

2

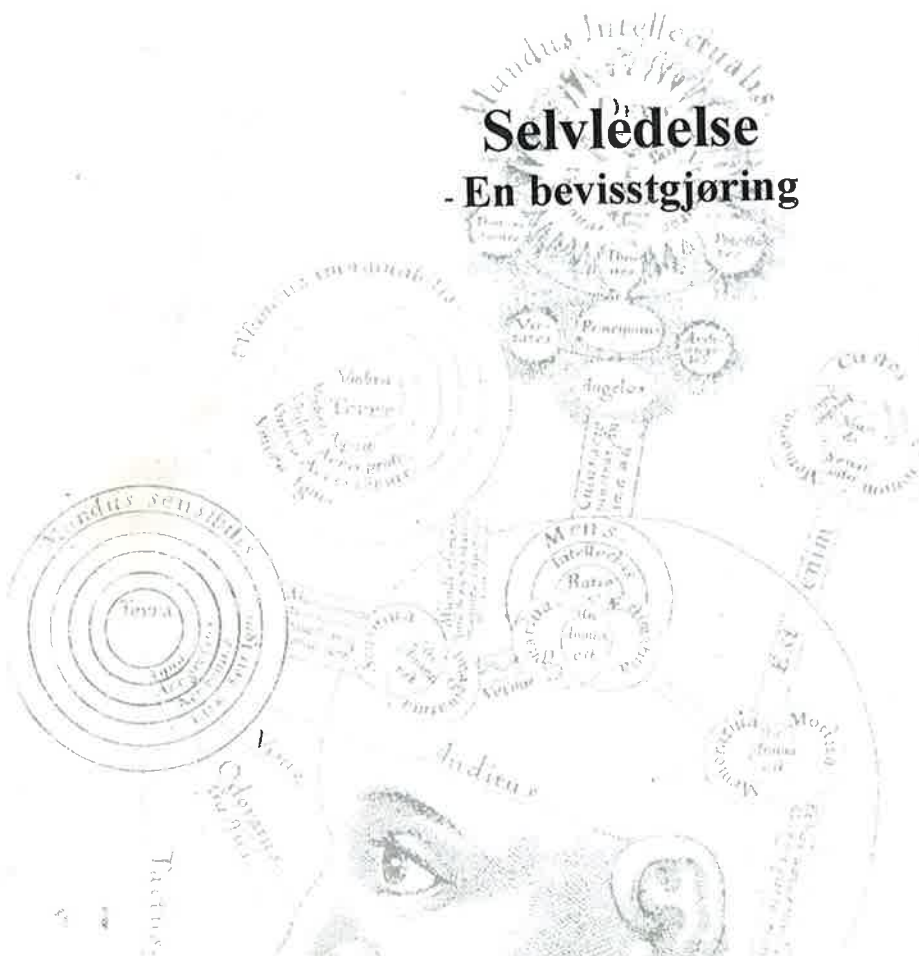
Bacheloroppgave Våren 2009
Markedshøyskolen, KaosPilotene Norge

Studentnummer:

- 90119741
- 90074620
- 90116390

Selvlédelse

- En bevisstgjøring



"Denne Bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøyskolen. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger"

FORORD

Dette er for forfatternes del et avsluttende kapittel etter et enormt hektisk, utfordrende og berikende studieforløp. Vi har i tre år blitt "kastet ut på dypt vann" gjentatte ganger gjennom praktiske oppgaver og blitt reddet inn av teoretisk kunnskaps forankring underveis. Vi sitter dermed igjen som tre vel skolerte piloter som ikke bare har teorien i hodet men også i kroppen. Med denne oppgaven beveger vi oss mot en bachelor i kreativitet, innovasjon og forretningsutvikling og vi håper at oppgaven vil gjenspeile at KaosPilotene nå er fullblods.

Vi innser at elsk- og hat forhold kan være gode kilder til kunnskap og vil takke alle på KaosPilotene Norge som har bidratt til himmel og helvete.

Vi vil benytte sjansen for å takke våre informanter fra Pro senteret og Oxigeno for å være tålmodig med våre utforskende spørreskjema. Takk til våre kloke intervjuobjekter som så givende delte av sitt selv og sitt forhold til det. Vi vil takke Kyrre Texnæs for at vi fikk oppleve et dykk inn i din befriende innsikt om å være, og til slutt vil vi takke Tom Karp for belysende, og til tider sårt tiltrengt, veiledning underveis.

29.6.2009

90074620, 90116390, 90119741

SAMMENDRAG

Bakgrunn

Forfatterne har gjennom tre år på Kaospilotene tilegnet seg en gryende interesse for selvet som fenomen og selvledelse som en bevisst handling. Vi tror at det finnes bred interesse for begrepet selvledelse, og vi ønsket å forske på hva mennesker utenfor Kaospilotenes lille boble har av kunnskap og bevissthet rundt begrepet og hvordan de i sin hverdag omsetter det i handling.

Forskningsspørsmål

Opgavens forskningsspørsmål er som følger:

Hvordan kan man best jobbe med selvledelse? Er Higgins Self - Discrepancy theory tilstrekkelig som verktøy for selvledelse? Hva må den suppleres med?

Metode

Vi gjennomfører et pilotprosjekt, hvor vår metode er fenomenologisk og vår strategi er å benytte et utforskende forskningsdesign. Dette for å teste om det er hensiktsmessig med videre forskning på dette området.

Vår vitenskapelige tilnærming er sosialkonstruktivistisk, sett fra et humanistisk perspektiv, dvs. vi forholder oss til mennesket som en selvstendig enhet, men vi anerkjenner at denne enheten ikke kan ses isolert og at den påvirkes og utvikles i relasjon til andre.

Vi har gjennomført to runder med kvalitativ forskningsmetode, grunnet at vi ikke fikk det nødvendige empiriske grunnlaget gjennom første runde. Derfor så vi det som hensiktsmessig med en runde nummer to.

Teori og drøfting

Vi presenterer teoretisk flere ulike forståelser av selvet for å ha et grunnlag å drøfte empiriske data opp mot. Vi går nærmere inn på fire ulike forståelser av selvet: en narrativ, en psykologisk, en psykodynamisk og en ideologisk forståelse. Drøftingen er bygget opp rundt nøkkelfaktoren bevissthet og de underliggende premisene:

tilstedeværelse, individ, relasjoner og motivasjon. Under drøftingen benytter vi oss av utsagn fra våre informanter i tillegg til teori og egne oppfatninger.

Konklusjon

Forfatterne mener vi har belyst at våre premisser er til stede hos mennesker som har et forhold til selvledelse. Selvledelse må forankres bevisst i individet. Vi tror at Higgins *self-discrepancy theory* er hensiktsmessig for en mental bevisstgjøring av selvet, men i et fullstendig rammeverk for selvledelse, vil vi også anbefale å tilføre bevisstgjøring på et emosjonelt og et fysisk plan.

1.0 INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN FOR OPPGAVEN.....	1
2.0 PROBLEMATISERING	2
2.1 PROBLEMSTILLING.....	2
2.1.1 Hypoteser.....	2
2.1.2 Premisser:.....	3
2.2 HVORFOR SELVLEDELSE?.....	3
2.3 AVGRENSNING AV OPPGAVEN.....	4
3.0 TEORI	6
3.1 NARRATIV FORSTÅELSE.....	6
3.1.1 Dennett.....	6
3.2 PSYKOLOGISK FORSTÅELSE.....	8
3.2.1 John Locke.....	8
3.2.2 Ulric Neisser.....	9
3.3 PSYKODYNAMISK FORSTÅELSE.....	11
3.3.1 Carl Gustav Jung.....	12
3.3.2 Donald W. Winnicott.....	12
3.4 THE SELF-DISCREPANCY THEORY.....	14
3.4.1 Selvets struktur.....	15
3.4.2 Perspektiver på selvet.....	15
3.4.3 Behandlingsmuligheter.....	16
3.5 IDEOLOGISK FORSTÅELSE.....	16
3.5.1 Kyrre Texnæs.....	17
3.6 FORFATTERNES TILNÆRMING TIL SELVLEDELSE.....	19

4.0 METODE	20
4.1 VITENSKAPELIG TILNÆRMING.....	20
4.1.1 Forskningsstrategi.....	20
4.1.2 Forberedelse.....	21
4.1.3 Forskningsspørsmål.....	22
4.2 DATAINNSAMLING.....	22
4.2.1 Analyseenheter og utvalgstrategi	23
4.3 ANALYSE.....	24
4.3.1 Kriterier for å tolke funnene.....	25
4.3.2 Validitet.....	26
4.4 SAMMENFATNING AV DATA.....	27
4.4.1 Analyseprosess	27
4.4.2 Retningslinjer for databanken.....	27
5.0 DRØFTING	28
5.1 BEVISSTHET.....	28
5.1.1 Bevissthet som nøkkelfaktor.....	28
5.1.2 Ulike syn.....	29
5.1.3 Bevisst handling.....	29
5.2 TILSTEDEVÆRELSE.....	30
5.2.1 Vestlig og Østlig tankegang	30
5.2.2 Historie.....	30
5.3 INDIVID.....	31
5.3.1 En kollektiv tankegang.....	31
5.3.2 I riktig kontekst	31
5.4 RELASJONER.....	32
5.4.1 Relasjoner på arbeidsplassen.....	32
5.4.2 Et eksempel.....	33
5.5 MOTIVASJON.....	34
5.5.1 Å skape motivasjon.....	34
5.6 GJENSIDIG PÅVIRKNING.....	34
5.7 SELVET I KONTEKST.....	36

5.7.1 Konstruksjoner.....	37
5.7.2 Mer enn et individ.....	37
6.0 KONKLUSJON.....	39
7.0 KILDER.....	41
8.0 VEDLEGG.....	43
VEDLEGG 1.....	43
VEDLEGG 2.....	48
VEDLEGG 3.....	50
VEDLEGG 4.....	54
VEDLEGG 5.....	57
VEDLEGG 6.....	60
VEDLEGG 7.....	71

Antall ord: 13776

1.0 INNLEDNING

Denne oppgaven er et resultat av et utforskende design og forfatterens hensikt underveis har vært å studere menneskers forhold til sitt selv og hvordan deres bevissthet skaper ledelse av selvet. Vi har forstått underveis at det krever en tillitsbyggende tilnærming til individer, for å danne en relasjon som kan fostre innblikk i deres relasjon til seg selv. Vår ydmykhet og respekt for menneskers bevissthet og handling i forhold til selvledelse har økt underveis. Vi mener at denne oppgaven kan være starten på noe verdifullt og berikende i forhold til området selvledelse.

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Å lede seg selv er noe man kan gjøre i mer eller mindre bevisst grad. Etter tre år på Kaospilotene, hvor vi har gjennom fag som Organisasjon og Ledelse og Innovasjon, Forretningsutvikling og Entreprenørskap, lært mye om det å lede andre, om autentisk lederskap etc. Innenfor disse faglige rammene har vi arbeidet med temaer som ledelsesidentitet og indre verdier, og gjennom denne tiden har vi tilegnet oss en gryende interesse for begrepet selvledelse. På kaospilot har vi fått jobbe med å bli kjent med oss selv på godt og vondt, men vi er også klar over at dette er et studium utenom det vanlige. Mange andre mennesker har muligens ikke et like bevisst forhold til hvem de er og hvordan de styrer sine liv. Dette er noe vi var nysgjerrige på å se nærmere på ved oppstart av denne bachelor oppgaven. Vi ønsket å forske på mennesker som suksessfullt hadde ledet seg selv gjennom vanskelige oppgaver for å se om vi kunne ekstrahere kunnskap til bruk i et selvledelseskonsept ved en senere anledning.

Vi tenkte innledningsvis at vi måtte finne fram til personer som hadde gjennomgått virkelig store endringer, mennesker som hadde vært langt nede og kommet seg opp igjen. Vi antok at disse menneskene ville ha et mer bevisst forhold til det å lede seg selv enn gjennomsnittsmennesket. Etersom oppgaven utviklet seg, kom vi fram til at selvledelse er viktig og relevant for ALLE mennesker, uansett hvor de befinner seg i livet og hvilke utfordringer de står, eller har stått, ovenfor. Vår erfaring er at alle våre informanter deler vår interesse for feltet, og vi tror det finnes stor etterspørsel etter mer forskning rundt temaet. Vi håper at vår lille forfase til forskning kan være med å vekke interessen for økt bevissthet rundt eget liv og egne valg.

2.0 PROBLEMATISERING

Med dette pilotprosjektet ønsker vi å utforske menneskers bevissthet i forhold til sitt selv og hvordan et individ leder sitt selv på en berikende måte. Hvor bevisst er mennesker i forhold til å utvikle seg? Er det enkelte ting som kjennetegner hvordan bevisstheten konstituerer seg i forhold til selvet? Vil Higgins *self - discrepancy theory* kunne benyttes i noen grad for å utvikle selvledelse? Om Higgins self - discrepancy theory eventuelt ikke er tilstrekkelig i seg selv på dette område, kan vi finne noe av det som mangler i empirigrunnlaget vi samler inn? Oppgavens problemstilling er bygd opp med det vi har valgt å kalle et hovedspørsmål, som suppleres med to underspørsmål.

2.1 Problemstilling

Hovedspørsmålet er som følgende;

1. *Hvordan kan man best jobbe med selvledelse?*

Underspørsmål;

2. *Er Higgins self - discrepancy theory tilstrekkelig som verktøy for selvledelse?*
3. *Hva må den suppleres med?*

2.1.1 Hypoteser

Vi tror at selvutvikling er noe som vil skje på tross av at mennesker kan ha et ubevisst forhold til begrepet. Vi mener at selvledelse derimot krever en aktiv, bevisst agent.

Vår hypotese er at innenfor område selvledelse kan Higgins *self - discrepancy theory* være en nyttig del av et verktøy, men ikke tilstrekkelig i seg selv. Vi tror at teorien mangler en eller flere dimensjoner for at den skal være et tilstrekkelig verktøy for selvledelse. Vi tror at vi vil finne indikasjoner på de manglende dimensjonene ved å se på individer som jobber aktivt og bevisst med egen selvledelse. Vi tror ved å ta utgangspunkt i Higgins self - discrepancy theory og bygge på de manglende dimensjoner kan vi finne et nyttig verktøy for å utvikle individers selvledelse. Vi tenker at en best kan jobbe med selvledelse ved å utforme et verktøy som tar utgangspunkt i Higgins self - discrepancy theory.

2.1.2 Premisser

Bevissthet

Selvledelse krever en bevisst deltaker og for å utvikle sin selvledelse er det viktig å utforske bevissthet på flere nivåer.

Tilstedeværelse

Selvledelse er ikke noe en kan planlegge med tanke på at utviklingen fører til ny innsikt, men individet må bli bevisst hva det innebærer å være tilstede og jobbe med å utvikle sin tilstedeværelse på flere plan i flere dimensjoner.

Individ

For å lede seg selv må man kunne se og kjenne seg selv som et individ.

Relasjoner

Individet utvikler sin kunnskap om seg selv gjennom å være i relasjoner til andre.

Motivasjon

Det er viktig å bli kjent med hva som motiverer en som individ for å kunne skape for å opprettholde selvledelsen.

2.2 Hvorfor Selvledelse?

I en tid som vi er i dag, med en verden i voldsom og hurtig endring, har det flere ganger blitt påpekt at innovasjon, for eksempel, vil komme til å stå for en stor del av verdiskapningen i vårt samfunn, og at de som ikke raskt nok klarer å endre seg i takt med de endringene som skjer vil komme til å få store problemer. Dette setter store og helt nye krav til individet. Det holder ikke lenger å ta en utdanning, få en tittel og deretter et yrke som matcher tittelen. Enhver som ønsker å tilpasse seg en ny, global og dynamisk arbeidssituasjon må tilegne seg tilsvarende endringskompetanse. Dette mener vi krever å evne og lede seg selv.

For oss handler selvledelse i stor grad om det å ta ansvar for sitt eget liv, ta avgjørelser og stå for dem. Vi har alle på et eller annet tidspunkt

måtte ta avgjørelser som, enten i forkant eller i ettertid, har vist seg å endre den retningen livene våre har vært inne på, på godt og vondt. Dette har ført til en enorm læringskurve for oss og en enda større interesse for tema som selvledelse og selvutvikling og valget var derfor lett da vi skulle starte med oppgaven.

Om bare noen få måneder er vi ferdige med studiene våre og skal ut i arbeidslivet. Noen av oss kommer kanskje til å starte opp noe selv, eller jobbe alene, men de fleste av oss kommer nok til å ta en stilling hvor vi ikke bare må forholde oss til en leder, men selv i en eller annen variant være leder for andre og det er denne dynamikken vi er interessert i å se videre på. Hvordan kan man best både la seg lede og lede andre samtidig? Vi tror at svaret ligger i bevisst selvledelse, og det er blant annet derfor vi ønsker å dukke ned i dette begrepet.

I motsetning til før, har vi i dag ikke behov for å starte opp bedriften der hvor råvarene er, eller skal selges. Gjennom telefon, internett og satellitt har vi muligheten til å kontakte hverandre, eller bli kontaktet, uansett hvor vi er på kloden. Vi bruker virtuelle møterom, parken har blitt det nye kontoret og mange velger også i økende grad å jobbe hjemmefra. Dette endrer ikke bare arbeidssituasjonen, men har også endret måten å lede på. Det handler ikke lenger om å stemple inn og ut til riktig tid. Man ønsker selvledende medarbeidere, ansatte og personer rundt seg. En som tar ansvar for egne oppgaver og som selv bestemmer hvordan disse skal løses. Personer som evner å løfte oppgaver gjennom å finne nye veier og som utvikler seg selv, gjerne sammen med en engasjert leder. Vi ser det derfor som essensielt at ledere har kjennskap til begrepet selvledelse, slik at de kan fungere motiverende og stimulere de ansatte på dette området.

2.3 Avgrensning av oppgaven

Selvledelse er et stort og udefinerbart begrep. Det strides blant teoretikerne og konsensus er en umulighet. Forfatterne har i denne sammenheng bevisst valgt og kun belyse teori som omfatter selvet som fenomen. Vi har valgt å ikke trekke inn noen form for teori om begrepet selvledelse. Med dette mener vi at mange av dagens

”predikanter” på området ikke er vitenskapelig forankret, men mer basert på svevende perspektiver. Vi er klar over at vi kunne hentet frem vitenskapelig forankret teori om selvledelse, for eksempel i den psykologiske disiplinen. Grunnen til at vi avstår er, som tidligere forklart, at vi heller ønsker å kunne åpne for nye perspektiver og tilnærmelser til begrepet. I denne sammenheng frykter vi at ved å sette oss inn i hva andre har kommet frem til på området, vil dette farge våre oppfattelser og våre konklusjoner av selvledelse i en hemmende grad.

Forfatterne vil trekke inn teori som ikke er vitenskapelig forankret, men dette er teori på selvet som fenomen. Vi ser at denne mer østlig inspirerte tankegangen i større grad omfavnes som hensiktsmessig for sosial psykologien og er dermed blitt vitenskapelig forankret via forskning.

Ved KaosPilot studiet har forfatterne fått et godt innblikk i lederskaps teori. Vi tør å påstå at det i den yngre teorien kan spores en form for konsensus. Dette på grunnlag av at flere teoretikere er enige om at lederskap ikke kan læres som en teknikkform men dreier seg om å være autentisk. Det er dermed ikke sagt at det ikke finnes verktøy å ta i bruk for å utvikle sitt lederskap.

I denne sammenheng er selvledelse noe vi vil utforske som et isolert fenomen. Vi ønsker ikke å se på selvledelse som noe som skal forsterke noe annet, for eksempel et lederskap. Vi tror at ved å ha en mest mulig ”naken” forutsetning for å forstå fenomenet selvledelse vil vi kunne bygge opp en forståelse som kan oppdage nye dimensjoner. På grunnlag av dette har vi i denne oppgaven kun konsentrert oss om å gi innblikk i utvalgte teorier og perspektiver på selvet som fenomen.

Forfatterne er klar over at kildehenvisningene i denne oppgaven ville kunne være mer valide ved å gjøre en grundigere jobb med å lese primærkildene. Det er et bevisst valg i denne sammenheng å kun få et enkelt og oversiktlig bilde på de ulike retningene om selvet som fenomen. Grunnen er at oppgaven blant annet har et utforskende forskningsdesign og at forfatterne kun gjennomfører et pilotprosjekt for å teste ut om det vil være hensiktsmessig å gjennomføre forskning på dette området. Skulle konklusjonen vise at videre forskning vil være hensiktsmessig vil forfatterne selvfølgelig mene at en dypere forståelse av teoretikerne er nødvendig og dermed

studere primærkildene.

Vi er klar over at undersøkelsene ikke nødvendigvis inneholder et representativt utvalg av informanter. Ønsker vi her å påpeke at vi ikke ser på utvalgsstrategi som relevant da vi ikke forsker på et avgrenset fenomen, som for eksempel; mellomlederes bevissthet rundt selvledelse på Sats sogene.

3.0 TEORI

Selvet som begrep kan forstås ut fra ulike fagfelter (Vollmer, 2007):

- Narrativ forståelse
- Psykologisk forståelse
- Psykodynamisk forståelse
- Nevrologisk forståelse
- Ideologisk forståelse

Nedenfor følger en innføring i de forskjellige forståelsene med unntak av den nevrologiske, som vi ikke anser som relevant i denne sammenheng, da denne oppgaven anses som en forfase til forskning.

3.1 Narrativ forståelse

Narrativer er historier. Personlige narrativer blir dermed hva vi forteller oss og andre om oss selv. Selvet kan dermed ses som en konstruksjon skapt av våre historier.

De gangene fortolkningsvalget bare står for meg som en mulighet, ikke som et motiv, ønske eller fullbyrdet valg, da er min personlighet fortsatt uferdig, og min ytelse og effektivitet blir deretter. Vanligvis vil dette si at jeg presterer dårligere enn jeg ellers ville gjort. Jeg må være en hel person for å få fram det beste i meg selv. (Moxnes 2008, 277)

3.1.1 Dennett

I følge Psykologiprofessor Fred Vollmer (2007, 14) ser Dennett på selvet i forhold til dets selvoppholdelsesdrift. Han beskriver at Dennett sier at alle biologiske organismer forsøker å overleve ved å kontrollere deler av sin virkelighet. Videre mener Dennett at

edderkopper spinner spindelvev og bevere bygger demninger. Dette er for å overleve og beskytte seg selv. Mennesker har ifølge Dennett en spesiell evne til å beskytte seg selv, nemlig ved bruk av ord; Vi forteller historier om hvem vi er for å konstituere våre selv (Dennett 1991, etter Vollmer 2007, 14). Det som kanskje er det mest oppsiktsvekkende med Dennetts teori, er hans oppfattelse av vår manglende bevissthet rundt vår historiefortelling. Edderkoppen er ifølge Dennett ikke klar over hvorfor den spinner sitt nett og på samme måte er ikke mennesker klare over hvorfor vi forteller de historiene vi forteller om oss selv. Dennett sammenligner selvet med litterære størrelser som Sherlock Holmes, og sier at de kun eksisterer nettopp i historiene og at det dermed ikke er formålstjenlig å stille spørsmål om deres virkelige egenskaper (Dennett 1991, etter Vollmer 2007, 14).

Dennett peker på at datamaskiner kan programmeres til å fortelle historier selv om datamaskiner ikke er i besittelse av en bevissthet rundt tilblivelsen av disse historiene (Vollmer 2007, 16). Han mener videre at hjernene våre forteller historier om våre selv, uten å være bevisste på hvorfor. Det trengs altså ikke noe virkelig selv for å skape et fiktivt selv. Våre selv er hovedpersonen i våre selvbiografier, men de skapes ubevisst av våre biologiske hjerner og har ingenting med den faktiske virkelighet å gjøre (Vollmer 2007, 33). Grunnen til historienes eksistens kan da sies å være vårt behov for å kontrollere våre omgivelser fordi vi i likhet med alle andre biologiske organismer har en selvoppholdelsesdrift.

Kan man virkelig se på selvet som en fiktiv størrelse, skapt av en bevisstløs hjerne for at menneskeorganismen skal overleve? Vollmer (2007, 33) argumenterer med at i tillegg til å fortelle historier om våre liv, så lever vi våre liv. Vi ser, opplever og gjør ting som legger visse føringer på de historiene vi forteller. Selv-narrativer handler, ifølge Vollmer, derfor om noe som er opplevd utenfor fortellingene, og som nødvendigvis legger visse føringer på dem. (Vollmer 2007, 33). Vollmer stiller seg også kritisk til Dennetts bastante påstand om den ubevisste hjernen. Han sier at historiefortelling medfører tilleggshandlinger til å skape historiene, som å snakke, skrive, og lagre dem, og at ordene derfor har en bevisst mening for skaperen (Vollmer 2007, 34).

3.2 Psykologisk forståelse

Selvet ses som bevissthet i form av noe virkelig, et utgangspunkt for våre handlinger, eieren av våre handlinger og erfaringer (Vollmer, 2007).

3.2.1 John Locke

Selvet er i følge Locke verken ens sjel eller kropp, men ens bevissthet (Locke 1979/1960, etter Vollmer 2007, 44, egen oversettelse). Videre mente han at bevissthetsens pågående eksistens, fremfor kroppens eller sjelens, var det som utgjorde et individs selv over tid og sted. Locke mente også at bevisstheten som utgjør en manns selv består av en samling mentale hendelser, tanker og handlinger som han er, eller kan være, klar over (Vollmer 2007, 45).

Dette synet medførte at Locke (Butler 1896 etter Vollmer 2007, 55) ikke så på en sovende mann, eller en full mann, som innehaver av samme selv som den våkne, edru mannen. Han fulgte sin logikk dit hen at selvet hele tiden er seg bevisst sine handlinger, ønsker og sanser, og når et individ ikke lenger har denne bevisstheten, for eksempel når det sover eller er beruset, da er det heller ikke snakk om det samme selvet. Han mente derfor at en mann som begikk en forbrytelse i beruset tilstand, men som ikke var klar over denne forbrytelsen i edru tilstand, ikke kunne straffes for denne forbrytelsen, da den var begått av et annet selv, en annen bevissthet.

Locke likestilte også begrepene person og bevissthet i sine teorier (Vollmer 2007, 44). Han likestilte tilsynelatende selvet med et subjektivt fenomen, altså at individet oppfattet selvet slik; jeg er meg slik jeg nå sanser/oppfatter bevisst at jeg er. Her har han i ettertid blitt kritisert av mange av sine etterfølgere og Vollmer innvender: "Self should be distinguished from person. Person, or personal identity refers to who I really am. It may include past actions that I no longer can remember. But it cannot include things I have never done, even though I seem to remember having done them." (Vollmer 2007, 61)

Her peker Vollmer på muligheten for at fortiden kan forme oss, traumer kan forme oss, ubevisste tanker og følelser kan forme oss, og ubevisste krav og ønsker fra oss selv og andre kan forme oss, og er enige med Vollmer i denne kritikken.

3.2.2 Ulric Neisser

Neisser mener at et menneske har fem ulike kilder til selvkunnskap. Disse kildene velger vi å oversette til *økologisk persepsjon*, *mellompersonlig persepsjon*, *hukommelse*, tanke og introspeksjon (Vollmer 2007, 100). Kildene gir kunnskap til fem forskjellige deler av selvet: Det økologiske, mellompersonlige, det utstrakte, det konseptuelle og det private selvet.

I følge Vollmer mener Neisser at selvet er hele personen, ikke en indre kjerne av erfaring og handling, og ingen utskillbar del av personen (2007, 100).

For å finne ut hva selvet egentlig er, har man tradisjonelt sett gått inn i individet, for å se på det indre, konseptuelt oppfattede selvet (Vollmer 2007, 100). Neisser mener vi også må se på det ytre, på den delen av selvet som er direkte sansbart (Neisser 1994, etter Vollmer 2007, 100).

Perceptual awareness of the ecological and interpersonal selves is the earliest form of self-knowledge developmentally. It is the foundation on which the other more conceptual/intellectual forms of self-awareness are based. Perception gives us direct knowledge of our ecological and interpersonal selves. It is an objective, accurate, true sense of self-knowledge. It shows us how we really are, not how we may be constructed or reconstructed. (Vollmer 2007, 100)

Neissers fem deler av selvet

Neisser deler selvet inn i fem deler som vi har valgt å oversette slik:

Det økologisk selv: organismen (agenten) i sitt fysiske miljø. Synssansen er her den viktigste sansen (Vollmer 2007, 101). *Ecological perception* som kan oversettes med økologisk persepsjon, viser agenten hvor den er i omgivelsene og hva slags muligheter som ligger i dem for eksempel; Der står det et fat jeg kan spise av, der er det en balje jeg kan bade i. I dette ligger det at den økologiske persepsjonen ikke bare gir informasjon om eksterne omgivelser men også om oss selv som aktive agenter i omgivelsene (Vollmer 2007, 102).

Neisser legger også til økologisk persepsjon hvordan vi ser på konsekvensen av våre handlinger (Vollmer 2007, 101). Agentens selv bedømmer at den har styrke nok til å klare å klatre opp i treet den ser foran seg. Skulle det vise seg at agenten ikke rekker

opp til nederste gren, eller at treet var fiktivt, vil ikke agentens kroppslige reaksjon oppfattes som dens egen. Individets handlinger oppfattes, ifølge Neisser, kun som individets egne hvis de samsvarer med egne forventninger om utfallet (Neisser 1993, etter Vollmer 2007, 102).

Det mellompersonlige selv: Agenten som sosialt vesen i samspill med andre. Her mener Neisser at når vi er i interaksjon med en annen part bekrefter eller avkrefter vi hverandres eksistens (Vollmer 2007, 102). "The inner self is not an inner state to be communicated, or chiefly a detector of such states in others, it is simply a person engaged in a social exchange, which is directly observable." (Neisser 1993, 11)
Neisser mente at når de forventede responser våre sosiale handlinger fremprovoserer fra dem vi interagerer med, følger en følelse av virksomhet og av et effektivt selv. Når våre handlinger ikke fremprovoserer noen respons, genereres en følelse av svakhet og selvineffektivitet (Vollmer 2007, 103).

"The interpersonal self comes into existence only by the grace and response of another human being." (Neisser 1994, 403)

Det utstrakte selv: Våre minner og narrativer som påvirker det vi opplever her og nå. Vi husker hendelser, handlinger og rutiner som for eksempel sykling, bilkjøring, baking, morgenrutiner etc. Dette gjør jeg på denne måten fordi sånn har jeg lært det i fortiden. "This is what I do" (Neisser 1988, etter Vollmer 2007, 105).

Selvbiografiske minner trenger ikke være riktige. Neisser, som Dennett, ser ut til å anerkjenne at våre narrativer er subjektive og sjelden samsvarer med en objektiv virkelighet. Neisser mener imidlertid at en objektiv virkelighet eksisterer og at vi må etterstrebe å huske det som virkelig hendte i vår fortid, men han innser at dette kan være vanskelig (Vollmer 2007, 105). Minner kan være fragmenterte og ufullstendige, eller også basert på hva andre har fortalt snarere enn hva en selv har opplevd. I følge Vollmer er Neisser enig med Locke i at; "most of what I remember today, will be remembered tomorrow. The remembered self is continuous." (Vollmer 2007, 106)

Konseptuelt selv/selv-konsept: det jeg tror og tenker om meg selv, som et tankeobjekt (Vollmer 2007, 106). Dette er tanker jeg har lært fra min fortid og fra andre

mennesker, som jeg tror på. Det handler om trekk, talenter, roller, moral, plikter og rettigheter, fysiske trekk, styrker og svakheter som til sammen utgjør det individet jeg selv mener at jeg er (Vollmer 2007). I følge Neisser er virkeligheten alltid mer kompleks enn våre selv - konsepter.

”Self concepts never do full justice to the self.” (Neisser og Jopling 1997, 3, etter Vollmer 2007, 106)

Privat selv: indre mentale tilstander som bare *er der*, som kun tilhører individet selv og som ikke har kommet til det gjennom noe ytre stimuli eller medium. Bare eieren av disse tilstandene er klar over at de er der, gjennom introspeksjon eller refleksiv bevissthet (Vollmer, s.107). Om det private selvet sier Neisser: “..some people are more interested in it than others, but everyone can attend to it, at least a little, if they choose” (Neisser og Jopling,1997, 9, etter Vollmer, 2007, 107).

Vollmers kritikk til Neisser

Vollmer er kritisk til Neissers synspunkt på at selvene flyter inn i hverandre, det mellompersonlige selv er ikke adskilt fra det konseptuelle, fordi våre handlinger og observasjoner ikke er fargeløse, meningsløse bevegelser (Vollmer 2007). En annen viktig kritikk av Vollmer er Neissers syn på konsepter og virkelighet som to forskjellige ting. Neissers realistiske vitenskapstilnærming med hensyn til persepsjon og sannhet virker dybdeløs for relativister og sosialkonstruktivister (Vollmer 2007, 107) som, i likhet med forfatterne, mener at all persepsjon er farget av den som persiperer, altså det finnes ingen objektiv sannhet.

3.3 Psykodynamisk forståelse

Der den psykologiske forståelsen fokuserer på teorier rundt bevissthet, er de psykodynamiske teoretikerne mer opptatt av en forståelse av selvet gjennom utvikling, sett i lys av psykopatologi. Selvet ses som konstruksjoner bestående av ulike komponenter (Vollmer 2007).

Vi opplever at E. Tory Higgins Self - discrepancy theory hører hjemme under denne forståelsen av selvet. Det gjør også Carl Gustav Jungs selv-konstruksjonsteorier og Winnicotts teori om våre ekte og falske selv. Dette fordi de er teoriene er dannet på grunnlag av patologisk empiri.

3.3.1 Carl Gustav Jung

Jungiansk teori om selvet går i korthet ut på at vårt bilde av selvet er satt sammen av fortid, nåtid og fremtid (Moxnes 2007).

Individuasjon

Bevissthet er imidlertid ikke nok for at varig endring skal kunne skje. Bevisstheten legger grunnlaget for innsikt, men for at individet skal kunne realisere seg selv i ønsket retning, kreves også utholdenhet og handling. Dette er hva Jung kaller *individuasjon* (Moxnes 2007, s.148). Individuasjon er, i følge Jung en *selv - virkeliggjøring* fordi man på denne måten finner fram til den potensielle helheten som ligger gjemt i hver enkelt av oss. Denne helheten vil vi kunne finne ved å fri oss fra de overflaterollene, eller *persona* som Jung kaller dem, vi spiller ut på falskt grunnlag, og samtidig kvitte oss med de såkalte *arketypiske forestillinger* (indre, ubevisste bilder fylt med emosjoner) som hemmer oss (Moxnes 2007, 148).

Når vi ikke er oss psykologisk bevisst våre arketyper, vil de styre oss. Evner vi derimot å være oss dem bevisst, kan vi handle aktivt ut fra dem, eller til og med på tross av dem (Moxnes, 2007, 148). Dette synes å handle om å kjenne seg selv. Slik kan vi anerkjenne de delene av oss selv som vi projiserer over på andre, og trekke dem tilbake i oss selv, hvor vi har muligheten til å helbrede dem. Samtidig vil menneskene rundt oss befris fra våre arketypiske forestillinger om dem, og vi vil bli i stand til å kommunisere klarere og friere (Moxnes, 2007).

Individuasjon er å bli kjent med seg selv, ikke å forsøke å bli en annen. Denne tankegangen er i tråd med ordtaket: ”Den som forsøker å være det man ikke er, vil forbli den samme.” (Moxnes, 2008, s.146)

3.3.2 Donald W. Winnicott

Innunder den psykodynamiske forståelsen av selvet, bidrar Winnicott med sin teori om et ekte og falskt selv. Ifølge Winnicott må individet leke for å ha en følelse av seg selv som noe sant eller ekte. Grunnen til at individet erfarer sitt sanne selv når det leker, er at å leke er å være kreativ. ”It is only in being creative that the individual discovers the self” (Winnicott 1971, 63, etter Vollmer 2007, 128).

Winnicott sidestiller begrepene kreativ og spontan når han definerer et individs *True Self*, eller ekte selv. ”The Spontaneous gesture is the true self in action” og det ekte selvet er ”the source of the gesture” sier han (Winnicott 1971, 148/145, etter Vollmer, 2007, 128).

Opplevelsen av det ekte selvet er i Winnicotts øyne ikke bare mental men i høy grad kroppslig. ”The experience of the True Self is an experience of bodily aliveness.” (Vollmer 2007, 128) Han linker det han kaller primære prosesser, altså kroppslige reaksjoner som skjer spontant, før tolkning, til kreativitet. Denne umiddelbare følelsen av å være kroppslig i live er det som former kjernen i det ekte selvet (Vollmer 2007, 128).

For å kunne utvikle et ekte selv er barnet avhengig av et trygt oppvekstmiljø, hvor det blir sett og gitt tilstrekkelig varme og omsorg (Vollmer 2007). Det essensielle ligger i moren (eller hovedomsorgsperson der hvor mor ikke er det) sin evne til å se, speile og skape mening ut av barnets spontane gester (Winnicott 1960, 145, etter Vollmer 2007, 129). Dersom dette ikke skjer, vil barnet lide en psykisk død hvor det i stedet for å agere spontant, begynner å reagere på mors krav til det, og dette vil barnet typisk gjøre ved å etterligne andre (Vollmer 2007). Dette er hva Winnicott betegner som skapelsen av det falske selvet, eller *False Self*. Det falske selvets funksjon er å skjule det ekte selvet (Vollmer, 2007 s.130). Når det ekte selvet dør, grunnet mangel på anerkjennelse av barnets spontane gester, vil altså det falske selvet overta. Dette medfølger et skifte fra en umiddelbar fysisk og emosjonell prosess, primær prosess (Vollmer 2007, 128), til en intellektuell, mental prosess. Dette forstår vi som at når barnet ikke får gehør for sine spontane gester, må det kalkulere en respons på omgivelsene ved å etterligne dem. Slik kan det se ut som at barnet mister seg selv, og vil da i voksenlivet ha en personlighet bygget på det falske selvet fremfor det ekte.

Winnicott presiserer at intet menneske er fullstendig ekte eller falskt, og at alle individer har til en viss grad utviklet et falskt selv (Vollmer 2007, 132). Det å være kulturelt tilpasningsdyktig, som f.eks å være høflig mot noen man ikke liker, kan være en sunn og nødvendig bruk av et falskt selv, mens hos et individ som helt og holdent har mistet sitt ekte selv og hvor det falske selvet blir urettmessig utgitt for å være det ekte individet ”there is found a poor capacity for using symbols and a poverty of

cultural living” (Winnicott 1960, etter Vollmer 2007, 132). Et individ med sterkt utviklet falskt selv vil i stedet føle rastløshet, og på tross av suksess; tomhet og innholdsløshet (Vollmer, 2007, s132, egen oversettelse).

3.4 The Self - Discrepancy Theory

Self - discrepancy theory er utviklet av E. Tory Higgins, en professor i psykologi ved Columbia University og ”professor of Management” ved Columbia Business School. Higgins kaller det en som er den persons faktiske selv for *self concept*, altså forståelsen av hvem en er. Det Higgins kaller *self-guide* er det en person ideelt sett skulle vært eller burde vært, i egne eller andres øyne. Det kan også være hva andre en er i nær relasjon med tenker at man ideelt sett skulle være eller burde vært. De tankene andre har, kan være noe man antar, eller noe de faktisk uttrykker. Med andre, sikter han hovedsakelig til mennesker man er i nær relasjon med som; foreldre, søsken, partner, nære venner o.l. Det Higgins (1987) kaller self-concept velger vi å kalle selv-konsept og det han kaller self-guides vil vi kalle selv-guide i denne sammenheng. En person kan ha flere selv-guider.

Self - discrepancy theory (Higgins 1987) sier at når en person sitt selv-konsept ikke stemmer overens med personens selv-guide(er) vil denne uoverensstemmelsen føre til negative emosjoner. Dette kan føre til at personen endrer seg eller sin selvguide for å forminske uoverensstemmelsen mellom sitt selv konsept og sin selv guide. Om ikke det sistnevnte skjer vil det føre til psykologiske problemer (Higgins 1987).

Higgins(1987, 322) skiller mellom to ulike kategorier av negative følelser;

1. ”Dejection - related” som relateres til følelser som sorg, skuffelse, missnøye o.l.
2. ”Agitation – related” som relateres til følelser av truende art, frykt, irritabel, nervøs o.l.

De ulike følelses mønstrene er en konsekvens av hva som er referansepunktet i selvkonsept og selvguide, men dette vil vi ikke komme nærmere inn på i denne sammenhengen da vi ikke forsker på hva som gjør mennesker nedstemt. Vi velger å ha hovedfokus på følelsesutfallet av relasjonen mellom selvkonsept og selvguide for å se i hvilken grad dette har betydning for selvledelse.

Omfanget av Self - discrepancy theory kan forstås gjennom den generelle hypotesen; "The greater the magnitude and accessibility of a particular type of self-discrepancy possessed by an individual the more the individual will suffer the kind of discomfort associated with that type of self-discrepancy."(Higgins,1987,336)

Self - discrepancy forstås som en uoverensstemmelse i selvet. Higgins viser at jo større denne uoverensstemmelsen er jo sterkere negative emosjoner vil personen oppleve.

3.4.1 Selvets struktur

Higgins (1987, 320) beskriver at selvet består av 3 områder

1. *Actual – self* er din representasjon av dine karaktertrekk som du selv eller andre tror du faktisk besitter.
2. *Ideal – self* er din representasjon av dine karaktertrekk som du selv eller andre ideelt sett ville like at du besitter. Det vil si eventuelle mål, håp eller drømmer som du eller andre ønsker for deg.
3. *Ought – self* er en representasjon av karaktertrekk som betydningsfull annen mener du har eller synes du burde ha.

Vi vil benytte oss av Higgins originale betegnelser i denne oppgaven da vi ikke ser det som nødvendig å oversette disse til norsk.

3.4.2 Perspektiver på selvet

Higgins (1987, 321) ser det ikke som tilstrekkelig å gjøre forskjell på selvets områder for å systematisk kunne sette selvet og personens følelsesmessig tilstand i forbindelse med hverandre. Derfor mener han at en må skille mellom det han kaller *self state representations* er ved å overveie hvem sitt perspektiv på selvet som er gjeldende.

Higgins beskriver to grunnsynspunkter på selvet ut i fra Turners definisjon av synspunkt på selvet. Begrepet defineres som et synspunkt hvor en kan bli dømt, som reflekterer et sett av verdier eller holdninger (Turner 1956, etter Higgins 1987). De to grunnsynspunktene på selvet er:

1. Personens eget perspektiv
2. Perspektivet til betydningsfull annen som en nær venn, mor, far eller søsken.

En person kan ha en selv tilstand representert av flere ulike andre.

3.4.3 Behandlings muligheter

Higgins mener at Self- discrepancy theory vil ha en innvirkning på behandlingen av emosjonelle problemer (1987,336). Innvirkningen teorien vil kunne ha på en klient er følgende;

1. Endre klientens faktiske selv-konsept, slik at uoverensstemmelsen med klientens selv-guide forminskes.
2. Endre klientens selv-guider slik at uoverensstemmelsen med klientens faktiske selv-konsept forminskes.
3. Endre klientens miljø og oppførsel for å hindre at hun/han vil bli utsatt for uoverensstemmelsen.

3.5 Ideologisk forståelse

Innunder denne måten å forstå selvet på, hører alle religiøse, politiske og trosmessige livssyn etc. Her skal vi kort se litt på forskjeller mellom typisk vestlige og typisk østlige oppfatninger av selvet.

Der vestlig ideologi og teoretisering synes å ha hatt en individualisert tilnærming til tanker rundt selvet (ref. se teorier nevnt over), har tradisjonen i Østen vært ganske annerledes, nemlig med fokus på det kollektive, med individet som del av en større helhet. Vi kan si at vi i Vesten snakker om et ”independent self”, mens de i Østen ser på selvet som et *interdependent self*.

'Interdependent' betyr rett og slett noe som henger sammen, som er gjensidig avhengig av hverandre. I forhold til forståelse av selvet brukes begrepet 'interdependent self' (østen) i motsetning til 'independent self' (vesten), der det første står for en forståelse av selvet som noe som er avhengig av relasjonene til personene rundt deg, mens 'independent self' står for en forståelse av selvet som noe avgrenset, en egenskap ved personen. Forenklet kan man si at det representerer skillet mellom det å se seg selv som en uavhengig person, hvor personligheten betyr mye (vesten) i forhold til å se seg selv i forhold til andre der det ikke gir mening å se på personen løsrevet fra den sosiale kontekst og viktige personer i ens liv (østen). 'Interpersonal' oversettes med interpersonlig eller mellommenneskelig på norsk. Interpersonlige relasjoner går på alle typer relasjoner mellom mennesker, til forskjell fra intergruppe (mellomgruppe)-relasjoner som går på relasjoner mellom grupper.” (Universitetet i Oslo)

Kitayama og Markus har forsket på denne kulturelle forskjellen i forståelse av selvet. De mener å ha funnet at selv om et "interdependent self" har blitt oversatt og nærmest neglisjert i vestlig forskning, så finnes det klare indikasjoner på at:

... (a) ..a group's cultural ideal of the relation between the self and the collective is pervasive because it is rooted in institutions, practices, and scripts, not just in ideas and values; (b this) show how a given cultural ideal whether it is independence or interdependence, can shape the individual's experience and expression of the self; and (c) discuss how a comparative approach may enrich and expand current theory and research on the interdependence between the self and the collective. (Markus og Kitayama 1994, 568)

I en senere artikkel i Journal of Cross-Cultural Psychology skriver de:

... although most conceptions of personality in academic psychology are rooted in a model of the person as independent, in many Asian cultures, personality is constructed on the basis of an alternative model of the person as interdependent. In these cultures, then, personality is experienced and understood as behavior that is characteristic of the person in relationship with others in particular social context. (Markus og Kitayama, 1998, s.63)

En mer kollektiv forståelse av selvet kan altså, ifølge Kitayama og Markus berike vestlig personlighetspsykologi. En oppfatning av å leve i koeksistens med andre, ikke bare eksistere som adskilt fra andre, er noe Kyrre Texnæs legger vekt på i sine tanker rundt selvet og selvledelse.

3.5.1 Kyrre Texnæs

Kyrre Texnæs ble bevisst selvledelse i ung alder og har bevisst utviklet seg og utforsket flere dimensjoner av begrepet. Texnæs begynte å eksperimentere med bevissthetsdimensjoner i ung alder. Han begynte med mental trening i 10-11 års alderen i mangel på en treningshall for å kunne trene tennis. Han er åtte ganger Norgesmester i tennis. Texnæs jobber i dag bl.a. som foreleser og gruppefasilitator innen bevissthetstrening og gruppedynamikk. Da en av våre hensikter er å se om Higgins self - discrepancy theory mangler noe for å være et godt verktøy for selvledelse ser vi Texnæs som en informant som er kompetent til å gi oss et innblikk i flere dimensjoner.

I et intervju med Texnæs om selvet og selvledelse gjort av forfatterne den 05.05.2009, sier han at selvet er individets bevissthet. Det er svaret på spørsmålet "Hvem er jeg?",

som handler om identitet. Jo dypere inn i bevisstheten man går for å finne sin identitet, jo tryggere blir man på seg selv:

Jo mer du setter identiteten din i ytre/eksterne ting jo mer har du å passe på fordi alt er enheter og da må du velge hvilke enheter du vil identifisere deg med. Jo lenger innover du kommer, jo færre enheter trenger du å forholde deg til, og du får mindre å passe på og blir dermed tryggere. Du blir også mer ett/felles med det omkring. Mer del av en uviversell bevissthet/sjel. (Texnæs, fritt gjengitt etter intervju, vedlegg nr.1)

Texnæs definerer selvledelse som en innvendig måte å styre utover på. Han mener at et individs selv er ensbetydende med dets bevissthet. Individet har både en indre og en ytre bevissthet, men disse flyter inn i hverandre og det er egentlig ikke formålstjenlig å forsøke å skille dem, da Texnæs, som i likhet med mange andre østlig inspirerte tenkere, mener at det individuelle og det kollektive, det fysiske, mentale og emosjonelle hører sammen i en og samme bevissthet. Intuisjon er en sentral del av Texnæs sine tanker rundt selvledelse og valg:

Når jeg handler så gjør jeg det ut fra hva som kjennes rett, jeg bare vet det. Og jeg jobber mye med andre for å finne ut hvordan de kan vite hva som kjennes rett. En tanke er rett når den bygger på maksimalt med informasjon, intuisjon, og ikke bare bruker rasjonell tankekraft eller hører på andre f eks. Maksimal info er info både fra bevissthet og underbevissthet, du tuner inn på alt som er omkring deg. (Texnæs, fritt gjengitt etter intervju, vedlegg nr.1)

Maksimal info består ifølge Texnæs av tre informasjonskanaler;

1. Fysisk informasjon:

En sentrert hofte er et tegn på en kropp i balanse. Emosjonell og mental ubalanse vil forplante seg til kroppen og gjøre det vanskelig å sentrere hofta. Gjennom hofta kan man merke om man er i balanse.

2. Emosjonell info:

Når det "kjennes rett". En energi- og gledes givende emosjon, som bare er der, før man har fått tid til å reflektere og føle.

3. Mental info: Når tanker og bilder i hodet er umiddelbare og intuitive, også her før refleksjon.

Når alt dette stemmer kan du stole på at din intuitive stemme forteller deg noe som er rett, basert på sanser, bevissthet og underbevissthet. Du kan ha ulike referansepunkter for når du vet, men når du vet, så vet du. God selvledelse er å gjøre valg på bakgrunn av maksimal informasjon.

Texnæs uttrykker skepsis til et individualisert syn på selvet, et independent self. Selvet blir da en egen mental konstruksjon utenfor en selv, som ikke er en selv. Overgangen fra å se seg selv som objekt til å se seg selv som subjekt, er viktig mht selvledelse. Hvis man ser seg selv som en uavhengig enhet, kan man bli stående utenfor og se inn på seg selv. Da kan man lett begynne å analysere det objektet man ser, noe som gir et lite formålstjenlig fokus. Hvis man evner å komme inn i seg selv for så og se ut lever man i kjernen av sin egen bevissthet, sitt selv. Dette er hva Texnæs kaller tilstedeværelse:

Tilstedeværelse handler om å være uten å tenke eller analysere. Tilstedeværelse er nettopp knytta til selvledelse, nettopp fordi du ER der, for deg selv og for andre. For meg er det slitsomt å ikke være tilstede i øyeblikket. Når jeg begynner å tolke, å resonnere ved hjelp av fortidsminner og antagelser om fremtid, da blir jeg sliten. Når du vet hva tilstedeværelse er og du praktiserer det, så er det lett og befriende. (Texnæs, fritt gjengitt etter intervju, vedlegg nr.1)

Et interdependent self fordrer et mindre egosentrert syn på individet. Texnæs forteller om en indre ro som følger med det å se seg selv som ett med helheten. ”Hvis du kun ser deg selv som individ, vil ytre formaninger fortone seg som ordre, eller plikter og krav. Jeg mot dem. Men hvis du som individ er knyttet til andre gjennom den kollektive bevisstheten, da er det snakk om oss, ikke deg og meg eller jeg og de andre.” Graden av indre konflikt, minsker i takt med den økte fellesskapsfølelsen eller helhetsfølelsen.

3.6 Forfatterens tilnærming til selvledelse

Vi forstår selvledelse i tråd med den psykologiske tilnærmingen til selvet (Vollmer 2007), som beskrevet ovenfor. Vi tør å påstå at hensikten med selvledelse er det å kunne skape en større tilfredshet i seg selv på det mentale plan, emosjonelle plan og fysiske plan. For å få til dette mener vi at det må skje en bevisstgjøring rundt selvets eksistens på alle tre plan i kombinasjon med en aktiv komponent, altså bevisst handling.

4.0 METODE

I dette kapitlet vil vi begrunne vårt valg av metode og forskningsdesign. Vi vil beskrive undersøkelsene vi har gjennomført og hvordan vi benytter oss av datainnsamlingen for å kunne besvare problemstillingen i oppgaven.

4.1 Vitenskapelig tilnærming

Selvledelse er et begrep sett fra utallige ståsted, dimensjoner og perspektiver. Gjennom en oppvekst hos KaosPilotene har vi sterk tiltro til å ha en åpen dialog med våre informanter. Vi vil i denne sammenheng ha et sosialkonstruktivistisk og humanistisk perspektiv på arbeidsprosessen. Dette perspektivet gjenspeiler vårt metaperspektiv på selvledelse. "Målet er å få økt forståelse av og innsikt i andres livsverden. For å forstå verden må vi forstå mennesket. Det er mennesket som konstituerer virkeligheten og ikke omvendt." (Johannessen m. fl. 2004, 81)

Vi ser mennesket som et selvstendig, emosjonelt og tenkende vesen med egen vilje og som samtidig utvikles på grunnlag av at det eksisterer i sosiale relasjoner. På tross av at vi vet at sannsynligheten for at påvirkning mellom informant og undersøker vil kunne finne sted, forholder vi oss til dette som virkeligheten.

4.1.1 Forskningsstrategi

Forskningsstrategi er betegnelsen for planen du legger til grunn for forskningen som skal gjennomføres. I denne sammenheng har vi en deduktiv (Johannessen m. fl 2004, 53) tilnærming ved at vi ønsker å teste Higgins self - discrepancy theory opp mot empiriske data.

Vi har ikke lyktes i å finne noen forskning på dette området før, og ønsker derfor å gjennomføre en forfase til forskning. Vi vil gjennomføre noe vi velger å kalle et pilotprosjekt, med fenomenologisk og utforskende forskningsdesign. Vi har valgt å ha et utforskende design i tillegg til det fenomenologiske på grunnlag av at vi har minimal kunnskap om problemområdet. Vi ønsker å teste ut om det vil være hensiktsmessig å forske videre på problemstillingen eller om den eventuelt bør justeres før en eventuell forskningsrunde. Johannesen, Kristoffersen og Tufte beskriver fenomenologi slik;

” Som *kvalitativt design* betyr en fenomenologisk tilnærming å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med og forståelse av, et fenomen.” (Johannessen m. fl. 2004,80) Valget av fenomenologisk forskningsdesign er basert på at vi ønsker å forstå selvet som fenomen, gjennom å studere funksjonen av individers bevissthet i forhold til fenomenet. Dermed kan vi studere hvordan selvet som fenomen konstitueres for bevisstheten, altså hvordan selvet ledes.

Vi ønsker å påpeke at vi supplerende til et fenomenologisk forskningsdesign opererer med et utforskende design. Dermed har vi endret metode for datainnsamling underveis. Dette medfører at vi formulerer metodekapittelet i fortid og nåtid. Vi vil først gå igjennom strategien bak den første runden, deretter vil vi beskrive den nye forskningsstrategien slik den har utformet seg på grunnlag av oppdagelsen av mangler ved gjennomføring av første runde.

Vi har benyttet oss av Kvalitativ forskningsmetode og kun testet et mindre utvalg av analyseenheter, på grunnlag av at dette er et pilotprosjekt. Vi har underveis måttet endre strategi da det viste seg at den første runden ikke var tilstrekkelig for å samle inn data. Vi endret derfor forskningsmetoden underveis som vist under;

1. Første runde: Kvalitativ metode med spørreskjemaer
2. Andre runde: Kvalitativ metode med dybdeintervjuer.

Fenomenologisk forsknings design har 3 faser (Creswell 1998, etter Johannessen m.fl. 2004, 81) og vi vil kort beskrive forskningsforløpet gjennom disse trinnene;

1. Forberedelse
2. Datainnsamling
3. Analyse og rapportering

4.1.2 Forberedelse

Vårt mål er å studere funksjonen av individers bevissthet i forhold til selvet som fenomen og se hvordan fenomenet konstitueres for bevisstheten. Da vi i første runde har gjennomført en undersøkelse basert på spørreskjema med 27 spørsmål som 2 ulike

informant grupper har svart på, til sammen 20 personer, sitter vi igjen med et smalt empirigrunnlag. Vi tror ikke at det å øke mengden eller bredden av informanter vil kunne gi oss et sterkere empirigrunnlag. Dette på grunnlag av at selvledelse er et begrep som ikke kan forstås gjennom enkle spørsmål. Vi ser at det er behov for en mer prosessuell tilnærming til forskningen, hvor tid til å skape rom for tillit, ettertanke og refleksjon er gjeldende. Dette for at vi skal kunne studere informantens bevissthet i forhold til fenomenet, og hvordan bevisstheten konstituerer seg i forhold til selvet. Empirigrunnet ble for svakt som resultat av første rundes datainnsamling og vi vil derfor delvis konkludere med at spørreskjema ikke egner seg til testing av selvet som fenomen og hvordan bevisstheten konstituerer seg rundt fenomenet i individer. Dermed vil vi endre kvalitativ metode til å gjennomføre dybdeintervjuer.

4.1.3 Forskningsspørsmål

Hvordan kan man best jobbe med selvledelse? Er Higgins self - discrepancy theory tilstrekkelig som verktøy for selvledelse? Hva må den suppleres med?

4.2 Datainnsamling

Første runde - spørreskjemaer

Vi formulerte spørsmålene til skjemaet med tanke på å finne ut om individer, for å stadig forminske uoverensstemmelsen mellom sitt selvkonsept og sin selvguide ofte rådfører seg med andre. Vi ønsket å studere hvordan individets bevissthet i forhold til selvet som fenomen ville konstituere seg om deres bevissthet ble påvirket av selvguiden. Vi ville undersøke om Higgins self - discrepancy theory stemte i forhold til om av at uoverensstemmelsen mellom selvkonsept og selvguide kunne skapes gjennom at et individ i større grad lar seg lede av andre. Hvis resultatet av en avgjørelse som ble tatt i hovedvekt på grunnlag av en annen part ville skape en følelse av missnøye hos flertallet, ville vi kunne bekrefte denne hypotesen (se vedlegg 6 for spørreskjema).

Andre runde – dybdeintervjuer

Da informantene stort sett var like fornøyde med avgjørelsene som ble tatt uavhengig av grunnlaget avgjørelsen ble tatt på, ser vi at det ikke er tilstrekkelig å kun benytte spørreskjema. Spørreskjema vil i denne sammenheng være nyttig som et forberedende verktøy for å sette i gang refleksjoner og bevisstgjøring rundt fenomenet hos

informanten. For å kunne få et nærmere innblikk i hvordan informantens bevissthet fungerer i forhold til fenomenet, og se hvordan selvet konstitueres for bevisstheten, velger vi dermed å gjennomføre dybdeintervjuer av tre individer (se vedlegg 2 -5).

4.2.1 Analyseenheter og utvalgsstrategi

Utvelgingen av informanter er til dels strategisk, men som nevnt tidligere er selvledelse et vidt begrep som vanskelig lar seg definere. Av den grunn ser vi på utvalgsstrategien som mindre relevant i denne sammenheng.

I første runde bestod utvalget av en relativt homogen analyseenhet ved Pro senteret (ansatte på en liten arbeidsplass, i hovedsak med lik utdanning) og en mer heterogen analyseenhet fra Oxigeno, hvor utvalget av informanter ikke har annen tilknytning til hverandre enn at de trener på samme treningsstudio. Med tanke på at dette er et pilotprosjekt altså forfase til forskning ville vi velge 2 grupper med helt ulikt forhold til selvledelse.

Utvalgstrategi - første runde

I den første runden hadde vi 2 analyseenheter

1. Oxigeno
2. Pro Sentret

Pro Sentret

Analyseenheten fra Pro Sentret er kollegaer og er derfor i en arbeidsrelasjon med hverandre. De jobber idealistisk og vi tenker at de har et forhold til selvledelse da motivasjonen for dette arbeidet ikke nødvendigvis er lønnen de får utbetalt. De jobber til daglig med prostituerte og rusavhengige, noe som skaper en kompleks hverdag med mange utfordringer. Vi tenker at dette krever at en må forholde seg til selvledelse.

Oxigeno

Utvalget av informantene har ikke annen tilknytning til hverandre annet enn at de trener på samme treningsstudio. Analyseenheten er en fysisk aktiv gjeng som trener jevnlig og dermed har et aktivt handlingskraftig forhold til selvledelse. Vi antar også at de vil kunne ha et forhold til selvledelse på andre plan da de er opptatt av å ha en god helse.

Utvalgstrategi - andre runde

Vi har igjen gjort et strategisk utvalg av informanter. Vi har valgt ut tre individer som intervjuobjekter. Vi intervjuer tre mennesker som er mellomledere og utfører lederskap til daglig i sin jobb. Vi tenker at dette gir informantene bevissthet rundt selvet som fenomen, at de også er bevisst fenomenet ledelse og dermed også selvledelse. Alle informantene har en genuin interesse av å aktivt utvikle og praktisere selvledelse. De er en relativt heterogen gruppe ved at de jobber i ulike yrkesområder og har ingen kjennskap til hverandre.

1. Senter leder for et treningsstudio

Kjønn: Kvinne

Alder: Slutten av 30-årene

Har ansvar for den daglige driften og personale på 55 ansatte. Går blant annet kurs for å lære seg å stole på intuisjonen og bruker dette ofte i jobbsammenheng.

2. Daglig leder av en kafé/bar

Kjønn: Kvinne

Alder: midt i 20 årene

Er ansvarlig for den daglige driften og personale på mellom 10 og 12 mennesker. Har nå søkt seg inn på et Universitet i Sverige hvor hun skal ta fag som er relatert opp til stillingen hun har nå.

3. Koordinator ansvarlig i landsdekkende mediehus

Kjønn: Mann

Alder: I 30 årene

Har ansvar for å koordinere de ansatte, samt jobber tett med sin sjef spesielt rundt tema som omhandler HR. Har nå søkt seg videre til blant annet Universitetet i Oslo.

4.3 Analyse

Da vi har valgt å endre data innsamlingsmetode underveis har vi kun valgt å benytte dataene fra den andre runden av undersøkelsene som empirigrunnlag i denne oppgaven. Vi vil derfor ikke gå nærmere inn på første rundes data grunnlag. Som nevnt tidligere ønsker vi å benytte denne oppgaven til å gjøre en forfase til forskning for å teste om problematiseringen vil være hensiktsmessig å forske videre

på. Informasjonen vi henter inn fra våre intervjuobjekter vil bli kategorisert under fem hovedprinsipper som vi vil drøfte problemstillingen under. Da vi vil drøfte fenomenet selvledelse, om Higgins self - discrepancy theory mangler noe for å være et godt fungerende verktøy for fenomenet og eventuelt hva som mangler, har vi trukket inn teori som viser ulike perspektiver på selvet og ledelse som fenomener. Vi har gjennom denne teorien vist til flere perspektiver og dimensjoner som vi hypotetisk sett mener mangler i Higgins teori.

4.3.1 Kriterier for å tolke funnene

Vi har, som tidligere nevnt, belyst noen ulike perspektiver på selvet og ledelse i teorikapittelet. Det er ikke alt i teorien som er vitenskapelig forankret, men vi ser dette som essensielle informasjonskilder i denne sammenheng. Dette er med tanke på at vi blant annet vil undersøke om Higgins self – discrepancy theory har mangler i forhold til å fungere som et verktøy for selvledelse og hva disse manglene kan være. Vi vil ikke snevre inn drøftningen ved å kun forholde oss til vitenskapelig teori da vi tror det kan mangle en eller flere dimensjoner i Higgins teori. Dette ønsker vi å utforske og derfor må vi også forholde oss til teori uten vitenskapelig forankring. Selvledelse er såpass stort og udefinerbart som begrep at vi vil tolke de empiriske funnene opp mot den teorien vi har belyst. Datainnsamlingen vil også bli analysert opp i mot de fem premisene vi ser som essensielle i forhold til selvledelse. Vi antar at disse faktorene er gjeldene i hvordan informantene forholder seg til, og praktiserer selvledelse. Vi vil igjen påpeke at dette er et pilotprosjekt og at hensikten er å utforske funnene opp i mot mer enn vitenskapelig teori, blant annet et intervju med Kyrre Texnæs hvor han underbygger de fem faktorenes relevans i forhold til selvledelse (se vedlegg 1).

”Hva forskeren observerer, og hvordan disse observasjonene vektlegges, er påvirket av forskerens forståelseshorisont (Johannessen m. fl 2004, 42 – 43)”. Vi er tre studenter med ulike kunnskaper og erfaringer og dette vil påvirke fortolkningen i oppgavens ulike faser. Vi er heller ikke naive i forhold til at vi til dels legger føringer på hva vi henter inn av informasjon. Valget er bevisst tatt i beste mening om å åpne perspektivet på begrepet selvledelse for å kunne generere nye funn som kan berike fenomenet.

4.3.2 Validitet

Som Johannesen m. fl. (2004, 72) så fint beskriver det, velger vi i denne sammenhengen å evaluere validiteten av indikatorene med sunn fornuft. Vi benekter ikke at vårt pilotprosjekt er ”teoriimpregnert” (Johannesen m. fl 2004, 45), altså at vi har tanker og oppfattelser rundt hva vi forventer av resultater.

Vi velger å evaluere begrepsvaliditeten i pilot prosjektet, altså samsvaret mellom empirien og fenomenet selvledelse (Johannesen m. fl 2004, 72), som betydelig bedre da vi endret datainnsamlings metode.

”Prestrukturerte spørreskjemaer begrenser muligheten for å få informasjon ut over det det spørres om.” (Johannesen m.fl. 2004,143) Som Johannesen m. fl. (2004, 142-143) bekrefter, vil kvalitative intervjuer gi oss muligheten til å dykke dypere i informantenes opplevelser og oppfattelser av fenomenet. Dette gir oss en større mulighet til å utforske dimensjonene rundt selvledelse. Det er dermed ikke sagt at vi vil kunne bekrefte full begrepsvaliditet på undersøkelsen eller vise til konkrete svar.

Med tanke på at vi er tre forfattere involverte ønsker vi å søke intersubjektivitet (Johannesen m.fl 2004, 45) konkluderingsmessig, altså en felles helhetlig forståelse av våre konklusjoner.

Vi valgte informanter til våre dybdeintervjuer utelukkende fra analyseenheten Oxigeno. Dette fordi vi antar at potensielle informanter fra den mer homogene analyseenheten Pro Sentret muligens ville begrense åpenheten og ærligheten i sine svar, med tanke på at de jobber på samme sted og kjenner hverandre godt. Vi gjorde oss tanker om at dette ville kunne føre til frykt om at svarene ville bli lest av kolleger.

I første runde tolket vi det slik at informantene i gruppen fra Pro Sentret ble påvirket av de nære relasjonene de hadde til hverandre. Det er mulig at de ikke stolte på at informasjonen ville bli holdt konfidensielt og dette også muligens på grunnlag av at undersøkelsene skulle leveres inn på deres arbeidsplass. I tillegg vil et slikt skjema kun bevege seg i overflaten og forenkle informantens forhold til tema.

4.4 Sammenfatting av data

Dataene fra dybdeintervjuene vil bli meningsfortettet ved å trekke ut de utsagnene som er relevante i forhold til informantens utsagn om selvledelse og våre hypoteser i forhold til oppgaven. Disse vil bli kategorisert under de fem premissene, se punkt 2.1.2.

4.4.1 Analyseprosess

På grunnlag av en strukturert intervjuguide vil dybdeintervjuene gi oss utsagn på konkrete områder rundt våre hypoteser. Vi vil allikevel naken fasilitere intervjuet mellom spørsmålene. Med dette mener vi at vi vil kunne stille flere spørsmål under de fastsatte spørsmålene, men dette vil improviseres frem underveis. Dette for å stimulere informanten til å reflektere åpent under intervjuet. Vi vil da sørge for å trekke informanten tilbake til den fastsatte intervjuguiden jevnlig for å ikke spore helt av i forhold til det vi skal undersøke. Intervjuene vil samle inn meninger, tanker og opplevelser rundt våre hypoteser.

4.4.2 Retningslinjer for databanken

Gjennom vårt Bachelor forløp har vi gjort to spørreundersøkelser og fire dybdeintervju som vi kommer til å anvende i oppgaven. Måten vi kommer til å anvende intervjuene på er gjennom å henvise til databanken vår. Hvert intervju har blitt tatt opp på mp3-filer som så har blitt transkribert og fortettet. Ut av de fortattede intervjuene har vi nummerert de utsagnene som vi muligens vil bruke. Utsagnene har igjen blitt forkortet og vi har av disse laget korte sitat, som vi har nummerert og det er disse numrene vi bruker når vi henviser til intervjuene. Når vi henviser til disse sitatene bruker vi semikolon og *kursiv*, samt at vi i parantes etter sitatet skriver nummeret på sitatet vi har brukt.

Eksempel: *"Det kan ligge mye motivasjon i det å være godt forberedt, med tanke på det å skulle motivere seg selv til å gjøre noe som man ikke har lyst til."*(22)

Vi har nå gått igjennom hvordan vi har kommet frem til databanken vår og hvordan vi anvender de ulike utsagnene som har kommet frem, spesielt I intervjuene. Grunnen til at vi har lagt hovedvekt på intervjuene I dette kapitlet er fordi det er de vi vil anvende mest I drøftningsdelen av oppgaven.

5.0 DRØFTING

Vi skal i dette kapitlet drøfte vår egen empiri, sett opp mot de ulike tilnærmingene til selvet og Higgins Self - discrepancy theory. Drøftingen vil også inneholde elementer av egne tolkninger.

Nøkkelfaktoren bevissthet danner hovedoverskriften for vår drøfting, mens premissene drøftes en etter en i henhold til nøkkelfaktoren. Vi vil presisere at alle premissene flyter inn i hverandre og en kan ikke sees atskilt fra de andre noe vår drøfting bærer preg av.

”Self–love, my liege, is not so vile a sin as self-neglecting.”

(www.gaia.com/quotes/William_Shakespeare, lesedato 29.05.2009)

5.1 BEVISSTHET

”Selvledelse handler i stor grad om hvordan man er i sitt eget liv. Det er noe man gjør hele tiden.” (2.1) Å jobbe med selvledelse handler for forfatterne om flere ting, men to av dem er illustrert i sitatet over: å være og å gjøre. Vi velger å understreke bevissthet som et viktig punkt for selvledelse da det, for oss, er en god illustrasjon på det å være. For oss er det også viktig å understreke at det også handler om å gjøre selvledelse aktivt, ikke bare på et teoretisk plan, men på et aktivt nivå hele tiden.

5.1.1 Bevissthet som nøkkelfaktor

Når Locke og Neisser sier at bevissthet er likestilt med selvet, så er forfatterne av denne oppgaven langt på vei enige i det, men vi vil kanskje ikke gå så langt som å si at det er alt. Snarere vil vi vel heller si at uten bevissthet vil det antagelig ikke eksistere noe selv og man ville være helt styrt av underbevisstheten. Under intervjurundene kom også dette opp som et tema hos de intervjuede da vi snakket om personlig utvikling og selvledelse *”Selvutvikling er en personlig drivkraft som man kan bruke for å utvikle seg videre, gjennom for eksempel å kjenne på hvordan man har det akkurat nå.” (1.1)*

Nå ser jo forfatterne at det ville vært umulig å være i kontakt med alle tankene og følelsene som kommer opp, men noen bevisste tanker må vi som mennesker gjøre oss

i hverdagen for å kunne fungere. Derfor mener vi at for å jobbe best mulig med å utvikle egen selvledelse er bevissthet selve nøkkelfaktoren som styrer de premissene vi har listet opp under, i tillegg til at det også bør stå som et eget premiss i seg selv. Vi mener bevisstheten er nøkkelen som åpner de ulike premissene, det kan ses som en paraply som de underliggende premissene er avhengige av for å fungere i forhold til selvledelse.

5.1.2 Ulike syn

På tross av at vi tidligere i oppgaven har uttrykt vår uenighet med Locke, ser vi det allikevel som verdifullt i denne sammenheng å påpeke hans definisjon av selvet som bevissthet, hvor han sier at det er bevissthetens kontinuerlige eksistens som utvikler individets selv over tid (Vollmer 2007, 45). Vi har sett tidligere at det finnes svært sprikende teorier rundt menneskers bevissthet. I den ene enden av skalaen har vi Dennett som mener individet er like lite bevisst sitt selv og sine narrativer som edderkoppen som på genetisk programmert autopilot spinner sitt nett (Dennett 1991, etter Vollmer 2007, 14). I den andre enden finner vi Locke som setter likhetstegn mellom selvet og dets bevissthet (Locke 1979/1960, etter Vollmer 2007, 44), mens etter hva forfatterne forstår så legger Higgins sin tilnærming til selvet seg på et kognitivt plan.

5.1.3 Bevisst handling

Forfatterne mener at Higgins self – discrepancy theory kan fungere godt med hensyn til å påvise negative emosjoner, men sier lite om hvordan man for eksempel kan bruke den for å påvirke i positiv retning. Som Higgins selv påpeker i sin artikkel har man til nå kun klart å se at fraværet av ulike uoverensstemmelser vil kunne generere emosjoner av typen ”glad” eller ”fornøyd” (Higgins 1987, 336). Vi tør påstå at hensikten med selvledelse er det å kunne skape en større tilfredshet i seg selv på det mentale plan, emosjonelle plan og fysiske plan, gjennom å jobbe aktiv med bevissthet innenfor de forskjellige premissene.

Forfatterne mener selvledelse er en bevisst handling. Det er noe man gjør aktivt, og vi mener derfor man må være bevisst sine gjøremål og sin væremåte i situasjoner som oppstår. Dels for å lære av dem slik at man kan kjenne igjen liknende situasjoner og koble dem opp mot hva man for eksempel gjorde sist, og så ta en avgjørelse på om

man vil handle på samme måte, eller prøve ut en ny metode. For å kunne skape en slik bevissthet krever det at man er oppmerksom, eller tilstede. *”Selvledelse handler i stor grad om hvordan man er i sitt eget liv. Det er noe man gjør hele tiden.”* (2.1)

5.2 TILSTEDEVÆRELSE

Vestlige teoretikere har tradisjonelt sett ikke vært veldig opptatt av tilstedeværelse som mentalt og kognitivt begrep. I vesten har tilstedeværelse stort sett betydning fysisk tilstedeværelse (der hvor kroppen er, er individet.).

5.2.1 Vestlig og Østlig tankegang

I Østen har man et langt mer nyansert forhold til termen og det begynner etter hvert også vi i Vesten å adoptere. Texnæs sier blant annet at tilstedeværelse handler om sanselig væren uten å tolke, analysere eller dømme (vedlegg nr 1). Dette handler om å kjenne ro og klarhet og være der andre er, uten å stille seg verken over eller under andre, men å føle intuitiv samhörighet med sine omgivelser, sier han (vedlegg nr 1) .

Forfatterne sier seg enige, og tilføyer også at uten tilstedeværelse blir det vanskelig å jobbe med selvledelse. Vi mener at tilstedeværelse er essensielt for å kunne lede andre og for å kunne ha et bevisst og avklart forhold til seg selv, ikke bare gjennom å lytte, men også om å aktivt gjøre og ta avgjørelser. *”Man føler man har kommet videre på en del av de kvalitetene man innehar og har en sikkerhet i seg selv og de beslutningene man tar og kan stole på at det man gjør er rett og riktig.”* (1.3)

5.2.2 Historier

Dennett sier, i følge Vollmer, at vi forteller historier om hvem vi er for å konstituere våre selv, og at mennesker beskytter seg selv ved hjelp av ord (Vollmer 2007, 14). For forfatterne virker dette en smule motstridende. Hvis vi konstituerer våre selv gjennom å fortelle historier om hvem vi er. Hvordan kan man da få dette til å henge sammen hvis det er som Dennett sier at vi beskytter oss selv ved hjelp av ord? (Vollmer 2007, 14) Vi føler dette heller henger sammen med Higgins sitt false self og at slike typer selv heller er med på å skape uoverenstemmelser i selvet, som igjen fører til ulike negative emosjoner. Vi mener at ved å bli bevisst hvilke historier vi forteller om oss selv, og å gjøre oss opp en mening om i hvilke selvkonstruksjoner de hører hjemme, kan vi lettere utvikle/endre oss fordi vi på den måten blir i stand til å gjøre bedre valg.

5.3 INDIVID

Gjennom media lærer vi om hvor viktig det er å være individuell, ha en særegen identitet eller være sin egen person. Fokuset, slik forfatterne ser det, ligger da på enkeltpersonen som en enhet og ikke en del av et samlet større. Med det mener vi det også er viktig å understreke at det kan være en interessant tanke å se på selvet, eller individet, på en kollektiv måte.

5.3.1 En kollektiv tankegang

Forfatterne mener denne tanken er veldig i tråd med Texnæs, hvor han blant annet sier at jo mere ting man har å passe på, jo mer har du å passe på. Går man inn i seg selv, behøver man ikke å forholde seg så mye til ytre ting og vil dermed oppleve en mye større trygghet i seg selv. Har man en større trygghet i seg selv, vil man også oppleve en større felleskapsfølelse til andre. (vedlegg nummer 1) Slik forfatterne forstår det Texnæs sier, er at du må først plassere deg selv før du i det hele tatt kan begynne å oppdage deg selv, gjennom andre. "Selvutvikling blir ofte "selvinnvikling". Man vikler seg inn i noe man ikke kommer seg ut av. Fokuset blir da introvert i stedet for å fokusere på kroppslige uttrykk, som er en helt annen form for bevissthet." (Vedlegg nr 1) Slik forfatterne ser det kan man først se ut når man er plassert i seg selv, for å finne de man er koblet sammen med. På den måten kan man starte med å se seg selv gjennom andre og hvordan man hele tiden påvirkes og blir påvirket. "Selvledelse er en innvendig måte å se ut på." (Vedlegg nr 1)

For oss betyr dette å kjenne på det som vi velger å kalle *det kollektive individet* og med det mener vi at man må ha en dypere forståelse av at man er sammenkoblet som mennesker, uansett hvor man befinner seg på planeten. På et eller annet vis har vi innvirkning i hverandres liv. Vi alle som mennesker som er koblet sammen på en sånn måte at det en person velger å gjøre kan potensielt ha stor påvirkning i en annen persons liv, selv om man ikke kjenner hverandre eller bor i samme by for eksempel.

5.3.2 I riktig kontekst

Forfatterne av denne oppgaven er enige i det Higgins har kommet frem til i self-discrepancy theory, men mener jo også at det mangler dimensjoner som gjør den optimal. Som Higgins selv påpeker i sin artikkel kan man vise til ulike negative

emosjoner gjennom å se på om det er uoverenstemmelser mellom de ulike selvne, noe som forfatterne mener er meget bra. Det teorien sier lite om derimot, er de positive emosjonene, annet enn at man kan tolke seg frem til at fraværet av uoverenstemmelser skaper følelser forbundet med glad eller fornøyd. (Higgins. 1987. s.336) Vi tror at ved å sette denne teorien i riktig kontekst, hvor man også fokuserer på blant annet individet sett sammen med andre og hvordan man påvirker hverandre, vil man komme enda lenger i denne forskningen. *"Selvledelse handler om at man tar grep om ens eget liv. Tar ansvar og lar ikke andre sine føringar ta overhånd."* (2.2) Vår forståelse av dette er at hvis en lar andre bestemme over ens eget liv kan dette ha en negativ innvirkning på en som person. Har man i stedet gjort seg noen bestemmelser som blant annet går på det å ikke la eksterne ting styre en i hverdagen. Vil man etter hvert få et klarere bilde av hvem man er og kan begynne å jobbe med delene av en selv som man mener har et forbedringspotensial.

5.4 RELASJONER

Neissers før nevnte Interpersonlige selv defineres blant annet som "agenten som sosialt vesen I samspill med andre". Når vi interagerer bekrefter (eller avkrefter) vi hverandres eksistens (Vollmer 2007, 102). Eksistensialismen lærer oss at vi eksisterer som individ kun I relasjon til andre og Jungs individuasjonsteori handler også om å finne økt indre bevissthet for dermed å føle økt samhørighet med andre (Moxnes 2007). Forfatterne deler oppfatningen om at det ikke er mulig for et individ å eksistere helt på egenhånd. I tillegg sier Neisser om den økologiske persepsjonen at den ikke bare gir informasjon om eksterne omgivelser, men den gir også informasjon om oss selv som aktive agenter I omgivelsene (Vollmer 2007, 100).

5.4.1 Relasjoner på arbeidsplassen

Under et av intervjuene forfatterne gjorde (Vedlegg nr. 3) understreket et av intervjuobjektene hvor viktig det er å ha det morsomt på jobb, og at det i mange tilfeller er mer essensielt enn å ha interessante arbeidsoppgaver for eksempel. *"Fokus på det sosiale samspillet på arbeidsplassen kan øke motivasjonen."* (3.11) Behovet for å bli utfordret i det daglige tar en andreplass til det å ha det morsomt på arbeidsplassen med sine arbeidskolleger. Det å føle at man kommer godt overens med dem man jobber sammen med er viktig for de fleste, men dessverre hender det ofte at man befinner seg i situasjoner hvor det ikke skjer. Grunnen til at forfatterne tar med

relasjoner som et viktig premiss er blant annet på grunn av ordet selvutvikling, kontra selvledelse. I tråd med Texnæs så mener også vi at det ikke bare handler om å se seg selv og tro at det er nok for å utvikle seg videre, som om man har en slags ”ut av kroppen”-opplevelse og ser på seg selv (vedlegg nr 1). Skal man ha noen form for utvikling må vi se ut av oss selv, være bevisst på det man gjør og bruke de relasjonene man har. Man kan nesten si at man må koble seg på andre for å se hva slags syn de har på en. Texnæs kaller dette å følge med på bølgen. (Vedlegg 1)

5.4.2 Et eksempel

Vi vil gjerne bruke et eksempel fra arbeidslivet: To ledere for en større bedrift, har begge ansvar for hver sin avdeling i samme bedrift. Leder 1 har ansvar for den daglige driften, mens Leder 2 har ansvar for personalet. Leder 1 må jobbe mer enn hva som først ble beskrevet fordi de ansatte heller velger å komme til denne personen hvis det oppstår en situasjon av noe slag. Selv mener denne lederen at dette kommer av en villighet til å dele av seg selv og sitt privatliv og også fordi man ikke er redd for å stille seg til hugg. Leder 2 bruker mye tid på å finne en lederstil, istedet for å finne sin måte å lede på. Denne lederen vil også helst ikke dele noe av sitt privatliv med de ansatte og vil derfor heller ikke delta på noe som blir arrangert utenom arbeidstiden. Naturlig nok blir denne lederen oppfattet som utilgjengelig og i noen tilfeller kald. Drar vi dette til det ekstreme så ser vi ganske klare likheter til Dennets selvoppholdelsesdrift (Vollmer,2007 s.14-16), eller Winnicotts ekte og falske selv (Vollmer 2007, 128) hvor det nesten kan virke som om Leder 2 prøver å skape et selv som skal fungere på jobb, samtidig som man er i besittelse av sitt ekte jeg som skal fungere i det personlige livet.

Det blir her viktig for oss å understreke at man har et klart forhold til forskjellen mellom privat og personlig. *”Med tanke på å motivere seg selv er det viktig å ta pauser. Restarte seg selv gjennom trening, eller bare det å ta seg litt alene-tid hjemme. Det er vanskelig å være der for alle andre, hvis man ikke klarer å ta vare på seg selv.”* (3.4) Forfatterens forståelse av privat og personlig er med dette at privat gjerne omhandler den delen av det privatlivet som alle kan få ta del i om det er på arbeidsplassen eller en sosial setting hvor det også befinner seg mennesker man ikke kjenner. Personlig derimot er forbeholdt nære venner og familie og passer seg kanskje ikke alltid på arbeidsplassen.

5.5 MOTIVASJON

Vi har tidligere brukt det sosiale samspillet som et eksempel på hvor viktig det er å ha gode relasjoner, spesielt med tanke på selvutvikling. Like viktig er det sosiale samspillet som trigger for å enten skape, eller opprettholde motivasjon til å drive med selvutvikling. *"Jeg tror at man kan skape en opplevelse for andre slik at de kan bli motivert. Hvis jeg er på plass, hvis jeg leder meg selv godt da vil andre se det og lettere følge med på bølgen."* (3.12)

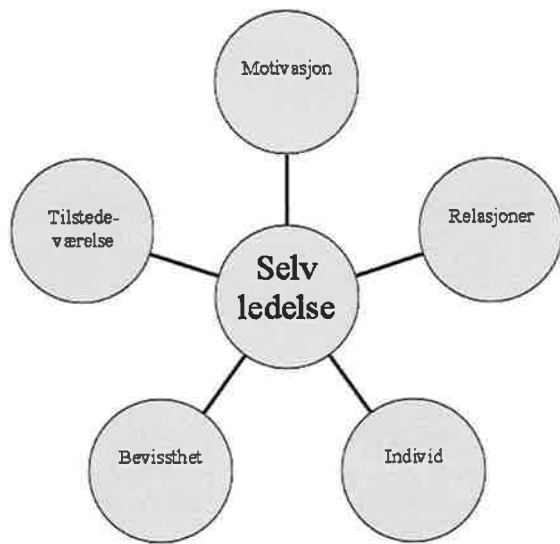
5.5.1 Å skape motivasjon

Forfatterne mener at motivasjon, eller mangel på det, i mange tilfeller kan sees på som en unnskyldning for å ikke gjøre ting. Vi mener at motivasjon bør være noe man kan hente frem, eller klare å finne i kraft av en selv. Man har ikke mistet den, men kanskje heller feilplassert den gjennom å fokusere i feil retning, på feil situasjon eller lignende.

Vi mener derfor at for å kunne drive med god selvledelse så må man ikke bare innse at man selv må skape, men også aktivt forsøke å finne sin egen motivasjon. *"Det kan ligge mye motivasjon i det å være godt forberedt, med tanke på det å skulle motivere seg selv til å gjøre noe man ikke har lyst til."* (3.9) Ofte hører man personer som uttrykker frustrasjon når de ikke er motivert, noe forfatterne personlig også har opplevd tidligere. Nå velger vi heller å arbeide mye mer aktivt for å skape motivasjonen i stedet for bare å vente på at det skal skje av seg selv.

5.6 GJENSIDIG PÅVIRKNING

For forfatterne er det viktig å påpeke at god selvledelse avhenger av at man kjenner seg selv, men at dette alene ikke er nok. Alt henger sammen. Det er viktig å huske at de forskjellige premissene står i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre og at vi mener at alle disse prinsippene må være tilstede for at god selvledelse skal kunne fungere. Illustrert på neste side.

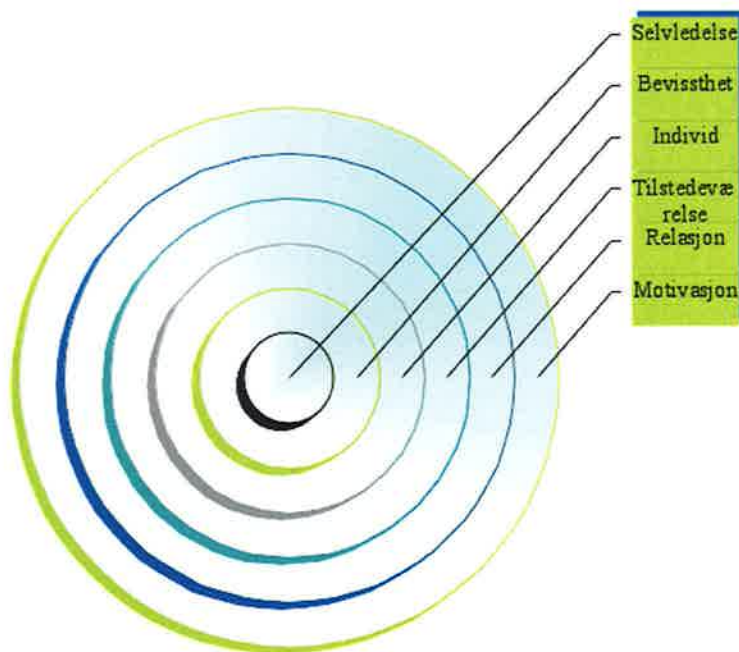


Illustrasjon 1

Vi mener at god selvledelse begynner med bevisstheten. Det å være bevisst er ikke bare noe man "er", men krever at man aktivt gjør seg tanker om hvem man er for eksempel. Dette fører oss til individet, altså hvem man er. Ikke bare i forhold til seg selv, men også i forhold til andre, altså at man er klar over sin egen tilstedeværelse i samfunnet, på jobben, i familien, vennegjengen osv. Her igjen må man ha evnen til å se hva slags relasjoner man har og hvordan de ulike relasjonene påvirker oss i hverdagen, og hvordan vi kan påvirke miljøet rundt oss gjennom de ulike relasjonene.

Gjennom å være klar over hva som motiverer en selv og være et godt eksempel for andre, kan man lettere fange andres oppmerksomhet. Hvis man så i tillegg fokuserer på å skape gode opplevelser for andre, klarer man å se andre for den de er, hvilke kvaliteter de har og hvordan man best kan utnytte eller elevere disse kvalitetene. Først da gjør man selvledelse til en integrert del av sin ledelse.

Illustrasjon 2 viser selvledelse som kjernen, etter at man har jobbet seg gjennom de ulike lagene av for eksempel bevisst på at det kreves motivasjon, bevissthet rundt relasjonene, bevissthet i det å være tilstede, bevisst på seg selv som et individ i relasjon til andre og til slutt en samlet bevissthet på alle disse som sammen kan styre selvet i en retning av en mer sannferdig oppfattelse av seg selv som person.



Illustrasjon 2.

5.7 SELVET I KONTEKST

Higgins self - discrepancy theory er etter vår mening mer enn gyldig når det kommer til den mentale delen av Selvledelse. Han identifiserer deler av selvet (ought, ideal og actual self) (Higgins 1987, 320) som er nyttige i forhold til kognitiv bevisstgjøring. Higgins nevner flere begreper knyttet til selvet: selvkonsept, selvguide, selvevaluering, selvuoverensstemmelser og selveffektivitet (Higgins, 1987) for eksempel, som alle er svært relevante i forhold til selvledelse. Forfatterne ser også det at Higgins trekker inn andre mennesker som viktige for selvet, men ser ikke hvor forståelsen av den kollektive bevisstheten foreligger. Slik vi forstår begrepene "independent" og "interdependent" (Universitetet I Oslo) kan det for forfatterne forstås seg som at Higgins er "independent" i sin dypeste eksistens og til en viss grad avhengig av andre, men det foreligger ingen oppfattelse slik vi ser det, av et selv som er "interdependent" Vi tolker Higgins dit hen at han vektlegger den kognitive delen av selvledelse, og at dette kanskje også går på bekostning av flere element som bør være til stede for at denne teorien skal kunne fungere optimalt.

Slik Texnæs ser det så handler det om at man i tillegg må ha en forståelse av seg selv som individ som går lenger utover ens person. *"Selvledelse handler om forholdet*

mellom meg selv som individ og meg selv som oss. Det er i skjæringspunktet der at god selvledelse utøves.”(Vedlegg nr. 1)

5.7.1 Konstruksjoner

Boka ”The Self” tar for seg mange måter å se på selvet på. En måte er gjennom det konseptuelle selvet/ selvkonseptet, hvor det påpekes at selvkonseptet er summen av alle tankene ”jeg” har om ”meg selv”. Dette er tanker vi har lært fra vår fortid og fra andre mennesker som vi tror på. Det handler i stor grad om trekk, talenter, roller, moral, plikter, fysiske trekk, styrker, svakheter og rettigheter til sammen. Kort sagt en slags mental konstruksjon som sier at ”det jeg tror og tenker om meg selv er mitt selv”. Med andre ord en veldig mental tilnærming hvor selvet er en konstruksjon som foregår i hodet. (Vollmer 2007, 106)

Nå vil forfatterne understreke at man også er klar over at dette kan forstås på mange måter, men føler det som viktig å peke på det faktum at mens Higgins (Higgins 1987, 321) i sin self - discrepancy theory kun operer med to ”versjoner” av selvet: selvkonsept og selvguide, så peker Neisser på hele fire supplerende deler i tillegg til selvkonsept. Neisser sier også at disse kan skli over i hverandre og at det ofte kan være vanskelig å skille mellom dem.

Ifølge Neisser er virkeligheten alltid mer kompleks enn våre selvkonsepter. ”Self concepts never do full justice to the self.” (Vollmer 2007, 106, etter Neisser og Jopling 1997, 3) Vi tør påstå at Neisser i likhet med Texnæs mener at vi også må se på det ytre, eller det sansbare når vi definerer selvet. I likhet med Texnæs uttrykker forfatterne en skepsis til et rent, individualisert syn på selvet, et ”independent self”. Selvet blir da en egen mental konstruksjon utenfor en selv, som ikke er en selv.

5.7.2 Mer enn et individ

Forfatterne tror at en kombinasjon av Higgins teori, med den Østlige tankegangen rundt den kollektive bevisstheten vil være en mer komplett måte å tilnærme seg selvledelse på. Vi mener at det ikke er tilstrekkelig å kun jobbe med selvledelse på et teoretisk plan, men at det også må foreligge en vilje til å ville jobbe med det og ta det til seg og gjøre det til sin selvledelse.

Den psykologiske tilnærmingen legger vekt på vår bevissthet som den viktigste komponenten i selvet. Nøyaktig hva som ligger under begrepet "bevissthet" har vært forsøkt forklart og definert på utallig vis, men felles for de fleste kan sies å være at den på en eller annen måte er sammensatt av de mentale, de fysiske og de emosjonelle delene av et individ. (Vollmer 2007) En mer kollektiv forståelse av selvet kan altså, ifølge Kitayama og Markus, berike vestlig personlighetspsykologi. (Markus og Kitayama 1998, 63)

Med utgangspunkt i at individet er sammensatt av ulike deler: mentale, fysiske og emosjonelle, mener vi at et konsept på selvledelse må foregå like mye på alle tre plan. Alle delene må anerkjennes og settes fokus på, men individuelle behov gjør at det er vanskelig å beskrive et lineært forløp, da det ikke er en klar kausalitet i prosessen. I tillegg til å anerkjenne hele mennesket (alle deler av individet) mener forfatterne også at man må se seg selv i relasjon til andre. Vi er altså tredelte enheter som alle er del av et større hele. Forfatterne mener at denne anerkjennelsen tilfører en kollektiv dimensjon til selvledelsesbegrepet, som vi mener er viktig å ta med inn i videre forskning.

Hvis du kun ser deg selv som individ, vil ytre formaninger fortone seg som ordre, eller plikter og krav. Jeg mot dem. Men hvis du som individ er knyttet til andre gjennom den kollektive bevisstheten, da er det snakk om oss, ikke deg og meg eller jeg og de andre. (Universitetet I Oslo)

6.0 KONKLUSJON

Forfatterne vil først å fremst påpeke at vi innser at våre konklusjoner har lav generaliserbarhet. Oppgaven er basert på et fenomenologisk og utforskende forskningsdesign, dermed ønsker vi på tross av et lite representativt empirisk grunnlag å konkludere med at det vil være hensiktsmessig med videre forskning.

Gjennom vår drøfting har vi vist at alle våre premisser er hensiktsmessige i forhold til god selvledelse. Vi innser at vi ikke kan gi et endelig svar på vårt første forskningsspørsmål, da begrepet selvledelse ikke er tilstrekkelig definert og det heller ikke hersker konsensus blant ledende teoretikere. Når det er sagt vil vi allikevel ikke forkaste forskningsspørsmålet. Vi mener at det har fungert som et godt overspørsmål i den grad at vi har hatt et visjonært mål å strekke oss mot, som mulig har hevet ambisjonsnivået i pilotprosjektet. I denne sammenheng er vår drøfting bygget opp rundt nøkkelfaktoren bevissthet og de underliggende premissene. Forfatterne mener at vi har belyst at premissene er til stede hos mennesker som har et bevisst forhold til selvledelse. De ulike premissenes grad av tilstedeværelse vil variere ut i fra ulike kulturelle kontekster.

Selvledelse må bevisst forankres i individet. Det viktigste utgangspunktet for å kunne lede seg selv vil ikke bare være å kunne oppleve sitt selv på individnivå, men også i relasjon til andre. Det kan se ut til at Higgins self – discrepancy theory vil være hensiktsmessig for en mental bevisstgjøring av selvet. Forfatterne vil i tillegg anbefale å supplere teorien for å skape et mer komplett verktøy for selvledelse. Vi har ut fra denne oppgaven ikke nok grunnlag til å komme med konkrete forslag til supplement som i et ferdig designet verktøy. Allikevel vil vi gjerne anbefale et rammeverk som vi mener gjeldende for å gjøre Higgins self – discrepancy theory mer anvendbar som et verktøy for selvledelse. Rammeverket vil selvsagt inneholde alle premissene, men vi vil fortsette å understreke at disse i større grad åpner opp for selvledelse gjennom bevissthet som nøkkelfaktor. Pilotprosjektet kan potensielt gi utslag i flere retninger forskningsmessig. Et forslag til videre forskning vil være å ha et aksjonsbasert forskningsdesign ved å skape et verktøy ut i fra Higgins self – discrepancy

theory supplert med rammeverket vi foreslår, og teste dette på et representativt utvalg av individer.

Vi mener at for å oppnå en dypere opplevelse av selvet, med den hensikt å bedre kunne lede seg selv, bør selvledelse foregå på et dypere nivå enn kun det mentale. Dermed vil vi igjen understreke at selvledelse bør foregå på et mentalt, emosjonelt og fysisk plan.

KILDER

Butler, J. 1896. Of personal identity. In: W.E. Gladstone (ed.). *The Works of Joseph Butler*. Oxford: Clarendon Press.

Dennett, D.C. 1991. *Consciousness explained*. Harmondsworth: Penguin Books.

Higgins, E. Tori, 1987. Self – Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94(3):319-340.

Johannessen, Asbjørn, Kristoffersen, Line og Tufte, Per Arne. 2004. *Forskningsmetode for økonomisk – administrative fag*. 2.utg. Abstrakt forlag as.

Kyrre Texnæs
<http://www.texnaes.com/about>. (lesedato:13.mai, 2009).

Markus, Hazel Rose, Shinobu Kitayama, 1994. A Collective Fear of the Collective: Implications for Selves and Theories of Selves. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol. 20, No. 5, s. 568-579.

Markus, Hazel Rose, Shinobu Kitayama, 1998. The Cultural Psychology of Personality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 29, No. 1, 63-87.

Moxnes, Paul. 2007. *Fasett-mennesket. Teori og forskning om Personlighet og Rolle. Et lederopplæringsperspektiv*. Oslo: Forlaget Paul Moxnes.

Neisser, Ulric. 1988. Five kinds of self-knowledge. *Philosophical Psychology* 1, 35-59.

Neisser, Ulric. 1993. *The Percieved Self*. Cambridge: Cambridge University Press.

Neisser, Ulric. 1994. Self-perception and self-knowledge. *Psyke and Logos*15, s.392-407.

Neisser, Ulric; David A. Jopling, 1997. *The conceptual self in context*. Cambridge: Cambridge University Press.

Universitetet I Oslo, studier, SV-fakultetet, Psykologisk Institutt,
<http://www.psykologi.uio.no/studier/Fleksibel/OSS/SosPsyk.html> (lesedato 18.mai 2009).

Turner, R.H. 1956. Role-taking, role standpoint, and reference-group behaviour. *American Journal of Sociology*, 61, 316-328

Vollmer, Fred. 2007. *The Self*. Bergen: Fagbokforlaget.

Winnicott, Donald W. 1971. *Playing and Reality*, Harmondsworth: Penguin Books.

Winnicott, Donald W. 1960. *Ego distortion in terms of true and false self*. London: Tavistock.

VEDLEGG 1

Intervju med Kyrre Texnæs

Dato: 05.05.2009

Sted: Oxigeno

(Meningsfortettet versjon)

Selvledelse og selvutvikling:

Selvutvikling blir ofte selvinnvikling, man vikler seg inn i noe man ikke kommer ut av. Fokuset blir da introvert, i stedet for å fokusere på kroppslig uttrykk, det fysiske som er en helt annen form for bevissthet.

Selvledelse er en innvendig måte å styre utover på. Men det er egentlig ikke viktig å skille mellom det innvendige og det utvendige, det er to sider av samme bevissthet.

Når jeg handler så gjør jeg det ut fra hva som kjennes rett, jeg bare vet det. Og jeg jobber mye med andre for å finne ut hvordan de kan vite hva som kjennes rett. En tanke er rett når den bygger på maksimalt med informasjon, intuisjon, ikke bare bruker rasjonell tankekraft eller hører på andre f eks. Maksimal info er info både fra bevissthet og underbevissthet, du tuner inn på alt som er omkring deg.

Maksimal info er delt i tre:

- Fysisk info: sentrert hofte er tegn på balanse fysisk. Hvis du er i ubalanse emosjonelt eller mentalt er det faktisk vanskelig å få fysisk balanse i hofte. Gjennom hofte kan jeg merke: er jeg på plass nå, eller er jeg ikke?
- Emosjonell info: Når det kjennes rett. Du får energi, en gledesfølelse
- Mental info: Når tanker og bilder i hodet ditt er umiddelbare, når det bare er der, før tid til refleksjon.

Når alt dette stemmer kan du stole på at din intuitive stemme forteller deg noe som er rett, basert på sanser, bevissthet og underbevissthet. Du kan ha ulike referansepunkter for når du vet, men når du vet, så vet du.

Hvem er jeg?

Identitet, hvem opplever vi at vi er? Det går fra det ytre og innover:

Jobben, familien – kroppen min, tettere inn – mer innenfor kroppen, jeg kan føle og se følelsene mine -- se at jeg tenker noe om følelsen mine, jeg er innenfor tankene, der skjer det ikke så mye men jeg er der er bevisst at jeg er der. Jo lengre inn du kommer, jo tryggere kan du bli tenker jeg. Jo mer enhetlig blir du av natur.

Jo mer du setter identiteten din i ytre/eksterne ting jo mer har du å passe på fordi alt er enheter og da må du velge hvilke enheter du vil identifisere deg med. Jo lenger innover du kommer, jo færre enheter trenger du å forholde deg til og du får mindre å passe på og blir tryggere. Du blir også mer ett/felles med det om omkring. Mer del av en uiversell bevissthet/sjel. Vi kan være sammen både fysisk, emosjonelt og virtuelt! Der går alt mye raskere, den er resultat av tankene, ligger akkurat mellom tankene og bakenfor tankene. De sakte deltabølgene som ligger bakerst i hjernen, kan hjernen gjøre tenkbare, konkrete. Du kan da fange opp info i stedet for å bare være en del av infohavet. Du blir en aktiv agent.

Selvutvikling blir ofte at individet står utenfor og ser inn i seg selv. Da kommer de sjelden ut. Poenget må heller være å komme inn for å se ut! Etter hvert som du ser mye ut, blir du automatisk oppmerksom på hvem som ser, og den som ser det er meg. Da kommer svaret fra inni deg selv og ikke fra omverdenen. Når du analyserer og stiller spørsmål som hvem er jeg? Er jeg morsom er jeg flink? Da kommer du aldri inn til kjernen, for de spørsmålene kan du nyansere og analysere i all evighet.

Når du agerer, handler, tar du ansvar for den du er.

Når du reagerer, er du i tune med omgivelsene

Det første er respekten for deg selv, det andre for livet omkring deg. Dynamisk vekselvirkning.

Moved by the whole: sentrere det du opplever rundt deg i et punkt. Målet er integrert samhandling (fysisk), via kontakt med det ikke-fysiske i seg og den hjerte skaperleden. Blanding mellom individ, og integrert del av helheten.

Selv-guide:

ting som du gjør viktige for deg selv, som er bestemt av andre.

Hvis du kun ser deg selv som individ, vil ytre formaninger fortone seg som ordre, eller plikter og krav. Jeg mot dem. Men hvis du som individ er knyttet til andre gjennom informasjonshavet, da er det snakk om oss, ikke deg og meg eller jeg og de

andre. Graden av konflikt i deg minsker i takt med fellesskapsfølelsen eller helhetsfølelsen.

Når vi ser på mellomrommet, forsvinner konflikter, vi beg å samarbeide. I samarbeid må man finne den subtile følelsen av identitet som er større enn MEG. Det mangler en enkelhet i dagens selvledelse, det er for mye fokus på individ.. Alt analyseres for mye, det er bedre å hugge ved.

Fokuset på selvet kan gå for langt!!! Det blir en egen mental konstruksjon utenfor deg selv, som ikke er deg selv. Overgangen fra å se deg selv som objekt til å se deg selv som subjekt, er viktig.

Bevissthet: Det jeg driver med hele tida, det jeg surfer i. Er du intuitiv så kan du surfe på bølgen. Hvis ikke må du jobbe, holde deg flytende, trå vannet. Når du ser havet som en del av deg, får du oversikt og kan komme deg opp på de store bølgene, få energi fra dem, i stedet for å la dem ta fra deg pusten og drukne deg.

Hvordan bli en del av havet? Frigjøre seg fra sine emosjoner, Game of the Gap extended version.

Å surfe med bevisstheten hjalp meg som individ. Så merket jeg at jeg også kan balansere og hjelpe andre. Se etter sammenhenger, så skjer ting av seg selv. Leke mer, være i det. Det er slitsomt å ikke være ”på”, jeg får energi av å være i det.

Kan finne andres bevissthetsnivå, og dermed tenke hvilke. Les en bok, bli kjent med de som har skrevet boka. Ordene er alltid lærerike, men det er ikke der jeg lærer. Respekt for andre er viktig. Selv om det er frustrerende at få andre velger å fokusere på et høyere bevissthetsnivå, men veldig ydmyk. Tre fire år foran, stort sett på grunn av intuisjonsnivå.

Persepsjon:

Øyet, å se betyr ikke å motta med å skape, du skaper det du ser. Lenger ut: følelser. Mindre konkret men veldig knyttet til det du ser på lerretet. Tanker også relatert til lerretet fordi du tenker noe om de tingene du ser (skaper), først når du begynner å

tenke at du må ikke tenke noe om noe, er du ikke lenger så linket til dette her lerretet og hva som skjer der. Så når du har distansert deg, kan du finne intuisjonen, dvs. evnen til å se ting som ennå ikke har blitt manifestert, eller til i noen særlig grad. Når de fleste er tett på lerretet er alle opptatt på egen maurtue men i intuisjonssfæren kan man se mye mer, de store linjene. Men man møter ikke mye forståelse for de fleste er på lerrets nivå. Men alle kan lære å fjerne seg fra det! Det kan være gøy å leve i begrensetheten, men det er fint å ikke være avhengig av det, å ikke føle at man dør når man mister noe på konkret nivå. Når du fjerner deg blir du mer sårbar, du lar ting gå lenger inn på deg, men du blir mindre truet av det fordi de små tingene er ikke altopplukkende. Å tørre å hengi seg til noe som er utenfor deg selv, er vanskelig, når man er på mikronivå. Det er det samme for grupper som for individer. En gruppe har også en kollektiv bevissthet, så den går det fint an å jobbe med.

Konflikt:

Begge har alltid ansvar, stort sett, men du kan kun kreve innsikt i deg selv.

Tilstedeværelse handler om å *være* uten å tenke eller analysere. Tilstedeværelse er nettopp knytta til selvledelse, nettopp fordi du ER der, for deg selv og for andre. For meg er det slitsomt å ikke være tilstede i øyeblikket. Når jeg begynner å tolke, å resonnerer ved hjelp av fortidsminner og antagelser om fremtid, da blir jeg sliten. Når du vet hva tilstedeværelse er og du praktiserer det, så er det lett og befriende. Det som er vanskeligst er egentlig mellomfasen, hvor du prøver å få det til. Og hvis det er vanskelige, gjennomgående tilbakevendende temaer så merker jeg at jeg kommer tilbake igjen til den der enkelheten hvor jeg ikke tenker over ting rundt meg, jeg bare ser. Og da tenker jeg jo ikke på noe. Og da går det ikke an å være SÅ lei seg, hvertfall! Jeg eksisterer bare. Det kan høres veldig banalt ut, men det fungerer!

Om spørreskjemaet:

Det er lenge siden jeg har fylt ut et skjema som handler om meg og mine personlige tanker og erfaringer. Når det gjelder brudd med kjærester eller andre ting, så er det for meg noe jeg bare vet. Det går på dette med intuisjon og maksimal informasjon.

Selvledelse handler om forholdet mellom meg selv som individ og meg selv som oss. Det er i skjæringspunktet der at god selvledelse utøves.

Om konflikt:

Den beste måten å lære på er ikke å gjøre feil, men å lære! Og på samme måte, er den raskeste måten å få noe gjort på, ikke nødvendigvis å skape konflikter for å lære det, og så gjøre det, men det er bare å gå rett i gang med å gjøre det. Så hvis vi kan stille oss inn på det som gjør at vi samarbeider, så synes jeg vi skal gå for det framfor å trene på konflikttrening! Heller gå for det som gjør at vi samarbeider, da. Jeg tenker at det å jobbe med konflikter kanskje handler mer om uttrykk, hvordan er det uttrykker behovet ditt. Fordi at jo dypere ned i behovene vi kommer, jo mer samstemt er vi som regel.

Om motivasjon:

Motivasjonen min endrer seg etter hvert som jeg blir bedre kjent meg selv og verden. Nå har jeg egentlig bare lyst til å ha det bra, og det er min motivasjon for alt jeg gjør. Jeg tror man kan skape en opplevelse for andre som gjør at også de kan bli motivert. Legge til rette for at andre kan komme opp på bølgen ved siden av deg. Men du kan ikke fortelle dem at de må gjøre slik eller sånn. Hvis jeg er på plass, hvis jeg leder meg selv godt, da vil andre se det og lettere følge med på bølgen...

Helhet og ro:

Alt henger sammen med alt og jeg blir mer og mer ydmyk jo mer av sammenhengen jeg forstår. Hvis jeg ikke er ydmyk er som regel på grunn av en ubalanse i meg, en skjult agenda eks at jeg er bedre/dårligere enn andre, andre er teite, det er synd på meg.. Og det er jo ikke sånn det er. Når jeg har klarhet og ro så er jeg der alle andre er. RO er deilig, da ser jeg sammenhengen.

VEDLEGG 2

Intervjuguide

Del 1. Selvutvikling

1. Hva legger du i ordene selvutvikling og selvledelse? Og hva skiller dem/skiller dem ikke?
2. Hva legger du i ordet motivasjon?

Del 2. Higgins

Forklarer Higgins teori til informanten:

- Selvet ditt er den du egentlig er, eller den du mener at du er, altså konseptet ”deg”. Higgins kaller dette ditt ”selvkonsept”.
 - I tillegg har du tanker og ønsker om hvem du ideelt sett ønsker/burde være.
 - Tanker rundt hva andre rundt deg tenker om deg, eller hva de mener du burde vært eller gjort, noe Higgins kalle din selvguide.
 - Selvkonsept blir ifølge Higgins ofte målt opp i mot selvguide. Om det er uoverensstemmelser/avstand mellom disse vil du få negative emosjoner av ulike slag, for eksempel angst, frykt, depresjon, sinne, uro, etc.
 - Jo større avstand mellom selvkonsept og selvguide, jo sterkere blir de negative følelsene.
1. Ser du noen nytteverdi i å vite om denne teorien når det gjelder din selvledelse?
 2. Hva tenker du om denne teorien i forhold til selvutvikling?
 3. Føler du at du har et selvkonsept og tilhørende selvguider, som forklart over?
 4. Har du følt uro i en situasjon hvor ditt selvkonsept ikke har stemt overens med din selvguide? – Beskriv situasjonen
 5. Kan du peke på en situasjon hvor uoverensstemmelser mellom selvguide og selvkonsept har skapt negative følelser for deg?

Del 3.

Informantens selvutvikling

(Har informanten et aktivt eller passivt forhold til selvutvikling)

1. Er selvutvikling noe du aktivt gjør, eller føler du mer at det er noe som skjer etter hvert som du opplever ting i hverdagen for eksempel?
2. Når begynte du bevisst med selvutvikling?
3. Hva er din motivasjon for å drive med selvutvikling?
4. Hva gjør du for å utvikle deg selv og hvor ofte?
5. I situasjoner hvor du ikke tenker bevisst på selvledelse/selvutvikling, gjør du deg da opp tanker om hva som har skjedd i ettertid? Hender det at du forstår mer av hendelser i ettertid?

VEDLEGG 3

Intervju med informant 1

Dato: 08.05.2009

Del 1: Selvutvikling

1. Hva legger du i ordene selvutvikling og selvledelse? Og hva skiller dem/skiller dem ikke?

Selvutvikling:

1.3 Du føler du har kommet videre på en del av de kvalitetene man innehar og har en sikkerhet i seg selv og i de beslutningene man tar. Man stoler på at det man gjør er rett og riktig. 1.2 En kan kalle det en utvikling fordi man ikke lenger går i en dialog med seg selv da man vet fra tidligere erfaring at de avgjørelsene man har tatt tidligere var rett i den spesifikke situasjonen.

2.1 Selvledelse handler mer om at man tar grep om ens eget liv. Tar ansvar og ikke lar andre sine føringer ta overhånd i ens eget liv.

2. Hva legger du i ordet Motivasjon?

3.3 Motivasjon er positivt! 3.5 Å klare å motivere, å finne en positiv vri på situasjoner for eksempel, for å få folk til å yte det man vil at de skal yte. 3.6 Å finne det beste i folk. 3.7 Man må være en positiv og løsningsorientert person for å kunne løfte de rundt deg. 3.8 Å rose og de å se menneskene rundt deg er også viktig for å kunne hjelpe andre med å yte sitt beste.

Å motivere seg selv er lett når man gjør noe man liker, men det å motivere seg for å gjøre noe man ikke har lyst til kan være verre. 3.9 Da kan det ligge mye motivasjon i det å være godt forberedt feks. Ha gjort grunnarbeidet på forhånd så man har en sikkerhet der å lene seg på.

Del 2: Higgins

1. Ser du noen nytterverdi i å vite om denne teorien når det gjelder din egen selvutvikling?

Ser absolutt nytteverdi i den teorien. 4.1 At man er bevisst på hvem man er som person og at man er klar over ulike kvaliteter man eventuelt vil forandre.

4.3 Informanten har valgt å se bort ifra hva andre syns og konsentrerer seg mer om hvorhun vil. Bruker heller Selvguiden som en motivasjon for å nå de målene hun har satt seg.. Bruker visualisering aktivt som et verktøy og skyver unna andres forventninger. Ved det å være mer hjemme for eksempel. Føler at dette henger sammen med sin egen utvikling innenfor karriere. Henter ting fra arbeidsplassen som kan brukes hjemme og omvendt. Feks når det gjelder det å være god mor eller god kone.

2. Hva tenker du om denne teorien i forhold til selvutvikling?

4.2 Det å ha en teori som kan forklare reisen man er på er nyttig i forhold til ens egen selvutvikling.

3. Har du et ideal self og et ought self?

Ja. Motivasjonsbegrepet kommer tilbake. Har et bilde om hvor hun skal og sikter mot det. Sjalter ut alt det andre og ser heller på om det er riktig å være der man er nå og at man er på riktig vei. (Igjen tilbake til å bruke Ideal Self som motivasjon.)

4. Har du følt uro i en situasjon der ditt selvkonsept ikke har stemt overens med din selv - guide? (Kan du peke på en situasjon hvor uoverenstemmelser mellom selv - guide og selvkonsept har skapt negative følelser i deg?)

Ja. I sin tidligere arbeidsplass. Må hele tiden forholde seg "spøkelses" (Senterleder som egentlig skal være ute i permisjon, men som er innom flere ganger i uka og tar avgjørelser.) Vanskelig å engasjere seg når det nærmer seg slutten av et vikariat selv om man brenner for ulike saker og tenker at "dette burde jeg jobbe mere med"! Også det å kjenne på om man burde ta tak i ulike situasjoner som omhandler baksnakking og illojalitet, men velger å ikke gjøre det. Har rådført seg mye med mennesker som hun føler at hun kan stole på og funnet ut at det vil være lettere for sin egen del å gi slipp på jobben når vikariatet er over.

5.1 Bestemmer seg ofte fra morgenen av at dette skal være en positivt dag, da man lettere får samme type energi tilbake.

Del 3: Informantens Selvutvikling

1. Er selvutvikling noe du aktivt gjør, eller føler du mer at det er noe som skjer etterhvert som du oplever ting i hverdagen feks.?

Ja, på alle mulige områder. Er også noe hun alltid har gjort, spesielt med tanke på fysiske aktiviteter. 5.2 Har alltid gått inn i nye situasjoner med en visshet om at "dette får jeg til"! 6.1 Er løsningsorientert som person og søker heller utfordringer enn å unngå dem. Fallhøyden i forhold til det personlige blir jo dermed større, da man gir av hele seg selv til man står der med døra i ansiktet.. Men så er det også sånn man lærer.

Hvis det første (aktivt):

2. Når begynte du med bevisst selvutvikling?

..har alltid gjort det.

3. Hva fikk deg til å starte med det?

4. Hva gjør du for å utvikle deg selv og hvor ofte?

5.3 Kjører motorcross, kastet seg over et vikariat som senterleder for et større treningssenter.

Bestemte seg i løpet av en uke og flyttet til Berlin på en uke for å studere. 5.4 Er mer dynamisk som person og vil heller gjøre enn å lese teori feks. Ikke alltid teorien stemmer og vil derfor heller lese om det underveis. 5.5 Har også en visshet om at ting ordner seg og er ikke redd for å be om hjelp hvis man føler at det trengs.

Hvis det andre (passivt):

1. Gjør du deg bevisste tanker etter en stor hendelse, eller blir du mer overrasket over at du har lært dette?

Etter intervjuet:

Bruker teorien (selv om man ikke har vært klar over den), men heller som en motivasjon. 6.2 Gått kurs feks for å lære mer om intuisjon og det å følge magefølelsen. og stole på den!

Stole på den informasjonen du får når du feks skal svare på noe gjennom ulike øvelser. Feks at man får et bilde av en person og alder og begynner på den måten å beskrive hvordan denne personen er som menneske. Øver seg på å ta tak i informasjonen før fornuften kommer inn og begynner å analysere seg bort fra det man først tenkte eller antok.

5.7 Hente motivasjon fra omgivelsene rundt seg. Se hva omgivelsene speiler rundt deg, for å hente inn informasjon man kan bruke for å forbedre ting med ens egen personlighet feks. 6.4 Eller bruke visualisering for å finne ut hva man vil med livet, hvordan man vil at en treningstime skal gå, eller for å få barna til å gjøre det man vil. (En form for kvinnelist?)

5.6 Lever du livet ditt eller overlever du? 6.3 Fokuser på å gjøre det man får en positiv følelse på. Man blir syk av å befinne seg i situasjoner over lengre tid som man helst ikke vil være i. Kroppen sier ifra! Er midt i livet nå og har staka ut en kurs for hvor hun vil ende opp. Er derfor i den stillingen hun er i idag fordi hun trenger senterleder erfaring til seinere. Er med andre ord akkurat helt riktig plassert nå i forhold til hvor hun vil være på et seinere tidspunkt!

Intervju med informant 2

Del 1: Selvutvikling

1. Hva legger du i ordene selvutvikling og selvledelse? Og hva skiller dem/skiller dem ikke?

Har et klart forhold til selvutvikling. 1.1 Det er noe som er personlig, en drivkraft feks. At ved å kjenne på hvordan man har det, kan man bruke det for å utvikle seg videre. Et veldig selv-forklarende ord.

Selvledelse: Personal Leadership. Noe man driver med hele tiden. 1.2 Mens utvikling handler om hvordan man utvikler seg selv gjennom utdanning, jobb osv. Mens selvledelse handler om hvordan man er i sitt eget liv og hvordan man utvikler seg videre.

2. Hva legger du i ordet Motivasjon?

3.1 Det som får "meg " til å gi det lille ekstra, eller streve etter noe.

3.2 Å motivere andre, feks i forhold til jobb, er å være der for de andre, noe som blir umulig hvis det er snakk om å være der for dem hele tiden! Men prøve å se hvert individ og deres kvaliteter og fokusere på det istedenfor å se det negative, samtidig som at man prøver å gjøre det likt for alle.

"Motivasjon" er et veldig positivt ladet ord.

3.4 For å hente motivasjon kan man gjøre flere ting. Våge å ta pauser! Umulig å være der hele tiden for andre, så derfor ekstra viktig å ta tid til å "restarte" seg selv så man kan være mer positiv når man kommer tilbake til arbeidsplassen. Være mer hjemme eller det å trene har også blitt mer viktig. Ha "gullkorn" i livet. Det handler om en indre balanse, så hvis man personlig har det dårlig så vil det påvirke arbeidssituasjonen. Blir vanskelig å være der for alle andre, når man ikke er der for seg selv.

Del 2: Higgins

1. Ser du noen nytteverdi i å vite om denne teorien når det gjelder din egen selvutvikling?

Spontant: nei. 4.5 Men hvis man leser psykologi, så kan man se på at denne teorien er sann. Feks gjennom at jo flere roller man spiller jo mer utrygg blir man i seg selv. Jo tryggere man er i seg selv, jo mindre rolle spiller det hva andre tenker. Med tanke på forventninger så har jo alle det. Feks. Gjennom spørsmålet rundt det å handle klær (spørreundersøkelsen), så vil man jo gjerne tro at man velger selv, men man blir jo påvirket bare ved å være i butikken.

2. Hva tenker du om denne teorien i forhold til selvutvikling?

Handler kanskje mer om at man våger å ta teorien til seg antagelig. Det er lite nytteverdi i å bare vite om den, hvis man ikke tør å bruke den på noe vis.

3. Har du et ideal self og et ought self?

Som person så har alle kvaliteter som man kan jobbe med, at man innser: "sånn er jeg"! Og man forsøker så godt man kan å leve sitt liv etter sine premisser. Men det som har vært mest "slitsomt" har vært at selvtilliten har vært stor gjennom at man har tro på at man klarer ulike ting, mens selvfølelsen har vært mye lavere. og heller slitt mer med forskjellen mellom de to.

4. Har du følt uro i en situasjon der ditt selvkonsept ikke har stemt overens med din selv guide? (Kan du peke på en situasjon hvor uoverenstemmelser mellom selvguide og selvkonsept har skapt negative følelser i deg?)

Muligens gjennom det at det aldri har vært noe problem å si det man tenker på og det kan man få problemer med. Samtidig så er dette noe man er stolt av og er også sånn man vil være og da ville det feks vært en konflikt hvis det var en del av en selv som man må undertrykke gjennom at man ikke får uttrykt det man ønsker.

Del 3: Informantens Selvutvikling

1. Er selvutvikling noe du aktivt gjør, eller føler du mer at det er noe som skjer etterhvert som du opplever ting i hverdagen feks.?

Ja, det er veldig viktig. Jobbmessig så vil man utvikle seg selv. Man har et liv og en

sjanse og bør derfor gjøre det beste ut av det. Selv om man er utrolig glad i venner og familie, så er det eneste man vet sikkert at man skal tilbringe resten av livet sitt med seg selv og må derfor gjøre det beste ut av sin egen situasjon. Feks gjennom å starte på skolen igjen. Har sagt opp på jobben og følte det var riktig å gjøre det nå, mens jobben fortsatt kjennes bra. På samme måte som at man ikke vil være i et forhold for lenge og hele tiden tenke på det at man vil at det skal ta slutt. Det finns så mye man kan gjøre og oppleve og har et ønske om å lykkes på den delen av livet også etter flere år med å reise og nyte.

Hvis det første (aktivt):

2. Når begynte du med bevisst selvutvikling?

Gymnaset og det å flytte fra Sverige. Hadde det ikke bra i den perioden og skulle flytte til Norge med venner, som ombestemte seg i siste liten. Bestemte seg for å dra alikevel. Har alltid hatt et ønske om å reise og følte det som ekstra viktig å gjennomføre det. Følte kanskje at det var en start på selvutviklingsreisen, eller i det minste ble man mere bevisst på det.

3. Hva fikk deg til å starte med det?

(Se over)

4. Hva gjør du for å utvikle deg selv og hvor ofte?

Syns det er rart at folk ikke gjør det. Enten tenker man på det eller ikke. Bruker faren sin som eksempel på det motsatte av seg selv. At han er mer innesluttet, liker ikke høy stemmebruk feks., har heller ikke det samme ønsket om reise og oppleve ting. Er kanskje mer konservativ.

Kan man totalt fortrenge det som skjer? Mener at man på et eller annet plan så utvikler man seg uansett. Feks gjennom det å bli kastet ut i ulike situasjoner. Tenker man på det på samme måte da, eller vil tankegangen endre seg i ekstreme situasjoner?

Hvis det andre (passivt):

1. Gjør du deg bevisste tanker etter en stor hendelse, eller blir du mer overrasket over at du har lært dette?

Intervju med informant 3

Del 1: Selvutvikling

1. Hva legger du i ordene selvutvikling og selvledelse? Og hva skiller dem/skiller dem ikke?

Selvledelse: 2.3 Har et aktivt forhold til temaet gjennom at man har et aktivt og bevisst forhold til det. 2.4 Forbinder det mer med yrkeslivet og tenker det handler mer om hvordan du øker kompetansen din feks. Hvordan du er som ansatt. 2.5 Ser på det som et "ferskt" ord uten så veldig mye innhold!

1.5 Selvutvikling: er noe som bare kan skje, trenger ikke være noe du gjør. 1.8 Forbinder det mye med Selfhelpbooks og 40-års krise.

1.6 Forbindes mer med privatliv og hva du ønsker å gjøre med livet ditt. 1.7 "Finne seg sjøl!" Ordet er nok litt knyttet til desperate mennesker som er i midten av livet.

2. Hva legger du i ordet Motivasjon?

Møter ofte folk i forbindelse med jobb som mangler motivasjon. 3.10 Hvis man har muligheten til å lede en gruppe trekker man ut det beste fra hvert enkelt menneske og ansvarligjør dem som personer og gir dem på dem måten eierskap i prosjektet. (Hvis man er en god leder.) Samarbeider selv med sin sjef om hvilke ting som kan øke motivasjonen for arbeidskollegaene rundt seg.

(fekse gjennom seminar, endre arbeidsoppgaver, "bytte" kolleger, forandre arbeidssituasjonen eks.) 3.11 Kan oppleve økt motivasjon gjennom det sosiale samspillet, mer enn selve arbeidsoppgavene. ("Ha det artig" sammen med folk.) Dette varierer

jo fra person til person og må tas hensyn til som leder!

Del 2: Higgins

1. Ser du noen nytterverdi i å vite om denne teorien når det gjelder din egen selvutvikling?

Ja, absolutt.

2. Hva tenker du om denne teorien i forhold til selvutvikling?

Handler i stor del om det å kommunisere med andre og din egen selvutvikling. Man skal jo utvikle seg TIL noe, og innspill fra andre blir desto viktigere. Viktig å skjønne den dynamikken som teorien gir, hvis man skal drive med selvutvikling.

3. Har du et ideal self og et ought self?

Man har jo det ubevisst. Ser på Selvguiden som det man ønsker å være og tror andre har et konsept på hvem man er, f.eks. familie og venner som gjør at man ubevisst operer med de to "selvene".

4. Har du følt uro i en situasjon der ditt selvkonsept ikke har stemt overens med din selvguide? (Kan du peke på en situasjon hvor uoverenstemmelser mellom selvguide og selvkonsept har skapt negative følelser i deg?)

Drev mye med teater før og bruker det ofte i jobbsammenheng, f.eks. gjennom det å holde et foredrag. Har ikke noe ønske om å være skuespiller, men har likevel et ønske om å formidle noe til andre og føler at det er positivt når man kan gjøre det. Positive følelser kommer ofte gjennom gode tilbakemeldinger på et godt gjennomført foredrag, f.eks. gjennom komplimenter som: "Dette burde du gjøre mer av!". Da "stemmer" det. Går det derimot en lang periode hvor han ikke gjør noe aktivt for å holde på med det, kan det oppleves som negativt da uoverenstemmelsene kanskje er for store, eller langt ifra hverandre.

Del 3: Informantens Selvutvikling

1. Er selvutvikling noe du aktivt gjør, eller føler du mer at det er noe som skjer etterhvert som du oplever ting i hverdagen f.eks?

Går aktivt inn for det. Har et ønske om å utvikle seg selv. 5.8 Har opplevd gjennom sin måte å leve på at man oppdager ting om seg selv, for eksempel at man har behandlet folk dårlig og må ta stilling til at man har gjort noe man selv aldri ville tenkt at man var i stand til. Og den erfaringen gjør at man utvikler seg videre gjennom at man har muligheten til å bestemme seg for hvordan man vil være fremover. 5.9 Man finner først ut hvem man er gjennom å stå i akkurat den situasjonen! Og man vil jo ha det så bra som overhodet mulig og derfor må man utvikle seg både fysisk og psykisk. F.eks. gjennom opplevelser. Man må faktisk oppleve ting!

Hvis det første (aktivt):

2. Når begynte du med bevisst selvutvikling?

Ifjor. Da han fyllte 30. Har jo tenkt tankene før, men begynte aktivt med det i fjor.

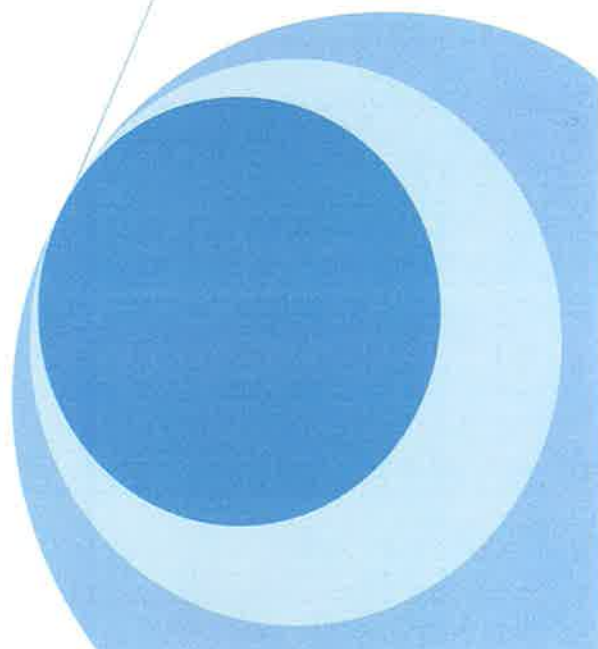
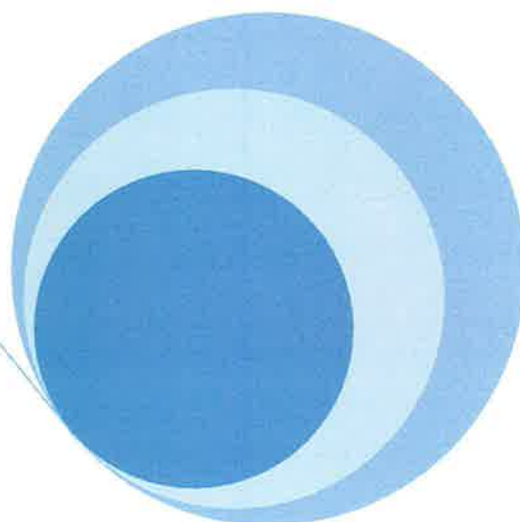
3. Hva fikk deg til å starte med det?

Da han slutta å røyke, begynte å trene og hadde også lest teori på hva som gjør at man har et liv man ønsker å leve, eller hvordan man utnytter potensialet sitt. 5.10 Tanker rundt sin egen livssituasjon pga. feks venner som gifter seg og får barn og man da ser at man ikke passer, eller har lik livsstil og må begynne å tenke "hva nå?".

4. Hva gjør du for å utvikle deg selv og hvor ofte?

Meditasjon. Prøver å tømme hodet for hverdagslie tanker og konsentrere seg om hva man vil og hva man ønsker å gjøre. Leser mye om emnet og diskuterer mye med venner. Og har også en utdanning som handler om kommunikasjon og har derfor en profesjonell interesse for emnet. Er et tema som overlapper fra profesjonelt liv til privat liv.

Vedlegg nr 6.



Spørreundersøkelse:

1. Er du mann eller kvinne?

Mann:

Kvinne:

2. Sst du kjøpte deg nye klær rådførte du deg da med noen, eller var det noe annet som gjorde at du kjøpte de klærne?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under
(eks; ektefelle partner, forelder, barn, venner)

.....

- b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet ect.)

.....

- c. Nei, men noe annet fikk meg til å ta den beslutningen jeg tok
(skriv hva under eks; samfunnets forventning, media, politisk/religiøs overbevisning ect.)

.....

- d. Nei, ingen

3. Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

- a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok
- b. Nei
- c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

....

4. Hvor tilfreds er du med valget av kesplagg?

(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

5. Sist du gikk inn i et forhold rådførte du deg med noen?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under
(eks; forelder, barn, venner)

.....

- b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet etc.)

.....

- c. Nei, ingen

6. Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

- a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok

- b. Nei

- c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

.....

7. Hvor tilfreds var/er du med valget av partner?

(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

8. Siste du byttet jobb forhold, rådførte du deg med noen ang hvilket valg du skulle ta?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under
(eks; partner, forelder, barn, venner)

.....

- b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet etc.)

.....

- c. Nei, men noe annet fikk meg til å ta den beslutningen jeg tok
(skriv hva under eks; samfunnets forventning, media, politisk/religiøs overbevisning etc.)

.....

- d. Nei, ingen

9. Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

- a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok
- b. Nei
- c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

....

10. Hvor tilfreds er du med avgjørelsen?

(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

11. Sist du var på ferie, var det du som valgte destinasjonen eller rådførte du deg med noen ang hvilket valg du skulle ta?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under
(eks; partner, forelder, barn, venner)

.....

- b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet etc.)

.....

- c. Nei, men noe annet fikk meg til å ta den beslutningen jeg tok
(skriv hva under eks; samfunnets forventning, media, politisk/religiøs overbevisning ect.)

.....

- d. Nei, ingen

12. Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

- a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok
- b. Nei
- c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

.....

13. Hvor tilfreds er du med valget av feriedestinasjon?

(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

14. Da du valgte utdanning / evt. karriere retning, rådførte du deg med noen ang hvilket valg du skulle ta?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under
(eks; partner, forelder, barn, venner)

.....

- b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet ect.)

.....

- c. Nei, men noe annet fikk meg til å ta den beslutningen jeg tok
(skriv hva under eks; samfunnets forventning, media, politisk/religiøs overbevisning ect.)

.....

- d. Nei, ingen

15. a Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok

- b. Nei

- c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

.....

15. b Hvor tilfreds er du med valget av utdanning/evt. karriere?
(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

16. Sist du så en film rådførte du deg med noen ang hvilken film du skulle velge?

a. Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under
(eks; partner, forelder, barn, venner)

.....

b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet ect.)

.....

c. Nei, men noe annet fikk meg til å ta den beslutningen jeg tok
(skriv hva under eks; samfunnets forventning, media, politisk/religiøs overbevisning ect.)

.....

d. Nei, ingen

17. Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok

b. Nei

c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

....

18. Hvor tilfreds er du med valget av fim?

(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

19. Sist du avsluttet et forhold rådførte du deg med noen ang hvilket valg du skulle ta?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

Ja noen jeg er i nær relasjon med, skriv hvem under (eks; forelder, barn, venner)

.....

b. Ja jeg rådførte meg med noen jeg ikke er i nær relasjon til
(skriv hvem eller hva under, eks; en terapeut, studieveileder, en fremmed på nettet ect.)

.....

c. Nei, men noe annet fikk meg til å ta den beslutningen jeg tok
(skriv hva under eks; samfunnets forventning, media, politisk/religiøs overbevisning ect.)

.....

d. Nei, ingen

20. Hvis du rådførte deg med noen hadde dette noen innvirkning på avgjørelsen du tok?

a. Ja det var grunnlaget for beslutningen jeg tok

b. Nei

c. Ja til en viss grad
(skriv i hvilken grad ved å velge et tall fra 1 til 5 hvor 1 er i minst grad)

.....

21. Hvor tilfreds er du med valget om å avslutte forholdet?

(Velg et tall fra 1 til 5 der 1 er minst tilfreds og 5 er mest tilfreds.)

.....

22. Er du en person som føler at du har behov for hjelp fra andre i forskjellige situasjoner?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ofte
- b. Jevnlig
- c. Sjeldent
- d. Aldri
- e. Annet, beskriv hva under

.....

23. Har du lett for å be om hjelp?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja
- b. Nei, men jeg gjør det allikevel
- c. Nei
- d. Annet, beskriv hva under

.....

24. Hjelper du andre?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ofte
- b. Jevnlig
- c. Sjeldent
- d. Aldri
- d. Annet, beskriv hva under

.....

25. Liker du å hjelpe andre?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ja
- b. Nei, men jeg gjør det allikevel
- c. Nei
- d. Annet, beskriv hva under

.....

26. Hvordan tilbringer du helst tiden din?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven, tilfør gjerne svaralternativet en kommentar se lenger ned)

- a. Jeg liker best å være for meg selv

Kommentar:.....
.....

- b. Jeg liker best å være sammen med partneren/evt. barna mine

Kommentar:.....
.....

c. Jeg og partneren/evt. barna mine er som regel alltid omgitt av venner og familie

Kommentar:.....
.....

d. Jeg liker ikke å være alene og er som regel omgitt av venner eller familie

Kommentar:.....
.....

e. Annet (beskriv kort hva nedenfor)

.....
.....
.....
.....

27. Sier du ja til noe du egentlig ikke har lyst til?

(velg et av svaralternativene ved å tegne en ring rundt bokstaven)

- a. Ofte
- b. Jevnlige
- c. Sjeldent
- d. Aldri

Takk for du tok deg tid til å besvare dette spørreskjemaet. Vi forsikrer igjen om at svarmaterialet vil bli behandlet konfidensielt og at ingen opplysninger vil kunne føres tilbake til enkeltpersoner. Den ferdige bachelor-besvarelsen vil i sin helhet gjøres tilgjengelig dersom du ønsker å lese den!

VEDLEGG 7

Databank

1.0 Selvutvikling

1.1 "Selvutvikling er en personlig drivkraft som man kan bruke for å utvikle seg videre, gjennom for eksempel å kjenne på hvordan man har det akkurat nå."

1.2 "Utvikling handler også om hvordan man utvikler seg selv gjennom utdanning eller jobb."

1.3 "Man føler man har kommet videre på en del av de kvalitetene man innehar og har en sikkerhet i seg selv og de beslutningene man tar og kan stole på at det man gjør er rett og riktig."

1.4 "Man kan kalle det utvikling fordi man ikke lenger går i dialog med seg selv. Man vet fra tidligere erfaringer at de avgjørelsene man tatt da var rett i den spesifikke situasjonen, noe som kan hjelpe på fremtidige avgjørelser."

1.5 "Selvutvikling kan *bare skje* og trenger ikke være noe du aktivt gjør."

1.6 "Forbindes mer med privatliv og hva du ønsker å gjøre med livet ditt."

1.7 "Finne seg sjæl!"

1.8 "40-års krise og Selfhelp books."

2.0 Selvledelse

2.1 "Selvledelse handler i stor grad om hvordan man er sitt eget liv. Det er noe man gjør hele tiden."

2.2 "Selvledelse handler om at man tar grep om ens eget liv. Tar ansvar og lar ikke andre sine føringer ta overhånd."

2.3 "Har et aktivt forhold til Selvledelse som ord."

2.4 "Forbindes mer med yrkeslivet og handler mer om hvordan du for eksempel øker kompetansen din, eller hvordan du er som ansatt."

2.5 "Et "ferskt" ord uten så veldig mye innhold ennå."

3.0 Motivasjon

3.1 "Motivasjon er det som får "meg" til å gi det lille ekstra, eller streve etter noe."

3.2 "I forhold til det å motivere kolleger for eksempel er det viktig å kunne se andre og hva slags kvaliteter de innehar, uten å gjøre forskjell på dem."

3.3 "Motivasjon er et veldig positivt ladet ord!"

3.4 "Med tanke på å motivere seg selv er det viktig å våge å ta pauser. Restarte seg selv gjennom trening, eller bare det å ta seg litt alenetid hjemme. Det er vanskelig å være der for alle andre, hvis man ikke klarer å ta vare på seg selv."

3.5 "Å finne en positiv vri for å få folk til å yte det de skal yte."

3.6 "Å finne det beste i folk."

3.7 "Man må være en positiv og løsningsorientert person for å kunne løfte de rundt deg."

3.8 "Å rose og se de menneskene rundt deg er viktig for å kunne hjelpe andre med å yte sitt beste."

3.9 "Det kan ligge mye motivasjon i det å være godt forberedt, med tanke på det å skulle motivere seg selv til å gjøre noe som man ikke har lyst til."

3.10 "Skal man lede og motivere en gruppe prøver man å trekke det beste ut av hvert enkelt menneske. Man kan ansvarliggjøre dem for å gi dem eierskap til arbeidsplassen eller prosjektet."

3.11 "Fokus på det sosiale samspillet på arbeidsplassen kan øke motivasjonen."

3.12 "Jeg tror at man kan skape en opplevelse for andre slik at de kan bli motivert. Hvis jeg er på plass, hvis jeg leder meg selv godt da vil andre se det og lettere følge med på bølgen."

4.0 Informantens forhold til Higgins

4.1 "At man er bevisst på hvem man er som person og at man er klar over hvilke kvaliteter man eventuelt vil forandre."

4.2 "Det å ha en teori som kan forklare reisen man er på er veldig nyttig."

4.3 Informant: "Har valgt å se bort ifra hva andre syns og konsentrerer seg mer om hva man selv vil. Bruker heller Selvguiden som en motivasjon for å nå frem til der man vil være, gjennom å visualisere mål og skyve unna andres forventninger."

4.4 "Handler i stor grad om det å kommunisere med andre og din egen selvutvikling. Man skal jo utvikle seg *til* noe og innspill fra andre blir desto viktigere."

4.5 "Viktig å skjønne den dynamikken som teorien gir hvis man skal drive med selvutvikling for eksempel."

5.0 Informantens forhold til Selvledelse personlig

5.1 "Man må bestemme seg fra morgenen av at dette skal bli en positiv dag. Da får man lettere samme type energi tilbake fra de rundt en."

5.2 "Noe man alltid har gjort, spesielt med tanke på fysiske aktiviteter. Har alltid gått inn i nye situasjoner med den visshet om at *dette får jeg til!*"

5.3 "Driver med ekstremsport. Kastet seg nylig inn i et vikariat i en større bedrift for å lære. Bestemte seg også på veldig kort tid for å flytte alene til utlandet i ung alder, nettopp for å høste flere erfaringer."

5.4 "Er mer dynamisk som person og vil heller gjøre enn å lese teori, da det ofte viser seg at teori ikke stemmer med praksis. Vil da heller lese teorien underveis."

5.5 "Har en visshet om at ting ordner seg, omgir seg med gode venner og er ikke redd for å be om hjelp hvis man føler at det trengs."

5.6 "Lever du livet ditt, eller overlever du?"

5.7 "Prøver å se hva omgivelsene speiler rundt seg, for å hente inn informasjon man kan bruke til å forbedre sider med ens egen personlighet."

5.8 "Har oppdaget gjennom sin måte å leve på at man stadig oppdager sider ved seg selv som man ikke trodde at man hadde, både på godt og vondt. En slik oppdagelse gjør at man har muligheten til å bestemme seg for hvordan man vil være og på den måten utvikler man seg selv."

5.9 "Man finner først ut av hvem man er gjennom å stå i akkurat den situasjonen man befinner seg i. Det å oppleve ting er essensielt!"

5.10 "Man tenker over sin egen livssituasjon når venner rundt en begynner å gifte seg og stifte familie og man ser selv at man ikke passer inn i den rammen. Da må man ta noen avgjørelser som utvikler en videre."

6.0 Informantens forhold til Selvledelse profesjonelt

6.1 "Er løsningsorientert som person og søker heller nye utfordringer enn å unngå dem. Det er da man lærer."

2

6.2 "Har gått kurs for å lære å stole på intuisjonen. Ofte viser det seg at det første man tenkte i en spesifikk situasjon var det riktige, men ofte kommer fornuften inn og analyserer seg bort fra det man opprinnelig tenkte."

6.3 "Fokuserer på å gjøre det man får en positiv følelse av. Man blir syk hvis man befinner seg for lenge i situasjoner man ikke vil være i og vil dermed yte dårligere."

6.4 "Bruker mye visualisering for å finne ut hva man vil med livet, jobben eller hverdagen sin."



Markedshøyskolen
campus kristiania



09XM00426