



Håpets Katedral- Diapraksis som hverdagsintegrerende metode

En kvalitativ studie om diapraksis som
metode for hverdagsintegrering

Rapport utformet av Jenny Abrahamsen, Julie Agerup,
Eline Erlandsen, Tobias Evensen, Ingrid Stensrud og Olav
Tørstad



Sammendrag

Forskningsrapporten er utarbeidet etter oppdrag fra Håpets Katedral om å evaluere diapraksis, der oppdragsgiver ønsker et læringsnotat om metoden. Vi har i den forbindelse gjort en undersøkelse av hvorvidt Håpets Katedral er organisert etter deres forståelse av diapraksis. Rapporten tar for seg hvordan Håpets Katedral jobber for å legge til rette for hverdagsintegrering slik det beskrives i regjeringens integreringsstrategi (Kunnskapsdepartementet, 2018). For å undersøke dette har vi anvendt intervjuer, deltakende observasjoner og litteraturgjennomgang. Som en del av bestillingen fra Håpets Katedral har vi gjort en litteraturgjennomgang der vi legger frem ulike definisjoner og tidligere bruk av diapraksis. Rapporten gir innspill på hvordan bruken av diapraksis hos Håpets Katedral kan bidra til hverdagsintegrering i henhold til regjeringens integreringsstrategi.

Analysen tar for seg arbeidet som skjer i tre ulike deltakergrupper i Håpets Katedral, samt på strukturelle trekk ved organisasjonen. Vi finner at Håpets Katedral fungerer godt som en møteplass for grupper og individer som har behov for aktivisering og for å utvikle sosiale bånd. Selv om Håpets Katedral fungerer godt som en møteplass, problematiserer vi deres bruk av diapraksis som verktøy for å styre aktiviteten i gruppene. Både i litteraturgjennomgangen og i intervjuene med ledere i Håpets Katedral, fremstår diapraksis som et begrep med utydelige grenser og et uklart innhold. Analysen viser at bruken av diapraksis i Håpets Katedral heller ikke har vært gjennom en prosess der de ansatte i organisasjonen skaper en felles og enhetlig forståelse av hva diapraksis er. Dette fører til ulike tolkninger innad i organisasjonen, noe som får en konsekvens for arbeidet i gruppene.

Rapporten konkluderer med at diapraksis i teorien er en velfungerende metode for å bidra til hverdagsintegrering, men at praksisen i Håpets Katedral kan forbedres ved å legge et klarere innhold i hva diapraksis betyr for organisasjonen og hvordan de konkret bruker metoden.

Forord

Rapporten er utarbeidet i forbindelse med prosjektforum som en del av masterprogrammet Organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitetet i Oslo. På oppdrag fra Håpets Katedral har vi gjennomført en evaluering av diapraksis som metode i bidrag til hverdagsintegrering.

Først og fremst vil vi gjerne takke informanter som har deltatt i intervjuer i forbindelse med denne rapporten, som har gitt oss tillit og innsyn i Håpets Katedral. Uten dere ville denne rapporten ikke blitt til, og vi takker for tiden dere har gitt oss.

Vi ønsker gjerne også å takke sentrale personer i Håpets Katedral som har tilrettelagt for intervjuer og observasjoner for oss. Vi er svært takknemlige for tid dere har brukt på oss og prosjektet. Tusen takk for at dere tok oss godt imot under intervjuer og observasjoner med mat, kaffe og kaker - det setter vi veldig pris på! Prosjektgruppen ønsker også å gi en stor takk til vår faglige veileder gjennom prosjektet, Heidi Enehaug ved AFI ved OsloMet som har gitt oss gode tilbakemeldinger og støtte gjennom prosessen.

Rapporten er utarbeidet av Jenny Abrahamsen, Julie Agerup, Eline Marie Erlandsen, Tobias Bølset Evensen, Ingrid Stensrud og Olav Tørstad.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| Sammendrag | 1 |
| Forord | 2 |
| 1.0 Innledning | 5 |
| 1.1 Formål og problemstilling | 6 |
| 1.2 Rapportens utforming | 7 |
| 2.0 Metode | 7 |
| 2.1 Forskningsdesign | 7 |
| 2.1.1 Intervjuguide | 8 |
| 2.2 Litteraturgjennomgang | 9 |
| 2.3 Datainnsamling | 9 |
| 2.3.1 Dokumentasjon og transkribering | 10 |
| 2.4 Analyseprosessen | 10 |
| 2.5 Undersøkelsens reliabilitet og validitet | 11 |
| 3.0 Diapraksis som begrep og metode | 12 |
| 3.1 Nyere definisjoner | 12 |
| 3.2 Grønn diapraksis | 13 |
| 3.3 Tverr-religiøst samarbeid | 13 |
| 3.4 Ulikheter | 14 |
| 3.5 Kritikk | 15 |
| 3.6 Avdekke kunnskapshull | 15 |
| 4.0 Teori | 16 |
| 4.1 Organisasjonsteori | 16 |
| 4.1.1 Organisasjonslæring | 16 |
| 4.1.2 Organisasjonsidentitet og strategisk balanse | 18 |
| 4.2 Gruppeflyt | 18 |
| 4.2.1 Forutsetninger for gruppeflyt | 19 |
| 4.3 Salutogenese | 20 |
| 4.3.1 Sense of Coherence | 20 |
| 4.3.2 Generelle motstandsressurser | 22 |
| 5.0 Analyse | 22 |
| 5.0.1 Introduksjon av gruppene | 23 |
| 5.1 Analyse på mikronivå | 25 |
| 5.1.1 Diapraksisens salutogene perspektiv | 25 |
| 5.1.2 Motivasjon for oppmøte gjennom meningsfullhet | 26 |
| 5.1.3 Ledernes betydning for deltakelse | 28 |
| 5.1.4 Ledernes rolle i å tilrettelegge for gruppeflyt | 29 |
| 5.1.5 Håndterbarhet og forståelighet gjennom dialog og læring | 30 |
| 5.1.5.1 Dugnadsgruppens kommunikasjonsstil | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1.5.2 Mestringsgledegruppens praktiske læring | 33 |
| 5.2 Analyse på makronivå | 34 |
| 5.2.1 Innføring av diapraksis: fra intuisjon til institusjonalisering? | 36 |
| 5.2.1.1 Manglende fortolkningsprosess | 37 |
| 5.2.1.2 Integring, men ikke institusjonalisering | 39 |
| 5.2.2 Den organisatoriske strukturen i Håpets Katedral | 40 |
| 5.2.3 Diapraksis og Håpets Katedralers organisasjonsidentitet | 41 |
| 6.0 Diskusjon av analyse og konklusjon | 43 |
| 6.1 Deltakelse og hverdagsintegring | 43 |
| 6.2 Hverdagsintegreringens overførbarhet | 45 |
| 6.2.1 Språkets vaghet | 46 |
| 6.3 Institusjonalisering av diapraksis | 47 |
| 6.4. Konklusjon | 48 |
| 7.0 Litteraturliste | 50 |
| 8.0 Vedlegg | 54 |
| 8.1 Informasjonsskriv | 54 |
| 8.1.1 Eier- og ledelsesgruppen | 54 |
| 8.1.2 Deltakergruppen | 57 |
| 8.2 Intervjuguider | 60 |
| 8.2.1 Intervjuguide ledere i HK | 60 |
| 8.2.2 Intervjuguide deltakere | 61 |
| 8.3 Godkjenning fra SIKT | 64 |

1.0 Innledning

Regjeringen har som mål å gjennomføre et integreringsløfte, og en strategi for å nå dette målet er gjennom *hverdagsintegrering*. Regjeringens integreringsstrategi for 2019-2022 introduserer begrepet hverdagsintegrering, som handler om “å skape tillit, tilhørighet, nettverk og deltakelse” når individer møtes fysisk eller digitalt i små og store fellesskap, eller på uformelle og formelle plasser (Kunnskapsdepartementet, 2018: 43). For å lykkes med hverdagsintegrering og forhindre segregering må staten og det øvrige sivilsamfunnet samarbeide om å bidra aktivt med å etablere mangfoldige møteplasser og tilrettelegge for fellesskap, slik at innvandrere kan delta på lik linje som majoritetssamfunnet. For å få til dette forutsetter det at den enkelte innvandrere legger inn en egen innsats (Kunnskapsdepartementet, 2018: 43). Slike møteplasser, som tilrettelegger for at individer av ulikt religiøst og kulturelt opphav kan møtes, styrker tillit og bidrar til å skape en gjensidig aksept og forståelse for hverandres annerledeshet. På den måten vil gapet mellom den norske befolkningen og innvandrere minskes. Frivillige organisasjoner, slik som Håpets Katedral, fremstår dermed som svært sentrale aktører i dette inkluderings- og integreringsarbeidet, da frivillighet kan brukes som et integreringsmiddel (Sveen et al., 2022: 1). Slike organisasjoner er essensielle i å kunne fange opp innvandrere som faller utenfor statlige integreringsprogrammer, da personer over 55 år ikke blir prioritert, men kun de mellom 18-55 år (IMDi, 2022). Integrering blant innvandrere over 55 år er noe frivillige organisasjoner kan bidra med, gjennom å kunne tilby en møteplass og et fellesskap.

Integreringsstrategien påpeker at opprettholdelsen av verdier knyttet til det norske velferdssamfunnet må gjøres gjennom å “sørge for et fellesskap med rom for mangfold og respekt for grunnleggende verdier og normer som samfunnet vårt er bygget på” (Kunnskapsdepartementet, 2018: 4). Ved å fremme fellesskap vil man også bidra til å gjøre det lettere for innvandrere å komme inn i det norske samfunnet. Små og nære fellesskap er det viktigste for å sikre et bedre liv (Kunnskapsdepartementet, 2018: 4). Integrering på lokalt nivå, gjennom blant annet frivillige aktører, er et essensielt mål, ved at det muliggjør for lokalsamfunn å tilrettelegge for hverdagsintegrering (Kunnskapsdepartementet, 2018: 5). Slike aktører er nødvendige for at vi etablerer et velfungerende integrert samfunn. Det er en forventning om at frivillighetssektoren skal være en sentral aktør i prosessen med å legge til rette for integrering (Sveen et al., 2022: 1). Det er ønskelig at integrering skal skje naturlig – både for samfunnet og for enkeltindivider. God integrering har å gjøre med å styrke tillit og forståelse mellom den norske

befolkningen og innvandrere – som har andre kulturelle og religiøse forståelser. Det er dette Håpets Katedral har som visjon å gjøre noe med.

1.1 Formål og problemstilling

Håpets Katedral (HK) er en frivillig organisasjon som har som mål å øke inkludering, integrering, mestring og fellesskap (Håpets Katedral, u.å.). HK har mange visjoner, både bærekraftige og sosiale mål. Det er de sosiale aspektene i praksisen til HK som er sentral for denne rapporten, for å nå målene ovenfor. For å oppfylle disse målene anvender organisasjonen diapraksis, som forstås som et “nyttig verktøy i arbeidet med integrering og for å skape gode møteplasser hvor folk føler seg velkommen og inkludert” (Håpets Katedral, u.å.). HK er med andre ord en aktør som potensielt kan bidra til hverdagsintegrering, ved at de skaper en møteplass for mennesker med ulike trobakgrunn, kultur og alder. Fellestrekk mellom hverdagsintegrering og diapraksis er at de begge ønsker å se forbi ulikhetene mellom mennesker.

Håpets Katedral retter derfor fokus mot hvordan deres praksis ikke bare stimulerer til dugnadsbasert samarbeid, fellesskap og integrering, men også til individuell utvikling og helsemessige fordeler. Dette er relevante aspekter som undersøkes ytterligere i rapporten gjennom innhenting av erfaring- og opplevelsesbasert data fra aktører tilknyttet organisasjonen. Vårt formål med rapporten er å undersøke HK sin bruk av diapraksis som et verktøy i arbeidet med hverdagsintegrering. Vi stiller derfor følgende spørsmål:

Hvordan bidrar Håpets Katedral til hverdagsintegrering gjennom bruken av diapraksis?

Rapporten legger vekt på å utlede et læringsnotat om diapraksis som generell metode, i tillegg til å undersøke hvordan HK anvender metoden i praksis. I den forbindelse tar rapporten fatt i tre ulike aspekter rundt evalueringen av diapraksis-metoden på et organisatorisk, gruppe- og individnivå. De tre nivåene gjenspeiler oppgavens teoretiske rammeverk og analytiske funn. Forskningsspørsmålene er som følgende:

Hvordan er diapraksis som metode implementert hos Håpets Katedral?

Hvordan kan diapraksis bidra til gruppeflyt?

Hvordan kan diapraksis bidra til opplevelse av sammenheng hos deltakerne?

1.2 Rapportens utforming

Rapporten består av fire hoveddeler: metode, litteraturgjennomgang, teori og analyse. Først vil det komme en metodedel der vi både redegjør for valgt datainnsamlings- og analysemetode, men også reflekterer over praktiske og etiske implikasjoner ved disse. Deretter vil eksisterende litteratur om diapraksis som metode presenteres. Dette gjøres etter oppdragsgiverens ønske. Kapittel 4 introduserer tre teoretiske perspektiver som brukes i analysen: organisasjonsteori, gruppeflyt og salutogenese. Analysedelen vil deretter finne sted med utgangspunkt i valgt teori. Funnene av datainnsamlingen blir her analysert, før analysen diskuteres og konkluderes i kapittel 6.

2.0 Metode

I denne delen redegjøres det for hvordan studien ble gjennomført, hvordan vi samlet inn data og hvordan vi har gått frem for å analysere den. Målet med denne delen er å diskutere om studien vår er vitenskapelig og etisk forsvarlig. Det vil mot slutten av delen tas stilling til studiens reliabilitet og validitet.

2.1 Forskningsdesign

Oppgavens problemstilling presiserer en kvalitativ undersøkelse av diapraksis-metoden gjennom formålet om å innhente erfaringer, opplevelser og illustrerende historier fra aktører tilknyttet organisasjonen. Håpets Katedral utgjør en eksisterende grense for prosjektet, hva og hvem som skal inkluderes og ekskluderes. Følgende begrepsfestes prosjektet som en casestudie, med organisasjonen som studieobjekt, og diapraksis-metoden som påfølgende analyseenhet. Casestudie har som mål å innhente detaljerte beskrivelser av casen (Tjora, 2017: 41; Johannessen et al., 2016: 80). For anskaffelse av relevant data er semistrukturerte dybdeintervjuer, gruppeintervjuer og deltakende observasjoner blitt valgt som datainnsamlingsmetoder. I tillegg har vi foretatt en litteraturgjennomgang av diapraksis-metoden.

I henhold til problemstillingen ble relevante informantgrupper inndelt i to hovedgrupper: ledelse- og eiergruppen (1), og deltakergruppen (2). Vi kontaktet informanter innenfor ledelse- og eiergruppen (1) vi anså som hensiktsmessig relevante for problemstillingen. Dette understreker en såkalt strategisk utvelgelse innenfor casens område. Rekrutteringen foregikk uproblematisk gjennom e-post. Informantene ble tilsendt et informasjonsskriv med samtykkeerklæring i forkant av intervjuet (se vedlegg 8.1.1).

I tillegg til dybdeintervjuer ble deltakende observasjon av deltakergruppens aktiviteter valgt på bakgrunn av ønske om å observere gruppedynamikk. Observasjonen ga oss også muligheten til å rekruttere informanter til deltakergruppen (2) gjennom en såkalt snøballmetode (Tjora, 2017: 114). Vår deltakelse i aktivitetene opplevdes som fordelaktig for etablering av tillit hos deltakerne. Dette gjorde rekrutteringsprosessen til intervjuer enklere og mer etisk forsvarlig. Informantene i deltakergruppen ble gjort nøye kjent med informasjonsskrivet i forkant av intervjuet sammen med moderatorene (se vedlegg 8.1.2).

Kvale og Brinkmann (2015: 180) understreker at det kan være en fordel å gjennomføre gruppeintervjuer da gruppesamspillet kan gjøre det lettere for deltakerne å snakke om følsomme temaer. Særlig i en kontekst der informantene ikke forstår norsk og befinner seg i samme sårbare situasjon, fremsto gruppeintervjuet som et godt valg idet det potensielt kunne bidra til å skape en ekstra trygghet for informantene. På bakgrunn av dette resonnementet valgte vi å gjennomføre gruppeintervjuer hos kvinnegruppen og mestringsgledegruppen.

2.1.1 Intervjuguide

I lys av prosjektets omfang falt valget på *semi-strukturerte intervjuer*, både i form av dybdeintervjuer og gruppeintervjuer. Semi-strukturerte intervjuer ga oss fleksibilitet til å justere spørsmålene underveis i lys av respondentens svar, noe som ble svært relevant da deltakerne ofte uttrykte personlige erfaringer og anekdoter (Kvale & Brinkman, 2015: 117).

Totalt sett ble to generelle intervjuguider utarbeidet av gruppemedlemmene i fellesskap: en for ledelses- og eiergruppen og en for deltakergruppen (se vedlegg 8.2). I leder- og eiergruppen ble den generelle intervjuguiden brukt som en overordnet mal og spørsmålene ble modifisert etter hver enkelt informants stilling og rolle i organisasjonen. Ved intervju av mellomledelsen og

førstelinjen var hovedfokus på diapraksis som metode, hvor det blant samarbeidspartnere og eiere ble lagt mer fokus på det organisatoriske omkring Håpets Katedral. Eksempelvis ble noen av spørsmålene stilt til alle ledere, uavhengig av posisjon, mens andre spørsmål ble fjernet eller modifisert. I deltakergruppene ble også flere av spørsmålene modifisert etter blant annet gruppetilhørighet, språkforståelse og bakgrunn.

2.2 Litteraturgjennomgang

En litteraturgjennomgang er prosessen med å finne, skaffe, lese og evaluere forskningslitteraturen i et bestemt interesseområde (Bordens & Abbot, 2018: 67). Selv om det var en del litteratur om diapraksis i henhold til religiøse praksiser, manglet det et perspektiv som var konkret knyttet til integrering og frivillig arbeid alene. Våre litteratursøk avdekket at det foreligger lite empirisk orientert forskning om diapraksis, noe som gjorde at vi måtte utvide søket vårt til flere ulike databaser og søkeord. Databasene som ble brukt inkluderte Google Scholar, Oria, ProQuest, Sociological Abstracts og Web of Science. Vi gjennomførte søkene både på engelsk og norsk for å dekke den internasjonale forståelsen av diapraksis. Stikkord som *diapraksis*, *diapractice* og *diapraxis* ble brukt for å finne relevant litteratur. Vi begrenset oss til søkeord som er konkret knyttet til diapraksis, men søkeord som *intercultural dialogue* ble også brukt for å supplere litteraturen. Årsaken til dette er den begrensede litteraturen på metoden. Vi brukte ingen avgrensninger av fagfelt ettersom begrepet er tverrfaglig. Etter hvert opplevde vi at de samme resultatene kom opp på de ulike søkemotorene med de ulike søkeordene. Dette gjorde at vi stoppet søket. Vi dokumenterte og loggførte søkeprosessen for å kunne ha en systematisk og kategorisk oversikt over funnene til de ulike tematikkene. Denne måten gjorde at vi fant frem til resultatene av litteraturgjennomgangen.

2.3 Datainnsamling

Datainnsamlingen foregikk over en periode på 3 uker, der vi var til stede med 1-2 observatører i de tre gruppene for å gjøre deltakende observasjoner totalt 6 ganger. Observasjonene og intervjuene med deltakerne fant sted på Håpets Katedral sine lokaler/uteplasser. Intervjuene av ledere og eiere ble gjennomført ved deres egne lokaler etter avtale. Totalt ble det gjennomført 8 dybdeintervjuer, 2 gruppeintervjuer og 8 observasjoner. Intervjuene hadde en varighet på mellom 30 til 90 minutter.

| Gruppe | Antall intervju | Antall observasjon |
|-----------------------|-------------------|--------------------|
| Leder- og eiergruppen | 6 dybdeintervjuer | 2 |
| Kvinnegruppen | 1 gruppeintervju | 2 |
| Mestringsgledegruppen | 1 gruppeintervju | 3 |
| Dugnadsgruppen | 2 dybdeintervju | 1 |

Tabell 1 oversikt over antall intervju og observasjoner.

2.3.1 Dokumentasjon og transkribering

Etter godkjenning fra SIKT (se vedlegg 8.3) ble intervjuene tatt opp i Nettskjema-Diktafon og lagret i en sikker skytjeneste (Lagringshotell) som kun prosjektmedlemmene hadde tilgang til. Alle prosjektmedlemmene (studentene) fikk ansvar for å transkribere sitt eget intervju. Ved hjelp av UiOs autotekst-funksjon for transkribering ble transkriberingsjobben enklere, men vi var likevel nødt til å gå over lydopptaket manuelt for å forsikre oss om at alt ble riktig.

2.4 Analyseprosessen

For å analysere dataene våre valgte vi å benytte oss av tematisk analyse, da en av fordelene ved analysestrategien er dens fleksibilitet og tilpasningsdyktighet i møte med et ulike temaer (Kvale & Brinkmann, 2007: 164). Vi startet først med datainnsamlingen. Etter dette satte vi i gang med transkriberingsprosessen fortløpende, før vi startet å kode. På bakgrunn av genererte koder fant vi mønstre og temaer som ble analysert i lys av problemstilling, forskningsspørsmål og teori.

Tematisk analyse har hjulpet oss å få nye innblikk og ideer rundt det teoretiske rammeverket. Dette ble gjort mulig ved at tematisk analyse involverte en kontinuerlig frem-og-tilbake prosess mellom dataen og vårt teoretiske rammeverk (Kvale, 2007: 166). Denne dynamikken ga rom for nye innblikk og ideer som kan være med på videre bidra til utviklingen av diapraksis som metode, samt metodens bidrag til hverdagsintegrering.

2.5 Undersøkelsens reliabilitet og validitet

I kvinne- og mestringsgledegruppen fremsto mangelen på felles språk som et utfordrende element i datainnsamlingen. Språkbarrierene og deltakernes sårbare situasjon gjorde at vi så oss nødt til å forenkle informasjons- og samtykkeskrivet og intervjuguiden, samt benytte oss av tolk og Google Translate under intervjuene. Til tross for at datamaterialet fra disse gruppene er til dels mangelfulle, kan svarene likevel sies å fange opp flere viktige aspekter ved HKs sosiale- og samfunnsmessige rolle og bidra til å belyse flere sider av hvordan de ulike deltakerne erfarer diapraksis-metoden innenfor Håpets Katedral.

I dybdeintervjuene med deltakerne fra dugnadsgruppen var det særlig forstyrrelser fra andre deltakere som fremsto som utfordrende. Det er mulig dette kan ha påvirket noe av kvaliteten på intervjuet og lydopptaket, men vi fikk likevel gode innspill fra informantene. I ledelses- og eiergruppen mottok vi fyldige og utfyllende svar, men til tider var det vanskelig å unngå ledende spørsmål da informantene i enkelte tilfeller uttrykte usikkerhet rundt spørsmålene vi stilte. Stillhet var også en faktor som genererte flere innspill fra vår side. Samtidig ble disse ledende spørsmålene særlig anvendt for å tydeliggjøre forskningsspørsmålene våre (Kvale & Brinkmann, 2015: 202).

Anvendelsen av kvalitative metoder som dybdeintervjuer, gruppeintervjuer og deltakende observasjoner gir lite grunnlag for generalisering av funn og resultater, men et desto bedre utgangspunkt for å få frem deltakernes personlige utvikling og innspill på prosess og organisering av Håpets Katedral. Rapportens evaluering av diapraksis gir også lite grunnlag for generalisering av metoden som sådan. Funn om praksisen kan dog argumenteres for å ha overføringsverdi til andre frivillige organisasjoner som jobber med prinsipper innenfor diapraksis.

En annen faktor som er viktig å reflektere over er mengden observasjonsdata da den fremstår som noe liten. Etersom vi ikke samlet inn data over en lengre periode, kan funnene våre omkring dynamikken i de ulike gruppene avvike noe fra hvordan det faktisk er. I tillegg domineres intervjuene våre av informanter fra ledelses- og eiergruppen. Konsekvensene av denne skjevheten kan være at vi ikke har fått belyst deltakernes personlige erfaringer med diapraksis i tilstrekkelig omfang. En av grunnene til at vi valgte dette, var hovedsakelig på grunn av språklige barrierer. Samtidig tok studien hensyn til flere etiske prinsipper som kan bidra til å øke validiteten. For eksempel brukte vi en snøballmetode for å rekruttere informanter i dugnadsgruppen,

mestringsgledegruppen og kvinnegruppen, og deltakende observasjoner ble brukt for øke tilliten vår og for å oppleve deltakernes perspektiver.

3.0 Diapraksis som begrep og metode

Diapraksis er et relativt vagt og flytende begrep som oftest brukes i en religiøs sammenheng (Haugen, 2015: 222). Det er flere ulike definisjoner av diapraksis, men de aller fleste baserer seg på arbeidet og forståelsen til Lissi Rasmussen (Benthall, 2012; Grung & Leirvik, 2012; Haugen, 2015; Haugen, 2017; Korslien, 2016; Nunes, 2019; Zackariasson, 2019). Rasmussen, en dansk teolog, begrepsfestet diapraksis i sitt verk, et av flere utgaver, *Diapraksis og dialog mellem kristne og muslimer: i lyset af den afrikanske erfaring* (1997). Her handler dialog om å forstå, og diapraksis om å «dele erfaringer og aktiviteter med hverandre» (Rasmussen, 1997: 35). Rasmussen er opptatt av hvordan diapraksis kan bidra til å skape et mer inkluderende samfunn, med et spesielt fokus på hvordan metoden kan bidra til å forbedre dialogen mellom ulike kulturer (Rasmussen, 1997: 35). Diapraksis er også nyttig for å kunne fremme dialog mellom forskjellige politiske og ideologiske grupper. Ideen om å skape et fellesskap er sentralt, og kan praktiseres ved å jobbe sammen i ulike aktiviteter mot et felles mål (Rasmussen, 1997: 35). Rasmussen sitt arbeid er fortsatt sentral i forståelsen av diapraksis, ettersom det ikke finnes mye forskning på metoden. Felles for forskningen som er gjennomført, er fokuset på diapraksis som en metode for interreligiøst samarbeid og fellesskap - som Rasmussen (1997) introduserte.

3.1 Nyere definisjoner

Nyere definisjoner av begrepet fremstår ofte som vage med liten underbygning, men de fleste bygger videre på Rasmussen sitt bidrag. Dette viser eksempelvis Tjelle (2020: 4) til, ved å understreke at diapraksis viser til et tverreligiøst samarbeid, som er noe annet enn dialog. Forfatteren skifter dermed fokuset over på noe praktisk. I likhet definerer Haugen diapraksis “som samhandling på tvers av religiøse og kulturelle forskjeller” (Haugen, 2012: 222), men kommer ikke helt inn på samhandlingens innhold. Benthall (2012) tar forståelsen et steg videre ved å inkorporere hvordan diapraksis kan bli brukt for å skape et samhold gjennom dialog og praksis. Diapraksis blir derfor definert som et gjensidig avtalt og praktisk prosjekt som to parter i en konflikt implementerer i fellesskap (Benthall, 2012: 1). Zackariasson (2019: 21) er på mange måter enig i denne definisjonen, og kommenterer at diapraksis er en praktisk samhandling mellom

religiøse og sekulære parter rettet mot å løse felles, konkrete problemer. De fleste forfatterne knytter diapraksis til fellesskap og felles mål. Betydningen av målet behøver ikke nødvendigvis å være stor, men det sentrale er samarbeidet som skapes. Dette er hva Korslien (2016) går ut fra. Hun definerer diapraksis som “en arbeidsmetode som er utviklet med tanke på å skape fellesskap mellom mennesker på tvers av tro og kultur” (Korslien, 2016: 75). Religion, fellesskap, og kultur er alle sentrale aspekter ved diapraksis som begrep. Selv om flere av de teoretiske definisjonene har likhetstrekk, er det til en viss grad uklart hvordan diapraksis fungerer i praksis.

3.2 Grønn diapraksis

En spesifikk retning innen forskningen på diapraksis omhandler hvordan metoden kan brukes som et verktøy for å fremme en felles forståelse og handling rundt miljøspørsmål, også kjent som grønn diapraksis. Tjelle (2020) argumenterer for at “troende mennesker utvikler en bredere forpliktelse til å ta vare på havene, skogene, biologisk mangfold, talsmann for fornybar energi og kjempe mot ulikheter” (Tjelle, 2020: 4). Forfatteren beskriver hvordan møtene og samtalene med representanter fra andre religioner bidro til å skape nye perspektiver på klima- og miljøspørsmål, ved at det er mange troende mennesker og de har styrken til å endre samfunnet (Tjelle, 2020: 5). For å få til dette er man avhengig av trosbaserte grasrotbevegelser, ved at troende har større mulighet til å danne grønne diapraksisgrupper, for å lære, dele og planlegge grønne bevegelser (Tjelle, 2020: 5). Diapraksis handler om å møte andre religioner og kulturer på deres egne premisser. Dette kan føre til at man utvider sin personlige forståelse, som fører til gjensidig respekt og tillit.

3.3 Tverr-religiøst samarbeid

I tråd med de religiøse aspektet ved metoden, bruker Det Lutherske verdensforbundet diapraksis som et begrep for interreligiøs dialog i handling (Wulfhorst, 2005: 4). Wulfhorst (2005: 5) poengterer at ved å kunne dele sine felles smerter, berikes mennesker med forskjellig forståelse av den andres “annenhet”. Ved å omfavne at man er ulike, så er ikke den andre lenger en fremmed, men en venn som kjemper for fred og rettferdighet i sameksistens (Wulfhorst, 2005: 5). Det er, ifølge dette bidraget, ulikhet som gjør at fellesskapet blir til. Avslutningsvis blir det kommentert at “under felles tak ble vennskap, samarbeid og gjensidig hjelp en mulighet til å se den andre. Det er begynnelsen på en håpefull og lovende diapraksis” (Wulfhorst, 2005: 5). Etableringen av et

fellesskap fremmes som et viktig formål med metoden. Videre blir det også fremmet at “diakoni som diapraksis innebærer en grunnleggende respekt for andre kirkesamfunn, annen tro og andre livssyn” (Det Lutherske Verdensforbundet, 2010: 89). Denne forståelsen har likhetstrekk til interkulturell dialog, ved at det vektlegges et fokus på å ha respekt for andre og deres ulikhet. Interkulturell dialog går ut på å ha toleranse for “den andre”, og plasserer dype delte forståelser, samt nye former for kreativitet og ekspressiv kommunikasjon, som resultater av dialog (Ganesh & Holmes, 2011: 81). Denne forståelse kan bli sett i sammenheng med diapraksis, ettersom de begge går ut på å skape en forståelse for “den andre” gjennom økt dialog. Det diapraksis gjør, som interkulturell dialog ikke gjør, er å vektlegge praksis i likhet med samtaler.

3.4 Ulikheter

Selv om diapraksis opprinnelig ble brukt i sammenheng med interreligiøse relasjoner, brukes metoden nå i både sekulære og religiøse sammenhenger (Benthall, 2012: 1-2). For at man skal kunne bygge samhold på tvers av kultur og religion, er man avhengig av at man diskuterer de potensielle ulikhetene, enn å ignorere dem. Zackariasson (2019: 21) skriver blant annet at diapraksis kan hjelpe med å trene opp viktige dyder, og åpne tradisjoner for kritikk. Han poengterer at diapraksis vil kunne bidra til å redusere spenninger mellom ulike samfunn blant religiøse og sekulære mennesker. Ved å tilrettelegge for et samfunn basert på gjensidighet, vil man også kunne åpne opp for forståelse. Diapraksis oppstår oftest på grasrotnivå, hvor mennesker som tilhører ulike religiøse tradisjoner kommer sammen, deler erfaringer, og samhandler mot et mål om å løse et felles problem (Zackariasson, 2019: 27). Zackariasson (2019: 21) undersøker hvordan pragmatisk pluralisme og religiøst mangfold kan bearbeides gjennom diapraksis, ved å se forbi ulikhetene. Det er kritisk å etablere en praksis for tverreligiøst samarbeid som inkluderer alle, og ikke forutsetter en lik, og delt, religiøs bakgrunn mellom partene (Zackariasson, 2019: 25).

Haugen (2015: 222) finner i likhet i sin forskning på diapraksis i trosopplæring at metoden kan brukes som et verktøy for inkludering og interreligiøs aksept blant ungdom. Kombinasjonene av praksis og erfaring gir gode resultater, og bør brukes som et argument for mer diapraksis (Haugen, 2015: 229). Haugen er klar over at det eksisterer spørsmål om denne kombinasjonen vil fremme samhandling på tvers av ulikheter, men han “mener at dette indikerer at initiativer med diapraksis kan ha gode forutsetninger for å lykkes” (Haugen, 2015: 230). Diapraksis blir presentert som en fungerende metode for å bygge samhold på tvers av ulikheter.

3.5 Kritikk

Diapraksis kan møte på flere utfordringer. For at diapraksis skal fungere slik som intendert, må man ha en vilje til å forandre seg og klarer å jobbe sammen på tvers av ulikhetene sine (Zackariasson, 2019: 23). For å gi et kritisk bilde av diapraksis viser Zackariasson (2019: 30-32) til en studie av en allianse-organisasjon gjort av Melissa Snarr. Til tross for organisasjonens felles mål og ønske om å øke bestemte grupperes levekår, poengterer Zackariasson hvordan feminister innenfor organisasjonen skaper en kritisk bevissthet og problematisk tankegang omkring bestemte måter å jobbe på. Dette skapte følgende ugunstige byrder ovenfor resterende medlemmer. Slik litteratur muliggjør kritisk refleksjon omkring diapraksis. Zachariassens forskning illustrerer samtidig en tosidig argumentasjon om diapraksis. Hvor han på den ene siden påpeker at diapraksis har en evne til å skape følsomhet overfor fremmede, men på den andre siden kan bidra til ansvarliggjøring av personers synspunkter på en måte som får dem til å kritisk vurdere egne bestemte og kulturelle vaner (Zackariasson, 2019: 30). Dette kan føre til en større forståelse av andre. Rasmussen (1997: 35-36) peker også på at det er utfordringer ved diapraksis, ved at det kan være utfordrende å skape en balanse mellom å skille mellom å respektere hverandres ulike synspunkter, og ta avstand fra intoleranse. Et viktig aspekt ved diapraksis er å se forbi de trekkene som skiller mennesker fra hverandre, og dette er krevende hvis man ikke respekterer at noen er annerledes enn seg selv (Wulfhorst (2005: 5).

3.6 Avdekke kunnskapshull

Samlet sett fremhever litteraturen om diapraksis behovet for praktiske interaksjoner for å skape en dypere forståelse blant mennesker med ulike kulturer og tro. Det fremmer ideen om at felles praksis er avgjørende for å bygge tillit og meningsfull kommunikasjon. Ved å sette disse konseptene ut i livet, kan enkeltpersoner samarbeide for å løse felles problemer og fremme inkludering i lokalsamfunnene deres. Det litteraturen mangler er et fokus på hvordan diapraksis kan fungere som et nyttig verktøy i arbeidet med integrering i frivillige organisasjoner. Det meste av litteraturen fokuserer på forholdet mellom kristne og muslimer, eller mellom to ulike kulturer, noe som tyder på at det er et gap i litteraturen. Denne rapporten vil forsøke å minske dette gapet.

4.0 Teori

I denne delen vil det redegjøres for ulike teoretiske perspektiver og begreper som skal anvendes videre i oppgaven og hjelpe til med å besvare valgt problemstilling. Organisasjonsteori vil særlig være viktig i å belyse det organisatoriske og strukturelle ved Håpets Katedral. Nærmere bestemt vil teorien blant annet brukes til å undersøke i hvilken grad diapraksis-metoden er implementert i organisasjonen på et strukturelt nivå og hvordan metoden fungerer som en måte å markedsføre organisasjonen på. Teori om *gruppeflyt* og *salutogenese* blir deretter brukt for å undersøke hvordan diapraksis fungerer i praksis, både på et individuelt og kollektivt nivå.

4.1 Organisasjonsteori

For å belyse de organisatoriske og strukturelle aspektene ved Håpets Katedral, vil vi rette fokuset mot to teorier:

- 1) *Organisasjonslæring*, nærmere bestemt Crossans et al. (1999) sitt rammeverk om hvordan organisasjoner lærer, samt innslag av Argyris & Schön (1996) forståelse av organisasjonslæring.
- 2) *Organisasjonsidentitet*, og perspektiver knyttet til dette som beskriver hvordan organisasjoner balanserer forventinger om å være gjenkjennelige, samtidig som de har et behov for å skille seg ut.

4.1.1 Organisasjonslæring

Argyris og Schön (1996) poengterer at det er et skille mellom individuell læring og organisatorisk læring. Individuell læring viser til den kunnskapen hvert enkelt medlem besitter, mens organisatorisk læring skjer når medlemmene oppdager et problem og undersøker det på organisasjonens vegne (Argyris & Schön, 1996: 16). Når medlemmene i fellesskap løser det organisatoriske problemet, altså tilegner seg ny kunnskap og institusjonaliserer denne gjennom nye prosedyrer og rutiner, kan man si at organisasjonen har lært. Det vil si at selv om individer tar til seg ny informasjon og bruker det for å løse oppgaver i sitt arbeid, vil man ikke kunne si at organisasjonen som sådan lærer dersom denne kunnskapen ikke blir en del av organisasjonens praksis - altså at kunnskapen ikke blir institusjonalisert. En organisasjon, der det i liten grad skjer organisatorisk læring, vil være sårbare dersom det skjer store utskiftninger i personalet ettersom kunnskapen om driften er knyttet til enkeltindivider.

Samtidig er det mulig å gjøre individuell læring om til organisatorisk læring. Crossan et al. (1999) legger frem et teoretisk rammeverk der organisasjonslæring fremstår som en flernivået dynamisk utviklingsprosess fra mikro til makro - og tilbake igjen: intuisjon, fortolkning, integrering og institusjonalisering. Det er i intuisjonsfasen ny kunnskap oppstår, men med utgangspunkt i eksisterende kunnskap, altså det som allerede er institusjonalisert. Prosessen er hovedsakelig individuell, personlig, underbevisst og vanskelig å dele med andre, men gjennom metaforer og visjoner kan ideene likevel bli fortolket og kommunisert med andre (Crossan et al., 1999). Fortolkningsprosessen tar for seg hvordan den enkelte intuisjonen overføres fra individet og til en større gruppe mennesker. I denne fasen blir intuitive tanker forklart gjennom ord og handlinger og fortolket individuelt og kollektivt. Fortolkning er slik en “sosial aktivitet som skaper og raffinerer felles språk, klargjør bilder, og skaper delt mening og forståelse” (Crossan, et al., 1999: 528). Denne prosessen er nødvendig når det kommer til å integrere og institusjonalisere nye ideer i organisasjoner ettersom det er på dette nivået det kan etableres en felles forståelse mellom medlemmene (Crossan, et al., 1999).

Integrering dreier seg om å etablere samsvarende kollektiv handling på et gruppenivå (Crossan et al., 1999: 528). I dette ligger det at man forsøker å koordinere handlingene sine ut fra den felles forståelsen som skapes i fortolkningsprosessen. Når effektive handlinger repeteres, blir de integrert på et uformelt nivå. Dialog, historiefortelling og felles handling er viktige forutsetninger for å skape delt forståelse og samsvar, samt kontinuitet over tid (Crossan et al., 1999: 528). Den siste fasen, institusjonalisering, viser til formaliseringsprosessen av de uformelle integrerte handlingene (Crossan et al., 1999). Det er gjennom institusjonalisering at man kan si at organisasjonen har lært eller har “låst” kunnskapen (Argyris & Schön, 1996). Nye organisasjoner kjennetegnes i større grad av færre etablerte rutiner og strukturer da disse innehar et mindre organisatorisk minne, har en åpnere kommunikasjon og opererer i større grad etter uformalitet og spontanitet med stor aksept for innovasjon og endring (Crossan et al., 1999: 529). Når organisasjonene modnes vil medlemmene falle inn i bestemte interaksjons- og kommunikasjonsmønstre, og det er disse mønstrene organisasjonene forsøker å strukturere og formalisere for å skape stabilitet og varighet. Spontanitet, innovasjon og endring blir dermed mindre utbredt, og de blir til etablerte organisasjoner med faste interaksjonsmønstre, formaliserte rutiner og varige mønstre (Crossan et al., 1999).

4.1.2 Organisasjonsidentitet og strategisk balanse

Organisasjonsidentitet beskriver hvordan en organisasjon forsøker å definere seg selv. En organisasjons identitet stammer med andre ord fra subjektive fortolkninger fra aktørene som utgjør organisasjonen. Det er ikke snakk om de enkelte aktørenes subjektive forståelse, men en kollektiv fortolkning av spørsmål som “hvem er vi?” og “hvem ønsker vi å bli?” (He & Brown, 2013: 6). Organisasjonsidentitet kan ha innvirkning blant annet på strategisk endring, kommunikasjon og legitimitet (He & Brown, 2013: 5). Strandgaard Pedersen og Dobbin (2006) påpeker at en organisasjonsidentitet utvikles i relasjon til andre organisasjoner. Ved å sammenligne seg selv med andre, fremforhandler organisasjonen sin egen identitet.

Strategisk balanse er et begrep som beskriver at organisasjoner er nødt til å balansere to motstridende forventninger knyttet til deres identitet (Zhao et al., 2017: 94). For det første er det en forventning om at organisasjonen til en viss grad er lik andre organisasjoner. Dette er nødvendig for å vekke tillit fra omgivelsene. For det andre er det en forventning om at de skaper seg en unik identitet. En unik identitet bidrar til at en organisasjon skiller seg ut i mengden, noe som kan gi den en strategisk fordel. Optimal særegenhet (optimal distinctiveness) beskriver organisasjoner som finner den riktige balansen mellom å være lik, og å skille seg ut sammenlignet med konkurrerende organisasjoner. Optimal særegenhet kan beskrives som å være «as different as legitimately possible» (Zhao et al., 2017: 94). Organisasjoner som mestrer balansen mellom disse forventningene kan oppnå flere fortrinn, blant annet tilgang til flere ressurser og positiv oppmerksomhet (Zhao et al., 2017: 94).

4.2 Gruppeflyt

Flyt er et psykologisk konsept utviklet av Mihaly Csikszentmihalyi som forklarer en optimal tilstand. I en slik tilstand vil et individ være fullstendig engasjert i aktiviteten som utføres, og ha en følelse av energisk fokus, involvering og glede under gjennomførelsen av aktiviteten. Som følge av et slikt engasjement oppleves også en følelse av tidløshet, der handlingene deres ser ut til å flyte uanstrengt og sømløst (Csikszentmihalyi, 2008: 4).

Gruppeflyt er en tilstand preget av en kollektiv bevissthet som oppstår når en gruppe individer er opptatt i en delt aktivitet. Dette medfører at deres handlinger og tanker blir synkronisert. På samme måte som individuell flyt, vil gruppeflyt gi opphav til en følelse av et sømløst samarbeid

hvor samtlige medlemmer av gruppen føler de er del av noe større. Gruppeflyt dannes ofte i sosiale grupper, hvor gruppens individer jobber sammen mot et felles mål. Noen kjennetegn ved gruppeflyt er delte mål, tydelig kommunikasjon, gjensidig tillit og respekt, samt et fokus på det nåværende øyeblikket. Når en gruppe opplever flyt vil de ofte føle seg energiske, inspirerte og forente med hverandre (Sawyer, 2006: 157-158).

4.2.1 Forutsetninger for gruppeflyt

Keith Sawyer er en sosialpsykolog som har forsket omfattende på gruppeflyt. Sawyer har utviklet 10 forutsetninger for at gruppeflyt skal finne sted. Vi har valgt å kun inkludere de forutsetningene som ble aktuelle for oss:

Gruppens mål: For at en gruppe skal oppnå flyt, er det nødvendig at alle deltakerne jobber mot et felles mål. Samtlige må anerkjenne og forstå hensikten med oppgaven(e), i tillegg til hvordan deres individuelle bidrag ses i sammenheng med det overordnede målet. Dette vil være med på å skape en følelse av sammenheng (engelsk “coherence”) og samhold i gruppen (Sawyer, 2015: 35).

Aktiv lytting: Aktiv lytting innebærer å være oppmerksom på subtile signaler og hint fra andre gruppemedlemmer, slik som kroppsspråk og tonefall. Dette hjelper gruppemedlemmene med å svare raskt og hensiktsmessig, samt holde seg samordnet med hverandre (Sawyer, 2015: 36).

Kontroll: Gruppens medlemmer har behov for å føle at de er i kontroll og kan påvirke utfallet av oppgaven. Det foreligger derfor at samtlige må kjenne en grad av eierskap og autonomi som tilrettelegger for konstruktive innspill og beslutningstaking (Sawyer, 2015: 38-39).

Likeverdig deltakelse: Det er viktig for samtlige gruppemedlemmer å ha muligheten til å bidra med sine ideer og ferdigheter til oppgaven. Dette innebærer at alle føler seg verdsatt og inkludert i gruppen, og at ingen person dominerer samtalen eller beslutningsprosessen (Sawyer, 2015: 39-40).

Kjennskap: Gruppen må ha et visst nivå av kjennskap til oppgaven de står ovenfor, med et vanskelighetsnivå som gir mulighet for kreativ utforskning og eksperimentering. Dersom gruppen er kjent med oppgaven vil de også være i stand til å bevege seg utover det grunnleggende og utforske nye ideer og tilnærminger (Sawyer, 2015: 41-42).

Kommunikasjon: God kommunikasjon kan føre til et mer samarbeidende og kreativt arbeidsmiljø. Det gir rom for at ideer fritt kan deles og evalueres, noe som fasiliterer til mer innovative løsninger. Det er også med på å sikre at alle føler seg hørt og verdsatt, noe som kan øke moralen og motivasjonen innad i gruppen. Kommunikasjon vil også være med på å tilrettelegge for et miljø hvor åpenhet verdsettes og oppmuntres, og hvor individer er villige til å gå i åpen og konstruktiv dialog med hverandre (Sawyer, 2015: 42).

Sawyer påpeker også viktigheten av mangfold i en gruppe. Dersom en gruppe er for homogen, vil gruppeflyt være mindre sannsynlig grunnet fravær av utfordring hva angår interaksjoner. Gitt at samtlige gruppe-medlemmer deler samme kommunikasjonsvaner, vil de ikke se nødvendigheten i å rette oppmerksomheten mot hva andre gjør, og trenger dermed ikke å kontinuerlig bearbeide deres forståelse av hva som foregår. I en slik gruppe vil intet nytt eller uventet vil oppstå, og opphavet til en sentral utfordring faller dermed bort (Sawyer, 2015: 38).

4.3 Salutogenese

I motsetning til patogene (sykdomsfremkallende) perspektiver på helse, fremmer sosiologen Aron Antonovsky et salutogent perspektiv på helse mot slutten av 1970-tallet. Patogene perspektiver la tidligere fokus mot risikofylte faktorer ved dårlig helse og sykdom, med overordnet mål om å avdekke “hvordan en skal ta vekk dårlige beslutninger, risikofaktorer og trusler” (Langeland, 2014: 16). Antonovsky har i senere tid bidratt til å rette fokus mot det som gjør at personer vedlikeholder og bedrer helsen til tross for opplevd motgang, ved å se på muligheter fremfor begrensninger. Når en fremmer de ressursene hos menneskene og i omgivelsene som bidrar til god helse fremfor dårlig, kan man ifølge Antonovsky argumentere for å ha et salutogent perspektiv på helse (Langeland, 2009: 289).

4.3.1 Sense of Coherence

Sense of Coherence (SOC) oversettes til opplevelse av sammenheng. Begrepet utgjør kjernen i Antonovskys salutogene modell, ettersom fellesnevneren for hvilke faktorer som bidrar til god helse har å gjøre med at de gir en opplevelse av sammenheng. Antonovsky poengterer at personer med høy grad av SOC anser forandringer som en naturlig del av livet, og evner å ha tillit til å

kunne håndtere situasjoner som konfronterer dem på en forståelig (comprehensibility), håndterbar (manageability) og meningsfull (meaningfulness) måte. Slik sett består SOC av tre essensielle kjernekomponenter som bidrar til salutogenese (Langeland, 2009: 290).

Forståelighet

Forståelighet oppnås når en person gjentakende opplever ens indre og ytre situasjoner med klarhet, struktur og forutsigbarhet. Høy grad av forståelighet rustet en persons evne til å gjentakende ha en forventning om at enhver konfronterende situasjon vil ha en grad av forutsigbarhet eller har potensiale for å settes i en forståelig sammenheng (Antonovsky, 2012: 40; Langeland, 2014: 12).

Håndterbarhet

Personer med høy grad av håndterbarhet har tillit til at en innehar de ressurser som skal til for å takle motstand og belastende perioder i livet og komme seg videre. En kan både inneha ressurser selv, eller ressurser som kontrolleres av andre tillitsfulle aktører, som for eksempel venner, familie, Gud eller en kollega. Det er snakk om tilgangen på generelle motstandsressurser (GMR) som påpekes ytterligere i neste delkapittel (Antonovsky, 2012: 40).

Meningsfullhet

Ved at meningsfullhet inkluderer det følelsesmessige og motiverende aspektet i ens persons liv, fremmer Antonovsky meningsfullhet som den viktigste kjernekomponenten. Personer med høy grad av meningsfullhet kan oppleve påtrengende krav og situasjoner som utfordrende, men som verdt å investere og engasjere seg i (Langeland, 2014: 12). Dersom en opplever fraværende mening i møtende situasjoner, er lav grad av meningsfullhet til stede. Meningsfullhet oppnås dersom en evner å kjenne at en gjør noe verdifullt og opplever seg selv som nyttig og betydningsfull. Ved å forstå ens plass i helheten og legge til rette for å skape mening og sammenheng, vil SOC fremkalles (Antonovsky, 2012: 41).

Kjernekomponentene står i et gjensidig forhold og påvirkes av hverandre. Antonovsky poengterer hvordan motivasjonskomponenten innenfor meningsfullhet tilsynelatende fremstår som en

avgjørende komponent. Likevel anser Antonovsky det som viktig å poengtere hvordan overordnet mestring har å gjøre med den totale og samlede opplevelsen av sammenheng der alle komponentene har sin betydning (Antonovsky, 2012: 44).

4.3.2 Generelle motstandsressurser

Salutogen teori peker på hvordan de individuelle og kollektive generelle motstandsressursene (GMR) individene innehar og har tilgang på, slik potensielle helsefremmende faktorer i opplevelsen av mestring (Langeland, 2009: 290). Motstandsressursene kan være ulike, da det spiller ut fra samspillet mellom egenskapene til personen og omgivelsene rundt som stadig er i forandring. Antonovsky definerer en motstandsressurs som “enhver karakteristikk av personen, gruppen eller omgivelsene som kan fremme mestring av spenning.” (Langeland, 2014: 13).

Antonovsky beskriver hvordan kulturen forsterker SOC gjennom sosial deltakelse i for eksempel håndarbeid/håndverk, kunst, sang og musikk, og hagearbeid (Langeland, 2014: 12-13). Ved at den enkelte bruker egne GMR aktivt, skaper man en slags motstandskraft og mestringsmotivasjon mot stress og spenning, ifølge Antonovsky. Personer som innehar høy grad av SOC, vil også ha tilstrekkelige ressurser og gode erfaringer og livsopplevelser til å takle stressfaktorer bedre enn personer med lav SOC. (Antonovsky, 2012: 145).

Antonovsky beskriver de generelle motstandsressursene som “(...) per definisjon skaper livsopplevelser preget av indre sammenheng, medbestemmelse og en balanse mellom underbelastning og overbelastning.” (Antonovsky, 2012: 50). Hva som utgjør forskjellen i personers motstandskraft viser tilbake til graden vi opplever tilværelsen som forståelig, håndterbar og meningsfull.

5.0 Analyse

Under dette kapitlet presenteres de overordnede temaene som er utledet gjennom mønstre i datamaterialet knyttet til problemstillingen. Temaene presenteres gjennom delkapitler som kombinerer presentasjon av empiriske funn og drøfting opp mot rapportens teoretiske rammeverk. Kapittel 5.0.1 introduserer gruppene datamaterialet er generert fra, herunder dugnadsgruppen

(DG), mestringsgledegruppen (MGG) og kvinnegruppen (KG). Gruppene presenteres hver for seg, men drøftes både opp mot hverandre og separat i henhold til de konkrete temaene som drøftes.

Beslektet til formålet om å evaluere diapraksis-metoden på tre ulike nivåer - henholdsvis organisatorisk, gruppe- og individnivå - har vi valgt å dele analysen i to hovedkapitler. Kapitlene presenterer de tematiske funnene som er vurdert som mest hensiktsmessig og aktuelle i forhold til drøftelse av problemstillingen. Kapittel 5.1 presenterer funn på mikronivå som omfatter gruppe- og individnivå. Kapitlet drøfter funn i lys av det teoretiske rammeverket knyttet til disse nivåene – gruppeflyt og salutogenese. Liknende presenterer kapittel 5.2 funn på makronivå som omfatter det rent organisatoriske og strukturelle i lys av organisasjonsteori. Kapittel 6.0 tar for seg sammenfattende konklusjoner og drøfter de tematiske funnene opp mot hverandre for å følgende besvare rapportens problemstilling.

5.0.1 Introduksjon av gruppene

Organisasjonen har delt deltakerne inn i tre grupper ved navn dugnadsgruppen (DG), mestringsgledegruppen (MGG) og kvinnegruppen (KG). I disse gruppene arrangeres det ulike aktiviteter som deltakerne jobber med. Lederne i organisasjonen fremhever selv at formålet med gruppene, gjennom diapraksis, er å utvikle en møteplass og et trygt sted der folk kan slappe av, lære og forebygge ensomhet. Aktivitetene skal stimulere ro og trygghet, samtidig som deltakerne gis mulighet til å finne fellesskap uavhengig av bakgrunn eller tro. En av lederne forteller at “aktivitetene skal kunne gi mulighet til å delta på en meningsfull måte, uavhengig av ens bakgrunn eller evner.” Integrering og inkludering i et mangfoldig fellesskap fremmes av lederne som et viktig formål, der det å fjerne fordommer og skape broer mellom ulike kulturer og religioner står sterkt i deres arbeid. En av lederne beskriver:

“Og jeg tror også de lærer mye om det norske samfunnet som kan hjelpe dem i hverdagen. [...]De kommer hit og lærer om det norske samfunnet, kultur og religion, og kan derfor lettere integrere seg.”

Dugnadsgruppen (DG) ble opprettet som første gruppe under bygging av katedralen som var organisasjonen sitt oppstartsprosjekt. Deltakerne ble hovedsakelig rekruttert gjennom ulike tilfeldigheter. Eksempelvis fremmer en deltaker hvordan hen ble introdusert for prosjektet via

vedkommendes tilknytning til båt-plassen på Isegran - HK sin byggeplass for katedralen. Vedkommende fikk høre om katedralen og lederens visjon om å bygge på "gamlemåten". Nysgjerrigheten for det håndverksmessige rundt båtbygging ble en sentral faktor for videre deltakelse. DG består hovedsakelig av pensjonister, og deltakerne har ingen formelle forpliktelser til prosjektet, da alt baserer seg på frivillighet. Vi fikk inntrykk av at de fleste av deltakerne har vært med fra oppstart. Katedralbyggingsprosjektet har hatt som hovedmål å være åpent for alle, uavhengig av fysisk og psykisk styrke og kapasitet. DG har hovedsakelig arbeidet med å bygge katedralen på Isegran i Fredrikstad gjennom dugnadsarbeid. Hovedarbeidet rundt katedralbyggingen er i stor grad ferdig utført. Likevel møtes DG en dag i uken ved katedralen for utførelse av annet relevant dugnadsarbeid. Her starter de rolig med morgenkaffen og lette samtaler, hvor en av lederne kommer med forslag til hvilken aktivitet de skal utføre denne dagen. Den dagen vi gjorde observasjoner ble det eksempelvis initiert til rydding av en bod.

Kvinnegruppen består kun av kvinnelige deltakere som hovedsakelig driver med dialog sammen med diverse håndarbeidsaktiviteter som hekling, broderier og strikking. Kvinnene som deltar i denne gruppen er rekruttert via Fredrikstad kommune og kommer fra ulike kulturelle og religiøse bakgrunner. Dette kan være nyankomne kvinner til kommunen, eller kvinner som har bodd i kommunen en stund, men som kanskje trenger et sted å være. De har mulighet til å møte opp hver fredag formiddag, hvor de blir møtt av to-tre av de kvinnelige lederne som er med på disse møtene. Det er stor variasjon i oppmøtet fra gang til gang i denne gruppen.

Mestringsgledegruppen (MGG) ble i utgangspunktet opprettet med mål om å skape en møteplass for flyktninger over 55 år, særlig enslige. En av lederne forklarer at dette er en gruppe som faller utenfor diverse tilbud fra det offentlige, ettersom de ikke skal i jobbtrening, skole eller studier. En av lederne jobbet med bosetting i Fredrikstad kommune, og så et økende behov for flyktninger som nå befinner seg i Norge uten et offentlig tilbud. I løpet av de siste årene har gruppen møttes på ukentlige torsdager med formålet om sosialt samvær, språktrening og engasjement i meningsfulle aktiviteter. Gruppen har skapt et godt fellesskap gjennom produksjonen av produkter som biekatedraler, i tillegg til å kommunisere på flere ulike språk som norsk, arabisk, kurdisk og tegnspråk. Gruppen jobber hovedsakelig med å lage små biekatedraler og bistå med andre oppgaver på Håpets Katedral. MGG er åpen for begge kjønn, men i hovedsak er det menn som deltar.

Siden oppstart har mange deltakere fått høre om MGG gjennom lederne. I tillegg har flere hørt om tilbudet gjennom anbefalinger fra andre deltakere. Noen av deltakerne ble også introdusert til mestringsgledegruppen gjennom FRIS (Fredrikstad internasjonal skole), som tilbyr modulbasert grunnskoleopplæring for voksne. Mange av deltakerne uttrykker at de nå, ved hjelp av MGG, har en mer praktisk tilnærming til språk og integrering. Deltakere møter ofte til MGG med henvendelser omkring hverdagslige ærender som er vanskelig å gjennomføre på egen hånd. Dette kan for eksempel være utfordringer knyttet til bestilling av legetime eller logge seg inn på nettbanken for å betale regninger. På denne måten er både lederne og gruppedeltakerne ressurser for hverandre.

På lik linje med DG og KG har deltakerne ved MGG ingen formell forpliktelse til prosjektet. Våre tre observasjoner indikerer at gruppen har formet et solid nettverk, hvor det hver gang var et oppmøte på minst 8 deltakere. Gruppen møtes kl. 10 og starter alltid dagen med kaffe og hygge, før de etterhvert begir seg ut på biekatedralene. Det er dog heller ingen formelle krav til å bygge biekatedraler, og deltakerne gjør kun det de ønsker og har mulighet til. Vi observerte et stort engasjement, hvor alle som hadde mulighet ønsket å bidra. En av lederne påpeker at gruppen nå har blitt så selvstendig at de selv står for organiseringen av aktivitetene og delegering av ansvar. "Vi stiller kun med verkstedet vi".

5.1 Analyse på mikronivå

5.1.1 Diapraksisens salutogene perspektiv

“Det er jo folk som har opplevd de verste tingene som vi ikke klarer å forestille oss en gang. Og de bærer på traumer, de bærer på alt mulig. Og de kommer liksom inn døra til oss med alle traumene med seg. Det er veldig sårbart da. Og da er man veldig naken.”

HK tilbyr et dagnadsbasert fellesskap gjennom diapraksis for alle, uavhengig alder, kultur, religion og liknende. Likevel har deltakergruppene en overvekt av eldre flykninger og pensjonister som uttrykker en rekke personlige utfordringer knyttet til alt fra ensomhet, utenforskap, traumer og andre psykiske og fysiske plager. Til tross for dette virker det som at deltakerne gjennom aktivitetene legger personlige utfordringer til side og får hjelp til å rette fokus mot det de mestrer og sine positive ressurser;

“Jeg føler meg litt ensom, blir hele tiden alene hjemme. Jeg koser meg veldig når jeg kan møte andre. Jeg har en veldig alvorlig sykdom og sliter mye, jeg blir litt annerledes når jeg kan komme hit og ha det gøy”

Et sentralt funn er hvordan deltakerne blant annet står fritt i forhold til hva og hvordan de kan bidra fysisk og psykisk. Det er ingen formelle krav til deres deltakelse fra organisasjonen. Den frivillige deltakelsen står sterkt med et gjennomgående fokus på å delta der en ønsker og kan. Dette er et lavterskeltilbud som fokuserer på det en får til fremfor det en ikke får til. Det foreligger sterk gjensidig aksept for hverandres ulikhet og åpenhet for andre kulturer. En av lederne opplever at sykdom eller andre fysiske eller psykiske begrensninger ikke har lagt en stopper for motivasjon og deltakelse i prosjektet, snarere tvert i mot. Lignende ble også observert i gruppene og formidlet i intervju. En deltaker forklarer hvordan “krigen gjorde meg sterkere [...], takket være disse folkene [...], vi lærte å smile etter å ha kommet fra krigen”.

Det kan derfor argumenteres for at aktivitetene i Håpets Katedral følger det salutogene perspektivets helsefremmende aspekt ved å utelukkende fokusere på helsefremmende faktorer fremfor patologiske. Salutogene aspekter avdekkes som gjennomgående i HK sitt arbeid ettersom organisasjonen retter et større fokus på deltakernes historie og påfølgende mestringsevne, snarere enn deltakernes sykdom og risiko (Langeland, 2009: 289). Det blir dermed relevant å ytterligere undersøke hvordan Sense Of Coherence (SOC) - opplevelse av sammenheng - kan bidra til salutogenese gjennom de tre kjernekomponentene *forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet*. Analysen diskuterer derfor videre hvorvidt Håpets Katedral og deres diapraksis bidrar til opplevelse av sammenheng gjennom salutogen teori og teori om gruppeflyt i et samspill.

5.1.2 Motivasjon for oppmøte gjennom meningsfullhet

Det å være utenfor arbeidslivet av ulike årsaker er et gjentakende trekk hos de fleste av deltakerne i Håpets Katedral. Deltakerne forteller om hvordan dette med arbeid og et felles møtepunkt i forbindelse med arbeidsplassen har vært viktig for dem gjennom tidligere yrker: “Jeg har jobbet praktisk i hele mitt liv, og trengte noe å gå til”. Både arbeidsplassen og tilhørigheten i en gruppe er viktige aspekter generelt i livet. Når en står utenfor dette gjennom eksempelvis alderdom eller innvandring, slik deltakerne i disse gruppene gjør, kan det utvikles en følelse av utenforskap.

Håpets Katedral har utviklet en felles møteplass der deltakerne kan få være med, uavhengig av kulturell eller religiøs bakgrunn, fysisk styrke og kommunikasjonsevner. En av motivasjonene for oppmøte hos en av deltakerne dreier seg om det læringsutbyttet som ligger i det fysiske arbeidet de gjennomfører: “Jeg har hatt veldig glede av det håndverksmessige”. Deltakerne forklarer hvordan “det å være med på noe, og sammen med alle de folka her, å skape noe som betyr noe, det synes jeg har vært stort [...]. Å bygge selve prammen synes jeg har vært det store”. Sitatet belyser hvordan det å være til nytte i arbeidet oppleves som meningsfullt for deltakeren.

Flere av deltakerne beskriver hvordan motivasjonen for deltakelse i aktivitetene ikke bare dreier seg om arbeidet i seg selv, men også for å møte "den gode gjengen". Et observert eksempel på dette er hvordan en av deltakerne møtte opp i dugnadsgruppen kun for å hilse kort på de andre deltakerne den dagen. Vedkommende møtte opp noen timer etter oppstart og dro før slutten. Deltakeren hadde en lengre reisevei til møtepunktet, men tok seg likevel tid. Prosjektet med å bygge katedralen, som dugnadsgruppen har vært med på, er i all hovedsak ferdig. Likevel har dugnadsgjengen fortsatt med møtene. Dette kan være en indikasjon på at for noen av deltakerne startet motivasjonen i utgangspunktet med det håndverksmessige, men gjennom arbeidet har det utviklet seg et fellesskap som oppleves som meningsfullt for deltakerne, og dette fungerer som videre motivasjon for oppmøte. I ett av intervjuene med leder- og eiergruppen blir det beskrevet hvor viktig det er med tilhørighet i en gruppe:

“ [...] at man virkelig er ønsket et sted, det er for seg det som er viktig. En tilhørighet til en gruppe. At man har en tilhørighet til gruppen, og at det er noen som savner en der, når man er borte. Det er nok veldig viktig.”

Dette gjenspeiler seg også hos deltakerne: “Vi som er stammen da, hvis vi sier det sånn... Vi har liksom funnet hverandre og vært en fin gjeng hele tiden. Ja. Og da vil man komme tilbake”.

Flere av deltakerne uttrykker konkret takknemlighet omkring det å føle at de “blir sett”. HK bidrar til å skape en tilhørighetsfølelse hos deltakerne, der de får muligheten til å knytte sosiale bånd gjennom den felles møteplassen HK har etablert. Knytting av sosiale bånd kan ha en styrkende effekt og være bidragsyter til å skape mestringsressurser i deltakerne som kan stimulere SOC og god helse generelt (Langeland, 2009: 289).

Meningsfullhet er ifølge Antonovsky (2012) den viktigste kjernekomponenten for SOC. Samlet sett illustrerer funnene at deltakernes motivasjon for oppmøte hos HK virker å være avhengig av deres opplevelse av meningsfullhet knyttet til deltakelsen der både aktiviteten i seg selv og fellesskapet fremstår som viktige meningskomponenter. En forklaring på at disse meningskomponentene fremstår som relevante for ønsket deltakelse kan forståes ved at deltakerne kjenner seg selv som nyttig og betydningsfull av noe større enn seg selv. Dette er igjen et sentralt aspekt for SOC. Høy grad av mening i arbeidet kan skape et verdifullt engasjement som man anser som verdt å engasjere seg i til tross for andre utfordringer i livet. Motivasjon, mening og generell engasjement for deltakelse kan følgende bidra til at en person erverver ytterligere motivasjon for å finne ressurser til å håndtere liknende og andre situasjoner på andre arenaer i livet.

5.1.3 Ledernes betydning for deltakelse

Ledernes rolle i aktivitetene i HK har flere sentrale betydninger. Lederne fremstår som viktige aktører for å øke deltakernes motivasjon for deltakelse i aktivitetene i HK. I tillegg foregår rekruttering til HK i stor grad gjennom lederne: “[En leder] fortalte meg om gruppen, og mente det ville vært bra om jeg kom. Vedkommende (peker på lederen) snakket til meg, og jeg er veldig glad for at jeg kom”. En annen deltaker forteller om takknemlighet rundt å bli invitert til HK av en leder som møtte vedkommende på språkkafé. “Vi blir tatt godt imot. [...] Vi har gode relasjoner til de som jobber her [...], vi knytter minner til dem”.

Datamaterialet viser at ikke alle deltakerne finner overordnet motivasjon for deltakelse utelukkende gjennom arbeidsfellesskapet, men gjennom ledelsens engasjement for deltakelse og evne til å få deltakerne til å “føle seg sett”. En av lederne uttrykker noen utfordringer rundt det å få folk til å møte opp dersom det oppstår små motivasjonssvikt hos deltakerne. Lederne forklarer at små ting som “dårlig vær” eller “litt sliten” kan være grunner til å ikke møte opp. En av lederne forteller at vedkommende forsøker å motivere til deltakelse gjennom å eksempelvis tilby å hente vedkommende hjemme, eller ringe opp og ha et uformelt møte. Lederen beskriver at med en gang vedkommende får deltakerne ut av hjemmene deres, så “skjer det masse endring hos deltakeren”. Lederen opplever også at flere overfladiske unnskyldninger for å ikke møte opp bunner ut i dypere fysiske og psykiske barrierer. Vedkommende opplever at det å presse litt på deltakelse gir et positivt utfall hos deltakerne.

“Hvis en deltaker ikke vil komme eller noe, så kjører jeg hjem til dem etter gruppeaktiviteten. Vi bare går rundt og rundt, og når vi kommer tilbake er han en helt annerledes person. Så får jeg lære litt om hvordan folk er og hvordan vi kan dra folk ut (deltakelse)”.

Lederen viser til et arbeid som har stor verdi for deltakerne som ikke alltid kommer seg til HK gjennom egen motivasjon. Dette uttrykkes av deltakerne med stor takknemlighet. I de tilfellene deltakerne ikke finner mening i aktivitetene i seg selv, blir lederne viktige figurer når det kommer til å skape mening og motivasjon for deltakelse. KG og MGG utpeker seg i dette tilfellet, i motsetning til dugnadsgruppen. DG er preget av en større arbeidsmoral og fellesskapsfølelse som gir sterkere motivasjon for deltakerne å delta ukentlig. Dette gjelder særlig hos den såkalte “stammen”, den sentrale gjengen med pensjonister. I KG er det observert en større avhengighet til lederne. Det tolkes som at kvinnene i denne gruppen ikke henter overordnet fellesskapsfølelse fra hverandre - men fra lederne som binder dem sammen. Lederne blir derfor viktige aktører som deltakerne kan trekke motivasjon fra for å skape mening ut av sin vanskelige livssituasjon.

Lederne kan med andre ord ha en beskyttende effekt og fremtre som motstandsressurs for de deltakerne som ikke genererer meningsfullhet gjennom fellesskapet i seg selv. Hos disse deltakerne virker det å foreligge en avhengighet av sterkere oppfølging av lederne for å møte opp til aktivitetene, i form av ledernes sosiale støtte. Langeland (2009) poengterer hvordan kvalitetsmessig sosial støtte er avgjørende for “positiv utvikling av SOC” (2009: 289). Hos deltakerne som opplever utfordringer i å finne motivasjon for oppmøte utgjør en ulikhet i deltakernes motstandskraft, som igjen refererer tilbake til graden en opplever tilværelsen som forståelig, håndterbar og meningsfull.

5.1.4 Ledernes rolle i å tilrettelegge for gruppeflyt

Når det kommer til god gruppeflyt i gruppene, er liknende tendenser om ledernes betydning også blitt avdekket. I KG og MGG fremstår lederne som viktige skikkelser for en god gruppeflyt ved at det blir tilrettelagt for gjennomførelse av aktiviteter. Dette innebærer å ha tilgang til et samlingspunkt, materialer, verktøy og annet forbundet med organisering. Lederne har gjort en god jobb med å fremme visjonene og målene til Håpets Katedral, og ser ut til å ha kommunisert disse til deltakerne på en klar måte - til tross for språkbarrierer. For å videre tilrettelegge for gruppeflyt

er det viktig at lederen er åpen og ærlig i kommunikasjonen, samt viser interesse og støtte for medlemmenes ideer og initiativ. Gjennom observeringen noterte vi at mye av arbeidet var preget av høy grad autonomi og at deltakerne ofte kom med forslag til forbedringspotensial som lederne aktivt tok stilling til.

Tilliten og tryggheten som er etablert mellom lederne og deltakerne har stor betydning og kan tolkes som et resultat av organisasjonens fokus på åpenhet, medvirkning og generell linjeorganisering og involvering. En av deltakerne uttrykker takknemlighet ovenfor HK sin “flate organisasjon”. Når vedkommende beskriver HK som en flat struktur, kan det indikere et fravær av hierarki hvor samtlige medlemmer har likestilte roller og dermed like mye innflytelse på diskusjoner og beslutninger. Dette kan ses i lys av Keith Sawyers (2015: 39-40) forutsetning om likeverdig deltakelse, som betyr at alle gruppemedlemmene har like stor mulighet til å delta og bidra til diskusjoner og beslutninger. En flat organisasjon legger dermed også til rette for forutsetningen aktiv lytting. Tilsvarende ble også delt i MGG, hvor en deltaker sa følgende: “Jeg føler meg ikke lenger ensom, jeg føler meg sett, jeg kan snakke om problemene mine her fordi jeg stoler på dem”.

Aktiv lytting innebærer å lytte og forsøke å forstå andres ideer og perspektiver på en respektfull og konstruktiv måte (Sawyer, 2015: 36). Gjennom deltakende observasjon ble vi oppmerksomme på at dersom en deltaker i både MGG og KG ønsket å dele noe, ble han eller hun møtt med sympati og forståelse. “Det er alltid hyggelig her vi kommer [...] Det viktigste vi får her er oppriktig god kommunikasjon. I min stressende situasjon er dette veldig viktig” ble sagt av en deltaker i kvinnegruppa. Det er tydelig at mange verdsetter atmosfæren preget av tillit, trygghet og åpenhet i gruppen, der medlemmene føler seg hørt og verdsatt.

5.1.5 Håndterbarhet og forståelighet gjennom dialog og læring

En sentral barriere i integreringsarbeid er knyttet til læring av språk, dialog og kommunikasjon. Det å lære seg alt fra språk til sosiale og kulturelle koder har stor betydning for å kunne føle seg inkludert i fellesskap og ikke bli stående utenfor (Kunnskapsdepartementet 2018: 10).

Flere av deltakerne på Håpets Katedral tilhører målgruppen uten introduksjonsprogram som fratar dem viktig opplæring og kunnskap for vellykket integreringsarbeid. Særlig gjeldende for MGG og DG spiller aspektet rundt dialog og læring inn. Deltakerne er av ulike etniske bakgrunner og har

ulik grad av norskspråklige kunnskaper. Dette kan gi en utfordring i å kommunisere godt, både mellom ledere og deltakere, mellom deltakerne generelt og i kommunikasjonssituasjoner på andre samfunnsarenaer. En av lederne presiserer:

“Språk er den største utfordringen for dem [...] De klarer ikke å bli veldig gode i norsk, og derfor får de veldig mye i bagasjen. Hvis for eksempel han ene av dem skal til legen så [...] koster det for misforståelser, det koster for flere ting. Og de klarer ikke å gjøre noe”.

Funn knyttet til dialog og læring viser at HK ikke har et eksplisitt fokus på dialog og læring. Likevel nevner flere av lederne et ønske om at diapraksisen skal “stimulere” til språklig- og praktisk læring og kompetanse som en “bonus” faktor. Dermed virker det som at dialog og læring har et implisitt fokus hos lederne, uten at det fremmes som et konkret mål som jobbes eksplisitt mot. En av lederne uttrykker blant annet å ha fokus på et “enkelt ordforråd, enkle samtaler, der hvor alle kan oppleve litt mestring”. I KG brukes det eksempelvis Google Translate og tegnspråk i samtaler mellom deltakere som ikke deler samme språk.

Utfordringer omkring språklige barrierer kan stimulere til lav grad av forståelighet - lettere sagt en opplevelse av at situasjoner som uforståelige, kaotiske og uforutsigbare. Høy håndterbarhet er ofte sterkt korrelert med høy forståelighet. Dersom deltakerne skal oppleve at de kan håndtere situasjoner som oppstår både innenfor og utenfor HK, må det foreligge en viss grad av forståelse overfor situasjonen. I tillegg fremstår meningskomponenten som avgjørende for hvorvidt en person finner motivasjon for å håndtere påtrengende situasjoner (Antonovsky, 2012: 43). Det er med andre ord snakk om å finne en balanse mellom å oppnå forståelse gjennom læring og dialog, samtidig som motivasjonen opprettholdes, for å samlet sett kunne oppnå håndterbarhet. Det å mestre språklige utfordringer kan gi en ressurs som kan være kilde til videre mestring og motivasjon til å håndtere situasjoner som oppstår. Lederen som uttrykker fokus på et enkelt ordforråd for å kunne oppleve mestring, understreker en balanse mellom forståelighet og meningsfullhet, som anses som viktig i utviklingen av håndterbarhet. Gjennom lederens implisitte fokus på dialog og læring ligger det dermed til rette for utvikling av viktige ressurser for opplevelse av sammenheng (SOC).

Deltakerne i MGG forklarer at de har lært mye norsk, men at mye fortsatt gjenstår. Mange av deltakerne har personlige mål om å lære et nytt ord hver dag, men uttrykker at de ikke er like flinke til å følge opp dette. Til tross for at det ikke foreligger eksplisitt fokus på å lære språk i

denne gruppen, poengterer de at det å lære språk gjennom aktivitetene de gjør på HK, er morsommere enn å lære språk på skolen. Dette indikerer at deltakerne har opparbeidet en motivasjon for å lære språk gjennom aktivitetene de gjør, som er et godt grunnlag for videre læring og stimulering for håndterbarhet og forståelighet overfor nye situasjoner.

5.1.5.1 Dugnadsgruppens kommunikasjonsstil

Det er ikke observert samme språkutfordringer i DG, da deltakerne i denne gruppen består hovedsakelig av norskspråklige pensjonister. Det blir i den forbindelse relevant å ytterligere analysere kvaliteten på læringen og kommunikasjonen i denne gruppen i lys av gruppeflyt og SOC. En av deltakerne presiserer hvordan:

“Alt foregår ved hjelp av samtale, når noen har en idé og sier hva om å gjøre det sånn, så får vi en diskusjon, og så blir det tatt en avgjørelse, og så gjennomfører vi det.”

I motsetning til KG og MGG kan sitatet gi en indikasjon på at DG har en åpen kommunikasjonsstil der alle medlemmer har mulighet til å bidra. Dette kan antyde at gruppemedlemmene er engasjerte og villige til å bidra til diskusjoner og ta ansvar for beslutningstaking. Dette var også noe vi observerte, ved at samtlige hadde en respektfull tone blant hverandre. Det var lav terskel for at ideer fritt kunne deles og evalueres av samtlige. Alle hadde en stemme, hvilket tydelig hadde positiv påvirkning på moralen og motivasjonen i gruppen. Dette samsvarer med forutsetningen kommunikasjon, hvilket er en viktig faktor for oppnåelse av gruppeflyt (Sawyer, 2015:42). Det oppstod også situasjoner hvor deltakerne ofte inngikk i konstruktiv diskusjon med hverandre, blant annet om hvordan de kunne optimalisere utformingen av biekatedralene. Det kan derfor se ut til at det har blitt tilrettelagt for et miljø hvor slik dialog både verdsettes og oppmuntres.

Det skal likevel nevnes at DG ikke utelukkende består av norsktalende pensjonister til enhver tid, og det kan mulig foreligge kommunikasjonsutfordringer i denne gruppen også. Det vi dog har observert er at noen av deltakerne har ulik grad av motivasjon knyttet til språklig deltakelse i dugnadsgruppen. En deltaker ønsket eksempelvis ikke å være direkte med i samtalene, men vedkommende holdt seg likevel i nærheten og gjorde aktivitetene for denne dagen. Selv om det foreligger et fokus på det språklige hos HK, oppleves det likevel som lavterskel dersom en ikke ønsker å prate like mye når en deltar. Dette viser på den ene siden at det er rom for de ulike

variasjonene i språklig interesse på HK. På den andre siden kan mangel på motivasjon for språklig deltakelse føre til lav grad av kjernekomponentene som kan stimulere til lav SOC. Samtidig kan det tolkes som at deltakeren som ikke ønsket å bidra så mye språklig, ikke nødvendigvis anså dialog som viktig, men det å være med på noe felles - som i seg selv er grunnlag for motivasjon og mestring.

5.1.5.2 Mestringsgledegruppens praktiske læring

“Sånn som når vi får nye deltaker i mestringsgledegruppa nå, tidligere var det jo jeg (leder) som visste prosessen hvordan man lager disse biekatedralene. Så det er liksom, de har blitt hverandres lærere. Og de fordeler oppgaver.”

I sitatet ovenfor ser det ut til at medlemmene i MGG har oppnådd tilstrekkelig med kontroll og autonomi, da de nå er i stand til å lære hverandre prosessen bak å bygge biekatedralene i tillegg til å fordele oppgavene seg imellom. En kan argumentere for at gruppen har utviklet en viss grad ekspertise og selvtillit i byggingen av biekatedralene, som gjør de trygge på å lære bort til andre medlemmer. Dette var også noe vi registrerte under de deltakende observasjonene. Deltakerne ble gitt fri tilgang til verktøy for å bygge katedralene, og gjennomføring ga tydelig preg av selvbestemmelse (autonomi) og kontroll over oppgaven. Dersom noe var uklart, eller noen strevde med sin biekatedral, var det alltid noen som tilbød å hjelpe. Følelsen av kontroll kan også tilskrives oppgavens vanskelighetsnivå. Selve konstruksjonen av biekatedralene virket til å være passende utfordrende for de fleste deltakerne, og deltakerne bestemmer selv sin egen arbeidsmengde. En av lederne forklarte: “Andre klarer ikke å gjøre så veldig mye, men det lille de klarer å gjøre, til tross for ganske sterke smerter og skader på flere av dem, skaper mestring”. Deltakerne viste tydelig tegn til mestring underveis i aktiviteten, i tillegg til å kjenne en grad av eierskap ved at samtlige lagde sin “egen” biekatedral.

Basert på sitatet kan det også tolkes som at medlemmene i MGG har utviklet en viss grad av “kjennskap” til både hverandre og aktiviteten ettersom de nå kan lære av hverandre og fordele oppgaver, hvilket er en annen forutsetning for gruppeflyt. Dette forsterkes ytterligere da enkelte medlemmer, på bakgrunn av tidligere kunnskap, bidrar til kompetansedeling: “Jeg er gammel snekker, og jeg er ganske kjent med verktøyene vi bruker her. Jeg synes det er veldig fint at jeg

kan lære bort, samtidig som jeg kan lære av andre medlemmer.”. Dette var ble også forsterket da vi gjennomførte vår første observasjonsrunde i MGG. Vi ble umiddelbart møtt av en av deltakerne som tok på seg ansvaret for å være vår lærer. Til tross for språkbarrierer, introduserte han oss for aktivitetene på eget initiativ, og fulgte oss opp hele økten. En kan antyde at gruppen har utviklet en viss grad av kjennskap til aktiviteten, hvilket trolig har bidratt til økt selvtillit og samarbeidsevne som gjør det lettere for dem å arbeide sammen for å oppnå gruppens mål.

Det virket til å være ulik motivasjon for oppmøte blant deltakerne. “Jeg kommer hit for å bygge biehoteller, men det er veldig hyggelig med denne gruppen for meg. Det gjør godt for helsa. Jeg føler meg glad.” Enkelte lot seg drive mest av aktiviteten (bygge biekatedraler), mens andre mente de var mest tjent med det sosiale. Både aktiviteten og samholdet så likevel ut til å ha en positiv virkning på deltakernes humør. I sitatet ovenfor uttrykker en deltaker i MGG glede, og at det gjør godt for helsa å ta del i gruppen og arbeidsoppgavene. Gjennom observasjonene var det tydelig at mange deltakere var preget av en følelse av energisk fokus, involvering og glede. Å bygge biekatedraler krever samarbeid og koordinering, som deretter så ut til å fasilitere både dugnadsånd og arbeidsfellesskap hos deltakerne. Det var et konstant samspill, hvor alle så ut til å “glemme” andre utfordringer i hverdagen som eksempelvis helseplager og ensomhet. Deltakerne virket å glemme tiden mens de drev på, og konstruksjonene av biekatedralene virket å flyte uanstrengt og sømløst. På bakgrunn av MGG sin tilnærming til kontroll, kjennskap, gruppemål, kommunikasjon, jevn deltakelse og aktiv lytting, kan en argumentere for at MGG oppfyller mange av forutsetningene for å befinne seg i en tilstand av gruppeflyt. Dette blir også nevnt i sitatet, hvor utførelsen av aktiviteten gjorde deltakeren glad, hvilket ifølge Sawyer (2015) er et resultat av den optimale tilstanden. En kan dermed argumentere for at MGG befinner seg i en tilstand av gruppeflyt når de er sammen.

5.2 Analyse på makronivå

Diapraksis er, som nevnt tidligere, et vagt begrep med ulike forståelser. Litteraturgjennomgangen viser at det er lite forskning knyttet til hva diapraksis er, hvordan man praktiserer metoden og hvilken virkning den har. Den litterære uklarheten som preger begrepet påvirker dernest Håpets Katedral sin tolkning og utførelse av diapraksis, noe som viser seg i de empiriske dataene samlet inn. Empirien viser at det er konsensus blant lederne og eierne knyttet til hva diapraksis er, teoretisk sett. Eksempelvis virker alle informantene å være relativt enige om at det er en metode

som baserer seg på *samarbeid, dialog og praksis* og at den har en spesielt *integrerende og samlende funksjon*.

En av lederne hevder blant annet at diapraksis er en måte å jobbe på og omhandler det å gjøre ting sammen på bakkeplan, å bli kjent med andre og møtes fysisk: “[...] men det er bare å jobbe på grasrota [...] Vi tenker at den måten vi jobber på er å være ute blant mennesker”. Vedkommende vektlegger at diapraksis skaper en møteplass der individuelle får anledning til å bli kjent med hverandres ulikhet og lærer seg å “akseptere, respektere og tolerere hverandre” gjennom å gjøre noe sammen. Det uformelle aspektet ved begrepet blir særlig vektlagt, og målet med diapraksis virker å være å skape åpenhet og forebygge fordommer. En annen fremmer at diapraksis er en kombinasjon av dialog, diakoni og praksis og omhandler hvordan man jobber “fysisk sammen mot et mål. Mot et felles mål [...] eller dialog i praksis”. Videre påpeker informanten at diapraksis er en metode som får folk til å føle seg “trygge”, får folk til å slappe mer av, er et “middel mot ensomhet”, fostrer endorfiner, læring og glede, “gir god fysisk og psykisk helse”, samtidig som det er et verktøy til språklæring og økt integrering.

Våre analyser viser videre at flere av lederne forstår diapraksis som “dialog som møter praksis”. En informant peker særlig på at fordelen med metoden er at det skaper et fellesskap der folk med ulik bakgrunn kan møtes, samarbeide og lære av hverandre. For vedkommende er diapraksis et verktøy som gir folk noe meningsfylt å gjøre, skaper nettverk, øker selvtillit og livskvalitet, samt integrering. Det vektlegges at språk ikke er hovedfokuset i metoden, men at deltakerne likevel lærer nye ord hver dag og at språket er en bonus. Metoden blir forstått som en form for terapi, både fysisk og psykisk:

“Det er jo en terapi det å for det første ha noe fast. Det er den torsdagen hver uke. Bortsett fra jul og nyttår, så er det hver uke. Så de har liksom den knaggen å henge seg på. Og så får de en følelse av nytte. Og de får skapt et fellesskap, et nettverk, og de lærer seg språk. Så... Man blir jo psykisk syk av å føle seg unyttig, men da blir man også fysisk syk. Så det er både fysisk og psykisk terapi.”

Det er for øvrig ikke alle som er like kjente med diapraksis. En informant i leder- og eiergruppen viser noe mer usikkerhet knyttet til begrepet: “Ja, diapraksis [...] jeg tenker det er å lære språk gjennom arbeid, eller gjennom [å være] sosial.” Videre formidler vedkommende at diapraksis er “praksis på tvers av religion”. I motsetning til de andre lederne virker denne informanten mindre

opptatt av å ha et begrep på det organisasjonen driver med. Vedkommende referer heller til hvordan HK bidrar til å motvirke ensomhet gjennom å tilby en møteplass der innvandrere kan lære språk og å akseptere hverandre, enn å snakke eksplisitt om diapraksis som integrerende praksis: “Men det viktigste er å jobbe sammen, lære språk og lære å akseptere [...] målet er å være sosial og bli blant folk, ikke være hjemme og bli ensom”.

Tilsvarende gjelder for en annen leder. Vedkommende virker ikke å være så opptatt av å begrepsfeste arbeidet HK gjør som diapraksis, men at metoden organisasjonen anvender uansett er viktig da den “ser hele mennesket i en sammenheng”, hjelper med språkforståelse- og opplæring, er et slags “folkehelsearbeid”, og at den “knytter folk sammen, sånn at man ikke nødvendigvis trenger å ha samme språk og bakgrunn, men at man allikevel kan få glede av type aktiviteten.” Informanten vektlegger særlig metodens effekt i forhold til språkopplæring og integrering.

Med utgangspunkt i leder- og eiergruppens definisjonsavklaringer virker det som om lederne er relativt enige om hva diapraksis er og hvilke fordeler den har. På den andre siden kan det likevel tolkes som om det er en noe uklar forståelse knyttet til hvilken betydning diapraksis faktisk har internt i organisasjonen, hva diapraksis faktisk er, men også hvordan de utøver diapraksis i *praksis*. Argumentet kan suppleres med observasjonene gjennomført i de tre ulike gruppene som karakteriseres av tre ulike strukturer. For å undersøke denne uoverensstemmelsen mellom lederne vil vi gå nærmere inn på HKs implementeringsprosess av diapraksis fra det individuelle til det strukturelle nivået.

5.2.1 Innføring av diapraksis: fra intuisjon til institusjonalisering?

Håpets Katedral, som organisasjon, ble etablert på bakgrunn av en idé og intuisjon hos en av lederne:

"Jeg var ute og gikk tur, også så jeg katedralen komme opp av havet. Det er jo helt sant. Det høres helt sykt ut, men det var det som skjedde da. Og det var det jeg så – at den het Håpets Katedral”.

Intuisjonen ble kommunisert gjennom vedkommendes visjoner, bilder og metaforer, og deretter virkeliggjort gjennom den fysiske byggingen av katedralen: “Så vi startet jo med å bygge en katedral for å gjøre det, av plast fra havet. Og så har det jo utviklet seg et eget prosjekt ved siden

av katedralen.” Sitatet impliserer at i etablerings- og intuisjonsfasen besto organisasjonen kun av ett prosjekt, og HK hadde ikke noe eksplisitt begrep på det sosiale arbeidet de bedrev. Diapraksis var dermed et ukjent begrep frem til en ekstern aktør begrepsfestet arbeidet deres som diapraksis. Etter dette begynte HK selv å omtale arbeidet sitt som diapraksis:

“Nei, det var jo biskopen som sa det. [...] Så han hadde jo snappet opp dette begrepet og sa, «men dette er jo diapraksis». Også tenkte jeg hm, og så gikk jeg inn og googlet det. Og så tenkte jeg, “ja, det har du helt rett i”. Det er diapraksis. Så det har blitt til at vi kaller oss for det da.”

I senere tid fikk HK tildelt to andre prosjekter fra kommunen, mestringsglede- og kvinnegruppen. Disse gruppene var i utgangspunktet ikke en del av den opprinnelige intuisjonen, men har likevel blitt tatt godt imot av organisasjonen. På lik linje som DG, ble både MGG og KG karakterisert som å drive med diapraksis. Det kan derfor tolkes som om lederne har overført biskopens begrepsfesting av arbeidet i DG som diapraksis til både MGG og KG. Denne overføringen, samt begrepsfestingen av diapraksis fra en ekstern aktør, kan fremstå som problematisk ettersom det virker som om det ikke har foreligget noen felles fortolkningsprosess blant lederne innad organisasjonen.

5.2.1.1 Manglende fortolkningsprosess

Basert på lederintervjuene i Håpets Katedral ser det ut til at det ikke har foregått noen felles fortolkningsprosess, altså ingen intern dialog eller kommunikasjon, mellom lederne og eierne angående begrepsfestingen av arbeidet deres som diapraksis. Det fremstår heller som at det har blitt tatt en individuell beslutning om hvorvidt det arbeidet HK gjør er diapraksis etter fortolkning av en ekstern aktør. Enkelte av lederne kommenterer blant annet at “når de ble kjent med ordet og konseptet, så bare tok de det” og at det ble introdusert uten at de hadde fått “være med [å] definere at dette er diapraksis”. Andre hadde aldri hørt om diapraksis før og virket fortsatt noe usikker overfor praktiseringen av metoden. Begrepet virker derfor å ha blitt implementert uten en reflekterende og problematiserende dialog om hva begrepet betyr overfor deres arbeid, samt for dem som organisasjon. Fravær av en felles fortolkningsprosess omkring diapraksis kan derfor være en av grunnene til at de ulike lederne strukturerer aktivitetene forskjellig i de tre gruppene og at det er tvetydighet knyttet til begrepet.

Det eksisterer likevel tegn på at det har foregått forsøk på å etablere en felles forståelse av diapraksis i organisasjonen. Flere av intervjuene viser dette: En av lederne fremhever et kriterium om et felles mål for at noe skal defineres som diapraksis; noen vektlegger at diapraksis sørger for en møteplass; andre at det er en metode for språkopplæring, enkelte fremmer spesielt helseaspektene ved metoden; mens noen andre virker å være mer opptatt av HK i seg selv, heller enn å begrepsfeste arbeidet som gjøres som diapraksis. Vi tolker dette som uttrykk for at diapraksis er *integrert* i deler av organisasjonen. Likevel ved å se intervjuer og observasjoner i sammenheng, ser vi at lederne har ulike forståelser knyttet til hva diapraksis er og hvilke av deres aktiviteter som omfattes som diapraksis og ikke. Betydningen dette kan ha for utviklingen og utøvelsen av diapraksis er at HKs diapraksis ikke vil nå sitt fulle potensial ettersom lederne innehar ulike forståelser av metoden. Dette gjør at de ikke utøver en enhetlig diapraksis i organisasjonen - noe som videre kan påvirke organisasjonens omdømme, kvalitet og effekt, samt intern organisering og struktur.

I kvinnegruppen ble det både observert og nevnt at kvinnene ikke alltid arbeider mot et felles mål. En av informantene i ledelses- og eiergruppen kommenterer blant annet at det går mye i håndarbeid, særlig strikking. Informanten peker på at mangel på struktur og tilrettelegging kan være en av årsakene til et høyt frafall i KG. En annen leder tar også opp dette, men vedkommende poengterer heller at klima er en av årsakene til det lave oppmøtet ettersom “de [ikke] kommer hvis det er kaldt”. En annen problematiserer organiseringen og hevder at arbeidet i KG ikke er diapraksis. Dette blir begrunnet med at det å hekle og strikke uten et felles mål ikke er diapraksis: “Hvis vi skulle tatt denne kvinnegruppen og implementert den mer i diapraksis, så måtte man hatt et felles mål”. Gjennom observasjonene av KG virket det ikke som om deltakerne samhandlet stort på tvers av religiøse og kulturelle skiller. Vi observerte for øvrig en god tone mellom deltakerne generelt sett, men de forholdt seg hovedsakelig til de som tilhørte samme region/land eller til lederne. I tillegg til observasjonene bidrar også innhentede intervjuer til å tyde på at deltakerne i større grad henter den overordnede fellesskapsfølelsen fra lederne, eller fra de relasjonene som har blitt etablert mellom deltakerne.

I mestringsgledegruppen og i dugnadsgruppen derimot arbeider deltakerne i fellesskap mot et felles mål, enten det dreier seg om å konstruere biekatedraler, eller om det er å bygge noe til katedralen. I disse gruppene fremstår diapraksis som vel-integrert og opp mot ledernes definisjon: det å arbeide praktisk sammen mot et felles mål. Dette skaper i større grad et fellesskap og interaksjon på tvers av religiøse, kulturelle og aldersmessige grenser. En leder kommenterer at

deltakerne i MGG “kommuniserer på tvers av språk og land og religioner og kulturer, og lager sitt eget samleband”. En annen leder fremmer at flere av deltakerne fra DG møtes utenfor katedralens organisering og at deltakelsen, som regel, er relativt jevn, stabil og høy. Relasjonene og fellesskapet mellom individene i de nevnte gruppene fremtrer derfor som mindre flytende og mer stabile sammenlignet med KG.

5.2.1.2 Integrering, men ikke institusjonalisering

Diapraksis har således blitt *integrert* i enkelte deler av organisasjonen. Det har blitt utviklet en relativ felles teoretisk forståelse knyttet til diapraksis generelt sett, men den praktiske utførelsen av diapraksis viser derimot at det eksisterer motstridende ideer knyttet til hva diapraksis er og ikke i HK, noe som tyder på manglende *institusjonalisering* av metoden. I dette menes det at HK ikke har formalisert diapraksis gjennom eksplisitte retningslinjer eller prosedyrer for hvordan diapraksis skal forstås og utføres spesifikt i organisasjonen. En årsak til dette kan være manglende ressurser til å sette igang et felles direktiv på hvordan metoden skal praktiseres i de ulike gruppene. Dette bidrar til at det ikke er en koordinert eller felles idé om selve gjennomførelsen av diapraksis, men flere ulike tolkninger og versjoner av metoden.

Det kan derfor hevdes at HK har integrert diapraksis i to av tre grupper, men har derimot ikke institusjonalisert metoden i organisasjonen. Dette begrunnes i at de (1) ikke innehar et samsvarende og koordinert handlingsmønster på tvers av de ulike gruppene, (2) ikke virker å ha formalisert diapraksis gjennom eksplisitte regler, rutiner og prosedyrer. (Crossan et al., 1999) og (3) at kunnskapen om diapraksis hovedsakelig kan kategoriseres som “individuell læring” og ikke “organisatorisk læring” (Argyris & Schön, 1996). Selv om lederne i HK har tilegnet seg kunnskap om diapraksis og bruker metoden på en uformell måte til å løse oppgaver i sitt arbeid, betyr ikke det nødvendigvis at organisasjonen har lært ettersom metoden ikke har blitt formalisert - nærmere bestemt institusjonalisert (Argyris og Schön, 1996). Konsekvensene av manglende formalisering kan tilrettelegge for at ledelsen i større grad har frihet til å praktisere metoden etter deres individuelle fortolkning. Vi argumenterer derfor for at institusjonalisering er nødvendig for at organisasjonen skal kunne bedrive god, enhetlig og effektiv diapraksis. Diapraksis-tvetydigheten internt i HK kan løses gjennom gruppebasert fortolkning, samarbeid og dialog mellom lederne. De kan deretter integrere og institusjonalisere metoden ytterligere og bli en frontfigur for diapraksis, men dette forutsetter at organisasjonen først og fremst etablerer en mer formalisert struktur.

5.2.2 Den organisatoriske strukturen i Håpets Katedral

I denne delen vil vi ta for oss noen egenskaper ved strukturen i HK, og hvordan disse kan være en årsak til at diapraksis ikke er blitt institusjonalisert i organisasjonen. Vi vil fokusere på hvordan diapraksis brukes både internt i organisasjonen, samt hvordan det brukes for å kommunisere med HKs omgivelser.

Våre analyser har vist at det ikke er gjort et systematisk arbeid for å innføre diapraksis som en metode i organisasjonen. Samtidig som begrepet er både nyttig og beskrivende for det arbeidet som utføres i organisasjonen, er det i liten eller ingen grad gjort tiltak for å utarbeide styringsdokumenter som fastslår hva diapraksis innebærer for hvordan arbeidet i HK foregår. Det daglige/ukentlige arbeidet i organisasjonen utføres i dag av en liten gruppe personer som er ansvarlig for å jobbe både administrativt og med det praktiske arbeidet i gruppene. Det er liten grad av spesialisering, samt få etablerte rutiner og strukturer. HK preges av dermed av en svært åpen, løs og uformell struktur med liten grad av formalisering. Dette er typiske kjennetegn ved unge og nyetablerte organisasjoner (Mintzberg, 1981; Crossan et al., 1999), og kjennetegner også organisasjoner som er aktive innen sosialt entreprenørskap (Eimhjellen & Loga, 2016). Flere av informantene i ledelses- og eiergruppen bekrefter dette ved å kommentere at de “bare [er] i en etableringsfase” som gjør at det “ikke [er] helt bestemt hvor vi er enda”. Det formelle anses derfor ikke å være på plass enda.

En enkel struktur medfører både fordeler og utfordringer. Fordelene er at man ved å ha få ansatte, lite byråkrati og lite formalisering vil være i stand til å ta beslutninger fort, og hurtig tilpasse seg nye krav (Mintzberg, 1981). I tillegg vil en slik type uformell organisering medføre at de kan inneha en mer åpen og spontan kommunikasjonsform, slik at innovasjon og endring enklere kan finne sted (Crossan et al., 1999). Dette er elementer vi kjenner igjen fra beskrivelsene vi har fått om HK. De er åpne for flere ideer og samarbeid, som blant annet har ført til at de har tatt over ansvaret for grupper etablert av kommunen. Det gjenspeiles også i hvor åpne de har vært i prosessen med å adoptere diapraksis uten en systematisk, reflekterende og problematiserende tilnærming til begrepet.

Utfordringer ved denne formen for organisering er at den kan bli lite hensiktsmessig dersom organisasjonen blir større og tar på seg flere arbeidsoppgaver. Når organisasjonen vokser, oppstår det et større behov for en mer formell struktur med faste rutiner og prosedyrer, der man er mindre

avhengig av egenskaper ved enkeltpersoner for å holde driften i gang (Mintzberg, 1981; Crossan et al., 1999). Inntrykket vi sitter igjen med etter datainnsamlingen er at det per i dag er behov for mer arbeidskraft og formalisering, men at utfordringer knyttet til økonomi gjør det vanskelig å planlegge langsiktig og å bygge en struktur deretter. Som en av lederne sier så “er [HK] et aksjeselskap” og for å fortsette med driften er de avhengige av å få inn mer penger slik at de kan “bygge ferdig katedralen og få en struktur”. De har imidlertid fått mye økonomisk støtte fra private bedrifter, men at det er “gått mye til å bygge katedral” og at det derfor “nesten [ikke er] penger på konto” til å drive diapraksis.

Den løse strukturen er ikke begrenset til selve organisasjonen i HK, men gjenspeiles også i forholdet mellom HK og deleiere i selskapet. En av informantene fra eierskapssiden beskriver forholdet som følgende: “Vi er på en måte venner, vil jeg si. Og de er jo medeiere, men vi føler ikke at vi har så mye samarbeid enda”. En representant fra en deleier beskriver relasjonen på en liknende måte:

“Nei, vi har ikke noe ... altså ... Det er transparent dersom vi ønsker å vite hvordan ting foregår. Men vi har ikke noen faste møteplasser, annet enn et årsmøte eller årsrapport, eller den type ting”.

Det er med andre ord lite systematikk i kommunikasjonen mellom eiere og ansatte i HK.

5.2.3 Diapraksis og Håpets Katedralers organisasjonsidentitet

Arbeidet med å innføre diapraksis kan i lys av dette tolkes som en strategi for å skape en tydeligere organisasjonsidentitet. He og Brown (2013) beskriver en organisasjons identitet som en felles forståelse av sentrale og relativt stabile egenskaper ved en organisasjon. Fra starten av prosjektet har HK fokusert på miljø, dugnadsarbeid og interreligiøsitet som sentrale aspekter ved organisasjonen. De har skapt en møteplass der forskjellige mennesker kommer sammen og jobber mot et felles mål, og på veien skjer det mye bra sosialt arbeid. Det store prosjektet, byggingen av katedralen, fungerer som et symbol som reflekterer disse egenskapene ved HK. Flisene på taket er laget av resirkulert plast fra havet, arbeidet med å reise katedralen er skjedd via frivillig arbeid og selve katedralen er et flerreligiøst hus som er åpent for alle. Dette er tydelig språk og tydelig symbolikk som fungerer definerende for organisasjonen både innad og utad.

Diapraksis kan derav tolkes på en måte som rommer alle de overnevnte egenskapene ved HK, og det kan være et nyttig begrep dersom man har en klar definisjon å forholde seg til. Det kan samtidig by på utfordringer, ettersom det er et begrep som relativt få har kjennskap til, og at det kan være vanskelig å finne tydelige definisjoner som beskriver en konkret metode og virkningene av denne metoden. Bruken av diapraksis for å tydeliggjøre HKs identitet kan virke mot sin hensikt, ettersom miljø, sosialt arbeid og flerreligiøsitet allerede fremstår som tydelige konsepter som beskriver arbeidet i HK godt. Samtidig kan et unikt konsept som diapraksis bidra til at HK skiller seg ut blant organisasjoner som driver med lignende arbeid.

En representant fra HK påpeker at bruken av diapraksis i norsk sammenheng er lite utbredt. Som organisasjon skiller de seg ut ved å bruke denne betegnelsen på arbeidet de gjør:

“... så tenkte jeg at dette er noe vi kan forske videre på å bruke, fordi det ikke er noe veldig vanlig i Norge ... Å være litt pionerer da, det er alltid morsomt. Så i og med at det ikke er så mange andre som gjør det i Norge, så tenkte jeg at det var fint for oss”.

En annen informant fra HK forklarer at diapraksis har hatt betydning for hvordan de formidler sitt arbeid til omgivelsene:

“Vi har ikke endret noe i praksisen, men vi har jo endret måten vi kommuniserer det på ... [det] har gitt oss et verktøy om du vil ... det gjør det mye enklere å fortelle hva vi driver med”.

Strandgaard Pedersen og Dobbin (2006) og Zhao et al. (2017) poengterer at organisasjoner er avhengige av en organisasjonskultur/identitet for å tydeliggjøre hva som er unikt ved dem, og hva som skiller dem fra andre organisasjoner. Samtidig er de avhengig av at organisasjonskulturen ikke skiller seg ut i den grad at de blir ugjenkjennelige for eksterne parter. Det er med andre ord to prosesser som forsøker å tilfredsstille to forskjellige behov. Behovet for særegenhet er viktig for å skille seg ut blant sine konkurrenter, mens behovet for legitimitet er nødvendig for å skape tillit i møte med omgivelsene.

Ved å knytte seg til diapraksis som metode har HK identifisert et konsept som kan hjelpe dem å skille seg ut i mengden, ettersom dette er en lite kjent metode i Norge. Dette kan bidra til at de

skiller seg ut med en tydeligere karakter enn andre organisasjoner som driver med sosialt arbeid på samme felt som dem. Som vi har illustrert kan imidlertid diapraksis fremstå som et begrep og metode med flere meningsinnhold, som er blitt brukt for å beskrive flere ulike måter å jobbe på. Dette kan by på utfordringer i møte med omgivelser som ikke er kjent med hvordan HK jobber. Da er det desto mer viktig at diapraksis og hvordan det anvendes i HK fremstår klart og tydelig for aktører som ikke har tidligere kjennskap til hverken HK eller diapraksis.

6.0 Diskusjon av analyse og konklusjon

Innledningsvis i rapporten ble problemstillingen presentert som følgende: *Hvordan bidrar Håpets Katedral til hverdagsintegrering gjennom bruken av diapraksis?*

Vi utarbeidet videre tre underordnede forskningsspørsmål. De lyder som følger:

Hvordan er diapraksis som metode implementert hos Håpets Katedral?

Hvordan kan diapraksis bidra til gruppeflyt?

Hvordan kan diapraksis bidra til opplevelse av sammenheng hos deltakerne?

I denne delen vil vi diskutere og besvare disse i lys av analytiske funn og det teoretiske rammeverket som ligger til grunn for rapporten.

6.1 Deltakelse og hverdagsintegrering

Regjeringen fremmer i sin integreringsstrategi hvordan “hverdagsintegrering handler om å skape tillit, tilhørighet, nettverk og deltakelse” (Kunnskapsdepartementet, 2018: 53). Å redusere barrierer for deltakelse fremstår som en sentral del i en vellykket hverdagsintegrering, der regjeringen fremmer at det å først og fremst møte opp på tilgjengelige møteplasser er essensielt for at hverdagsintegreringen skal kunne muliggjøres (Kunnskapsdepartementet, 2018: 43). I analysen har vi derfor fokusert på å kartlegge generell motivasjon for deltakelse. Analysen viser at det foreligger flere motivasjonsfaktorer for oppmøte blant deltakerne. Der organisasjonen klarer å tilrettelegge for gode fellesskap, ønsker deltakerne i større grad å komme tilbake. I tillegg bidrar aktivitetene i de ulike gruppene til en større motivasjonsfaktor - hvor en blanding av både fellesskap og det fysiske arbeidet fremstår som viktige faktorer. Håpets Katedral har klart å skape

en møteplass som tilrettelegger for motivasjon for både arbeid og fellesskap, enten det er å fortsette arbeidet mot et felles mål eller møte folk de har fått en relasjon til. I tråd med salutogen teori fant vi at det å finne en mening i å møte opp, kan ha stor betydning for videre motivasjon for oppmøte. Analysen viser også hvordan lederne fremstår som sentrale figurer i å skape motivasjon hos deltakere som ikke motiveres av fellesskapet og arbeidet i seg selv. Vi har samtidig observert tendenser til frafall i noen av gruppene, men på grunn av den begrensede mengden data samlet inn, er det vanskelig å konkludere med noen forklaring på dette frafallet. Dette kan likevel tolkes i lys av funn i analysen som at frafall kan være et resultat av fraværende mål og mening i både fellesskap og arbeid, i tillegg til fraværende motivasjon hos lederne.

Regjeringens integreringsstrategi presiserer at hverdagsintegrering “krever først og fremst innsats fra den enkelte innvandrere, men også at innvandrere bør møtes med åpenhet og gis mulighet for deltakelse” (Kunnskapsdepartementet, 2018: 43). Analysen viser at HK har stor grad av åpenhet og aksept for deltakelse. Samtidig peker strategien på hvordan egeninnsatsen er viktig i en vellykket hverdagsintegrering. Det ser ut til at flere av deltakerne er avhengige av lederne som fungerer som pådrivere for å møte opp i de ulike gruppene. Det bør ikke være et mål i seg selv at lederne skal bruke ressurser og tid på å oppsøke deltakerne. Derfor bør det legges vekt på at organisasjonen retter fokus mot å skape motivasjon hos den enkelte deltaker fra selve aktivitetene og fellesskapet i gruppene som sådan - og ikke fra lederne.

Som analysen viser, skapes meningsfullhet ved å føle at du er del av noe større og jobber mot en helhet. Gruppene viser noe variasjon i forhold til å være en del av noe større, som i denne sammenhengen oversettes til å jobbe mot et felles mål, eller være del av et større fellesskap. Kvinnegruppen utpeker seg på denne fronten. Det fremstår som at det ikke er noe felles overordnet mål. De jobber som regel kun med å utføre håndarbeid på individuelle prosjekter, som eksempelvis strikking. Samtidig viser analysen at kvinnene hovedsakelig får fellesskapsfølelse gjennom lederne, eller deltakere som er lik en selv. Det foreligger dermed ikke et overordnet fellesskap mellom deltakerne på lik linje som i mestringsgledegruppen og dugnadsgruppen. Dette kan gjøre at det blir vanskelig for deltakerne å få en opplevelse av å være en del av noe større. Tilsvarende kan mangelen på et overordnet fellesskap være en potensiell faktor til at frafallet er større i kvinnegruppen enn de to andre gruppene. Dugnadsgruppen og mestringsgledegruppen viser, i motsetning til kvinnegruppen, at de opplever å være del av noe større og dette gjenspeiler seg i deres store motivasjon for å møte fellesskapet og jobbe sammen mot et mål.

Et forslag er at lederne bør legge til rette for at aktiviteten i gruppene virker motiverende på deltakerne. Håpets Katedral har skapt en fin møteplass, men arbeidet med hverdagsintegrering blir begrenset dersom frafallet er stort. Et mulig tiltak kan være å etablere et felles overordnet mål i de ulike gruppene eller introdusere nye prosjekter, da dette har potensial til å skape fellesskap og tilknytning mellom deltakerne, men også tilknytning til HK ettersom man deltar i et prosjekt som strekker seg over tid.

6.2 Hverdagsintegreringens overførbarhet

Regjeringens integreringsstrategi fremmer hvordan hverdagsintegrering skal bidra til å skape bedre forutsetninger for å kunne “delta på andre formelle og uformelle samfunnsarenaer” (Kunnskapsdepartementet, 2018: 10). Det er med andre ord relevant å ta stilling til hvorvidt HK og deres diapraksis stimulerer til kunnskap og kjennskap som kan overføres til andre arenaer utenfor organisasjonen. Analysen illustrerer flere eksempler på at deltakerne har ervervet ulik praktisk og språklig kompetanse overfor arbeidet som gjøres i aktivitetene. Eksempelvis viser teori om gruppeflyt til at særlig medlemmer i MGG ikke bare har lært hvordan en biekatedral skal bygges, men også opparbeidet seg kontroll i form av selvtillit og trygghet på at en har tilstrekkelige kunnskaper om en biekatedral til å kunne lære byggeprosessen videre til andre (Sawyer, 2015: 38-39). Når deltakerne oppnår slik kontroll over eget arbeid, er det fruktbart å argumentere for at denne praktiske kunnskapen kan ha overføringsverdi til andre relevante samfunnsarenaer.

Når det følgende kommer til språk viser analysen at det er større utfordringer knyttet til denne type kompetanse i særlig MGG og KG. Likevel presiseres det i analysen hvorvidt språklig kompetanse ikke nødvendigvis er en hindring for deltakelsen i de konkrete aktivitetene hos Håpets Katedral. Samtidig påpeker lederne hvordan språket kan være en hindring i livet utenfor Håpets Katedral. Analysen viser at det foreligger stor motivasjon for å lære språk hos de fleste deltakerne. Flere av deltakerne presiserer personlige mål om å lære seg et nytt ord hver dag, uten at de alltid klarer å følge dette opp. Det ligger dermed godt til rette for at HK kan fange opp denne motivasjonen og tilstrebe enda større grad av systematisk språklig læring gjennom aktivitetene. Språklige ferdigheter og kompetanse presenteres som essensielle faktorer i en vellykket hverdagsintegrering (Kunnskapsdepartementet, 2018: 10). Selv om HK gir rom for ulik variasjon i språklig deltakelse hos deltakerne, vil vi anbefale at Håpets Katedral tar tak i deltakerne som er

motivert for å lære mer språk, og tilrettelegger for disse deltakerne for økt språklig kompetanse slik at deres arbeid kan stimulere til enda høyere grad av overførbar kunnskap og læring i tillegg til deres praktiske kompetanse. Det er med andre ord snakk om å stimulere til dannelsen av generelle motstandsressurser både språklig og praktisk basert.

Selvom det foreligger variasjon i språklig og praktisk kompetanse i de ulike gruppene, påpeker analysen at det ligger flere forutsetninger for gruppeflyt i både MGG og DG. Forutsetningene som ligger til grunn i DG stimulerer i større grad til språklig kompetanse og dialog enn forutsetningene som ligger til grunn i MGG, som stimulerer mer til praktisk kunnskap. Gruppene erverver dermed hver for seg viktig og relevant kunnskap overfor deres arbeid. Selv om det idealistisk sett er ønsket at gruppene legger til rette for språklig og praktisk kunnskap i et samspill, illustrerer analysen at selv om diapraksisen i MG ikke har direkte fokus på språkopplæring, genererer medlemmene likevel verdifull kunnskap og praktiske oppgaver og praktisk forståelse som anses som en viktig kompetanse i seg selv. Dette vil kunne bidra til SOC og generelle ressurser som har overføringsverdi på andre samfunnsarenaer.

6.2.1 Språkets vaghet

Når det kommer til lederens definisjoner knyttet til språklig og praktisk kompetanse, foreligger det bred organisatorisk enighet omkring diapraksisens evne til å stimulere praktisk kunnskap og kompetanse innenfor aktivitetene som gjøres. Dette gjenspeiler seg i analysen på mikronivå om hvordan aktivitetene i seg selv skaper forståelse og kunnskap til en aktivitet, og hvorvidt dette igjen bidrar til autonomi og kontroll overfor den konkrete aktiviteten.

Når det følgende kommer til det språklige aspektet er det ikke avdekket et eksplisitt språklig fokus i gruppene. Observasjonene viste at ingen av lederne aktivt bedrev eksplisitt språkopplæring i sine aktiviteter, men hadde en mer implisitt og uformell holdning til språk. Med eksplisitt språkopplæring menes det at organisasjonen ikke har en strukturert og bevisst strategi om å lære bort norsk. Dette kan henge sammen med enkelte av ledernes forståelser da flere vektlegger at diapraksis kan tilrettelegge for språkopplæring, men at det ikke nødvendigvis er språkopplæring per se som er hovedmålet med metoden. I stedet fremmes det at deltakerne lærer nye ord hver dag og at språket er en bonus. Likevel er det enkelte forskjeller i hvordan de ulike lederne forstår sammenhengen mellom diapraksis og språkopplæring. En av informantene i ledelses- og

eiergruppen legger heller frem at språklig kompetanse er en forutsetning for god diapraksis. I motsetning til flere av informantene, som påpeker at diapraksis hjelper til med språkopplæring, fremmes det heller av denne informanten at god diapraksis kun kan oppstå dersom deltakerne innehar en viss språkkompetanse. Denne tvetydigheten omkring språk og diapraksis må derfor fortolkes og defineres bedre i fellesskap i HK.

Av disse grunner bør HK forsøke å skaffe en mer samlet forståelse i henhold til hvor mye språkopplæring skal vektlegges innad i organisasjonen. Flere av intervjuene vektlegger at diapraksis hjelper til med språkopplæring, men HK har ikke avklart på hvilken måte de gjør dette i praksis. Med dette menes det at de bør poengtere hva diapraksis skal inneholde og hva metoden betyr for dem. Om det er en metode som skal sørge for språkopplæring bør HK vurdere å ta noen bevisste tak for å muliggjøre dette, eksempelvis gjennom å planlegge ukentlige aktiviteter der målet er at de skal lære norsk på en eller annen måte. Planlegging og utvikling av strategier fremstår som relevante aspekter organisasjonen må jobbe med dersom de ønsker at deres diapraksis skal sørge for å lære bort språk. I henhold til manglende formalisering og institusjonalisering av diapraksis-begrepet i organisasjonen kan derfor ikke HK, per dags dato, sies å være en aktør som eksplisitt jobber med språkopplæring. Likevel fremstår de som en viktig samfunnsmessig aktør da de tilbyr en felles møteplass der individer av ulik bakgrunn kan møtes og interagere med hverandre.

6.3 Institusjonalisering av diapraksis

Diapraksis forstås som å ikke ha blitt fullstendig institusjonalisert i organisasjonen ettersom lederne praktiserer ulike tolkninger av diapraksis, og ikke følger et felles direktiv. Diapraksis ble introdusert til organisasjonen av en ekstern aktør. Det har derfor ikke foreligget en kollektiv fortolkningsprosess i HK med hensikt om å definere hvilke konsekvenser diapraksis har for arbeidet med gruppene. I stedet har diapraksis blitt fortolket individuelt av de ulike lederne og deretter blitt integrert i to av gruppene etter deres subjektive og varierte forståelse. Det vil si at diapraksis ikke har blitt organisatorisk kunnskap, men er fortsatt individuell kunnskap. Dersom det skjer en prosess i HK der kunnskapen om diapraksis blir institusjonalisert i organisasjonen, vil de kunne bruke diapraksis som et verktøy for å utforme videre strategi for organisasjonen.

Det fremstår derfor som nødvendig å definere metoden ytterligere. Analysen avdekker at institusjonalisering av begrepet vil være viktig for at organisasjonen skal kunne kalle seg pionerer innenfor diapraksis utad, men vil også være relevant i forhold til HKs interne struktur og organisering. Dette kan videre bidra til å påvirke kvaliteten på det arbeidet de utøver. Institusjonalisering kan potensielt lede til bedre tilrettelegging av aktiviteter som deretter kan ha en positiv effekt på deltakerne. Om HK formulerer noen spesifikke kjøreregler for hvordan diapraksis skal gjøres, vil dette potensielt kunne stimulere til en sterkere følelse av gruppeflyt og SOC. Deltakerne kan føle en større grad av motivasjon og forpliktelse til å møte opp dersom organiseringen av aktivitetene fremstår som meningsfulle, om det foreligger et felles mål, om de føler at de har en viss grad av frihet og autonomi, og om oppgavene fremstår som krevende og varierte nok. Dette gjelder særlig i KG som rapporteres å ha høyest frafall i de tre gruppene.

I tillegg kan institusjonalisering føre til at lederne faktisk tolker og utøver en sammenhengende diapraksis i de ulike gruppene. Innføring av eksplisitte regler for hvordan diapraksis skal praktiseres og forstås vil gjøre at lederne ikke nødvendigvis tolker og anvender metoden etter egen fortolkning. Dette vil eksempelvis kunne løse tvetydigheten omkring bruken og forståelsen av diapraksis i KG kontra i MGG og DG. Videre kan institusjonalisering bidra til å presentere et tydeligere bilde av HKs metode og hvilken rolle den har for organisasjonen eksternt. Samtidig kan høyere grad av tillit, troverdighet og omdømme oppstå dersom metoden blir institusjonalisert. I stedet for å være en av mange frivillige organisasjoner som bedriver sosialt arbeid, vil de gjennom institusjonalisering av diapraksis skape en identitet som gjør at de skiller seg ut. En tydeligere og mer avgrenset definisjon av metoden vil også kunne gjøre det lettere for folk utenfor å faktisk forstå hva diapraksis er.

6.4. Konklusjon

Arbeidet som blir gjennomført i Håpets Katedral er betydningsfullt. Dette argumenteres på bakgrunn av at de har utviklet en møteplass som bidrar til å skape elementer av tillit, tilhørighet og fellesskap blant deltakerne. På den måten har HK potensial til å tilfredsstille den typen hverdagsintegrering regjeringen etterlyser i integreringsstrategien. Vi har likevel påpekt noen ulikheter i de tre gruppene som gjør det vanskelig å ta stilling til hvorvidt HK samlet sett bidrar til hverdagsintegrering gjennom diapraksis. Det betyr imidlertid ikke at praksisen deres ikke inkluderer hverdagsintegrerende elementer. Funn viser at diapraksisen, som gjennomføres i de

ulike gruppene, stimulerer til ulike hverdagsintegrerende faktorer som kunnskap, læring, tilhørighet og motivasjon. Ulikheten i praksis gjenspeiler tvetydigheten av begrepets betydning i organisasjonen. Det trengs derfor en mer konkret definisjon om hva diapraksis er. Tvetydigheten kan imidlertid avklares gjennom en felles fortolkningsprosess blant ledelsen i Håpets Katedral. Slik vil de kunne utarbeide felles retningslinjer og mål som viser mer konkret hva diapraksis betyr for HK.

Organisasjonen vil muligens dra nytte av å få de formelle aspektene ved metoden på plass før de kan argumentere for at de er pionerer innenfor diapraksis. Ytterligere evaluering av diapraksismetoden muliggjøres dersom organisasjonen får et tydeligere begrep om det.

7.0 Litteraturliste

Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: den salutogene modellen*. Gyldendal akademisk.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). Ch. 1: What is an organization that it may learn? In C. Argyris (Ed.), *Organizational learning II: theory, method, and practice* (pp. 3-29). Addison-Wesley: Reading Massachusetts.

Benthall, J. (2012). Diapaxis rules OK. *Anthropology Today*, 28(1), 1-2.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8322.2012.00846.x>

Bordens, K. S. & Abbott, B. B. (2018). *Research Design and Methods: A Process Approach* (10. utg.). McGraw-Hill Education.

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537. <https://doi.org/10.2307/259140>

Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Collins Publishers.

Det Lutherske Verdensforbundet. (2010). *Diakoni i kontekst*. Kirken.

https://www.kirken.no/globalassets/bispedommer/nidaros/dokumentmappe/diakoni/diakoni_kontekst_2010_norsk_web.pdf?id=1409572

Eimhjellen, I. og Loga, J. (2016). *Utviklingen av sosialt entreprenørskap i Norge*. (Rapport 9-2016). NORCE Samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2627364>

Ganesh, S., & Holmes, P. (2011). Positioning intercultural dialogue—theories, pragmatics, and an agenda. *Journal of International and Intercultural Communication*, 4(2), 81-86. <https://doi.org/10.1080/17513057.2011.557482>

Grung, A., & Leirvik, O. (2012). Religionsdialog, identitetspolitikk og kompleksitet. *Norsk antropologisk tidsskrift*, 23(1), 76-84.

<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2898-2012-01-10>

- Haugen, H. M. (2015). Trosopplæring, åndelig utvikling og diapraksis. Arbeid i flerkulturelle lokalsamfunn. *Prismet*, (4), 221-233. <https://doi.org/10.5617/pri.4527>
- Haugen, H. M. (2017). Faith among youths in Church of Norway means greater interreligious acceptance. *Nordic Journal of Religion and Society*, 30(2), 97-114. <https://doi.org/10.18261/issn.1890-7008-2017-02-01>
- He, H., & Brown, A. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- Håpets Katedral. (u.å.). *Diapraksis*. Hentet 03.04.2023. <https://hapetskatedral.no/diapraksis>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). (2022, April 21). *Kapittel 4 Introduksjonsprogrammet*. <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/juridisk-veileder-til-integreringsloven/kapittel-4-introduksjonsprogrammet/>
- Introduksjonsloven. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere*. (2003-07-04-80). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2003-07-04-80>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Korslien, K. K. (2016). Diapraksis og diakoni: Undersøkelser i feltet ved hjelp av kart, skisser og tegninger. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 33(1), 75-80. <https://doi.org/10.48626/tpt.v33i1.5192>
- Kunnskapsdepartementet. (2018). *Integrering gjennom kunnskap: Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3 ed.). Gyldendal Akademisk.
- Langeland, E. (2009). Betydningen av en salutogen tilnærming for å fremme psykisk helse. *Sykepleien forskning*, 4(4), 288-296. [10.4220/sykepleienf.2009.0143](https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2009.0143)
- Langeland, E. (2014). *Salutogenese og psykiske helseproblemer. En kunnskapsoppsummering* (NAPHA-rapport nr. 1/2014). Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid. <https://samforsk.no/uploads/files/Publikasjoner/NAPHA-Rapport-Salutogenese.pdf>
- Mintzberg, H. (1981). Organisation Design: Fashion or Fit. *Harvard Business Review*, January-February 1981.
- Nunes, D. F. (2019). *The Power of Listening: Diapaxis, Play and Another Grammar for the City*. Oslobiennalen. <https://www.oslobiennalen.no/read-deise-faria-nunes-the-power-of-listening-diapaxis-play-and-another-grammar-for-the-city-in-connection-with-nador-and-oliveiras-project-another-grammar-for-oslo/>
- Pedersen, J. S & Dobbin, F. (2006). In Search of Identity and Legitimation: Bridging Organizational Culture and Neoinstitutionalism. *American Behavioral Scientist*, 49(7), 897–907. <https://doi.org/10.1177/0002764205284798>
- Rasmussen, L. (1997). *Diapaksis og dialog mellem kristne og muslimer - i lyset af den afrikanske erfaring*. Aarhus Universitetsforlag.
- Sawyer, R. K. (2006). Group creativity: Musical performance and collaboration. *Psychology of music*, 34(2), 148-165. <https://doi.org/10.1177/0305735606061850>
- Sawyer, K. (2015). Group Flow and Group Genius. *NAMTA Journal*, 40(3), 29-52. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1077079.pdf>
- Sveen, S., Anthun, K. S., Batt-Rawden, K. B., & Tingvold, L. (2022). Volunteering: A Tool

for Social Inclusion and Promoting the Well-Being of Refugees? A Qualitative Study. *Societies*, 13(1), 12. <https://doi.org/10.3390/soc13010012>

Tjelle, E. (2020). Towards a green diapraxis: Experiences and reflections from an interfaith journey. *Consensus*, 41(1), 11. <https://scholars.wlu.ca/consensus/vol41/iss1/11>

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3.utg.). Gyldendal.

Wulforth, I. (2005). Diapraxis for Peace and Reconciliation - An LWF Perspective. Lutheran World Federation.

<https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/LWI-200504-EN-low.pdf>

Zackariasson, U. (2019). Pragmatic Pluralisms and Religious Diversities: Toward Diapraxis. *American Journal of Theology & Philosophy*, 40(1), 20-35. <https://www.muse.jhu.edu/article/726412>

Zhao, E. Y., Fisher, G., Lounsbury, M., & Miller, D. (2017). Optimal distinctiveness: Broadening the interface between institutional theory and strategic management. *Strategic Management Journal*, 38(1), 93-113. <https://doi.org/10.1002/smj.2589>

8.0 Vedlegg

8.1 Informasjonsskriv

8.1.1 Eier- og ledelsesgruppen

Vil du delta i forskningsprosjektet

Interreligiøst og interkulturelt arbeid i Håpets Katedral med diapraksis som ramme?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske styrker og svakheter ved arbeidet med diapraksis i Håpets Katedral og deres prosjekter. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektets formål er å undersøke hvordan Håpets Katedral bruker Diapraksis-metoden i sine dugnadsbaserte prosjekter. Vi er interessert i å undersøke hvilke styrker og svakheter som er knyttet til diapraksis-metoden, og hvordan den brukes i Håpets Katedral. For å undersøke dette er vi avhengig av synspunkter fra personer som har tatt del i dugnadsbasert arbeid i ett eller flere av prosjektene til Håpets katedral.

Vårt overordnede forskningsspørsmål er som følger: "Hvilke erfaringer har deltakerne i prosjektene til Håpets Katedral gjort seg opp knyttet til diapraksis-metoden, og hvordan kan disse bidra til å utvikle metoden og prosjektene videre?".

Opplysningene brukes i et studentprosjekt knyttet til masterprogrammet Organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitetet i Oslo.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo er ansvarlig for prosjektet. Håpets Katedral har bestilt prosjektet og står for finansiering.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir spurt om å delta på bakgrunn av din tilknytning til Håpets Katedral. Vi ønsker å intervju 5-10 personer som har eller har hatt ansvar for etablering og drift av Håpets Katedral. Du får spørsmål om å delta fordi du oppfyller disse kriteriene.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du tar del i ett eller flere dybdeintervju med varighet på ca. 1-2 timer per intervju. Intervjuene vil omhandle ditt arbeid i organisasjonen Håpets

Katedral. Tematikken vi ønsker å utforske omhandler både organisatoriske spørsmål om praktisk drift av organisasjonen, samt ideologi, etiske prinsipper og arbeidsmetoder i arbeidet med menneskene som bruker deres tilbud.

Lydopptak vil bli gjort under intervjuene, og opptakene blir deretter transkribert. Opptakene og de transkriberte intervjuene lagres på en egen, sikker server tilknyttet Universitetet i Oslo, adskilt fra personopplysninger som kan identifisere deg som deltar i studien.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Personer som vil ha tilgang til opplysningene er prosjektgruppen bestående av studenter fra Universitetet i Oslo (Eline Marie Erlandsen, Ingrid Stensrud, Jenny Abrahamsen, Julie Agerup, Tobias Bølset Evensen og Olav Tørstad) og veileder og seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet, Heidi Enehaug.
- For å forhindre at personopplysninger kommer på avveie, vil de lagres på en forskningsserver tilknyttet Universitetet i Oslo med begrenset tilgang. Personopplysninger vil lagres adskilt fra lydopptak og transkriberte intervjuer (eventuelt få til en kryptering av personopplysninger).

Deltakere i undersøkelsen vil ikke kunne bli gjenkjent i den endelige studien, med mindre de samtykker til dette.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 01.08.2023. Alle persondata vil slettes når forskningsprosjektet avsluttes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende

- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Universitetet i Oslo ved Beate Karlsen, beate.karlsen@sosgeo.uio.no.
- Vårt personvernombud: Roger Markgraf-Bye, personvernombud@uio.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Beate Karlsen
(Forsker/veileder)

Olav Tørstad

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Interreligiøst og interkulturelt arbeid i Håpets Katedral med diapraksis som ramme*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- å delta i observasjon
- at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vil du delta i forskningsprosjektet

Interreligiøst og interkulturelt arbeid i Håpets Katedral med diapraksis som ramme

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske styrker og svakheter ved arbeidet med diapraksis i Håpets Katedral og deres prosjekter. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektets formål er å undersøke hvordan Håpets Katedral bruker Diapraksis-metoden i sine dugnadsbaserte prosjekter. Vi er interessert i å undersøke hvilke styrker og svakheter som er knyttet til diapraksis-metoden, og hvordan den brukes i Håpets Katedral. For å undersøke dette er vi avhengig av synspunkter fra personer som har tatt del i dugnadsbasert arbeid i ett eller flere av prosjektene til Håpets katedral.

Vårt overordnede forskningsspørsmål er som følger: "Hvilke erfaringer har deltakerne i prosjektene til Håpets Katedral gjort seg opp knyttet til diapraksis-metoden, og hvordan kan disse bidra til å utvikle metoden og prosjektene videre?".

Opplysningene brukes i et studentprosjekt knyttet til masterprogrammet Organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitetet i Oslo.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo er ansvarlig for prosjektet. Håpets Katedral har bestilt prosjektet og står for finansiering.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker å komme i kontakt med et utvalg på 5-10 personer som tar del eller har tatt del i aktiviteter knyttet til Håpets Katedral. Du får spørsmål om å delta fordi du oppfyller disse kriteriene.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at vi vil observere deg i en eller flere gruppeaktiviteter knyttet til Håpets Katedral. Formålet med å observere disse aktivitetene er å se hvordan deltakere fungerer sammen i aktiviteter som arrangeres av Håpets Katedral.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Personer som vil ha tilgang til opplysningene er prosjektgruppen bestående av studenter fra Universitetet i Oslo (Eline Marie Erlandsen, Ingrid Stensrud, Jenny Abrahamsen, Julie

Agerup, Tobias Bølset Evensen og Olav Tørstad) og veileder og seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet, Heidi Enehaug.

- For å forhindre at personopplysninger kommer på avveie, vil de lagres på en forskningsserver tilknyttet Universitetet i Oslo med begrenset tilgang. Personopplysninger vil lagres adskilt fra lydopptak og transkriberte intervjuer (eventuelt få til en kryptering av personopplysninger).

Deltakere i undersøkelsen vil ikke kunne bli gjenkjent i den endelige studien, med mindre de samtykker til dette.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 01.08.2023. Alle persondata vil slettes når forskningsprosjektet avsluttes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

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

- Universitetet i Oslo ved Beate Karlsen, beate.karlsen@sosgeo.uio.no.
- Vårt personvernombud: Roger Markgraf-Bye, personvernombud@uio.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Beate Karlsen

(Forsker/veileder)

Olav Tørstad

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Interreligiøst og interkulturelt arbeid i Håpets Katedral med diapraksis som ramme*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- å delta i observasjon
- at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

8.2 Intervjuguider

8.2.1 Intervjuguide ledere i HK

Oppstart/informasjon om prosjektet

- Takk for at du kunne stille til intervju
- Introduksjon av intervjuer og prosjektet
- Jeg ønsker å høre hva du har lyst til og føler deg komfortabel med å fortelle
- Det er ingen konkrete svar jeg er ute etter, det kun for å høre om din opplevelse
- Er det i orden om jeg tar opp?
- Som nevnt i samtykkeskjemaet/informasjonskrivet så vil du forbli anonym i prosjektet vårt, i tillegg til at all personlig informasjon vil bli slettet så fort vi er ferdig med analysene

Introduksjon av intervjuobjekt

- Kunne du fortalt litt om deg selv?
 - Hvor du er fra?
 - Hva du driver med til daglig?

Introduksjon av intervjuobjekt og Håpets Katedral

- Hvordan ble du introdusert til Håpets Katedral?
- Hvilke arbeidsoppgaver har du i forbindelse med HK? Hva er din rolle ifh. organisasjonen?
- Hvor lenge har du vært en del av Håpets Katedral?
- Hva er/betyr Håpets Katedral for deg?
- Hva slags aktiviteter gjør dere når dere er sammen?

Diapraksis

- Fortell litt hva diapraksis er for deg
- Hvordan fikk du høre om diapraksis?
- Hvorfor har du/dere innført diapraksis-metoden?
 - Hvordan har du/dere innført diapraksis-metoden?
 - Mangfold? Fortell om det hos dere...
 - Hva er målet deres med diapraksis-metoden?

Diapraksis som et kommunikasjonsverktøy

- Hvordan føler du diapraksis-metoden har hjulpet deltakerne å samarbeide på tvers av ulike bakgrunner?
- Har diapraksis-metoden bydd på noen utfordringer? Hvordan er de evt. løst/løses?
- Er det noe du tenker kunne vært annerledes eller forbedret ved diapraksis-metoden?
- Tror du Diapraksis vil fungere på alle?

Roller og generell organisering av aktivitetene

- Fortell litt om hvordan aktivitetene organiseres.
 - (Ute etter å få informasjon om dette fra de ulike gruppene)

- Hvorfor heter det mestringsglede-gruppa?
- Fortell litt om hvilke roller de ulike deltakerne har.
- Fortell litt om generell gruppedynamikk i de ulike gruppene. Både mellom deltakerne og mellom ledere og deltakere.
 - Ute etter grad av avhengighet til strukturen.
 - (Ute etter å fange opp grad av medvirkning, engasjement og kommunikasjon mellom deltakerne).

Diapraksis som helsefremmende

- Hva er dine tanker rundt diapraksis og generell helse/livskvalitet
- Hva er dine tanker om diapraksis som potensielt forebyggende for god helse?
 - (psykisk helse, forebygge plager, potensiale for terapi)
- Hva slags effekt har Diapraksis-metoden og Håpets Katedral hatt deltakernes velvære/psykiske helse?
- Tror du Diapraksis kan være med på å forebygge psykiske plager som for eksempel angst og depresjon?
- Tror du Diapraksis kan opptre som en form for terapi mot psykiske plager?

Diapraksis og livet utenfor HK

- Tar deltakerne med seg noen erfaringer fra Diapraksis/Håpets Katedral som de får bruk for i sitt daglige liv?
- Møtes deltakerne utenom de organiserte aktivitetene?
- Har du tatt med deg noen erfaringer fra Diapraksis/Håpets Katedral som du får bruk for i ditt daglige liv?

Organisatoriske spørsmål

- Finansiering av prosjektene og organisasjonen generelt
- Regelverk og samarbeid på tvers av sektorer/eierer
- Hvordan vurderes effekten av prosjektene (resultatmessig)? Har dere noen formelle prosedyrer knyttet til vurdering av aktivitetene på HK?

Avslutning:

- Er det noe du føler vi ikke har nevnt? Må ikke omhandle diapraksis, men organisasjonen generelt.
- Takke for deltakelse

8.2.2 Intervjuguide deltakere

Oppstart/informasjon om prosjektet

- Takk for at du kun stille til intervju
- Introduksjon av intervjuer og prosjektet
- Jeg ønsker å høre hva du har lyst til og føler deg komfortabel med å fortelle
- Det er ingen konkrete svar jeg er ute etter, det kun for å høre om din opplevelse
- Er det i orden om jeg tar opp?

- Som nevnt i samtykkeskjemaet/informasjonskrivet så vil du forbli anonym i prosjektet vårt, i tillegg til at all personlig informasjon vil bli slettet så fort vi er ferdig med analysene

Introduksjon av intervjuobjekt

- Kunne du fortalt litt om deg selv?
 - Hvor du er fra
 - Hva du driver med til daglig

Introduksjon av intervjuobjekt og Håpets Katedral

- Hvordan ble du introdusert til Håpets Katedral, fra hvem?
- Hvor lenge har du vært en del av Håpets Katedral?
- Hvilke tanker gjorde du deg om opplegget før det startet?
- Hva tenker du om opplegget nå?
- Hva betyr Håpets Katedral for deg?
- Hva slags aktiviteter gjør dere når dere er sammen?

Samarbeid

- Fortell litt om samarbeidet som du har deltatt i gjennom HK.
- Fortell litt om hva du har fått ut av å delta? Eller hva du ønsker å få ut av deltakelsen
- Hva er ditt forhold til de som jobber her?
- Har du møtt på noen utfordringer? Hvordan ble de evt. løst?

Rolle og generell organisering av aktivitetene

- Hvor ofte pleier du å være med på oppleggene?
- Fortell litt om hvordan aktivitetene organiseres. (Hvem gjør hva? Hvem bestemmer hva som skal gjøres osv.)
- Rolle: Fortell om din rolle/arbeidsoppgaver/hva du pleier å gjør.
- Hvem er du i gruppa?
- Hvordan kommuniserer dere i gruppa? (Oppfølge om språklige utfordringer, løsninger på dette osv.)
- Er det noe du tenker burde vært annerledes ifh. Aktivitetene
- Fortell litt om generell gruppedynamikk i de ulike gruppene. Både mellom deltakerne og mellom ledere og deltakere.
 - Ute etter grad av avhengighet til strukturen.
 - (Ute etter å fange opp grad av medvirkning, engasjement og kommunikasjon mellom deltakerne)

*Husk å be om eksempler/historie.

Psykisk helse

- Er det noen mennesker du har blitt kjent med gjennom HK som du har kontakt med på privaten?
- Kan du fortelle litt om det siste prosjektet du var med på gjennom HK; gjerne noe du har likt, eller ble fornøyd med

- Har du tatt med deg noen erfaringer fra Håpets Katedral som du får bruk for i ditt daglige liv?

Arbeid i grupper og gruppeflyt

- Hva vil du si er målet for aktiviteten dere driver med i gruppa for tiden?

8.3 Godkjenning fra SIKT

[Meldeskjema](#) / [Interreligiøst og interkulturelt arbeid i Håpets Katedral med diapraksis ...](#)
/Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

485235

Vurderingstype

Standard

Prosjektittel

Interreligiøst og interkulturelt arbeid i Håpets Katedral med diapraksis som ramme

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Prosjektansvarlig

Beate Karlsen

Student

Olav Tørstad

Prosjektperiode

25.01.2023 - 01.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2023.



[Meldeskjema](#) _____

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helse og religion.

DELE PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Du må dele prosjektet med prosjektansvarlig. Velg "Del prosjekt" øverst i meldeskjemaet. Hvis prosjektansvarlig ikke godtar invitasjonen innen én uke, må du sende en ny invitasjon.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.)

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!