



www.uis.no/hhuis

Sissel L. Stangeland

Samspill og ledelse av en ungdomsbedrift

**Organisert kaos og emosjonelt
teamwork?**

Masteravhandling 2022

*Enhver kan bli sint – det er lett. Men å være sint på
riktig person, i riktig grad, til riktig tid, av riktig
årsaker og på riktig måte – det er ikke lett.*

Aristoteles



www.uis.no/hhuis

Avhandlingen er innlevert som del av

«Executive MBA-studiet» ved

Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger



Universitetet
i Stavanger

HANDELSHØGSKOLEN VED UiS
MASTEROPPGAVE

STUDIEPROGRAM:

Executive Master in Business Administration

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?

Nei

TITTEL: Samspill og ledelse av en ungdomsbedrift. Organisert kaos og emosjonelt teamwork

FORFATTER **Sissel L. Stangeland**

VEILEDER:

Professor, Dr. Jan Erik Karlsen

Kandidatnummer:

566107

Navn:

Sissel L. Stangeland

Forord

Takk til HH-UIS for interessante og lærerike kurs, som til slutt resulterte i en masteroppgave. Å skrive en masteroppgave har vært givende og inspirerende, men også utfordrende. I tillegg til at arbeidsmengden er krevende, er mye av arbeidet nytt og ukjent.

Jeg har lenge vært nysgjerrig på hvorfor samspill i ungdomsbedrifter arter seg som det gjør da det tidvis fremstår som organisert kaos. Hvorfor er det slik? Avhandlingen har tilført meg ny kompetanse og læring på mange andre områder.

Jeg er ydmyk overfor innsikten bidragsytene og masteroppgaven har gitt meg.

Det å bli invitert med inn i deltakernes egen livsverden, sitte stille, se og lytte til deres erfaringer var interessant og lærerikt. Til tider var det rørende å lytte til all den informasjonen de delte med meg.

Med dette ønsker jeg å rette en stor takk til elevene som har deltatt i undersøkelsen.. Uten deres erfaringer hadde det ikke vært mulig å gjennomføre denne avhandlingen.

I tillegg vil jeg rette en stor takk til statsautorisert revisor Sven Erga som med sin skarpe penn og en god porsjon tålmod har bidratt med språkvask av avhandlingen.

Uten veileder Professor, Dr. Jan Erik Karlsen hadde det vært vanskelig å gjennomføre masteren. Gode råd, faglig veiledning og motivasjon gjennom hele året har ført til at studiet nå er gjennomført.

Tusen takk til bidragsytene!

Stavanger 30. mai 2022

Sissel L. Stangeland

Resymé

Hensikten med avhandlingen var å få klarlagt om forskningsarbeidet kunne forklare, forstå og beskrive kompetanser og områder innen emosjonell intelligens som påvirker samspillet i ungdomsbedrifter.

Avhandlingens problemstilling: «Hvordan kan økt innsikt i elevenes emosjoner bidra til bedre samspill og ledelse av en ungdomsbedrift?» Med «økt innsikt» siktes det til variabler, som fører til negativ eller positiv innvirkning på teammedlemmer og som gir utslag i samspillet. Målet var å avdekke elevenes meninger og motiver for egne handlinger, som kunne gi grobunn for endringer og nye teorier som ikke er tilstrekkelig belyst i eksisterende teori.

Innsikter denne oppgaven har kommet til, er gjennom triangulering ved bruk av kvalitative metoder og gjennom teoretiske perspektiver som omhandler emosjoner, kommunikasjon og språk. Triangulering ga bredde, og styrket datainnsamlingen, samtidig som den belyste sosiale fenomen fra flere datakilder. Intervjuer ble benyttet til å etterspørre tanker om kommunikasjon og samspill, syn på dette og årsaker til hva som påvirker samspillet. Tradisjonelt sett har emosjonell intelligens blitt målt gjennom selvtester. For å få ny innsikt om emosjonell intelligens, ble det benyttet film som observasjonsmetode.

Konklusjon: Avhandlingens empiriske analyse viser ny kunnskap i hvordan språk, verbal- og nonverbal kommunikasjon utløser positive eller negative emosjoner og som påvirker samspill i grupper. Funn peker på at det er behov for utvidet forståelse for ferdigheter i hvordan vi leder oss selv, som resulterte i en sammenfattet modell for operasjonalisering av begrepet sosial kompetanse.

Bidraget mitt med avhandlingen er piktogram for «*Utvikling av sosial kompetanse*». Her er teorier fra ulike forfattere satt sammen og det unike er hvordan disse teoriene komplementerer hverandre samt metoden de presenteres på. Det har ikke blitt sammenfattet tidligere.

Piktogrammet kan brukes som verktøy til å øke personlig kompetanse innen emosjonell selvbevissthet, noe som kan gi ny innsikt i praksisfeltet. Dette kan være en måte å sosialisere unge på som skal ut i arbeidslivet, slik at de blir sosialt bevisste og styrker profesjonaliteten i yrkesutøvelsen.

Modellen er basert på yrker med høy grad av samhandling mellom ansatte og kunde, klient, pasient eller gjest. Forsøksvis vil denne operative modellen bli brukt ved egen skole neste år. Det kan åpne for at kunnskapsutvikling i denne avhandlingen forhåpentligvis til en viss grad er generaliserbar.

Nøkkelord: kommunikasjon, emosjoner, samspill og språk.

Innhold

1	INNLEDNING	1
1.1	Avhandlingens rasjonale og presentasjon av problemstilling.	3
1.2	Hvorfor er dette interessant?	7
1.3	Hensikten med studien	12
2	TEORI	14
2.1	Vitenskapsteoretisk ståsted	14
2.2	Teoretiske hovedperspektiver.....	17
2.3	Emosjonell Intelligens.....	18
2.4	Organisasjonskultur.....	22
2.5	Kommunikasjon og språk.....	23
2.6	Samspill.....	26
2.7	Forskningsspørsmålet.....	31
2.8	Oppsummering	33
3	DESIGN OG METODER	35
3.1	Forskningsdesign.....	35
3.2	Vitenskapsteoretisk forankring	37
3.3	Troverdighetskriterier.....	40
3.4	Forskningsstrategi	42
3.5	Datainnsamling.....	45
3.5.1	Intervju	46
3.5.2	Observasjon.....	47
3.5.3	Film som observasjon.....	48
3.5.4	Dataanalysens utfordringer	49
3.5.5	Forskningsetiske aspekter	52
4	RESULTATER.....	55
4.1	Realiteten.....	55
4.2	Analysesekvens samspill, film som observasjon	56
4.3	Analysesekvens kommunikasjon, intervju	58
4.4	Analysesekvens «Diversity Icebreaker test»	59
5	DISKUSJON	61
5.1	Kommunikasjon	61
5.2	Samspill.....	68
5.3	Hovedutfordringer	70

5.4	Implikasjoner.....	71
5.5	Piktogram for utvikling av sosial kompetanse	72
6	KONKLUSJON.....	81
6.1	Evaluering av hypoteser/forskningsspørsmål.....	81
6.2	Samsvaret med tidligere forskning.....	83
6.3	Begrensninger og muligheter	84
6.4	Fra hode til hale.....	85
6.5	Behov for ny forskning?.....	87
	REFERANSER.....	89
	VEDLEGG	91
	Vedlegg 1: Invitasjonsbrev	91
	Vedlegg 2: Intervjuguide	95
	Vedlegg 3: Observasjonsskjema.....	98
	Vedlegg 4: Vedtak fra NSD.....	100
	Vedlegg 5: Diversity Icebreaker test	102
	TABELL OG FIGUR LISTE	
	Figur 2-1: Vitenskapsteoretisk ståsted (Postholm, 2010).....	15
	Figur 3-1: Forskningsdesign (Afdal, 2016)	35
	Figur 2: Analytiskmodell (Stangeland, 2022)	36
	Figur 3-3: Rekonstruksjon av sosiale fenomen. (Bukve, 2021)	39
	Figur 4: Analytiskmodell og observasjonsskjema (Stangeland, 2022)	47
	Figur 5: Variabler som utløser emosjoner	52
	Figur 6: Piktogram for utvikling av sosial kompetanse.....	76
	Tabell 1-1: Avhandlingens oppbygging	8
	Tabell 1-2: Litteratursøk.....	9
	Tabell 1-3: Forskningsstrategi (Blaikie 2000).....	10
	Tabell 2-1: Følelsesregister (Einarsen & Skogstad, 2015).....	20
	Tabell 3-1: Pragmatisk tilnærming (Jacobsen, 2015).....	43
	Tabell 3-2: Sammenheng mellom utvalgsmetode og problemstilling (Jacobsen, 2015).....	46

Tabell 5-1: Områder i utvikling av sosial kompetanse (Stangeland, 2022) 78

1 Innledning

Før jeg tok jobben som lærer i yrkesskolen, jobbet jeg i mange år i privat næringsliv og har hatt ulike lederroller innen service og reiseliv. Min ledererfaring har vært et godt grunnlag i mitt læreryrket i forbindelse med bruk av ungdomsbedrift som undervisningsmetode.

Ledelsesfaget i E-MBA studiet har gitt meg ny innsikt i ledelsesfaget, og siden jeg opplever paralleller mellom skolen og næringsliv, mener jeg at rasjonale av ledelsesfaget kan forbedre undervisningsmetoden. Dette danner bakgrunnen for min Masteravhandling.

Min siste arbeidsplass i privat næringsliv var i Compass Group AS, hvor jeg var regionsdirektør med ansvar for en omsetning på 1,5milliarder NOK. Dette innebar et overordnet ansvar for mange ansatte og mye aktivitet. Den største virksomheten var på Nyhamna i forbindelse med Shell sin utbygging av Ormen Lange. På det travleste jobbet det over 300 personer innen catering og cleaning. Nyhamna ligger på øya Aukra, og rekrutteringen av personell lokalt var nærmest en umulig oppgave. Av den grunn søkte vi etter personer fra hele verden. De fleste ansatte jobbet i forskjellige team og hadde ulik kultur, språk, religion, oppvekst og verdigrunnlag, noe som førte til mange og ulike konflikter.

Det å være lærer er den mest meningsfulle og interessante jobben jeg har hatt. Det oppstår stadig situasjoner som er utfordrende for elevene og meg, både faglig og sosialt. Jeg møter daglig ulike situasjoner og fenomen som skjer i klasserommet, og jeg ser klar sammenheng med de ulike konfliktene jeg erfarte i jobben på Nyhamna og konflikter som oppstår i klasserommet.

Jeg er nysgjerrig på hvordan elevene opplever fenomener som utløser emosjoner. Jeg ønsker å undersøke hvordan disse hemmer og fremmer samspill i ungdomsbedrifter. Dette fordi bevisstgjøring om emosjoner kan være med på å påvirke ytelse og prestasjoner i grupper fra «Ledelse på godt og vondt». (S. Einarsen, A. Skogstad, 2008).

Ved min arbeidsplass, Godalen vgs, tilbyr vi elevene ungdomsbedrift (UB) som entreprenøriell undervisningsmetode. Arbeidsmetoden er utfordrende for

elevene. Jeg observerer at elevene påvirkes emosjonelt. Følelser veksler mellom sinne, frustrasjon, forundring, stolthet og glede. Dette er emosjoner som jeg ser påvirker samspill og ytelse i UB-gruppene.

Hvorfor ungdomsbedrift (UB) som undervisningsmetode?

Undervisningsmetoden har eksistert i mange år og har blitt enda mer aktuell gjennom Skolereformen «fagfornyelsen», som ble iverksatt i skoleverket i 2020. Den har ført til nye læreplaner, som er mer relevante for framtiden (Kunnskapsdepartementet, 2020). Utdanningens hensikt er blant annet å kvalifisere barn og unge til produktiv innsats i dagens arbeidsliv og samtidig gi grunnlag for å gå inn yrker senere i livet, yrker som ennå ikke er skapt. I dette ligger en erkjennelse av at utdanningen bør tilpasses samfunnets behov, og entreprenørskap fremstilles som en strategi for å oppnå denne tilpasningen (Ødegård & Virik, 2020).

I overordnet del stiller fagfornyelsen krav til at skolen skal la elevene utfolde skaperglede, engasjement og utforskertrang og la dem få erfaring med å se muligheter i tillegg til å omsette ideer til handling. Kreative og skapende evner bidrar til å berike samfunnet. Samarbeid skal inspirere til nytenkning og entreprenørskap. Elever så vel som lærere vil gjennom skapende virksomhet utvikle evnen til å uttrykke seg på ulike måter og utvikle evner til å forholde seg til kaos og tvetydighet i tillegg til det å se muligheter (Ask og Røe Ødegaard)(Kunnskapsdepartementet, 2021).

Entreprenøriell læring er dynamisk og prosessuell og tar utgangspunkt i at læringen skjer gjennom elevens egne oppdagelser. I Norge er Ungt Entreprenørskap (UE) et utøvende organ for entreprenørskap i utdanningen.

Elevene motiveres av egne oppdagelser ved at de er aktive, og læring skjer gjennom de erfaringer elevene gjør i løpet av skoleåret i undervisningsopplegg til Ungt Entreprenørskap (UE.no).

Metoden ungdomsbedrift er en sosiokulturell læringsteori. Det betyr at individet lærer når det er i interaksjon med andre (Mørch, 2021). Det sentrale her er at aktivitet, dialog og interaksjon mellom mennesker er vesentlig i bruken av

ungdomsbedrift som undervisningsmetode (Ødegård & Virik, 2020). Elevene jobber i en ungdomsbedrift, som betyr at de jobber i grupper og driver en bedrift sammen. Ungdomsbedriftene består av 3 til 5 personer. Entreprenøriell undervisning som ungdomsbedrift omtales som «organisert kaos» (Rød og Ødegård side 53). Det er en utfordrende og spennende måte å jobbe etter. Ungdomsbedrift som metode er kompleks, til dels kaotisk, ei heller lineær, som betyr at alle ungdomsbedriftene jobber i ulikt tempo og løser arbeidsoppgavene ulikt. Nettopp dette er entreprenørskap. Elevene handler og lærer gjennom å manøvrere i usikre og ukjente omgivelser.

Gjennom uformell observasjon hadde jeg en tentativ problemstilling, som jeg tok med inn i avhandlingen.

«Kan innsikt om følelser forbedre samspeillet i ungdomsbedriftene ved at elevene blir bedre til å se, høre og forstå hverandre?»

Med bakgrunn i dette ønsket jeg å innhente empiri fra elevene for å kartlegge fenomener og situasjoner som påvirker emosjonene.

Temaet er mer aktuelt enn noen gang. Den 19.10.2021 står følgende på Ungt Entreprenørskap (UE) Rogaland sine hjemmesider: «Fagfornyelsen har gitt stor etterspørsel etter våre undervisningsmetoder og program. Det er svært gledelig at stadig flere elever får tilegne seg kompetanse og egne egenskaper som vi vet blir viktige for dem den dagen de skal ut i arbeidslivet.....» Maria Aasbø daglig leder UE Rogaland (entreprenørskap, 2021).

1.1 Avhandlingens rasjonale og presentasjon av problemstilling.

For yrkesfaglig videregående skole er det lovfestet med 15 personer pr klasse, noe som gjør klassene oversiktlige. De siste fire årene har jeg som lærer ved Godalen vgs brukt UB som entreprenøriell undervisningsmetode. Metoden innebærer at elevene jobber halve uken i samme gruppe gjennom hele skoleåret. Metoden er krevende både for elevene og lærer, men samtidig er klasserommet fylt av masse energi og engasjerte elever.

Gjennom 11 års skolegang har de fleste elevene hatt tradisjonell undervisning i klasserommet, noe som er en oppkonstruert og virkelighetsfjern situasjon fra yrkeslivet og i tillegg skaper et unaturlig skille mellom skole og yrkesliv (Haaland et al., 2020).

Kriterier for å bli en ungdomsbedrift

«Ungdomsbedrift (UB) bygger på prinsippet om å lære ved å gjøre. I løpet av skoleåret brukes kunnskap fra mange fag på en praktisk måte.

Alle ungdomsbedrifter må gjøre følgende oppgaver som et minimum i løpet av skoleåret (entreprenørskap, 2021).

- Registrere bedriften i Altinn
- Registrere mentor
- Utforme forretningsplan/-modell
- Presentasjon for eksterne
- Føre regnskap, bokføring
- Skrive årsrapport, utarbeide årsregnskap med revisjonsberetning, samt innlevering av regnskap

Med bakgrunn i ovennevnte kriterier kan en ungdomsbedrift defineres som en bedrift som jobber med beslutninger og problemløsninger både individuelt og sammen som gruppe. Denne avklaringen er vesentlig for å knytte ledelsesfaget til undervisningsmetoden. Metoden er en tidlig sosialisering av unge mennesker om hvordan man organiserer og driver en virksomhet i samspill med andre.

Samtidig er det interessant og givende å lære elever til å etablere og drifte et «virkelig» selskap. Metoden eliminerer skillet mellom teori og virkelighet og gjør at elever faktisk får kunnskaper om å etablere en bedrift.

Ungdomsbedriftenes sammensetning

Gruppene er organisert etter stillingsbeskrivelser og organisasjonskart. Elevene er ansvarlig for hver sin avdeling, som produksjon, økonomi, salg og marked og human resources. Elevene søker på stillingen som daglig leder, og styreleder (lærer) ansetter den som har egenskaper som dekker stillingsinstruksen. For at gruppene skal klare å gjennomføre minimumsoppgavene kreves det samspill i gruppene.

Siden verken elevene eller jeg kjenner hverandre når skoleåret starter benyttes «DiversityIcebreaker» som er en selvtest som kartlegger og bevisstgjør elevene om sine styrker (Human, 2021) (vedlegg 5). Metoden er hentet fra ledelsesfaget og måler emosjonell intelligens (EI), som er kulturelle verdier og teamprosesser i organisasjoner (Bang & Midelfart, 2012). Målet er at elevene skal bli bevisst egne styrker og svakheter, for at samspillet i ungdomsbedriften skal fungere. Men til tross for testen, fungerer samspillet i ungdomsbedriften ofte ikke godt nok. Når samspillet i gruppen ikke fungerer, kommer ubehagsfølelsene frem hos elevene både verbalt og non-verbalt, noe som ødelegger både samspill, læringsutbytte og fremdrift av ungdomsbedriften de jobber i.

Kan det tenkes at testen ikke omfatter essensielle deler som må være til stede for godt samspill og ledelse av ungdomsbedrifter?

Emosjonell intelligens (EI)

Emosjonell intelligens er viktig for samhandling i bedriften, men også viktig i næringslivet. Elevene i klassen har valgt å ta fagbrev innen serviceyrker som omfatter kabinpersonale, flyplass, hotell og reiseliv og selgeryrket. Dette er serviceyrker som har sin egenart. I serviceyrker skjer produksjon(service) i polylog med kunden, eller samhandling med kunden. Emosjoner oppstår naturlig i situasjoner hvor vi er i samspill med andre, og påvirker derfor kunde opplevelsen positivt eller negativt.

Stéphane Côté (2014) definerer servicebransjen som «The perceiving and expressing emotions branch», og i denne bransjen er bevissthet om emosjonell

intelligens viktig for jobbutførelsen. Emosjonell intelligens setter søkelys på selvbevissthet, det å være i stand til å registrere egne og andres følelser samt bruke denne forståelsen rasjonelt overfor andre mennesker (Goleman, 2013). Elevenes måte å lede ungdomsbedriftene på består av å løse problemer og gjøre beslutninger gjennom felles erfaringer, kommunikasjon og samspill. Ledelsesfaget knytter spesifikt emosjoner opp mot ledelse, og av den grunn er det interessant å se om teori fra ledelsesfaget har en overføringsverdi til undervisningsmetode i videregående skole.

Elevenes tenkning og atferd blir formet av og utføres ved hjelp av medierende redskaper når de jobber sammen i ungdomsbedriften. Det viktigste av disse redskapene er språket, som Vygotski (1978) kaller «redskapenes redskap». Elevene utfordres fordi de jobber med ukjente arbeidsoppgaver og av den grunn oppstår mediasjon, både språklig og ikke-språklig i samhandling med andre i ungdomsbedriften.

Forskningen skal gjennomføres med elever som deltakere. De har direkte kjennskap til fenomener som det skal forskes på (Jacobsen, 2000).

Bakgrunn og aktualitet for valg av tema

Dette er neste generasjons forretnings- og serviceansatte som skal inn i arbeidslivet. I dagens samfunn er endringer blitt normalen, kompleksiteten i arbeidslivet øker. Hvordan forholde seg til dette som både ansatte og leder? Det kan være en langvarig sosialiseringvei som må gås for at de på en god måte skal håndtere dette spesielle aspekt. I tillegg til det rasjonelle faglige aspektet kreves innsikt i det emosjonelle, følelser i det å lede og samordne aktiviteter i en virksomhet og håndtere usikkerhet og raske endringer i samfunn og arbeidsliv.

Med bakgrunn i ovennevnte og tentativ problemstilling ble følgende problemstilling valgt:

«Hvordan kan økt innsikt i elevenes emosjoner bidra til bedre samspill og ledelse av en ungdomsbedrift»

1.2 Hvorfor er dette interessant?

Hovedsporet er når elevene jobber i ungdomsbedrift, foregår samspillet i ungdomsbedriften i åtte måneder og på grunn av varigheten utfordres og samspillet (Bang & Midelfart, 2012). Dette gjør det interessant å bruke ledelsesfaget til å undersøke hvordan emosjoner påvirker elevenes samspill i ungdomsbedriften, en tidlig sosialisering av unge ledere.

Elevene skal ut i serviceyrker, også innen helse og sosial omsorg og i undervisningssektoren arbeider man med andre mennesker. Det å skape gode relasjoner til kunder, bruker og klient, er et vesentlig poeng. I denne sammenhengen er begrepet emosjonelt arbeid blitt lansert. Det vil si at en del av jobben består i å uttrykke bestemte emosjoner, hører med til god publikumsbehandling, eller god service. Det å opptre profesjonelt i møte med andre. Det er viktig at man forstår at emosjonene spiller en sentral rolle utover ens egen subjektive opplevelsesverden (Einarsen & Skogstad, 2015, s. 234).

I det store bilde er ofte Yukl's teori om ledelse benyttet: «the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives» (Yukl, 2020, s. 23).

I avhandlingen brukes ledelsesteori om emosjonell intelligens og ser på samspill i lys av dette emnet. Ledelsesfaget vil gi andre innfallsvinkler til å belyse emosjoner enn det som det tradisjonelt har blitt gjort i skolen. Hvordan språk, verbal- og nonverbal kommunikasjon utløser emosjoner som oppstår mellom ansatte i ungdomsbedriftene. Gjennom skoleåret arbeider de i samme ungdomsbedrift, og ukjente arbeidsoppgaver gjør at de utfordres på samspill. Det er viktig å finne årsaker til hva som fremmer og hemmer samspill. Dette fordi bevisstgjøring om emosjoner kan være med å påvirke ytelse og prestasjoner i grupper (S. Einarsen, A. Skogstad, 2008).

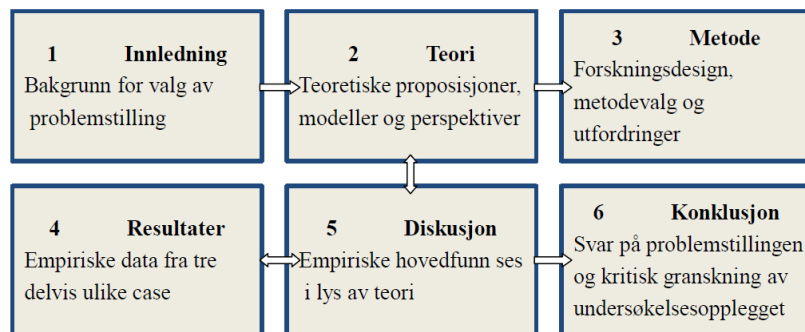
I ledelsessammenheng kan man trene seg til å utvikle personlig kompetanse og bevisst bruke emosjonell selvinnsikt for å bedre samspill med kunder og kollega i arbeidslivet (Goleman et al., 2002). Forskningen skal avklare om deltakerne har innsikt i de fire dimensjonene om emosjonell intelligens, selvbevissthet, selvledelse, sosial bevissthet og relasjonsledelse.

Observasjon av emosjonell intelligens i samspill er det gjort lite rede for i ledelsesfaget og ledelsesforskningen. Eleven skal ut i arbeid neste år. Service yrker, det å forstå og tilfredsstille klienter og kunder, er kompetanser innen området for sosialbevissthet, og det er derfor interessant å se hvordan adferd påvirker samspill (Goleman et al., 2002). Gjennom økt innsikt i emosjonell kompetanse, kan elevene trenes til hvordan de skal samspille.

Avhandlingens oppbygging

Avhandlingen har kapittelinnledning som skiller mellom de ulike delene.

I innledning, kapittel 1, forklares konteksten for problemstilling og her legges grunnlaget for valg av tema og teori. Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål samt avgrensninger for oppgaven er også presentert i dette kapitlet.



Tabell 1-1: Avhandlingens oppbygging

Litteraturen skal brukes både i metode- og diskusjonsdelen av oppgaven og gir innsikt til problemstillingen om fenomener som skal undersøkes. Forskningsformålet er knyttet til fenomenet som skal undersøkes og til kunnskap og teori som allerede finnes (Bukve, 2021). Muligheten for ny kunnskap er basert på god kjennskap til foreliggende forskning på området (De Nasjonale forskningsetiske, 2001).

Det ble foretatt systematisk litteratursøk i to databaser. I Google scholar finnes blant annet artikler, avhandlinger og sammendrag, mens i Oria finnes samling av trykte bøker, aviser, tidsskrift og lignende. Jeg valgte å søke begge plasser for å få frem et så bredt litteraturutvalg som mulig.

Artiklene er fagfellevurdert, alle er ti år eller nyere.

Begreper	Åpent søk
Google Scholar:	
Kritikk emosjonell intelligens tester	2850
Emosjonell intelligens og ledelse av ungdomsbedrift	24
Oria:	
Emosjonell intelligens ledelse	40
Sosiokulturelle tradisjoner læring	122
Ledergrupper team	32
Sosiokulturelt perspektiv læring Vygotski	2

Tabell 1-2: Litteratursøk

Til å belyse oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål, ble det i tillegg benyttet teori fra studiet HH-UIS fra ledelsesfaget om emosjoner og organisasjoner.

Kasusstudier (case-studier) og valg av forskningsstrategi

	Induktiv	Deduktiv	Retroduktiv	Abduktiv
Mål	Lage universelle forklaringer, forklare mønster/regularitet	Teste teorier for å eliminere, styrke overlevende	Avdekke underliggende meninger for å forklare observert regularitet	Beskrive og forstå sosiale prosesser gjennom aktørenes motiv og forklaring
Fra	Data til teori	Teori til empiri	Påvise, modellere	Avdekke meninger, motiv, begreper
Gjennom	Generalisering	Avdekke hypoteser	Konstruksjon av hypotetisk modell	Produsere tekniske forklaringer
Til	Bruke "lovene" til å forklare videre observasjoner	Teste hypotese gjennom møte med data	Finne "ekte" mekanismer gjennom observasjon/eksperiment	Utvikle teori og teste den gjentakende

Tabell 1-3: Forskningsstrategi (Blaikie 2000)

Kvalitativ metode tar utgangspunkt i hermeneutikk og fenomenologi og er forankret i humanvitenskapen. Vi forsøker å forstå hvorfor noe skjer ved bruk av induktiv forskningsstrategi. På motsatt side er positivismen, som forankres i naturvitenskapen og representerer derfor et annet verdenssyn.

I undersøkelsen vil jeg starte induktivt og innhente empiri for å undersøke fenomenet. Deretter dannes hypoteser, og derfor innhentes nye teorier. Teorien tolkes, og det dannes nye hypoteser. Slik beveger vi oss gjerne fra empiri til teori og fra teori til empiri. Dette kalles abduktiv tilnærming. (Jacobsen, 2000).

For å kvalitetssikre prosessen vil jeg foreta en triangulering. Gjennom egen observasjon, intervju og film som observasjonsmetode utforskes meningsinnhold i fenomenene, fra ulike datakilder. Triangulering gjør det mulig å bruke ulike metodiske strategier i undersøkelsen (Bukve, 2021). Ulike kilder bekreftet og understøttet hverandre og var med på å styrke studien.

Forskningsetikk: På grunn av lydopptak, personvern (GPRD) og gjenkjennelsesproblematikk må forskningsetiske hensyntas. Derfor er prosjektet registret i NSD (vedlegg 4).

I kapittel 4 analyseres empiri som ble innhentet i den kvalitative undersøkelsen. Analyse og teoretisering av innsamlede data var en viktig forutsetning for å svare på forskningsspørsmålet (Holter & Kalleberg, 1996, s. 61)

Det var viktig å se hendelsene fra deltakernes ulike kontekst. Gjennom bruk av analyseverktøy ble data sortert slik at det ga mening til empirien som ble innsamlet.

Det er vesentlig at datainnsamlingen transkriberes. Transkripsjon er å lytte til film, lydopptak og intervju. Innholdet må tolkes og forstås, uten at noe av informasjonen er utelatt (Bukve, 2021).

Analyse-teknikk. Formålet med å tolke datainnsamlingen er å finne ut hva dataene forteller oss og kategorisere data som forteller det samme. Dette fører frem til mange kategorier som kan gi ny innsikt av ett fenomen (Holter & Kalleberg, 1996).

For å øke validiteten i analysen ble det benyttet triangulering. På denne måten kan det trekkes mer pålitelige konklusjoner om sammenhenger i materialet og dermed generalisere på en mer forsvarlig måte. Triangulering fokuserer på om vi kommer til samme resultat gjennom bruk av ulike metoder (Bukve, 2021).

I kapittel 5 presenteres resultatene fra undersøkelsen, som skal kommenteres og tolkes. Hva sier funnene? Er respondentene enige eller uenige om et fenomen og hva innebærer det? Diskusjonen dreier seg om vesentlige resultater som skal grundig vurderes i lys av relevant teori og faglig diskusjon.

Det handler om å bruke funnene etter analysen, hva forteller ulike teorier og hvilke konsekvenser får dette for mine funn? Reflektert diskusjon omkring resultater er nødvendig (Larsen, 2017).

Videre skal kapittelet vise til begrensninger og implikasjoner med forskningen. Her vurderes også reliabilitet, validitet og troverdighet ved studien, hva er studiens sterke og svake sider?

I avhandlingens siste del, kapittel 6 skrives konklusjonen. Her sammenbindes oppgaven med teori, empiri sammen med de viktigste funnene og vurderes opp mot forskningsspørsmål og problemstilling. Dette skal gi svar på om det finnes sammenheng mellom funn og forskningsspørsmål. I løpet av arbeidet med

oppgaven kan det tenkes at det har oppstått nye spørsmål, og oppgaven avsluttes med behov for ny forskning.

1.3 Hensikten med studien

Basert på erfaring fra privat næringsliv, skole og HH-UIS studiet mener jeg at det er en overføringsverdi hvor rasjonale fra ledelsesfaget kan benyttes i klasser som bruker ungdomsbedrift som undervisningsmetode. Ungdomsbedrift som metode differensierer seg betydelig fra andre undervisningsmetoder. Gjennom hele året jobber elevene i samme bedrift og opplever ofte problemer som utfordrer samspillet. Denne overføringen kan gi ny kunnskapsstatus til undervisningsmetoden.

Egen forforståelse viser at mange av emosjonene som oppstår i ungdomsbedriftene, skjer i ulike situasjoner gjennom verbal- og non-verbal kommunikasjon. Basert på funn i undersøkelsen håper jeg at teori om emosjoner kan resultere i en modell omkring personlig kompetanse om emosjonell intelligens. Modellen kan brukes som verktøy til å øke personlig kompetanse innen emosjonell selvbevissthet, noe som kan gi ny innsikt i praksisfeltet. Målet er at modellen kan forenkle noen av de utfordringene lærer og elever står overfor ved bruk av ungdomsbedrift som undervisningsmetode. Entreprenøriell undervisningsform krever praksisendring i skolen» (Ødegård & Virik, 2020, s. 38).

Nytteverdien fra ledelsesfaget kan potensielt skape verdi for andre lærere som bruker samme undervisningsmetode. Yrkesdidaktikken vil alltid ligge til grunn, men det å overføre rasjonale fra ledelse, kan forbedre praksisfeltet.

Hensikten med avhandlingen er å få forståelse for områder innen emosjonell intelligens som påvirker samspill i ungdomsbedrifter. Forskningen skal forklare, forstå og beskrive variabler som forårsaker emosjoner, som fremkaller vel- eller ubehagsemosjoner og som påvirker samspillet i ungdomsbedriftene.

Målet var å avdekke elevenes meninger og motiver for egne handlinger, som kunne gi grobunn for endringer og nye teorier som ikke er godt belyst i eksisterende teori.

Til å operasjonalisere problemstillingen ble følgende forskningsspørsmål stilt:

Hvilken betydning spiller emosjonell intelligens for utvikling av samspill i en ungdomsbedrift?

Underspørsmål:

- Hvordan er ungdomsbedriftens medlemmer tilknyttet hverandre, og hvordan oppleves kommunikasjonen?
- Hvordan oppleves samspillet mellom medlemmene i ungdomsbedriften?
- Hvorfor oppstår emosjoner, og hva kjennetegner disse situasjonene?

Avgrensning

Forskningen gjennomføres på en yrkesskole, hvor det er maksimalt 15 elever pr klasse. Mye av undervisningen er yrkesrettet, slik at elevene på best mulig måte skal forberedes til yrkeslivet. Både størrelsen på klassene og det at undervisningen er yrkesrettet, gjør at resultatene ikke direkte er sammenlignbare.

Elevene i undersøkelsen er fra 17 til 25 år på vg2. Derfor er heller ikke studien direkte overførbart til elever på en ungdomsskole, som driver med elevbedrift som metode. Forskning i denne undersøkelsen er rettet mot elever som tar linjen «salg og reiseliv» og lærer fagene gjennom det å drive en ungdomsbedrift.

Når oppgaven er rettet mot ungdomsbedrift, vil ikke forskningen være direkte overførbart til andre sammenhenger hvor elevene jobber i grupper.

2 Teori

Teori er et system av læresetninger (eller antakelser) innenfor et fagområde som kan beskrive, analysere og forutsi fagets fenomener og danner forståelsesrammer for faget (Rienecker et al., 2013). Verdigrunnlaget og avhandlingens problemstilling i oppgaven la føringer for valg av teori. Teorien har flere viktige funksjoner i avhandlingen. Den la grunnlag for valg av metode og som forklaring på undersøkelses resultater. En viktig del var å finne teori og empiri som kan relateres til hverandre og som kunne gi sammenheng i forskningen. Teorien er viktig for egen forforståelse. Avslutningsvis har jeg brukt teorien som drøftingsgrunnlag mot funnene som ble kartlagt. Utvalgt teori ble brukt til å drøfte problemstillingen ut ifra empiri fra elevene (Rienecker et al., 2013).

Problemstillingens sentrale begreper var emosjoner, kommunikasjon og samspill. I dette kapitlet presenteres teorier om begrepene som var knyttet opp mot problemstillingen. Gjennom konstruktivismen ble det brukt begreper fra Vygotski (1978) som kultur og språk som knyttet sosiokulturell teori til forskningen.

Avgrensning av teori skjer ut ifra avhandlingens problemstilling og teoriens aktualitet.

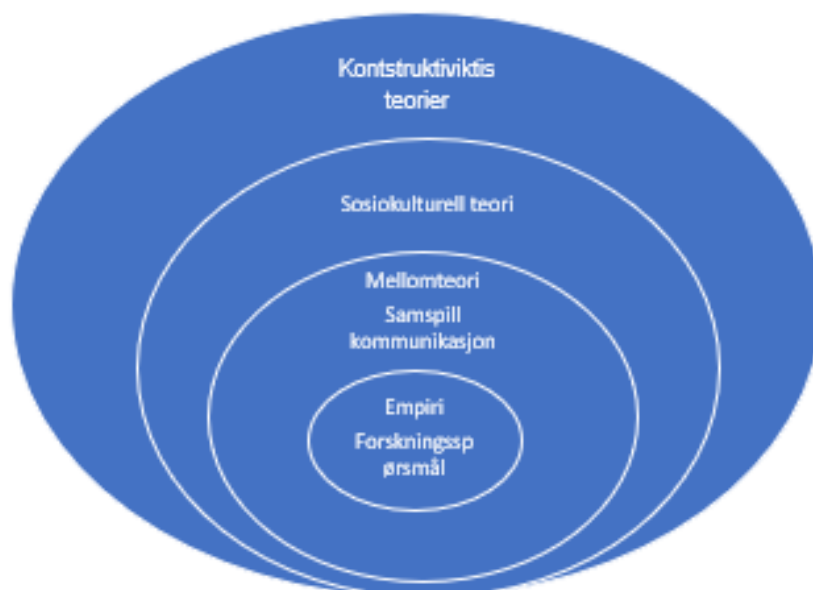
Valg av teori ble gjort med bakgrunn i søk i Oria og Google scholar, samt teori anbefalt av veileder.

2.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Vitenskapsteoretisk ståsted la grunnlag og føringer for valg av teori. All kvalitativ forskning hører inn under samfunnsvitenskapen, og oppgaven tilhører det fortolkendeparadigme, som vil si «en måte å se verden på». De grunnleggende forutsetningene og paradigmene viser motsetninger mellom ulike måter å forstå kunnskap, sannhet og vitenskapelig tenkning på, noe som fikk konsekvenser for hvordan forskningsmetoden ble operasjonalisert, for eksempel når det gjaldt analyse av tekst, utvalg og overførbarhet, samt for betydningen av forskerens rolle i forskningsprosessen (Malterud, 2017).

Neste side vises figur av omfattende teorier.

Modell av omfattende teorier:



Figur 2-1: Vitenskapsteoretisk ståsted (Postholm, 2010)

Forklaring av modell:

Ytterste sirkel: Avhandlingens vitenskapsteoretiske ståsted var sosialvitenskapen og konstruktivismen. Konstruktivistisk teori er en kunnskapsteoretisk posisjon, og et sentralt element i konstruktivismen er at menneske konstruerer sin egen kunnskap gjennom aktivitet og subjektive prosesser som resulterer i læring (Malterud, 2017).

Innenfor det konstruktivistiske fortolkende paradigmet blir mennesket betraktet som aktivt handlende og ansvarlig. Kunnskap oppfattes som en konstruksjon av forståelse og mening skapt i møte mellom mennesker i sosial samhandling. Kunnskap er dermed ikke noe som er gitt en gang for alle, derimot i stadig endring og fornyelse (Postholm s. 21). Siden fenomenene det ble forsket på var i sin naturlige kontekst, representerer kvalitativ forskning et ståsted som innebærer forståelse for den sosiale interaksjonen som skjedde i

ungdomsbedriftene. Det betyr at konteksten som elevene var i, nærmere definert kulturen, bidrog til å forme og bestemme hvilken mening elevene la i ulike ord og ytringer. Ifølge Bakhtin (1986) er hele eksistensen en dialogisk prosess, noe som innebærer at det alltid vil være en interaksjon eller et samspill mellom mennesker og den sosiale, kulturelle og historiske verden vi lever i (Postholm, 2010, s. 22). Avhandlingens vitenskapelige ståsted var derfor innen det konstruktivistiske paradigme(verdenssyn). Teoriene positivismen, kognitivismen og konstruktivismen har perspektiver som uttrykker ideer om hvordan alle ting henger sammen og tanker om hvordan en kan oppdage kunnskap eller til og med oppnå eller skape ny kunnskap (Postholm, 2010).

Målsettingen for avhandlingen var å øke innsikten om emosjonell intelligens. Fenomenene som det ble forsket på, var en del av den virkelige settingen i samspillet i ungdomsbedriftene, og disse situasjonene ble studert. Målet var å bære frem elevenes perspektiv (Postholm, 2010).

Innenfor den konstruktivistiske teorien ble avhandlingen knyttet opp mot sosiokulturell teori, som vil si interaksjonen mellom person og det sosiale miljøet eller omgivelsene personen var en del av. Dette fordi metoden som benyttes i ungdomsbedrift, er sosiokulturell læringsteori som innebærer at individet lærer når det er i interaksjon med andre (Ødegård & Virik, 2020). Innen sosiokulturell teori er medierte handlinger kjerneenheter. Definisjon på mediering er hvordan verden fortolkes gjennom redskaper (språk, kultur) som er forankret i forskjellige sosiale praksiser. Menneskets tenkning kan ikke studeres alene, men må forstås i forhold til den sosiale virksomhet det er en del av (Säljö et al., 2016).

Siste sirkel før virkeligheten er mellomteori, og her må valg av teori ha en sterk tilknytning til den sosiokulturelle teorien. Innenfor sosiokulturell teori som bygger på Vygotskis tanker og ideer, samles interessen rundt interaksjonen mellom personen og det sosiale miljøet eller omgivelsene denne lever i. I avhandlingen var det elevene som dannet ledergruppe i egne ungdomsbedrifter. Samspillet og interaksjonen mellom elevene er en appropriasjonsprosess, som innebærer at elevene aktivt bearbeider erfaringer i sosial aktivitet, og på den måten former en bro mellom ytre og indre prosesser, mellom andre elever og deres livsverden (Postholm, 2010). Grunnholdningen legger vekt på diskurser og kunnskapssynet i paradigmet er pragmatisk. Dette betyr at elevene tilegner seg

kunnskap i samarbeid med andre i ungdomsbedriften. I den sosiokulturelle kulturen foregår en interaksjon mellom mennesker og redskaper/artefakter i en kulturell og historisk kontekst. Gjennom sosial interaksjon transformeres sosial samhandling til personlig kunnskap (Säljö et al., 2016).

Innerste sirkel defineres som substansteorier og er den mest avgrensede teoritypen. Essensen i Vygotski-tradisjonen er at vi formes av sosiale og kulturelle omstendigheter. Individet kan utvikle og bruke redskaper, som er et nøkkelbegrep og en nøkkelmetafor innenfor det sosiokulturelle perspektivet.

Ifølge Vygotsky bruker vi mennesker psykologiske redskaper når vi tenker og kommuniserer. Disse kalles for medierende redskaper, som gjør at vi kan beskrive, analysere og kommunisere om verden rundt oss (Säljö et al., 2016). Medierende redskaper i avhandlingen er verbal- og non verbal kommunikasjon, emosjoner, samspill og språk. Disse begrepene knyttet sammen i teori er utgangspunkt for avhandlingens forskbare problemstilling (Nilssen, 2012, s. 64).

2.2 Teoretiske hovedperspektiver

Teoretisk referanseramme

I avsnittene under er det beskrevet ulike teorier knyttet opp mot nøkkelbegrepene i oppgaven: kommunikasjon, emosjoner, samspill og språk.

Teorien er en integrert del av forskningsmetoden og hjelper til med å forstå de empiriske funnene i en større sammenheng. Teorier, begreper og definisjoner brukes til å forstå mening og strukturere tolkningen. Teori har størst betydning for analysedel, i tillegg til forskningsprosessen samt sammenfatning og diskusjon av resultatene (Malterud, 2017, s. 47).

Emosjoner og emosjonell intelligens.

Forskning på emosjonell intelligens (EI) startet på 1990 tallet etter artikler fra Salovey & Mayer, og i ettertid har Goleman skrevet bøker og artikler om betydningen av EI i organisasjoner. Begrepet er vidt og vanskelig å måle, og det er mange kontroverser om hvilken betydning EI har i organisasjoner.

Definisjon intelligens

Intelligens blir i psykologien brukt som et fellesnavn på menneskers evner til oppfattelse, tenkning og problemløsning, og da spesielt på de områder hvor en finner individuelle ulikheter. Det finnes mange definisjoner på intelligens, fra «evne til abstrakt tenkning» til «utnyttelse av tidligere erfaringer i nye situasjoner» (Tetzchner, 2021).

Definisjon emosjon

De fleste definisjoner på emosjoner inneholder følgende komponenter: opplevelsesmessig følelse, kognisjon, fysiologiske reaksjoner, ytre adferd, ansiktsuttrykk, kroppsspråk og en målstruktur. Med målstruktur menes hvordan mål og delmål ved arbeidet og arbeidsoppgavene kan vekke ulike emosjoner. (Einarsen & Skogstad, 2015).

Definisjon av emosjonell intelligens

Ved å kombinere definisjonene av begrepets bestanddeler, er EI et sett med evner som gjelder de organiserte settene med svar på hendelser som utgjør følelser (P Salovey, 2021). Det er en psykologisk teori om evnen til å oppfatte og forstå egne og andres følelser og emosjoner. Emosjonell intelligens handler om hvordan vi kan tøyne en emosjonell impuls, sette oss inn i andres følelser og behandle mellommenneskelige forhold på en god måte.

Hver av evnene som utgjør EI, representerer variasjoner i hvor godt individer kan løse et sett med problemer som involverer følelser (Côté & Miners, 2006).

2.3 Emosjonell Intelligens

Ifølge Daniel Goleman innbefatter emosjonell intelligens selvkontroll, iver og utholdenhet samt evne til å motivere seg selv. I vår tid ser det ut til at samfunnets struktur går stadig raskere i oppløsning, egoisme, vold og sviktende mot undergraver de gode sidene i vårt felles liv. Her bygges argumenter for viktigheten av emosjonell intelligens på forbindelsen mellom følelsenes karakter og moralske instinkter. Det er stadig flere forhold som viser at en

grunnleggende moralsk holdning i livet stammer fra underliggende emosjonelle evner og den impulsen emosjonen formidler. Spiren til enhver impuls er en følelse som prøver å komme til uttrykk i handling. Impulsens vold er manglende selvbeherskelse. Altruisme fører til empati, evnen til å sette seg inn i andres emosjoner og å vise omsorg (Goleman & Bielenberg, 1999).

Er det ikke slik at økt innsikt om emosjoner er et viktig verktøy for elevene, ikke bare i samspill i ungdomsbedrift, men i aller høyeste grad aktuelt når de skal ut i lære etter skoleåret er ferdig? Elevene skal enten ut i salgs- eller reiselivs-faget, og begge yrkene skjer i samhandling med mennesker. Lærdom om emosjonell intelligens eller følelsesliv, er derfor et viktig verktøy for elevene i egen livsmestring.

Emosjonell intelligens, firefaktor modellen

25 år siden formulerte de to amerikanske professorene Salovey og Mayer det som regnes som den første definisjonen av EI i et fagpsykologisk tidsskrift. De lanserte EI som et rammeverk for å studere interaksjonen mellom emosjon og kognisjon. Interaksjonen mellom emosjoner knyttes til kognitive temaer som oppfatning og tenkning, oppmerksomhet, persepsjon og hukommelse, problemløsning, avgjørelser, resonnering, språk og kommunikasjon. Undervisningsmetoden ungdomsbedrift innebærer at alle disse områdene utfordres fordi samspillet i samme gruppe foregår gjennom hele skoleåret.

Firefaktor modellen beskriver 4 mentale evner: å *oppfatte, bruke, forstå, og håndtere* emosjoner.

Evnen til å oppfatte emosjoner handler blant annet om hvor dyktig man er til å oppfatte hvilke emosjoner en selv opplever, hvilke emosjoner andre opplever og hvilke emosjoner som er uttrykt i språk og adferd. Denne evnen omfatter også hvor god man er til å uttrykke følelser.

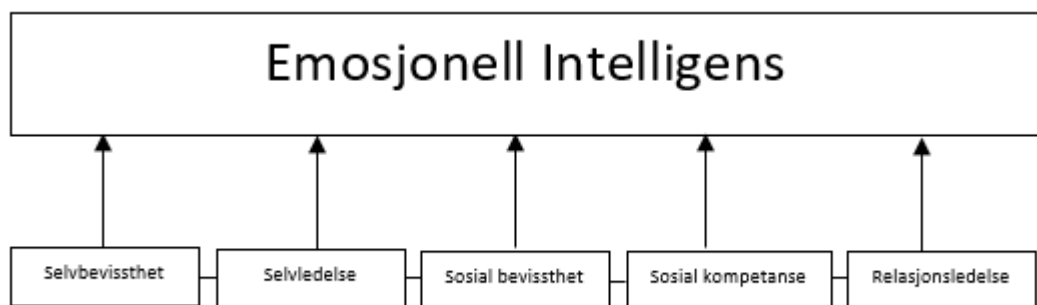
Evne til å bruke emosjoner i tenkning viser både til kunnskap om hvordan emosjoner kan fremme kognitive prosesser og til hvor dyktig man er til å fremkalle og dra nytte av emosjoner i problemløsning.

Evne til å forstå emosjoner handler om i hvilken grad man har innsikt i emosjoner, for eksempel ved hvilke emosjoner det vil være naturlig å oppleve i ulike situasjoner.

Evnen til å håndtere emosjoner viser blant annet til det å være åpen for å ikke stenge av for opplevelsen av både positive og negative følelser, samt å kunne påvirke hvilke emosjoner en selv og andre opplever (Føllesdal, 2016).

Den emosjonelle intelligensens områder og tilhørende ferdigheter

Goleman (1999) definerer emosjonell intelligens innenfor fem grunnleggende områder:



Videre kategoriseres emosjoner i primær og beslektede emosjoner. Primær emosjoner er sinne, vemod, frykt, nytelse, kjærlighet, overraskelse, avsky og skam.

Vårt følelsesregister er sammensatt av en serie primærfølelser og en mengde sekundærfølelser (Goleman, 1999).

Primærefølelser	Beslektede følelser
Sinne	Raseri, fiendtlighet, opphisselse, irritasjon, ubehag
Vemod	Sorg, tungsinn, fortvilelse, motløshet
Frykt	Skrekk, forferdelse, engstelse, uro
Nytelse	Glede, fryd, lykke, begeistring, takknemlighet
Kjærlighet	Forelskelse, tillit, vennskapelighet, vennlighet, aksept
Overraskelse	Sjokk, forundring, forbauselse, forbløffelse
Avsky	Forakt, hån, motvilje, aversjon
Skam	Skyldfølelse, beklagelse, anger, ydmykelse, krenkelse

Tabell 2-1: Følelsesregister (Einarsen & Skogstad, 2015)

Uten kunnskap om emosjoner fungerer ikke organisasjoner. Emosjoner spiller en helt sentral rolle i samhandling med hverandre og for de resultater som organisasjonen oppnår.

Fineman hevder emosjonelle koder knytter sammen all menneskelig samhandling. Lærte ansiktsuttrykk, kroppsspråk og toneleie gir en strøm av informasjon om følelser hos dem som samhandler. Vurderinger av disse uttrykkene bestemmer det videre forløp i vår samhandling og kommunikasjon med andre. Kognisjon og emosjon er nært knyttet sammen, tankene er ladet med følelser, og følelsene inneholder tanker (Einarsen & Skogstad, 2015, s. 234).

Språk er et av våre viktigste redskaper. Når vi kommuniserer med andre, oppfatter, vurderer og reagerer vi på både verbale utsagn, ansiktsuttrykk og de signalene kroppen sender ut. En som opplever tvil, frustrasjon, sinne eller glede, vil vanligvis formidle dette til omgivelsene, bevisst eller ubevisst. Dersom man undertrykker sine følelser eller simulerer emosjoner man ikke har, kan det oppstå emosjonelle lekkasjer, hvor ansiktsuttrykk, kroppsspråk, stemmeleie og annet avslører hva man egentlig føler. Troverdighet har samsvar mellom det som formidles og kroppsspråk (Einarsen & Skogstad, 2015, s. 246).

Emosjonelle tilstander

Sterkt forenklet kan vi summere våre følelser i to hovedkategorier, velbehagsfølelser og ubehagsfølelser. Vi påvirkes av andres følelser og smittes av andres stemninger hver gang vi er i kontakt.

Avsnittet over forteller at når elevene samhandler med hverandre, oppstår situasjoner som fremkaller emosjoner som igjen påvirker adferd. For det første kan elevens innsikt om situasjoner og emosjoner som oppstår, forbedre kommunikasjon både verbalt og non verbalt, slik at samspill og ledelse kan fungere bedre. For det andre kan denne innsikten gi bedre grunnlag for hvordan elevene kan profesjonaliseres til å håndtere samhandling i arbeidslivet.

Hvordan måles EI?

Det brukes ulike personlighetstester for å oppdage og beskrive stabile individuelle forskjeller mellom mennesker i tanker, følelser og atferd. Meningen med testene er å kunne predikere fremtidig atferd på bakgrunn av målingene (leksikon, 2021).

Det er utviklet minst 20 forskjellige tester eller spørreskjema om EI. «Diversity Icebreaker» som klassen har benyttet, er en type test (vedlegg 5). EI tester deles inn i to hovedtyper.

- Den første typen test kalles EI-evne fordi den måler EI som en type intelligens ved hjelp av prestasjonstester med ulike svaralternativer.
- Den andre typen teste kalles blandede modeller, fordi den måler en blanding av EI og andre egenskaper som personlighetstrekk ved hjelp av selvvurderinger og eller andres vurderinger (Furnham&Føllesdal, 2012).

Kan det tenkes at økt innsikt om emosjoner er nyttig for elevene å ta med seg inn i næringslivet når de neste år skal ut i lære, og at det er viktig sosial læring uansett kontekst? Kan det tenkes at denne innsikten kan forebygge konflikter og bedre trivsels-faktorene i ungdomsbedriftene og senere i livet?

2.4 Organisasjonskultur

Kultur er det fellesskap av idéer, verdier og normer som et samfunn, dvs. en gruppe mennesker har (Wikipedia, 2021). Den sosiokulturelle teorien setter søkelys på hvordan kulturell tro og holdninger påvirker samspill i grupper (Postholm, 2010).

Organisasjonskultur er et sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og med omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben.

Her legger man i kulturbeskrivelsen først og fremst vekt på hvilke inkonsistenser som eksisterer i kulturen. Kulturens manifestasjoner og verdier/antakelser spriker i ulike retninger. Ofte medfører subkulturen til at ulike

virkelighetsoppfatninger ikke er kollektive for gruppen, noe som gir utfordringer for samhandlingen.

Schein (1984) hevder at kultur kan utvikles i enhver gruppe, forutsatt at følgende betingelser er til stede:

- Gruppen må være aktiv lenge nok til å ha opplevd og delt betydningsfulle problemer.
- Gruppen må ha hatt muligheter til å løse disse problemene og observere effekten av løsningene.

Særlig tre betingelser gir næring til dannelsen av kulturer i organisasjoner: hyppig og nær kontakt mellom medlemmene, felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika (Trice & Beyer, 1993). Hyppig og nær kontakt mellom en gruppe mennesker er grunnleggende for dannelsen av en kultur, fordi mennesker har en tendens til å utvikle felles holdninger og forståelsesmåter når de tilbringer mye tid sammen.

Kultur dannes ikke over natten. Mennesker må samhandle med hverandre over en relativt lang periode, gjøre seg felles erfaringer, dele ulike typer av utfordringer, takle utfordringene samt å dele følelsesmessige reaksjoner som følge av disse hendelsene for at en kultur skal oppstå (Schein, 2010). Ulik alder, kjønn, sosial klasse, språk, etnisk bakgrunn og personlig verdisystem i ungdomsbedriften gir ulike normer, verdier og virkelighetsoppfatninger. Derfor er det vesentlig at medlemmene finner felles personlige karakteristika som sveiser gruppen sammen (Bang, 2013).

2.5 Kommunikasjon og språk

Ofte sier elevene at «vi har blitt lært at vi alltid skal ta opp problemer og si sannheten». Utfordringen er at de ikke vet hvilken måte de skal kommunisere på verbalt eller non verbalt, noe som ofte resulterer i at det blir uenigheter og misnøye med påfølgende konflikter. Er det slik at dette i alle sammenhenger er hensiktsmessig?

Språket fungerer som et særlig viktig bindeledd mellom kultur, interaksjon og individets tenkning. Dette innebærer at det som skjer i en sosial sammenheng mellom mennesker (interkognitiv), transformeres til tenkning på individnivå (intrakognitiv). Alle relasjoner bygges gjennom samtalen. Vår tenkning og adferd blir formet og utøvd ved hjelp av medierende redskaper vi møter når vi vokser opp i sosiale fellesskap. De viktigste av disse redskapene er det menneskelige språk og selve kommunikasjonen med omgivelsene. Språk er det mektigste av alle medierende redskaper (Vygotskij 1978). Tanker og forestillinger som eksisterer mellom mennesker, vil bli appropriert og bli til deler av den «mentale verktøykassen» (Wertsch 1998) som individene benytter seg av for å kommunisere med andre. Språket er på en måte vendt både utover mot andre mennesker når man kommuniserer, og innover mot individet selv når man tenker og fører indre samtaler. Vi lærer å ta andres perspektiv og forstå andres hensikter og intensjoner når vi samhandler (Säljö et al., 2016).

Kommunikasjon skjer gjennom språk, både verbalt og non-verbalt. Øyekontakt, berøring, latter, tale og andre måter innebærer at vi blir en del av et sosialt fellesskap med normer, regler, oppfatninger, kunnskaper og forestillinger om verden (Säljö et al., 2016, s. 111). Når elevene jobber i ungdomsbedriften, skjer læringen gjennom samhandling mellom elevene i gruppene, verbalt og non verbalt.

Dialogisk kommunikasjon

Mange organisasjonsforskere har vært opptatt av hvordan gruppemedlemmer kommuniserer med hverandre og særlig om det er måter å diskutere saker på, som gjør at gruppen får utnyttet medlemmenes ulike perspektiver og meninger i saken. Studier innenfor denne tradisjonen viser at kommunikasjonsformer som dialog og konstruktive kontroverser kan virke positivt på både resultater og relasjonskvalitet og medlemmenes tilfredshet i gruppen. Målet med kommunikasjon er å få til en nysgjerrig utforskning av hverandres synspunkter når man diskuterer ulike saker. En måte å snakke sammen på som nettopp vektlegger nysgjerrig utforskning av hverandres synspunkt, er dialog. Ordet dialog kommer fra de greske ordene dia (gjennom) og logos (tale, fornuft og mening) (Bang & Midelfart, 2012).

Områder for dialogisk kommunikasjon:

1. Læreholdning. Ulikheter kan være positivt noe som ungdomsbedriften kan dra nytte av ved å skape bedre resultater og lære av hverandre. Til å kartlegge ulike egenskaper hos elevene benyttet vi EI selvtesten «DiversityIcebreaker». Dette for å finne elever som komplementerer hverandre, nettopp for at de skal spille hverandre gode. Testen har vi brukt i to år, men samspillet i ungdomsbedriften ble ikke særlig bedre av den grunn. Definisjon og bruken av «DiversityIcebreaker» forklares i neste delkapittel.

2. Perspektiv bevegelighet er evnen til å innta andre perspektiver enn de man selv har i en sak. I flere saker virker elevene fastlåst til egne argumenter, og derfor mister elevene flere perspektiver i ulike saker. Det å innta andre perspektiver enn de en selv har, er en overordnet del av fagfornyelsen. Det å ha evne til å se at andre perspektiver som kan være bedre enn sitt eget, er en viktig egenskap for læring.

3. Tydelige og ikke devaluerende meningsytringer. Elevene har i stor grad alltid blitt fortalt at de skal si hva de mener, noe som innebærer at det ofte «slenges ut» negative meningsytringer. Hvis meninger ikke uttrykkes, blir det ikke dialog, og derfor er det viktig at devaluerende meninger ikke forekommer, fordi det hemmer samtalen i gruppen. Budskapet må formidles på en enkel og klar måte.

4. Utforske hverandres synspunkter. Målet er å forstå logikken som ligger til grunn for andres standpunkter som er en aktiv form for lytting. I stor grad er elevene flinke til å lytte, men ikke alltid like aktive. Kan det tenkes at lytting er innøvd gjennom mange års skolegang. På motsatt side opplever jeg at elevene ikke er særlig nysgjerrige på andres meninger. Gode dialoger kjennetegner det å uttrykke egne meninger klart og tydelig samtidig med en nysgjerrig utforskning av andres synspunkter.

5. Bygge på hverandre. Det å være kritiske til hverandres synspunkter hemmer dialog og hindrer aktiv lytting. I enkelte samtaler merker man at elevene er mer bevisst å bygge opp egne argumentasjoner, forberede motargumenter i stedet for å lytte aktivt til det som blir sagt. Det minsker sannsynligheten til å utforske hverandres synspunkter.

2.6 Samspill

Når elevene arbeider entreprenørielt over tid, er det viktig å bevisstgjøre dem på hvordan de utvikler sine egne samspillsevner. De vil erfare at kommunikasjon og samspill kan trenes og at kompetansene har stor betydning for trivsel. Gjennom samspill vil elevene styrke kompetanser som refleksjon, kritisk sans, evnen til å lytte til andre, vurdering av eget og andres arbeid og få øvelse i å gi og ta imot tilbakemelding (Ødegård & Virik, 2020).

Tre faktorer som påvirker samspill

I avhandlingen vil jeg trekke frem tre faktorer ungdomsbedriftene må håndtere for å øke sin samspillsevne. Faktorene har sammenheng med kvaliteten på de resultatene gruppen skaper og medlemmenes tilfredshet og motivasjon.

1. Hensiktsmessig gruppekultur.

Grupper kan utvikle dys-funksjonell kultur som går utover evnen til samspill. Gruppe-normer spesifiserer hva slags adferd, holdninger og meninger som er akseptable og uakseptable i gruppen og vil derfor være viktige for hvordan medlemmene kommer til å oppføre seg når de er sammen i gruppen (Bang & Midelfart, 2012).

Ungdomsbedriftene har en formell hierarkisk organisasjonsoppbygging med ulike roller som de har søkt på for å fordele arbeidsoppgaver og ansvar. I tillegg lærer de på en praktisk måte hvordan en bedrift er oppbygget. Parallelt med den strukturelle delen eksisterer bedriftskulturen, som formes gjennom elevenes holdninger og væremåte. Denne skaper elevene selv gjennom samspill, enten som en positiv eller som en negativ kultur. Oppstår det ukultur, begrenser det samspillet i ungdomsbedriften. Det er vesentlig at det er en hensiktsmessig kultur som positivt påvirker gruppens samspill og ytelse. Kulturen utledes gjennom elevenes adferd i gruppen (Bang & Midelfart, 2012).

2. Lagånd

Samhørighet, samhold eller teamfølelse er alle begreper som dekker det fenomenet som i engelskspråklig faglitteratur kalles for «group cohesion». Det dreier seg om i hvilken grad elevene identifiserer seg med ub-gruppen og

kjenner seg som et «vi», eller en enhet, istedenfor løsrevet enkeltpersoner. Lagånd kan deles inn i tre komponenter:

- Mellommenneskelig tiltrekning som vil si i hvilken grad elevene har positive følelser for og kjenner seg knyttet til hverandre.
- Gruppestolthet er i hvilken grad elevene kjenner seg stolte av det ungdomsbedriften står for.
- Indre forpliktelse overfor arbeidet i ungdomsbedriften og i hvilken grad medlemmene kjenner indre forpliktelse overfor de oppgavene bedriften arbeider med og de beslutninger ungdomsbedriften fatter.

Enhver handling som får elevene til å føle seg mer følelsesmessig knyttet til hverandre, vil være positivt for ungdomsbedriften. Det å oppleve noe sammen, og helst noe som gir følelsesmessig inntrykk og samtidig får en til å føle å ha opplevd noe viktig sammen, virker sammensveisede på gruppen (Bang & Midelfart, 2012).

3. Gruppepsykologisk trygghet.

Gruppepsykologisk trygghet kan defineres som en felles oppfatning blant medlemmene om at det er trygt å ta mellom menneskelige sjanser i gruppen, og ingen av dem vil ydmykt avvise eller straffe noen av de andre for å si det de mener i gruppen. Denne oppfatningen er basert på at det eksisterer en gjensidig respekt og tillit mellom gruppens medlemmer og respekt for den enkeltes kompetanse, verdier og væremåte. Denne tryggheten vokser frem hvis medlemmene erfarer at det er trygt å være seg selv (Bang & Midelfart, 2012).

Evaluering av teoribidragene

«DiversityIcebreaker» EI-test

Som tidligere nevnt, EI testes elevene med «Diversity Icebreaker» som er en preferanse selvtest. I testen besvares 42 spørsmål, og deretter plasseres elevene i tre ulike kategorier eller «farger». De skal lære om egen og andres profil. Testen inndeler personer etter farger «rød» som er «varm og empatisk, «blå» som er «logisk og analytisk» og «grønn» som er «uavhengig og visjonær». Alle har alle farger, men i ulik grad. Den fargen hvor en scorer høyest, er den kategorien hvor eleven har flest egenskaper. Resultatene skal

brukes til å gi forståelse for egen adferd. Hensikten er at eleven på best mulig måte kan tilpasse egen kommunikasjonen med de ulike kategoriene eller «fargene»(Human, 2021).

Målet er å få ungdomsbedrifter med ansatte som komplementerer hverandre med ulike kompetanser for å styrke samspillet og kompetansen i gruppen (Bang & Midelfart, 2012).

I reklamen beskrives Diversity Icebreaker som *«et unikt verktøy for kommunikasjon og samhandling som bygger på et spørreskjema som måler preferanser i forhold til kommunikasjonsstil, samarbeid og problemløsning»*.

Reklamen er overbevisende, konseptet er utviklet i Norge og spørreskjemaet er oversatt til 19 språk og brukes over hele verden. Testen skal fremme åpenhet, nysgjerrighet, gjensidig forståelse og respekt. I tillegg skal den bidra til teambygging og bedre kommunikasjonen i organisasjoner. Men gjør den egentlig det?

Min erfaring er at elevene opplever testen som en personlighetstest. Fargene i testen brukes til å kategorisere andre. Har de en score som sier at de er «rød», fraskriver de seg ansvar til de egenskapene som «blå» eller «grønn» har. I den ene ungdomsbedriften med kun «røde» og «grønne» deltakere uttalte den ene ansatte: «vi får ikke til økonomi-delen til styremøte fordi ingen av oss liker eller kan økonomi». Dette gir ikke mening i det hele tatt. Oppgaven som de skulle gjøre, var selvkostkalkyle og budsjett. Det handler om pluss og minus, noe som alle har forutsetninger for å gjennomføre. Som et resultat av testen erfarte jeg at elevene «låses» til hva testen sier om styrker i kategorien de tilhører. Derfor stiller jeg meg kritisk til testen.

Over tid oppstår «Florida effekten», en person som for eksempel er «grønn» vil etter hvert automatisk oppfattes som svært pratsom og visjonær av de andre i gruppen på grunn av kategoriseringen (Kahneman, 2011). Denne stigmatiseringen skaper ubehagsfølelser og kan være ødeleggende for samspill og kommunikasjon i gruppen. Dette viser at det å koble kommunikasjon opp mot preferanser i selvtester, gir motsatt effekt.

Veiledningen i teksten sier tydelig at en ikke må blande kompetanser og preferanser. Preferanse betyr smak, ønske eller noe man foretrekker i valget

mellom flere ting (Nilstun, 2021). Diversity Icebreaker rettes inn mot at samspill og kommunikasjon skjer gjennom preferanser. Her er det muligheter for flere mistolkninger. Har alle sosial kompetanse og ferdigheter til å vite hvordan en skal opptre i samspill med andre? Dersom man ikke har kunnskaper og selvinnsikt om sosial kompetanse hva er da nytte med testen? I avhandlingen søkes det etter elevenes personlige kompetanse om emosjoner. Personlig kompetanse er ferdigheter som bestemmer hvordan vi leder oss selv. Kan det tenkes at personlig kompetanse kan komplementere preferansetesten?

Med bakgrunn i ovennevnte opplever jeg at den operasjonelle definisjonen eller de målbare instrumentene som i dag brukes til å undersøke eller lære om emosjonell intelligens, er mangelfulle eller utilstrekkelige.

Kritikk til teorien og metoder for å måle EI

Testen kritiseres fordi den er basert på selvrapporing (Føllesdal, 2016). Det vil si at dersom man vet hva slags kriterier som vektlegges, kan svarene tilpasses og dermed gi en uriktig beskrivelse av seg selv. Det blir vanskelig å måle personlighet gjennom en teoretisk selvtest (Ulsrud, 2013). Er en selvtest et reelt verktøy til å oppfatte hvordan en forstår egne eller andres følelser? Det er lett å score høyt på test, mens det kanskje ikke er reelt uttrykk for hvordan adferd oppleves i jobb sammenheng (Føllesdal, 2016).

Testen tar ikke høyde for kommunikasjon ut over at elevene kategoriseres etter farger, og nettopp på dette område utfordres elevene. De svarer etter hva de tror som er «beste svar» på testen og hvordan de ønsker å fremstå utad.

Føllesdal (2016) stiller seg kritisk til om EI er en type intelligens og hevder at det finnes lite støtte for det. Han mener at EI er et begrep som er alt for bredt og derfor vanskelig å måle. Men den sterkeste kritikken retter han mot selve metoden testene gjennomføres på. EI tester baserer seg i dag på egenrapportering, som er et sterkt subjektivt element for å teste EI. Skjema gjennomføres ved at man krysser ut det svaret en føler passer best. På denne måten kan en gjette seg til hva som gir høy score. Det er lett å score høyt på test, mens det kanskje ikke er reelt uttrykk for egen adferd. Côté (2014) mener testene må knyttes opp mot variabler i arbeidslivet for å øke validiteten i testen. Videre peker hun på at egen utfylling av skjema gir stort rom for å fylle ut det

som en tror gir ønsket resultat. Av den grunn gir disse testene dårlig grunnlag for å måle EI.

På motsatt side viser Føllesdal (2016) også til at personlighetstrekk kan være en svært viktig del av arbeidslivet. Føllesdal viser til Côté (2014), som mener at man i større grad bør vektlegge samspillseffekter når man studerer betydningen av EI, fordi EI har større betydning i jobber som er emosjonelt krevende (Côté, 2014). Elevene skal ut i serviceyrker, hvor det å kunne motta og uttrykke seg er svært viktige egenskaper i yrket.

Samspill utløser alltid emosjoner. Kan det tenkes at tidlig læring om samspill og emosjoner er en aktuell og relevant innsikt for elevene? Kan det tenkes at elevene i den bedriften de jobber i, kan bli bedre til samspill med økt innsikt om emosjoner?

EI begrep er satt under kritikk, fordi testene av emosjonell intelligens mangler troverdige målinger. Artikkelen peker på at måten EI kartlegges på er mangelfull, og at det mangler alternative forskningsmetoder på emosjoner (Føllesdal, 2016).

Kan det tenkes at film som observasjonsmetode av elevene i ungdomsbedrift kan gi bedre innsikt om EI? Kan den nye innsikten kobles opp mot samspill og personadferd?

Problemstillingen er interessant, litteratursøk viser at det er lite litteratur om emosjoner og samspill i ungdomsbedrift. Målet er å lage en operasjonell definisjon av EI, som vil si å gjøre begrepet om emosjonell intelligens målbart.

Dersom dette stemmer, er det interessant fordi avhandlingen er inne på behovet for ny samfunnsforskning.

Hvite felter på teorikartet

Deltakerne jobber i en organisasjon, og med kritisk distanse observerer jeg ulike situasjoner som oppstår. Hva ser jeg her? Er det min rolle og distansen som gjør at jeg får en unik innsikt i samspillet i ungdomsbedriftene?

Et interessant spørsmål er: Hvordan kan emosjonelle begreper som: «oppfatte, bruke, forstå og håndtere emosjoner» forstå/måles uten at det er tatt høyde for

selvinnsikt, kommunikasjon og kontekst? Er deltakerne emosjonelt selvbevisste?

Sett ut ifra egen erfaring med «DiversityIcebreaker» test forbedrer den ikke grupperes samspill i stor grad. Samspillforståelse må utfordres!

- Hvorfor blir ikke samspill i ungdomsbedriftene bedre, noe som er målet med Diversity Icebreaker testen, og hva er årsaken?
- Hva er det elevene forstår med samspill, og hva har det med emosjoner å gjøre?
- De som ikke liker hverandre, jobber ikke godt sammen. Dekker rollene over dårlig kjemi?
- Fører god kjemi og gode emosjoner til økt ytelse og mer kreativt arbeide?
- Hva kan vi lære om positive og negative om emosjoner?
- Ubehag og velbehag emosjoner, kan en forvente at de påvirker samspill på ulike måter?

2.7 Forskningsspørsmålet

I kapittel 1 ble tentativt forskningsspørsmål presentert. Teorien bekreftet at forskningsspørsmålet, med noen justeringer, er godt forankret innen det teoretiske rammeverket. Teorien ga innsikt i den ideelle verden, og med bakgrunn i teorien ble den tentative problemstillingen omformulert til følgende:

«Hvilken betydning spiller emosjonell intelligens for utvikling av samspill og ledelse i en ungdomsbedrift?»

For å få belyst forskningsspørsmålet på en god måte ble det lagt til følgende underspørsmål:

- Hvordan er ungdomsbedriftens medlemmer tilknyttet hverandre og hvordan oppleves kommunikasjonen?
- Hvordan oppleves samspillet mellom medlemmene i ungdomsbedriften?
- Hvorfor oppstår emosjoner, og hva kjennetegner disse situasjonene?

Bakgrunn for forskningsspørsmål

De viktigste redskap er det menneskelige språk og selve kommunikasjonen som skjer i samhandling med omgivelsene (Vygotskij 1978).

Basert på egen erfaring med bruk av selvtesten Diversity Icebreaker, mener jeg metoden er ufullstendig, fordi den er basert på preferanser. Den tar ikke høyde for dialogisk kommunikasjon, noe som er essensen fordi emosjoner oppstår alltid i samspill med andre. Hvordan vi opptrer i samhandling med andre baserer seg på sosial kompetanse, noe som må læres. I eksempelet med EI test «DiversityIcebreaker» opplevde jeg at kommunikasjonen hemmes i ungdomsbedriftene. De ulike fargene stigmatiserer og fremmer «Florida effekten».

Det er lite forskning på forholdet mellom EI og samspill, noe som denne forskningen skal gi mer innsikt i (Côté, 2014). Gjennom analyse av data skal kausale årsakssammenhenger forklares.

Hvordan og hvorfor påvirker emosjoner i samspill og ledelse av ungdomsbedrift? Studien skal empirisk vise om det er sammenheng mellom EI og samspill og ledelse av ungdomsbedriften.

Côte er inne på noe vesentlig når hun poengterer at EI er av stor betydning for yrker med høy grad av interaksjon mellom ansatte og kunder for eksempel for helse og serviceyrker er kunnskap og innsikt om EI avgjørende for jobbutførelse, pga interaksjonen mellom kunde og ansatt (Côté, 2014).

Elevenes kontekst i ungdomsbedriften som samhandling, kultur og kommunikasjon er sentrale begreper i oppgaven. Innenfor disse begrepene ble teorien knyttet opp til hvordan kommunikasjon har vært med på å utløse vel- og ubehagsemosjoner.

Meningen blir ikke skapt av individet, den blir skapt i samspill mellom de som kommuniserer. Meningsdanning er en prosess der elevene i interaksjon tar i bruk intellektuelle og kulturelle verktøy for å konstruere et midlertidig delt forståelsesrom (Engen et al., 2012).

I avhandlings ønsker jeg å øke innsikten om EI på andre måter enn det som har vært standard tidligere. I en skolesituasjon har jeg en unik måte til å samle inn data om EI gjennom intervju, observasjon, film og egenrapportering. Film som metode har ikke tidligere vært brukt til å gi innsikt om EI tidligere.

2.8 Oppsummering

Teoretisk referanseramme, teorivalg og begrunnelse

Paradigme

- Fortolkende paradigmet
- Konstruktivismen

Metode for datainnsamling

- Kvalitativ etnografisk kasusstudie.
- Observasjon av film og egenobservasjon
- Intervju

Teoretisk modell

- Sosiokulturell teori

Mellomteori

- Vygotski, samspill, kultur og kommunikasjon

Substantive teorier

- Samspill, Bang og Middelfart
- Emosjoner, Côté, Føllesdal og Einarsen og Skogstad
- Dialogisk kommunikasjon, Bang og Middelfart
- Føllesdal, er emosjonell intelligens viktig i arbeidslivet.
- Bang og Midelfart, effektive ledergrupper.
- Yukl, leadership in organizations.
- Kahneman, tenke fort og langsomt.
- Begreper: kommunikasjon, emosjon, samspill, ledelse og kultur.

Teorien brukes til:

- Analyse og tolking av kvalitative data

- Diskusjonsdelen
- Egen forforståelse

Avhandlingen får en tilføyelse til det teoretiske universet ved å lage en modell om hvordan EI påvirker elvenes samspill i ungdomsbedrifter.

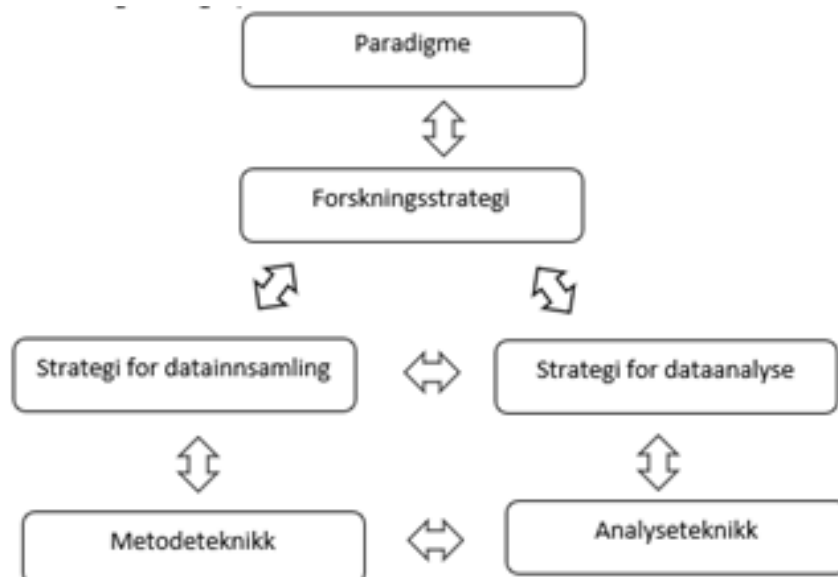
For å sammenfatte forskningsspørsmål og teori vil det bli benyttet en analytiskmodell som omhandles i kapittel under.

3 Design og metoder

3.1 Forskningsdesign

For å svare på forskningsspørsmålene, ble det innhentet empiri ved hjelp av kvalitativ forskningsstrategi. Forskningsdesignet var basert på case-studie med element av fenomenologi innenfor det epistemologiske paradigme, som er en eksplorerende studie med fortolkende perspektiv. Undersøkelsen har en abduktiv tilnærming, og har gjort det mulig å forstå fenomener på en måte som er tilnærmet lik deltakernes forståelse. Målet var å gjennomføre en undersøkelse av deltakernes handlinger og samhandlinger i ungdomsbedriftene.

Forskningsdesign



Figur 3-1: Forskningsdesign (Afdal, 2016)

Ved hjelp av systematisk innsamling, organisering og fortolkning av tekstmateriale fra samtaler og observasjon ble det forsket på meningsinnhold i ulike sosiale fenomener. Målet var å finne ut deltakernes subjektive oppfatning av ulike situasjoner som fremkalte emosjoner og samtidig få svar på hvorfor de oppstod. Den teoretiske referanserammen ga støtte for tolkningen og bidrog med å sette funnene i en større sammenheng.

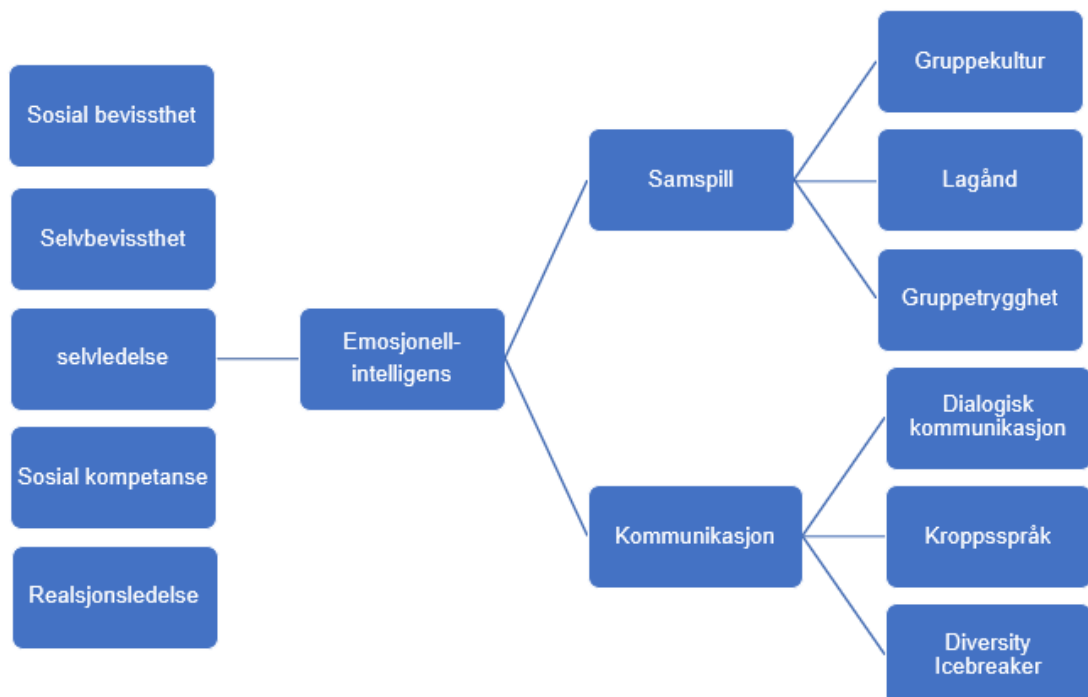
Analytiskmodell

Dimensjoner av teorien ble brukt som analyseredskap. Nedbrytingen av teorien i analysedimensjoner ble ryggraden i metoden og la grunnlaget for kategorisering av koder. Variablene samspill og kommunikasjon er kategorier som danner grunnlag analyse og resultat kapittel (Rienecker et al., 2013).

Personlig kompetanse:

Variabel:

Målt gjennom:



Figur 2: Analytiskmodell (Stangeland, 2022)

Kategoriseringen representerte sentrale temaer i teksten og bidrog til å fremheve sentrale mønstre i dataene. Kategoriene ble valgt med bakgrunn i at de var meningsbærende for avhandlingens forskningsspørsmål.

3.2 Vitenskapsteoretisk forankring

Definisjon vitenskapsteori

En vitenskapelig teori er et konsistent og velbegrunnet sett av antakelser som kan brukes til å forutsi eller forklare et fenomen eller en sammenheng mellom fenomener. I en kvalitativ studie kan slike teorier bidra til situering av kunnskap (Malterud, 2017, s. 188).

Paradigmer

Paradigmene bærer med seg motsetninger mellom ulike måter å forstå kunnskap, sannhet og vitenskapelig tenking. Dette får konsekvenser for hvordan forskningsmetodene i avhandlingen operasjonaliseres, både når det gjelder analyse av tekst, utvalg og overførbarhet og forskerens rolle i forskningsprosessen (Malterud, 2017).

Studier innenfor menneskelig tenkning kalles vanligvis for kognitivismen (Human Information Processing). Vygotski ansees som en sosialkonstruktivist, fordi læring skjer gjennom appropriering og samspill med andre. Deltakernes kontekst er med på å forme og bestemme hvilken mening de legger i ulike ord og ytringer. Derfor hører avhandlingens problemstilling inn under dette paradigmet.

Psykologen Jean Piaget interesserte seg for hvordan kunnskap generelt utvikler seg gjennom den historiske utviklingen av vitenskapen. Han kalte denne forskningsinteressen for genetisk epistemologi (Säljö et al., 2016). Epistemologi handler om utvikling av kunnskap om verden og virkeligheten, det unike og det særegne.

Det epistemologiske ståstedet i avhandlingen manifesteres ved at virkeligheten og kunnskapen er det som blir (re)konstruert i møte mellom meg som forsker og med deltakerne i deres sosiale og kulturelle kontekst (Nilssen, 2012).

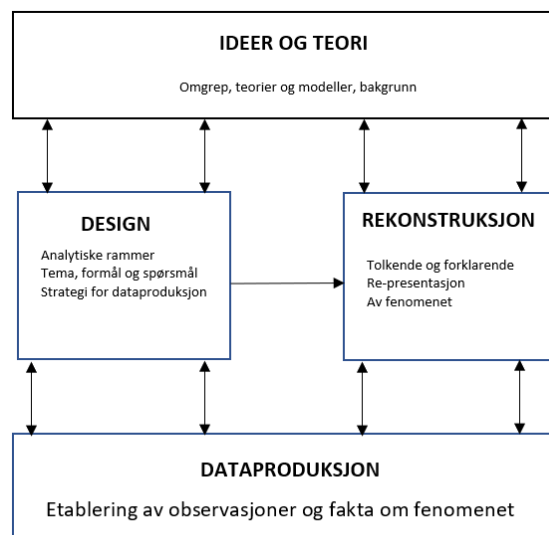
I nyere vitenskapsteori er det ganske bred enighet om at vi bare kan få en delvis og subjektiv forståelse av sosiale fenomener. Filosofer som Habermas og Hegel mfl. har utviklet begrepet intersubjektivitet hvor utgangspunktet er at all kunnskap er subjektiv. Å undersøke om det eksisterer situasjoner hvor flere oppfattet samme fenomen på samme måte, ble en interessant del av analysen. I dette ligger det at jo flere som er enige om hvordan et fenomen ser ut eller kan forklares, desto større sannsynlighet er det for at dette er en «sann» beskrivelse (Jacobsen, 2015).

Hva betyr epistemologien for egen forskning?

Forskerens syn på verden bestemmer hva som oppfattes som aktuelle, gyldige og relevante måter å undersøke verden på. Innen sosialkonstruksjonisme vektlegges betydningen av kultur, tekst og dialog, samfunn, narrativer (fortellinger) og symboler som sentrale elementer for forståelse og kunnskap (Malterud, 2017, s. 29). Som etnografisk forsker ble det forsket på deltakere som var i en sosial setting, ungdomsbedriftene, hvor det var mulig å gjøre observasjon av aktivitetene i tillegg til å foreta intervju av utvalgte personer (Postholm, 2010, s. 47).

I en kvalitativ undersøkelse er spørsmålet ikke hvorvidt forskeren påvirker prosessen, men hvordan. Gadamer var en viktig bidragsyter innenfor hermeneutisk filosofi. Han argumenterte for betydningen av individuelle forutsetninger og erfaringer som mennesker har med seg bevisst eller ubevisst og setter føringer for tolkningsgrunnlaget. Dette kalles forforståelse. Med støtte i perspektiver fra allerede eksisterende teorier kan fokus i analysen skjerpes slik at bare det folk har sagt eller det vi tror vi har hørt blir gjenfortalt. En teoretisk modell uttrykker en forståelse av sammenhenger som kan være et resultat av våre tolkninger og analyse av kunnskapen som vi utvikler. Analyse av kvalitative data ble styrt etter den teoretiske referanserammen som lå til grunn i avhandlingen (Malterud, 2017).

Figuren under viser at rekonstruksjon av sosiale fenomener, og sammenhengen handler om å etablere samsvar mellom problemstilling, teoretiske rammer og empiriske data for fenomenene som undersøkes.



Figur 3-3: Rekonstruksjon av sosiale fenomen. (Bukve, 2021)

Vitenskapsteoretiske refleksjoner, hermeneutikk

Hermeneutikken er en fortolkende forståelse av sosiale fenomen, en forskningslogikk. I avhandlingen brukes hermeneutikken som metode for teksttolking, men også for å se sosiale fenomen i lys av den sosiale konteksten som utspiller seg i ungdomsbedriftene.

Utgangspunktet for hermeneutikk er at menneskene knytter mening til egne handlinger og ytringer, og forskeren har derfor en forforståelse som må erkjennes. Forstående hermeneutikk handler om å se enkeltfenomen i lys av den sammenhengen de inngår i. Deltakerne handler ut ifra bestemte forståelsesrammer. For at handlingene skal stå fram som meningsfulle, må de ses i lys av den konteksten som gir aktørene grunnlag til å handle som de gjør.

Avhandlingens vitenskapsteoretiske refleksjoner ligger innenfor hermeneutikk. Forholdet mellom deltakernes forståelse og mening mediert i språkbruk i ungdomsbedriften er sentrale faktorer i avhandlingens formål og forskningsspørsmål.

Teorien sammen med vitenskapsteoretisk ståsted, formål og forskningsspørsmål la grunnlaget for forskningsdesign og metodevalg. I avhandlingen ble det valgt kvalitativ metode, som representerte en felles strategi for kunnskapsutvikling

forankret i det fortolkende paradigmet med røtter fra hermeneutisk filosofi og sosialkonstruksjonisme.

Forskningen er en systematisk fortolkning av empiriske tekstdata med støtte i teoretiske perspektiver. Dette er fellesnevner for ulike kvalitative forskningsmetoder (Malterud, 2017).

3.3 Troverdighetskriterier

Validitet

Dette er omgivelser som ikke er kontrollerbare og kan gi både lav validitet og lav reliabilitet. For å ha kontroll på ytre bias, ble observasjoner gjennomført etter at deltakerne tilsynelatende var i gang med arbeidet i bedriften. Siden det eksisterer en relasjon mellom forsker og deltaker, ble det ikke foretatt intervju eller observasjon opp mot vurderingssituasjoner, da dette kunne skape bias i undersøkelsen.

Analysene som baserer seg på tolkning av tekst, kan ha lav validitet fordi prosessen kan bli for subjektiv. For å unngå dette, foretok en kollega gjennomgang av deler av materialet for å se om kodingen og kategorisering ble oppfattet likt.

Spørsmålene i intervjuguiden er avgjørende for kvaliteten på innsikten og nyansene deltakerne gir i sin tilbakemelding.

Sannhetsverdi (credibility)

For å gjøre forskningen valid, er forskningsprosessen presentert på en måte som gjør at andre i ettertid kan følge hele prosessen. Datainnsamlingen ble dokumentert både gjennom tekst, lyd og bilde og var omfattende å håndtere. For å sikre effektiv lagring og strukturering av datamaterialet, ble det i analysedelen brukt programvaren NVivo. Systemet gjorde det enkelt å gå fram og tilbake i materialet under analysedelen. I tillegg ga det god transparens, slik at det er mulig for andre å gå inn i materialet for å vurdere forskningens troverdighet (Nilssen, 2012, s. 121).

Empiriske funn er presentert basert på data om faktiske forhold og ikke tilfeldige omstendigheter. Datainnsamlingen ble foretatt på en systematisk måte gjennom koding og kategorisering (Larsen, 2017).

Disse valgene er det gjort rede for, og svakheter og styrker er beskrevet i avhandlingen.

Overførbar (transferability)

Det er viktig at undersøkelser har en overføringsverdi, og om det vi finner også her relevant for andre grupper (Larsen, 2017). I hvilken grad kan funnene fra en undersøkelse generaliseres til andre enn dem man faktisk har undersøkt? Kvalitative metoders styrke er teoretisk generalisering, det vil si å avdekke fenomener, etablere kausalmekanismer og avdekke spesielle forutsetninger for at noe skal ha effekt.

Ungdomsbedrifter kjennetegnes ved at de jobber sammen over lang tid, noe som gjør at samspillet blir satt på prøve. Formålet med oppgaven var å operasjonalisere begrepet emosjonell intelligens. Ved å operasjonalisere begrepet kan det tenkes at det er overførbart til andre som bruker samme metode eller andre yrkesfaglige studieretninger hvor gruppearbeid skjer over lang tid.

Bekreftelse (confirmability)

Etiske betraktninger er en viktig del av troverdighets-kriteriene, og funnene i studien er forankret i det presenterte datamaterialet. Dette innebærer at funnene, tolkningene og de fremstilte implikasjonene er utledet av datamateriale.

Det finnes relevant forskning på området fra Føllesdal og S.Côte som ga økt innsikt til eget forskningsspørsmål. Denne forskningen ble tatt med i diskusjonsdelen, kapittel 5 i oppgaven, for å se egne resultater i lys fra tilsvarende undersøkelser (Jacobsen, 2015).

I undersøkelsesdesignet ble det benyttet metodetriangulering ved hjelp av intervjuer, observasjon og egen observasjon, noe som økte den interne og

eksterne validiteten. På denne måten kunne det trekkes mer pålitelige slutninger om sammenhenger i materialet, samt å generalisere på en mer forsvarlig måte (Bukve, 2021). Dette er med på å styrke grunnlaget for å bekrefte funnene og de slutningene som fattes (Larsen, 2017, s. 93).

Etterprøvningsmulighet (dependability)

Det var viktig å bevise at funnene var troverdige og konsistente med datamaterialet som ble samlet inn i den aktuelle forskningskonteksten. En kvalitativ studie kan aldri gjentas på samme måte. Lincon og Guba (1985) referer til dette som avhengighet (dependability); funnene er avhengige av konteksten hvor forskningen finner sted. Resultatet i avhandlingen viser at funnene var konsistente med datamaterialet, og at funnene ga mening i lys av innsamlet materiale. Forskningsprosessen er dokumentert på en slik måte at det kan gjennomgås, godkjennes eller etterprøves. På denne måten kan andre følge arbeidet som er gjennomført (Nilssen, 2012). Intervjuene ble kodet etter D1, D2 osv. Den samme kodingen ble brukt i sitatene slik at sitatene og intervjuene kan knyttes sammen og er sporbare.

3.4 Forskningsstrategi

Avhandlingens formål og forskningsspørsmål var bestemmende for valg av metode- og datakonstruksjonsdelen i avhandlingen. Synet på samfunnsvitenskap som arbeid med å rekonstruere eller re-presentere sosiale fenomen, innebærer at data er sosialt konstruerte (Bukve, 2021). Målet med forskningen er å bære frem deltakernes perspektiver.

Avhandlingen er knyttet opp mot sosiokulturell teori, og Vygotsky definerte teorien som holistisk, som beskrives som en kontinuerlig, interaktiv og meningsdannende prosess (Mørch, 2021). Den holistiske tilnærmingen innebærer at emosjonene som ble studert, skjedde i deltakernes kontekst som var samspill i en ungdomsbedrift. Målet var å observere situasjoner som utløste emosjoner og avdekke faktorer eller mekanismer som førte til gitte utfall. Til å gjennomføre dette, ble det i forskningen brukt caseorientert strategi (Bukve, 2021).

Epistemologi	Vi kan oppnå kunnskap om en menneskeskapt virkelighet utenfor oss selv.
	Vnkeligheten kan ikke beskrives objektivt, men det er meningsfullt å snakke om felles oppfatninger av fenomener - intersubjektivitet.
	Kunnskap er delvis kumulativ, men også avhengig av kontekst.
Metode	Abduktiv metode som en vekselvirkning mellom teori, hypoteser og spørsmål. Undersøkelsens åpenhet avhenger av kunnskapsgrunnlag.
	Både intivid og kontekst, men varierende fokus etter hva som er problemstillingen
	Balanse mellom avstand og nærhet - fordeler og ulemper med begge.
	Nøytralitet som et ideal, men likevel noe det er vanskelig å oppnå i virkeligheten
	Tall for ord utfyller hverandre.

Tabell 3-1: Pragmatisk tilnærming (Jacobsen, 2015)

Case-studie, «små-N-studier»

Arbeid i ungdomsbedriftene er begrenset i rom og tid. Derfor ble det valgt «små-N-studier», som ga en inngående studie av fenomenene som skulle undersøkes. Det var to ungdomsbedrifter som jobbet innenfor samme kontekst. Situasjoner som oppstod i ungdomsbedriftene, belyste fenomenene. Dette gav en rik og detaljert beskrivelse av fenomenene og belyste årsakene og fikk samtidig frem ulike oppfatninger fra deltakerne (Jacobsen, 2015).

Abduktiv tilnærming

Til å beskrive og forstå de sosiale situasjoner som fremkalte emosjoner hos elevene, ble det valgt abduktiv tilnærming. Før forskningen startet, hadde jeg en tentativ problemstilling (kap. 1) basert på erfaring fra egen praksis. Teorien ga ny innsikt. Derfor gikk jeg tilbake og endret på problemstillingen. På denne måten skjer abduksjon.

Det var en interessant måte å jobbe på, som innebar viktigheten av både teoretisering og empirisk analyse av deltakernes forklaringer. Gjennom deres motiv og forklaringer hjalp empirien med å beskrive og forstå de sosiale prosessene som skjedde i ungdomsbedriften. Målet var å avdekke elevenes meninger og motiver for egne handlinger, som kunne gi grobunn for endringer og nye teorier som ikke er godt nok belyst i eksisterende teori. Ut ifra materialet ble det produserte tekniske forklaringer, som utviklet nye teorier som ble testet gjentagende.

Hensikten med avhandlingen var å få forståelse for områder innen emosjonell intelligens som påvirker samspill i ungdomsbedrifter. Forskningen skulle forklare, forstå og beskrive variabler som forårsaker emosjoner, som fremkaller vel- eller ubehagsemosjoner og som påvirker samspillet i ungdomsbedriftene.

For å få svar på avhandlingens formål og forskningsspørsmål, ble det valgt abduktiv metode. Dette er den eneste metoden som besvarer både hva, hvordan og hvorfor. I en ren pragmatisk, abduktiv tilnærming ble det søkt etter sannsynlige forklaringer og beskrivelser for når og hvorfor fenomenet emosjoner oppstår i samspill (Jacobsen, 2015).

Abduksjon er en kontinuerlig vekselvirkning mellom teori og empiri, der verken teori eller empiri har forrang. Dette gjorde forskningen til en kontinuerlig problemløsende prosess.

Utvalg

Siden forskningen hadde begrenset med tid, ble 2 ungdomsbedrifter plukket ut til å delta i undersøkelsen. Bakgrunnen for sammensetningen av disse to ungdomsbedriftene var svært ulik. Den ene bedriften ble rekruttert etter komplementerende kompetanse i henhold til «Diversity Icebreaker test». I den andre gruppen hadde gruppemedlemmene selv valgt hvem de skulle jobbe med.

I den ene bedriften snakket alle flytende norsk, mens den andre bedriften var en minoritetsspråklig ungdomsbedrift, noe som ga bredde og spredning i utvalget (Jacobsen, 2015, s. 181).

Jeg var lenge usikker på om det å bruke en ungdomsbedrift som besto av deltakere som ikke snakket flytende norsk, ville være stigmatiserende. Etter nøye overveielser konkluderte jeg med at en slik gruppe kunne gi svært verdifull innsikt til forskningsspørsmålene.

Utvalget antas å gi et representativt svar på forskningsspørsmålene. Ekskluderingskriterier var «passive» ungdomsbedrifter, fordi de ville ikke belyse formålet med undersøkelsen.

Utvalget bestod av to grupper og totalt fem personer. Dersom det viste seg at dette utvalget ikke belyste utvalget på en god nok måte, skulle utvalget utvides for å oppnå metning av informasjon (Jacobsen, 2015).

3.5 Datainnsamling

Som etnografisk forsker ble det benyttet observasjon, intervju og filmopptak til innsamling av hverdagsbegivenhetene, for å få innsyn i hvorfor og hvordan emosjoner oppstår i samspill og ledelse av ungdomsbedriftene. Resultatet ble at det bidro til flere nyanser og korrektiver.

Det ble valgt metodetriangulering for å styrke kunnskapsgrunnet i analysedelen. Triangulering ble et hjelpemiddel for å eliminere uønskete skjevheter (bias) i forskningsprosessen (Malterud, 2017, s. 200). I observasjonen ble det tatt med egen erfaring, kunnskap og forforståelse, og disse tingene skulle prege hvordan observasjonene ble tolket (Larsen, 2017). Av den grunn var det viktig å foreta en triangulering for å foreta sammenlikning og avdekke bias ved egen forskning.

Triangulering innebar mye arbeid både i gjennomføringen og ikke minst i transkriberingen og analysen av datainnsamlingen, særlig filmmaterialet hvor både tale og kroppsspråk ble analysert. Trianguleringen resulterte i en mer robust undersøkelse. Siden det i innsamlingsdelen ble benyttet triangulering, var det viktig å gjennomføre en sammenlikning og tolking fra alle kanter, noe som skulle bidra til å få en kunnskapsmessig merverdi i forskningen. Triangulering var avgjørende for undersøkelsen, da observert kommunikasjon og kroppsspråk ga en annen innsikt om fenomener enn det empiri fortalte.

Intervju og observasjon utgjorde datainnsamlingens primærdata. Empiriske fenomen ble undersøkt og sammenlignet med bakenforliggende mekanismer som forklarte årsak og virkning.

Datainnsamlingsmetode:	Utvalg av:
Individuelt intervju	Intervjuobjektets forståelse for dialogisk kommunikasjon og samspill. Kartlegge individuelle opplevelser.
	Observasjon eller refleksjonsnotat fra elevene
Film som observasjon	Hva skjer i virkeligheten? Hvilke situasjoner oppstår emosjoner, hva utløser emosjoner? Hvordan foregår dialogen i gruppen, hvordan er kroppsspråk?

Tabell 3-2: Sammenheng mellom utvalgsmetode og problemstilling (Jacobsen, 2015)

3.5.1 Intervju

Designet til intervjuguiden var todelt og fokuserte rundt forskningsspørsmål og variablene samspill og kommunikasjon (vedlegg 2). Hensikten med intervjuene var å innhente kunnskaper fra deltakerne og bekrefte/avkrefte usikkerhetsmomenter (Jacobsen, 2015).

Intervjuene var en stor opplevelse. Etter noen korte bakgrunns spørsmål tok deltakerne meg med på en reise inn i sine livsverdener, og ga rike skildringer som belyste forskningsspørsmålene. Intervjuene kartla individuelle og personlige synspunkter.

Deltakerne formulerte selv svarene. Spørsmålene i intervjuene ga svar på forskningsspørsmål og underspørsmål. Det ble brukt semi-strukturert intervju, som gjorde det lettere å sammenligne svarene i analysedelen.

For å ivareta datamateriale, ble det tatt lydopptak av intervjuene i tilfellet det var behov for avklaringer i ettertid.

Siden formålet var «kan økt innsikt om ...», startet de fleste spørsmål med «Kan du beskrive hvordan ...», dette for å finne frem til deres meninger og få frem mer informasjon. Spørsmål om holdning og verdi startet med «hva er viktig for deg ...»

På grunn av relasjonen til deltakerne var det av stor betydning at spørsmålene som ble stilt ikke var ledende. Intervjuers tilstedeværelse kan skape spesielle resultat. Siden det er en relasjon mellom deltakerne og meg, fikk jeg en kollega til å lese gjennom og kvalitetssikre at ordvalg i spørsmålene ikke var verdiladet eller ledende (Jacobsen, 2015).

3.5.2 Observasjon

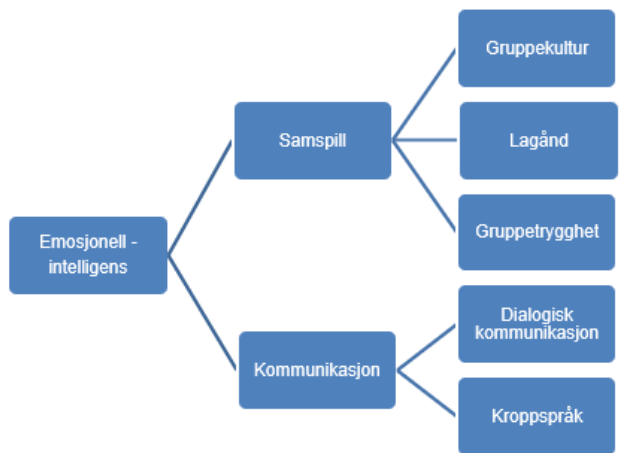
Med bakgrunn i teori og egen forforståelse av situasjoner som fremkaller emosjoner, var ikke intervju tilstrekkelig metode for å gi god nok innsikt om fenomener som oppstod. Dette stemmer overens med Føllesdal og Côtés kritikk til hvordan EI i dag måles på en mangelfull måte.

For å få en kunnskapsmessig merverdi, ble derfor observasjon benyttet. For å få til en sammenlikning og tolkning av de tre ulike datainnsamlingene, ble kategoriene i intervjuguiden brukt som grunnlag for observasjonen.

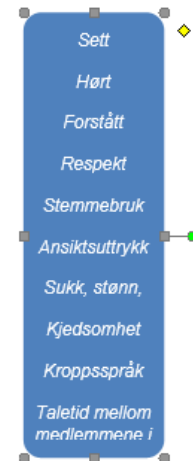
Ved bruk av film og egenobservasjon som metode satt jeg observasjonene inn i observasjonsskjema (vedlegg 3). Målet var å registrere adferd som utløste velbehag- eller ubehagsemsosjoner. Deretter ble adferden koblet opp mot hvilken hendelse eller situasjon som utløste adferden.

Analytisk modell i kapittel 3.1 la grunnlaget for observasjonen. Modellen for observasjonslogg vises på neste side.

Variabler i analytisk modell:



Observasjon, hva ser vi etter:



Hva ser og lytter jeg etter?

Hvordan ser jeg det?

Kontekst for situasjonen

Figur 4: Analytiskmodell og observasjonsskjema (Stangeland, 2022)

3.5.3 Film som observasjon

Emosjoner oppstår alltid i samspill med andre. Hvordan kan da selvtester måle personers adferd om emosjonell intelligens? I forskningen ønsket jeg ikke å gjøre samme feil som tidligere. Derfor ble det benyttet en metode som ikke har vært standard tidligere. For å unngå kritikken som selvtestene utsettes for ved kartlegging av emosjonell intelligens, ble film benyttet som ny interessant innfallsvinkel. Dette ga en rik beskrivelse av fenomener som oppstod i samspillet i ungdomsbedriftene. Fordi språk, verbal og nonverbal kommunikasjon oppstår i samhandling med andre, er det avgjørende å innhente empiri som belyser disse fenomenene. Observasjon måler hva mennesker faktisk gjør og ikke hva de sier de gjør (intervju).

Det å kartlegge kommunikasjon med film som observasjonsmetode ga ny innsikt til hvordan og hvorfor kommunikasjon utløser emosjoner som påvirker samspill i ungdomsbedrifter. Uten kunnskap om emosjoner fungerer ikke organisasjoner. Emosjoner spiller en helt sentral rolle i samhandling med andre og for de resultater som organisasjonen oppnår (Einarsen & Skogstad, 2015, s. 235). Fineman hevder at emosjonelle koder knytter sammen all menneskelig samhandling. Ansiktsuttrykk, kroppsspråk og toneleie gir en strøm av informasjon om følelser hos dem som samhandler. Vurderinger av disse uttrykkene bestemmer det videre forløp i vår samhandling og kommunikasjon. Kognisjon og emosjon er nært knyttet sammen, tankene er ladet med følelser, og følelsene inneholder tanker (Einarsen & Skogstad, 2015, s. 234).

For å få belyst underspørsmålet «Hvorfor oppstår emosjoner og hva kjennetegner disse situasjonene» ble det laget et observasjonsskjema og foretatt en atferdsanalyse for å forstå situasjoner som fremkaller emosjoner (vedlegg 3). Hva utløser emosjoner? (Mørch, 2019).

Filmopptakene ble gjort i deltakernes naturlige kontekst, som var på kontoret til ungdomsbedriften. Det ble brukt åpen observasjon, det vil si at deltakerne var kjent med at de ble filmet. De var kjent med å bruke film i ulike sammenhenger og hadde derfor et naturlig forhold til å bli filmet, noe som var en fordel da elevene etter kort tid opptrådte naturlig. Kontrolleffekten antas i stor grad å utebli. Fordelen med film var at deltakerne jobbet uforstyrret i sin naturlige kontekst.

Filmopptakene var lange med hensikt å få deltakerne til å glemme at de ble filmet mens de arbeidet. På denne måten jobbet de uforstyrret med arbeidsoppgavene, noe som resulterte i at datamaterialet ga mer pålitelig og korrekt gjengivelse av kommunikasjon og samspill. Selv om man ikke visste hva deltakerne tenkte i de ulike situasjonene, viser filmen at tanker kom til uttrykk gjennom kroppsspråk, stemmebruk og kommunikasjon.

I ettertid kunne filmene transkriberes, og både tekst og film kunne gjennomgås flere ganger. Transkribering av rådata i observasjonsdelen ble detaljert, fordi kroppsspråk anses som en viktig del for å gi svar på forskningsspørsmålet. Når deltakere smilte, lo, snakket med hissig stemme, var irritert, satt «henslengt», kremtet eller sa «mm», alle uttrykk ble transkribert. Dette gir uttrykk for ulike emosjoner hos deltakerne. Skjema for observasjon (vedlegg 3).

Det ble benyttet systematisk observasjon, som bidro med å belyse ulike situasjoner, som framkalte positive og negative emosjoner. Målet var å finne årsaken til hvorfor situasjoner oppstår.

Observasjon beskrev det som skjedde i øyeblikket. Situasjoner som oppstod i ungdomsbedriften, ble beskrevet som «hva skjedde» og «hvorfor skjedde det?» Det ble søkt etter mening i det som ble observert, samt å knytte deltakerens handlinger til situasjoner og fenomener som oppstod. Fordelen med observasjon er å se forskjellen mellom egne ord og hva som faktisk skjer.

I undersøkelsens kontekst stod observatøreffekten svakere enn ellers, fordi de var vant til min tilstedeværelse (Jacobsen, 2015).

3.5.4 Dataanalysens utfordringer

I den kvalitative dataanalysen vil det alltid være mange nyanser som oppstår, noe som gjør det utfordrende å tolke datamaterialet fra de ulike deltakerne.

Siden jeg har en relasjon til elevene, var jeg bevisst på at jeg måtte unngå å legge datainnsamlingen til en periode hvor de ikke hadde vurderinger, da dette kunne ført til bias eller skjevheter i datainnsamlingen. Det ble et kort tidsvindu hvor trianguleringen ble gjennomført. Kvalitetsmessig hadde det vært bedre dersom datainnsamlingene hadde vært foretatt over flere perioder. Dette hadde trolig styrket datagrunnlaget.

Metodiske grep som skal dekke den analytiske modellen

Etter gjennomført datainnsamling forelå det rådata som ble kodet og kategorisert. De delene av empirien som tilførte informasjon for oppgaven og var viktige og relevante, ble strukturert og systematisert gjennom koder og kategoriseringer. På denne måten ble det sikret en systematisk, reproducerbar og etterprøvbar metode. Koding og kategorisering av datamaterialet er selve kjerneaktiviteten i analyseprosessen (Jacobsen, 2015).

Kategorisering

Uformell observasjon har gitt antakelser om situasjoner som fremkaller emosjoner i ungdomsbedriftene. Denne forforståelsen, sammen med teori, dannet rammen for tema og kategorier i intervjuguiden og observasjonssjekklisten. Det ble foretatt kategorisering av filmopptak, observasjon og intervjuer.

Disse kategoriene ble videre inndelt i underkategorier. På denne måten ble utvalgte og sentrale tekstsitater fra intervju og observasjon som var relevante for forskningsspørsmålene, systematisert på en god måte. Ved hjelp av inndeling i kategorier ble data som omhandlet det samme, kategorisert i felles kategorier (Jacobsen, 2015).

Koding

Hva sier deltakerne om når og hvorfor emosjoner oppstår?

For å få svar på problemstillingen måtte den konkretiseres, og begrepet emosjoner ble operasjonalisert. På denne måten ble fenomenene målbare.

Datamaterialet måtte gjøres håndterlig derfor ble det i analysen brukt koding. Alle data ble anonymisert og deltakerne ble kodet som «D», «D2».

Koder er nøkkelord som hjelper til med å finne sammenhenger i tekstkorpus. I analysen ble teksten kodet med årsaker som førte til «ubehag- eller velbehagsemosjoner». Ved hjelp av disse kodene ble det i datamaterialet lett etter «beviser» til det som påvirket samspeillet i ungdomsbedriften. «Årsakene»

som de opplyste om ble kodet sammen med utfall av emosjon, noe som reduserte datamengden, men samtidig bevarte innholdet.

*Eksempel kodeord: «Vi **forstår** hverandre godt fordi vi har ikke norsk(**språk**) som morsmål»*

På denne måten ble deltakernes emosjoner knyttet opp mot kategoriene i kapittel 3.1, figur 5.

De samme kodene ble brukt til alle metodene.

Andre syklus koding

Ved hjelp av observasjon, film, intervjuer og teori sammen med dataanalysen ble det produsert nye spørsmål, antagelser og teorier. Med bakgrunn i innsamlet datamateriell ble det foretatt en aksial koding, som betyr at analysen dannet grunnlag for nye kategorier, og underkategorier ble plassert sammen i en større gruppe av kategorier (Jacobsen, 2000, s. 35). Etter datainnsamlingen ble det i andre syklus koding ble «Diversity Icebreaker» kodet og lagt til som ny variabel i den analytiske modellen.

Sammenhenger i data.

Siste del av dataanalysen var å lete etter sammenhenger og finne forbindelser mellom de ulike kategoriene, kausalitet.

Til å systematisere datainnsamlingen, ble det benyttet NVivo til å organisere og filtrere tekstutdrag etter ulike kategorier. Ved hjelp av verktøyet ble det søkt etter ulike emosjoner for å finne sammenhenger eller ulikheter i datamaterialet. Var det fellesnevnerne i datamaterialet som fortalte om hvorfor negative eller positive emosjoner oppstår? Formålet var å koble ubehag- (irritasjon, sinne)- og velbehagsemosjoner (glede, latter) opp mot kontekstuelle forhold som språk, gruppetrygghet, kroppsspråk, samspill, kultur og deltakelse i gruppen. På denne måten ble det forklart likheter og ulikheter hvorfor det i samme situasjoner oppstår fenomener som fremkaller ulike emosjoner (Jacobsen, 2015).

Neste side vises figur over forhold som påvirket emosjoner



Figur 5: Variabler som utløser emosjoner

3.5.5 Forskningsetiske aspekter

For forskning som behandler sensitive data er det etiske aspektet kritisk og derfor må datainnsamling og lagring av persondata brukes og lagres i henhold til forskningsetiske retningslinjer.ⁱ

Siden undersøkelsen benyttet film som metode, ble søknad sendt NSD for godkjenning og for å sikre at personopplysninger ble ivaretatt etter gjeldende regelverk. Godkjent søknad (vedlegg 4) ii Studien krevde ikke konsesjon fra datatilsynet og data ble lagret lokalt på privat datamaskin i henhold til krav fra datatilsynet (Datatilsynet, 2021).

Deltakerne er alle over 16 år, og av den grunn var det ikke behov for samtykke fra foresatte. Alle som deltok i undersøkelsen, ble informert om innhold og formål med avhandlingen. Det ble innhentet skriftlig tillatelse fra alle som deltok i undersøkelsen og deltakelsen var frivillig (vedlegg 1). Deltakerne ble informert om at all informasjon var konfidensiell og at de kunne trekke seg fra studien om ønskelig.

ⁱ De mest sentrale retningslinjene er gitt gjennom Helsinkideklarasjonen og Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.

ii For visse typer persondata kreves konsesjon fra Datatilsynet. Det er også for en del prosjekter meldeplikt til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste) og krav om godkjenning fra Regional Etilsk Komité (REK). Ved søknad til REK, kreves det at veileder står som prosjektansvarlig.

Klassifisering og lagring av datainnsamling.

Informasjonen i datainnsamlingen ble kategorisert «gul», fordi informasjonen ikke er skadelig for egen organisasjon eller for deltakerne. Alle personopplysninger ble anonymisert. Koblingsnøkler og samtykkeskjemaer oppbevares i TSD(UIS, 2021).

Forskerens subjektivitet

Forskeren som instrument begrenses også av det å være menneskelig. Det blir gjort feil, muligheter går tapt og personlig forutinntatthet (bias) griper inn og forstyrrer. Tre egenskaper er av særlig betydning når forskeren er sitt eget instrument; toleranse for ambivalens, sensitivitet og kommunikativ ferdigheter (Nilssen, 2012).

Den nære relasjonen mellom forsker og deltaker gjør at det kan oppstå et verdiladet aspekt. Som forsker var det vesentlig å anerkjenne relasjonen og være oppmerksom på egen subjektivitet og forforståelse som ble tatt med inn i studien.

Egne erfaringer, bakgrunn, kunnskaper og det teoretiske rammeverket ledsaget prosessen med å forstå og skape mening i datamaterialet. Derfor rapporteres egne verdier og eventuelle slagsider «bias» på samme måte som den verdiladete informasjonen fra deltaker (Nilssen, 2012).

Forskeren som instrument er begrenset ved det å være menneskelig. Det betyr at det blir gjort feil, muligheter går tapt og personlig forutinntatthet kan gripe inn og forstyrre. Enda større blir denne faktoren når forskningen skjer med personer en har relasjoner til. Derfor var jeg oppmerksom på og godt forberedt i forhold til ambivalens og sensitivitet. Å være oppmerksom på dette i forkant, viste seg å være fornuftig. Under noen av intervjuene dukket mine egne ubehagsfølelser opp sammen med følelsen av avmakt og irritasjon. Deltakerne fortalte detaljert om situasjoner som jeg gjerne skulle ha kommentert og hjulpet til med der og da, men for å unngå bias var jeg fast bestemt på å ta nye samtaler etter at datainnsamlingen var avsluttet.

I forskerrollen er jeg en «innsider» fordi jeg også har rollen som lærer for deltakerne. Noe som innebærer at jeg har antakelser om hva som skjer i ulike situasjoner, en form for forutinntatthet.

Vårt første møte var når elevene startet opp i august. Gjennom året underviser jeg elevene 10 timer pr uke. Før og etter dette året har jeg ikke hatt noen relasjon eller samhandling med elevene. Selv om jeg ikke har tette bånd til elevene eksisterer det likevel relasjoner mellom deltakerne og meg som forsker. Av den grunn ble stikkprøver av observasjon og intervju kvalitetssikret av ekstern person.

Siden jeg bruker entreprenøriell undervisningsmetode, har jeg en unik situasjon til å teste ut emosjonell intelligens og samspill på en helt ny måte!

4 Resultater

4.1 Realiteten

I dette kapitlet presenteres resultater fra innsamlet datamateriale. Kapitlet inndeles etter analytiskmodell vist i kap. 3.1. Den analytiske modellen knytter sammen kjerneelementene i avhandlingen med forskningsspørsmålene og kategoriene i intervjuene. Den analytiske modellen består av to hovedkategorier, og resultatene fra empiri ble kategorisert etter samspill og kommunikasjon.

Ordsky hentet fra kodene i NVivo



Ordene «språk» og «snakker» dukket stadig opp og fanget min oppmerksomhet. Ordskyen over viser at empirien kommer fra ulike perspektiver og ulike nivåer.

I løpet av prosessen oppdaget jeg koder som både var velutviklet og som ikke var velutviklet, noe som gjorde at jeg underveis i prosessen foretok endringer i kodene basert på empiri fra deltakerne.

Til å presentere funnene fra datainnsamlingen, har jeg brukt utvalgte sitater som er relevante for problemstillingen. Sitatene skal gi et inntrykk av observasjoner og intervjuer som er foretatt. På denne måten eksemplifiseres materialet, som danner grunnlaget for selve analysen. Teksten er sammenfattet, slik at bare den informasjonen som er relevant for resultatene, er inkludert. Intervjuene inneholdt flere digresjoner og kommentarer enn det teksten som presenteres under gir uttrykk for (Thagaard, 2018, s. 155).

Siden sitatene er fragmenter av en omfattende intervjukontekst som er ukjent for leseren, vil sitatets intervjukontekst presenteres sammen med spørsmålet som framkalte det aktuelle svaret (Kvale et al., 2015, s. 307).

Kapittel og sitater er inndelt etter den analytiske modellen i kapittel 3.1, hvor variablene eller kategoriene og kodene er laget ut ifra teorien.

4.2 Analysesekvens samspill, film som observasjon

For å svare på første forskningsspørsmål, valgte jeg å stille spørsmål om samspill ut fra ulike variabler. På denne måten fikk jeg forståelse for hva, hvordan og hvorfor deltakerne opplever vel- eller ubehagsemosjoner i ulike situasjoner.

Uformell observasjon har gitt meg en forforståelse om at samspill svekkes fordi deltakerne ikke har tilstrekkelig forståelse for hvordan egen adferd påvirker samspill i ungdomsbedrifter. Derfor var det interessant å starte med å analysere filmmaterialet.

I analysesekvensen under er det tatt inn sitater fra begge ungdomsbedriftene. Empiri fortalte at samspillet i bedriftene var svært ulikt, noe som klart kom til uttrykk i sitatene under.

Kontekst for sitat:

To i gruppen «skravler» i vei, mens tredje person jobber selvstendig og er uengasjert i samtalen til resten av gruppen. Etter hvert blir det mest fokus på musikk fra deltaker nr. D1 og D2, de synger i vei. Etter 1time og 13 minutt av filmen brøler deltaker nr. D3:

«Kan du skru av den hekkans musikken?»

Plutselig reiser D3 seg fra stolen og forlater rommet. Kroppsspråk og språk forteller at vedkommende er svært irritert.

Kontekst for sitat:

Deltakerne starter med arbeidet i ungdomsbedriften, det er avslappet og god stemning, filmen viser de har det bra. Innledningsvis prater de om hvordan de har det.

Etter en stund tar en av deltakerne fram ett headsett og spør deltakeren:

«Vil du høre musikk sammen med meg? Nei takk, det går fint.»

D4 tar på seg headset, slik at den andre ikke blir forstyrret av musikken.

Begge jobber videre med oppgavene.

Kontekst for sitat:

Det er morgen og gruppen har nettopp kommet. En deltaker sitter med jakke og caps på. Filmen viser at personen er utilpass, sitter lut i ryggen og sier ingenting. Kroppsspråk som ansiktsuttrykk og holdning viser at hun er trist eller lei.

D4 sier:

«Jeg ser du ikke har det bra, skal vi prate litt sammen før vi starter med oppgavene?»

Analysesekvens samspill, intervju.

Jeg ønsket innsikt om hva som skaper lagånd og tilhørighet til gruppen, selve limet for godt samarbeid.

Intervjuspørsmål:

«Kan du gi eksempel på situasjoner som gjør deg trygg eller utrygg i arbeidet med ungdomsbedriften? D1 refererer til sitatet «kan du skru av den hekkans musikken».

D1 *«Jeg reagerer alltid på slikt jeg snakker ikke på den måten, jeg føler meg utrygg i gruppen».*

Intervjuspørsmål:

Hva er årsaken til at samarbeidet (samspill) dere mellom er dårlig eller bra? Gi eksempler.

Sitatene kommer fra deltakerne i samme ungdomsbedrift:

D5 *«God stemning. Vi forstår hverandre godt. Ingen av oss er norske jenter og det er ganske bra, vi forstår hverandre fordi vi ikke snakker flytende norsk.»*

D4«Fordi vi ikke er etnisk norske kjenner vi ikke alle ordene, men vi forstår hverandre. Vi er ikke redde for å snakke med hverandre. Med norske jenter som snakker perfekt norsk føler de seg uvel når de korrigerer oss»

Sitatene i det innsamlede datamaterialer viser til flere variabler i den analytiske modellen som handler om kommunikasjon og samspill.

Det å vite årsaken til hva som fremkaller følelser og hvordan dette håndteres, er interessant fordi det gir innsikt om samspillet i ungdomsbedriften. Derfor ble følgende spørsmål stilt:

Hvilke situasjoner fremkaller ubehagsfølelser og hvilke situasjoner skaper velbehagsfølelser?

D4: «Noen ganger kan jeg bli irritert og sint, særlig når jeg ikke forstår oppgaven»

Hvordan håndterer du det?

D4: «Min kollega merker det ikke fordi jeg går og henter litt vann. Jeg gjør det fordi jeg ønsker ikke at hun skal tro det er hennes feil».

4.3 Analysesekvens kommunikasjon, intervju

Innsikt om kommunikasjon og hvordan den påvirker relasjonen mellom mennesker legger grunnlag for all samhandling (Säljö et al., 2016). Kommunikasjon styrker eller svekker relasjonen mellom mennesker. Derfor er det interessant å vite hva deltakerne tenker om kommunikasjon.

Intervjuspørsmål:

«Hva er de viktigste tingene for godt samarbeid/samspill?»

D2«Kommunikasjon, at alle blir hørt og får si sin mening. Alt det som alle sier blir tatt seriøst.»

Det som nå gjør undersøkelsen interessant og aktuell, er et sitat fra samme forskningdeltaker som kommer seinere i intervjuet.

Hvordan er kulturen i ungdomsbedriften som holdninger og språk?

D2 svarer slik:

«Vi er ulike i vårt språk, enkelt forklart er det den som er kraftigst i språket som vinner. Kraftig språk, og styrke når man snakker. Vi snakker høyere og over den andre. Engasjement og kraftig stemme overbeviser og vinner samtalen».

Analysesekvens, kroppsspråk, intervju

Hva er betydningen av andres kroppsspråk og ansiktsuttrykk?

D4 «Jeg forsøker å lese kroppsspråk for jeg vil se om hun har det vanskelig. Noe som hun ikke trives med eller har problemer med, da kan jeg hjelpe».

D5 «Hun har skolen (arbeidsoppgavene) på første plass og følelser på andre plass».

Tema her er kjernen i problemstillingen om emosjonell intelligens, hvordan egne følelser kan kontrolleres slik at de ikke påvirker samspill i gruppen på en negativ måte.

«Hvordan spiller emosjonell intelligens for utviklingen av samspill i en gruppe?»

4.4 Analysesekvens «Diversity Icebreaker test»

Intervjuguiden omfattet ikke spørsmål om personlighetstesten DiversityIcebreaker fordi det etter min mening ikke ville belyse forskningsspørsmålene. Men når jeg i intervjuet spurte deltakerne om kommunikasjon, henviste flere til testen. Dette var interessant, fordi det ga innsikt til forskningsspørsmålene fra en annen vinkel enn opprinnelig planlagt. Derfor ble Diversity Icebreaker lagt til som variabel i den analytiske modellen i metodedelen.

I intervjuet snakket vi om dialogisk kommunikasjon:

Intervjuspørsmål: «Opplever du at du blir hørt av de du jobber sammen med?»

D1«De har rød personlighet og rød måte å prate på, jeg har en grønn måte å prate på. Kanskje en grønn personlighet prater på en måte som gjør at det er vanskelig å forstå for de røde».

Egen observasjon

Deltakerne jobbet med kalkyle og budsjett, som er enkle regnestykker, noe som alle har forutsetninger for å gjennomføre.

Den ene bedriften besto av «røde» og «grønne» deltakere, men ikke kategori «blå» som ifølge testen har den personligheten som liker tall og system. En av deltakerne uttalte:

D4«Vi får ikke til økonomi delen til styremøte fordi ingen av oss liker eller kan økonomi».

Triangulering gjorde oppgaven omfattende, men ga meg god bredde i datainnsamlingen. Særlig de lange filmopptak ga meg ærlig innsikt om deltakernes emosjonelle intelligens. I neste kapittel skal funn i resultatdelen drøftes.

Neste side starter med diskusjon og drøfting av empiri.

5 Diskusjon

Avhandlingens problemstilling var: «*Hvordan kan økt innsikt i elevenes emosjoner bidra til bedre samspill og ledelse av en ungdomsbedrift?*»

Hensikten med avhandlingen var at forskningen skulle forklare, forstå og beskrive variabler som forårsaker emosjoner. Hvilke variabler av verbal- og non-verbal kommunikasjon fører til situasjoner som utløser velbehag- eller ubehagsemosjoner i ungdomsbedriftene?

Dataanalysen viser at samspillet i de to ungdomsbedriftene var ulikt, noe som overrasket meg. Siden samspillet i bedriftene motsvarer hverandre, danner de grunnlaget for diskusjonen i avsnittene under.

Hvorfor er det slik at den ene gruppen lykkes med samspill og ikke den andre? Diskusjonen starter med drøfting av sitater koblet opp mot variabelen kommunikasjon.

5.1 Kommunikasjon

Fungerer språk og kommunikasjon, fungerer også samspillet i en organisasjon, og samspillet er selve limet i organisasjoner (Einarsen & Skogstad, 2015).

Diversity Icebreaker test

Empiri forteller at selvtesten oppleves som stigmatiserende. En deltaker erfarte at hun ikke ble hørt i ungdomsbedriften og lurte på om de forskjellige kategoriene i testen var årsaken til at de ikke forsto hverandre?

Dette stemmer overens med egen forståelse om hvordan elevene bruker testen. De klarer ikke å bruke testen som et preferanseverktøy og definerer derfor de ulike kategoriene som kompetanser. De definerer personlighet etter hvilken kategori eller «farge» testen sier de tilhører.

Empirien over forteller at deltakeren blander forståelsen for testen. Vedkommende tolker testen som kompetanser og ikke preferanser, noe som fører til usikkerhet.

Dersom det hadde vært mulig å kartlegge kommunikasjon og samspill gjennom selvtester, ville dette vært verdifullt fordi det hadde vært enkelt å gjennomføre

også gitt god selvinnsikt. Côté (2014) mener at for elever som velger serviceyrker hvor samspill er en del av jobben, er innsikt om emosjoner en vesentlig del av yrkesutøvelsen. For å lykkes er det viktig at elever som skal ut i serviceyrket, lærer om sosial bevissthet slik at de utvikler relasjonskompetanse.

I hefte om Diversity Icebreaker står følgende refleksjonsspørsmål: «Hva er det i min kommunikasjonsstil som kan være utfordrende for andre?»

Jeg stiller meg kritisk til spørsmålet; er deltakerne selvbevisst om hvordan egen kommunikasjon påvirker andre, emosjonelt og relasjonelt? Er de tilstrekkelig sosialt bevisste til å vite hvordan kommunikasjon påvirker samhandling med andre? Hvordan kan man bli bedre til samspill gjennom en selvtest?

Sitatet forteller at deltakerne mangler kunnskaper om emosjonelle områder og emosjonelle ferdigheter, noe som gjør samspill vanskelig. Dette er den grunnleggende delen av avhandlingens teoretiske referanseramme.

Testen er basert på selvrapportering, og deltakerne leser selv alle kriteriene. Dersom man vet hva slags kriterier som vektlegges, kan svarene tilpasses og dermed gi en uriktig beskrivelse av seg selv. Ifølge Ulsrud (2013) blir det vanskelig å måle egen adferd gjennom en teoretisk selvtest.

Føllesdal (2016) framhever at det er lett å score på ønsket kategori i testen mens det kanskje ikke er reelt uttrykk for hvordan adferd oppleves i jobb sammenheng.

Denne kritikken til testene støttes på flere områder. Men samtidig forteller sitater at kommunikasjon og samspill er vanskelig. Côté (2014) viser at for yrkesfag er ikke faglig dyktighet nok. Kunnskaper om emosjonell intelligens er også viktig for yrkesutøvelsen. Årsaken er at produksjon og konsum skjer i samhandling mellom ansatte og pasient, gjest eller kunde. Einarsen (2015) framhever det samme, dette er yrkesgrupper som er betalt for å vise fram bestemte emosjoner i ulike situasjoner. En del av jobben består i å uttrykke bestemte emosjoner som hører med til god service og er en del av gjesteopplevelsen. Da gjennomføres yrket på en profesjonell måte.

Sitatene forteller at deltakeren «låser» seg til den kategorien selvtesten sier de tilhører. En «rød» personlighet fraskriver seg ansvar og egenskaper til kategori

«blå» eller «grønn». Ifølge Einarsen (2015) kan dette føre til rollekonflikter, noe som har vist seg å være en sentral prediktor for negative emosjonsopplevelser.

Resultatene forteller at deltakerne oppfatter at testen knytter kommunikasjon til de ulike kategoriene. De kategoriserer hverandre på en måte som begrenser handlingsfriheten. Fargen eller kategorien de tilhører, bruker de som kompetanser og ikke preferanser. Denne stigmatiseringen skaper ubehagsfølelser og er ødeleggende for samspill og kommunikasjon.

Ovennevnte viser at deltakerne mikser forståelsen for testen som resulterer i at de mister læring ved at de ikke inntar andres perspektiv. I lys av teorien til Säljö (2016) og Bang & Middelfart (2012) kan vi si at denne misforståelsen av testen fører til at elevene går glipp av den sosiale interaksjonen som skal transformere sosial samhandling til personlig kunnskap.

Med bakgrunn i ovennevnte opplever jeg at den operasjonelle definisjonen, eller de målbare instrumentene som i dag brukes til å undersøke eller kartlegge emosjonell intelligens, er mangelfulle eller utilstrekkelige.

Språk

Det som overrasket, var at empirien fortalte at for den ene gruppen fungerte samspillet godt. I den ene bedriften utløstes velbehagsemosjoner, mens i den andre gruppen utløstes ubehagsemosjoner, noe som påvirket utfallet av samspillet i bedriftene.

Sitat forteller at en person føler seg utrygg og opplever språket i ungdomsbedriften som ubehagelig. Sett i lys av teorien til Einarson & Skogstad (2015) er det å føle seg utrygg, knyttet opp mot primærfølelsen «frykt». Det er her viktig å merke seg at frykt, som er en ubehagsfølelse, spiller en nøkkelrolle i a dannelsen av sosial og organisasjonsmessig orden, uteblir.

I tråd med teori fra Goleman (2002) manglet deltakerne personlig kompetanse om selvledelse og selvbevissthet, det å forstå hvordan egen adferd oppleves i gruppen. Manglende innsikt om sosial kompetanse og emosjonell selvkontroll som å kontrollere impulser, var fraværende. Dette fremkalte ubehagsemosjoner og påvirket samspillet negativt.

Salovey (2021) definerer at evnen til å forstå emosjoner handler blant annet om hvor dyktig man er til å oppfatte emosjoner som er uttrykt i språk og adferd.

Hvilke emosjoner opplever en selv og hvilke emosjoner erfarer andre? Denne evnen omfatter også hvor god man er til å uttrykke følelser. I ovennevnte tilfelle kan det tenkes at deltakeren ikke hadde kompetanse om hvordan negative følelser kan uttrykkes til andre i gruppen, og av den grunn oppleves kommunikasjon og samspill som ubehagelig.

En deltaker fortalte at «kommunikasjon er det viktigste for samspill, alle må bli sett ...»

Observasjon fra film og deltakerens eget sitat viser at dette ikke gjennomføres i praksis. «*Den som er tøffest i språket vinner diskusjonen*». Hva er årsaken til denne selvmotsigelsen? Klarer man ikke å bruke egen teori om at kommunikasjonen er den viktigste delen av samspill i grupper?

«*Den som er sterkest i diskusjoner vinner*» sitatet viser manglende forståelse til å innta andre perspektiver enn de man selv har i saken. Ifølge Säljö i kapittel to er den «mentale verktøykassen» ikke godt nok utviklet, noe som vises gjennom måten de kommuniserer på. I dette tilfellet fokuserer deltakerne kun på språket som brukes mot andre mennesker når de kommuniserer og ikke mot idividet selv. Evnen til å forstå at andres perspektiver kan være bedre enn sitt eget er en viktig egenskap for livslang læring. Når det gjelder gode dialoger mener Bang (2013) at de kjennetegnes ved at alle får uttrykke egne meninger, og samtidig er gruppemedlemmene nysgjerrige på å utforske andres synspunkter. Sitat over viser at deltakerne manglet en lærende holdning til samtalen som skjer i gruppen, fordi det som betyr noe er «å vinne diskusjonen».

I følge Goleman (2002) gjenspeiler dette manglende kunnskaper om sosial bevissthet som å vise empati for andre eller oppfatte andres følelser. De viser liten forståelse for begrensninger ved egne verdier og motiver og styres etter følelser og gjør det de liker best. Dette kan sees i sammenheng med at de ikke har personlig kompetanse om emosjonell intelligens. I lys av teorien til Goleman (2002) mangler deltakeren ferdigheter og forståelse for hvordan vi leder oss selv, emosjonell selvledelse.

Kommunikasjon utløser følelser som påvirker samspillet i ungdomsbedriften. Elevene leder gruppen gjennom kommunikasjon, de skal løse problemer, fatte beslutninger og sette ord på felles erfaringer i samspill med andre. Dette er en

dynamisk prosess som skjer kontinuerlig. Det innebærer at kommunikasjonen skaper sammenheng og gir fremdrift i ungdomsbedriften. Ifølge Einarson & Skogstad (2015) er det derfor vesentlig at evnen til å kommunisere med andre, blir viktig.

I den andre gruppen viser en av deltakerne hvor viktig kommunikasjon er for samspill. Når vedkommende kjenner på irritasjon forlater deltakeren rommet fordi eget sinne ikke skal påvirke resten av gruppen.

Ifølge Skogstad (2015) har vedkommende utviklet et emosjonelt skjema, en sosial bevissthet om hva som er rette følelser i bestemte situasjoner. Emosjonelle koder er nødvendige for sosial samhandling, noe som skaper trygget og forutsigbarhet i samspill med andre. Eksempelet viser emosjonell selvbevissthet, det å tolke egne følelser og forstå deres virkning på omgivelsene. Vedkommende viser empati for sin kollega. Det forteller at vedkommende er sosial bevisst, forstår konsekvensen av egen irritasjon og er bevisst hvordan egne følelser skal håndteres.

Sitater fra denne bedriften forteller at deltakerne opplevde det som gøy å jobbe i ungdomsbedriften, de trivdes og samarbeidet godt. Det går tydelig frem at åpen og tillitsfull kommunikasjon skaper forståelse og aksept, noe som gir godt samspill.

I følge Goleman (2002) utviser gruppen emosjonell selvledelse, holder forstyrrende følelser og impulser under kontroll, er ærlige og viser integritet.

Kroppspråk

I kapittel 2 sier Säljö (2016) at kommunikasjonen skjer gjennom språk, både verbalt og non-verbalt. Øyekontakt, berøring, latter, stemmebruk og tale innebærer at vi blir en del av et sosialt felleskap med normer, regler, oppfatninger, kunnskaper og forestillinger om verden.

Empiri forteller at den ene gruppen opplever godt samspill, mens for den andre bedriften skjer det det motsatte.

Hva er det som fører til ulikhet i de to bedriftene?

I den velfungerende bedriften forteller empiri at de hensyntar hverandres behov, de ser hverandre og lytter aktivt til hva hver enkelt har å si. I følge Goleman

(2002) er de sosialt bevisste og viser empati for hverandre. De fornemmer hverandres følelser, forstår deres perspektiv og viser aktiv interesse for hva hver enkelt er opptatt av.

Empiri forteller at deltakerne viste respekt og tillit til hverandre. Atmosfæren var trygg og god. De opplevde felles gruppekultur, noe som gjenspeiler tryggheten i samspillet. Gjennom språk og kroppsspråk kommuniserte de på en høflig måte, smil og latter satt løst.

Ifølge empiri kan man si at gruppen har et sosialt felleskap med normer og regler som er med å skape trygghet. Säljö (2016) framhever at samtale, samtenking og samhandling fører til godt samspill. De prater ikke mye, men de ser hverandre. De opptrer rolig og avbalansert og snakker til hverandre på en respektfull måte. Empiri viser at de reflekterer for seg selv og er ettertenksomme. I lys av teorien til Vygotsky (1978) bygges alle relasjoner gjennom samtalen, og vår tenkning og adferd blir formet av og utøves ved hjelp av de medierende redskaper (språk) i sosiale felleskap. Et viktig aspekt ved mediasjon er derfor at den skjer i samhandling mellom mennesker og ved hjelp av ulike former for kommunikasjon, både språklig og ikke-språklig.

Goleman (1999) beskriver at ved å tolke egne følelser og forstå deres virkning, viser deltaker selvbevissthet, som er kompetanseområde innen emosjonell intelligens. Deltakerne anerkjenner hverandre og er sammen i beslutningsprosesser og setter felles mål. I lys av teorien til Einarsen & Skogstad (2015) er dette viktige årsaker til opplevelse av glede, lykke og stolthet på jobben.

Observasjon viser at man bruker dialog og kroppsspråk på en måte som utløser velbehagsemosjoner som fremmer samspillet. I lys av teorien til Goleman & Bielenberg (1999) viser man sosial bevissthet gjennom empati, man forstår og oppfatter hverandres perspektiv. I følge Salovey (2021) viser dette hvordan emosjonell intelligens påvirker samspillet i gruppene.

Goleman (1999) hevder spiren til enhver impuls er en følelse som prøver å komme til uttrykk i handling. Impulsens vold er manglende selvbeherskelse.

Sitater forteller at den andre gruppen utviklet dysfunksjonell kommunikasjon, som fremkaller negative emosjoner og som påvirker samspillet negativt. Det

kan se ut som de ikke klarte å etablere gruppenormer som spesifiserer type adferd, holdninger og meninger som er akseptable og uakseptable i gruppen. I følge Bang & Middelfart er normene viktige for hvordan medlemmene oppfører seg når de er sammen i gruppen.

Med bakgrunn i teorien kan man si at bedriftskultur formes gjennom holdninger og væremåte. Oppstår det ukultur, begrenser det samspillet i ungdomsbedriften. I lys av teorien til Bang & Middelfart (2012) er det vesentlig at det er en hensiktsmessig kultur som positivt påvirker gruppens samspill og ytelse. Kulturen utledes gjennom elevenes adferd i gruppen..

Sitater forteller at deltakerne hadde et «tøft» språk med bruk av tonefall og stemmевolum til å «vinne» diskusjoner. Det skarpe språket førte til at en av deltakerne kjenner seg utrygg, noe som påvirket samspillet.

Sitater viser at kulturen er inkonsistent. Sett i lys av teorien til Bang (2013), spriker kulturens verdier og antakelser i ulike retninger. Inkonsistent kultur fører ofte til ulike virkelighetsoppfatninger og er ikke kollektive for gruppen, som igjen gir utfordringer for samhandling.

Empiri viser manglende forståelse for samspill, og ifølge Ødegård & Virik (2020) reduserer dette kompetanser som refleksjon, kritisk sans, evnen til å lytte til andre, vurdere eget og andres arbeid og å få øvelse i å gi og ta imot tilbakemelding. Sett i lys av teorien til Salovey (2021) viser ovennevnte at deltakerne mangler kompetanse om å oppfatte, bruke og forstå hvordan adferden fremkaller ubehagsemosjoner og påvirker samspillet negativt. Salovey viser til at dette er en psykologisk teori om evnen til å oppfatte og forstå egne og andres følelser og emosjoner. Emosjonell intelligens handler om hvordan vi kan tøyle en emosjonell impuls, sette seg inn i andres følelser og behandle mellommenneskelige forhold på en god måte.

I lys av teorien til Einarsen & Skogstad (2015) bekrefter dette at deltakerens emosjonelle skjema ikke inneholdt retningslinjer for sosialt aksepterte følelser i ungdomsbedriftene. I følge Goleman (2002) er det viktig med personlig kompetanse om emosjonell bevissthet og emosjonell selvkontroll. Uten denne sosiale kompetansen mangler mye av ferdighetene som bestemmer hvordan vi håndterer relasjoner.

5.2 Samspill

Den ene ungdomsbedriften består av ikke etnisk norske hvor deltakerne har utfordringer med det norske språket. Ifølge sitater viser gruppen raushet og forståelse for hverandres utfordringer. De har aksept for hverandre og er derfor uredde. De har hyppig og nær kontakt og har dannet en kultur med bakgrunn i felles erfaringer. De deler mange felles utfordringer og utvikler derfor felles normer og verdier. Utvikling av felles holdninger og måter å forstå hverandre på gjør at de har utviklet felles kultur i ungdomsbedriften. Dagen starter med prat om dagligdagse ting, de legger problemene bak seg før de starter med arbeidsoppgavene. Sammen bearbeider de følelser og bruker hverandre som en ventil. De har mange felles personlige karakteristika som alder, sosial klasse og språk, som sveiser gruppen sammen.

Bang & Middelfart fremhever hvor viktig gruppepsykologisk trygghet er for samspill. Sett i lys av teorien til Føllesdal (2016) ligger nok mye av årsaken i at disse deltakerne søkte gruppe gjennom personlighet, måter å tenke, føle, oppføre og forholde seg til andre eller egen livssituasjon. De «forstår» hverandre.

Sett i lys av teorien til Bang & Middelfart (2012) peker alle disse handlingene på at de ansatte i denne bedriften var følelsesmessig knyttet til hverandre og ønsket å bidra positivt i samspillet. Det å oppleve noe sammen, og helst noe som gir følelsesmessig inntrykk eller opplevd noe viktig sammen, virket sammensveisede på gruppen.

I den andre ungdomsbedriften forteller en deltaker at vedkommende føler seg utrygg. Vedkommende stoler ikke på de andre. Dette tyder på at deltakeren i liten grad kjenner seg som en del av gruppen, men mer som et enkeltindivid ved siden av gruppen. Samhold eller teamfølelse er for denne gruppen svak eller har uteblitt. I resultatdelen kom det frem flere årsaker til dårlig samspill, både uenighet om roller, manglende dialogisk kommunikasjon, samt at Diversity Icebreaker testen har virket stigmatiserende på gruppen.

I lys av teorien til Goleman (2002) skaper negative emosjoner utrygghet i grupper med dårlig lagånd. Manglende ferdigheter om emosjonell intelligens hos seg selv eller andre virker ødeleggende på samspillet i ungdomsbedriften. Teorien forteller at sosial bevissthet er en ferdighet innen emosjonell intelligens.

Ovennevnte sitater forteller om empati, det å fornemme andres følelser, forstå andres perspektiv og vise aktiv interesse for andre. Det er sosial bevissthet hva som avgjør hvordan vi opptrer i samspill med andre.

Gruppetrygghet

Sitat forteller at tillitt og respekt for væremåte gir åpenhet som gjør at man føler seg trygg og dermed mer åpne i kommunikasjonen. Dette fører til et godt samspill som utløser velbehagsemosjoner.

Empiri forteller at en gruppe har gjensidig tillitt og respekt for hverandre og at medlemmene trives i gruppen. I følge Bang & Middelfart (2015) vokser gruppetryggheten frem ved åpen kommunikasjon, som også øker kreativiteten og styrker samspillet.

I følge Goleman (1999) har grupper en emosjonell virkelighet som sier noe om stemningen og arbeidsatmosfæren. Ansatte i en ungdomsbedrift har en emosjonell virkelighet som er summen av den enkelte elevs følelser i de ulike situasjonene som oppstår. Den betyr mye for enkeltindividers prestasjoner, men kan også være avgjørende for fellesprestasjoner i gruppen. Individet påvirkes av det kollektive klimaet, og det oppstår synergi av gode stemninger og drivende aktivitet. Fra ledelseslitteraturen McClelland (1998) vet vi at det er positive sammenhenger mellom arbeidsklima og resultater.

Måten medlemmene i den ene bedriften bevisst kommuniserte på med rolige og behagelige stemmer og måten de behandlet og respekterte hverandre på, styrker forskningsspørsmålet om at emosjonell intelligens er viktig for utvikling av samspill og ledelse i en ungdomsbedrift. I følge Goleman (2002) utviser medlemmene i gruppen emosjonell selvkontroll, de evner å holde forstyrrende følelser og impulser under kontroll. De er ærlige og viser integritet, og de er pålitelige. I tillegg viser de sosial bevissthet gjennom empati for hverandre.

Avsnittene over forteller at samhandling fremkaller situasjoner som utløser emosjoner, noe som igjen påvirker adferd. Økt personlig kompetanse om sosial bevissthet kan forbedre kommunikasjon både verbalt og non verbalt, slik at samspill og ledelse kan fungere bedre.

Oppsummert om samspill og kommunikasjon i ungdomsbedriftene

Ifølge Einarsen & Skogstad (2015) forteller emosjonelle koder og skjema, samt innsikt om emosjoner oss om hva slags regler som gjelder og hva vi kan forvente av hverandre, som igjen skaper trygghet og forutsigbarhet.

Funn og analyse viser at i den ene bedriften hadde en av deltakerne en klar oppfatning av at kommunikasjon var den viktigste faktoren for samspill. Men i praksis ble ikke dette gjennomført, noe som kan tyde på at deltakerne ikke hadde forståelse for eller visste at kommunikasjon er grunnlaget for samspillet som utvikles i ungdomsbedriften.

I den andre gruppen hvor samspillet fungerte godt, fortalte en deltaker at en kollega satt følelsene til side og hadde arbeidsoppgavene som første prioritet. Når det gjelder emosjonell intelligens mener Goleman (2002) at den utvises gjennom selvbevissthet, sosial kompetanse og sosial bevissthet. En av deltakerne forsto hva personlig kompetanse om emosjoner betyr for samspill, og undertrykket private følelser slik at de ikke påvirket relasjoner i gruppen. Goleman (2002) sier at selvbevissthet, selvledelse, sosial kompetanse og sosial bevissthet er faktorer som er grunnleggende for å bygge gode relasjoner. Denne kompetansen skaper dyktige lagspiller og skaper en atmosfære av vennlighet og respekt og danner grunnlaget for godt samspill.

I ettertid erfarte jeg at spørsmålene i intervjuguiden kunne vært endret noe. Ideelt sett burde flere spørsmål ha uttrykket nyanser av de spesifikke fenomener jeg undersøkte. Det hadde økt innsikten om de ulike fenomenene. På denne måte hadde validiteten av undersøkelsen blitt styrket.

5.3 Hovedutfordringer

Sitat forteller at en av deltakerne var klar over hvor viktig kommunikasjon var for samspillet. Når vedkommende ble irritert, forlot hun gruppen for at egen irritasjon ikke skulle påvirke resten av deltakerne. Dette eksempelet viser at sosial kompetanse er en ferdighet som bestemmer hvordan vi håndterer relasjoner. Empiri fortalte at deltakerne syntes det var gøy å jobbe sammen. Dette viser at innsikt og ferdigheter om hvordan emosjoner påvirker trivsel i bedriften, resulterer i godt samspill.

På grunn av utfordringer med språket, hadde jeg ikke forventet at gruppen med ikke etnisk norske deltakere hadde et godt samspill. Jeg antok at begreper ville vanskeliggjøre arbeidet og føre til konflikter i samarbeidet. Jeg var også skeptisk, fordi disse elevene normalt opptrer svært stille og rolig. Av den grunn var jeg usikker på om de ville belyse problemstillingen på en god måte. Så feil kan man ta. Funnene indikerte at denne gruppen brukte emosjonell selvbevissthet og sosial kompetanse for å fremme trivsel i gruppen. Det dannet grunnlaget for godt samspill i ungdomsbedriften.

Like overrasket ble jeg i ett av intervjuene i den andre gruppen.

En person forteller meg «kommunikasjon er det viktigste, alle må bli sett ...» Men observasjon og forsøksdeltakerens eget sitat viser at dette ikke ble gjennomført i praksis? Hva var årsaken?

Dataanalyse og teori peker på mangelfull personlig kompetanse om emosjoner, noe som er vesentlig for hvordan vi skal lede oss selv for å bidra til godt samspill (Goleman et al., 2002, s. 63).

Film som observasjonsmetode var interessant fordi både verbal og non-verbal kommunikasjon blir synliggjort på en helt annen måte enn ved intervjuer. Tonefall, stemmeleie, taletid og blikkontakt, alt kom frem. Filmopptakene var lange, slik at deltakerne glemte at de ble filmet og opptrådte derfor naturlig. Filmopptakene var på 1t og 30 minutter og tidkrevende å transkribere og dannet et viktig grunnlag for å bekrefte eller motsi det som ble sagt i intervjuene. «Åh, jeg har helt glemt ut at vi ble filmet ...» ble siste setning i den ene filmen.

Det hadde vært ønskelig med mer tid og mer ressurser. Det hadde også styrket datagrunnlaget om flere ungdomsbedrifter hadde deltatt i undersøkelsen. Konklusjoner som er gjort i oppgaven, er tatt på litt tynt grunnlag, men gir likevel indikasjoner om enkelte mønstre i adferden til deltakerne.

5.4 Implikasjoner

Funnene peker på at elevene trenger sosial kompetanse og må trenes til å bli sosialt bevisste og lære om adferd som utløser emosjoner i samspill med andre. Goleman (1999) viser til at dette er ferdigheter og områder innen emosjonell intelligens.

Elevene skal ut i yrkesgrupper, som er betalt for å vise visse emosjoner. Det er forventet at gitte emosjoner uttrykkes i jobben. Sett i lys av teorien til Einarsen & Skogstad (2015) gjelder dette for yrker med høy grad av samhandling mellom ansatte og kunde, gjest, klient eller pasient. Private emosjoner som usikkerhet, kjedsomhet eller sinne må undertrykkes slik at de ikke påvirker den profesjonelle relasjonen.

Analysen har resultert i et piktogram som operasjonaliserer begrepet emosjonell intelligens og er mitt bidrag med avhandlingen. Piktogrammet er sammenfattet fra flere forfattere og ikke blitt presentert tidligere.

Figuren er bygget opp på kompetanser og ikke preferanser som Diversity Icebreaker tar utgangspunkt i. Figuren skal brukes til trening for å øke egen innsikt om emosjoner. Hensikten er bevisstgjøring, øke kunnskap og forståelse for hvordan egne tanker påvirker følelser, og hvordan følelsene påvirker handlinger. I følge Goleman (2002) vil det å bli selvbevisst på egne tanker og følelser, øke den sosiale bevisstheten. Når vi er lite observante på egne tanker og følelser, får følelsene «herje fritt». Løsningen er å lære om ferdigheter, som bestemmer hvordan vi leder oss selv.

5.5 Piktogram for utvikling av sosial kompetanse

Både empiri, teori, observasjon og egen forforståelse viser at samspill er vanskelig. Ifølge teori fra Goleman (2002) mangler deltakerne selvbevissthet, selvledelse og sosial kompetanse om ferdigheter som påvirker egen adferd. Denne innsikten har resultert i en modell som bevisstgjør personlig kompetanse omkring emosjonell intelligens. Innsikten skal gi kunnskap om egen adferd og profesjonalisere personers samhandling med andre.

Hensikten med piktogrammet

Ved å bli mer selvbevisst, vil man være i stand til å identifisere hva som utløser følelser hos seg selv og andre. Dette resulterer i at vi utvikler emosjonelle skjema, som inneholder retningslinjer for sosial kompetanse som skal brukes i ulike sammenhenger (Einarsen & Skogstad, 2015).

Piktogrammet skal hjelpe med å visualisere hvordan en kan sanse andres følelser og respondere bevisst og kontrollert istedenfor å reagere impulsivt. Emosjonsarbeid foregår når følelser reguleres, slik at de passer både oss selv og normer og forventninger i omgivelsene. Følelsene er et «arbeidsredskap» for å skape en bestemt stemning. På en profesjonell måte skal man fremkalle følelsesmessige reaksjoner eller opplevelser hos kunder eller brukere. Når det gjelder emosjonelt arbeid, mener Einarsen & Skogstad (2015) at det er den kommersielle bruken av emosjoner.

Piktogrammets oppbygging

Funn viser at innsikt og kompetanse om emosjonell intelligens er vesentlig for utfallet av samspill i grupper.

I piktogrammet har jeg brukt teori fra Goleman (2002) om kompetanser og ferdigheter som bestemmer hvordan vi leder oss selv. Fra Einarsen & Skogstad (2015) har jeg tatt med teori om kommersielt bruk av emosjoner i emosjonelle yrker. Det å lære om emosjonsregulering, er med på å profesjonalisere serviceyrker. Fra Salovey & Major (2021) har jeg tatt med verbene oppfatte, bruke, forstå og håndtere emosjoner for på en enkel måte å kunne vise hvilke handlinger som er vesentlige for å øke kunnskapen om selvinnsikt og sosial bevissthet.

I følge Vygotski (1978) gir ansiktsuttrykk, kroppsspråk, toneleie og språk en strøm av informasjon hos de som samhandler derfor har jeg tatt med språk og kroppsspråk som element under relasjonsledelse. Kommunikasjon og språk verbalt- og non-verbalt er grunnleggende for all samhandling mellom mennesker.

Til slutt har jeg tatt med egen erfaring med bruk av film som observasjonsmetode. I piktogrammet brukes film til egenvurdering av verbal- og nonverbal kommunikasjon. Ved å se film av egen adferd, blir en bevisst sitt eget språk og kroppsspråk. Dette er vesentlig, for våre vurderinger av disse uttrykkene bestemmer det videre forløp i vår samhandling og kommunikasjon med andre. Film er viktig for å bli selvbevisst egen adferd med verbal- og nonverbal kommunikasjon.

Samlet utgjør dette utvikling av sosiale kompetanser om emosjonell intelligens, som er sammenfattet i en modell. Modellen er en tidlig sosialisering av unge ledere og profesjonalisering av yrkesutøvelse.

Transformasjon fra tekst til bilde

På neste side vises et piktogram for utvikling av sosial kompetanse. Teorien i piktogrammet er satt sammen av flere teorier fra ulike forfattere, og det unike er hvordan disse teoriene komplementerer hverandre og at de presenteres gjennom et piktogram.

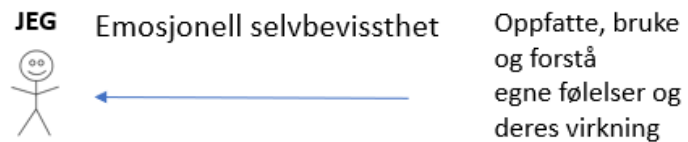
Fra ulike teorier om den emosjonelle intelligensens områder og ferdigheter har jeg transformert teori til piktogram. De grafiske symbolene er tatt med siden teori og modell skal være lett å forstå, enkel å lese og derfor lettere å huske. De grafiske symbolene, personene og pilene visualiserer på en enkel måte at det er «jeg» som må tilegne meg kunnskaper på ulike områder.

Visuelt innhold blir oppfattet mye raskere enn tekst. Det er derfor lurt å sette sammen piktogram med tekst (Hellevang, 2017). På denne måten operasjonaliseres kunnskaper om emosjonell intelligens på en enklere, mer interessant og mer intuitiv måte. Kan det tenkes at dette er et verktøy som på grunn av sin enkelhet kan bli tatt i bruk?

Piktogrammet har forankring i teori, men er ikke blitt sammenfattet tidligere. Dette er mitt bidrag og er resultatet av avhandlingen

Piktogram for utvikling av sosial kompetanse

Personlig kompetanse, ferdigheter:



Sosial kompetanse:



Film til å observere og analysere egen adferd i samspill med andre

Figur 7: Piktogram for utvikling av sosial kompetanse (Stangeland, 2022)

Figur 6: Piktogram for utvikling av sosial kompetanse

Teoretisk forklaring til piktogrammet

Hensikt: Utvikle personlig, sosial kompetanse og ferdigheter som bestemmer hvordan vi leder oss selv i møte med andre, emosjonell intelligens (Goleman et al., 2002).

Sosial kompetanse er ferdigheter som må øves for få kunnskaper om hvordan relasjoner bør håndteres på en profesjonell måte:

- Sosial bevissthet handler om empati; det å fornemme andres følelser, forstå deres perspektiv og vise aktiv interesse for hva de er opptatt av.
- Service; det å forstå og tilfredsstille kunder, klienter eller pasienter.

Relasjonsledelse:

- Inspirasjon; evnen til å veilede og motivere med en overbevisende visjon.
- Konfliktledelse; det å håndtere uoverensstemmelser og forebygge konflikter.
- Medvirkning til bygging av team og samarbeid.

Fra firfaktormodellen til Salovey og Mayer er verbene «oppfatte», «forstå» og «håndtere» tatt med i modellen siden verbene forteller om interaksjonen mellom emosjoner og kognitive temaer.

Oppfatte emosjoner handler blant annet om hvor dyktig man er til å oppfatte hvilke emosjoner en selv opplever, hvilke emosjoner andre opplever og hvilke emosjoner som er uttrykt i språk og adferd. Denne evnen omfatter også hvor flink man er til å uttrykke følelser.

Å bruke emosjoner i tenkning, viser både til kunnskap om hvordan emosjoner kan fremme kognitive prosesser og til hvor dyktig man er til å fremkalle og dra nytte av emosjoner i problemløsning.

Å forstå emosjoner handler om i hvilken grad man har innsikt i emosjoner for eksempel ved hvilke emosjoner være naturlig å oppleve i ulike situasjoner.

Å håndtere emosjoner, viser blant annet til det å være åpen for å ikke stenge av for opplevelsen av både positive og negative følelser, samt å kunne påvirke hvilke emosjoner en selv og andre opplever (Føllesdal, 2016).

Verbene gir en handlingskraft som gjør det enklere å forstå piktogrammet. Å sette verbene inn i modellen, viser hvilken adferd som må vurderes for hvert av kompetanseområdene for å utvikle sosial kompetanse.

Jeg har tenkt kritisk på elementene fra Golman og Salovey & Mayer, og etter min mening kan modellen komplementers med ett nytt element, profesjonalisering av emosjoner i servicerollen fra Einarsen og Skogstad.

Alle som skal ut i yrker som krever samhandling med kunder, bør trenes til å forstå, bruke og håndtere emosjoner hos seg selv og andre på en profesjonell måte. En del av jobben i yrker med høy grad av kundekontakt består i å uttrykke bestemte emosjoner. Det er en del av god service og profesjonalitet i yrkesutøvelsen. Denne type yrker krever ikke bare faglig dyktighet, men også kunnskap og profesjonalisering av emosjonsarbeidet. Profesjonalisering av emosjonsarbeid er den kommersielle bruken av emosjoner.

På neste side presenteres områder og hensikten med piktogrammet, og her har jeg hekket på det femte element under sosial bevissthet, «Profesjonalisering av yrkesutøvelsen i arbeid med høy kundekontakt».

Områder i utvikling av sosial kompetanse

Område	Hensikt
Emosjonell selvbevissthet	<ul style="list-style-type: none"> • Lære å oppfatte egne følelser og forstå deres virkning. • Lære å bruke magefølelsen som veiledning for beslutninger. • Lære å kjenne egne sterke og svake sider.
Selvledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Emosjonell selvkontroll, lære å holde forstyrrende følelser og impulser under kontroll. • Forstå betydningen av transparens gjennom ærlighet, integritet og pålitelighet. • Oppfatte situasjoner som krever tilpasning når hindringer skal overvinnes. • Bruke viljen til å handle og gripe muligheter. • Se det positive i det som skjer.
Sosial bevissthet	<ul style="list-style-type: none"> • Lære om empati, oppfatte andres følelser, forstå deres perspektiv og vise aktiv interesse for hva andre er opptatt av.
Profesjonalisere emosjoner i servicerollen	<ul style="list-style-type: none"> • Lære om emosjoner som forventes uttrykt i jobben for å tilfredsille kunder, klienter eller gjester sitt behov. • Undertrykke private følelser (kjedsomhet, usikkerhet og sinne) som ikke skal påvirke den profesjonelle relasjonen.
Relasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Forebygge konflikter og løse uoverensstemmelser. • Håndtere samspill/samarbeid i ulike situasjoner.
Film eller rollespill av samspill i grupper	Egen evaluering av verbal- og non-verbal kommunikasjon i samspill med andre.

Tabell 5-1: Områder i utvikling av sosial kompetanse (Stangeland, 2022)

Praktisk pedagogisk verktøy til bruk i undervisning

Piktogrammet fig. 7 og områdene i tabell 5-1 utgjør til sammen et pedagogisk verktøy eller en planmessig fremgangsmåte som kan brukes i undervisningssammenheng. Det pedagogiske verktøyet er en forenkling av virkeligheten. Den tydeliggjør trekk som anses for å være vesentlig for det som skal forklares eller gjøres for å utvikle sosial kompetanse. Til sammen forteller verktøyene hva du skal gjøre, hvorfor du skal gjøre det og hvordan det kan gjøres.

Piktogrammet er verktøy for å mestre følelser. Det er et selvhjelpsverktøy som i utgangspunktet er laget for elevene til utvikling av sosial kompetanse

Hvordan bruke verktøyet:

1. Forklar piktogram ved hjelp av tabell som forklarer områder og hensikt.
2. Deretter gir du et eksempel
 - a) Velg en følelsesladet situasjon og prøv å beskrive den nøytralt. Velg gjerne en situasjon med bestemt tid og sted
 - b) Deretter skal elevene trenes i å oppfatte og forstå negative eller positive følelser som oppstår
 - d) Hvordan skal disse følelsene håndteres på riktig måte?

Etter gjennomgang kan elevene i grupper prøve ut modellen fra et eksempel i sin hverdag (cirka 10 minutter)

- e) Etter opplæring kan elevene jobbe i grupper hvor film brukes til observasjon. Elevene gjør en egenevaluering av egen verbal og non-verbal kommunikasjon i samspill med medelever (LMH, 2021).

Selvtester til kartlegging av emosjonell intelligens

Bruken av Diversity Icebreaker testen må revurderes. Empiri forteller at testen hemmer kommunikasjon og samspill som har sin årsak i at man ikke har kompetanse til å bruke preferansene i testen noe som påvirker måten man samhandler på.

På motsatt side erfarer jeg at innsikt, forståelse og betydningen av emosjonell intelligens er særdeles viktig for unge som skal ut i «tjeneste med ett smil». For yrkesgrupper som er betalt for å vise fram bestemte emosjoner, er det vesentlig at den enkelte har kunnskap om emosjonell intelligens for å kunne utføre yrket på en best mulig måte. Côte (2014) understreker at kunnskap om emosjonell intelligens er en vesentlig del for å lykkes i emosjonelle yrker. Derfor er det viktig at det gis opplæring og kompetanse i områder for å utvikle emosjonell selvledelse.

For å beherske emosjonelle yrker hvor samhandling er en del av yrkesutøvelsen, er utvikling av emosjonell kompetanse vesentlig for å lykkes i arbeidslivet. For å beherske emosjonell intelligens, må man ha kunnskap om emosjonell intelligens. Det er essensielt å være bevisst egne tanker og følelser for å kunne fange opp andre menneskers sinnsstemning.

Kanskje kan det tenkes at piktogram for utvikling av sosial kompetanse og Diversity Icebreaker test kan komplementere hverandre.

I neste kapittel sammenfattes hele oppgaven med en konklusjon.

6 Konklusjon

Utgangspunktet for avhandlingen var egen uformell observasjon som hadde gitt meg en forståelse om at samspill i ungdomsbedrifter ofte forstyrres av elevens impulshandlinger og personadferd som i liten grad viser forståelse for emosjonell selvkontroll.

Basert på erfaring fra privat næringsliv, skole og HH-UIS studiet mente jeg at det var en overføringsverdi, hvor rasjonale fra ledelsesfaget kunne overføres til undervisning hvor ungdomsbedrift brukes som undervisningsmetode.

Med dette som utgangspunkt ble følgende problemstilling valgt:

«Hvordan kan økt innsikt i elevenes emosjoner bidra til bedre samspill og ledelse av ungdomsbedrift?»

6.1 Evaluering av hypoteser/forskningsspørsmål

For å få svar på problemstillingen, ble det i studien formulert ett forskningsspørsmål og tre underspørsmål. Alle spørsmålene blir besvart samlet.

Forskningsspørsmål:

«Hvilken betydning spiller emosjonell intelligens for utvikling av samspill og ledelse i en ungdomsbedrift?»

Underspørsmål:

Hvordan er ungdomsbedriftens medlemmer tilknyttet hverandre og hvordan oppleves kommunikasjonen?

Hvordan oppleves samspillet mellom medlemmene i ungdomsbedriften?

Hvorfor oppstår emosjoner og hva kjennetegner disse situasjonene?

I analysedelen ble det avdekket tre interessante forhold:

1. Preferansetesten DiversityIcebreaker stigmatiserer fordi den oppfattes som en personlighetstest, og kategorier brukes som kompetanser.

2. Film gjenspeiler virkeligheten av emosjonell intelligens i praksis og ikke hva deltakerne selv sier hva de gjør.

3. På personnivå må det gis opplæring for å oppnå tidlig sosialisering av unge mennesker. De trenger å utvikles innen områder av sosial kompetanse for å bli bedre til å håndtere samspill med andre.

Funnene peker på at det blant deltakerne er ulike evner til det å oppfatte, bruke, forstå, og håndtere emosjoner. Disse evnene er 4 faktor modellen til Salovey og Mayer, som er rammeverket for å studere interaksjon mellom emosjon og kognisjon. Evnen til å oppfatte emosjoner handler blant annet om hvor dyktig man er til å oppfatte emosjoner hos seg selv og hvordan andre opplever emosjoner som er uttrykt i språk og adferd.

Resultatene peker mot at det er sammenhenger mellom emosjonell intelligens og samspill i gruppene, hvor språk, verbal- og non-verbal kommunikasjon er faktorer som utløser emosjoner som fremkaller ulik adferd. Denne adferden påvirker samspillet i bedriften.

Resultatdelen har gitt økt innsikt til forskningsspørsmålene i avhandlingen. Empiri forteller at elevene forstår at emosjoner påvirker samspill. Drøftingen i kapittel 5 viser at de har ikke tilstrekkelig personlig kompetanse til å styre utfall av egen adferd i samspill med andre. Filmene viste også at de er lite flinke til å undertrykke private følelser som kjedsomhet, usikkerhet og sinne, verbal og non verbal kommunikasjon, noe som virker ødeleggende på samspillet.

Teori, empiri og drøfting peker på at deltakere som mangler kompetanse om emosjonell intelligens fører til adferd som utløser ubehagsemosjoner i samspill med andre. På motsatt side forteller resultatene at de som var sosial bevisste, opplevde positivt samspill i ungdomsbedriften.

Hensikten er at elevene skal trenes i ferdigheter som bestemmer utfallet av samhandling med andre. Deltakerne skal i lære i serviceyrker eller emosjonsyrker, og det er derfor vesentlig at de er emosjonelt selvbevisste. Derfor er det femte elementet om å profesjonalisere emosjoner i servicerollen lagt til i modellen om utvikling av sosial kompetanse. Denne øvelsen vil gi økt innsikt i elevenes egne emosjoner. De kan trenes i å se, høre og forstå hva som skjer i situasjoner når man samhandler med andre. Som resultatene forteller, er

denne selvinnsikten nødvendig for å lykkes med samspill og kommunikasjon i ungdomsbedrifter. Kanskje kan det tenkes at sosial og emosjonell kompetanse for unge har betydning for hvordan man lykkes med utdanning og arbeid. Men dette finnes det ikke empiri for å dokumentere i denne avhandlingen.

Mitt unike bidrag «Utvikling av sosial kompetanse» består av flere teorier som er sammenfattet og operasjonalisert i et piktogram. Dette er et viktig bidrag fra min forskning til den praktisk pedagogiske utfordringen av samspill i ungdomsbedrifter. Det kan ikke utelukkes at modellen er overførbart til andre virksomheter, men jeg har ikke empiri til å dokumentere det.

6.2 Samsvaret med tidligere forskning

Det var forhold mellom egen studie og annen forskning på området, Føllesdal (2016) og S.Côte (2014), som var relevant for forskningsspørsmålet. Personlighetstester ble grundig diskutert i kapittel 2. Måten EI kartlegges på i dag er mangelfull, og det mangler forskning på alternative metoder for å forske på emosjoner (Føllesdal, 2016). Føllesdal retter sterk kritikk mot selvtestene som brukes i dag.

Flere av deltakerne kommenterte Diversity Icebreaker testen, selv om det ikke var spørsmål om det i intervjuguiden. Teorien støtter empiri, testen er mangelfull fordi preferanser mistolkes, noe som forverrer kommunikasjon og samspill i grupper. Man misforstår kategoriene og bruker informasjonen feil i samspill med andre.

Emosjonell intelligens er viktig for å utløse kreativitet, styrke samspillet og forbedre resultater i hvordan man løser oppgaver i en ungdomsbedrift. Diversity Icebreaker selvtest skal utvikle et enkelt og felles språk for å utforske forskjeller, men inneholder flere feil. Min erfaring i dette prosjektet viser at testen har en selvbekreftende funksjon. Den «stempler», slik at man opplever å høre hjemme i en bestemt kategori. Videre er det enkelt å manipulere sin egen profil. En kan lett resonnerer seg til riktige svar. Er du smart nok, kan du havne i en ønsket kategori. I flere tilfeller viser empiri at testen blir misforstått og virker ødeleggende for samspill i gruppen.

Min erfaring stemmer overens med Føllesdals (2016) kritikk av testene. Selvtestene er mangelfulle og gir lav grad av troverdighet.

I lys av avhandlingen er forskning på område fra S.Côte svært aktuell. Hun påpeker at det å ha innsikt om emosjoner, er viktig for personer i yrker som krever emosjonelt arbeid med kunder, gjester eller klienter. Derfor er det vesentlig at det finnes metoder som øker kompetanse og innsikt i hvordan vi opptrer sammen med andre. Det gir mulighet for å øke egen emosjonell intelligens. Økt innsikt om emosjoner er et viktig verktøy for elevene, ikke bare i samspill i ungdomsbedrift, men i aller høyeste grad aktuelt når de skal ut i lære etter skoleåret er ferdig. Elevene skal enten ut i salgs- eller reiselivs-faget, og disse yrkene skjer i samhandling med mennesker. Lærdom om emosjonell intelligens eller følelsesliv er derfor et viktig verktøy for elevene i egen livsmestring (Côte&Føllesdal, 2016).

Film som observasjonsmetode gir ny og annen innfallsvinkel til å observere emosjoner. Gjennom lange filmsekvenser glemte elevene at de ble filmet og opptrådte derfor naturlig. Dette ga ny innsikt til hvordan verbal og nonverbal kommunikasjon utløser følelser og påvirker samarbeid i grupper. Det gir en mulighet til å observere personlige egenskaper som utløser emosjoner i samspill med andre. Derfor var film til å observere emosjoner i samspill oppsiktsvekkende, og metoden ga ny innsikt.

6.3 Begrensninger og muligheter

Epistemologien som er forskerens syn på verden, bestemmes hva som oppfattes som aktuelle, gyldige og relevante måter å undersøke verden på. Oppgaven er forankret innen et sosiokulturelt rammeverk, hvor betydningen av kultur, tekst og dialog, med samfunn, narrativer (fortellinger) og symboler er sentrale elementer for forståelse og kunnskap (Malterud, 2017, s. 29).

Med bakgrunn i ovennevnte kan det derfor være naturlig å tenke seg at resultatet kan være overførbart til andre som er innenfor samme paradigme og sosiokulturell teori. De områdene som er mest sammenlignbare med egen undersøkelse, er studier innen yrkesfag. I denne studieretningen er det høy

grad av samhandling mellom ansatte og kunde, klient, pasient eller gjest. Dette kan åpne for at kunnskapsutviklingen i denne avhandlingen er generaliserbar.

Piktogrammet «Utvikling av sosial kompetanse» som er presentert i kapittel 5.4 er forankret i teorien, men den har ikke blitt sammenfattet tidligere. Forsøksvis blir denne operative modellen brukt ved egen skole neste år. Muligens kan bidraget være noe andre skoler kan ta med inn i undervisningen. Enkelheten i modellen kan medføre at den er lett overførbart, slik at andre skoler vil bruke samme tenkemåten.

Piktogrammet og utviklingsmodellen er mitt bidrag og resultatet av avhandlingen.

6.4 Fra hode til hale

Basert på erfaring fra privat næringsliv og HH-UIS studiet samt egen forståelse fra undervisning, var jeg av den oppfatning at det fantes en overføringsverdi, hvor rasjonale fra ledelsesfaget kunne overføres til undervisning hvor ungdomsbedrift ble brukt som undervisningsmetode. Årsaken til det er at elevene jobber i samme bedrift gjennom hele skoleåret og jobber med alle områdene og utfordringene som finnes i en ordinær bedrift (Bang & Midelfart, 2012) (Yukl, 2020). Kunne denne overføringen gi ny kunnskapsstatus til hvordan samspill i ungdomsbedrifter kan fungere på en bedre måte?

Hensikten med avhandlingen var å få forståelse for områder innen emosjonell intelligens som påvirker samspill i ungdomsbedrifter. Forskningen skulle forklare, forstå og beskrive variabler som forårsaker emosjoner som fremkaller vel- eller ubehagsemosjoner og som påvirker samspillet i ungdomsbedriftene.

Avhandlingens problemstilling var: «*Hvordan kan økt innsikt i elevenes emosjoner bidra til bedre samspill og ledelse av en ungdomsbedrift?*»

Grunnlaget for valg av avhandlingens teoretiske referanseramme var innen et fortolkendeparadigmet og la grunnlag for sosiokulturell teori. Innen sosialkonstruksjonisme vektlegges betydningen av kultur, tekst og dialog, med

samfunn og symboler som sentrale elementer for forståelse og kunnskap. Forskningen har en epistemologisk tilnærming, som innebærer at avhandlingen kan gi kunnskap om en menneskeskapt virkelighet utenfor oss selv hvor virkeligheten ikke kan beskrives objektivt.

Teori og sentrale nøkkelbegrep eller variabler som emosjoner, samspill og kommunikasjon bidro til å forstå de empiriske funnene og å strukturere selve tolkningen. Teoridelen er omfattende, da det var mange variabler som måtte kategoriseres innen samspill og kommunikasjon. Teorien ga viktig dokumentert støtte i analysedelen, og den hjalp med å forstå de empiriske funnene i en større sammenheng.

Til å undersøke emosjonell intelligens ble det i kapittel 3 valgt kvalitativ undersøkelse. Det ble valgt abduktiv metode, som ga en vekselvirkning mellom teori, forskningsspørsmål og underspørsmål. For å styrke forskningen ble det foretatt triangulering gjennom intervjuer, egen observasjon og film som observasjonsmetode. I ettertid ser jeg at det hadde vært interessant å stille flere spørsmål om personlig kompetanse om emosjonell intelligens. Men siden avhandlingen var fokusert på samhandling i grupper, ville dette blitt en for omfattende oppgave.

Observasjon av elevenes adferd gjennom film er en ny metode for å studere emosjoner. Transkribering av film var svært tidkrevende, særlig fordi den non-verbale kommunikasjon som smil, kremt, umm, rastløshet mm måtte transkriberes. Tradisjonelt har det blitt benyttet selvtester, noe som er blitt sterkt kritisert. Analysedelen viser at deltakerne fortalte i intervju, ikke alltid stemte overens hvordan de opptrådte på filmen. Denne innsikten styrket både datagrunnlaget og styrket drøftingen i avhandlingen.

I kapittel 4 fremgår det at i den ene ungdomsbedriften fungerte samspillet svært bra, noe som ikke var tilfellet for den andre bedriften. Denne motsetningen ble brukt til å drøfte funnene. Hva var årsakene til at samspill fungerer i den ene ungdomsbedriften, men ikke i den andre? Hvilke variabler i den analytiske modellen gir velbehags- eller ubehagsemosjoner og som resulterer i godt eller dårlig samspill?

I kapittel 5 var det vrient å se hvordan jeg skulle knytte funnene opp mot forskningsspørsmålet. Jeg opplevde at jeg manglet svaret på

forskningsspørsmålet. Derfor gikk jeg tilbake til teorien om emosjoner. Der fant jeg løsningen og la til teori om «Den emosjonelle intelligensens områder og tilhørende ferdigheter», som resulterte i at forskningsspørsmålene ble besvart på en svært god måte.

Konklusjonen resulterte i et piktogram for utvikling av sosial kompetanse. Figuren innbefatter den emosjonelle intelligensens områder og ferdigheter. Hensikten er å utvikle personlig kompetanse og ferdigheter som bestemmer hvordan vi leder oss selv i samhandling med andre. Modellen har forankring i flere teorier, men er ikke blitt sammenfattet tidligere. Dette er mitt bidrag og resultatet av avhandlingen

6.5 Behov for ny forskning?

I arbeidet med avhandlingen dukket det opp nye spørsmål, og jeg ser det er andre mulige tilnærminger til problemstillingen som kunne vært interessante å utforske ved en senere anledning.

Kan forskning av ferdigheter om emosjonell intelligens hos elever innen servicerelatert utdanning som eks. reiseliv, salg, helse og oppvekst kobles opp mot det å lykkes i arbeid, samt redusere fravær i arbeidslivet?

Hvordan oppfattes egen selvbevissthet, selvledelse, sosial kompetanse og relasjonsledelse? Dette er vesentlig for å kunne yte profesjonell service, det å forstå og tilfredsstille klienter, pasienter eller kunder på en profesjonell måte. Dersom en utvikler denne kompetansen, vil det være naturlig å tenke seg at det utløser positive emosjoner som i stor grad gjør at en lykkes i arbeidslivet?

Det å lykkes innenfor serviceyrker, kan det knyttes opp mot personlig kompetanse innen emosjonell intelligens?

Avslutningsvis og kanskje det mest interessante å undersøke: I følge Salovey handler evnen til å oppfatte emosjoner blant annet om hvor dyktig man er til å oppfatte hvilke emosjoner en selv opplever, hvilke emosjoner andre opplever og hvilke emosjoner som er uttrykt språk og adferd. Denne evnen omfatter også

hvor god man er til å uttrykke følelser. I teorien har det vært lite fokus på egen evne til å uttrykke følelser. Det hadde vært interessant å utforske hvordan, og hvor gode elever er til å uttrykke negative følelser. Det har stor betydning for om man lykkes i samspill med andre, enten i skole eller jobbsammenheng.

Referanser

- Bang, H. (2013, 2021). *Organisasjonskultur en begrepsavklaring*. Tidsskrift for Norsk psykologiforening. [https://psykologtidsskriftet-no.ezproxy.uis.no/fagartikkel/2013/04/organisasjonskultur-en-begrepsavklaring](https://psykologtidsskriftet.no.ezproxy.uis.no/fagartikkel/2013/04/organisasjonskultur-en-begrepsavklaring)
- Bang, H. & Midelfart, T. N. (2012). *Effektive ledergrupper*. Gyldendal akademisk.
- Bang, H. & Midelfart, T. N. (2012). *Effektive ledergrupper*. Gyldendal akademisk.
- Bukve, O. (2021). *Forstå, forklare, forandre : om design av samfunnsvitskaplege forskingsprosjekt* (2. utgåve. utg.). Universitetsforlaget.
- Côté, S. (2014). Emotional Intelligence in Organizations. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 459-488. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233>
- Côté, S. & Miners, C. T. H. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative science quarterly*, 51(1), 1-28. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.1.1>
- Côte&Føllesdal. (2016). *Er emosjonell intelligens viktig i arbeidslivet?* Tidsskriftets forlag. www.psykologitidsskriftet.no
- Datatilsynet. (2021, 2021). *Lagring av personopplysninger*. Datatilsynet. <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/behandlingsgrunnlag/veileder-om-behandlingsgrunnlag/spesielt-om-sarlige-kategorier-av-personopplysninger-sensitive-personopplysninger-og-unntak/>
- De Nasjonale forskningsetiske, k. (2001). *Forskningsetikk : et magasin fra De nasjonal forskningsetiske komiteene*. *Forskningsetikk : et magasin fra De nasjonal forskningsetiske komiteene*.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2015). *Ledelse på godt og vondt* (2. utg. utg.). Fagbokforl.
- Engen, D. A. A., Karlsaune, E. & Fuglseth, K. (2012). *Human empiri : fenomenologisk og sosiokulturelt basert forskning på samhandling : til 70-årsdagen for Gustav Erik G. Karlsaune*. Tapir akademisk.
- entreprenørskap, U. (2021). *Ungdomsbedrift*. <https://www.ungdomsbedrift.no/UEUB/Hva-er-ungdomsbedrift>)
- Furnham&Føllesdal. (2012). *Er emosjonell intelligens viktig i arbeidslivet ?* [193]. Tidsskriftets forlag. www.psykologitidsskriftet.no
- Føllesdal, H. (2016). *Er emosjonell intelligens viktig i arbeidslivet?* Norsk psykologforening.
- Goleman, D. (1999). *"Emotional intelligence" key to leadership* (Bd. 80). St. Louis: Catholic Health Association of the United States.
- Goleman, D. (2013). *Fokus : de skjulte mønstre bag unikke præstationer*. Gyldendal Business.
- Goleman, D. & Bielenberg, T.-J. (1999). *Emosjonell intelligens : å tenke med hjertet* (2. utg. utg.). Gyldendal.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A. & Vallevik, K. (2002). *Positiv ledelse : den emosjonelle intelligensens makt*. Damm.
- Hellevang. (2017). Bonefish. <https://bonefish.no/blogg/hvorfor-du-bor-bruke-bilder-i-din-markedsforing>
- Holter, H. & Kalleberg, R. (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (2. utg. utg.). Universitetsforl.
- Human, F. (2021). *DiversityIceBreaker*. <https://diversityicebreaker.no/>

- Haaland, G., Nilsen, S. E. & Sund, E. H. (2020). *Læring gjennom praksis : en grunnbok i yrkesdidaktikk* (2. utgave. utg.). Pedlex.
- Jacobsen, D. I. (2000). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Utdanningsdirektoratet, fagfornyelsen*. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021, 2021). *Fagfornyelsen*. Utdanningsdirektoratet. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/>
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode : veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg. utg.). Fagbokforl.
- leksikon, S. n. (2021, 30.01.2021). *Personlighetstester*. Store norske leksikon. <https://snl.no/personlighetstest>
- LMH, N. k. f. l. o. m. i. h. N. (2021). *Pedagogiske verktøy*. <https://mestring.no/helsepedagogikk/verktoy/>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. utg.). Universitetsforl.
- Mørch, W. T. (2019). *Atferdsanalyse*. Store norske leksikon. <https://snl.no/atferdsanalyse>
- Mørch, W. T. (2021). *Lev Vygotskij*. Store norske leksikon. https://snl.no/Lev_Vygotskij
- Nilssen, V. L. (2012). *Analyse i kvalitative studier : den skrivende forskeren*. Universitetsforl.
- Nilstun, C. (2021). STORE NORSKE LEKSIKON. <https://snl.no/preferanse>
- P Salovey, J. M. (2021). Emosjonell intelligens. I Wikipedia (Red.). Wikipedia. https://no.wikipedia.org/wiki/Emosjonell_intelligens
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg. utg.). Universitetsforl.
- Rienecker, L., Stray Jørgensen, P., Skov, S. & Landaas, W. (2013). *Den gode oppgaven : håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole* (2. utg. utg.). Fagbokforl.
- Säljö, R., Gilje, Ø. & Goveia, I. C. (2016). *Læring : en introduksjon til perspektiver og metaforer*. Cappelen Damm akademisk.
- Tetzchner, S. v. (2021, 27.12.21). *Intelligens*. Store norske leksikon. <https://snl.no/intelligens>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. utg. utg.). Fagbokforl.
- UIS. (2021, 21.05.2021). *Klassifisering av informasjon*. <https://www-uis-no.ezproxy.uis.no/nb/regelverk/klassifisering-av-informasjon>
- Ulsrud, K. (2013). *Forskning viser ikke hvem du er* Hentet 2013 fra <https://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-psykologi/personlighetstester-viser-ikke-hvem-du-er/645952>
- Wikipedia. (2021). <https://no.wikipedia.org/wiki/Kultur>
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in organizations* (8th ed., Global ed. utg.). Pearson.
- Ødegård, I. K. R. & Virik, T. (2020). *Pedagogisk entreprenørskap : Kreativitet, livsmestring og dybdelering i skolen*. Cappelen Damm akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1: Invitasjonsbrev

Vil du delta i forskningsprosjektet:

«Emosjoner i grupper ved bruk av ungdomsbedrift som undervisningsmetode?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut mer om hvordan emosjoner påvirker arbeidet når vi bruker ungdomsbedrift som undervisningsmetode. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en masterstudie. Jeg ønsker å finne ut mer om følgende problemstilling: *«Kan økt innsikt i elevenes emosjoner kan bidra til trivsel, samspill og ledelse av en ungdomsbedrift».*

Gjennom oppgaven ønsker jeg å finne ut følgende:

- Hva som påvirker emosjoner og gjennom emosjoner øke trivsel i gruppearbeid.
- Hvordan vi som lærere kan bli bedre til å sette sammen grupper, med bakgrunn i det jeg kommer frem til i prosjektet.
- Øke mestringsfølelse hos elever.
- Forberede elevene til yrkeslivet gjennom økt innsikt i emosjoner.
- Når og hvorfor oppstår emosjoner.

Informasjonen som samles inn, skal ikke brukes av andre enn meg.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Handelshøyskolen UIS (HH-UIS) er ansvarlig for prosjektet, jeg Sissel L. Stangeland planlegger og gjennomfører forskningsprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som din lærer bruker jeg ungdomsbedrift som undervisningsmetode, derfor vil jeg svært gjerne ha dine synspunkter inn i den forskningen som jeg gjør. Hele klassen får spørsmål om deltakelse.

For meg er det viktig å få nettopp dine meninger om hvordan det er å jobbe med ungdomsbedrift, dine opplysninger gir viktig informasjon som gjør at vi kan bli bedre på å bruke ub som undervisningsmetode.

Hva innebærer det for deg å delta?

For å få frem mest mulig informasjon vil jeg bruke tre metoder for å innhente informasjon fra klassen, disse tre metodene er intervju, observasjon og gruppesamtale. Jeg tar lydopptak fra 1-1 intervju samt gruppeintervju. Alle svar og lydopptak blir lagret på min pc (elektronisk). Jeg registrerer ikke navn, verken i intervju, observasjon eller gruppesamtale. I stedet for navn vil jeg skrive elev1, elev2 osv. Dette for å ivareta personvern GPRD.

Spørsmål som jeg ønsker å stille:

Hvordan vil du beskrive UB gruppen i dag?

Hvordan opplever du samhandling/lagånd i ub gruppen?

Relasjoner i ub gruppen

Kommunikasjon

Foreldre kan få se spørreskjema/intervjuguide etc. på forhånd ved å ta kontakt.

Det er frivillig å delta

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

For meg er det viktig å presisere at undersøkelsen ikke vil påvirke ditt forhold til skolen og meg som lærer.

Forskning gjennomføres i forbindelse med undervisning, og vil ikke medføre endringer for de som evt. ikke ønsker å delta i forskningen. Undervisningen i programfagene gjennom bruk av ungdomsmetode som pedagogisk plattform vil foregå som normalt uavhengig av deltakelse i prosjektet eller ei.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det er kun jeg som vil ha tilgang til den informasjonen du deler med meg.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 15 mai. All informasjon fra klassen vil bli lagret uten navn kun med koder eller nummer derfor vil informasjonen ikke knyttes til deg som person. Det er uvesentlig for meg hvem som sier hva. Jeg ønsker å få input fra dere, men ikke knytte opp mot deg som person.

Jeg ønsker å ha all data anonymt slik at jeg kan arkivere denne informasjonen til senere forskning.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UIS har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Universitetet i Stavanger ved Jan Erik Karlsen, professor emeritus.
Jan.e.karlsen@uis.no
- Vårt personvernombud ta kontakt personvernombud@uis.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Sissel Lindal Stangeland

Forsker

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Emosjoner i grupper ved bruk av
entreprenøriell undervisningsmetoder, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg
samtykker til:

- å delta i intervju
- å delta i fokusgruppe
- å delta i observasjon
- Min informasjon kan lagres etter prosjektslutt, til senere forskning

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervju

Dato:

Deltaker nummer:

HUSK Å GI EKSEMPLER PÅ DET DU SIER

1. Innledning

- Takke for deltakelse
- Formålet med studien er å gi økt innsikt i emosjonell intelligens i elevenes utvikling av «ungdomsbedrift».
- Intervjuet vil vare i ca. 45 minutter
- Alt som sies, er konfidensielt og data lagret på sikker måte.
- Er det ok for deg om jeg tar lydopptak av intervjuet?

Generelt: Hva er din ambisjon/mål med dette skoleåret?

Hvor mange er i din ungdomsbedrift og hva er din rolle?

2. Samspill (lagånd)

- Hvordan opplever du samspillet dere imellom?
- Gi eksempler
- Opplever du samhørighet (tilhørighet i gruppen)
- Hva er de viktigste tingene for godt samarbeid?
- Hva er årsaken til det tror du?
- Hva føler du da?
- Hvordan kan samspillet bli bedre?

3. Gruppepsykologisk trygghet

- Føler du deg sikker/ usikker trygg/utrygg i gruppearbeidet?
- Kan du gi eksempler på når du er trygg eller utrygg
- Hvorfor er det sånn (årsaken)?
- Hvilke følelser har du for de andre i gruppen, behag eller ubehag?
- Nevn eksempel på situasjoner som fremkaller følelser
- Hvordan kan dette bli bedre?

- Hvilke situasjoner fører til positive situasjoner i samarbeidet i din ub-gruppe?

4. Organisasjonskultur

- Har dere hatt problemer i ungdomsbedriften?
- Hva skjedde og fikk dere løst problemet og hvordan?
- Hvordan opplevde du det?
- Hvordan opplever du gruppens holdninger og verdier til arbeidet?
- Hvordan er kulturen (felles holdninger, språk, snakker dere om det som er vanskelig i ungdomsbedriften?
- Hvilke følelser har du for de du jobber med?
- Hvorfor er det sånn?
- Hvordan er tillitt og respekt i gruppen?
- Opplever du at arbeidsfordelingen er lik?
- Hvorfor er det slik mener du?
- Hva skjer dersom noen ikke leverer de de skal, hva tenker du om det?
- Hva føler du da?

5. Dialogisk kommunikasjon

- Sier du alltid hva du mener uansett hva det gjelder i ungdomsbedriften?
- Blir du hørt av de du jobber sammen med?
- Hvorfor er det sånn?
- Gi eksempler.
- Hva føler du da?
- Blir du alltid sett og lyttet til av de du jobber sammen med?
- Gi eksempler
- Hva skjedde da?
- Hvorfor skjedde det
- Prater dere omtrent like mye i gruppen?
- Hvorfor er det slik?
- Hva tenker du om det?
- Hva tenker du om andres kroppsspråk, høy stemme, og ansiktsuttrykk?
- Hvordan bruker du andres kroppsspråk?
- Hva gjør andres kroppsspråk med deg?

6. Språk

- Blir du forstått av de du jobber sammen med?
- Hvorfor evt. hvorfor ikke vet du det?
- Hva føler du da?

7. Emosjoner: (sæljæ side 115)

- Hvilke situasjoner fremkaller følelser (irritasjon, glede, fortvilelse, lykke og oppgitthet)
- Hvorfor oppstår disse situasjonene, årsaken?
- Hva føler du da?

8. Avslutning

- Har du mer du ønsker å tilføye?
- Vil du vite mer om lagring og oppbevaring av intervjuet?

Tusen takk for din deltakelse!

Vedlegg 3: Observasjonsskjema**Sjekkliste systematisk observasjon, registrering av adferd.**

Kode/kategori	A Utløsende hendelse, situasjon Irettesettelse, forstyrret språk oversett Kroppsspråk Kommunikasjon el.	B Utløst atferd	C Emosjon Hvilken emosjon ble utløst?	D Deltaker nr:
Dialogisk kommunikasjon Gruppetrygghet Samspill Kode: Selvinnsikt Kroppsspråk Sett, hørt, forstått				
Lagånd Kommunikasjon Ledelse Samspill Kroppsspråk			.	
Dialogisk kommunikasjon Samspill				

Strukturert observasjon, oversikt over atferds-kategorier

Kommunikasjon og kroppsspråk, som fører til situasjoner som fremkaller ubehag- og velbehagfølelser.

Emosjon, nonverbal kommunikasjon

- Kroppsspråk
- Toneleie
- Stemmebruk
- , «MM», «nikk»
- Ansiktsuttrykk

Emosjon og dialogisk kommunikasjon

- Lytter forskningsdeltakerene aktivt til hverandre?
- Taletid mellom forskningsdeltakerene i ungdomsbedriften
- Blir alle hørt?

Emosjoner og dialog

- Samspill i ungdomsbedriften
- Forstår forskningsdeltakerene hverandre i det som blir sagt (Språk)
- Blir noen i oversett?
- Snakker på en respektfull måte

Vedlegg 4: Vedtak fra NSD

Prosjekttittel

Samspill og ledelse av en ungdomsbedrift. Organisert kaos og emosjonelt teamwork

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Handelshøgskolen ved UiS

Prosjektperiode

01.11.2020

-

12.06.2022

[Meldeskjema](#)

Kommentar

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 03.12.2022 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester.

Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger frem til 12.06.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art.

6 nr. 1 a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelige angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art.13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon

Dato

03.01.2022

Type

Standard

22.05.2022, 19:18 Meldeskjema for behandling av personopplysninger
<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/615a11e7-53b9-4e52-9e8c-3d8b409fdcef> 2/2

institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til

Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos oss:

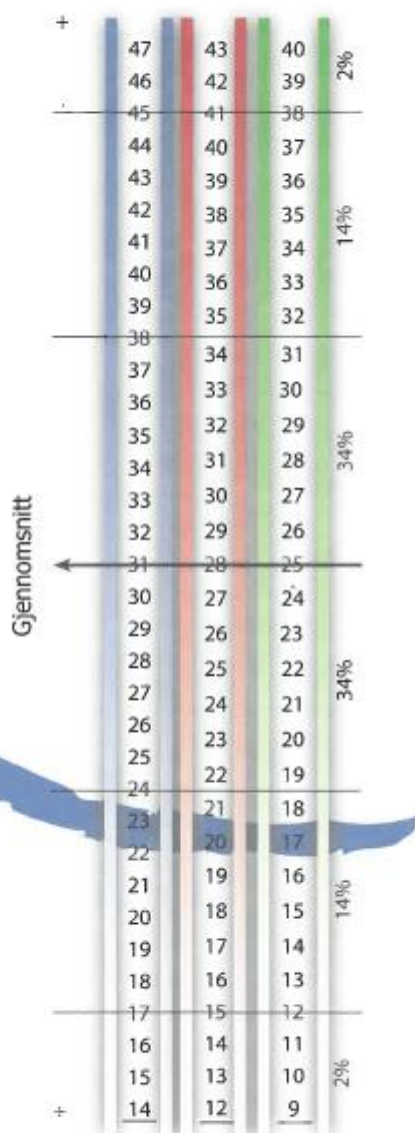
Henning Levold

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 5: Diversity Icebreaker test

MIN PROFIL

For papirversjonen av spørreskjemaet.
Marker dine resultater i grafen nedenfor.



Den tykke horisontale linjen i grafen markerer gjennomsnittet (normen) basert på resultatene til ca 10 000 personer fra ulike deler av verden. De andre linjene viser andelen i prosent av normgruppen.

Til refleksjon:

- Hvilke positive egenskaper har jeg å bidra med?
- Hvordan foretrekker jeg å kommunisere med andre?
- Hva er det i min kommunikasjonsstil som kan være utfordrende for andre?

I praksis:

- Hva bør jeg vurdere å endre når jeg kommuniserer og samarbeider med andre?
- Når planlegger jeg å gjøre endringer i min kommunikasjonsstil?
- Hvordan vet jeg at jeg har lyktes?



Diversity Icebreaker® er sertifisert som utviklingsverktøy for seminarbruk



Human Factors AS

Samarbeid på tvers av forskjellighet

Dette selvutfyllingsskjemaet er laget for å bevisstgjøre og forbedre samarbeid og kommunikasjon.

Etter at du har fylt ut skjemaet, kan du rive av forsiden og finne veiledning til å beregne dine preferanser.

Fordel 6 haker på hver horisontale linje slik at du rangerer utsagnene avhengig av hvor passende de er for deg. Du trenger ikke tenke lenge. Kryss gjerne av det som faller deg inn først. Hvis du opplever at det er helt umulig å rangere mellom de horisontale utsagnene, kan du plassere 2 haker ved hvert utsagn. Hvis et utsagn er helt uaktuelt, kan du la være å sette hake. Du kan også sette alle 6 haker ved ett utsagn. Her ser du et eksempel:

Eks	<input checked="" type="checkbox"/> Jeg liker å dele tanker med andre	<input type="checkbox"/> Jeg trives i eget selskap	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> Jeg liker å bruke hendene
-----	---	--	---

Her følger 14 linjer. Fordel 6 haker på hver linje:

1	Jeg har begge beina på jorda	Jeg liker å gjøre ting sammen med andre mennesker	Jeg har ofte behov for forandringer
2	Jeg liker å tenke logisk	Jeg kan lett bli så oppslukt av en idé at praktiske detaljer overses	Jeg trives med å omgås folk som jeg ikke kjenner godt
3	Hvis noen skal påvirke meg bør de presentere overordnede tanker eller brede perspektiver	Hvis noen skal påvirke meg bør de presentere fakta, detaljer og eksempler	Hvis noen skal påvirke meg bør de være personlige og entusiastiske
4	Jeg vil vite hvilke muligheter som åpner seg i fremtiden	Jeg vil vite hvordan idéer kan brukes på en nyttig og praktisk måte	Jeg vil vite hvordan forslag påvirker oss som mennesker
5	Jeg liker forslag som er kreative og uvanlige	Jeg liker forslag som tar vare på mennesker og deres følelser	Jeg liker forslag som er direkte og nyttige
6	Jeg synes at kommunikasjonen skal være muntlig og personlig	Jeg synes at kommunikasjonen skal formidle den overordnede sammenheng	Jeg synes at kommunikasjonen skal være målrettet og konsis
7	Jeg viser mine følelser	Jeg er praktisk anlagt	Jeg går ofte nye veier
8	Jeg trives best med folk rundt meg	Jeg liker oppgaver der jeg bruker de ferdighetene jeg har	Jeg liker å filosofere over en problemstilling
9	Jeg har mest sans for håndfaste ting	Jeg er lett å bli kjent med	Jeg liker å arbeide med få saker om gangen
10	Jeg likte matematikk bedre enn språk på skolen	Jeg setter høye mål	Jeg synes at folks følelser er viktige
11	Jeg liker å arbeide med tall	Jeg tar hensyn til andre mennesker	Jeg foreslår noen ganger originale løsninger
12	Jeg er tålmodig overfor andre	Jeg tar beslutninger ut i fra fakta	Jeg finner fantasifulle løsninger
13	Jeg liker å holde på med praktiske ting	Jeg forteller om egne tanker til andre	Jeg ser ganske raskt nye muligheter
14	Jeg gjør en skikkelig jobb	Jeg ser ganske klart hvordan ting henger sammen	Jeg liker å møte mange mennesker

www.diversityicebreaker.com

Blå: Rødt: Grønn: -84

For forskningsformål: Alder: Kjønn: Profesjon: Organisasjon:

© Copyright: Human Factors AS, 2006, www.human-factors.no

NO v.18/mars 2019



Diversity Icebreaker® er sertifisert som utviklingsverktøy for seminarbruk



Human Factors AS

Samarbeid på tvers av forskjellighet

Dette selvutfyllingsskjemaet er laget for å bevisstgjøre og forbedre samarbeid og kommunikasjon. De 3 preferansene blå, rød og grønn tar utgangspunkt i hvordan man foretrekker å kommunisere og behandle informasjon. Men selv om vi har en preferanse i en retning, så varierer vår atferd avhengig av hvem vi er sammen med og hva vi holder på med. Hvis du legger sammen dine svar tilhørende hver farge, vil du få et svar på din preferanse ut i fra denne modellen.

Summen av de 3 tall skal bli 84.

Fyll ut:

Blå:	Rød:	Grønn:

 =84

1	Jeg har begge beina på jorda B	Jeg liker å gjøre ting sammen med andre mennesker R	Jeg har ofte behov for forandringer G
2	Jeg liker å tenke logisk B	Jeg kan lett bli så oppslukt av en idé at praktiske detaljer overses G	Jeg trives med å omgås folk som jeg ikke kjenner godt R
3	Hvis noen skal påvirke meg bør de presentere overordnede tanker eller brede perspektiver G	Hvis noen skal påvirke meg bør de presentere fakta, detaljer og eksempler B	Hvis noen skal påvirke meg bør de være personlige og entusiastiske R
4	Jeg vil vite hvilke muligheter som åpner seg i fremtiden G	Jeg vil vite hvordan idéer kan brukes på en nyttig og praktisk måte B	Jeg vil vite hvordan forslag påvirker oss som mennesker R
5	Jeg liker forslag som er kreative og uvanlige G	Jeg liker forslag som tar vare på mennesker og deres følelser R	Jeg liker forslag som er direkte og nyttige B
6	Jeg synes at kommunikasjonen skal være muntlig og personlig R	Jeg synes at kommunikasjonen skal formidle den overordnede sammenheng G	Jeg synes at kommunikasjonen skal være målrettet og konsis B
7	Jeg viser mine følelser R	Jeg er praktisk anlagt B	Jeg går ofte nye veier G
8	Jeg trives best med folk rundt meg R	Jeg liker oppgaver der jeg bruker de ferdighetene jeg har B	Jeg liker å filosofere over en problemstilling G
9	Jeg har mest sans for håndfaste ting B	Jeg er lett å bli kjent med R	Jeg liker å arbeide med få saker om gangen G
10	Jeg likte matematikk bedre enn språk på skolen B	Jeg setter høye mål G	Jeg synes at folks følelser er viktige R
11	Jeg liker å arbeide med tall B	Jeg tar hensyn til andre mennesker R	Jeg foreslår noen ganger originale løsninger G
12	Jeg er tålmodig overfor andre R	Jeg tar beslutninger ut i fra fakta B	Jeg finner fantasifulle løsninger G
13	Jeg liker å holde på med praktiske ting B	Jeg forteller om egne tanker til andre R	Jeg ser ganske raskt nye muligheter G
14	Jeg gjør en skikkelig jobb B	Jeg ser ganske klart hvordan ting henger sammen G	Jeg liker å møte mange mennesker R

www.diversityicebreaker.com

For forskningsformål: Alder: _____ Kjønn: _____ Profesjon: _____ Organisasjon: _____

© Copyright: Human Factors AS, 2006, www.human-factors.no