

Dialogiske processer

Studerende i dialog



Christina Maren Nielsen (49751), Iben Marie Schnedler (48922), Katja Spahl Hansen (49756), Line Søe Kristensen (49556), Lisbeth Møller (49441), Martine Jacobsen (49416) & Mathilde Grønholdt Kragh (49424)

Antal anslag: 66.147

Vejleder: Claus Munch

Forår 2014

Fagmodul: Kommunikation

Roskilde Universitet

Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning.....	5
1.1 Problemfelt	5
1.2 Problemformulering.....	5
1.3 Arbejdsspørgsmål	5
1.4 Begrebsafklaring.....	6
2.0 Case	6
2.1 RUC	6
2.2 Holbæk Kommune.....	7
2.3 Vores rolle	8
4.0 Teori og metode.....	8
4.1 Teori om dialog	9
4.1.1 Socialkonstruktivisme	9
4.1.2. Dialogisk kommunikation	9
4.1.3 Anerkendende udforskning og 4D-modellen.....	10
4.1.4 Kreative metoder	12
4.1.5 Procesledelse	12
4.1.6 Potentiale	14
4.2 Teori om analyse	14
4.2.1 Diskurspsykologi	14
4.2.2 Positioneringsanalyse	15
4.2.3 Metode til opbygning af diskurspsykologisk analyse.....	15
5.0 Analyser.....	18
5.1 Observationer af processen og beskrivelse af procesforløbet.....	18
5.2 Overordnede temaer og positioneringer	19
5.2.1 Lederroller i samarbejde	19
5.2.2 Forskellighed i samarbejde.....	22

5.2.3 Strukturering i samarbejde.....	25
5.2.4. Kommunikation i samarbejde.....	28
6.0 Konklusion.....	28
7.0 Litteraturliste	29
8.0 BILAG	1
BILAG 1	1
BILAG 2	2
BILAG 3	1
BILAG 4	1
BILAG 5	1
BILAG 6	1
BILAG 7	1
BILAG 8	1

1.0 Indledning

Denne projektrapport tager udgangspunkt i en dialogisk proces, som vi har udarbejdet og derefter gennemført med en gruppe anden semester studerende fra Roskilde Universitet (RUC) med fokus på samarbejde.

1.1 Problemfelt

Samarbejde er en væsentlig del af vores hverdag. I dagligdagen kan det være vigtigt at være i stand til at samarbejde om diverse opgaver og problemstillinger, så vi i fællesskab kan skabe resultater og bevæge os mod et fælles mål. Som studerende er det sommetider nødvendigt at arbejde sammen, så der kan dannes grobund for fælles udvikling og læring.

Samarbejde kan være en blandet oplevelse. Når samarbejdet lykkes kan det skabe gode resultater, men ligeledes kan det være udmattende at håndtere de uoverensstemmelser, der kan opstå i samarbejdsprocessen. Endvidere kan det forekomme problematisk, når samarbejdet står i vejen for udfoldelse af de personlige kvaliteter, fordi gruppen ønsker at nå frem til et fælles ståsted (Hermansen m.fl., 2014: 85). Derfor ønsker vi med vores proces at skabe et rum, hvor forskellige holdninger og perspektiver omkring samarbejde kan komme til udtryk gennem dialog. Vi vil på den måde forsøge at styrke gruppens samarbejde ved at favne alle kvaliteter og inddrage disse i det fælles ståsted, som gruppen skal nå frem til i slutningen af processen.

Et vellykket samarbejde er en vigtig forudsætning, såfremt man ønsker at opnå en kollektiv udvikling og i fællesskab skabe bedre resultater. Derfor ønsker vi i denne projektrapport at sætte fokus på samarbejde og undersøge, hvorledes vi kan udvikle en proces, der kan styrke samarbejdet hos en gruppe studerende fra RUC. Vores formål med denne projektrapport er dermed at undersøge potentialet i en procesøvelse. Gennem en afprøvning af vores dialogiske proces på en gruppe studerende søger vi at udforske, hvordan forskellige diskurser kan komme til udtryk. Ud fra disse diskurser vil vi dernæst undersøge, hvordan forskellige positioneringer opstår mellem deltagerne.

1.2 Problemformulering

Hvilke forskellige diskurser kan vores dialogiske proces åbne op for, og hvordan kan disse påvirke samarbejdet i en etableret studiegruppe fra RUC?

1.3 Arbejdsspørgsmål

- Hvilke temaer kommer til udtryk i den dialogiske proces?

Dette spørgsmål vil vi besvare ved at analysere os frem til nogle overordnede temaer, som åbner op for forskellige diskurser i den dialogiske proces. Disse temaer danner grundlag for den videre analyse.

- Hvordan positionerer gruppemedlemmerne sig selv og hinanden gennem de forskellige diskurser?

Besvarelsen af dette spørgsmål fungerer som en forlængelse af det første spørgsmål, da vi ønsker at finde frem til forskellige positioneringer indenfor diskurserne i den dialogiske proces.

- Hvordan påvirker de forskellige positioneringer studiegruppens samarbejde?

Dette spørgsmål vil vi besvare med udgangspunkt i dialogen og vigtige observationer.

Disse tre arbejdsspørgsmål vil blive besvaret ved hjælp af diskurspsykologi og positioneringsanalyse. Resultatet af disse skal lede os frem til en besvarelse af ovenstående problemformulering.

1.4 Begrebsafklaring

I vores projekt vil vi anvende diskursbegrebet i henhold til en forståelse om, at en diskurs er den måde, hvorpå der tales *om noget*, i denne projektrapport temaer. Vi vil bruge diskurser til at undersøge, hvorledes deltagerne positionerer sig selv og hinanden i løbet af den dialog, der opstår i processen.

2.0 Case

I dette afsnit vil vi præsentere vores overvejelser omkring den valgte gruppe studerende, som vi afprøver vores dialogiske proces på. Derudover vil vi kort redegøre for vores arbejdsproces i forbindelse med vores oprindelige valg af procesdeltagere.

2.1 RUC

Vi har valgt at afprøve vores dialogiske proces (Bilag 3) på en projektgruppe bestående af studerende fra RUC, der er i gang med andet semester. Gruppen udgøres af syv piger, der alle har arbejdet sammen som gruppe siden februar 2014, hvoraf tre piger har arbejdet i samme gruppe i det forrige semester. De er således alle i gang med første år af deres uddannelse på RUC. De har derfor

en mere begrænset erfaring med gruppearbejde end eksempelvis vores egen gruppe, der er på fjerde semester. StudiefORMEN på RUC, der involverer masser af gruppearbejde, betyder, at det er væsentligt, at de studerende er i stand til at samarbejde om at løse forskellige opgaver. Derfor er det relevant, at vi beskæftiger os med en gruppe på andet semester, da vi ønsker, at de allerede nu skal klædes godt på til at samarbejde i grupper. Ved at gennemføre en proces med gruppen allerede på første år, håber vi at give dem nogle redskaber, de hver især kan tage med sig videre ind i fremtidig gruppearbejde. Samtidig ønsker vi at styrke det nuværende samarbejde i gruppen. Det er vigtigt at samarbejdet fungerer, så gruppen ikke får ubehagelige oplevelser, som kan beskadige den enkeltes syn på samarbejde og på den måde præge kommende samarbejdsprocesser i en negativ retning. Den valgte gruppe har ikke tidligere gennemgået en proces af denne art, og vi forventer dermed at kunne bidrage med noget konstruktivt til deres samarbejde. Den dialog, der finder sted under processen udgør en del af vores empiri, og vil blive gjort til genstand for vores analyse.

2.2 Holbæk Kommune

Vi havde oprindeligt et samarbejde med Holbæk Kommune. De har udarbejdet en ny personalepolitik, som de ønskede at få implementeret i hele kommunen. Vores proces skulle være en del af denne implementering, men efter fire ugers samarbejde blev det klart, at vores og deres forventninger til den dialogiske proces ikke stemte overens. Derfor ophørte samarbejdet, og vi ændrede i stedet vores projekt, så det passer til en gruppe studerende. Fordelen ved at have udført processen i samarbejde med Holbæk Kommune ville være, at det havde givet os mulighed for at komme ud og afprøve vores projekt i en kommunal institution og dermed opnå en anden type viden og erfaring som facilitatorer.

Skiftet fra Holbæk Kommune til RUC har betydet, at vi ikke længere var nødsaget til at tænke processen som et led i en implementering af personalepolitikken. På den måde får vi nu mere frihed i forhold til udførelsen af vores proces, og vi kan således sætte fuldt fokus på at øge deltageres samarbejdsevner. Det har fra starten af projektfORLØBET været vores plan at udvikle en dialogisk proces, der skulle kunne anvendes bredt og benyttes af flest mulige emner, herunder arbejdspladser og ved generelle samarbejdssituationer. Det har betydet, at vi efter bruddet med Holbæk Kommune, ikke har været tvunget til at foretage store ændringer i vores design af processen, eftersom den er udarbejdet til at omfavne alle grupper, der samarbejder om fælles opgaver. Vi har adskillige gange gennem vores eget projektfORLØB afprøvet vores proces på studerende fra RUC og udviklet

processen i takt hermed. Det var derfor ikke vanskeligt for os at omstille os fra at arbejde med Holbæk Kommune og til en gruppe studerende fra RUC.

2.3 Vores rolle

Det er vigtigt, at vi reflekterer over, hvilken rolle vi indtager både under selve processen men også efterfølgende i projektskrivningen. Vores mål med processen er at give deltagerne mulighed for at sætte ord på, hvad godt samarbejde betyder for dem hver især. Vores erfaring med vores dialogiske proces stammer fra vores tidligere afprøvninger på RUC studerende, og derfor føler vi os trygge og sikre omkring, at vi kan bidrage med noget ekstra til deltagerens samarbejde. Vi ønsker altså at give deltagerne noget nyt, som de kan tage med sig, og derfor agerer vi processen som en form for konsulenter.

Samtidig var et andet mål med processen også at indsamle empiri, som vi kunne analysere i vores videre arbejde med projektet. På den måde arbejder vi altså også som forskere. Derfor indtager vi i dette projekt flere roller, herunder som konsulenter og forskere, og således har vi gennem hele projektforsløbet haft flere funktioner. Vores rolle i processen er at arbejde som konsulenter, der skal hjælpe deltagerne til en øget viden omkring samarbejde. Samtidig ønsker vi at bidrage til en meningsudveksling mellem deltagerne, der kan resultere i en ny og udvidet forståelse for samarbejdsprocesser. Vi ønsker hermed, at vores proces skal bidrage konstruktivt til gruppens samarbejde, og således skal processen gavne deltagerne. Med den dialogiske proces ønsker vi ikke at få en bestemt viden fra gruppen. Vi ønsker derimod at skabe ny viden i fællesskab og på den måde skabe et grundlag for, at gruppens samarbejde bliver styrket. Selvom vores formål er at skabe en åben dialog mellem deltagerne omkring samarbejde, er vi klar over, at vi er med til at styre dialogen i en bestemt retning og dermed vinkle processen.

4.0 Teori og metode

I dette afsnit vil vi præsentere vores valg af teori og metode. Først vil vi komme ind på de teoretiske tanker, der ligger til grund for udformningen og udførelsen af vores dialogiske proces.

4.1 Teori om dialog

I det følgende afsnit vil vi præsentere vores videnskabsteoretiske orientering samt de teoretiske overvejelser, der ligger bag udformningen af vores dialogiske proces. Vi vil ligeledes præsentere vores overvejelser omkring udførelsen af processen.

4.1.1 Socialkonstruktivisme

Socialkonstruktivismen udspringer af postmodernismen og har den grundtanke, at fænomener ikke er naturgivet men skabt i sociale relationer mellem mennesker (Jørgensen og Phillips, 2013:248). Ophavet til konstruktionen af fænomener er altså kollektive menneskelige processer, og derfor kaldes retningen *social*-konstruktivisme (Ibid. 250). Socialkonstruktivismen ser kritisk på de samfundsforhold, der fremstår som selvfølgelige, da det er et forsøg på at dekonstruere og diskutere disse (Ibid. 249). Vores fokus indenfor socialkonstruktivismen er at analysere os frem til, hvilke diskurser deltagerne i vores proces trækker på og som dermed skaber den kollektive tænkning og den sociale virkelighed i netop denne dialog (Ibid. 266).

Viden bliver konstrueret i sociale processer (Ibid. 251). I vores dialogiske proces er vi interesserede i at skabe ny viden ved hjælp af de forskellige diskurser, der opstår i løbet af dialogen. For at disse diskurser kan blive sociale realiteter, skal de accepteres af de øvrige deltagere i processen, og det samme gælder individet. For at individets positionering i dialogen skal blive en social realitet, skal denne også accepteres af de øvrige deltagere (Ibid. 271).

4.1.2. Dialogisk kommunikation

I dette projekt arbejder vi med udgangspunkt i en dialogisk kommunikationsforståelse (Phillips, 2011:153). I vores dialogiske proces ser vi forskellene mellem deltagerne som en positiv kraft til forandring. Vi forsøger gennem processen at forene de forskellige gruppemedlemmers opfattelse af samarbejde ved hjælp af gensidig respekt og forståelse gennem dialog. På den måde forsøger vi at skabe et fælles fokus for, hvad et godt samarbejde er for netop deres gruppe, og alle deltagerne bliver anerkendt for lige netop deres kunnen (Ibid.145). Vi arbejder med dialog, som er baseret på gensidige relationer og læring både mellem deltagerne, men også mellem os som procesledere og deltagerne (Ibid. 156).

I dialogisk kommunikation bliver der gjort op med den klassiske forståelse af kommunikation, hvor afsender giver information videre til modtager. I modsætning til dette arbejder vi med dialogisk kommunikation med et socialkonstruktivistisk perspektiv. Vi forstår kommunikationen som en

proces, hvor mening bliver konstrueret i selve dialogen mellem deltagerne ved hjælp af diskurser (Baxter, 2006:101). Det tema, der bliver taget op i dialogen, kan altså tillægges forskellig mening fra deltager til deltager. I vores analyse vil vi derfor undersøge, hvilke positioneringer der opstår, og hvordan disse ændrer sig i løbet af dialogen. Dette vil vi undersøge ved hjælp af udvalgte temaer og diskurser, som opstår i den dialogiske proces. Det er dog ikke udelukkende samtalen mellem deltagerne der konstrueres, men også samtalen mellem deltagerne og proceslederne. Proceslederne konstruerer dialogen ved at komme med spørgsmål, der styrer samtalen i en bestemt retning og dermed påvirker deltagerens dialog.

I vores analyse vil vores fokus være på kommunikationen mellem deltagerne i den dialogiske proces, da vi gerne vil undersøge, hvordan de positionerer sig selv og hinanden ved hjælp af forskellige diskurser.

4.1.3 Anerkendende udforskning og 4D-modellen

Vores teoretiske tilgang til den dialogiske proces er anerkendende udforskning og herunder 4D-modellen. Anerkendende udforskning bygger på, at man skal fokusere på de positive elementer i et samarbejde og dermed styrke disse. Ved at opdage, beskrive og forklare de positive elementer i gruppen vil de studerendes kompetencer og energier blive aktiveret (Cooperrider m.fl. 2011:33). Anerkendende udforskning har en antagelse om, at man ikke skal se en organisation, i dette tilfælde en studiegruppe, som et problem der skal løses men snarere som en løsning, der skal anerkendes (Ibid.34). Altså kan løsningen findes i gruppen, hvis den bliver anerkendt.

I anerkendende udforskning tages der udgangspunkt i 4D-modellen, der beskriver fire faser i en proces: opdagelse, drøm, design og skæbne. I opdagelsesfasen, "*det, der er*", skabes der en dialog om, hvad der er positivt i den pågældende organisation med udgangspunkt i medlemmernes positive oplevelser (Ibid. 36 og Barge & Oliver, 2002:130). I denne del af vores dialogiske proces skal gruppemedlemmerne udvælge et billede, der symboliserer et konkret eksempel på både en positiv og en udfordrende oplevelse vedrørende samarbejde. Dette skal få gruppemedlemmerne til at sætte ord på, hvad der fungerer i samarbejde og dermed, hvad de som gruppe bør holde fast i, og hvordan de kan takle det udfordrende samarbejde på en positiv måde. I drømmefasen, "*hvad der kunne være*", beskriver medlemmerne deres drømme for organisationen med udgangspunkt i de historier, der er kommet frem i opdagelsesfasen. I denne fase får medlemmerne muligheden for at tænke anderledes fra det, de plejer at gøre (Ibid.). I denne del af processen skal gruppen i fællesskab blive enige om, hvilke af de tidligere nævnte oplevelser, der er vigtigst for dem. Her bliver de

individuelle oplevelser samlet til ét fælles fokus for godt samarbejde, som gruppen kan arbejde hen imod. I den tredje fase, design, "*hvad der bør være*", konstruerer medlemmerne fremtiden ved i fællesskab at designe organisationen med udgangspunkt i de drømme, der blev formuleret i drømmefasen (Ibid.). I denne del af processen skal gruppen i fællesskab udarbejde en planche med de vigtigste nøgleord, der er kommet frem på baggrund af den tidligere dialog. Denne skal være medvirkende til, at gruppen fastholder det fælles fokus i deres fremtidige samarbejde. I skæbnefasen, "*hvad der skal være*", bliver konkrete handlingsplaner for forandring i organisationen formuleret (Ibid.). I vores proces har vi ikke fokus på denne sidste fase, da vi arbejder med selve den dialogiske proces.

Vi mener, at 4D-modellen er relevant for vores dialogiske proces, da anerkendende udforskning har fokus på løsninger og succeser. Løsninger og succeser vil blive fremmet i vores proces, og dermed ser vi en mulighed for at skabe et anerkendende arbejdsmiljø, som kan styrke tilliden mellem gruppemedlemmerne og dermed også samarbejdet.

Det er dog vigtigt at huske på, at det også kan rettes en kritik mod den værdsættende anerkendende udforskning. Claus Elmholdt argumenterer i sin artikel for, at anerkendende udforskning kan fremstå som værende disciplinerende gennem måden hvorpå, at mål og retning for udvikling bliver udstukket og placeret hos individet (Elmholdt, 2006:1). Anerkendende udforskning er modsætningsfyldt teori, da den på den ene side er generativ, mens den på den anden side argumenterer for, at en ikke-dirigerende ligeværdig dialog er mulig (Ibid. 4). Med dette menes der, at selvom vi forsøger at skabe et åbent forum, vil den anerkendende udforskning begrænse dialogen ved kun at fokusere på det succesfulde.

I vores proces er vi opmærksomme på, at vrede, sårede følelser og ærgrelse kan komme til udtryk. Dette ser vi som en del af den anerkendende udforskning, da disse negative og belastede følelser også kan skabe læring og forandring, som i sidste ende kan være positiv for dialogen og for gruppen (Barge & Oliver, 2002:131-136). Derudover kan det også være vigtigt for deltagerne i processen at få løsnet op for og sat ord på disse belastede følelser. Hvis ikke deltagerne får mulighed for dette, kan det forhindre en fremadrettet dialog under processen (Ibid. 143). 4D-modellen har derfor fungeret som et teoretisk udgangspunkt for udarbejdelsen af vores dialogiske proces, men den har ikke været komplet styrende under selve dialogen. Under dialogen var der fokus på at skabe et trygt rum, som kunne styrke dialogen mellem deltagerne og dermed styrke deres samarbejde. Derfor tog

vi som procesledere udgangspunkt i de konkrete udtalelser og historier, der kom til udtryk i løbet af dialogen fremfor at følge 4D-modellen ned til mindste detalje.

4.1.4 Kreative metoder

I vores procesøvelse anvender vi billeder. Denne billedøvelse har vi fundet interessant, da billederne er med til at aktivere deltagerne. Ved at benytte sig af billederne får deltagerne deres krop i spil, da de selv skal udpege hvilke to billeder, de synes er relevante i forhold til et positivt og et udfordrende samarbejde. Dernæst bliver deltagerne yderligere aktiveret, når de bliver bedt om sammen at placere billederne i forhold til et godt samarbejde. Som en del af vores proces har vi besluttet, at deltagerne skal udforme en planche, der skal hjælpe dem til at opsummere og reflektere over de vigtigste pointer, deltagerne er nået frem til i løbet af processen. Udformningen af en planche skal hjælpe deltagerne til at huske relevant indhold og vigtige emner, som er blevet diskuteret i løbet af processen. Samtidig er det en måde at få dem til at kommunikere med hinanden således, at de i fællesskab kan blive enige om planchens indhold. Disse kreative metoder bliver altså inddraget i processen for at aktivere deltagerne og få sat dialogen i gang på en alternativ måde. På den måde forsøger vi at få deltagerne til at reflektere over deres egne oplevelser, og dermed får de nemmere ved at sætte ord på disse (Polkinghorne, 2007:481).

4.1.5 Procesledelse

Som procesledere er vores primære opgave at introducere vores dialogiske proces for deltagerne, hvor det her vil blive forklaret, hvad vores formål med processen er, hvad vi forventer samt over hvor lang tid, processen vil forløbe. Vi mener, at det er vigtigt for deltagerne allerede fra begyndelsen at blive bevidste om hvilke øvelser, de vil komme til at gennemgå, fordi vi ønsker, at de skal føle sig tryggere ved situationen (Hermansen m.fl., 2004: 154). Vi kan ikke vide os sikre på, at deltagerne udviser engagement omkring processen, og derfor er det vigtigt, at vi som procesledere engagerer os og viser stor interesse omkring vores egen dialogiske proces. Her er det vigtigt, at vi som procesledere formår at lytte aktivt, vise nærvær og interesse, så vi kan inkludere deltagerne bedst muligt. I forlængelse af dette spørger vi ind til, hvordan deltagerne har det med processen (Ibid. 155). Her er det relevant for processen, at vi har valgt at anvende billeder i øvelsen, da vi på den måde får kroppen i spil og engagerer deltagerne yderligere. Ligeledes vil udarbejdelsen af en planche, få deltagerne i spil.

I processen skal proceslederen koncentrere sig om at lede deltagerne ind på, hvad de skal tale om, eller have ud af processen. Her skal proceslederen styre processen ved at lade deltagerne gøre

arbejdet. Det er altså proceslederens opgave at stille spørgsmål, der kan lede deltagerne på rette spor, hvis samtalen leder ud i et sidespor (Ibid. 156). Hvis der opstår tavshed, kan proceslederen dermed træde ind og hjælpe samtalen i gang. Her kan vi aktivere deltagerne ved at spørge yderligere ind til emnet eller ved at bringe os selv på banen. Når vi som procesledere giver noget af os selv, er sandsynligheden for at deltagerne har lyst til at komme på banen større (Ibid. 212). Dette kan også løse op for eventuelt tilbageholdenhed hos deltagerne, hvilket er vigtigt for at få deltageres tanker og holdninger frem i dialogen. Derudover er det vigtigt, at vi lytter fokuseret til deltagerne og stiller spørgsmål, da dette kan skabe yderligere refleksion (Polkinghorne, 2007:481). Vi forsøger at skabe en rød tråd gennem hele den dialogiske proces for at skabe mening og målsætning for deltagerne (Hermansen m.fl., 2004:212). Som en afrunding er det vigtigt, at vi giver plads til refleksion, hvor deltagerne kan samle op på processen. Efterfølgende vil en evaluering finde sted, hvor deltagerne kan give respons omkring positive og negative oplevelser af processen (Ibid. 154).

4.1.6 Barriere og modstand

Barrierer mod læring kan i nogle tilfælde føre til, at mulig læring afvises eller at der læres noget andet end det, der var lærerens hensigt (Illeris, 2009:183). Vi kan dermed ikke vide os sikre på, om deltagerne får det ud af processen, som er vores hensigt. Indenfor barriere skelnes der mellem tre hovedformer: fejllæring, forsvar mod læring og modstand mod læring. Fejllæring skal forstås som utilstrækkelige forudsætninger, manglende koncentration, misforståelser og u hensigtsmæssig kommunikation. Som følge af fejllæring kan vi risikere, at deltagerne går fra processen med fejlviden og fejlforståelser (Ibid. 183). Det betyder at deltagerne ikke får den viden eller forståelse omkring samarbejde, som vi ønsker at give dem, hvis der opstår en barriere.

Ved forsvar mod læring menes der blandt andet, at deltagerne helst vil være fri for processen. En grund til dette er, at deltagerne hele tiden er omgivet af påvirkninger i det moderne videnssamfund, der overskrider, hvad man kan overkomme at tage sig til (Ibid. 183-184).

Modstand mod læring skal forstås som sammenhænge og situationer, hvor deltagerne oplever det som uacceptabelt (Ibid. 184). Når vi afholder vores proces, er der således en risiko for, at vi kan møde en modstand eller en kritisk indstilling fra deltagerne. Dertil er det vores ansvar, som ledere af processen, at forsøge at tage hånd om deltagerens eventuelle modstand, og så vidt det er muligt forsøge at imødekomme deres behov og ønsker. Denne modstand overfor processen er kun naturlig, og vi ønsker derfor at give plads til de følelser, som deltageren måtte besidde, men stadig med fokus

på anerkendende udforskning. Således vil vi omfavne deltagerne modstand, og på trods af denne vil vi forsøge at inddrage alle deltagere mest muligt. Samtidig vil vi dog understrege, at vi ikke bærer det fulde ansvar for deltagerne engagement.

4.1.6 Potentiale

Det er vores overbevisning, at deltagerne i en proces, hvad enten disse går ind i processen med en positiv eller kritisk indstilling, kan drage nytte gennem en aktiv deltagelse.

Vi tror på, at processen i mindre eller større omfang er i stand til at gå ind og rykke ved dialogen og samtidig er i stand til at påvirke deltagerne således, at alle vil få noget ud af at have deltaget i processen. Vi er opmærksomme på, at slutresultatet kan variere fra deltager til deltager, men vi har en formodning om, at processen er i stand til at få sat tanker og følelser i spil hos hver enkelt deltager.

4.2 Teori om analyse

I følgende afsnit vil vi kort præsentere vores valg af teori. Derudover vil vi også præsentere, hvilke teoretiske begreber, der styrer vores analyse og dermed hvordan denne er opbygget.

4.2.1 Diskurspsykologi

Indenfor diskurspsykologien argumenteres der socialkonstruktivistisk. Det betyder, at det sociale liv ikke er givet i forvejen. Det samme gælder for betydninger og betydningsdannelser, som heller ikke er determineret af bestemte mekanismer i samfundet (Halkier, 2009:96).

Indenfor diskurspsykologien ses individet som udefinerbart og foranderligt i takt med den sociale - og historiske kontekst. Man skaber altså forskellige identiteter alt afhængig af, hvad man taler om. Identiteter er således fleksible og åbne for forandring (Jørgensen og Phillips, 2013:115).

I løbet af ens liv opbygger man diskurser, som er med til at danne ens identitet. Denne identitet er under udvikling, da man gennem hele livet opbygger nye diskurser og dermed har mulighed for at ændre ens identitet. Indenfor diskurspsykologien snakker man om kollektive identiteter, hvilket betegnes som "imagined communities" (Ibid. 116) . Denne betegnelse er en forestilling om, at man inden for kollektive identiteter finder en fælles identitet. De fællesskaber man identificerer sig med er ikke nødvendigvis nogle, man bliver ved med at identificere sig med. Man kan eksempelvis identificere sig med dele af et fællesskab på ét bestemt tidspunkt og andre dele af et fællesskab på et

senere tidspunkt (Ibid. 116-117). I vores analyse vil vi kigge på, om der i deltagernes udtalelser bliver givet udtryk for en kollektiv identitet i gruppen.

4.2.2 Positioneringsanalyse

Positioneringsanalyse er tæt knyttet til diskurspsykologien og bygger også på en socialkonstruktivistisk retning (Halkier, 2009: 99). Positionering er en diskursiv praksis, hvor processerne er flydende, hvilket betyder at menneskets positioner og identiteter hele tiden er i forandring. Dermed retter positioneringsteorien sit blik mod, hvordan mennesker positionere sig selv og andre i forskellige situationer. Positionering skal forstås som processer, der er strukturerede af det sociale livs institutionaliserede praksisser og som giver handlerum (Ibid. 99-100). Her menes der, at deltagerne relateres og relaterer sig gennem forskellige positioneringer frem for at positionere sig gennem entydige identiteter og normer. Positioneringsteorien forekommer relationelt, eftersom den forholder sig til socialkonstruktivismen. Dermed forholder teorien sig til andre mennesker, og man kan derfor både positionere sig selv og andre gennem sproglige handlinger (Ibid. 99).

I vores analyse vil vi se på to forskellige former for positionering. Disse er selv-positionering og anden-positionering (Ibid. 100-102). Selv-positionering er, når en deltager beskriver sig selv på en bestemt måde, hvorimod anden-positionering er, når en deltager beskriver andre deltagere som værende på en bestemt måde (Ibid. 102). Vi vil altså i vores analyse undersøge, hvordan deltagerne i den dialogiske proces positionerer sig selv og hinanden ved hjælp af forskellige diskurser omkring de udvalgte temaer.

4.2.3 Metode til opbygning af diskurspsykologisk analyse

Vores analyse vil tage udgangspunkt i den ti-trins opbygning, der bliver præsenteret i bogen *“Diskursanalyse som teori og metode”* af Marianne Winther Jørgensen og Louise Phillips (Jørgensen og Phillips, 2013:126). Disse ti trin vil blive gennemgået og sat i forhold til vores dialogiske proces i nedenstående.

1. Problemformulering

Specifikt for diskurspsykologiens problemformulering er, at den retter sig mod, hvordan folk i deres brug af diskurser former verden, grupper og individer (Ibid. 126). Vores problemformulering retter sig mod, hvilke forskellige diskurser, der trækkes på i dialogen, og hvordan disse, ved hjælp af positioneringer, er med til at forme gruppen og dets individer.

2. Valg af sample

Specielt for diskursanalyse er, at der ikke er en grænse for, hvor meget eller hvor lidt empiri man skal bruge i sin undersøgelse for at kunne kalde undersøgelsen for gyldig (Ibid. 127). Vores problemformulering har fokus på et afgrænset socialt område, og derfor er inddragelsen af én gruppe studerende fra RUC nok til at besvare problemformuleringen.

3. og 4. Indsamling af naturligt forekommende materiale og materialeindsamling

Naturligt forekommende materiale er noget som forskeren ikke selv er med til at påvirke (Ibid.127). I vores dialogiske proces har vi som forskere udarbejdet processen, og dermed har vi bestemt rammerne for dialogen. Dog kan dialogen mellem deltagerne foregå frit med udgangspunkt i det forudbestemte emne, samarbejde. Derfor mener vi, at gennemførelsen af vores dialogiske proces godt kan ses som indsamlingen af naturligt forekommende materiale. Vores primære empiri vil altså bestå af de samtaler, der opstår i den dialogiske proces. Det er denne empiri, der vil være genstand for analyse i projektrapporten.

5. Transskription

Når man i diskurspsykologien skal analysere de transskriberede samtaler er det vigtigt, at transskriptionen viser den interaktion der foregår under interviewet (Ibid.131-132). Derfor har vi valgt at transskribere hele dialogen, hvilket er inklusiv talepauser, mumlen og ord som eksempelvis “øh”.

6. Kodning

Kodning omhandler, hvordan man behandler det indsamlede materiale. Først og fremmest handler det om at gennemlæse ens materiale for at finde forskellige “temaer” (Ibid.132). Vi vil altså ud fra vores indsamlede empiri, analysere os frem til nogle overordnede temaer i dialogen. Vi vil ligeledes finde “krisepunkter”, der kan klargøre, hvor i interaktionen noget er gået galt. Eksempler på “krisepunkter” kan være gentagelser, tøven, tavshed eller pludselig skift i stil. Derudover vi vil også se nærmere på “skift i pronomener”. Et eksempel på dette kan være et skift fra brug af ‘jeg’ til ‘vi’, hvilket eksempelvis kan antyde, hvornår i interaktionen individet går fra at bruge en subjektposition i én diskurs til en anden subjektposition i en anden diskurs (Ibid.133).

7. Analyse

Vi vil starte vores analyse med at identificere forskellige overordnede temaer i dialogen. Derefter vil vi analysere os frem til, hvilke “krisepunkter” der eventuelt opstår samt eventuelle “skift i pronomener”. Ud fra dette vil vi analysere os frem til, hvordan deltagerne positionerer sig selv og hinanden gennem de diskurser, som de trækker på. Det skal lede os frem til, hvordan der gennem vores dialogiske proces kan åbnes op for forskellige positioneringer ved hjælp af forskellige diskurser.

8. Afgørelse af gyldighed

Vi forsøger at sikre gyldigheden af denne projektrapport ved at skabe sammenhæng mellem vores analytiske påstande og vores redegørelse (Ibid.133). Dette vil vi gøre ved at beskrive, hvordan vores empiriske materiale er indsamlet, samt hvordan vi vil lave vores analyse og diskussion af dette materiale (Polkinghorne, 2007:478). Derudover vil vi inddrage eksempler og citater fra transskriptionen i vores analyse, hvilket også skal være med til at skabe sammenhæng og gennemsigtighed (Ibid. 477).

9. Forskningsrapporten

I forskningsrapporten er gennemsigtighed afgørende, da det giver læseren mulighed for at bedømme forskerens fortolkninger. Som nævnt i afsnit seks, kodning, indeholder denne projektrapport en fyldestgørende transskription, hvilket giver læseren et indblik i, hvilke overordnede temaer, der danner grundlag for vores analyse. Vi vil bruge eksempler fra denne transskription i analysen for at understøtte vores analytiske påstande og begreber. Dette er sammen med en fyldestgørende redegørelse og fortolkning af det empiriske materiale med til at skabe gennemsigtighed i vores projektrapport (Jørgensen og Phillips, 2013:134).

10. Anvendelse af forskningsresultater

Det har været vigtigt for os, at vores dialogiske proces favner bredt, og at den derfor kan være brugbar for andre, der har brug for at styrke et samarbejde. Det kan både være i en studiegruppe eller på en arbejdsplads. Dog kan det også være interessant at undersøge, hvorvidt deltagerne er blevet inspireret af processen og har anvendt resultaterne fra denne i deres samarbejde efterfølgende (Ibid.134).

5.0 Analyser

I det følgende afsnit vil vi først præsentere nogle generelle observationer af procesforløbet og deltageres interaktion, da det danner et indtryk af processen, som medvirker til en bedre forståelse af den efterfølgende analyse. Derefter vil vi med udgangspunkt i diskurspsykologien undersøge, hvilke temaer, der opstår i dialogen samt, hvilke diskurser, der bliver italesat omkring temaerne. Med udgangspunkt i de forskellige diskurser vil vi ligeledes analysere positioneringer i dialogen. Afsluttende vil vi efter analysen af hvert tema, diskutere samlede pointer derfra.

5.1 Observationer af processen og beskrivelse af procesforløbet

Tirsdag den 6. maj 2014 gennemførte vi vores dialogiske proces med en projektgruppe fra RUC. Gruppen består oprindeligt af syv piger, hvoraf fem af pigerne var til stede, da processen blev afprøvet.

Allerede inden processen begyndte var der en positiv og god stemning i lokalet, hvilket blandt andet kom til udtryk gennem den private snak, der fandt sted mellem deltagerne.

Inden den dialogiske proces blev sat i gang, blev det gjort klart for deltagerne, at det skulle være et åbent forum, hvor de forskellige deltagere kunne få lov at sætte ord på deres følelser omkring samarbejde. Hver deltager blev bedt om at iføre sig et navneskilt, hvorefter processen kunne gå i gang. Da der blev spurgt ind til deltageres forventninger til processen, blev der givet udtryk for, at de forventede at få et gavnligt udbytte af dagen.

Da billederne, der skulle danne ramme om dialogen kom på bordet, virkede alle deltagere meget interesserede. De begyndte at rode i billederne og snakke sammen indbyrdes, og det lader derfor til, at vores forsøg på at få aktiveret deltagerne gennem billeder virkede. Deltagerne var gode til at holde fokus på processen, men vi fik et indtryk af manglende fokus på hinanden. Undervejs i forløbet blev der af og til nikket anerkendende, når andre fra gruppen talte, hvilket indikerer, at der blev lyttet til det som blev fortalt. Dog var der nogle perioder, hvor deltagerne virkede mindre anerkendende overfor hinanden, og nogle deltagere var mere anerkendende end andre. I nogle perioder af dialogen var deltagerne gode til at bygge videre på hinandens fortællinger og supplere med synspunkter til det som blev sagt. Andre gange var det proceslederne der måtte sætte samtalen i gang. Der var meget latter gennem det meste af processen på trods af nogle uenigheder undervejs mellem deltagerne. Rummet og processen var generelt præget af en åbenhed og seriøsitet omkring det, der fandt sted. Nogle deltagere var mere åbne end andre. Eksempelvis var der en deltager, Li,

som ikke var særlig aktiv i starten af processen, men efter at proceslederne blev opmærksomme på dette, blev hun inddraget mere aktivt i dialogen. En anden deltager, F, virkede meget åben, fordi hun talte en del i forhold til de andre deltagere. Derudover talte hun på en måde som kunne indikere selvsikkerhed eller dominans, hvilket også vil blive diskuteret senere i rapporten. Gennem processen kom de to procesledere med forslag til, hvordan dialogen kunne styrkes, som deltagerne tog godt imod. Dog henvendte deltagerne sig ofte til proceslederne, og derfor blev dele af dialogen mere en samtale mellem hver enkelt deltager og proceslederne.

Der blev virkelig sat skub i dialogen, da de forskellige billeder skulle placeres efter vigtighed. Alle deltagere kom på banen, mens meninger og holdninger var til fælles diskussion. Ved at bede deltagerne skrive de vigtigste emner fra dagens proces ned på en planche, fik vi deltagerne til at samarbejde om en fælles opgave, hvilket fungerede godt.

5.2 Overordnede temaer og positioneringer

I det følgende afsnit vil vi identificere nogle overordnede temaer, der opstod i løbet af vores dialogiske proces. I den forbindelse vil vi analysere, hvordan gruppemedlemmerne positionerer sig selv og hinanden ved hjælp af forskellige diskurser (Bilag 4).

5.2.1 Lederroller i samarbejde

Et tema, som blev diskuteret meget i løbet af dialogen var, hvorvidt en lederrolle hører hjemme i gruppearbejde eller ej. Derfor har vi valgt at kalde et overordnet tema "lederroller i samarbejde". Temaet opstår, da L vælger et billede, der symboliserer et udfordrende samarbejde for hende. På billedet er der en pegefinger, som L i starten ser som et negativt motiv (Bilag 6). For hende symboliserer den løftede pegefinger en person i gruppen, som indtager en lederrolle og som styrer projektets gang. Hun har i et tidligere gruppearbejde haft dårlige erfaringer med dette: *"(...) jeg synes det er en god egenskab at man kan tage lederrollen, men det hører bare ikke hjemme i gruppearbejde, hvor at der er, i vores tilfælde syv personer, der skal have lige meget at sige."* (Bilag 4, side 22). L er den første, der italesætter lederroller og trækker på en diskurs omkring lederroller som en negativ egenskab i samarbejde.

Dialogen fortsætter med udgangspunkt i Ls billede, og der opstår både selv-positioneringer og anden-positioneringer. I starten af dialogen er både F og S enige med L, da de begge også var en del af det føromtalt gruppearbejde: *"S: Ja, jeg var også i den gruppe. Den var F også i"* (Bilag 4, side 23). De tre piger (L, F og S) positionerer sig dermed som en lille gruppe i den store gruppe, og de to

andre gruppemedlemmer (Li og A) forholder sig passive i denne del af dialogen. Denne positionering understøtter A senere ved at sige, at de tre piger (L, F og S) i fællesskab har været gode til at understrege deres holdning til lederroller i samarbejde (Bilag 4, side 29). A beskriver de tre piger som “jer”, og på den måde markerer hun, at L, F og S er en lille gruppe i den samlede gruppe. De har nogle fælles erfaringer, som de har inddraget i deres nuværende gruppearbejde. I denne første del af samtalen omkring lederroller, trækker L, F og S altså på samme diskurs, da de alle er enige om, at en lederrolle i gruppearbejde er negativt.

I den del af dialogen, hvor deltagerne snakker om lederroller, er der flere eksempler på selvpositioneringer. Blandt andet positionerer F sig selv ved at gøre det klart, at hun er i stand til at sige fra, når hendes principper bliver udfordret. Hun valgte nemlig i deres tidligere gruppearbejde at sige fra overfor det gruppemedlem, der indtog lederrollen: “(...) jeg var bare iskold faktisk, og jeg tror også, at det var fordi, at jeg var pisse træt, og så kan jeg godt blive såen: Jeg gider ikke.” (Bilag 4, side 24). Dermed sender F et signal til resten af gruppen om, at hun ikke finder sig i alting, og hvis det kommer til et punkt, hvor hun virkelig føler sig uretfærdigt behandlet, siger hun fra. Derimod positionerer L sig selv ved at sige, at hun “(...) blev lidt mere såen frøken ligeglad” (Bilag 4, side 29) i det føromtalt samarbejde, da der var én, der forsøgte at bestemme. F og L positionerer dermed sig selv forskelligt i forhold til lederroller i forbindelse med samarbejde. De trækker dermed på to forskellige diskurser om, hvorvidt det gavner et samarbejde at konfrontere en leder.

I slutningen af dialogen ændres diskurserne om lederroller i samarbejde. Dette skift starter med, at F siger: “Det optimale sy’s jeg klart er, hvis der ik’ er nogen der bestemmer og vi alle sammen er lige og så’en noget der. Men nogen gange så er det også bare en lille smule naivt og tro at det kan lade sig gøre” (Bilag 4, side 39). Med denne udtalelse ændrer F måden at tale om lederroller, og hun går imod den holdning, som hun gav udtryk for i første del af dialogen, og som hun blev enig med L og S om. F taler meget med udgangspunkt i sine egne holdninger. Hun siger “jeg” og ikke “vi”, og dermed gives der et indtryk af, at hendes udtalelser ikke er med til at skabe en kollektiv fællesskabsfølelse i gruppen. Fs udtalelse åbner dog op for, at både A og Li begynder at deltage i dialogen ved at give deres mening til kende. A er enig i, at lederroller i samarbejde kan være positivt. Hun bruger billedet, som L valgte i starten (Bilag 6) til at beskrive, hvordan hun mener, at det kan være godt for et samarbejde, at der er én der bestemmer en retning for gruppen: “Såen har jeg det tit, så for mig kan den her [billedet] godt være rigtig positiv” (Bilag 4, side 40). Li er også enig i, at en lederrolle kan bringe noget positivt til et samarbejde. Hun taler om gruppen som “vi”, og dermed skaber hun et indtryk af, at der er en kollektiv identitet i gruppen. Samtidig mener Li, at

det kan være vigtigt for samarbejdet, at der er én, der sætter nogle retningslinjer (Bilag 4, side 41). L, som oprindeligt havde valgt billedet med lederrollen som noget udfordrende, giver nu de andre ret i, at det kan være positivt, at der er en leder i gruppen, som skaber fælles retning. Men hun holder samtidig fast i, at det stadig kan blive negativt for gruppen, hvis lederen bliver for kontrollerende (Bilag 4, side 40). På baggrund af dette bliver alle i gruppen enige om, at der er forskellige måder at lede en gruppe på. Deltagerne er enige om, at en eventuel lederrolle bør skifte mellem gruppemedlemmerne, og at kontrollen med de øvrige gruppemedlemmer skal være minimal. De deler altså alle en kollektiv identitet og trækker på en diskurs omkring lederroller, som en positiv egenskab i forhold til strukturering.

Den måde deltagerne taler om lederroller i samarbejde, skifter altså i løbet af dialogen. Skiftet sker, da F erklærer sig uenig med den første måde at opfatte lederroller på. Det sker på trods af, at hun tidligere i dialogen var enig med L og S om, at det var den rigtige opfattelse. Fs uenighed giver A og Li mulighed for at komme på banen med deres holdninger. F kan altså ses som den dominerende i gruppen, da det netop er hende, der skaber skiftet i dialogen. Herefter viser det sig også, at A og Li er uenig i, at lederrollen udelukkende er negativ.

I forlængelse af dette er det interessant at diskutere, hvorledes Fs indtagelse af lederrollen vil påvirke gruppens samarbejde. Da gruppen består af syv medlemmer mener vi, at der både kan være fordele og ulemper ved denne lederrolle. På den ene side kan det diskuteres, hvorvidt det er positivt, at F indtager en lederrolle, da en stor gruppe ofte har behov for en eller to, der har overblikket. Ud fra vores erfaringer har vi en forestilling om, at en lederrolle kan lette gruppens intensivperiode, da der skal skrives meget på få uger, når man går på andet semester på RUC. Strukturering er vigtigt i en gruppe for at undgå forvirring, hvilket en lederrolle kan bidrage til, og F udtaler sig også om, at der altid vil være en form for en leder (Bilag 4, side 39). På den anden side kan en lederrolle også ses som noget negativt, da lederen kan blive for dominerende og ikke formår at inddrage alle parter i gruppens beslutninger. Mangel på inddragelse kan resultere i, at de resterende gruppemedlemmer ikke føler sig som en del af projektet og dermed kan miste motivationen. Ud fra vores observationer af gruppen kan vi argumentere for, at det i dette tilfælde er negativt, at F indtager en lederrolle, da hun ikke formår at inddrage de øvrige gruppemedlemmer. Derudover virker de andre passive gennem deres kropssprog, da de ikke kommenterer eller anerkender F. Dette kunne de eksempelvis gøre ved at nikke eller holde øjenkontakt, når F taler (Bilag 4, side 39). Overordnet kan der også argumenteres for, at deres passivitet er et udtryk for, at de muligvis har brug for en leder, der viser vej, når behovet viser sig. Eksempelvis påpeger A, at en løftet pegefinger kan vise en retning, hvor

nye idéer kan opstå (Bilag 4, side 40). I og med at ingen reagerer på Fs udtalelser, kan man diskutere, hvorvidt Fs selv-positionering kommer til at fremstå som en anden-positionering, hvor “jeg” bliver til et usagt “vi”. Dette forstærker opfattelsen af, at F har indtaget en dominerende lederrolle, da hun formår at få sine udtalelser til at fremstå, som om hele gruppen er enige om dette. Ud fra Fs udtalelse omkring en dominerende leder i den forrige gruppe, kan det her diskuteres, hvorvidt F vil overtage denne rolle i den nuværende gruppe. Omvendt kan Fs lederrolle måske skabe et overblik over retningen af projektet og dermed vende rollens funktion til noget positivt.

5.2.2 Forskellighed i samarbejde

I processen er det tydeligt, at forskellighed spiller en stor rolle for deltagerne. Allerede ved valg af et konkret eksempel på et godt samarbejde, bliver deltagerens forskelligheder italesat. A vælger et kort med en kasse fyldt med forskellige farvede sutsko, som symboliserer de forskellige roller deltagerne indtager, og at der skal være plads til alle i deres gruppe: “A: Men også fordi vi er boksen - vi er sammen om det her, men vi er stadig forskellige” (Bilag 4, side 5 & bilag 7). Til slut i processen skal deltagerne udarbejde en planche, og her bliver de alle enige om, at forskellighed er et vigtigt nøgleord (Bilag 5). I forlængelse af dette har vi valgt, at et overordnet tema i denne analyse skal være: “forskellighed i samarbejde”.

Deltagerne har tilsyneladende ikke foretaget en fuld forventningsafstemning. De mener, at det ville være en god idé at italesætte, hvad de hver især har af styrker og svagheder og hermed udnytte deres forskelligheder på bedste vis. Det er således dét billedet med kassen og de forskellige sutsko symboliserer. Et eksempel hvor deltagerne udtaler sig om den manglende forventningsafstemning: “A: Ja, det ville være, øh. Det kan jeg ikke huske, om vi har gjort. Øh, jo. Vi har forventningsafstemt, men vi har ikke, synes jeg, såen sagt hvad vi er gode til decideret.” (Bilag 4, side 6). I dette citat ses et skift i pronominer fra “jeg” til “vi”. Derudover ses krisepunkter i form af “øh”. Hun mener først, at gruppen har forventningsafstemt, hvor hun taler på egne vegne. Dernæst taler hun på gruppens vegne og mener ikke, at de har lavet en fuld forventningsafstemning, hvor alles kvaliteter er blevet udtrykt. I dette citat modsiger hun altså sig selv. Disse skift i pronominer, anvendelsen af krisepunktet “øh” og modsigelsen kunne indikere usikkerhed hos deltageren. Dette skift sker to gange i citatet. Først da to andre gruppemedlemmer bekræfter, at styrker og svagheder ikke er blevet italesat, konkluderer A, at det er godt at italesætte det (Bilag 4, side 6). Altså mener A, at det er positivt for et samarbejde at forventningsafstemme ved at fremhæve alles kompetencer. At hun taler på egne vegne ved brug af “jeg”, men dernæst skifter over til brugen af “vi” kan

indikere usikkerhed. Samtidig kan det også være et udtryk for, at hun forsøger at skabe en fælles identitet i gruppen og ikke har lyst til at tage beslutningen alene.

S kommer med et konkret eksempel på, hvordan forskellighed kan være en styrke:

“S:(...) vi prøvede at sidde og lave en tidsplan over, hvornår vi skulle mødes, og hvornår vi skulle gå hjem. (...). Øh, og der snakkede vi også lidt om der her med øh, at nogen kan godt lide at møde tidligt og andre vil godt møde sent (...). Og så prøvede vi sådan at få passet det ind på en eller anden måde sådan, at nogen morgener møder vi rigtigt tidligt (...)” (Bilag 4, side 7).

I ovenstående citat ses en anden-positionering, hvor S udelukkende taler på gruppens vegne omkring, hvordan man tilgodeser den enkeltes behov. Her trækker S på en diskurs om at forskelligheder i et samarbejde er positivt. Gruppemedlemmerne vil nemlig trives og føle sig velkomne, hvis der bliver taget hensyn til alles forskelligheder (Ibid.). I forlængelse af dette anvender hun pronominet “vi”, som indikerer en fælles identitet i og med, at dette er en beslutning, de alle har taget i fællesskab. Inden citatet udviser hun sikkerhed omkring hendes egen holdning til erfaringer og udgangspunkter, som kan styrke samarbejdet (Ibid.). Herefter opstår der et krisepunkt i form af “øh” og en længere pause, som kan indikere en tvivl omkring det faktum, at S taler på hele gruppens vegne. Derudover sker der et skift i hendes brug af pronominer, hvilket også kan ses som et krisepunkt i udtalelsen. Dette skift opstår, da hun går fra én subjektposition til en anden subjektposition. Dermed sker det altså et skift fra “jeg” til “vi”. I dette skift bliver hun usikker på, om det hun siger stemmer overens med det, gruppen i fællesskab er blevet enige om. Dette kan skyldes, at hun ikke blot ønsker at tale på egne vegne, men ønsker at inkludere alle.

Efterfølgende kommer F med et konkret eksempel fra et tidligere gruppearbejde omkring forskellighed og udtrykker hermed enighed med S:

“F: Hvor at mig og L skulle sidde til sidst og aflevere øh, hele projektet. Og vi havde så fået ansvaret og hvor jeg måske er meget sådan ÅHH, Åhh, bare det går og er helt oppe at køre og så var L meget sådan: Ja, så læser vi lige det der, og så skal vi lige gøre sådan. Og så tror jeg... Der synes jeg bare, at vi supplerede hinanden meget godt. Altså, det blev sådan en gylden middelvej, hvor jeg var helt oppe at køre, og du var sådan afslappet.(...)” (Bilag 4, side 7).

I ovenstående citat ses en tydelig selv-positionering og en anden-positionering: “(...) *hvor jeg måske er meget sådan ÅHH, åhh, bare det går (...) var L meget sådan: Ja, så læser vi det der (...)*”. F taler om sig selv som værende på én bestemt måde og positionerer dermed sig selv. Yderligere beskriver hun, hvem L er som person, uden L selv deltager i udtalelsen, hvilket er et klart tegn på en anden-positionering. Det er interessant, at der ikke opstår krisepunkter, da F skifter til anden-positionering, som det ses i de tidligere citater. Derudover sker der også et skift i pronominer fra “jeg” til “du” to gange i udtalelsen, hvilket kan få F til at fremstå dominerende. F udtrykker, at de i fællesskab er nået frem til en gylden middelvej og dernæst deres glæde over afleveringen. Igen uden at henvende sig til L. Det er ligeledes iøjnefaldende, at den forrige gruppe bestod af tre deltagere fra den nuværende gruppe (F, L, S), hvor S ikke bliver inkluderet i ovenstående citat.

Efter gruppen har udarbejdet deres planche på baggrund af den dialogiske proces, finder de sammen frem til de fem vigtigste nøgleord omkring deres samarbejde, hvoraf det ene er “forskellighed”. F tager initiativet, da hun er den første, der tager fat i kladdepapiret, hvorpå nøgleordene skal stå og kommer hermed til at fremstå dominerende igen (Bilag 4, side 42). Herefter skriver de hver især et af nøgleordene på en blomst som skal på planchen. Derudover dekorerer de også blomsterne på hver deres måde. Derfor udbryder A til sidst: “*Jeg kan godt lide vores forskellighed her [peger på planchen]*” (Bilag 4, side 48 & bilag 5). De deler alle en diskurs om, at forskellighed er positivt i et samarbejde.

I forlængelse af dette kan man diskutere, hvilke konsekvenser det kan have for gruppens samarbejde, at de ikke har lavet en fuld forventningsafstemning omkring den enkeltes kvaliteter. Man kan her argumentere for, at en mangel på en forventningsafstemning kan blive problematisk for projektets kvalitet i og med, at man ikke kender hinandens kompetencer. Problematikken kan forekomme, hvis gruppen uddelegerer nogle arbejdsopgaver, som en deltager ikke formår at fuldføre. Her kan henvises til et eksempel fra en af procesdeltagerne, som for sent i et tidligere gruppearbejde fandt ud af, at et gruppemedlem var ordblind. Dette resulterede i et større redigeringsarbejde og påvirkede hermed samarbejdet (Bilag 4, side 30).

Derudover kan det diskuteres, hvorvidt usikkerheden i deres udtalelser kan skyldes manglende forventningsafstemning og den tidligere nævnte lederrolle, som F indtager. På den ene side kan usikkerheden skyldes en bevidsthed om, at F har indtaget en lederrolle, som de alle har accepteret og dermed følger hendes beslutninger. Et eksempel på dette kan være, da F italesætter Ls kvaliteter, og på den måde bliver L positioneret overfor gruppen på en bestemt måde (Bilag 4, side 7). På den

anden side kan denne usikkerhed også være grundet en frygt for at tabe ansigt overfor resten af gruppen. Da deres intensivperiode starter den dag vi faciliterede processen, kan det være for sent i forløbet at tale om den enkeltes styrker og svagheder. I forlængelse af dette kunne man diskutere, om deres forskelligheder i gruppen overhovedet kommer til udtryk. Da A har valgt billedet med kassen og de forskellige farvede sutsko, får de alle muligheden for at udtrykke sig omkring deres egne styrker i samarbejde, hvilket proceslederne også prøver at fremme ved at give eksempler (Bilag 4, side 6). Her bliver der rig mulighed for en åben dialog omkring deres forskelligheder, men samtalen drejer sig mere om strukturering og hvad de har til fælles fremfor deres forskellige egenskaber. Man kan dermed argumentere for, at gruppemedlemmernes forskelligheder ikke kommer til udtryk, da der opstår tvivl omkring, hvad de i virkeligheden har italesat. Manglen på viden om hinandens egenskaber kan medføre, at gruppens måde at strukturere deres projekt bliver et stressmoment. De forskellige gruppemedlemmer kan have mistro til fuldførelsen af hinandens arbejdsopgaver, hvilket eksempelvis kan munde ud i en usammenhængende opgave.

5.2.3 Strukturering i samarbejde

I forlængelse af diskussionen om, hvilke muligheder forskelligheden i gruppen skaber, bevæger samtalen sig ind på en drøftelse af, hvad en struktureret arbejdsproces har af betydning for projektskrivningen. Indenfor temaet strukturering i samarbejde, er der flere emner, der tages op til diskussion. Herunder vigtigheden at holde pause fra opgaveskrivningen, samt hvad det betyder for projektet, at der er et defineret formål og en klar retning. Det er S, som indleder diskussionen ved at påpege vigtigheden af at holde pause undervejs i opgaveskrivningen. Senere fortæller S, at gruppen har udformet en kalender, hvori der er indlagt en fælles spisepause (Bilag 4, side 10). Således bevæger dialogen sig væk fra at handle om forskellighed og drejer sig i stedet om, hvorledes gruppen har valgt at strukturere deres arbejdsforløb. Her kommer deltagernes holdninger omkring afholdelse af pauser og arbejdsprocesser til udtryk.

I gruppen er der en generel enighed om, at det er vigtigt at tage tid fra opgaveskrivningen til at holde pause. Gruppen har valgt kun at indlægge én pause i deres arbejdskalender, og om dette forklarer F:

”Det er fordi, vi aftalte at de... så har vi lavet nogle lidt længere, hvor vi skal et eller andet for eksempel skrive det og det og det. Der har vi snakket om, at når man så ligesom føler, at nu er koncentrationen sgu ikke særlig høj, så kan vi ligesom sige, så tager vi fem minutter eller. Og det sådan noget individuelt, ligesom på en eller anden måde rumme hinanden sådan, at hvis nu, jeg ikke

kan koncentrere mig selv lang tid af gangen men lige har brug for at gå ud i fem minutter og så komme ind igen og lave dobbelt så meget, så gør jeg bare det, ik'." (Bilag 4, side 10).

Her lægger F op til en forståelse af, at rummelighed er en vigtig del af en arbejdsproces, og at det er okay at tage pauser efter eget behov så længe, at alle bidrager til projektet. Hun skifter undervejs fra pronominet "vi" til "jeg", hvilket er et udtryk for at det er hendes egen opfattelse af den fælles aftale gruppen har indgået. Fs eksempel omkring, hvorledes hun selv afholder sine pauser kan give et indtryk af, at F sætter dagsordenen. Efter Fs udtalelse bliver der kortvarigt en lidt akavet stemning mellem deltagerne, og de forholder sig passivt og konkluderer ikke på det, hun siger, hvilket indikerer, at der ikke er enighed om, hvordan pauserne skal fungere. Samtalen omkring pauser signalerer, at dette emne ikke er blevet diskuteret yderligere. De er alle uenige omkring strukturering af pauserne, men deler en diskurs om, at disse er positive for samarbejdet.

Efter at gruppen har talt om pauser, bevæger dialogen sig i retning af en diskussion omkring betydningen af at arbejde sammen mod et fælles mål. F har valgt et billede af en mand på en tynd bjælke over vandet (Bilag 8) og åbner op for dialogen om mål og kurs gennem følgende udtalelse: *"jeg synes... jeg tog det, fordi jeg synes, det er fedt det der med, når man ligesom har en retning, og man alle sammen er enige om, det er det her, vi gør (...)"* (Bilag 4, side 11). Således taler F ud fra en diskurs om, at en fælles retning er positivt i et godt samarbejde. F giver samtidig udtryk for, at hun kan lide, at der er samling på tingene og en fast struktur. Samtidig anerkender hun, at det kan være vanskeligt at finde fælles ståsted i en stor gruppe (Bilag 4, side 12-13).

Da en procesleder spørger til de andres holdninger omkring mål og retning, sker der en tydelig positionering i gruppen, hvori F, Li og A er hovedpersonerne. F og Li deler en fælles diskurs om, at det er positivt med en fælles retning i samarbejde. En fælles retning kan nemlig optimere arbejdsprocessen. Ligesom F mener Li, at det er godt at vide, hvilket mål der arbejdes hen imod (Bilag 4, side 13). A derimod erklærer sig uenig med Fs tidligere udtalelse og påpeger, at en bestemt retning ikke er vigtigt for hende.

"Ikke for mig... øhm netop, fordi der er så mange ideer og holdninger til, hvordan slutresultatet skal være. Så jeg synes sådan hele tiden, at det går sådan siksak (siksakker med hånden)... og så kører det her, og så kan det ende her og der der der. Så jeg har ikke sådan noget med mit mål, fordi det hele tiden... i mit hoved så ændrer det sig hele tiden. Øhm... jeg tager det bare lidt, som det kommer." (Bilag 4, side 13).

A positionerer sig hermed fra de to øvrige gruppemedlemmer (F og Li). F, S, L og Li taler om mål, som en forudsætning for strukturering i samarbejde. A derimod taler om mål og retning som noget, der ikke nødvendigvis er en forudsætning for strukturering i samarbejdet: *“(...) Jeg er meget sådan: ”lets go with the flow-agtig”, så jeg ser ikke... for mig giver det ikke motivation at se målet for enden. Det giver motivation bare at tænke langsomt.”* (Bilag 4, side 15). Citatet er et tydeligt tegn på, hvorledes A tager afstand til F og Li's delte holdning og dermed et udtryk for, hvordan A positionerer sig i forhold til dem.

I forhold til temaet om strukturering er det interessant at diskutere dialogen omkring betydningen af indlagte pauser i gruppearbejdet, da pauserne fylder meget hos deltagerne. I den forbindelse giver F udtryk for, at det for hende er nok med én fastlagt frokostpause i løbet af dagen (Bilag 4, side 10). Hun mener nemlig, at man bare kan tage en pause, når man har brug for det. Denne holdning kommer til udtryk som en selv-positionering, da hun bruger pronomenet “jeg” og ikke “vi”. Men samtidig giver hun udtryk for ved brugen af “vi”, at det er en fælles beslutning i gruppen, at der kun er én fastlagt pause om dagen. Resten af gruppen erklærer sig dog hverken enige eller uenige i Fs udtalelse, da de ikke anerkender det, hun siger, ved hjælp af deres kropssprog eller udtalelser. På den ene side kan denne stilhed betyde, at de er enige med F, og derfor er det ikke nødvendigt for dem at bidrage med yderligere kommentarer. Derudover må man også forvente, at resten af gruppen siger fra, hvis de er uenige med det F siger og ikke føler, at aftalen er noget, de er blevet enige om i fællesskab. På den anden side kan det være svært for de øvrige gruppemedlemmer at sige fra overfor F, som gennem hele processen har haft en dominerende lederrolle. Dette kan understøttes med, at nogle af de andre deltagere giver udtryk for, at de har svært ved at sige fra overfor en eventuelt leder. Eksempelvis beskriver S deres (F, L og S) manglende reaktion overfor lederrollen i deres forrige gruppearbejde: *“Og vi fik ik' sagt en skid til hende, så bedre er vi jo ik'...”* (Bilag 4, side 37). Endvidere er Li igennem store dele af dialogen passiv og siger ikke særlig meget. Dette kan også ses som et udtryk for, at hun heller ikke er typen, der siger fra, når hun er uenig. De øvrige medlemmer i gruppen positionerer dermed sig selv som nogen, der har svært ved at sige fra, og derfor kan de anskues mere som medløbere end som ledertyper. Derfor kan det diskuteres, om resten af gruppen ville sige fra, hvis de virkelig var uenige med F. Man kan argumentere for, at dette kan påvirke deres samarbejde i en negativ retning, da det er svært at rumme alle, hvis ikke alle giver udtryk for deres egen holdning til, hvordan arbejdet skal struktureres. Hvis F får lov til at styre arbejdet på den måde, som det kommer til udtryk i dialogen, kan det blive svært for gruppen at

samarbejde. Derudover kan det være svært for F at lade være med at indtage en lederrolle, hvis ikke de andre gruppemedlemmer giver deres mening til kende.

5.2.4. Kommunikation i samarbejde

Et gennemgående tema, hvortil alle deltagerne deler en fælles diskurs, er spørgsmålet om vigtigheden af kommunikation. Det er kommunikation, der baner vej for dialogen omkring de andre temaer. Eksempelvis vil det ikke være muligt at drage nytte af hinandens forskelligheder, hvis kommunikation er lukket, så forskellighederne ikke kan diskuteres. God kommunikation er dermed grundstenen, der åbner dialogen og dermed baner vej for forandring (Bilag 4).

Deltagerne har en fælles holdning om, at god kommunikation er en forudsætning for et velfungerende samarbejde. Da deltagerne skal lave deres planche identificerer de god kommunikation som et væsentligt nøgleord, og dermed udtrykkes deres kollektive identitet (Bilag 4, side 44).

6.0 Konklusion

På baggrund af den ovenstående analyse kan vi konkludere, at vores dialogiske proces var i stand til at åbne op for forskellige diskurser og positioneringer hos den udvalgte gruppe studerende fra RUC. Måden hvorpå deltagerne talte sammen og interagerede med hinanden, samt deres forskellige og skiftende anvendelse af pronominer, var en måde for deltagerne at positionere sig selv og hinanden på. På baggrund af vores analyse af deltagernes forskellige diskurser kan vi endvidere konkludere, at deltagerne på nogle punkter delte en kollektiv identitet og en fælles diskurs samtidig med, at nogle deltagere undervejs positionerede sig selv og hinanden fra resten af gruppen. Dialogen var altså med til at tydeliggøre den rollefordeling der er i gruppen, hvor nogle deltagere fremstod mere dominante end andre gennem hele processen. Undervejs i vores proces blev det tydeligt for os, at nogle gruppemedlemmer positionerede andre, uden at denne anden-positionering blev accepteret af de øvrige deltagere. Således blev disse positioneringer ikke en social realitet, og derfor kom den kollektive identitet ikke til udtryk i disse situationer. Gruppens kollektive identitet kom derimod til udtryk, da deltagerne eksempelvis trak på en fælles diskurs om, at god kommunikation er positivt for et velfungerende samarbejde. Udfra de overordnede temaer opstod der forskellige diskurser, hvoraf de fleste blev italesat enten positivt eller negativt. Det var disse diskurser, der dannede grundlag for de forskellige positioneringer, der opstod i løbet af den dialogiske proces.

Processen gav deltagerne mulighed for at sætte ord på deres følelser og skabte dermed rum for meningsudveksling og kollektiv udvikling. Under processen kunne vi observere, at deltagerne gav udtryk for deres forskellige holdninger, og vi antager derfor, at det lykkedes at skabe et trygt rum med plads til meningsudveksling. Endvidere kunne vi observere, at deltagerne påvirkede hinandens holdninger, hvilket blandt andet kom til udtryk i vores proces ved, at nogle af deltagerne skiftede holdning til de diskuterede temaer i løbet af dialogen.

Derfor kan vi konkludere, at når man samler en gruppe studerende i dialog og samtidig sætter rammerne for rummet og dialogen, skaber det plads til meningsdannelse, som kan danne grobunden for en udvikling af en fælles forståelse i gruppen.

7.0 Litteraturliste

Bøger:

- Barge, Kevin og Chris Oliver (2002): "Værdsættende samtale som æstetisk følsomhed - koordination af mening, formål og refleksivitet", i *Forvandling. Værdsættende samtale i teori og praksis*. Charlotte Dalsgaard, Tine Meisner & Kaj Voetmann (eds.), København, Dansk Psykologisk Forlag
- Baxter, Leslie A. (2006): "Dialogue", i *Communication as... Perspectives on Theory*. G. Sheperd, J. St. John & T. Stripdhas (eds.). London: Sage, 101-109
- Collin, Finn (2006): Socialkonstruktivisme i humaniora, i *Humanistisk videnskabsteori*, Finn Collin og Simo Køppe (eds.), 1. udgave, 3. oplag, Viborg, Nørhaven Book, side 247-276
- Cooperrider, David L., Diana Whitney & Jacqueline M. Stavros (2011): *Håndbog i anerkendende udforskning. Ideer til forandringsledelse*, København, Dansk Psykologisk Forlag
- Elmhøldt, Claus (2006): *En ny form for blød disciplinering*. I: *Erhvervspsykologi*, Vol. 4, nr. 3.

- Halkier, Bente (2009): *Fokusgrupper*, 2. udgave, 2. oplag, Frederiksberg, Forlaget Samfundslitteratur
- Hermansen, Mads, Ole Løw & Vibeke Pedersen (2013): *Kommunikation og samarbejde - i professionelle relationer*, 2. udgave, København: Alinea
- Illeris, Knud (2009): *Barrierer mod læring*. In *Læring*. Roskilde: Roskilde Universitetsforslag
- Jørgensen, Marianne Winther & Louise Phillips (2013): *Diskursanalyse som teori og metode*, 1. udgave, 10. oplag, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag
- Phillips, Louise (2011): Med forskel som forandringskraft - en introduktion til dialogisk kommunikationsteori, i *Fra metateori til kommunikation*, Pernille Almlund og Nina B. Andersen (eds.), 1. udgave, 1. oplag, København, Hans Reitzels Forlag, side 152-183
- Polkinghorne, Donald E. (2007): Validity Issues in Narrative Research, i *Qualitative Inquiry*, Volume 13, Number 4, Sage Publications, side 471-486

8.0 BILAG

BILAG 1

Redegørelse for formidlingsartikel

Målgruppe og publicering

Vores artikel er skrevet med henblik på at give læseren et indblik i vores dialogiske proces og resultaterne af denne. Artiklen henvender sig til folk med en interesse for kommunikation, og er særligt relevant for folk, der beskæftiger sig med dialogskabelse og procesledelse. Vi har valgt, at artiklen skal publiceres på internetsiden www.kforum.dk, da det vil give andre med en interesse for dialog og kommunikation en nem og tilgængelig adgang til at læse vores artikel. Vi har valgt, at artiklen skal publiceres på dette medie, fordi den omhandler noget, der ikke henvender sig til den bredere offentlighed, men i højere grad bør læses af folk indenfor kommunikationsfaget. Artiklen formidler en vis faglighed, og det er derfor mest hensigtsmæssigt, at læseren har den relevante forforståelse samt et vis kendskab til kommunikation, således at læseren får mest muligt ud af artiklen.

Hvad målgruppen kan få ud af artiklen

Gennem vores artikel ønsker vi at øge målgruppens viden og forståelse omkring, hvad det vil sige at producere og udføre en dialogisk proces. Yderligere kan artiklen hjælpe andre, der ligeledes beskæftiger sig med dialogiske processer og give dem nogle ideer til, hvordan de kan gribe processen an. Vi håber, at vores erfaringer med at skabe en proces og de tanker, vi har gjort os omkring dette, kan inspirere og motivere andre, der står overfor samme opgave.

Hvordan skal artiklen appellere til målgruppen?

Vi henvender os direkte til læseren allerede i indledningen, fordi vi ønsker at vække læserens interesse og inddrage denne i artiklen.

Artiklen er skrevet ud fra et videnskabeligt perspektiv og er fagligt orienteret, hvilket vi formoder vil appellere til vores målgruppe. Vi beretter om os selv og vores tilgang til dialogiske processer, for på den måde at sætte læseren ind i vores arbejde og give dem et indtryk af, hvilke overvejelser man kan gøre sig, når man skal facilitere en proces. Dette kan muligvis medvirke til, at læseren vil gøre sig nogle tanker om, hvorledes denne selv kunne udføre en proces. Vi benytter os af underoverskrifter, der har til formål at skabe overblik i teksten.

BILAG 2

Formidlingsartikel

Sådan får du studerende i dialog

At være god til at samarbejde forudsætter, at du er i stand til at indgå i dialog med dine omgivelser.

Samarbejde er en styrke, der kan give dig en række fordele i livet. Uanset om du er studerende eller befinder dig i erhvervslivet, vil du nok opleve, at du i mindre eller større grad vil være nødt til at samarbejde for at løse de opgaver, du bliver sat overfor.

Gennem det sidste stykke tid har vi udviklet og afprøvet en dialogisk proces, med det formål at styrke samarbejdet i en integreret studiegruppe på RUC. Denne artikel har til formål at give dig et indblik i den spændende og lærerige proces det er, at samle mennesker i dialog.

Vi mener, at det er vigtigt, at man er i stand til at samarbejde for at løse fælles opgaver og skabe resultater.

Vi ønskede derfor, at gøre de studerende i stand til at arbejde sammen allerede nu, så de er bedre klædt på til at håndtere erhvervslivet, når de engang er færdiguddannede. Baggrunden for at arbejde med RUC studerende var, at samarbejde er en væsentlig del af RUCs studieprofil, og det var derfor relevant at afprøve vores proces i netop dette miljø.

Sådan kan du aktivere processens deltagere

Vi havde et mål, om at aktivere deltagerne mest muligt under processen og valgte derfor at anvende billeder, som et væsentligt omdrejningspunkt i dialogen. Formålet med at benytte billeder var, at det skulle hjælpe deltagerne til at sætte ord på deres følelser og tanker og på den måde kickstarte dialogen.

Rammerne for dialogen havde vi bestemt på forhånd, men vi valgte en tilgang til vores proces, hvor deltagerens valg af billeder blev styrende for, hvilke emner, der skulle debatteres.

Vi oplevede at brugen af billeder, motiverede deltagerne til at medvirke aktivt i dialogen, og gjorde dem i stand til at åbne op omkring deres holdninger. Det er derfor vores vurdering, at det kan være positivt at gøre brug af kreative metoder, såfremt man ønsker at skabe engagement blandt deltagerne.

For at hjælpe deltagerne med at huske det, de havde lært gennem processen, bad vi dem producere en planche med de væsentligste nøgleord, som de var nået frem til gennem dialogen. Derudover lavede vi nogle blomster i karton til planchen, som deltagerne kunne benytte til at skrive de forskellige nøgleord på. Således skabte vi en positiv og behagelig stemning omkring deres resultater. Vi havde en formodning om, at nogle

deltagere kunne have svært ved at udtrykke sig. Derfor kan det være en god idé at inddrage noget kreativt og humoristisk, så alle får mulighed for at komme på banen, uden at stemningen bliver tung eller trykket.

Jobbet som procesleder

Vores proces bygger på en idé om, at man opnår de bedste resultater ved at fokusere på de positive elementer i et godt samarbejde. Derfor var det vores ansvar som procesledere at skabe et trygt rum med plads til holdningsudveksling, hvor hver deltagers synspunkter blev anerkendt. Vi forsøgte at skabe den åbne stemning ved, at proceslederne lyttede aktivt til deltagerne. Samtidig sørgede proceslederne for at have et åbent kropssprog og tilkendegav deres enighed ved at nikke anerkendende og holde øjenkontakt med deltagerne. Ligeledes bidrog proceslederne med egne erfaringer omkring gruppearbejde for at skabe en personlig kontakt til deltagerne og samtidig anerkende deres oplevelser. Der findes mange måder, hvorpå man kan udføre en dialogisk proces, og ønsker du at prøve kræfter med det, har vi erfaret, at det kan være en lærerig oplevelse.

BILAG 3

Procesøvelse

Til denne proces, vil vi medbringe navneskilte til både deltagerne og os selv. Dette gør vi med udgangspunkt i tankegangen om, at det skaber en relation, som gør processen mere personlig, og vi undgår dermed også navneforvirring. Der vil være to facilitatorer til stede under hele processen, samt to observatører. Den ene facilitator skriver stikord undervejs, så der er styr på, hvem af procesdeltagerne der siger hvad, og det gør det hermed lettere at vende tilbage til det nævnte. Den ene observatør har mulighed for at bryde ind, hvis der er noget facilitatorerne overser i processen.

Gruppen er på fem mennesker og det kan være kompliceret at adskille stemmerne ved transskribering, hvis processen kun bliver optaget på en diktafon. Derfor vil processen blive filmet.

Den følgende proces vil være forholdsvis detaljeret med nedskrevne spørgsmål. Spørgsmålene skal ses, som vejledende for facilitatorerne, for at give et overblik. Det er vigtigt at facilitatorerne, under hele processen, fornemmer stemningen i rummet og kan tilpasse spørgsmålene undervejs.

Ligeledes er øvelsen tænkt til at kunne anvendes af andre facilitatorer med andre procesdeltagere og derfor synes vi, at det er nødvendigt med en detaljeret beskrivelse.

Introduktion til deltagerne før processen:

- *“Vi er syv piger fra kommunikation på 4. semester og vi arbejder i vores projekt med dialogiske processer i organisationer. Den proces I skal igennem i dag handler om at styrke samarbejdet i en gruppe gennem dialog. Jeg hedder __ og det er __ og vi vil lede jer igennem processen i dag. __ vil sidde og notere undervejs og kan supplere med eventuelle spørgsmål og så har vi __ og __ som sidder og observerer processen.*

I skal ikke være bange for at sige hvad I føler og tænker, da dette er et åbent forum, hvor alle skal have muligheden for at komme på banen. Og der er ingen forkerte svar”

Indledning (15 min):

De to facilitatorer og gruppen der skal faciliteres sætter sig om et bord. For at skabe et trygt rum, vil gruppen blive spurgt om nogle indledende spørgsmål.

- *“Hvad hedder I? Hvem har lyst til at starte?”*. Derefter vil de i rækkefølge blive spurgt om deres navn.

- *“I må meget gerne tage et klistermærke og skrive jeres navn på. Jeres navne vil kun blive brugt i den her proces og ikke anvendt i vores projektrapport”*. Facilitatorerne skriver ligeledes deres navne på et klistermærke

- *“Hvilket semester er I på?”*

- *“Har I arbejdet sammen tidligere?”*

- *“Hvor længe har I arbejdet med jeres nuværende projekt?”*

- “Er der nogen af jer der har nogle specielle forventninger til i dag?”

Billedøvelse (1 time og 30 minutter sammenlagt):

Til denne øvelse skal der bruges: Et sæt billedkort samt materialer til at udarbejde en planche (papir, farver osv.).

Planchen kan hænges op i, for eksempel grupperummet, så deltagerne stadig har mulighed for at reflektere over, hvad der efter deres mening, er et godt samarbejde.

Formålet med denne procesøvelse er, at gruppemedlemmerne får sat ord på hvad de mener et godt samarbejde og et udfordrende samarbejde er, og hvordan de hver især og i fællesskab kan styrke samarbejdet i gruppen. Konteksten er i dette tilfælde studiet og danner rammen for samtalen.

I denne øvelse stiller vi spørgsmål, som tager udgangspunkt i 4D-modellen.

Startposition: Der ligger en bunke billeder spredt ud på bordet, som deltagerne sidder omkring.

Forklaring af processen til deltagerne (5 minutter):

- “I denne proces får I muligheden for at få sat ord på, hvad I mener et godt samarbejde er, og hvordan dette i fællesskab kan blive styrket. I skal benytte disse billeder, som ligger foran jer og de vil danne rammen for den videre proces og samtale.”

Konstruktive og udfordrende oplevelser (5 minutter):

Følgende spørgsmål stilles til deltagerne:

- “Vælg et billede, som symboliserer en konkret episode med godt samarbejde fra dit studie. (Lad folk vælge et billede).

- “Vælg dernæst et billede som symboliserer en konkret udfordring ved det at samarbejde på studiet.” (Behøver ikke være en situation, hvor de selv er indblandet, hvis det er svært at komme i tanke om en situation).

Deltagerne vender det udfordrende billede om, og billedet for et godt samarbejde, lægges frem så alle kan se det. De overskydende billeder fjernes.

Fremlæggelse af billederne (40 minutter):

Følgende øvelse udføres først med fokus på det gode samarbejde. Dernæst udføres processen igen, med fokus på det udfordrende samarbejde. Under processen, skriver den ene facilitator stikord, til det deltagerne fortæller, som der kan vendes tilbage til efterhånden.

Deltagerne præsenterer billederne for hinanden på skift.

Billederne placeres på midten af bordet, imens der bliver fremlagt. Under fremlæggelsen spørges der ind til billederne, motiver og billedvalg. Facilitatorerne kan opridsse hvad personen har sagt.

For at få deltagerne i dialog, spørger facilitatorerne ind til de øvrige deltagers mening om det fremlagte.

- *“Har andre oplevet det samme?”*
- *“Hvad mener I andre om det __ har fortalt?”*

Emner (20 minutter):

Herefter beder facilitatorerne deltagerne om at opridse de vigtigste emner, der er blevet diskuteret med udgangspunkt i billederne.

- *“Kan I udpege de vigtigste emner på baggrund af billederne?”*
- *“Efter I har udpeget de vigtigste emner omkring samarbejde, kunne vi godt tænke os, at I placerer billederne på bordet efter vigtighed, med det vigtigste/mest betydelige billede i midten”.*

Der er også mulighed for at deltagerne kan lægge billederne på en anden måde.

Udarbejdelse af planche (20 min):

Når billederne er blevet placeret og gennemgået, og alle deltagerne har opnået en vis enighed, skriver deltagerne de vigtigste nøgleord for et godt samarbejde ned på en planche.

- *“På baggrund af jeres placering af billederne, skal I skrive de vigtigste nøgleord ned for et godt samarbejde, som I er blevet enige om. I skal i fællesskab udarbejde en planche og I bestemmer selv, hvordan den skal se ud”*

Facilitatorerne hjælper og guider om nødvendigt.

Efter nedskrivningen af nøgleordene, stilles følgende spørgsmål til deltagerne på baggrund af nøgleordene:

- *“Hvad kunne du gøre for at styrke samarbejdet fremover ud fra de nøgleord I er blevet enige om?”*
- *“Hvad kunne I gøre for at huske og fastholde hinanden i de nøgleord om det gode samarbejde fremover?”*
- *“Hvordan forestiller I jer, at jeres samarbejde fungerer om 1 måned?”*

Opsamling (10 minutter):

Opsamling på selve processen.

- *Har I nogen spørgsmål til processen?*
- *Hvordan har I oplevet at være en del af denne proces?*
- *Føler I, at I har fået noget ud af processen? Hvad kan I tage med og bruge ud fra processen?*

BILAG 4

Transskribering af procesøvelse:

Katja: Nå, men vi er syv piger fra kommunikation og vi har i øjeblikket om såen... øh, dialogiske processer i organisationer... Øøhm og det vi skal såen igennem i dag, hvis man kan sige det såen, det er såen en proces, som skal såen forsøge at styrke jeres samarbejde i gruppen såen gennem dialog.

S: Ja.

Katja: Og jeg er som sagt Katja og det er Christina, og vi vil være såen procesledere for jer i dag, eller såen... vi vil føre jer igennem det i dag.

Christina: Ja, og jeg kommer til at sidde og notere lidt undervejs. Det gør Katja ikke. Øh..og så har vi Martine, som sidder og observere, skriver lidt. Så har vi også Iben, som sidder og observere og skriver lidt [alle smågriner]. Så skal I selvfølgelig ikke være bange for at sige noget herinde, altså det er meningen I skal sige hvad I tænker og føler, og hvad der falder jer ind. Der er heller ikke nogen forkerte svar. Vi søger ikke noget bestemt svar overhovedet. Det er noget vi kommer frem til sammen (gruppemedlemmer sidder stille og lytter).

Katja: Men hvis I starter med at skrive jeres navn ned på sådan en her tingelut og så klitrer den på (Alle gruppemedlemmer skriver navn på klistermærke, F er den første der tager fat i dem og deler ud).

Christina: Har alle fået vand? (Der nikkes i fællesskab).

A: Yes.

Christina: Og jeres rigtige navne bliver selvfølgelig ikke brugt i vores projektrapport. Vi finder nogle andre fine navne til jer. [Der mumles lidt rundt omkring, mens navneskiltene sættes på].

Katja: Nå, men hvilket semester er I på nu, er det..?

S: Andet.

F: Ja, 2. semester

Katja: Hvor længe har I arbejdet sammen nu?

A: Siden februar (de kigger alle på hinanden).

S og F: Ja.

Katja: Så det er lige et par måneder eller såen, ja. Øh, er der nogen af jer der har arbejdet sammen før?

L: Ja, vi tre har (L, S og F peger på hinanden).

S: Ja.

F: Ja, os tre har.

Katja: Ja, I tre? Øh, ja okay.

Christina: Har I haft nogen forventninger til i dag, eller har I bare kastet jer ud i det?

F: Altså jeg synes, det lyder meget spændende det, som Katja fortalte kort om, hvad det handlede om, og så tænkte jeg, at det øh, kunne da være en god ting for min gruppe. Øh, jeg tænkte det kunne da kun gavne. Så prøve det af, det tænkte jeg kunne være meget sjovt.

L: Helt sikkert. Jeg har ikke hørt så meget om det, men bare det, at det kunne være gavnligt og så videre det..

Katja: Yes.

L: Så det kunne være spændende at prøve.

Katja: Er der nogen af jer, som også har prøvet coaching før?

S: Det prøvede vi da i den gamle gruppe. Der var jeg da ikke, men I prøvede det da? (Peger på F og L).

F: Nej, det gjorde vi ikke.

S: Med ham der Arno der?

L: Nej det var..

F: Det var sådan noget gruppe noget kursus. Sådan noget gruppeeksamenskursus.

[F, L og S fniser lidt]

Katja: Nej, for der er nemlig sådan noget med Arno, der udbyder her jo.

Christina: Ja, så er der sådan nogle studerende coaching, ovre på pædagogisk coaching et eller andet. Ja, som er ved at tage uddannelse og så coacher. Så er man fire gange eller fem, så det, det faktisk også rigtigt godt.

Katja: Ja.

Christina: Ja, så kommer vi lige til at skal i gang med den her øvelse, som er en billedøvelse. Og her får I ligsom mulighed for hver i sær at få sat ord på, hvad I mener, et godt samarbejde er. Og hvordan kan man, kan I, styrke det i fællesskab. (Fordeler billederne på bordet). De her billeder her kommer til sådan at danne ramme for den samtale her.

(Alle tager fat i billederne og deler dem ud på bordet).

A: Skal man kunne se alle billederne?

Christina: Ja, nej, øh, I skal egentlig.. Til at starte med finde et billede som symboliserer såen et konkret eksempel på et godt samarbejde. Øh, det kan være fra den her gruppe, eller det kan være sidste semester gruppen. Så noget som symboliserer det på en måde. Det kan både være farver eller stemninger, motiver.

Katja: Ja.

A: Og det skal være noget positivt?

Katja: Ja.

Christina: Et godt samarbejde.

F: Det er svært.

(Alle gør sig enige i, at det er svært og fniser)

Katja: Ja. I tager jer bare god tid.

Christina: Ja, ja. Vi har sat god tid af til det.

A: Det er mega oplagt.

L: Det her.

(Alle fniser)

L: Eller det her. De har det godt sammen.

S: Ja, den er meget god.

A: Er det individuelt nu, eller?

Christina: Ja, det er individuelt.

S: Det er da svært, synes jeg (alle fniser).

Katja: Ja, det er det. Skal vi ikke åbne et vindue? Det er meget varmt.

Christina: Ja, det er det.

S: Forskellighed. De er forskellige de her.

A: Ja, det tænkte jeg også. Jeg tænkte det var lidt for søgt. Ej! Jeg tager den her.

S: Den er sjov.

F: Jeg tror, jeg tager den her.

Li: Jeg skal lige se, hvad der er her. Jeg tager den der.

L: Der er også nogen, der har det sjovt her.

A: Du går meget op i at have det sjovt (alle fniser).

Christina: Ja, så må I gerne finde et billede, som symboliserer et udfordrende... samarbejde. Også i forbindelse med gruppen.

F: Sådan der (Frida er den første der udser sig et billede) .

Katja: Mmm...

Christina: Så er det rigtigt fint, hvis I har en konkret eksempel eller episode.

(Der går et par minutter med stilhed, hvor hver især er igang med at finde et billede)

Katja: Har I alle sammen øh, valgt et billede?

Christina: Så samler vi lige kortene sammen. Send dem bare nedad.

[Mumlen - utydeligt]

Katja: Hvis I så vender det sidste billede om, det udfordrende billede om på bagsiden. Fordi det skal vi først bruge efter. Så skal vi snakke lidt om det gode samarbejde øh, i forhold til det billede I har valgt. Er der nogen, der har lyst til at starte med at sige noget om øhm om øhm det billede, I har valgt?

A: Jeg kan godt sige noget.

Katja: Ja. Ja.

A: Jeg har valgt det her billede fordi det... Vi er alle sammen piger, som går på RUC og har det tilfælles, at vi er her, men vi er stadig meget forskellige. Øh, vi kommer forskellige steder fra. Det ved jeg ikke, om det er skoene, men det var det bedste billede jeg kunne finde.

Katja: Ja, sutskoene der. Hvad tænker du sådan om farverne? Er det der ligger eller hvad?

A: Ja, måske endda, hvis man overfortolker lidt så det øh... lidt bare forskellige personligheder vel.

Forskellige temperamenter (alle sidder stille og kigger i forskellige retninger).

Christina: Er det så noget der styrker samarbejdet? Hvis man også...

A: Ja, det kan selvfølgelig også være negativt, men jo, jeg synes det styrker samarbejdet. Men også fordi vi er boksen – vi er sammen om det her, men vi er stadig forskellige. Forskellige sådan... videns... Ja, bare at vide forskellige ting og have forskellige ting i bagagen, så styrker det samarbejdet. Tingene bliver endnu bedre.

Katja: Føler du så at I, er I gode til at bruge de forskelligheder, der er i gruppen, sådan med de forskellige ressourcer I nu har?

A: Ja, altså nu synes jeg, det er svært at sige det, når vi ikke er startet med intensivperioden, for der tror jeg især det kommer til udtryk. Men jo, det synes jeg.

Katja: Jeg kom til at tænke på sådan, om der var et eller andet konkret eksempel du sådan kunne komme med, hvor du virkelig synes, at der fik I sådan godt udbytte af jeres forskelligheder?

A: Øh, nej. Jeg føler ikke, at jeg kan komme med et konkret eksempel, men nu sagde I også med vores forrige gruppe, og det var det egentlig også bare sådan lidt, at vi alle sammen øh... var forskellige i gruppen, og det nogen gange meget godt. Jeg havde, nogen var måske lige kommet fra gymnasiet og kunne huske noget friskt, mens at andre havde en anden slags viden.

Katja: Ja. Ja.

Christina: Er det noget man skal være god til så at italesætte for eksempel i starten af gruppepr..

A: Altså ja. Forventningsafstemme?

Christina: I starten altså. Man skal tale om, hvad man er god til for eksempel, jeg er god til at sætte komma.

A: Ja.

Christina: Jeg kan godt lide at analysere.

A: Ja, det ville være, øh. Det kan jeg ikke huske, om vi har gjort. Øh, jo. Vi har forventningsafstemt, men vi har ikke, synes jeg, såen sagt hvad vi er gode til decideret.

S: Hmm, nej.

Li: Ikke rigtigt, nej.

F: Vi snakkede om det der med vores rolle i den sidste gruppe og sådan.

A og S: Ja.

A: Øh, altså ja. Det er kun godt at italesætte det.

Katja: Ja. Hvad tænker I andre om det med forskelligheder? Synes I også, at det styrker samarbejdet eller hvordan?

S: JA. Altså det er også det, jeg har tænkt med mit billede. Det er lidt forskellige ting, for jeg tænkte også det der med, at man også kommer med ja, forskellige erfaringer og forskellige udgangspunkter og så på en eller anden måde få det til at blive en styrke, at man er forskellige, og at det er nogle forskellige ting man kan. Jeg tænkte sådan, at en konkret eksempel kunne være i går, hvor vi sad og lavede... vi prøvede at sidde og lave en tidsplan over, hvornår vi skulle mødes, og hvornår vi skulle gå hjem. Sådan en rimelig skarp tidsplan for intensivperioden her. Øhm, og der snakkede vi også lidt om der her med øh, at nogen kan godt lide at møde tidligt og andre vil godt møde sent, hvornår arbejder vi bedst og såen nogle ting. Og så prøvede vi sådan at få passet det ind på en eller anden måde sådan, at nogen morgener møder vi rigtigt tidligt, nogen møder vi sent og sådan nogle ting.

Katja: Ja, altså såen så man ligesom får tilpasset det efter alles behov ... eller sådan, måske?

S: Ja. Ja. Præcis.

A: Mmm.

Katja: Jamen det var da dejligt.

S: Ja.

Katja: Ja, ja.

F: Jeg kommer faktisk til at tænke på et konkret eksempel også. Jeg er meget enig med dig (peger på S). Og det var fra sidste gruppe.

Katja: Ja.

F: Hvor at mig og L skulle sidde til sidst og aflevere øh, hele projektet. Og vi havde så fået ansvaret, og hvor jeg måske er meget sådan *ÅHH, Åhh, bare det går* og er helt oppe at køre, og så var L meget såen: Ja, så læser vi lige det der, og så skal vi lige gøre sådan. Og så tror jeg... Der synes jeg bare, at vi supplerede hinanden meget godt. Altså, det blev sådan en gylden middelvej, hvor jeg var helt oppe at køre, og du var sådan afslappet. Så fik vi afleveret det og var enormt glade.

L: Det er også bare inspirerende generelt, hvordan vi er så forskellige. Blandt andet sådan, hvordan vi løst den her opgave, og hvordan vi også kunne have løst den. Især når man har en ide oppe i ens hoved, og vi så også er seks andre piger, der kommer med ideer også.

Katja: Ja, man lærer meget af det.

Christina: Ja, også at skulle tage stilling til det hver gang, der er gruppedannelser. Sådan er det jo her på RUC, så der skal hele tiden også tages stilling til nye mennesker. Så er det også bare rart at finde ud af folks forskellighed til at starte med, måske.

Katja: Ja, så I er klar over det.

Christina: Så det kan være S, at du vil snakke. Det var jo lidt i forbindelse med As.

S: Ja. Jamen det... Jeg er også meget enig med det A sagde. Ja, så det er egentlig blevet sagt, det meste det der med, at jeg synes det er positivt, at man sådan kan få forskelligheder til at blive en styrke.

Christina: Hvad er det for et billede?

S: Det er sådan et billede med en masse forskellige ting, øh.

Christina: Ja, Ja, Okay.

(Latter)

Katja: Er det forskellige ingredienser?

S: Altså, jeg tror det er noget mad eller sådan et eller andet krydderi, måske.

Katja: Som så sammenlagt bliver til en rigtig god ret.

(Latter)

F: Med den rigtige mængde af hver.

Katja: Ja. Når, det var godt. Hvad med jer andre? Hvad har I valgt af billede?

L: Jamen jeg har taget det her af nogle glade folk, fordi at, det synes jeg, er rigtig rigtig vigtigt, når man har et gruppearbejde og er sammen med andre mennesker. At øhm det er lige meget, hvad der sker, så skal det... ja, så skal man også skilles som venner, eller hvad man kan sige. Og det er vigtigt, at man behandler folk rigtigt pænt og ja, så.

Katja: Og måske også være positive såen eller hvordan?

L: Ja.

Christina: Er det også med at lave nogle aktiviteter sammen måske, eller hvad? Udenfor gruppearbejdet?

L: Det var ikke det, jeg tænkte. Men jo, selvfølgelig. Det kan altid være en fordel, måske. Men øhm bare, at der kan komme øh, noget konstruktivt ud af uhm, ja.

Christina: Altså at skabe et fællesskab?

L: Altså ja, lige præcis.

Katja: Jeg kan da i hvert fald huske fra nogen af mine egne projekter, at vi var simpelthen bare så positive hele tiden. Altså, vi var optimistiske, og det var nogen gange, når det brændte på, så var det det der ligesom holdt os oppe. Og jeg har nogen gange tænkt på, at hvis vi ikke havde været så positive eller såen, så tror jeg bare ikke, at vi var kommet kommet i mål, altså.

A: Men var det fordi I havde det godt sammen, og ku' sammen altså udenfor skole?

Katja: Ja... ja, også det, ja. Men også også også hvis man ikke lige kunne sammen, så at man stadigvæk sådan ligesom grinte sammen og mødte hinanden.

L: Så synes jeg også det handler om, at selvom man måske ikke øhm... ja, hvad hedder det øh? Har det godt mega sammen i sin fritid måske, så bare det der med at man er så positiv. Altså når det bare brænder på, at man så er positive overfor hinanden, det giver meget energi til de andre.

Katja: Det smitter.

L: Det synes jeg også er vigtigt at tage med fremover.

Christina: Det er også det. Hvis alternativet er at sætte sig ned og græde, så er det også bedre at være lidt positiv.

(Latter)

Christina: Jeg havde næsten lyst til det i det projekt der, men det endte jo med, at vi klarede den alligevel.

Katja: Ja, det skal nok gå... Har I det også sådan jer andre, at det der med at grine og være positiv og såen, det er rigtig vigtigt for projektet, eller hvordan?

S: Helt klart. Det synes jeg. Jeg synes egentlig også, det er ret vigtigt at man såen, hvis det er man har arbejdet intenst i en time eller halvanden eller sådan et eller andet, at man så laver noget helt andet altså sætter en eller anden mærkelig youtube video på, et eller andet, eller bare lige snakker om noget andet eller griner sammen eller såen et eller andet, så det ikke bare hele tiden er hardcore projekt, projekt, projekt. Så det såen, det synes jeg er ret vigtigt.

Katja: Ja.

A: Jeg synes, det er vigtigt, det der med at have nogen andre ting sammen også, det at kunne andre ting sammen, altså så man ikke kun kender hinanden fra... det faglige.

Christina: Det er også det. Man tilbringer så mange timer sammen specielt i intensivperioden, så er det også rart at kende folk lidt på en anden måde. Holder I såen nogle faste pauser og sådan noget, hvor I så bare sætter jer ned og ser youtube eller noget andet, eller kører I bare derud af?

S: Vi har prøvet at skrive ind i vores kalender... [uforståelig tale]... det med pause i 45 minutter og såen nogle ting.

A: Det er den eneste pause, er det ikke?

S: Det tror jeg.

F: Det er fordi, vi aftalte at de... så har vi lavet nogle lidt længere, hvor vi skal et eller andet for eksempel skrive det og det og det. Der har vi snakket om, at når man så ligsom føler, at nu er koncentrationen sgu ikke særlig høj, så kan vi ligsom sige, så tager vi fem minutter eller. Og det såen noget individuelt, ligsom på en eller anden måde rumme hinanden sådan, at hvis nu, jeg ikke kan koncentrere mig selv lang tid af gangen men lige har brug for at gå ud i fem minutter og så komme ind igen og lave dobbelt så meget så gør jeg bare det, ik'.

Katja: ja, ja. ja.

F: Og så har vi snakket om det der med, at hyggeligt det der med at sige 12 til 12.45, der holder vi frokost og såen, altså ikke såen.

Katja: Nej, nej. Men sådan nogenlunde.

F: Ja. Ja.

Katja: Ja, jeg kommer til at tænke på nu, det der med, når man også snakker lidt om noget andet end projektet, det er bare svært især i intensivperioden såen, ligsom at bryde ud af det der, og så nogle gange bare lave noget helt andet såen. Det er meget godt med de youtube videoer så.

Christina: Men en god ide er faktisk også at få sat...Det lyder lidt absurd, at det skal være en gang i timen, men så holder man måske fem minutter, hvor man bare sidder og pladrer om alt muligt andet. Og så nogle gange er det nemmere at koncentrere sig de næste 55 minutter fordi, det er tit det der med, at man kører for hårdt på, og så sidder man måske og bliver halvirriteret på hinanden eller noget.

Katja: Mmm.

Christina: Et lille råd.

Katja: Men at rumme hinanden, det er en rigtig god ting såen ja. Hvad med dig F, hvad er det for et billede, du har der?

F: Jamen jeg har valgt sådan en her mand på såen en, ja, det ligner noget fra en badebro. Men øh, jeg synes... jeg tog det, fordi jeg synes, det er fedt det der med, når man ligsom har en retning, og man alle sammen er enige om, det er det her, vi gør, og det kan godt være svært at nå dertil, hvor det for mig ligsom går op i en højere enhed. Når vi ligsom har et eller andet og vi alle sammen siger, det er det her vi gør og så går vi hundred procent for det.

Katja: Ja.

F: Og så synes jeg, så synes jeg, det er rigtigt fedt og sjovt at være i en gruppe, hvor man er enige om at mødes, og man alle sammen synes, det samme er spændende og har lyst til at finde svar på et eller andet. Det synes jeg, altså når det fungerer, synes jeg godt om, at der ligsom er samling på det hele.

Christina: Og sæt sig et mål, og så alle sammen være enige om, at det er det vi skal.

Katja: Og være sammen om det. Men det er vel sådan lidt en balancegang der.

F: JA, ja.

Katja: Der er vel altid nogen, der falder i?

F: Ja, og det er heller ikke altid særlig nemt at nå dertil.

Katja: Nej.

F: Det kan være virkelig svært fordi, vi er syv nu, og sidste gang var vi en gruppe på otte, og der er bare mange meninger og mange forskellige måder, man har lyst til at gøre tingene på. Der må vi jo så nogen gange gå på kompromis. Sådan er det jo.

Christina: Ja.

F: Ja.

Katja: Ja, det der med at rumme hinandens forskellighed og igen for at nå et fælles mål, der må man ja, gå på kompromis en gang imellem og... men det bliver vel også et bedre projekt, når man får sådan forskellige inputs til hvordan det skal være, tænker jeg bare...

F: Man kan jo sige, at jo mere spændende retning man tager for projektet, end det man sådan umiddelbart først havde tænkt sig, altså efter at have, så får man en masse gode ideer, det kan godt være at man vender tilbage men så har man ligsom sagt og så prøve det af med ideer og så videre altså. Så ja det tror jeg også kan...

Katja: Har du prøvet, hvor at I har mistet balancen lidt og så i forhold til det mål I ville eller hvad?

F: Hmm, jeg tænker mest om opstarten... altså nu er vi ikke nået så langt, vi startede jo først intensiv i går, men men i min gamle gruppe, var problemet lidt, altså det var ikke et problem... for alle var vildt engageret omkring projektet, men alle havde også hele tiden nye ideer, og til sidst der var vi bare sådan "nu er vi nødt til at slå og fast, for ellers kommer vi aldrig videre". Det kan godt være, at man er nødt til at sortere noget fra, og der var nogle der var gået på kompromis: "hvad skal vores case være?" og jeg tror det var det der... det var såen svært at slå sig fast på. Der kunne jeg mærke, at der følte jeg på en eller anden måde, at der mistede vi overblikket, og det skred såen lidt.

Katja: Ja, det der med overblik, det er vigtigt... at man sådan lige får sagt: ”hvad gør vi her?”

F: Jeg tror at i mit projekt, så synes jeg det er fint nok... [utydeligt da alle griner]

Christina: Vores vejleder siger også, at der kommer et tidspunkt, så må man bare slippe det og sige: ”nu er det er nok”, for ellers kan man blive ved med at bygge noget på hele tiden.

Katja: Ja det er rigtigt nok. Hvad med jer andre? Såen med det formål eller... eller det mål man skal nå sådan, er det også meget vigtigt for jer og projektet at kunne se det sådan hele vejen igennem... eller hvordan?

A: Ikke for mig... øhm netop, fordi der er så mange ideer og holdninger til, hvordan slutresultatet skal være. Så jeg synes sådan hele tiden, at det går sådan siksak (siksakker med hånden)... og så kører det her, og så kan det ende her og der der der. Så jeg har ikke sådan noget med mit mål, fordi det hele tiden... i mit hoved så ændrer det sig hele tiden. Øhm... jeg tager det bare lidt, som det kommer.

Li: For mig der er det bare... sådan når jeg skriver så skal jeg bare...: ”hvad er det jeg skal frem til?” Så vi er meget uenige (peger på A). Ja ja, jeg kan godt se sådan at... men jeg tror det drejer sig om... sådan rundt og så måske blive sådan noget andet, men jeg skal ligesom vide, hvor jeg skal hen... så er jeg mere sådan: ”Huuuh” (ånder lettet ud). Når jeg skriver opgave så skriver jeg også sygt meget og så videre: ”nu har jeg det her”.

A: Jeg tænker tit, at når man læser noget, er det først der at det går op for mig at...: ”nårhh det er det der er spændende” og det er det, der leder over til noget andet... så på den måde så... det har jeg oplevet ofte, at man ikke har tænkt at, det egentligt er relevant men lige pludselig er det meget relevant og så tager projektet nemlig en anden retning.

Christina: Hvordan møder I så hinanden, når der er (henvender sig til A og Li) sådan nogle forskellige måder at gøre det på. Hvordan er I så gået på kompromis?

A og Li: (Griner og ser på hinanden). Nej ikke endnu (Alle griner).

Katja: Hvad så hvis det var? Altså... hvordan vil I så gribe det an?

(A og Li Kigger på hinanden og mumler)

A: Altså forebygge det.

[A og Li mumler, men tror ikke, der kommer en konflikt]

F: Men man kan sige, at nu har vi fra start, sat ret meget, såen... struktur på vores opgave, fordi det for flere af os var meget vigtigt for, at vi kunne slappe en lille smule af.

Katja: Ja.

F: Altså at vi lige som havde...: "hvad skal vi skrive om i redegørelsen". Altså lave nogle punkter. Øhm, og der kan man så sige at skulle der ske et eller andet, hvor at man... det er heller ikke ment på den måde, men jeg har det såen: Jeg synes, der skal være en retning, men der kan selvfølgelig godt opstå ting undervejs, hvor man tænker: "det skal vi også have med", men samtidig så har jeg det også... meget ligesom Li, at jeg har bare heller ikke lyst til at famle i blinde, altså... og derfor så tænker jeg såen, at hvis der opstår noget undervejs, så er det vel på en eller anden måde relevant, i forhold til det vi skal nå. Øhm så det er ikke fordi at... hvis vi har om Dronning Magrethe, og lige pludselig skal vi have om Vietnam krigen, vel altså... det er det jeg mener... altså på en eller anden måde, så hænger det vel stadig sammen med retningen. Hvis man skal bruge billedet igen (Peger på billedet af det gode samarbejde), så er der nogen der går ud.

Christina: Ja brug det alt det du vil (henviser til billedet).

F: [Utydeligt og alle griner]

Christina: Jeg tænker lidt på med dig A. Mener du måske, at man kan miste kreativiteten, hvis det hele er sådan (Laver en bevægelse der går vandret)... Du fortalte det der med at: "så opstår der nogle nye ideer", kunne det være sådan noget måske?

A: Nye ideer er måske så meget sagt for, så tror jeg at I tænker at så går projektet (Peger med armen ud til den ene side). Men jeg tænker bare at så kommer der måske nye teorier eller ingen teorier, materialer eller... jamen jeg ved ikke om kreativiteten ryger, hvis man har sådan en (Peger armen nedad, som en vandret streg),

men jeg tror... Jeg er meget sådan: "lets go with the flow-agtig", så jeg ser ikke... for mig giver det ikke motivation at se målet for enden. Det giver motivation bare at tænke langsomt.

Katja: Ja.. så tage det som det kommer. Men det er jo også tit det der... det er jo også det der tit er svært ved projekter, at man kan ikke sådan forudsige... "nå men er det så den case eller det fungerer måske ikke eller er det interviewpersoner og sådan noget". Så det er det der med, at man er fleksibel over for, hvad man møder og sådan noget ikke? Hvad med dig Li, hvad er det for et billede du har valgt?

Li: Ja det var faktisk lidt i tråd som det jeg sagde før, altså om organisering (A og Li taler samtidigt og mumler).

Christina: Er det nøgler eller hvad?

Li: Ja, og som sidder på sådan nogle små kroge, sådan... ser ud som om at en eller anden godt ved hvad der sker her (alle griner).

Christina: Der er system i det?

Li: Ja, det som det symboliserer, er rigtig meget som vores gruppe, som den er lige nu, at vi sådan... i går brugte vi meget tid på at leve en meget meget stram tidsplan og det er sådan lidt... jeg synes det er super fedt og er slet ikke vant til det (alle griner). Altså ikke sådan... jeg kan godt selv have struktur, men for en gruppe. Min gamle gruppe var bare sådan her: "jeg skal hjem og spise aftensmad, vi ses". Sådan var det og det var ret fru... (færdiggør ikke sætning)... det var fedt, at der var sådan meget frirum og gjorde som de havde lyst til. Men øh, men det var ikke så godt for, altså sådan gruppearbejdet at kommunikationen blev sygt dårlig. Jeg synes helt klart der skal være plads til afstikkere... at man skal noget, og man accepterer hinanden, men men det er rart hvis man har en tidsplan...

Katja: Mmm, Mmm.

Li: ... så man ved: "okay inden for det her der skal jeg noget", eller, "det der passer vildt dårligt for mig" eller et eller andet. Så har man noget at gå ud fra.

Katja: Så nogle deadlines undervejs... eller hvad tænker du?

Li: Ja, så det bliver helt spændende at prøve (alle griner).

Christina: Jeg havde også en i min første gruppe og han sagde: ”argh det (projektet) kan vi skrive på 14 dage” (alle griner). Så det var 14 dage og 14 nætter, så det var frygteligt. Så det skal nok blive godt (henvender sig til Li om, at det bliver godt med deadlines).

Katja: Så struktur, men alligevel sådan... så så lidt frirum også, så det ikke skal være såen noget med at man: ”skal møde heroppe hver dag til klokken 16” eller såen et eller andet.

Li: Jamen det er jo såen vi har lavet det lige nu, og jeg tænker også, det er godt, for så har man noget at forholde sig til... (utydeligt).

Christina: Så er det også bedre at sige: ”nå, men i morgen behøver vi ikke at komme, der kan vi lave noget hjemme”. Så føler man ikke, at man overskrider nogen plan.

Li: Ja (gruppen nikker).

Katja: Har I lavet det meget sådan, at I er heroppe hver dag sammen alle sammen og så sidder i måske lidt for jer selv, hvis der er noget I skal lave eller sidder i sammen og laver det hele eller...?

S: Vi har aftalt, at vi skal være her hver dag... øhm og jeg tror det bliver sådan noget med, har vi i hvert fald snakket om, at vi deler os ud i nogle mindre grupper og så kan vi brainstorme sammen. Ja, og vi skal allerede være færdige med noget redegørende på fredag. Så derfor så bliver det såen noget med, at vi i morgen starter med at snakke lidt sammen og læse hvad hinanden har skrevet og såen noget, så vi hele tiden sådan prøver, at få alle ind over.

Katja: Ja nemlig, ja også... I er mange ik’.

F: Ja, men også det der med, jeg tænker, at hvis man har lyst til at sidde selv, så eller... det kommer jo an på hvad der fungerer bedst ikke. Hvis man nu skal sidde sammen med de andre så gør man det. Altså jeg har det sådan personligt, at det er helt vildt svært at koncentrere sig, hvis der sidder fem personer og der hele tiden er

en der kommer til at sige noget, så... der kunne jeg godt forestille mig, at jeg trækker mig tilbage lige en time eller to og sidder og skriver og så sætter sig sammen og snakker om det.

Li: Jeg har det på samme måde. Jeg har også rigtig svært ved at koncentrere mig... [utydeligt]. I min tidligere gruppe var vi ikke særlig meget sammen, og når vi var sammen, fordi alle havde det sådan, at vi skulle diskutere alting, vi havde lavet, og så var det som om det bare var... vi diskuterede ligegyldige ting, som overhovedet ikke var vigtigt der, men bare fordi folk synes det var sjovt...

Katja: Ja ja.

Li: ...at diskutere.

S: Det gjorde vi også.

Li: Det værste var, at det tog vildt lang tid.

Katja: Hvor I måske føler, at man ikke kommer nogle vegne med det. Bare sådan lidt en stopklods (gruppen nikker).

Christina: Det er også rigtig godt at give plads til hinanden og så kan nogle gå ud, hvis der er en der ikke kan holde ud at høre på fem der sidder og klamrer på en computer samtidig (gruppen nikker).

Katja: Ja, så struktur, men alligevel så skal der være plads til at folk kan gøre hvad de har lyst til.

A: Jeg tror det, der har været vigtigt for vores gruppe er også, at så ved vi, at vi er her på RUC, det er vores udgangspunkt. Det at mødes på RUC, det var ikke et kompromis, men du (L) bor i Roskilde... bor du også i Roskilde (til S)?

S: Nej jeg bor i København.

A: Nå men bare sådan... det var bedst for alle. At så mødes vi på RUC for det er det vi har tilfælles og så netop, så kan man gå ud lidt en time eller to og skrive noget, men så er vi her og kan altid nå hinanden.

Katja: Ja... og snakke sammen. Nå men så skal vi vel videre til næste del (henvender sig til Christina).

Christina: Ja, så hvis I lægger de billeder der ud på midten og så vender I de andre billeder om, omkring et udfordrende samarbejde. Er der nogle af jer der vil have noget vand?

(Et par stykker siger nej).

Li: Jeg vil gerne.

Katja: Ja man bliver lidt tør i halsen af at snakke.

Martine (observatør) henter vand. Der bliver grint og alle taler lidt løst, ca. 30 sek.

Christina: I siger bare til, hvis I vil have noget.

Katja: Nå men så var det et billede der symboliserer et udfordrende samarbejde. Er der nogle af jer der har, såen et konkret eksempel eller...?

A: Jeg har valgt et fra min gamle projektgruppe, hvor vi ik rigtig samarbejdede, men alle lavede deres egne ting (alle griner).

Katja: Så det var ikke såen rigtig samarbejde?

A: Nej.

Christina: Blev det en spraglet opgave også måske?

A: Altså jeg vil sige... jeg sys det blev okay i forhold til hvor, hvor kaotisk hele processen havde været og hvor individuel hele processen havde været, men øhm... jo så klarede vi det okay, men det var selvfølgelig ikke en god arbejdsproces.

Katja: Nej, hvad gjorde du så for at, og og prøve at forbedre samarbejdet?

A: Jeg ved ikke hvor meget jeg gjorde personligt men øhm... altså, ja det ved jeg ikke. Tror måske... det var også første projekt, så det var også meget såen: "nå så gør man såen" og det at arbejde sammen med nogen og så tror man: "såen gør man måske?". Det ved jeg ikke, det var såen et prøveprojekt, det handlede jo også

om projektteknik [dimensionskursus] og til vores eksamen snakkede vi meget om, hvad der skete, så jeg tror det måske er derfor at det endte så godt, fordi vi havde en masse... [”case” men utydeligt] om kommunikationsfejl.

Katja: Ja ja, så du lærte meget af det?

A: Jeg ved ikke om jeg lærte såen... jo jeg lærte hvordan man ikke skal gøre (alle griner).

Katja: Hvordan har du så gjort det anderledes i den her gruppe?

A: Jeg tror det er gruppen der bare er såen... det er gruppens ambitionsniveau, hvor personerne vil det samme som mig og vores... kommunikation er bare bedre, eller vi kan snakke sammen og er tilgængelige for hinanden.

Katja: Jeg kan også huske selv, da jeg havde været igennem første semester så i andet semester gik vi helt vildt meget op i det der med forventningsafstemning, øh i gruppedannelse, fordi vi alle sammen faktisk havde haft... et ikke så godt semester fordi at, eller der i første semester var det såen en prøvning. Man vidste ikke hvad det var man gik ind til og man vidste ikke, hvad det skulle munde ud i og såen. Så vi gik også meget op i at høre folk: ”Hvordan arbejder I?” og såen. Har I haft såen nogle forventningsafstemninger? Tænker i starten af semesteret eller kører det bare?

L: Ja det gjorde vi. Jeg sys vi har snakket meget om, hvad vi såen forventer hvordan vi gerne vil have det til at forløbe.

S: Så har vi også snakket om hvordan det gik i den gamle gruppe, så vi ved lidt om ”Hvordan gik det” og så tror jeg vi gjorde noget med: ”Hvad var godt og hvad var ikke så godt?”...

Katja: Ja.

S: ...så man ligsom ved hvad, hvad har andre erfaringer med.

Katja: Ja nemlig.

Christina: Det kan også være meget godt når man skal til at danne grupper, at: ”Det forventer vi... at vi mødes på RUC” alt efter hvor folk kommer af forskellige steder fra. Så man ligesom ved... det er ikke for at udelukke folk, men det skaber også bare nogle gode grupper.

L: Ja. Jeg synes også det er rigtig vigtigt for gruppearbejde, at man har en kontakt når man snakker om hvordan projektet det forløber sig. Det afspejler sig også lidt i rapporten at man kan se at folk faktisk har snakket sammen og så videre.

Katja: Ja det hænger sammen såen, ja, ja.

L: At man lige tager det op engang imellem og tænker: ”Hvad er status og hvordan har vi det alle sammen overfor projektet?” Også bare fordi, så kan man måske blive guidet lidt ind på hvad retning projektet faktisk tager, fordi at når der er så forskellige syn på nogle gange, at man har det her mål også nogle gange nogle veje eller et eller andet så... ja. Altså det er en afstemning af, hvor vi ligger.

Katja: Helt klart. Vi havde faktisk nogle følerunder, hvor at vi såen... hver morgen, eller hvad vi nu følte for, så tog vi lige såen en runde: ”Nå men hvordan havde vi det” også sådan privat. Hvis der var en der havde det skidt derhjemme eller et eller andet, så fik man lige klaret op for det, for så vidste man også såen: ”Nå Katja sidder og er lidt mut i dag”, så havde man ligesom en forståelse for... også i forhold til projektet, også hvordan man havde det med det. At man bare syntes det var helt vildt godt i øjeblikket og det og såen... Det fungerede faktisk rigtig godt.

Christina: Hvis der nu er nogen der er lidt stresset eller et eller andet, så kunne det være at de ikke skulle lave ligeså meget... [utydeligt]. Det er meget rart lige at mærke hinanden: ”Hvor er man?”. For det kan hurtigt blive sådan, at hvis du sidder og hænger lidt med mulen så tænker man: ”hun laver ikke en fis”. Så det er faktisk en meget god ide [henviser til følerunder].

Katja: Ja eller også bare hvis man føler for det: ”Piger nu vil jeg altså gerne lige sige til jer hvad jeg føler”.

A: Men det er igen det der med om man snakker sammen privat og også snakker, hyggelig snak...

Katja: Ja.

A: ... de der fem minutters pause. Det der med at man ved, hvad der foregår i hinandens liv og hvem man er.

Katja: Ja nemlig.

Christina: Det er også en meget god øvelse at starte dagen med: ”Hvis du skal sige en positiv ting af det du allerede har oplevet i dag?”, det er måske ikke så meget (alle griner), men altså det kan være at man har haft en god togtur eller det kan være... Det er også en god måde at komme i gang med at tænke på nogle positive ting og have en positiv indstilling til måske resten af dagen. Selvom det kan være man skal vride hjernen lidt for at finde noget positivt man har oplevet. Det er også en meget god øvelse.

Katja: Ja, hvad med jer andre, hvilke billeder har I valgt?

L: Jamen jeg har jo taget... (Li afbryder).

Li: Jeg har jo valgt en der er væltet her. Det er lidt i tråd med det du lige har sagt, men jeg har ikke noget konkret eksempel. Det er bare såen at øh... at man ligger lidt alene her. Det tror jeg bare er vigtig at man såen uanset hvilken grund der er til det, det kan være at man ikke har det godt gruppen eller... [utydeligt]... at man ligesom bare sørger for at personen har det godt uanset hvad grund.

Christina: Så man skal tage sig lidt af hinanden?

Li: Ja.

Katja: På den måde kan man jo også sige at det er godt at at, fordi man kan jo ikke læse hinandens tanker, så det er jo også vigtigt, at den der har et eller andet... hvor man måske også får åbnet op og få sagt et eller andet... så de andre kan tage sig lidt af det også.

Christina: Så kommer den der med kommunikationen også lidt ind. At man ved hvad... at man mærker hinanden. Meget humanistisk (alle griner).

A: Meget RUC-agtigt.

(Alle griner og mumler)

Katja: Hvad med dig og dit billede? (Henvender sig til L)

L: Jeg har taget det her (viser billedet). Der er en masse farver på, men det var ikke lige derfor jeg havde valgt den egentlig. Det er den der pegefinger (demonstrerer det med fingeren)... (alle griner). Det er, jeg synes det er en god egenskab at man kan tage lederrollen, men det hører bare ikke hjemme i gruppearbejde, hvor at der er, i vores tilfælde syv personer, der skal have lige meget at sige. Der må ikke på noget tidspunkt være en der siger (demonstrerer med fingeren): "Såen her skal vi gøre det!". Øhm, det må man snakke om... ja (griner). Så er den ikke længere, sys jeg. Den er rigtig ubehagelig at opleve. Jeg prøvede det i den anden gruppe, hvor der var især en der var meget dominerende og det måske kørte efter hendes hoved... og ja det... er ikke så sjovt.

Christina: Mister man lidt motivationen?

L: Ikke meget, men man får lidt den her følelse: "Det er ikke mit projekt". Man har ikke sådan gejst omkring det.

Katja: Men var hun så god til at lade jer andre komme til også? Eller hvordan?

Katja: Hun var ikke så god til lade jer andre komme til eller hvordan? Hun var ikke så god til lige at..

L: Overhovedet ikke.

Katja: Være åben overfor andre forslag eller såen?

L: Nej. Det blev måske rasket ned eller...

Katja: Jaa.

L: Jaa.

S: Ja, jeg var også i den gruppe. Den var F også i. Øhm, det jeg oplevede meget var især, da vi skulle sidde og begynde og rette projektet, det var som om, at det som var blevet skrevet af nogle bestemte personer fra gruppen, det blev på automatik godkendt eller et eller andet, og det der så kom fra andre i gruppen, det blev der på automatik stillet kritisk... det blev der rettet et kritisk blik imod på en eller anden måde.

Katja: Jaa.

S: Fordi det kom fra nogle bestemte eller det ikke var hende, som havde skrevet det. Så var det automatisk ikke lige så godt, som hvis det var hende, der havde skrevet det.

Kaja: Jaa.

S: Det var mit indtryk. Jeg synes også, at det var rigtig ubehageligt, øhm.

Katja: Mmm, prøvede I at snakke med hende om det eller såen?

S: Det skete jo, det blev meget slemt til sidst, så derfor tror jeg egentlig bare, at vi holdt lidt ud, øh.

L: Til sidst var det såen, at man rigtig gerne ville blive færdig med projektet. Vi havde virkelig, virkelig travlt. Hvad der såen kom ekstra af konflikter og såen noget var på en eller anden måde lettere at bære over med, fordi at man havde den der, projektet det, det er den, det er den, vi skal igennem, øhm.

F: Jeg følte lidt, at jeg tog en tur med hende til allersidst.

Katja: Jaa.

F: Hvor at, at S og jeg havde siddet og skrevet en konklusion, mens de andre havde rettet kommaer, og vi havde lavet en rigtig god konklusion. Men den var ikke såen, hun ville gerne have den, at der var en masse delkonklusioner, duk duk duk (demonstrer med hænderne), hvor vi sys, at den skulle være mere flydende og virkelig såen wow agtig (griner), og vi sys selv, at den var blevet pisse god, og vi var såen: "I må gerne tilføje"..

Katja: Mmm.

F: Og så havde hende og en anden sat sig ud og havde slettet alt det, som vi havde lavet det sidste lange stykke tid.

Katja: Nå? Nej...

F: Og så sagde jeg til hende, at det her, det kan jeg ikke gå på kompromis med. Det her, den giver jeg mig ikke på.

Katja: Nej, nej.

F: Og der sad vi, og jeg kan huske, og der var nogle, der virkelig var såen: "Kan det ikke være lige meget" og sådan noget, hvor jeg sad, jeg var bare iskold faktisk, og jeg tror også, at det var fordi, at jeg var pisse træt, og så kan jeg godt blive såen: Jeg gider ikke. Så vores endte faktisk med at blive udgangspunktet, og så måtte de tilføje...

Katja & Christina: Jaa.

F: Og så måtte vi sidde, og hun var også såen: "Er vi gode venner nu?" Jeg var såen: "Det er vi". Det er fint. Jeg gad bare ikke give mig på den her.

Katja: Jaa.

F: Fordi jeg følte, at hun hele vejen havde såen ligesom havde vundet kampe for os andre, og vi måtte alle sige: "Jamen så sletter vi bare det her afsnit, som jeg har skrevet og brugt to dage på og så kommer dit ind i stedet for". Hvis der var noget, hun ikke forstod i vores andres tekster, så var det såen: "Det forstår jeg bare ikke". Og hvis man omvendt sagde: "Jeg forstår ikke det du har skrevet her". "Jeg kan ikke se, hvordan jeg skal gøre det anderledes" (refererer til den førnævnte person).

S: Jaa.

F: Og de var bare, det var så anstrengende det der med, at man følte sig ligesom overvåget hele tiden også, og hvis man for eksempel sad og skrev inde i et grupperum: "Hvor langt er I nået her, hvad laver I her?".

Hun kom ind som en eller anden skolelærer. Og det var bare såen...

(Alle griner)

F: Jeg var bare ved at eksplodere en gang vi gik nede i brugsen, kan jeg huske, hvor at jeg var ved at få et eller andet sammenbrud. Det var helt sindsygt.

A: Det er (...), at man ved ikke hvem det er, fordi det er helt almindelig...

F: Jaa .. Jeg følte på en eller anden måde lidt, i hvert fald personligt, at jeg fik afløb for noget der.

Katja: Jaa...

F: En vrede, der havde ophobet sig lidt.

Katja: Jaa.

F: At, af princip der gad jeg ikke give mig på den der.

Katja: Men er det måske også fordi, som det du siger, at det havde ophobet sig, så hvis man havde taget den med hende lidt før.

F: Jeg synes, at det var vildt svært.

S: Jaa, vi snakkede jo også om det.

F: Man kan jo ikke undgå at blive ked af det, hvis det er så noget personligt, det der bliver sagt. Og vi snakkede om, om vi skulle sige det til hende, men jeg kan bare huske, at vi simpelthen syntes det var for svært, for vi ville ikke gøre hende ked af det heller, for personligt er hun er jo meget sød, men det var bare samarbejds-mæssigt, at det var så svært til sidst.

Katja: Der fungerede det ikke.

F: Plus, at halvdelen af gruppen nærmest havde været medløbere på det tidspunkt, og var bare såen, havde bakket op omkring det med hende som leder ik, og så var der lidt os andre (laver armbevægelser, griner).

S: Men det, det er sjovt, det kom, det kom lidt snigende eller et eller andet. Det var ikke særlig slemt i starten og lige pludselig så var det bare.

Katja: Jaa, så kommer det bare lige pludseligt...

L: Også tror jeg også det der med, at det er vores første projekt, så man er lidt mere åben.

Katja: Det er man...

L: For ting, man synes der går lidt skævt. Det er okay på en eller anden første gang, tror man.

Katja: Jaa.

L: Og så kan man så tage den derfra. Så vil jeg ligge kortet i negativ bunken.

Christina: Jaa...

Katja: Men måske også det der med, at man lærer også sine egne grænser. Man lærer at sige fra. Det bliver man simpelthen nødt til, for ellers er det nemlig at man går helt altså (laver armbevægelser op mod hovedet) ned til sidst ik'.

Christina: Det er nok også derfor, at man på andet semester har lidt den der tilgang med at sige, at det her, det her, det her, det vil jeg ikke! Altså ik også. Man kommer med alle de ting, som ikke fungerede, og at man så vender det til noget positivt. Det er meget, andet semester, synes jeg, der går man ind med: "Det her gider jeg ikke! Slut! Jeg finder mig ikke i det mere".

Katja: Mmm...

Christina: Hvad med personligt, nu nævnte du lige, at hun var sød personligt. Har I oplevet, det der med, at en man måske havde det rigtig godt med personligt og privat, og så fungerede det slet ikke, da I skulle arbejde sammen?

S: Ikke rigtigt...

F: Nej.

Alle: Nej.

Christina: Det var bare, du kunne ikke...

F: Nej men altså, det var ikke for at komme til at lyde ond, hun er ikke min bedste veninde.

Christina: Nej nej...

F: Heller personligt, men der var ikke såen, det var ikke såen, at jeg ikke kunne holde hende ud personligt vel? Det kunne jeg virkelig ikke gruppemæssigt.

Katja: Det er nemlig nogen gange det der med, at hvis man arbejder sammen med en, som man faktisk er veninder med privat, og så sidder man, der er bare et eller andet, så er det også nogle gange svært at sige fra, hvis det er, at man snakker godt med personen udenfor også ik'.

S: Det kunne jeg godt, det var lidt mit indtryk, at nogle af de andre piger måske havde svært ved. De havde det rigtig godt med hende personligt og...

Katja: Mmmm...

S: Og været sammen lige fra starten af i trykgruppen og sådan nogle ting. Øhh, og måske havde måske lidt svært ved at sige eller se det.

Katja: Mmm...

S: På en eller anden måde.

Katja: Jaa Jeg tænker lidt på den finger på det billede. Såen, det der med, såen, ja, såen, hvad er det du har lavet der agtigt. Kan det måske også være positivt?

L: Jeg synes helt sikkert, at man også har et ansvar overfor hinanden i og med, hvis jeg tænker, at det halter lidt.

Katja: Mmm...

L: (...) Måske lige hive fat i personen og ikke sige; Jeg synes ikke rigtigt, at du får lavet dine ting. Men..

Katja: Sige det på en pæn måde?

L: Ja, får det præsenteret. Fordi at, der er sikkert en eller anden grund til det. Så er den jo også til for at blive løst.

Katja: Jaa...

L: Øhm, såå.. Man skal også holde et øje med hinanden, men det skal ikke være den der overvågning, såen.

Katja: Neej.

L: Og samtidig så ved man jo også, at der bliver holdt øje med en selv (griner lidt). Det går begge veje.

Katja: Jaa.

(Christina og Katja kommer til at tale i munden på hinanden)

Christina: Bliver man også lidt usikker måske, hvis det er, at der er en sidder, og alt hvad du har lavet, det skal der laves...

L: Jeg tror, at det er meget individuelt, fordi, at jeg kan måske godt være såen: "Puu, så kan du selv lave det". Hvis man ikke viser den der interesse for hvad andre har at byde på.

Katja: Mmm.

F: Men der var jo nogen i vores gruppe, der faktisk brød sammen, fordi der var noget, som blev slettet ik'.

L og Katja: Jaa.

F: Og fordi næsten alt hvad hun havde skrevet blev slettet.. Fordi hun bestemte hende den anden.

L: Jaa, det er rigtig nok.

S: Der havde vi en virkelig ubehagelig episode.

F: Ja, det var meget ubehageligt.

L: Det kan jeg egentlig godt forstå, men det er så der, hvor jeg blev lidt mere såen frøken ligeglad, så måske...

Katja: Jaa.

F: Jaa.

L: Men ja, det tar' forskelligt på folk.

Katja: Det gør det, men så længe, at man siger det på en god måde til hinanden og ikke bare sletter et helt afsnit, fordi det sys man lige.

F: Jaa (griner).

Katja: Så er det i hvert fald bedre lige at få afklaret med hinanden, hvad man synes.

Christina: Og så nogen gange må man jo også sige, hvis det komma sidder forkert, så får det lov til at sidde der, altså, du ved, man er nødt til at bære lidt over nogen gange også ik, ligesom når hun bliver ked af det. Det er nok ikke sjovt at skulle starte op med et nyt projekt, hvis man har siddet og grædt rigtig meget i det første projekt. Det er selvfølgelig rigtig ubehageligt.

F: Det kom lidt langt ud ik.

Katja og Christina: Jaa.

A: Men det kan man også mærke, at I har været meget gode til at sige: "Okay, I skal virkelig være gode, og hvis man synes, at noget som en har skrevet ikke er særlig godt, så skal man sige det på en sød måde". Det har I lagt meget vægt på kan jeg mærke, fordi I sikkert har oplevet de her ubehagelige ting. Hvor i mit forrige projekt, det var det ikke noget, der var et issue.

Alle: Neej.

Katja: Det har I måske også taget med i det her projekt, og måske haft det i baghovedet og vidst, at det er vigtigt, for ellers ender man ud i problemer?

S: Det har vi helt klart, og jeg kan også huske (peger på F), at vi to snakkede om det på et tidspunkt. (...) Jeg kan bare huske, at vi snakkede om, at vi egentligt ville have gået med til at vi skulle blive behandlet på den måde igen.

Katja: Jaa.

S: Det tror jeg på en måde ikke. Der tror jeg at man nu havde sagt, nu stopper det på en eller anden måde. Det, jaa. Derfor tror jeg i starten, at vi var meget opmærksomme på lige at snakke om, hvordan det sidste forløb havde været og sådan nogle ting.

Katja: Jo..

Christina: Har I brugt nogle idéer fra jeres tidligere gruppe? Har du nu fortalt det, som fungerede godt? Har I brugt noget af det, som fungerede godt?

A: Jamen vores, det fungerede jo ikke så godt. I vores gamle gruppe.

Christina: Når, jeg troede du sagde, at fungerede.

A: Nej nej, mit gamle gruppeprojekt var helt ...

Christina: Det var mig, som misforstod.

Katja: Det var bare ikke et problem det der med lederen.

A: Nej, lige det der med at slette hinandens, og nogen der blev kede af, at man slettede, det var ikke rigtigt et problem.

Katja og Christina: Neej.

A: Andet end at det viste sig at en af os havde været ordblind. Og det vidste hele gruppen ikke.

Christina og Katja: Nåårh.

A: Til før nogle timer inden vi skulle aflevere, og det blev et stort problem. Men det var noget, som blev ordnet, for hun var der ikke, hende der var ordblind, hun var fløjet afsted til et andet land, så vi sad bare og rettede det. Men det var en stor fejl i kommunikationen, for det er sgu en del af forventningsafstemningen. Det der med at man også kender hinanden og hvad der er ens styrke og svagheder er.

Katja & Christina: Jaaa.

(50.03)

Christina: Det må også have været hårdt for vedkommende at skulle sidde og skrive det.

A: Ja, det må det nemlig.

Christina: Når nu hun var ordblind.

A: Ja lige præcis.

Christina: Og når hun ikke havde fået det sagt.

A: Ja, og så var der jo også en del, der skulle rettes (griner lidt). Så det var ikke helt perfekt, men.. Det var et problem, men det blev hurtigt ordnet.

Christina: Jaaa

Katja: Det er det der med, at man lærer nogle gange tingene på den hårde måde, især i det første projekt. Man lærer også så meget, som I siger, og det der med, at man tager det også med videre i næste projekt uden at man måske lige tænker over det. Man får altså bare en anden indstilling til, hvordan projektet skal køres ik'.

Alle: Mmmm.

Katja: Hvad med jeres andres billeder? Vi har ikke været igennem dit vel F?

F: Nej.

Katja: L har vi været igennem.

S: Mit har vi heller ikke været igennem. (Kigger på F) Vil du gøre det?

F: Ja, det kan jeg godt. Mmm, jeg har taget det her med babyen der lidt sover på armen, fordi for mig personligt, så fungerer et gruppearbejde ikke særlig godt, hvis jeg føler, at der er en eller anden form for ubalance i, hvor meget folk engagerer sig eller laver, og man på en eller anden måde kan føle at man på en eller anden måde skal løfte det lidt, måske alene. Øhm, det er ikke noget eksempel herfra eller sidste gruppe, men jeg kom til at tænke på gymnasiet, og der var der rigtig tit, hvor man sad alene med en eller anden opgave og skulle løfte alle de andre, der var pisse ligeglade ik'. Øhm, og det kan jeg mærke, at det er virkelig noget, der kan tænde mig af, og det som jeg kan blive rigtig, rigtig træt af. Så jaa...

Katja: Så alle ligesom løfter og bærer det de kan og gør hvad de kan?

F: Ja, det fælles projekt, det fælles ansvar, sys jeg.

Katja: Jaaa, helt klart.

F: Så der kan jeg godt følge..man kan måske godt komme med et eksempel fra sidste projekt, hvor at, der havde vi et problem med, at alle var syge hele tiden.

Katja: Jaa.

F: Og så var det lidt en tendens, det der med, at når man så var blevet syg: "I må endelig sige, hvis der er noget, som jeg skal lave", hvor at, der jeg kan huske en gang, hvor vi sad fire personer, og vi var altså en gruppe på otte, hvor de fire andre var syge var alle sammen. Ehm og sagde, og den ene sagde: "At hun var bare ikke lige på toppen i dag". Da vi så ringede til hende, og der havde vi alle sammen, vi var jo alle sammen smadder trætte, småforkølede, adr, og så skulle man oven i købet sidde og bruge en time på at uddelegerer opgaver til alle de andre, som måske ikke engang blev lavet, fordi de så lå derhjemme og var

sløje. Det kan jeg huske, det var såen en ting, som virkelig kunne irriterer mig, men det var egentligt fedt, for det fik vi faktisk snakket om i gruppen og alle var såen: "Det kan vi godt se alle sammen er et problem".

Christina: Tog I så bare et møde eller hvad man nu siger...

F: Ja, vi sagde det bare næste gang vi så er samlet, at det sys vi sgu, det lidt, man må tage ansvar også. Hvis man er syg, så er man jo syg, men hvis man er så rask, at man siger: "I må give mig en opgave", så synes jeg, at man også selv må tage lidt ansvar og tænke, hvad kunne jeg byde ind med? Jeg kan lave det her, mens jeg er syg eller såen. Ja, sådan noget. Men de der med at alle har et fælles ansvar og det ikke bare er såen, at man kan melde sig fuldstændigt ud lige pludseligt.

Katja: Så må man gøre, hvad man kan, for at...

Christina: Hjalp det på sygefraværet egentligt?

F: Det sys jeg. Vi blev enige om, det var også rimelig voldsomt i den gruppe, at folk bare var syge på skift, så vi blev enige om, at hvis man var så syg, at man ikke kunne noget, så skulle man blive hjemme, men hvis man var en lille smule sløj, så måtte man tage en panodil og komme og modtage opgaven og så tage hjem igen. Eller såen..

Katja: Jaa.

F: Fordi .. det var sgu lidt uoverskueligt hen mod slutningen og vi skulle skrive enormt meget, fordi vi var otte personer ik' så.. Det var det, som vi var nødt til at gøre. Men jeg sys ikke, at der var problemer med det efterfølgende.

Katja: Men det var da vildt rart. Var det ikke rart at få det sagt? Man blev lidt lettet ligsom over at man fik, fordi man har lidt en tendens til, når man ikke får sagt det til folk direkte, så kommer man til såen at komme ud med det andre steder end hvor det egentlig hører hjemme.

A: Det ophobet et eller andet..

Katja: Nemlig, lige præcis, og så bliver man bare sur.

Christina: Meget bagtaleri og så render man og mugger i hjørnet og så igen, ligesom det du sagde, det ophober sig lige pludseligt og det kommer tit forkert ud og der er nogen, som bliver kede af det. Men det er svært, det kræver, at man ligesom tager nogle møder engang imellem og fortæller hvordan man har det. Det kan også være lidt grænseoverskridende til at starte med, at man skal sidde og fortælle hvordan man har det, øh, nu har I jo været samlet i noget tid, men ellers så i starten er det da svært at sidde og sige hvordan jeg har det personligt, men det løsner også op for kommunikationen generelt.

Katja: Mmmm .. Hvad med dit billede? (Kigger på S)

S: Øhm, det er en, som går og kigger ned i sin telefon. Øhm, det er ikke fordi, at jeg på den måde har noget konkret eksempel, det er bare såen, det kan være svært nogle gange at få så mange mennesker til at koncentrere sig og alle sammen sidde og være fokuserede.

Katja: Jaa.

S: Ikke sidde og gå på Facebook, ikke sidde med telefonen og ikke lige det ene og det andet. Øhm, det er ikke fordi, at jeg har en speciel situation, hvor det sker, men det sker vel hver dag på et eller andet tidspunkt, at man lige mister fokus. Det er bare en udfordring, som man på en eller anden måde må tage, pointere, tænker jeg.

Katja: Jaaa... Men er det måske ikke, såen altså nu, nu siger I, at I er såen rimelig frie med, at man bare lige kan gå ind eller man kan bare lige tage en pause, når man har lyst og sådan noget. Hjælper det ikke lidt på det, hvis man lige har lyst til: "Ej, jeg har brug for at gå på Facebook, der er lige én, som jeg skal skrive til eller et andet såen".

S: Jo, det synes jeg det gør. Men det er klart, vi sidder for eksempel (kigger på F) med en fest, som skal planlægges på fredag, og vi prøver vel på et eller andet plan at holde det udenfor, men i går, så kommer man lige til at sidde og snakke om det og såen noget.

Katja: Det er rigtigt...

S: Så er der lige gået 20 minutter såen, øhm, så det kan godt være, at det hjælper at tage de der pauser, men det er bare svært.

Katja: Det er det...

S: Øhm, synes jeg...

Christina: Det er sent på eftermiddagen og man er ved at være lidt halvtræt, og så bliver det tit noget..Så kan man lige så godt tage hjem næsten ik'?

Katja: Mmm.

Christina: Så bliver det lidt en snakkeklub, og så tror man, at man får lavet noget, men det er bare ingenting.

Katja: Men det er i hvert fald rart kan jeg huske, de gange vi har haft møder, hvor vi har været samlet alle sammen, så er det i hvert fald rart lige, ja, at lægge telefonen væk, lægge skærmen lidt ned og kigge hinanden i øjnene såen i stedet for at man sidder og snakker (bøjer hovedet ned over bordet), ik' altså .. Det synes jeg i hvert fald, at vi har været gode til.

Christina: Og så en gang imellem, hvis man lige holder et par minutter, en eller anden lille kort pause, hvor alle lukker computerne ned, øhm, og så kan sidde og snakke sammen, mens man lige spiser noget mad uden at man sidder med telefoner og computere og sådan noget der, det gør jeg tit også...det kunne man godt førhen, sætte en samtale i gang før de sociale medier kom (griner).

Katja: Man bliver bombarderet, det er svært at lade være.

Christina: Jaa...

Katja: Jaa, vi skal lige se her, hvor langt nåede vi her .. Ud fra det, som vi har snakket om her, er der så nogle emner eller nogle temaer I såen synes går igen på en eller anden måde? I har snakket noget om at det er vigtigt, at man er positiv for eksempel eller med forskelligheder eller såen? Er der nogen ting I synes I har hæftet jer ved? Der har været meget vigtigt for jer?

Christina: Øhm, I må meget gerne, hvis det er nemmere at overskue, hvis man nu ligger det sådan, der er et eller andet, som er vigtigst, kunne man måske ligge det inde i midten og såen lægge ud efterhånden, og hvis der er nogen, der minder om hinanden, så kan man bare ligge dem oven på hinanden.. Det behøver ikke være såen..Det er bare tit lidt nemmere... Også med de andre billeder. Så kan I bare sidde og snakke lidt om det. Om I kan nå frem til en eller form for enighed...

A: De der skal næsten være sammen...

F: Det er samme kategori .. Jeg tænker faktisk, at de der tre kan godt minde lidt om hinanden ... Det med at det er nemmere at køre sit eget løb.

S: Jaa..

A: Det sjove er, den der havde jeg set lidt som negativ først.

S: Det havde jeg også.

L: Den er faktisk meget god.

F: Det kan være, at der går nogen her bagved (latter), eller en lille en foran.. det ved man ikke.

L: Det var den der med balancen egentligt, fordi at det kan være skide svært nogle gange lige at holde det skarpe fokus og man er såen, ligesom det der lille stressfaktor jeg fik i går, inden, inden vores struktur.

F: Ja, du blev stresset. Der blev jeg stresset, fordi du gjorde...

L: Det skal der jo også til, når man går på sådan en skole her.

F: Jeg tænker lidt, at de her to godt kan minde lidt om hinanden. Det der med noget struktur og retning i for et godt projektet, øhm, at det var lidt vigtigt for os.

Li: Jeg ser det lidt som om, at den her oven over det hele.

L: Det er i hvert fald et godt udgangspunkt.

A: Alt skal jo ende med at være godt og alle skal være glade, lige meget om alt det andet det (peger på de andre kort).

Li: Præcis, jaa ... Eller såen.. jeg synes vores andet projekt, der var bare ikke den der gode stemning..

A: Nej, lige præcis.

Li: Den gode stemning er bare sindssygt vigtigt .. Altså såen, man skal jo have det godt, ellers har man jo ikke lyst til at lave noget fagligt. Folk var bare i gruppen og lavede de ting, som de kunne med dem de lige kunne sammen med... Der var ikke noget overhovedet fælles, da jeg sagde ja, blev da ikke glad, da jeg så min gruppe.. Eller såen, det var bare såen..

L: Det er bare svært at vide, hvad man skal gøre, når der er dårlig stemning. Det kan være at det bare er en del af det at gøre opmærksom på det. Man har alle små ting, og som Katja siger, så kan det hobe sig op ...

A: Bare snakke om det, som I netop erfarede i den sidste gruppe. At I ville sige stop, hvis I oplevede noget, der ikke var behageligt, så I ikke skal gå så meget på kompromis og ikke føler, at I bliver behandlet godt nok (01.00.11).

A: Netop som I erfarede i den sidste gruppe, at i måtte sige stop, hvis der var nogen der føler det ikke er behageligt, og ikke gå for meget på kompromis, og føler man ikke bliver behandlet godt nok.

S: Ja... Men altså jeg kommer til at tænke på, at vi er jo ikke bedre, for til eksamen havde vi jo en situation, hvor en vi havde snakket om hvordan vi var til eksamen såen inden. Også var der en der havde sagt at hun var meget stille, og hun ku sådan godt være lidt forskrækket og sidde nede i hjørnet og såen.

Afbryder F: Også snakkede hun seriøst 90% af tiden!

S: Og hun kommenterede på alt, og hun forvirrede censor og lærer, og tog nogle emner op som var helt forkerte.

L: Ordene ud af munden på en.

S: Og vi fik ikke sagt en skid til hende, så bedre er vi jo ik'...

F: Vi havde snakket om det, men igen sys jeg at det blev for svært, for jeg ville ikke gøre hende ked af det...

S: Ja det blev meget personligt, altså for det kun altså...

F: Jeg sys såen noget er rigtig svært, hvis der er noget der virkelig irriterer mig, for jeg har bare ikke lyst til at gøre folk kede af det. Men ja...

A: Men det er jo såen at man tit godt kan mærke, når en er irriteret på en, så er det værre og ha den følelse end at personen selv siger direkte, det gør måske en ked af det i ordene, men stemningen kan være mere ubehagelig.

S: Men det var bare såen, vi kom jo ud, altså det var jo gået godt, eller alle sys det var gået dårligt undtagen hende da vi kom ud. Men så fik vi jo god karakter, også er det ligsom det ik'. Så fik vi ens karakter og det var jo...

F: Det var så utroligt sys jeg.

L: Ej men de sagde også i starten, at de havde givet samme karakter så...

S: Men de begyndte jo også at afbryde hende jo.

A: Ej hvor sjovt (latter).

S: Men det var bare såen helt mærkeligt, i forhold til hvad hun havde sagt.

(Tænkepause og samtalen føres tilbage til billederne på bordet).

F: Nå så vi kan sige den her er måske lidt overordnet. Der skal være god stemning og alle skal have det godt.

Øh, også øh er de her sådan lidt.

L: Det giver et godt udgangspunkt også forskellige input.

S: Struktur.

F: Det dårligt, det dårligt, det dårligt (peger på de udfordrende billeder).

L: Dem sætter vi hernede i bunden.

Christina: Men det sidste der som egentlig var det udfordrende, ku man vende noget af det til noget positivt måske? Altså for eksempel at den der finger der, at det så også måske kan være positivt at der er nogle der også kan det.

Katja: Ka man også se på det på en anden måde måske?

L: Altså man kan jo sige at denne her, jeg vil give F ret i det hun fortæller om den, men man kan også vende den om og sige at fordelene ved gruppearbejde er det der med, at man ikke at det, men hvis det sker at man bare er røget helt ud eller et andet, det kan være man er syg, det kan være noget personligt, så er der nogen der lige kan bære en i mål. Så den er også meget sød, men det skal jo ikke være udgangspunktet.

Katja: Nej...

A: Man kan også sige at den her, hvis man ser rigtig på billedet, så er han jo mega nysgerrig over hvad den anden laver, så man kan jo sige at man har altså noget forskelligt der tilbyder sig, nysgerrighed over hvad den andens styrker er, og hvad man kan og hvad man kommer på af tanker.

Katja: Hvad var billedet nedenunder?

A: Der var faktisk tre, men det her går bare i såen en lidt individuel retning og ham her, den er virkelig negativ, han er helt ude og skide. Han er helt alene og kommer ikke rigtig op.

Christina: Arh han ligger med hovedet nede i sneen? Så er det måske også vigtigt at hjælpe dem som er faldet helt igennem? Så det ku være man såen på den måde sku ligge dem op sammen?

A: Ja den her ku man måske godt, men jeg ved ik rigtig med den her...

L: Jeg sys også den er meget sjov den her, i og med at når man bliver en gruppe, og man er flere der skal have noget at sige, så skal man stadig lige holde fast i det der er ens motivation, og især i den her gruppe for vi er såen syv piger... Så ja, så er der mange der skal have noget at sige.

Christina: Så det måske også den telefon der er jeres projekt, og man skal være nysgerrig for det.

F: Men den sys jeg man ka sige, at nogen gange så ka det være nødvendigt at der er en der tager lederrollen, men for eksempel på mit arbejde. Der kan det ik nytte noget altså. Der har jeg prøvet så mange gange hvor vi alle sammen sku være med til at bestemme, men det sejler hver eneste gang. Og der er der bare nødt til at være en der bestemmer, og der kan det bare ikke fungere vel. Det optimale sys jeg klart er, hvis der ikke er nogen der bestemmer og vi alle sammen er lige og såen noget der. Men nogen gange så er det også bare en lille smule naivt og tro at det kan lade sig gøre, så hvis det virkelig sumper og alt er gået i stå, så er der også en der bliver nødt til at sige: ”Kom så venner, nu gør vi det”.

Katja: Men det er måske også mere måden man gør det på, så at det ikke er den der dominerende, men at det sådan er en god føring agtig ik?

S: Det behøver jo heller ik være en leder på alle områder, men det kan bare være en der såen lige styrer at pausen er fra det til det. Det jo også at styre.

Katja: Ja men det jo det, det er de små ting også ik’.

L: Det er også bare lidt ansvarsværdi ik’.

A: Jeg vil sige den der (peger på billedet) altså den kan også, nu når jeg tænker over det, at det der med at det behøver ikke være en finger der såen påpeger dårlige ting. Det ku også være en retning der leder en. Men jeg tænker jeg er meget såen, ikke at jeg let ku gå på kompromis men det ikke fordi jeg. Jeg ka godt se det positive i mange idéer og være såen: ”Fint nok det er en god idé”. Også går det i den retning. For mig ville det være såen en leder der sagde: ”Det her det brænder jeg for, hvad sys i?” så ville jeg sige: ”Nå men det er fint, det kan vi godt gøre”. Såen har jeg det tit, så for mig kan den her godt være rigtig positiv.

Christina: Så hvis folk de peger i hver deres retning, så kan man finde et kompromis.

L: Det var faktisk også det første jeg tænkte, det var nemlig det der med at man kan skal finde et positivt billede, det jo altid rart at folk kan pege, hvis det er.

Christina: Det bliver hurtigt en kaffeklub såen med syv piger, så det godt der er en der kan sige: "Så nu skal vi i gang".

Katja: Ku den komme lidt højere op i rækken? Hvor vigtig sys I den er?

L: Altså jeg sys faktisk stadigvæk den har såen to betydninger. Jeg sys det er rigtig vigtigt at der er en der lige kan samle trådene, men jeg sys bare også at den kan være så utrolig negativ.

A: Det kan være den måske kan ligge der?

L: Det ene det sys jeg er godt, og det andet er bare noget rigtig skidt.

Li: Jeg tror også bare det er fordi hvis man er ambitiøs som vi alle sammen er, så den måske ikke såen vigtig, men er det såen en gruppe som måske, som du føler du har været i (kigger på A), hvor der ik rigtig er nogen der bestemmer, så det såen ordstyre agtigt, så kan den være vildt god. Såen nu gør vi det her også laver vi det, ik såen at man siger hva man skal, men at man såen siger nu gør vi det her.

A: Altså der er en der virkelig brænder for det, så ka de andre jo godt sige: "Okay så gør vi det".

Li: Ja, vi brænder ikke for noget (alle griner).

F: Det kan også smitte sindssygt meget af, altså hvis der er en der er vildt engageret omkring et eller andet, så ka jeg da også godt mærke, at så bliver jeg også mere interesseret og engageret. "Ej det er bare vildt spændende" så tænker jeg "Gud ja, det er da egentlig vildt spændende".

Christina: Ja også selvom det er dødkedeligt (alle griner). Der var også en i min gruppe sidste år, så satte hun sig ned da vi havde tre uger tilbage eller såen noget, så sagde hun at det var det værste projekt hun nogensinde i sit liv havde været med til at lave, og der blev simpelthen så dårlig stemning, og jeg ved ik hvor

mange af os der blev kede af det, da vi kom hjem og såen noget. Så var det der om morgenen, også måtte vi simpelthen også tage det op, fordi vi alle sammen, vi kom bare og så sure ud og hængte ud og så kede af det ud. Så var man ligesom også nødt til at sige: ”Det altså ik i orden, at der bliver sagt såen altså på den måde”. Så kan du sige til morgenmødet at du sys det er lidt træls, men ligefrem, også sagde hun så også at det var også kommet forkert ud, men det er bare det der med hvor meget man egentlig påvirker hinanden, hvordan ens humør det påvirker ik’. Det bliver bare meget sjovere hvis man siger det er hammersjovt, selvom man måske ik sys det er sjovt.

L: Amen det er tit det der skuespil der som man hopper på, når man ser et smil så (smiler). Så giver det noget andet. Jeg kender det såen fra, jeg har danset før, og når vi så har skulle lave shows, så når der er så meget run på og man tænker: ”Arrrrg”. Også skal man ind og såen optræde på scenen, eller et eller andet, så giver det bar en såen motivation at man såen over på den anden side kan se piger der bare står: ”Jaaa kom nu!”. Også er man bare klar ik’, selvom man måske ik var så gode venner med nogen af dem, så bare det der med nu koncentrerer vi os lige om det, ja så når det er overstået så er vi kommet godt igennem og glade igennem det hele.

Katja: Ja, det er også det der med fællesskabsfølelsen ik’, at man føler man er fælles om det her og man klare det sammen.

Christina: Ja, men nu når I har placeret dem her, så rykker jeg dem lige lidt op ad. Fordi så vil vi faktisk gerne have, at I på baggrund af det I har lavet nu kan lave en lille planche.

Katja: Det er altså ik skyer, det er altså blomster (alle griner).

Christina: Også er der fem store blomster, hvor I måske ku skrive nogle ord ned, som er de fem ord som er de vigtigste for jeres samarbejde, hvordan I nu kan styrke jeres samarbejde. Så kan I skrive såen fem ord på de der.

A: Er der noget med farverne? (peger på blomsterne)

Katja: Nej det er faktisk bare tilfældigt. I kan også skrive en overskrift, måske samarbejde på planchen.

Christina: I kan lige få noget papir, hvis I lige såen vil finde på noget.

(Tænkepause. F tager papiret)

A: Hvad med forskellighed? Forskellige styrker?

S: Skal vi skrive det på en af de her?

A: Skal vi først skrive dem op på det papir F har?

F: Jeg tænker rigtig meget øh, selvom at vi ik har snakket sygt meget om det, så tænker jeg engagement er mega vigtigt for et godt samarbejde sys jeg.

S: Det sys jeg også.

F: Nu kan jeg ik huske hvordan man staver til det, ej hvor pinligt (fniser).

L: Er det ik med e?

A: Jo.

F: Er det ik såen her?

S: Var det ik det der var i vores gamle projekt? Kunst engagement?

F: Jo kunst engagement og vi var også meget engagerede.

A: Men det lyder såen, at i jeres gamle projekt at det var negativt.

F: Ja altså det blev såen, men det var måske også fordi at den person vi sad og snakkede om, at hendes måde ligesom at udvise engagement på var at bestemme. Men vi fik rigtig meget ros til eksamen, for at det var vildt godt at vi var så engagerede som vi var, og det måtte vi endelig ik bare såen gi' op på vel. Så så det sys jeg er en helt vildt god ting, og jeg sys også bare det giver den der såen fede følelse omkring det, og man bliver såen positiv omkring projektet ik'.

A: Man kan jo sige også, at når man er syv-otte mennesker der skal blive enige om et projekt, så kan alle ik være lige engagerede, fordi det ik alles hjertebarn eller såen.

F: Men det føler jeg det var i den gamle gruppe, altså der føler jeg virkelig at alle bare ville det og var lige engagerede. Og det sys jeg var rigtig spændende.

S: Hvis vi ik havde haft det fælles engagement, så ku det godt ha' faldet helt fra hinanden.

L: Det kan også være forskelligt altså, når man viser engagement så sys jeg også man har lettere ved at lære. Man tager det lettere til sig.

S: Hvad med struktur? Det var vi ik helt enige om. Så skal vi finde et andet ord for det, for det er jo godt med en eller anden form for struktur. Men ik såen en "Vi skal gøre det her".

L: Jeg sys mere det ligger i engagement faktisk.

A: Struktur og forventningsafstemning ku godt hænge lidt sammen. Det fordi så det stadig i såen nogle rammer for projektet.

S: Jeg tænker også retning eller plan eller...

L: Jeg sys kommunikation er meget vigtigere egentlig.

F: Men det sys jeg bare ik er det samme som struktur.

L: Nej nej det er netop det, men altså jeg sys bare at det er vigtigt med kommunikation.

A: Ja men det kan vi godt lave.

(F skriver ned)

F: Men på en eller anden måde noget retning. Var vi ik enige om det? Det var vi jo enige om.

L: Jo jo.

A: Altså struktur var vi heller ik uenige om, det lød måske som om jeg var uenig om det, men det er jeg ik.

S: Nej nej, det er mere vi skal gøre såen og målet er såen. Det er vi ik lige enige i.

Christina: Fælles mål måske?

F: Fælles retning måske mere? Fordi målet kan jo blive anderledes, men altså udgangspunktet er vel en fælles retning.

Li: Ja retning så man ved hvor man er på vej hen...

L: Ja fælles retning var nok meget godt.

F: Noget virkelig vigtigt?

Christina: Kan I bruge nogle af billederne måske?

Katja: I snakkede jo meget om det her med at være positiv? (peger på et billede).

S: Ja det sys jeg altså også godt vi kan, glæde eller et andet.

L: Kærlighed (griner).

Katja: Det lyder dejligt! (alle griner).

F: Den spiller også meget godt sammen med engagement sys jeg.

A: Hvad har du skrevet? (henvender sig til F)

F: Positiv indstilling.

A: Skal vi så bare skrive på dem her? (tager en blomst) Med forskellige farver?

Christina: I må også gerne tegne på det hvide og der er en limstift der i kan bruge.

S: Jeg skriver forskellighed.

F: Du skriver kommunikation eller hvad? (peger på Anna)

A: Ja.

F: Hvad gør du? (peger på Line)

Li: Fælles retning.

F: Så skriver jeg engagement.

(Alle skriver et nøgleord på en blomst).

Katja: Ej hvor er I gode til at samarbejde (alle griner).

A: Hvor langt er I egentlig med jeres?

Christina: Ja vi er på fjerde semester.

A: På fjerde semester, okay.

Christina: Vi er på kommunikation. Også er vi ved at skrive projekt, og det her er jo så en del af vores empiri.

A: Så jeres øh. I er lige startet på kommunikation? I vinters?

Katja og Christina: Ja.

A: Er I glade for det?

Katja: Ja, det er rigtig godt, virkelig godt.

Christina: Vi har haft om dialogiske processer i organisationer, også har vi to andre også.

Katja: Man lærer en hel masse. Vi har lavet mange af de her processer på hinanden også og sån, så man lige pludselig også selv sådan bliver meget bevidst om med samarbejde. Der er jo mange ting man ik tænker over, fordi det pludselig er noget andet når man sidder og snakker om det og får sat ord på det ik'.

Christina: Men jo det er rigtig godt kommunikation. Er der nogen af jer der overvejer at tage det?

Alle: Ja.

L: Jeg har bare ik hørt så meget om det overhovedet.

A: Men var du ik til det der fag-noget?

L: Jo, men der var jeg til alle mulige andre ting som jeg så ik skal (alle griner). Så ved jeg da det.

Christina: Men det foregår såen at man har to workshops øh. Og der ku man vælge imellem hvad? Fem eller seks forskellige ting eller såen noget, blandt andet dialogiske processer, og så var der noget mundtlig kommunikation, og der var såen nogle forskellige ting, også har man det i tre uger øh. Også har man en anden workshop som er obligatorisk der hedder skrift/billede, og det er sån noget med kampagner øh. Også har man tre ugers kursus hvor vi så lige har haft kursusopgave også. Øh og så laver vi projekt, og der har vi valgt så at føre det første workshop videre til vores øh. Så alt forarbejdet de første tre uger i dialogiske processer, det havde vi allerede lavet så vi ku starte det her nu. Der er også nogen der har valgt at skrive videre på skrift/billede. Det meget smart.

S: Er I her hver dag så?

Christina: Ja altså vi er her fire gange om ugen, til de der både kursus og de to workshopper der.

L: Hvad med teori og så videre?

Martine: Det første fagmodul havde vi i vinters, også har man så andet fagmodul nu som er workshops.

Iben: Ja tredje semester der havde vi det første modul, der havde vi bare baggrundsteori. Også er der selvfølgelig også teori til...

Martine: På andet fagmodul.

Christina: Ja det kan ihvertfald anbefales.

A: Hvad sprog har I det på?

Katja: Dansk.

Christina: Ja vi havde det på engelsk i efteråret, hvor der ik var andet end teori. Puha, det var svært.

Katja: Ja man sku lige holde tungen i munden.

Christina: Ja det var langhåret, det var det virkelig.

S: Vælger man det ik selv eller?

Christina: Er det hvert andet semester eller det første fagmodul? (kigger på observatør)

Iben: Jamen det kommer an på hvad de udbyder, for man kan jo godt vente med at tage det til semesteret efter.

Katja og Christina: Ja det rigtigt.

Christina: Så det noget med at i sjette semester så kan man godt tage det første kursus, det som vi havde før. Der var en i vores gruppe hun havde valgt noget andet, også var hun bare kommet på det her, og så skal hun have det første vi havde sidste år, det skal hun så have øh på sjette semester. Ja så det såen lidt omvendt. Øh jeg tror det er meget rart hvis man vælger rigtig nogenlunde første gang. Men muligheden er der og det er jo godt.

(Deltagerne laver planche og der er tavshed et øjeblik med lidt sniksnak).

Katja: Det er så hyggeligt såen noget, det er ærgerligt man ik gør det noget mere (alle griner).

A: Det var kun i folkeskolen.

Christina: Også da vi sad og klippede blomster ud i går, det var vildt hyggeligt.

L: Ligesom når man har fødselsdag så laver man fødselsdagskort.

(Lidt sniksnak).

L: Må vi få den [planchen]?

Katja og Christina: Det må I!

Christina: Vi tager bare lige et billede af den inden i går.

Katja: Det ligner altså skyer [små blomster på planchen] (griner).

F: Jeg sys det ligner blomster.

Katja: Det var godt F! (alle griner)

(Sniksnak om planchen).

A: Jeg kan godt lide vores forskellighed her [peger på planchen].

Katja: Det er godt med forskelligheder.

Christina: Ja og så bliver det jo rigtig pænt i sidste ende, så der får i udnyttet forskellighederne.

A: Vi mangler ordet samarbejdet der skal stå her.

S: Nårh ja.

(Sniksnak om planchen).

A: Har I mere?

Katja: Ja vi har lige nogle spørgsmål her til sidst. Når i nu kigger på de fem nøgleord, hvordan tænker I så I måske kan opretholde dem her i intensivperioden? Hvad kan I gøre for og huske på dem?

L: Snakke.

S: Engagement sku gerne være der lidt af sig selv, på en eller anden måde.

F: Forskelligheder og kommunikation. Jeg tænker også såen lidt at kommunikation, altså det der med at vi mødes hver dag og taler sammen ik'. Og så må forskellighederne altså gøre opmærksom på, at hvis der for

eksempel er noget man sys er svært eller et eller andet. Altså få det sagt så vi også er opmærksom på de forskelligheder, som måske ik lige altså så det ik irriterer en.

Christina: Ku man så forestille sig at i lige kiggede på planchen også: ”Gud ja!”.

F: Ja det ku godt være, kigge på den hver dag (alle griner). Såen et morgenritual.

L: Man ku godt tage den ind under, og såen måske have den i baghovedet. Når man såen oplever en situation hvor man såen lige. Ja, at der kommer en halvkonflikt, skal den være gul eller lilla, bare såen. Nårh ja vi er også forskellige og ja. Det er sku lige meget hvad farve den bliver, for det er jo tusch alligevel. Så måske have de ti i baghovedet nogle gange.

Katja: Så noget med noget afklaring og få sagt tingene til hinanden?

L: Også hvis man såen kan mærke at tingene halter fra en, ja så lige tænke. Jeg havde ik lige mit engagement, men for eksempel det der engagement vi havde i går så var jeg lige henne også sige: ”Ja det er rigtigt”. Så bruge den måske lidt som udgangspunkt.

A: Skal vi skrive samarbejde?

Christina: Har I nogen spørgsmål til den her proces? Det er lige ved at være afrunding nu her.

L: Nej, men jeg sys det har været rigtig rigtig spændende og ja. Jeg havde ik såen tænkt så meget over hvad der skal ske i dag, men lige da jeg satte mig ind så tænkte jeg: ”Hva søren er det lige de vil have ud af os?” (alle griner). Men det har faktisk været rigtig godt, og jeg sys at vi har fået rigtig meget ud af det som gruppe, og jeg håber også at det, at i ku bruge det her (griner).

Katja: Det vigtigste er at I har fået noget ud af det, og at I kan tage noget med herfra. Det passer jo meget godt med at I altså lige er gået ind i intensiv i går jo ik’. Det er egentlig en meget rar måde at starte på.

Christina: Har I lært lidt hinanden at kende? Er der noget der såen er lidt nyt eller?

F: Ja det sys jeg.

Katja: Fordi det er nogle gange når man sidder og snakker sammen så det ik altid man såen lige får sagt de vigtige ting så glemmer man det lidt. Det sys jeg ihvertfald vi har erfaret med de processer vi har været igennem, at man kommer ud i nogle ting, når men det billede det havde jeg ik lige tænkt på, såen eller får nogle andre vinkler på ik'.

Christina: Ja så har vi ik rigtig mere. Bare i har fået noget ud af det så er vi lykkelige (griner).

Katja: Det var i hvert fald dejligt i gad og komme og dejligt I gad, og gå ind i det med positiv indstilling og være med til at gøre det godt.

Katja og Christina: Ja tusind tak.

BILAG 5



BILAG 6



BILAG 7



BILAG 8



