

Livet etterpå...

En kvalitativ studie av tidligere kirkeansattes refleksjoner omkring konflikt på
arbeidsplassen

Solfrid Kjærvoll-Birkedal

Veileder

PH.d.-student ved VID Vitenskapelige Høgskole og timelærer MF
vitenskapelige høyskole,

Asgeir Sele

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn,

AVH5070: Masteroppgave i diakoni (60 ECTS), VÅR 2023

Antall ord: 24 972



Forord og takksigelser

Da er masteroppgaven levert, som etter fire års deltidstudier ved VID/MF, i tospann med fulltidsjobb, definitivt gir en alenemamma mestringsfølelse. Å studere «midt i livet» har vært en berikelse, med den erfaring og kompetanse dette medbringer. «Livet skjer», som samlivsbrudd, jobbytte, konfirmasjon og to dødsfall, for å nevne noe fra egen hverdag de siste årene og ukene. Dette er komponenter som har gjort studiet og oppgaveskrivingen krevende, dog gitt meg en større forståelseshorisont og en livserfaring akademia ikke kan by på.

Aller først vil jeg takke de fine guttene mine. Dere er min hjertemedisin, min sang og min glede, i hverdag og fest. Jeg er så uendelig stolt av dere, og elsker dere himmelhøyt. Takk for tålmodigheten deres, og evnen til å se det beste i alle, inkludert meg. Dere gjør meg lykkelig.

Jeg vil takke min mor. Uten deg, hadde jeg som alenemamma aldri kunnet reist til en annen del av landet for å delta på obligatoriske forelesninger eller fullført hjemmeeksamener under barnehagens planleggingsdager og pandemiltak. Takk for alt du er for meg og guttene mine, at du tror på meg og heier meg frem. Du er min bauta i livet, min sparringspartner og ankerfeste.

Mine søsken vil jeg også takke; for heiarop og gode diskusjoner. Jeg er stolt av dere, og jeg er stolt av at vi er et «oss»; en raus, åpen og inkluderende familie. Jeg vil også takke gode venner, og forhenværende diakonikolleger. Tusen takk, kjære dere, for heiarop og genuin interesse for meg og mitt forskningsprosjekt. Jeg er heldig som har dere alle i min omgangskrets.

Jeg vil jeg takke min veileder. Takk for tålmodigheten din, for tiden du har dedikert til meg, for kloke ord og oppmuntring underveis i prosessen med å skrive denne masteroppgaven.

En takk også til ansatte ved MF og VID. For genuin interesse for studentene deres og gode samtaler og faglige diskusjoner disse årene. Takk til mine medstudenter for medvandring de siste fire årene. Det har vært en stor glede å bli kjent med dere.

Sist, men overhodet ikke minst, takk til informantene som har stilt seg til disposisjon for denne masteroppgaven. Oppgaven hadde ikke blitt til uten deres bidrag. Takk for deres tid, tillit, ærlighet og åpenhet. Jeg er takknemlig og ydmyk, samt full av beundring og respekt.

«Lyset må brytes gjennom mennesker som selv er brutt, så det belyser uten å blende.»

(Malm, 2003, s. 62).

Sammendrag

Bakgrunn: Konflikt og konflikthåndtering på arbeidsplassen er tema som det tilsynelatende er mye litteratur om, og som har stort fokus i bedrifter og blant ledere. Det er langt færre funn på temaer som omhandler de berørte partene subjektivt, og kanskje også trossmessig i en slik konflikterfaring.

Hvordan er den berørtes narrativ i konflikterfaringen, både midt oppi konflikten og i retroperspektiv? Hvordan preger disse erfaringene den berørte, eventuelt også i møte med ny arbeidsgiver eller i den private sfære? Bakgrunn for oppgaven er å sette søkelys på menneskers arbeidsrelaterte konflikterfaring, for å belyse den enkeltes erfaring, med hensikt om å kunne gi innspill til konstruktiv konflikthåndtering.

Problemstilling: «Hvordan preges tidligere kirkeansatte av opplevd konflikt på arbeidsplassen?»

Metode: Denne masteroppgaven er en kvalitativ forskning som baserer seg på kvalitativ metode og semistrukturerte en-til-en intervjuer med seks informanter som har egenerfaring med opplevd konflikt på tidligere arbeidsplass. Blant informantene er det utdanningsmessig bredde og aldersmessig spenn, og arbeidsoppgavene/stillingstitlene varierte i omfang. Samtlige informanter har fortalt om deres erfaring fra forhenværende kirkelige arbeidsrelasjon i et retroperspektiv. Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) anvendes som analysemetode i oppgaven. Studien har en fenomenologisk tilnærming til opplevd konflikt på arbeidsplassen. Gjennom bruk av teori og empiri er oppgaven gitt et abduktivt preg.

Teori: I tråd med den diakonfaglige vektlegging av tverrfaglig karakter (VID, 2018, s. 3), er det teoretiske tilfanget i denne oppgaven hentet fra diakonivitenskapelige, teologiske, sosiokulturelle, helse- og sosialfaglige perspektiver. Dette for å tilstrebe innsikt og ferdigheter knyttet til utøvelsen av kirkens diakonale oppdrag i menighet så vel som i samfunn (VID, 2018, s. 3), samt åpne et dialogisk rom for nye perspektiver i diakonal praksis.

Konklusjoner: Opplevd konflikt på arbeidsplassen preger og påvirker menneskets selvforståelse, livsanskuelse og relasjoner, under så vel som etter konflikterfaringene.

Nøkkelord: *Selvet; narrativ; traume; sorg; skam; konflikt; arbeidsforhold; kirkelig tjeneste.*

Summary

Background: Conflict and conflict management at work is a subject which there is apparently a lot of literature, and the topic has a major focus among managers. There are far fewer findings on topics that concerns subjectively, and perhaps also religiously in such a conflict experience.

How is the affected person's narrative in the conflict experience, in the middle of the conflict and also in retrospect? How does this affect people, their meeting with a new employer or in the private sphere? The background for this master's thesis is to illuminate people's work-related conflict experience, in order to illuminate the individual's experience, with purpose to be able to provide input for constructive conflict management.

Problem statement: "How are former church employees affected by perceived conflict at work?"

Method: This master's thesis is a qualitative research based on a qualitative method and semi-structured one-to-one interviews with six informants who have personal experience of perceived conflict in a previous workplace. Among the informants, there is a wide range in terms of education and age. Their tasks/job titles are variable, and all informants have told about their perceptions from previous working relationships in a retro perspective. The step-by-step deductive inductive method (SDI) is used as the analysis method in the thesis. The study has a phenomenological approach to perceived conflict in the workplace. Through the use of theory and empiricism, the thesis is given an abductive character.

Theory: According to the deacon profession's emphasis on interdisciplinary character (VID, 2018, p. 3), the theoretical content in this thesis is drawn from diaconica Science, theological, socio-cultural, health and social work perspectives. This is to achieve insight and skills related to the exercise of the church's diaconal mission in the congregation as well as in society (VID, 2018, p. 3), in order to opening a dialogic space for new perspectives in diaconal practice.

Conclusions: Experienced conflict in at work characterizes and affects people's self-understanding, outlook on life and relationships, during as well as after the conflict experiences.

Keywordseori: Self; narrative; trauma; sorrow; shame; conflict; work conditions; church service.

Innholdsfortegnelse

Forord og takksigelser	iii
Sammendrag.....	iv
Summary	v
1 INNLEDENDE KAPITTEL	1
1.1 Oppgavens tema og kontekst.....	1
1.2 Veien mot en problemstilling.....	1
1.3 Oppgavens problemstilling	2
1.3.1 Forsknings spørsmål.....	2
1.4 Tidligere forskning og kunnskapsstatus	3
1.5 Mine tidligere erfaringer.....	4
1.6 På hvilke måter angår dette diakoni.....	5
1.7 Oppgavens oppbygning	5
2 TEORETISK GRUNNLAG	7
2.1 Teoretiske perspektiver på konflikt og konflikthåndtering	7
2.1.1 Hva er konflikt	8
2.1.2 Konfliktforståelse.....	8
2.1.3 Personpersepsjon og attribusjonstendenser	9
2.1.4 Interpersonlige konflikter	10
2.1.5 Psykologisk konflikt	10
2.1.6 Kalde og varme konflikter	11
2.1.7 Relasjonsetikk.....	11
2.1.8 Konflikthåndtering.....	12
2.1.9 Selektiv persepsjon og den onde sirkels dynamikk.....	13
2.1.10 Makt og avmakt.....	14
2.1.11 Spenning og følelser	15

2.2	Teoretiske perspektiver på lidelse, mening og livssyn	15
2.2.1	Et holistisk menneske	15
2.2.2	Mennesket i relasjonelle kontekster	16
2.2.3	Selvet	16
2.2.4	Vår selvopfatning	17
2.2.5	Livssyn og livstolkning	18
2.2.6	Livssyn og livstolkning som meningsskapende forståelsesramme	19
2.2.7	Tap og lidelse	19
2.2.8	Mening.....	20
2.2.9	Skam	20
2.2.10	Traume.....	21
2.2.11	Å skape mening gjennom symbolske handlinger	21
2.2.12	Gudsbilde og gudsrelasjon.....	22
2.2.13	Når traumet inkluderer Gud	22
2.2.14	Relasjonens rolle i personorientert tilnærming	22
2.2.15	Sjelesorg.....	23
2.2.16	Hermeneutisk fenomenologi.....	25
2.2.17	Sosial konstruktivisme	26
2.2.18	Diakonien anerkjennende plass.....	26
2.3	Alternative teoretiske rammeverk	27
3	METODE OG MATERIALE.....	28
3.1	Forskningsdesign.....	28
3.2	Metode.....	28
3.2.1	Bakgrunn for valg av metode	29
3.2.2	Metodeperspektiv	30
3.2.3	Kritiske vurderinger til valg av metode	30
3.3	Utvalg og rekruttering	32
3.3.1	Avgrensninger og utvalgsriterier	32
3.3.2	Presentasjon av informantene	32
3.4	Datainnsamling.....	33
3.4.1	Oppretting av kontakt med informantene.....	33
3.4.2	Gjennomføring av intervjuene	35

3.5	Analysemetode – SDI.....	36
3.5.1	Deduksjon, induksjon og abduksjon.....	36
3.5.2	En stegvis prosess.....	37
3.6	Forskningsetiske overveielser	38
3.6.1	Etikk, personvern og godkjenninger.....	38
3.7	Reliabilitet og validitet	39
3.7.1	Reliabilitet.....	40
3.7.2	Validitet	40
3.8	Forskerrollen.....	41
3.8.1	Forforståelse og hermeneutikk	41
3.8.2	Relevante aspekter ved egen bakgrunn	41
3.8.3	Forskerens erfaringer.....	42
3.8.4	Refleksivitet	42
3.9	Metodekritikk	42
3.10	Bearbeiding av materialet.....	43
4	PRESENTASJON AV EMPIRI.....	45
4.1	Hvordan reflekterer tidligere kirkeansatte i ettertid rundt konflikten som medførte at de sluttet... 45	45
4.1.1	Opphav og forekomst av konflikt	45
4.1.2	Informantenes erfaring av virkeligheten.....	46
4.1.3	Organisatorisk støtte og håndtering av konflikt.....	47
4.1.4	Utslagsgivende årsak for avslutning av arbeidsforholdet	48
4.2	Hvilke konsekvenser mener tidligere kirkeansatte at konflikten fikk i deres relasjon til arbeidslivet, kirken og troen/gudsbildet	49
4.2.1	Det sosiale arbeidsmiljøet, før, under og etter konflikten	49
4.2.2	Konfliktens påvirkning av privatlivets fred	50
4.2.3	Involvering av andre i konflikten	50
4.2.4	Prosessen rundt avslutning	51
4.2.5	Livet etterpå	51
4.2.6	Gudsbilde og menighetsfellesskap	52
4.2.7	Nåværende jobbsituasjon	52

4.3	Hva mener tidligere kirkeansatte kunne vært gjort annerledes for å redusere negative konsekvenser av konflikten	52
4.3.1	Interne sosiale forhold	53
4.3.2	Hva kunne vært gjort annerledes	53
4.4	Informantens forventninger i arbeidsrelasjonen	53
5	DISKUSJON.....	54
5.1	Innledende kommentar	54
5.2	Opplevelse av konflikt	54
5.2.1	Konflikt som opphav og forekomst	54
5.2.2	Erfaring av fenomenet konflikt.....	56
5.2.3	Virkelighetserfaringer i lys av konfliktopplevelsen	58
5.2.4	Organisatorisk støtte og håndtering av konflikt.....	60
5.2.5	Utslagsgivende årsaker for avslutning av arbeidsforholdet.....	64
5.3	Konfliktens innvirkning på arbeidsliv, menighetsfelleskap og troen/gudsbildet	64
5.3.1	Det sosiale arbeidsmiljøet	64
5.3.2	Den private sfære	66
5.3.3	Involvering av andre	67
5.3.4	Avslutningsprosessen	68
5.3.5	Livet etterpå	69
5.3.6	Gudsbilde og gudsrelasjonen	69
5.3.7	Nåværende jobbsituasjon	70
5.4	Hva kunne redusert konfliktens negative avtrykk	70
5.4.1	Interne sosiale forhold	70
5.4.2	Hva kunne vært gjort annerledes.....	71
5.5	Forventninger til arbeidsrelasjonen.....	72
5.6	Avsluttende kommentar.....	73
6	OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE REFLEKSJONER.....	74
6.1	Konklusjon	74

6.2	Utblick.....	76
7	LITTERATUR.....	78
8	VEDLEGG	82
8.1	Vedlegg 1, Prosjektbeskrivelse	83
8.2	Vedlegg 2, Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	86
8.3	Vedlegg 3, Intervjuguide	93
8.4	Vedlegg 4, Meldeskjema.....	97
8.5	Vedlegg 5, Godkjenning fra NSD.....	104
8.6	Vedlegg 6, Figuroversikt.....	106

1 Innledende kapittel

1.1 Oppgavens tema og kontekst

Mellommenneskelig interaksjon er et fagområde som jeg finner både interessant og spennende, et fagfelt som spenner fra sosiologi, samfunnsfag, psykologi, pedagogikk, teologi og diakoni. Gjennom mellommenneskelig samhandling, både i private arenaer og på arbeidsplassen, kan konflikter lett oppstå, og konflikter kan derfor være en naturlig del av hverdagslivet.

I følge ulike forskere er det en nødvendighet med konflikt for å skape utvikling. Gjennom dialog kan konflikter transformeres til nye muligheter. I stedet for å peke ut en vinner og en taper i konflikten, vil dialogen gi rom for samsnaking, samskaping og innovative løsninger.

Bakgrunn for valg av tema er ønske om innsikt i hvordan menneskers konflikterfaringer påvirker selvet og ens narrativ, og hvordan konfliktfylte arbeidsrelasjoner påvirker både subjektivt, intersubjektivt, samt i mikro-, meta- og makroperspektiv.

1.2 Veien mot en problemstilling

En tidligere kollega fortalte meg om sin oppsigelse i en kirkelig stilling, knappe 10 måneder etter vedkommende startet i jobben. Vedkommende fortalte at fellesråd, hovedverneombud og fagforening ble koplet inn, da de mente at vedkommende hadde blåst liv i en gammel, mangeårig stabskonflikt. Vedkommende opplevde støtte fra 2-3 kollegaer, og at øvrige stabsansatte viste sinne og mistillit.

Hvordan oppleves en slik situasjon fra et førstepersonsperspektiv? Hvordan vil denne hendelsen prege vedkommende i ettertid, i møte med nytt arbeidsforhold og nye kollegaer?

Betroelsene fra min tidligere kollega berørte meg, og vedkommendes historie har medvirket til min interesse for tema.

Enhver konfliktsituasjon er vanskelig, og man må ta på alvor at det her er mange sanne sannheter. Det er altså fullt mulig å ha ulike, gjerne også sprikende, perspektiver på én og samme situasjon, hvilket viktiggjør en kritisk problembevissthet (Torkelsen, 2003, s. 14), også i enhver forskningsprosess.

1.3 Oppgavens problemstilling

Som problemstilling til oppgaven er følgende valgt:

«Hvordan preges tidligere kirkeansatte av opplevd konflikt på arbeidsplassen?»

1.3.1 Forskningsspørsmål

Til tross for at det ligger mye utvelgelse, avgrensning og nøye vurderinger bak problemstillingen, kan den allikevel oppleves for romslig og vid. Jeg har derfor utarbeidet forskningsspørsmål som kan bidra til å presisere, spesifisere, avgrense, og gi retning i arbeidet med å svare på valgt problemstilling.

Gjennom arbeidet med problemsstillingen har jeg hatt fokus på å identifisere nøkkelbegrep som kan ha relevans for oppgaven. Nøkkelbegrep forstås her som de begrep det anses aktuelt å bruke for de fenomenene som intensjonelt skal undersøkes, altså en begrepsliggjøring av disse fenomenene (Johannessen et al., 2016, s. 55).

Jeg har valgt å kalle prosjektet «Livet etterpå...» Dette er en kvalitativ studie om hvordan konflikt på arbeidsplassen påvirker arbeidsutførelsen, samarbeid, sorg, skam, selvfølelse, mestringsfølelse og selvtillit/selvfølelse.

Målet er å undersøke om en konflikt preger informantenes narrativ, også for ettertiden, og om en opplevd krise får konsekvenser utover arbeidsforholdet.

Ut ifra dette har jeg formulert tre forskningsspørsmål. Intervjuguiden er tuftet på disse spørsmålene, og forskningsspørsmålene brukes aktivt i oppgaven.

1. Hvordan reflekterer tidligere kirkeansatte i ettertid rundt konflikten som medførte at de sluttet?
2. Hvilke konsekvenser mener tidligere kirkeansatte at konflikten fikk i deres relasjon til arbeidslivet, kirken og troen/gudsbildet?
3. Hva mener tidligere kirkeansatte kunne vært gjort annerledes for å redusere negative konsekvenser av konflikter?

1.4 Tidligere forskning og kunnskapsstatus

Det gis her et lite overblikk over forskningshorisonten på feltet som oppgavens tema befinner seg i. Deretter redegjøres det i korte trekk hvordan denne studien plasserer seg i forhold til eksisterende forskning og hva den kan tilføre feltet av ny innsikt.

Det er gjort en hel del forskning på konfliktfylte relasjoner, også på arbeidsplassen, og mange ulike konflikthåndteringsverktøy er anbefalt, utforsket og utfordret. Også i kirkelige sammenhenger er dette blitt undersøkt.

Arbeidsmiljøsenteret, som er en landsdekkende medlemsorganisasjon med tydelig arbeidsmiljøprofil, som kan gi tilbud om gratis HMS-rådgivning, kurs- og fagdager for bedret arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøsenteret, 2014). Helsedirektoratet, som definerer mobbing og trakassering på sine hjemmesider, viser til en veiledning for arbeidstakere og ledere om mobbing i arbeidslivet, videre til Arbeidsmiljølovens forbud mot mobbing og Mental Helses arbeidslivstelefon (Helsedirektoratet, 2016).

I 2001 utkom «Varme og kalde konflikter i arbeidslivet», med oppfølgeren «Varme konflikter i arbeidslivet» i 2018, hvor det spesielt vektlegges hvordan organisatoriske forhold på arbeidsplassen kan bidra til konfliktfylte arbeidsforhold, og boken tar særlig for seg de emosjonelle sidene ved konflikter (Heen & Salomon, 2022, s. 7). Fagboken baserer seg på forsknings- og utviklingstiltak med formål om at ledere, HR-personell og arbeidstakere kan lese og anvende boken til refleksjon (Heen & Salomon, 2022, s. 7). Boken tar for seg sentrale trekk ved dagens arbeidsliv, organisasjonsformer og ledelse. Som leser får man kjennskap til konflikter og konfliktforløp, inkludering i arbeidslivet og konflikthåndtering.

Håndtering av konflikter i arbeidslivet er det flere akademiske bøker om. Det er langt færre funn på temaer som omhandler de berørte partene subjektivt, personlig og kanskje også trossmessig i en slik krise. Hva er den berørtes narrativ i kriseerfaringen, både midt oppi krisen og også etterpå? Hvordan preger disse erfaringene den berørte, også i møte med ny arbeidsgiver eller i den private sfære? Er det gjort forsøk på gjenopprettende prosesser fra arbeidsgivers side, eller ansens problemet som løst ved at den ansatte skifter jobb. Hvordan ble de berørte fulgt opp av arbeidsgiver i hele prosessen, og ble konflikthåndteringen avsluttet da den ansatte sa opp eller fortsatte dette i ettertid med for eksempel psykologisk eller terapeutisk hjelp og veiledning?

Bispehagen Samtalesenter (Bispehagen, 2023), Haraldsplass Samtalesenter (Haraldsplass Samtalesenter, u.å.) og Modum Bad er eksempler på steder som tilbyr terapi og samtaler for mennesker i deres eksistensielle kriser (Modum Bad, u.å.). Hovedorganisasjonen KA publiserte i 2012 (revidert 2018) et hefte om konflikt og konfliktforståelse i Den norske kirke for å bidra til en positiv arbeidsmiljøutvikling (Grimstad, 2018, s. 7).

Terje Torkelsen utga i 2003 en praktisk-teologisk studie av kirkelige medarbeideres erfaring fra helsefarlige konflikter i Den norske kirke» (Torkelsen, 2003). Det er både et krav og forventning om at relevant forskning skal være av nyere dato for å kunne ha relevans. Det foreligger få studier av personalkonflikter i kirken, hevder Torkelsen (Torkelsen, 2003, s. 47). Riktignok er Torkelsens studie av eldre årgang, men meg bekjent foreligger det ikke en nyere forskning med dette tema i fokus.

For å plassere denne oppgaven i forhold til ovennevnte eksisterende kunnskapsstatus og forskning, ligger den tett opptil Torkelsens studie, all den tid også hans dybdeintervju er rettopperspektive (Torkelsen, 2003, s. 58), Denne oppgaven er dog ikke like nyanserik, ettersom Torkelsens studie er langt mer omfattende enn denne oppgaven kan tilstrebe seg å være.

Min intensjon er å sette søkelys på menneskers erfaringer med en konfliktfylt arbeidsrelasjon, for å tilføre viktig innsikt i den enkeltes erfaring, og forebygge skam, tabu og utenforskap ved å belyse andres erfaring på dette området.

1.5 Mine tidligere erfaringer

I en alder av 45 år kan jeg ikke si at jeg aldri har blitt berørt av konflikter på arbeidsplassen i en eller annen form. Konflikter, uenigheter og uoverstemmelser skjer, på hjemmebane så vel som i arbeidsrelaterte situasjoner.

Min aller første fulltidsjobb var i Den norske kirke. Etter tre uker i ny jobb, fikk jeg vite at hele staben skulle til arbeidspsykolog for å snakke sammen. Det viste seg at staben hadde hatt en pågående konflikt i en årrekke, som nå var både vond og vanskelig for alle parter. For egen del ble det svært interessant å se gruppedynamikken, samtalene, maktposisjoneringen, samhandlingene, diskursene og konflikthåndteringen innad i staben, ettersom jeg selv ikke var en del av konflikten og således hadde et objektivt utgangspunkt. Etter dette har diskurser, konflikthåndtering og kommunikasjon fanget min interesse.

Jeg jobber nå med arbeidsinkludering, og hjelper mennesker som har stått utenfor arbeidslivet, av ulike årsaker og i ulikt størrelsesomfang, tilbake til ordinært, lønnet arbeid. Blant disse, har noen blitt syke av høyt konfliktnivå, og har en opplevelse av utestenging eller mobbing på arbeidsplassen. Jeg vil tro at mitt arbeid med denne masteroppgaven har gjort meg i bedre stand til å møte disse menneskene på en god måte, ettersom min forforståelse for konfliktens inngripen på selvet har økt underveis, det være seg gjennom alt fra etablering av intervjuguide og forskningsspørsmål, gjennomføring av intervjuene og valg av faglitteratur.

1.6 På hvilke måter angår dette diakoni

Som diakonale aktører skal vi møte hele mennesket. Man kan kanskje tenke seg at den tjenesteveien for å imøtegå reaksjoner etter arbeidsrelaterte konflikter er organisasjonspsykolog eller bedriftshelsetjeneste, eller instanser som eksempelvis Modum Bad, Haraldsplass Diakonale Stiftelse og Bispehagen. Som menneske kan vi gå til grunne i relasjoner, og vi kan heles i relasjoner, både relasjoner til andre mennesker og til Gud. Menighetsdiakonien møter hele mennesker, også dem som bærer i seg en sorg av brutte relasjoner, knuste drømmer og sorg over havarete arbeidsforhold.

1.7 Oppgavens oppbygning

Her følger en presentasjon av oppgavens inndeling:

Innledningsvis har jeg, i kapittel 1, presentert oppgavens tema og kontekst. Oppgavens problemstilling er presentert, samt veien frem mot denne problemstillingen og prosjektets forskningsspørsmål. Videre er det gitt et overblikk over tidligere forskning på temaet. Innledende kapittel avsluttes med en kort redegjørelse av egne erfaringer og en begrunnelse på hvorfor jeg mener at denne problemstillingen har relevans for diakoni.

Kapittel 2 er oppgavens teorikapittel. Her presenteres det teoretiske grunnlaget for oppgaven, og mer presist, vil jeg presentere og konkretisere det teoretiske rammeverket og oppgavens teoretiske forankring.

Kapittel 3 er oppgavens metodekapittel. Her gjøres det en presentasjon av utvalg, datainnsamling, analysemetode, begrunnelse for valg av forskningsmetode, forskningsetiske overveielser og metodekritikk. Metoden for datainnsamling er kvalitative intervju og stegvis-deduktiv induktiv metode er benyttet som analysemetode.

I kapittel 4 presenteres empirien. Strukturen i kapitlet er induktivt strukturert, med utgangspunkt i materialet.

I kapittel 5 møtes empirien og teorien til diskusjon. I dette kapitlet er forskningsspørsmålene fremtredende. Etter en kort innledning i starten av kapitlet, er også dette kapitlet strukturert etter temaene fra empirien.

Avslutningsvis, i kapittel 6, rundes oppgaven av med oppsummering og konklusjon. Helt til sist kommer jeg med noen avsluttende refleksjoner.

2 Teoretisk grunnlag

Teori har en signifikant rolle i all forskning, dog med litt ulik utgangspunkt i kvalitativ og kvantitativ metode. Kvantitativ forskning tar gjerne utgangspunkt i en bestemt hypotese, teori eller tidligere forskning for så å søke å bekrefte eller avkrefte dette (Tjora, 2021, s. 39). Kvalitativ forskning har en mer etnografisk tilnærming (Tjora, 2021, s. 39), hvis utgangspunkt er deltakernes kontekst i forsøk på å forstå dets virkelighet og livsanskuelse på en holistisk måte. Det innebærer ofte et direkte engasjement med mennesker i samfunnet som studeres, eksempelvis gjennom intervjuer, for å forstå deres perspektiver og virkelighet, slik jeg har gjort i mitt forskningsprosjekt.

I dette kapitlet vil jeg gå igjennom den teoretiske referanserammen og tilnærmingen for oppgaven. Dette teoretiske rammeverket, hvis formål å søke å forstå mening og fortolke empirisk data, danner grunnlag for å trekke konklusjoner og formulere hypoteser. I tråd med den diakonfaglige vektlegging av tverrfaglig karakter (VID, 2018, s. 3), er teorien hentet fra diakonivitenskapelige, teologiske, sosiokulturelle, helse- og sosialfaglige perspektiver.

Oppgavens problemstilling og dens forskningsspørsmål har hatt som formål å innhente menneskers erfaring av konflikt og deres fortolkning av denne i en gitt kontekst. Teorien er tuftet på dette fortolkede paradigme, hvilket gir kun et utsnitt av verden. Med dette som utgangspunkt, muliggjør utsnittet hjelp til oversikt og avgrensning, men det kan også medføre at viktige dimensjoner underslås. Videre kan valg av teori farges av både forforståelse og forventninger til en forutinntatt konklusjon. Dette er perspektiver jeg har med meg inn i teorikapitlet, og i oppgaven for øvrig.

Med utgangspunkt i innsamlet data, og i tråd med stegvise-deduktiv induktiv metode, er kapitlet inndelt i to ulike deler; teoretiske perspektiver på konflikt og konflikthåndtering, og teoretiske perspektiver på lidelse, mening og livssyn, hvorav begge delene har flere underpunkt.

2.1 Teoretiske perspektiver på konflikt og konflikthåndtering

Denne oppgaven omhandler informantenes subjektive opplevelse av konflikt og deres erfaringsverden før, under og etter konflikten, i et retroperspektiv. Jeg mener det her er hensiktsmessig med en generell forståelse av hva konflikt og konflikthåndtering er.

2.1.1 Hva er konflikt

Først må det poengteres at konflikter er uunngåelige, og på mange måter nødvendige, blant annet for å mobilisere og motivere til handling og kan være en konstruktiv drivkraft til rettferd og innovative løsninger (Ekeland, 2015, s. 11).

Hva konflikt handler om og hvordan konflikt oppstår, er ifølge Ekeland vesensforskjellig, ettersom konflikter handler om forholdet mellom mennesker, dog oppstår konflikter sjeldent av intet (Ekeland, 2015, s. 12).

Samarbeid og konflikt er gjerne to sider av samme sak, ettersom det ene ikke utelukker det andre. Både konflikt og samarbeid forutsetter interaksjon, og dess tettere interaksjonen og jo større samarbeidsbehovet er, desto større er potensialet for motsetninger, uenighet og konflikt (Ekeland, 2015, s. 15). Konflikter handler i bunn og grunn om et gjensidig avhengighetsforhold, om makt og avmakt (Ekeland, 2015, s. 60). Ekeland formulerer følgende definisjon av konflikt:

Vi kan snakke om konflikt når forskjeller mellom mennesker som er avhengige av hverandre, oppleves som uforenelige og truende i forhold til egne behov og interesser, og når det skapes spenninger og følelser fordi en av partene opplever at den andre benytter makt for å påvirke situasjonen til egen fordel. (Ekeland, 2015, s. 85).

Konflikter utfordrer vårt forhold både til andre mennesker og til oss selv, de utfordrer våre tanker, verdier og holdninger og setter vår personlighet på prøve (Ekeland, 2015, s. 145). Ekeland bygger ut den tradisjonelle psykologiens «enpersonsfokus», som omhandler individets emosjoner, til en «topersonspsykologi», for å poengtere at konflikt handler om samspillet mellom emosjonene til involverte parter, og det er nettopp dette samspillet som skaper de mellommenneskelige prosessene og situasjonene som karakteriseres som konflikter (Ekeland, 2015, s. 145, forfatters «»).

2.1.2 Konfliktforståelse

Konfliktforståelse refererer til evnen å analysere og tolke konflikter, herunder å identifisere konfliktens årsak, kontekst og dynamikk. For å forstå konflikter, må altså en alminnelig forståelse av mennesker, atferd og samspillet mellom mennesker ligge som et fundament (Ekeland, 2015, s. 16).

Konflikt kan assosieres med sterke følelser og en eskalert situasjon, hvilket gjør konfliktbegrepet til et negativt ladet fenomen (Ekeland, 2015, s. 66). Mennesker tenderer gjerne å generalisere konflikt, likeså hvordan konflikt oppstår og arter seg. Ekeland påpeker imidlertid at konflikter er ulike og kommer i skiftende former, tross deres universelle vesen (Ekeland, 2015, s. 5). Videre hevder han at det ikke er konflikten i seg selv, altså fenomenet konflikt, men hvordan konflikten håndteres, som avgjør konfliktens utfall, hvilket betyr at god konflikthåndtering er essensielt (Ekeland, 2015, s. 6). Det er med andre ord viktig å skille mellom konflikten i seg selv og de prosessene som iverksettes for å håndtere konflikten.

Vi må ha en helhetlig forståelse av konflikt, hvor interaksjonen mellom mennesker er rammen, hvor vi søker å forstå konflikt som en bevegelse gjennom kommunikative og kontekstuelle situasjoner, der både situasjonsopplevelser og handlinger fungerer som motor og hvor partene agerer ut ifra deres subjektive opplevelse av kontekst (Ekeland, 2015, s. 145). Enhver konflikt må sees som kontekstuelle og sosiale prosesser, ikke som enkeltstående hendelser (Ekeland, 2015, s. 145).

2.1.3 Personpersepsjon og attribusjonstendenser

Persepsjon er hvordan vi oppfatter, vurderer og tolker situasjoner, mennesker eller fenomener, basert på tidligere observasjoner, erfaringer informasjon, subjektiv tolkning og fordommer (Berge & Repål, 2017, s. 22). Dette gjør at vi, gjennom denne kognitive prosessen, ser det vi forventer å se. Personpersepsjon viser til vår subjektive oppfatning av andre personers egenskaper, som kan inkludere personlighetstrekk, følelser og holdninger.

Vi mennesker er fortolkningsvesener, og på lik linje med at vi tolker vår livsverden, tolker vi også den konflikt vi står i, samt de menneskene vi omgås (Ekeland, 2015, s. 90). Persepsjon kan påvirkes av vår følelsesmessige tilstand i sanntid. Dette, i likhet med allerede nevnte faktorer for tolkning, kan bringe oss inn i feiltolkning av situasjoner og personer og dertil feilaktig konklusjon. Feilvurderinger og uheldige beslutninger kan lede til det som kalles tankefeller, tankefeil eller tankeskjevheter (Berge & Repål, 2017, s. 471).

Ved attribusjon persepsjonerer man årsak til hendelser og handlinger (Ekeland, 2015, s. 156) hvilket vil si at man forklarer egne eller andres adferd med årsaker som henspiller på personlighet, holdninger eller til eksterne faktorer.

Ekeland viser til en velkjent misforståelse der vanskelige personer, eller personer som gjør seg vanskelige, antas å forårsake konflikt og ikke selve konteksten, hvilket er i tråd med teorien om den fundamentale attribusjonsfeilen, som tenderer til å sette menneskelige egenskaper i fokus for en handling eller konflikt (Ekeland, 2015, s. 16).

Som mennesker tenderer vi å generalisere om personer, hvilket betyr at dersom noen oppleves vanskelig i én situasjon, kan dette utløse en generaliserende holdning hvor man ikke ser at disse personene kan ha en annen tilnærming i en annen situasjon (Ekeland, 2015, s. 16). Dette medfører, ifølge Ekeland, at konflikter skaper sin egen psykologi, all den tid konflikten lever sitt eget liv, og har sin egen virkelighet (Ekeland, 2015, s. 16). Hvordan vi fortolker konflikten, blir dermed en del av selve konflikten, ettersom våre fortolkninger koordinerer våre handlinger (Ekeland, 2015, s. 16).

2.1.4 Interpersonlige konflikter

Interpersonlige konflikter er konflikt mellom én person og én eller flere andre personer (Ekeland, 2015, s. 90). Ekeland beskriver disse konfliktene ofte som ansikt-til-ansikt-konstellasjoner, og ettersom ansiktet kommuniserer følelser og dermed er et sosialt organ, blir disse konfliktene personliggjort og truer selvbildet, noe som forsterker konfliktens emosjonelle karakter (Ekeland, 2015, s. 90).

Konflikten kan ikke forstås som enkeltfenomen, men alltid i relasjon til en kontekst. På samme måte som at noen kan oppfatte andre som vanskelige, rent subjektivt, (Ekeland, 2015, s. 16), er konflikten en subjektiv opplevelse.

2.1.5 Psykologisk konflikt

Det er tidligere henvist til Ekelands definisjon av konflikt. Ekeland poengterer at denne definisjonen gjelder sosiale konflikter, altså mellommenneskelige konflikter (Ekeland, 2015, s. 85). En konflikt kan også være individuell, en indre konflikt, også kalt psykologisk konflikt (Ekeland, 2015, s. 85). Ekeland hevder at psykologiske konflikter sjeldent drøftes i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen, dog kan en persons individuelle konflikt komme til uttrykk på interpersonlige forhold og dermed bidra til sosiale konflikter (Ekeland, 2015, s. 85). Omvendt, kan også det som i utgangspunktet var å forstå som en rollekonflikt, omgjøres til en individuell, indre konflikt, ettersom man stiller seg selv i kritisk søkelys og tenker at det er en selv som er konfliktens kjerne (Ekeland, 2015, s. 134).

2.1.6 Kalde og varme konflikter

Varme konflikter defineres her som følelsespregede konflikter, da de berører selvfølelsen og personlige forhold hos de berørte (Ekeland, 2015, s. 62). Varme konflikter er med andre ord mellommenneskelige og subjektive. Kalde konflikter er mer upersonlige og derfor gjerne mindre emosjonelle og mer objektive (Ekeland, 2015, s. 62).

Vårt selvbilde og vår selvverdi er uløselig knyttet til andre personer, og vi er avhengige av omgivelsene rundt oss for å skape oss selv, og slik blir omgivelsene våre, arbeidet vi står i og relasjonen vi omgås, identitetsmarkører for vår ustanselige dannelse av selvverdi (Ekeland, 2015, ss. 63, 139).

Ekeland kaller varme konflikter for verdighetskonflikter, all den tid konfliktopplevelsen ofte er personlige og problematiske, forårsaket av erfaringsopplevelser som manglende bekreftelse eller krenkelse av egen verdi, og gjerne innbefatter fenomener som ære, skam og verdighet (Ekeland, 2015, s. 63).

En fellesnevner og en vesentlig dimensjon i varme konflikter, er at konfliktene blir personliggjorte og truer vårt selvbilde, hvilket påvirker og forsterker egne følelser i møte med den andre (Ekeland, 2015, s. 90).

Hovedforklaringen på varme konflikter kan relateres til det moderne arbeidslivets organisering, hvor kollegaer skal være hverandres kritikere, hvilket både impliserer potensielle konkurrenter og utfordrer selvfølelsen ettersom kritikk kan oppleves personlig og ikke saksorientert (Ekeland, 2015, s. 62). Videre er det både utfordrende og slitsomt å både produsere følelser, bevisst så vel som ubevisst, og å avverge eller undertrykke følelser (Ekeland, 2015, s. 62) som kan påvirke hvordan vi agerer overfor en uoverstemmelse eller i en konflikt.

2.1.7 Relasjonsetikk

Relasjonsetikk, som også kalles nærhetsetikk, vektlegger det moralske ansvaret den enkelte har i sine relasjoner, også hva kommunikasjon angår, med fokus på blant annet anerkjennelse og respekt for den andres autonomi og integritet (Eide & Eide, 2017, s. 86).

Kommunikasjon i relasjoner innebærer et moralsk ansvar, og påhviler den enkelte i kommunikasjon med den andre, dette fordi vi i en relasjon alltid står i et forhold til hverandre

med gjensidig avhengighet, en interdependens, som innebærer at vi i kommunikasjon med andre utleverer oss selv til den andre (Eide & Eide, 2017, s. 86). På dette grunnlag har vi alle et ansvar for å vurdere hva som er til den andres beste i enhver kommunikasjonssituasjon, la den andre få være herre i sin egen verden og ha respekt for den andres annethet og fremmedhet, for deretter å ta nødvendige konsekvenser for å imøtekomme den andre (Eide & Eide, 2017, ss. 87-89).

2.1.8 Konfliktbehandling

For å håndtere konflikt på en konstruktiv og god måte, må konfliktbehandling bygge på konfliktforståelsen (Ekeland, 2015, s. 12). Hvordan den enkelte konfliktsituasjon bør håndteres, kan variere i praksis all den tid konteksten er ulik, dog er det viktig å kunne identifisere konflikten.

Ekeland poengterer at konfliktbehandling kan være et bedre begrep enn konfliktløsning, all den tid en løsning ikke alltid er mulig, og dessuten fokuserer konfliktløsningsbegrepet mer på et bestemt sluttprodukt og ikke på konfliktprosessen som helhet (Ekeland, 2015, s. 169).

Ekeland trekker frem blant annet dialog og analyse som mulig verktøy for konfliktbehandling (Ekeland, 2015, ss. 170, 173). Kommunikasjon er dialog (Eide & Eide, 2017, s. 7). Gjennom dialog inntar deltakerne en ikke-vitende posisjon, hvor målet er å forløse selvinnsikt, erkjennelse, relasjonell trygghet, tillit og kontakt i søken etter gjensidig forståelse og opplevelse av mening (Eide & Eide, 2017, s. 34). Dialog skapes når partene tar hverandre genuint på alvor, respekterer hverandres subjektivitet og anstrenger seg for å forstå hvordan den andre forstår (Ekeland, 2015, s. 183). Dog, hevder Ekeland, kan dialog være utfordrende, ettersom dette krever at partene forstår og respekterer den andres perspektiv, også når dette perspektivet står i kontrast til den andres (Ekeland, 2015, s. 171).

Å ta kontroll over egne følelser kan også være et godt redskap i konfliktbehandling, all den tid sterk emosjonell aktivisering kan føre til selektiv oppfatning av situasjoner og hendelser, og også resultere i uønskede impulsive handlinger (Ekeland, 2015, s. 175). Våre følelser kan ta kontroll over våre tanker, handlinger og hvordan vi kommuniserer med andre (Ekeland, 2015, s. 175) og hvordan vi snakker om og til oss selv.

Våre tanker og følelser er integrerte systemer med gjensidig påvirkningskraft (Ekeland, 2015, s. 175). Følelser aktiveres ofte ubevisst og derfor vanskelig å overstyre, tankene og handlingene våre derimot, har vi en viss kontroll på, og gjennom å kontrollere disse, har man et visst påvirkningspotensiale overfor følelsene våre (Ekeland, 2015, s. 175). Ekeland poengterer at å styre tankene sine er ikke synonymt med å fornekte sine følelser, men å la dem spille en underordnet rolle (Ekeland, 2015, s. 175).

Fornuftig selvhevdelse og ta eierskap i konflikten er andre mulige verktøy for konflikthåndtering (Ekeland, 2015, ss. 176, 177).

Å fokusere på konfliktens primærårsak er sjeldent konstruktiv, da man gjerne kan være genuint uenig i opphav og utgangspunkt. Å bearbeide hvordan konflikten oppleves her og nå, og hvilke betydning den skal ha for fremtiden, er derimot konstruktivt (Ekeland, 2015, s. 148).

2.1.9 Selektiv persepsjon og den onde sirkels dynamikk

Våre følelser inneholder en sterk fysiologisk aktivering, og hva slags følelseskvalitet som kommer til uttrykk er betinget av hvordan aktiveringen fortolkes og hvilken mening den blir gitt (Ekeland, 2015, s. 84).

Følelser fungerer som kroppens hukommelse, hvilket betyr at en situasjon kan utløse følelser fra tidligere erfaringer og man kan dermed gjenoppleve denne situasjonen eller trigge disse følelsene uten egentlig å være i en emosjonell situasjon (Ekeland, 2015, s. 153). Med andre ord, så husker kroppen gjennom følelser.

Å ha et språk om følelser, ikke bare å våge å snakke om dem, men også gi dem riktig navn og uttrykk, er en forutsetning for å gjenkjenne følelsene i sosiale situasjoner og dermed utvikle emosjonell intelligens (Ekeland, 2015, s. 153).

Gjennom persepsjon velger vi ut den empirien som bekrefter vår hypotese og ser bort i fra informasjon eller data som kan tyde på at empirien er feil (Ekeland, 2015, s. 159). Dess sterkere våre forventninger er om å finne denne bekreftende empirien, jo lettere finner vi denne bekreftelsen, og i denne prosessen ligger det en slags selvoppfyllende mekanisme (Ekeland, 2015, s. 159).

Denne seleksjonsmekanismen har også innvirkning på vår hukommelse (Ekeland, 2015, s. 159), som betyr at vi husker bare den bekreftende empirien. Med andre ord, så tolker og filtrerer vi informasjon som samsvarer med blant annet våre forventninger og tidligere erfaringer, for deretter å fokusere på denne informasjonen og ignorere eller avvise annen informasjonen. Dette gjelder både positive og negative egenskaper ved oss selv. Jo flere negative egenskaper vi persepsjonerer ved oss selv, jo flere negative egenskaper finner vi. Den enkeltes persepsjon og fortolkning er det Ekeland kaller «enpersonsfokus», dog utvider Ekeland, som tidligere nevnt, teorien til en «topersonspsykologi» ettersom persepsjon og fortolkning har relevans for alle parter i en sosial interaksjon (Ekeland, 2015, s. 159, forfatters «»).

Ekeland beskriver topersonspsykologien som en hverdagsparanoia hvor man, i spente og vanskelige situasjoner, kan komme til å tolke alt mistenkelig, og dermed forsterke en hypotese om at andre vil en vondt, hvilket vil gi seg utslag i sosiale tegn på en mistenksomhet overfor andre (Ekeland, 2015, s. 160). Den eller de som blir mistenkeliggjort, vil i sin tur bli mistenksom, og når dette blir kommunisert vil det tjene som empiri for den andre og resultere i en attribusjon (Ekeland, 2015, s. 160). En gjensidig attribusjon kan medføre schizmogenez, hvilket betyr at partene gjensidig påvirker hverandre med motsetninger som medfører kommunikasjon som forsterker og utvikler disse motsetningene (Ekeland, 2015, s. 160).

2.1.10 Makt og avmakt

Ekeland bruker ordet «makt» i sin definisjon av konflikt, og i likhet med konfliktbegrepet er det også mange definisjoner av begrepet makt (Ekeland, 2015, s. 73). På lik linje med konflikt, kan makt, sett at det utøves med gode intensjoner, brukes for å fremme innovasjon, produktivitet og være en kraft til å endring. Ekeland trekker et skille mellom potensiell makt og en faktisk utøvelse av makt (Ekeland, 2015, s. 75). Makt kan utøves fysisk, men også gjennom kommunikasjon, med formål om å påtvinge egen vilje på andres atferd, ta sosial kontroll, påvirke andres overbevisning og ved bruk av språk (Ekeland, 2015, s. 73).

På lik linje med at mennesker til enhver tid står i et avhengighetsforhold til hverandre, står man tilsvarende i et maktforhold til hverandre, hvor makten berører oss og kan inneha mange ansikt og uttrykksformer (Ekeland, 2015, s. 75). Det samme gjelder maktens motsats, avmakt, hvor manglende muligheter til å råde over egne interesser og behov og manglende makt til å handle på egne vegne, kan være en trusselfaktor for vår psykiske og fysiske helse (Ekeland, 2015, s.

75). Å kjenne seg maktesløs kan utløse belastningsskader som stress og vedlikeholde andre lidelser, som eksempelvis depresjon (Ekeland, 2015, s. 75).

2.1.11 Spenning og følelser

Motstand og motsetninger er to fenomen som, både sammen og hver for seg, skaper spenning, hvor følelsene som kommer til uttrykk danner grunnlaget for denne spenningen (Ekeland, 2015, s. 81). Enhver konflikt fordrer et visst spenningsnivå ettersom konflikt skaper følelser, men også følelser kan skape konflikt dersom følelsene blir uhåndterbare og spenningsnivået for høyt (Ekeland, 2015, s. 81). Å håndtere konflikt betyr implisitt derfor at man må hankses med hvordan man tenker og føler, ikke bare gjennom å ordsette disse følelsene, men også å håndtere at disse følelsene får komme til utløp (Ekeland, 2015, s. 81), dog på en adekvat måte eller innen rimelighetens grenser.

2.2 Teoretiske perspektiver på lidelse, mening og livssyn

I følgende presenteres ulike begrep knyttet opp mot lidelse, mening og livssyn. Dette er substantiver som betegner noe konkret, dog også verb som betegner en handling, en prosess eller en tilstand og dermed ikke er statiske, men noe vi lever, erfarer og gjør, enkeltvis og kollektivt (Austad, 2020, s. 27).

2.2.1 Et holistisk menneske

Helheten er mer enn summen av enkeltdelene, ifølge systemteorien, og med dette menes at man som menneske konstant er åpen for påvirkning, at man skaper og omskaper seg selv kontinuerlig gjennom læring, og at atferd aldri kan løsriives fra den sammenhengen den oppstår i (Wormnes & Manger, 2019, s. 14).

Tankene våre påvirker våre følelser, og følelsene kan påvirke vår tenkning, og våre tanker, følelser og det sosiale liv har innvirkning på helse, sunnhet, læring, hukommelse og prestasjoner (Wormnes & Manger, 2019, s. 14). Det er essensielt å forstå følelser og hvilke virkninger disse har på kroppen, for bedre å kunne forstå hele menneske (Wormnes & Manger, 2019, s. 14). Erfarte traumatiske hendelser kan eksempelvis dukke opp i bevisstheten i form av forstyrrende bilder, og vekke overveldende og negative følelser som påvirker dagliglivet og vår motivasjon og evne til læring (Wormnes & Manger, 2019, s. 16).

Også selvtilliten spiller en rolle i helheten; sjansen for å mislykkes øker hvis vi tror at vi kommer til å feile, og sjansen for å lykkes øker i takt med troen på oss selv (Wormnes & Manger, 2019, s. 16).

Alt det nye bygger på et fundament av det gamle, hvilket betyr at vi ikke møter ny lærdom med blanke ark; alt det vi lærer bygger på det vi kan fra før, og våre kunnskapsstrukturer bygges opp gjennom at ny læring og tidligere lærdom knyttes sammen (Wormnes & Manger, 2019, s. 27).

2.2.2 Mennesket i relasjonelle kontekster

Vi mennesker står i samspill med andre, i ulike relasjonelle kontekster, og det er gjennom å speile seg i andre at man henter næring, anerkjennelse og støtte, som bidrar til vekst og utvikling (Stålsett, 2014, s. 108). Relasjonelle kontekster inkluderer alle former for sosiale, følelsesmessige og kommunikative mellommenneskelige forhold, og spiller en sentral rolle i menneskers liv, da de påvirker trivsel, følelser og opplevelser av tilhørighet, mening og mestring.

Som relasjonsvesener definerer vi oss gjennom andre, og ved å bli sett, møtt og bekreftet av medmennesker skapes vår identitet (Malm, 2003, s. 68). Mennesket bygger og bevarer relasjoner til andre mennesker og til Gud gjennom relasjoner. Vi brytes vi ned i relasjoner, og vi helbredes i relasjoner.

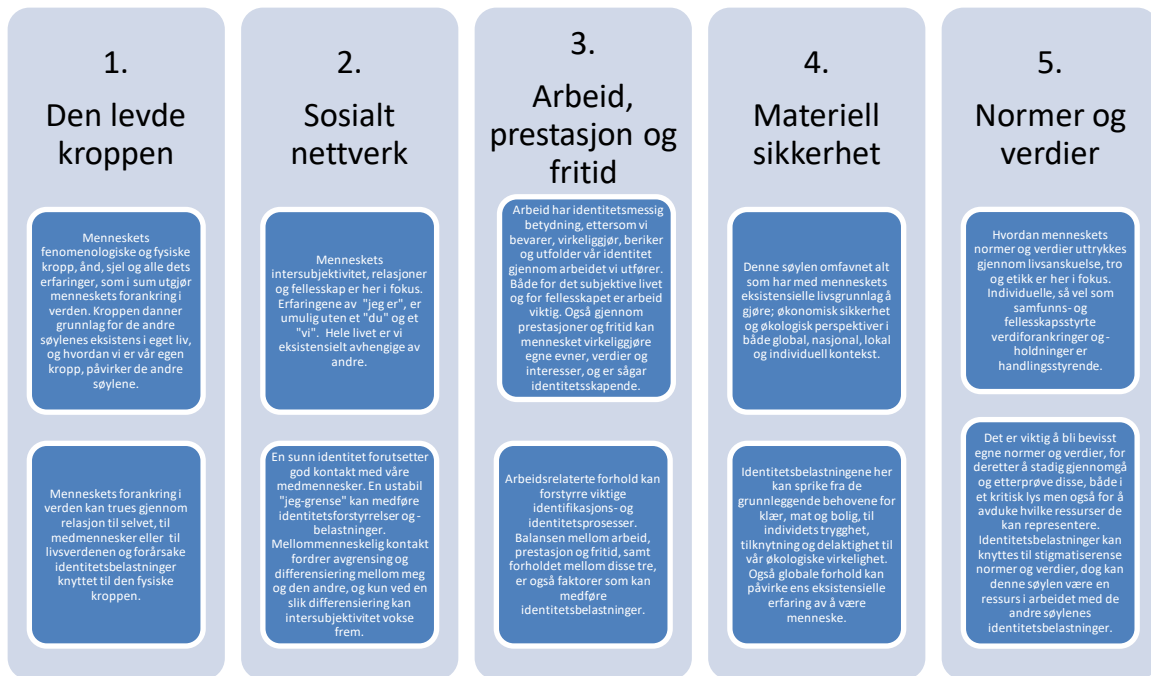
2.2.3 Selvet

Selvet er vår selvbevissthet, som inkluderer vår selvoppfatning og selvforståelse, og omhandler hvordan vi ser oss selv, tenker om oss selv og føler om oss selv. Vi reflekterer over egne handlinger, tanker og følelser i lys av selvet.

Gjennom å veve sammen elementer fra ulike livshendelser og sette disse i en sammenheng, utvikles vårt narrative selv (Eide & Eide, 2017, s. 385). Dette betyr at selvet ikke er en statisk størrelse, men utvikles over tid, gjennom livserfaringer vi gjør oss, relasjoner og sosiale påvirkninger.

Vår identitet er uløselig knyttet til de erfaringene vi gjør oss om å være menneske i alle livets eksistensielle, sosiale, kulturelle, biologiske og økologiske kontekster, den er dynamisk og konstrueres av de hendelser vi opplever og relasjoner vi erfarer (Farstad, 2016, s. 193).

Identitetens fem søyler står sentralt i integrativ teori, og representerer ulike identitetsområder så vel som identitetsbelastninger, i menneskelivet (Farstad, 2016, s. 203). Disse er oppsummert nedenfor:



Figur 1. Identitetens 5 søyler, basert på Farstads beskrivelse (Farstad, 2016, ss. 203-207).

Sammen danner og utvikler disse fem søylenes menneskets identitet som en dynamisk og livsvarig prosess, underlagt vedvarende utvikling og forandring, og ettersom identitet skapes og gjenskapes i resonans og samhandling med andre mennesker og samfunnet og er den aldri en fullstendig størrelse (Farstad, 2016, s. 207).

Arbeid er identitetsskapende og identitetsbevarende, det bekrefter og beriker oss (Farstad, 2016, s. 205). Jobbselvet er dermed en viktig del av selvet og vår utvikling av identitet.

2.2.4 Vår selvoppfatning

Vår selvoppfatning er totalsummen av vårt personlige syn på oss selv, og individets selvoppfatning påvirkes og endres gjennom samkvem med andre mennesker og deres tilbakemeldinger på vår væremåte og prestasjoner (Wormnes & Manger, 2019, s. 31). Vi må forstå menneskets selvoppfatning som holistisk, i et biopsykososialt perspektiv som ivaretar biologiske, psykologiske og sosiale dimensjoner, så vel som miljømessige, åndelige og

spirituelle dimensjoner (Borge, 2023, s. 121). Dermed må vi se vår selvoppfatning som vår subjektive oppfattelse av identitet, personlighet og egenskap, gjennom et kontinuerlig samspill av våre tanker, følelser, erfaringer og sosiale påvirkninger.

Vår selvoppfatning kan tenkes som et hierarki, hvor den generelle selvoppfattelsen er øverst, og gjentatte endringer på lavere nivå vil etter hvert få konsekvenser på den generelle selvoppfattelsen (Wormnes & Manger, 2019, s. 31).

Mennesket lever i en intersubjektiv virkelighet, hvor all kommunikasjon, også nonverbal, er avgjørende for menneskets utvikling av selvfølelse og identitet (Eide & Eide, 2017, s. 379). Og vår selvoppfatning har en nær sammenheng med vår selvakseptering eller selvverd (Wormnes & Manger, 2019, s. 34).

2.2.5 Livssyn og livstolkning

Livssyn er et omfattende begrep og forstås på flere måter. I snever forstand kan det forstås som den erkjennelse, oppfatning eller tenkning man har av ideologi og erkjennelse uttrykt gjennom ritualer, symboler og fellesskapstilhørighet (Danbolt, 2014, s. 19). Overordnet forstås livssyn gjerne som menneskets eksistensielle livsanskuelse; hvordan mennesket ser og forstår andre mennesker, verden og virkeligheten, livet og døden, situasjoner og relasjoner i et mikro-, makro- og metaperspektiv (Danbolt, 2014, s. 19). For mange er religion og livssyn knyttet tett sammen, men livssynet kan også være sekulært og ikke knyttet til en religiøs overbevisning overhodet (Danbolt, 2014, s. 19).

Livssyn er altså både religiøse, spirituelle og sekulære former for global mening og meningsdannelse, all den tid livssyn ikke er en statisk størrelse, men i stadig i bevegelse, gjenstand for erfaringsmessig påvirkning, og uløselig knyttet til vårt liv og vårt selv (Austad, 2020, s. 25).

Livssynet vårt har flere dimensjoner, som både sammen og enkeltvis danner grunnlag for dets innhold og praksis; ideologidimensjon som rommer tro og forståelse av universets fungering, en praksisdimensjon som utøver livssynet gjennom ritualer, regler og normer, erfaringsdimensjon, kunnskapsdimensjon og en konsekvensdimensjon som sikter til hvilke valg man tar i livet basert på ens livssyn (Austad, 2020, s. 26).

Vi kan se på livssyn som forskjellige utkast til menneskelig livstolkning, hvor livstolkningen fokuserer i hovedsak på livssynets tankemessige innhold (Hegstad, 2015, s. 13), og er vår «forståelse av oss selv og vår virkelighetserfaring i lys av en helhetlig meningssammenheng» (Hegstad, 2015, s. 20). Livstolkning er dermed mer individuelt og situasjonsavhengig, og er, ifølge Hegstad, både vår forståelse av helheten og samtidig forståelsen av enkeltfenomener i lys av denne helheten, og i vår livstolkning smelter både vår selvforståelse og virkelighetsforståelse sammen for deretter å forme vår identitet (Hegstad, 2015, s. 20). Livstolkning er med andre ord den personlige og kontekstuelle måten vi tolker og forstår eget liv og omverden på, og vår livstolkning kan endre seg over tid basert på den kunnskap, innsikt og de erfaringene vi gjør oss.

2.2.6 Livssyn og livstolkning som meningsskapende forståelsesramme

Menneskets livssyn har betydning for menneskets opplevelse av mening, her forstått som vår kognitiv forståelse av eksistensielle spørsmål og våre grunnleggende erfaringer av fellesskapstilhørighet og tilknytning, tillit, identitet og sammenheng i tilværelsen (Danbolt, 2014, s. 29).

Som tidligere nevnt, handler livstolkning om å forstå helheten. Da denne helheten ikke er direkte tilgjengelig for oss, og i situasjoner med flere konkurrerende utkast til en helhetlig livstolkning, avstedkommer det noen grunnleggende kriterier for å etterprøve forskjellige helhetssyn med tanke på deres sannhetsgestalt (Hegstad, 2015, s. 20). Helhetsforståelsen må ha en indre sammenheng, hvilket betyr at helheten må bestå av innbyrdes forenelige (konsistens) deler som er forbundet til et mønster (koherens), og helhetsforståelsen må kunne integrere og fortolke vår samlede virkelighetserfaring på en måte som overbeviser oss (Hegstad, 2015, s. 20).

2.2.7 Tap og lidelse

Sett i et vitenskapelig lys, er sorg de psykologiske reaksjonene på opplevd tap, med påfølgende sosiale, kulturelle, kroppslige og åndelige konsekvenser (Dyregrov & Dyregrov, 2020, s. 11). Tap er åpenbart å ha mistet noe, således er tap ganske konkret. Allikevel ikke, da tap er fenomenologisk, i den forstand at kun den personen som opplever tapet, kan si noe om hvordan tapsopplevelsen erfares.

Lidelse kan forstås eksistensielt, og kan manifestere seg i livsutfordringer så vel som symptomer, all den tid smerte og lidelse kan true vår personlige integritet, i tillegg til å påvirke vår fysiske, psykiske eller mentale helse (Austad, 2020, s. s. 18). Lidelse kan både være kollektiv og ramme enkeltvis, dog er lidelsen alltid subjektiv og fremtrer som unik for den enkelte, og vi kan definere lidelse som smerte eller nød av alvorlig karakter, som vedvarer over tid, og rammer enkeltindivider (Austad, 2020, s. s. 19).

2.2.8 Mening

Når mennesker opplever tap, i likhet med eksempelvis livsproblemer, dårlig selvbilde og relasjonskonflikter, melder gjerne behovet for å forstå og gi mening til tilværelsen seg.

Mennesker har behov for å søke mening og å skape mening, og dette gjøres gjennom å søke å forstå, og å finne hensikt, betydning og tilhørighet i livet generelt eller i enkeltstående hendelser eller spesifikke situasjoner (Austad, 2020, ss. 20, 21). I vår søken etter å forstå, kan vi også gi mening til det som skjer, som skiller seg fra tanken om at alt som skjer har en iboende mening (Mathiassen, 2020, s. s. 227). Og vår søken etter mening, også aspektet ved å ilegge det som skjer en mening, kan knyttes til personens selv, til andre mennesker og til omgivelsene (Borge, 2023, s. 117).

2.2.9 Skam

Skam er fenomenologisk, ettersom den føles, erfares og viser seg ulik fra individ til individ, den kan endog vises fysisk på kroppen og kjennes i egen kropp (Farstad, 2016, s. 25).

I skammen blir vi både objekt og subjekt, all den tid selvet observerer, vurderer og evaluerer selvet gjennom ei linse av kritikk og fordømmelse, enten i nuet eller i et retroperspektiv (Farstad, 2016, s. 27). Skam handler om, i motsetning til skyld som konstaterer noe som rett eller galt, at jeg ER feil (Stålsett, 2014, s. 104).

Skam er relasjonell og skammen omhandler selve selvet, altså opplevelsen av identitet i relasjonen (Farstad, 2016, s. 79). Etter DeYoungs beskrivelse av skamfølelsen, går man i oppløsning i relasjon, og ordsetter dermed det som skjer mellom selvet og den andre (Farstad, 2016, s. 79).

2.2.10 Traume

Traume defineres gjerne som en skade eller en enkeltstående hendelse, men benyttes også om skader ervervet gjennom omfattende og langvarige påkjenninger, også relasjonstraumer (Farstad, 2016, s. 113). Traumer er fenomenologiske, ettersom det ikke er selve hendelsen i seg selv som definerer hvorvidt man kan kalle det et traume eller ikke, men enkeltindividets opplevelse av hendelsen er det sentrale, og traumet oppstår når mennesket ikke evner å tilpasse seg eller mestre hendelsen eller situasjonen det står i (Farstad, 2016, s. 113).

Å bli utsatt for relasjonelt traume, her å forstå som en spesifikk form for traume oppstått i relasjonell kontekst og mellommenneskelige relasjoner, kan skape en iboende traumebasert relasjonsfrykt og gjøre mennesker redd for relasjoner (Farstad, 2016, s. 309). Ettersom vi er relasjonelle vesener, dannes og defineres i relasjoner, gjør dette relasjonsfrykt komplekst. Vi bærer våre relasjonserfaringer inn i nye relasjoner (Farstad, 2016, s. 309) og disse erfaringene vil danne utgangspunkt for nye relasjoner, vår identitet og vårt selv.

2.2.11 Å skape mening gjennom symbolske handlinger

Ritualer kan være enkle og personlige, slik som aftenbønn, eller kollektive og omfattende slik som ulike former for gudstjeneste, lystenning og rosemarsjer (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 203). Fellesnevneren for all ritualisering er at de er repeterende og kommuniserende, meningsdannende og bekrefter tilhørighet og fellesskap (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 204).

Symboler er meningsbærende og har både individuell og kollektiv multivalens, som vil si at de kan bety mange ting på én og samme tid eller gis forskjellig betydning gitt kontekst og personlig tolkning (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 204). I sorgprosesser er symbolske handlinger gjerne fremtredende, endog også fellesskapsbyggende. Symboler uttrykker det vi ikke makter å beskrive med ord (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 204), og gjennom ritualer kan man etablere, eller reetablere, sammenheng, bekrefte tilhørighet og skape mening med kroppen (Austad, 2020, s. 23).

Gjennom ritualer kan man iscenesette egen livserfaring og dermed søke å bli sett og bekreftet så vel av seg selv og av andre, inkludert Gud (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, ss. 211, 212). Erfaringen av rituell deltakelse gir opplevelse av identitet, og ritualer kan oppleves frigjørende, bearbeidende, helende, og utløse egostyrkende kraft og empowerment (Danbolt & Stifoss-

Hanssen, 2014, s. 212). Ritualisering kan dermed bidra til å skape resiliens hos enkeltindivid og i grupper, gi rom for å bearbeide eksistensielle utfordringer, og gi rom for trøst, trygghet og fornyet håp (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 214).

2.2.12 Gudsbilde og gudsrelasjon

For den som regner seg som kristen, er Gud en dimensjon i livssynet, det være seg med et fortrolig nærvær, som et mysterium, og kanskje også med tvil og strev i tilknytning til sine gudsbilder (Leenderts, 2020, s. 73).

Det er grunnleggende å tro at ingen kan danne seg et bilde av Gud uten gjennom relasjonelle erfaringer (Stålsett, 2014, s. 97). Alle relasjonserfaringene vi som mennesker gjør oss, fungerer som byggesteiner i vårt psykiske liv og vil, bevisst eller ubevisst, være tilstede og påvirke ens opplevelser av verden, samt opplevelse av og relasjon til Gud og andre mennesker (Stålsett, 2014, s. 99). At våre relasjonserfaringer, både enkeltvis og i sum, påvirker vår posisjonering hos Gud, har relevans som kunnskap og innsikt innenfor veiledning, terapi og sjelesorg (Stålsett, 2014, s. 99).

Også de emosjonelle erfaringer vi gjør oss vil prege våre relasjoner til andre, også til Gud (Stålsett, 2014, s. 101). Religion og følelser er naturlig sammenflettet, dog foreligger det lite forskning på dette, ifølge Stålsett (Stålsett, 2014, s. 104). Tro og følelser forholder seg til hverandre, og den påvirkning kultur og tro har på oss påvirker vår toleranse for og regulering av emosjoner og affekter (Stålsett, 2014, s. 104).

2.2.13 Når traumet inkluderer Gud

Tap av tillit i betydningsfulle relasjoner og meningstap er inngripende og alvorlig, og kan medføre rokkering av livssyn og mistillit til Gud, hvilket de som forvalter et religiøst språk og religiøse praksiser kan imøtekomme med en innfallsvinkel til menneskelivets utfordringer av stor nytteverdi for enkelte (Leenderts, 2020, s. 41).

2.2.14 Relasjonens rolle i personorientert tilnærming

Carl Rogers humanistiske psykologi har en personorientert tilnærming, og Rogers hevdet at empati, ubetinget respekt, varme og genuinitet var betingelsene for den terapeutiske relasjonen, hvorav empati ble ansett som viktigst (Eide & Eide, 2017, s. 375). Rogers hadde stor tro på menneskets evne til forandring, og hevdet at kongruens og innlevelse var viktigere enn

terapeutiske teknikker i dette arbeidet (Eide & Eide, 2017, s. 375). Med kongruens menes at hjelperen fremstår som en helhetlig og troverdig person, hvor det er samsvar mellom verbal og nonverbale kommunikasjonen (Eide & Eide, 2017, s. 375).

Ifølge Rogers har ethvert individ en medfødt mulighet til personlig utvikling og vekst, samt en naturlig tendens til å selv kunne virkeliggjøre disse, men dette forutsetter en betingelsesløs aksept og respekt i menneskets relasjonelle sammenhenger (Eide & Eide, 2017, s. 376).

Ifølge Rogers tar vi andres kritiske vurderinger og adopterer disse, og på denne måten former vi vårt selvbilde og forståelse av hvem man må være for å bli akseptert (Eide & Eide, 2017, s. 377).

2.2.15 Sjelesorg

Sjelesorgen har mange dimensjoner, og Grevbo sammenfatter disse i ti sentrale dimensjoner (Grevbo, 2018, s. 17):



Figur 2. Sjelesorgens dimensjoner, basert på Grevbos fremstilling (Grevbo, 2018, ss. 17, 18).

Bønn, kirkelig fellesskap, rom for tilgivelse og velsignelse er noe av det særegne og genuine ved sjelesorg kontra profan samtalerterapi og selvhjelpsprogram (Grevbo, 2018, s. 19). Sjelesorg tar på alvor at kropp, sjel og ånd er viktige dimensjoner for å møte hele menneske, og for å ivareta ens åndelig behov og psykisk helse (Borge, 2023, s. 122). Sjelesorg er dermed ikke begrenset til religiøse spørsmål.

Gjennom tro og spiritualitet danner mennesket mening, og det har betydning for vår opplevelse av mening, mestringstro, verdier, selvfølelse, egenverd, sosial støtte og ikke minst fred og håp for fremtiden (Borge, 2023, s. 118).

De ovennevnte sjelesørgiske dimensjoner er med på å danne utgangspunkt for de fem sjelesørgiske innfallsvinkler, som bør være i sjelesørgerens bevissthet under pågående sjelesorg (Grevbo, 2018, s. 41). Det må her nevnes at de ti dimensjonene ikke er like relevante i enhver sjelesørgisk kontakt og noen kan gli over i hverandre (Grevbo, 2018, s. 18). Disse fem innfallsvinkler beskrives i det følgende:

- I. Sjelesorg skal *forebygge* problemer og lidelser knyttet til liv og tro, og dermed ta på alvor at alle livets brudd ikke kan repareres, og søke å identifisere ødeleggende ytre forhold (Grevbo, 2018, s. 41). Fortellinger, opplevelser og erfaringer fra så vel egen barndom og kulturell påvirkning til relasjoner og arbeidslivets kontekst, påvirker menneskets forestilling om seg selv, gudsbildet og fordommene, i hermeneutisk forstand, som man har i møte med situasjoner og andre mennesker (Borge, 2023, s. 119).
- II. Sjelesorg skal *forsterke* forsvarsevnen mot livet og troens destruktive tendenser, ha fokus på progresjon og salutogenese som fremmer helse og mestring, og bidra til empowerment, frigjøring og resiliens (Grevbo, 2018, s. 43). Å forsterke helheten, eller å bidra til at en person opplever seg som hel, innebærer både fysiske, emosjonelle, sosiale og åndelige dimensjoner i tillegg til opplevelse av mestring og verdi (Borge, 2023, s. 124).
- III. Sjelesorg skal *søke å forandre* faktorer som genererer problemer og lidelser i tro og liv (Grevbo, 2018, s. 44). Gjennom sjelesorg kan mennesket få forandret selvoppfatning, ettersom denne utvikles i relasjon til andre mennesker og omgivelser og sågar kan forstås i et biopsykososialt perspektiv (Borge, 2023, s. 121).

- IV. Gjennom sjelesorg skal man søke å *fordype* ulike sider ved livet, især i lys av kristen tro, ved hjelp av hermeneutisk fortolkning av livssyn, livsanskuelse og livsfilosofi (Grevbo, 2018, s. 45).
- V. Sjelesorg skal *favne* hele mennesket og deres opplevelser i liv og tro gjennom inkluderende nærvær og medvandring (Grevbo, 2018, s. 47). Gjennom kompetanse om mennesker, relasjoner og kommunikasjon, fortolkede innlevelse av konfidentens virkelighet, teologiske og egen referanseramme til åndelighet og religiøse spørsmål, kan sjelesørgeren være medvandrer i prosessen mot en helende erfaring (Sørensen, 2023, s. 296).

I sjelesorgens rom kan man bekjempe og redusere skam, fremme skamresiliens utøve sorgarbeid, også den sorg som skammen påfører oss, og jobbe frem håp (Farstad, 2016, ss. 333-335).

Ulike mekanismer i livet kan bidra både til sykdom og til legedom, til både helbredelse og helende erfaringer, gjennom eksempelvis helbredelsessteder som foruten helbredelse kan ha styrkende og lindrende betydning, og vendepunktserfaringer gjennom ritualer og håndspåleggelse (Stifoss-Hanssen, 2020, ss. 94, 95).

Den kristne helbrederen søker ikke ensrettet å kurere sykdom, men å søke kraft, lindring og håp, med utgangspunkt i den enkeltes narrativ, i den subjektive historien og relasjonelle erfaringer (Stifoss-Hanssen, 2020, s. 99).

2.2.16 Hermeneutisk fenomenologi

Det er gjennom å tillegge mening til det vi møter, at vi får erfaringer, hevder den hermeneutiske vitenskapstradisjonen, og den forforståelse, også kalt fordommer, vi allerede besitter danner utgangspunktet for ny lærdom og meningsdannelse (Thomassen, 2018, s. 86). Mennesket søker hele tiden å forstå, og denne forståelsesprosessen skjer i en historisk og en sosial virkelighet, ved en horisontsammensmeltning mellom egen forforståelseshorisont og den andres horisont i en evigvarende pendelbevegelse (Thomassen, 2018, s. 86). Vår metodiske tilnærming til å tolke og forstå, den hermeneutiske sirkel, viser til den stadige bevegelsen mellom helhet og del, mellom vår forforståelse hva angår alt fra kunnskap, erfaringer og verdenssyn, til enkeltfenomen og sammenhenger, hvor helhet og del gjensidig betinger hverandre (Thomassen, 2018, ss. 91, 92).

Fenomenologi er en filosofi og metode hvor førstepersonsperspektivet er vesentlig, altså hvordan fenomener framtrer, oppleves og forstås i menneskets livsverden og interaksjonen med andre (Tjora, 2021, s. 30). Fenomenologien beskriver fenomener slik den enkelte erfarer og forstår dem, altså den opplevde virkelighet, og ikke den objektive virkelighet (Farstad, 2016, s. 133).

Den fenomenologisk-hermeneutiske tradisjonen støtter teorien om fenomenene som helhetlige og meningsbærende enheter i den subjektive erfaringsverden, dog avvises påstanden om fenomenet som løslatt fra enhver kontekst, da også fenomener vil fortolkes i lys av vår forståelseshorisont som dermed gir fenomenet mening for den enkelte (Thomassen, 2018, s. 161).

2.2.17 Sosial konstruktivisme

Sosialkonstruktivismen bygger på fenomenologien, dog hevder sosialkonstruktivismen at verden ikke er objektiv, heller samfunnsskapt og at virkeligheten oppfattes og forstås ut fra en rekke sosiale faktorer (Tjora, 2021, s. 31). Virkeligheten, slik den fremstår for oss, er sosialt konstruert, hvor språklig interaksjon er nødvendige betingelser for kunnskap (Thomassen, 2018, s. 180). Videre, hevder sosialkonstruktivistiske teorier, at det ikke finnes noen absolutt sannhet eller objektiv virkelighet, all den tid menneskelig forståelse er kontekstuell, dynamisk og sosialt formet (Thomassen, 2018, ss. 181, 182). Thomassen påpeker at begrepene sosial konstruktivisme og sosial konstruksjonisme brukes litt om hverandre i litteraturen, delvis med noe forskjellig betydning, hvorpå hun bruker konstruktivisme for å markere kontinuiteten med konstruktivismen (Thomassen, 2018, s. 181).

2.2.18 Diakoniens anerkjennende plass

Den norske kirke definerer diakoni på følgende måte:

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet (Kirkerådet, 2020).

Gjennom nestekjærlighet skal kirken demonstrere Kristi kjærlighet og ta mennesker på alvor ved å skape fellesskap som inkluderer den enkelte (Jordheim, 2009, ss. 17, 18). Mennesket er

en del av skaperverket og har krav på vern fra begynnelse til slutt, og kirken må vise solidaritet med den som lider (Jordheim, 2009, ss. 18-20).

Medmenneskelig omsorg står sentralt i diakonien, og selv om det fellesskapsbyggende arbeidet ikke gir noen analyse av samfunnet, fremhever det ensomhet og manglende tilhørighet som en av de tyngste diakonale utfordringene vi i vår tid står overfor (Korslien, 2009, s. 91). Kirkens definisjon av diakoni peker på hva som skal anerkjennes, i kombinasjon med en kamp for rettferdighet, hvilket impliserer et engasjement i samfunnet når mennesker blir krenket og å ta samfunnsmessige utfordringer på alvor (Korslien, 2009, s. 92).

Diakonale institusjoner, kjennetegnes gjerne som trosbaserte institusjoner, og har som formål å utføre kirkens sosiale oppdrag, det være seg å utøve nestekjærlig praksis ved å gi omsorg til mennesker i utsatte livssituasjoner (Aadland, 2012, s. 39). Aadland argumenterer for en bredere forståelse av det å være trosbasert, til å forstørre etikken og dermed også inkludere en kultursosiologisk forankring (Aadland, 2012, ss. 39, 41). Begrepet tro omfatter langt mer enn subjektiv og objektiv tro, all den tid tro er vår intuitive oppfatning av hvordan virkeligheten er, og setter premisser for tanker, fornuft og praksis i både en praktisk og en kroppslig tro og er dermed langt mer omfattende og bestemmende for handling enn vår bevisste tanke og rasjonelle fornuft (Aadland, 2012, ss. 48, 49).

2.3 Alternative teoretiske rammeverk

Jeg har nå presentert oppgavens teoretiske rammeverk. Dette er perspektiver fra diakonivitenskap, teologi, helse- og sosialfaglig teori, samt sosiokulturelt læringssyn, som jeg mener er hensiktsmessig i forhold til oppgavens tema og problemstilling. Målet har vært å tilstrebe innsikt i menneskets virkelighetsbilde, for dermed utvikle ferdigheter knyttet til utøvelsen av kirkens diakonale oppdrag i menighet så vel som i samfunn (VID, 2018, s. 3), samt åpne et dialogisk rom for nye perspektiver i diakonal praksis.

Oppgavens tema og problemstilling kan tolkes og sees i mange ulike perspektiv og oppimot mange ulike teorier, også innenfor nevnte fagfelt.

Vår relasjonelle sfære er enorm. Det hadde vært svært interessant å også se på relasjonsledelse og kommunikasjon i relasjoner, og hvordan dette påvirker selvet og identitetsdannelse. I så fall måtte jeg ha tatt utgangspunkt i en annen problemstilling og utviklet empirien på en annen måte.

3 Metode og materiale

3.1 Forskningsdesign

Riktig forskningsdesign er viktig, og for å kunne svare på problemstillingen på best mulig måte, har jeg behov for å operasjonalisere problemstillingen.

Forskningsdesignet kan betegnes som en skisse, hvor det tas stilling til hva og hvem som skal undersøkes, og hvordan undersøkelsen skal gjennomføres (Johannessen et al., 2016, s. 69). I mitt forskningsdesign vil jeg si noe om hvordan empiri skal innhentes, og planlegge for hvordan empiri og teori skal behandles og koples sammen. Dette med mål om å gjøre det generelle mer spesifikt, for bedre å la seg måle eller klassifiseres.

Gjennom valg av forskningsdesign former man undersøkelsen (Johannessen et al., 2016, s. 69). Det hele starter med en idé om hva man ønsker å forske på, som deretter formes av problemstillingen. Deretter må det vurderes om undersøkelsen er gjennomførbar og avdekke mulige risikofaktorer. Det finnes flere sentrale kriterier for hvordan undersøkelser gjennomføres (Johannessen et al., 2016, s. 70). Spørsmål om tidsdimensjon, hvilke objekt som skal forskes på (utvalg, populasjon, eksperiment etc.) og om det skal samles inn harde eller myke data (Johannessen et al., 2016, s. 70). Valg av forskningsdesign kan altså med fordel vurderes ut fra hva som skal studeres.

Denne masteroppgaven er en studie av kirkeansatte som har sluttet etter konflikt på arbeidsplassen. Jeg undersøker problemstillingen «Hvordan preges tidligere kirkeansatte av opplevd konflikt på arbeidsplassen?». Alle data kommer fra intervjuer jeg har gjennomført, og jeg har valgt å bruke en stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) med målsetting om, gjennom konseptuell generalisering, å kunne presentere perspektiver som kan ha relevans for andre tilfeller en dem som er studert (Tjora, 2021, s. 291).

3.2 Metode

Metode benyttes for å systematisk undersøke virkeligheten, som fenomener, erfaringer, tanker og følelser, og er sågar et redskap som sier noe om hvordan man bør gå til verks for å fremskaffe og/eller etterprøve kunnskap. I det følgende begrunner jeg mitt valg av metode.

3.2.1 Bakgrunn for valg av metode

Formålet med denne studien er å utvikle økt kunnskap om hvordan tidligere kirkeansatte, som sluttet grunnet opplevd konflikt på arbeidsplassen, preges av denne konflikten. Til dette formålet bruker jeg empirisk fremgangsmåte og metodiske vurderinger.

Metode er å finne en retning eller følge en bestemt vei for et konkret mål, og i samfunnsvitenskapen er metoden hvordan man går frem for å innhente data om virkeligheten, for deretter å analysere og anvende det som fremkommer (Johannessen et al., 2016, s. 422).

De viktigste kjennetegnene ved empirisk forskning er systematikk, grundighet og åpenhet (Johannessen et al., 2016, s. 25), og metoden, forstått som den systematiserte prosedyren for iaktakelse og analysering av data (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 356) forutsetter en klar formening om hva man ønsker å finne ut av for å finne en passende metode. Jeg har vurdert det dit hen, at å gjennomføre intervjuer er mest egnet i dette forskningsprosjektet. Dette fordi det vil kunne gi meg tilgang til data som ikke er tilgjengelig på andre måter, og også for å kunne gå dypere inn i hvordan fenomenet oppleves subjektivt av den enkelte.

Data/empiri er registrerte representasjoner av virkeligheten (Johannessen et al., 2016, s. 47) og her å forstå som informantenes refleksjoner over opplevd konflikt på arbeidsplassen. Et mål i samfunnsfaglig forskning er å integrere teori og empiri for å unngå at forskningen bygger på spekulasjoner og enkeltfenomener (Johannessen et al., 2016, s. 47). Denne integreringen, gjerne også kalt tilnærmingen, gjøres gjennom nevnte metode. Metoden, gjerne også kalt forskningsmetoden, er strategien som brukes for å etablere pålitelig og etterprøvbar kunnskap samt holdbare antakelser om virkeligheten ved bruk av teori og empiri på en systematisk og planmessig måte.

Det skilles mellom to forskningsstrategiske tilnærminger i vitenskapen, nemlig kvalitativ og kvantitativ metode (Johannessen et al., 2016, s. 93). Svært forenklet kan man skille disse to strategiene ved å si at en kvantitativ forskningsstrategi er tellbar data og gjør oss i stand til å lese av sammenhenger, tendenser og forutsi årsakssammenhenger (Johannessen et al., 2016, s. 93). Kvalitativ metode baserer seg på tekst og forskningen har til hensikt å forstå eller beskrive hvorfor noe skjer, hvordan mennesker oppfatter verden og relasjonelle betydninger (Johannessen et al., 2016, s. 93). En annen tilnærming kan være å si at kvalitative studier gjerne forholder seg til narrativer og fortolkede paradigmer, er eksplorerende og empiridrevet og kan

beskrives som induktive (Tjora, 2021, s. 27). Metodevalget mitt faller innenfor en kvalitativ forskningsstrategi, da denne egner seg godt til å studere hvordan fenomener oppstår og erfares for den enkelte, gjennom erfaringer, tanker og følelser, som er utgangspunkt for valgte problemstilling.

3.2.2 Metodeperspektiv

Valg av metode har tett sammenheng med forskerens ontologi og epistemologi, altså hvilke fenomener som betraktes som eksisterende i samfunnet og hva man kan vite noe om, og om hvordan man kan utvikle og erverve kunnskap om disse (Tjora, 2021, s. 29).

Interaksjonisme er vesentlig i min forskning. Hvordan mennesker samhandler og påvirker hverandre. Hvordan sosiale situasjoner oppstår og hvordan disse danner utgangspunkt for videre interaksjon, sosialisering og utvikling av normer, kulturer og samfunn, koder og diskurser (Tjora, 2021, s. 29) er mitt perspektiv. Også etnometodologi er et viktig perspektiv for valg av metode. Etnometodologien vektlegger at menneskets hverdagskunnskap forutsetter samfunnsdannelsen og er opptatt av sosiale normer; hvordan disse dannes, formes, praktiseres og aksepteres i kulturen og/eller samfunnet, og hvilke kunstferdige hverdagspraksiser mennesker opparbeider seg for å adaptere de rammene dette gir (Tjora, 2021, s. 30).

Kvalitative forskningsmetoder er godt egnet til å utforske folks oppfattelse av virkeligheten og deres tolkning av livsverden, samt hvordan denne tolkningen påvirker handling og samhandling i ulike kontekster (Tjora, 2021, s. 32). Formålet er å utvikle «systematisk kunnskap om den sosiale verden vi er en del av» (Tjora, 2021, s. 34) ,gjennom handling, interaksjon og meningsdannelse (Tjora, 2021, s. 34). I min studie søker jeg innsikt og forståelse, tanker, følelser og refleksjoner, ikke nødvendigvis oversikt eller forklaring (Tjora, 2021, ss. 35, 36).

3.2.3 Kritiske vurderinger til valg av metode

Som forsker er det signifikant å ha et kritisk overblikk, både til egen rolle, egen forståelse og de fremkomne perspektiver. Også metodevalget bør være kritisk veloverveid.

Alle har vi en forforståelse, fordommer, interesser og tidligere kunnskap og erfaringer som preger oss og påvirker oss, både i hvilke valg vi tar og hvordan vi opplever en gitt situasjon eller hendelse. Empiri og data er ingen unntak. Den tette koplingen mellom forsker og forskning er helt ufravikelig, og forskerens forforståelse, samt tidsånden og verdensbildet man lever i, kan

komme til å påvirke prosjektets rammer i form av forskerens valg av tema, metode, teori og analyse (Tjora, 2021, s. 28).

De ulike metodene tjener hver sin hensikt og har klare fordeler og fallgruver. Et viktig forhold er spørsmål som vedrører subjektivitet og objektivitet i forskningsmetodene. I kvalitativ forskning er subjektive føringer en fallgrube, dog her har man imidlertid mulighet til å semistrukturere intervjuguiden, komme med oppfølgingsspørsmål, for å demme opp for disse fallgruvene. Likeledes kan den sosiale situasjonen være en fallgrube ettersom forskeren kan spille en rolle i det som blir fremlagt, all den tid et dybdeintervju er intersubjektivt og kan påvirkes av interaksjonen mellom forsker og deltaker (Tjora, 2021, s. 38). Dette er forskersubjektive forhold som kan påvirke både kvalitative og kvantitative undersøkelser, noe forskeren bør ha et reflektert forhold til (Tjora, 2021, s. 38).

Fagområder og fagtradisjoner man forsker i kan legge føringer for hva som defineres som aktuelle og relevante forskningstemaer, samt legge føringer for selve måten spørsmålene stilles på og ikke minst hva som er sannsynlige forklaringer og legitime måter å forstå verden på, og dermed legge føringer på forskningen som vil påvirke dens resultater (Tjora, 2021, s. 40). Også her er det derfor viktig med et kritisk blikk.

Jeg har nå argumentert for valg av selvvalgt metode, og mener at denne gjorde seg best egnet i mitt forskningsprosjekt, tid og omfang av oppgaven medtatt i betraktningen. Jeg har imidlertid ikke stilt denne direkte oppimot en annen forskningsmetode, hvilket betyr at en komplett sammenstilling vanskeligjøres.

Kvalitativ metode har noen svakheter, noe også er et viktig perspektiv inn i mitt valg av metode. Det ligger blant annet flere potensielle feilkilder i datamaterialet, som analysen baseres på. Her kan nevnes misforståelse under intervjuene, forskerens påvirkning i intervjusituasjonen og feiltolkning av innsamlet data. Til tross for at intervjuguiden er skrevet så konsist som mulig, kan ikke jeg ha noen garantier for at budskapet treffer informantens slik det var tiltenkt. Dette kan ha med både informantens forforståelse, men også informantens emosjoner under selve intervjuet. Som uerfaren forsker kan også jeg påvirke intervjusituasjonen og dermed den innsamlede data, eksempelvis ved nonverbal kommunikasjon, som kan legge føringer for informantens svar. Dette gjelder for så vidt også hva bearbeidningen av materialet angår; at jeg som forsker ser materialet i lys av min forutinntatthet eller forventninger til et bestemt resultat.

Det må også nevnes at enhver generalisering ut ifra et lite utvalg er forbundet med fare for feilslutninger, forenklinger eller fortolkning. Tilfeldige samsvar kan virke som lovmessigheter og avvik, som muligens er vilkårlige, kan tolkes som generelle vilkår.

3.3 Utvalg og rekruttering

3.3.1 Avgrensninger og utvalgskriterier

For å best kunne besvare problemstillingen, valgte jeg å bruke tidligere ansatte i Den norske kirke som datakilde. Dette for å sikre at alle informantene var ansatt innunder samme rammeverk. Nå er riktignok Den norske kirke inndelt i to ledelsesstrukturer, rettssubjektet Den norske kirke og de lokale soknene ved kirkelig fellesråd, men rammeverket er tilnærmet likt.

Som vedlegg til oppgaven (vedlegg 1 og 2) følger en beskrivelse av hvilke kriterier jeg valgte for utvalget av respondenter, altså hvordan og hvorfor jeg valgte som jeg gjorde – hvem jeg ønsket å intervju og hvorfor akkurat denne/disse personene ble foretrukket fremfor noen andre.

3.3.2 Presentasjon av informantene

Nedenfor følger en kort oversikt over informantene; tittel, hvor lenge de arbeidet i den spesifikke kirken (i intervaller på 5 år for å sikre og beskytte informantenes anonymitet), hvor lenge siden de avsluttet sitt arbeidsforhold i samme kirke (også her brukes 5-års intervaller), om de pr. 2022 var i arbeid og eventuelt hvor. Sistnevnte er inndelt i to kategorier; arbeidssted i kirken eller annet arbeidssted. Oversikten sier ikke noe om hvorvidt konflikten startet tidlig eller sent i arbeidsforholdet. Om arbeidsstedet er urbant eller ruralt kan være av interessant observasjon i materialet. Også informantenes alder kan være av interessant art, det er derimot ikke medtatt i denne oversikten grunnet hensynet til informantenes anonymitet og for ivaretagelse av forskningsetikk.

Totalt seks informanter deltok i studien, fordelt på to ulike bispedømmer. To av informantene hadde arbeidet som prest, to informanter hadde jobbet som diakon, én kateket og én menighetspedagog. Menighetspedagogen hadde lærerutdannelse, øvrige ansatte var utdannet i henhold til sin profesjon og vigslet inn i stillingen. To menn og fire kvinner deltok i studien.

Informantenes navn er fiktive, forbokstavene forteller hvilket ansettelsesforhold de hadde til kirken; P for prest, D for diakon, K for kateket og M for menighetspedagog. Hensikten min ved

å navngi informantene er for å lette, sortere og få en bedre oversikt over informantene i den videre teksten.

Fiktivt navn	Antall år i konfliktfylt arbeidsforhold	Urbant/ruralt arbeidssted	Antall år etter avsluttet arbeidsforhold	I et arbeidsforhold nå	Er arbeidsforholdet i kirken, ja/nei
Pia	10	Ruralt	10	Ja	Nei
Pelle	10	Urbant	20	Ja	Nei
Diana	5	Urbant	5	Ja	Nei
Dolly	10	Ruralt	10	Ja	Ja
Kristina	10	Urbant	10	Ja	Nei
Morten	5	Urbant	15	Nei	Nei

Figur 3. Kort presentasjon av studiens informanter.

3.4 Datainnsamling

Forskning stiller strenge krav til at data, her forstått som de observasjoner som beskriver det fenomen som undersøkes, og dokumentasjon som samles inn hvis formål å beskrive virkeligheten, må gjenspeile virkeligheten godt og være etterprøvbare (Johannessen et al., 2016, s. 29).

3.4.1 Oppretting av kontakt med informantene

Kontakten med informantene ble opprettet gjennom sosiale medier; Facebook, Instagram og LinkedIn. Riktignok er ordlyden jobbet med etter at jeg la ut forespørsel om å delta i forskningsprosjektet via sosiale medier i januar 2022, men essensen er den samme.

Responsen var langt større enn antatt. Majoriteten av henvendelser var tips fra publikum om bekjente som hadde sluttet i kirken grunnet konflikter i arbeidsforholdet, og at jeg burde ta kontakt med disse. Disse henvendelsene, etter den såkalte snøballmetoden (Johannessen et al.,

2016, s. 117), besvarte jeg med at personene selv måtte kontakte meg for å delta i undersøkelsen, at de gjerne kunne dele innlegget mitt eller viderebringe min kontaktinformasjon til den de hadde i tankene.

Responser jeg fikk gjennom sosiale medier gir meg noen tanker på hvor aktuelt problemstillingen er, hvor mange som står i en relasjon til noen med slike egenerfaringer. Årsaken til at jeg ikke gikk videre med tips om å ta kontakt med informanter selv, er delt. Aller først ønsker ikke jeg å ilegge potensielle respondenter et problem, informanten må selv kjenne på dette som et problem uten at jeg ordsetter og definerer dette for dem. Deretter ønsker jeg ikke å skape en forventning om at disse skal delta, eller sette informantene i en slik posisjon at de vegrer seg for å takke nei til å delta og dermed ikke deltar på fullstendig frie vilkår. Å ta kontakt med noen på vegne av tips fra andre, setter også krav til GDPR i et dilemma.

Kjære venner!

Jeg går nå i gang med å skrive masteroppgave og ordlyden er som følger; «Hvordan oppleves verdi-, rolle- og/eller normkonflikt på arbeidsplassen for noen av dem som slutter å jobbe i menighet. Og på hvilke måter ga disse erfaringene konsekvenser for deres arbeidsrelasjoner generelt og deres videre relasjon til kirken spesielt?» Se mer



Figur 4. Presentasjon av og invitasjon til å delta i studien, lagt ut på sosiale medier. Foto: Privat.

Informantene tok altså selv kontakt med meg. Hvor mange som har sett, fått tilsendt eller ble oppfordret av andre til å ta kontakt, vet jeg ikke. Det var flere som tok kontakt og ønsket å delta, men ikke innfridde ett eller flere kriterier for å delta, og dermed ikke ble intervjuet. Dette var

eksempelvis noen som hadde hatt et frivillig engasjement i kirken og ikke et arbeidsforhold. Det var også én informant som trakk seg i løpet av prosessen.

Ettersom forespørselen om å delta i studien gikk over sosiale medier er det muligens litt tilfeldig at informantene var tilhørende to ulike bispedømmer, i stor avstand fra hverandre. Informanten som trakk seg var fra et tredje bispedømme.

3.4.2 Gjennomføring av intervjuene

Som tidligere nevnt, ble kvalitative intervjuer valgt for denne eksplisitte studien. Grunnlaget for dette valget handler om problemstillingens ordlyd og hensikt, samt målet om å innhente informantenes genuine, feminologiske refleksjoner omkring temaet. Gjennom kvalitative intervjuer åpner man opp for at informantene kan fortelle friere enn ved eksemplvis spørreundersøkelser (Johannessen et al., 2016, s. 143).

Innen jeg gikk i gang med å intervju informantene i utvalget, foretok jeg et testintervju med en tredjepart uten tilknytning til studien. Dette var nyttig i den forstand at jeg fikk tilbakemeldinger på noen av spørsmålsformuleringene mine, hvilket førte til en finjustering av intervjuguiden. Jeg fikk også en liten pekepinn på hvor lang tid selve intervjuet kunne forventes å bli, samt at jeg selv fikk trene meg på å spørre disse spørsmålene i praksis, ikke kun i teorien.

Alle intervjuer ble gjennomført fysisk og individuelt. Grunnet utstrakte erfaringer med pandemi og gode utviklede digitale møteformer, i tillegg til en betydelig geografisk avstand, kunne digitale intervjuer vært overveid. Grunnet studiens natur ble for meg tillitsrelasjonen mellom respondent og forsker vektet tungt og å møtes ansikt til ansikt ble funnet som det beste utgangspunktet for gjennomføringen av intervjuene. Studiens karakter gjorde det ikke bare hensiktsmessig å intervju informantene én og én, hvis formål er å søke utfyllende svar fra den enkelte informant (Johannessen et al., 2016, s. 144), men også tvingende nødvendig grunnet konfidensialitet.

Informantene fikk i forkant tilsendt informasjonsskriv om studien med informasjon om angrerett og samtykkeerklæring (Vedlegg 2) og informasjon om forventet tidsbruk og anonymisering. Intervjuene ble avholdt etter avtalt tid og sted, med først en introduksjon av studien (vedlegg 2, intervjuguide), deretter en presentasjon av samtykkeerklæring, og under intervjuene ble det benyttet en digital diktafon, etter behørig samtykke fra informantene.

Spørsmålene i intervjuene baserer seg på og summeres opp i en intervjuguide. For å sikre god innhenting av data, er det viktig at intervjuguiden inneholder enkle, klare og ikke minst åpne spørsmål, og at disse er presist formulert. Generelle begrep bør unngås og spørsmålene bør spesifiseres så godt dette lar seg gjøre. Intervjuene bar preg av å være semistrukturerte, hvilket betyr en mulighet for å stokke om på rekkefølgen av spørsmål, hoppe over spørsmål som ble besvart tilfredsstillende tidligere i forbindelse med en annen besvarelse, samt å stille oppfølgingsspørsmål utover det som sto i intervjuguiden der dette var interessant eller nødvendig (Johannessen et al., 2016, s. 146).

3.5 Analysemetode – SDI

Til å analysere datamaterialet har jeg valgt å benytte meg av stegvis deduktiv-induktiv metode (SDI) i tråd med Aksel Tjoras beskrivelse, hvor man arbeider etappevis; fra rådata til konsepter, og i noen tilfeller teorier (Tjora, 2021, ss. 20, 21). Dette er i og for seg en induktiv prosess, all den tid prosessen søker å skaffe seg tilstrekkelig erfaring om det spesielle, fra data til teori (Tjora, 2021, s. 289). Samtidig foregår det en deduktiv prosess hvor man stadig sjekker fra det generelle til det spesifikke, i søken etter en logisk slutning (Tjora, 2021, s. 286).

3.5.1 Deduksjon, induksjon og abduksjon

For å gjøre rede for metoden og hvorfor valget falt på nettopp denne metoden, velger jeg her å forklare noen begreper og hvordan disse er brukt i dette forskningsprosjektet.

Deduksjon er en slags bevisføring av en hypotese. En deduktiv tilnærming, altså å dedusere, som betyr å gjøre en logisk slutning, har til hensikt å se om empirien bekrefter teorien (Johannessen et al., 2016, s. 47). Man måler altså en forhåndsvalgt teori oppimot empiri, og går således «fra teori til empiri» (Johannessen et al., 2016, s., 47). Med andre ord; man forklarer enkelthendelser ut fra en generell regel eller teori (Tjora, 2021, s. 40).

Induksjon har motsatt strategi. Ved å indusere samler man inn data, empiri, refleksjoner og individuelle utsagn uten noe teoretisk utgangspunkt, med formål å finne generelle mønstre som kan danne teorier eller generelle begreper og utifra dette trekke slutninger fra det spesielle til det allmenne (Johannessen et al., 2016, s. 47). Hensikten er å generalisere ut fra enkelttilfeller eller enkeltopplevelser. Man antar altså én eller flere generelle sammenhenger ut ifra, og som oftest et utvalg av noen, enkelttilfeller (Tjora, 2021, s. 40).

En tredje variant er en abduktiv tilnærming. Denne starter, slik som induksjon, fra empirien, og i tillegg aksepterer denne tilnærmingen at teorier og perspektiver har betydning i forkant og/eller underveis i forskningsprosessen (Tjora, 2021, s. 40). En abduktiv tilnærming ligger svært nært SDI-designet for denne oppgaven.

3.5.2 En stegvis prosess

Tjora identifiserer syv steg fra generering av rådata til utvikling av teori, (Tjora, 2021, s. 21). Metoden kan fremstå lineær, men så er ikke tilfelle, ettersom man til enhver tid kan gå tilbake til et tidligere steg dersom grunnlaget for å fullføre steget var mangelfull eller ikke tilstrekkelig (Tjora, 2021, s. 20).

I forkant av analysen ligger det en generering av empirisk data i form av intervjuer fra et utvalg, deretter bearbeide rådata for så å utføre datagenerering i form av transkripsjon av lyd materialet. Dette er de to første stegene i SDI-modellen, slik Tjora beskriver den, deretter kodes det transkriberte materialet som det tredje steget (Tjora, 2021, ss. 20, 21). Her arbeides det induktivt med materialet ved at man metodisk tar for seg ett transkribert intervju om gangen, identifisere meningsbærende enheter og koder disse, deretter fører man disse inn i en kodeliste, for så å viderebringe disse til det neste transkriberte intervjuet hvorpå man trolig identifiserer nye meningsbærende enheter som igjen blir kodet og tilført kodelisten (Tjora, 2021, ss. 21, 218-220). Disse meningsbærende enhetene gis koder som i ord eller uttrykk gir en kort beskrivelse av innholdet i dem, og Tjora anser det som et mål at kodene er tekstnære heller enn at de er hentet fra eksempelvis intervjuguiden, hypoteser eller teori (Tjora, 2021, s. 218-220). Etter dette blir kodene gruppert og kategorisert i temaer med utgangspunkt i gitt problemstilling og eventuelle forskningsspørsmål som steg fire (Tjora, 2021, ss. 21, 230-234). Her gis det rom for å eventuelt justere forskningsspørsmålene dersom man på denne måten får hentet mer ut av empiriens potensiale, dog vil det uansett være en del koder som faller bort ettersom de ikke finnes relevant for det man undersøker i denne prosessen (Tjora, 2021, s. 263). Deretter er det tid for konseptutvikling, modellens femte steg, hvor teorien får en mer betydelig rolle (Tjora, 2021, s. 271). Målet her er å utvikle nye konsepter basert på empiriens potensiale og innsiktene fra det teoretiske (Tjora, 2021, ss. 21, 35). Modellens sjette steg er å diskutere konseptene fra forgående steg (Tjora, 2021, s. 21). Prosessens sjuende og siste steg er å utvikle en teori, dog er dette først og fremst aktuelt i større forskningsprosjekter og i følge Tjora er det alminnelig

praksis for samfunnsvitenskapelige prosjekter å stoppe ved de utviklede konseptene, i sjette trinn (Tjora, 2021, ss. 21, 249-253). Dette gjelder sågar også for denne oppgaven.

Det er her gitt et forsøk på å ordsette SDI-metoden stegvis, og dermed også forklare hvorledes denne oppgavens konseptutvikling er jobbet frem.

Metoden, som fokuserer på det empiriske, informasjon som altså gjerne er frembragt ved observasjon eller erfaringer, egner seg godt til kvalitative forskningsintervju ettersom disse produserer kunnskap sosialt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 83). Det har vært et overordnet mål å ikke legge føringer i intervjuet, men stille åpne spørsmål og uavbrutt lytte til det informantene bringer av refleksjoner, erfaringer og tanker. Valg av analysemodell er gjort med mål om å videreføre denne induktive tilnærmingen, og ikke definere teori i forkant men heller la materialet gradvis bli løftet opp på et høyere teoretisk nivå. Dette vil bli synliggjort i empirikapittelet hvor det tydelig fremgår at temaene som presenteres utelukkende baserer seg på det kodede materialet uten noen form for ytre påvirkning og ikke forhåndsbestemt teori. Først etterpå vil empirien settes i kontakt med etablerte teorier i diskusjonkapittelet, i tråd med SDI-metodens ideal, hvilket gir materialet dybde og perspektiv.

3.6 *Forskningsetiske overveielser*

3.6.1 *Etikk, personvern og godkjenninger*

Innledningsvis presiseres det at Norsk senter for forskningsdata (NSD) i masteroppgaveperioden har blitt en del av Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (SIKT).

Ettersom metodene og materialet i prosjektet innebærer innhenting, behandling og oppbevaring av personopplysninger, nødvendiggjorde dette utfylling av meldeskjema (vedlegg 4) for personopplysninger (SIKT, u.å.). Prosjektskisse (vedlegg 1), informasjonsskriv (vedlegg 2), intervjuguide (vedlegg 3) samt øvrige opplysninger ble sendt inn og godkjent, og deres vurdering (vedlegg 5) ligger vedlagt oppgaven.

Både i forberedelsen av prosjektet og under hele gjennomføringen er det tatt hensyn til De nasjonale forskningsetiske komiteenes forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Særlig vekt er ilagt del A) om forskerfellesskapet som blant annet tilkjenner hva som er god forskningsetikk (NESH, 2021, ss. 10-16), og B) om hensyn til

personer som blant annet omhandler samtykkeretningslinjer for forskningsprosjektets deltakere, informantenes anonymitet, konfidensialitet, taushetsplikt samt retningslinjer for oppbevaring og formidling av forskningsmateriale (NESH, 2021, ss. 18-28).

I tråd med retningslinjene til SIKT og NESH fikk informantene først et informasjonsbrev om prosjektet, med beskrivelse av hva deltakelse vil innebære, samt et samtykkeerklæring som ble returnert undertegnede i signert form. Videre ble informantene informert om at de når som helst, både i forkant av intervjuene, under selve intervjuene og også i ettertid, kunne trekke sitt samtykke uten risiko og uten å oppgi begrunnelse (NESH, s. 18-19). I tillegg til informasjon om forskningsprosjektet ble informantene spurt om å gi sitt samtykke til at informasjon innhentet i forbindelse med studien kunne brukes, transkribert og anonymisert, i en forskningsartikkel. Her understrekes det at å samtykke til å delta i en forskningsartikkel ikke var betingelse for å delta i studien. Både informasjonsskriv og samtykkeerklæring (vedlegg 2) ligger vedlagt oppgaven.

Informantenes personopplysninger er ivaretatt og beskyttet gjennom en rekke tiltak. Her kan nevnes at opptakene ble gjort på en ekstern diktafon, uten mulighet for internettilkopling. Samtlige opptak slettes ved prosjektets slutt, i henhold til overnevnte retningslinjer.

Så tidlig som i transkriberingen fikk informantene pseudonymer, og det ble ikke under opptak nevnt personnavn eller stedsnavn som kan ha vært gjenkjennbare. Informantenes virkelige identitet skal derfor ikke kunne gjenkjennes eller avsløres i noen dokument. Tolkingsnøkkelen som forteller hvilket pseudonym som tilhører den enkelte informant finnes kun i fysisk format og er oppbevart på et utilgjengelig sted. Også disse vil bli slettet etter prosjektets slutt, i likhet med alle andre personopplysninger.

3.7 Reliabilitet og validitet

Det stilles strenge krav til kvalitetssikring av forskning, og mitt mål har gjennom hele forskningsprosjektet vært høyest mulig validitet og reliabilitet.

Reliabilitet og validitet er to former for slik kvalitetssikring, og hvilke krav som stilles til forskningens reliabilitet og validitet avhenger av den spesifikke forskningen (Johannessen et al., 2016, s. 229). Vurderingskriteriene for hva som kjennetegnes som god kvalitet på kvalitative forskningsopplegg er nemlig ikke nødvendigvis tilfredsstillende egnet til å vurdere kvalitative

undersøkelser (Johannessen et al., 2016, s. 229). Pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og overensstemmelse er mål på kvalitet i kvalitativ forskning (Johannessen et al., 2016, s. 229), og ettersom jeg i dette prosjektet anvender kvalitative forskningsmetoder, er det disse kriteriene jeg har som utgangspunkt, når jeg i det videre redegjør for hvilke tiltak jeg har gjort for å styrke oppgavens reliabilitet og validitet, og luke bort muligheter for bias.

3.7.1 Reliabilitet

Reliabilitet henviser til forskningsresultatenes pålitelighet eller konsistens, at det ligger en nøyaktighet til grunn i prosessen, og denne styrkes i kvalitative studier gjennom utførlig å gjøre rede for kontekst og fremgangsmåte (Johannessen et al., 2016, s. 230). I dette forskningsprosjektet finnes denne informasjonen i metodekapittelet, her særlig i avsnittene om utvalg, datainnsamling og analysemetode.

For å styrke reliabiliteten er det viktig å vite hvem forskeren er og å si noe om informantene, selvsagt på en anonymisert måte. Videre vil informasjon om sosial setting eller kontekst, hvilke analytiske begrep som er brukt, samt hvilke metode som er brukt for innsamling og analyse av data, styrke reliabiliteten.

3.7.2 Validitet

I kvalitativ forskning handler validitet om troverdighet og overførbarhet (Johannessen et al., 2016, s. 230). Troverdigheten, som i denne sammenheng også kalles intern validitet, har til hensikt å måle i hvilken grad forskningen sier noe om hva den skal undersøke, at forskerens fremgangsmåter og funn reflekterer studiens formål samt representerer virkeligheten på en riktig måte (Johannessen et al., 2016, s. 230). I denne oppgaven er det samlet inn data som har relevans for problemstillingen, med formål om at grunnlaget skal være valid for å bekrefte funn og de slutningene som blir trukket ut fra disse. I dette prosjektet ligger det grundig forberedelse og overveide avgjørelser i forkant av datainnsamlingen, eksempelvis gjennom forberedelse av intervjuer og nøye planlagt og systematisert intervjuguide, med hensikt i å få ordsatt de fenomener som ønskes å studeres. Fortolkningene er her gyldige for den virkelighet som er studert, i tråd med en fenomenologisk tankegang. Overførbarhet er en målbar verdi i kvalitativ forskning. Dette kan utfordre den fenomenologiske tankegangen, dog vil det ligge til forskningen å finne en viss overføringsverdi. Denne overførbarheten, også omtalt som ekstern

validitet, handler nettopp om hvorvidt den forskningen man gjør kan være til nytte også i andre sammenhenger (Johannessen et al., 2016, s. 231).

Som diakonal aktør står man ofte i kontakt med flere andre fagfelt og er sågar en av fordelene med diakonifagets tverrfaglighet. Forskningen som gjøres i forbindelse med denne masteroppgaven, omhandler temaer som blant annet kan ha relevans i både psykologi, helse- og sosialfag.

3.8 Forskerrollen

3.8.1 Forforståelse og hermeneutikk

På tross av de ulike tiltak som er gjort med hensikt om å opprettholde en mest mulig genuin induktivitet i tilnærmingen, er jeg bevisst på at man ikke helt kan forlate sin forståelseshorisont, og at denne til en viss grad alltid vil prege hvordan man forstår det materialet man leser, i tråd med Hans-Georg Gadammers teori (Krogh, 2014, s. 54). Dog er ikke forforståelsen en fast og uforanderlig størrelse ettersom tilegnelse av nye innsikter vil forandre horisonten, og det oppstår en hermeneutisk sirkel mellom de innsikter man allerede besitter og det som fremkommer i materialet i pendelen mellom fortolkning og vår forforståelse (Krogh, 2014, s. 55). Dette betyr at vi alle har en forforståelse og dermed ikke makter å være utelukkende objektiv, uansett hvor godt man tilrettelegger for at materialet skal få tale for seg selv. Dette gjelder også denne oppgaven, både i innhenting og analyse av empiri og i diskusjonskapittelet.

3.8.2 Relevante aspekter ved egen bakgrunn

I forsøk på å være mest mulig transparent, har jeg tidligere redegjort for noen aspekter ved egen bakgrunn som kan ha betydning for valg av tema, min forforståelse under bearbeiding av data og eventuelt andre deler av undersøkelsen. Min forforståelse ble ikke et tema før, under eller etter intervju med informantene, da informantene ikke tok initiativ til å spørre etter mine erfaringer, antakeligvis fordi dette ikke hadde relevans for deres bidrag.

Det vil allikevel alltid være mulighet for at jeg som forsker påvirker prosessen med sin forforståelse av det som skal forskes på, gjennom eksempelvis tidligere erfaringer, antakelser om tema eller problematikk og faglig bakgrunn, for å nevne noe. Dette er det viktig å være seg bevisst på i både planlegging og innhenting av data, samt i tolkningen av det innsamlede materiale.

3.8.3 Forskerens erfaringer

I tillegg til overnevnte aspekt, er også forskerens tidligere beskaffenhet med forskning og intervjuer faktorer som kan påvirke innhenting og analyse av informasjon, samt å oppfylle idealet om å binde sammen teori og empiri (Johannessen et al., 2016, s. 47).

3.8.4 Refleksivitet

En annen kjensgjerning er at man i kvalitativ forskning kommer tettere på informanten, noe som gir forskeren større mulighet for å påvirke resultatene, dette ved for eksempel tidligere kjennskap til én eller flere informanter. Videre kan intervjusetting eller ett eller flere spørsmål under intervjuet vekke til livs tanker, assosiasjoner eller minner som, helt eller delvis, har vært ubevisst, ubearbeidet eller undertrykt for informanten. Dette fordrer en varsomhet hos intervjueren overfor informantene. Også forskeren selv kan preges og påvirkes av intervjusettingen, nærhet til stoffet og egne opplevelser.

Egen refleksivitet, som Tjora definerer som forskerens evne og vilje til å undersøke forskningsarbeidet sitt og hvilke personlige faktorer som kan ha påvirket dette (Tjora, 2021, s. 294), mener jeg å ha ivarettatt i eget forskningsprosjekt. Dette fordi jeg ikke selv på tidspunktet intervjuene ble gjennomført og oppgaven utformet, ikke hadde egne aktive konflikter jeg var en del av. Ingen av informantene hadde en arbeidsrelatert relasjon verken til hverandre eller til meg som forsker, dermed vil jeg hevde at objektiviteten er ivarettatt gjennom hele forskerprosessen.

3.9 Metodekritikk

Metode for utvelgelse av informanter skjedde, som tidligere nevnt i avsnittet om avgrensninger og utvalgskriterier, gjennom annonsering på sosiale medier. Det levner ingen tvil om at sosiale medier favner bredt, dog hvorvidt min annonsering favnet bredt nok, er ikke etterprøvbart. Dette representerer dermed et svakt punkt i metoden.

Alle som kontaktet meg for å være med i prosjektet måtte gjennomgå den samme punktlisten for deltakelse. Dette for å sikre validitet. Hvorvidt denne punktlisten gjorde at relevante deltakere valgte å ikke delta likevel, er uvisst, ei heller om denne punktlisten var for snever og dermed ikke fanget opp potensielle kandidater.

Et annet aspekt ved informantene er at det muligens er de med sterkeste historie eller høyest røst som valgte å ta kontakt med meg for å delta. Likeså kan det være forhenværende ansatte som av ulike årsaker vegret seg for å stå frem med sin historie.

Antallet informanter synes jeg fungerte godt til formålet, dog ikke et adekvat grunnlag til å utføre en komparativ analyse hva angår å sammenligne svarene basert på respondentenes ansettelsesforhold i kirken. Dette kunne potensielt sett tilført et spennende perspektiv i undersøkelsen; eksempelvis sammenlignet erfart konflikt oppimot hvem som har arbeidsgiver ansvar for den enkelte stilling eller om en profesjon opplever å stå i et mer konfliktfylt arbeidsforhold enn en annen. Et annet spennende perspektiv er om kirkelige ansatte opplever mer konflikt på arbeidsplassen enn hva andre arbeidstakere opplever, men for å undersøke dette måtte jeg hatt et annet utgangspunkt i undersøkelsen.

Med utvalget som får plass i rammen av en masteroppgave, er det vanskelig å dra noen generaliserende slutninger.

3.10 Bearbeiding av materialet

Transkribering er overgangen fra muntlig form til skriftlig, og brukes som grunnlag for analyse av dataene (Johannessen et al., 2016, s. 429). Jeg transkriberte alle intervjuene selv, uten bruk av digitale eller tekniske hjelpemidler, etter hvert intervju. Dette var en fin mulighet til å gjenoppleve intervjuene og dermed bli bedre kjent med innsamlet data. Det ga meg også nødvendig distanse og muliggjorde å tolke data uten eventuelle følelser jeg erfarte under selve intervjusituasjonen.

Deretter startet jeg en omfattende og systematisk tekstkodensering, hvor jeg først leste meg gjennom alle intervjuene for å danne meg et helhetsinntrykk. Deretter merket jeg av de meningsbærende elementene i materialet (Johannessen et al., 2016, s. 171) og utviklet tematiske knagger ut i fra disse. Dernest gikk jeg igjennom alt flere ganger for å påse at jeg ikke hadde oversett noe, for endelig å plassere resultatene innunder forskningsspørsmålene mine.

For ordens skyld vil jeg poengtere at verken koder eller temaer presentert i oppgaven var forhåndsbestemte, og at de utelukkende er hentet ut ifra materialet i seg selv, ikke fra verken teori, litteratur eller intervjuguide. Videre er ikke oppgavens begrepsavklaring presentert for informantene verken før eller under intervjuet. Dette for å ikke legge noen føringer på

informantenes forståelse av de ulike begreper og for å ikke påvirke studien, all den tid de begrep som presenteres i denne studien kan forstås ulikt. Det er derfor ingen selvfølge at informantene definerer begrepene på samme måte som disse er definert i denne oppgaven.

4 Presentasjon av empiri

I dette kapittelet presenteres sentrale empiriske funn induktivt generert fra materialet i forbindelse med denne oppgaven. Kategoriseringen er gjort slik som beskrevet i metodekapittelet, og forskningsspørsmålene har dannet grunnlaget for kategoriseringen. Som det fremgår av intervjuguiden er det 48 spørsmål fordelt på 7 kategorier, alle med hensikt i å besvare forskningsspørsmålene. Vedlagt ligger en oversikt over hvilket spørsmål som faller inn under hvilket forskningsspørsmål (vedlegg 3). For å skape en større nærhet til de opprinnelige dataene, har jeg her valgt å ikke bruke koding i presentasjonen under, med hensikt å gi større innsikt i empirien. Resultatene som presenteres her vil sammen med teorien danne grunnlaget for analysen.

4.1 Hvordan reflekterer tidligere kirkeansatte i ettertid rundt konflikten som medførte at de sluttet

Her gjengis i hovedsak generert data fra spørsmålene 3, 6 og 7.

4.1.1 Opphav og forekomst av konflikt

Det ble gitt anledning for informantene å ordsette hva konflikten gikk ut på, dele sin konflikthistorie med meg, selv om det ikke er konfliktens egenart som har fokus i oppgaven.

Tre av informantene forteller at konflikten oppsto som følge av manglende rom for autonomi, selvbestemmelse og opplevelse av å bli sett og hørt i kraft av den rolle og profesjon informanten hadde i menigheten. Flere av de andre informantene kom riktignok også inn på dette, men her var dette hovedgrunn til konflikt og eskalering av denne. Én av informantene forteller at konflikten oppsto grunnet uoverstemmelse med leders praksis hva angår verdier, mens en annen informant forteller at konflikten oppsto grunnet informantens kognitive dissonans, og henviser til et kontrastfylt spenningsforhold mellom egne overbevisninger og arbeidspraksis. Én av informantene oppga konflikt grunnet urealistiske forventninger fra menighetens frivillige medarbeidere som hovedgrunn.

Nøyaktig hvordan konflikten oppsto var vanskelig for informantene å ordsette. Flere uttrykte at det var vanskelig å definere når uoverstemmelse gikk over til konflikt, at konflikten «svevde i rommet, som støv du aldri blir kvitt», i følge Dolly.

Morten ordlegger seg slik:

Den beste måten jeg kan klare å forklare det på, er, ehm.. at det ligner et gnagsår. Først bittelite, nærmest ubetydelig. Bare litt rødt på lilletåa, liksom. Og så, ehm.. uten egentlig at du merker det så veldig, er det blitt veldig stort, eller i alle fall stort nok til at det hemmer deg såpass mye når du går, at, ehm.. du nærmest må hinke. Og så, verker du ikke bare i lilletåa eller i høyrefoten, gitt at det var på høyrefoten du hadde fått gnagsåret på selvsagt, men ehm.. da er svien så intens at du ikke klarer å tenke på så mye annet akkurat da. Ikke hjelper det å ta av seg skoen heller, men om du gjør det, om du tar av deg skoen, ehm.. så kan du bare glemme å ta den på igjen, liksom.

4.1.2 Informantenes erfaring av virkeligheten

Samtlige informanter forteller om konflikten som en «verkebyll» (Diana), at konflikten tar mye energi og «plass i arbeidshverdagen» (Pelle).

Diana forteller:

Det var som om stemmen min mistet all kraft. Den var ubetydelig. Spinkel. Ingen hørte meg. Selv om jeg pratet, så var det ingen som hørte meg. Jeg begynte å tvile på egen stemme.

Flere av informantene forteller at de brukte mye av fritiden til å tenke på jobb. Noen var sykemeldt i kortere eller lengre periode, men forteller at dette ikke frikjøpte dem fra å tenke på konflikten. Diana forteller at hun fikk grått hår «nærmest over natten».

Kristina forteller at hun kjente seg liten på jobb, og ordla seg slik:

De så på meg som en bauta. Jeg så på meg som en bitteliten pissemaur.

Informantene forteller om et indre stress, «en tannpine som aldri tok slutt» (Kristina), og at mye energi gikk på å «famle, nærmest som i blinde» (Pia). De beskriver en vedvarende usikkerhet og en psykologisk utrygghet på arbeidsplassen. Morten forteller det slik:

Du vet sånn ulvemusikk, ehm.. sånn musikk som de spiller på film når det kommer en skummel scene. Akkurat sånn var det på jobb. Sånn ulvemusikk, selv om det ikke var en skummel scene. Og jeg akkurat som listet meg på jobb. Redd for ulvemusikken og

redd for å gjøre noe galt. Jeg følte, ehm.. eller faktisk kjente at all eyes on me, liksom. Til og med på butikken. Ulver over alt etter hvert. Nesten litt ehm.. paranoid ble jeg vel..»

Informantene forteller om et vedvarende følelse av ubehag med usikkerhet i situasjonene, mangel på kontroll, mangel på innvirkning og innflytelse. Videre forteller de om, først en gryende og til slutt en altoppslukende, tvil på egen kompetanse og håndtering, motløshet og utilstrekkelighet.

Informantene beskriver et kaos og stress som er svært slitsomt, belastende og «drenerer deg for energi» (Pia). Dette får konsekvens for jobbmotivasjonen og jobbselvet.

Dolly forteller det slik:

Å føle seg misforstått hele tiden er som å være kneblet og bundet av situasjonen, mislikt og mistrodd.

4.1.3 Organisatorisk støtte og håndtering av konflikt

Samtlige informanter forteller om en iverksatt konflikthåndtering på arbeidsplassen, både internt og eksternt. I det følgende forstås intern håndtering som det initierte arbeidet gjort innad i stabsfelleskapet eller med nærmeste leder. Ekstern håndtering forstås her som krefter hentet utenifra, det være seg fellesråd, bispedømmeråd eller ekstern psykolog eller andre ressurspersoner.

Pia forteller at hun, grunnet konfliktens essens, selv gikk eksternt for hjelp, ettersom hun opplevde å ikke bli hørt når hun gikk tjenestevei. Øvrige ansatte forteller at eksterne aktører ble koplet på uten deres viten og samtykke.

To av informantene fikk øvrig hjelp utover bistand fra fellesråd eller bispedømmeråd. Én av disse to forteller om bekymringen for at sensitiv informasjon skulle lekkes til leder og at dette reduserte nytteverdien radikalt. Dette skyldes, i følge informanten, at den eksterne bistanden var initiert av og på oppdrag for arbeidsgiver

Ingen av informantene opplevde seg hørt i møte med konflikthåndteringen, verken den interne eller eksterne – med unntak av denne ene som fikk ekstern hjelp som ikke ble bestilt av

arbeidsgiver. Informanten forteller at denne hjelpen ble initiert av forsikringsselskapet, og viste seg helt avgjørende for informantens restitusjon etter konflikten og arbeidsforholdet.

Informantene forteller om «manglende evne og vilje til dialog» (Diana) under konflikthåndtering. Videre om en «ovenfra og ned- holdning» (Dolly). Morten forteller:

Som om vi spilte Ludo. Én må vinne, den andre må tape. Jeg var taperen. Det var forhåndsbestemt, avtalt spill, liksom..»

To av informantene forteller i klare ordelag om øverste leder, som både er leders leder og informantens leder, som utelukkende tar leders part i saken, hvorpå informanten kjenner seg maktesløs og alene i møte med arbeidsgiver. Informantene forteller om hyppige innkallinger til møter, hvor informanten ikke visste om hverken agenda eller møtetidspunkt i forkant, og dermed var eneste part som ikke hadde hatt mulighet for å forberede seg til møtet. Informantene forteller om en møteagenda som ble endret like før møtet startet, og et møtereferat som ikke gjenspeilet møtet som var avholdt. Den organisatoriske håndteringen var blottet for empati og omsorg.

Med unntak av én informant, forteller alle at «den såkalte hjelpen» (Pia) de mottok, opphørte da arbeidsforholdet terminerte, og ingen av disse fikk videre hjelp og veiledning i etterfølgelsen. Diana forteller det slik:

Så sto jeg der da. Helt alene. Voksen dame og helt alene i verden. Alle mot én, liksom.. Ingen å fortelle min historie til, for hvem ville trodd meg? Jeg trodde meg jo knapt.. Så var jeg så veldig, veldig sliten. Men ingen var der for å trøste..»

4.1.4 Utslagsgivende årsak for avslutning av arbeidsforholdet

Noen av informantene beskriver «den siste dråpen som fikk begeret til å renne over» (Morten) med en konkret hendelse. Pia forteller:

(...). Da innså jeg at de ikke ville ha meg der. Alt jeg sa og gjorde ble vridd og vrent på. Alt, ja absolutt alt, med meg var feil. Da, akkurat der og da, sa jeg opp...

Dolly ordlegger seg slik:

Det var nok skammen. Jeg skammet meg så veldig. Hvorfor? Nei..., det vet jeg faktisk ikke. Til og med når jeg gikk i butikken for å kjøpe melk og brød, så kjente jeg at jeg skammet meg. Og det kjentes utenpå kroppen, liksom, sånn som når du rødmer. Jeg var redd at andre skulle se det. Skammen.

Noen av informantene sa opp uten å ha et nytt arbeid å gå inn i, andre hadde søkt på jobber underveis og takket ja til nytt arbeidsforhold. Samtlige informanter er i dag i et lønnet arbeidsforhold.

4.2 Hvilke konsekvenser mener tidligere kirkeansatte at konflikten fikk i deres relasjon til arbeidslivet, kirken og troen/gudsbildet

Her gjengis i hovedsak generert data fra spørsmålene 3, 5, 6 og 7.

4.2.1 Det sosiale arbeidsmiljøet, før, under og etter konflikten

Alle informantene er tydelige på at det ikke var noe «etter» konflikten, da konflikten opphørte først ved arbeidsforholdets slutt.

Det sosiale miljøet beskrives av alle informantene i positive ordelag i forkant av konflikten. Det fremkommer tydelig at man som mennesker og arbeidstakere er ulike, det være seg også den kontakten man får med andre kollegaer, og behovet for sosial omgang med stab og kollegaer.

Informantene forteller om en endring i det sosiale fellesskapet. Kristina forteller:

Jeg er i utgangspunktet introvert, og det vet jo mine kollegaer. Men jeg er ikke distansert. Men så, jeg vet ikke om det skjedde over natta eller over lengre tid, så ble forholdet til mine kollegaer distansert. Så vet jeg ikke om det var jeg eller de andre som skapte denne distansen.»

Kristinas utsagn samsvarer godt med de øvrige informantenes narrativer. Det fortelles om en generell utrygghet på jobb som forplantet seg i det sosiale miljøet. Pia forteller at stabslunsjene ble «påtvungne» og vanskelige. Pelle forteller om kollegaer som «flakker med blikket». Dolly forteller at hun kjente stadig et savn etter kollegaer som stod ved hennes side og kunne vise deg enig med henne. Diana forteller om et kollegialt fellesskap som ble «platonsk». Samtlige

informanter forteller at de, mer eller mindre, gruet seg for å gå på jobb, være sammen med kollegaer og utføre arbeidsoppgaver.

Konflikten gikk på selvtillit og selvrespekten løs, som også fikk praktisk konsekvens i samarbeidet med andre kollegaer. Informantene følte seg ensomme og alene, både i konflikten men også etter hvert i stabsfellesskapet generelt. Dolly beskriver at hun ble «visket ut», at hun stadig gikk på kompromiss med seg selv for «å gå stille i dørene», at hun ble misoppfattet og urettferdig behandlet.

4.2.2 Konflikten påvirkning av privatlivets fred

Informantene beskriver et «tankekjør» (Kristina) der konflikten var tilstede hele dagen. Dolly forteller at konflikten gikk ut over privatlivets sfære. Ikke bare var hun utslitt og tom når hun kom hjem, lite overskudd til familie og venner, men hun var irritabel, mistet humoren og humøret i hverdagen og fikk fysiske plager etter hvert. Konflikten gjorde også søvnkvaliteten dårlig.

Pelle forteller at konflikten han sto i, fikk sosiale og relasjonelle konsekvenser også privat.

Først når alle andre var borte, til og med kona og barna, når jeg var helt alene, da..., ja først da klarte jeg å puste med magen, sånn ordentlig. Om jeg egentlig klarte å være meg selv, er jeg veldig usikker på, jeg ble vel kanskje ikke helt meg selv igjen, heller ikke nå, ikke slik jeg var i alle fall. Jeg ble meg selv på en ny måte i alle fall.»

4.2.3 Involvering av andre i konflikten

Med «andre» menes her som valgfrie samtalepersoner, venner, ektefelle eller andre tillitspersoner, utenfor arbeidsstab og i en ikke-profesjonell forbindelse.

Informantene oppgir her ulik grad av involvering av tillitspersoner. Pelle, Pia og Diana forteller at den konflikten de sto i, var så «altomfattende», «intrikat» og «uvirkelig», og dette vanskeliggjorde å fortelle om konflikten til noen. Diana forteller at hun til slutt trodde at konflikten var hennes egen skyld, at alt var hennes feil og dermed våget hun ikke å innlemme andre i konflikten, bekymret for «å miste ansikt». Hun forteller videre:

Jeg ble kvalmen når andre, venner og sånn, snakket om sin jobb. Redd for at de skulle spørre meg om min jobb. Og så var jeg veldig redd for at andre skulle forstå at jeg var

sykemeldt. Så da sluttet jeg å treffe venner. Jeg sluttet å ringe bestemor og andre som sto meg nær. Jeg kviet meg til å ta telefonen når den ringte. Sjekket alltid nummeret på gule sider eller noe, før jeg ringte opp igjen. Hvis jeg ringte opp igjen da, det var det for så vidt sjeldent at jeg gjorde. Jeg ble stengt inne i meg selv.

Kristina og Morten forteller om en pålagt taushetsplikt, som medførte en sterk usikkerhet på hvorvidt konflikten kunne prates om, all den tid det er «små forhold» i kirkelig sektor. De forteller også om en usikkerhet og en tvil omkring andres pålitelighet, «selv om jeg i ettertid ser at dette var skikkelig dustete av meg» (Morten).

Pia og Kristina forteller at de «egentlig ikke har så nære venner». Dolly forteller at hun pratet så mye om konflikten, at «jeg ble ikke noe annet..., alt dreide seg om hvor fælt jeg hadde det på jobb. Og jeg tror dette ble et være eller ikke være for mine venner, i alle fall har jeg mange mindre venner nå enn før...».

4.2.4 Prosessen rundt avslutning

Informantenes erfaring rundt avslutningsprosessen er sprikende. Pia forteller at avslutningen var «grei nok», dette mener hun utelukkende var fordi hun kunne fortelle om et nytt ansettelsesforhold. Diana, Dolly og Morten forteller om en vanskelig avslutning. Morten utdyper:

Ingen blomst. Ingen hilsen. Ingen avskjedsgudstjeneste. Som om jeg aldri hadde vært ansatt der. Bare borte, liksom..

Kristina og Pelle forteller om en fin avslutning. En avslutningsgudstjeneste, med blomster, takksigelser og lykkeønskninger. Pelle forteller videre:

Men jeg ville jo ikke være der. Hele kroppen strittet i mot. Akkurat som om jeg sto i kvikksand. Gudstjenesten var kjempefin, men for meg var den et sant mareritt.

4.2.5 Livet etterpå

Informantene er samstemte i at konflikten, som har opplevdes massiv og «som et karaktermord» (Diana), har fått følger for ettertiden.

Pia forteller om en generell skepsis, ikke bare til arbeidsgiver men også til øvrigheten. Hun forteller at for henne er bedriftens ledelse blitt essensiell, og hun forteller at hun har etterspurt i intervju hvordan ledelsesstrukturen er på arbeidsplassen, innen hun har vurdert å takke ja til jobben. Hun fortsetter:

Mitt forhold, eller min tro på, andre mennesker, har fått seg en knekk og er svekket. Min gudstro er ikke svekket.

Pelle og Kristina forteller om viktige fanesaker i etterkant av arbeidsforholdet. Dolly og Morten beskriver en frykt for autoriteter.

4.2.6 Gudsbilde og menighetsfellesskap

Én av informantene avsluttet arbeidsforholdet i én menighet for så å starte et ansettelsesforhold i en annen menighet. De øvrige informantene forteller at de nå har jobber i ikke-kirkelig sektor.

To av informantene forteller at de sluttet å tro på Guds eksistens etter endt arbeidsforhold og forholder seg verken til Gud, religion eller menighetsfellesskap.

To av informantene er aktive i et menighetsfellesskap på fritiden og har et personlig forhold til Gud. Den femte informanten som jobber i ikke-kirkelig sektor, forteller om en passiv gudstro, dog er informanten innlemmet i et kristent nettverk av venner og kjente.

4.2.7 Nåværende jobbsituasjon

Alle informantene beskriver sin nåværende jobbsituasjon som god. Fellesskapet og dialogen mellom leder og ansatt er positiv, dog preges den enkelte informant av tidligere erfaringer.

Slik beskriver Pelle sin situasjon:

Jeg får si det som Rushdie sa det så fint; at jeg er summen av alt. Summen av alt jeg har sett og av alt som er gjort mot meg.

4.3 Hva mener tidligere kirkeansatte kunne vært gjort annerledes for å redusere negative konsekvenser av konflikten

Her gjengis i hovedsak generert data fra spørsmålene 5, 6 og 7.

4.3.1 Interne sosiale forhold

Informantene opplevde ikke å få så mye støtte av kollegaer, og at forhold til nærmeste leder, HR og andre autoriteter ble vanskeligere.

Først og fremst handlet dette om graden av å ikke bli hørt i saken, ikke tatt på alvor eller ikke få eie egen historie eller opplevelse.

Informantene beskriver et fravær av dialog. Flere av informantene forteller at de var kommet til et punkt hvor relasjonen var så dysfunksjonell, at konflikten var umulig å rette opp i. Dog fortelles det om en vond prosess, en konflikt «under beltstedet» (Morten) og savnet en gjenoppbyggende prosess, en avslutning med verdighet.

4.3.2 Hva kunne vært gjort annerledes

Informantene er samstemte i at selve konflikthåndteringen burde vært annerledes. Informantene opplevde «skittent spill» (Morten). Konflikter og uoverstemmelse i seg selv er uunngåelige. Her er håndteringen avgjørende for videre prosess.

Informantene er samstemte i at de savner en faglig tilnærming til uenighet og konflikt, uten å personifisere eller åndeliggjøre den, gjør dette til en kamp om hvem som har rett eller galt. Flere av informantene forteller at de selv ble utsatt for en forventning om å ha en «ta alt i beste mening-mentalitet» (Kristina), mens de selv ble møtt med en forventning om at «alt var sagt i verste mening» (Kristina). Og en større åpenhet, som kunne vært til hjelp for «å rydde litt i hodet» (Dolly) gjennom å snakke med andre kollegaer med noenlunde samme erfaring.

«Et unnskyld hadde vært fint», sier Pia.

4.4 Informantens forventninger i arbeidsrelasjonen

Her gjengis i hovedsak generert data fra spørsmål 4.

Informantene forteller at de hadde god oversikt over de skrevne forventningene i ansettelsesforholdet, dog var det mange uskrevne forventninger som var vanskelig å forholde seg til. Matchen mellom kompetanse og pålagte oppgaver beskrives som god. Informantenes mestringsfølelse i eget arbeid beskrives som dalende i samsvar med økende konflikt.

5 Diskusjon

5.1 Innledende kommentar

I dette kapittelet blir funnene fra empirien satt i kontakt med teorien.

Det er tatt sikte på å bygge kapittelet tett oppimot resultatkapittelet, slik at strukturen tydelig relaterer seg til empirien. Imidlertid viser det seg vanskelig å bygge kapittelet med tette skott i strukturen, all den tid mange av perspektivene henger sammen, infiltrerer hverandre og belyser hverandre.

5.2 Opplevelse av konflikt

5.2.1 Konflikt som opphav og forekomst

Ifølge Ekeland er konflikter universelle i sitt vesen, dog av ulik karakter (Ekeland, 2015, s. 5). Informantenes beskrivelse av konfliktens årsak underbygger dette. Én av informantene beskriver sågar en dissonans som forårsaket en psykologisk konflikt med seg selv, som fikk relasjonelle ringvirkninger. Dette er i tråd med Ekelands beskrivelse av indre konflikter (Ekeland, 2015, s. 85), og hvordan disse kan komme til uttrykk i sosiale settinger og dermed bidra til konflikter, i tråd med Ekelands definisjon (Ekeland, 2015, s. 85). Hvorvidt øvrige informanter hadde indre konflikter, ble ikke uttalt. Derimot uttalte én av informantene at konfliktens årsak dreide seg om verdier. En verdikonflikt kan sågar også skape diskrepans mellom egne verdier og andres verdisett, for dermed å skape identitetsbelastninger for den enkelte, slik Farstad uttrykker det i fremstillingen av identitetens fem søyler (Farstad, 2016, ss. 203-207).

Opplevelse av manglende autonomi i stillingen var konfliktens årsak for halvparten av informantene i studien. Opplevelsen av manglende medbestemmelse ble rapportert som demotiverende i arbeidssituasjonen. I tillegg kommer det Ekeland kaller en interpersonlig konflikt (Ekeland, 2015, s. 90). Dette er sågar en mellommenneskelig konflikt i sin alminnelighet, med tillegg av en, slik Ekeland kaller det, ansikt-til-ansikt-konstellasjon (Ekeland, 2015, s. 90). En person fratrar et annet menneske sin påberopte rett til medbestemmelse, noe som er vanskelig nok isolert sett, dog personifiseres konflikten, og Ekeland gjør ansiktet sentralt her. Et ansikt er vanskelig å distansere seg fra, all den tid man

møtes ansikt til ansikt, man forholder seg til ansikter i en samtale, og motstanden eller konflikten får den andres ansikt. Selv om konflikten kan være konkret nok, blir konflikten manifestert mellom disse to ansiktene. Dette kan skape aversjon og andre følelser mellom ansiktene. Denne ansikt-til-ansikt-konstellasjonen understreker interaksjonen mellom mennesker som rammen for konflikt (Ekeland, 2015, s. 145), hvilket er helt i tråd med sosialkonstruktivistiske teorier som påberoper at menneskelig forståelse er kontekstuell, dynamisk og sosialt formet (Thomassen, 2018, ss. 181, 182).

Gjennomgående er det at informantene forbinder og bruker ordet konflikt i negative ordelag. Dette samsvarer med Ekelands betraktninger om konfliktbegrepet som negativt ladet fenomen (Ekeland, 2015, s. 66), dog poengterer Ekeland at konflikter er uunngåelige og kan være konstruktive, all den tid konflikter kan avdekke ulike perspektiver, stimulere til kreativitet og innovasjon og endog lede til styrket samarbeid og forbedre situasjoner (Ekeland, 2015, s. 11). Hvordan konfliktbegrepet tolkes i et førstepersonsperspektiv, avhenger både av hvordan fenomenet konflikt subjektivt erfares og fremstår, samt den subjektive forforståelsen av fenomenet konflikt, jamfør den fenomenologisk-hermeneutiske tradisjon (Thomassen, 2018, s. 161). Ifølge Ekeland fordrer konfliktforståelse en alminnelig forståelse av mennesker, atferd og samspill (Ekeland, 2015, s. 16), og i denne alminnelige forståelsen av mennesket, må også den enkeltes forståelseshorisont være implementert.

Informantene går ikke inn i detaljer om utspringet av konflikten, og flere uttrykte vansker med å trekke et klart skille mellom selve uoverstemmelsen og konflikten. Dette styrker Ekelands poeng om at konflikter ikke kan sees på som enkeltstående hendelser, men i et helhetlig perspektiv (Ekeland, 2015, s. 145). Mortens beskrivelse av konflikt først som et gnagsår som gjør vondt på selve såret, for deretter å manifestere seg i hele kroppen, eksemplifiserer dette på en konkret måte. Også den fenomenologisk-hermeneutiske tradisjon påpeker det kontekstuelle og forforståelseshorisontens avgjørende rolle i enhver fenomenfortolkning (Thomassen, 2018, s. 161), også hva angår konflikt. Dette fordi de involverer subjektive opplevelser, tanker og følelser hos de involverte parter, og dermed gir mening til konfliktsituasjoner på personlig nivå. Dette er for øvrig helt i tråd med Berge & Repåls beskrivelse av hvordan vi, gjennom persepsjon, ubevisst farges av våre fordommer og subjektive fortolkninger (Berge & Repål, 2017, s. 22).

Diana beskriver konflikten som vedvarende, svevende støv, hvilket kan medføre refleksjoner henspillende på hva Ekeland refererer til som det moderne arbeidslivets organisering i sin alminnelighet som en mulig årsak til konflikt, ettersom kollegaer skal være hverandres kritikere (Ekeland, 2015, s. 62). Det kan også være verdt å merke seg Ekelands påpekning om at psykologiske, indre konflikter, ikke tematiseres like inngående som konflikter gjeldende rene saksforhold (Ekeland, 2015, s. 85).

5.2.2 Erfaring av fenomenet konflikt

I likhet med at vi mennesker er mer enn summen av enkeltdelene, slik systemteorien påpeker (Wormnes & Manger, 2019, s. 14), er også konflikter mer enn summen av enkeltdelene, all den tid enhver konflikt står i relasjonell kontekst (Ekeland, 2015, s. 145), konstruert av mennesker og fortolket av menneskers genuine fortolkningsrammer. Hvordan den enkelte vil forstå og agere på fenomenet konflikt, avhenger av personlige erfaringer og forutgående opplevelser, i tråd med Thomassens fremstilling av den fenomenologisk-hermeneutiske tradisjon (Thomassen, 2018, s. 161).

Ekeland viser til at enhver konflikt, i likhet med ethvert samarbeid, forutsetter interaksjon mellom mennesker (Ekeland, 2015, s. 145). Arbeidsrelaterte konflikter kan dreie seg om uenighet om hvorledes et arbeid skal utføres rent praktisk og om fordeling av arbeidsoppgaver både enkeltvis og i sum. Konflikt kan også omhandle ulik kompetanse, og slike kompetansekonflikter er gjerne sentrert rundt ansvar, makt og revir. Ekeland poengterer endog at vi mennesker står i et avhengighetsforhold til hverandre hva makt angår (Ekeland, 2015, s. 145). Uinnfridde forventninger og opplevelse av manglende kommunikasjon og støtte i arbeidet man utfører kan også være grobunn for konflikt, da slike arbeidsrelaterte forhold kan forstyrre viktige identifikasjons- og identitetsprosesser (Farstad, 2016, ss. 203-207) og forårsake en ubalansert identitetserfaring. Informantenes opplevelse av manglende rom for autonomi kan understøtte dette.

Informantenes genuine erfaringsverden er her i fokus, og informantene beskriver deres erfaring av konflikten som en «verkebyll» og en «tannpine». Dette samsvarer godt med Ekelands beskrivelse av følelser som fysiologiske aktiveringer (Ekeland, 2015, s. 84). Det underbygger også Wormnes og Mangers påstander om den kontinuerlige prosessen hvor tankene våre

påvirker følelsene våre, som igjen påvirker våre tanker, for deretter å påvirke vår helse, hukommelse og prestasjoner (Wormnes & Manger, 2019, s. 14).

Å selv være part i en konflikt, genererer mange ulike følelser. Ekeland viser til at å produsere følelser er en energikrevende prosess (Ekeland, 2015, s. 62). Dette kan, i tillegg til å håndtere konfliktfylte relasjoner og situasjoner, være en betydelig tidstyv, all den tid det er ressurskrevende og tar mye energi å håndtere følelser. Dette beskriver endog Pelle med å hevde at konflikten tar mye «plass i arbeidshverdagen», og flere av informantene forteller at mye av fritiden medgikk til å tenke på jobbsituasjonen, hvilket underbygger viktigheten av å ha en integrativ (Farstad, 2016, s. 203) tilnærming til menneskets erfaringsverden for en dypere forståelse av dets virkelighet.

Fenomenologisk kan konfliktopplevelser forstås i lys av traumeforståelse, all den tid Farstad henviser til at traume kan erverves gjennom omfattende påkjenninger (Farstad, 2016, s. 113), hvilket konflikter kan sies å være. Diana forteller at hun fikk grått hår av påkjenningene utledet av konfliktsituasjonen, hvilket henspiller på mennesket som et økologisk og biopsykososialt vesen (Farstad, 2016, s. 193; Borge, 2023, s. 121).

Også metaforen om å famle i blinde, kan forstås økologisk og biopsykososialt (Farstad, 2016, s. 193; Borge, 2023, s. 121). Det kan beskrive tap av energi, tap av retning i livet eller tapt oversikt over arbeidssituasjonen, samt henspille på usikkerhet, tomhet og apati. En tapsopplevelse kan generere en eksistensiell lidelse som, i følge Austad, kan påvirke vår fysiske, psykiske og mentale helse (Austad, 2020, s. 18).

Det kan være et tankekors at vår persepsjon av konflikt kan ilegge konflikten andre egenskaper enn det den egentlig innehar. Dette kan gjøres ved at man utelukkende tenker på konflikt som negativt og destruktivt, og dermed streber etter å kvele konflikten istedenfor å utvikle et vokabular for å ordsette tanker og følelser som konflikten vekker, for så å utvikle bærekraftige redskaper til å håndtere konflikten på. Ifølge Austad har vi en iboende søken etter og behov for meningsinnhold (Austad, 2020, ss. 20, 21), hvilket muliggjør at vi i denne prosessen potensielt retter søkelyset mot enkeltpersoner heller enn på selve konflikten, for å forstå, finne hensikt og betydning i konflikten. Hvis vi forstår konflikt utelukkende negativt, kan vi sementere konflikten og projisere konfliktens negative konsekvens på oss selv, hvilket utleder kritiske og fordømmende observasjoner, vurderinger og evalueringer av selvet i et retroperspektiv, slik

Farstad beskriver skam (Farstad, 2016, s. 27). Dette er i tråd med Ekelands beskrivelse av persepsjonens selvoppfyllende mekanisme, hvor man velger ut og husker den empiri som bekrefter ens forforståelse eller hypotese, omtalt som konfliktens «enpersonsfokus» (Ekeland, 2015, s. 159, forfatters «»). Dette samsvarer med det empiriske materialet, hvor informantene er selvkritiske hva konflikten angår, og kan lede til det Berge og Repål kaller tankefeil, tankeskjevheter eller tankefeller (Berge & Repål, 2017, s. 471).

5.2.3 Virkelighetserfaringer i lys av konfliktopplevelsen

Diana forteller om en stemme som mister kraft, om å tvile på seg selv og Kristina forteller om følelser av å være liten. Dolly fremsier en følelse av konstant å være misforstått, mislikt og mistrodd. Dette kan linkes oppimot hva Ekeland påpeker som selektiv persepsjon og den onde sirkels dynamikk, samt differensieringen mellom konfliktens «enpersonsfokus», nevnt tidligere, og «topersonsperspektiv», hvor ens persepsjon legger føringer for den andres forståelse og fortolkning, som kan generere en hverdagsparanoiditet og schizmogenez (Ekeland, 2015, ss. 159, 160 forfatters «»).

Den hermeneutiske vitenskapsfilosofi underbygger menneskets evne til å fokusere på det man forventer å finne, ved å henvise til at alt vi fortolker og forstår, springer utifra vår forforståelse (Thomassen, 2018, s. 86). Dette samsvarer godt med det Wormnes og Mangers hevder, at man skaper og omskaper seg selv kontinuerlig, og at adferd ikke under noen omstendigheter kan løsrives fra den kontekstuelle sammenheng den oppstår i (Wormnes & Manger, 2019, s. 14).

Videre, forteller Dolly, om en følelse av å være kneblet og bundet. Dette treffer godt med Ekelands beskrivelse av maktutøvelse, hvilket innebærer både å påtvinge ens vilje på den andre og utøve sosial kontroll, samtidig gjøre den andre maktesløs og ute av stand til å kjempe om makten og dermed bli fratatt mulighet til å vinne frem (Ekeland, 2015, s. 75). Dette kan drenere den involverte for energi, slik Pia forteller. Eller opplevelse av at stemmen mister kraft, og blir ubetydelig og spinkel, slik Diana erfarte. I tråd med Farstads beskrivelse av identitetsteori i et integrativt lys, vil disse erfaringene samsvare godt med identitetsbelastninger knyttet oppimot menneskets forankring i verden, identitetens første søyle, som gjenspeiles gjennom den levde, fysiske kroppen (Farstad, 2016, ss. 203-207).

Kristina forteller at de (andre personer) anså henne som en bauta, mens hun selv så seg som en liten pissemaur. Her ordsetter hun en klar diskrepans mellom andres og egen oppfatning. Dette

vil påvirke vår oppfatning av oss selv, og understøttes av sosialkonstruktivistiske tilnærminger som hevder at vi konstruerer vår egen sosiale virkelighet (Thomassen, 2018, ss. 180, 181). Vi skaper et «jeg» i møte med andre, og dermed vil konfliktopplevelsen være en identitetsmarkør i vår dannelsen av vår selvverd (Ekeland, 2015, ss. 63, 139), for deretter medføre en projisering av egen oppfatning på andre mennesker, som resulterer i at vi stadig sterkere ser oss selv i lys av vår egen selvoppfatning (Ekeland, 2015, s. 159).

Flere av informantene fortalte at de var sykemeldt, dog uten at dette frikjøpte dem fra å tenke på konflikten. Dette kan forstås på flere eksistensielle måter, og her gjengis noen tenkelige årsaker, som både separat og i kombinasjon med hverandre, kan forårsake den stadige påminnelsen om konfliktens eksistens. For det første kan det forstås fysisk, da det er mulig at fysiologiske plager oppstår av konflikter, traumer, tap og lidelse. Emosjonelt kan det forstås som et følelsesmessig tankekjør, hvor sinne, frustrasjon, sorg og andre følelser influerer hverdagen. Eksistensielt kan det også forstås som en rokkering av livssyn, all den tid livssynet er, jamfør Danbolt, en integrert og helhetlig tilnærming til hvordan vi forstår verden og andre mennesker på, hvordan vi danner grunnlag for våre beslutninger, vår selvforståelse, forståelse av mening og sammenheng, og også hvordan vi forstår Gud og gudsrelasjonen (Danbolt 2014, s. 19). Vår livsanskuelse er det umulig å få en sykemeldt fra, da det er umulig å forholde seg distansert og saklig til vårt livssyn. Dette samsvarer godt med den holistiske forståelsen av mennesket som et biopsykososialt vesen (Borge, 2023, s. 121).

Av informantene beskrives en psykologisk utrygghet. En vedvarende usikkerhet, engstelighet og bekymring for å være seg selv, eller for å uttrykke egne meninger, følelser og ideer i frykt for å feile, eller for negativ respons, kritikk eller avvisning. Wormnes og Manger påpeker at vår selvtillit spiller inn i den helhetlige forståelsen av mennesker (Wormnes & Manger, 2019, s. 27), slik også Berge og Repåls beskrivelse av persepsjon uttrykker (Berge & Repål, 2017, s. 22). Sjansen for å faktisk feile, øker i takt med troen på hvorvidt vi feiler eller ikke, i tråd med det Berge og Repål kaller tankefeil, tankeskjevheter eller tankefeller (Berge & Repål, 2017, s. 471). Dette samsvarer godt med informantenes beskrivelse av først den gryende og så deretter en altopplukende tvil på egen kompetanse og håndtering, motløshet og utilstrekkelighet i arbeidssituasjonen. Dette kan påvirke selvet vårt, vår selvbevissthet hvor alle våre iboende egenskaper sees i lys av vår tidligere selvoppfatning og selvforståelse.

Vårt narrative selv inkluderer også vårt jobbselv, som, i likhet med Eide og Eides fremstilling av selvets utvikling, vever sammen elementer fra ulike arbeidssituasjoner og setter disse i en sammenheng som fremstår som forståelig for oss (Eide & Eide, 2017, s. 385). Jobbselvet refererer til den identitet og selvfølelse som er knyttet til vår yrkesaktivitet og identitet. Det fremstår viktig å være seg selv bevisst på hvordan jobbselvet påvirker oss i arbeidslivet og i livet generelt. Her kan Farstads fem identitetssøyler tjene som eksempel for å visualisere vår identitets komplekse helhet (Farstad, 2016, ss. 203-207).

Opplevelse av ulvemusikk kan gi en billedlig referanseramme for hvordan en generell utrygghet manifesterer seg i arbeidsdagen, og stadfester Farstads beskrivelse av traume som en iboende relasjonsfrykt (Farstad, 2016, s. 309). Frykten kan gjerne ikke tid- eller stedfestes, den er altopplukende og udefinerbar, og underbygger DeYoungs beskrivelse av hvordan, man gjennom skamfølelsen, oppløses i relasjoner (Farstad, 2016, s. 79). Skammen er subjektiv, og skamerfaringer kan dukke opp i vår bevissthet i form av forstyrrende element, og dermed påvirke dagliglivet og vårt evne til motivasjon og lærdom, i tråd med Wormnes og Mangers traumeforståelse (Wormnes & Manger, 2019, s. 16).

5.2.4 Organisatorisk støtte og håndtering av konflikt

Alle informantene i undersøkelsen forteller at de fikk ekstern hjelp på et tidspunkt under konflikten. Fem av seks informanter forteller at ekstern konflikthåndtering ble iscenesatt uten deres viten og samtykke. Ekeland hevder at selve håndteringen av konflikten er særst viktig, ja såpass essensielt at dette kan avgjøre hele utfallet av konflikten (Ekeland, 2015, s. 6). Informantenes opplevelse av konflikthåndtering kan ha følgekonssekvenser, skissert på følgende måte;

- Det kan se ut til at håndtering av konflikten har forsterket konflikten som fenomen. Det kan ha forsterket personperseptjoneringen og attribusjonen i situasjonen. Og gjennom dette, bidratt til å skape en indre konflikt i tillegg til den ytre, sosiale konflikten. Den involverte kan betrakte seg selv som eneårsak til konflikten, ettersom det ble iverksatt hjelp utenfra «bak dens rygg». Å oppleve seg som årsak til konfliktens kjerne, kan rokke ved en selvforståelse og navigere selvet til selvkritikk. Dette er i tråd med Hegstads beskrivelse av konsistens og koherens i menneskets ustanselige fortolkning og

integrering av ens samlede virkelighetserfaring (Hegstad, 2015, s. 20). Dette kan også styrke den ansattes opplevelse av manglende rom for autonomi.

- Det kan, i tråd med Ekelands definisjon av konflikt, skape eller forsterke spenninger og følelser fordi informanten(e) opplever at det brukes makt for å påvirke situasjonen til egen fordel (Ekeland, 2015, s. 85). Dette kan også gi et trusselbilde i forhold til egen sikkerhet hva jobbforholdet angår. En trusselsituasjon kan iverksette mange følelser, som enten kan eskalere konfliktsituasjonen eller stagge situasjonen, all den tid man har fokus på ens egne kroppslige reaksjoner og dermed ikke makter å forholde seg til å forsvare egen sak. Manglende nærhetsetikk, det relasjonsetiske og moralske ansvaret man har i kommunikative prosesser, kan også innvirke på den involvertes handlingskompetanse, ettersom anerkjennelse og respekt for ens autonomi og integritet ikke imøtekommes (Eide & Eide, 2017, s. 86).
- Denne situasjonen kan gi opplevelse av at egne behov og interesser er fraværende i prosessen, ettersom ikke alle parterers behov og interesser ble undersøkt i håndteringen av konflikten. Hvilket også er i tråd med Ekelands definisjon av sosiale konflikter (Ekeland, 2015, s. 85). Dette korrelerer med informantenes opplevelse av å ikke bli hørt i konflikthåndteringen, hvilket kan samsvare med partenes ulike agenda, ulik utgangspunkt og ulik innfallsvinkel i disse arrangerte tiltakene. I teoretiske termer kaller Eide og Eide dette en mangel på ikke-vitende posisjon, hvis fravær hindrer dialog (Eide & Eide, 2017, s. 34). Også Ekeland trekker frem viktigheten av å søke å forstå hva den andre forstår i konflikthåndteringen, med en innfallsvinkel hvor genuin respekt for den andres subjektivitet er fokus, dog forutsetter dialog at partene respekterer at den andres perspektiv står som motsats til eget perspektiv (Ekeland, 2015, ss. 183, 171).
- Informantene ordsatte en skepsis til den eksterne hjelpen og en bekymring for at sensitiv informasjon skulle viderebringes, hvilket reduserte nytteverdien av konflikthåndteringen. Dette gjenspeiler informantenes uttrykk for utrygghet, og henspiller på konfliktopplevelsen generelt, men kan også sees i konflikthåndteringen spesielt. Wormnes og Manger uttrykker at alt vi lærer, bygger på det vi kan fra før (Wormnes & Manger, 2019, s. 27), hvilket underbygger den hermeneutiske vitenskapsfilosofiens vektlegging av at våre fordommer og forforståelse danner utgangspunktet for ny meningsdannelse, og at dette skjer i en historisk og sosial virkelighet (Thomassen, 2018, s. 86). Vi går inn i enhver ny situasjon med den

konstruksjon vi har bygget oss på bakgrunn av tidligere erfaringer og kunnskap. En opplevelse av utrygghet, både i arbeidssituasjonen og i ens selvforståelse, vil prege nye relasjoner og konstellasjoner. Når eksterne tiltak blir igangsatt uten trygge og forutsigbare rammer, vil også dette kunne generere usikkerhet, som man tar med seg inn i møte med andre, hvilket kan forringe nytteverdien av tiltaket.

- Morten forteller om konflikthåndteringen som «å spille ludo», hvor det allerede er pekt ut hvem som vinner og taper. Her er Morten inne på det Ekeland poengterer med konflikthåndtering kontra konfliktløsning (Ekeland, 2015, s. 169). For å kunne løse en konflikt, forutsetter det en viss enighet om konfliktens essens, det må foreligge en viss idé om konflikten som fenomen, og en enighet om felles spilleregler. I tråd med hva den fenomenologiske vitenskapsfilosofien hevder, kan konfliktens essens være fenomenologisk ulik fra person til person (Farstad, 2016, s. 133), som nødvendigvis vanskeliggjør en løsning. Dette er en teori Ekeland støtter seg til, når han poengterer at det å ha fokus på konfliktens primærårsak sjeldent er konstruktivt, og anbefaler et fokus på hvordan konflikten fremstår for den enkelte i nået og hvilke betydning selve konflikten eller dens ringvirkninger skal ha for et fremtidig samarbeid (Ekeland, 2015, s. 148).

Av innhentet data kan man forstå at kun én informant var fornøyd med ekstern hjelp, hvor denne håndteringen ble initiert av forsikringsselskap og ikke av arbeidsgiver.

Informantene forteller om en manglende vilje og evne til dialog i konflikthåndteringen. Ekeland poengterer at dialog kan være et mulig verktøy for konflikthåndtering, imidlertid betinger dette at man gjensidig anerkjenner hverandres subjektive oppfatning av situasjonen og setter seg genuint inn i hva den andre forstår, for å i det hele tatt være i stand til å forstå situasjonen (Ekeland, 2015, ss. 173, 171). For å evne å sette seg inn i noen andres perspektiv, kreves det aktiv lytting, hvilket betyr å se forbi egen forutforståelse og fordommer, og utforske den faktiske situasjonen, slik den fremstår for begge parter, og de følelser dette vekker. Dette underbygges av både fenomenologien, som poengterer viktigheten av å se fenomenene i et førstepersonsperspektiv (Tjora, 2021, s. 30), altså hvordan fenomenene subjektivt erfares for den enkelte, og den hermeneutiske tankegangen som poengterer at vår forståelse er et resultat av våre fordommer og forforståelse (Thomassen, 2018, s. 86).

Eide og Eide påpeker viktigheten av relasjonell trygghet i dialogen, hvor gjensidig forståelse og opplevelse av mening må være nødvendige komponenter (Eide & Eide, 2017, s. 34). En «ovenfra og ned-holdning», som Dolly erfarte, viser trolig det motsatte av hva dialog kan skape under en konflikthåndtering. I stedet for en forløsning av, her forstått som å skape, befri eller sette til livs, selvinnsikt og selverkjennelse, blir det en maktposisjonering hvor det inntas en vitende posisjon i stedet for en ikke-vitende posisjon (Eide & Eide, 2017, s. 34). Kommunikasjonen forløser da kanskje heller argumentasjon, meningsutveksling, debatt og diskusjon, som skaper større avstand mellom partene enn å minske avstanden.

Der diskusjonen har som formål å belyse flere sider av en sak for så å foreta en logisk slutning eller utvelgelse, er dialogens rolle å samsnakke med formål om å samskape og finne en felles plattform. Ekeland trekker frem at analyse kan være et godt redskap i konflikthåndteringen (Ekeland, 2015, ss. 170, 173). Noen konflikter kan absolutt analyseres og studeres. Noen ganger kan absolutt logiske spilleregler være til hjelp i samspillet. Her er det da viktig at alle parter er enig i spillereglene, og at diskurser og kutymmer må være genuint formidlet og ordsatt i forkant. Men uten den relasjonelle tryggheten, tilliten og kontakten, som Eide og Eide påpeker viktigheten av i en dialog (Eide & Eide, 2017, s. 34), er faren stor for at minst en av partene vil oppleve den organisatorisk håndteringen blottet for empati og omsorg.

I følge Morten opplevde han håndteringen som forhåndsbestemt. Sosialkonstruktivismen hevder at kunnskap og mening konstrueres i det fellesskapet vi til enhver tid er en del av, og at språket skaper vår virkelighetsoppfattelse (Thomassen, 2018, ss. 181, 182). Informantenes opplevelse i konflikthåndteringen var at den eksterne organisatoriske hjelpen tok part med leder, noe som genererte en maktesløshet og følelse av å stå i konflikten alene. Språk kan skape makt og generere avstand. Vår oppfattelse av virkelighet aktiviserer ulike handlingsmønstre, hvilket betyr at forståelse av parti kan konstrueres av en kognitiv oppfattelse av leder som maktperson og utlede en implisitt aktivering av underdanighet.

Ekeland skiller mellom konflikthåndtering og konfliktløsning (Ekeland, 2015, s. 169). Ikke bare gir en initiert konfliktløsning uttrykk for et insinuert sluttprodukt, altså en forutbestemt konklusjon (Ekeland, 2015, s. 169), den levner ei heller rom til prosessen som helhet og tar ikke høyde for en fenomenologisk tilnærming eller vilje til samskaping som resultat.

Kun en av informantene forteller at den eksterne hjelpen vedvarte etter endt ansettelse. Diana forteller at hun ikke hadde noen å fortelle sin historie til, ei heller ingen som tilbød trøst.

5.2.5 Utslagsgivende årsaker for avslutning av arbeidsforholdet

Ikke alle informantene kunne ordsette et minne eller en konkret hendelse som var avgjørende sluttårsak.

Pia forteller at alt ble vridd og vrent på, at hun følte at alt ved henne var feil. Dette stemmer godt med Ekelands beskrivelse av selektiv persepsjon (Ekeland, 2015, s. 159), dog vil jeg påpeke at dette ikke bekrefter at det faktisk var Pia som var feil. Her har Pia, gjennom opplevd personpersepsjonering og attribusjonstendenser (Ekeland, 2015, ss. 90, 156), skapt en selvpersepsjonering om at det er henne det er feil med. Hun ser bare det som bekrefter egen (og andres) teori om at det er henne det er noe galt ved. Dette blir et faktum, som avgjør at hun avslutter arbeidsforholdet.

Dolly ordsetter en skam som avgjørende for avslutning av arbeidsforholdet, og beskriver denne som å rødme, dertil så sterkt at hun fryktet at andre skulle se det. Denne kjensgjerningen stemmer godt med Farstads beskrivelse av skam som fysiologisk (Farstad, 2016, s. 25). Og i likhet med Berge og Repåls beskrivelse av persepsjonering (Berge og Repål, 2017, s. 22), fordeler skam skyld og peker på personlige egenskaper fremfor saklige forhold. Kanskje også Pia opplevde skam, når hun beskriver sin opplevelse av skyld, all den tid skam kan være vanskelig å ordsette ettersom man mangler et språklig vokabular for å uttrykke skammen?

5.3 Konflikten innvirkning på arbeidsliv, menighetsfellesskap og troen/gudsbildet

5.3.1 Det sosiale arbeidsmiljøet

Informantene forteller om en merkbar endring i det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen, uten å kunne stadfeste tidspunkt i denne endringen. I følge Farstad kan relasjonelle traumer skape en iboende frykt for relasjoner (Farstad, 2016, s. 309). For å evne å forstå traume, er det viktig å ikke bare ha et vokabular på selve traumet, men også en anerkjennelse av hva som kan forårsake trauma, noe både den sosialkonstruktivistiske vitenskapsteori stadfester ved å poengtere viktigheten av språket som nødvendige betingelser for kunnskap (Thomassen, 2018, s. 180). Det harmonerer også med Ekelands påpekning om viktigheten av å gi følelser riktig

navn og uttrykk, som også vil utvikle ens emosjonelle intelligens (Ekeland, 2015, s. 153). Et traume kan erverves av krig, vold og misbruk, og dette er kanskje vår forforståelse av hvordan et traume oppstår. Dog kan et traume oppstå av alle mellommenneskelige relasjoner som er dysfunksjonelle, emosjonell neglisjering og annen traumatisk oppførsel i ens relasjon eller samarbeid med andre. Og alle trauma, muligens i varierende grad, kan ha dype innvirkninger på ens persons følelsesmessige og psykologiske velvære, som igjen påvirker ens oppfattelse av seg selv, ens genuine tillitt eller mistillit til andre, evne til å danne sunne relasjoner og følelsesmessig regulering. Dette kan deretter påvirke ens selektiv persepsjonering og styrke det Ekeland omtaler som den fundamentale attribusjonsfeilen (Ekeland, 2015, s. 16).

Kristina definerer seg som introvert, men til tross for at hun ikke distanserte seg fra noen, opplevde hun at relasjonen mellom kollegaer ble distansert. Dette tenderer å ligne Ekelands beskrivelse av den onde sirkels spiral, hvor konfliktens topersonspsykologi kan utlede en tilstand av schizomogenese (Ekeland, 2015, ss. 159, 160), hvor muligens Kristinas følelse av andres distanse, medførte at hun selv distanserte seg fra de andre kollegaene. Dette kan gi Kristina en følelse av ensomhet i arbeidssituasjonen, dog kan det også uttrykke signaler om et ønske å være i fred, all den tid Kristina kan projisere egne følelser på andre i hennes relasjonelle nærhet og utlede til generell misforståelse av situasjoner og personer.

Vi skaper og omskaper oss selv i en kontinuerlig prosess, ifølge Wormnes og Manger (Wormnes & Manger, 2019, s. 14), og dette gjøres også gjennom våre narrativer, altså våre fortellinger om oss selv til oss selv, og hvordan vi blir sett, møtt og bekreftet av andre (Malm, 2003, s. 68). Våre narrativ gir oss verktøy for å forstå og definere verden rundt oss, likeså vår subjektive selvtillit og selvrespekt.

I likhet med selvet, blir også våre narrativer påvirket av arbeidsmiljø, som påvirker vår motivasjon og identitet, samt konstruerer vårt jobbselv. Dette fordi, slik Stålsett poengterer, vi som relasjonsmennesker defineres av andre, og hvordan vi blir møtt, sett og bekreftet definerer vår identitet (Stålsett, 2014, s. 108). Som menneske, uavhengig av hvilken relasjonell kontekst man står i, speiler vi oss i andres tilbakemeldinger, både verbalt og nonverbalt, og fravær av slike tilbakemeldinger kan resultere i en genuin følelse av ensomhet, av å være alene eller bli visket ut, i tråd med informantenes følelsesperspektiv. Stålsett går imidlertid enda dypere, og

hevder at alle relasjonserfaringer vi gjør oss, fungerer som byggesteiner også i vårt relasjonelle forhold til Gud, ettersom gudsbilde forutsetter relasjonelle erfaringer (Stålsett, 2014, ss. 99, 97).

Ekeland poengterer at mennesker til enhver tid står i en maktrelasjon til hverandre (Ekeland, 2015, s. 75), sågar også i en arbeidsrelasjon. Makt har mange uttrykksformer, med fellesnevnerne som autoritet og dominans overfor andre. Gjennom maktutøvelse kan man blant annet, verbalt eller nonverbalt, bruke krenkende språk for å underminere eller kontrollere andre, ignorere eller avvise andre i et biopsykososialt perspektiv som maktforsterkende middel, eller diskriminere eller behandle andre urettferdig.

Videre presiserer Ekeland at det er forskjell på å utøve makt og å ha potensiell makt (Ekeland, 2015, s. 75). Dog hevder den fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapsfilosofi at fenomener gis mening basert på subjektive erfaringer (Thomassen, 2018, s. 161), hvilket kan innebære at potensiell makt kan være inngripende på et menneskets adferd all den tid vår forståelseshorisonnt preges av vår forforståelse. En ansatt som tidligere har blitt utsatt for krenkelser overfor en leder, vil gjerne forholde seg likt til leders maktposisjon, uavhengig av om denne lederen utøver makt eller utelukkende besitter potensiell makt. Maktutøvelsen er sågar feminologisk, all den tid den manifesterer seg ulikt fra person til person, avhengig av ens tidligere forståelse av makt og dens konsekvenser. Dette kan eksemplifiseres med informantenes frykt for autoriteter og Pias fortelling om behov for informasjon om ledelsesstrukturen på ny arbeidsplass etter hennes konflikterfaring.

Makt kan føre til avmakt, frykt, frustrasjon, mistillit og motstand. Maktrelasjoner kan medføre at den underlegne part går på kompromiss med seg selv, som igjen kan lede til at man kjenner seg misoppfattet og urettferdig behandlet, slik informantene i studien refererte til.

5.3.2 Den private sfære

Som tidligere nevnt, må vi ha en helhetlig forståelse på konflikt og hvordan denne fremstår for den enkelte (Ekeland, 2015, s. 145). Konflikt får sosiale og relasjonelle konsekvenser, all den tid konflikt oppstår og beveger seg i disse dimensjonene. Og ettersom konflikten preger ens selv og ens væren, fordrer dette at konfliktens konsekvens også gjør seg gjeldende på fritiden.

Tap av tillit til arbeidskollega kan skape en iboende mistillit til øvrige mennesker. Vår selektive persepsjonering vil påvirke vår private sfære. Relasjonelle traumer kan gi konsekvenser som

vanskeligheter med å samarbeide med andre, fiendtlighet og medføre kommunikasjonsvansker. En vedvarende emosjonell belastning kan medføre fysiske ubehag og tankekjør, utbrenthet og irritasjon, fysiske plager og dårlig søvnkvalitet.

Pelle forteller at han ble seg selv på en ny måte. Dette samsvarer godt med Farstads integrativ teori hva identitet angår (Farstad, 2016, s. 203), Wormnes og Mangers påstand om at vår selvoppfatning stadig påvirkes og endres av andre menneskers respons på oss selv (Wormnes & Manger, 2019, s. 31), samt at mennesket må forstås i et biopsykososialt perspektiv (Borge, 2023, s. 121). Pelles syn på verden og seg selv er i stadig endring, og opplevelser og erfaringer, både med positivt og negativt fortegn, påvirker dette synet. Som mennesker er vi også under økologisk påvirkning, da mennesker og miljø har gjensidig påvirkningskraft overfor hverandre.

5.3.3 Involvering av andre

Informantene fortalte at hjelp i konflikthåndteringen opphørte etter endt arbeidsforhold, likeledes fortelles det at involvering av andre personer var varierende.

Pia, Diana og Pelle forteller at konflikten var altomfattende, intrikat og uvirkelig, noe som vanskeliggjorde å innlemme andre i konfliktens essens. Diana anså konflikten som hennes skyld, og fryktet å miste ansikt ved å fortelle andre om hennes erfaring. I tillegg til Dianas persepsjonering, samstemmer disse erfaringene med at vi i skammens ramme både blir subjekt og objekt, slik Farstad påpeker (Farstad, 2016, s. 27).

Skam kan oppstå når vi føler vi ikke lever opp til andres forventninger, samt egen imperfeksjon. Vi kan kjenne på skam når vi opplever kritikk, avvisning og utilstrekkelighet. Også traumatiske erfaringer kan utlede skam, i tillegg til identitetskriser og mangel på tilhørighet. Lav selvtilitt og et dårlig selvbilde kan gjøre oss mer utsatt for skam, all den tid vi er mer tilbøyelig til å se oss selv i et negativt lys. I skammen blir vi både objekt og subjekt, ifølge Farstad (Farstad, 2016, s. 27), og Stålsett utdyper dette ved å poengtere at skammen konstaterer at jeget er feil (Stålsett, 2014, s. 104). Dette er faktorer som vanskeliggjør å snakke med andre om ens situasjon. En annen faktor er at vi gjerne mangler et språklig vokabular for å ordsette skammen.

Farstad hevder at skam utlede fysiske reaksjoner (Farstad, 2016, s. 25), noe som kan forklare Dianas opplevde kvalme i samkvem med venner. Dette kan årsaksforklare, i tråd med Farstads teorier, med skam som et relasjonelt fenomen og traumbasert relasjonsfrykt (Farstad, 2016, s.

309). Både skam og traumeerfaringer kan medføre lidelse og tap, herunder tap av selvtillit, selvrespekt, tap av identitet og relasjoner.

Dolly forteller at hun involverte andre i hennes konflikterfaring, og at hun og konflikten nærmest ble en enhet. Tap, lidelse og sorg kan bli såpass overveldende at det influerer ens persons tanker, følelser og atferd. Dollys identifisering med konflikten harmonerer med Rogers teori om at vi som mennesker adopterer andres kritiske vurderinger av oss selv, som igjen former vårt selvbilde og selvforståelse (Eide & Eide, 2017, s. 377). Vi blir til i relasjoner med andre, som her kan referere til at Dolly ser seg selv utelukkende i lys av konflikten, eller at hennes signifikante andre gjør dette, all den tid Dolly projiserer dette på tilhørerne. Dolly kan kanskje også innta en offerrolle hvis formål er medlidenhet og sympati fra andre.

Det fortelles om en pålagt taushetsplikt og en usikkerhet om hvorvidt og med hvem informantene kunne være åpne om konflikterfaringene sine med. Sjelesorg evner å ta dimensjonene kropp, ånd og sjel på alvor (Borge, 2023, s. 122), og Grevbo fremholder sjelesorgens forebyggende, forsterkende, forandrende, fordypende og favnende egenskaper (Grevbo, 2018, ss. 41-47).

5.3.4 Avslutningsprosessen

Informantenes erfaringer omkring avslutningsprosessen er sprikende, noe som gjerne er naturlig, all den tid enhver relasjonell kontekst er ulik. Pia hevder at avslutningen var grei utelukkende grunnet et nytt arbeidsforhold i vente. Dette harmonerer med Austads påstand om at menneskeheten har behov for enten å søke mening eller å gi noe mening, i søken etter hensikt, betydning og tilhørighet (Austad, 2020, ss. 20, 21).

Pelles beskrivelse av gudstjenesten som kjempefin, til tross for at den for ham var et mareritt, er en beskrivelse av fenomenets virkelighet i praksis. Hvordan noe oppleves og opptrer for den enkelte, kan ikke overføres til en annens virkelighet. I opplevelsen av det enkelte fenomen ligger nemlig våre genuine forforståelse, minner og lyder og bilder som kan representere og aktivere følelser, maktposisjonering slik den fremstår for den enkelte og vår selvopfatning som kan harmonere eller disharmonere med verden slik den subjektivt fremstår.

5.3.5 Livet etterpå

Informantene er samstemte i at konflikten har endret dem. Dette samsvarer godt med Wormnes og Mangers teori om at alt nytt bygger på tidligere erfaringer, slik også systemteorien hevder (Wormnes & Manger, 2019, s. 14). Vi er ikke en statisk konstruksjon, men konstrueres kontinuerlig av ytre så vel som indre påvirkninger. Informantenes konflikterfaringer er altså med på å farge forståelsen av ny lærdom og nye erfaringer. Vi kan dermed ikke starte med blanke ark eller slette tidligere erfaringer.

Diana beskriver et opplevd karaktermord. Dette kan referere til et opplevd, nedsettende angrep på ens omdømme eller integritet, en diskreditering eller underminering av autoritet. Dette kan, uavhengig av om karaktermordet er intensjonelt eller ikke, medføre emosjonell og eksistensiell nød og lidelse, i tråd med Dyregrov og Dyregrovs beskrivelse av sorg (Dyregrov & Dyregrov, 2020, s. 11). Dette harmonerer med Austads beskrivelse av lidelse og opplevelse av tapt tillit og omdømme (Austad, 2020, s. 18).

Det beskrives en frykt for autoriteter. I dette kan det ligge en frykt for makt, både for potensiell og faktisk maktutøvelse, slik Ekeland definerer makt (Ekeland, 2015, s. 75).

5.3.6 Gudsbilde og gudsrelasjonen

Dolly og Morten beskriver en frykt for autoriteter som en konsekvens av deres konflikterfaring. Også Gud er en autoritet, med makt til å skape og makt til å dømme. Hvorvidt denne frykten for nevnte autoriteter også gjelder Gud, er ikke eksplisitt uttalt, dog forteller informantene at deres gudsbilde og menighetsfellesskapet ble rokket som en direkte konsekvens av konflikten, hvilket underbygger Leenderts påstand om at tap av tillit i betydningsfulle relasjoner kan gi seg utslag i gudsrelasjonen (Leenderts, 2020, s. 41).

Stålsett påpeker at vår evne til å danne grunnleggende bilder av Gud, ja hele vår gudsrelasjon, er relasjonell betinget, ettersom tro og følelser forholder seg gjensidig til hverandre (Stålsett, 2014, ss. 101, 99). Også Aadland er tydelig på at tro omfatter mer enn en subjektiv og objektiv tro, den omfatter også vår intuitive virkelighetsoppfatning og setter premisser for våre tanker, fornuft og praksis i både vår praktiske trosutøvelse så vel som i vår kroppslige tro (Aadland, 2012, ss. 48, 49).

To av informantene er aktiv i et menighetsfellesskap på fritiden og uttaler et personlig forhold til Gud. Hvorvidt menighetsfellesskapet har vært signifikant i søken etter mening og tilhørighet vites ikke, dog er livssyn en meningsskapende forståelsesramme, ifølge Danbolt (Danbolt, 2014, s. 29), og gjennom symbolske handlinger og ritualer kan man ved bruk av den fysiske kroppen etablere og reetablere sammenheng, bekrefte tilhørighet og skape mening, ifølge Austad (Austad, 2020, s. 23). Borge presiserer at vi i søken etter mening, kan tillegge mening til våre relasjonelle sammenhenger og omgivelsene våre (Borge, 2023, s. 177).

5.3.7 Nåværende jobbsituasjon

Samtlige informanter er i arbeid på intervju tidspunktet, og beskriver nåværende arbeidsforhold i positive ordelag. Dette bekrefter Ekelands påstand om at det ikke er vanskelige personer som skaper konflikt (Ekeland, 2015, s. 16), all den tid de samme personene nå er i ikke-konfliktfylte arbeidssituasjoner. Videre bekrefter dette Ekelands teorier om at en konflikt ikke kan forstås som et enkeltfenomen, men i en kontekstuell relasjon (Ekeland, 2015, s. 145).

Pelles sitat av Rushdie oppsummerer vår selvoppfatning som totalsummen av våre subjektive oppfatninger, tanker, følelser og vurderinger om oss selv som individ, som utvikles over tid og gjennom interaksjon og tilbakemeldinger fra andre, og dessuten hvordan vi sammenlikner oss med andre persons væremåte og prestasjoner (Wormnes & Manger, 2019, s. 31). Dette sammenfaller godt med Farstads integrative identitetsteori (Farstad, 2016, s. 203) og nødvendigheten av å se mennesket i et biopsykososialt perspektiv, slik Borge hevder, all den tid mennesker preges av biologiske, psykologiske og sosiale dimensjoner (Borge, 2023, s. 121).

5.4 *Hva kunne redusert konfliktens negative avtrykk*

5.4.1 Interne sosiale forhold

Informantene opplevde seg oversett av kollegaer i konfliktsituasjonen, og erfarer en manglende opplevelse av å få eie sin egen historie.

Ifølge Farstad er arbeid både identitetsskapende og identitetsbevarende (Farstad, 2016, ss, 203-207), dog defineres vi av andre enn oss selv ved å bli sett, møtt og bekreftet, ifølge Malm (Malm, 2003, s. 68). Vårt jobbselv skapes dermed i relasjon med andre.

Å eie sin egen historie innebærer å selv akseptere ens erfaringer, valg og opplevelser, og dette kan, ifølge Stålsett, utelukkende gjøres gjennom å speiles andre (Stålsett, 2014, s. 108). Hvordan vi definerer oss selv, speiles gjennom hvordan vi defineres av andre i vår relasjonelle kontekst.

Informantene beskrev et fravær av dialog. Det hadde vært ønskelig med rom for å utveksle tanker, synspunkter, ideer og følelser. Det hadde vært ønskelig med det Eide og Eide beskriver som en ikke-vitende posisjon (Eide & Eide, 2017, s. 34) med formål om å bygge en felles forståelse og gjenopprettende prosesser.

5.4.2 Hva kunne vært gjort annerledes

Informantene er samstemte i at selve håndteringen av konflikten kunne vært gjort annerledes. Ekeland poengterer her viktigheten av både å forstå konflikt som fenomen for i det hele tatt å kunne håndtere konflikten og at konfliktens primære årsak ikke er konstruktiv i denne prosessen (Ekeland, 2015, s. 148).

Informantene savner en faglig tilnærming til konflikten, hvilket underbygger Ekelands beskrivelse av varme, følelsesladde konflikter (Ekeland, 2015, s. 62). Av empirien fremkommer det et savn etter støtte fra kollegaer, og Kristina ordsetter en forventning fra andre om å skulle ta «alt i beste mening».

Det er et tydelig diakonalt fokus i kirkens tjeneste. Korslien uttrykker at medmenneskelig omsorg står sentralt i diakonien, og fremholder at dette impliserer et engasjement i samfunnet når mennesker blir krenket (Korslien, 2009, ss. 91, 92). Også Jordheim er tydelig på at kirken må vise solidaritet med mennesker som lider (Jordheim, 2009, ss. 18-20). Evangeliet skal uttrykkes i handling, hvor kamp for rettferdighet er en likeverdig del av omsorgstjenesten som nestekjærighet, inkluderende fellesskap og vern om skaperverket (Kirkerådet, 2020). Her utdyper Jordheim at mennesket er en del av skaperverket og sågar har krav på vern fra begynnelse til slutt (Jordheim, 2009, ss. 18-20). Også Aadland trekker frem nestekjærighet i praksis, dog med påpekning om å forstørre etikken og dermed inkludere en kultursosiologisk forankring i diakonale institusjoner (Aadland, 2012, ss. 39, 41).

Kristina påpeker en dissonans mellom de forventningskrav hun selv ble møtt med og krav stilt til andre involverte i konflikten. Her kan det trekkes tråder til Ekelands beskrivelse av

maktutøvelse (Ekeland, 2015, s. 73). Eide og Eides fremtrekker nødvendighet av relasjonsetikk og et moralsk ansvar som påhviler samtlige parter i enhver kommunikasjon (Eide & Eide, 2017, s. 86).

Dolly savnet en større åpenhet og mulighet til å rydde i hodet gjennom å snakke med andre kollegaer. Ut ifra Grevbos fremstilling av sjelesorg, hvilket blant annet utøves av diakoner og andre kirketilsatte, skiller den seg positivt ut fra annen livshjelp og veiledningssamtaler da den blant annet gir rom for fenomenologisk fortolkning, støtte, forsoning og frigjøring (Grevbo, 2018, s. 19; Borge, 2023, s. 122). Sjelesorg møter hele menneskets dimensjoner, ifølge Borge, ved at man i sjelesorgens rom støtter personens åndelige, følelsesmessige og psykologiske vekst og helbredelse (Borge, 20123, ss. 122-124). Farstad går så langt som å hevde at man i sjelesorgens rom kan bekjempe og redusere skam, ja endog fremme skamresiliens, sorgarbeid og håp (Farstad, 2016, ss. 333-335).

I sjelesorgens rom, men også i det generelle menighetsfellesskapet, gis det rom for symbolske handlinger, som, ifølge Danbolt og Stifoss-Hanssen, gir oss verktøy til å uttrykke det vi ikke maktet å uttrykke gjennom ord, ja endog iscenesette egen livserfaring, bli sett og bekreftet av andre medmennesker så vel som av Gud, gjennom handling, enten i fellesskap med andre eller i det private rom (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, ss. 204, 211-212). Danbolt og Stifoss-Hanssen påker imidlertid at man ikke trenger å utføre disse handlingene i en forståelsesramme som ligner sin egen, all den tid symboler og rituelle handlinger er meningsbærende og multivalente (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 204). Videre kan man, gjennom rituelle handlinger og også gjennom sjelesorg, oppnå frigjørende og helende egostyrkende kraft og empowerment (Danbolt & Stifoss-Hanssen, 2014, s. 212), endog praktisere sin kroppslige tro, ifølge Aadland (Aadland, 2012, s. 48, 49). Dette samsvarer med Sørensens beskrivelse av helende erfaringer (Sørensen, 2023, s. 296).

5.5 Forventninger til arbeidsrelasjonen

Informantene skiller mellom skrevne og uskrevne forventninger til arbeidssituasjonen og en opplevelse av egen mestringsfølelse som dalende i takt med et økende konfliktnivå.

Vår mestringsfølelse henspiller på vår iboende tro på subjektive ferdigheter og ressurser. Ifølge Eide og Eide utvikles vårt narrative selv gjennom stadig å veve sammen elementer fra våre livshendelser og sette disse i sammenheng (Eide & Eide, 2017, s. 385). Gjennom selektiv

persepsjonering kritiserer vi vår egen evne til mestring, og i vår søken etter å forstå, hevder Mathiassen, ilegger vi det som skjer en mening, og i denne kontinuerlige prosessen danner vi personifiserte meningsbærende enheter (Mathiassen, 2020, s. 227). Gjentatte nederlag, kritikk og mislykkede erfaringer, mangel på støtte og oppmuntring og negativ selvsnakk er faktorer som påvirker vår mestringstro i negativ retning.

5.6 Avsluttende kommentar

I foregående drøfting har empirien blitt satt i dialog med teori. Dette med formål om å tilegne ny kunnskap om fenomener, relasjoner og samfunnsmessige kontekster fra et deltakerperspektiv (VID, 2018, ss. 5, 6).

6 Oppsummering og avsluttende refleksjoner

6.1 Konklusjon

Hvordan konflikt og konflikthåndtering berører de involverte parter subjektivt, personlig og kanskje også trosmessig har vært utgangspunkt for mitt forskningsprosjekt. Gjennom forskningsspørsmål har intensjonen vært å undersøke narrativet til berørte parter i et retroperspektiv, hvis formål å erverve innsikt fra et førstepersonsperspektiv, for å oppnå innspill til konflikthåndtering.

For å svare på oppgavens problemstilling, og i tråd med den diakonfaglige vektlegging av tverrfaglighet (VID, 2018, s. 3), er teoretiske perspektiver innhentet fra diakonivitenskap, teologi, helse- og sosialfag, samt sosiokulturelt læringssyn. Dette for å se det holistiske menneske, i et biopsykososialt perspektiv, som ivaretar biologiske, psykologiske og sosiale dimensjoner, så vel som miljømessige, åndelige og spirituelle dimensjoner (Borge, 2023, s. 121). Målet har vært å tilstrebe innsikt i menneskets virkelighetsbilde, for dermed å utvikle ferdigheter knyttet til utøvelsen av kirkens diakonale oppdrag i menighet så vel som i samfunn (VID, 2018, s. 3), samt å åpne et dialogisk rom for nye perspektiver i diakonal praksis.

Opplevd konflikt på arbeidsplassen preger og påvirker menneskets selvforståelse, livsanskuelse og relasjoner, under så vel som etter konflikterfaringene. Konflikt var årsak til informantenes valg om å avslutte sin kirkelige tjeneste, og bare én av informantene var på intervju tidspunktet i en kirkelig tjeneste. Flere av informantene fortalte at de ikke lenger trodde på Gud, og ut ifra deres refleksjoner fremkommer konflikterfaringen som årsak til dette.

Informantene forteller om en manglende autonomi i stillingen. Denne manglende autonomien gjør seg også gjeldende i konflikthåndteringen, der informantene erfarer at det ble iverksatt tiltak utenfra, uten deres viten og samtykke.

Gjennom et bredt teoretisk perspektiv kan empirien forstås nyansert og på flere måter. Det fremkommer at vi konstant skaper og omskaper oss selv (Wormnes & Manger, 2019, s. 14) på bakgrunn av de relasjoner vi står i og erfaringene vi gjør oss, og dermed vil konflikterfaringer og relasjonsfaringer omskape oss.

Denne omskapingen gjelder alle, ustanselig, også andre involverte parter i konflikten. Konflikt har en topersonspsykologi, som kan utlede en tilstand av hverdagsparanoiditet og schizomogenese (Ekeland, 2015, ss. 159, 160), hvor man både gjennom persepsjon og forforståelse, danner en mening og virkelighetsforståelse slik den subjektivt fremstår i et førstepersonsperspektiv, og dermed genereres en større avstand mellom involverte parter.

Maktforholdet i en relasjon kan tjene som eksempel her. Uavhengig av om man faktisk utøver makt eller bare innehar en maktposisjon, kan tidligere erfaringer av maktbruk påvirke ens forståelse av makt, og dermed aktivere ubevisste følelser som kan lede til avmakt, identitetsbelastninger og relasjon frykt (Farstad, 2016, ss. 203, 309).

Det fremkommer av empirien at informantenes konflikterfaring påvirket deres relasjon til både arbeidsliv, kirke og tro/gudsbilde betydelig. Ettersom man i arbeidslivet står i relasjonelle kontekster, påvirket også konflikterfaringene informantenes relasjonserfaringer.

Likeledes som relasjoner kan bryte oss ned, kan vi bygges opp i relasjoner, gjennom å bli sett, hørt og bekreftet, gjennom omsorg og oppreisning. Diakoni er kirkens omsorgstjeneste med verdiene nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet (Kirkerådet, 2020) som handlingsarena. Dette har en klar samfunnsmessig kontekst, som inkluderer interne, kirkelige forhold, og, for å trekke slutninger fra det spesielle til det allmenne (Johannessen et al., 2016, s. 47), også alle mennesker i utsatte livssituasjoner.

Sjelesorg skal utøves i den kristne tro og tradisjon, hvor bønn, kirkelig fellesskap, rom for tilgivelse og velsignelse er særegne og genuine komponenter (Grevbo, 2018, ss. 17-19). Diakonale aktører skal tilrettelegge for myndiggjøring (empowerment) i møte med mennesker i utsatte og sårbare livssituasjoner, både strukturelt og individuelt (VID, 2018, s. 6). Fra det teoretiske materialet avstedkommer det at ingen kan danne seg et bilde av Gud uten gjennom relasjonelle erfaringer (Stålsett, 2014, s. 97). Dermed har diakonien en viktig oppgave i å reetablere gode relasjonelle erfaringer, gjennom samtaler og sjelesorg, symbolske handlinger og helende erfaringer ved å sette evangeliet ut i handling og formidle kristen tro og vendepunktserfaringer gjennom ritualer og håndspåleggelse (Stifoss-Hanssen, 2020, ss. 94, 95).

Rom for å dele konflikterfaringen med noen, fremkommer av empirien som et uinnfridd behov. Videre fremkom det behov for dialog, autonom arbeidsforhold og medvirkning, tydelige kommunikative prosesser og et behov for oppfølging i ettertid.

6.2 *Utblikk*

Masterprogrammet i diakoni skal gi innsikt i og ferdigheter knyttet til utøvelsen av kirkens diakonale oppdrag i menighet, institusjon og samfunn, hvor diakonivitenskapens selvstendige status og tverrfaglige karakter vektlegges (VID, 2018, s. 3). Etter fullført mastergrad skal man kunne bidra til nytenkning og innovative prosesser tilknyttet kirkens diakonale praksis i møte med sårbare og utsatte mennesker (VID, 2018, s. 6).

Som tidligere nevnt gir teoretisk bredde både nyanserte og ulike innfallsvinkler, dog gir en tverrfaglig innfallsvinkel kun fragmentert innsikt i materialet, især hva en masteroppgave angår. Samtidig åpner tverrfaglige perspektiver og teorier for nytenkning og ytterligere forskning, ved å ordsette behov og mangelfull innsikt og kunnskap.

Denne studien gir et innblikk i konflikterfaringer fra et førstepersonsperspektiv, noe som kan være verdifull innspill i alle relasjonelle kontekster, og især til personalledere. Det er viktig å sikre en genuin opplevelse av medvirkning, også ved innhenting av eksterne bidrag, en forståelse av konfliktenes prosesser og psykologi, samt innsikt hvordan vi som mennesker preges av erfaringer og forforståelse.

Oppgaven vekker tanker om resiliens, og hvordan den enkelte selv kan finne nødvendige ressurser for å oppnå resiliens. Kunnskap om hvordan konflikt oppstår, fremtrer og håndteres er viktig. Like viktig er kunnskap om hvordan vi fortolker og forstår (Thomassen, 2018, s. 86), hvilke mekanismer som igangsettes i et biopsykososialt perspektiv (Borge, 2023, s. 121), samt hvordan vi persepsjonerer og hvilke attribusjonstendenser vi farges av. Vi styres av en seleksjonsmekanismen som har innvirkning på vår hukommelse (Ekeland, 2015, s. 159). Med andre ord, så tolker og filtrerer vi informasjon som samsvarer med blant annet våre forventninger og tidligere erfaringer, for deretter å fokusere på denne informasjonen og ignorere eller avvise annen informasjonen. Dette gjelder både positive og negative egenskaper ved oss selv og andre. God deltakerinformasjon med intensjon om å yte hjelp til selvhjelp er både nødvendig og hensiktsmessig.

Diakonale aktører skal møte hele mennesket, også dem som bærer i seg en sorg av brutte relasjoner, knuste drømmer og sorg over havarete arbeidsforhold. På bakgrunn av de teoretiske perspektivene fremkommet i oppgaven, fremtrer relasjonsorientert tilnærming viktig for menneskets evne til resiliens. Gjennom sjelesorg, samtaler, symbolske handlinger og ritualisering kan diakoner medvirke til helende erfaringer gjennom medvandring og nestekjærlighet. Samtidig behøves en utvidet forståelse og innsikt i hva konflikt og kriseerfaringer medfører av tapsopplevelser i menneskets virkelighet.

7 Litteratur

Aadland, E. (2012). Tro er praksis – diakoni er etikk. I E. Aadland (Red.), *Ledelse i diakonale virksomheter* (s. 39-57). Akademika Forlag.

Arbeidsmiljøseneteret. (2014, 25. april). *Om oss*. Hentet 11. august 2023 fra

<https://www.arbeidsmiljo.no/kontakt-oss/>

Austad, A. (2020). Livssyn og livsmestring i møte med lidelse. I A. Austad, L. Borge, T. A. Leenderts, H. Stifoss-Hanssen & M. Thomassen (Red.), *Lidelse, mening og livssyn: Teori og praksis* (s. 17-30). Fagbokforlaget.

Berge, T. & Repål, A. (2017). Introduksjon til kognitiv terapi. I T. Berge & A. Repål (Red.), *Håndbok i kognitiv terapi* (2. utg., s. 19-38). Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.

Berge, T. & Repål, A. (2017). Sentrale begreper i kognitiv terapi. I T. Berge & A. Repål (Red.), *Håndbok i kognitiv terapi* (2. utg., s. 469-473). Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.

Bispehagen Samtalesenter. (2023). *Våre tjenester: Terapi og veiledning*. Hentet 11. august 2023 fra <https://bispehagen.no/tjenester/>

Borge, L. (2023). Helhet og sammenheng – om å møte eksistensielle og åndelige behov hos mennesker med psykiske lidelser (2012., s. 117-133 / s. 4-23 i NLB). I *Livssyn, verdier og relasjoner i profesjonell praksis 2022: VID, Diakonhjemmet*. Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.

Danbolt, L. J. (2014). Hva er religionspsykologi? Begrepsavklaringer i en nordisk kontekst. I L. J. Danbolt, L. G. Engedal, K. Hestad, L. Lien & H. Stifoss-Hanssen (Red.), *Religionspsykologi* (s. 17-31). Gyldendal Akademisk.

Danbolt, L. J. & Stifoss-Hanssen, H. (2014). Ritualisering: Å skape mening gjennom symbolske handlinger. I L. J. Danbolt, L. G. Engedal, K. Hestad, L. Lien & H. Stifoss-Hanssen (Red.), *Religionspsykologi* (s. 203-215). Gyldendal Akademisk.

- Dyregrov, K. & Dyregrov, A. (2020). *Mestring av sorg: Håndbok for etterlatte og hjelpere*. Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.
- Eide, H. & Eide, T. (2017). *Kommunikasjon i relasjoner: Personorientering, samhandling, etikk* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Ekeland, T.-J. (2015). *Konflikt og konfliktforståelse: - for helse- og sosialarbeidere* (2. utg.). Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.
- Farstad, M. (2016). *Skam: Eksistens, relasjon, profesjon*. Cappelen Damm Akademisk.
- Grevbo, T. J. S. (2018). *Sjelesorg i teori og praksis: En lærebok og håndbok med mange perspektiver*. Luther Forlag.
- Grimstad, F. (2018). *Konfliktforståelse og konflikthåndtering i Den norske kirke*. OU-styret i KA-området.
- Haraldsplass Samtalesenter. (u.å.). *Haraldsplass Samtalesenter*. Hentet 11. august 2023 fra <https://www.haraldsplass.org/samtalesenter/>
- Heen, H. & Salomon, H. (2022). Forord. I H. Heen & H. Salomon (Red.), *Varme konflikter i arbeidslivet: Organisatoriske perspektiver og håndteringsmetoder* (s. 7). Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.
- Hegstad, H. (2015). *Gud, verden og håpet: Innføring i kristen dogmatikk*. Luther Forlag.
- Helsedirektoratet, (2016, 28. november). 2.7. *Mobbing og konflikt på arbeidsplassen*. Hentet 11. august 2023 fra <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/sykmelderveileder/sykdomsvilkar-og-funksjons-og-arbeidsevne/mobbing-og-konflikt-pa-arbeidsplassen - mobbing-og-konflikt-pa-arbeidsplassen>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, C. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt Forlag.

- Jordheim, K. (2009). Plan for diakoni i Den norske kirke – en presentasjon. I K. I. Johannessen, K. Jordheim & K. K. Korslien (Red.). *Diakoni – en kritisk lesebok* (s. 13-28). Tapir Akademisk Forlag.
- Kirkerådet. (2020). *Plan for diakoni*. Den norske kirke & Kirkerådet.
https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/samfunnsansvar/diakoni/plan-for-diakoni_rev2020.pdf
- Korslien, K. K. (2009). Anerkjennelsens plass i diakonien. I K. I. Johannessen, K. Jordheim & K. K. Korslien (Red.). *Diakoni – en kritisk lesebok* (s. 87-102). Tapir Akademisk Forlag.
- Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk: Om å forstå og fortolke* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Leenderts, T. A. (2020). Gud – fortrolig nærvær, ubegripelig mysterium. I A. Austad, L. Borge, T. A. Leenderts, H. Stifoss-Hanssen & M. Thomassen (Red.), *Lidelse, mening og livssyn: Teori og praksis* (s. 73-91). Fagbokforlaget.
- Leenderts, T. A. (2020). Trygg i det utrygge. I A. Austad, L. Borge, T. A. Leenderts, H. Stifoss-Hanssen & M. Thomassen (Red.), *Lidelse, mening og livssyn: Teori og praksis* (s. 31-45). Fagbokforlaget.
- Malm, M. (2003). *De stumme bildene: Om den livslange vandringen fra bilde til virkelighet*. Luther Forlag.
- Mathiassen, S. T. (2020). Lidelse som mulighet for læring. I A. Austad, L. Borge, T. A. Leenderts, H. Stifoss-Hanssen & M. Thomassen (Red.), *Lidelse, mening og livssyn: Teori og praksis* (s. 217-230). Fagbokforlaget.
- Modum Bad, (u.å.). *Villa Sana: Modum Bads seksjon for arbeidshelse*. Hentet 11. august 2023 fra <https://www.modum-bad.no/kurs-og-samtale/arbeidshelse/>

NESH – Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (5. utg.). De nasjonale forskningsetiske komiteene.

SIKT (u.å.). *Meldeskjema for personopplysninger i forskning*. Hentet 11. august 2023 fra

<https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/fylle-ut-meldeskjema-personopplysninger>

Stålsett, G. (2014). Psykodynamiske perspektiver på religiøs tro – objektrelasjonsteori og selvpsykologi I L. J. Danbolt, L. G. Engedal, K. Hestad, L. Lien & H. Stifoss-Hanssen (Red.), *Religionspsykologi* (s. 97-111). Gyldendal Akademisk.

Sørensen, T. (2023). Religiøsitet, åndelighet og eksistensiell meningsdannelse (2016., s. 275-301 / s. 109-136 i NLB). *I Livssyn, verdier og relasjoner i profesjonell praksis 2022: VID, Diakonhjemmet*. Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Akademisk.

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal Akademisk.

Torkelsen, T. (2003). *På livet løs: En praktisk-teologisk studie av kirkelige medarbeideres erfaringer fra helsefarlige personalkonflikter i Den norske kirke*. Tapir Akademiske Forlag.

VID. (2018). Studieplan for diakoni. Hentet 11 august fra

<https://vid.no/site/assets/files/12802/studieplan-master-i-diakoni-2018-2019-vid-1.pdf?1vhfof>

Wormnes, B. & Manger T. (2019). *Motivasjon og mestring: Utvikling av egne og andres ressurser* (2. utg.). Norsk Lyd- og blindeskriftsbibliotek.

8 Vedlegg

I det følgende presenteres vedlegg til masteroppgaven. For ordens skyld, presiseres det følgende;

- I. Masteroppgaven er jobbet frem gjennom hele den fireårige utdannelsen, fra tanke til ferdig prosjekt. Dette betyr at ordlyd, nødvendige avgrensninger og presiseringer har vært prosessorientert, og dermed kan være avvikende fra vedlegg til masteroppgaven som sluttprodukt.
- II. Sensitiv kontaktinformasjon, deriblant opplysninger om studenten, er helt eller delvis sensurert.

8.1 Vedlegg 1, Prosjektbeskrivelse

HEADLINE/OVERSKRIFT:

«Livet etterpå...»

En studie av kirkeansatte som sluttet etter konflikt på arbeidsplassen.

- en kvalitativ studie om hvordan konflikt på arbeidsplassen påvirker det fortellende selvet og selvbildet, og om dette påvirker arbeidsutførelse, samarbeid, sorg, skam, selvfølelse, mestringsfølelse og selvtillit i ettertid.

Problemstilling:

Hvordan preges tidligere kirkeansatte av opplevd konflikt på arbeidsplassen

Prosjekt:

Konflikt og konflikthåndtering på arbeidsplassen er et tema som det tilsynelatende er mye litteratur på og som har stort fokus blant bedrifter og ledere. Det er langt færre funn på temaer som omhandler de berørte partene subjektivt, personlig og kanskje også trossmessig i en slik krise. Hva er den berørtes narrativ i kriseerfaringen, både midt oppi krisen og for ettertiden? Hvordan preger disse erfaringene den berørte, også i møte med ny arbeidsgiver eller i den private sfære? Er det gjort forsøk på gjenopprettende prosesser fra arbeidsgivers side, eller anses problemet løst ved at den ansatte skifter jobb? Hvordan ble de berørte fulgt opp av arbeidsgiver i hele prosessen, og ble konflikthåndteringen avsluttet da den ansatte sa opp eller fortsatte dette i ettertid med for eksempel psykologisk eller terapeutisk hjelp og veiledning? Målet er å sette søkelys på menneskers erfaringer med en konfliktfylt arbeidsrelasjon, for å gi viktig innsikt i den enkeltes erfaring, men også viktige innspill til hvordan håndtere konflikt. Jeg ønsker også å sette fokus på viktigheten av gjenopprettende prosesser og om dette også er viktig i ens personlige arbeidsrelasjon.

Målet er å undersøke om det er så lett som å «bare bytte jobb, så er problemet ute av verden» eller om en slik konflikt preger deg personlig i lengre tid, om en slik opplevd krise får konsekvenser i neste arbeidsforhold. Formålet er å sette fokus på dette, og dermed gjøre slike erfaringer og følelser mindre skambelagt og dermed lettere å få hjelp. Det er også et mål å belyse dette temaet for arbeidsgiver, som kanskje på denne måten ser sitt ansvar bevisst også etter arbeidslivets slutt for den enkelte arbeidstaker.

Nøkkelord: kriser; selvet; fortellende selv; narrativ; traume; stress; stressfaktorer; arbeidsforhold; konflikt; verdier; normer; interesser; selvtillit; selvfølelse; sorg; sårbarhet; ressurser; motivasjon; selvdeterminering; mestring; mestringsfølelse; skam, kirke, menighet, troskrise, gjenopprettende prosess.

Utvalgsriterier/sampling

= hvilke kriterier jeg har valgt for utvalget av respondenter, altså hvordan og hvorfor jeg valgte som jeg gjorde – hvem ønsker jeg å intervju og hvorfor akkurat denne/disse personene fremfor noen andre.

- De skal ha arbeidet i kirken/menighet/kirkefelleskap, i et ansettelsesforhold, fortrinnsvis fulltidsansatt.
- Ingen krav til spesifikk utdanning, dog er det interessant å intervju en bredde av profesjoner og yrkeserfaring; prest – kantor – diakon – kateket – vaktmester – daglig leder etc.
- De skal ha sluttet på grunn av konflikt, hvor denne konflikten var avgjørende årsak og ikke sekundærårsak (lønn, flytting, arbeidstid, pensjon og andre interesser skal ikke være primærårsak til oppsigelse) til at de avsluttet arbeidsforholdet. Den ansatte kan også ha blitt oppsagt av arbeidsgiver, så fremt øvrige kriterier ligger til grunn.
- Arbeidsforholdet skal være avsluttet, det vil si at de ikke skal stå i denne konflikten under intervjuene. Det er ingen kravspesifikasjoner på hvor lenge siden arbeidsforholdet skal være avsluttet.
- Ingen forventet krav om hvor vedkommende arbeider i dag, men det vil bli stilt spørsmål om hvilke valg som ble avgjørende etter det konfliktfylte arbeidsforholdet ble avsluttet. Det er interessant å både intervju mennesker som gikk til annet type arbeid/arbeidssted i kirkelig sektor og noen som tok en helt annen vending yrkesmessig.
- Religiøs overbevisning vil ikke bli vurdert. Det vil bli stilt spørsmål om hvorvidt det konfliktfylte arbeidsrelasjonen endret noe på daværende religiøst ståsted og hvorfor/hvorfor ikke. Det vil stilles spørsmål til om det konfliktfylte arbeidsforholdet har endret gudsbildet under og i etterkant av konflikten.
- Det er ønskelig å intervju både kvinner og menn.
- Det er ønskelig å finne ut av hvilke tiltak som ble igangsatt under det konfliktfylte arbeidsforholdet og også i ettertid, da med tanke på arbeidsgivers oppfølging av den ansatte.
- Det er ikke av interesse hva type konflikt det dreide seg om, nærmere bestemt konfliktens essens, men hvordan denne utspant seg i arbeidshverdagen og om konflikten har satt personlige spor for ettertiden. Det er personens narrativ jeg her er på jakt etter.
- Bosted er ikke noe relevans for oppgaven, men det kan være av interesse om menigheten var plassert i bygd eller by og om menighetens størrelse (antall medlemmer og ansatte) har visse likheter i forhold til opplevd konflikt på arbeidsplassen.

En kvalitativ intervjuguide/studie

I min oppgave ser jeg det mest hensiktsmessig å bruke kvalitative intervjuer og en semistrukturert intervjuguide. Johannessen et al. hevder at kvalitative intervjuer er den mest brukte måten samle inn egne data på, ettersom det er en fleksibel metode som kan brukes i

mange sammenhenger og som gjør det mulig å innhente fyldige og detaljerte beskrivelser omkring det man studerer (Johannessen et al., 2016, s. 143).

Min intensjon er å samle inn informantenes narrativ rundt konflikten, ikke beskrivelsen av konflikten isolert sett. Med min intervjuguide søker jeg å forstå hvordan verden fremstår for intervjupersonene, hvor respondentene er subjektet og deres meninger og forståelse er utgangspunktet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Sagt med andre ord; det er intervjuerens livsverden jeg er interessert i (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 18). Mitt ambisiøse mål er å produsere kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 21) om hvordan en arbeidskonflikt påvirker selvet og hva som kunne vært gjort annerledes, hvis mål om å skape en bedre offboarding for ettertiden. Min intensjon er å sette fokus på aspekter som menneskers fenomenologiske beskrivelse av bevisstheten og livsverdenen, den hermeneutiske fortolkningen av mening og menneskers sosiale konstruksjon av viten og virkeligheten (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 30). Jeg ønsker å fremme evidensen på erfart praksis. I likhet med kvalitativ orientering, er formålet å rette oppmerksomheten på hvordan mennesket tenker og forstår seg selv, og om denne forståelsen endres på grunn av krise i arbeidslivet, hvordan deres beskrivelse og forståelse er og deretter å forsøke å trekke konklusjoner på grunnlag av disse – altså å søke å forstå før man søker å forklare (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 30).

Kvale og Brinkmann fastholder viktigheten av forberedelse til intervju, det være seg tema og hensikt, men også å på forhånd planlegge alle de 7 fasene av intervjuet; 1. tematisering av intervjuprosjekt, 2. design, 3. selve intervjuet, 4. transkribering, 5. analyse, 6. verifikasjon og 7. rapportering (Kvale & Brinkmann, 2015, ss. 38, 39). Prosjektskissen vil derfor gi et gjenspeil av disse punktene.

Kilder:

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, C. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt Forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

8.2 Vedlegg 2, Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

«*«Livet etterpå...»*

En studie av kirkeansatte som sluttet etter konflikt på arbeidsplassen.»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å studere hvordan konflikt på arbeidsplassen påvirker det fortellende selvet og selvbildet, og om dette påvirker arbeidsutførelse, samarbeid, sorg, skam, selvfølelse, mestringsfølelse og selvtillit i ettertid. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Konflikt og konflikthåndtering på arbeidsplassen er et tema som det tilsynelatende er mye litteratur på og som har stort fokus blant bedrifter og ledere. Det er langt færre funn på temaer som omhandler de berørte partene subjektivt, personlig og kanskje også trossmessig i en slik krise og konflikt. Hvordan er fortellingen til den berørte i kriseerfaringen, både midt oppi krisen og sett i etterpåklokskapens lys? Hvordan preger disse erfaringene den berørte, eventuelt også i møte med ny arbeidsgiver eller i den private sfære? Hvordan ble de berørte fulgt opp av arbeidsgiver i hele prosessen, og ble konflikthåndteringen avsluttet da den ansatte sa opp eller fortsatte dette i ettertid med for eksempel psykologisk eller terapeutisk hjelp og veiledning? Målet er å sette søkelys på menneskers erfaringer med en konfliktfylt arbeidsrelasjon, for å gi viktig innsikt i den enkeltes erfaring, men også viktige innspill til hvordan håndtere konflikt. Målet er å undersøke om det er så lett som å «bare bytte jobb, så er problemet ute av verden» eller om en slik konflikt preger en personlig i lengre tid, om en slik opplevd krise får konsekvenser i neste arbeidsforhold.

Problemstilling:

«*Hvordan preges tidligere kirkeansatte av opplevd konflikt på arbeidsplassen?»*

Forskningsspørsmål:

1. Hvordan reflekterer tidligere kirkeansatte i ettertid rundt konflikten som medførte at de sluttet
2. Hvilke konsekvenser mener tidligere kirkeansatte at konflikten fikk i deres relasjon til arbeidslivet, kirken og troen/gudsbildet
3. Hva mener tidligere kirkeansatte kunne vært gjort annerledes for å redusere negative konsekvenser av konflikten

Forskningsprosjektet er en masteroppgave. Jeg har intensjon om å skrive en forskningsartikkel om emnet ved å bruke innsamlet data i etterkant av masteroppgaven. Formålet er å sette fokus på opplevd konflikt på arbeidsplassen og dermed gjøre slike erfaringer og følelser mindre skambelagt og dermed lettere for den enkelte å søke hjelp. Det er også et mål å belyse dette temaet for arbeidsgiver, som kanskje på denne måten ser sitt ansvar bevisst også etter arbeidsforholdets slutt for den enkelte arbeidstaker.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

VID vitenskapelige høyskole/MF vitenskapelige høyskole

Beskrivelse av utvalgsriterier:

Nedenfor følger hvilke kriterier jeg har valgt for utvalget av respondenter, altså hvordan og hvorfor jeg valgte som jeg gjorde – hvem ønsker jeg å intervju og hvorfor akkurat denne/disse personene fremfor noen andre:

- De skal ha arbeidet i kirken/menighet/kirkefelleskap, i et ansettelsesforhold, fortrinnsvis fulltidsansatt.
- Ingen krav til spesifikk utdanning, dog er det interessant å intervju en bredde av profesjoner og yrkeserfaring; prest – kantor – diakon – kateket – vaktmester – daglig leder etc.
- De skal ha sluttet på grunn av konflikt, hvor denne konflikten var avgjørende årsak og ikke sekundærårsak (lønn, flytting, arbeidstid, pensjon og andre interesser skal ikke være primærårsak til oppsigelse) til at de avsluttet arbeidsforholdet. Den ansatte kan også ha blitt oppsagt av arbeidsgiver, så fremt øvrige kriterier ligger til grunn.

- Arbeidsforholdet skal være avsluttet, det vil si at de ikke skal stå i denne konflikten under intervjuene. Det er ingen kravspesifikasjoner på hvor lenge siden arbeidsforholdet skal være avsluttet.
- Ingen forventet krav om hvor vedkommende arbeider i dag, men det vil bli stilt spørsmål om hvilke valg som ble avgjørende etter det konfliktfylte arbeidsforholdet ble avsluttet. Det er interessant å både intervju mennesker som gikk til annet type arbeid/arbeidssted i kirkelig sektor og som tok en helt annen vending yrkesmessig.
- Religiøs overbevisning har ingen betydning for utvelgelsen. Det vil bli stilt spørsmål om hvorvidt det konfliktfylte arbeidsrelasjonen endret noe på daværende religiøst ståsted og hvorfor/hvorfor ikke. Det vil stilles spørsmål til om det konfliktfylte arbeidsforholdet har endret gudsbildet under og i etterkant av konflikten.
- Det er ønskelig å intervju både kvinner og menn.
- Det er ønskelig å finne ut av hvilke tiltak som ble igangsatt under det konfliktfylte arbeidsforholdet og også i ettertid, da med tanke på arbeidsgivers oppfølging av den ansatte.
- Det er ikke av interesse hva type konflikt det dreide seg om, nærmere bestemt konfliktens essens, men hvordan denne utspant seg i arbeidshverdagen og om konflikten har satt personlige spor for ettertiden. Det er personens narrativ jeg her er på jakt etter.
- Bosted er ikke relevant for utvelgelsen, men det vil stilles spørsmål om hvorvidt menigheten var liten eller stor i størrelsesorden og om menigheten lå i bygd/by. Dette kan ha interesse for det innsamlede datamaterialet.
- Alder har ikke noen relevans for utvelgelsen, men vise seg interessant under behandling av innsamlet datamateriell.

Utvalget vil bestå av ca. 6 personer. Personene er jeg kommet i kontakt med gjennom sosiale medier; Facebook, Instagram og LinkedIn, ved at kandidater har tatt kontakt og viser interesse for intervjuet direkte.

Hva innebærer det for deg å delta?

I min oppgave ser jeg det mest hensiktsmessig å bruke kvalitative intervjuer og en semistrukturert intervjuguide. Johannessen et. al hevder at kvalitative intervjuer er den mest

brukte måten samle inn egne data på (Johannessen et al., 2016, s. 143), ettersom det er en fleksibel metode som kan brukes i mange sammenhenger og som gjør det mulig å innhente fylldige og detaljerte beskrivelser omkring det man studerer (Johannessen et al., 2016, s. 143). Min intensjon er å samle inn informantenes narrativ rundt konflikten, ikke beskrivelsen av eller årsaken til konflikten isolert sett. Med min intervjuguide søker jeg å forstå hvordan verden fremstår for intervjupersonene, der respondentene er subjektet og deres meninger og forståelse er utgangspunktet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Sagt med andre ord; det er intervjuerens livsverden jeg er interessert i (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 18). Mitt ambisiøse mål er å produsere kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 21) om hvordan en arbeidskonflikt påvirker selvet og hva som kunne vært gjort annerledes, hvis mål om å skape en bedre offboarding for ettertiden. Min intensjon er å sette fokus på aspekter som menneskers fenomenologiske beskrivelse av bevisstheten og livsverdenen, den hermeneutiske fortolkningen av mening og menneskers sosiale konstruksjon av viten og virkeligheten (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 30). I likhet med kvalitativ orientering, er formålet å rette oppmerksomheten på hvordan mennesket tenker og forstår seg selv på, og om denne forståelsen endres på grunn av krise i arbeidslivet, hvordan deres beskrivelse og forståelse er og deretter å forsøke å trekke konklusjoner på grunnlag av disse – altså å søke å forstå før man søker å forklare (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 30).

Det vil bli foretatt lydopptaket under intervjuet ved hjelp av ekstern diktafon, som oppbevares i samsvar med gjeldende regelverk, og slettes straks etter transkripsjon. Det skriftlige dokumentet (transkriberingen) vil bli oppbevart i samsvar med gjeldene regelverk og deretter slettet/makulert.

Jeg forventer at intervjuet tar ca. 1,5 time.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykket tilbake, skriftlig eller muntlig, uten å oppgi noen grunn til dette. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg fra prosjektet.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun undertegnede student som vil ha tilgang til dine delte personopplysninger. Studiestedene VID og MF samt veileder (Asgeir Sele) kan, i oppgaveøyemed, få innsyn i deler av det transkribert datamateriell.

For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysninger, vil navnet ditt og dine kontaktopplysninger erstattes med koder som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Intervjuet tas opp på en ekstern diktafon, uten internett-tilgang eller annen dataoverføringstilgang, og dataene slettes straks materialet er transkribert. All datamateriell lagres innelåst, hvor kun undertegnede har tilgang.

Det forvisses om at du som deltaker ikke vil kunne gjenkjennes i hverken masteroppgave eller forskningsartikkel, da det vil bli brukt fiktive navn i all publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er medio september 2023. Etter dette vil det transkriberte materialet, som allerede er anonymisert, oppbevares, fortsatt innelåst og utilgjengelig for andre enn undertegnede student, i forskningsøyemed.

Det er ønskelig å skrive en vitenskapelig forskningsartikkel på bakgrunn av innsamlet data og forskning som fremkommer i masteroppgaven/prosjektet. Du kan, uten å oppgi grunn, trekke ditt samtykke til at undertegnede kan bruke innsamlet datamateriell til en forskningsartikkel, selv om samtykke til å bruke samme data i masteroppgaven opprettholdes.

Dine rettigheter

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

- I. innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,

- II. å få rettet personopplysninger om deg,
- III. å få slettet personopplysninger om deg, og
- IV. å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID vitenskapelige høyskole/MF vitenskapelige høyskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

VID vitenskapelige høyskole/MF vitenskapelige høyskole ved veileder Asgeir Sele; epost: a*****@s*****.no, telefon: *** ** ***, eller student **sensurert**; epost: **sensurert**, telefon: **sensurert**.

Våre personvernombud: Nancy Yue Liu ved VID vitenskapelige høyskole kan kontaktes på epost; n*****@diakonhjemmet.no, telefon: *** ** ***, og Berit Widerøe Hillestad ved MF Vitenskapelige høyskole kan kontaktes på epost; personvern@mf.no

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

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

Med vennlig hilsen;

Prosjektansvarlig veileder

Asgeir Sele

Prosjektansvarlig student

sensurert

Jeg har mottatt og forstått informasjon om forskningsprosjektet « *Livet etterpå...* »

En studie av kirkeansatte som sluttet etter konflikt på arbeidsplassen.», og har fått anledning til å stille spørsmål ved behov.

Jeg samtykker til:

- å delta i semistrukturert intervju til formålet som beskrevet over
- at innsamlet data, som er transkribert og anonymisert, kan brukes som data til forskningsartikkel etter masteroppgaven
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Kilder:

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, C. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt Forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

8.3 Vedlegg 3, Intervjuguide

Intervjuguide semistrukturert

Del 1: Rammesetting

De første minuttene er avgjørende for et godt intervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 160).

1. Uformell prat, 5 minutter.
 - Presentasjon ved håndhilsing etc.
 - Tilvising av plass/sete
 - Tilby vann/kaffe/etc.
2. Informasjon (og henviser til tidligere tilsendt informasjon), 5-10 minutter
 - Takke respondenten for at hun/han har tatt seg tid til dette
 - Si litt om tema for samtalen
 - Forklare hva intervjuet skal brukes til, forklare taushetsplikt og anonymitet
 - Spørre respondenten om noe er uklart, om det er noen spørsmål
 - Informere om opptak og innhente samtykke til dette (se tidligere tilsendt samtykkeerklæring)
 - Mine om at innsamlet data i masteroppgaven vil brukes i en vitenskapelig artikkel etter endt studium
 - Starte opptak

Del 2: Erfaringer/selve intervjuet

Først litt informasjon:

Tusen takk for at du tar deg tid til å delta i denne undersøkelsen. Jeg setter stor pris på at jeg får bruke av din tid og verdifull informasjon og erfaring til å få innsikt i dette temaet.

Lydopptaket vil bli tatt opp ved hjelp av ekstern diktafon, som oppbevares i samsvar med gjeldende regelverk, og slettes straks etter transkripsjon. Det skriftlige dokumentet (transkriberingen) vil bli oppbevart i samsvar med gjeldene regelverk og deretter slettet/makulert.

Jeg forventer at intervjuet tar ca. 1 time. Jeg har ikke lagt opp til pause underveis, men du gir beskjed om du trenger en pause. Jeg har god tid, og forståelse for at dette kan for deg være et vanskelig tema å prate om.

Du har tidligere gitt skriftlig samtykke om intervjuet, og jeg vil bare igjen presisere at intervjuet er frivillig og du kan når som helst trekke ditt samtykke, også i etterkant av intervjuet.

Har du noen spørsmål før vi starter?

Spørsmål i parentes leses ikke opp, brukes kun til eventuelle hjelpespørsmål for intervjuer

1. Informasjon om informanten:
 - a. (Kjønn?)
 - b. Alder?
 - c. Utdanning?
 - d. Beskriv kort menigheten du jobbet (bymenighet eller bygdemenighet etc.?)
 - e. I hvilken tidsperiode jobbet du i menigheten?
 - f. Hva gjør du/hvor jobber du eventuelt nå?

2. Bakgrunn:
 - a. Når bestemte du deg for å jobbe i kirken?
 - b. Hvorfor ville du jobbe i kirken?
 - c. Har du tidligere erfaringer fra arbeid, lønnet eller frivillig, i kirken i forkant av nevnte arbeidsforhold?

3. Arbeidsforholdet:
 - a. Hvilke refleksjoner har du rundt konflikten du stod oppi?
 - b. Hva tenker du om hvordan konflikten oppsto?
 - c. Hva gikk konflikten ut på? (Normer/verdier?, arbeidsoppgaver?, personkonflikt? etc.)
 - d. Hvordan artet konflikten seg i praksis, på hvilke måter?
 - e. Fikk konflikten konsekvenser på fritiden/privatlivet, eventuelt hvilke konsekvenser?
 - f. Kan du si noe om eventuell veiledning under konflikten?
 - g. I hvilken grad har du hatt mulighet til å snakke med din nærmeste leder om hvordan konflikten påvirket deg som person?
 - h. Hvilke aktører, interne og/eller eksterne, var aktive for å løse konflikten? (verneombud?, kirkeverge?, fagforbund?, arbeidspsykolog? bispekontor? Etc.)
 - i. Hvilke av disse, eller andre aktører, fulgte deg opp etter at konflikten var løst?
 - j. Hvilke praktiske konsekvenser fikk konflikten på det sosiale miljøet i stab/menighet/øvrige ansatte?
 - k. Opplevde du endring i holdning/adferd hos kollegaer eller menighet under eller etter konflikten, eventuelt hvilke?

1. Hvordan opplevde du det sosiale miljøet på arbeidsplassen, før, under og etter konflikten?
4. Forventninger
 - a. Hvilke forventninger hadde du til yrket/arbeidet/kirken/fellesskapet?
 - b. Hvordan opplevde du matchen mellom din kompetanse og pålagte oppgaver?
 - c. Hvor tilfreds er du med opplæring og eventuelt andre hjelpemidler i arbeidshverdagen?
 - d. Hvordan var forholdet mellom oppgavene du skulle løse og tiden du hadde til rådighet?
 - e. Hvordan opplevde du egen mestring i arbeidet?
5. Arbeidsmiljø:
 - a. Hvordan var det med støtte fra kollegaer på jobb?
 - b. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til nærmeste leder og eventuelt HR og kirkeverge?
 - c. Hvem andre enn andre ansatte snakket du med om konflikten?
 - d. Hva kan du si om hvordan du ble sett og hørt av ledelse og kollegaer?
 - e. Hva kan du si om medbestemmelsen du hadde i arbeidet?
 - f. Hvordan opplevde du å delta i en diskusjon på jobb
 - g. Hvordan opplevde du å komme med kritisk vurderinger overfor ledelsen eller andre kollegaer
6. Avgjørelsen om å slutte:
 - a. Kan du fortelle om konflikten?
 - b. Hvorfor bestemte du deg for å slutte, hva var utslagsgivende?
 - c. Kan du fortelle om prosessen rundt avslutning?
 - d. Hva kunne vært gjort annerledes for at du kunne blitt på samme sted og eventuelt i samme yrke et annet sted?
 - e. Ser du for deg at du kommer tilbake til kirkejobb ved en senere anledning, eventuelt hvorfor/hvorfor ikke?
 - f. Hva kunne med fordel vært gjort annerledes?
 - g. På hvilke måter har du opplevd sosial støtte i tiden etterpå, fra kollegaer eller nærmeste leder?
 - h. Hva hadde du hatt behov for, for en bedre avslutning?
7. Hva nå, etterpå:
 - a. Hvordan opplever du at denne konflikten har påvirket din relasjon til arbeidslivet for øvrig, kirken, troen eventuelt gudsbildet?
 - b. Hva kunne med fordel vært gjort annerledes for å redusere negative konsekvenser av konflikten?
 - c. Har denne konflikten preget deg i ditt videre karrierevalg eller på nåværende arbeidsplass, eventuelt på hvilken måte?

- d. Hvordan preger denne konflikten din relasjon til leder, andre kollegaer eller eventuelt Gud?
- e. Hvilke gjenopprettende prosesser kjenner du hadde vært nødvendig eller ønskelig?
- f. Hva har du lært av dette, altså hvilken lærdom tar du med deg videre
- g. Hva slags jobbsituasjon har du nå med tanke på arbeidsmiljø og relasjon til nåværende leder/kollegaer/arbeidsforhold

Forskningsspørsmål	Intervjuspørsmål
Rammesetting	1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 2a, 2b, 2c, 4a, 4b, 4c, 4d, 4e, 5e, 5f, 5g
1. Hvordan reflekterer tidligere kirkeansatte i ettertid rundt konflikten som medførte at de sluttet	3a, 3b, 3c, 3d, 3f, 3g, 3h, 3i, 3k, 3l, 6a, 6b, 7f
2. Hvilke konsekvenser mener tidligere kirkeansatte at konflikten fikk i deres relasjon til arbeidslivet, kirken og troen/gudsbildet	3e, 3j, 5c, 6c, 7a, 7c, 7d, 7g
3. Hva mener tidligere kirkeansatte kunne vært gjort annerledes for å redusere negative konsekvenser av konflikten	5a, 5b, 5d, 6c, 6d, 6f, 6g, 6h, 7b, 7e

Del 3: Avslutning og debriefing (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 161):

Da har ikke jeg flere spørsmål. Er det noe du ønsker å utdype, fortelle, tilføye eller trekke fra før vi avslutter?

Igjen, takk for at du har stilt opp og delt dine erfaringer med meg. Det betyr utrolig mye.

Ønsker deg en god dag.

Kilder:

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

8.4 Vedlegg 4, Meldeskjema

Meldeskjema

Referansenummer

734298

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- Lydopptak av personer
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person
- Religion
- Filosofisk overbevisning
- Fagforeningsmedlemskap
- Helseopplysninger
- Seksuelle forhold eller orientering

Beskriv hvilke andre opplysninger som vil kunne identifisere en person du skal behandle

Det er selvsagt vanskelig å vite hvilke informasjon som kan være identifiserbar om en person; det kan være seg at informanten muntlig navngir personer, steder og liknende. Alle slike opplysninger vil bli anonymisert ved en eventuell behandling.

Prosjektinformasjon

Tittel

Masteroppgave

Sammendrag

Hvordan preges tidligere kirkeansatte av opplevd konflikt på arbeidsplassen

Dersom personopplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Jeg har intensjoner om å bruke innsamlet data brukt i masteroppgaven til å skrive en vitenskapelig artikkel i ettertid av masteroppgaven. Dette blir informantene informert om, både skriftlig og muntlig, før, underveis og etter intervjuet.

Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

Det er ønskelig å vite alder og kjønn på informantene, for å se om forskning viser sammenfallende likheter mellom disse variablene og opplevd konflikt på arbeidsplassen. Det er også interessant å se om opplevd konflikt på arbeidsplassen kan si noe om lokasjon (by/bygd) og eventuelt størrelse på menighet. Det blir foretatt lydopptak ved hjelp av ekstern diktafon under intervjuet

Prosjektbeskrivelse

Prosjektbeskrivelse NSD.docx

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Sensurert

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Asgeir Sele, a*****@*****.no, tlf: *** ** **

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Ja

Felles behandlingsansvarlig

Institusjon

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Astrid Sansmark, a*****@mf.no, tlf: *** ** ***, førstelektor

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Tidligere kirke- og menighetsansatte som har avsluttet sitt arbeid grunnet konflikt på arbeidsplassen

Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer

Det rekrutteres informanter ved hjelp av sosiale medier, som Facebook, Instagram, LinkedIn etc.

Alder

18 - 120

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- Lydopptak av personer
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person
- Religion
- Filosofisk overbevisning
- Fagforeningsmedlemskap
- Helseopplysninger
- Seksuelle forhold eller orientering

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg: Intervjuguide NSD.docx

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Grunnlag for å behandle særlige kategorier av personopplysninger

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Redegjør for valget av behandlingsgrunnlag

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

Informasjonsskriv til informanter.docx

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Samtykke kan trekkes tilbake ved å uttrykke dette til enten veileder eller student, muntlig eller skriftlig, både før, under og etter prosjektet.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

Innsyn i all datamateriell om vedkommende kan fås ved å uttrykke ønske om dette til enten veileder eller student, muntlig eller skriftlig, både før, under og etter prosjektet.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Ikke utfylt

Behandling

Hvor behandles personopplysningene?

- Private enheter

Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)

Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende
- Adgangsbegrensning
- Andre sikkerhetstiltak

Hvilke

Lydopptak gjøres ved bruk av ekstern diktafon som oppbevares innelåst og utilgjengelig for uvedkommende. Lydopptak transkriberes fortløpende og lydfil slettes etter transkripsjon. Personopplysninger anonymiseres og holdes adskilt fra lydopptak og det transkriberte materialet.

Varighet

Prosjektperiode

09.05.2022 - 31.12.2023

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data anonymiseres (sletter/omskriver personopplysningene)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger

Det er min intensjon å skrive en forskningsartikkel om funn gjort under prosjektet. Dette informeres deltakerne om både skriftlig og muntlig. Også samtykke til intervju innhentes muntlig ved intervjuets start (i tillegg til tilsendt samtykkeskjema og informasjonsskriv), hvor det også gjentas at vedkommende kan trekke seg fra prosjektet uten videre begrunnelse både under og etter intervjuet. Det vil også opplyses om a det transkriberte materialet som angår deltakeren kan innhentes om ønskelig.

Det er krysset av for "særlige kategorier" i meldeskjema. Dette er kategorier det ikke kommer til å stilles spørsmål om, hverken direkte eller indirekte, men skulle informant selv komme med noen opplysninger, informasjon eller annen data vedrørende slike særlige kategorier og dette er vesentlig for oppgaven, vil jeg i intervju be om bekreftelse på at denne informasjon kan brukes i forskningen og innhente uttrykkelig samtykke til dette.

8.5 Vedlegg 5, Godkjenning fra NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

734298

Vurderingstype

Standard

Dato

12.05.2022

Tittel

Masteroppgave

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

Felles behandlingsansvarlige institusjoner

- MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn

Prosjektansvarlig

Asgeir Sele

Student

sensurert

Prosjektperiode

09.05.2022 - 31.12.2023

Kategorier personopplysninger

- Almennelige
- Særlige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)
- Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.12.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen i prosjektslutt dato.

Vi har nå registrert 31.12.2023 som ny slutt dato for behandling av personopplysninger.

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

Kontaktperson: Anne Lene L. Nymoen

Lykke til videre med prosjektet!

8.6 Vedlegg 6, Figuroversikt

Figur 1. Identitetens fem søyler, basert på Farstads beskrivelse (Farstad, 2016, ss. 203-207).

Farstad, M. (2016). *Skam: Eksistens, relasjon, profesjon*. Cappelen Damm Akademisk.

Figur 2. Sjelesorgens dimensjoner, basert på Grevbos fremstilling (Grevbo, 2018, ss. 17, 18).

Grevbo, T. J. S. (2018). *Sjelesorg i teori og praksis: En lærebok og håndbok med mange perspektiver*. Luther Forlag.

Figur 3. Presentasjon av informantene.

Figur 4. Presentasjon av og invitasjon til å delta i studien, lagt ut på sosiale medier.

Foto: Privat.