

FORANDRING FRYDER?

Utfordring, utvikling og muligheter

En kvalitativ undersøkelse om noen familierapeuters opplevelser av forandringer på eget arbeidssted, og innvirkningene dette har på deres praksis

Forandring er min lyst (Henrik Ibsen)

Hver gang jeg forandrer noe kjenner jeg dødelig angst (Odd Nerdrum)

Intet nytt under solen (Forkynneren 1:9)

Av Rune Zahl-Olsen

Veileder: Gerdt Henrik Vedeler

MASTER I FAMILIETERAPI OG SYSTEMISK PRAKSIS

VÅR 2009

DIAKONHJEMMET HØYSKOLE

Forord

Det er noen jeg spesielt ønsker å takke i forbindelse med denne undersøkelsen. Uten deres hjelp og velvillighet ville det ikke vært mulig for meg å gjennomføre dette arbeidet.

Tusen takk til ansatte ved familieklinikken og familiepoliklinikken i Kristiansand som velvillig har stilt opp til samtaler og intervjuer. En spesiell takk til de fire av dere som deltok på dybdeintervjuene, og på den måten la et viktig grunnlag for denne undersøkelsen.

Takk til arbeidsgiver for velvillighet og raushet, slik at jeg har kunnet arbeide med denne oppgaven.

Takk til Gerdt Henrik Vedeler for en utrøttelig innsats som veileder gjennom prosessen.

En takk også til medstudenter på Diakonhjemmet høyskole som har hjulpet meg med innspill og tekstkommentarer underveis.

Til slutt vil jeg også takke min kone og tre barn, som har latt meg forsvinne inn på kontoret både sent og tidlig for å lese og skrive. Takk for forståelse og overbærenhet.

Rune Zahl-Olsen
April 2009

Sammendrag

Denne oppgaven belyser familierapeuters opplevelser av forandringer på eget arbeidssted, og innvirkningene dette har på deres praksis. Det er tre sider ved forandringene som settes i fokus.

- I hvilken kontekst ser de forandringene?
- Hvordan oppleves forandringene?
- Fører forandringene til at de gjør ting på noen nye måter eller tenker noe annerledes enn før?

Oppgaven baserer seg på en kvalitativ undersøkelse utført ved familieklubben og familiepoliklinikken ved Sørlandet sykehus, våren 2008 til våren 2009. Forandringene som står i sentrum er en forestående sammenslåing av de to avdelingene, og et samarbeidsprosjekt med Universitetet i Agder. Undersøkelsen har en fenomenologisk tilnærming, noe som betyr at informantenes egne opplevelser og forståelser står sentralt.

Analysen tar utgangspunkt i teorier om organisasjonskultur, organisasjonsforandring, kontekst og mening, samt den narrative metafor. Med disse teorier belyses hvordan forandringene oppleves og påvirker terapeutene i deres arbeid.

Oppgaven viser i særdeleshet hvordan konteksten den enkelte ser forandringene i innvirker på terapeutene. I materialet vises to vidt forskjellige kontekstforståelser. Dette påvirker både opplevelsen av forandringene og innvirkningen av dem. Noe annet som virker inn i møtet med forandringene er terapeutenes livshistorier i forhold til forandringer tidligere i livet. Det vises hvordan noen hilser forandringene velkommen, med dette som bakgrunn.

Oppgaven har også et lokalt fokus knyttet til forandringene ved de to avdelingene. Det vises til hvordan studenter i terapirommet påvirker både klienter og terapeuter. Arbeidsbelastningen har steget, og ulike former for forandringstretthet er blitt tydelige. Samtidig med dette er refleksjonen over egen praksis og teori høynet.

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	6
1.2 PROBLEMSTILLING	7
1.2.1 Forhold til annen forskning.....	7
1.2.2 Problemstillingens utvikling	8
1.2.3 Problemstillingens endelige fokus.....	9
2 TEORI SOM HAR INSPIRERT TIL UNDERSØKELSEN	11
2.1 ORGANISASJONSFORANDRING.....	11
2.2 ORGANISASJONSKULTUR.....	12
2.3 DEN NARRATIVE METAFOR.....	13
2.3.1 Aktivt medskapende:.....	14
2.3.2 Forståelsen av "selv" og identitet.....	14
2.3.3 Forandring på to plan.....	15
2.4 MODERNE MAKT OG DISKURS.....	16
2.5 KONTEKST OG MENING.....	16
3. METODE	18
3.1. VITENSKAPSTEORETISKE REFLEKSJONER	18
3.1.1 Modernisme og postmodernisme	18
3.1.2 Sosialkonstruksjonisme.....	19
3.2 FENOMENOLOGI	21
3.2.1 Kritisk blikk på valg av metode	22
3.3 METODE FOR INNSAMLING AV DATA	23
3.3.1 Grupperefleksjon	24
3.3.2 Dybdeintervju	24
3.3.3 Deltagende observasjon	25
3.4 METODE FOR ANALYSE AV DATA	27
3.4.1 En hermeneutisk prosess	27
3.4.2 Transkribering.....	28
3.4.3 Meningsstrukturering gjennom narrativer	28
3.4.4 Kategorisering.....	29
3.5 UTVALG OG REPRESENTATIVITET.....	29
3.5.1 Triangulering.....	31
3.5.2 Nært forhold til informantene.....	33
3.5.3 Vanskeligheter med å få informanter.....	34
4 FORSKNINGSETIKK	36
4.1 I FORHOLD TIL KONSEKVENSER FOR DELTAKELSE	36
4.2 I FORHOLD TIL INNSAMLING AV DATA.	36
4.3 I FORHOLD TIL KONFIDENSIALITET OG ANONYMISERING	37
5 ANALYSE	39
5.1 I HVILKEN KONTEKST SER DE FORANDRINGENE?	40
5.1.1 Ulik forståelse, ulik kontekst.....	40
5.1.2 Får forståelsen av kontekst betydning for forandringssessene?	42
5.2 HVORDAN OPPLEVES FORANDRINGENE?	43
5.2.1 Fremmede og hemmende	43
Må man være positiv til endring i dagens arbeidsliv?.....	44
Jobbusikkerhet.....	45
Spørsmålet om leder	46
5.2.2 Motivasjon - energi.....	48
Forandringstretthet - resignere	48
Forandringstretthet – detaljer og frykt.....	50
Forandringstretthet – jeg slutter!.....	50
Ansettelsestid og forandring.....	52
Høyere krav og flere forventninger.....	52
Mer arbeid og flere utfordringer	53
Økte teoretiske krav	54

Utfordrende men positivt for klienter	57
5.2.3 <i>Forandring i et personlig perspektiv</i>	57
Flyt-tilstand: Den usikre veiene videre.....	59
5.3 FØRER FORANDRINGENE TIL AT DE GJØR TING PÅ NOEN NYE MÅTER ELLER TENKER NOE ANNERLEDES ENN FØR?	60
5.3.1 <i>Handling og identitet</i>	60
5.3.2 <i>Gjenkjennelse og samhörighet</i>	61
5.3.3 <i>Avdelingsidentitet – individuell profesjonell identitet</i>	62
5.3.4 <i>Økt refleksjon og frihet</i>	65
Økt selvbevissthet, selvtillit og frihet	65
Økt teoretisk refleksjon	66
Økt bevissthet omkring eget metodevalg?.....	67
6. BEMERKNINGER TIL UNDERSØKELSEN.....	70
6.1 NÆRT FORHOLD TIL INFORMANTENE.....	70
6.1 TIDSPUNKT FOR UNDERSØKELSEN	70
6.2 UTVIKLING UNDERVEIS I ARBEIDET MED UNDERSØKELSEN	71
6.3 MER FOKUS PÅ PROSJEKT UTDANNINGSKLINIKK	72
7. KONKLUSJONER OG IMPLIKASJONER VIDERE	73
7.1 IMPLIKASJONER FOR VIDERE UTVIKLING AV AVDELINGEN	73
<i>Felles forståelse av forandringene.</i>	74
<i>Bygge avdelingsidentitet</i>	74
<i>Høyere krav og forventninger</i>	75
<i>Forandringstretthet</i>	76
<i>Teori vs. erfaring</i>	76
7.2 IMPLIKASJONER FOR VIDERE FORSKNING	77
<i>Eklektisisme</i>	77
<i>Forbindelsen mellom narrativer</i>	78
8. REFERANSER.....	79

VEDLEGG

- Vedlegg 1: Intervjugal
- Vedlegg 2: Innformasjonskriv til mulige deltagere
- Vedlegg 3: Informasjon til informanter før intervju
- Vedlegg 4: Til informantene om godkjenning

1. Innledning

Som en del av en større omstrukturering skal to familieavdelinger ved Sørlandet sykehus slås sammen til en. De to avdelingene er familieklinikken som er en del av ABUP¹ og familiepoliklinikken som var en del av PSA². I tillegg til at de skal slås sammen var de også en del av et samarbeidsprosjekt med UiA³ som var kalt prosjekt utdanningsklinikk⁴. Det er to miljøer der begge bedriver familierapi, men det er allikevel to ulike kulturer som er i ferd med å bli slått sammen. Historisk i Norge har barn og voksen psykiatrien utviklet seg forskjellig, noe som på Sørlandet sykehus viser seg i at ABUP og PSA har nokså forskjellig teoretisk og faglig grunnlag. Voksenpsykiatrien er mer preget av et individualistisk og medisinsk tenkesett, mens barn og ungdomspsykiatrien er mer preget av systemisk og postmoderne tenkning.

Forskningsresultater viser at så lite som 25-30% av forandringsprosjekter i organisasjoner greier å nå de finansielle og organisatoriske målsetninger som er satt (Saksvik, et. al 2007b). Det har også vist seg at resultatet av forandringsprosesser i flere tilfeller er en forverring av tilstanden (Saksvik og Nytrø, 2001). Det denne undersøkelsen belyser er hvordan forandringene påvirker de som jobber ved de impliserte avdelinger, og hvordan dette igjen påvirker organisasjonen og arbeidet som utføres. Flere studier viser at forandringsprosesser kan gå på helsen løs (Saksvik et. al 2007, Størseth 2004 og 2006, Stensaker et. al 2002, Stensaker og Falkeberg 2007). Ansatte blir blant annet sykemeldte, mister motivasjonen og slutter i forandringstider. Hvordan dette oppleves blant de ansatte ved de to familieavdelingene belyses i denne studien.

Jeg er ansatt ved familieklinikken, en av de to impliserte avdelingene. Temaet forandring har i tillegg til å berøre meg på jobb, interessert meg i flere år. Jeg tenker at ytre forandringer gjør noe med oss både som privat- og fagpersoner. Jeg har flyttet flere ganger og erfart å leve i ulike kulturer. Jeg har gjennomført ulike utdanningsløp både innen elektronikk, teologi og familierapi. Alt dette har påvirket meg og ført til at jeg har forandret meninger og

¹ ABUP: Avdeling for Barn og Unges Psykiske helse

² PSA: Psykiatrisk Sykehus Avdeling

³ UiA: Universitetet i Agder

⁴ Prosjekt Utdanningsklinikk var et toårig samarbeidsprosjekt som gikk fra 01.08.2006 til 01.08.2008. Praksis og veiledning for studentene ble lagt til klinikk og noe av undervisningen ble gitt av klinikere ved de impliserte avdelingene.

holdninger, og dermed også min oppfattelse av meg selv. Jeg tenker at vi hele tiden blir til i den setting vi lever i, mye mer enn vi *er* noe fast og bestemt. Dette er tanker som er inspirert fra sosialkonstruksjonismen. Med denne bakgrunnen interesserer jeg meg for hvordan forandring på arbeidsplassen påvirker terapeutene som jobber der.

Oppgaven er inndelt slik at det skal være enkelt for leseren å gå direkte inn i de kapitler som er av interesse. Når begreper eller teori kommer opp, som tidligere er behandlet, finner du en henvisning til aktuelt kapittel.

Alle oversettelser fra engelsk og dansk er mine. Jeg har valgt å oversette sitatene dels for å lette tilgjengeligheten for leseren, men også for å gi teksten et mer helhetlig preg. Enkelte ord og uttrykk er fortsatt på engelsk. I de tilfeller dette er gjort er det for å vise til begreper utviklet på engelsk.

1.2 Problemstilling

Denne undersøkelsen belyser noen **familieterapeuters opplevelser av forandringer på eget arbeidssted, og innvirkningene dette har på deres praksis**. Innledningsvis gis en redegjørelse for annen forskning på dette feltet, og hvordan denne undersøkelsen forholder seg til det. Deretter kommer en redegjørelse for problemstillingens utvikling gjennom prosjektperioden, og til slutt en presentasjon av problemstillingens endelige fokus.

1.2.1 Forhold til annen forskning

Denne undersøkelsen belyser ulike sider ved forandring, og konkret hvordan noen av de organisatoriske forandringene ved to avdelinger ved Sørlandet Sykehus oppleves av og påvirker terapeutene som jobber der. Saksvik og Tvedt ved NTNU⁵ skriver om forskning på dette feltet at:

Det er gjort nokså mye forskning på dette med forandring, også innen organisatoriske forandringer. Til tross for denne forskning er det mangelfull innsikt i de psykologiske reaksjonene på endring av organisasjoner (2007).

⁵ NTNU: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Denne undersøkelsen vil utfylle noe av denne påviste mangel.

For å gjennomføre denne undersøkelsen har jeg arbeidet med å få oversikt over hva andre har studert og skrevet om dette temaet. Jeg tenker at det er en viktig del av forarbeidet og det har vært med på å påvirke valg jeg har tatt. Jeg har valgt å se på forskningsrapporter fra Norge og USA. Jeg fant det vanskelig å få oversikt over fagfeltet, men slik jeg ser det er det en hovedvekt av kvantitative undersøkelser. Det finnes en del rapporter som inneholder elementer fra både kvantitative og kvalitative datainnsamlinger. Det finnes også noen rent kvalitative. Det er et spenn i disse rapportene. På den ene side er det de som har fokus på organisasjonens forandring. På den andre side er det de som har et fokus på hvordan enkeltindividene påvirkes av forandringer i organisasjonen. Denne undersøkelsen har et hovedfokus på det sistnevnte.

I tillegg til å se på litteratur om organisasjonsforandringer har jeg sett på litteratur om terapeuters forhold til praksis. Linken mellom disse vil bli belyst i denne undersøkelsen. Det foregår en debatt om terapeutens rolle og funksjon, fra å ha vært rent profesjonell og distansert til det mer involverende og nære. Jeg tenker at vi alle er med på det som skjer i en terapi, både klienter og oss terapeuter. Per Jensen skriver i sin doktoravhandling at *”det ville være nyttig å bruke mer tid og ressurser på å forstå den terapeutiske relasjonen, og meningen av terapeutens personlige og private narrativ og deres influens på familierapi”* (2008: 194). Denne undersøkelsen belyser deler av linken mellom terapeutenes personlige narrativ og den kliniske praksis de utfører.

1.2.2 Problemstillingens utvikling

Jeg finner det naturlig å fortelle om hvordan problemstillingen er blitt det den er blitt. Det er innen kvalitativ forskning et poeng at problemstillingen ikke skal være fastspikret på forhånd. Katrine Fangen skriver at en av den kvalitative forskningens fordeler er at problemstillingen endrer seg. Dersom man ikke kan forandre problemstillingen etter som kunnskapen om feltet øker, mister man hele gevinsten (2004). Jeg har finslipt problemformuleringen etter hvert som jeg har fått mer kunnskap gjennom de data jeg har tilegnet meg. Denne prosessen kaller Cato Wadel for *”runddans”* mellom teori, metode og data (1991). *”Kvalitativt orienterte forskere er villig til å endre både teori/hypotese, metode og hva som kan være data i løpet av selve*

studieperioden” (Wadel 1991: 129). Jeg har lest teori og forskningsrapporter imens jeg har vært i miljøet, hatt dybdeintervjuer med personer og jobbet med denne undersøkelsen. Jeg har dermed vært i denne ”runddansen” gjennom hele prosessen.

Jeg startet med et bredt perspektiv på hvordan de enkelte delene i de organisatoriske forandringene påvirket terapeutene. Jeg var også interessert i om det var noen forskjell mellom avdelingene i opplevelsen av disse forandringer. Opprinnelig hadde jeg derfor en design med både kvalitativ og kvantitative elementer. Jeg har med bakgrunn i den informasjon jeg samlet inn beveget interessen, og dermed problemstillingen mer over på individ enn det opprinnelige organisasjonsfokus. Metodemessig har jeg endt opp med en rent kvalitativ undersøkelse.

1.2.3 Problemstillingens endelige fokus

Jeg har valgt å se på forandring ut fra to avdelinger på SSHF⁶ som nå skal fusjoneres. Sammenslåing av de to avdelingene er ikke noe som kom plutselig. Det er blitt drøftet på flere nivå over tid. På ledermøtet for klinikk for psykiatri og avhengighetsbehandling⁷ vedtok de den 25.06.07:

Familieklinikken (ABUP) og familiepoliklinikken (PSA) samorganiseres og organiseres som en enhet ved ABUP.

Familieklinikken er en del av ABUP og familiepoliklinikken var en del av PSA. I tillegg til at de skal slås sammen er de også en del av et samarbeidsprosjekt med UiA⁸ som er kalt prosjekt utdanningsklinikk⁹. Det at vi her har flere forandringer samtidig kan være ekstra utfordrende for de impliserte. Det kan også gjøre det vanskelig å forske på dette (Stensaker, et. al 2002).

Familieklinikken har mulighet for både polikliniske samtaler og innleggelse av familier i egen leilighet, mens familiepoliklinikken kun tilbyr poliklinisk hjelp. Henvisninger til familieklinikken kommer fra lege, barnevern eller fra behandlere i ABUP. Henviste klienter er barn med ulike vansker eller problemer som ses i lys av det å være en del av en familie,

⁶ SSHF: Sørlandet Sykehus Helse Foretak

⁷ Både ABUP og PSA er en del av KPA (Klinikk for Psykiatri og Avhengighetsbehandling)

⁸ UiA: Universitetet i Agder

⁹ Prosjekt Utdanningsklinikk var et toårig samarbeidsprosjekt som gikk fra 01.08.2006 til 01.08.2008.

eller påvirker familien slik at denne ønskes å trekkes inn. Barnet trenger ikke å ha noen diagnose før innleggelse.

Henvisninger til familiepoliklinikken er fastleger, eller internt fra systemet (PSA og DPS¹⁰). Dette er en poliklinikk hvor henviste klienter er voksne som i tillegg til familie- eller relasjonsproblemer har en psykisk lidelse. Dette trenger ikke å være noen tung diagnose. Det går mye på par problematikk.

Prosjekt utdanningsklinikk har i hovedsak vært et samarbeidsprosjekt om videreutdanning i familieterapi og videreutdanning i psykisk helse. Prosjektperioden var fra august 2006 til august 2008. Praksis og veiledning for studentene ble lagt til klinikk og noe av undervisningen ble gitt av klinikere ved de impliserte avdelingene.

Avdelingene er omtrent like store og har til sammen 18,5 årsverk fordelt på drøyt 20 ansatte.

Den endelige problemstillingen er slik:

Familieterapeuters opplevelser av forandringer på eget arbeidssted, og innvirkningene dette har på deres praksis. Med følgende utdypende spørsmål:

- **I hvilken kontekst ser de forandringene?**
- **Hvordan oppleves forandringene?**
- **Fører forandringene til at de gjør ting på noen nye måter eller tenker noe annerledes enn før?**

¹⁰ DPS: Distrikts Psykiatrisk Avdeling

2 Teori som har inspirert til undersøkelsen

Dette kapittelet gir en teoretisk bakgrunn for denne undersøkelsen. Det er ment som en hjelp til å forstå sammenhengen, og til å se hvor jeg har hentet inspirasjon fra. Denne bakgrunnen er mer tenkt som et omriss enn en detaljert beskrivelse av hver teori.

Organisasjonsforandringer preger store deler av norsk arbeidsliv, og blir behandlet først. Etter dette kommer en kort gjennomgang av begreper innen organisasjonskultur. Den narrative metafor beskrives etter dette. Den får en litt mer detaljert beskrivelse, fordi den benyttes i større grad i analysen. Begrepene moderne makt og diskurs beskrives etter dette, og benyttes for å løfte fokus fra et individnivå og opp til et samfunnsnivå. Avslutningsvis presenterer jeg begrepene kontekst og mening, ut fra Gregory Batesons teorier.

2.1 Organisasjonsforandring

Det har på norske arbeidsplasser vært en periode over mange år hvor mye har blitt forandret. Noa¹¹ skriver i publikasjonen "trender i arbeidslivet" at 61,8 % av norske arbeidstakere har deltatt i omorganisering i løpet av det siste året (Stami 2006). De aller fleste opplever at forandringene fører til økt arbeidspress, og at jobbusikkerheten stiger. Samtidig viser studien at en "tendens peker mot at ansatte mener at endringene i organisasjonen har påvirket dem positivt i form av økt læring og utvikling samt gitt nye muligheter" (ibid.). Spennet mellom å på den ene siden bli mer presset og på den andre siden å se nye muligheter, førte meg videre til å se på andre undersøkelser om forandring i organisasjoner.

Forandring er nødvendig både for individer og organisasjoner, og de kan oppleves som alt fra utmattende til inspirerende.

Overdreven forandring og effektene av det er helse problemer av fysisk og psykisk art. Personer som opplever det blir utilfreds med jobben og at de mister motivasjonen.
(Stensaker et. al, 2002)

I studier av personer som opplever at det er for mye forandring beskriver forskerne ulike handlingsmønstre som individer gjerne griper til. I artikkelen Excessive Change: Coping

¹¹ Noa: Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse er en avdeling under STAMI som jobber med arbeidsmiljøovervåking. Stami er Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Mechanisms and Consequences (Stensaker et. al 2002) beskrives slike mønstre. Jeg mener å kjenne igjen følgende to av disse handlingsmønstrene blant mine informanter.

1. **De som slutter.** Noen personer velger å bytte arbeidsplass når de opplever for mye endring. Det er ofte høyt kvalifiserte personer som velger dette handlingsmønsteret. Dette er logisk siden de har lettest for å bli ansatt andre steder, skriver forskerne. Det er meget utfordrende for en organisasjon å miste sine best kvalifiserte arbeidere, spesielt i en tid av forandring hvor de trengs aller mest.
2. **Bohica.** Det er et uttrykk som kommer fra militæret og bokstavene står for "Bend over here it comes again". Dette var det aller vanligste mønsteret i deres studie. Mange har en erfaring med at de har engasjert seg flere ganger før i forandringsprosesser, men uten at det har blitt til noe. De velger derfor å bare gjøre hva de skal. De lar være å engasjere seg, eller se etter muligheter med å implementere forandringene. En av mine informanter brukte ordet resignasjon, altså det å finne seg i det uunngåelige. Jeg tenker at det er et godt norsk uttrykk for dette handlingsmønsteret, og benytter meg av det som begrep i analysen.

2.2 Organisasjonskultur

Begrepet organisasjonskultur er vokst frem siden begynnelsen av 1980-tallet (Bang 1995). I begrepet ligger organisasjonens normsett, verdisystem, og måte å tenke på (ibid). Dette er sider ved organisasjoner som ikke med enkelhet kan avsløres ved spørreskjemaer alene. Det er forhold som blir tatt for gitt og som kommer til uttrykk i symboler og symbolske handlinger. Henning Bang beskriver i sin bok hvordan organisasjonskulturen påvirker endring i organisasjonen. Han stiller seg spørsmålet om hvor funksjonelt innholdet i organisasjonskulturen er i forhold til ulike målsetninger eller utfordringer.

Det er to begrep jeg spesielt finner nyttig i forhold til denne undersøkelsen: Begrepene HEMMENDE og FREMMENDE. En organisasjonskultur kan virke både hemmende og fremmende i forhold til mål de har satt seg, forandringer de er inne i, eller utfordringer de står overfor. Denne undersøkelsen vil se på hvordan dette har hatt en innvirkning på de forandringsprosesser disse avdelinger er inne i.

2.3 Den narrative metafor

Den narrative organiseringen av informasjon har kommet sterkt frem i den senere tid ut fra en reaksjon på vitenskapelige fremstillinger av fakta. Den bygger på folkepsykologien, som bruker historier for å konstruere mening og sammenheng. Disse historier organiserer verden på en bestemt måte, og forteller at noen ting betyr mer enn andre. Historiene gir også en opplevelse av sannhet, men denne sannhet oppnås på en annen måte enn ved en god argumentasjon. Jerome Bruner skriver:

En god historie og en velformulert argumentasjon er av forskjellig natur. Begge kan brukes som middel til å overbevise andre, men hva de overbeviser er fundamentalt forskjellig:

- argumenter overbeviser om den sannhet de inneholder,
- historier om sin likhet med livet.

Den ene bekreftes av henvisning til metoder for å etablere formell og empirisk sannhet. Den andre etablerer ikke sannhet, men bare noe som virker sannsynlig (Bruner i Lundby 2003: 28)

Den narrative sannhet som her beskrives har ikke en lavere rang enn annen form for sannhet i menneskers liv. Spence skriver ”I det øyeblikk en konstruksjon oppnår narrativ sannhet, blir den like virkelig som enhver annen form for sannhet” (i Lundby: 43).

Den narrative metafor har vært nyttig i arbeidet med denne undersøkelsen. Dette fordi det som er blitt fortalt av informantene, ikke hovedsakelig er logiske argumenter for eller mot noe. Som jeg skal vise i analysen kommer de med fortellinger fra deres liv som forklarer deres standpunkter. Geir Lundby oversetter begrepet narrativ med ”fortalt historie”, og i dette ligger det at flere mennesker er involvert i enhver narrativ. Lundby skriver:

Begrepet narrativ impliserer en relasjon; det er en som forteller en historie til en annen. Lytteren eller leseren utgjør en viktig del av det narrative, det er den som bestemmer hvordan historien skal forstås eller tolkes (Lundby 2003: 27).

Denne kommunikasjonen, gjennom fortalte historier, er en grunnleggende menneskelig aktivitet (ibid.). Det at vi historiegjør så mange ting er ikke tilfeldig. Lundby skriver: ”Det som ikke konstrueres i historier har en tendens til å bli utydelig og glemt” (2003: 57).

2.3.1 Aktivt medskapende:

Fra Bruners beskrivelse av folkepsykologien kommer ideen om at vi er aktivt medskapende. Michael White skriver: ”*det viktigste er kan hende at folkepsykologien handler om menneskelige agenter som opptrer på grunnlag av sin tro, sine intensjoner, sine ønsker og mål.*” (i Løge 2008). Bruner bruker begrepet *handlingens landskap* om disse historiene (White 2007: 16). I handlingens landskap handler og responderer vi hele tiden, men mye av dette kommer aldri med inn i den fortalte historie. Det som velges ut er kun en meget liten del av den historien som kunne blitt fortalt. Et viktig aspekt å legge merke til er at:

Å oppleve mening og kontinuitet gjennom historier har sin pris. En narrativ kan aldri ta opp i seg den store rikdommen av opplevde erfaringer” (White i Løge 2008)

Utvelgelsen har en pris, men er meget viktig for å kunne lage en sammenhengende historie. Lundby skriver at ”*vi mennesker opplever og erfarer våre liv gjennom de historiene vi forteller om dem*” (Lundby 1998: 23). Historiene vi forteller er ut fra dette meget aktive i våre liv. Det er ikke slik at de historier vi forteller om våre liv er en beskrivelse av hendelsene slik de egentlig var. I stedet er det slik at historiene er bestemmende for hva som skal regnes som fakta, og dermed hva som skal tas med i den videre fortellingen (ibid.). Personen som forteller og lever ut sine historier er selv agent i denne historie. Dette er han ikke alene om, men i aller høyeste grad sammen med andre.

I denne undersøkelsen møter vi noen personer som, i følge den narrative metafor, aktivt har skapt sine narrativer i samarbeid med andre. Det vi får se er deres utvelgelse av historien om dem selv, og hvordan det påvirker dem i møte med forandringene. Det ikke passive mottakere av forandring vi møter, men aktive agenter for sin egen selvforståelse. Dette fører oss logisk videre til forståelsen av *selv* og *identitet* innen den narrative metaforen.

2.3.2 Forståelsen av ”selv” og identitet

Det tradisjonelle selvbegrep omhandler en forståelse om at vi har en kjerne, kalt *selvet*. Dette selv utgjør det mest personlige i oss, og er konstant gjennom hele livet. Om vi får ny viten og utvikler oss, er selvet allikevel fast i sin form (Ølgaard 2004: 240). Innen den narrative metafor tenker man seg at selvet blir til i det historiene fortelles. Det er ikke noe *egentlig* selv

som blir fremstilt gjennom de fortalte historiene. Det er et selv som blir til og stadig forandres i prosessen av å inkorporere nye hendelser og erfaringer i den personlige historien.

'selvet' blir sosialt konstruert gjennom språket og opprettholdt i historier. Selvet i dette perspektivet er ikke som en ting inne i en person, men som en prosess eller aktivitet som opptrer i rommet mellom folk (Lundby 1998:84).

Vi har altså med et foranderlig selv å gjøre. Det er også slik at det er ”forskjellige selv som dukker opp i forskjellige kontekster” (ibid.: 85). Narrative teoretikere, slik som White og Lundby, knytter dette med selv opp til identitet (Lundby 1998, White 2006). I denne undersøkelsen har informantene gitt bilder av deler av sin identitet, noe som er av interesse i forhold til problemstillingen. Det påvirker hvordan de opplever forandringene, og hvordan forandringene påvirker dem til å tenke og gjøre ting annerledes.

2.3.3 Forandring på to plan

Informantene i denne undersøkelsen formidler historier både om sin identitet og om hvordan handlingene deres har utviklet seg over tid. Innen narrativ teori sees våre handlinger og vår identitet på som to nivåer som henger meget tett sammen. Det vi tenker viser seg i handlinger, og det vi gjør påvirker våre tanker. De to ulike nivåene handling og identitet henger sammen slik at det ikke kan forekomme en virkelig forandring på kun den ene av dem (White 2006). En grunntanke innen narrativ teori er at alle mennesker er intensjonelle, og at en hver handling derfor har en intensjon. Denne intensjon tilskrives identitetsplanet. Alle historier utspiller seg derfor på begge plan. Dersom identitetsplanet endres betyr det at man ser nye ting, eller ser ting fra nye eller annerledes vinkler. Ved å tenke annerledes vil man handle annerledes. En handling som før var umulig, er nå mulig. Påvirkningen er også andre veien. En handling kan nytolkes og får en ny mening. Jeg kan se sider av meg selv som før var ukjent. Dette har påvirkning på identitetsplanet.

En forandring på handlings- og identitetsplan kan lignes med den andre ordens forandring Watzlawick, Weakland og Fisch beskriver (1996). Informantene i denne undersøkelsen formidler historier både om sin identitet og om hvordan handlingene deres har utviklet seg over tid. Ved analysen har jeg derfor funnet det mer fruktbart å benytte meg av teoriene om handlings- og identitetsplan, enn dette med andre ordens forandring. Se spesielt kapittel 5.3.1.

2.4 Moderne makt og diskurs

Michael Foucault har skrevet om hvordan vi som mennesker påvirkes av krefter i kulturen og språket. Han benytter seg av begrepet *moderne makt*. Det er en annerledes makt en den makt som utøves av stat, kirke eller institusjoner.

Makten er ikke en institusjon eller en struktur, heller ikke en særlig kraft som noen måtte være utstyrt med, makt er et navn man gir en kompleks strategisk situasjon i et gitt samfunn (Foucault i Løge 2008).

Moderne makt er verken positiv eller negativ. Foucault beskriver den som produktiv. Der hvor det er makt er det også mulighet for motmakt. Selv om makten kan være sterk, er ingen makt total. Dette bygger på ideen om at ingen beskrivelse er total. Denne moderne makten påvirker informantene som deltar i denne undersøkelsen, via diskurser i samfunnet og i organisasjonen. Med diskurs menes, i denne sammenheng, et felles tankesett og felles normer om et tema. Dette er bestemmende for hva man kan mene om en ting innen denne diskurs. ”Å tenke på utsiden av dem, er per definisjon, å være gal” (Foucault i Young 1981). Diskursene er også bestemmende for ordvalg og følelser knyttet til de temaer de berører. I kapittel 5.2.1 viser jeg til hvordan denne moderne makt påvirker informantene via en diskurs om forandring.

2.5 Kontekst og mening

Bateson benytter begrepet kontekst til å understreke hvilken betydning forståelsesrammen har for hvilken mening vi gir fenomener, opplevelser og hendelser. Han skriver: *Uten kontekst har ord og handling ingen som helst mening* (1972). Uten en kontekst blir kommunikasjon meningsløs. Begrepet kontekst er for Bateson den forståelsesramme eller observasjonsramme vi forstår innenfor. ”Et problem forblir uforklarlig så lenge observasjonsrammen ikke er vid nok til å inkludere konteksten fenomenet befinner seg innenfor” (Watzlawick i Ulleberg, 2004: 45). Vi er som mennesker meningssøkende og forstår aldri noe løsrevet. Når vi opplever noe vil vi intuitivt prøve å sette det inn i en sammenheng som gir en mening (Ulleberg 2004). Bateson skriver at det ikke er senderen av et budskap, men mottakeren som skaper konteksten, og dermed meningen (Bateson 1979: 56).

Kontekstforståelsen er ofte ikke uttalt, men i stor grad ordløs, intuitiv og taus (Ulleberg 2004).

I denne undersøkelsen er det forandringer på arbeidsplassen som er fenomenet jeg ser på. Den kontekst den enkelte terapeut setter dette inn i, og hvilken mening de dermed tillegger forandringene, interesserer meg. Kapittel 5.1 har dette som hovedfokus.

3. Metode

Dette kapittelet redegjør jeg for metodemessige spørsmål rundt denne undersøkelsen. Jeg vil redegjøre for de vitenskapsteoretiske perspektiver først siden de er styrende for hvordan jeg har lagt opp denne undersøkelsen, og at dette igjen påvirker mitt valg av fremgangsmåte.

Forskerens vitenskapsteoretiske forankring har imidlertid betydning for hva hun eller han søker informasjon om, og danner et utgangspunkt for den forståelsen forskeren utvikler (Thagaard, 2003: 33).

Etter de vitenskapsteoretiske refleksjonene kommer en presentasjon av den fenomenologiske metode jeg har benyttet meg av i denne undersøkelsen. Deretter kommer en mer detaljert beskrivelse av metodene jeg har brukt for innsamling og analyse av data. Til slutt blir utvalg og representativitet behandlet.

3.1. Vitenskapsteoretiske refleksjoner

I dette kapittelet beskrives det ståsted jeg har hatt i min tilnærming til denne undersøkelsen. En bevissthet rundt denne er med på å tydeliggjøre mine valg av metode, samt at det plasserer denne undersøkelsen inn i en forståelig ramme. Refleksjoner om disse temaene betegnes ofte som ontologiske og epistemologiske problemstillinger. Ontologiske spørsmål handler om hva det er man tror er sant i verden, hva som er tingenes egenskaper og hvordan virkeligheten faktisk er. Epistemologiske spørsmål har fokus på hvordan man tenker kunnskap blir til. Hva er kunnskap? Er det slik at kunnskap kun er det som kan måles og veies, eller er kunnskap også noe annet? Hvordan blir kunnskap til? Er det slik at kunnskap blir til ved forskning etter prinsipper som krever at forskningen skal kunne repeteres, eller tenker man for eksempel at kunnskap blir til i dialog?

For å vise hvilken ontologi og epistemologi denne undersøkelsen er grunnet på gir jeg en kort presentasjon av modernisme, postmodernisme og sosialkonstruksjonisme. Hensikten er at det skal gi en bakgrunn for den fenomenologiske tilnærming denne undersøkelsen har.

3.1.1 Modernisme og postmodernisme

I modernismen er tanken at man ved forskning vil komme frem til en sikker kunnskap om tingene slik de egentlig er. Dette er en tenkning man har benyttet på alle typer av fenomener. I

forhold til både mennesker og natur. Tanken er at verden er rasjonell, og at alt har en årsak og en virkning. Denne tanken om lovmessighet fører med seg at man utviklet kvantitative undersøkelsesmetoder for å finne ut av hvordan livet til mennesker virkelig er. Kvantitative metoder er derfor tradisjonelt å finne innen denne tradisjonen (Thornquist 2003). Det er fortsatt et overveldende flertall som mener at vitenskapen skal fortelle oss om verden, slik den er, dersom den skal kalles vitenskap (Bjartveit og Kjærstad 1996).

Som en reaksjon på at vitenskapen ville dele alt inn i mindre og mindre deler for å finne den logiske strukturen i alt, kom systemteorien. Postmodernismen er bygd på systemteorien som først ble lansert av Bertalanffy så tidlig som i 1937, men ble ikke akseptert før etter andre verdenskrig (Ølgaard 2004). Det karakteristiske med systemteorien er at:

Alt fra et enkelt atom til universet, betraktes som et system, dvs. en organisert helhet. En helhet kan være så kompleks, at man ikke kan skille den ad, uten at helheten går tapt (ibid.: 52).

Innen modernismen, også kalt positivismen, betrakter man vitenskapelige fakta som objektive, generelle og allmenngyldige. Dette er til forskjell fra postmodernismens kontekstbundne kunnskap som ikke uten videre kan overføres til andre kontekster enn hvor denne kunnskapen er konstruert. Her er det ikke noen objektiv sannhet man kommer frem til. Det betyr også at forskeren blir en viktig del av prosessen. Michael White skriver:

Det er umulig å stå utenfor de fenomener man observerer og det er umulig at mennesker kan unngå å spille en skapende rolle i konstruksjonen av de virkeligheter man beskriver (2006: 136).

Postmodernisme er en form for samlebetegnelse på mange ulike retninger innenfor humaniora, samfunnsvitenskap og kunst. I denne sammenhengen vil jeg kun gå videre med å beskrive sosialkonstruksjonismen siden det er den som berører denne undersøkelsen.

3.1.2 Sosialkonstruksjonisme

Sosialkonstruksjonismen er så mangfoldig at det ikke lar seg gjøre å gi en beskrivelse som dekker alle (Burr 1995). Felles for dem er allikevel at det best kan forstås i kontrast til konstruktivismen som posisjonerer enkeltindividet alene med sin konstruksjon.

Sosialkonstruksjonismens hovedpoeng er at vi skaper virkeligheten i fellesskap gjennom

språk og samhandling. Jill Freedman og Gene Combs (1996) oppsummerer ideene til sosialkonstruksjonismen med følgende fire hovedpunkter:

1. Virkeligheten blir sosialt konstruert. Vi har ikke tilgang til noen objektiv virkelighet. Det betyr ikke at det ikke finnes en objektiv virkelighet der ute, men at vi ikke har tilgang til å forså eller å beskrive den. Vi konstruerer en forståelse av vår virkelighet etter hvert som vi lever og lærer i samspill med andre. Virkeligheten, slik vi forstår den er derfor i stadig utvikling.
2. Virkeligheten konstrueres gjennom språket. I denne sammenhengen brukes begrepet ”språk” for mer enn det talte eller skrevne ord. Det er ikke slik at språket er en nøyaktig og pålitelig forbindelse mellom den objektive verden og oss. Ved at vi blir enige om betydningen av et ord eller en gest, er vi blitt enige om en beskrivelse, som leder til nye beskrivelser. Dette leder oss til nye beskrivelser, og bort fra noen andre. Anderson og Goolishian skriver: ”*Språket speiler ikke naturen, språket skaper den naturen vi kjenner*” (i Lundby 1998: 82). Den sosiale konstruksjon av kunnskap og ”sannhet” får dermed konkrete sosiale konsekvenser. ”*Språket vårt forteller oss hvordan se på verden og hva å se i den*”, skriver Lundby (1998: 82). Følgelig er det slik at for å få en ny forståelse av virkeligheten må en forandring til i språket. På den andre side betyr det at når språket utvikles betyr det at vår oppfattelse av virkeligheten forandres.
3. Virkeligheten blir organisert og bevart gjennom historier/narrativer. De kulturelle og kontekstuelle historier i en kultur er bestemmende for hvilke historier den enkelte kan fortelle om seg selv (Lundby 1998). En fortelling er alltid et utvalg og selv om vi skriver en selvbiografi over flere bind vil vi utelate mer enn det vi tar med.

Uansett hvilken kultur vi tilhører, har dens narrativer påvirket oss til å tilskrive en viss mening til spesielle livsbegivenheter og tillegge andre liten vekt. Hver begivenhet som vi husker utgjør en historie, som sammen med våre andre historier utgjør vår livshistorie – og vår historie er vårt liv (Lundby 1998: 83).

Dette betyr at det alltid er andre mulige historier å fortelle, og dermed andre virkeligheter å se. ”Sannheten” er dermed aldri den fulle og hele sannhet, slik som man i amerikanske domstoler må love å gi: ”*The truth, the whole truth and nothing but the truth*”

4. Det finnes ingen grunnleggende/essensielle sannheter om folk. Dette kommer som en logisk konsekvens av at vi ikke har noen objektiv kunnskap om virkeligheten. Det er et mangfold av mulige tolkninger av en hvilken som helst hendelse, og ingen dekker hele "sannheten". Det betyr allikevel ikke, at de ikke er sanne. Dette betyr at folk kan forhandle seg til ulike sannheter om seg selv, i ulike sammenhenger.

I forhold til forskning betyr det at en forsker ikke kan studere et fenomen, og komme frem til en objektiv sannhet om det denne studerer. Jaques Derrida skriver: *"det er nytteløst å søke etter én sann mening i en tekst, så lenge alle tekster er fulle av 'hull' og 'tvetydigheter'"* (Løge 2008). Denne undersøkelsen tar utgangspunkt i dette sosialkonstruksjonistiske tenkesett.

3.2 Fenomenologi

Med utgangspunkt i den sosialkonstruksjonistiske tenkning, og med hensyn til problemstillingen, har jeg valgt en fenomenologisk tilnærming. Dette er en tilnærming som *"har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomener"* (Kvale 1997: 21). Jeg vil her gi en innføring i viktige vektlegginger innen denne tilnærmingen.

I fenomenologisk tilnærming ønsker forskeren å forstå verden slik informantene gjør det. Det er den subjektive opplevelsen til den enkelte som står i fokus. Et fenomenologisk perspektiv fokuserer på personens livsverden¹². Ønsket er å oppnå en dypere forståelse av enkeltpersoners erfaringer (Thagaard 2003). Det er en pris for dette fokuset og det er at den ytre verden, eller en større forståelsesramme kommer i bakgrunnen. Tilnærmingen bygger på ideen om at ting er slik personene oppfatter at de er (Kvale 1997). I en fenomenologisk tilnærming er idealet å lytte på en fordomsfri måte uten at intervjueren forstyrrer med intervju spørsmål og de foruttagelser disse måtte innebære (ibid.). Følgende sitat fra Spradley viser vektleggingen tydelig:

¹²Livsverden: Jeg forholder meg til Filosofen Edmund Husserls forståelse av begrepet: *"..den konkrete, dagligdags verden vi tar for gitt uten reservasjon og med grunnleggende tillit. Det dreier som en tilstand av å være-i-verden"* (i Thornquist, 2003, s. 90)

Jeg ønsker å forstå verden fra ditt ståsted. Jeg vil vite det du vet, på din måte. Jeg ønsker å forstå betydningen av dine opplevelser, være i ditt sted, føle det du føler, og forklare ting slik du forklarer dem. Vil du være læreren min og hjelpe meg med det? (i Kvaale 1997: 73).

Denne undersøkelsen har et fokus på individet og dennes tanker om det han, eller hun er inne i. Som nevnt i forbindelse med behandlingen av sosialkonstruksjonismen er språket informantene bruker meget viktig. Ved en fenomenologisk tilnærming er man interessert i å høre og bruke det språk informanter bruker, siden det er det som viser den verden de lever i. Det er en tanke som bygger på det Ludwig Wittgenstein skrev i *Tractatus*¹³ ”*Mit sprogs grænse er min verdens grænse*”. I denne oppgaven vil det vises seg i bruken av informantenes egne ord og uttrykk i teksten samt i en analyse av disse ord for å forstå informantene best mulig.

3.2.1 Kritisk blikk på valg av metode

Et hvert metodevalg får konsekvenser for det som undersøkes. Noe vil bli belyst mer enn andre ting og det vil bli stilt ulike spørsmål til det fenomen som undersøkes. Det er derfor på sin plass å se på begrensinger og svakheter ved det fenomenologiske utgangspunkt jeg har valgt. Tilnærmingen innebærer en reduksjon av interesser eller fokus. Jeg har ikke fokusert på det organisatoriske aspektet, men på det individuelle. Jeg har ikke noe stort fokus på samfunnets påvirkning av informantene, slik jeg kunne gjort ved en diskursanalyse. Jeg har i stedet fokusert på den enkelte informants livsverden. Det er blitt hevdet at en svakhet ved fenomenologiske tilnærminger er at:

Forskningen lett kan bli for beskrivende og triviell, ettersom aktørens perspektiv fremheves på bekostning av en mer omfattende tolkningsramme (Thagaard 2003: 36).

En erfaringsnær undersøkelse slik som denne innebærer i prinsippet at jeg ikke tar stilling til om det finnes mer generelle mønstre som uttrykkes gjennom det som studeres. Jeg har allikevel valgt å sammenlikne informantenes uttalelser med teori og annen forskning. På den

¹³ **Tractatus Logico-Philosophicus** er den eneste boklange (ca 80 sider) filosofiske arbeid som ble publisert i filosofen Ludwig Wittgensteins levetid (1889-1951). Han revolusjonerte språkfilosofien ved å påpeke at språk ikke re-presenterer verden, men at språket skaper verden. Språkets kriterium for Wittgenstein er ikke sannhet eller korrespondens, men brukbarhet. (White, 2006, side 14)

måten ser jeg uttalelsene inn i en mer omfattende tolkningsramme. Jeg viser til kapittel 5, punktene 5.2.1 og 5.2.2.

3.3 Metode for innsamling av data

Når jeg i denne undersøkelsen samler inn data om det jeg vil undersøke er det ikke slik at jeg finner noen objektive sannheter. Det er heller ikke slik at det jeg finner er helt og holdent informantenes. Det er samskapt i møte med meg. Jeg har benyttet meg av tre ulike metoder for innsamling av data, og felles for dem alle er at jeg som forsker blir en del av data. Intervjuet en samskapende prosess hvor jeg og informantene kommer frem til mening sammen i løpet av intervjuene (Mishler 1986). Jeg henter ikke bare ut informasjon fra informantene, men jeg er med i et samspill og påvirker hva de sier, og fører også noe tilbake til informantene (Kvale 1997). Flere av informantene gav tilbakemelding på at samtalen hadde vært en tydeliggjøring av enkelte ting i deres liv. Det at jeg selv opplever forandringene gjør at de også blir påvirket av min opplevelse av forandringene.

Jeg hadde opprinnelig en plan om å gjennomføre noen kvalitative intervjuer, og å bruke et kvantitativt spørreskjema til alle ansatte ved de to avdelingene. Jeg har valgt å gå bort fra å bruke spørreskjemaet og i stedet bruke deltagende observasjon som metode. Jeg tenker at det er en del av "runddansen" mellom teori, metode og data som jeg har nevnt over i kapittel 1.2.2: problemstillingens utvikling.

I kvalitative undersøkelser er det i hovedsak to tilnærminger for innhenting av data. Dette er observasjon og intervjuer (Thagaard 2003). I denne undersøkelse har jeg benyttet meg av begge tilnærminger. Formålet med et intervju er å få "*fyldig og omfattende informasjon om hvordan andre mennesker opplever sin livssituasjon*" (Thagaard 2003: 83). Informasjonen man får gjennom intervjuer er informantenes forståelse av tingene som blir snakket om. I deltagende observasjon tilegner jeg meg kunnskap gjennom førstehånds erfaringer.

Jeg har i denne undersøkelse benyttet meg av to former for kvalitative intervju. Den første er utført i en gruppe, og den andre med en og en. Jeg har valgt å kalle den første for grupperefleksjon. Dette siden organiseringen av samtalen bar preg av å være en refleksjon.

Det følger nå en beskrivelse av hvordan jeg har gjennomført grupperefleksjonen, dybdeintervjuene og den deltagende observasjonen.

3.3.1 Grupperefleksjon

I slutten av desember 2007 ble det satt av tid på familieklinikken for en samtale om forandringene. Vi var totalt ti personer ved denne anledningen. Jeg har valgt å kalle dette for grupperefleksjon. Jeg intervjuet først en terapeut om forandringene, mens de andre kollegaene var i reflekterende posisjon. Dette intervjuet hadde et fokus på hva forandringene handlet om, og hvordan det opplevdes for han å være en del av det. Jeg intervjuet han om hvordan dette med studenter og sammenslåing fikk ulike ringvirkninger for han og for avdelingen. Intervjuet med terapeuten var ment som en igangsetter i forhold til den etterfølgende refleksjon, og var ikke tenkt som en utdypende samtale om temaene. Hvert tema ble derfor meget kort berørt før vi gikk videre til neste. Jeg ville med dette sjekke ut om dette var aktuelle tema, og om det var andre temaer de ønsket å ta opp som en følge av at jeg utelot å spørre om det i dette innledende intervjuet. Den etterfølgende refleksjon var åpen slik at de kunne reflektere ut fra hva de kom å tenke og følte på under denne innledende samtalen. Hele sekvensen ble tatt opp på video og senere transkribert. Jeg fikk en god pekepinn på hvilke temaer som var aktuelle å jobbe videre med i dybdeintervjuene, samt en del innspill på problemstillinger jeg ikke hadde tenkt på enda. Intervjumalen (vedlegg 1) som jeg skulle bruke til dybdeintervjuene ble noe revidert med utgangspunkt i denne grupperefleksjonen.

3.3.2 Dybdeintervju

Alle terapeutene ved de to avdelingene fikk en forespørsel om å være informanter til denne undersøkelsen (vedlegg 2). De fire som deltok på dybdeintervjuene fikk et informasjonsskriv som en forberedelse til intervjuene (vedlegg 3). Som en hjelp for meg i dybdeintervjuene benyttet jeg meg av den intervjumal som var blitt revidert etter gruppe refleksjonen. Den ble laget med utgangspunkt i de problemstillinger og teorier jeg la til grunn når jeg gjennomføre intervjuene. Tre av intervjuene ble gjennomført i løpet av en uke i slutten av januar 2008, mens det siste intervjuet ble gjennomført i slutten av juni samme år, altså fem måneder senere. Alle intervjuer ble tatt opp på video, og senere transkribert.

Siden jeg undersøkte mine egne kollegaer var det viktig for meg å i størst mulig grad å være på samme nivå som dem under intervjuene. Jeg ønsket ikke å gjennomføre intervjuene ut fra en posisjon av en forsker som ovenfra, eller utenfra møter en informant, men heller som to likeverdige parter som sammen snakker om temaer som interesser begge to (Kvale 1997). Jeg hadde intervjuemalen som et bakteppe, og ikke så mye som spørsmål på en liste som jeg skulle gjennomgå i tur og orden. I intervjuene lot jeg informantene svare ut fra egen erfaring, og jeg tok ikke temaene i samme rekkefølge i de ulike intervjuene. Jeg tenker at det ble en mer åpen samtale på den måten.

Man kan argumentere med at mine intervjuer blir mindre reliable¹⁴ av at jeg ikke hadde et fast sett med spørsmål, som ble stilt på samme måte til alle informanter. Jeg ser at det er et poeng, men det argumentet ser bort fra viktigheten av relasjonen mellom de som er dialog. Jeg tenker at det kunne gjøre det mindre reliabelt å gjennomføre et intervju med ferdigformulerte spørsmål i en bestemt rekkefølge. Hvert intervju er en ny situasjon, og relasjonen mellom meg som forsker og informantene var forskjellige for hvert intervju. Relasjonen forandret seg også i løpet av intervjuene. Om jeg i forskjellig setting velger å bruke samme ordlyd og rekkefølge vil det føre til at informantene vil oppleve forskjellige spørsmål, selv om ordene er de samme.

3.3.3 Deltagende observasjon

I løpet av arbeidet med hele undersøkelsen har jeg benyttet meg av deltagende observasjon, en tilnærming mye brukt innen sosialantropologi (Fangen 2004).

Deltagende observasjon er en metode hvor jeg ikke bare deltar som ”forsker”, men også som menneske. Det står i motsetning til objektivisme som går ut på å behandle det man observerer som fakta (Skjervheim 1996: 78). I deltagende observasjon kan jeg ikke stille meg utenfor å innta en ren tilskuer posisjon. Tvert imot må jeg delta selv for å få troverdige data. Dersom jeg ikke gjør det innvirker jeg på situasjonen slik at deltagerne føler seg objektivert og stresset av min tilstedeværelse. (Fangen, 2004: 29-30)

Poenget med deltagende observasjon er, slik Fangen skriver det, å tilegne seg kunnskap gjennom førstehånds erfaringer. ”*Du kommer nærmere inn på folks virkelighet og får*

¹⁴ **Reliabilitet** er forbundet med målesikkerhet. Hvis den samme måling gjentas mange ganger, er målet reliabelt om vi får det samme svaret hver gang (forutsatt at vi måler det samme). En konklusjon er reliabel om andre kommer til den samme konklusjonen, ved bruk av de samme premisser. Dette tema blir mer utførlig behandlet i kapittel 3.5.1

personlig kjennskap til dem,” skriver hun (2004: 30). Ved å benytte meg av denne metoden har jeg fått et mer helhetlig bilde av deltagerne, og situasjonen.

Jeg har ved deltagende observasjon fått tilgang til informasjon deltagerne ikke vil snakket om i et intervju. ”*et overordnet formål med deltagende observasjon er å kunne beskrive hva folk gjør i sammenhenger som ikke er strukturert av forskeren.*” (2004: 31). På en måte så har jeg vært en sosialantropolog i eget miljø, og dermed tilegnet meg informasjon jeg aldri ville ha kunnet få ved å kun ha intervjuer. Deltagende observatør har jeg hovedsaklig vært på følgende to måter:

For det første ved at jeg jobber på familieklubben, som er en av de to avdelingene jeg undersøker. Det at jeg har hatt klinisk arbeid sammen med ansatte fra begge avdelinger underveis har ført til at jeg har fått inntrykk og kommentarer på ting på en mer uformell måte. Jeg har naturlig snakket om det som opptar oss alle, og dermed også dette med forandringene. Jeg har gjort meg noen notater etter hvert som det har vært naturlig, og i noe grad trekker jeg frem informasjon fra dem. Jeg finner belegg, hos Fangen, for å bruke også egne inntrykk og følelser som en del av datamaterialet (2004: 30).

For det andre har jeg deltatt på det som kalles *møteplassen*. Dette er møter med varighet av en halv til en dag, hvor alle ansatte ved de to avdelingene er sammen og drøfter ulike ting som har med sammenslåingsprosessen å gjøre. Jeg har også vært på et to dagers ”sammenslåings seminar” på et hotell i Arendal. Jeg har i etterkant av slike møter lest referater og selv skrevet notater.

Fangen skriver at ”*mange av de inntrykkene du får gjennom et feltarbeid, er det vanskelig å sette ord på, men likevel preger de din forståelse av fenomenet.*” (2004: 30).

Jeg har hatt to ulike posisjoner hvor idealet er å gli naturlig inn i sammenhengen. Jeg har involvert meg i samhandling sammen med andre, samtidig som jeg iakttar hva de foretar seg. Fangen beskriver de to posisjonene *observatør* og *deltager* som motpoler med en glidende skala mellom (2004). Siden jeg er en av de ansatte er det trolig at de andre stort sett ikke har tenkt på meg som en observatør, men som en av ”gjengen”. Det har allikevel ikke blitt lagt skjul på at jeg jobber med en undersøkelse om dette. Dette kommer tydelig frem ved at jeg har hatt dybdeintervjuene med personer i miljøet, og ved at jeg har tatt opp temaer rundt forandringene ut fra at jeg arbeider med denne undersøkelsen.

3.4 Metode for analyse av data

Analyse er en del av hele prosessen og er ikke noe som begynner når all data er samlet inn. Jeg ønsket at den i størst mulig grad skulle være en bevisst del av hele prosessen. I intervjuene var det slik at informantene kunne korrigere og utdype der og da, selv om materialet uansett måtte analyseres i etterkant. Å analysere betyr å dele materialet jeg har inn i elementer eller biter (Kvale 1997: 118). Cato Wadel kaller også denne analyseprosessen for en teoretiseringsprosess (1991). Forskeren utvikler teorier rundt det innsamlede materialet for å systematisere det.

Teoretisering er en prosess som innebærer å prøve ut antagelser som ordner en større mengde data. En teori kan i all enkelthet defineres som utsagn som ordner en mengde data. (Wadel, 1991: 161)

Hovedarbeidet med analysen begynte med video opptakene, selv om den dypere analysen har vært knyttet opp til transkripsjonene. Jeg har allikevel flere ganger under analysen gått tilbake til video opptakene for å få med meg også kroppsspråk, stemning og stemmebruk.

I den følgende fremstilling beskrives først den hermeneutiske prosess som har foregått under hele prosessen. Deretter kommer en presentasjon som følger den naturlige utviklingen i arbeidet med denne undersøkelsen. Det begynner med transkribering, går videre til meningsstrukturering gjennom narrativer og ender opp med kategorisering.

3.4.1 En hermeneutisk prosess

Mitt prosjekt har vart nokså lang tid, i forhold til den forandringsprosess som jeg her forsker på. Jeg har fått tid til å lese litteratur og diskutere ulike tema med venner og kollegaer underveis i prosessen. Jeg har vært på flere samarbeidsmøter med de to involverte avdelinger og dermed fått utdypet forståelse underveis, samtidig med at jeg har jobbet med denne undersøkelsen. Jeg tenker at det er en del av en hermeneutisk prosess denne undersøkelsen blir til i. Med det mener jeg, at min forståelse av temaet og av intervjuene er i utvikling i prosessen. Det jeg forstod til å begynne med, bar jeg med meg i nye møter og inn i forståelsen av litteratur jeg leste. Av dette fikk jeg en utvidet forståelse, som jeg igjen tok med meg inn i analysearbeidet. Dette er en hermeneutisk prosess som jeg tenker pågår hele tiden. Det har skjedd en kontinuerlig interaksjon mellom meg på den ene side, og mine informanter,

tilgjengelig litteratur, den transkriberte intervjueteksten og oppgaveteksten på den andre siden. Dette er en hermeneutisk prosess som Wadel omtaler som en ”runddans” mellom teori, begrepsbruk og data (1991: 160).

3.4.2 Transkribering

Før jeg transkriberte intervjuene begynte jeg med å se på videoene noen ganger for å få en oversikt. Jeg hadde innledningsvis en tanke om å velge ut enkelte avsnitt, og kun transkribere dem. En transkribering er en form for tolkning, og jeg vil dermed fjerne meg noe fra selve samtalen ved å transkribere. Kvale skriver om transkripsjoner at de er kunstige konstruksjoner av kommunikasjon fra muntlig til skriftlig form (1997: 102). Jeg kom frem til at jeg ønsket å transkribere alt videomateriale. Grunnen til det er at transkripsjon blant annet må til for å se likheter og forskjeller mellom de ulike intervjuene, men også for å tydeliggjøre hva som blir sagt. Det er jo også slik at på et eller annet stadium i analysen så må det over fra video og ned til skrevne ord. Jeg valgte å ta den overgangen forholdsvis tidlig i analyseprosessen, altså før jeg kategoriserte og velge ut avsnitt. Jeg valgte å transkribere alle intervjuer fra begynnelse til slutt, og har forsøkt å få med alle ja, nei, hmm osv. Dette for å ikke miste så mye av det sagte i denne prosessen. Jeg mener at ved å velge å transkribere på den måten, ble avstanden mellom det sagte og det skrevne minst mulig.

3.4.3 Meningsstrukturering gjennom narrativer

Etter at intervjuene var ferdig transkribert gikk jeg over til en mer strukturert analyse. Jeg har til å begynne med i analysen brukt meningsstrukturering gjennom narrativer som metode (Kvale 1997: 131). Spontane fortellinger som ble gitt under intervjuene ble systematisert. Noen av disse ble satt sammen, og en rekonstruksjon av disse ble lagd. Med utgangspunkt i dette har jeg systematisert materialet ut fra mening. Ulike avsnitt innen samme intervju ble koblet sammen, og også linket opp mot andre intervjuer. Dette hjalp til for å få en dypere forståelse for hva det ble snakket om, og ulike narrativer om disse tema kom frem i materialet. Etter at dette var gjort systematiserte jeg materialet videre ved hjelp av kategorisering.

3.4.4 Kategorisering

For å kategorisere materialet har jeg sett på videoene flere ganger, lest transkripsjonene og skrevet notater underveis. Notater som til dels har vært på løse ark, dels i Word dokumenter og dels i margin på de skrevne transkripsjonene. Jeg har også etter hvert benyttet meg av PC for systematisering. Jeg har klipt og limt fra det transkriberte materiale inn i et nytt dokument for hver kategori jeg fant det nyttig å sortere dem inn i. Kategoriene var først ut fra ord i teksten, men ble senere utviklet til å bli mer omfattende og samlende (Charmaz 2006). Noen kategorier ble strøket fordi det gjennom analysearbeidet ble tydelig at de var på siden av problemstillingen. Kategoriene jeg endte opp med er alle med som underpunkter til hovedspørsmålene i analysen.

3.5 Utvalg og representativitet

Det er totalt ca 20 ansatte som blir berørt av de nevnte forandringer. Det kunne vært interessant å gjennomføre dybdeintervjuer med alle, men ut fra problemstillingen er det ikke behov for det. I kvalitativ forskning er det fokus på den enkeltes opplevelse. Thagaard skriver at *"antall informanter ikke bør være større enn at det er mulig å gjennomføre dyptpløyende analyser"* (2003: 57). Innenfor kvantitativ forskning er representative utvalg¹⁵ et mål (Wadel 1991), men innen kvalitative studier, slik som denne, er det andre ting som er viktigere. Fokus er i kvalitative studier å rikt belyse tema i undersøkelsen. For å gjøre det har jeg i denne oppgaven benyttet meg av et *strategisk utvalg* (Thagaard 2003:53). Med strategisk utvalg menes at man velger ut personer som har spesifikke egenskaper, kunnskaper eller kvalifikasjoner knyttet til problemstillingen (ibid.). Jeg ønsket å gjennomføre dybdeintervjuer med to til tre personer fra hver avdeling i dette prosjektet og endte opp med fire dybdeintervjuer. Jeg inviterte alle ansatte til å melde seg til dette (vedlegg 2) Jeg ønsket mest mulig spredning i forhold til alder, kjønn, stilling og tid som ansatt i avdeling og personer fra begge avdelinger. Jeg fikk med en gang frivillige fra den avdeling jeg selv jobber ved og litt senere fikk jeg en fra den andre avdelingen. Med unntak av den skjeve fordelingen i forhold til hvilken avdeling de jobber ved, fikk jeg den spredning jeg ønsket.

¹⁵ Representativt utvalg: Ifølge Glenn-Erik Wangen, førstekonsulent i intervju-seksjonen i Statistisk Sentralbyrå, er et representativt utvalg en gruppe som kan representere den totale populasjonen man prøver å si noe om. Utvalget skal være et tverrsnitt av befolkningen, og man må velge en lik fordeling i forhold til kjønn, alder, inntekt og så videre. (internett, lest 13.04.09, <http://www.dinside.no/289394/slik-bli-er-du-lurt-av-reklamen>)

Ved å benytte meg av de ulike metodene for innhenting av data som er nevnt i metodekapitlet: deltagende observasjon, grupperefleksjon og dybdeintervjuer, fikk jeg rikt nok materiale til å belyse problemstillingen.

Man kan spørre seg om det er noen form for representativitet i en studie som dette. Det kommer an på om det man ”finner” kan linkes til andre studier, eller andre deler av egen studie (Wadel 1991). Wadel skriver at man ved å benytte seg av strategiske kvalitativt orienterte studier kan oppnå overførbare resultater:

Det som kjennetegner slike studier, er at selv om det (...) omfatter relativt få deltakere, så er det sterke indisier på at den type samhandling disse forskninger avdekker ”går igjen” i et stort antall lignende enheter (Wadel 1991: 117).

Ved å sammenligne ulike studier kan man se at det den ene, eller de få opplever kan ha relevans også for andre (ibid.). Generelt kan man ikke generalisere ut fra en undersøkelse som har et så sterkt individuelt fokus som denne. Ved å sammenligne uttalelsene fra informantene med annen forskning, har jeg allikevel kunnet se om det de sier kan ha relevans også for andre, og altså har en representativitet. Dette er ikke noe hovedfokus i denne oppgave, men jeg har valgt å gjøre det i noen deler av analysen.

Selv om hoveddelen av denne oppgaven hviler på dybdeintervjuene ser jeg ikke på dem som de eneste informanter. Jeg regner alle ansatte ved de to avdelingene, som jeg på ulikt vis har møtt i den tid denne undersøkelse har pågått, som informanter. Det er allikevel ikke slik at alle disse vil bli sitert i oppgaven. Hovedsakelig blir de fire som stilte til dybdeintervjuer sitert. Det er uttalelser fra grupperefleksjonen, og i noen tilfeller er informanter blitt sitert fra en annen setting enn dette. Alle informanter anonymisert. De fire informantene som stilte til dybdeintervju er: Hans, Erik og Heidi fra familieklinikken og Gunn fra familiepoliklinikken. De er alle erfarne terapeuter, og alle unntatt Erik har jobbet ved sin avdeling i flere år. Synnøve har jobbet ved familieklinikken, men gjør ikke det lenger. I oppgaven vil du også møte Kurt, Trude og Hilde som var tilstede under grupperefleksjonen, og altså jobber ved familieklinikken.

3.5.1 Triangulering

I forhold til forskning og undersøkelser stilles ofte spørsmål rundt begrepene reliabilitet og validitet. Dette er begreper som stammer fra kvantitativ forskning. Noen argumenterer for at det ikke er noen relevans å stille slike spørsmål i en kvalitativ undersøkelse. Det argumenteres da med at "data" blir konstruert i intervjuet og at ingen andre kan gjenskape relasjonen og dialogen som ble utviklet der (Saksvik 2007: 260). Det finnes kvalitative forskere, med Saksvik som eksempel, som argumenter for at det ikke er nødvendig å ta et slikt radikalt syn innenfor kvalitativ forskning (ibid.). Det er en utfordring for enhver forskningsmodell å oppnå validitet og reliabilitet. "Å oppnå absolutt validitet og reliabilitet er et umulig mål for enhver forskningsmodell" skriver Le Compte & Goetz, (i Dalen 2009). Noen kvalitative forskere velger å forholde seg til de to begrepene, mens andre velger andre vinklinger på den samme utfordringen. Jeg velger i denne undersøkelsen å forholde meg til disse begrepene.

Begrepet Validitet handler om i hvilken grad resultatene fra en studie er gyldige. På den ene siden har man *intern validitet*, som handler om i hvilken grad resultatene er gyldige for det utvalget og det fenomenet som er undersøkt (Dalen 2009). På den andre side har vi *ekstern validitet*, som viser i hvilken grad resultatene kan overføres til andre utvalg eller situasjoner.

Begrepet Reliabilitet handler om i hvilken grad en studie kan etterprøves. Også her har vi en indre og ytre side. *Indre reliabilitet* viser i hvilken grad andre forsker kan anvende begrepsapparatet fra analysen av data på samme måte som den første forskeren. *Ytre reliabilitet* viser i hvilken grad ulike forskere vil oppdage samme fenomen i den samme og i lignende situasjoner (Dalen 2009). Le Compte & Goetz skriver "Siden menneskelig adferd aldri er statisk, kan ingen studie bli kopiert nøyaktig, uansett metode eller design som er brukt" (i Dalen 2009). For å styrke reliabiliteten har jeg i denne oppgave vist til hvem jeg er som forsker, hvilke informanter som er med, hvilken setting dette er gjort i, hvilke metoder jeg har benyttet meg av for innsamling av data og hvilken teori jeg har benyttet meg av i analysen. Jeg har også i teksten klart skilt mellom mine tolkninger og informantenes utsagn.

For å styrke troverdigheten vil jeg vise til triangulerings begrepet. Et begrep som er brukt en del i kvalitative studier. Begrepet er hentet fra landmåling og navigasjon for å bestemme eksakt posisjon. Det er en noe annen betydning av ordet som blir brukt i forhold til forskning, selv om grunnideen er den samme. Nemlig at man ved hjelp av flere målepunkter vil kunne få en mer sikker "måling". Professor Monica Dalen skriver at med triangulering menes at

forskeren bruker enten flere metoder, ulike datakilder eller flere uavhengige forskere for å styrke undersøkelsens troverdighet (2009).

Triangulering er forventet å støtte et funn ved å vise at uavhengige målinger av det er enige om det, eller i det minste, ikke motsier det (Miles og Hubberman i Dalen 2009).

Resultatene kan være sammenfallende, selvmotsigende eller motstridene og ”*Poenget med triangulering er å studere og forstå når og hvorfor der er forskjeller*”(Mathison i Dalen 2009).

Jeg vil her kort redegjøre for tre ulike trianguleringsmetoder, og hvordan jeg i denne oppgave forholder meg til dem:

1) Datatriangulering

Ved å bruke flere datakilder. Altså å bruke flere informanter, eller bruke data fra ulike tidsintervaller vil man kunne se på forskjeller og likheter. I denne undersøkelse benytter jeg meg av flere ulike datakilder. Jeg har gruppe-refleksjonen hvor ti ansatte var til stede, og jeg har fire dybdeintervjuer. Data stammer også fra mer uformelle samtaler, og via deltagende observasjon. I analysen sammenlignes disse og forskjeller og likheter belyses. I noen av de tema som kommer frem i denne undersøkelsen ville det vært nyttig med longitudinelle studier som kan vise forskjeller over tid, men det har jeg ikke hatt mulighet for å gjennomføre innen rammen av denne undersøkelsen. Når disse tema belyses i analysen gjør jeg oppmerksom på at dette ville vært et fint komplement.

2) Forskertriangulering

Dette kan oppnås ved å involvere flere forskere. Enten ved at det er flere forskere som arbeider sammen i prosjektet, eller ved at man bruker en ekstern forsker for reliabilitetstesting (Dalen 2009). Dersom man har flere forskere i samme prosjekt kan man få analyse fra ulikt faglige ståsted. Denne undersøkelse er basert på kun en forsker, men jeg har i samarbeid med informanter, kollegaer, medstudenter og veileder diskutert mine kategoriseringer og ”funn”. Jeg tenker at det hadde styrket oppgaven dersom jeg hadde jobbet tettere sammen med en annen forsker, og vil med dette tydeliggjøre en svakhet ved denne undersøkelse

3) Teoritriangulering

Materialet analyseres ved at det stilles ulike spørsmål fra ulike teoretiske perspektiver. I denne oppgaven har jeg redegjort for hvilke teoretiske perspektiver og teorier jeg har benyttet meg av i undersøkelsen. Dette er en tydeliggjøring slik at leseren kan se hvilke baktepper jeg legger. De teoretiske perspektiver jeg benytter meg av i denne undersøkelsen er noe forskjellige, men er allikevel ikke veldig langt fra hverandre. Dette er en begrensning, og jeg tenker at tydelighet på dette er viktig.

Ved en gjennomgang av disse trianguleringsformene har jeg forsøkt å møte utfordringen med validitet og reliabilitet i denne undersøkelsen.

3.5.2 Nært forhold til informantene

Jeg står i et nært forhold til dem jeg undersøker, siden jeg er kollega av dem alle. Man kan argumentere med å si at jeg umulig kan vær objektiv i mine observasjoner. Det vil jeg si meg helt enig i. På den andre side vil jeg hevde at det ikke for noen person vil være mulig å være helt objektiv.

Det faktum at jeg kjenner dem på forhånd gjør at relasjonen mellom meg som forsker og informantene er annerledes, enn dersom det hadde vært en ukjent forsker de hadde møtt. Denne relasjonen er forskjellig fra person til person. Det kan derfor ha ført til både mer og mindre åpenhet. Jeg vil mene at jeg har en god relasjon til mine kollegaer, og at det derfor hovedsakelig har ført til mer åpenhet. I dybdeintervjuet var det en som sa at han ikke ville sagt det han sa, dersom det ikke var meg som hadde vært intervjueren. Det ville ut fra dette være umulig for en annen person å få de samme opplysninger, eller data som jeg har fått. Det er allikevel ikke ensbetydende med at de data jeg har fått ikke er tilforlittelige. Man kan argumentere med at det gjør dem mer tilforlittelige. Dette fordi jeg med bakgrunn i en allerede opparbeidet relasjon, får informasjon jeg ellers ikke ville fått. I denne sammenhengen vil jeg henvise til arbeidet utført av Cato Wadel, som var banebrytende innenfor dette felt i Norge (1973).

3.5.3 Vanskeligheter med å få informanter

Jeg har gjennomført fire dybdeintervjuer. Tre med terapeuter fra familieklinikken og ett med terapeut fra familiepoliklinikken. Det var lettere å få informanter fra den ene avdelingen enn fra den andre. Det kan være mange grunner til det. Det er en interessant problemstilling som vies noe oppmerksomhet.

Det var lettest å få informanter fra den avdeling jeg selv jobber ved. Personene her kjenner meg nokså godt. Dette kan ha gjort det lettere for dem å tenke hvordan jeg ville greie å håndtere dette med anonymitet, og også hva jeg ville bruke informasjonen til. Det at jeg ikke kjenner mer enn én person fra familiepoliklinikken gjør nok at det lettere er en skepsis blant dem. Denne antagelsen bygger på at jeg ved et lunsjmøte med personer fra denne avdelingen fikk spørsmålet om dette med uavhengighet, og hva jeg skulle bruke informasjonen til.

Det ble fra personer på familiepoliklinikken stilt spørsmål til hvem jeg var i forhold til problemstillingen og hvordan jeg ville tolke det som ville bli sagt. Et forslag fra dem som kunne bøte noe på dette, var at jeg kunne ha hospitert der en stund slik at de kunne bli mer sikre på hvem jeg er. Et forslag jeg dessverre ikke fikk til, men det hadde vært interessant å se om det ville ført til at jeg hadde fått flere informanter fra denne avdelingen.

Et annet aspekt er at mine kollegaer på familieklinikken ofte møter meg, noe som trolig gjør det vanskeligere å si nei til å stille opp som informant. Hvordan skal de unngå å møte mitt ønske om noen å intervjuer, uten å føle at de må forklare seg? Jeg vet ikke om dette var en grunn, men jeg fikk umiddelbart informanter fra familieklinikken.

Det er en annen grunn til at det kan ha vært vanskeligere for terapeuter fra familiepoliklinikken å stille opp. Det er blitt nevnt at de opplevde at de hadde blitt lurt inn i ABUP. De kom fra voksenpsykiatrien, og var lovet noen ting ved forhandlingene i forkant som de opplever ikke ble innfridd etter at de ble en del av ABUP. Ut fra dette ser det ut som om forandringene var større for denne avdelingen, enn for familieklinikken. Det er også en opplevelse av at ABUP er mer preget av postmodernistiske tanker enn voksenpsykiatrien de kom fra. Det at jeg som forsker jobber på "den andre" avdelingen kan ha blitt oppfattet som litt "farlig". Noe fiendskap har jeg ikke merket meg, men kan allikevel tenke meg at det er ekstra utfordrende å stille som informant når det kan oppleves som om forskeren jobber hos "motspillerne".

Det kan også være at kunnskaps og vitenskapssyn spiller inn. Som nevnt over er dette en undersøkelse ut fra et sosialkonstruksjonistisk grunnsyn. Enkelte har poengtert at jeg ikke var nøytral som forsker, siden jeg skulle både intervju og fortolke. Jeg forstår det som om de ikke ønsket å være med i en undersøkelse som ble så lite ”objektiv”.

4 Forskningsetikk

Forskningsetisk er det noen utfordringer jeg har møtt i undersøkelsen, som jeg her vil drøfte de viktigste sidene ved.

Jeg er ansatt ved familieklubben, og denne undersøkelsen handler om mine egne kollegaer. De etiske dilemmaer blir her behandlet i den rekkefølge de ble møtt i arbeidet med denne undersøkelsen. Jeg starter derfor med det overordnede perspektivet om konsekvenser for deltakelse i undersøkelsen. Etter dette blir etiske refleksjoner rundt innsamling av data behandlet. Til slutt behandles konfidensialitet og anonymitet.

4.1 i forhold til konsekvenser for deltakelse

Forskeren må forholde seg til muligheten for at forskningen kan skade informanten (Thagaard 2003). Det kan oppleves som problematisk å bli konfrontert med forskerens perspektiv (ibid.). Informanter kan oppleve at deres syn ikke har blitt nok hørt eller sett. Etisk ansvarlighet i forhold til dette betyr at jeg tydelig gjør rede for hva som er mine perspektiver, og hva som informantenes forståelse og utsagn. Jeg har gjennomgående forsøkt å gjøre det tydelig. Etisk ansvarlighet betyr også at jeg får frem nyanserikdom i materialet, og ikke er selektiv på en måte som kan gi inntrykk av liten forståelse for informantene. Jeg har opplevd det som et dilemma i arbeidet med denne undersøkelsen, å på den ene siden forstå informantene og på den andre siden stille kritiske spørsmål til det de sier. Thagaard skriver: *"Informanten må ikke føle seg utlevert ved måten resultatene presenteres på, men de kan heller ikke forvente at forskeren skal opptre på deres vegne"* (ibid: 205). Jeg har i løpet av hele undersøkelsen hatt tanker rundt spørsmålet om konsekvensene for deltakerne. I presentasjonen blir alle informanter anonymisert for å minske disse.

4.2 i forhold til innsamling av data.

Det er et lite og oversiktlig miljø denne undersøkelsen går inn i. Gunn sa i dybdeintervjuet med henne: *" jeg synes det blir veldig gjennomskiktig. ... og det er ikke så vanskelig å finne ut hvem jeg er og... det påvirker meg, og det kjenner jeg"*. Det kan være vanskelig for informantene å uttrykke seg fritt, når de på den ene siden skal prøve å være så tydelige som

mulig i sine svar, samtidig som de skal ta hensyn til at de ikke vil gjøre det helt tydelig hvem de er. Dette var et etisk dilemma jeg hadde i tankene før jeg begynte undersøkelsen, og som har vært med meg hele veien til det ferdige resultat. Jeg måtte i intervjuene unnlate spørsmål som vil kunne føre til unødvendige vansker for informantene og meg som intervjuer.

Informert samtykke

Informert samtykke er et prinsipp jeg har prøvd å tilstrebe i denne undersøkelse. Thagaard skriver: *”Den fleksibiliteten som preger kvalitative studier, innebærer at det er vanskelig for informanten å vite hva de egentlig samtykker i”* (2003: 202). Grunnen til det er at verken forsker eller informant helt kan vite hvordan prosjektet utvikler seg. I denne undersøkelsen har jeg informanter som på ulikt vis har deltatt, og informert samtykke er dermed ekstra utfordrende. Alle ansatte fikk invitasjon til å delta i dybdeintervjuer, og i dette skrevet er det informasjon om at de kunne trekke seg når som helst i undersøkelsen (vedlegg 2). Dette punktet ble også gått igjennom ved intervjuene. De fire som stilte til dybdeintervju har også fått lese igjennom analysen, og kunnet komme med kommentarer (vedlegg 4). I forhold til de personer som var med på grupperefleksjonen har jeg gjort det litt annerledes. De samtykte alle til deltakelse før grupperefleksjonen. De som har blitt sitert har personlig fått se hva jeg har hentet fra dem, og fått mulighet til å komme med kommentarer. Når det gjelder det jeg har observert og hørt ved deltagende observasjon har jeg ikke innhentet noe skriftlig samtykke, men jeg har heller ikke sitert noen ut fra dette, uten å spørre om lov til det. Selv om miljøet som undersøkes er lite og gjennomsiktigheten stor har jeg på denne måte gitt informantene mulighet til innsyn, mulighet til å trekke seg, og mulighet til å selv bestemme om det er for avslørende eller ikke.

4.3 i forhold til konfidensialitet og anonymisering

Det er vesentlig at personers identitet ikke avsløres uten at informanten ønsker det. Det er også viktig at dokumenter og video blir oppbevart slik at det ikke er tilgjengelig for uvedkommende. Videoopptakene har vært innelåst under prosessen, og vil bli slettet etter at undersøkelsen er blitt publisert. Transkripsjonene og analysen har jeg hatt på data. For å sikre dette har jeg kun hatt det på min egen bærbare PC som i denne periode har vært til dette

formål. Jeg har benyttet meg av en minnepenn i de tilfeller jeg har jobbet ved andre datamaskiner. Det er ikke blitt lagret det på lokale harddisker.

Det er vanskelig for meg å skjule identiteten til den enkelte informant overfor kollegaer og ledelse som kommer til å lese masteroppgaven, men mener at jeg har gjort det overfor andre lesere. Jeg mener at jeg har tatt hensyn til personvernet både i intervjuene og i det videre arbeidet med undersøkelsen. Informantene er gjort oppmerksomme på dette i informasjonsskrivet (vedlegg 2), og det er også snakket om innledningsvis i intervjuene. Jeg har anonymisert mine informanter ved å gi dem fiktive navn, samt at jeg har byttet kjønn på noen av dem. Direkte dialektale ord er ”oversatt” til bokmål, og avsnitt som lett avslører informanten er utelatt i de sitater jeg har benyttet. Personene som deltok i dybdeintervjuer har fått analysen tilsendt helt i slutfasen av arbeidet, og med bakgrunn i denne tilbakemeldingen har jeg forandret på enkelte sitater. De har i den forbindelse godkjent at de er blitt anonymiserte i en slik grad som det er gjort i denne undersøkelsen.

Med bakgrunn i de ovenfor gitte etiske refleksjoner mener jeg at jeg forholder meg til Helsinkideklarasjonen punkt 21 og 22¹⁶. I presentasjonen har jeg i størst mulig grad valgt å bruke direkte sitater fra informantene. Jeg har i noe grad fjernet ”hmm” og ”ehh”, for å øke lesbarheten. Jeg har også noen steder fjernet detaljer i sitatene som ville være avslørende for informantenes identitet.

¹⁶ Helsinkideklarasjonen 20,21

21, Forsøkspersonenes rett til å verne om sin integritet må alltid respekteres. Alle forholdsregler skal tas for å respektere forsøkspersonenes privatliv, behandle pasientopplysninger konfidensielt og redusere til et minimum studiens mulige innvirkning på vedkommendes fysiske og mentale integritet og personlighet.

22, Ved forskning på mennesker må forsøkspersonen gis fyllestgjørende informasjon om formål, metoder, finansieringskilder, interessekonflikter, forskerens institusjonstilhørighet, forventede fordeler og mulige risikoer i forbindelse med studien, og det ubehag som den kan medføre. Forsøkspersonen skal gjøres kjent med sin rett til ikke å delta i studien, og til på et hvilket som helst tidspunkt å trekke tilbake et gitt samtykke uten frykt for negative konsekvenser. Etter å ha forvissnet seg om at forsøkspersonen har forstått informasjonen, skal legen sørge for å få hans eller hennes fritt avgitte informerte samtykke, fortrinnsvis skriftlig. Dersom det ikke er mulig å få samtykket skriftlig, må det ikke-skriftlige samtykket dokumenteres og bevitnes.

5 Analyse

Problemstillingen er **hvordan noen familierapeuter opplever forandringer på eget arbeidssted, og hvilke innvirkningene dette har på deres praksis**. Med de tre utdypende spørsmålene.

- **I hvilken kontekst ser de forandringene?** (5.1)
- **Hvordan oppleves forandringene?** (5.2)
- **Fører forandringene til at de gjør ting på noen nye måter, eller tenker noe annerledes enn før?** (5.3)

For å vise i hvilken kontekst de ser forandringene, vil jeg vise til en *smal* og en *vid* kontekst. Materialet viser hvordan dette får konsekvenser for forståelsen av forandringene, og skaper utfordringer for den videre utvikling av den fusjonerte familieavdelingen.

Hvordan forandringene oppleves, blir belyst ut fra følgende tre perspektiver: Først er det et kulturelt perspektiv, hvor jeg spør om organisasjonskulturen er fremmede eller hemmende. Deretter er det et perspektiv med utgangspunkt i hva som påvirker de ansattes motivasjon og energi. Her belyses ulike former for forandringstretthet, og hvordan kravene har økt. Til slutt blir forandringene sett på, ut fra et personlig perspektiv.

For å belyse hvordan forandringene har ført til at de gjør ting på nye måter, eller tenker noe annerledes enn før, er det ut fra fire ulike vinklinger. Først ses det i lys av terapeutenes utvikling på handlings- og identitetsplan. Deretter i forhold til gjenkjennelse og samhörighet med klienter i terapi. Deretter i spennet mellom avdelingsidentitet og individuell profesjonell identitet. Til slutt i forhold til hvordan forandringene har ført til økt refleksjon og frihet.

Av hensyn til problemstillingen og fremstillingen har jeg funnet det best å ikke ha for vanntette skott mellom de ulike spørsmål, men at de i noe grad går over i hverandre. Jeg tenker at det er naturlig siden de i det praktiske liv ikke er atskilte enheter, men er alle deler av terapeutenes liv hvor alt virker inn på alt.

5.1 I hvilken kontekst ser de forandringene?

Med utgangspunkt i Batesons teorier om kontekst og mening, som beskrevet i kapittel 2.6, vil jeg her se på sammenhengen mellom kontekstforståelse, og opplevelse av forandring. Det er konteksten som rammer inn hendelsene og gir dem mening. Konteksten den enkelte velger å se forandringene innen er dermed avgjørende for den mening den enkelte tillegger dem. Meningen er avgjørende for hvordan det vil oppleves å være i forandringene.

Først vil jeg vise til de ulike kontekster informantene setter forandringene inn i. Deretter drøftes hvilke konsekvenser dette får for forandringsprosessen.

5.1.1 Ulik forståelse, ulik kontekst

I arbeidet med denne undersøkelsen har det blitt klart at noen felles forståelse av hva disse forandringene handler om, ikke finnes.

I følgende utsnitt fra gruppe-refleksjonen forteller Kurt hva han tenker forandringene handler om. Han og jeg snakker om dette med utdanningsklinikk og hvordan det har kommet til, når han sier:

Kurt:

Det har vært spennende, for det ligger jo noen visjoner og ideer bak, som jeg synes har vært spennende å være med i. Det har jo vært noen utvidende diskusjoner rundt(...) hva psykiatri er for noe, som senere er blitt psykisk helse. Altså dette med forandring av det ordet, og det her med å ha noen ideer om at måten vi tenker på og jobber på, altså litt bort fra den sykdomstenkningen kanskje.

Rune:

Knytter du det opp mot forandringen med utdanningsklinikk?

Kurt:

Det har vært en sånn løpende dialog med dette med utdanningsklinikk, og som jeg har forstått den diskusjonen har det vært blant annet (...) det å bistå med å være en alternativ stemme inn i blant annet voksenpsykiatrien, ideen hvordan de tenker der. Jeg tror der har vært en ide at utdanningsklinikk skulle være med på å påvirke hvordan man ser på psykisk helse ute i verden, også mot voksenpsykiatrien, også mot førstelinjetjenesten og andre deler av andrelinjetjenesten.

Kurt maler opp det jeg vil kalle en *vid* kontekst. Det han, og alle på avdelingen er en del av er et stort samfunnsrettet prosjekt. Det handler ikke bare om noen konkrete ting her på avdelingen, som det å bli slått sammen med en annen avdeling, eller det å ha flere studenter,

men en bevegelse i forhold til tenkning. Kurt snakker om en endret tenkning her på avdelingen, men også på sykehuset og enda lenger ut. Det å være med på et prosjekt som skal påvirke hvordan man ser på psykisk helse i vårt samfunn, er denne vide kontekst. Det er et stort prosjekt som de konkrete organisatoriske forandringene på avdelingen bare er en del av. Selv om han her konkret bare nevner dette med utdanningsklinikk, tenker jeg at sammenslåing går inn under dette store samfunnsrettede prosjektet. Det å slå sammen en avdeling fra PSA og en fra ABUP forutsetter en utvidet tanke om psykisk helse, slik jeg ser det. Denne forståelsen blir bekreftet av Hans, som sier at det er ”direkte sensasjonelt i landssammenheng” at en avdeling fra voksenpsykiatrien er blitt slått sammen med en del av barn og unges psykiske helse. Erik ser ut å tenke noe i de samme baner:

Det er en veldig, veldig stor forandring som skjer, og om man ser det eller ikke får man jo velge da, men den store forandring er jo å gå ut i det offentlige rom og si at dette er en måte å jobbe på, og en måte å tenke på som ikke har vært stueren, eller kanskje ikke er stueren, ikke vel. Det er faktisk det å gå ut i det offentlige rom og si noe om det og bli akseptert av de der institusjonene som universitetet er og som sykehuset er og så sier de: Dere får lov til det, eller gjør det. Det er nokså store forandringer det.

I kontrast til denne vide konteksten ser jeg hvordan Gunn beskriver forandringene. I dybdeintervjuet med Gunn forteller hun om en tur til Danmark de to avdelingene hadde sammen. Hun forteller at det var en veldig god tur, med en god tone og at alle syntes det var bra. Turen var som et startskudd på sammenslåingen, men etter det har det ikke skjedd så mye.

Gunn:

Etter det så tror jeg ikke det har skjedd noen forandring. Jeg kan ikke se noen endring i driften her rettet mot familieklinikken. Det i hvert fall 2 -3 år siden. Altså, vi jobber her og de jobber der på et vis. Det er litt utveksling, altså, det hender at noen av oss er nede på familieklinikken.

Rune:

Men sånn som du ser det, er det egentlig ingen forandring som har kommet?

Gunn:

Nei, ikke sånn som jeg kan se.

Jeg spør videre om dette med utdanningsklinikk har ført til noen forandring, og hun sier:

Ja, jeg synes jo egentlig ikke det heller. Det som har vært forandringen der er jo at, hvis det har vært noen forandring da, er jo at vi har studenter, men det har vi jo alltid hatt. Så det er heller ikke noe nytt.

Gunn ser forandringene inn i, hva jeg velger å kalle en *smal* kontekst. Hun viser til manglende konkrete forandringer i arbeidssituasjonen. Hun kan ikke se at det er gjort så mye konkret, og det ser ikke ut som om hun ser de store endringene, eller i hvert fall ikke setter de to tingene sammen. Kurt, Hans og Erik ser seg som en del av et stort samfunnsprosjekt. De ser det i en vid kontekst.

Gregory Bateson skriver at konteksten man ser et fenomen innen bestemmer meningen man tillegger det (1972). Den vide kontekst får Erik, Hans og Kurt til å si at det er meget store forandringer, mens den smale kontekst får Gunn til å si at ikke har skjedd noen forandringer.

5.1.2 Får forståelsen av kontekst betydning for forandringsprosessene?

Som vi nå har sett har informantene ulik forståelse av konteksten. Når de skal møtes til drøftinger og jobbe seg videre i forandringsprosessen får dette konsekvenser. I en diskusjon kan det oppleves som om de ikke snakker om samme sak. Det har for eksempel vært flere møter hvor teamstruktur har blitt drøftet. Det har av noen blitt satt en klar målsetning om å konkludere på en løsning innen en frist. Noen har ønsket å konkludere, mens andre har ønsket å se det an. Jeg tenker at det, blant annet handler om kampen mellom ulik forståelse av kontekst. I den smale kontekst er det bare noen praktiske forandringer man skal finne en løsning på. I den vide kontekst er det et spørsmål om å få en løsning som er best mulig i tråd med den nye tenkningen.

Hvem kan, eller skal definere hva forandringene handler om? Man kan hevde at ingen har større rett til å definere det enn andre, men for å få implementert forandringene, er det noe man må tenke på. Stensaker et. al. skriver om endring i organisasjoner at *”personene ikke bare må forstå logikken i en endring, men at alle i organisasjonen må klare å endre sine oppfatninger og skape en felles forståelse av endringene”* (2008a: 4). Uten en felles forståelse vil det være vanskelig å få implementert endringene i de ulike ledd i organisasjonen, skriver de videre. Det er ikke å forvente at man vil oppnå at alle har en lik forståelse. Dette kan avhenge av involvering, men også av den enkeltes posisjon i forhold til jobben (Stensaker, et. al, 2008b: 183). Et annet aspekt er hva man kan forstå av forandringene før de faktisk har skjedd. Det er ikke alle ting ved forandringene som er mulige å forstå på forhånd (ibid.). Til tross for at det ikke er å forvente at alle har en lik forståelse, er det viktig

at alle i organisasjonen klarer å jobbe mot en felles forståelse av endringene (Stensaker, et. al, 2008a, og Bang 1995). Dette er viktig, for det første, for å oppnå at de involverte opplever å være i den samme forandringsprosessen. For det andre, for å kunne implementere endringene i sin praksis.

Som vist i eksemplene i forrige kapittel er Gunn inne i en hovedsakelig praktisk forandringsprosess, mens Erik, Hans og Kurt er del av en stor samfunnsendring som har noen praktiske konsekvenser. Det vil være slik at det man opplever som viktig å avgjøre, eller snakke om, vil være forskjellig ut fra dette. Det er først når man er innen den samme kontekst at man kan snakke sammen slik at det blir meningsfullt. De ulike forståelsene kan være en spire til mange frustrasjoner og misforståelser.

Ut fra det vi nå har sett har jeg trukket noen linjer i forhold til hvordan konteksten er med på å påvirke både forståelsen av forandringene, og også hvordan dette kan vise seg i praktisk samarbeid i møter.

5.2 Hvordan oppleves forandringene?

Hvordan terapeutene opplever forandringene blir belyst ut fra tre ulike utgangspunkt.

Først er det et utgangspunkt i organisasjonskulturen, og hvordan den kan være fremmende og hemmende. I dette kapittelet blir holdning til endring generelt, jobbusikkerhet og lederspørsmålet behandlet. Deretter er det med utgangspunkt i hvordan forandringene påvirker motivasjon og energi. I dette kapittelet blir forandringstretthet og høynede krav og forventinger behandlet. Til slutt belyses dette ut fra informantenes personlige perspektiv. Materialet viser til informantenes fortelling om ”*meg og forandring*”. Informantene viser til egen livserfaring og livshistorie for å beskrive hvordan de nå takler å være i forandringens landskap.

5.2.1 Fremmende og hemmende

Alle jeg har snakket med i denne undersøkelse, forteller at de er positive til forandringene. De er positive til sammenslåingen og prosjekt utdanningsklinikk. I min analyse har det vist seg at

det er en del faktorer som ikke bare er positive og fremmende for utviklingen. I dette utsagnet fra Hans kan vi se noe av denne dobbeltheten:

Det er mye som taler for at det er fornuftig å slå sammen de to avdelingene. Det er jo mye samme fagpersoner, eller personer med familierapi som jobber der. Mye av den samme tenkningen i bunn, Så jeg syns med fornuften at dette høres ut som en klok avgjørelse.

Hans sier at han synes at det med fornuften høres ut som en klok avgjørelse. Når han presiserer at det er klokt ut fra fornuft, tenker jeg at han åpner opp for at det ikke er så klokt om man skal ha et annet kriterium enn fornuft. Dette skal behandles videre i dette kapitlet.

Stami¹⁷ konkluderte med at det er stressende og slitsomt med endringer i organisasjoner, men at det samtidig åpner for nye muligheter og gir utvikling for de fleste som utsettes for den (Stami 2006). Denne dynamikken mellom at det på den ene side er stressende og slitsomt, og på den andre side er utviklende er noe jeg har sett i denne undersøkelsen.

Må man være positiv til endring i dagens arbeidsliv?

Av det jeg hører i grupperefleksjonen og i dybdeintervjuene er det veldig lite uro, eller kritiske stemmer til dette med forandringene.. Gunn sier at hun ikke merker noe til det, og Hans at det ikke påvirker han i særlig grad. Jeg har lurt på hvorfor er det så lite uro rundt dette Det er nokså oppsiktsvekkende, når man samtidig får høre at flere ser på forandringene som meget store (se kapittel 5.1.1 om kontekst). Følgende spørsmål kan stilles til dette:

- Kan det ha med tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført på? Det var lite konkrete forandringer i forhold til sammenslåing på dette tidspunktet. De kunne fortsette å jobbe med de samme kollegaer, i de samme lokalene og forholde seg til den samme sjefen.
- Kan det ha sammenheng med at de i så stor grad har forandring som en del av sine identitets historier? Alle beskriver at de har opplevd og mestret mange forandringer. Dette blir belyst i kapittel 5.2.3.

¹⁷ Stami: statens arbeidsmiljø institutt

- Er det kun de som ser på seg selv som kapable til å være i forandringene, og i stand til å ”overvinne” dem som meldte seg som informanter? Det har vært frivillig å delta og jeg tenker at det er lettest å delta dersom man tenker at man takler forandringene på en grei måte.
- Er man redd for å si at forandringene er skremmende og utfordrende, eller noe man ikke ønsker? Er det slik at man da kan oppfattes som motstander, eller bakstreversk?

Den franske filosofen og idéhistorikeren Michael Foucault viser til hvordan diskurser i samfunnet er med i et maktspill som styrer oss mennesker på en nesten umerkbar måte (Foucault i Young 1981). Han kaller dette for moderne makt. En makt som øver sin innflytelse ved hjelp av diskursene i samfunnet. Er det en diskurs i norsk arbeidsliv som sier at forandring er noe du skal være positiv til? Jeg tenker at det er slik. Er denne diskurs også rådende innen organisasjonskulturen i ABUP? Jeg tenker at det er en del av det komplette bildet. Jeg går ikke videre i diskursanalyse her, men vil poengtere at det ikke er uten problemer i dagens arbeidsliv å si at man er mot en forandring. Ut fra Henning Bangs begreper om organisasjonskultur, tolker jeg at organisasjonskulturen på dette området er fremmede i forhold til forandringene. Dette siden den fjerner en generell motstand mot forandring. Ingen makt er total og der hvor moderne makt viser seg, er det alltid også motmakt (Lundby 2003). Motmakt mot forandringen finner da andre måter å komme frem på. Dette kommer vi mer inn på når forandringstretthet blir belyst i kapittel 5.2.2.

Jobbusikkerhet

I konklusjonen til studien *Organisasjons- Endring og arbeidsmotivasjon* står det at: ”En gjennomgående tendens er at ansatte som er involvert i organisatoriske endringer opplever mer jobbusikkerhet enn de som ikke er involvert i endringer”. (Størseth og Rundmo 2002: 43). I forhold til dette er det påfallende at jeg ikke finner noe av dette i mitt materiale. Dette lille avsnittet fra mitt intervju med Hans er et eksempel på det.

Rune:

Kjenner du noe på at det har blitt mer sikkerhet for jobbene her, eller mer usikkert, eller er det ikke blitt påvirket i det hele tatt i forhold til sammenslåingen?

Hans:

Nei, det kjenner jeg ikke på personlig altså. ... Nei, det kjenner jeg ikke et sted.

Hans har altså ikke en opplevelse av at forandringene gjør det mer usikkert i forhold til å få beholde jobben eller ikke. Gunn sier:

Det som er usikkerheten i forhold til jobb har jo med noe helt annet å gjøre. Det har noe med økonomien i systemet å gjøre, som ikke har noe med sammenslåingen å gjøre.

Hun bekrefter at det finnes en viss jobbusikkerhet på arbeidsplassen, men vil gjøre det klart at det ikke har med forandringene å gjøre, men med økonomiske rammer uavhengig av disse. Hva er grunnen til at det i denne undersøkelsen ikke vises noen økt jobbusikkerhet?

Det kan ha med at det er et lite utvalg. Jeg har imidlertid gjennom intervjuer og deltagende observasjon fått et forholdsvis bredt grunnlag til å vurdere dette spørsmålet. Jeg har ikke hørt noe om jobbusikkerhet blant de fast ansatte. Personer med andre ansettelsesformer kan ha fått jobbusikkerheten økt, uten at jeg kan si det med sikkerhet. En annen grunn til dette kan være at denne undersøkelsen er utført på et sykehus og personalet dermed er statsansatte. Dette kan være en grunn til at de føler seg sikre i jobben. En tredje grunn kan være at tilgangen på informasjon har vært god. Fred Størseth skriver at ”selve kjennemerket på jobbusikkerhet er mangel på informasjon” (2006: 542). Siden jobbusikkerheten ikke ser ut å ha økt i forhold til forandringene som er i fokus i denne undersøkelse, kan det tyde på at informasjonsnivåer har vært godt. Dette kan ha med at avdelingene er små og nærhet til ledelse er god. Økonomien som Gunn nevner som en usikkerhet styres utenfra avdelingene, og informasjonen om dette kan oppleves som mangelfull.

Spørsmålet om leder

Spørsmålet om leder er noe som påvirker flere enn bare de to som er i ledende posisjoner ved de to familieavdelingene. Lederspørsmålet har ved flere anledninger vært tema. Det har vært et samtaleemne ved både uformelle og formelle samlinger. Det har vært vist et ubehag ved det uavklarte rundt dette temaet. Det vises blant annet i denne uttalelsen fra Hans:

Jeg tenker på hvordan dette skal organiseres. Det ble snakket om sterke ledere og det er i hvert fall ulike ledere og hvem er det... er det et nytt menneske som skal lede dette? Det sitter jeg litt sånn og tenker på. Hvordan skal det til slutt organiseres, og skal vi infiltreres i hverandre.

Det er tenkt at det etter hvert vil være én leder for denne nye familieavdelingen, men enn så lenge er begge de ”gamle” lederne der. Tidlig høsten 2008 besluttet ledelsen at begge

avdelingene skal inn i felles lokaler allerede før jul samme år, noe som senere ble utsatt til våren -09. Noen dato for dette var ikke besluttet når jeg utførte dybdeintervjuene. Situasjonen når jeg foretok dybdeintervjuene, var at de så for seg én leder, på sikt. Det var da litt frem i tid, og ikke endelig avgjort. At dette er ett vanskelig tema som de to lederne kjenner på er logisk å tenke, og også noe jeg har fått bekreftet.

En utfordring i de møter jeg har deltatt i, er at begge lederne er svært tydelige på sine synspunkter. De kan til tider dominere samtalene og diskusjonene. Jeg tenker at det kan være et utslag av deres usikkerhet om fremtiden, og at de derfor prøver å ha kontroll over situasjonen ved å være meget aktive i diskusjoner. Bjartveit og Kjærstad kaller dette for *gjendanningens kraft* (1996: 180). Det handler om at personer gjennom tid har fått opparbeidet seg formell og uformell makt. I en omstillingsprosess, som denne kan andre personer bli sidestilt med dem. Denne gjendanningens kraft er en kamp om konstruksjoner, en kamp som sjelden vil være åpen, men ha skinn av rasjonelle og forretningsmessige argumenter, skriver Bjartveit og Kjærstad.

Det er nokså tydelig at de to avdelingslederne er forskjellige, og at de to avdelingene har ulik kultur. Begge har vært ledere lenge, og det er naturlig å tenke at avdelingskulturen er preget av den enkelte leder (Bjartveit og Kjærstad 1996). Spørsmål om maktkamp mellom disse, og om det kommer en helt ny leder, tenker jeg påvirker både lederne og terapeutene. Da dybdeintervjuene ble holdt var dette ikke bestemt. Jeg får dermed ikke frem så mye om dette som jeg kunne ha gjort, dersom undersøkelsen hadde blitt gjennomført på et senere tidspunkt.

Det har blitt uttrykt av flere, at de av lojalitet til egen leder ville stemme på denne dersom det ble et valg mellom lederne. På den ene side vet man hva man har, på den andre side er det nok alltid noe man kunne tenke seg annerledes. Det at hver ansatt føler på en lojalitet til egen leder er med på å gjøre temaet spenningsfylt, siden det var uvisst om det ville bli plass til mer enn en av dem. Under diskusjoner er det kommet frem forslag om organisering slik at man kunne gi begge lederne lederposisjoner også i den nye organisasjonen. Dessuten visste ingen om det kom til å bli noen av dem, eller noen utenfra. Organisasjonskomiteen¹⁸ har nå på våren 2009 konkludert med at det kun er én av lederne som får en lederfunksjon, overfor den fusjonerte familieavdelingen.

¹⁸ Det ble nedsatt en organisasjonskomité som jobbet med å finne gode organisatoriske løsninger på den nye fusjonerte enheten. De kom med sin konklusjon i mars 09

5.2.2 Motivasjon - energi

Påvirker forandringene arbeidsmotivasjonen? Tapper det dem for energi, eller er det energi givende? Annen forskning viser at ”Flere av de som er involvert i organisatoriske endringer oppgir mer arbeidsmotivasjon enn ansatte som ikke er involvert i endringer” (Størseth og Rundmo, 2002: 6). Om det er tilfellet også i denne undersøkelse, er noe jeg får motstridene informasjonen fra mine informanter.

Analysen av dette begynner med tre ulike mønster for forandringstretthet. Deretter belyses forbindelsen mellom ansettelsestid og opplevelsen av forandringene. Til slutt drøftes ulike sider ved høyere krav og forventinger som er kommet i kjølvannet av forandringene.

Forandringstretthet - resignere

Å være i en forandringsprosess over så lang tid som de ansatte ved disse to avdelinger har vært, byr på spesielle utfordringer. Gunn forteller om sin opplevelse av dette med følgende ord:

Jeg var nok veldig engasjert i begynnelsen, men nå har vi holdt på så lenge at jeg lener meg litt tilbake og så får vi se.

Ut fra dette og notater fra deltagende observasjon har jeg tenkt på hva en slik utstrakt forandringsprosess gjør med de ansatte. Gunn sier hun har trukket seg tilbake, og venter og ser. Hans viser til en lignende holdning til forandringene. Noe vi kan se i følgende utsnitt fra vår samtale:

Hans:

Hvis jeg hadde satt meg ned og kjent og grublet på dette. All den usikkerheten rundt den fusjoneringen, så er jeg nokså sikker på at det hadde virket energi tappende, og de-motiverende for å jobbe her, men jeg tror jeg har lært meg en slags form for teknikk, (...) jeg kaller det å skyve det foran meg, men en positiv måte å si det på er kanskje å ta problemene etter hvert som de dukker opp. Altså jeg ser på det nesten som litt som støy som jeg stenger ute og lar det ikke gå inn og påvirke meg sånn, før jeg er nødt til det og helt konkret forholde meg til. Så får jeg ta det der og da.

Rune:

Så det hadde det tappet deg for energi hvis du hadde måttet føle på det hele tiden?

Hans:

Ja

Rune:

Men du har valgt deg en måte, en strategi som gjør at du...

Hans:

En slags sånn forsvarsmekanisme vel, at, at jeg hører at det går diskusjoner over hodet mitt, frem og tilbake mellom avdelingene. I forhold til administrasjonen, masse sånn, masse samtaler, masse diskusjoner, og det kan kanskje høres ansvarsfraskrivende (...) Jeg kjenner at jeg gidder ikke engasjere meg så veldig. Jeg tenker at en del av det er ikke mitt bord sånn direkte, det er ikke mitt problem direkte og jeg gidder ikke å forholde meg til det (...) før det påvirker sånn min hverdag helt, helt på konkret plan. Da får jeg heller forholde meg til det.

Rune:

Her og nå opplever du at de tingene som (...) familieavdelingen er inne i med utdanningsklinikk og sammenslåing det påvirker deg ikke så mye

Hans:

Det påvirker meg svært lite om noe i det hele tatt negativt,

Hans sier at det hadde vært både energi tappende og til og med de-motiverende å jobbe her dersom han tok det innover seg. For å unngå det har han og Gunn lært seg en form for teknikk. Denne teknikken er å ikke engasjere seg før de virkelig må. De vil på denne måten kunne jobbe videre og føle at de gjør en god jobb, men slippe de slitsomme prosessene og skuffelsene underveis. Det å engasjere seg sterkt fører til mer følelsesmessig involvering, og det kan være energitappende. Dersom Hans og Gunn har erfaring med at de har engasjert seg sterkt i ting som ikke er blitt slik som ønsket er det rimelig at de nå velger å holde litt avstand. I det Gunn og Hans sier ligger det tegn på at de er slitne av denne forandringsprosessen. Det Hans kaller en teknikk ligner mye på et av de typiske mønster Inger Stensaker og et forskerteam fant i en undersøkelse på forandringstretthet. Disse er beskrevet i kapittel 2.2. På et personalmøte på familieklubben våren 2009 ble det sagt av en av terapeutene:

Vi har resignert. Vi har nå i to år gjentatte ganger hørt at nå må dere gjøre dere klare for å flytte. Til slutt når man har hørt det så mange ganger og det ikke har blitt noe av, resignerer man og bare avventer og ser hva som skjer.

Dette er ikke et tegn på at de har gitt opp, og dermed er apatiske overfor det som skjer. Det er heller det at de finner seg i det uunngåelige. Ut fra denne beskrivelsen har jeg valgt å kalle dette for å resignere i betydningen: "å finne seg i det". For både Gunn og Hans har dette ført til at forandringsprosessen ikke påvirker dem i negativ retning.

Hans forteller videre, i dybdeintervjuet, at det ikke går så mye inn på han nå som det hadde gjort for noen år siden. Han har over tid utviklet en evne til å stå i forandring. Å resignere er en måte terapeutene står imot forandringene på. Hans kalte det for en teknikk, og ut fra

Foucaults teorier om moderne makt, som beskrevet i kapittel 2.4, ser jeg på dette som motmakt. Også de andre to formene for forandringstretthet vi skal se på, kan sees på som motmakt mot forandringene.

Forandringstretthet – detaljer og frykt

I perioder har det vært et fokus på detaljer. Man har diskutert hvor man skal sitte. Hvem som skal dele kontor. Hvor kontorpersonelet skal sitte. Hvordan vi skal få til å føre journal når vi har to ulike datasystemer. Hvilke farger man skal ha på vegger. Hvilke tepper man skal ha osv. Det ser ut som om det har vært lettere å snakke om slike detaljer enn de mer overordnede ideologier og tenkning om arbeid. Det kan være to ulike grunner til det.

For det første er det et resultat av for stor endring. En forandringstretthet. Erik sier ”*det jeg tror skjer når endringen blir for stor, så tror jeg folk blir veldig opptatt av detaljer*”. Det å diskutere detaljer gjør at man slipper å kjenne på trykket av det som er mer ubehagelig. Det er dermed en form for forsvarsteknikk som kan være god for å ”ri av stormen”.

For det andre har vi frykt. I en samtale, om hvordan vi snakker sammen når begge avdelingene er sammen, ble det nevnt at det er i øyenfallende mye snakk om detaljer. Vedkommende som brakte tema på banen, sa også at hun tenkte at det kunne ha med frykt å gjøre. At vi rett og slett var for redde for å snakke om hva vi tror og mener, og at vi heller valgte å snakke om hvordan vi praktisk skal få det til.

Forandringstretthet – jeg slutter!

I forkant av undersøkelsen var det to som forlot sine jobber ved avdelingene og gikk over til noe annet. Flere har under undersøkelsens gang gått over til andre jobber, og noen er på vei ut i etterkant. Dette har ført meg til å se på et annet mønster Stensaker et. al. viser til i sin undersøkelse. Det at noen velger å slutte. Denne forandringstretthet er beskrevet i kapittel 2.2. Synnøve, som er en av de som har gått over til annen jobb, sier:

Jeg fikk bare så lyst å kommentere (...). Jeg vet ikke hvor mye min stilling har med omstilling å gjøre. Jeg har tenkt at den har litt med frihet på familieklinikken å gjøre. For det er noe av det jeg har opplevd her er ekstrem frihet til å jobbe med det du har lyst å jobbe med. Så jeg har tenkt at det handler mye om det å jobbe med det man er opptatt av, og det man synes er spennende. Så det tror jeg er noe av det som er

grunnen til at jeg går ut, men kanskje det å være opptatt av det samtidig med dette andre ble veldig mye, så man føler seg splittet i mange retninger, på mange ting samtidig, det har sine omkostninger.

Synnøve sier først at det kanskje ikke har så mye med omstillingene å gjøre, men trekker det over til hva hun har lyst å jobbe med. Hun sier også at man blir splittet i mange retninger, og at det har sine omkostninger. Jeg tolker det slik, at det har med forandringstretthet å gjøre. Omstillingene fører til at man blir dradd i flere retninger. Hun ble da stilt overfor valget om hun ønsket å gå avdelingens vei, eller om hun skulle gå sin vei. Hun valgte å gå over i noe hun hadde mer lyst å jobbe med.

Begge de terapeutene som forlot avdelingen er meget erfarne. Dette er samstemmende med det mønster Stensaker et. al. skriver om (2007). De konkluderer med at de som velger å slutte oftest er meget erfarne og kompetente personer. En grunn til det er at de lett får jobb andre steder. I en forandringsprosess er dette dermed dobbelt tragisk. Ikke bare mister man personale, men man mister de best kvalifiserte, skriver Stensaker. På et møte i august 2007 ble det sagt at ”de som ikke ønsker å ha sin plass i den nye Utdanningsklinikken skal kunne få jobb andre steder innen ABUP”¹⁹. ABUP er en stor arbeidsplass og noen er gått til andre avdelinger innen det, men ikke alle. ABUP har dermed ikke ”mistet” alle ut av systemet, selv om de er ute av de to impliserte avdelingene.

Det er noen som har vurdert å slutte, men som har valgt å bli allikevel. Trude er en av disse:

Jeg var litt i ferd med å løpe litt fra meg selv. At jeg måtte stoppe opp og si at du jeg kan ikke. Jeg kan ikke helt være med på dette. Altså, det blir for mye for meg, jeg klarer ikke å ta det på meg. Jeg mister meg selv.

Hun forteller at hun fikk lov til å stoppe opp, og si hva hun ville jobbe med, og hva hun ikke ville jobbe med. Noe hun har fått aksept for. Trude sier:

Det synes jeg er nydelig med denne arbeidsplassen, at jeg har fått lov til det. At jeg fikk gjennomslag for det at alle skal ikke nødvendigvis måtte gjøre det samme.

Den rausheten hjalp Trude til å bli i jobben, og ikke si opp.

¹⁹ referat fra møteplassen 20-21.08.2007

Ansettelsestid og forandring

Av de 20 ansatte på disse to avdelingene er det fire som har begynt i sine stillinger i 2007, og en på våren 2008. Etter dybdeintervjuene ble gjennomført har enda en ny begynt. Jeg hadde før jeg begynte med intervjuene, en idé om at det kunne være slik at de nyansatte ville ha det lettere i forandringsprosessene. Tanken var at siden de ikke har historien med seg, men kom inn etter at forandringene var i gang, har de ikke behov for å bevare det som en gang var. Hans som er forholdsvis nyansatt sier at

det er jo ikke noe nytt med de forandringene som pågår her, for jeg begynner når forandringene allerede er her. Så jeg har jo ikke sett den forskjellen, før og nå.

Hans sier videre i intervjuet, at han tenker at det er lettere for en som er ny å takle forandringene, enn det er for en som har jobbet ved avdelingen over tid. I motsetning til dette sier Hilde, i grupperefleksjonen, at prosessen har pågått så lenge at det er ikke noen stor sak lenger. Hilde har jobbet ved avdelingen i over fem år, og har følgelig fått med seg hele forløpet. Hun sier at denne forandringen har vært snakket om så lenge at det nå var modent for at det skulle skje. Frykten for den store forandringen, som var der før, er nå borte. Ut fra dette kan man også se på det som en fordel å ha jobbet lenger på avdelingen, for da har man fått med seg hele prosessen. I hvert fall opplever Hilde at de har fått god tid til å tilpasse seg det nye, og at det dermed ikke er noen stor motstand til det. Heidi bekrefter dette, og sier at det har vært godt for henne, at prosessen har fått lov å ta så lang tid. Det har gjort at hun nå er rede for det som skal komme.

Jeg hadde en hypotese om at det var lettere for dem som var nye i jobben å takle forandringene, men dette har ikke vist seg å stemme ut fra materialet i denne undersøkelsen.

Høyere krav og flere forventninger

I notatet fra ledelsen av prosjekt utdanningsklinikk står å lese:

For de aktuelle kliniske enhetene har det vært mange utfordringer å ha studenter både knyttet til et tildels stort antall studenter, krevende veilednings- og undervisningsoppgaver og endrede terapeutoppgaver samtidig med store organisatoriske endringer på arbeidsplassen.(...) Samtidig har prosjektet til tider tatt

forholdsvis stor plass i den kliniske hverdag. Dette har klinikere og merkantilt personale opplevd som tilleggsoppgaver til ordinær drift. (notat datert 13.10.08: 2)

At det stilles høyere krav til terapeutene, og at stresset har økt, er noe som viser seg i denne undersøkelsen. Den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen²⁰, som ble gjennomført sist gang høsten 2008, sier også dette.

For å belyse dette mer har jeg valgt å dele det inn i tre. Først skal vi se på hvordan det har ført til mer arbeid og flere forventninger. Deretter hvordan det har ført til økte teoretiske krav og flere utfordringer. Til slutt hvordan det å ha studenter oppleves for klienter.

Mer arbeid og flere utfordringer

Jeg tenkte i utgangspunktet at en av de forandringene som kom med prosjekt utdanningsklinikk, var at en terapeut skal hjelpe klienter samtidig med å lære opp og veilede studenter. Dette var ikke var noe nytt. Man hadde allerede hatt studenter i mange år.

Forskjellen er at det er mer formalisert, og at det er flere studenter enn før. Totalt har det vært et tilbud til 12 studenter på de to familieavdelingene, hvor familieklinikken har stått for 8 av disse plassene. Det er også en forskjell i hvilke studenter som kommer. Det har ved familieklinikken i denne perioden vært studenter fra både videreutdanning i familieterapi og fra videreutdanning i psykisk helse. Begge grupper er fra Universitetet i Agder.

Familiepoliklinikken har i denne perioden kun hatt studenter fra videreutdanning i familieterapi. Tidligere var det mer vilkårlig hvor studentene kom fra.

I grupperefleksjonen ble det nevnt at ”*det krever nokså mye regi å ta imot så mye studenter*”.

Det er klare krav fra UiA om hvor mange timer med praksis og veiledning den enkelte student skal ha. Dette, i tillegg til at de fleste studentene er i andre jobber, som dette skal passe inn i, gjør at det kreves en del logistikk for å få det til. Det er også krav om noe skriftlig til UiA, og noen møter med studieledere derifra. Alle terapeuter har ansvar for å ha studenter med i samtaler, og skal gi noe klinisk veiledning. Noen terapeuter har et spesielt veilederansvar.

Hver student skal ha ca 100 timer veiledning til et slikt studium. Veiledning er et merarbeid i forhold til det de hadde før, da det var færre studenter, og det ikke var noe formalisert samarbeid med UiA.

²⁰ arbeidsmiljøundersøkelse som gjennomføres interaktivt hvert år på avdelingene har betegnelsen MUSIK.

Et spørsmål som kan være betimelig å stille er hvor mange studenter det er bra å ha. Familiepoliklinikken har valgt å ha fire studenter og familieklinikken har valgt åtte. Avdelingene er omtrent like store hva gjelder antall ansatte (ca 8 årsverk fordelt på ca 10 ansatte). Jeg vet ikke noe om begrunnelsen for disse valgene, men merker meg at Hans, som er ansatt ved familieklinikken, sier at *”jeg synes at det er for mange studenter her nå”*.

Studenter har altså ført med seg større ansvar. I tillegg kan dette føre til noen utfordringer i terapi og flere dilemmaer. Gunn sier at *”jeg kjenner større dilemma når det er studenter. Det som er forskjell er jo at man må sette av tid sånn at studenten på en måte kan få stilt spørsmål”*. Det å ivareta studentens behov, i tillegg til klientenes og egne blir et større ansvar, sier hun. Utfordringene i jobben er dermed økt.

Hvert år har de to familieavdelingene satt av en uke til undervisning i klinikk. Familierapistudentene kommer til klinikken og er sammen med klinikerne denne uka. Det har vært terapisamtaler overført på storskjerm med etterfølgende refleksjon i grupper. Det har også vært noe undervisning av klinikere i forhold til dette. Dette krever forberedelser, og ikke minst fører det til at det blir gjennomført færre samtaler med klienter den uken enn det ellers gjør. Avdelingsleder ved familieklinikken har uttalt at studentene er en ressurs som skal brukes i terapien. De er derfor med i terapien, ikke bare som studenter, men også som co-terapeuter og hovedterapeuter. Dette medfører at studentene er med på å øke produktiviteten noe, men noen likevekt kan det nok ikke sies å være.

Prosjekt utdanningsklinikk har vært med på å stille høyere krav til terapeutene, i tillegg til en mer komplisert arbeidssituasjon. Det er dermed i tråd med slutninger fra studien til Størseth og Rundmo: *”Ansatte som er involvert i endringer opplever høyere grad av krav og press i jobben i forhold til ansatte som ikke er involvert i omstillingsprosesser”* (2002: 6). I tillegg til dette har det ført til at produktiviteten er blitt utfordret.

Økte teoretiske krav

Det er tydelig ut fra denne undersøkelsen at samarbeidet med universitetet, og det å ha studenter så nært inntil seg får noen konsekvenser også i forhold til teori. Hans sier:

Jeg kan nok av og til synes at det er litt vanskelig, og utfordrende, for da må jeg stoppe opp og virkelig tenke: hva er det egentlig jeg har tenkt her, liksom handler på sånn autopilot, å begynne å tenke og faglig begrunne, det er utfordrende, men igjen, jeg opplever det ikke som truende.

Det fører altså til en utfordring på dette med å knytte klinisk praksis til teori. En utfordring som kan være mer krevende for noen enn for andre. Heidi sier:

Jeg føler meg jo faglig godt rustet, men jeg kan jo bare ikke hive teoriene tilbake opp av skuffen. Jeg kan alltid begrunne hvorfor jeg gjør det jeg gjør. Jeg tenker meg jo om. Jeg kan teoretisere på det, i forhold til min hensikt med det, i forhold til det jeg holder på med her, men ikke i forhold til en teori

Begge to er meget erfarne terapeuter. De har hatt studenter med seg i flere år, men har det ikke helt enkelt med å knytte sammen teori og praksis. Det virker som om Hans greier å knytte teori til sine handlinger lettere enn Heidi, men begge har en utfordring med det. Når Hans sier at han liksom handler på autopilot, ligner det på noe Rønnestad og Skovholt skriver om. De har studert psykoterapeuters utvikling over ti år og skriver: ”*Begynnende praktikere stoler på ekstern ekspertise, erfarne praktikere stoler på intern ekspertise*” (i Jensen 2008: 18). Som nevnt er begge erfarne terapeuter, og det kan være at de har opparbeidet seg en intern ekspertise. Det kan være en forklaring til at de opplever det som utfordrende å teoretisere praksis. På den andre side, så er det andre erfarne terapeuter ved de to avdelingene som har lettere for å teoretisere rundt praksis, enn Hans og Heidi.

Må man være flink både teoretisk og klinisk for å kunne jobbe i en universitetsklinikk? Det er ikke kommet noen klare uttalelser om det, eller skriv om noen slike krav. Det tydeligste er nok hva avdelingsleder for ABUP SSHF, Karl Erik Karlsen delte vedrørende den nye avdelingens fremtid, på ”møteplassen”²¹ i august 2007²²: ”*Vi skal være en spydspiss med vektlegging på kompetanseheving av faget vårt, forskning, undervisning og klinikk*”. Dette er en tydelig forventning, men det er også slik at ikke alle krav og forventninger blir uttalt. Mye i en organisasjonskultur er uuttalt (Wadel 1992). Erik sier:

Jeg tenker at vi og har en type forpliktelse overfor studenter å holde oss oppdaterte. For de er jo opptatt av å lære seg det teoretiske språket(...). Jeg har tenkt at vår oppgave er å fylle det teoretiske språket med mening og erfaring for dem, men da må vi jo kunne litt begge deler. Både kunne det teoretiske språket og praksisen.

²¹ ”Møteplassen” er betegnelsen på de møter begge avdelinger har hatt i forbindelse med sammenslåingen.

²² Referat fra møteplassen 20-21.08.2007

Hvordan er det å arbeide på et sted hvor man hele tiden forventes å holde seg oppdatert? Blir det satt av tid til å gjøre dette, eller er det opp til den enkelte å finne tid til det? Det er satt av penger og tid til kursing, men er det nok? Hans sier at *”jeg er nok ikke så flink til å hele tiden holde meg sånn faglig oppdatert. Hele tiden å søke ny litteratur og det, det kan jeg innrømme at jeg ikke er”*. Om det betyr at han føler at han burde ha gjort det, kan jeg ikke si med sikkerhet, men det høres ut som en form for unnskyldning når han sier det slik. Å ha en slik forventning om at man burde lest mer, kan oppleves som meget slitsomt for de ansatte.

På ”møteplassen” i august 2007, ble det sagt at *”videreutdanning, mastergrad- og doktorgradprosjekt og forskning innen familieterapifeltet er sterkt ønsket innen Utdanningsklinikken”*. I en samtale jeg hadde med Karl Erik Karlsen, forteller han at det på sikt er et mål at alle i ABUP skal ha mastergrad. Det er altså en tanke om en økt akademisering. Det har vært uttrykt en del følelser på dette, i uformelle samtaler jeg har vært deltaker i. I denne undersøkelsen har det vist seg at det oppleves som truende for noen, selv om det ikke er det for alle. Erik sier at han

opplever en type ambivalens i forhold til det i miljøet. Som har noe med at: Er vi ikke gode nok, et eller annet sånt.(...) Litt inn i det der med akademisering og skal vi bli akademikere nå. Er ikke dette bra nok?

I ulike fora er dette med flinkhet i forhold til fag blitt diskutert. Det har vært en diskusjon med to leire. Den ene leiren argumenterer for viktigheten av erfaring og føle seg frem i en samtale. Den andre leiren har argumentert for bruk av ulike metoder og teorier i møte med klienter. Det er slik jeg ser det en kamp mellom to former for kunnskap. Erfaringskunnskap på den ene siden og teoretisk kunnskap på den andre siden. I forbindelse med det tette samarbeidet med UiA, sier Heidi at praksis har blitt høynet. Det er nå *”en større bevissthet på læring. At praksisfeltet er så betydningsfullt. Det er på en måte høynet”*. Hun forteller at det gjør henne mer bevisst faglig. På den ene siden har samarbeidet med UiA ført til høyere teoretiske krav. På den andre siden har det vært med på å høyne praksis i forhold til teori.

Utfordrende men positivt for klienter

Det å ha studenter medfører at det blir flere hensyn å ta, men det betyr også noe i forhold til klientene som kommer for å få hjelp. Jeg spør Heidi om det er bra for klientene å ha studenter. Hun sier da:

Det har vært noen som har sagt at når studentene sluttet at det var godt. At nå er det bare oss(...) for det er klart at det er noen problemer. Studenter er (...) en vifte av forskjellige mennesker og noen dominerer kanskje med sine egne opplevelser her, eller sine egne, kanskje snevre synspunkter, som kanskje ikke passer inn, men så er familiene vennlige

Denne innvirkningen på klientene er noe som ledelsen må vurdere i forhold til hvor mange studenter man skal ta inn, og hvordan de skal brukes i terapi. Det kan være mer utfordrende, men slik Heidi vurderer det er det mye mer positivt ved det en negativt, for familiene som kommer for å få hjelp. Hun tallfester det ved å si at det er 80 % positivt og 20 % negativt for klientene.

5.2.3 Forandring i et personlig perspektiv

Vi skal nå se på hvordan informantene i denne undersøkelsen, viser til egen livserfaring og livshistorie for å beskrive hvordan de takler å være i forandringens landskap. Man kan beskrive det som ”historien om meg og forandring”, informantene gav meg i løpet av intervjuet. Med bakgrunn i den narrative metafor viser jeg til hvordan dette kan forstås. Teori om den narrative metafor er beskrevet i kapittel 2.3.

Blant de fire informanter jeg intervjuet fant jeg en felles holdning til forandring. De setter den inn i deres egen livshistorie, og viser seg frem som personer som har lært seg å takle forandring.

Slik jeg tolker det har informantene laget seg en foretrukket historie²³, som hjelper dem til å møte nye utfordringer på en god måte. De tidligere erfaringene de har med forandringer påvirker hvordan de nå tenker om seg selv i møte med forandringer på arbeidsplassen. At det er en link mellom tidligere erfaringer med forandring, og hvordan man opplever forandring, skriver Saksvik og Tvedt (2007: 13).

²³ Foretrukket historie: Et begrep innen narrativ teori, som viser til en historie som personen selv foretrekker fremfor en annen (Løge 2008).

Informanter beskriver at de har opplevd mye forandring i livet. Dette både privat og i arbeidssituasjoner. I alle fire dybdeintervjuer fortalte de om tidligere erfaringer med forandringer. Heidi sier: ”Mitt liv er forandring og det er store forandringer” og litt senere sier hun:

For meg er det et vilkår at ting må forandre seg. For jeg kjenner på andre siden, med stagnasjon at alt går i stå. Går i dvale, og det skjer ingen ting, og kjedsomhelten griper inn. Ja, stillstanden som jeg har det fint med en stund, men så er det noe som begynner å røre på seg.

Dette med forandring har altså en spenning i seg. Det er godt å kjenne på stillstand en liten stund, men så må det nye forandringer til. Jeg spør henne om hun egentlig er trygg i forandringer og da sier hun:

Ja, jeg er faktisk det. Det er vel også tydeliggjøring du gir meg nå, at jeg alltid har vært vant til forandring.

Slik jeg forstår Heidi, er hun ”som fisken i vannet” når det er forandring. Det er da hun får puste, det er da hun får utfolde seg, det er det hun er kjent med. Der er da hun trives. Hun har en form for trygghet i seg selv i møte med endring. Gunn setter ikke en overskrift over livet sitt og sier at mitt liv er forandring, men sier at ”livet er forandring” og at ”det med forandringer er en del av det å være menneske, vi kan ikke leve uten at det skjer forandringer”. Forandring er ikke noe vi kan rømme fra. Det er heller ikke noe unormalt. Forandring er en del av livet, hører jeg henne si. Gunn sier at prosessene går sin gang uansett, og der er ”ikke noen vits på en måte å bekymre seg” for ”det som skjer det skjer”. Jeg oppfatter ikke Gunn dit hen at hun har gitt opp, men mer at forandring er en del av livet, og at vi kan ikke stoppe det. Vi kan gjøre livet vanskeligere ved å bekymre oss for hva som skal komme, men sannheten er at vi ikke vet hva som kommer. Hun sier derfor ”det som skjer det skjer”. Vi må bare være oppreist og møte det når det kommer.

Heidi beskriver forandringer som en naturlig del av livet, eller rett og slett som det rette element å leve i. Forandring er noe livgivende, og fraværet av forandring betyr stagnasjon.

Dette at de har forandring, som en del av sin foretrukne historie, ser ut å gi dem et godt utgangspunkt i møtet med forandringene.

Flyt-tilstand: Den usikre veiene videre.

Selv om Heidi altså oppfatter forandring som noe nødvendig i livet er det også noe skremmende. Forandring er noe skremmende, fordi det betyr at man beveger seg bort fra det kjente og inn i noe ukjent. Forandring er å være i bevegelse, å være på reise. ”*En reise hvor målene kan fungere som ledestjerner, men ikke reisens endepunkt, for det vet du aldri hvor er*” (Bjartveit og Kjærstad 1996). Det å tenke på forandring som noe som ikke kan planlegges helt på forhånd er noe som også kommer frem i denne undersøkelsen. I mitt intervju med Erik forteller han:

Jeg tror på en måte at det med endring det er å være i noe man ikke helt vet hva blir (...) og det er liksom livs posisjon for meg(...) Altså, endring koster noe og det setter i gang. Du blir usikker, du kommer til å bli redd, du kan synes det er spennende. Hvis ikke de følelsene er med er det kun tilsynelatende endring, tenker jeg.

Forandringens landskap er et landskap man ikke vet hva blir. Det er allikevel noen ting som er sikkert ved det: Det vil føre til en del følelser å vandre i dette landskapet. Spenning, usikkerhet og redsel er alle der. Det må ikke bare tenkes, men oppleves. Erik forteller at dette er noe han gjenkjenner endring på, ikke bare i eget liv, men også i terapi. Han sier videre:

For det er noe med det der med endring, det har noe med, litt å være i en sånn flyt-tilstand å gjøre. Og så er det ikke alle som liker å være i en flyt-tilstand.

Å være i en *flyt-tilstand* nevnes flere ganger i dybdeintervjuene. Begrepet har jeg også hørt ved flere andre anledninger i samtaler med kollegaer. Hva menes med det? Ut fra det Erik sier, ser det ut til å være en beskrivelse av det å være i endringens landskap. Noe av Michael Whites teorier er en nyttig forklaring på dette. White låner begrepet *zone of proximal development* fra Vygotski når han skal forklare det (White 2007). Det kan oversettes til norsk med *sonen for den nærmest forestående utvikling*. White skriver at i denne sonen beveger man seg, fra det man er kjent med til det som det er mulig å bli kjent med (ibid.). Det å være i en flyt-tilstand, er å være et sted hvor mening skapes. Man er i en flyt-tilstand fordi ting ikke er faste. Man nærmer seg en ny tilstand, men vet ikke helt hva dette nye er.

Forandring kan være ønsket og ikke ønsket. Endring er ikke alltid positivt, men når en endring først skjer, kan man velge å ”gjøre det til noe positivt”, sier Hans. Man er en aktiv agent i sin egen narrativ når man gjør det til noe positivt. Hans forteller hvordan han har valgt det i flere av de forandringer han har møtt, både privat og i jobb. Dette har ført til at han nå

kan se på det som nyttige erfaringer, som har ført han videre i livet. Han sier at han hadde mer behov for kontroll før, men at han nå har lettere for å være i den usikkerhet det innebærer.

5.3 Fører forandringene til at de gjør ting på noen nye måter eller tenker noe annerledes enn før?

Et spørsmål i denne undersøkelsen er, om det å være i forandring fører til en utvikling hos terapeutene. Jeg spurte Hans om hans erfaringer med forandring i sitt liv har gjort noe med han som terapeut. Han svarte at det ”er jeg ikke i tvil om har gjort meg til en bedre terapeut”. Denne uttalelsen er i tråd med hva Per Jensen viser til i sin studie (2008). Familierapeutene, i hans studie, mente at deres personlige og private erfaringer har vært viktig i deres terapeutiske praksis.

Dette kapittelet er delt i fire. Først vises hvordan handling og identitet henger sammen, og kan vise seg i terapeutisk praksis ved en større ro. Deretter drøftes hvordan det å stå i en endrende kontekst kan skape gjenkjennelse og samhørighet i samtaler. Tredje avsnitt ser på spenningsfeltet mellom avdelingsidentitet og individuell profesjonell identitet. Til slutt belyses hvordan forandringene har ført til økt refleksjon på ulike plan.

5.3.1 Handling og identitet

Erik nevner at det går an å ha tilsynelatende endring, altså en endring som ser ut som endring, men som ikke er det. *Egentlig endring* ”er å være i noe man ikke helt vet hva blir”, sier Erik. Dersom man vet hva det blir er man altså ikke inne i egentlig endring. I kapittel 2.3.3 er Michael Whites teorier om endring beskrevet. White skriver at en endring må til på både identitets- og handlingsplan for å kunne karakteriseres som en endring. Det er altså ikke endring å på forhånd bestemme seg for å ”bare” gjøre noe annerledes. Ut fra dette forstår jeg det Erik sier om egentlig endring. Man ikke kan vite helt hvor man skal, før man begynner, for da er det en endring kun på handlingsplan. Hvis forandringen er helt tenkt ut på forhånd betyr det at tankene ikke forandres underveis mot målet. Dersom tankene ikke også endres, er det kun tilsynelatende endring.

Hans forteller meg at han har stor tro på den jobben han gjør, med å snakke med folk. Jeg spør om han alltid har hatt det, og han svarer:

Jeg har vel alltid hatt tro på det, men jeg tror nok den troen har blitt større, ved de årene jeg har vært i bransjen, og gjennom de forandringer jeg har gått selv sånn, så tror jeg nok den troen bare er blitt større

At troen har blitt større, tolker jeg som en forandring på identitetsplanet. Denne økte tro vil også vise seg i den praksis Hans utfører, og vil påvirke de klienter som møter han i terapi. Litt senere i samtalen viser Hans til en forandring på handlingsplan som står i samsvar med en forandring på identitetsplan. I dette avsnitt ser vi begge sidene av en virkelig forandring:

Hans:

Jeg har i hvert fall merket en stor forskjell på at jeg er mye tryggere på andre folks følelser og andre folks uro. Å tåle variasjon. Litt sånn flyt, at ikke ting er konstant og forståelig. Jeg hadde mye mer behov for kontroll før og det har jeg ikke nå. Det gjorde meg mer utrygg før, og nå gjør det meg ikke så utrygg lenger.

Rune:

Hva tenker du, hvordan merker klientene det?

Hans:

Det tror jeg merkes (...) Jeg kan kjenne nesten sånn motsatt effekt, at jo mer urolig en klient er, jo mer rolig føler jeg meg egentlig.

Hans viser til at han er blitt tryggere, noe jeg plasserer på identitetsplan, slik som den økte troen. På handlingsplan viser han til kontroll og at han er blitt mer rolig i møte med klienter. Det å ha erfart mye forandring selv har ført til en virkelig forandring for Hans. Dersom man hadde gjennomført en longitudinell undersøkelse kunne man ha sett om de forandringer de opplever på jobben nå også ville føre til forandringer som er merkbare for klientene. I kapittel 5.3.4 tar jeg opp denne tråd og viser til hvordan prosjekt utdanningsklinikk allerede har ført til større frihet i terapi.

5.3.2 Gjenkjennelse og samhörighet

Det at terapeutene ved disse to avdelinger arbeider i en endrende kontekst, sier Erik skaper en ”gjenkjennelse på parallelle systemer”. Jeg har under undersøkelsens gang spurt flere kollegaer om de kan merke denne gjenkjennelse i samtaler med klienter. En gjenkjennelse på at avdelingen er i endring og at klientene er i endring. Erik sier at terapeuter som er i en

endrende kontekst vil i veldig mye større grad *”være oppmerksom på endring hos familiene”*. Jeg har ikke fått noe materiale som viser til det i praksis. En grunn til det kan være at det er vanskelig å være bevist slike parallelle prosesser, når man er midt oppe i dem. Det at man ikke er dem bevist, betyr ikke at de ikke er der ubevisst.

Når det gjelder erfaringer med endring tidligere i eget liv viser denne undersøkelsen at det fører til gjenkjennelse. Heidi forteller at klientene merker dette, fordi denne gjenkjennelsen *”skaper en samhörighet i samtalen”*. Per Jensen kaller dette for *”støttende gjensidig resonans”* (2008: 200), og han beskriver at det styrker relasjonen og den gode samtale. Erik sier at det vil føre til bedre terapi, ved at det ikke bare fører til en gjenkjennelse, men at det også *”vil hjelpe på bevisstheten på de gode prosessene”*. Heidi forteller at hun gjennom egne erfaringer med forandring har tilegnet seg *”en eller annen finfølelse i forhold til hvor forandringspotensialet ligger”*. Det jeg hører Heidi og Erik si, er ikke at de har tilegnet seg en teori på dette med forandring, men mer at de har fått en følelse for dette med forandring. Det er denne følelsen som er blitt utviklet, og som de da kan bruke inn i terapi. *”Jeg opplever at min utvikling i terapi har vært at jeg stoler veldig mye mer på akkurat det som skjer med meg her og nå”*, sier Erik. Det jeg hører han si, er at det er noe annerledes og i tillegg til teoribevissthet. Det er et fokus på terapeuten og hva som skjer i dennes kropp under samtalsgang. Det kan hende at det er noe av det samme som Heidi viser til når hun snakker om en finfølelse. Denne finfølelse kan også forklare noe av vanskene terapeutene har med å teoretisere rundt praksis, som ble nevnt i avsnittet: økte teoretiske krav, i kapittel 5.2.2

5.3.3 Avdelingsidentitet – individuell profesjonell identitet

Det er en glidende overgang mellom fokus på det jeg kaller avdelingsidentitet og fokus på individuell profesjonelle identitet. Med avdelingsidentitet mener jeg en form for gruppeidentitet, en felles forståelse om hvem vi er og hva vi gjør. Individuell profesjonell identitet har fokus på individet. Det er resultatet av den frihet den enkelte terapeut har til å spesialisere seg innen sin profesjon. Erik viser til avdelingsidentiteten når han forteller om hvordan det var på familieklinikken for en tid siden:

Da var det liksom om vi dyrket noen ting, ikke sant, som var helt forskjelling fra alle andre. Mens nå er det sånn, nå er det nok liksom. Nå vet vi hva vi står for, nå kan vi invitere noen andre folk, liksom. Jeg vet hva jeg står for.

Erik sier at det har skjedd en utvikling både hos den enkelte og i avdelingen, som gjør at de nå er forberedt for å gå inn i denne forandningsprosessen. Hadde det skjedd for en tid tilbake, ville det ha ført til mer motstand. Det å være tryggere gjør at man kan møte det usikre forandningslandskapet på en bedre måte. Når Erik sier: ”*nå vet vi hva vi står for*”, er dette med henvisning til, det jeg kaller avdelingsidentitet.

På den andre side har vi den individuelle profesjonelle identitet (heretter IPI) som det har vært en nokså stor frihet til å utvikle, uavhengig av de andre kollegaer. En terapeuts spisskompetanse innen et område er med på å forme denne terapeuts IPI. Jeg tenker at disse to ulike identiteter påvirker hverandre i et samspill. De kan komplettere hverandre, men også utfordre hverandre. Det er en styrke å ha ulik spisskompetanse, men det er også noen utfordringer ved det. Når man åpner opp for individuelle ønsker om å skaffe seg spisskompetanse, utfordrer det utviklingen av et felles språk, kunnskap og identitet. Dette reiser noen spørsmål som skal belyses. Hvordan oppleves det å få utvikle IPI? Dersom det er mest opp til den enkelte å fordype seg i det man er interessert i, vil ikke dette kunne føre til at forskjellene blir for store? Hvordan blir det da å jobbe i team?

Synnøve, som ikke lenger jobber ved avdelingen, sier at hun opplevde en stor frihet til å fordype seg i det hun ville. Hun sier: ”*Det jeg har opplevd her er ekstrem frihet til å jobbe med det du har lyst å jobbe med*”. Gunn forteller også om denne friheten i dybdeintervjuet. Jeg spør henne om hvilke krav det er til den enkelte terapeut, og om det har blitt mer nå med forandringene.

Gunn:

Nei, det har jeg faktisk ikke merket noe til, og det kan jeg godt si med hele hjertet mitt at jeg virkelig har fått det rommet til å gjøre og utfolde meg på det jeg har lyst til (...).

Rune:

Hvordan er det for deg?

Gunn:

Nei, det er jo fantastisk. Det er jo helt utrolig. Prosjektet er jo kjempe gøy og utrolig spennende. Jeg får brukt den tida jeg trenger. Videreutdanningen har jeg fått lov til å bruke den tida jeg trenger(...) Det er utrolig bra at du spør om det, for jeg synes det er ganske utrolig bra, så jeg har ikke møtt noen begrensninger i det hele tatt.(...)

Rune:

Sier det noe (...)om deg eller systemet eller?

Gunn:

(...)Det sier i alle fall masse om systemet, om at det er en raushet.

Rune:

Er det flere som holder på med prosjekter her?

Gunn:

Ja, det er jo det. Jeg har inntrykk av at det har vært opp til den enkelte, at hvis folk har ideer (...)har folk rom virkelig til å utfolde seg. Det har de virkelig hatt altså. Og så tror jeg nok at det er en raushet, og har vært en raushet som har vært utrolig stor (..). Mitt inntrykk er at den er både på Familieklubben og Familiepoliklinikken. Det er likt, folk har utrolig stor frihet på ting som de brenner for og har lyst til å gjøre. Så kan det nå være at det er kommet noen økonomiske begrensninger som, uavhengig av de to klinikkene, men hvis folk brenner for noe og har lyst til noe så er det liksom stor applaus for det, for det.

Både Gunn og Synnøve forteller om denne friheten og tilliten. Den er energi givende, og den frigjør initiativ og arbeidslyst hos den enkelte. Samtidig som jeg hører dette, hører jeg også andre røster. Helst i uformelle samtaler, forteller personer om en usikkerhet i forhold til dette. Det er uttalelser som:

- *Alle kan jo ikke gjøre hva de vil.*
- *Vi må jo være noe sammen.*
- *Er vi for ulike får vi vansker med å jobbe sammen*
- *Vi må jobbe sammen og ikke bare ha prosjekter og studier og forskning. Vi jobber jo på en klinikk hvor familier kommer for å få hjelp.*

Hvor stort behov for en felles avdelingsidentitet man har, avhenger av den kontekst man tenker at man står i. Opplever de at de må stå sammen om noe, slik som sitatet fra Erik innledningsvis i dette kapittelet antydte, vil behovet være større enn om de ikke ser behovet for det. Forståelsen av kontekst spiller altså inn også her.

Friheten til å utvikle en individuell profesjonell identitet oppleves meget god for dem som benytter seg av den. På den andre side oppleves den som skremmende på andre. Når den er så fri som den her beskrives, mener jeg at den kan være en trussel for avdelingsidentiteten. Denne delen av organisasjonskulturen kan derfor ses på å være både fremmende og hemmende for den videre utviklingen.

5.3.4 Økt refleksjon og frihet

Det å ha studenter med i terapi har ført til mer refleksjon over egen praksis. I den innledende grupperefleksjonen sa Kurt at det er

en utrolig positiv utfordring (...) og særlig når studenter er nysgjerrig og suger til seg, stiller kritiske spørsmål, stiller spørsmål som jeg ikke er vant med å få. (...) man blir jo utfordret til å reflektere rundt, hva er det nå jeg holder på med.

Han beskriver det som meget positivt. Kapittel 5.2.2 belyser hvordan informantene opplever det som utfordrende å teoretisere rundt praksis, her er fokus hvordan det fører til økt refleksjon og frihet. Det er et tveegget sverd vi her er inne på. Det er ikke alltid like godt å få kritiske spørsmål, men som Hans sier det: ”*absolutt positivt. For en blir jo tvungen til å tenke litt etter*”.

Vi skal først se på hvordan det å ha studenter har ført til økt selvbevissthet, selvtillit og frihet. Deretter på hvordan det har påvirket teoribevissthet og ført til økt teoretisk refleksjon. Til slutt skal vi se på om dette kan ha innvirkning på metodevalg.

Økt selvbevissthet, selvtillit og frihet

Begge avdelinger jobber slik at terapeuter arbeider i team, bestående av to til fire terapeuter. Det kan være slik at studenter er med i stedet for terapeuter, i disse team. Dette medfører at terapeutene er vant til at andre ser hva de gjør, til enhver tid i terapi. Når man har studenter blir det spesielt stilt spørsmål til hva man gjorde og hvorfor man gjorde det slik. Fokus i dette kapitlet er hvordan det er å være under lupen så pass mye, som disse terapeutene er. Blir de mer skremt og forsiktige, eller fører det til mer trygghet og åpenhet? Jeg vil her vise til dybdeintervjuet med Heidi. Grunnen til at jeg velger uttalelser fra henne er at hun er den som er aller mest tydelig på dette, samtidig som jeg opplever at andre støtter hennes uttalelser.

Rune:

Tenker du at det med utdanningsklinikk. Det at det blir så mange studenter, gjør noe med miljøet her? Mellom terapeutene som jobber i en eller annen retning?

Heidi:

(...) Jeg tror egentlig det understreker også dette med at vi er alle sammen mennesker og at vi er som vi er og, og dette med å være dyktig og flink og mindre flink, det faller litt bort fordi vi blir alle sammen sett i kortene. (...) jeg føler egentlig det å ha studenter blir bare en større aksept av den vi er.

Rune:

Det å være flink – ikke flink, faller bort. Kan du si noe mer om det?

Heidi:

Det er jo noe som de fleste av oss kommer i berøring med spesielt hvis en terapisamtale ikke gikk så bra så føler man noen ganger at man: å nå er jeg ikke på toppen, eller ikke så bra, eller at jeg sa noe dumt der, eller jeg glemte en som liksom (...). På en måte så kan det være sant, men det er ikke så viktig allikevel om man var perfekt og det har gjort noe med meg. For man blir jo sett i kortene hele tiden. Jeg blir nødt til å akseptere meg selv akkurat slik som jeg er.

For noen kan kanskje det virke skremmende å bli så belyst som hun her beskriver, men Heidi ser det ikke slik. Hun sier at det er likt for alle. Alle blir sett i kortene, og alle har kollegaer og studenter som ser på eller er med i samtaler. Samtaler som går bra, og samtaler som man kanskje føler at man ikke fikk helt til. På den måten blir du ”bevisst på hva du egentlig er god på”, sier Heidi. Og det å ha studenter her ”blir bare en større aksept av den vi er”. Dette får konsekvenser inn i terapirommet. Heidi forteller at det fører til en større frihet til å være seg selv. Hun blir mer bevisst sine sterke og svake sider. Hun vet at alle har gode og dårlige dager, og det er slik det er. Vissheten om at alle blir sett, under alle forhold, er det som fører til denne friheten og aksepten av seg selv.

Dersom terapeuten føler på en større frihet å være den seg ”selv”, på godt og vondt vil det også merkes inn i terapi. Jeg mener at denne holdningen vil være i terapirommet, og klientene vil kunne fange den opp. Det at ”jeg kan hvile i meg selv og være trygg på det jeg har”, som Heidi sier, leder an til begreper fra transaksjonsanalysen. Det er en holdning av jeg er ok, du er ok (Harris 1969). Dersom det er slik at klienter opplever at de kan slappe av, og at det er ok at de er som de er vil det være et godt utgangspunkt for terapi.

Økt teoretisk refleksjon

Det å måtte svare for seg på det teoretiske planet, som ble beskrevet i kapittel 5.2.2 har ikke bare ført til en opplevelse av større krav og forventning, men også til at klinikerne har blitt mer opptatt av teori. Erik sier:

Jeg er blitt litt opptatt av at de tingene vi holder på med, at de skal ordsettes og at vi i større grad skal se hvordan det passer med teori, men på en måte, forskjellen i utviklingen som jeg ser det at vi har gått prosessene først, og så får vi se om noen teorier kan ordsette det som har skjedd, hvis du skjønner (...) Jeg synes det er ganske spennende å lese teorier nå, fordi at det blir en type speiling.

Erik bekrefter også videre i samtalen at det har ført til økt bevissthet på fag og teori. Dette stemmer også med det inntrykk ledelsen for prosjekt utdanningsklinikk fått. De skriver:

Klinikerne gir også tilbakemeldinger om verdien ved å ha studenter i praksis. Det inspirerer klinikerne til refleksjon over egen praksis og eventuell teoretisk forankring (skriv datert 13.10.2008: 8).

Økt bevissthet omkring eget metodevalg?

Ved å lese artikler, delta på seminarer og jobbe klinisk med forskjellige familieterapeuter har jeg en opplevelse av at familieterapeuter i Norge i stor grad er eklektiske systemikere. Flere av mine kollegaer heller i en eller annen skoleretning, men bruker spørsmål og tilnærminger fra ulike tradisjoner. Jeg er noe undrende til dette valget, og om å ha studenter i terapi påvirker dette noe. Studenter pleier å være opptatt av å skille de ulike retningene fra hverandre, mer enn å kombinere dem. Jeg lurte på om terapeutene blir mer eller mindre eklektiske av samværet med studentene. I dybdeintervjuet med Gunn kom vi inn på dette temaet. Jeg spør om hvordan det å ha studenter påvirker henne.

Gunn:

De er jo på et nivå hvor de skal reindyrke noe som de akkurat har lært, og så er mitt behov mer på ... kunnskapssynet jeg har. Det er på en måte mer en sånn, jeg har en systemisk, sånn helhetsforståelse, (...) integrering av ny type kunnskap.

Rune:

Så da er det på en måte feil å reindyrke en...

Gunn:

Ja, for meg gjør det, det. For meg er det ikke naturlig, selv om jeg kan godt prøve det egentlig, men så kommer det an på hva familier trenger. Det går ikke an å si enten feil eller reindyrke, for vi hadde en familie for ikke så lenge siden og da prøvde de en ren eksternalisering (...) Da kan jeg godt prøve det (...) Kan ikke si at det er feil å reindyrke, det kan jeg også gjøre.

Rune:

Men i ryggsekken din vil du ikke bare ha en...

Gunn:

I ryggsekken min så kan jeg ikke bare ha Tom Andersen, Goolishian eller Anderson, de blir for snevert, for jeg må ha de alle sammen der. Og så må jeg kunne trekke de frem å bruke de ut i fra hva jeg kjenner kan være ok i forhold til klientene, men så har studentene andre behov.

Gunn spør om det rett og slett ikke er motsetningsfullt å ha et systemisk helhetsforståelse og rendyrke en retning. Jeg hører Gunn si at det strider mot hele den sosialkonstruksjonistiske tanke om at alt henger sammen og at det ikke finnes én sannhet. Er det slik at sosialkonstruksjonismen logisk fører til eklektisisme? I dybdeintervjuet med Hans kommer vi inn på det samme tema. Jeg vil vise til denne samtale før jeg drøfter spørsmålet videre.

Rune:

Oppfatter du deg som en terapeut som jobber etter en eller annen spesiell modell? Eklektisk eller?

Hans:

Jeg er nok mest (...) eklektisk, som det heter, jeg er nok det. Jeg liker bare det å plukke fra ulike retninger. Jeg har nok en, jeg vet ikke om det regnes som en egen retning, men system tenkningen har jeg nok, nokså i bunn, som en viktig forståelse av folks problemer. Og så er jeg også veldig opptatt av (...) affektbevissthet. Altså, følelser til folk, så de to tingene har jeg(...) hele tiden med meg i en hver terapi som viktige vinklinger inn i møtene med den enkelte familie, men (...) jeg kjører ingen sånn slavisk etter en skoleretning, det gjør jeg ikke.

Rune:

De to tingene du har sagt her, hva tenker du er. Hvorfor har du de som favoritter, liksom?

Hans:

Ja... det kan være vanskelig å si altså. Jeg kjenner at de gir... det er jo dels sånn erfarings basert. Jeg synes det er sånn logisk i mitt hode, at med systemtenkningen, at de gjensidig påvirker på hverandre på godt og vondt. At det, ting, det sirkulært ... det synes jeg er veldig fornuftig, for meg er det veldig riktig måte å tenke innad i familier, like mye som utad, altså hele kosmos. Alt henger jo sammen med natur, alt dette fokus på forurensing. Ting henger sammen. Så det tenker jeg bare er fornuftig å tenke sånn. Det med følelser hvorfor jeg akkurat har, det er kanskje litt mer tilfeldig, jeg er nok, jeg er et følelses menneske selv, det er kanskje mer erfarings basert kanskje, jeg synes jeg har erfart at når jeg får det jeg kaller fatt på følelser, når følelser blir tydelig i rommet. Enten det, kan godt være sinne, ofte mer gråt kanskje. Så synes jeg bare jeg har erfart at det ... det åpner opp for noe.

Også Hans sier at han er eklektisk. Han begrunner det, i likhet med Gunn, ut fra systemtenkningen. Er det slik at det er motsetningsfullt å velge én retning dersom man har et sosialkonstruksjonistisk grunnsyn? Jeg tenker at det ikke er tilfelle. Jeg har selv møtt Jakko Seikkula, Tom Andersen, Harlene Anderson og Michael White. Alle disse bruker det sosialkonstruksjonistiske tankegodt til "sine" metoder. De rendyrker sine retninger med argumenter som stammer fra sosialkonstruksjonismen. George Simon presenterer at det som får terapi til å virke er at terapeuten velger en modell for forandring som har vist seg å være effektiv, og som også passer terapeutens verdensbilde på en god måte (2006). For meg ser det

ut som om de tidligere nevnte personer har gjort det. Det at studenter ønsker å rendyrke en retning er dermed, slik jeg ser det, ikke i strid med en sosialkonstruksjonistisk forståelse av tilværelsen.

I drøftelser om metodevalg på de berørte avdelingene har det blitt referert til Hubble, Duncan og Miller. De referer til Lambert (1992) og konkluderer med at relasjonen mellom klient og terapeut er mye viktigere enn hvilken metode denne jobbet innenfor (1995). At man kan ta dette som inntekt for valget av eklektisisme er ikke tilsiktet av forfatterne. De skriver: *"Vi foreslår ikke en eklektisk tilnærming til praksis, med terapeuter som velger fra et spekter av modeller i et forsøk på å individualisere behandlingen"* (ibid.: 62).

Både Gunn og Hans har jobbet som terapeuter i mange år, og de har lang erfaring med å ha studenter med i terapi. Begge er uttalt eklektiske, og det ser ikke ut som om de har blitt mindre eklektiske av å ha studenter med seg. Man kan spørre om studentenes ønske om å rendyrke metoder, gjør at terapeuten kompensere ved å bli enda mer eklektisk? Det kan være et ønske fra terapeuten om å utvide horisonten og forståelsesrammen til studentene, som ligger bak. En eklektisk terapeut vil da, i samarbeid med studenter bli enda tydeligere eklektisk. Man kan spørre seg om ikke den samme tydeliggjøring vil oppstå for en terapeut som har valgt å "rendyrke" en metode. Jeg tenker at det har skjedd med foregangsfigurene innen de ulike metoder. Å bli sett på, og bli vurdert av andre har tydeliggjort dem i forhold til eget metodevalg. Jeg har selv vært til veiledning med terapeuter som har valgt én metode. I denne veiledning har de vist og forklart bruk av denne metode. Jeg tenker at det fører til større bevissthet hos dem. Dette knytter jeg opp mot egen erfaring. Jeg har også selv veiledet studenter i forhold til metode. Min opplevelse er at jeg av studentene har blitt utfordret på metoden, på en slik måte at jeg har blitt mer tydelig i mitt valg. Det er rimelig å anta at den samme tydeliggjøring skjer med terapeuter generelt i møte med studenter.

6. Bemerkninger til undersøkelsen

Jeg ønsker å gjøre oppmerksom på særlig fire forhold som har påvirket denne studien og arbeidet med det. Det første er mitt forhold til informantene. Det andre er tidspunktet for undersøkelsen, i forhold til forandringene. Det tredje er at det har vært forandringer ved avdelingene under arbeidets gang. Det fjerde er en skjevhet i materialet i forhold til de to forandringskomponentene: sammenslåning og prosjekt utdanningsklinikk.

6.1 Nært forhold til informantene.

Det å forske på egne kollegaer har ført til en del utfordringer under analysearbeidet. Jeg har kjent på dilemmaet mellom det å stille kritiske spørsmål til det informantene sier, og det at jeg som kollega skal jobbe sammen med disse menneskene i mange år fremover. Jeg tenker at en utenforstående forsker kunne ha stilt mer kritiske spørsmål til den informasjon som er kommet frem, enn det jeg har vært i stand til å gjøre. På den andre side har det at jeg kjenner dem ført til at de har sagt ting de ellers ville ha utelatt å si noe om (Wadel 1991). Jeg har valgt en fenomenologisk tilnærming, ved å være interessert i å se og forstå det informantene forstår. Denne tilnærmingen tar vare på informantene og våres innbyrdes relasjon, samtidig som jeg får belyst problemstillingen. Dersom jeg hadde valgt en mer kritisk metode ville dette vært vanskeligere.

6.1 Tidspunkt for undersøkelsen

Materialet i denne undersøkelse omfatter ikke hele forandringsprosessen, men er gjennomført midt inne i denne. Deler av de planlagte forandringene var gjennomført før oppstart av undersøkelsen. Noen avgjørelser var tatt. Noen ble tatt underveis i arbeidet med denne undersøkelse, og flere avgjørelser gjenstår å tas. Noen vedtatte endringer er ennå ikke kommet ut i det praktiske liv.

I juni 2007 ble det i et ledermøte besluttet at de to avdelingene skulle slås sammen. Det var gjennomført en tur til Danmark hvor de to avdelingene ble kjent med hverandre. Noe samarbeid på tvers hadde skjedd etter det, men i liten grad.

Da jeg gjennomførte dybdeintervjuene var blant annet spørsmål om organisering, lokalisering,

teamoppbygging, profil og lederspørsmålene uavklarte. Det har ført til at jeg har fått med opplevelser om hvordan det har vært å arbeide under slike uavklarte spørsmål, men ikke om hvordan det er å bli møtt med forandringens ”endelige ansikt”. Med dette mener jeg: Hvordan er det å miste sin leder? Hvordan er det å måtte gjøre ting på nye måter, måtte bytte kontor, få andre kollegaer, osv?. Denne type praktiske forandringer i forhold til sammenslåingen har ikke blitt belyst. Hadde undersøkelsen begynt nå på våren 2009 i stedet for våren 2007 ville denne type problemstilling kommet frem. Det kunne til og med ha blitt et hovedfokus.

Prosjektperioden for utdanningsklinikk var fra 01.08.06-01.08.08. Den var dermed i en avsluttende fase da dybdeintervjuene ble gjennomført. Prosjektet ble avsluttet mens jeg jobbet med undersøkelsen. Jeg har derfor fått med flere av de praktiske konsekvensene ved prosjekt utdanningsklinikk, enn for dette med sammenslåingen. ABUP er nå en universitetsenhet, og samarbeidet går under navnet UNIK. Denne studien kom på et tidspunkt hvor man skulle evaluere to års erfaring og avgjøre eventuell videreføring til en universitetsenhet. Jeg tenker at det var et heldig tidspunkt, fordi bevisstheten var høy rundt dette temaet.

6.2 Utvikling underveis i arbeidet med undersøkelsen

Det har vært en kontinuerlig forandring under arbeidet med undersøkelsen. Jeg har derfor informasjon som stammer fra ulike tidsepoker i forandringene. Materialet i denne undersøkelse er hovedsakelig øyeblikksbilder inn i situasjonen, slik den var når den enkelte informant sa det hun sa. Jeg begynte med grupperefleksjonen i desember 2007, foretok dybdeintervjuene fra januar til juni 2008 og fullførte analysen på våren 2009. Det har blitt besluttet, og til dels gjennomført en ny ledelsesstruktur og teamsammensetning i tillegg til ny lokalisering i dette tidsrommet. Det å undersøke noe som er under forandring mens undersøkelsen foregår, har naturlig nok preget dette arbeidet. Jeg har måttet skille data om lignende tema fra hverandre, når de stammer fra ulike tider i prosessen. Dette har vært nødvendig for å se om de hører sammen til tross for at de stammer fra ulik setting. Jeg har også måttet bearbeide analysen underveis med bakgrunn i nye endringer i organisasjonen. Et eksempel på det er spørsmålet om leder i kapittel 5.2.1.

Hvis hele datainnsamlingen hadde funnet sted innenfor en kortere tidsramme ville jeg ha fått en mer nøyaktig beskrivelse av situasjonen der og da, men jeg ville ikke kunnet få et så variert spekter av tema og synspunkter ved å gjøre det slik.

6.3 Mer fokus på prosjekt utdanningsklinikk

Hvordan prosjekt utdanningsklinikk påvirket terapeutene, sies det mye om i dybdeintervjuene. Dette temaet har fått større plass enn fusjoneringen. Jeg opplevde at det var lettere for informantene å si noe om, og snakke om ting knyttet til prosjekt utdanningsklinikk, enn om sammenslåingsprosessen. Det kan være, fordi det var den forandringen som var mest merkbar når jeg intervjuet dem. Det var på det tidspunkt ingen fysisk sammenslåing av avdelingene. Man jobbet stort sett slik som før. Man jobbet sammen med de samme personer, og forholdt seg til den samme lederen. Det kan også hende at utdanningsklinikk er mer praksisnært og dermed mest inn på nerven hos den enkelte.

Jeg tenker at det også handler om samspill under intervjuene. Intervjuene blir til som en samhandling mellom to parter. Når jeg spør om noe og informanten svarer ivrig og fyldig er det enklere å spørre om mer forklaringer rundt det, enn om man ikke får mye respons. Det føles også naturlig å spørre om områder som informanten åpner opp for, heller enn områder som ikke blir fullt så åpnet opp. Det kunne være at jeg ville fått mer om sammenslåingen dersom jeg hadde forfulgt de tema mer i dybdeintervjuene. Jeg tenker at det også handler om respekt i samtalen, og det er en del av mine verdier som praktiserende terapeut jeg bringer med meg inn i denne settingen. Hadde jeg valgt å bryte med dette, og forfølge spørsmål som det ikke ble åpnet opp for, kunne det ha ødelagt relasjonen i samtalen. Dette kunne ha ført til at jeg ikke ville ha fått en så åpen dialog som jeg fikk om de andre temaer.

7. Konklusjoner og implikasjoner videre

Denne undersøkelsen har belyst noen **familieterapeuters opplevelser av forandringer på eget arbeidssted, og innvirkningene dette har på deres praksis**. Med de tre utdypende spørsmålene.

- **I hvilken kontekst ser de forandringene?**
- **Hvordan oppleves forandringene?**
- **Fører forandringene til at de gjør ting på noen nye måter, eller tenker noe annerledes enn før?**

Utgangspunktet for denne studien var at Familiepoliklinikken fra PSA og Famileklinikken fra ABUP skulle slås sammen til en familieenhet innen ABUP. I tillegg til denne forandringen har begge avdelingene, i samme tidsrom vært en del av prosjekt utdanningsklinikk. Dette var et samarbeidsprosjekt med Universitetet i Agder om praksis, veiledning og undervisning i klinikk.

Denne studien viser et bredt spekter av temaer som er blitt aktualisert i kjølvannet av de nevnte forandringer. Hovedpunktene fra analysen blir trukket frem i dette kapittelet. Først er det temaer med implikasjoner for den videre utvikling av avdelingen. Deretter kommer temaer med implikasjoner for videre forskning.

7.1 Implikasjoner for videre utvikling av avdelingen

Flere av de temaer som er blitt belyst i analysekapitlet, har implikasjoner overfor den videre utviklingen av den fusjonerte familieavdelingen. Jeg vil her spesielt ta opp fem behov:

- ✓ Behovet for en felles kontekstforståelse
- ✓ Behovet for å bygge en felles avdelingsidentitet, uten å utslette mulighetene for individuell profesjonell identitet
- ✓ Behovet for å legge til rette slik at terapeutene kan oppfylle de høye krav og forventninger som er kommet
- ✓ Behovet for å forhindre videre forandringstretthet
- ✓ Behovet for å tydeliggjøre valg i forhold til vektingen av teori og praksis.

Felles forståelse av forandringene.

Denne undersøkelsen har vist at det ikke er noen felles forståelse av hva forandringene handler om. Informantene ser forandringene i svært forskjellige kontekster, og ulik kontekst fører til ulik mening (Bateson 1979). Betydningen av kontekstforståelse blir dermed et av denne undersøkelsens viktigste funn.

Noen ser på forandringene som meget store. Et samfunnsrettet prosjekt som handler om å forandre synet på psykisk helse ute i verden. Jeg har valgt å kalle dette for en vid kontekst. Andre ser på forandringene i mer konkrete termer. De ser følgelig på forandringene som ganske små, om i det hele tatt merkbare. Jeg har valgt å kalle dette for en smal kontekst. Med en så ulik forståelse som den smale og vide kontekst gir, er det vanskelig å unngå misforståelser og konflikter i prosessen.

Ledelsen har et ansvar i forhold til dette. De har ansvar for å formidle en kontekst, og å plassere forandringene innen den, slik at alle får en felles forståelse for endringene. ABUPs ledelse, og lederen for den fusjonerte familieavdelingen, har dermed en utfordring. Denne utfordringen handler om å dele storheten i det man er en del av, slik at den blir forståelig for alle. Dette vil være viktig i tiden fremover.

Bygge avdelingsidentitet

Undersøkelsen har også vist at det er et spenningsfelt mellom avdelingsidentitet og individuell profesjonell identitet (IPI). Det å være noe sammen og kjenne på enhetsfølelsen på den ene siden, og det å få lov til å utvikle sin egen spesialitet, på den andre siden. Undersøkelsen har vist at det har vært en stor frihet til å spesialisere seg og jobbe med ting man finner interessant. Dette har vært en faktor til trivsel og utholdenhet i jobben. Mulighetene til å utvikle en IPI har dermed vært stor.

Det er to avdelinger, med forskjellig avdelingsidentitet som har fusjonert. Ledelsen har en utfordring med å bygge en ny felles avdelingsidentitet. Utfordringen er å bygge denne alene i skjæringspunktet med IPI. Denne undersøkelsen har vist at muligheten for å utvikle en IPI har skapt en stor glede og begeistring for jobben. Der har ført til pusterom i en travel hverdag, og det har ført til at de ansatte føler at noen har tro på dem. Dersom man skjærer for mye ned på mulighetene for denne identitetsbygging er det en fare for nedsatt trivsel og profesjonell

utvikling. På den andre siden er det en fare for avdelingsidentiteten dersom det blir gitt for stort rom for IPI.

Høyere krav og forventninger

Statens arbeidsmiljøinstitutt konkluderer med at arbeidstakere som blir utsatt for endring, opplever det som stressende og slitsomt, men at det samtidig åpner for nye muligheter og gir utvikling (Stami 2006). Den samme dobbeltheten har kommet frem i denne studien. Det har ført til mer arbeid, høyere krav, flere utfordringer og forventninger. Terapeutene får flere hensyn å ta i terapi. Rent praktisk har det også blitt flere oppgaver å passe på enn før. Det er en hel del logistikk å administrere med mange studenter i praksis og veiledning. Det tar tid med veiledning, for- og etter samtaler og undervisning som må forberedes. På den andre siden har prosjekt utdanningsklinikk ført til mer refleksjon over egen praksis og egen person. Det å bli eksponert så mye har ført til styrket selvtillit, og frihet til å bruke seg selv på godt og vondt. Det virker som om det også fører til bedre terapi. Både fordi terapeutene får en større aksept av egne styrker og svakheter, og at en større bevissthet på terapi fører til større refleksjon rundt egen praksis og teori. Det kan også se ut som om studentene er med på å øke bevisstheten på, og tydeliggjøre terapeutenes metodevalg.

I denne forbindelsen er det tre avgjørelser som må tas:

- ✓ Det første er i forhold til hvor mange studenter man ønsker å ta inn til avdelingen hvert år. I denne forbindelse må man også vurdere studentenes innvirkning på klientene. Denne undersøkelsen har vist at det er en del utfordringer, og ekstra belastninger for klientene, men at det også er en del positive elementer.
- ✓ Den andre avgjørelse som må tas, har å gjøre med krav til produktivitet. Alle terapeuter er forventet å produsere en viss mengde helse. Det er stilt krav til antall refusjonsberettigede tiltak per dag. Dersom man skal ta de økte utfordringene og den økte arbeidsbelastningen alvorlig bør disse krav vurderes.
- ✓ Den tredje avgjørelse som må tas, har med kursing og videreutdanning å gjøre. Prosjekt utdanningsklinikk har ført til en økt bevissthet på teori blant klinikerne. Det har også ført til en forventning til at terapeutene holder seg faglig oppdaterte.

Undersøkelsen har vist at det oppleves som utfordrende, men nyttig å bli stilt spørsmål om teori i forhold til praksis. Noen opplever det som meget vanskelig å teoretisere rundt sin praksis. Det er trolig at kursing, videre- og etterutdanning vil hjelpe på dette. Det er til nå ikke vist til at kursbudsjettet har steget i denne forbindelsen. I og med at familieavdelingen nå er en universitetsavdeling, mener jeg at dette bør høynes slik at kravene og forventningene kan møtes i praksis. Hvis ikke kan det føre til at klinikerne opplever at de ikke strekker til, eller er gode nok.

Forandringstretthet

Denne undersøkelsen har vist at det har oppstått forandringstretthet hos noen av de ansatte. Det er flere grunner til det. En er at prosessen med fusjonen har tatt lang tid, og at det har vært mange brutte håp underveis. Resignasjon er et resultat av dette. De ansatte orker ikke å engasjere seg i de ulike prosessene frem mot målet. Det er essensielt at de ansatte føler et eierforhold til det nye som skal bygges, og engasjementet må derfor opp. Om det blir noe av den fysiske samlokaliseringen i nær fremtid, vil det trolig påvirke dette i riktig retning.

Et annet tegn på forandringstretthet er at noen har valgt å gå over til andre stillinger. Dette er langt mer alvorlig, siden det er høyt kvalifiserte personer som tenderer å gå først. I en forandningsprosess er dette dermed dobbelt tragisk. Ikke bare mister man kollegaer og personale, men man mister ofte de best kvalifiserte. Tydelighet og god informasjon er viktig i tiden fremover for å minske risikoen for at dette skal fortsette, eller til og med eskalere.

Teori vs. erfaring

Studien har vist til en kamp mellom erfaringskunnskap og teoretisk kunnskap. Dette er en kamp jeg ikke bare finner her, men som foregår innen mange områder og nivåer i dagens samfunn. På sykehusene er for eksempel begrepet brukermedvirkning inn i denne kamp. Innføringen av dette er en kamp om kunnskap. Hvem skal få definisjonsmakt? Hvem sitt ord veier tyngst: Ekspertenes eller pasientenes? I denne undersøkelsen kommer det til syne en lignende kamp. Kampen mellom erfaringsbasert kunnskap og teoretisk basert kunnskap.

Mitt inntrykk er at kvaliteten på praksisen er høynet i og med prosjekt utdanningsklinikk. Den er også høynet i forhold til teori. Man kan reise flere viktige spørsmål i forhold til dette: Er det et ønske om å likestille teori og praksis? Er dette i så tilfelle en del av en større

samfunnsforandring? Hvordan vil det slå ut i profesjonskampen? Det har blitt stilt krav om lik lønn for likt arbeid, men hva er likt arbeid? Kan praksis og teori belønnes likt i et system som er så knyttet opp til det akademiske miljøet på universitetet? Jeg ser for meg et konfliktfylt landskap her, og spør om ikke det ene vil dominere over det andre?

Ledelsen har signalisert et ønske om økt teoretisk nivå, men det er en utydelighet på hvilken vektning som er ønsket i ABUP. Det er uttalt et ønske om at flest mulig skal ta mastergrad. På den andre siden er det ikke noen automatikk i at de får høyere lønn dersom de fullfører et slikt studium. Er det et signal på at det ikke er så viktig for ledelsen allikevel? Penger er en sterk styrepinne overfor hvilke valg den enkelte tar. Det å støtte videreutdanninger økonomisk og ved å gi fri med lønn for å studere, vil det i seg selv være stimulerende nok til å få den teoretiske hevingen man ønsker? Jeg tror det vil stimulere til kurs, men ikke i stor nok grad til mer omfattende studier, slik som et masterstudium. Dersom teori og praksis likestilles i forhold til lønn, hvilke konsekvenser får det? Betyr det at de er likestilt? Jeg stiller meg spørrende til hvor mange som vil ta arbeidet med omfattende studier dersom det ikke gir høyere lønn og heller ikke mer aktelse.

Dersom man ikke tydeliggjør organisasjonens holdning til akademisk kunnskap, ser jeg en fare for at ABUP ikke vil oppnå målsetningen om at flere skal ha masternivå. Det kan også føre til at ABUP tappes for akademikere.

7.2 Implikasjoner for videre forskning

Analysen har belyst noen tema som spesielt åpner opp for videre forskning. Jeg vil derfor her løfte disse opp. De forskningstema som her foreslås er praksisnær forskning. Temaene er i forhold til metodevalg og i forhold til terapeuters selv narrativer og egne trossystemer.

Eklektisisme

Flerparten av terapeutene har en eklektisk tilnærming til terapi. Undersøkelsen har vist at studentene har et behov for å skille de ulike teorier fra hverandre, mens terapeutene har et større behov for å integrere ny type kunnskap. Ut fra denne undersøkelsen ser det ikke ut som om terapeutene blir mindre eklektiske av å ha studenter, men muligens mer. Tydelig er at det

fører til en større bevissthet rundt fag og teori. Denne bevissthet hadde ikke vært så klar, dersom man ikke hadde hatt studenter.

For videre studier hadde det vært interessant å se på følgende problemstillinger: Er norske familieterapeuter i hovedsak eklektikere? Dersom det er tilfelle, hva er grunnene til det? Det har i denne undersøkelse blitt argumentert for at det sosialkonstruksjonistiske kunnskapssynet til terapeutene trolig ikke er det som er avgjørende for dette, selv om noen av informantene argumenterte for det.

Forbindelsen mellom narrativer

Denne studien har vist til en forbindelse mellom terapeutenes selv narrativ og deres handlingsmønster i terapi. Det hadde vært interessant å studere dette nøyere. Man kunne sett på forbindelsen mellom terapeutens trossystemer og terapien de er med i. Er det slik at overbevisningene til terapeuten kommer frem mer enn, eller til tross for, metodene de sier de bruker? Hvis dette skjer, ville det være interessant å se på når dette skjer? Er dette når teoriene bryter med terapeutens overbevisninger, slik Per Jensens studie ser ut å hentyde (2008). Er det også slik at det skjer i mindre grad hos en terapeut som har valgt en metode som er mer i samstemmighet med eget trossystem, slik Simon viser til (2006)

Resultater fra en slik studie vil kunne få innvirkning på videreutdanning av fremtidige terapeuter, og også på rekruttering av nye medarbeidere. I forhold til videreutdanning av fremtidige terapeuter ville det føre til et større fokus på terapeutens selv narrativ og overbevisninger, enn på metode. I forhold til rekruttering av nye medarbeidere vil det bety, at dersom man ønsker tverrfaglighet må man se etter andre kriterier enn utdanning og fagdisipliner.

8. Referanser

Bang Henning, 1995, *Organisasjonskultur*, Tano Aschehoug, Oslo

Bateson Gregory, 1972, *Steps to an Ecology of Mind*, Chandler, San Francisco, CA.

Bateson Gregory, 1979, *Mind and nature*, Fortuna, London

Bjartveit Steinar, 1996, Kjærstad Trond, *Kaos og Kosmos*, Kalle forlag AS, Oslo

Burr Vivien, 1995, *An Introduction to Social Constructionism*, Routledge, London

Charmaz Kathy, 2006, *Constructing Grounded Theory*, Sage publications, London

Dalen Monica, 2009, *Validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning*, (online) URL:
<http://www.uio.no/studier/emner/uv/isp/SPED4010/h08/undervisningsmateriale/ValiditetReliabilitetKvalitativForskning.ppt#1>, lest 08.04.09:

Fangen Katrine, *Deltagende observasjon*, 2004, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen

Freedman Jill & Combs Gene, 1996, *Narrative therapy*, W.W Norton & company, New York

Harris Thomas, 1969, *I'm OK, You're OK*, Harper & Row, USA

Jensen Per, 2008, *The Narratives Which Connect... A Qualitative Research Approach to the Narratives which Connect Therapists' Personal and Private lives to Their Family Therapy Practices*, London: University of East London in conjunction with the Tavistock Clinic, Doctorate of systemic Psychotherapy.

Kvale Steinar, 1997, *Det kvalitative forskningsintervju*, Gyldendal norsk forlag. Oslo

Lambert M. J., 1992, *Psychotherapy Outcome Resesearch: Implications for Integrative and Eclectic Therapists* i Norcross, C. and Goldfred, M (eds) *Handbook of Psychotherapy Integration*, Basic Books, United States. Ch. 3

Lundby Geir, 1998, *Historier og terapi, om narrative, konstruksjonisme og nyskriving av historier*, Tano Aschehoug, Oslo

Løge Anne Kathrine, 2008, kurstekst 1, ikke utgitt

Miller S., Bubble M. Duncan B., 1995, *No more bells and Whistles*, Family Therapy Networker, March/april. P. 53-63

Mishler Elliot George, 1986, *Research interviewing*, Harvard University Press, England

Saksvik Per Øystein og Nytrø Kjell, 2001, *Endringskåthet og endringsstress*, Psykologisk tidsskrift nr.2, s.4-9

Saksvik Per Øystein og Tvedt Sturle Danielsen, 2007, *Sunn endring i organisasjoner*, Psykologisk tidsskrift²⁴ nr.1, s. 13.

Saksvik Per Øystein, Danielsen Tvedt Sturle, Nytrø Kjell, Robstad Andersen Gunn, Kvernberg Andersen Thale, Pettersen Buvik Marte, Torvatn Hans, 2007, *Developing criteria for healthy organizational change*, Work and Stress, July-september 2007;21, 243-263

Sheehan Jim, 2008, forelesningsnotater fra undervisning på master i familieterapi og systemisk praksis, Geilo

Simon George, 2006, *The Heart of the Matter: A proposal for Placing the Self of the Therapist at the Center of Family Therapy Research and Training*, i Family Process Vol. 45, No. 3: 331-344

Skjervheim Hans, 1996, *Deltakar og tilskodar og andre essays*, Aschehoug, Oslo

²⁴ Psykologisk Tidsskrift NTNU (PT) er et fagtidsskrift innen psykologi. PT er utgitt av studenter ved Psykologisk Institutt i Trondheim. Vi belyser et tema med relevans for psykologi i hvert nummer. Innholdet i bladet består stort sett av fagartikler, intervjuer og bokanmeldelser. Bladet retter seg mot fagpersoner innen psykologi, studenter og andre med interesse for faget.

Stami (sist oppdatert 2006), *trender i arbeidslivet*. (online) URL:
http://www.arbeidshelsen.no/NOA/Publikasjoner/Publikasjoner_fra_NOA/Temaark/filestore/Tema1.pdf (lest 02 februar 2009)

Stensaker Inger, Falkeberg Joyce, Meyer Christine Benedichte, Haueng Anne Catrin, 2002, *Excessive change*, *Organizational Dynamics*, vol. 31, no.3

Stensaker Inger, Falkeberg Joyce, 2007, *making sense of different responses to corporate change*, *Human Relations*, Sage Publications, New York

Stensaker Inger G, Falkeberg Joyce, Grønhaug Kjell, 2008, *Iverksetting av endring: Fra mange meninger til koordinert handling*. Ikke utgitt

Stensaker Inger, Falkeberg Joyce, Grønhaug Kjell, 2008, *Implementation Activities and Organizational Sensemaking*, *Journal of Applied Behavioral Science*:44

Størseth Fred og Rundmo, Torbjørn, 2002, *Organisasjons-Endring og arbeidsmotivasjon – bedriftscase 2*, Rotunde publikasjoner, Trondheim

Størseth Fred, 2004, *Maintaining work motivation during organizational change*, *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 4, No. 3

Størseth Fred, 2006, *Health and Disability, Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety*, *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550

Thagaard Tove, 2003, *Systematikk og innlevelse*, Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, Bergen

Thornquist Eline, 2003, *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori for helsefag*, fagbokforlaget, Bergen

Ulleberg Inger, 2004, *Kommunikasjon og veiledning*, Universitetsforlaget, Oslo

Wadel Cato, 1991, *Feltarbeid i egen kultur. En innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*, Seek, Oslo

Wadel Cato, 1992, *Endring av organisasjonskultur*, Høgskolen i Stavanger, Stavanger

Wadel Cato, 1973, *Now, whose fault is that? The struggle for self- esteem in the face of chronic unemployment*, St. Johns, Toronto

White Michael, 2006, *Narrativ Teori*, Hans Reitzels forlag, København

Young Robert, 1981, *Untying the text*, Routledge, Boston

Ølgaard Bent, 2004, *Kommunikasjon og økomentale systemer: en introduktion til Gregory Batesons forfatterskab*, Akademisk forlag, København

Intervjumal

Introduksjon til intervjuet

Om avdelingen

1. Hva var det første som slo deg ved denne organisasjonen da du ble ansatt her?
Hva skiller denne organisasjonen fra den du jobbet i tidligere?
Er disse forskjellene positive eller negative? – forklar
2. Hvis du skulle forestille deg at din avdeling var et dyr – hvilket dyr skulle det i så fall vært? Beskriv dette dyret?
3. Tenk deg at du mandag morgen sitter og leser avisen. Plutselig ser du en stor artikkel om familieavdelingen. Hvordan lyder overskriften? Hva står det i artikkelen?
4. Hva skal til for å lykkes på din arbeidsplass? Hvilke egenskaper og ferdigheter kreves?

Jobbusikkerhet? Har den økt? Har den minsket? Har den forandret seg?

Hvilke endringer er det faktisk som skjer, slik du ser det?

Gjør du noe annerledes nå enn før? Hva? På hvilken måte?

Prosjekt utdanningsklinikk

- ... har det ført til større faglig bevissthet
- ... har det gjort at du har lest deg opp faglig?
- ... har det ført til at du er blitt mindre eklektisk (i forhold til ulike tilnærminger)
- ... er det noe du mener er en riktig avgjørelse for sykehuset.

At Familieklubben og familiepoliklinikken er slått sammen ...

- ... har ført til usikkerhet om ledelses spørsmål og hvilken kultur som skal vinne.
- ... er noe du mener er en riktig vei å gå.

Egenutvikling/ egenrefleksjon

Hvilke tidligere erfaring med forandring er det du bringer med deg inn i denne forandningsprosess? Hvordan påvirker de deg nå i denne situasjon?

Hva har disse forandringer på avdelingen gjort med deg a) som fagperson, b) som kollega, c) som menneske?

Har du brukt noen av de kunnskaper om forandring som du har inn i din egen bearbeidelse av forandringene? I så fall hvilke og hvordan har du brukt dem?

Gir denne forandringsprosess deg energi eller tapper den deg?

Har du gjennom forandringsprosessen blitt bevisst ”gamle” tankemønster

Har du sett kjente sider av deg selv igjennom omorganiseringen?

Har du tenkt: Hvorfor skal jeg alltid reagere slik?

Hvilke følelser har du vært innom under disse forandringer? Sinne, håp, oppgitthet, glede, befrielse,

Sosialt nettverk:

Hvor viktig er det sosiale nettverk med kollegaer for deg?

Krav

Er de formelle krav blitt forandret etter disse forandringer?

Er der uformelle krav som du opplever blir stilt i jobben som du har?

Profesjonell utvikling/ forandring

Hvordan tenker du at dette har påvirket deg i forhold til de klienter du møter. Har det påvirket deg i det hele tatt?

Tror du forandringene hos deg som terapeut kan være merkbart for klientene?

Hva skal til for at disse forandringene skal bli nyttige også for klientene?

FORANDRING BLANT FORANDRINGSAGENTER

Informasjon til mulige deltakere i en undersøkelse om hvordan de organisatoriske forandringer som nå skjer på Famileklinikken og Familiepoliklinikken påvirker den enkelte terapeut og deres praksis.

Mitt navn er Rune Zahl-Olsen, og jeg arbeider på Famileklinikken. I perioden 2007-2009 er jeg også student ved Diakonhjemmet høgskole hvor jeg tar en mastergrad i familierapi og systemisk praksis. I den forbindelse skal jeg skrive en mastergradsoppgave hovedsakelig basert på en kvalitativ undersøkelse.

Med utgangspunkt i de forandringer som skjer ved de to avdelingene ønsker jeg å se på hvordan dette påvirker oss som ansatte og spesielt vår praksis. Det er to organisatoriske forandringer som jeg spesielt tenker har påvirket arbeidsplassene. Dette er prosjekt utdanningsklinikk og sammenslåingen av de to avdelingene. Som en del av dette stilles det nye og til dels andre krav til de ansatte og jeg vil se på om dette fører til noen forandring for den enkelte terapeut, deres praksis og arbeidsmiljøet.

Jeg ønsker å intervju erfarne terapeuter fra begge avdelinger om hvilke forandringer de ser og hvordan de tilpasser seg den nye tilværelsen. Fører de organisatoriske forandringer til forandringer hos den enkelte terapeut, eller fortsetter de som før? Påvirker de organisatoriske forandringer noe for de klienter som kommer til samtaler?

Jeg har behov for å ha to til tre informanter fra hver av de to avdelingene og vil med dette brev spørre om du kan tenke deg å stille som informant. Jeg ønsker ideelt sett terapeuter med ulik fartstid, utdanning og posisjon på arbeidsplassen.

Deltagelse i undersøkelsen baseres på skriftlig informert samtykke fra den enkelte familierapeut og fra avdelingens leder. Det er mulig å trekke seg fra undersøkelsen når som helst underveis, uten at det får noen konsekvenser for den som trekker seg. Intervjuet vil ta ca. 1 time. Det blir tatt opp på video som makuleres når undersøkelsen er avsluttet. Det vil kun være undertegnede som kjenner informantens identitet. Intervjuene vil bli transkribert, anonymisert og gjennomgått av undertegnede og veiledere. Hovedveileder for dette prosjekt er Gerdt Henrik Vedeler. Jeg vil gjøre oppmerksom på at det er et lite miljø som her forskes på og at masteroppgaven vil være tilgjengelig også for utenforstående. Dersom det er ønskelig, kan informantene få tilsendt første utkast av oppgaven og evt. gi sine kommentarer.

Hvis du kan tenke deg å delta i undersøkelsen, ber jeg om at du sender vedlagte svarslipp, eller kontakter meg på e-post snarest mulig. Jeg vil så ta kontakt for å avtale evt. intervjuetidspunkt. Intervjuene vil finne sted i løpet av våren 2008

Kristiansand 14.01.08

Rune Zahl-Olsen

SVARSLIPP:

Sendes til Rune Zahl-Olsen, Familieklinikken, Sørlandet Sykehus HF, eller
e-post: XXX

Jeg ønsker å være med på intervju i den over omtalte undersøkelsen om forandring blant
forandringsagenter.

Navn:
Arbeidssted:.....
Telefon:..... E-post:.....

Har du noen spørsmål er du velkommen til å ringe meg på tlf. XXX

Informasjon før intervju

Du har sagt deg villig til å være informant til undersøkelsen ”forandring blant forandringsagenter”. Jeg skriver dette informasjonsskrivet til deg, slik at du på forhånd kan ha mulighet til å tenke igjennom noen av de tema vi skal samtale om.

Vi skal samtale om forandringene på din arbeidsplass og hvordan det har innvirket på arbeidsplassen og spesielt på deg som person og terapeut. Jeg tenker da spesielt de forandringer som er kommet i forbindelse med prosjekt utdanningsklinikk og sammenslåingen av de to familieavdelingene. Det er tenkt at vi bruker ca 1 time til denne samtale og den tas opp på video slik det er blitt informert om tidligere.

Ragnhild N. Grødal skriver i sin bok ”Forandring fryder?” at forandring i seg selv er en reise. En reise i dine indre og ytre rom. En reise i møte med dine følelser, din fantasi og dine forutsetninger. Forfatteren sammenligner denne reise med en togreise hvor både ledere og ansatte er med. Dette toget stopper ved ulike stasjoner hvor personene kan gå av og bli til neste tog kommer eller ta toget videre til neste stasjon. Disse stasjonene kaller hun for frustrasjon, sorg, analyse og spenning og de skal illustrere ulike faser i en forandringsprosess. Kanskje du kan kjenne deg igjen i denne togreise, eller kanskje du kan gjenkjenne en kollega som har gått av ved en av stasjonene og blitt der en stund. På Famileklinikken og Familepoliklinikken skjer det en del organisatoriske forandringer og jeg tenker meg at det fører til at vi som ansatte blir med på denne reisen. Det vi ikke helt sikkert vet er hvor endestasjonen til denne reisen er, hvis der i det hele tatt er en endestasjon.

Her er noe av det jeg ønsker å samtale med deg om:

Hvordan har det vært for deg å være på denne forandringens togreise?

Hva er dine tidligere erfaringer med forandring? Tenker du at det påvirker hvordan du håndterer den forandring du er en del av nå?

Tenk deg at du mandag morgen sitter og leser avisen. Plutselig ser du en stor artikkel om familieavdelingen din. Hvordan lyder overskriften? Hva står det i artikkelen?

Hvilke forandringer er det som skjer, slik du ser det?

Hva har disse forandringer på avdelingen gjort med deg som fagperson, som kollega, som menneske?

Hvordan tenker du at dette har påvirket deg i forhold til de klienter du møter. Har det påvirket deg i det hele tatt?

Gjør du noe annerledes nå enn før?

Opplever du at jobbusikkerheten har forandret seg? Har den økt? Har den minsket?

I hvor stor grad opplever du forandringene som positive?

Hvordan har forandringene påvirket arbeidsmiljøet ved din avdeling?

Vedlegg 4

(Brev til informanter før endelig analyse og skrivning. Sendt ut sammen med analyseteksten i slutten av mars -09.)

Til: _____

Du får her analysen jeg har gjort av blant annet det intervju jeg hadde med deg for nok så lenge siden. Det er ikke et endelig produkt, men jeg kommer ikke til å ha med noen flere sitater fra dere i den videre bearbeidelsen og sender det derfor til dere. Jeg tenker at denne oppgave er noe som hovedsakelig er en samskaping mellom meg og dere som stilte opp til intervjuer. Jeg ønsker derfor ikke å sitere dere på ting som dere ikke er enig i. Jeg tenker ikke at dere må være enig i mine tolkninger av hva dere har sagt, men at dere føler det ok med at dere blir sitert slik dere blir. Det kan godt hende at du ikke helt kjenner igjen dine egne utsagn siden jeg må ta dem ut av sin naturlige sammenheng og sette dem inn i en annen. Det er to ting jeg spesielt ønsker tilbakemelding på:

- 1. Anonymisering.** Føler du det ok at du blir anonymisert slik jeg har gjort. Jeg har gitt dere alle fiktive navn og har valgt å ikke beskrive noe spesifikt om noen av dere ut over det som kommer frem i sitatene. Miljøet er lite og gjennomsiktigheten er stor. For egne kollegaer kan det nok ikke forventes at dere forblir anonyme, men overfor eksterne lesere tenker jeg at dere vil kunne være det. Kanskje du heller ønsker å bruke ditt eget navn. Dersom det er tilfelle tenker jeg at alle må ønske det. Du har fått pseudonymet: _____
- 2. Avslørende detaljer:** Jeg har forsøkt å velge bort utsagn som direkte ville avsløre dere. Jeg har forandret på dialektale uttrykk. Jeg har også unnlatt å ta med temaer som jeg tenker er sterkt personlige på en måte som ikke egner seg for trykk. I noen avsnitt har jeg allikevel med sitater som jeg tenker er viktig for at leseren skal få en forståelse av tema. Det kan derfor være at noe av det jeg har sitert dere på er for avslørende på hvem dere er og da vil jeg gjerne ha en dialog på det.

Jeg skal levere den endelige oppgaven om fire uker og trenger tid til å skrive om ting.

Jeg ber derfor om at dere kan se på dette og gi tilbakemelding så fort som mulig, senest til påske. Du kan enten lese hele analysen eller gjøre det nok så enkelt ved å bare se etter sitater fra deg. Alle sitater er med *kursiv*. Alle sitater er også tydelig merket med pseudonymet ditt.

Dere kan kontakte meg på mail: XXX eller tlf: XXX

mvh
Rune Zahl-Olsen