



Uio • Universitetet i Oslo

«Noe av det som er komplisert her er jo samtidig det som er rikdommen»

*En kasusstudie av psykologers erfaringer
fra en mangeårig kollegagruppe*

Katinka Pisani Sundhagen

Hovedoppgave ved Psykologisk institutt

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2020

**«Noe av det som er komplisert her er jo
samtidig det som er rikdommen»**

*En kasusstudie av psykologers erfaringer
fra en mangeårig kollegagruppe*

Katinka Pisani Sundhagen

Innlevert som hovedoppgave ved
Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo

Vår 2020

© Katinka Pisani Sundhagen

2020

Tittel: «Noe av det som er komplisert her er jo samtidig det som er rikdommen»

En kasusstudie av psykologers erfaringer fra en mangeårig kollegagruppe

Forfatter: Katinka Pisani Sundhagen

<http://www.duo.uio.no/>

Sammendrag

Forfatter: Katinka Pisani Sundhagen

Tittel: «Noe av det som er komplisert her er jo samtidig det som er rikdommen»

En kasusstudie av psykologers erfaringer fra en mangeårig kollegagruppe

Veileder: Marit Råbu

Formål: Formålet med studien er å undersøke betydningen av kollegastøtte.

Forskningsspørsmålene er hvordan psykoterapeuter bruker kollegastøtte, og videre hva erfaringer fra deltakelse i en mangeårig kollegagruppe kan si om kollegastøtte og å være psykoterapeut gjennom et langt liv.

Metode: Prosjektet er et selvstendig forskningsprosjekt, hvor datainnsamling er foretatt av forfatteren. Forskningsspørsmålene ble belyst gjennom en kvalitativ intervjustudie, med en langvarig kollegagruppe som kasus. Gruppen bestod av åtte erfarne privatpraktiserende kliniske psykologer, som gjennom ca. 25 år hadde en kollegagruppe, på tvers av ulike jobber, geografisk plassering og faglige interesser. Datamaterialet bestod av åtte intervjuer med deltakerne enkeltvis og et fokusgruppeintervju gjort med kollegagruppen samlet.

Datamaterialet ble analysert med utgangspunkt i tematisk analyse, kombinert med en hermeneutisk-fenomenologisk epistemologi.

Resultater: Analysen resulterte i fire temaer og ni undertemaer. Det første temaet ble definert som et overordnet tema, da det var rikest beskrevet og rammet inn de andre temaene. Det første temaet var *1) Rom for å være både psykologer og venner*, som gikk ut på at deltakerne hadde hatt en tilnærming som favnet om dem som profesjonelle og som privatpersoner. Dette kom til uttrykk både i gruppens form og innhold. Det andre temaet var *2) Våre forskjeller har vært betydningsfulle*, som gikk ut på at deltakernes forskjeller hadde bidratt med ulike perspektiver, men også utfordringer gjennom at de hadde hatt ulike preferanser og behov. Det tredje temaet var *3) Deltakelsen har gitt meg både støtte og påfyll*. Det fjerde temaet var *4) Å skape rom for kompleksiteten*, som handlet om det som måtte til for at gruppen skulle fungere. Det bestod i å skape struktur og ha holdninger som muliggjorde å være sårbar. Det handlet også om hvordan de enkelte bidro for å få gruppen til å fungere.

Konklusjon: Studien tegner et bilde av hvordan gruppen, med faglige og personlige likheter og forskjeller, over en årrekke samarbeidet om å støtte hverandre og utvikle seg. At gruppen varte over tid og handlet om deltakerne både som psykologer og venner, var med på å skille

kollegagruppen fra andre typer kollegastøtte. At deltakerne var *både* psykologer og venner skapte mulighet for integrasjon mellom profesjonelle og private deler av deltakernes liv, noe som er i tråd med forskning på terapeututvikling og psykoterapiforskning. Mellom det profesjonelle og private kan man si at det oppstod et potensielt rom, som ga mulighet til lek og utforskning, og hvor deltakerne både fikk utvidet sitt perspektiv, ble tryggere på egen identitet og fikk styrket sin selvfølelse. Det som var gruppens kilde til rikdom, var også det som noen ganger gjorde deltakelsen komplisert. Deltakerne hadde lite eksplisitt fokus på gruppeprosesser, men tok heller ansvar for å få gruppen til å fungere på egenhånd. Deltakerne måtte finne måter å få det til å fungere på, særlig knyttet til hvordan å balansere det å være nær/avgrenset og profesjonell/privat, samt hvordan man skulle håndtere endring og forskjeller. Studien viser at kollegastøtte er betydningsfullt, også for erfarne terapeuter, og tegner et bilde av hvordan støtte kan se ut i praksis. Sett sammen gir studien støtte for at kollegastøttebegrepet innebærer både egenomsorg og terapeututvikling, og videre at kollegastøtte optimalt sett omhandler psykoterapeuten både som profesjonell og privatperson.

Stikkord: *kollegastøtte, kollegagruppe, kollegastøttegruppe, psykoterapeut, psykolog, kasusstudie, fokusgruppeintervju, tematisk analyse, terapeututvikling, egenomsorg, klinisk psykologi*

Forord

Når jeg leverer denne oppgaven er jeg ett steg nærmere å bli psykolog. Jeg har gjennom studiet lurt på hvordan det vil bli å jobbe som psykoterapeut, om jeg vil klare det, like det og hvordan yrkesvalget vil prege meg og mitt liv. Gjennom samtaler med medstudenter har jeg fått kjenne på betydningen av å ha kollegaer å kunne dele og forstå sammen med, og det gjør tanken på det forestående mindre skummelt.

Prosessen med å skrive denne oppgaven har vært veldig lærerik. Jeg hørte en gang at man ikke burde skrive kvalitative hovedoppgaver alene, fordi man verken blir lykkelig eller klok av å sitte på sin egen tue. Det er jo på mange måter essensen i det som følger. Selv om jeg har skrevet alene, har jeg hatt mange nærliggende tuer jeg har kunnet besøke underveis.

Jeg vil først og fremst takke de åtte psykologene som deltok i studien, som raust har delt av sine erfaringer og gitt meg innblikk i sine liv som psykologer – både alene og i kollegagruppen. Samtalene med dere gjør at jeg ser frem til å ta fatt på yrket. Jeg kommer til å tenke tilbake på det dere har fortalt meg.

Tusen takk veileder Marit, som med klokskap og entusiasme har bidratt med uvurderlige innspill og hjulpet meg å holde stø kurs hele veien. Takk til Astrid for gjennomlesning og gode refleksjoner, og til Henriette og Jon Arne for korrekturlesing.

Takk til mine medstudenter Astrid, Maria og Torstein – jeg gleder meg til å dele yrke med dere. Takk både venner og familie, særlig mamma og pappa, for heiarop og omsorg (og barnepass). Den siste takken går til Jon Arne og Inga, for støtte, tålmodighet og kjærkomne pauser i et ellers arbeidsomt siste studieår. Nå gleder meg til å nyte sommeren med dere!

Ord over grind

Du går fram til mi inste grind
og eg går òg fram til di.
Innanfor den er kvar av oss einsam,
og det skal vi alltid bli.

Aldri trengje seg lenger fram,
var lova som gjaldt oss to.
Anten vi møttest titt eller sjeldan
var møtet tillit og ro.

Står du der ikkje ein dag eg kjem
fell det meg lett å snu
når eg har stått litt og sett mot huset
og tenkt på at der bur du.

Så lenge eg veit du vil kome iblant
som no over knastrande grus
og smile glad når du ser meg stå her,
skal eg ha ein heim i mitt hus.

*Halldis Moren Vesaas,
I en annen skog: dikt (1955)*

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1. Å være psykoterapeut	1
1.1.1 Belastninger i yrket	4
1.1.2 Psykologers egenomsorg	5
1.2. Kollegastøtte	6
1.2.1. Ulike typer kollegastøtte	7
1.2.2. Organisering av kollegagrupper	9
1.3. Fokusområde og problemstilling	11
1.3.1. Hva tilfører studien?	11
2. Metode	12
2.1. Metodologiske betraktninger	12
2.1.1. Metodevalg	12
2.1.2. Tematisk analyse.....	13
2.1.3. Mitt perspektiv	15
2.1.4. Refleksivitet	15
2.2. Datainnsamling	17
2.2.1. Rekruttering	17
2.2.2. Deltakerne	17
2.2.3. Intervjuene	17
2.3. Analyseprosessen	18
2.3.1. Delanalyse	19
2.3.2. Hovedanalyse	19
2.3.3. Fremstilling av resultatene	20
2.4. Etske betraktninger	21
3. Resultater	22
3.1. Bakteppe	22
3.1.1. Kollegagruppen	22
3.1.2. Å være psykolog alene og sammen	23
3.2. Tema 1: Rom for å være både psykologer og venner	24
3.2.1. Undertema 1a: Vi har vært deltakere i hverandres liv	25
3.2.2. Undertema 1b: Vi har tatt for oss mer enn bare fag	26
3.3. Tema 2: Våre forskjeller har vært betydningsfulle	28
3.3.1. Undertema 2a: Vi bringer inn forskjellige perspektiver	28
3.3.2. Undertema 2b: Vi har hatt ulike oppfatninger og behov	29
3.4. Tema 3: Deltakelsen har gitt meg både støtte og påfyll	30
3.4.1. Undertema 3a: Jeg har blitt tryggere på mitt ståsted	31
3.4.2. Undertema 3a: Jeg har fått utvidet min forståelse	31
3.5. Tema 4: Å skape rom for kompleksiteten	32
3.5.1. Undertema 4a: Strukturen har vært viktig	33
3.5.2. Undertema 4b: Å gjøre det trygt å være sårbar	34
3.5.3. Undertema 4c: Våre bidrag for å få det til å fungere	35
3.6. Oppsummering	36
3.7. Epilog	37

4. Diskusjon	38
4.1. Å bygge en bro	38
4.2. Kollegagruppen som «potensielt rom»	39
4.3. Å ikke forlate selv	41
4.4. Å få gruppen til å fungere.....	42
4.5. Et utvidet kollegastøttebegrep.....	44
4.6. Implikasjoner av studien	46
4.7. Betragtninger rundt studien.....	47
4.7.1. Refleksivitet og validitet	47
4.7.2. Generaliserbarhet.....	48
4.7.3. Videre studier	49
5. Konklusjon	50
Litteraturliste	51
Vedlegg 1: NSD-søknad	57
Vedlegg 2: NSD-vurdering	60
Vedlegg 3: Invitasjon til deltakelse i studie	62
Vedlegg 4: Intervjuguide for enkeltintervjuer	67
Vedlegg 5: Presentasjon av delanalyse og funn	69
Vedlegg 6: Temaer for gruppens seminarer	74

1. Innledning

I en artikkel om alderdom i Morgenbladet skrev psykolog Sissel Gran (2017) at hun ikke opplevde at psykologyrket ble noe lettere med årene – derimot opplevde hun at pasientens skjebner ble tyngre å bære jo eldre hun ble. Hun viste til sin «kollegavenn» Per Isdal som skal ha sagt: «Hvis vi treffes av det smertefulle hardt nok og mange nok ganger er det uunngåelig at det setter spor. Det koster å arbeide i det grusomes nærhet. Skal vi klare det, trenger vi leirbål». Gran beskrev flere av kollegaene sine som slike leirbål – hos dem kunne hun være «svak for å kunne være sterk der ute».

Gjennom psykologstudiet har forelesere og professorer gjentatte ganger fortalt om viktigheten av at vi støtter oss på hverandre. Jeg har selv erfart hvor godt det er å ha slike «leirbål» gjennom samtaler med medstudenter: for å forstå hva som finner sted i faget generelt og i terapiprosessene spesielt. Men ikke minst for å holde ut når det er krevende, og å gjøre det som er vanskelig gøy. Psykoanalytikeren Harry Stack Sullivan har skrevet at et barn ikke kan vokse opp uten en venn, og Billow og Mendelsohn (1987) har bygget videre på dette og spurt seg om ikke det samme gjelder for psykoterapeuten: Kanskje kan man ikke «vokse opp» uten noen nære kollegaer? I en studie av seniorterapeuter, ble det å være psykoterapeut beskrevet som et privilegium, samtidig som det å jobbe med menneskers lidelse og destruktivitet også ble opplevd som en byrde (Råbu, Moltu, Binder & McLeod, 2016). Yrket hadde påvirket deltakerne i studien personlig, og de måtte finne måter som gjorde det mulig å jobbe som psykoterapeuter. De trakk blant annet frem kollegastøtte og veiledning som viktig, ikke bare i starten, men gjennom hele karrieren.

Hva er det som gjør at erfarne psykoterapeuter fortsetter å trekke frem kollegastøtte som viktig? I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere på hvordan terapeuter forholder seg til kollegastøtte. Mer overordnet lurer jeg på om kollegastøtte kan si noe om det å være psykoterapeut gjennom et helt yrkesliv. I det følgende gir jeg en oversikt over relevante begreper og empiri, før jeg utdyper formålet med og fokusområdet for studien. Jeg vil med *psykoterapeut* henviser til psykologer og psykiatere som befatter seg med psykoterapi. Jeg benytter psykoterapeut og terapeut om hverandre.

1.1. Å være psykoterapeut

Det å være psykoterapeut har blitt beskrevet som komplekst: Det er både krevende og givende (von der Lippe, Oddli & Nissen-Lie, 2014). Psykoterapeutens jobb innebærer å komme nær andre mennesker. Med utgangspunkt i seg selv arbeider terapeuten med å støtte, veilede og

utfordre pasientene mot personlig vekst (Guy, 2000). Som terapeut skal man forvalte både intim og konfidensiell informasjon, og man står ofte alene med ansvaret for pasienten (Bohall & Bautista, 2017). Terapeuten skal knytte seg til pasienten på en profesjonell og samtidig omsorgsfull måte, for deretter å bryte denne relasjonen når tiden er inne for det (Skovholt, 2005). Dette skal terapeuten gjøre gjentatte ganger gjennom yrkeskarrieren. Som terapeut blir man involvert i pasientens strev, og dette kan vekke sterke følelser hos begge parter. Selve arbeidet kan sies å bestå i å «tenke under påvirkning av følelser» (Stänicke, Kristiansen, Strømme & Stänicke, 2019). Dette krever at psykoterapeuten har et bevisst forhold til egne følelser og reaksjoner for best å kunne hjelpe pasienten. Psykoterapi er altså et «dypt personlig foretagende» (Zachrisson, 2008), hvor terapeuten skal være både profesjonell og personlig, og hvor det tenkes at teknikkene virker gjennom terapeuten (Nissen-Lie, 2019).

Norske psykologer skal forholde seg til *Prinsipperklæringen om evidensbasert praksis*, som vil si å integrere «den beste tilgjengelige forskningen med klinisk ekspertise sett i sammenheng med pasientens egenskaper, kulturelle bakgrunn og ønskemål» (Psykologforeningen., 2007). Videre skal de som helsepersonell følge helselovgivningen og utøve sin praksis i henhold til *Etiske prinsipper for nordiske psykologer*, som innebærer at «psykologens arbeid må følge grunnleggende regler om respekt, ansvar, integritet og kompetanse samtidig som han/hun utøver godt fag etter etablerte retningslinjer og faglige standarder» (Psykologforeningen, 2015). Over halvparten av norske psykologer er spesialister (Solhaug, 2009). Spesialiseringen innebærer veiledning og kurs. Som psykologspesialist får man gjerne mer ansvar og står mer alene.

De senere årene har man innen psykoterapiforskningen i økende grad anerkjent psykoterapeutens betydning i terapiprosessen. Terapeutens rolle i terapiutfallet studeres gjennom *terapeuteffekter*, og kan forstås som bidraget til behandlingsutfallet som kan tilskrives terapeuten heller enn andre variabler. Uten terapeuteffekter ville det vært det samme hvilken terapeut man møtte, da ikke noe av variasjonen i utfall ville kunne tilskrives terapeuten (Barkham, Lutz, Lambert & Saxon, 2017). Basert på en gjennomgang av relevant litteratur har Wampold og Imel (2015) skrevet at evidens tyder i retning av vesentlige terapeuteffekter. Altså oppnår noen terapeuter konsistent bedre utfall enn andre. I følge Wampold, Baldwin, Holtforth og Imel (2017) kjennetegnes effektive terapeuter ved at de kan danne allianse med en rekke ulike typer pasienter, har et sofistikert sett interpersonlige egenskaper, uttrykker profesjonell selvtvil og øver på psykoterapiegenskaper utenfor den terapeutiske settingen. Dyktige terapeuter er dessuten tolerante, fordomsfrie, fleksible og kreative (Castonguay og Beutler i Hartmann, 2013, s. 27).

Nissen-Lie et al. (2017) har i en studie funnet støtte for at aspekter ved psykoterapeutens personlige og profesjonelle egenskaper virker sammen på ulike måter. Kombinasjonen av personlig å føle seg vel med seg selv (self affiliation) kombinert med profesjonell selvtvil (self-doubt) så ut til å være relatert til positivt behandlingsutfall. Det ser altså ut til at psykoterapeuten som person er nært knyttet til behandlingsutfall (Norcross & Guy, 2018). Skovholt og Rønnestad har argumentert for at optimal terapeututvikling handler om en integrasjon av psykoterapeutens profesjonelle og personlige selv (referert i Bernhardt, Nissen-Lie, Moltu, McLeod & Råbu, 2019). Det profesjonelle selv kan sies å innebære hvordan terapeuten ser på seg selv i kontekst av arbeidet (arbeidsplass, pasienter, teoretisk orientering), mens det personlige selv defineres gjennom hvordan terapeuten ser seg selv som person i relasjon til andre (Rønnestad & Skovholt, referert i Bernhardt, 2020).

Bernhardt (2020) har i sin doktoravhandling skildret hvordan psykoterapeutens personlige og profesjonelle selv spiller inn i terapiprosessen – på godt og vondt. Terapeutens refleksive praksis ble trukket frem som avgjørende for om terapeuten på en god måte kunne bygge en bro mellom disse domeneene. Uten å forholde seg refleksiv til sitt bidrag, kan selv terapeutens styrke bli en svakhet. Refleksiv praksis kan beskrives som det å ta del i en pågående dialog med seg selv og andre. Dialogen omhandler hvordan ens ekspertise påvirker og blir påvirket av ytre kontekst, og indre forsøk på å skape mening i seg selv og i møte med andre (veileder, pasient, andre) (Schön, referert i Bernhardt, 2020). Å forholde seg refleksiv er ikke en rent kognitiv eller intellektuell beskjeftigelse, det innebærer også å involvere emosjonelle og reflekterende prosesser. Bernhardts funn støtter opp under viktigheten av at terapeuten jobber mot å være i en reflekterende posisjon gjennom alle faser av den profesjonelle utviklingen. Hun nevner i sin avhandling Bennett-Levys personlig praksismodell for terapeututvikling (Bennett-Levy, 2019; Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2018; Bernhardt, 2020). Personlig praksis omhandler refleksjon rundt personlig og profesjonell utvikling. Modellen går ut på at terapeuten opprettholder en «reflekterende bro» mellom det personlige selv (personlig erfaring og utvikling) og profesjonelle egenskaper, som teknikker og lært kunnskap. Modellen viser hvordan både terapeutens personlige og profesjonelle selv er viktig i terapeututviklingen (Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2018).

Rønnestad og Orlinsky (2006) har beskrevet ulike faser av en terapeuts yrkesliv: Noviser har mindre enn 1,5 års erfaring med pasienter, lærlinger har mellom 1,5–3,5 år, kandidater har 3,5–7 år, etablerte terapeuter har 7–15 år, erfarne terapeuter har 15–25 år og seniorterapeuter har 25–50 års erfaring med klinisk praksis. Fasene innebærer ulike behov og utfordringer. Rønnestad, Orlinsky, Schröder, Skovholt og Willutzki (2019) har beskrevet

ulike utviklingsforløp på tvers av de ulike fasene: Terapeuten kan oppleve å være i utvikling, føle seg utmattet eller føle seg frakoblet fra yrket. Bevegelse og utvikling knytter de blant annet til terapeutens evne til refleksjon. Refleksjon kan altså bidra til om terapeuten opplever vekst eller stagnasjon. Det har blitt foreslått at slik refleksjon krever toleranse for tvetydighet, evne til metakognisjon, å ha kapasitet for kognitiv kompleksitet, åpenhet for erfaring og evne til å tolerere negativ affekt (Rønnestad og Skovholt, referert i Rønnestad et al., 2019).

1.1.1 Belastninger i yrket

Yrket er knyttet til en rekke belastende forhold, som igjen kan påvirke den psykoterapeutiske praksisen hvis ikke terapeuten passer på seg selv (Wise & Barnett, 2016). Terapiprosessen er preget av at tegnene på at det går bedre med pasienten ofte er subtile, og terapeuten må leve med at mange pasienter opplever tilbakefall (Wise & Barnett, 2016). Terapeuten forholder seg til forventninger fra pasient om bedring (Wise & Barnett, 2016) og krav fra helsemyndighetene knyttet til for eksempel effektivitet og krav til dokumentasjon. Det er tenkelig at dette kan gjøre at terapeuten kan kjenne på prestasjonspress. I en studie rapporterte norske psykologer at de opplevde pasienters suicidalitet, vansker med å opprette felles fokus med pasienten og passive pasienter som de mest krevende situasjonene i yrket. Dette var dessuten noen av situasjonene de oftest stod i på jobb (Stige, Dundas, Schanche & Hjeltnes, 2019). Yrket innebærer ofte at man har lite kontakt med andre bortsett fra pasientene, og arbeidet kan slik virke isolerende (Wise & Barnett, 2016). Goldberg (1991) har dessuten påpekt at det å bevege seg fra jobb i institusjon til privat praksis kan gi en økt følelse av isolasjon. Vanligvis har man i situasjoner hvor man opplever belastninger muligheten til å snakke med dem rundt seg, men det har man ikke mulighet til på samme måte når man er psykolog (Bohall & Bautista, 2017), blant annet på grunn av taushetsplikt. Wise og Barnett (2016) har påpekt at psykoterapeuter er utsatt for stressende livshendelser som alle andre. Det er ikke noe som tydelig skiller det personlige og profesjonelle hos psykoterapeuten, og hendelser i psykoterapeutens privatliv kan påvirke den profesjonelle rollen (Barnett & Cooper, 2009).

Yrket kan gjøre psykologer utsatt for å oppleve blant annet utbrenthet, ubehag og sekundær/vikarierende traumatisering (Wise & Barnett, 2016). Utbrenthet tenkes å bestå av emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert selvaktelse (Olaussen, Skaar, Hauge & Skogstad, 2010). Emosjonell utmattelse kan gjøre terapeuten mindre sensitiv i møtet med pasienten, og terapeuten kan komme til å opptre på skadelige måter (Bearse, McMinn, Seegobin & Free, referert i Posluns & Gall, 2020). Stress kan gjøre psykoterapeuten mer

emosjonelt reaktiv (Wise & Barnett, 2016). Yrket kan altså tære på terapeuten og kan hindre terapeutens evne til å være en effektiv hjelper (Guy, 2000). Man kan tenke seg at dette kan prege terapiprosesser ved at terapeuten får utløp for egne behov, og slik kan påvirke pasienten negativt. I USA har man sett en opphopning av brudd på etiske retningslinjer hos psykologer rundt 20 år etter de er ferdig å studere (Hall & Boucher, referert i Wise & Barnett, 2016). Dette tyder på at yrkesutfordringene ikke er noe man blir ferdig med, men heller at de følger terapeuten gjennom hele yrkeskarrieren. Psykologforeningen har formulert ulike faretegn man kan være oppmerksom på knyttet til egen praksis, som for eksempel det å oppleve usikkerhet rundt egen praksis *uten* å forteller kollegaer om det, ligge langt bak i journalarbeid, ha lite tid til å lese fagartikler, være middelaldrende med ekteskap som ikke fungerer, etablere doble relasjoner, arbeid utenfor arbeidstid, å mangle et kollegafelleskap, og å ha for få faglige og personlige fortrolige å snakke med om både kollegiale og private saker (Ringdal, 2016).

1.1.2 Psykologers egenomsorg

Med økende fokus på psykoterapeuten og yrkets belastninger, har man også fått mer fokus på hva terapeuten kan gjøre for å ta vare på seg selv. Dette omtales i litteraturen som *egenomsorg* (self-care). Egenomsorg kan defineres som handlinger for å bevare eller forbedre egen helse, og det å innta en aktiv rolle i å beskytte eget velvære og tilfredshet, særlig i perioder med stress («self-care», 2019). Det er støtte for at egenomsorg bidrar til redusert utbrenthet hos helsearbeidere (Posluns & Gall, 2020). Den amerikanske psykologforeningen (American Psychological Association) anmoder i sine etiske retningslinjer at psykologers fysiske og mentale helse ligger til grunn for å gi god helsehjelp. Det har derfor blitt tatt til orde for at egenomsorg bør anses som en etisk forpliktelse (Wise & Barnett, 2016).

Egenomsorg blir i litteraturen ofte beskrevet som å bestå av flere elementer. Posluns og Gall (2020) foreslår basert på en litteraturgjennomgang at bevissthet, balanse, fleksibilitet, fysisk helse, sosial støtte og åndelighet er sentrale aspekter ved egenomsorg. Bevissthet er knyttet til å vite hva yrket gjør med en, samt refleksjon rundt egne erfaringer. Balanse handler blant annet om å gi like mye oppmerksomhet til ulike deler av livet, og å oppleve balanse i og mellom ulike deler (f.eks. profesjonelt og privat). Fleksibilitet går ut på å kunne anvende gode mestringsstrategier og oppleve at man kan utvikle seg, også i møtet med stressende hendelser. Fysisk helse omhandler blant annet trening, søvn og diett. Sosial støtte forklares som kontakt med andre som hjelper en å håndtere stressende hendelser, og kan komme fra både personlig og profesjonelt hold. Åndelighet omhandler blant annet å finne mening og å føle at man er del av noe større (Posluns & Gall, 2020). Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne og Dudley

(2019) har foreslått at egenomsorg omhandler seks domener: fysisk, profesjonelt, relasjonelt, emosjonelt, psykologisk og åndelig. Felles for de to konseptualiseringene er at egenomsorg omhandler flere aspekter ved personen, og at relasjonell egenomsorg tenkes å være viktig.

Relasjonell egenomsorg kan defineres som det man gjør for å holde ved like og styrke personlige forbindelser til andre, både privat og profesjonelt (Butler et al., 2019). I en studie som tok for seg egenomsorgspraksis hos erfarne terapeuter (expert therapists) oppga terapeutene at de viktigste mestringsstrategiene var å søke emosjonell støtte, engasjere seg i profesjonell veiledning og engasjere seg i kollegaveiledning, samt å ha bevissthet rundt egen trivsel og respektere egne grenser (Thériault, Gazzola, Isenor & Pascal, 2015). Basert på funn fra studier med over 100 terapeuter har Rønnestad og Skovholt (2003) laget en oversikt over viktige temaer i terapeuters utvikling. Et av disse var at terapeuter i større grad fant sin kilde til terapeututvikling i interpersonlige forbindelser enn for eksempel i faglitteratur og andre ikke-relasjonelle kilder. Meningsfull kontakt med andre var altså viktig for vekst, og kontakten kunne være med både profesjonelle og private forbindelser. Det å være i gode relasjoner med andre og å være del av et profesjonelt fellesskap tenkes altså å være et essensielt aspekt ved psykologers egenomsorg (Wise & Barnett, 2016). Egenterapi trekkes også frem som viktig for egenomsorg og terapeututvikling (se f.eks. Rønnestad, Orlinsky & Wiseman, 2016). Benum (2014) har påpekt at terapi handler om terapeuten som privatperson, mens for eksempel egenutviklingsgrupper tar utgangspunkt i hjelperrollen terapeuten har.

1.2. Kollegastøtte

Kollegastøtte (peer/collegial support) kan defineres som profesjonell sosial støtte (Posluns & Gall, 2020). Begrepet kollega gir assosiasjoner til kollegaer på arbeidsplassen, men brukes i det følgende om andre i samme profesjon (fagfeller). Kollegastøtte skiller seg fra vanlig sosial støtte ved at kollegaer deler en felles forståelse vedrørende situasjon og utfordringer (Mead & MacNeil, referert i Shah & Rodolfa, 2016). Kollegastøtte kan tjene flere funksjoner: Det gir fellesskapsfølelse, bekreftelse, man kan få hjelp til det praktiske ved yrket, man kan dele både vanskelige kasus og følelser, og få støtte av andre som er i samme situasjon. Det vanligste er å få støtte i pasientsaker, få hjelp til etiske og profesjonelle problemer og dele informasjon (Norcross & Guy, 2018). Kollegastøtte kan blant annet gi mulighet til refleksjon rundt egen situasjon, normalisering av vanskelige erfaringer og økt selvbevissthet (Shah & Rodolfa, 2016). Å kunne dele åpent om personlige tilkortkommenheter, begrensninger ved yrket og felles problemer kan bidra til å redusere stress (Guy, referert i Baker, 2003). Muligheten til å snakke med andre om arbeidet er også essensielt for å redusere følelse av ensomhet. I tillegg

kan det gi bredere perspektiv for intervensjoner og gi et sikkerhetsnett i vanskelige situasjoner (Venart, Vassos & Pitcher-Heft, 2007). Kollegastøtte er altså en type egenomsorg. I tillegg er det en måte å holde vedlike terapeututvikling på.

Behovet for egenomsorg endrer seg i takt med at terapeuten utvikler seg, og det samme tenkes å gjelde behovet for kollegaer (Goldberg, 1991). Wise og Barnett (2016) har foreslått at man i studietiden trenger å ha fokus på egenomsorg, det å bruke kollegaer og det å skape et støttende profesjonelt miljø som kan fungere som støttesystem. Tidlig i karrieren er man aktivt søkende etter støttende kollegarelasjoner. Midtveis i karrieren er det vanlig å bli med i en kollegagruppe. I siste del av karrieren benytter man fortsatt de konstallasjonene man har, men fokus er skiftet til å skape mening og gi noe tilbake. At man har behov for kollegaer gjennom hele yrkeslivet er i tråd med Råbu (2014) sin oppsummering av egenomsorg for terapeuter. Seniorterapeutene i hennes studie understreket at «du trenger alltid støttende kollegaer å drøfte saker med». Hvordan det skjer kan imidlertid se forskjellig ut avhengig av hvor i karrieren man er. Etterhvert som man holder på som terapeut vil man kunne få behov for mer praktisk øvelse, man kan føle seg isolert, oppleve stress på grunn av jobbsituasjonen og oppleve at arbeidet øker i emosjonell intensitet (Counselman & Weber, 2004). Rønnestad og Orlinsky (2006) har foreslått at man kan oppsøke veiledning av ikke-evaluerende art, gjerne i en kollegagruppe, om man står fast i utviklingen sin. Dette gjelder særlig for terapeuter som arbeider uten arbeidsfellesskap. I en studie med erfarne psykologer vurderte fem av seks støtte fra kollegaer og venner som viktigst for deres trivsel (well-being). Studien tydet dessuten på at de givende relasjonene deltakerne hadde med andre psykologer gikk tilbake til studietiden (Coster & Schwebel, 1997). Det er forøvrig lite forskning på kollegastøtte, både på nytten av det og hva det består av (Shah & Rodolfa, 2016).

1.2.1. Ulike typer kollegastøtte

Kollegastøtte kan finne sted på jobb eller utenom, en-til-en eller flere, formelt eller uformelt og mer eller mindre saksorientert. Eksempler kan være kollegaveiledning (peer supervision/consultation), kliniske team, veiledning, mentorer, «kosegrupper» (cuddle groups), støttegrupper (healing circle), kollegastøtteordning og deltakelse i utvidet profesjonelt fellesskap forøvrig (Norcross & Guy, 2018). Kollegastøtte foregår altså ofte i grupper. Familieterapi-pioneren Carl Whitaker foreslo at man skulle etablere såkalte kosegrupper med andre psykologer, så man ikke skulle ta med rester fra arbeidet over i sine personlige relasjoner (Neill & Kniskern, 1989, s. 120). Kollegastøtteordningen er en ordning i regi av Psykologforeningen som tilbyr psykologer samtaler med «kollegastøtter», som kan

bistå med kollegiale råd i vanskelige situasjoner, både profesjonelt og personlig (Ringdal, 2016). Kollegaveiledning kan defineres som prosessen hvor terapeuter hjelper hverandre til å bli mer effektive hjelpere og til å utvikle egenskaper, gjennom å bruke sine relasjonelle og profesjonelle evner (Wagner & Smith, referert i Basa, 2019). Kollegaveiledning kan sies å være en integrasjon av veiledning og konsultasjon, hvor strukturen er ikke-hierarkisk, da det ikke er en ekspert som veileder en novise (Shah & Rodolfa, 2016). Mål med slike grupper kan være profesjonell vekst gjennom tilbakemelding, refleksiv praksis, vikarierende læring og innsikt i parallellprosesser, det vil si likhetstrekk i hva som utspiller seg i veiledningsgruppen og i terapien (Shah & Rodolfa, 2016). Videre kan det styrke ens profesjonelle forhold, man kan høre andres synspunkter, bli utfordret og få økt selvtillit gjennom å utfordre andre (Bernard & Goodyear, referert i Shah & Rodolfa, 2016). Kollegagrupper generelt tenkes å ha mange av de samme kvalitetene. Shah og Rodolfa (2016) har forøvrig foreslått et skille mellom kollegastøtte og kollegaveiledning. Kollegastøtte kan forstås som et overordnet begrep, mens kollegaveiledning er en spesifikk måte psykoterapeuter kan samarbeide med kollegaer på. Kollegastøtte nevnes ofte som en del av psykologers egenomsorg, mens kollegaveiledning ofte omhandler terapiprosesser og terapeututvikling. Sistnevnte har som formål å være noe mer enn støtte. Skillet er likevel ikke entydig.

Rundt 80-tallet ble det gjennomført flere studier av kollegaveiledningsgrupper. Disse tenderte mot å se på hva som ikke fungerte, uten å gi hjelp til hva man kan gjøre for å få dem til å fungere. Felles var at deltakerne synes det var positivt med gruppene (Counselman & Weber, 2004). En av de som har beskrevet en slik gruppe er Nobler (1980), som i en årrekke var med i en uledet kollegagruppe. Hun beskriver at gruppen ga rom for profesjonell vekst og økt selvbevissthet. I en spørreundersøkelse gjort av Lewis, Greenburg og Hatch (1988) fant man at en stor andel av psykoterapeuter i privatpraksis enten var, hadde vært eller ønsket å være medlem av en kollegaveiledningsgruppe. En studie gjort i 2010 med psykoterapeuter i New York fra ulike kollegagrupper tydet på at de synes deltakelse i gruppene var givende (Kassan, referert i Basa, 2019). Litteraturen tyder altså på at det er mange som driver med veiledning/ konsultasjon i en eller annen form, og at deltakelsen generelt verdsettes. Det er derimot lite evidens for effektiviteten til konkrete typer grupper (Borders, 2012). Basa (2019) har i en artikkel gjennomgått forskning knyttet til ulike typer kollegaveiledningsgrupper. Hun konkluderer tilsvarende med at det er støtte for at terapeuter er begeistret for kollegagruppene sine, men at det er vanskelig å finne studier som tar for seg hva slike grupper bidrar med. Hun etterlyser forskning på betydningen av og effektiviteten til kollegaveiledningsgrupper.

1.2.2. Organisering av kollegagrupper

Det er hovedsakelig i litteratur om kollegaveiledning at man kan finne anvisninger til hva som skal til for å etablere en vellykket kollegagruppe (se f.eks. Basa, 2019; Counselman & Weber, 2004; Goldberg, 1991). Når man etablerer en kollegagruppe bør man tenke på hvem som blir medlem (f.eks. å ha lik erfaring og trives med hverandre), strukturen til gruppen, hva den skal inneholde, størrelsen på gruppen og hvordan man skal bruke tiden (American Psychological Association, 2005). Kollegagrupper består ofte av fire til ti deltakere (Norcross & Guy, 2018). Det er mulig å ha en leder, å ikke ha leder eller å la lederansvaret gå på omgang (Shah & Rodolfa, 2016). Noen grupper går over til å være lederløse over tid (Borders, 2012). Den ikke-hierarkiske strukturen gjør at deltakerne står friere til å velge om og hvordan de skal bruke det de får i gruppen (Shah & Rodolfa, 2016). Goldberg (1991) har anbefalt at man fastsetter frekvens, sted og varighet. Disse avhenger av hva gruppen har som hensikt. Regelmessige møter kan bidra til tillit og dybde i utforskningen (Lewis, referert i Counselman & Weber, 2004). Det er vanlig å enten ha fokus på sak (f.eks. pasientsaker), gruppeprosesser eller en blanding av disse (Lewis, referert i Counselman & Weber, 2004). Man kan også ta for seg personlige anliggender og vekst (Borders, 2012). Ved å fokusere på prosess kan man gjøre gruppen terapeutisk, og den kan i tillegg være til nytte for terapiprosessene deltakerne står i (Goldberg, 1991). Borders (2012) konkluderte i sin litteraturgjennomgang av kollegaveiledning med at det er viktig å tenke på struktur, særlig i startfasen til slike grupper. Videre er det nyttig med en mekanisme for å holde seg til saken og dessuten fokus på gruppeprosesser. Counselman og Weber (2004) har foreslått en modell hvor man deler lederskapet og forsøker å holde seg til oppgaven. Det er viktig å strukturere gruppen slik at den sikrer tillit og trygghet. Her er konfidensialitet sentralt (Norcross & Guy, 2018). Bernard og Goodyear har foreslått at det er viktig med regelmessig og systematisk evaluering av gruppen (refert i Basa, 2019).

God kjemi blant deltakerne er blitt trukket frem som viktig (Goldberg, 1991), og det er også lurt å anerkjenne at alle har med seg en interpersonlig stil inn i gruppen (Shah & Rodolfa, 2016). Goldberg (1991) har foreslått at det er viktig med noe forskjell mellom deltakerne, men ikke for stor. Videre er det viktig med holdninger som tålmodighet, åpenhet, aksept og tillit (Goldberg, 1991). Nobler (1980) har beskrevet hvordan hennes gruppe brukte et år på å bygge tillit til hverandre. Det var først da de hadde blitt bedre kjent at de fikk til å gi ærlige tilbakemeldinger til hverandre. Hun beskriver at de i starten ofte presenterte suksesshistorier for hverandre. Goldberg (1991) har påpekt at det kan gå ut over læringsutbyttet hvis man må jobbe for å opprettholde et bilde av seg selv. Det å være

emosjonelt deltakende gir dypest læring, men krever at man vil være med på det (Counselman & Weber, 2004). Man må også vurdere hvor intim man vil være. Å dele intimitet med kollegaer krever modenhet. Goldberg (1991) har foreslått at det er en fordel at alle i gruppen har erfaring med å gå i terapi.

Kollegagrupper kan by på utfordringer. Problemer kan oppstå når man ikke diskuterer prosess, ikke godtar nye medlemmer og går over til å være terapi heller enn veiledning. Kollegagrupper kan dessuten være utsatt for at man flytter seg fra oppgaven man har satt seg fore (task drift) (Counselman & Weber, 2004). Gruppen kan da gå over til å bli en ikke-faglig arena og av mer sosial art (Basa, 2019). En gruppe bør tenke på hvordan den skal håndtere dissonans (Counselman & Weber, 2004). Dette er særlig viktig i lederløse grupper, hvor det ikke er noen som har ansvar for å styre, moderere og eventuelt løse konflikter (Shah & Rodolfa, 2016). En utfordring er at det kan oppstå konkurransedynamikk. For eksempel kan misunnelse forekomme (Baker, 2003). Vennskap kan være med på å motvirke konkurranse (Counselman & Weber, 2004). Et vanlig tema i slike grupper er skam, og dette er viktig å rette søkelyset mot. Det at deltakerne føler seg akseptert av sine kollegaer kan være en helende erfaring. Det er nyttig både å kunne vise sårbarhet og se andre som sårbare (Counselman & Weber, 2004). Videre er det viktig å erkjenne at behov endrer seg (Goldberg, 1991), og man bør finne ut hvordan man skal håndtere endring, for eksempel om man skal endre mål eller bli ved målsetting (Counselman & Weber, 2004). Nobler (1980) har beskrevet hvordan hennes gruppe gikk gjennom ulike faser over tid. De arbeidet seg gjennom innledende engstelse, mangel på tillit og konkurranse, slik at de til slutt hadde mindre behov for å forsvare seg. Med tiden kunne de vise mer av hvem de var bak fasaden. Deltakelse ga økt personlig og profesjonell selvfølelse.

Counselman og Weber (2004) har påpekt at det er mye av det samme som gjelder velfungerende psykoterapi som også gjelder i gruppe: respekt, nysgjerrighet, åpenhet, samt konfidensialitet. Som i terapi er det viktig å skape trygghet, rammer og etablere en arbeidsallianse. I følge Bordin (1979) består terapeutisk arbeidsallianse av emosjonelt bånd, enighet om oppgave og enighet om mål. Dette tenkes også å gjelde kollegagrupper. Med en god arbeidsallianse kan man jobbe seg gjennom problemer. Counselman og Weber (2004) har foreslått begrepet *good enough group*. Det kan forstås som at man bør akseptere at en slik gruppe ikke kan få til alt, og at man ikke skal ha for høye forventninger om hvilke behov en slik gruppe skal dekke (Nobler, 1980).

1.3. Fokusområde og problemstilling

Som nevnt innledningsvis ønsker jeg med denne studien å utforske hvordan erfarne psykoterapeuter forholder seg til kollegastøtte. Jeg har vært nysgjerrig på hva kollegastøtte består i, hva som gjør det betydningsfullt, og hvordan det kan se ut i praksis – gjennom en yrkeskarriere. Mine fokusområder kan utdypes med følgende forskningsspørsmål:

- ⇒ Hvordan bruker erfarne psykoterapeuter kollegastøtte?
- ⇒ Hva kan mangeårig deltakelse i en kollegagruppe si om kollegastøtte og om å være psykoterapeut gjennom et langt liv?

En inspirasjonskilde til studien er at jeg har en forelder som er psykolog og som over mange år deltok i en kollegagruppe bestående av åtte psykologer. De fulgte hverandre gjennom store deler av sitt yrkesaktive liv, og deltok i gruppen på tvers av ulike jobber, geografisk plassering og faglige interesser. For noen år siden fikk jeg høre at de skulle møtes og snakke om hvordan det hadde vært å være psykolog gjennom et helt yrkesliv. Dette fikk meg på tanken om at gruppen kunne være et interessant kasus for studie. Gjennom å ha hatt jevnlig kontakt over mange år, både faglig og privat, tenkte jeg at gruppen kunne reflektere rundt hvordan det er å være psykolog – både alene og sammen – over tid. Gruppen møttes sjeldnere enn det som er beskrevet i det øvrige, men anekdotisk erfaring tilsier at dette er en form som er brukt av flere psykologer. Å ta utgangspunkt i en gruppe jeg kjenner personlig, har gjort refleksjon rundt mitt eget bidrag og etiske problemstillinger sentrale gjennom hele prosessen. Dette diskuteres mer utfyllende under oppgavens metodedel.

1.3.1. Hva tilfører studien?

Selv om kollegastøtte beskrives som viktig, finnes det få beskrivelse av hvordan det kan se ut. Overvekten av eksisterende studier på kollegagrupeer tar for seg kollegaveiledningsgrupper, mens det er færre studier av kollegastøtte og kollegastøttegrupper. Mange av studiene er dessuten gjort før årtusenskiftet, og få eller ingen slike studier er gjort i Norge. Jeg håper at denne studien kan bidra med å tegne et oppdatert bilde av hvordan kollegastøtte kan se ut i praksis. Oppgaven handler om psykoterapeuter, men tenkes å kunne være relevant også for andre helse- og omsorgsarbeidere. Jeg håper også at studien kan inspirere leseren til refleksjon rundt eget forhold til kollegaer og kollegastøtte.

2. Metode

I det følgende presenteres metode, datainnsamling, analyseprosessen og etiske betraktninger.

2.1. Metodologiske betraktninger

2.1.1. Metodevalg

Med kvalitativ metode tilstreber man seg å tegne et bilde av menneskelige erfaringer «innenfra» livet selv (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Hensikten med studien er å skildre kollegagruppens erfaringer, og jeg ønsket å holde meg nær deltakernes opplevelser. Jeg valgte en kvalitativ tilnærming forankret i hermeneutisk-fenomenologisk epistemologi. Man kan si at det fenomenologiske kommer frem i forsøket på å skildre det som ligger nært den levde erfaringen. Det hermeneutiske representeres i hvordan jeg har forholdt meg dialogisk til materialet (Binder, Holgersen & Moltu, 2012).

Studien er en kasestudie som tar for seg kollegagruppens erfaringer med kollegastøtte (se under 2.2.2. *Deltakerne* for nærmere beskrivelse av gruppen). En kasestudie er i seg selv ikke en metode, men en måte å tilnærme seg det enkelte tilfellet man ønsker å studere.

Kasestudier kjennetegnes derfor ikke av hvordan man samler inn data eller analyserer. I følge Willig (2013) har kasestudier ulike definerende trekk. De innebærer et idiografisk perspektiv, man er oppmerksom på kontekst, tar i bruk informasjon fra ulike kilder for å få en dyptgående forståelse (triangulering), det innebærer et tidsaspekt og er gjerne orientert mot teori og teoridannelse. Et kasestudium kan ta mange ulike former, men felles er gjerne at de tar for seg det partikulære og unike.

Datainnsamlingsmetoden jeg har valgt er en kvalitativ intervjustudie, og data er blitt samlet inn gjennom enkeltintervjuer med deltakerne og et fokusgruppeintervju med hele kollegagruppen. Det semistrukturerte intervjuet gir mulighet til å høre deltakeren snakke om et aspekt ved sitt liv. Denne metoden har lenge vært den mest brukte innen kvalitativ forskning innen psykologifeltet (Willig, 2013). Fokusgruppeintervjuet har nylig kommet til som en kvalitativ metode innen dette feltet, og kan sies å være et alternativ til semistrukturerte intervjuer. Det har sine røtter i sosiologien, men er mest brukt i markedsføringsundersøkelser (Morgan, 1988). Fokusgruppeintervjuet er et gruppeintervju hvor man, i tillegg til det som blir sagt, bruker interaksjon mellom deltakerne som en datakilde (Willig, 2013). Det avhenger av forskningsspørsmålet om deltakerne i et fokusgruppeintervju kjenner hverandre fra før eller ikke. I denne studien kjente deltakerne hverandre fra før, og de var etablert som gruppe. Dette tenkes å ha påvirket hvordan deltakerne forholdt seg til hverandre i fokusgruppeintervjuet.

Denne formen for fokusgruppeintervju kan sies å dele trekk med deltakende observasjon (Halkier, 2012). En styrke ved fokusgruppeintervjuet er at det kan få deltakerne til å respondere og kommentere på hverandres utsagn. Dette gjør at deltakernes utsagn kan utvides, utfordres og utvikles på måter som gir et rikt datamateriale (Willig, 2013). I fokusgruppeintervjuer fungerer forskeren som moderator/fasilitator, og leder gruppen gjennom intervjuet ved å sørge for rammene (f.eks. opplyse om taushetsplikt, passe tiden), introdusere temaer og påpeke likheter/ulikheter (Willig, 2013). Det er blitt foreslått at den største forskjellen mellom å analysere enkelt- og fokusgruppeintervjuer er at sistnevnte rommer gruppeinteraksjoner, og at disse bør utgjøre en del av analysen (Halkier, 2012).

Ved å kombinere disse intervjuformene ønsket jeg å belyse både de enkelte deltakernes erfaringer og gruppen som helhet. Fokusgruppeintervjuet ble en måte å tilnærme meg gruppen, altså kasuset, som helhet. Jeg tenkte at fokusgruppeintervjuet kunne bidra med innblikk i gruppens dynamikk, stemning og samspill. Dessuten kunne en kombinasjon av enkeltintervjuer og fokusgruppeintervju fungere som en triangulering av datamaterialet. Fokusgruppeintervjuet fungerte som en oppfølging av enkeltintervjuene og ga en mulighet til for eksempel å klargjøre og la gruppen respondere på elementer fra enkeltintervjuene (Morgan, 1988). Kvale (1997) har foreslått at gjenintervjuer med deltakere kan åpne opp for deres kommentarer på materialet, og også at de kan handle videre på dette. Fokusgruppeintervjuet ble betraktet som et slik gjenintervju, hvor deltakerne fikk mulighet til å utdype og validere samtalene jeg hadde gjort med dem enkeltvis. Dette er i samsvar med at man innen hermeneutisk tradisjon ser på mening som samskapt (Binder et al., 2012).

2.1.2. Tematisk analyse

For å være både fenomen-nær og samtidig utforske, fortolke og kommunisere funn valgte jeg å analysere datamaterialet med utgangspunkt i tematisk analyse kombinert med en hermeneutisk-fenomenologisk epistemologi (Binder et al., 2012). Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og rapportere mønstre i datamaterialet, hvor et tema fanger noe viktig i materialet i henhold til forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006). Denne analysemetoden er i seg selv ikke bundet til en bestemt teori eller epistemologisk posisjon. Braun og Clarke (2006) har understreket viktigheten av at man er tydelig på hvilke valg man foretar seg gjennom forskningsprosessen og presenterer disse eksplisitt.

Analyseprosessen kan sies å bestå i å *dekontekstualisere* og *rekontekstualisere*; det vil si å løfte frem deler av materialet for å undersøke det nærmere, for så å undersøke at mønstrene man ser passer med konteksten det er hentet fra (Malterud, 2001). Braun og Clarke

(2006) har foreslått en sekstrinns analyseprosess for tematisk analyse. Trinnene er: 1) å gjøre seg kjent med datamaterialet; 2) å generere innledende koder; 3) å søke etter temaer; 4) å redigere temaer; 5) å definere og navngi temaer og 6) å produsere rapport. I analysen har jeg forholdt meg til disse trinnene, men har i tillegg latt meg rettlede av Binder et al. (2012) sin prosessbeskrivelse knyttet til å gjennomføre en refleksiv og utforskende fenomenologisk studie. Dette har jeg gjort gjennom å forsøke å gi nære og presise beskrivelser (utforskende), analysere og samtidig ha et bevisst forhold til hvordan mitt perspektiv former analysen (refleksivitet).

Jeg har gjort en tematisk analyse av enkeltintervjuene og fokusgruppeintervjuet. Samtidig har jeg sett etter hvordan det som har funnet sted i intervjuene kan belyse temaene. Jeg har ikke brukt en annen analysemetode på fokusgruppeintervjuet, men har heller forsøkt å inkludere interaksjon og dynamikk fra fokusgruppeintervjuet gjennom refleksjon og tolkning.

Et spørsmål er knyttet til om prevalens skal være retningsgivende for hva som skal utgjøre et tema. I følge Braun og Clarke (2006) er det opp til forskeren å avgjøre dette. I min studie bød dette på en utfordring ved at deltakerne i fokusgruppeintervjuet ofte kunne si seg enige i hverandres utsagn og bygge videre på disse, samt at en av deltakerne ikke var tilstede ved fokusgruppeintervjuet. Binder et al. (2012) har beskrevet at et tema består i konvergens mellom erfaring hos ulike deltakere, men at det samtidig inneholder en viss grad av divergens slik at det får frem rikdommen i temaet. Dette har fungert som rettesnor i min analyse.

Braun og Clarke (2006) har påpekt at en tematisk analyse kan være enten induktiv eller teoretisk, og at temaene enten er semantiske eller latente. Jeg opplever å ha flyttet meg mellom disse posisjonene ved å både tilnærme meg materialet induktivt og teoretisk. Jeg startet åpent og har latt temaer dukke opp underveis. Samtidig har jeg brakt med meg min forståelseshorisont i møtet med materialet (Binder et al., 2012). Jeg har tatt det deltakerne sier for det det er (semantisk), men har samtidig sett bak det de sier i sammenstillingen av enkeltintervjuene og fokusgruppeintervjuet (latent). Kvalitativ forskning manøvrerer i spenningen mellom nære erfaringsbeskrivelser og teoretisk analyse, og denne spenningen kan bevares ved å innta en utforskende og refleksiv holdning (Binder et al., 2012). Det å bevege seg frem og tilbake kan tenkes å fanges opp av den hermeneutisk-fenomenologiske tilnærmingen gjennom fortolkning fra min side, samtidig som jeg har holdt meg nær deltakerens erfaring. I følge Binder et al. (2012) er det ikke tilstrekkelig å si at man lar seg inspirere av Hans-Georg Gadamer's hermeneutikk-begrep; man må vise hvordan dette har blitt gjort. I analyseprosessen har jeg beveget meg frem og tilbake mellom de ulike intervjuene. Enkeltintervjuene la grunnlag for fokusgruppeintervjuet, og fokusgruppeintervjuet påvirket i

neste omgang lesingen av enkeltintervjuene. Jeg har flyttet meg mellom del og helhet, og den enkelte deltaker og hele gruppen. Jeg har lest «nært» gjennom å lese på sitatnivå, og mer overordnet gjennom å se etter mening og mønstre på tvers.

Videre har jeg reflektert over hvordan jeg med min forståelseshorisont møter materialet. Det har blitt tydelig for meg i prosessen hvordan jeg som aktiv deltaker gjennom mitt blikk og i samråd med veileder og andre har konstruert temaene. Dette er en erfaring som er i tråd med Braun og Clarke (2006) sin kritikk av å omtale analysefunn som at de trer frem fra materialet, og hvor forskerens rolle i kunnskapsdannelsen er mer passiv.

2.1.3. Mitt perspektiv

Jeg har tidligere bakgrunn fra visuell kommunikasjon, og har i psykologutdannelsen særlig hatt interesse for psykodynamisk og intersubjektiv teori, utviklingspsykologi, kommunikasjon og kvalitativ metode. Jeg har dessuten vært opptatt av terapeututvikling, og å forstå hvordan man kan «overleve» i et yrke som beskrives som både krevende og tungt, særlig etterhvert som jeg nærmer meg slutten av studiet. Jeg har fått et innblikk i psykologprofesjonen ved at jeg har vokst opp med en forelder som er psykolog. Dette har gjort at jeg har fått høre om yrket, og en del av mine foreldres omgangskrets har vært psykologkollegaer og -venner. Som nevnt innledningsvis er min forelder deltaker i kollegagruppen som er kasus for denne studien. Dette gjorde at jeg før studien kjente flere av deltakerne personlig, noen overflattisk og andre visste jeg hvem var av navn. Gjennom mitt personlige bånd har det vært særlig viktig å reflektere over hvordan det har påvirket studien og hva som har vært mitt bidrag inn i prosessen. Det har brakt med seg noen etiske utfordringer og har tvunget frem et aktivt forhold til meningsdannelsen.

2.1.4. Refleksivitet

Refleksivitet kan forstås som betraktninger og refleksjon rundt det som danner bakteppet og konteksten til og preger tolkningene av materialet (Alvesson & Sköldbberg, 2000). Å forholde seg refleksivt til materialet starter med å bli klar over at man bringer inn forutfattede oppfatninger i forskningen (Malterud, 2001). Alvesson og Sköldbberg (2000) beskriver fire elementer i refleksiv forskning: Å reflektere rundt forskningsprosedyrer og teknikk, å avklare at man ikke kan fri seg fra sin forforståelse, å ha bevissthet rundt den politisk-ideologiske karakteren til forskningen og å reflektere rundt sin autoritet som forsker. Det nytter ikke med regler for én gang for alle «å gjøre seg ferdig» med hvordan man preger materialet. Man må gjennom hele prosessen stille spørsmål rundt sitt bidrag (Binder et al., 2012).

Min personlige kjennskap til kollegagruppen har vært sentralt i betraktningene rundt refleksivitet. Jeg har undret meg over hvordan det har spilt inn at jeg kjenner flere av deltakerne personlig og de andre mer overflatisk. Gjennom mitt slektskap med en av deltakerne kjenner de også til meg. Gruppen har fulgt hverandre over mange år og har delt fra sine privatliv med hverandre. Dette gjør at de antakelig kjenner aspekter ved min oppvekst og ting som ikke jeg engang vet. Dessuten kjenner de min forelder på helt andre måter enn meg (f.eks. har flere studert sammen, jobbet sammen). Dette tenkes å påvirke hvordan vi møter hverandre. Min kjennskap til gruppen kan ha påvirket alt fra om de følte det som faktisk frivillig å delta til hva de valgte å fortelle meg. Det kan tenkes at det er aspekter ved gruppen jeg ikke har sett, nettopp fordi jeg har en personlig forbindelse til gruppen. Samtidig kan det tenkes at det å kjenne gruppen fra før ga en mulighet til å komme nærmere enn hvis jeg skulle etablert kontakt uten å kjenne dem. Det kan for eksempel tenkes at jeg er blitt møtt med ekstra godvilje gjennom å være en av deltakernes datter. Et annet aspekt er at jeg er på vei inn i deltakernes fagfelt. Jeg har stilt meg spørsmål om de snakker til meg som en bekjent både i personlig forstand og gjennom å være en fremtidig fagfelle. Jeg har reflektert rundt hvorvidt min rolle som «den yngre» både i personlig og faglig forstand har påvirket det de velger å fortelle (f.eks. ønske om å skåne, rosemale) eller om de har sett på det som en mulighet til å videreføre noe fra en generasjon til en annen. Jeg har kjent på en forventning om å gi deltakerne noe og å ikke skuffe dem. Jeg har lurt på om de vil kjenne seg igjen i materialet og om det vil gi mening for dem. Samtidig har jeg undret meg over om jeg også kunne komme til å skåne dem i analysen og «rosemale» gruppen. Jeg har tidvis kjent på lojalitet overfor gruppen og et behov for å ivareta dem. Jeg har lurt på om det kan gjøre at jeg fremstiller dem på en fordelaktig måte. Dette kan også ses i forbindelse med at jeg helst skal gå overens med dem etter studien. Jeg har også kjent på et behov for å vise at jeg er «kompetent», både for å ivareta meg og min forelder overfor gruppen, men også for å ivareta prosjektet som «seriøst».

Videre har jeg gått inn i prosjektet med en forventning om at deltakerne ville betrakte kollegastøtte som viktig, både basert på personlige erfaringer, det jeg har lest av forskning og at deltakerne faktisk hadde deltatt i kollegagruppen over så lang tid. Dette tenker jeg samtidig at vil være et trekk ved ethvert egeninitiert prosjekt: Man har en interesse for temaet og en tanke om at det er viktig å belyse området, samt hvordan man vil gjøre det. Behovet for refleksjoner rundt min rolle har også kjent på et viktig fordi jeg har gjort prosjektet alene. Jeg har tenkt at det er lettere for meg å bli fanget i mitt perspektiv enn om vi hadde vært flere.

Å ha en personlig forbindelse til materialet stiller høye krav til refleksivitet. Jeg har brukt veileder og andre for å tenke rundt min rolle og mitt bidrag. I tillegg har jeg ført dagbok

underveis for slik å skape et blikk på prosessen. Jeg har forsøkt å gjengi materialet med rike beskrivelser og tydeliggjøre hvordan jeg har resonnert og gjort slutninger gjennom prosessen.

2.2. Datainnsamling

2.2.1. Rekruttering

Som nevnt hadde jeg kjennskap til gruppen forut for studien. Jeg spurte gruppe medlemmet som jeg er i familie med om det kunne være interessant for gruppen å delta. Jeg fikk kontaktinformasjon til resten av gruppen, og de ble invitert per e-post (se vedlegg 2 for invitasjon) til å delta. De ble informert om at deltakelsen var frivillig. Medlemmet som jeg er i familie med innkalte til fokusgruppeintervju etter enkeltintervjuene var gjennomført. Gruppen bestemte seg for å arrangere et seminar i forbindelse med dette.

2.2.2. Deltakerne

Kollegagruppen bestod av åtte erfarne kliniske psykologspesialister. De var i alderen 64–76 år; fire kvinner og fire menn. Fire holdt til på Sør-/Vestlandet og fire på Østlandet. De hadde i snitt 41 års erfaring som psykolog, og kan i tråd med Rønnestad og Orlinsky (2006) defineres som seniorterapeuter. Alle hadde jobbet som privatpraktiserende psykologer store deler av yrkeskarrieren, og de hadde i tillegg erfaring fra offentlig helsevesen. To av dem hadde jobbet som organisasjonspsykologer i flere år. Flere drev med veiledning. Ved intervjutidspunktet jobbet en av deltakerne fullt og fem jobbet 60–80 %. To deltakere hadde pensjonert seg, hvorav en tok imot noen pasienter i privatpraksis i sitt eget hjem. Alle som jobbet delte kontor fellesskap med andre psykologer. Deres faglige profil kategoriseres som eklektisk/integrativ. Et flertall av deltakerne hadde en særlig interesse for kropporientert psykoterapi. En av dem hadde i tillegg en spesialisering innen et annet fagfelt. Kollegagruppen varte i rundt 25 år, og gruppen var i tråd med definisjonen i innledningen en uledet kollegastøttegruppe som møttes utenfor arbeidsplassen. Gruppen inneholdt elementer av *både* kollegastøtte og kollegaveiledning. De snakket om pasienter, men med tiden ble de mer opptatt av å snakke om faget generelt og om sin egen prosess. Deltakelsen ble godkjent som en del av obligatorisk vedlikehold av spesialistgodkjenning. Gruppen hadde sitt siste seminar i 2018. Jeg kjente ved oppstart ikke til omstendighetene rundt gruppens avslutning.

2.2.3. Intervjuene

Innsamling av data foregikk i to omganger, først enkeltintervjuer og deretter fokusgruppeintervju. Enkeltintervjuene dannet grunnlag for et fokusgruppeintervju med alle deltakerne. Som forberedelse til enkeltintervjuene leste jeg Kvale (2007). Underveis førte jeg

dagbok med tanker, inntrykk og erfaringer fra intervjuene, dette for å forholde meg refleksivt til materialet og for å huske viktige detaljer og inntrykk. Jeg transkriberte intervjuene fortløpende. Transkriberingen var en måte å bli kjent med materialet på. Jeg transkriberte ordrett, og noterte i materialet når deltakerne hadde korte («...») og lengre pauser (f.eks. «pause 10 sekunder»), samt småord som «mm» og andre uttrykk (f.eks. latter). Etter transkribering lyttet jeg til opptakene for å sikre at transkriberingen var rett.

Enkeltintervjuene tok utgangspunkt i en intervjuguide utarbeidet av Råbu et al. (2016) til deres studie av seniorterapeuter. Jeg la til noen spørsmål som handlet om kollegastøtte og kollegagruppen (se vedlegg 4). Beslutningen om å bygge på denne intervjuguiden var blant annet at deres studie var en av inspirasjonskildene til mitt forskningsfokus. I tillegg ville det gi en mulighet til å se likheter og forskjeller fra deres materiale og funn, samt diskutere med veileder, som hadde vært med å utarbeide intervjuguiden i første omgang.

Enkeltintervjuene fant sted på deltakernes kontor eller hjemme hos dem, og varte 1–2,5 timer. De ble gjennomført og transkribert parallelt i en periode på nesten to måneder. Fokusgruppeintervjuet ble gjennomført to måneder etter enkeltintervjuene. Det fant sted som en del av et seminar kollegagruppen arrangerte, og det ble holdt i kontorfellesskapet til en av deltakerne. Intervjuet varte i to timer. En av deltakerne hadde ikke anledning til å delta. Utgangspunktet for fokusgruppeintervjuet var delanalysen av enkeltintervjuene og spørsmål jeg hadde stilt meg ved gjennomlesning av enkeltintervjuene. Jeg presenterte funn på storskjerm (se vedlegg 5 for temaer fra delanalyse og transkribering av presentasjon). Jeg åpnet opp for at deltakerne kunne bringe inn temaer og spørsmål. De kom med kommentarer og utdypninger til delanalysen jeg hadde gjort. Deltakerne fikk også mulighet til å fortelle om hvordan de hadde opplevd enkeltintervjuene. I tråd med anbefaling fra Morgan (1988) avsluttet jeg fokusgruppeintervjuet med at deltakerne fikk si noe om hvordan de opplevde å være med på fokusgruppeintervjuet.

Fokusgruppeintervjuet viste hvordan deltakerne bygget på hverandres utsagn, utdypet og utfordret hverandre. Formatet ga dem mulighet til å både fasilitere og nyansere hverandres utsagn. En av deltakerne tydeliggjorde dette ved å påpeke at det var lettere å komme på ting sammen med de andre enn på tomannshånd. En deltaker sa dessuten at fokusgruppeintervjuet ikke var ulikt deres vanlige diskusjoner.

2.3. Analyseprosessen

Analyseprosessen bestod av en delanalyse og en hovedanalyse. I delanalysen tok jeg utgangspunkt i enkeltintervjuene. Delanalysen ble utgangspunkt for fokusgruppeintervjuet. I delanalysen hadde jeg kollegastøtte generelt som fokus. Hovedanalysen tok utgangspunkt i

alle intervjuene, og omhandlet kollegagruppen mer spesifikk. Det er resultatene fra hovedanalysen som presenteres i resultatdelen, men jeg gir likevel en sammenfatning av hele prosessen, da delanalysen ga form og retning til hovedanalysen.

2.3.1. Delanalyse

Innledningsvis leste jeg alle enkeltintervjuene og noterte meg assosiasjoner jeg fikk, fellestrekk og annet jeg ble oppmerksom på, samt hvordan intervjuene «snakket sammen». Deretter leste jeg gjennom materialet med utgangspunkt i fokusområdene for studien, og kodet for dette med dataprogrammet NVivo. Dette var en måte å bli kjent med og sortere materialet på. Deretter leste jeg gjennom og skrev analysenotater for de enkelte intervjuene. Jeg gjorde meg tanker om temaer som gikk igjen og som kunne være utgangspunkt for generering av koder. Jeg noterte i materialet når deltakerne gjorde refleksjoner rundt yrket, kollegastøtte og egenomsorg. Deretter skrev jeg nye analysenotat med beskrivelser av deltakerne og deres betraktninger rundt kollegastøtte og kollegagruppen. Analysenotatene fungerte som en måte å kondensere materialet for å få frem betydning i det som ble sagt (Kvale, 1997) og ga meg kjennskap til materialet. Jeg dannet meg analyse spørsmål som ble utgangspunkt for kodegenereringen. Disse var som følger:

- ⇒ Hvordan har terapeutene brukt kollegastøtte?
- ⇒ Hva ved kollegastøtten har vært viktig og hvorfor?
- ⇒ Hvordan har terapeutene brukt kollegagruppen?
- ⇒ Hva med kollegagruppen har vært viktig og hvorfor?

Jeg ble i tillegg opptatt av å se på hvordan behovet for, og bruken av, kollegastøtte og kollegagruppen *endret seg over tid*, om noe hadde vært vanskelig og hvordan kontekst spilte inn (f.eks. arbeidssituasjon, livssituasjon, tidsepoke). Jeg vekslet mellom å lese «nært» og mer overordnet med utgangspunkt i analyse spørsmålene. Jeg samlet kodene i meningsgivende grupperinger, og disse grupperingene ble utgangspunkt for temaene i delanalysen. Temaene ble sammen med en oppsummering av hva deltakerne hadde sagt om kollegagruppen utgangspunkt for fokusgruppeintervjuet. I vedlegg 5 finner man oversikt over temaer og transkribering av presentasjonen jeg ga i fokusgruppeintervjuet av funn fra delanalyse.

2.3.2. Hovedanalyse

I delanalysen hadde jeg tatt utgangspunkt i kollegastøtte generelt. Etter å ha gjennomført fokusgruppeintervjuet, hadde jeg til sammen ni intervjuer. Jeg tok et steg tilbake, og bestemte meg for å snevre inn fokuset til å se mer spesifikt på kollegagruppen, for slik å kunne gå mer i

dybden. Jeg gjorde meg kjent med fokusgruppeintervjuet ved å lese gjennom grundig. Deretter avgrenset jeg materialet til der hvor deltakerne omtalte kollegagruppen i enkeltintervjuene og fokusgruppeintervjuet. Inspirert og informert av delanalysen og fokusgruppeintervjuet formulerte jeg i samråd med veileder nye analysespørsmål for å fange opp mer spesifikt hva kollegagruppen handlet om:

- ⇒ Hva forsøker kollegagruppen å få til, hvordan skjer det og hva må til for at de skal få det til?
- ⇒ Hva har vært utfordringer/hindringer, og hvordan har de forsøkt å takle disse?

I denne fasen tilnærmet jeg meg materialet gjennom strategier som *meningskondensering* og *meningskategorisering* (Kvale, 1997). Ved meningskondensering omformuleres det deltakerne har sagt til mer konsise formuleringer. Gjennom meningskategorisering kodes intervjuet i kategorier. Jeg kodet først med utgangspunkt i deltakernes utsagn på setningsnivå, som jeg også hadde gjort i delanalysen. Jeg samlet kodeenhetene som liknet, og disse grupperingene ble utgangspunktet for kategorier. Jeg gjorde det samme med hele sitater, i tråd med Binder et al. (2012) sine retningslinjer for tematisk analyse. Sitatene ble sortert etter innhold og mening. Da jeg hadde disse grupperingene forsøkte jeg å navngi dem og se hvordan de kunne plasseres i forhold til hverandre, på en måte som ga mening i lys av materialet. Jeg vekslet mellom å se på setning og sitat, og så etter konvergens mellom de to måtene å tilnærme meg materialet på. Grupperingene av data endte først på fem temaer og ti undertemaer, men i fasen med å redigere temaene forkastet jeg et av temaene og endte opp med å stokke om på kategoriene slik at jeg endte opp med fire temaer og ni undertemaer. Ett tema var rikere beskrevet og ble definert som et overordnet tema. Jeg undersøkte de nye temaene opp mot materialet og navnga dem på en måte som passet med innholdet.

2.3.3. Fremstilling av resultatene

Analysen ble til slutt samlet i resultatdelen. Temaene og undertemaene ble belyst gjennom sitater. Jeg redigerte sitatene ved å fjerne pauser og småord som ikke tilførte betydning (f.eks. «mm», «sant»). Jeg spesifiserte kun der det var relevant om sitatet kom fra fokusgruppeintervjuet. Som nevnt over har jeg i den tematiske analysen ikke latt meg styre kun av antall ganger noe har dukket opp i materialet (prevalens). Jeg har likevel vært konsistent i bruk av antallsord i fremstillingen av resultatene. Dette er i tråd med anbefalinger fra Hill, Thompson og Williams (1997). Betegnelsen *flere* refererer til to–tre av deltakerne,

flertallet og *de fleste* refererer til fire–seks av deltakerne og *alle* refererer til alle og alle bortsett fra én.

2.4. Etiske betraktninger

Kasusstudiet tar for seg detaljer ved deltakernes livshendelser. Dette innebærer at en slik studie må være særlig sensitiv vedrørende temaer som konfidensialitet og anonymitet (Willig, 2013). Prosjektet ble meldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD) og prosjektet ble vurdert til at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ville være i samsvar med personvernlovgivningen (se vedlegg 1 og 2). Deltakerne fikk informasjon om prosjektet (se vedlegg 3). Samtykke fra deltakerne ble innhentet. Deltakerne fikk informasjon om at de til enhver tid kunne trekke seg. Samtykkeerklæringer, personopplysninger og datamateriale ble behandlet i tråd med NSDs retningslinjer. De transkriberte intervjuene ble anonymisert.

Jeg vurderte hvordan jeg skulle ivareta gruppen med tanke på å omtale den private forbindelsen til deltakerne. Jeg drøftet med deltakeren som jeg er i familie med, hvordan jeg skulle omtale slektskapet i oppgaven. Siden det var en mulighet for at deltakerne kunne føle seg forpliktet til å være med, ble det viktig å presisere den frivillige deltakelsen både da de ble invitert til studien og da vi møttes. Samtidig betraktet jeg erfarne psykologer som en gruppe som i forskningssammenheng ikke er å anse som særlig sårbare, og antok at de var godt i stand til å forstå hva det ville innebære å delta i studien. Jeg lyttet likevel etter tvil og ambivalens hos deltakerne rundt min doble rolle som forsker og datter. Jeg opplevde at de var positive til prosjektet. De ga uttrykk for at deltakelsen var givende, noe som tyder på at det var en positiv opplevelse. Flere fortalte eksplisitt at de satt pris på både å snakke om psykologyrket og kollegagruppen.

Sitatene ble anonymisert og jeg skrev ikke om det var en mann eller en kvinne som snakket. Intervjuguiden inneholdt spørsmål som åpnet opp for å snakke om utfordringer og vanskeligheter knyttet til yrket og kollegagruppen. Siden deltakerne kjente hverandre ville de kunne kjenne igjen hverandre. De som har uttalt sitatene og var til stede i intervjuet vil kunne kjenne seg igjen, men dette kan ikke kobles til andre sitater i intervjuet.

3. Resultater

Analysen resulterte i fire temaer og ni undertemaer (se tabell 1). De to første temaene handler om hva gruppen har inneholdt, det tredje temaet belyser hva gruppen har gitt deltakerne, mens det fjerde temaet handler om hva som har måttet til for å få gruppen til å fungere. Det første temaet har jeg definert som et overordnet tema, både fordi dette er rikest beskrevet i materialet og fordi det rammer inn de andre temaene. Temaene belyser hver for seg og sammen aspekter ved kollegastøtte generelt og kollegagruppen spesielt. Der det er relevant har jeg forsøkt å vise hvordan fokusgruppeintervjuet nyanserte enkeltintervjuene. Erfaringer og observasjoner av samspill fra intervjuet gjengis der det kan belyse temaene. Før jeg presenterer temaene ytterligere presenteres i korte trekk kollegagruppen og noen av deres refleksjoner rundt psykologyrket og kollegastøtte.

Tabell 1. Oversikt over temaer og undertemaer

	Rom for å være både psykologer og venner
1*	a) Vi har vært deltakere i hverandres liv b) Vi har tatt for oss mer enn bare fag
	Våre forskjeller har vært betydningsfulle
2	a) Vi bringer inn forskjellige perspektiver b) Vi har hatt ulike oppfatninger og behov
	Deltakelsen har gitt meg både støtte og påfyll
3	a) Jeg har blitt tryggere på mitt ståsted b) Jeg har fått utvidet min forståelse
	Å skape rom for kompleksiteten
4	a) Strukturen har vært viktig b) Å gjøre det trygt å være sårbar c) Våre bidrag for å få det til å fungere

* Overordnet tema

3.1. Bakteppe

3.1.1. Kollegagruppen

Kollegagruppen ble dannet tidlig på 90-tallet i forbindelse med at to av deltakerne flyttet til Østlandet og startet privatpraksis der. Flere av deltakerne hadde studert sammen, og de fleste

hadde kjent hverandre siden studietiden. Noen hadde bodd sammen og flere hadde jobbet sammen på ulike tidspunkt i karrieren. Tre av deltakerne startet en forløper til kollegagruppen rett etter studiet, hvor formålet var å lære seg terapiteknikk. Seks av deltakerne hadde deltatt i en terapigruppe sammen i forbindelse med videreutdanning. Gruppen hadde tidligere hatt noen medlemmer som hadde falt fra, men forøvrig hadde deltakerne vært de samme. Deltakerne byttet på å arrangere seminar på Østlandet og Vestlandet, og disse varte som regel i to–tre dager. Seminarene hadde en fast struktur. Møtene startet med at gruppen hadde en runde hvor hver deltaker snakket en halvtime om seg selv og om viktige ting som har skjedd siden sist de møttes, det være seg både oppturer og nedturer fra det profesjonelle og private liv. Dagen etter hadde de faglig fokus med fremlegg og diskusjoner. Seminarene hadde alltid kulturelle innslag, middag og en avsluttende runde den siste dagen. Hvert seminar hadde et overordnet tema, som for eksempel makt, mot, skam og entusiasme (se vedlegg 6 for eksempler på flere temaer). Den halvparten som arrangerte hadde ansvar for å lage fire innledninger knyttet til temaet.

På et tidspunkt bestemte en av de som hadde vært med å starte gruppen seg for å slutte. De syv som var igjen møttes én gang til, men bestemte seg deretter for å avvikle gruppen. I 2018 arrangerte gruppen et seminar som hadde det å være psykolog gjennom et helt yrkesliv som tema. Da var alle de åtte deltakerne igjen tilstede. Etter dette har ikke gruppen hatt nye møter.

3.1.2. Å være psykolog alene og sammen

I enkeltintervjuene ble deltakerne bedt om å reflektere rundt det å være psykolog og betydningen av kollegastøtte. Flere av dem beskrev yrket som tungt og alvorspreget: Det handler tidvis om liv og død. Samtidig uttrykte de fleste at de ikke kunne tenke seg å arbeide med noe annet. De beskrev hvordan jobben innebar daglige samtaler om eksistensielle spørsmål, hvor de ble involvert i den terapeutiske prosessen med hele seg. Flere nevnte at det var viktig å skape et tydelig skille mellom jobb og privatliv.

En deltaker sa at det var viktig å kunne tenke rundt pasientprosessene man står i, og at det da var til god hjelp å snakke med kollegaer. En deltaker forklarte at man trenger samtalene med kollegaer som hjelp for å navigere – det ga «bly i bunn» og en forankring. En annen beskrev viktigheten av å opprettholde en ydmyk holdning i arbeidet som terapeut: «Du kan bli tryggere som terapeut, og etterhvert så er vi jo sikkert ganske trygge terapeuter, men du er på en måte like utrygg, og jeg tror du skal være det, altså. Du skal ikke være skråsikker. Jeg tror vi må beholde en sånn ydmykhet overfor at vi kan ikke vite». En deltaker beskrev yrket som

«sårbart, varierende og kreativt», og flere deltakere beskrev viktigheten av å snakke sammen for å kunne opprettholde ydmykheten. En deltaker syntes at yrket ble mer virkelig gjennom å fortelle om det til kollegaer. Flere fortalte at det var godt å kunne ha noen å rådføre seg med, og at kollegaer kunne bistå med et blikk utenfra. En deltaker sa at kollegastøtte var viktig for å ivareta *både* pasienten og terapeuten. En deltaker beskrev yrket som ensomt, og at det gjorde godt med et blikk inn på «tosomheten»:

For det er sånn ensom jobb, det er jo en sånn tosom jobb [...] Og da er det lett å bli ensom i det. Så det å være en del og kjenne og vite at en er i et fellesskap, selv om en jobber i tosomhet. Det tenker jeg betyr mye med tanke på sånn *holding environment* på et vis. Og så er det en sikkerhet for pasientene med tanke på fagetikk og valg av metode.

Deltakerne snakket om hva de opplevde som god kollegastøtte. Flere nevnte at de likte uformell kollegastøtte, altså det å snakkes i pausen og å vite at de kunne gå inn på kollegaens kontor om det var behov for det. En deltaker sa: «at det har vært mange nivåer i det å trenge hjelp og få hjelp», og at kollegagruppen hadde vært ett nivå. Flere understreket at de ikke kunne tenkt seg å jobbe uten å ha kollegaer rundt seg. De fleste var opptatt av at kollegastøtte handlet om å være på samme bølgelengde. En deltaker forklarte at det handlet om å finne kollegaer som kunne tåle å «stå i prosessen» uten å finne svar med en gang. En annen deltaker trakk frem viktigheten av å kunne være sårbar. Deltakerne hadde også forestillinger om hva som ikke var kollegastøttende. Flere av dem beskrev en skepsis mot kollegaer som skulle komme med råd eller sette en diagnose med en gang. Dette med råd var de imidlertid ikke enige om. Noen syntes at det å få råd kunne være godt. En deltaker tenkte at det handlet om hvorvidt man hadde bedt om å få råd eller ikke. I enkeltintervjuene nevnte de fleste deltakerne at det ville bli greit å gi slipp på pasientene når de skulle pensjonere seg, men at de ville komme til å savne kollegaene sine.

3.2. Tema 1: Rom for å være både psykologer og venner

Det første og overordnede temaet handler om at gruppen har vært et sted hvor deltakerne har kunnet være *både* psykologer og venner. Temaet fanger opp mye av det gruppen handlet om. En deltaker beskrev det som at det hadde vært en «helhet i møtet», og videre: «Så det har ikke bare vært å møtes og høre på en forelesning. Det har vært en sånn humanistisk tilnærming. Med hele mennesket. Og plass til hele mennesket òg». At de var både psykologer og venner tenkes å ha gitt en følelse av at det var plass til dem både som profesjonelle og privatpersoner

i gruppen. Temaet utdypes i to undertemaer: De har vært deltakere i hverandres liv, og de har tatt for seg mer enn bare fag.

3.2.1. Undertema 1a: Vi har vært deltakere i hverandres liv

Det første undertemaet handler om at psykologene i gruppen har vært deltakere i hverandres liv. De har fulgt hverandre gjennom ulike faser i karrieren, fra å være i midten av førtiårene til å nærme seg pensjonsalder, og de har sett hverandre bli eldre. En av deltakerne trakk frem at de hadde en felles historie både i og utenfor gruppen. De kjente hverandre etterhvert godt både profesjonelt og privat. Flere beskrev at gruppen hadde gitt en forankring, og at de etterhvert ble som en del av hverandres familie, «grunnfjell» eller «livsvev». En deltaker beskrev at det hadde betydd mye for opplevelsen av tilhørighet og tilknytning å følge hverandre gjennom et langt liv som psykolog og i det private. En annen sa at «det har vært spesielt å få delta i hverandres liv og samtidig å være psykologer sammen». De fleste nevnte at de var glade i hverandre, og de fortalte om vennskap på tvers i gruppen. Gruppen ble av flere beskrevet som en god sammenheng. En deltaker påpekte at nettopp vennskapene hadde gjort gruppen til noe mer: «Det er et vennskap her, litt på kryss og tvers. Det er jo en ting som i alle fall har bundet gruppen sammen vil jeg si. At det er noe mer enn fagkollegaer. Det er ikke... det er noe utvidet».

At gruppen varte så lenge gjorde at deltakerne fikk muligheten til å følge hverandres faglige og personlige utvikling. Gjennom å følge hverandre over tid fikk de også muligheten til å bli kjent med hverandres historier, som en deltaker beskrev i fokusgruppeintervjuet:

Jeg tenkte på gruppen som kollegastøtte, og da tenker jeg det er veldig viktig det som [en av de andre deltakerne] er inne på, det er et sted hvor vi kan fortelle våre historier. Og det er også et sted hvor vi kjenner hverandres historier, vi kjenner hverandres utdanningsbakgrunn. Vi har kjent hverandre som studenter, mens vi var unge og gærne, og vi har sett hverandre bli voksne. Sånn at det er en veldig dybde i historien og også i hva vi vet om hverandres liv, som går langt ut over det faglige. Som jeg tenker blir et pusterom, og det blir et veldig viktig sted hvor man kan hvile i denne gruppen. Så det er veldig god støtte syns jeg, i å møte disse folka og ha kjent hverandre så lenge.

En deltaker trakk frem hvordan det at de kjente hverandres historier spilte inn når de fortalte om seg selv i gruppen. Når de fortalte en historie i gruppen, så visste de andre hvor det som ble sagt kom fra. Dette gjorde at det var mye de ikke trengte å forklare. De andre visste også at det hadde vært mange versjoner av den historien. En deltaker sa: «Og *det* tenker jeg at er så

verdifullt. Og lett å glemme kanskje, hvor fantastisk det egentlig er: Å kunne bli forstått på så mange forskjellige måter». Man kan si at de i gruppen fungerte som hverandres kontekst.

Alle deltakerne trakk frem gruppens varighet som betydningsfull. Det hadde gitt en følelse av kontinuitet og gjort det mulig trekke de lange linjene. Ved å møtes to ganger i året over mange år kunne de skape perspektiv:

Det er jo fordi vi møter på de store linjene, og det synes jeg har vært flott. «Siste halvåret, hva har skjedd med deg?». At vi har kunnet få lov å oppsummere den linjen i livet vårt, og dermed så får det litt perspektiv. Og det tror jeg ikke hadde vært der hvis vi hadde møttes annenhver uke.

At de fulgte hverandre over tid kan tenkes å ha bidratt til opplevelsen av gruppen som en viktig sammenheng. Betydningen av gruppen kom til syne ved at de fleste deltakerne beskrev et savn etter gruppen etter at den hadde opphørt. Flere ble rørt over å snakke om hva gruppen hadde betydd og beskrev det som et tap at gruppen gikk i oppløsning. For noen var savnet etter vennskapene og enkeltpersonene størst, mens andre savnet fellesskapet mest.

3.2.2. Undertema 1b: Vi har tatt for oss mer enn bare fag

At gruppen ga rom for å være både psykologer og venner speilte seg også i hva de fylte gruppen med. En deltaker beskrev det som «faglig påfyll med en forankring i en slags rot». Alle deltakerne trakk frem at gruppen hadde vært en kombinasjon av flere ting. Gruppen hadde altså en kvalitet av å være noe «mer enn» faglig. Dette har kommet til uttrykk på flere måter. Seminarene inneholdt en del som omhandlet deltakernes liv og en del om faglige temaer. Denne kombinasjonen tenkes å ha bidratt til «mer enn»-kvaliteten, som en deltaker beskriver: «Det er fordi det er en sånn kombinasjon av å være deltaker i hverandres liv. Vi har jo alltid en halvtime hver for ‘hva har skjedd siden sist med deg? Hva er viktig i ditt liv nå?’. Så er de andre deltakere i våre liv. Og så er det det faglige: Det å få ansvar for å undervise noen».

Temaene de tok for seg var ofte begreper som ikke var psykolog-faglige begreper, men allmennmenneskelige fenomener som de så på fra et psykologisk perspektiv: «Det vi har gjort i kollegagruppen, det har jo vært å se på masse allmennmenneskelige fenomener med psykologbriller. Og det har vært veldig interessant i seg selv synes jeg, og litt annerledes kan du si. En litt annen måte å bruke psykologien på enn det vi er vant med». Flere av deltakerne nevnte dette som viktig. De tok også for seg temaer de så i terapirommet eller ute i verden, eller som de var spesielt opptatt av. Temaene de nevnte for meg i enkeltintervjuene virket å

være preget av deres individuelle interessefelt (eks. proaktiv identifikasjon hos en som er var interessert i psykodynamisk terapi, selvivaretakelse hos en som var opptatt av dette temaet). Kollegagruppen virket å ha vært et sted der de har kunnet fordype seg i temaer de var særlig opptatt av. At de brukte seg selv og sine interesser i arbeidet med faglige innhold, tenkes også å ha bidratt til at gruppen ble noe mer enn rent faglig. Andre ganger valgte de temaene som var mer fremmed for dem (f.eks. epigenetikk), som gjorde at de måttet sette seg inn i temaer de ikke kunne stort om. Flere beskrev likevel å ha gjort dette på sin måte, ved å sette sitt personlige preg på presentasjonene og gjøre det til sitt eget. En deltaker beskrev det som at gruppen hadde hatt en utradisjonell vinkling, og en annen sa at gruppen hadde vært preget av en «frekk kreativitet». Gruppen ble en arena for å eksperimentere og leke, og de kunne bruke hele seg i utforskningen av begreper.

En deltaker beskrev det som at gruppen delte trekk med andre typer kollegastøtte, men at de hadde hatt en mye bredere tilnærming enn andre typer kollegastøtte, som ofte er mer problem- eller saksorientert: «Mens her går det mye videre, at det er mye mer den eksistensielle væren i alt det komplekse som psykologi handler om og at det er åtte forskjellige måter å lage en figur av det. Men det er veldig mye de samme elementene».

At de hadde vært en kombinasjon av flere ting ble trukket frem som en grunn til at de fikk mye igjen for å være med i gruppen. En deltaker fortalte at gruppen hadde hatt en kvalitet i å lære som omfattet hele mennesket – «ikke bare hodet». En deltaker beskrev at gruppen hadde hatt en holistisk tilnærming og gitt en dypere forståelse. Ved å ta ut flere sider av seg selv ble kollegagruppen noe annet enn et vanlig kurs: «Begge deler synes jeg var bra, altså. Også det at det var såpass personlig. Det gjorde det til noe helt annet enn et vanlig kurs, synes jeg. Hvor du på en måte fikk tatt ut flere sider av deg selv. Ikke bare den der flinkis-greien som du lett ender opp i».

Et siste aspekt er at gruppen i tillegg til å omhandle seriøse ting hadde vært fylt med glede, lek og kultur både i det faglige og i det personlige. De fleste deltakerne trakk frem dette som viktig. Gruppen ble beskrevet av en av deltakerne som en «prøveklut». Det har også vært et sted med mye humor. En deltaker sa: «Jeg tenker at vi holder på med så mye alvor, dødsalvorlige ting, at vi må tøyse. For å overleve så må vi kunne le ganske mye».

Til sammen kan man si at det at gruppen ga rom for å være mer enn bare fagpersoner. Det vennskapelige kom frem i at de har kunnet ta ut både faglige og private sider av seg selv, gjerne i kombinasjon.

3.3. Tema 2: Våre forskjeller har vært betydningsfulle

Gruppen bestod av åtte deltakere med forskjellige personligheter, bakgrunner og klinisk-faglig tilnærming. Det første undertema er at de bidro med ulike perspektiver. Det andre er at de hadde forskjellige oppfatninger av gruppen og behov for hva den skulle være, noe som kunne gjøre deltakelsen utfordrende.

3.3.1. Undertema 2a: Vi bringer inn forskjellige perspektiver

De fleste deltakerne nevnte det at de hadde brakt inn ulike perspektiver som et sentralt trekk ved gruppen. Forskjellighetene hadde gjort at de fikk mulighet til å se på temaer fra ulike sider: «Nettopp fordi vi er så forskjellige så bringer vi ganske forskjellige perspektiver inn i akkurat det samme temaet, sånn at vi har et ord som vi gjerne har undersøkt, og så kommer det jo 'åja, du har det perspektivet' [...]». Det at de var åtte forskjellige deltakere skapte dermed et dynamisk fellesskap hvor alle bidro med ulike perspektiver. Det at de var såpass mange ble dessuten nevnt som viktig av flere. At de var forskjellige gjorde at de kunne undervise hverandre og gi hverandre innspill:

Og så syns jo jeg det har vært utrolig fint, fordi vi er veldig forskjellige personer. Vi er opptatt av mye likt, men òg veldig mye forskjellig. Og det at vi har undervist hverandre. Og delt av kunnskap og ting som vi har vært opptatt av gjennom alle disse årene. Og jeg syns det har vært kjempeinspirerende altså. At det har vært veldig mye faglig input, og fordi det kommer fra litt forskjellige steder også, så får man greie på veldig mye på en fin måte.

Som nevnt kunne de belyse et tema ved at det var «åtte forskjellige måter å lage en figur av det». At de var forskjellige ga også mulighet til å «bli forstått på så mange forskjellige måter». Til sammen ga det et utvidet perspektiv, som de ikke hadde fått uten gruppen:

Og det å kunne se disse ulike perspektivene tenker jeg har blitt veldig viktig for meg. Og jeg tror det... Og så det med ulike perspektiver kanskje, og hvor ulik kraft noe kan ha. At det er noe som jeg har lært i kollegagruppen. Og i det ligger det også at vi har ulike faglige forankringer. At noen er veldig opptatt av kroppsterapi for eksempel. [...] Sånn at jeg vet om noe som jeg ikke ville visst om uten å ha hatt denne gruppen.

I fokusgruppeintervjuet ble det nevnt at det å ha innledninger for hverandre hadde vært en måte å bli kjent med mangfoldet på. En deltaker beskrev at de hadde støttet hverandres forskjellighet. En deltaker betraktet det som viktig å sette pris på mangfoldet og «at alle har sine kvaliteter som bidrar». Flere påpekte at hver enkelt deltaker har vært viktig for kollegagruppen.

I møte med deltakerne ble jeg opptatt av deres forskjeller. I enkeltintervjuene kom det til uttrykk i for eksempel kontorinnredning, hva de beskrev som interessefelt, hva de ble opptatt av og hvordan de relaterte seg til meg. Jeg ble også oppmerksom på dynamikk i fokusgruppeintervjuet: Deltakerne både utfylte hverandres utsagn og diskuterte. En av deltakerne fortalte at det var lettere å komme på ting i fokusgruppesamtalen enn i enkeltintervjuet. Sammen kunne de skape bevegelse gjennom å ha ulike perspektiver. Jeg fikk innblikk i hvordan de brukte hverandres forskjeller, for eksempel kunne gruppen henvende seg til en i gruppen som de visste kunne mer om et gitt tema. Jeg opplevde også at de hadde ulik interpersonlig stil. Noen passet på at gruppen holdt seg til tema, noen brukte mer humor enn andre, og noen var mer bekreftende til det de andre sa.

3.3.2. Undertema 2b: Vi har hatt ulike oppfatninger og behov

At deres forskjeller var betydningsfulle kom frem i at de hadde hatt ulike oppfatninger av gruppen, og også ulike behov til hva gruppen skulle være, på måter som kan tenkes å ha gjort deltakelsen komplisert.

Flere fortalte at gruppen hadde vært noe de hadde gjort i tillegg til andre ting (f.eks. kurs, andre kollegagrupper). Noen beskrev viktigheten av at kollegagruppen ga faglige påfyll. En deltaker beskrev at det hadde vært uklart hva den viktigste målsetningen til gruppen skulle være. Noen beskrev at de hadde behov for struktur i gruppen. Flere beskrev at det har vært gøy å forberede og presentere, mens andre synes det kunne være ubehagelig å presentere.

De hadde ulik oppfatning av hvordan gruppen hadde endret seg over tid. Flere deltakere beskrev at gruppen falt mer til ro, at de med tiden ble mer forsonende og roligere. En deltaker opplevde at kontakten ble dypere og dypere. Noen opplevde at gruppen hadde blitt mer faglig etterhvert. Flere beskrev at viktigheten av gruppen hadde blitt mindre med tiden, som en deltakeren sa: «Det er ikke så viktig med tanke på jobb lenger. Det tenker jeg var viktigere før. [...] En må jo tåle at ting endrer seg litt også. Men du kan si, på en måte så lever det jo litt sånn i meg». En deltaker fortalte at behovet for og viktigheten av gruppen hadde gått i bølger, mens en annen sa at gruppen hadde vært viktig når det var mye som skjedde i privatlivet. Flere deltakere undret seg om gruppen igjen kunne bli viktig i forbindelse med at de skulle pensjonere seg.

Ulikhetene viste seg også i at det hadde vært ulik grad av ansvarsfordeling i gruppen, på tross av at gruppen var uledet. En deltaker påpekte at noen hadde tatt gruppen mer alvorlig enn andre og at noen kanskje hadde følt at «ikke alle har satset like mye blod, svette og tårer på det». Videre tydet intervjuene på at noen hadde kjent og tatt mer ansvar for gruppen. Andre

opplevde at de hadde hatt ulik gjennomslagskraft i gruppen. En deltaker påpekte at det er forskjell på å ta ansvar og å få det tildelt, og lurte på om de ulike oppfatningene rundt ansvarfordeling hadde bidratt til å skape frustrasjon: «Og så blir det noe med at det å ha tatt et ansvar, og så har dere ikke fått det. [...] Og da blir det litt sånn ufortjent gruff rundt det».

Flere av deltakerne beskrev at gruppen bestod av ulike konstellasjoner, hvor noen var nærmere hverandre både faglig og privat. Flere beskrev usikkerhet rundt egen rolle i gruppen. En deltaker tenkte at det at de hadde ulike relasjoner spilte inn når de snakket sammen: «Og så er det jo noen i gruppen som jeg har mye større nærhet og tilknytning til, så det er jo òg litt sånn at vi, det er forskjellige relasjoner. Og når vi da snakker om det personlige så påvirkes jo det litt».

Jeg ble i møtet med materialet opptatt av at deltakerne svarte ganske forskjellig på hva de opplevde som betydningsfullt og utfordrende med gruppen. Dette var mer subtilt, men det viser samtidig at deltakernes forskjellige perspektiver også innebar at de trengte ulike ting av gruppen. Til sammen var deltakernes forskjeller med på å skape dynamikk og bevegelse, og det ble beskrevet som et viktig trekk ved gruppen. Samtidig var forskjellene dem imellom med på å gjøre deltakelsen komplisert fordi de hadde ulike oppfatninger og behov, for eksempel knyttet til hva gruppen skulle inneholde, relasjoner dem imellom og hvordan de skulle organisere gruppen. Dette tydet på et spenningsforhold i materialet, hvor gruppens styrke også gjorde deltakelsen komplisert. En deltaker beskrev det slik:

Noe av det som er komplisert her er jo samtidig det som er rikdommen. At vi er forskjellige. Og har forskjellige preferanser på mange forskjellige dimensjoner. Og så har det jo vært sånn òg at alle har jo vært nødvendige for kollegagruppen. Jeg tenker hver enkelt har bidratt med noe som, hvis ikke det hadde vært der, så hadde kollegagruppen vært veldig forskjellig.

Det kan tenkes at tema 1 og 2 komplementerer hverandre gjennom å ha bidratt med både kontinuitet (1) og bevegelse (2), noe som speiles i det en deltaker beskrev som betydningsfullt ved gruppen: «Altså, det er et så mangfold av ulike, altså med ulike personer, ulike historier og vi kjenner hverandres historie. Men òg ulike kliniske referanserammer som vi bringer inn. Som har betydd mye for meg».

3.4. Tema 3: Deltakelsen har gitt meg både støtte og påfyll

Det tredje temaet var at deltakelse i gruppen bidro til både støtte og påfyll, på det faglige og det personlige plan. Dette kan ses i sammenheng med at de både kjente hverandre og brakte inn ulike perspektiv. En deltaker fortalte at gruppen hadde bidratt til «å ikke forlate seg selv»

og å «borre dypt». Dette temaet reflekteres i to undertemaer: At gruppen ga trygghet på eget ståsted og bidro til utvidet perspektiv.

3.4.1. Undertema 3a: Jeg har blitt tryggere på mitt ståsted

Det første undertemaet er at deltakelsen ga trygghet på eget ståsted. Flere av deltakerne nevnte at det hadde vært godt å snakke med andre psykologer om det å være psykolog. Flere beskrev at deltakelsen hadde gitt ro og trygghet. Tilhørighet, kontakt og gjenkjennelse virker å ha vært sentralt for å gi denne tryggheten. De fleste deltakerne fortalte at gruppen hadde vært viktig for selvivaretagelse. En deltaker knyttet dette til at gruppen både hadde inneholdt den personlige runden og de faglige innspillene. Gruppen tenkes å ha bidratt til selvivaretagelse både implisitt og eksplisitt. Implisitt gjennom å ha møtt andre i samme situasjon, eksplisitt gjennom at de har hatt selvivaretagelse og egenomsorg som temaer, slik en deltaker beskrev: «Det har jo vært flere ting i det, men et tema har jo vært hvordan det går med oss. For da har vi jo diskutert såne ting, blant annet med hvor mye vi tar på oss, og begrenser oss og har et liv ved siden av òg». En deltaker fortalte at kollegagruppen hadde vært en støtte når de hadde opplevd tunge perioder i livet ellers. En annen sa det hadde vært betydningsfullt å vite at man kunne si fra til gruppen hvis man hadde det vanskelig.

En av deltakerne synes det hadde vært godt å sette ord på betydningen av psykologyrket og knyttet dette til at yrket er så lite konkret – yrket hadde blitt mer virkelig gjennom å fortelle om det. Som nevnt sa en deltaker at deltakelsen hadde bidratt til «å ikke forlate seg selv», som kanskje kan forstås som at deltakelsen hadde gitt trygghet nettopp på eget ståsted. En deltaker fortalte at det å bli kjent med andres perspektiv hadde bidratt til å gjøre dem sikrere på sitt eget. Det å snakke om yrket med andre psykologer ga bekreftelse og trygghet til hvordan de selv var som psykolog:

[...] det har gitt det en veldig trygghet på måten jeg er psykolog på. Sånn er det helt greit å være psykolog. Og så vet jeg at det er mange andre måter å være psykolog på, men det passer ikke meg. Jeg må ikke streve så mye med å være en annen type psykolog enn det jeg er. At den formen min som passer meg, den er mer enn bra nok. Og det har vært, det er litt sånn støttende på min form.

3.4.2. Undertema 3a: Jeg har fått utvidet min forståelse

Det andre undertemaet handler om at deltakelsen bidro til utvidet forståelse og utvikling. Som en deltaker sa: «Men jeg synes jo bare at jeg har kommet til en sånn Sareptas krukke. Her er det alltid noe å hente, her er det alltid noe som er spennende og berikende».

En deltaker trakk frem det å få innspill fra ulike personer som betydningsfullt. Deltakerne opplevde at de fikk utvidet sitt perspektiv gjennom å få innblikk for eksempel i ulike terapeutiske retninger.

De fleste nevnte at gruppen hadde gitt inspirasjon og bidratt til vitalisering. En fortalte at deltakelsen hadde vært «en måte å virkelig holde ved like videreutvikling på». Å sette seg inn i et emne ble trukket frem som viktig. De fleste fortalte at gruppen hadde gitt dem faglig påfyll. En deltaker trakk frem at gruppen hadde inspirert til å fortsette i yrket:

Det er mest inspirasjon tror jeg, så det har inspirert meg til å ønske å fortsette. Det har vært veldig inspirerende, pluss at det har tvunget meg til å formulere, fordi jeg en gang i året, da måtte jeg formulere et eller annet rundt et terapeutisk emne, som jeg da har laget en forelesning om.

De fleste fortalte at deltakelsen hadde bidratt til å gi dem begreper, kunnskap og økt forståelse. En deltaker sa at det å gå inn i temaer hadde gjort at de hadde følt seg styrket etterpå: «Og det å gå inn i det ene ordet og begrepet og belyse det fra ulike sider; det er sånn at etterpå blir det annerledes». En beskrev hvordan noen temaer de hadde pratet om hadde vært skjellsettende. En deltaker sa at gruppen hadde utvidet deres kliniske blikk: «Jeg tror at denne gruppen har gjort noe med hva vi er i stand til å se. Fordi vi har et begrep for det. Og så gode refleksjoner rundt det. Så mitt kliniske blikk tror jeg blir utvidet». En deltaker fortalte at deltakelsen hadde gitt klokskap og økt toleranse for forskjellighet. Dette ble knyttet til at de hadde ulike perspektiver:

[...] det har utvidet min, både klokskap sammen, og toleranse for forskjellighet. For vi har ganske ulike bakgrunner etterhvert, etter hvor vi har videreutdannet oss. Så vi har jo hatt litt ulike profiler fra Østlandet og Vestlandet med tanke på hva vi har brakt inn. Og det synes jeg har vært spennende, for det gir nye perspektiver, og det som du sier med begreper, det har jo for meg betydning kjempemye, altså.

3.5. Tema 4: Å skape rom for kompleksiteten

De øvrige tre temaene har fanget opp både hva gruppen har hatt som prosjekt og hva de har fått ut av det. Det som var gruppens kilde til rikdom, gjorde også deltakelsen komplisert og kompleks, som nevnt over. Det fjerde temaet er hvordan å *skape rom for kompleksiteten* og det kompliserte, og reflekteres i tre undertemaer: Hvordan gruppen har skapt rom gjennom struktur, hvordan gruppen har gjort det trygt å være sårbar, og hvordan deltakerne har bidratt for å få gruppen til å fungere.

3.5.1. Undertema 4a: Strukturen har vært viktig

Det første undertemaet er at strukturen har vært viktig for å skape rom for kompleksiteten. Dette kommer til uttrykk på ulike måter. De fleste fortalte uoppfordret om gruppens struktur og møtenes oppbygning når jeg snakket med dem på tomannshånd. Dette kan forstås som at deltakerne så på rammene som viktig. Flere beskrev rammene som «ritualistiske», altså noe fast og forutsigbart. Rammene hadde en ivaretagende funksjon:

At vi faktisk har et program: «og nå prate», og så deler vi. Da vet vi, da gjør vi sånn. Og så er det gruppen på Østlandet og gruppen på Vestlandet. Og så alle inn sånn. Det er strukturen, altså vi har noen ritualer. Og det er jo også en måte som ivaretar ganske mye [...] Jeg synes at det er ikke den eneste måten, men jeg synes òg det har fungert godt lenge.

En annen måte å skape struktur på var gjennom å avgrense i tid og rom. En deltaker tenkte at det å avgrense i tid hadde bidratt til at gruppen fungerte så lenge: «Og det er jo en balansering i det, og jeg tenker jo nettopp det at vi har møttes såpass sjelden tror jo jeg på en måte har vært lurt, for ellers tror jeg de konfliktene hadde kommet mer, eller kunne blitt mer konfliktfylt». Flere av deltakerne beskrev at det hadde vært godt å ha de halvårige møtene fordi de da fikk muligheten til å trekke de lange linjene. Å avgrense i tid kan betraktes som en måte å regulere nærheten på. Videre ga det mulighet til å skape perspektiv og å gå i dybden. En deltaker beskrev at en styrke ved gruppen var at den var både nær og avgrenset.

En av grunnene til at en slik struktur var viktig kan tenkes å være at gruppen omhandlet *både* det faglige og det private. En deltaker understreket viktigheten av å finne ut hvordan disse to delene skulle balanseres. En annen beskrev usikkerhet knyttet til hvor langt man skulle gå i å dele av privatlivet sitt. En av deltakerne beskrev eksplisitt at det har vært viktig å ha struktur for å håndtere alle de ulike delene gruppen inneholdt: «Så for meg har den strukturen vært ganske viktig for å håndtere alle disse ulike elementene, for at det ikke skulle bli en sånn type gruppeterapi nesten». Kanskje ble strukturen ekstra viktig fordi flere i gruppen faktisk hadde hatt erfaring med å gå i gruppeterapi sammen. En deltaker nyanserte imidlertid dette synet ved å påpeke at det *er* vanskelig å skille det personlige og det faglige: «[...] de følger hverandre, altså jeg gjør mine terapiprosesser gjennom meg, som blir det personlige».

I samtalene kom det frem at den forutsigbare rammen hadde bidratt til trygghet. Strukturen virket å fungere som et organiserende prinsipp, og virket å være sentral for å bevare «rommet» som nært og avgrenset. Den tydelige strukturen kan ha tjent en viktig funksjon siden de var en uledet gruppe. Det virket imidlertid ikke som gruppen eksplisitt

hadde tematisert struktur og prosess. En deltaker undret seg imidlertid i fokusgruppeintervjuet om det ville vært lurt å ha en leder:

Så tror jeg kanskje at jeg syns at en gruppe burde vurdere litt om det skulle være noe som var litt mer formelt, altså at det var noen som ble valgt til å lede, et par eller tre. Som for en periode tok på seg litt lederansvar. At det gikk litt på omgang. Altså noe mer at det er noen som sørger for at det var gode prosesser, for eksempel rundt det å bestemme ting, altså at det var noen som var gitt det ansvaret av gruppen, at vi skal sørge for at her er det gode prosesser rundt det å bestemme ting.

3.5.2. Undertema 4b: Å gjøre det trygt å være sårbar

Det andre undertemaet handler om å skape rom i psykologisk forstand, slik at det ble trygt for deltakerne å være sårbare. Ved å kunne være sårbar, fikk de mer igjen for deltakelsen:

Og at man kunne gjøre det i gruppe sammen med kollegaer hvor man er trygg og har mulighet for å være sårbar, for det tror jeg òg er viktig, ja. At det med mulighet for å være sårbar gjør at man får mye større utbytte av det. Ellers så lukker man det igjen og forteller den riktige historien. Det er ikke poenget. Nei. Poenget er å kunne fortelle den sanne historien.

Flere deltakere trakk frem viktigheten av å være trygg i gruppen, og flere fortalte også at de hadde følt seg trygge der. Flere av deltakerne beskrev dessuten at gruppen hadde vært fri for konkurranse og flinkis-tendenser. Flere fortalte at det hadde vært viktig å føle at det de kom med ble tatt imot. En deltaker trakk en parallell til hvordan de som psykologer møtte pasientene i terapirommet: «Det er kanskje et kjempesentralt tema, fordi det er en forutsetning for å ville fortelle, at det blir tatt imot. Og det gjør jo vi i terapirommet. Men at vi også blir tatt imot, syns jo jeg er utrolig deilig».

En deltaker sa at det å kjenne hverandre hadde vært viktig for at gruppen skulle fungere. Flere av deltakerne beskrev dessuten det å like hverandre som en forutsetning. Flere deltakere nevnte at alle medlemmene hadde vært verdifulle for helheten. Dette kan ses i sammenheng med at gruppen ble oppløst ikke så lenge etter at en av deltakerne sluttet i gruppen. En av deltakerne beskrev at det skapte et tomrom og at det var vanskelig å fylle denne plassen. Dette kan si noe om hvor nært knyttet de var, og at fellesskapet var viktig for å skape et trygt rom.

I fokusgruppeintervjuet nevnte flere av deltakerne at det hadde vært viktig med henvendthet og konsentrert lytting, samt å ha en reflekterende stil. Flere av deltakerne trakk frem viktigheten av å bli møtt med respekt. En av deltakerne anså respekt som en

forutsetning, særlig siden de hadde ulik skolering. En av deltakerne beskrev at det hadde handlet om en «villighet til å være personlig», altså at det var en innstilling de brakte med seg inn i møtet. I fokusgruppeintervjuet fikk jeg demonstrert hvordan de bygget på hverandres utsagn, fulgte med og tok opp tråden etter hverandre, og møtte hverandre med holdninger de selv beskrev som viktige. Det kunne også virke som de regulerte hverandre i gruppen, for eksempel gjennom å bekrefte hverandre og holde fokus.

3.5.3. Undertema 4c: Våre bidrag for å få det til å fungere

Det tredje undertemaet handler om hvordan de ulike deltakerne bidro for å skape rom til kompleksiteten. Det virket å være noe de hovedsakelig gjorde enkeltvis, heller enn i fellesskap. Deltakerne virket å ha hatt ulike strategier for å få det til.

En deltaker beskrev å ha bidratt med varme og humor. En annen deltaker hadde forsøkt å skape harmoni i gruppen: «[...]vi er såpass forskjellige at jeg tror jeg kunne ha bidratt litt inn til å være litt sånn olje i maskineriet», og beskrev seg som en lynavleder som hadde tatt ut spenninger «både på godt og vondt». Humor virket å ha vært en måte å håndtere spenninger og temaer som ellers kunne være vanskelige på.

Intervjuene tydet på at de enkeltvis hadde løst spørsmål knyttet til organisering, ansvarsfordeling og arbeidsinnsats. Noen tok mer ansvar, mens andre trakk seg mer tilbake. I enkeltintervjuene nevnte flere av deltakerne at det hadde vært lite snakk *om* gruppen i gruppen. En deltaker lurte på om dette var fordi de var redde for at det skulle bli vanskeligere om det ble satt ord på. En annen tenkte at de ikke hadde turt å gjøre det som trengtes for at gruppen skulle opprettholdes: «Det sier jo noe om hvor viktig denne gruppen har vært for oss. At når en sosial sammenheng blir såpass viktig som den gruppa ble, så turte vi kanskje ikke i stor nok grad å gjøre det som var nødvendig for å opprettholde den». En sa at det å snakke om gruppen hadde føltes skummelt. Å snakke *om* gruppen ble et sentralt tema i fokusgruppeintervjuet, hvor det ble tydelig at det ikke var enighet om hvorvidt det å ha en dialog om gruppen var nødvendig og hva en slik samtale eventuelt kunne ha inneholdt. Noen lurte på om det at de *ikke* hadde snakket om gruppen hadde bidratt til å bevare den:

Også har jeg tenkt på dette med meta-snakke, for det som gjør at jeg ikke har våget det, for å si det sånn da, hvis jeg skal være *helt* personlig, det er jo at jeg har vært usikker på om vi hadde holdt. Altså om meta-snakket hadde... om gruppen hadde holdt sammen eller om det hadde betydd at det hadde skjedd et brudd tidlige, og at kanskje det er noe av det som gjør at vi har unngått det... Det har jeg i hvert fall spurt meg selv om en del ganger.

Et annet perspektiv ble fremmet av en deltaker som lurte på om det å snakke om gruppen stod i fare for å bli en forenkling:

Med tanke på meta-snakke så har ikke jeg hatt noe veldig stort behov for det, og jeg tenker også at meta-snakke kanskje kan bli en banalisering eller forenkling. For noe av det som jeg tenker har vært noe av kvaliteten er at det er en kompleksitet som ikke vi egentlig kan gripe, og at vi alle har roller som på en måte bidrar til en fin helhet.

Flere av deltakerne understreket at det å snakke om gruppen handlet vel så mye om å si noe om hva gruppen hadde betydd for dem som å si hva som hadde vært konfliktskyt og vanskelig, og at det å sette ord på betydningen kunne gi en følelse av tilknytning. Dette perspektivet ble støttet av flere av de andre, og ble reflektert også i enkeltintervjuene hvor noen av deltakerne uttrykte vansker knyttet til å si hva de tenkte at de hadde betydd for og bidratt med i gruppen.

Dette undertemaet tyder på at gruppen inneholdt lite eksplisitt fokus på gruppeprosesser og det som var utfordrende i gruppen. Det var noe de håndterte hver for seg heller enn å tematisere det i fellesskap. Noen håndterte dette ved å bidra med godt humør, noen ønsket ikke å snakke om det og andre lurte på om det kunne vært lurt å snakke om det. Gruppen var delt i ønsket om mer eksplisitt fokus på gruppeprosesser.

3.6. Oppsummering

I det øvrige har jeg forsøkt å tegne et bilde av hvordan gruppen, med deltakernes faglige og personlige likheter og forskjeller, gjennom en årrekke samarbeidet om å utvikle seg og støtte hverandre. At gruppen varte over tid og rommet psykologene både som psykologer og venner var et overordnet tema. Dette var med på å skille kollegagruppen fra andre typer kollegastøtte de hadde hatt erfaring med. Gruppen hadde dessuten hatt et bredere fokus. Den lange varigheten, «mer-enn»-fokuset og at de var åtte forskjellige deltakere ble opplevd som å gjøre deltakelsen komplisert, samtidig som det også ble opplevd som rikdommen til gruppen. Å skape struktur og å ha en holdning som muliggjorde å være sårbar var viktig. De enkelte deltakerne hadde ulike måter å bidra på. Intervjuene tydet på at de hadde hatt lite eksplisitt fokus på gruppeprosesser.

Basert på samtalene virket det som at noe var uavklart knyttet til hvordan gruppen skulle drives, om de skulle snakke om gruppen og hvordan de hadde avsluttet. Deltakere hadde ulike oppfatninger, og jeg fikk gjennom intervjuene ikke fullt innblikk i dette. Dette ble stående som noe tvetydig i materialet.

3.7. Epilog

Som nevnt uttrykte flere av deltakerne at de savnet gruppen. I fokusgruppeintervjuet sa en av deltakerne følgende: «Så jeg synes jo det er synd at vi ikke har fortsatt. Jeg har tenkt at i dag så vil jeg si at jeg har lyst at vi skal starte igjen. På en eller annen måte». Etter intervjuene var gjennomført fikk jeg vite at kollegagruppen planla å gjenoppta sin aktivitet med årlige møter. Om alle eller bare noen kommer til å fortsette med dette har jeg ikke kjennskap til.

4. Diskusjon

Studiens formål er å undersøke psykoterapeuters erfaringer fra en kollegagruppe, og se hva deltakelsen kan si om kollegastøtte og det å jobbe som psykoterapeut. I det følgende diskuterer jeg resultatene i lys av relevant litteratur og forskningsfokus – dette vil jeg gjøre på tvers av de fire temaene fra analysen.

4.1. Å bygge en bro

Det overordnede temaet i analysen var at gruppen hadde favnet om deltakerne som psykologer og venner, noe som kom frem både i gruppens form og innhold. Denne tilnærmingen ga gruppen en «mer enn»-kvalitet. Det at de kunne være både privatpersoner og profesjonelle ga en mulighet til å «bygge en bro» mellom ulike deler av deltakernes liv.

Som terapeut skal man være både profesjonell og personlig, men man skal unngå en privatisering av terapirelasjonen, da dette kan tenkes å sette det terapeutiske prosjektet på spill (Zachrisson, 2008). Dette står ved første øyekast i motsetning til kollegagruppen som et sted å skape en forbindelse mellom profesjonelle og private aspekter ved deltakernes liv. Forstått på en annen måte kan gruppen ha vært en arena hvor de nettopp har kunnet bevege seg i området profesjonell – privat – personlig, uten at det går ut over pasienten. Man kan tenke seg at de kontinuerlig har kunnet reflektere over hvor grensene går for hva som er profesjonelt, personlig og privat. Gruppen kan slik forstås som en øvingsarena, hvor deltakernes relasjon er preget av symmetri, samtidig som de har hatt kjennskap til hverandres faglige og private kontekst. Zachrisson (1997) har foreslått at ærlighet og autentisitet, definert som det «å være seg selv uten å forstille seg», er sentralt i terapirommet. Siden psykoterapi er et «dypt personlig foretakende» man må utvikle sin egen måte å være på (Zachrisson, 2008). Denne ærligheten kan man tenke seg at man kan oppnå gjennom å bli kjent med seg selv – både profesjonelt og privat. Gruppen tenkes å ha bidratt til økt opplevd autentisitet og avklaring rundt ulike roller. Kanskje har trygghet og kjærlighet overfor hverandre som privatpersoner også muliggjort utforskning av profesjonell selvtvil i fellesskap (jf. Nissen-Lie et al., 2017).

Som nevnt innledningsvis kan optimal terapeututvikling beskrives som en integrasjon av terapeutens profesjonelle og personlige selv. Refleksiv praksis trekkes frem som sentralt i utviklingen. Gruppen kan tenkes å ha gitt rom for dialog rundt egen praksis. «Mer-enn»-tilnærmingen har skapt en mulighet til å opprettholde en «reflekterende bro» mellom deltakernes profesjonelle egenskaper og personlige deler av deres selv (Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2018). Bernhardt (2020) har påpekt at for å «krysse broen» trengs mot til å være

sårbar. Dette resonnerer med hvordan en deltaker trekker frem viktigheten av å ha muligheten til å være sårbar. Å skape trygghet både gjennom struktur og holdninger fremstod viktig for at de skulle kunne være både psykologer og venner.

Gruppen har verdsatt, og jobbet mot, å integrere det faglige og det private. Det er interessant at deltakerne virker å ha søkt denne integreringen uten å ha sett til eksempler fra psykoterapiforskning. Dette kan anses som en konvergens med forskningslitteratur som foreslår at terapeuteffekter ligger i skjæringen mellom psykoterapeutens profesjonelle og personlige fungering (Nissen-Lie et al., 2017).

Å koble sammen det profesjonelle og det private var ikke bare problemfritt for deltakerne. Flere uttrykte tvil rundt hvordan de skulle balansere det å være psykolog og privatperson (f.eks. hvor mye de skulle dele fra privatlivet i gruppen). Behovet for nærhet og avgrensing sto i et spenningsforhold til hverandre. Det kan tas til inntekt for at det å finne en balanse mellom profesjonell/privat og nærhet/avgrensning *er* utfordrende. Videre kan det forstås som at målet med refleksiv praksis ikke er å utslette skillet mellom terapeuten som profesjonell og som privatperson, men nettopp å opprettholde «broen» og kontinuerlig reflektere over ulike roller man har. Kanskje handler terapeututvikling til en viss grad om å finne måter å operere innen spennet profesjonell/privat og nær/avgrenset – både i møte med pasienten, men også for å finne måter å skille mellom jobb og privatliv. Dette gir støtte for viktigheten av refleksiv praksis.

4.2. Kollegagruppen som «potensielt rom»

For å forstå mer av gruppen kan det være relevant å bringe inn Winnicotts begrep om «potensielt rom» (potential space). Det potensielle rommet beskriver området mellom indre og ytre, og kan også brukes om området mellom mennesker (Kranz, 2018). Winnicott tenkte seg at det er i dette mellomområdet at leken oppstår, og at leken muliggjør kreativitet. Han mente at det kun er når man er kreativ at man kan oppdage seg selv (Winnicott, 2005). Det er i det potensielle området at kreativitet og intime forhold oppstår (Winnicott, referert i Kranz, 2018). Man kan tenke seg at gruppen har fungert som et slik potensielt område hvor deltakerne har kunnet leke, oppdage seg selv og slik vokse. Et slikt rom kan ha muliggjort en overskridelse av det som er, og åpne opp for det som kan være (Binder, 2002).

For å utforske betydningen av gruppen ytterligere er det relevant å se til intersubjektiv teori. Intersubjektivitet kan defineres som «noe som foregår *mellom* mennesker, noe som de *deler*, med det *subjektive* eller *opplevelsesnære* i forgrunnen» (Hansen, referert i Hansen, 2012). Vi konstituerer oss selv i møtet med andre (Hansen, 2012). Dette kan ses opp mot

deltakernes beskrivelser at de i gruppen har blitt «forstått på mange forskjellige måter», og at de har kjent hverandres kontekst. Rønnestad og Skovholt (2003) har foreslått at man ser til Vygotskys begrep om stillas og proksimale utviklingssone for å se hvordan relasjonelle forhold kan stimulere til refleksjon, utvikling og læring. Deltakerne tenkes å ha fungert som hverandres stillas gjennom blant annet å undervise hverandre og å kjenne hverandres historier. Videre kan det tenkes at de har fått til å utfordre hverandre passe mye gjennom for eksempel å holde presentasjoner for hverandre og undervise hverandre, men samtidig være trygge – altså innen den proksimale utviklingssonen (se f.eks. Hansen, 2012). Møtene kan å ha gitt en mulighet for å vokse og bli noe større enn seg selv (Hansen, 2012).

Intersubjektivitet er imidlertid ikke bare sammenfall og synkronisert interaksjon, men også bevegelse gjennom forskjellighet (Hansen, 2012). Ved å være flere har dette åpnet for en annen type dynamikk enn det som er mulig alene. Spennet mellom kontinuitet og forskjellighet tenkes å ha skapt rom for bevegelse. Det kan være relevant å trekke vekslers på Winnicott igjen, og hans begreper om *holding* og *speiling* (Hansen, 2012). Gruppen har støttet hverandre og tilpasset seg hverandre. Gjennom ulikhet har de kunnet speile og tilby en litt annen versjon vil hverandre (Hansen, 2012). Fokusgruppeintervjuet ga innblikk i kollegagruppen som intersubjektiv prosess: Deltakerne bygget på hverandres utsagn, stilte spørsmål og modererte hverandre. I samspillet kan man tenke at det også kontinuerlig har oppstått «interaktive feil», som skapte mulighet for reparasjoner og gjensidig regulering (Hansen, 2012). Dette tenkes å ha bidratt til vekst og økt toleranse for forskjellighet. Counselman og Weber (2004) har påpekt at det er gunstig at deltakere i en veiledningsgruppe er på samme nivå av profesjonell utvikling. Samtidig kan det tenkes at for høy trygghet og likhet i gruppen ville kunne hindre refleksjon. Det er blitt foreslått at man bør ha passe stor forskjell mellom medlemmene (Kline, refert i Goldberg, 1991, s. 336).

Counselman og Weber (2004) har påpekt at veiledningsgrupper ikke er for de lettskremte (*faint-hearted*). Dette kan forstås som at man som deltaker i en slik gruppe må tåle noe ulikhet og usikkerhet, og også ta sjansen på at de andre tåler litt. Winnicott, som opprinnelig skrev om forholdet mellom spedbarnet og moren, beskrev hvordan barnet tidvis hensynsløst (*ruthlessness*), dog uvitende om sin hensynsløshet, herjer med mor, særlig gjennom leken. For barnet er det viktig at mor overlever «angrepet» – det er i møtet med henne at barnets iver får mening som noe kraftfullt heller enn destruktivt (Binder, 2002). Man kan tenke seg at deltakernes samspill har inneholdt elementer av slik hensynsløshet – og at de har opplevd å bli tålt. Winnicott har påpekt at lek impliserer tillit, og at det er en forutsetning at man er trygg (Winnicott, 2005). Dette er i tråd med gruppens beskrivelser av trygghet som

en forutsetning for at gruppen skulle fungere. At deltakerne likte hverandre og var venner virket å skape en arena for lek. Dette, sammen med at gruppen var uledet og at deltakerne var på relativt likt sted i karrieren, bidro til at de kunne ha en symmetrisk relasjon. Den symmetriske relasjonen tenkes å ha muliggjort en annen måte å lære på enn det man får når man lærer av en som er «større og sterkere» (Billow & Mendelsohn, 1987), som gjerne er tilfellet i utdanningen og tidligere i karrieren (f.eks. veiledning under spesialisering).

4.3. Å ikke forlate selv

Som nevnt tyder psykoterapiforskning på at terapi virker «gjennom» terapeuten, og terapeuter bruker, uavhengig av terapiretning, seg selv for å fremme vekst og endring hos pasienten. Over tid kan dette gjøre terapeuten mindre i stand til å hjelpe, med mindre hun passer på seg selv (Guy, 2000). Å ta vare på seg selv som terapeut blir viktig for å kunne tenke rundt pasientens problematikk, være emosjonelt tilgjengelig og ikke utviske grensene mellom det profesjonelle og det private i møtet med pasienten. Deltakerne opplevde at gruppen bidro til utvikling og støtte. Dette kan ha bidratt til «å ikke forlate seg selv», som en deltaker beskrev det. Dette kan forstås som at deltakelsen har hatt betydning for psykologenes selvfølelse og identitet.

Guy (2000) har beskrevet viktigheten av at terapeuter gir næring til egen selvfølelse. Han har foreslått å se til Kohuts teori om at vi mennesker trenger å bli verdsatt på regelmessig basis for å trives og føle oss motivert. Ifølge Guy bør man anerkjenne behovet for bekræftelse og speiling, heller enn å tro at man ikke trenger det, og eventuelt bruke den terapeutiske relasjonen til å få dekket behovet. Terapeuten må finne måter å få tilfredsstilt sin «lengten etter respekt» og få påfyll hos venner og bekjente. Det å skrive, undervise og forelese kan også dekke dette behovet (Guy, 2000). Kollegagruppen kan ha fungert som et sted hvor deltakerne har fått dekket et speilingsbehov på flere måter. Vennskapene har gitt bekræftelse, og i tillegg har de undervist hverandre og slik fått mulighet til å føle seg kompetente.

Ved å følge hverandre over tid kunne deltakerne få tak i nyanser og lettere oppdage når de andre var ute av balanse eller preget prosesser fra terapien. Ivey (2008) har i en artikkel beskrevet hvor vanskelig det kan være å få innsikt i motoverføringsdynamikk gjennom selvrefleksjon. Han har beskrevet en episode hvor det ikke var før han snakket med en kollega at han ble klar over hvordan han var fanget i en terapiprosess. Dette tyder på at det ikke alltid er like lett å selv oppdage hvordan en terapiprosess kan prege en, da det kan skje subtilt. Det er altså ikke alltid lett å selv merke når man er på vei ut av posisjon. Dette er i tråd med at en

deltaker beskrev at det var til hjelp både for seg selv og pasienten å få et blikk inn på «tosomheten».

Den terapeutiske relasjonen finner sted i det lukkede rom. Som nevnt innledningsvis gjør blant annet taushetsplikt at det ikke er mulig å dele det vanskelige man opplever som terapeut på samme vis som man ville delt andre krevende hendelser. For deltakerne kan det ha vært betydningsfullt å ha mulighet til å snakke med andre som vet hvordan det er å være psykolog. Ved å fortelle om yrket ble det mer virkelig og lettere å holde ut.

Deltakerne beskrev at de hadde sett hverandre «vokse opp», og de kjente hverandre etterhvert godt både profesjonelt og privat. Dette skilte denne gruppen fra andre typer kollegastøtte. Man kan kanskje si at de fungerte som hverandres livsvitner. Flere av deltakerne fortalte at det ved yrkeslivets slutt ville bli greit å slippe pasientene, men at de ville savne kollegaene. I møtet med pasienter er det terapeutene som skal ta ansvar. Det er vesentlig at terapeuten ikke trekker inn sine problemer og fyller terapien med sine behov. Kollegaer kan derimot høre om vansker, gi forståelse, bekreftelse og støtte. De kan fungere som vitner og bærere av hverandres historie. Å gi slipp på dette er tyngre, for det kan tenkes at det vil si å gi slipp på en viktig del av seg selv.

4.4. Å få gruppen til å fungere

Gruppen kan beskrives som en vellykket kollegagruppe. Den varte over mange år og ble beskrevet som givende for deltakerne. Det virket å være et spenningsforhold, hvor det som var gruppens kilde til rikdom – de langvarige relasjonene og forskjellene – også skapte utfordringer. Gruppens organisering avvek på flere områder fra det som blir anbefalt i litteraturen.

Underveis i studien har jeg vært nysgjerrig på hva det var som fikk gruppen til å fungere så lenge. Studien tyder på at det var viktig å skape trygghet gjennom både struktur og holdninger. At de hadde vennskapene i bunn virket å bidra til dette. I tillegg sa flere av deltakerne at gruppen ikke hadde vært den eneste formen for kollegastøtte de hadde engasjert seg i. Man kan tenke seg at det kunne gjort at gruppen ble opplevd som overflødig, som igjen kunne ført til at gruppen ikke holdt seg til tema (task drift) eller kunne bli avviklet. I det øvrige har jeg trukket frem ulike aspekter ved gruppen som tenkes å ha bidratt til at de ønsket å fortsette. At møtene var en måte å vedlikeholde spesialiteten på tenkes å ha skapt et ekstra insentiv for å fortsette, samt å ha bidratt til å bevare faglighet og struktur.

Det kan det være nyttig å trekke veksler på arbeidsalliansebegrepet for å forstå hvordan gruppen holdt på så lenge. Basert på deltakernes beskrivelser var det emosjonelle

båndet i gruppen sterkt. Det sterke emosjonelle båndet kan å ha kompensert for manglende enighet på andre områder. Vennskapene som lå til grunn og som utviklet seg underveis ble beskrevet som viktige for å ha holdt gruppen sammen. Alliansen kan tenkes å ha vært på strekk når deltakerne har hatt ulike behov (mål), og måter å oppnå det på (oppgaver). Det kan tenkes at om gruppen hadde vært en ren støttegruppe, så ville man mistet deltakerne som hadde behov for veiledning – og motsatt. At gruppen inneholdt ulike elementer kan altså tenkes å ha bidratt til at det var noe å hente for alle deltakerne. At gruppen har vært noe de har gjort *i tillegg* til andre ting kan også ha vært med på å gjøre at gruppen kunne være et fristed hvor gruppen ikke ble presset til å tjene et spesifikt formål. Deltakerne hadde ikke umøtte forventinger til gruppen: gruppen var «god nok». Dette kan også ha bidratt til å muliggjøre gruppen som «potensielt rom» og et område for lek, som nevnt over.

I motsetning til hva som gjerne anbefales for kollegagrupper, tydet intervjuene på at gruppen hadde hatt lite eksplisitt fokus på prosess og det å snakke sammen om gruppen. Noen deltakere uttrykte et ønske om å ha fokus på prosess, mens andre undret seg over hvorvidt det å snakke om gruppen ville være konstruktivt. Faktisk tenkte flere av deltakerne at det å snakke om prosess ville kunne ha ført til konflikt og at de hadde avsluttet før. Som nevnt i resultatdelen virket det de hadde tatt ansvar for gruppen hver for seg, heller enn i fellesskap.

Det er tenkelig at de har hatt uenigheter i løpet av årene som har gått og at disse heller ikke ble løst i fellesskap. I terapiprosesslitteratur beskrives *brudd i allianse* (alliance ruptures), som kan defineres som en spenning eller et brudd i forholdet mellom terapeut og pasient (Safran, Muran & Eubanks-Carter, 2011). Selv om kollegagruppen ikke er en terapigruppe, kan tenkning omkring alliansebrudd være relevant for å forstå kollegagruppen bedre. Flere metastudier tyder på at det i terapier er viktig for utfallet at slike brudd tematiseres og repareres (Safran et al., 2011). Safran et al. (2011) har foreslått at brudd kan skje i de ulike leddene som arbeidsallianse tenkes å bestå av, altså det som handler om måten man arbeider på, målet med det man gjør, eller i det emosjonelle båndet. De har foreslått vanlige reparasjonsmetoder, som å repetere rasjonalet, endre mål eller metode, oppklare misforståelser og utforske relasjonelle temaer knyttet til alliansebrudd. Gruppen kan tenkes å ha håndtert slike brudd eller vanskeligheter mer implisitt. Råbu, Halvorsen og Haavind (2011) har i en kassstudie av et terapiforløp beskrevet et forløp hvor terapeut og pasient opplevde alliansebrudd tidlig i relasjonen. Dette ble ikke reparert i tråd med overnevnte reparasjonsmetoder, men terapeut og pasient fant andre måter å etablere en god relasjon på, blant annet gjennom en dialog med flere elementer av lek. Terapien endte med godt terapiutfall, på tross av at konflikten ikke ble håndtert eksplisitt. Det kan tenkes at noe

liknende har funnet sted i gruppen. Studien tyder på at gruppen fant alternative måter å forhandle og håndtere vanskeligheter på, som for eksempel å regulere avstand/nærhet, gjennom humor og lek, og å snakke om temaer indirekte.

At noen ønsket å snakke om gruppen, mens andre synes det var unødvendig, kan tenkes å ha skapt en spenning i gruppen. Gruppen virket å stabilisere dette noenlunde. Dette reiser likevel spørsmålet om hvordan man skal ta opp det som er utfordrende i en uledet gruppe. Det kreves antakeligvis sensitivitet for å avgjøre når det er konstruktivt å ta opp det som er vanskelig og når man bør la det ligge. Noen ganger kan det kanskje til og med gjøre mer skade å ta opp vanskeligheter. Det bør også være enighet om hvordan man skal løse utfordringer. Avgrensningen i tid kan ha gjort at sterke følelsene fikk «lagt seg», slik at det ble mindre spenning i gruppen. Det kan også virke som at de hadde tillit til at det ville gå over. Man kan også tenke seg at vennskapene kan ha «kamouflert» noen av spenningene, og gjort at de har akseptert mer enn om de ikke hadde hatt et sterkt emosjonelt bånd. Det er verdt å påpeke at flere av deltakerne uttrykket et vel så sterkt ønske om å ta opp hva de har betydd for hverandre. Dette kan kanskje ses på som et uttrykk for at gruppen ikke i tilstrekkelig grad fikk dekket sine behov for bekreftelse og speiling (Guy, 2000). Man kan tenke seg at deltakelsen likevel var «verdt» usikkerheten fordi det de fikk ut av gruppen var verdifullt.

Deltakerne hadde kjent hverandre fra de var unge, og gruppen varte i rundt 25 år. Ved å holde på over lang tid vil nødvendigvis en gruppe endre seg. Dette er i tråd med beskrivelser av terapeuters utvikling i løpet av karrieren (se f.eks. Rønnestad & Skovholt, 2003). Endring i behovet for kollegastøtte finner også sted. Counselman og Weber (2004) har tematisert at grupper bør finne ut hvordan de skal løse endring i behov: Skal man holde seg til planen eller gjøre endringer? Nobler (1980) har beskrevet hvordan grupper kan regredere når et medlem går ut, og hvordan det kan ta tid for gruppen å bearbeide en slik endring. Etter at en av deltakerne avsluttet beskrev en annen et påfølgende tomrom. Når en deltaker valgte å avslutte, kan man tenke seg at det skapte en usikkerhet i gruppen som gjorde at det som var utfordringene kom mer til overflaten. En slik endring tydeliggjør viktigheten av å ha fokus på prosess og å evaluere gruppen iblant. Man kan tenke seg at endringen medførte at gruppen avsluttet prematurt, særlig siden flere uttrykte et savn etter gruppa. Samtidig ville det før eller siden vært naturlig for gruppen å avslutte.

4.5. Et utvidet kollegastøttebegrep

Gruppen kan forstås som en *kombinasjon* av en veilednings- og kollegastøttegruppe. De har hatt et format som skiller seg fra det som ofte er beskrevet i litteraturen. De har møttes

sjeldnere enn det som er vanlig. Dessuten har gruppen hatt lenger varighet enn de fleste kollegagrupper jeg har sett beskrevet. Som nevnt hadde deltakerne denne gruppen i tillegg til annen kollegastøtte. En deltaker sa at gruppen delte fellestrekk med annen kollegastøtte, men at den likevel var noe annet. Studien tyder også på at gruppen deler fellestrekk med det terapeutiske prosjektet: Å skape et trygt rom, å ha en god arbeidsallianse og å opprettholde evnen til å tåle usikkerhet. Men i motsetning til den terapeutiske relasjonen, som er iboende usymmetrisk, har kollegagruppen vært preget av symmetriske relasjoner.

Som nevnt innledningsvis beskrives kollegastøtte gjerne som noe psykoterapeuten kan gjøre som et ledd i egenomsorg. Studien tyder på at gruppen har vært mer enn bare egenomsorg – det har i tillegg gitt rom for vekst, refleksjon og lek. Deltakerne opplevde å få utvidet sitt kliniske blikk og bli klokere. Det tenkes at gruppen har bidratt til at terapeutene opplever utvikling og vekst (Rønnestad et al., 2019).

Gruppen har altså handlet om noe mer enn ivaretagelse og omsorg – det har også bidratt til profesjonell utvikling. Dette kan tas til inntekt for at kollegastøttebegrepet rommer mer enn egenomsorg. Det tenkes at «mer-enn»-kvaliteten til gruppen, kjennetegnet av både profesjonelle og private elementer, skapte grobunn for støtte og utvikling. Dette er i tråd med forskning som tyder på at optimal terapeututvikling handler om integrasjon av profesjonelle og personlige deler av terapeutens selv. Videre kan den brede tilnærmingen til gruppen ses i sammenheng med konseptualiseringer av egenomsorgsbegrepet som bestående av flere komponenter (f.eks. balanse, sosial støtte, åndelighet).

Studien tyder på at kollegastøtte er et behov som ikke «går ut på dato». Profesjonell utvikling og egenomsorg er livslange prosjekter som får ny betydning i ulike faser av yrket. Dette er i tråd med tidligere studier (f.eks. Rønnestad & Skovholt, 2003). Selv om noen av deltakerne beskrev behovet som mindre med tiden, opplevde de stadig at kollegastøtte var viktig, blant annet for å bevare ydmykhet og for å reflektere rundt prosessene. De undret seg også om gruppen kunne få fornyet betydning i forbindelse med det å skulle pensjonere seg. Å skulle gå av med pensjon tenkes å bringe med seg spørsmål om, og endring i forståelse av, hvem man er. Det å være psykolog kan sies å ha vært en viktig del av deltakernes identitet. Kanskje kunne det å dele denne fasen av yrkeslivet med kollegagruppen bli ekstra viktig, særlig når gruppen hadde vært hverandres livsvitner, både som psykologer og privatpersoner.

Sett sammen reiser dette spørsmål om hvordan man kan forstå kollegastøtte. Basert på denne studien virker det å handle om noe utover ren profesjonell støtte. Kanskje kan man si at kollegastøtte befinner seg i området mellom faglig, personlig og privat – det handler om psykologen, både som fagperson og privatperson. I dette skjæringspunktet kan det tenkes å ha

oppstått et potensielt rom for lek og vekst. Videre ser det ut til å handle om å finne en måte å balansere de ulike delene. Dette er i tråd med tidligere nevnt forskning om både terapeutegenskaper og det å være terapeut gjennom et liv. Studien tyder på at en langvarig kollegagruppe kan være en måte å skape rom for refleksjon. Gjennom å være både like og ulike, og ikke minst venner, har gruppen muliggjort en annen måte å reflektere på enn deltakerne har fått andre steder. Gruppen har gitt rom intersubjektive prosesser, hvor både deltakernes forskjellighet og likhet har bidratt til kontinuitet og bevegelse. Om det er egenomsorg eller utvikling som har vært kollegastøttens viktigste funksjon varierer med terapeutens behov og gruppens evne til å fungere som potensielt område. Deltakelsen har tidvis vært utfordrende, og deltakerne har hatt ulike måter å få gruppen til å fungere på. Gruppen varte likevel lenge, og deltakerne opplevde kollegastøtten de fikk som «god nok».

4.6. Implikasjoner av studien

Studien tyder på at kollegastøtte ikke er én ting. Kollegastøtte er viktig som egenomsorg, men kan i tillegg være sentralt for profesjonell utvikling. Videre tenkes kollegastøtte å omhandle psykoterapeuten både som profesjonell og privatperson. Som nevnt finnes det lite forskning på både nytten av kollegagrupper og prosesser i slike grupper. Samtidig har det blitt foreslått at psykologer bør lære at kollegastøtte er viktig, og at de bør få hjelp til å danne kollegiale relasjoner (Shah & Rodolfa, 2016). Studien bidrar med innblikk i hvordan kollegastøtte kan foregå, hva som kan være betydningsfullt med det, og hva som kan være viktig for å få det til å fungere. Studien støtter opp under eksisterende litteratur og empiri om kollegastøtte og kollegaveiledning. Studien tyder på at litteratur om organisering av veiledningsgrupper kan brukes for å forstå kollegastøttegrupper. Dette kan være nyttig for dem som vurderer å starte en kollegagruppe, da det finnes langt mer litteratur på veiledningsgrupper.

Studien viser hvordan deltakelse i en kollegagruppe kan ha betydning for psykologen som både fag- og privatperson. En kollegagruppe som er både faglig og personlig kan bidra til å bygge en bro mellom profesjonelle og private deler av terapeutens liv, og være en arena for refleksiv praksis. Gjennom å være et sted å reflektere rundt både kliniske problemstillinger og forskning med kollegaer, kan en slik gruppe være en måte å drive evidensbasert praksis på. Kollegagrupper kan bidra til etisk forsvarlig praksis gjennom å gi rom for å snakke om både kollegiale og private saker i fortrolighet (Ringdal, 2016). Utover dette kan det bidra til at yrket blir mer meningsfullt og lystbetont. Kollegagrupper er gjerne enkle å lage (Norcross & Guy, 2018), og studien tyder i likhet med tidligere forskning på at det er givende å delta i en kollegagruppe. Studien tyder på at man i en slik kollegagruppe kan få noe annet enn man får i

mer uformell kollegastøtte eller i mer formelle eller saksorienterte kollegaveiledningsgrupper. En implikasjon av studien er at det særlig er verdifullt å ha en slik gruppe over tid. Det å gi det tid kan også være med på å bidra til at man blir kjent mye dypere. Dette kan igjen gi en helt annen type læring enn for eksempel mer saksorienterte grupper og veiledningsgrupper. En annen implikasjon er at man bør finne noen man liker og som man kan tenke seg å ha en gruppe med. Dessuten kan det være gunstig å finne noen som man er passe lik og ulik. Avslutningsvis tyder studien på at man kan klare seg uten å snakke om prosess, men at det likevel kan være lurt å ha et fokus på prosess fra starten.

4.7. Betraktninger rundt studien

4.7.1. Refleksivitet og validitet

Jeg har underveis undret meg over hvordan min subjektivitet har spilt inn, og hvordan det har påvirket studien. Jeg tror at min personlige relasjon til noen av deltakerne mer enn noe annet har gjort at jeg har vært bevisst min rolle i alle deler av fremstillingen. Likevel kan det ha gjort at det er noe jeg ikke har sett, og noe jeg ikke har fått tilgang til fordi jeg er for nær. Tidvis har jeg lurt på om det har tillatt meg å komme nærmere enn jeg ville gjort ellers, mens jeg andre ganger har lurt på om deltakerne har ønsket å skåne meg, og motsatt. Jeg opplevde at deltakerne delte raust og inngående og var oppriktige i det de fortalte. Jeg har lurt på hvordan studien ville sett ut om jeg tok for meg en kollegagruppe jeg ikke kjente, om jeg var en mer erfaren forsker, eller om jeg ikke hadde hatt psykologfaglig bakgrunn. Å dele profesjon med deltakerne har kanskje gjort at jeg noen ganger ikke har stilt videre spørsmål der det kunne ha vært på sin plass. Kan hende var det noe vi sammen tok for gitt. Som en motvekt til min subjektivitet har jeg forsøkt å være transparent rundt alle deler av prosessen og gi rike beskrivelser, heller enn å komme med bastante slutninger.

Intervjuene tydet på at deltakerne hadde ulike holdninger knyttet til prosess og avslutning. Jeg har i fremstillingen forsøkt å beskrive disse aspektet på en måte som deltakerne kan kjenne seg igjen i, og som samtidig kan være relevant for leseren å få innblikk i.

Indre validitet handler om hvorvidt studien omhandler det den har satt seg fore å gjøre (Malterud, 2001). Kvale (1997) har påpekt at refleksjon rundt studiens validitet hører hjemme i alle forskningsprosessens stadier. Han beskriver validitet som en håndverksmessig kvalitet som gjør at man kan fremme forsvarlige utsagn. Kompleksiteten i validering av kvalitative studier sier ikke bare noe om begrensningene, men om denne metodens evne til å avbilde og stille spørsmål til den sosiale virkelighet som undersøkes (Kvale, 1997).

Et spørsmål rundt indre validitet er knyttet til om det deltakerne sier kan regnes for rett, eller om det er preget av for eksempel maktbalanse eller -ubalanse, ønske om å tilfredsstille forskeren, eller frykt for å tape ansikt. En deltaker sa imidlertid at fokusgruppeintervjuet liknet mye på hvordan de pleide å diskutere, noe som støtter at jeg har fått innblikk i noe deltakerne opplever som representativt. Samtidig kan det tenkes at jeg har spilt inn gjennom å være tilstede som observatør. Jeg har lurt på om deltakerne i kraft av sin livsfase gjengir yrket som mer avklart enn det har vært i tidligere faser, og at dette gir en illusjon av klarhet.

Malterud (2001) har foreslått triangulering som en måte å styrke validitet. Fokusgruppeintervjuet kan betraktes som en måte å triangulere opp mot enkeltintervjuene. Jeg opplevde at deltakerne oppførte seg på liknende måte i enkeltintervjuene og i gruppe, og det som ble sagt i de to intervjuformene stemte overens. At deltakerne i en studie handler videre basert på samtalene kan forstås som pragmatisk validitet (Kvale, 1997). At gruppen bestemte seg for å gjenforenes basert på samtalene, kan bygge opp under at deltakerne har ment det når de har beskrevet gruppen som viktig, og at de når de har snakket om savn ikke bare har gjort dette for å være snille mot hverandre eller mot meg.

Man kan også vurdere studiens kommunikative validitet (Kvale, 2007), som går ut på hvordan studien gir kommunikativ mening til andre, det være seg studiens deltakere, fagfeller eller samfunnet forøvrig. Fokusgruppeintervjuet kan betraktes som en måte å styrke studiens kommunikative validitet, ved at deltakerne fikk mulighet til å komme med innvendinger og utdypelser. Videre har jeg gjennom hele prosessen hatt samtaler med veileder om studien. Jeg har også snakket med medstudenter om oppgaven, for å undersøke om det tematiske innholdet i studien gir mening for dem.

4.7.2. Generaliserbarhet

Generaliserbarhet eller ytre validitet handler om hvorvidt kunnskapen som skapes i studien kan overføres til andre sammenhenger (Skilbrei, 2019). Willig (2013) har påpekt at man ved bruk av kasusstudie bør være forsiktig med å generalisere. I kasusstudier velger man gjerne deltakere ut fra tilgjengelighet eller det som passer forskningsspørsmålet (Kvale, 1997), noe som kan tenkes å påvirke overføringsverdien. Dette gjaldt denne studien, hvor kasuset ble valgt fordi gruppen var interessant for forskningsspørsmålet, og fordi jeg kjente til gruppen. Videre omhandler studien en kollegastøttegruppe, som er en form for kollegastøtte som det ikke finnes noen oversikt over hvor utbredt er, og som det finnes få skildringer av. Deltakerne var dessuten privatpraktiserende psykologer, mens mange terapeuter jobber i offentlig

helseforetak og andre steder. Funnene kan altså være begrenset til en liten gruppe. Samtidig kan konvergens med annen forskning tyde på at studien kan ha relevans utover å gjelde privatpraktiserende seniorpsykologer i langvarige kollegagrupper utenom arbeidsplassen.

Kvale (1997) har stilt spørsmålsteget ved om det er forskeren eller leseren som skal avgjøre generaliserbarheten. Det er mulig å anvende generaliseringsbegrepet i utvidet forstand. Naturalistisk generalisering handler om at man i forskningen legger til rette for at leseren kan kjenne seg igjen og oppleve studien som nyttig for sin situasjon (Postholm, 2005), for eksempel gjennom tykke beskrivelser av fenomenet som studeres (Geertz, referert i Postholm, 2005). Man kan også stille spørsmålet om hva som potensielt kan være implikasjonene til studien (Donmoyer, referert i Kvale, 1997). Ved å tilnærme seg generaliserbarhet på en slik måte kan kasusstudier være en måte å utvide, se for seg og berike sosiale konstruksjoner folk benytter seg av. Studien kan således potensielt gi leseren ideer om hvordan man selv kunne organisert en kollegagruppe. Dette er i tråd med et slikt utvidet generaliseringsbegrep.

Å studere kollegagrupper kvantitativt ville by på en rekke utfordringer. Det er mange faktorer involvert, og gruppene er antakeligvis forskjellige. Dette vil støtte valget av en kvalitativ studie, som gir mulighet til å tegne et inngående bilde av én gruppe. Dette er i tråd med beskrivelser av kasusstudier som en metode for å tilnærme seg det unike og det partikulære (Willig, 2013) heller enn å ha generalisering som mål per se.

4.7.3. Videre studier

Som nevnt innledningsvis finnes det få studier som tar for seg kollegastøttegrupper, særlig fra nyere tid. Videre finnes det generelt lite data på hvordan psykoterapeuter forholder seg til kollegaer, kollegastøtte og kollegagrupper. Det vil være interessant å kartlegge hvor vanlig slike grupper er, samt hva som karakteriserer dem. Å finne kollegagrupper med terapeuter som er mindre erfarne ville også kunne belyse hvordan kollegastøttegrupper fungerer i ulike faser av terapeutens profesjonelle liv. Videre vil det være nyttig å se hvordan kollegastøtte ser ut i poliklinikker og andre offentlige helseforetak. Det ville også vært interessant å følge en gruppe over tid, for slik å tegne et bilde av hvordan en gruppen utvikler seg. Dette tenkes å være vanskeligere å få til gjennom kun retrospektive beretninger. I denne studien kom jeg inn som forsker, men kanskje kunne man fått tak i andre aspekter gjennom at kollegagruppen hadde skildret sin egen gruppe. Avslutningsvis ville det være interessant å følge en kollegagruppe i overgangen til pensjonisttilværelsen, for å se nærmere på hvordan kollegastøtte kan se ut i denne fasen.

5. Konklusjon

Studien har skildret kollegastøtte med utgangspunkt i en langvarig kollegagruppe bestående av åtte psykologer. Ved å være et trygt sted i spennet mellom kontinuitet og forskjeller har gruppen bidratt til både støtte og utvikling. Kanskje kan man si at det mellom det profesjonelle og private har oppstått et potensielt rom hvor deltakerne både har fått utvidet sitt perspektiv, blitt tryggere på egen identitet og fått styrket sin selvfølelse. Det som var gruppens kilde til rikdom, var også det som noen ganger gjorde deltakelsen komplisert. Deltakerne måtte finne måter å få det til å fungere på, særlig knyttet til hvordan å balansere det å være nær/avgrenset og profesjonell/privat, samt hvordan de skulle håndtere endring og forskjeller. Sett sammen gir studien støtte for at kollegastøttebegrepet innebærer både egenomsorg og terapeututvikling, og videre at kollegastøtte optimalt sett omhandler psykoterapeuten både som profesjonell og privatperson.

Tittelen på oppgaven er et sitat hentet fra fokusgruppeintervjuet, og ble valgt fordi det fanger opp spenningsforholdet rundt at kilden til gruppens rikdom også er det som gjorde deltakelsen komplisert. Noe liknende kan tenkes å gjelde det å være terapeut: Det som er det meningsfylte med arbeidet, er også det som setter spor.

Innledningsvis skrev jeg om Sissel Gran som sa at hun ikke opplevde at yrket ble lettere med årene. Kanskje er det heller ikke meningen at det skal bli lettere, men heller at man finner måter å leve med yrket på. Dette er i tråd med Råbu et al. (2016) sin studie av seniorterapeuter som beskrev terapeutyrket som meningsfullt, men krevende. For dem ble det viktig å finne måter å være psykolog på. For terapeutene i min studie kan det tenkes at kollegagruppen har vært én måte å balansere og reflektere rundt det meningsfylte og det vanskelige med terapeutyrket. Studien viser at man ikke bare trenger kollegaer for å «vokse opp» til å bli psykoterapeuter (Billow & Mendelsohn, 1987) – behovet for gode kollegaer følger en gjennom hele livet. Etter en lang dag er det godt å samles rundt «leirbålet» (Gran, 2017) for å dele historier, reflektere rundt stort og smått og holde varmen.

Litteraturliste

- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2000). *Reflexive methodology. New vistas for qualitative research*. London: Sage.
- American Psychological Association (2005). Not going it alone: Peer consultation groups. Hentet fra <https://www.apaservices.org/practice/ce/self-care/peer-consult>
- Baker, E. K. (2003). *Caring for Ourselves: A Therapist's Guide to Personal and Professional Well-Being*. American Psychological Association.
- Barkham, M., Lutz, W., Lambert, M. J. & Saxon, D. (2017). Therapist effects, effective therapists, and the law of variability. I L. G. Castonguay & C. E. Hill (Red.), *How and Why Are Some Therapists Better Than Others? Understanding Therapist Effects* (s. 13–36). American Psychological Association.
- Barnett, J. E. & Cooper, N. (2009). Creating a Culture of Self-Care. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 16(1), 16–20. doi: 10.1111/j.1468-2850.2009.01138.x
- Basa, V. (2019). Peer Supervision in the Therapeutic Field. *European Journal of Counselling Theory, Research and Practice*, 3, 1–10.
- Bennett-Levy, J. (2019). Why therapists should walk the talk: The theoretical and empirical case for personal practice in therapist training and professional development. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*, 62, 133–145.
- Bennett-Levy, J. & Finlay-Jones, A. (2018). The role of personal practice in therapist skill development: a model to guide therapists, educators, supervisors and researchers. *Cognitive Behaviour Therapy*, 47(3), 185–205. doi: 10.1080/16506073.2018.1434678
- Benum, K. (2014). Ubehaget som kilde til egenutvikling. I A. L. von der Lippe, H. W. Oddli & H. A. Nissen-Lie (Red.), *Psykoterapeuten: en antologi om terapeutens rolle i terapirommet* (s. 253–276): Gyldendal akademisk.
- Bernhardt, I. S. (2020). *Bridging the personal and professional domain through reflective practice: How psychotherapists experience their personal qualities to influence their therapeutic work*. (PhD), University of Oslo, Oslo.
- Bernhardt, I. S., Nissen-Lie, H., Moltu, C., McLeod, J. & Råbu, M. (2019). “It’s both a strength and a drawback.” How therapists’ personal qualities are experienced in their professional work. *Psychotherapy Research*, 29(7), 959–970. doi: 10.1080/10503307.2018.1490972
- Billow, R. M. & Mendelsohn, R. (1987). The peer supervisory group for psychoanalytic therapists. *Group*, 11(1), 35–46.

- Binder, P.-E. (2002). *Individet og den meningsbærende andre: En teoretisk undersøkelse av de mellommenneskelige forutsetningene for psykisk liv og utvikling med utgangspunkt i Donald W. Winnicotts teori*. Oslo: Unipub forlag.
- Binder, P.-E., Holgersen, H. & Moltu, C. (2012). Staying close and reflexive: An explorative and reflexive approach to qualitative research on psychotherapy. *Nordic Psychology*, 64(2), 103–117. doi: 10.1080/19012276.2012.726815
- Bohall, G. & Bautista, M.-J. (2017). Self-Care as an Obligation. I G. Bohall & M.-J. Bautista (Red.), *The Psychologist's Guide to Professional Development* (s. 47–55). Cham: Springer International Publishing AG.
- Borders, L. D. (2012). Dyadic, triadic, and group models of peer supervision/consultation: What are their components, and is there evidence of their effectiveness? *Clinical Psychologist*, 16(2), 59–71. doi: 10.1111/j.1742-9552.2012.00046.x
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 16(3), 252–260.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77–101.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (Red.). (2012). *Kvalitative metoder: empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Butler, L. D., Mercer, K. A., McClain-Meeder, K., Horne, D. M. & Dudley, M. (2019). Six domains of self-care: Attending to the whole person. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 107–124. doi: 10.1080/10911359.2018.1482483
- Coster, J. S. & Schwebel, M. (1997). Well-functioning in professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28(1), 5–13.
- Counselman, E. F. & Weber, R. L. (2004). Organizing and Maintaining Peer Supervision Groups. *International Journal of Group Psychotherapy*, 54(2), 125–143. doi: 10.1521/ijgp.54.2.125.40391
- Goldberg, C. (1991). *On being a psychotherapist: The journey of the healer*. Northvale, New Jersey: Jason Aronson.
- Gran, S. (2017). En bruksanvisning til alderdommen. *Morgenbladet*. Hentet fra <https://morgenbladet.no/ideer/2017/09/en-bruksanvisning-til-alderdommen>
- Guy, J. D. (2000). Self-care corner: Holding the holding environment together: Self-psychology and psychotherapist care. *Professional Psychology: Research and Practice*, 31(3), 351–352.

- Halkier, B. (2012). Fokusgrupper. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: empiri og teoriutvikling* (s. 133–152). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hansen, B. R. (2012). *I dialog med barnet: intersubjektivitet i utvikling og i psykoterapi*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hartmann, E. (2013). Hva er virksomt i psykoterapi? Integrering av klinisk og forskningsbasert kunnskap. I K. Benum, E. D. Axelsen & E. Hartmann (Red.), *God psykoterapi: Et integrativt perspektiv* (s. 21–49): Pax Forlag.
- Hill, C. E., Thompson, B. J. & Williams, E. N. (1997). A Guide to Conducting Consensual Qualitative Research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517–572. doi: 10.1177/0011000097254001
- Ivey, G. (2008). Enactment controversies: A critical review of current debates. *The International Journal of Psychoanalysis*, 89(1), 19–38. doi: 10.1111/j.1745-8315.2007.00003.x
- Kranz, A. (2018). PsykoAnalysPodden. I A. Kranz (Red.), *David Clinton om Donald Winnicott*. Sverige: Svenska Psykoanalytiska Föreningen.
- Kvale, S. (1997). *Interview: en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews* (U. Finck Red.). Thousand Oaks, California: Sage Publications Ltd.
- Lewis, G. J., Greenburg, S. L. & Hatch, D. B. (1988). Peer consultation groups for psychologists in private practice: A national survey. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19(1), 81–86.
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483–488. doi: 10.1016/S0140-6736(01)05627-6
- Morgan, D. L. (1988) Focus groups as qualitative research. *Qualitative Research Methods: Vol. 16*. Newbury Park, California: Sage.
- Neill, J. R. & Kniskern, D. P. (1989). *From psyche to system: The evolving therapy of Carl Whitaker*. New York: Guilford Press.
- Nissen-Lie, H. A. (2019). Klinisk tenkning og terapeutens personlige bidrag. I E. Stänicke, H. Strømme, S. Kristiansen & L. I. Stänicke (Red.), *Klinisk tenkning og psykoanalyse* (s. 36–59). Oslo: Gyldendal.

- Nissen-Lie, H. A., Rønnestad, M. H., Høglend, P. A., Havik, O. E., Solbakken, O. A., Stiles, T. C. & Monsen, J. T. (2017). Love Yourself as a Person, Doubt Yourself as a Therapist? *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 24(1), 48–60. doi: 10.1002/cpp.1977
- Nobler, H. (1980). A peer group for therapists: Successful experience in sharing. *International Journal of Group Psychotherapy*, 30(1), 51–61.
- Norcross, J. C. & Guy, J. D. (2018). *Leaving it at the office. A guide to psychotherapist self-care* (2. utg.). New York: The Guilford Press.
- Olaussen, I. M., Skaar, E., Hauge, L. J. & Skogstad, A. (2010). Utbrenthet blant psykologer med kortere ansiennitet. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 47(3), 195–202.
- Posluns, K. & Gall, T. L. (2020). Dear Mental Health Practitioners, Take Care of Yourselves: a Literature Review on Self-Care. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 42, 1–20. doi: 10.1007/s10447-019-09382-w
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Psykologforeningen. (2015, sist oppdatert 24.08.2016). Psykologforeningens etiske arbeid. Hentet fra <https://www.psykologforeningen.no/medlem/etikk/psykologforeningens-etiske-arbeid>
- Psykologforeningen. (2007). Prinsipperklæring om evidensbasert psykologisk praksis. Hentet fra <https://www.psykologforeningen.no/medlem/evidensbasert-praksis/prinsipperklaering-1-om-evidensbasert-psykologisk-praksis-2>
- Ringdal, E. (2016, sist oppdatert 04.09.2019). Hva er kollegastøtte? Hentet fra <https://www.psykologforeningen.no/medlem/kollegastoette/hva-er-kollegastoette>
- Rønnestad, M. H. & Orlinsky, D. E. (2006). Terapeutisk arbeid og profesjonell utvikling: En internasjonal studie. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 43(11), 1175–1178.
- Rønnestad, M. H., Orlinsky, D. E., Schröder, T. A., Skovholt, T. M. & Willutzki, U. (2019). The professional development of counsellors and psychotherapists: Implications of empirical studies for supervision, training and practice. *Counselling and Psychotherapy Research*, 19(3), 214–230. doi: 10.1002/capr.12198
- Rønnestad, M. H., Orlinsky, D. E. & Wiseman, H. (2016). Professional development and personal therapy. I J. C. Norcross, G. R. VandenBos, D. K. Freedheim & L. F. Campbell (Red.), *APA handbook of clinical psychology: Education and profession*, Vol. 5 (s. 223–235). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Rønnestad, M. H. & Skovholt, T. M. (2003). The Journey of the Counselor and Therapist: Research Findings and Perspectives on Professional Development. *Journal of Career Development, 30*(1), 5-44. doi: 10.1023/A:1025173508081
- Råbu, M. (2014). Ettetanke. I A. L. von der Lippe, H. A. Nissen-Lie & H. W. Oddli (Red.), *Psykoterapeuten: en antologi om terapeutens rolle i psykoterapi* (s. 291–306). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Råbu, M., Halvorsen, M. S. & Haavind, H. (2011). Early relationship struggles: A case study of alliance formation and reparation. *Counselling and Psychotherapy Research, 11*(1), 23–33.
- Råbu, M., Moltu, C., Binder, P.-E. & McLeod, J. (2016). How does practicing psychotherapy affect the personal life of the therapist? A qualitative inquiry of senior therapists' experiences. *Psychotherapy Research, 26*(6), 737–749. doi: 10.1080/10503307.2015.1065354
- Safran, J. D., Muran, J. C. & Eubanks-Carter, C. (2011). Repairing alliance ruptures. *Psychotherapy, 48*(1), 80–87.
- Self-care. (2019). I Lexico.com: Oxford University Press. Hentet fra <https://www.lexico.com/definition/self-care>
- Shah, S. & Rodolfa, E. (2016). Peer supervision and support. I J. C. Norcross, G. R. VandenBos, D. K. Freedheim & L. F. Campbell (Red.), *APA handbook of clinical psychology: Education and profession, Vol. 5* (s. 197–207). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skovholt, T. (2005). The Cycle of Caring: A Model of Expertise in the Helping Professions. *Journal of Mental Health Counseling, 27*(1), 82–93. doi: 10.17744/mehc.27.1.mj5revy6c713tafw
- Solhaug, J. (2009). Flere og bedre psykologer. *Tidsskrift for Norsk psykologforening, 46*(9), 899–900.
- Stige, S. H., Dundas, I., Schanche, E. & Hjeltnes, A. (2019). Kva typar mellommenneskelege situasjonar opplever norske psykologar oftast og som mest krevjande? *Tidsskrift for Norsk psykologforening, 56*(8), 573–580.
- Stänicke, E., Kristiansen, S., Strømme, H. & Stänicke, L. I. (2019). Klinisk tenkning i psykoanalysen. I E. Stänicke, H. Strømme, S. Kristiansen & L. I. Stänicke (Red.), *Klinisk tenkning og psykoanalyse* (s. 15–35). Oslo: Gyldendal.

- Thériault, A., Gazzola, N., Isenor, J. & Pascal, L. (2015). Imparting Self-Care Practices to Therapists: What the Experts Recommend. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 49(4), 379–400.
- Venart, E., Vassos, S. & Pitcher-Heft, H. (2007). What individual counselors can do to sustain wellness. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 46(1), 50–65.
- Vesaas, H. M. (1955). *I ein annan skog: dikt*. Oslo: Aschehoug.
- von der Lippe, A. L., Oddli, H. W. & Nissen-Lie, H. A. (2014). Forord. I A. L. von der Lippe, H. W. Oddli & H. A. Nissen-Lie (Red.), *Psykoterapeuter: en antologi om terapeutens rolle i terapirummet* (s. 7–11): Gyldendal akademisk.
- Wampold, B. E., Baldwin, S. A., Holtforth, M. G. & Imel, Z. E. (2017). What characterizes effective therapists? I L. G. Castonguay & C. E. Hill (Red.), *How and why are some therapists better than others? Understanding therapist effects*. (s. 37–53). Washington, DC: American Psychological Association.
- Wampold, B. E. & Imel, Z. E. (2015). Therapist Effects: An Ignored but Critical Factor *The great psychotherapy debate: The evidence for what makes psychotherapy work* (2 utg., s. 158–177): Routledge.
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3. utg.). Maidenhead: McGraw Hill Open University Press.
- Winnicott, D. W. (2005). *Playing and reality*. London: Routledge.
- Wise, E. H. & Barnett, J. E. (2016). Self-care for psychologists. I J. C. Norcross, G. R. VandenBos, D. K. Freedheim & L. F. Campbell (Red.), *APA handbook of clinical psychology: Education and profession, Vol. 5* (s. 209–222). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Zachrisson, A. (1997). Terapeutisk holdning. I S. E. Gullestad & M. Theophilakis (Red.), *En umulig profesjon? Om opplæring i intensiv dynamisk psykoterapi* (s. 25–37). Oslo: Universitetsforlaget.
- Zachrisson, A. (2008). Motoverføring og endringer i synet på den psyko-analytiske relasjonen. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 45, 939–948.