkesliv og i all hovedsak også akademisk. Veiledning og kollegaveiledning har alltid spilt en viktig rolle, både i grunn- og videreutdanninger, men også i arbeidslivet. Jeg har opplevd veiledning og kollegaveiledning som viktige læringsarenaer, arenaer for støtte og bearbeiding av vanskelige saker og situasjoner. Videre har kollegaveiledning vært arena for faglig inspirasjon og som et sted for drøfting og råd, men det har også opplevdes lite nyttige og i noen tilfeller som arenaer for konflikt. For meg har kollegaveiledning kanskje vært viktigst som arena for faglig utvikling.

Jeg arbeider selv i familievernet og inngår i kollegaveiledningsstrukturer svært like dem mine informanter forteller om. Mine erfaringer med og engasjement for kollegaveiledning er bakgrunnen for min nysgjerrighet og engasjement for prosjektet, og tjener i så måte som motivasjon for og drivende kraft. Jeg har gjennom prosessen hatt et fokus på å være egen

forforståelse bevisst og forsøkt å legge denne til side etter beste evne. Det er samtidig slik at de valgene jeg har tatt i prosjektet, fra valg av tema, problemstilling og fremgangsmåte til fortolkninger jeg har gjort i analysen, er preget av hvem jeg, mine forforståelser, og hvordan jeg forstår verden.

4 Presentasjon av funn

Dette kapitlet presenterer funnene som ble identifisert ved hjelp av IPA. Funnene skal ikke forstås som en endelig sannhet, men som en måte å få perspektiv på fenomenet som undersøkes, og representerer de viktige temaene knyttet til studiens problemstilling «Hva opplever familieterapeuter ved familievernkontor som betydningsfullt i kollegaveiledning». Funnene er illustrert med sitater hentet fra fire familieterapeuter i familievernet. En oversikt over hovedfunnene fra dataanalysen er presentert i tabell 1 nedenfor, samt de underordnede temaene som fremkom fra den fortolkende analysen. "Grønn" omtales i det følgende tidvis som "hun". Kjønn er endret på to av informantene for å ivareta anonymiteten.

Tabell 1: En oversikt over hovedfunn hentet fra dataanalysen samt de underordnede temaene som fremkom fra tolkningsanalysen:

4 hovedfunn	Underordnet Temaer
<p>4.1 Informantene opplevde emosjonell støtte og bekreftelse i kollegaveiledning</p>	<p>4.1.1 Informantene opplevde empatisk bekreftelse og emosjonell støtte i forbindelse med vanskelige saker.</p> <p>4.1.2 Informantene opplevde bekreftelse på at de var gode nok som terapeuter og fikk hjelp til håndtering av egen usikkerhet og profesjonelle selvtvil.</p> <p>4.1.3 Informantene opplevde å være en del av et større fellesskap.</p>
<p>4.2 Informantene fikk et utvidet perspektiv gjennom refleksiv praksis</p>	<p>4.2.1 Å ikke blir låst i et tankesett</p> <p>4.2.2 Fikk nye og utvidede perspektiver</p> <p>4.2.3 Faglig refleksjon</p>
<p>4.3 Informantene opplevde at trygge relasjoner gir handlingsrom</p>	<p>4.3.1 Informanter kunne være åpne og ærlige om sine tanker og følelser</p> <p>4.3.2 Informanter kunne bli direkte og tydelig med tilbakemeldinger med sine kollegaer</p>
<p>4.4 Informanter opplevd trygghet i strukturen</p>	<p>4.4.1 En tydelig struktur bidra til forutsigbarhet i kollegaveiledningen</p> <p>4.4.2 Strukturen som gjentakende er betryggende</p>

Funnene presentert i kapittel 4.1 til 4.4 gjenspeiler funnene basert på analyse av intervju med fire familierapeuter i familievernet, og illustrerer hovedtemaene representert blant disse.

4.1 Informantene opplevde emosjonell støtte og bekreftelse i kollegaveiledning

Et gjennomgående viktig tema for mine informanter var opplevelse av emosjonell støtte og bekreftelse i kollegaveiledning og deres beskrivelser av hvordan denne kom til uttrykk og hvordan de opplevde denne støtten. Denne opplevelsen av emosjonell støtte og bekreftelse viste seg hovedsakelig i tre nøkkel kategorier: (1) Informantene opplevde empatisk bekreftelse og emosjonell støtte i forbindelse med vanskelige saker; (2) Informantene opplevde bekreftelse på at de var gode nok som terapeuter og fikk hjelp til håndtering av egen usikkerhet og profesjonelle selvtvil og (3) Informantene opplevde å være en del av et større fellesskap.

4.1.1 Informantene opplevde empatisk bekreftelse og emosjonell støtte i forbindelse med vanskelige saker.

Informantene opplever bekreftelse i kollegaveiledning i situasjoner hvor de har tatt opp saker de har opplevd som vanskelige. Beskrivelser som går igjen, er empatisk bekreftelse av situasjonen de har vært i og følelsene informantene har i forbindelse med disse sakene fra kollegaer.

Blå forteller om en sak han opplevd vanskelig. Han ble utsatt for verbal krenkelse og at hans kompetanse ble trukket i tvil. Blå forteller at han ble lei seg og kjente på et ubehag og at han gruet seg til å ha klientene igjen. Han tok saken med i kollegaveiledning i reflekterende team. Her fikk han en opplevelse av at det reflekterende teamet kunne bekrefte hans opplevelse av at det hadde vært en vanskelig samtale. Han forteller om hvordan han opplevde tilbakemeldingen fra teamet i denne sekvensen:

"Veldig sånn forståelsesfull. Litt sånn: "Det kan jeg godt forstå at [det] var vanskelig" Veldig sånn ønske om å være ivaretagende [...] Det er liksom det jeg synes var [...] sterkest. Ivaretagelse på en måte [...] holde rundt meg liksom. Passe på at hvert fall her så skulle de forstå meg og ta vare på meg. (690-697)

Blå beskriver her opplevelsen han hadde av ivaretagelsen han opplevde i kollegaveiledningen og den empatiske bekreftelsen han fikk av teamet av hvor forståelig hans opplevelse av å være i denne vanskelig samtale var. Blå forteller: "Så det å få bekrefte det på det vanskelige på det, det jeg opplevde som kjipt da, det var veldig godt [...] (546-547) "[...] å bli forstått [...] i mine følelser og i mine emosjoner da" (594-595). Den emosjonelle støtten Blå opplever later til å hjelpe han i en bearbeidelse av det vanskelige klientmøte han har stått i. Han forteller også at dette hjalp han til å sortere i egne følelser: "Hvor er det det ligger hvem er det det ligger hos? [...] jeg er med på den samtalen. Hva er det de har hva er det jeg har, ja." (607-609).

Brun forteller at det for han er viktig at "emosjonell kollegastøtte" (564) er en del av kollegaveiledning. Han sier at: "Det som jeg synes er fint med teamet mitt [...] er at mine kollegaer er alltid opptatt av hvordan er det for den som legger frem saken å ha denne saken (542-544). Det er viktig for Brun at fokus er på hans opplevelse av saken. Han forteller om saker hvor han ble bekymret for klienter og er usikker på om meldeplikten er utløst. Han tok med saken til kollegaveiledning og han forteller at han i denne situasjonen opplevde det som godt at hans kollegaer gav en empatisk tilbakemelding om at " dette hørtes tungt ut å stå i, jeg skjønner at du blir bekymret[...] (582-583) og [...] det her er jo...lett å forstå at det er veldig overveldende." (636-637).

Grønn forteller om en sak hvor hun ble konfrontert og kritisert av en klient. Dette førte til en indre uro og usikkerhet hos Grønn. Hun tok saken med til veiledning med en kollega. Hun beskriver tilbakemeldingen fra kollegaen som: "Veldig bekreftende og anerkjennende [...] (1039-1040) og "Jeg tror at det var at hun styrket meg veldig i å ha tro på egne valg [...] "Jeg husker bare en veldig sånn heia mentalitet" (1016-1020). Grønn fikk en opplevelse av å bli styrket i troen på seg selv og sine valg som terapeut.

Da Rød fortalte om hva han opplever nyttig i kollegaveiledning snakket han om et behov for å fortelle kollegaer om saker han opplever som vanskelige. Rød forteller om når kollegaer gir tilbakemelding om at de kjenner seg igjen i opplevelser han beskriver: "Jeg blir trygg hvis jeg vet at dette er noe som andre også gjør ... Eller at de kjenner seg igjen i det eller at det er

vanskelig eller de har vært gjennom det tidligere." (517-519) Rød forteller om usikkerheten han kan kjenne på i saker hvor han begynner å tvile på seg selv. Han forteller at det som er til hjelp for han i disse situasjonene er opplevelsen av å ha tillit til seg selv og egne evner heller enn en "oppskrift" i møte med klientene. "Det gjør jeg gjennom å ha tillit til meg selv å bli "backet" opp gjennom andre til å stå i det som kommer da" (1485-1486). Han opplever at støtten han får i kollegaveiledningen hjelper han til å stå tryggere i møte med klienter hvor han er usikker.

4.1.2 Informantene opplevde bekreftelse på at de var gode nok som terapeut og fikk hjelp til håndtering av egen usikkerhet og profesjonelle selvtvil

Det var ikke bare i forbindelse med vanskelig saker at informantene opplevde at de fikk bekreftelse på at de var gode nok som terapeut i kollegaveiledning. Det var like viktig for dem å snakke høyt om den generelle usikkerheten man kan oppleve i rollen som terapeut. Denne usikkerheten beskriver de på ulike måter. I noen tilfeller oppstår den i møte med klienten eller i etterkant av et utfordrende eller ubehagelig klientmøte, andre ganger beskrives denne usikkerheten som mer grunnleggende tema hvor det kan virke som spørsmålet handler om en mer grunnleggende selvtvil på seg selv eller sin kompetanse som terapeut. Denne usikkerheten blir utgangspunktet for eller tematisert i, kollegaveiledning.

I intervjuet med Brun får en inntrykk av at han opplever et misforhold mellom det han opplever er forventninger til terapeutrollen og hvilke avgjørelser han er forventet å skulle kunne ta, og hvilken kompetanse han opplever at han har. Brun forteller om betydningen av å få bekreftet i kollegaveiledning at det er viktig og riktig av han å ta opp vanskelig saker i kollegaveiledning. Brun forteller: "Det er ikke sånn å forvente at man skal sitte med dette her helt alene og at det er helt greit, at det er lurt å dele når man går rundt med sånne bekymringer" (553-555). Denne støtten/bekreftelsen gjør han tryggere i møte med klientene. Han opplever en aksept for å ta opp ubehagelig situasjoner eller en aksept for at han opplever usikkerhet.

Grønn forteller at hun kan ha en tendens til å bli evaluerende ovenfor seg selv og oppleve selvtvil om valgene hun har tatt i terapier. Hun fortalt om en situasjon hvor en klient

konfrontert henne etter terapi. Grønn delte i kollegaveiledning det ubehaget som fulgte etter dette. Hun beskriver denne selvevalueringen som "støy". Hun forteller om hjelpen hun opplever det er i å få tatt opp disse opplevelsene i kollegaveiledning og opplever den bekreftelsen hun mottar der som klargjørende og gjennom denne bekreftelsen "så finner jeg jo ut at jeg var jo ikke så dum likevel" (882-883).

Denne selvtvilen kommer også frem i intervjuet med Rød. Rød forteller i sitt intervju om usikkerheten han kan oppleve i rollen som terapeut og hvilken rolle støttespiller for han i kollegaveiledning. Han forteller at han kan kjenne på en tvil om han er «god nok» som familieterapeut. Han forteller om viktigheten av emosjonell støtte og positive tilbakemeldinger fra sine kollegaer. Dette gir han en følelse av å ha det bra på jobb og tro på at han kan klare å gjøre en god jobb: "[...] Jeg trenger mest ros [...] Jeg kjenner at det er liksom min kilde til å ha det bra og tenke at jeg kan klare å gjøre en god jobb" (1411-1416). Opplevelsen av utrygghet i terapeutrollen og behovet for støtte og positiv tilbakemelding i kollegaveiledning er et gjennomgående tema i intervjuet med Rød. Ett sentralt element i hva som er betydningsfullt for Rød i kollegaveiledning, er å få positive tilbakemeldinger på hans praksis og han som person.

Informantene beskriver opplevelser av å være under et stort press og å ha et stort ansvar i jobben sin. Dette blir spesielt tydelig illustrert når Brun sier: "Bare sånne enkle, bekreftelser på at man ikke er supermann da, og det er helt ok [...] og det er menneskelig på en måte. Så det kan merkelig nok hjelpe ganske mye" (Brun: 585 – 592) og Grønn når hun sier "[...] hjelp til å se hva en faktisk får til. Og ikke får til. At det er greit, en aksept. Vi er jo bare mennesker". Uttrykk som å ikke være "supermann" og "vi er jo bare mennesker" refererer til å stå i situasjoner som er mer enn en kan klare å håndtere. For informantene var det betydningsfullt å oppleve en aksept for og bekreftelse på dette i kollegaveiledning.

I sitt intervju forteller Blå om en situasjon hvor han opplevde sin kompetanse dratt i tvil og at han ble utsatt for bannskap og sjikane av en klient. Blå forteller at dette var en ubehagelig opplevelse for han. Det var en hendelse som gjorde inntrykk og som opplevdes vanskelig. Han forteller om ambivalensen han opplevde i etterkant. På den ene siden tanker

om hvordan eller om han hadde provosert frem hendelsen og at han var lei seg for at han hadde blitt utsatt for noe han opplevde som urimelig. Han beskriver bekræftelsen han fikk i kollegaveiledning som "veldig godt" (547). Han forteller at han etter denne kollegaveiledningen slutter å grue seg til neste time, og klarer å tenke nye tanker om hvordan han kan møte klientene til neste time.

4.1.3 Informantene opplevde å være en del av et større fellesskap

Informantene trekker frem opplevelsen av å inngå i et større fellesskap som betydningsfullt for opplevelsen av kollegaveiledning. Informantene forteller om opplevelser av ensomhet eller en følelse av å stå alene, både i daglig praksis (eksempler med kontorene), og i saker, opplevelser, tanker og vurderinger.

Opplevelsen av fellesskap og samhold i kollegaveiledning informantene beskriver går utover det faglige innholdet som handler om det rådgivende inn i faglige vurderinger. Det refererer til en emosjonell dimensjon av en opplevelse av å inngå i et større hele. Viktigheten av fellesskapet i kollegaveiledning kommer til syne i Blå sin beskrivelse av teamet i saken han hadde hatt hvor han hadde fått kritikk og aggresjon rettet mot seg fra en klient. Han forteller om opplevelsen av å ikke stå alene i de vanskelige følelsene han opplevde:

"Ja det var egentlig først og fremst at jeg ikke stod aleine i det. Jeg måtte få en bekræftelse på at det jeg hadde tenkt var ok å gjøre det, men også det å bli forstått forstått i mine følelser, i mine emosjoner." (589-596).

I kollegaveiledning, gjennom bekræftelse på sine følelser opplever Blå å ikke stå alene. Da Brun fortalte om kollegaveiledningskulturen på sin arbeidsplass sier han: [...] ja alt som handler om at man ikke står alene om jobben egentlig da" (298-299). Han forteller om opplevelsen han har i saker hvor han blir overveldet og mister oversikt og hvor han tar disse med til kollegaveiledning. Han forteller da om betydningen av at hans kollegaer med lenger erfaring også kan kjenne seg igjen i følelsen han får av å være overveldet (599-602) og at "[...] det å få bekræftet at andre også kan ha det sånn gjør noe med oppfattelsen av hvordan man gjør jobben sin" (613-614).

For Rød er opplevelsen av å føle seg alene som terapeut som et gjennomgående tema i intervjuet. Han forteller om hvordan bekreftende tilbakemeldinger fra sine kollegaer om at de kan oppleve de samme tingene som vanskelige som styrkende for hans opplevelse av å være "lik sine kollegaer" og at dette skaper en følelse av fellesskap (517-522). Han forteller at han gjennom denne praksisen med å dele fra egen praksis og lytte til sine kollegaer får en opplevelse av "[...] at jeg er en del av noe større" (443). Rød forteller om hvordan han opplever det å dele fra egen praksis og lytte til sine kollegaer fortelle om sin praksis:

"[...] det er mer liksom det å dele litt... om hva jeg jobber med og så høre at de jobber med noe likt...sånn at jeg får følelsen av at her er vi flere som jobber med det samme. At det ikke sånn her sitter jeg som en privat terapeut som er midt på en liten øy og snakker med folk alene. Men at jeg er en del av noe større" (430-443).

4.2 Informantene fikk et utvidet perspektiv gjennom refleksiv praksis

Alle informantene fortalte at de fikk et utvidet perspektiv gjennom refleksiv praksis. Dette utvidede perspektivet viste seg hovedsakelig på tre måter: 1: å ikke blir låst i et tankesett, 2: fikk nye og utvidede perspektiver og 3: fikk faglig refleksjon.

Brun og Blå, forteller at bruk av reflekterende team har hjulpet dem til å åpne for refleksjon og få et nytt perspektiv i vanskelig situasjoner. Rød og Grønn hadde beskrevet erfaring fra ad hoc kollegaveiledning i en dyadisk situasjon, og ikke fra reflekterende team i kollegaveiledning på samme måte. Selv om Rød og Grønn ikke primært fortalte om reflekterende team, opplevde de en reflekterende prosess hvor de ble inspirert til å utvide sitt perspektiv når man fikk input fra sine kollegaer.

Alle informantene forteller om usikkerhet som kan oppstå i møte med klienter og deres problemer. Informantene forteller at de tidvis kan bli fastlåst i en sak, og at de ikke vet hvordan de skal gå frem i fortsettelsen med klientene. Denne usikkerheten fører til en uro, at terapeutene kan begynne å grue seg til å møte klientene og at de føler seg fastlåst i tanker

eller emosjoner. Alle informanter forteller at den reflekterende prosessen i kollegaveiledning har hjulpet dem å se det store bilde og finner løsning.

Rød forteller om en sak han og en kollega hadde sammen. Dette var en sak som skapte en usikkerhet i dem begge. Han ble usikker på om problemstillingene var for omfattende, usikker på hva de skulle gjøre videre og om han skulle gi saken til noen andre. I kollegaveiledning i reflekterende team opplevde han imidlertid en bevegelse i hvordan han tenkte om saken:

"så sitter de andre og lytter til det og så kommer de med sine tanker [...] "så notere jeg bare mange ting som de sa, så tenkte jeg bare at ja, jeg vet ikke helt hva av dette jeg bruker eller, jeg ser ikke på noe som en løsning men, ok nå har jeg masse innspill og føler meg litt klokere [...] nå kan jeg ha mange tanker knyttet til den klientsaken og det gjør at jeg personlig ikke er så stresset for å møte de igjen [...] jeg vet ikke hva som skjer i den samtalen sant, jeg vet ikke hvilken vei vi skal gå men opplever at jeg har flere tanker rundt det. Og det er ofte det jeg trenger tror jeg [...] At jeg ikke blir låst i et tankesett (831 – 857).

Gjennom å lytte til sine kollegaers åpne refleksjoner slipper noe den indre uroen og opplevelsen av å være låst i et tankesett. Rød kan gå det uvisse i møte på en bedre måte når han ikke opplever denne fastlåstheten.

Grønn forteller at hun sjeldent ber om kollegaveiledning de gangene eller i de sakene hvor hun opplever å være i flytsonen, men at det er viktig for henne de gangene hun opplever en sak som vanskelig. Hun forteller at for henne er det å reflektere sammen med kollegaer om ting man står fast i, noe av det som kjennetegner kollegaveiledning (265). Grønn forteller om at hun oppsøkte en kollega da hun kjente seg usikker i en sak hun arbeidet med. Hun kjente seg begrenset og fastlåst. Kollegaen til Grønn stilte henne åpne spørsmål som åpnet opp refleksjoner rundt egne diskurser og egen praksis. Gjennom refleksjonen som oppstår skjer en bevisstgjøring rundt egne styrende diskurser. Når diskursene blir ordsatt, opplever Grønn

seg ikke lenger så begrenset: "[...] da får ikke de diskursene like mye makt over meg føler jeg det er akkurat som jeg får et større handlingsrom" (687 – 688).

Grønn forteller også at reflekterende prosesser i veiledning av og til kan bli krevende. Hun kan oppleve det vanskelig å legge frem en sak og sine tanker rundt denne på en måte som gjør at man opplever seg forstått. Grønn forteller at hun noen ganger opplever at hun kun klarer å gi sine kollegaer innblikk i en veldig liten del av sine tanker rundt en sak hun legger frem. Hun forteller da at hun kan kjenne at refleksjonene ikke treffer og at de skaper en motstand i henne.

Selv om refleksjonene ikke treffer helt, forteller Grønn at hun får et utvidet perspektiv uansett. Det er fordi denne motstanden mot refleksjonene fra sine kollegaer oppleves som klargjørende da de frembringer hennes egne tanker og refleksjoner rundt egen praksis. Grønn forteller at denne typen reflekterende prosesser hjelper henne til å bli bevisst grunnene til at hun tar de valgene hun tar. Dette gjør henne tryggere på egen praksis.

[...] for de får jo bare så mye (viser tegn for lite med fingrene) av innblikket så det kan jo av og til i sånne reflekterende prosesser være sånn, hva søren var det for noe fikk du det ut av det? men så gjør det likevel meg tryggere på det jeg holder på med for da får jeg jo tak på noe at for jeg gjør faktisk det jeg gjør pga det og det og det så ofte ligger jo svaret i meg (1198 – 1202)

Brun forteller om når han fortalt sitt reflekterende team om en sak han var usikkert over: "Det jeg da bestilte fra teamet det var at de bare kunne snakke om hva de ble opptatt av når de hørte om saken" (515 – 516). Han forteller at kollegaene hans var opptatt av hvordan han opplevde det å være i denne saken. Han opplevde mye støtte og bekreftelse fra sine kollegaer. "[...] så en fin blanding av liksom emosjonell kollegastøtte og gode faglige refleksjoner da" (565 – 566). Brun sier at han tror kollegaveiledning ville være mindre virksomt hvis det ikke var en balanse mellom disse delene. Jeg forstår det som at Brun mener at den emosjonelle kollegastøtten tilgjengeliggjør de faglige refleksjonene. Han

forteller om hvordan kollegaers refleksjoner på hans sak, gjør nye perspektiver tilgjengelig. Han forteller også, som Grønn, om dette som en prosess som blir klargjørende for han.

[...] vet ikke om det er en terapeut sjargong, men man sier jo ofte "hva jeg ble opptatt av" eller "jeg lurte på det og det" eller "jeg ble nysgjerrig på det og det" og, ja da sitter jeg jo mest i lytteposisjon, og i den konkrete saken så hang jeg meg på underveis og kommenterte litt på det de sa, og det er jo en dialog som får meg til å tenke klarere og. At de kommer med noen nye perspektiv. Jeg spør de noen spørsmål eller kommentarer og ser saken i et litt nytt lys (696 – 701).

Blå forteller om en kollegaveiledningsstruktur som han er en del av på sin arbeidsplass. Den har form som reflekterende team. Han inngår også i en annen kollegaveiledningsgruppe, men er tydelig på at han foretrekker arbeidet i reflekterende team. Han beskriver prosessen i reflekterende team som å tenke sammen med noen.

[...] jobbing da både med reflekterende team hvor det er så viktig med den der tilbakemeldingen av og hvor ting blir utvidet da [...] jeg får alltid noen nye tanker om det jeg allerede har tenkt, eller får tenkt på det samme på nytt og igjen, men på en annen måte fordi at jeg ikke tenker lenger alene, og det er godt å få den utvidelsen (202 – 210)

Blå kommer flere ganger tilbake til viktigheten av utvidede perspektiver i kollegaveiledning. Han forteller i intervjuet om en sak hvor han opplevde mange vanskelige følelser og et stort ubehag. I kollegaveiledningen opplevde han emosjonell støtte og bekreftelse i teamet, men også det reflekterende teamets refleksjoner som hjelpsomme for å komme videre i saken:

" [...] ja det var jo ofte såne egne eksempler på noen som de kunne kjenne. Hvordan de har møtt noen hvor de har opplevd sånn. Så kunne de si: "Når jeg gjorde sånn" eller "når jeg møter en som gjør sånn så pleier jeg å gjøre det eller si det". Så det var

mere sånn ikke direkte mot min sak, men mer indirekte hvordan de håndterer en sånn som de hørte jeg snakka om" (709 – 713).

4.3 Informantene opplevde at trygge relasjoner gir handlingsrom

Informantene forteller om behovet for trygge relasjoner til sine kollegaer i kollegaveiledning for at kollegaveiledningen skal kunne oppleves nyttig. Uttalelsene deres kan plasseres i to hovedkategorier: (1) Informanter kunne bli åpne og ærlige om sine tanker og følelser og (2) Informantene kunne bli direkte og tydelig i tilbakemeldinger med sine kollegaer.

Blå forteller i sitt intervju flere ganger om hvordan det å arbeide i et team over tid har gjort relasjonen til sine kollegaer tryggere: "[...] tryggheten mellom oss gjør jo også at jeg tørr å dele enda mer og si enda mer som jeg tenker som er som er viktig for meg og som betyr noe for meg da" (277-278). I starten var han avmålt i sine tilbakemeldinger til sine kollegaer i team. Han var bekymret for å være for direkte eller for å si noe som kunne skade relasjonen til dem. Han opplever nå å kunne snakke friere og være mer direkte i sine tilbakemeldinger uten frykt for å skade relasjonene.

"[...] så har jeg kanskje en kollega som jeg jobber sammen med som mener noe annet enn jeg mener om noe og så synes jeg det kan være ubehagelig å snakke eller si det direkte til den [...] men etter hvert har jeg skjønt at det å være tidlig er ok... og så har det blitt satt veldig pris på det da" (301 - 344).

Blå opplever større grad av frihet i kollegaveiledning når han er tryggere i relasjonen til sine kollegaer. Tryggheten gjør at han får tilgang til å snakke om det han trenger, og den gjør han også tydeligere for sine kollegaer. Handlingsrommet og repertoaret i kollegaveiledningen utvides når relasjonene oppleves trygge.

Grønn forteller om en situasjon hvor hun ble konfrontert av en klient på grunn av måten hun hadde arbeidet på. Hun ble usikker og søkte kollegaveiledning hos en kollega. Dette er en kollega hun har mottatt veiledning av siden hun begynte og et veiledningsforhold som hun har "rigget selv" (177). Hun beskriver denne kollegaen som "omsorgsfull". Grønn forteller at

hun i denne saken opplevde å stå i skvis mellom ulike diskurser og i moralske dilemmaer, og sier dette om hvordan kollegaveiledningen opplevdes: "Da var det veldig godt å komme i en sånn veiledningssituasjon hvor jeg kunne bare snakke fritt om alle disse tankene jeg hadde, så ukorrekt" (641 – 642). På spørsmål om hvordan kollegaveiledning kan oppleves unyttig sier Grønn:

"[...] det er kanskje unyttig hvis du er utrygg på den som veileder deg [...] men jeg er trygg på de fleste [...] men hvis jeg skulle fått kollegaveiledning med en jeg ikke var trygg på så tror jeg det ikke hadde vært på nyttig for meg. For jeg må ned i det der usikrere" (1251 – 1261).

Grønn opplevde i denne kollegaveiledningen nok trygghet til å fortelle sin kollega om sin opplevelse som hun ikke opplevde harmonerte med rådende diskurser for hva en god terapeut er. Relasjonen hun hadde til sin kollega gjorde at Grønn følte seg fri til å snakke om det hun opplevde vanskelig på en slik måte at hun kunne jobbe seg gjennom det og bli bevisst sine egne førende diskurser.

Brun forteller om en kultur på sin arbeidsplass som er preget av en kollegagruppe som er tilgjengelige for hverandre og hvor det oppfordres til å dele med sine kollegaer. Han forteller at han oppsøker kollegaer i saker hvor han kjenner behov som: "[...] handler både om det faglige og også om å få dele ting som kan være vanskelig å bære på alene" (346). Brun sier dette om hva han tror må ligge til grunn for at dette skal skje:

"[...] jeg tror i alle fall at det hadde vært veldig vanskelig uten et godt arbeidsmiljø i bunn. At man går godt overens med alle og at man føler seg trygg på å stikke innom folk da. Og det gjelder jo oss i den mer formelle setningen. Hvis man er trygg på folk og har en god relasjon så er det enklere å dele ting og det er enklere å gi tilbakemelding. Så jeg tror kanskje det er det som er den enkeltfaktoren som veier tyngst" (371 – 375)

I intervju med Brun fortalt han om at han setter pris på muligheten for å være sårbar i kollegaveiledning når relasjonene oppleves som trygge. Rød forteller i intervjuet at trygghet kan gi handlingsrom, men hvis han er ikke trygg og de andre er ikke trygge så går de glipp av muligheten til et utvidet handlingsrom. Rød forteller at noen ganger opplever utrygghet mellom kollegene og lite handlingsrom, men at han på andre steder har opplevd trygghet og handlingsrom.

Rød forteller at han kan oppleve seg isolert på grunn av kontorets fysiske utforming og at kollegaer oppleves mer utilgjengelige. Han opplever også en kultur hvor det ikke snakkes uformelt om saker man står i som kan være slitsomme. Han forteller om hva det krever av han:

"[...] hvis ikke jeg aktivt... Ehh tvinger meg på. Eller noen er gode å spør meg [...] hvordan jeg hadde det..Men det er jo folk som gjør, så det hjelper jo [...] men det må krever litt mer av oss; det krever mer av meg å spørre, det krever mer av andre også til å spørre eller åpne seg. Så vi må på en måte innstille oss på det. Vi må gjøre en liten innsats [...] for å veilede hverandre eller [...] åpne oss for hverandre (628 – 648).

Han reflekterer videre om hvordan han opplever kollegaveiledningen ved arbeidsplassen sin:

[...] etter hvert som jeg blir trygg på mine kollegaer. Mer på trygg på mine kollegaer [...] og mer trygg i min rolle... Så kan det være mer nyttig så for da kan jeg snakke om [vanskelig ting] det når jeg trenger det (682 – 687).

Det kan virke som Rød er på et annet sted i sin relasjon til sine kollegaer enn de øvrige informantene. Han forteller likevel om trygge relasjoner som viktig for hvor tilgjengelig kollegaveiledning oppleves og som muliggjørende for å kunne åpne seg.

4.4 Informanter opplevd trygghet i strukturen

Trygghet i strukturene opplevdes viktig for informantene. Informantenes uttalelser kan plasseres i følgende underkategorier: (1) En fast struktur bidra til forutsigbarhet i kollegaveiledningen and (2) Strukturen som gjentakende er betryggende.

4.4.1 En fast struktur bidra til forutsigbarhet i kollegaveiledningen

Informantene inngår i ulike strukturer for kollegaveiledning. I intervjuet bad jeg informantene fortelle meg om en opplevelse i kollegaveiledning som har blitt betydningsfull for dem. Strukturen viste seg til å være et viktig element i hvor vellykket kollegaveiledning opplevdes. To av informantene beskriver gode erfaringer med reflekterende team. Rød forteller både om dyadisk kollegaveiledning og kollegaveiledning i formell struktur i reflekterende team. Grønn forteller i all hovedsak om en opplevelse som ble betydningsfull for henne i en dyadisk kollegaveiledning, men forteller også om hvordan hun inngår i formell strukturert kollegaveiledning som er sterkt inspirert av reflekterende team.

De fleste informanter deler ikke nødvendigvis syn på hvordan kollegaveiledning skal eller bør foregå rent metodisk i de formelle strukturene. Blå var den eneste som mente at det er viktig at kollegaveiledning drives etter «systemisk tenkning» (147 – 148). Brun forteller at han ikke er avhengig av at kollegaveiledningen drives etter en spesiell metode, men at det er viktig at veiledningen er rammet inn i en struktur (238 – 242). Grønn er opptatt av at formen må være fri nok til at hun opplever å kunne snakke fritt om det hun trenger eller ønsker.

Selv om det er noen ulikheter hvordan kollegaveiledningen er organisert og hvor hyppig og hvor mye tid som blir satt av på de forskjellige kontorene, opplyste informantene at en fast struktur i kollegaveiledning skapte forutsigbarhet som bidro til 1) klart fokus og 2) mulighet for å dele viktige saker eller tanker.

Et gjennomgående tema rundt betydningen av struktur er hvordan den er med på å gi kollegaveiledningen et tydelig fokus eller retning. Informantene forteller hvordan de opplever at det er klare forventninger til hvordan kollegaveiledning i gruppe skal

gjennomføres. Grønn forteller at hun opplever at de klare forventningene hjelper henne å rydde i sitt eget hode og at det gir henne et fokus når hun skal legge frem sak for team. Hun opplever at det lett kan flyte ut uten denne strukturelle forventningen (368 – 274).

Blå sier: "så for meg er det viktig at man ikke bare kommer. Å at det er en viss struktur, viss metode [...] både med innstilling og forventning til hva vi skal, hvordan det skal se ut" (152 – 157). Han forteller også om situasjoner i kollegaveiledning hvor han opplever fravær av struktur og forteller at han da kan kjenne på irritasjon og at han opplever at det ikke blir nyttig for han. Strukturen han har i kollegaveiledningsgruppen hjelper han å holde fokus:

"[...] da slipper jeg å stresse med det. Hvordan, hva blir neste nå, det kan jeg bare legge helt vekk [...] for jeg veit jo hva som skal skje. Så kan jeg på en måte ha fullt fokus på det som jeg sitter å jobber med". (230 – 238)

Brun forteller om hvordan strukturen ivaretar at alle får si noe om hva de er opptatt av og at de får dele saker som de opplever vanskelige å stå i:

"så klart at uten den retningen og den strukturen så ville det jo blitt vanskeligere. Da ville nok mange sittet og kjent på at de hadde ting på hjerte som de ikke fikk sagt og sånn. Da blir det mer uforutsigbart" (264 – 266).

Rød opplever til forskjell fra de andre, at strukturen i kollegaveiledning kan av og til være til hinder for han. Han forteller om en opplevelse av et press om å få brukt den avsatte tiden i kollegaveiledning. Dersom han ikke får tatt opp det han trenger når han trenger det, opplever han å måtte "lete etter problemer" når hans tur til å snakke kommer:

"[...] det kan også bli litt kunstig når en har fastsatt. Det er veldig mye positivt med det [...] men det er også noen ganger litt sånn at jeg har kjent at nå må jeg nyttiggjøre meg av den tiden jeg får her [...] jeg må nesten lete litt etter problemer da" (697 – 706).

Samtidig forteller Rød at han er opptatt av at det bør ligge en kollegaveiledningsstruktur i bunn. Han sier at kollegaveiledning i reflekterende team har bidratt til at han fikk nye tanker av sine kollegers refleksjoner (836 – 849), og at denne struktur gjør det mulig få et utvidet perspektiv.

Strukturen bidrar også til å hjelpe informantene å samle fokus rundt veiledningen da de er kjent med formen og slipper å bruke energi på, som Blå sier, «å tenke på hvordan veiledningen skal bli» (197). Informanter forteller at den forutsigbare møtestrukturen gir rom til å dele viktige saker og tanker fordi det er satt av tid til det. Som nevnt tidligere fortalte informantene om saker som gjør at selvtvil og usikkerhet oppstår. I sine beskrivelser fremstår alle informantene overveldet av situasjonene de har stått i. En tydelig struktur hjelper informantene å legge frem sakene på en sammenhengende måte og kan starte en bearbeiding.

4.4.2 Strukturen som gjentakende er viktig i kollegaveiledning

Informantene forteller om viktigheten av at kollegaveiledning er en naturlig del av arbeidshverdagen og ligger fast i strukturen ved arbeidsplassen. Samtlige informanter mener det er viktig med organisert kollegaveiledning som skjer regelmessig. Informantene deler ikke nødvendigvis syn på hvordan kollegaveiledning skal eller bør foregå rent metodisk i de formelle strukturene.

Rød er relativt ny som familieterapeut, og at han på bakgrunn av dette har etterspurt en stabil struktur på oppfølging og kollegaveiledning.

[...] og spesielt siden jeg fortsatt føler meg ny i dette feltet, så har jeg etterspurt at jeg trenger noen som jeg kan snakke med om det, som kan følge meg opp [...] siden det er travelt og siden vi sitter jo på hvert vårt kontor sant, og vi har noen mål og vi skal snakke med så så mange hver dag [...] så det er vanskelig å få tak i folk nødvendigvis å diskutert ting så derfor har jeg ønsket å ha noe mer stabilt [...] at det da er en kollega som er fast (78 – 93).

Rød forteller om at han savner de mer kontinuerlig møtepunktene og ad hoc kollegaveiledningen som skjer underveis i en arbeidsdag. At alle har et tilbud om å få snakke om jobben sin og at dette ikke er noe de skal måtte "trygle om å få" (1525). Dette vil være med på å sikre at terapeutene får et viktig tilbud som Rød mener at alle trenger, inkludert han selv.

Jeg tenker at det er noe som man skal tilbys. Ikke bare noe man skal spørre om selv [...] for da tror jeg mange lar være å spørre om det. Jeg kan ikke skjønne at det er noen som ikke har behov for å snakke med noen andre om jobben sin [...] men jeg kan skjønne at det er noen som ikke snakker med andre for at det er noen som ikke vil trenge seg på [...] så det å lage strukturer for at det skjer av seg selv, det tror jeg er nyttig (1494 – 1512).

Det er en slags dobbelthet i Rød sine tanker om kollegaveiledning. På den ene siden er han opptatt av at det skal ligge i strukturen på arbeidsplassen. Dette vil sikre alle terapeutene tilgang på noe han mener er viktig. Samtidig opplever han at det kan være vanskelig å nyttiggjøre seg av disse faste strukturene og det virker som han ønsker at kollegaveiledning skulle vært mer tilgjengelig i kulturen på arbeidsplassen. Han ønsker at det var mer rom for ad hoc kollegaveiledning. Det virker også som at han opplever at dette blir mer tilgjengelig etter hvert som han får bedre relasjoner til sine kollegaer.

5 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg diskutere funnene i studien i forhold til problemstilling, relevant teori og forskning. Betydningen av denne forskningen i sammenheng med systemiske familierapeuter i kollegaveiledning presenteres til slutt.

Resultatene av den følgende diskusjonen er begrenset til konteksten av fire kvalitative intervjuer med familierapeuter som arbeider ved familievernkontor i Norge. Resultatene kan likevel være relevante for prosessen med å undersøke hva familierapeuter opplever som betydningsfullt i kollegaveiledning.

Dette kapitlet er delt inn i 5 seksjoner som følger:

- 5.1 Den overordnede prosessen informantene opplevde i kollegaveiledning
- 5.2 Trinn 1: Alliansen styrkes av emosjonell støtte
- 5.3 Trinn 2: Kommunikasjonen mellom kolleger blir mer åpen, direkte og ærlig
- 5.4 Trinn 3: Handlingsrom blir utvidet med gode faglige refleksjoner og produktiv Selvanalyse
- 5.5 Forutsigbar møtstruktur bidra til et produktivt møte

5.1 Den overordnede prosessen informantene opplevde i kollegaveiledning

Hensikten med diskusjonskapitlet er å skape mening av og forklare funnene. I funndelen ble det flere ganger nevnt av deltakerne at handlingsrom og repertoaret i kollegaveiledningen utvides når relasjonene oppleves som trygge. Dette temaet gjentar seg gjennom ordene til en informant som fortalte at kollegaveiledning fungerer bra fordi det er «en fin blanding av emosjonell kollegastøtte og gode faglige refleksjoner». Denne kombinasjonen av emosjonell kollegastøtte i veiledning, kombinert med faglig refleksjon er grunnlaget for denne masteroppgaven. Funnene viser at informantene opplevde en tre-trinns sirkulær prosess i

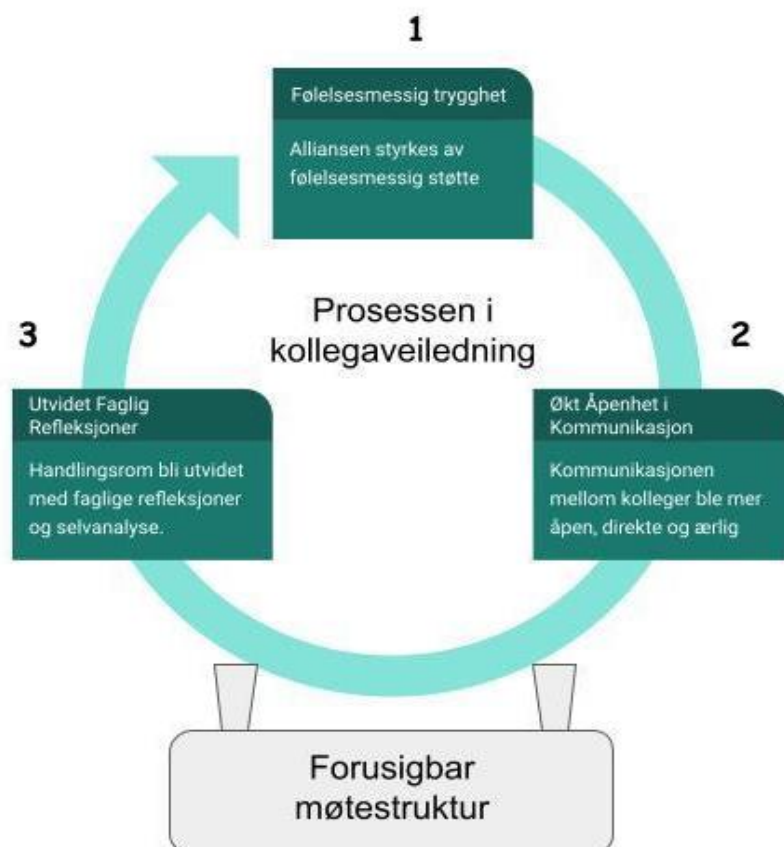
kollegaveiledning som forklarer hvordan emosjonell kollegastøtte tilgjengeliggjør de faglige refleksjonene:

Trinn 1: Alliansen styrkes av emosjonell støtte;

Trinn 2: Kommunikasjonen mellom kolleger blir mer åpen, direkte og ærlig, og

Trinn 3: Handlingsrommet blir utvidet med gode faglige refleksjoner og produktiv selvanalyse

Diagrammet under viser samspillet mellom de tre elementene som utgjør prosessen som førte frem til betydningsfull kollegaveiledning. Det er en flytende prosess der hvert trinn påvirker de andre trinnene basert på hver påfølgende interaksjon mellom kollegene. Under diagrammet ligger et fjerde element: Grunnet for møtene, en trygg og forutsigbar møtestruktur.



Jeg skal fordype meg i betydningen og relevansen av disse funnene opp mot teori og problemstilling.

5.2 Trinn 1: Alliansen styrkes av emosjonell støtte

Forskning på hva som virker i terapi peker tydelig på relasjonen som det mest virksomme elementet, i større grad enn metode og faglig ståsted (Jensen & Ulleberg 2011; Wampold & Imel, 2015). På samme måte viser forskning at en sterk allianse mellom veileder og terapeut, forankret i åpen og ærlig kommunikasjon, er ekstremt nødvendig for at veiledning skal være effektiv (Young et al., 2011).

Informantene i denne studien beskriver at emosjonell trygghet var veldig betydningsfull og at den tryggheten ble skapt gjennom en samarbeidende, tilretteleggende og respektfull kommunikasjonsstil (Watkins, 2014). Informantene forteller at kollegaene var åpne for å lytte til hverandres perspektiver og de følte at det var et fokus på ens styrker heller enn på svakheter (Wampold & Budge, 2012). Informantene fortalte også at emosjonell trygghet var et resultat av at andre medlemmer i gruppen viste empati. Som nevnt i teoridelen er empati "en kompleks prosess der et individ kan bli påvirket av og dele den emosjonelle tilstanden til en annen, vurdere årsakene til en annens tilstand og identifisere seg med den andre og vedta hans eller hennes perspektiv" (Wampold & Budge, 2012, s.610). Når kollegaer i kollegaveiledning klarer å være empatiske mot hverandre, styrkes muligheten for en trygg tilknytning.

Selvtvil var et overordnet tema i alle intervjuene. Informanter beskrev flere situasjoner hvor de har vært i tvil om sin terapeutiske identitet og opplevd usikkert i forbindelse med vanskelige saker. Å oppleve angst, skam og selvtvil på jobb som terapeut er en normal opplevelse (Watkins et al., 2015). Funnene viser at kollegaveiledning var spesielt nyttig tidlig i en terapeuts karriere fordi den åpner dører for vurdering, forståelse og normalisering av terapeutens identitets selvtvil (Watkins et al., 2015).

Informantene forteller at det var betydningsfullt at de fikk bekreftelse på å at de var gode nok som terapeuter og fikk hjelp til håndtering av egen usikkerhet og profesjonelle selvtvil. I tillegg å høre og dele tanker og følelser, hjalp det dem til å føle seg som en del av et større fellesskap. Systemisk tenkning som teori kan også forklare hvorfor følelsesmessig trygghet oppstår. Medlemmer i kollegaveiledning er et system som påvirke hverandre. Relasjoner,

samspill og kommunikasjon skjer i et system som gi en sirkulær feedbackreaksjon og forståelse. Dersom et medlem i gruppe åpner seg og forteller om usikkerheten de opplever, kan dette påvirke et annet medlem i systemet til å føle seg trygge nok til å innrømme det samme. Den innrømmelsen kan få feedback fra systemet om at det er normalt å få disse følelsene, og enda flere kan dele sine følelser.

5.3 Trinn 2: Kommunikasjonen mellom kolleger blir mer åpen, direkte og ærlig

For å forstå hvorfor informantene opplevde at kommunikasjon var åpen og direkte i kollegaveiledning, kan man se til samarbeidende-dialogiske familieterapi av Anderson & Goolishian (1988). Terapeuten får rollen som fasilitator i "meningsgenererende systemer, som et flytende nettverk av samvirkende ideer og korrelerte handlinger" (Anderson & Goolishian, 1988, s. 371). Informantene i studien fortalte om kollegaveiledning hvor kolleger fasiliterte samtaler, og at vedkommende ikke ble en ekspert, men var en del av en likestilt gruppe eller dyade. Anderson omtaler dette som en "mester samtalekunstner, en dialogarkitekt som har ekspertise til å skape et rom for og legge til rette for en samarbeidende dialogisk samtale" (Anderson & Goolishian, 1988, s. 384).

Informantene beskriver det som Lundby (1998) kaller et eksistensielt møte mellom mennesker. Veilederen frigjorde seg fra alle teorier og metoder, tok ikke en ekspert rolle, men fokuserte heller på felles respekt og nysgjerrighet i møte med den andres ideer (Anderson 2019). Informantene forteller at de i kollegaveiledningen følte seg forstått og at deres erfaringer ble tatt imot. Kulturen i kollegiet var preget av villighet til å lære, oppdage, finne frem til og skape nye perspektiver ved å gi ny mening til de gamle forståelsene av problemene. Alle i gruppen kunne uttrykke sin oppfatning av "virkeligheten". Ved å høre andre sine meninger, kunne hver enkelt forstå at det ikke er noen fastlagte sannheter, bare mange forskjellige perspektiver på realiteter. Som Anderson og Goolishian (1988) skriver, meningen skapes og konstrueres i et felleskap.

Anderson & Goolishian (1988) hevdet at klientens problem skapes gjennom dialog og kan oppløses i dialog. "Det terapeutiske systemet er et problemorganiserende, problemløsende

system" (Anderson & Goolishian, 1988, s. 37). Som et resultat av denne holdningen, var informantene oppmuntret til å presentere sine utfordringer og til å være åpne for å høre andres refleksjoner. Informantene fortalte også at de kunne være direkte og tydelige i tilbakemeldinger til hverandre. Alle informantene fortalt at de følte seg respektert og likestilt. Dersom alle har en holdning om at ingen eier sannheten, blir det rom for nysgjerrighet. Informantene satte pris på at kollegaer ikke satte seg i en "vitende posisjon". Informanten ble behandlet som ekspert på sitt eget liv. Dette er det sentrale i Anderson (1988) sitt arbeid på samarbeidsorientert dialogisk tilnærming. Heller enn å komme med råd, var gruppens medlemmer nysgjerrig på hva de andre i gruppen skulle forteller. Genuin nysgjerrighet skaper trygghet i dialog da mennesker kan bli åpne og direkte i spørsmål og refleksjon hvis, man ikke tror den andre har en agenda om hva som er absolutt rett og galt. En kultur preget av genuin interesse og nysgjerrighet skaper et miljø hvor mennesker føler seg sett og respektert. Da skapes et rom hvor man kan si hva man tenker uten å bli dømt.

5.4 Trinn 3: Handlingsrom bli utvidet med gode faglige refleksjoner og produktiv selvanalyse

Det er tre teorier som kan bidra til å forklare hvorfor informantene opplevde å få et utvidet perspektiv og større handlingsrom: Sosialkonstruksjonisme, samarbeidsorienterte-språksystemiske tilnærming og reflekterende prosesser.

Et sosialkonstruksjonistisk perspektiv på kunnskap og forståelse av seg selv, innebærer å forstå kunnskap som et produkt av sosial utveksling. Det er i relasjonene vi står i at kunnskap skapes, og kunnskapens skapes gjennom språket. Språket blir ikke sett på som beskrivende for virkeligheten, som i et modernistisk perspektiv, men som skapende av virkeligheten (Øfsti, 2010). Heller enn å holde fast i sin egen subjektive oppfatning av "virkeligheten" tok informantene imot forskjellige perspektiver på "virkeligheten". Informantene forteller at de klarte å oppdage eller skape nye perspektiver i dialog med kollegaer i kollegaveiledning. De forteller at de fikk ny mening av gammel forståelse av problemer. Dette gav dem et utvidet perspektiv og større handlingsrom. Informantenes virkelighetsforståelse ble sosialt konstruert og denne virkelighetsforståelsen påvirket handlinger og refleksjoner om hva som var mulig (Anderson, 2019).

Samarbeidsorienterte- dialogisk tilnærming (Anderson, 2003) hevder at meningen skapes og konstrueres i et felleskap. Informantene forteller at et utvidet perspektiv kom gjennom å bli en del av et "meningsgenererende systemer, som et flytende nettverk av interagerende ideer og korrelerte handlinger" (Anderson & Goolishian, 1988, s.371). Informantene beskriver at det var rom for å ha en kritisk spørrende holdning til rådende diskurser, vitenskapelige sannheter og allmenngyldig kunnskap. Dette er holdninger representative for en samarbeidsorientert språkssystemisk tilnærming (Anderson 2019). Kritisk refleksjon hjalp informantene å se muligheter og begrensninger i etablert kunnskap og praksiser, samt å se egne begrensninger.

Reflekterende prosesser var også en viktig faktor for å bidra til at informantene ikke ble låst i et tankesett, men fikk nye og utvidede perspektiver gjennom faglig diskusjon. Som nevnt i teoridelen, betyr refleksjon: "tankens bøyning tilbake på seg selv" (Jensen & Ulleberg, 2011, s.41). Informantene beskriver en indre dialog med seg selv og en ytre dialog med andre, i en prosess hvor de undersøker nærmere det de tenker, mener eller tror (s.41). Informantene beskrevet en mental prosess hvor de forsøkte å restrukturere sine erfaringer og kunnskaper basert på ny informasjon og erfaring. Informantene forteller at vekslingen mellom tale- og lytteposisjoner (de Flon, 2009), enten i reflekterende team eller i mer uformelle reflekterende prosesser i kollegaveiledning, var betydningsfullt for dem i. Flere av informantene fortalte at de opplevde refleksjon i kollegaveiledning som Tom Andersen (2015) definere det, at "man hører noget, tager det ind og tænker over det, inden man svarer" (s.24). I flere intervjuer, forteller informantene at de måtte tenke litt over hva andre sa og hva de selv tenkte før de kunne få et utvidet perspektiv. Den reflekterende prosessen som oppsto, var svært viktig hvis de skulle lære noe nytt og utvikle seg som terapeut.

5.5 Forutsigbar møtestruktur bidra til et produktiv møte

Det kommer frem at informantene opplever strukturen i veiledningen som viktig. Informantene fortalte om fordeler med både ad hoc veiledning og fastsatte møtepunkter i kalenderen. Ad hoc veiledning ble sett på som viktig dersom man trengte hjelp samme dag som problemer oppsto. Uavhengig av dette mente alle informantene at det er viktig å ha

faste møtepunkter hvor man kan drøfte vanskelige saker på en regelmessig basis. Et gjennomgående tema var viktigheten av at strukturen i kollegaveiledningen var forutsigbar. Videre forteller informantene at de opplevde de fleste kollegaveiledninger som nyttige. De fikk anledning til å snakke det som var viktig for dem og de fikk gode tilbakemelding de kunne reflektere over. Møtene ble produktive fordi de hadde en slags forventning om hva som skulle skje og hvordan.

Som nevnt i teoridelen, har kliniker og forsker Bruce Wampold forsket på hva som gjør psykoterapi effektiv. Han fant at de følgende 3 faktorer var viktigst: 1: Bygge allianse. 2: Definere problemet og 3: Gjøre tiltak for å løse problemet. Interessant nok fant Wampolds forskning at faglig retning hadde lite å si for hvor effektiviteten et møte var. Allianse er det viktigste, og denne forsterkes av at problemer defineres riktig og at tiltak oppleves som relevant for problemstillingen. Selv om Wampold sin forskning handler om hva som fungerer i terapi, viser litteraturen at de samme tre suksessfaktorer også kan bidra til at veiledning blir effektiv: 1: Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner, 2: mål og 3: oppgaver (Fleming & Benedek, 1964; Bordin, 1983).

I kollegaveiledning kommer terapeuten til gruppen og har et behov for å føle seg velkommen, sett og hørt. De trenger å føle seg trygge. Hver enkelt får anledning til å presentere en vanskelig sak eller situasjon. Det tredje steget er å reflektere over mulige løsninger eller strategier. Møtet har en agenda og informanten går ut døren etter å ha fått et nytt perspektiv eller en strategi. Strukturen bidrar til å hjelpe informantene til å samle fokus rundt veiledningen da de er kjent med formen og slipper å bruke energi på, som Blå sa, "å tenke på hvordan veiledningen skal bli" (197). Gjennom en tydelig struktur følte informantene at det lå til rette for at de kunne legge frem sakene på en sammenhengende måte og begynne en bearbeiding. Et interessant aspekt ved denne studien er at informantene ikke gav uttrykk for at de ønsket møter med en bestemt faglig retning, som narrativ eller løsningsorientert terapi. De sa heller ikke at de ønsket mer kunnskap om eller trening i gitte terapeutiske teknikker. Informantene delte heller ikke nødvendigvis syn på hvordan kollegaveiledning skal eller bør foregå rent metodisk i de formelle strukturene. Det de ønsket, er det samme klientene sier de vil ha: 1: Noen å snakke med som lytter respektfullt og forstår dem empatisk 2: Muligheten til å snakke om en spesifikk utfordring og

3: Muligheten til å samarbeide for å finne løsninger og strategier for å håndtere en spesifikk utfordring. Det handler om å få en god og trygg relasjon gjennom å fasilitere et nyttig møte hvor man kan legge fram en problemstilling, og få bearbeide denne.

Denne studien har to forskningsspørsmål som sitt utgangspunkt. "Hvilken rolle spiller relasjonen mellom deltakerne i kollegaveiledning for å bidra til at kollegaveiledning oppleves betydningsfull?" og "Hvilken rolle spiller struktur og prosess i å bidra til at kollegaveiledning oppleves betydningsfull?". Disse spørsmålene er besvart gjennom funn og diskusjonskapittelet. Studien viser at relasjonen mellom kollegaer spilte en viktig rolle for om kollegaveiledningen opplevdes som betydningsfull eller ikke. Trygge relasjoner til kollegaer skape mulighet for refleksjon og profesjonell vekst. Trygge relasjoner muliggjorde også åpen og ærlig kommunikasjon mellom kollegaer i kollegaveiledning. Ifølge informantene spilte prosess i forhold til faglig retning eller innhold en mindre viktig rolle for om kollegaveiledning opplevdes betydningsfull eller ikke. En forutsigbar struktur ser imidlertid ut til å spille en viktig rolle. Dette sikrer trygge, stabile møtepunkter som sikrer muligheten for dialoger som oppleves utvidende. Struktur og prosess i gjennomføring av kollegaveiledning var viktigere enn faglig retning og innhold for å legge til rette for møter hvor gode diskusjoner kunne finne sted.

6 Sammendrag og avsluttende kommentarer

I dette siste kapittelet vil jeg gi en oppsummering av studien, forskningens betydning, implikasjoner for andre instanser, og avslutte med en selvrefleksjon.

6.1 Sammendrag

I denne studien ble fire familieterapeuter som jobber ved familievernkontor i Norge intervjuet om hva som gjorde kollegaveiledning betydningsfull. Dette resulterte i fire funn: 1 Emosjonell støtte og bekreftelse, 2 Informantene fikk et utvidet perspektiv gjennom refleksiv praksis, 3 Informantene opplevde at trygge relasjoner gav handlingsrom og 4, informanter opplevde at struktur i kollageveiledning gav trygghet. Et overordnet tema for disse funnene, nevnt flere ganger av deltakerne, er at handlingsrommet og repertoaret i kollegaveiledningen utvides når relasjonene oppleves trygge. Veiledning som oppleves betydningsfull inneholder en kombinasjon av emosjonell kollegastøtte og gode faglige refleksjoner. Denne kombinasjonen av emosjonelle kollegastøtten i veiledning kombinert med faglig refleksjon kan beskrives som en tre-trinns sirkulær prosess i kollegaveiledning og forklare hvordan emosjonell kollegastøtte tilgjengeliggjør faglige refleksjon:

Trinn 1: Alliansen styrkes av emosjonell støtte;

Trinn 2: Kommunikasjonen mellom kolleger blir mer åpen, direkte og ærlig, og

Trinn 3: Handlingsrom bli utvidet med gode faglige refleksjoner og produktiv selvanalyse.

Dette er en flytende prosess hvor hvert trinn påvirker de andre basert på hver påfølgende interaksjon mellom kollegene.

Et fjerde viktig element som er grunnlaget for veiledningsmøtene er en forutsigbar møtstruktur som innebære tre elementer, basert på Wampold & Imel (2015) sin forskning på hva som fungerer i terapi, samt hva som funker i veiledning (Fleming & Benedek, 1964; Bordin, 1983): 1: Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner, 2: Mål og 3: Oppgaver. De 3 elementene er viktig da klienter og terapeuter i veiledning ønsker 3 ting: 1: Noen å snakke med som lytter respektfullt og forstår dem empatisk 2: Muligheten til å snakke om en

spesifikk utfordring og 3: Muligheten til å samarbeide for å finne løsninger og strategier for å ta tak i den spesifikke utfordringen. Når disse elementene er på plass, styrkes alliansen gjennom emosjonell støtte og empati. Dette tilgjengeliggjør en mer åpen og direkte kommunikasjon, som igjen fører til mottakelighet for et utvidet perspektiv. Svaret på studiens to forskningsspørsmål viser at relasjonen og emosjonell støtte mellom kollegaer i kollegaveiledning var mer betydningsfull enn prosess for å bidra til at kollegaveiledning opplevdes betydningsfull.

6.2 Implikasjoner for praksisfeltet

Denne forskningen kan peke mot at tre nøkkelingredienser: Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner, mål og oppgaver, bør være til stede for å for å skape vellykkede kollegaveiledningsstrukturer. Resultatet av dette kan bli opplevelsen av emosjonell støtte; åpen, direkte og ærlig kommunikasjon, og gode faglige refleksjoner, og produktiv selvanalyse som utvider perspektiver. Implikasjonene av funnene fra denne studien kan være relevant for fire interessentgrupper: 1: Veiledere, 2: Terapeuter, 3: Utdannings- og opplæringsinstitutter for familierterapi og 4: Familievernkontor og andre relaterte tjenester. Jeg vil presentere implikasjonene for hver av disse fire gruppene nedenfor.

6.2.1 Implikasjoner for veiledere

Å få innsikt i hva som skal til for å legge til rette for effektiv kollegaveiledning kan være motiverende for nye veiledere som ønsker å utvikle både nye og erfarne terapeuter. Det kan også øke veilederens selvtillit. Studiens kan tjene som en påminnelse om å fokusere på det grunnleggende og være bevisst i veiledningssituasjoner for å sikre at 1) Åpen kommunikasjon i trygge relasjoner bygges med emosjonell støtte og empati, 2) at det er en klar definisjon av utfordringen som skal løses og 3) at oppgavene eller refleksjoner i møte er relevante for å møte utfordringen. Veiledningsmøtene vil da kunne bli mer effektive, og både veileder og kollegene vil kunne oppleve mestring.

6.2.2 Implikasjoner for terapeuter

Terapeuter som deltar i godt tilrettelagt kollegaveiledning, vil ha nytte av disse møtene og øke sin personlige og faglige utvikling raskere enn om møtepunktene var mindre effektive. Mange nye terapeuter sliter i rollen de første årene. De kjenner på faglig usikkerhet og tviler på sin terapeutidentitet. Å delta i en kollegaveiledning som er bygget på fellesfaktorene for positiv vekst og endring, vil kunne føre til at nye terapeuter kan bli trygget i rollen raskere. Heller enn å sitte alene med en følelse av å være overmannet, men gi et inntrykk av mestring i rollen og kontroll over arbeidet, kan de åpne opp om og dele sin usikkerhet og hva de opplever vanskelig i et miljø som gir emosjonell og profesjonell støtte.

6.2.3 Implikasjoner for utdannings- og opplæringsinstitutter for familierapi

Implikasjonen for utdannings- og opplæringsinstitusjoner for familierapi kan være at en sikrer at læreplaner i familierapi gir terapeuter verktøy og ferdigheter til å legge til rette for virksom kollegaveiledning og virksom terapi basert på de tre nevnte suksessfaktorer. Opplæringen bør utformes på en måte som lærer fremtidige terapeuter og veileder å strukturere vellykket kollegaveiledning som bygger trygge relasjoner, legger til rette for åpen og direkte kommunikasjon og veileder relevant faglig refleksjon.

6.2.4 Implikasjoner for Familievernkontor og andre relaterte tjenester

Familievernkontor, NAV og barnevernstjenesten er tjenester som opplever stor pågang av saker og lang ventetid. Terapeuter kan lett bli overarbeidet og overvældet av krevende saker. Som et resultat av dette kan det være spesielt nyttig at terapeuter deltar i kollegaveiledning som bygger på de viktigste suksessfaktorene som er skissert i denne studien. Dette kan føre til at terapeutene opplever større trygghet til sine faglig evner, og kanskje også gjøre dem i stand til å jobbe mer effektivt med sine klienter. For familievernet kan det imøtekomme anbefalingene i NOU "En styrket familietjeneste" (2019:20) om kompetanse i familievernet hvor de sier: "For å opprettholde det høye faglige nivået, er det viktig å fokusere på både kompetanse- og fagutvikling. Innenfor tjenesten må det legges til rette for at den enkelte kan videreutvikle egen kompetanse" (s.182). Det kan også være en kostnadseffektiv måte å drive fag og kompetanseutvikling på i andre, relaterte tjenester.

6.3 Mulige svakheter ved studien

I denne delen vil jeg diskutere mulige svakheter ved studien. Den første mulige svakheten er mangel på pilotintervju og mulige følger av dette. For det første førte til at jeg ikke fikk gjort meg erfaringer med intervjuguiden. Formatet for intervjuguiden var på tidspunktet for intervju 1 og 2 på flere sider. Dette gjorde at det var vanskelig å følge med på hvor jeg var i guiden og det var vanskelig å holde styr på papirene. Jeg endret formatet på guiden slik at den i intervju 3 og 4 var på en side. Jeg la også til "støttespørsmål" på et liten side for hjelpe informantene å utdype svarene sine. Bakgrunn for dette var de to første intervjuene ikke genererte mengden data jeg ønsket for å besvare studiens problemstilling. Dataene fra intervjuene frembrakte imidlertid fire funn, så konsekvensene av redigering av intervjuguide hadde trolig liten effekt på dataene. På den andre siden kan man argumentere for at omskrivingen kan ha påvirket datasettet i intervju 3 og 4. Videre er det en mulig svakhet at jeg ved å ikke gjennomføre pilotintervju, og ha intervju 1 og 2 så tett som jeg hadde, forvaltet rollen som intervjuer forskjellig i de to settene med intervju. På den ene siden er det naturlig med en bratt læringskurve som ny forsker, men det kan også ha ført til at forskjellen mellom de to intervjusettene (1 og 2, og 3 og 4), ble så stor at det kan ha hatt betydning for dataene som ble samlet inn.

Studien er også utført med et begrenset utvalg informanter. Selv om dette er en kvalitativ studie med fokus på dybdekunnskap om et fenomen heller enn å kunne si noe om hvordan ting er på et gruppenivå, ville jeg trolig fått et bredere materiale ved å ha et større utvalg. Et annet element å merke seg i så henseende er at informantene jeg endte opp med var relativt heterogent i alder og erfaring fra familievernet. Dette kan være en styrke da informantene deler mange likhetstrekk og kanskje har like tanker og erfaringer, samtidig kan dette gjøre studien mindre aktuell for terapeuter som ikke deler informantenes likhetstrekk. At studien er utført i en begrenset forskningskontekst kan være en styrke da det skaper større heterogenitet i utvalget. Det kan samtidig gjøre resultatene mindre overførbare til andre kontekster.

Min forforståelse vil, som tidligere nevnt, prege studien. Selv om jeg har gjort tiltak og etter beste evne forsøkt å legge bort min forforståelse i arbeidet med studien, er det verdt å

nevne forskningskonteksten. Jeg er selv familieterapeut ansatt i familievernet og har valgt familievernet som forskningskontekst. Dette kan bidra til at jeg som forsker er har relevant kunnskap om konteksten informantene arbeider i. Samtidig kan det gjøre det ekstra vanskelig å legge min forforståelse til side og være med å påvirke meg i studien.

6.4 Anbefalinger for videre forskning

Jeg vil i det følgende gjøre noen refleksjoner rundt mine tanker for fremtidig forskning på feltet min studie omhandler.

Som tidligere beskrevet i oppgaven er det gjort lite forskning på familieterapeuters egenopplevelse av kollegaveiledning. Som de to artiklene jeg gjorde rede for i "relevant forskning" peker på, er kollegaveiledning et kunnskapsområde med lite forskning, og er i så måte et fagfelt med behov for flere studier. Jeg har skrevet tre forskningsspørsmål nedenfor som kan gi ytterligere empiri om kollegaveiledning for familieterapeuter i forlengelsen av min studie:

1. Hvilken type tilbakemeldinger (forslag, ikke råd eller instruks) oppleves hjelpsomme til nyutdannet terapeuter i kollegaveiledning?
2. Hvilken bruk av språk eller handling kan skape asymmetriske maktforhold i kollegaveiledning?
3. Hva kan bidra til at terapeuter som opplevde dårlig tilknytning i barndommen, klarer å ta imot og gi emosjonelle støtte i kollegaveiledning?

6.5 Avsluttende kommentarer og refleksjoner

Mitt utgangspunkt for denne studien var å utforske "hva opplever familieterapeuter i familievernet som betydningsfullt i kollegaveiledning?" Jeg ønsket å forstå mer av og bidra til kunnskapsgrunnet om kollegaveiledning. Jeg opplever det som en viktig arena for terapeuter til å utvikle seg faglig og personlig og hente trøst, inspirasjon og støtte. Arbeidet med oppgaven har vekket et større engasjement for og bevissthet rundt kollegaveiledning,

hvordan jeg tenker om den og forholder meg i den. Ved å dele av sine erfaringer og sin innsikt har studiens fire informanter gjort betydningen av og potensialet i kollegaveiledning, og hva som gjør denne betydningsfull tydeligere for meg. Sårbarheten til terapeuter og behovet for trygghet i kollegaveiledning og i relasjonen til sine kollegaer er noe av det som har skapt mest ettertanke. Gjennom mine informanters beskrivelser har jeg blitt mer oppmerksom på ansvaret som ligger i å være en kollega i kollegaveiledning og, som i annet relasjonelt arbeid, anspores tanken til Knud E. Løgstrup sitatet:

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre uden at han holder noget af dets liv i sin hånd. Det kan være meget lidt, en forbigående stemning, en oplagthed, man får til at visne, eller som man vækker, en lede man uddyber eller hæver. Men det kan også være forfærdende meget, så det simpelthen står til den enkelte, om den andens liv lykkes eller ej" (Løgstrup, 2017, s.25).

Selv om håpet er at man i kollegaveiledning ikke skal havne i en situasjon hvor man blir ansvarlig for "*om den andens liv lykkes eller ej*", kan Løgstrup sine ord hjelpe oss til å huske å ta vare på det av våre kollegaers liv de legger i våre hender.

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært spennende, utmattende og inspirerende. Det representerer slutten på 4års studier ved VID. Skoleringen og fordypningen i forskning har vært en krevende, utrolig lærerik og inspirerende del av masterforløpet. Jeg har opplevd innføringen i vitenskapsteoretisk og filosofisk grunnlagstenkning som spesielt inspirerende og nyttig. Jeg opplever meg også mer kompetent til å anvende og vurdere forskning i praksis som et resultat av denne utdanningen, noe jeg er takknemlig for. Familieterapifeltet inspirerer og skaper lærelyst i meg, og jeg håper å kunne bidra til et spennende og viktig fagfellesskap i fremtiden.

Litteraturliste

- Andersen, S.R. og Lorås, L. (2019). *Den historiske utviklingen av familierapien som fagfelt*. VID vitenskapelige høyskole. VID Rapport 2019/4. Hentet 23.02.22 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/60b7d738df7d4d54a0e8c535cdca2ab3/no/sved/01.pdf>
- Andersen, T. (2011). Et samarbeid av noen kalt veiledning. I Reichelt, & Rønnestad, M. H. (Red.). *Veiledning i psykoterapeutisk arbeid* (1.utg. s.89-95). Oslo: Universitetsforlaget.
- Andersen, T. (2015). *Reflekterende prosesser - samtaler og samtaler om samtalerne*. Viborg: Dansk Psykologisk Forlag AS.
- Anderson, H. (2003). *Samtale, sporg og Terapi*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Anderson, H. (2019). *Samarbeidende- dialogisk familierapi*. I Lorås, L. og Ottar, N. (red) *Håndbok i familierapi* (1.utg. 199-211). Bergen: Fagbokforlaget
- Anderson, H., Bertelsen, B. & Vedeler, A. H. (2017) *En samarbeidsbasert dialogisk tilnærming til parterapi*. I Næss. O. (red) *Håndbok i parterapi*.(273-283) Bergen: Fagbokforlaget.
- Anderson, H. & Goolishian, H. (1988). Human systems as linguistic systems: Preliminary and evolving ideas about the implications for clinical theory. *Family Process* , 27 (4), 371-393. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1988.00371.x>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2016). *Familievernets historie. Oppstart og etablering av tjenesten*. Skrevet av Tone Kummen på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet fra: https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2016101948049

Basa, V. (2019). Peer Supervision in the Therapeutic Field. *European Journal of Counselling Theory, Research and Practice*, 3, (4), 1-10.

Bateson, G. (2000). *Steps to an ecology of mind*. Chicago: The University of Chicago Press.

Benshoff, J. M. (1989). *The effects of the structured peer supervision model on overall supervised counseling effectiveness ratings of advanced counselors in training*. [Doktoravhandling], The American University. AUDRA.
<http://hdl.handle.net/1961/thesesdissertations:1777>

Benshoff, J. M. (1992). Peer Consultation for Professional Counselors. *ERIC Digest*.
Hentet fra: <https://eric.ed.gov/?id=ED347476>

Berger, P. L. & Luckmann, T. (2011) *Den samfunnsskapede virkelighet*. Oslo: Fagbokforlaget

Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision*. Hoboken, New Jersey: Pearson Education

Borders, L. D., Bernard, J. M., Dye, H. A., Fong, M. L., Henderson, P., & Nance, D. W. (1991). Curriculum guide for training counseling supervisors: Rationale, development, and implementation. *Counselor Education and Supervision*, 31(1), 58-80. doi: 10.1002/j.1556-6978.1991.tb00371.x

Bordin, E. S. (1983). A Working Alliance Based Model of Supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35-45. <https://doi.org/10.1177/00110000831111007>

Budge, S. L., & Wampold, B. E. (2015). *The relationship: How it works*. I *Psychotherapy research* (213-228). Wien: Springer

- Burnham, J. (1993). Systemic supervision: the evolution of reflexivity in the context of the supervisory relationship. *Human Systems. The Journal of Systemic Consultation and Management*, 4(19), 349-381.
- Dallos, R. & Vetere A. (2005). *Researching Psychotherapy and Counselling*. Berkshire: Open University Press
- de Flon, H. (2009). Terapi. I P. Jensen, *Ansikt til ansikt* (ss. 123-124). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2019). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. Hentet 01.02.22 fra: https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/fek_generelle_retningslinjer.pdf
- Eliassen, H.(Red.), & Seikkula, J.(Red. (2008). *Reflekterende prosesser i praksis*. Oslo:Universitetsforlaget AS.
- Familievernkontorloven (1997). Lov om familievernkontor (LOV-1997-06-19-62) hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-19-62>
- Fleming, J., & Benedek, T. (1964). Supervision. A method of teaching psychoanalysis: preliminary report. *The Psychoanalytic Quarterly*, 33(1), 71-96. <https://doi.org/10.1080/21674086.1964.11926302>
- Gadamer, H. (1979) *Truth and Method* (2.utg). London: Sheed and Ward.
- Gergen, K. J. (1985). The social constructionist movement in modern psychology. *American Psychologist*, 40(3), 266–275. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.3.266>
- Gergen, K. (2015). *En invitation til social konstruksjon*. (2.utg). København: Forlaget Mindspace
- Golia, & McGovern, A. R. (2015). If You Save Me, I'll Save You: The Power of Peer Supervision in Clinical Training and Professional Development. *The British Journal of Social Work*, 45(2), 634–650. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct138>

Goodyear, R. K. (2014). Supervision as pedagogy: Attending to its essential instructional and learning processes. *The Clinical Supervisor*, 33(1), 82-99.

<https://doi.org/10.1080/07325223.2014.918914>

Heidegger, M. (2007). *Væren og tid*. Trondheim: PAX forlag

Hårtveit, H. & Jensen, P. (2004). *Familien - pluss én*. Oslo: Universitetsforlaget.

Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene: Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*(5.utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

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

Ladany, N., & Inman, A. G. (2012). Training and supervision. I E. Altmaier & J. C. Hansen (Red.), *Oxford handbook of counseling psychology* (s.179–207). New York, NY: Oxford University Press.

Lundby, G. (1998). *Historier og terapi : om narrativer, konstruksjonisme og nyskriving historier*. Oslo: Tano Aschehoug.

NOU 2019:20. *En styrket familietjeneste: En gjennomgang av familieverntjenesten*. Barne- og familiedepartementet. Hentet: 01.06.22 fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/60b7d738df7d4d54a0e8c535cdca2ab3/no/sved/01.pdf>

Norcross, J. C., & Halgin, R. P. (1997). *Integrative approaches to psychotherapy supervision*. I C. E. Watkins, Jr. (Red.), *Handbook of psychotherapy supervision* (203–222). New York: Wiley

Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger*. (LOV-2018-06-15-38). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>

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

Rønnestad, M. H., & Orlinsky, D. E. (2006). Terapeutisk arbeid og profesjonell utvikling: En internasjonal studie. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 43(11), 1175-1178.

Smith, J. A. (1996). Beyond the divide between cognition and discourse: Using interpretative phenomenological analysis in health psychology. *Psychology and Health*, 11(2), 261–271. <https://doi.org/10.1080/08870449608400256>

Smith, J. A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1(1), 39-54.
<https://doi.org/10.1191/1478088704qp004oa>

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

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitativ metode*. (4.utg.), Bergen: Fagbokforlaget

- Thomassen, M. (2006) *Vitenskap, kunnskap og praksis: en innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfagene*. Oslo: Gyldendal
- Torsteinsson, V. W. (2019) *Familieterapiens historie*. I Lorås, L. & Ness, O. (Red.), *Håndbok i familieterapi*. (1.utg., 25-38). Fagbokforlaget
- Vetere, A. & Dallos, R. (2016) *Supervision and attachment narratives: using an attachment narrative approach in clinical supervision*. I: Vetere, A. & Straton P. (red) *Interacting selves: systemic solutions for personal and professional development in counselling and psychotherapy* (1.Utg, s.99-109). Routledge
- Von Bertalanffy, L. (1950). An outline of general system theory. *British Journal for the Philosophy of science*, 1(2), 134–165. <https://doi.org/10.1093/bjps/l.2.134>
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wagner, C. A., & Smith Jr, J. P. (1979). Peer supervision: Toward more effective training. *Counselor Education and Supervision*, 18(4), 288- 293. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1979.tb01889.x>
- Wampold, B. E., & Budge, S. L. (2012). The 2011 Leona Tyler Award Address: The Relationship and Its Relationship to the Common and Specific Factors of Psychotherapy. *The Counseling Psychologist*, 40(4), 601-623. <https://doi.org/10.1177/0011000011432709>

- Wampold, B. E., & Imel, Z. E. (2015). *The great psychotherapy debate: The evidence for what makes psychotherapy work*. New York: Routledge.
- Watkins, C. E., Jr. (2011). The real relationship in psychotherapy supervision. *American journal of psychotherapy*, 65(2), 99-116.
<https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2011.65.2.99>
- Watkins, C. E., Jr. (2013). The beginnings of psychoanalytic supervision: The crucial role of Max Eitingon. *The American Journal of Psychoanalysis*, 73(3), 254-270.
<https://doi.org/10.1057/ajp.2013.15>
- Watkins, C. E., Jr. (2014). The supervisory alliance as quintessential integrative variable. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44, 151-161.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10879-013-9252-x>
- Watkins, C. E., Jr. (2015). Extrapolating Gelso's tripartite model of the psychotherapy relationship to the psychotherapy supervision relationship: A potential common factors perspective. *Journal of Psychotherapy Integration*, 25(2), 143-157.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0038882>
- Watkins, C. E., Jr., Budge, S. L., & Callahan, J. L. (2015). Common and specific factors converging in psychotherapy supervision: A supervisory extrapolation of the Wampold/Budge psychotherapy relationship model. *Journal of Psychotherapy Integration*, 25(3), 214-235. <https://doi.org/10.1037/a0039561>
- Wiener, N. (2019). *Cybernetics or Control and Communication in the Animal and the Machine*. London: MIT press.
- Young, T. L., Lambie, G. W., Hutchinson, T., & Thurston-Dyer, J. (2011). The integration of reflectivity in developmental supervision: Implications for clinical supervisors. *The Clinical Supervisor*, 30(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/07325223.2011.532019>

Øfsti, A. K.S. (2010), *Parterapi kjærlighet, intimitet og samliv i en brytningstid*. Oslo:
Universitetsforlaget.

Vedlegg

Intervjuguide

Introduksjon

1: Informasjon om prosjekt og samtykke.

2: Underskrift på samtykket

3: oppstart av opptak

2: Jeg vil starte med å takke deg for at du ville stille som informant til dette prosjektet. Det jeg skal intervju deg om i dag er kollegaveiledning og dine tanker rundt dette. Det kan hende at noen spørsmål virker selvsagte eller at svaret er opplagt, men føl deg likevel fri til å svare utfyllende. Jeg er interessert i dine dype eller inngående beskrivelser, opplevelser og tanker rundt tema. Jeg skal oppføre meg litt som en journalist og stille deg mange spørsmål. uten at jeg kommenterer på det du sier. Det bli kanskje kunstig å stille spørsmål fra skjema, men jeg håper det er i orden og at du kan svare så utfyllende som mulig på tross av dette.

Tema: 1: Form

Mål: Innsikt i strukturens betydning for hvordan veiledningen oppleves.

- 1 Kan du fortelle meg hvordan kollegaveiledning foregår hos dere?
- 2 Hvilken struktur har dere har for kollegaveiledning?
- 3 driver dere veiledning etter en retning eller motdikk?
- 4 Er det viktig for deg at/om veiledning drives etter en metode eller retning?
- 5 Noen som leder? En spesiell måte å ta opp/arbeide med case?
- 6 Hva har strukturen i kollegaveiledningen å bety for deg?
- 7 På hvilken gjør at du opplever denne strukturen nyttig/betydningsfull?

Tema 2: Erfaringer i kollegaveiledning

Mål: Få en rik beskrivelse av betydningsfulle opplevelser i kollegaveiledning?

- 1. Kan du beskrive for meg, så detaljert som mulig, en opplevelse med kollegaveiledning som har vært viktig eller av betydning for deg?**
2. Hvordan vil du beskrive kommunikasjon fra veileder i situasjonen du beskriver?
3. Hvilke spørsmål eller hvilke typer spørsmål ble du stilt?
4. Gav veileder noen råd?
5. Følte du deg likestilt i kommunikasjon var veileder ekspert nøytral likestilt
6. hvilke personlige egenskaper mener du er viktig å inneha for en kollega i kollegaveiledning?
7. hvor viktige er de personlige egenskapene til veilederen
8. Er det noen saker du tenker egner seg bedre enn andre for kollegaveiledning? Eller er det noen saker du opplever å oftere ta med til kollegaveiledning?

Tema 3: betydning for praksis

Mål: Få innsikt i om og på hvilken måte kollegaveiledning har innvirkning på praksis

- 1: Opplever du at kollegaveiledning er av betydning for din praksis? På hvilken måte?
- 2: Er det noen typer saker eller problemstillinger hvor du opplever at kollegaveiledning som spesielt nyttig eller betydningsfullt?
- 3: Kan du fortelle om en opplevelse du har hatt med kollegaveiledning som du mener har hatt/kan ha hatt betydning for din profesjonelle praksis?
- 4: Er det viktig for deg at kollegaveiledning har betydning for praksis
- 6 Er ferdighetstrening viktig for deg i kollegaveiledning?

Støttespørsmål:

Kan du si mer om

Har du flere eksempler på ...

Gjenta ord videre i spørsmål.

Hva tror du gjør at dette har blitt viktig for deg

Hva tror du det var med ... som gjør at det har blitt viktig for deg

Hva gjør at du opplever noe som betydningsfullt

Hva tror du dine kollegaer opplever som betydningsfullt i kollegaveiledning?

Forstår jeg deg riktig hvis

Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

"Kollegaveiledning i familievernet"

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva noen familieterapeuter opplever som betydningsfullt i kollegaveiledning. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette forskningsprosjektet er en mastergradsoppgave i utdanningen familieterapi og systemisk praksis ved VID Oslo. Veiledning kan være en viktig del av familieterapeuters faglige og profesjonelle utvikling. I familieterapiutdanningen har veiledning en formalisert og sentral rolle i opplæringen av vordende familieterapeuter og er forhåpentligvis med på å sikre kvaliteten på utdanningen. I praksisfeltet fortsetter ofte veiledning å være et viktig bidrag til terapeutens faglige utvikling og en videreutvikling av terapeutrollen. En måte veiledning i praksisfeltet kan foregå er gjennom kollegaveiledning.

I dette prosjektet ønsker jeg å få kunnskap om hva noen familieterapeuter i familievernet opplever, eller har opplevd som, betydningsfullt i kollegaveiledning. Undersøkelsen har et hermeneutisk fenomenologisk vitenskapelig ståsted. Dette innebærer at jeg ønsker å få informasjon om familieterapeuters egen subjektive erfaring med opplevelser som har vært betydningsfulle i kollegaveiledning og hvordan terapeutene selv forstår og tenker om disse.

Håpet er at funnene i denne undersøkelsen kan være av betydning for praktikere som deltar i eller har ansvar for kollegaveiledning. Kollegaveiledning kan ha fordelene av å være et mer "tilgjengelig" alternativ enn tradisjonell veiledning utført av en ekspert. Det kan være økonomisk gunstig, gi større fleksibilitet og likeverdighet, samt fravær av evaluering. Funnene i studien kan benyttes i evaluering og utvikling av eksisterende kollegaveiledningsstrukturer. Videre er håpet at funn som kan peke i retning av virkningsfull kollegaveiledning, dele med aktuelle instanser, som familievernkontor, barnevernstjenesten o.l.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Undertegnede, med veileder Lindis Cortney Jaatun VID er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er begrenset til familieterapeuter i familievernet. Aktuelle kandidater er funnet gjennom kontakt med stedlig leder. Utvalget av mulige kandidater er gjort etter svar på spørreskjema 1. Aktuelle kandidater er trukket ut fra kandidater som har gitt en score 6 eller høyere for å sikre at utvalgte informanter kan bidra med data som kan belyse problemstillingen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller opp til et intervju med en varighet på ca 1-1,5 time, og handle om dine opplevelser av kollegaveiledning. Intervjuet vil bli tatt opp på to lydopptakere. Dette for å sikre data dersom det skulle oppstå en teknisk svikt ved en av opptakerne.

Opptak vil bli overført til en ekstern, kryptert harddisk som oppbevares nedlåst. Data vil bli behandlet på datamaskin med antivirusprogram, men lagres på ekstern harddisk.

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. Alle dine personopplysninger vil da 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.

Det er undertegnede og veileder som vil ha tilgang til opplysningene du oppgir. Personopplysninger vil etter beste evne anonymiseres i oppgaven. Arbeidssted (familievernkontor) vil fremkomme, men ikke lokasjon (hvilket kontor).

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2022. Data fra intervju vil likevel lagres til 1.desember 2023 grunnet etterprøvbarehet ved sensur, en eventuell klage på karakter eller behov for utsatt innlevering.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

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.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- VID ved Lindis Cortny Jaatun eller Sjur Magne Nordbø.
- Vårt personvernombud: Nancy Yue Liu, nancy.yue.liu@diakonhjemmet.no, tlf: 93856277

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Sjur Magne Nordbø

(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kollegaveiledning i familievernet*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

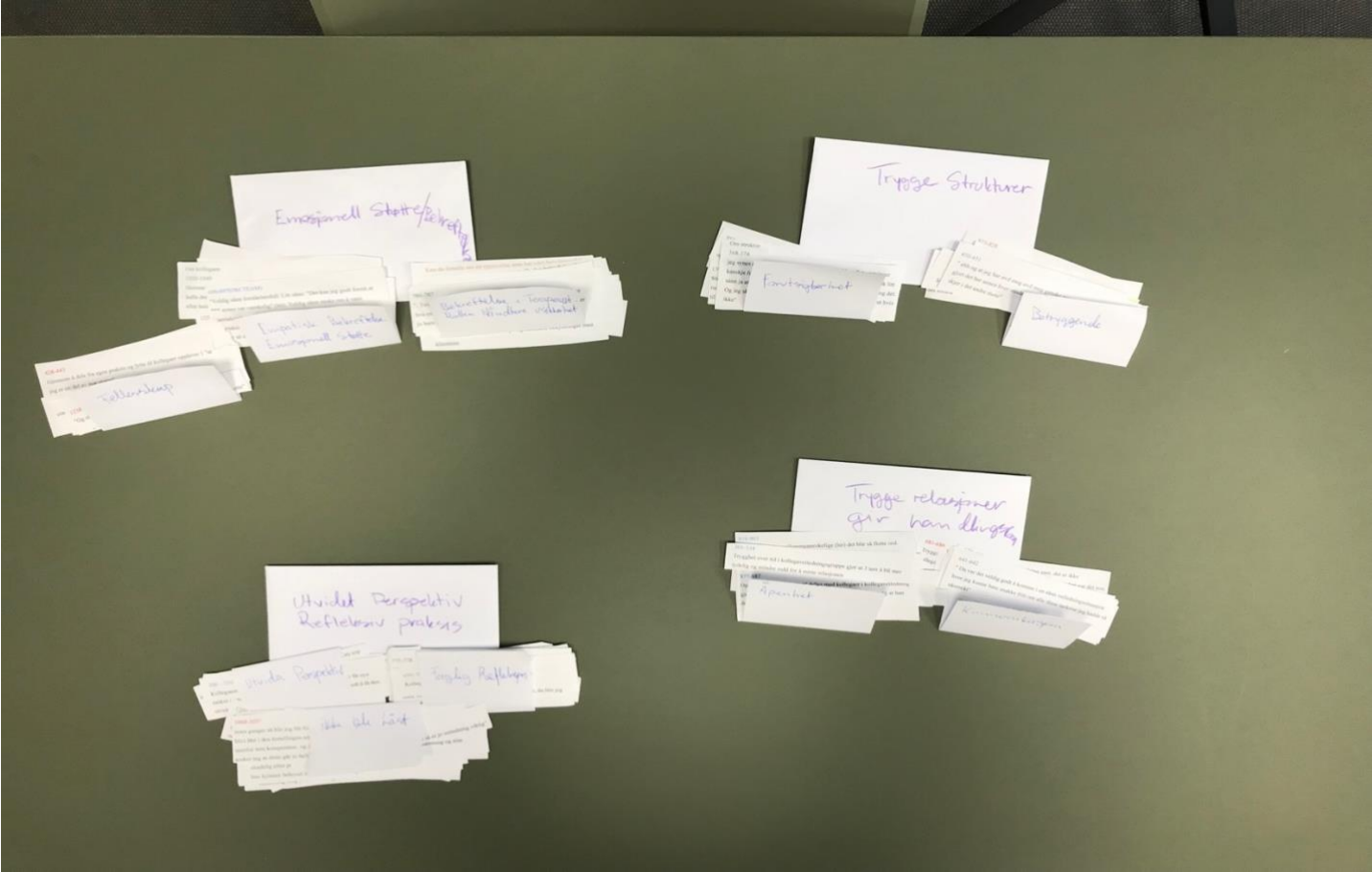
- å delta i *Intervju* Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Analyseeksempel

<p>583 – 586 Bekreftelser på terapeutens bekymring og bekreftelse på terapeutens opplevelse av hva saken gjør med 4.</p> <p>585 - 593 "bare sånne enkle, bekreftelser på at man er ikke supermann da, og det er helt ok (...) og det er menneskelig på en måte. så det kan merkelig nok hjelpe ganske mye"</p> <p>599 – 600 bekreftelse på at man ikke er på "villspor" eller en svakere terapeut enn andre selv om man opplever en sak som slitsom.</p> <p>600 – 602 At terapeuter med lenger erfaring kan kjenne seg igjen i og forstå opplevelsen av å være overveldet.</p> <p>603 – 604 "At man er ikke nødvendigvis en dårlig terapeut selv om man føler seg rådvill eller overveldet av og til"</p>	<p>580 S har du noen eksempler på. på hva som blir sagt eller på hvilken måte det blir snakket om</p> <p>581 som gjør at du opplever det som støttende?</p> <p>582</p> <p>583 M mmmm. Kan være så banalt i hermetegn som at de sier " dette hørtes tungt ut å stå i" "jeg</p> <p>584 skjønner at du blir bekymret og har du vurdert å koble på en coterapeut i saken?" de kan si "</p> <p>585 vi skjønner at du har leita etter en løsning på alle disse problemene, men det er ikke sikkert at</p> <p>586 de finnes" bare sånne enkle, bekreftelser på at man er ikke supermann da, og det er helt ok.</p> <p>587</p> <p>588 S mmm</p> <p>589</p> <p>590 M og det er menneskelig på en måte. så det kan merkelig nok hjelpe ganske mye.</p> <p>591</p> <p>592 S mmm. Ja så så bare det at det blir sagt blir sagt så enkelt og greit som det kjenner du at kan</p> <p>593 hjelpe ganske mye</p> <p>594</p> <p>595 M mmm</p> <p>596</p> <p>597 S ja. På hvilken måte hjelper det deg?</p> <p>598</p> <p>599 M mmmm. Det er godt å høre at ehhh jeg ikke er helt på villspor når jeg kjenner at det er</p> <p>600 slitsom sak å jobbe med. Og at jeg ikke er (ler) en svakere terapeut enn andre feks. At det det</p> <p>601 er også folk som har jobbet i mange år vil kan kjenne seg igjen i og forstå at det er tøft å ehh</p> <p>602 få alle de problemstillingene lesset over på seg som terapeut skulle forsøke å gjøre noe</p> <p>603 fornuftig med det da. At man er ikke nødvendigvis en dårlig terapeut selv om man føler seg</p> <p>604 rådvill eller overveldet av og til</p>	<p>Å oppleve seg sett og bekreftet.</p> <p>Forventninger og ansvar til seg selv i terapeutrollen.</p> <p>Normalisering som terapeutisk intervensjon.</p> <p>Opplevelsen av å være alene/misslykket blir mindre.</p> <p>Opplevelsen av fellesskap og gjenkjennelse i mer erfarne kollegaer.</p> <p>Åpenhet skaper rom for deling av felles opplevelser.</p> <p>Kan minske opplevelsen av å ikke mestre?</p> <p>Håndtere profesjonell selvtvil</p>
---	---	--

Dokumentasjon av kategorier



NSD-Godkjenning

[Meldeskjema](#) / [Kollegaveiledning i familievernet](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer	Type	Dato
278222	Standard	20.12.2021

Prosjekttittel

Kollegaveiledning i familievernet

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for helsefag / Fakultet for helsefag Oslo

Prosjektansvarlig

Lindis Courtney Jaatun

Student

sjur magne nordbø

Prosjektperiode

01.09.2021 - 03.11.2022

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Rettslig grunnlag

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene kan starte så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det rettslige grunnlaget gjelder til 01.12.2023.

[Meldeskjema](#) 

Kommentar

NSD har vurdert endringen registrert 08.12.2021.

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 20.12.2021. Behandlingen kan fortsette.

Endringen består i at Microsoft Teams skal være databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektet følge interne retningslinjer ved behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Anne Marie Try Laundal

Lykke til videre med prosjektet!