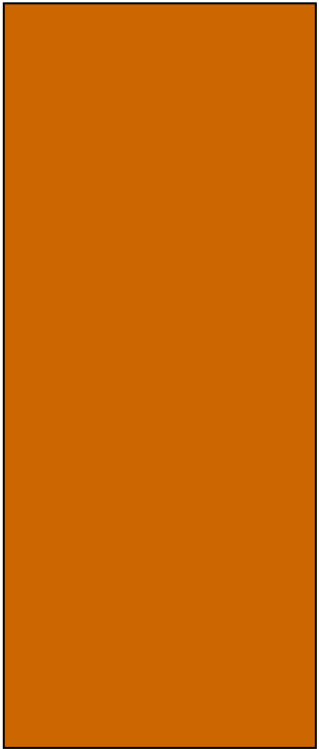


Rapport
Implementeringsmuligheter
for
VEKST OG MESTRINGSGRUPPER.

Dagfinn Bjørgen og Heidi Westerlund.





Innhold:

Innhold:	3
Bakgrunn:	5
Selvhjelp i et brukerperspektiv:.....	6
Målsetninger med evalueringen:	6
Beskrivelse av Vekst og Mestringsgrupper:.....	8
Etablering av grupper.	10
Rekruttering av deltakere:	10
Oppsummert beskrivelsene av gruppene.....	11
De ulike elementene i Vekst og mestringsgruppene	11
Forsamtalenes betydning for etablering av Vekst og Mestringsgrupper.....	11
Oppsummert:	12
Etablering av den enkelte gruppe:	12
Oppsummert:	13
Ressursgruppenes betydning for etablering av grupper:	13
Oppsummering:	14
Gruppelederfunksjonen:	14
Personlige egenskaper som kvalifikasjon for gruppeledelse.....	14
Oppsummert:	15
Gruppeledernes egen oppfatning av rollen:	15
Oppsummert:	16
Kontinuitet i gruppene.....	17
Hva er suksessfaktorer som bidrar til kontinuitet i gruppene?.....	17
Gruppeledernes nettverksarbeid.....	17
Uforpliktende versus holde på kontinuitet.	17
Gruppedeltakere – nettverk – kontinuitet.....	18
Oppsummert:	18
Kontinuitet sett fra en gruppedeltakers synspunkt.	19
Oppsummert:	19
Hvilke suksessfaktorer ser man i videreføring av Vekst og Mestringsgrupper?.....	20
Opplæring og overføring av erfaringer med forsøket:	20
Oppsummert:	20
Betydningen av autonomi i gruppene.....	21
Oppsummering:	21
Kontinuitet i ressursgruppene.....	21
Oppsummert:	22
Personavhengighet – ressursgrupper.	22
Oppsummert	22
Det ulike aktørers rolle i videreføring.	23
Forankring hos NAV.	23
Brukerorganisasjonene og NASEP sin rolle.	24
Oppsummert:	25
Brukerrollen i Vekst og mestringsgrupper:	25
Dilemmaer knyttet til Brukermedvirkning og brukerstyring:	25
Brukerrollen i gruppegjennomføringen:.....	26
Konklusjon	28

Bakgrunn:

KBT Midt- Norge har gjennom et samarbeid med Nasjonalt senter for erfaringskompetanse innen psykisk helse - NASEP (tidligere Mental Helse Kompetanse) blitt bedt om å foreta en evaluering av Vekst og mestringsprosjektet.

Fra (www.mentalhelse.no) sakser vi beskrivelse av Vekst og Mestringsprosjektene:

En del av mandatet for Vekst og Mestringsgruppene har vært del av en overordnet strategi for kompetansesenteret NASEP om å gi et gruppetilbud til unge mennesker med psykisk uhelse (Johnsen, 2009)

Prosjektene er et gruppetilbud, ledet av voksne gruppeledere. Gruppeformen betraktes av MHK som selvhjelpsgrupper med igangsettere eller såkalt "Ledet selvhjelp"(Johnsen, 2009)

Vekst- og mestringsprosjektene er et såkalt integrert tilbud, bygd på tre faglige søyler:

- √ Dialogtilnærmingen, åpne samtaler, nettverk og systemtenking
- √ Kunstneriske og kreative tilnærminger til vekst- og forandringsprosesser
- √ Fysiologiske og kropporienterte tilnærminger som body-dynamisk tenking, kostholdsforståelse, energetisk forståelse, bevegelse, dans og massasje

"Kreative verksted" er ment i vid forstand Vekst- og mestringsprosjektene har hatt en faglig base ved NASEP. Prosjektleder Eva Svendsen har veiledet prosjektene, vært med i gruppeprosesser, hjulpet til med systematiseringen av erfaringene, og vært et bindeledd mellom forskning/ evaluering og praksis.

Hamar, Agder og Skien har vært pilotprosjekter for Vekst og Mestringsgruppene.

Pilotforsøkene er nå gjennomført. Nå er det en målsetning for NASEP å starte opp tilsvarende forsøk og prosjekter andre steder i landet.

Organisatorisk har prosjektet vært forankret i MH Kompetanse. MHK har opprettet ressursgrupper til hver av de igangsatte ungdomsgruppene, med representanter fra ulike instanser i den kommunen hvor den enkelte gruppe holder til. Hvilke representanter og hvilke instanser de representerer er ut fra lokale forhold. Ressursgruppene har hatt som mandat fra MHK å skulle bidra til å spre informasjon samt å rekruttere ungdom til gruppene. (Johnsen, 2009)

Vekst og Mestringsprosjektet har også vært tilknyttet praksisprosjektet "Mitt liv", som et tilbud utviklet av Mental Helse Kompetanse(Nå NASEP)(Holthe, 2008) Forsker ved Høgskolen, Jan Stensland Holthe har som del av dette utgitt en oppdragsrapport, hvor han gjennom en fenomenologisk tilnærming skildrer hvilke hverdagsproblemer ungdom har, med bakgrunn i erfaringer fra Vekst og Mestringsprosjektene. Kristin Johnsen er forsker ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap. Hun har også vært tilknyttet Vekst og mestringsprosjektene. Hun har med eksempel i Vekst og Mestringsprosjektene (Johnsen, 2009) introdusert og beskrevet former for såkalt Ledet selvhjelp. Hennes rapport omhandler hvordan ledelse av Vekst og Mestringsgruppene fungerer opp mot selvhjelpsprinsipper som selvstyring, medvirkning og empowerment.

Selvhjelp i et brukerperspektiv:

”I litteraturen om selvhjelp går det et skille mellom selvorganisert, igangsatt og forsterket selvhjelp (Høgsgro, 1992). Den selvorganiserte selvhjelpen er enten grupper som har oppstått spontant eller som er organisert av selvhjelpsorganisasjoner. Igangsatt selvhjelp er etablert av personer som ikke selv har det samme problem. Med forsterket selvhjelp refererer en til selvhjelpsgrupper som ledes av profesjonelle eller personer som har fått ekstern veiledning i det å lede grupper av denne type. Et sted mellom tradisjonell selvorganisert selvhjelp og forsterket selvhjelp, finner en likemannsgrupper, ledet av en likemann som har den samme sykdom eller lidelse, men som har bearbeidet sin situasjon og fått sitt problem på avstand på en slik måte at vedkommende kan veilede og hjelpe andre uten å søke tilsvarende hjelp selv.

I store deler av selvhjelps litteraturen er en kritisk til å betegne det som selvhjelpsgrupper hvis det deltar profesjonelle eller eksterne veiledere, ettersom det bryter med prinsippene om gjensidighet og autonomi. I det videre arbeidet med styrkingen av selvhjelpsfeltet må det respekteres at noen selvhjelpsorganisasjoner ønsker å differensiere mellom ulike måter å drive selvhjelpsgrupper på.” (Nasjonal plan for selvhjelp, s 8)

Eget valg og eget behov – er helt avgjørende faktorer for vellykket innsats i en selvhjelpsgruppe. Det er ikke nok om ”naboen” velger for deg at du skal gå i en selvhjelpsgruppe. Den som selv har angst må selv gjøre seg opp sin mening om at det er han/hun som vil benytte seg av selvhjelpsmetoden ANGSTRINGEN – OSLO har å tilby. Det dreier seg om egen motivasjon.”(Bjørger, 1993)

Det sies om gruppesammensetning i (IKS 1992): ” I en godt sammensatt gruppe vil det være balanse mellom mulighet til gjenkjennelse og forskjellighet, som vil skape dynamikk i gruppen. Samholdet i gruppa; opplevelsen av fellesskap og delaktighet er avgjørende hvis gruppen skal fungere godt.

Fadderrollen i IKS bidrar til å skape et klima i gruppen som er preget av trygghet – og en balanse mellom støtte og utfordring.” Det sies om funksjoner: Kunnskaper om gruppeprosess, interesse og engasjement, troverdig og evne til å vekke tillit, har nyttig erfaring fra egen terapi, evne til å lytte og sette seg inn i andres situasjon, tro på at positiv endring er mulig, kan sette grenser på human måte, har evne til å få oversikt og formidle det en mener å se.

Målsetninger med evalueringen:

Hovedmålsettingen er å få en vurdering av videre utvikling og spredning for prosjektet Vekst og Mestringsgruppe som metode.

Mål for evalueringen har vært å peke på sentrale faktorer som har bidratt til vellykket gjennomføring av pilotforsøket med Vekst og Mestringsgrupper. Det har videre vært å peke på utfordringer i videre implementering. NASEP ønsket å få en vurdering av pilotforsøket, med tanke på videreføring av konseptet. Det er fokusert på etablering, gjennomføring og

videreføring av Vekst og Mestringsgrupper. Vi har også lagt vekt på å se på brukerrollen i en slik form for selvhjelpsgrupper.

I planleggingen av evalueringen ble følgende problemstillinger vurdert som viktig å legge vekt på:

- Ved etablering av grupper; hva er suksessfaktorer?
- Gruppelederfunksjonen.
 - o Hva har vært viktig i rekrutteringen av gruppeledere? Hva har vært viktig i opplæring av gruppeledere?
 - o Hva har vært viktige egenskaper man har lett etter i rekrutteringen av gruppeledere?
- Hva er suksessfaktorer som bidrar til kontinuitet i gruppene? Hvordan har man jobbet med å få til kontinuitet i gruppene?
- Hvilke suksessfaktorer ser man i forhold til videreføring av Vekst og Mestringsgrupper? Hva er viktig i den videre oppfølgingen og implementering av konseptet
- Hva har det offentlige bidratt med i forsøket/hva kan de bidra med i videre implementering.?

KBT senteret har også sett på

- √ Styring og medvirkning i gruppene og hvilken rolle brukerne/medlemmene av et slikt tilbud får opp mot gruppelederne.
- √ I hvilken grad kan slike grupper få en større grad av selvstyring? Hvilke muligheter og utfordringer ligger det i at ungdommer selv styrer gruppene?
- √ Hvilke forutsetninger bør være tilstede for at en ungdom kan komme i en gruppelederposisjon?

KBT Midt-Norge v/ Dagfinn Bjørgen og Heidi Westerlund har gjennomført evaluering med bruk av fokusgruppemetode og eneintervju. De som har deltatt i disse intervjuene har vært prosjektleder Eva Svendsen, gruppelederne med faglig bakgrunn og gruppedeltagere. Ressursmessig var det ikke mulig å gjennomføre intervju med samarbeidspartnere lokalt eller flere av deltagerne i gruppene. Derfor er vurderingene basert på informasjonen som for det meste er gitt av gruppelederne selv, veiledere, forskere som har fulgt prosessen og to deltagere.

Metode:

Evalueringen baserer seg på en intervjuer med sentrale aktører i Vekst og Mestringsforsøkets pilotperiode. Intervjuene ble gjennomført våren 2009 med ledere/veiledere fra NASEP, deltakende ungdommer og gruppelederne. Det er foretatt 3 gruppeintervjuer og et eneintervju i prosjektet, med til sammen 10 personer med ulik status i prosjektet. Intervjuene ble gjennomført som fokusgruppeintervjuer med fokus på deltagerens erfaringer og tanker knyttet til gjennomføringen av gruppene. I forbindelse med fokusgruppeintervjuene legges det vekt på at alle deltakerne skal komme til orde og få formidlet egne erfaringer med tjenestene. Deltakerne i en fokusgruppe kan være svært forskjellige, men har det felles at de har erfaringer med det tiltaket som skal evalueres. I dette tilfellet, Vekst og Mestringsgruppen, fra ulike ståsteder.

For intervjuer/-møteleder er det en stor utfordring å både ivareta enkelt deltakere og samtidig ikke bli for styrende intervju situasjonen. Det er utarbeidet teamguide/intervjuguide for intervjuene. Denne er utarbeidet i samarbeid med Eva Svendsen ved NASEP.

Intervjuene ble tapet og transkribert verbatim. Deretter ble det foretatt en systematisering av sitatene i en grovkategorisert matrise i forhold til spørsmål i temaguide/intervjuguide og ut fra de temaer som kom opp i intervjuene. Dette kan både være temaer som var direkte nevnt i intervjuene og temaer som mer indirekte er omtalt i sitatene. Under hvert enkelt tema er det gjengitt oppsummerte hovedpunkter ut fra de erfaringer som har fremkommet i intervjuene og dialogkonferansen. Vi har også med en kort oppsummering av hovedpunkter under hvert tema, med våre konklusjoner.

Beskrivelse av Vekst og Mestringsgrupper:

Pilotforsøket med Vekst og mestringsgrupper i regi NASEP har pågått i 2, 5 år. Gruppene består av ungdommer i alderen 18 – 29 år. Gruppene har ikke hatt en forhåndsbestemt varighet, men det er i intervjuene fremkommet erfaringer med at gruppene har drevet i ca 2,5 år i løpet av pilotprosjektperioden, før de har blitt oppløst. Den praktiske gjennomføringen av gruppene er blitt beskrevet av deltakere/gruppe som en løs strukturert gruppe av ungdommer, med to gruppeledere som er voksne og med faglig bakgrunn innenfor psykisk helsearbeid.

Det er deltakerne i gruppen som beskriver tema og setter dagsorden for hva man skal gjøre i gruppesamlingene fra gang til gang. For hver gruppesamling forbereder gruppelederen et forslag til innhold, som hun/han legger frem for gruppa. Det at gruppelederen gjør dette har blitt pekt på som viktig for å trygge de av gruppedeltagerne som trenger struktur, enten fordi de er usikre på seg selv og hva de vil, eller for viktig at lederen har forberedt noe på forhånd.

Vekst og mestringsgruppene er et nytt konsept. Utviklet av MH Kompetanse. De erfaringene denne rapporten bygger på er som del av en pilot og en utprøving av denne form for satsing på selvhjelp rettet mot ungdom/voksne. Flere av deltakerne beskriver prosess i gruppene som en "Samskaping", "medskapning", hvor gruppelederne har en "medvandrerfunksjon." Prosjektledelsen har utviklet gruppeformene ut fra en visjon, og et mål mer enn et ferdig konsept, som del av

Det ene er da det at ... i en sånn gruppeterapeutisk setting så er det jo mye mer styrt mot deltakerne sine problemer, lidelser, smerter, utfordringer. Mens i denne gruppa her skal en ha mye mer fokus på ressurser, løsninger, framtid istedenfor fortid, osv."

utviklingen av en metodikk ut fra tanken om at gruppedeltakerne er unike individer og at gruppene skal ha en autonomi til å utvikle seg i ulike retning..

Kunst og uttrykkspedagogikk står som grunnlag for den metodiske tenkningene knyttet til pilotforsøket, men man har søkt å skille det fra terapitenkning både i struktur og faglig innhold. I dette ligger det at man ikke fokuserer på problemer som gruppedeltagerne har, men på ressurser og løsninger i livssituasjonen og fremtiden, mer enn det som har skjedd i fortiden.

En deltaker beskriver prosessen i gruppene som en kreativ prosess, hvor man gjennom å høre andres historier skapte i et innhold i det kreative arbeidet som ble gjort i gruppene. Det er pekt på at det er IKKE produktet av de kreative prosessene som er viktig men hva det kan føre til av dialog og kommunikasjon

”Det gikk på å uttrykke seg selv, det var ikke produktet som var noe nøyte. Vi kunne jo ikke lære å tegne og male.

Fordi det har vært et forsøks og pilotprosjekt har det blitt lagt vekt på at struktur og metode skulle utprøves. Dette har vært en viktig grunn til at gruppeledere har ønsket å gå inn i det:

Etablering av grupper.

Det er i forsøktperioden etablert grupper i Skien, Notodden. Dette bygger på erfaringer med hva som har vært viktig i etableringen av grupper i forsøket hvilke suksessfaktorer og utfordringer man har møtt som kan ha betydning for en implementering av nye grupper fremover. Dette knyttes til hvem som er målgruppe for gruppene, hvilke erfaringer man har med rekruttering til og tilrettelegging for gruppene på forhånd.

”Det jeg oppfattet at konseptet var at man skulle gå ut og prøve ut om dette var noe som kunne være brukbart i forhold til grupper og ungdom (?). Det var min opplevelse. Og hvis... og det var det som jeg tente på den gangen. Jeg syntes det hørtos moro ut. Prøve det ut. Og jeg trodde på det. Det var derfor jeg sa at veien ble til mens vi gikk...

Rekruttering av deltakere:

Vekst og mestringsgruppene har ingen formelle kriterier for hvem som kan delta i gruppene. Ut fra målgruppetenkning er det blitt vektlagt å rekruttere ungdommer som sliter med sosial fungering fremfor sykdomstenkning.

Det har blitt ansett viktig å nå de ungdommer som sitter isolert hjemme, og de som har hatt et tilbud ved DPS eller i kommune tidligere

En deltaker peker på at det er viktig at man ikke reklamerer gruppene som et tilbud til ungdom med psykiske problemer. Dette betyr også at man ikke har markedsført gruppene som rene Mental Helse Grupper. Vekst og mestringsgruppene i pilotforsøket er også etablert i små byer, hvor det er lite tilbud til ungdommer. Det er pekt på at man i fortsettelsen bør ha øye for at man henvender seg til en annen målgruppe dersom slike grupper skal startes i de store byene. Ungdommer i byer har flere tilbud å forholde seg til enn de som bor på små steder og dette vil ha betydning for hvordan man markedsfører gruppene.

.”Det som er vanskelig er jo det å få det tilbudet ut til de riktige personene. For mange av dem man ønsker å nå er de som sitter hjemme og ikke vil gå ut. De som detter ut av skolen fordi de har angst eller andre psyk. problemer. De som er innlagt på DPS for eksempel, og diverse andre problemer. Det er jo ikke behandling, det er jo et tilbud kanskje at man ikke er innlagt lenger.

Oppsummert beskrivelsene av gruppene

- Man har hatt visse kriterier for utvelgelse av deltakere til gruppene (selv om det er få som har blitt avvist). Kriteriene er:
 - o Sosial fungering, og ikke alvorlighetsgrad av sykdom.
 - o De som er isolerte sosialt.
- Erfaringene tilsier at selv om målgruppen er ungdommer som sliter psykisk, er det viktig at man toner ned markedsføringen av gruppene som ”for de som sliter med psykiske problemer”, da ungdommene er opptatt av identitet.
- Det vektlegges at det er viktig med lokale variasjoner i gruppene; hvor man må ha for øye at det vil være andre måter å rekruttere til og markedsføre tilbudet i store byer, enn på mindre steder.
- Denne anonymiteten for hva brukerne fordringer har av kan tilsløre egentlig hensikt med gruppene, og kan tenkes å bidra til ulik forventning i deltagelsen eller målkonflikt.

De ulike elementene i Vekst og mestringsgruppene

Forsamtalenes betydning for etablering av Vekst og Mestringsgrupper.

Før deltakerne blir tatt opp i gruppene er det gjennomført såkalte forsamtaler med dem. Dette har flere funksjoner. Det pekes på at forsamtalene har vært kritiske for at deltakeren skal ønske å fortsette i gruppen, eller avslutter i gruppene etter noen samlinger.

Det har vært en viss grad av siling blant de som har vist seg interesserte i å delta. Man har da i løpet av forsamtalen funnet ut at dette tilbudet ikke passer. Erfaringene er at noen av de rekrutterte ungdommene har forventninger til den kreative prosessen som man ikke kan oppfylle, f. eks at man tror at gruppene er rene maleverksted og ikke er inneforstått med at Vekst og Mestringsgrupper først og fremst er sosiale treningsarenaer, som krever noe av deltakerne. andre kan ha så store problemer at de trenger et mer forsterket, individuelt tilbud fra en DPS eller i kommune. I de tilfellene har gruppelederne lagt vekt på å veilede inn til tilbud som kan passe bedre.

I utvelgelsen av deltagere har man stilt krav til grunnleggende personlige egenskaper som må til for å være gruppedeltager. Hvis man for eksempel ikke klarer å forholde seg til en gruppesetting uten å bli for dominerende på bekostning av de andre deltakerne.

Det er pekt på at man i forsøksperioden ikke har hatt klarer kriterier for når man skal ekskludere deltakere, noe som har fått konsekvenser for prosess i gruppene: En del av gruppeledernes nettverksarbeid har vært knyttet til oppfølging av de som avslutter i gruppa. Man har da vært opptatt av å skulle finne et annet tilbud til disse

Det er pekt på at dette arbeidet også er en tidkrevende del av det å være gruppeleder, men at den er nødvendig både av hensyn til gruppesammensetningen og det videre løpet for ungdommene som deltar.

”Og det kan kanskje handle om gruppa eller vår manglende evne til å... altså, vi var kanskje ikke nøye nok i begynnelsen på å ekskludere folk da. Vi hadde også en tanke om at det skulle mye til for å ekskludere hvis folk først hadde sagt at de ville komme.”

Oppsummert:

- Forsamtalene oppleves å være en forutsetning for å bli kjent med deltakerne for gruppeleder- og et bidrag til at deltakerne skal bli kjent med å ønske å delta.
- Forsamtalene brukes til å avklare forventinger til hva deltakelse og konseptet innebærer.
- Forsamtalene har også den funksjon at de skal avklare om ungdommene har de rette forutsetninger for å delta, selv om det ikke har vært klare kriterier for dette i pilotperioden. (Dette har vært en forutsetning for at prosessen skal gå sin gang i gruppene.)
- I de tilfeller hvor tilbudet ikke har vært riktig for en ungdom å delta, har man lagt vekt på et nettverksarbeide for å finne andre tilbud til denne. Dette gjøres også når det er en ungdom som ønsker å avslutte i en gruppe etter å ha deltatt en stund.

Etablering av den enkelte gruppe:

Det er også pekt på dilemmaer/utfordringer knyttet til etablering av den enkelte gruppe som har vært kritisk for suksessen i gruppene. I forsøket har man lagt vekt på fasetenkning hvor gruppelederne presenterer en viss form for struktur i oppstarten av gruppene, for å avstemme forventinger som ligger i ungdomsgruppa.

En del av dette har vært å legge til rette for ”tydelig voksenledelse” i starten oppleves å være viktig. Erfaringene tilsier at dette er viktig for å etablere en nødvendig trygghet i gruppa fra starten av.

Det er også vektlagt at de krevende og utfordrende kreative prosessene blir tonet ned i oppstarten, også dette som del av etableringen av trygghet for ungdommene i gruppene.

”om lovmessigheten i det faktisk å etablere ei gruppe, nemlig at man må igjennom en etableringsfase, en startfase, hvor ledelsen er ganske tydelig på og gir trygghet i forhold til strukturen.”

Det har skjedd en løpende rekruttering av ungdommer i de ulike faser. I etableringen av gruppene i forsøket har det vært tanker om å benytte en fadderordning, hvor de som er mer erfarne gruppedeltakere fungerer som faddere for de som er nystartet. Dette har imidlertid vist seg å ikke fungere etter intensjonene, når gruppedeltakerne har blitt kjent og den sosiale strukturen i gruppa er satt. Utfordringene ligger da i at de deltakerne som har vært med fra starten har etablert en gruppefølelse som har gjort det utfordrende for nye medlemmer å komme inne i gruppa. Erfaringene tilsier at det å innlemme nye ungdommer må skje gjennom en naturlig prosess hvor hensynet til de som allerede er i gruppa må vurderes opp mot hensynet til innlemme nye deltakere i gruppa. Det er pekt på at dette er en av funksjonene som gruppelederne har i ledet selvhjelp.

Oppsummert:

- Arbeidet i gruppene sees i faser. I startfasen vektlegges en tydelig struktur og en tydelig voksenledelse – for å bidra til deltakernes trygghet.
- Det kreative, som kan være en utfordrende del for mange – blir tonet ned oppstartsfasen – også for å skape trygghet.
- Det foretas en løpende rekruttering av deltakere. Selv om det alltid er en kjerne av ungdommer som følger hele gruppeforløpet – vil noen slutte og andre komme til. Det er forsøkt med en slags fadderordning, men dette har ikke fungert etter intensjonene. Man har sett det som en naturlig prosess å skulle finne sin plass i gruppa uten at det nødvendig med en fadderordning.
- Det har ikke vært prøvd om gruppene selv skulle avgjøre om flere skulle få lov til å delta.

Ressursgruppens betydning for etablering av grupper:

Det er etablert ”ressursgrupper” i tilknytning til de enkelte gruppene. Disse er sammensatt av ressurspersoner fra det lokale nettverk, DPS, kommune og DPS. En av funksjonene til disse gruppene har vært å bidra til rekruttering og forankring av pilotforsøket i det lokale hjelpeapparat. Det er pekt på at disse gruppene har vært mer viktig for entusiasmen, rekruttering enn for den formelle forankring. Det har vært en viss utskriftning av enkeltpersoner i gruppene, men dette er sett som en forutsetning for å få til flere aktører inn i ressursgruppene. I dette pilotforsøket har dette med å finne ildsjeler gått på bekostning av å rekruttere personer fra utøvende nivå, noe som i større grad kunne bidratt til den praktiske rekrutteringen av deltakere til gruppene.

”Det er flott at de er entusiastiske, men de burde ha vært byttet ut med folk som jobber på grasplanet og som kunne vært med på å rekruttere og jobbet med det, ikke bare sitte der og synes det er festlig det de gjør på møtet. For halvparten blir sånn etter hvert.”

I og med at rekrutteringen i de lokale tjenestene har vært svak, har arbeidet med å rekruttere i stor grad blitt gruppeledernes rolle. Disse har brukt sitt eget nettverk i de ulike instanser i rekrutteringsarbeidet og har drevet et omfattende nettverksarbeid for å bidra til rekruttering:

Oppsummering:

- Ressursgruppens sammensetning har stor betydning for rekruttering av ungdommer.
- Det er lagt større vekt på rekruttering av ledelsesnivå ide lokale tjenestene for å bidra til forankring av prosjektet. Dette har gått på bekostning av rekruttering av personer på utøvende nivå, som man tror ville bidratt mer til den praktiske rekrutteringen.
- Det er først og fremst gruppelederne som har stått for rekrutteringen.

Gruppelederfunksjonen:

Ungdomsgruppene "ledes" av voksne gruppeledere, med ulik form for erfaringsbakgrunn. Det er disse som utøver rollen som ledere i konseptet "ledet selvhjelp". Spørsmålet blir da hvilke erfaringer man har i forhold til hvilke egenskaper som trengs for å drive gruppene, og hvilken funksjon gruppelederne har hatt i gruppene.

Fra NASEP sin side har det vært lagt vekt på å rekruttere gruppeledere ut fra hvilken forankring de har i kommuner/DPS/NAV. De som er rekruttert har med andre ord hatt et godt nettverk og kjennskap til systemet innen tjenestene man har rettet seg mot, noe som har vært viktig for forankringen av Vekst og Mestringsgruppene.

Personlige egenskaper som kvalifikasjon for gruppeledelse.

Man har ikke hatt en klar strategi knyttet til hvilke personlige egenskaper en gruppeleder bør ha. Når gruppenes målgruppe er ungdom/unge voksne har det vært viktig at gruppelederne har hatt kompetanse på "hva det er som er vanskelig i ungdomstiden", og oversikt over hva som rører seg i ungdomsmiljøer lokalt. Andre personlige egenskaper har vært knyttet til forståelse av sosiale relasjoner/sosial kompetanse. I forhold til den kreative søylen i metodetenkningen har det videre vært viktig å rekruttere personer som er "*åpen for hva det vil si å utrykke seg*". Men vektleggingen av den sosiale kompetansen og kompetanse på gruppeprosess har vært viktigere enn formelle krav til at man skal ha erfaring med utøvelse av kreative metoder, uten at man trenger å ha utøvet kunst eller ha kunstnerutdannelse.

De fleste gruppelederne har hatt en eller annen form for helse/sosialprofesjon i bunn, og har drevet med ungdomsrettet arbeid i tjenester forut for engasjementet som gruppeleder. I den grad man har jobbet terapeutisk tidligere, kreves det at en gruppeleder at man "*Må ha lagt fra seg terapitenkning*." Det vil si at man som gruppeleder ikke er spesialisten som skal komme inn og ha svarene eller være ansvarlig for driften. I den grad man har terapeutiske resultater av gruppene er det viktig å ha en bevisst holdning til at "*terapien blir til gjennom konteksten*", Det vil si at det er gruppeprosess og Samskaping av resultatet som er viktig og ikke at man som gruppeleder skal være spesialisten, som skal ha svarene eller være ansvarlig for hele driften. I forsøket har de rekrutterte gruppeledere som har hatt en forventning om å drive terapeutisk arbeid har blitt silt ut gjennom en naturlig prosess.

Det har vært knyttet en forventning til gruppelederne at man skal være i stand til å legge fra seg den profesjonelle rollen man evt. har hatt ovenfor ungdommer i sitt tidligere arbeid. I det praktiske arbeidet i gruppene har dette vist seg utfordrende; fordi noen av de deltakende

ungdommene hadde forventinger til at de skulle stå frem som mer tydelig leder/helseprofesjonell.

Det er også vektlagt at gruppelederne skal ha en viss personlig erfaring med livet, og være i stand til å bruke seg selv og sine erfaringer i møtet med gruppedeltakerne. Det er da fremhevet som viktig at man har ulike livsområder. Personlige egenskaper har vært viktigere enn formell bakgrunn i utvelgelse av gruppeledere.

Faglig forankring når man skal være gruppeleder har allikevel vist seg å være viktig i forhold til veiledning av gruppedeltakerne ved tvilsituasjoner i gruppeprosess eller når den enkelte ungdommen har fått problemer som krever profesjonelle vurderinger. Det er også pekt på at forankring i faglighet også er viktig og trår inn når det er behov for kontinuitet i gruppa. F.eks. når den naturlige prosessen i grupper ”stopper opp” som følge av eventuelt konflikter eller at noen av deltakerne får personlige problemer.

”Det er jo i situasjoner mer hvor ... hvor den stopper opp, gruppa – Et eksempel på at ei gruppe stopper opp kan jo være at noen gruppedeltakere slutter, eller 2-3 stykker gjør det samtidig, eller at det kommer 2-3 nye inn. Da bruker jo gruppelederen – da trår gruppelederen litt tydeligere”

Oppsummert:

- Gruppelederne er rekruttert pga sitt nettverk og kjennskap til system innenfor tjenester.
- Gruppelederne er også valgt ut fra følgende egenskaper:
 - o Må vite om hva som rører seg i ungdomslivet.
 - o Forståelse av sosiale relasjoner, sosial kompetanse.
 - o Være åpen for kreative uttrykk, selv om man ikke har fagkompetanse i forhold til kunst og uttrykk.
 - o Helsefaglig/sosial bakgrunn eller erfaring fra ungdomsarbeid.
- Forholdet til den profesjonelle rollen:
 - o Må ha lagt fra seg terapitanken – er ikke spesialisten som ”styrer” prosessen, eller har svarene.
 - o Må ha lagt fra seg den profesjonelle rollen – man kan være utfordrende dersom man får forventinger om dette fra ungdommene i gruppen.
 - o De personlige egenskaper er viktigst for rekruttering og teller mest – mens faglig forankring viktigere dersom det oppstår vanskeligheter/konflikter i gruppen.

Gruppeledernes egen oppfatning av rollen:

Ut fra intervjuene med gruppelederne har vi fått inntrykk av at disse er engasjerte personer, som har stor tro på metoden etter å ha fått praktisk erfaring med den gjennom pilotforsøket. De peker på at utvikling av rollen som gruppeleder har vært en kontinuerlig prosess og som del av en egenutvikling.

En del av dette knyttes til at erfaringene som ungdommene gjør seg er gjenkjennbar, og at de tema som kommer opp er en tematikk som har relevans i deres eget liv. Dette er pekt på som utfordrende del av gruppeledelsen hvor man finner seg i en rolle hvor man må legge sin egen personlige erfaring til grunn.

”Det var det som var litt grunnleggende. Våre dype holdninger til mennesket; vekst, mestring og...ja, respekten for andre og for unge, og alt sånne ting, det var det som var hovedpoenget, tror jeg.”

Gruppeledernes rolleforståelse har også vært knyttet til at de er del av et utviklingsprosjekt, hvor formålet har vært å prøve ut en metode, som har vært ukjent for dem selv.

Gruppelederne oppfatter seg rekruttert på bakgrunn av at de har de holdninger til arbeid i ungdomsgrupper som er viktig for et brukermiljø. Om deres rolle utøvelse får for utslag av for stor faglig autoritet, vil det bryte med konsepttenkning i Vekst og Mestring, noe som har vært viktig for deres forståelse av rolle. Men selv om den erfaringsbaserte kunnskapen får stor plass, legges det også her vekt på at den faglige bakgrunnen man har med seg blir viktig dersom det blir vanskeligheter i gruppesituasjonen, at det er viktig faglig bakgrunn for å kunne bidra til trygghet. Det blir lagt vekt på at en av de to gruppelederne bør ha en eller annen form for faglig bakgrunn knyttet til psykisk helse.

Erfaringene fra Vekst og Mestring har representert en annen tilnærming til fagutøverrollen enn man har vært vant til tidligere. Og da i betydningen at det i Vekst og Mestringskonseptet er mer fokus på løsninger for den enkelte ungdom og i den enkelte gruppe:

Den faglige forståelsen gruppelederne har lagt til grunn er knyttet til mestring, hvor gruppelederrollen er knyttet til å bygge ned terskler som kan minne om skole eller andre arenaer hvor det er fokus på prestasjoner.

Gjennom forsøket har det vært lagt vekt på at den enkelte gruppe skal kunne ha en viss autonomi mht hvordan prosessene har utviklet seg.. Dette har gjort at gruppeledere har opplevd en frihet til å utvikle gruppen på forskjellige måter. Dilemmaet for en gruppeleder har da vært i hvilken grad man skal gå inn og styre opp mot hvordan man legger til rette for selvstyrte prosesser i gruppene. Det pekes på at gruppeledere må ha en viss form for autoritet, men da i form av at man må kunne sette seg litt i respekt uten å virke truende.

Fra en deltakende ungdom legges det vekt på at gruppeledernes faglige kunnskap kommer til uttrykk dersom ungdommene får problemer, eller har behov for å snakke med noen i mellom gruppesamlingene.

”For eksempel at man har tid til å sette seg ned og prate med en person eller gruppa eller noen sånt, selv om man kanskje egentlig har lyst til å gå hjem å spise middag!! For at en person trenger hjelp. Trenger noen å prate med.

Oppsummert:

Den erfaringsbaserte kunnskapen vektlegges i utvelgelsen av gruppeledere. Dette innebærer:

- At tematikken man jobber med i gruppene er gjenkjennbar, også for gruppelederne. Gruppelederne har derfor opplevd rollen som i en egen kontinuerlig utviklingsprosess.
- Gruppelederrollen har vært utfordrende, fordi dette har vært utprøving av en metode og ingen klare kriterier for de valg man tar i gruppeledelsen.
- Gruppelederne oppfatter at de har blitt rekruttert ut fra kjennskap og erfaring fra ungdomsarbeid, kvalifikasjoner.

Forholdet til faglighet.

- Dersom det oppstår vanskeligheter i gruppa – og at den faglige tryggheten er viktig da.
- En annen fagrolle – ut fra mestring, fokus på løsninger, og at man ikke går inn på det som er traumatisk for ungdommer.

- Bygge ned terskler – ikke bruker pedagogikk som kan minne om skolesituasjonen.
- Har opplevd stor grad av frihet i å kunne utvikle sin egen rolle. Har vært viktig fordi det er en pilot, men har også vært viktig for autonomien i gruppene.
- Gruppelederne tar imot henvendelser på kveldstid, avsetter tid til samtale etter gruppemøtene som utfordrer tradisjonelle fagroller.

Rolle i gruppen:

- Å styre/ikke styre, legge til rette for selvstyrte prosesser.
- Må ha autoritet – i.e. sette seg i respekt uten å virke truende, gruppa kan være vanskelig å kontrollere ellers.
- Utøve en fleksibilitet i forhold til personer som får problemer, eller har behov utover det de får dekket gjennom gruppedeltakelsen. Blant annet å gi gruppedeltagerne mulighet til å få samtaler mellom samlingene.

Kontinuitet i gruppene.

Hva er suksessfaktorer som bidrar til kontinuitet i gruppene?

Spørsmålet om kontinuitet i gruppene er knyttet til to nivåer. Hvilke strukturer som legges opp til det å holde gruppene sammen og gruppeledernes rolle i dette. Det omfatter også i hvilken grad enkelte gruppedeltaker føler seg ivaretatt slik at han/hun ønsker å forsette i gruppen. Det er også et spørsmål i hvilken grad det man har lært i gruppene blir videreført i livet for gruppedeltakerne.

Gruppeledernes nettverksarbeid.

I forsøket har gruppelederne gjort et ganske omfattende nettverks arbeid mellom gruppesamlingene. Særlig SMS blir brukt mye for å holde kontakten mellom samlingene. Kontinuitet i gruppene avhenger derfor delvis av at gruppelederne er i stand til å bygge nettverk mellom gruppesamtaler. Dette gjøres etter hva vi har fått inntrykk av på flere måter, gjennom telefonsamtaler, hjemmebesøk og møter i mellom gruppesamtalene.

En form for resultat av gruppene er hvorvidt det ungdommene lærer/de erfaringene man gjør seg i gruppene, blir videreført ”i livet”. Dette er en annen grunn til at nettverksarbeidet gruppelederne gjør blir viktig, og da kanskje særlig i avslutningsfasen, for den enkelte og av gruppene.

Uforpliktende versus holde på kontinuitet.

Et prinsipp, som er praktisert i gruppene er at det ikke er forpliktende å delta fra gang til gang. Dette har man lagt vekt på som del av det å ivareta de av deltakeren som av ulike grunner ikke har mulighet til å følge opp alle gruppesamlinger. Dette kan være ungdommer som av ulike grunner kan være mest sårbar i forhold til å miste

Men det som går igjen når jeg snakker med ungdom er jo at de – det er det de har satt pris på, at det ikke har vært så innmari forpliktende. Du MÅ ikke for enhver pris møte hver eneste gang, ellers må du ut av gruppa. Slik som det ofte er i terapigrupper.”

tilbudet. Det er pekt på at uforpliktende deltagelse er viktig for de som har størst problem med å fungere i forhold til forpliktelser over lang tid. Det er allikevel slik at man gjennom det nettverksarbeidet som gjøres mellom gruppene, også består i å få til planlagte og gode avslutninger av gruppedeltakelse dersom noen ønsker å avslutte for godt. For å holde oppe den kjernen av ungdommer som utgjør gruppa er det også viktig at de deltakerne som av ulike grunner avslutter i gruppa blir fulgt opp av gruppelederne. Det betyr også at man i forsøket har lagt vekt på at ungdommene har mulighet til å ta kontakt med en av gruppelederne dersom man faller ut i lange perioder av gruppesamlingene.

Gruppedeltakere – nettverk – kontinuitet.

En viktig del av det å holde gruppene sammen er også det at det skapes nettverk mellom gruppedeltakerne. Dette vil føre til at den enkelte gruppedeltaker føler seg som del av et fellesskap og bidrar til samhold i gruppa. Det at det er en stabil kjerne av ungdommer i gruppe, gir bedre kontinuitet og ivaretagelse av nye medlemmer som kommer til i gruppene.

Det er også i denne sammenhengen pekt på at en viktig egenskap for gruppelederne er at man må kunne takle personkonflikter i gruppa, dersom disse oppstår blant ungdommene når man møtes utenfor gruppa. For å forhindre at noen faller ut av gruppene av den grunn.

Det innebærer også at gruppelederne, dersom det er nødvendig, må kunne gå ut hva som forventes av offentlige ansatte. De må kunne motta henvendelser utover arbeidstid og bistå i kontakt til det øvrige hjelpeapparat ovenfor den enkelte.

Det derfor fremkommet erfaringer som tilsier at de strukturer som blir lagt mht til koordinering fra gruppelederne/NASEP er en viktig forutsetning for kontinuitet i den enkelte gruppe. Forsamtalene har da også betydning for å avstemme forventinger og forbereder den enkelte deltaker for hva som venter dem i gruppa. Bla for å sikre at deltakere ikke slutter på grunn av at tiltaket ikke kommer opp til forventningene.

Oppsummert:

- Nettverksarbeid har vært viktig, for å holde kontakten med ungdommene og bidra til motivasjon til å fortsette i gruppene.
- Det er ikke forpliktende for ungdommene å delta, fra gang til gang. Dette for å ivareta de som ikke er i stand til å møte opp hver gruppesamling. Uforpliktende deltagelse har blitt en forutsetning for mange av deltakerne
- Det at gruppedeltakerne / ungdommene har blitt kjent og bygget nettverk mellom seg bidrar til samhold i gruppa. En stabil kjerne i gruppa, har også bidratt til kontinuitet gjennom at gamle deltakere tar seg av de som er nye.
- Gruppelederne har bidratt til kontinuitet i gruppene gjennom nettverksarbeid. Det å følge opp de som avslutter i gruppene og de som ikke klarer å delta i en periode.
- Gruppelederne har hatt en del uformell kontakt med ungdommene mellom samlinger, blant annet gitt mulighet for samtaler og bistand opp mot f. eks NAV.
- Forsamtalene synes å ha betydning for at gruppedeltakerne vil fortsette i gruppene. Deres funksjon er avstemming av forventinger og forberede ungdommene på hva de går til.

Kontinuitet sett fra en gruppedeltakers synspunkt.

Fra gruppedeltakernes perspektiv er det også lagt vekt på at veksling mellom å bidra til stabilitet og kontinuitet er viktig selv om fleksibiliteten med utskiftningen i gruppa også driver gruppa fremover gjennom gruppedynamiske prosesser.

Avslutninger i gruppa har blitt en naturlig prosess for mange, hvor de har kommet seg videre i forhold til sitt eget liv, for eksempel å komme seg i jobb og utdanning. Avslutninger knyttet til at deltagerne har kommet seg videre i sitt "rehabiliteringsløp" ansees som de beste avslutninger.

Selv om man i pilotforsøket har man gjort seg erfaringer med at det er viktig med en fleksibel holdning til oppmøte for gruppedeltakerne, er det stilt krav om at man skal varsle når man ikke kommer.

"Man må ha litt sånn konsistens i gruppa. At folk kommer over lengre tid. Så man prøver at det blir samhörighet i gruppa. Og hvis det er noen som plutselig slutter, i noen tilfeller var det jo bra at de sluttet, at de hadde vært der lenge nok og at de følte at de var kommet seg videre, for eksempel begynt på skole, begynt i jobb.

Denne fleksibiliteten i gruppene blir muliggjort av at det ikke er nødvendig for deltakerne å delta hver gang for å følge med i opplegget. Dette er noe som ofte kreves i terapigrupper eller andre "snakkegrupper". Dette muliggjøres ved at det er den kreative prosessen som oppstår i den enkelte samling som er viktig for å sette agendaen.

Oppsummert:

- Det pekes på at kontinuitet sikres ved at det er et uforpliktende oppmøte eller at aktiviteten ikke fordrer at du mister noe hvis du hopper over et møte. Dette bidrar til at flere fullfører hele løpet.
- Utskiftninger formidles å være uproblematisk når dette er "naturlige" avslutninger i form av at ungdom begynner på utdanning eller starter i jobb.

Hvilke suksessfaktorer ser man i videreføring av Vekst og Mestringsgrupper?

Det pekes på flere forhold som har hatt betydning for at man har lyktes med utvikling og gjennomføring av Vekst og Mestringsgruppene. Dette er veiledernes, deltakernes og gruppeledernes tanker om videreføringen.

Opplæring og overføring av erfaringer med forsøket:

Metodetenkningen rundt gruppene er knyttet til de tre søylene; Det kreative, dialogen og nettverkstenkning. Det er pekt på at de tiltak som er nødvendig for å oppnå de samme resultater som i utviklingsprosjektet er knyttet til opplæring og veiledning for nye gruppeledere i denne tenkningen er et viktig spørsmål i videreføringen. Veiledning og veiledningsansvar knyttet til gruppekonseptet og de kriteriene som skal være tilstede for at man skal kunne kalle en gruppe for en vekst og mestringsgruppe. Input utenfra i betydningen en utenforstående veiledningsfunksjon er pekt på som en viktig forutsetning for vellykket videreføring av konseptet. Dersom nye grupper skal etableres er erfaringene som er beskrevet fra forsøket viktig både mht snublesteiner og suksesskriterier. Dette kan knyttes til formålet med en opplæring av nye gruppeledere. Spørsmål blir hvordan man i videreføringen sikrer en felles forståelse av hva dette er. Erfaringsamlinger, hvor tidligere gruppeledere og deltakere blir brukt som ressurser, er en metode som er pekt på som viktig for at den kunnskapen man har opparbeidet seg gjennom forsøket blir videreført.

Det har ikke vært noen spesiell metodeopplæring i dette forsøket, hvor gruppelederne/deltakerne har hatt stor frihet til å utvikle den enkelte. I forsøket har veiledningen fra NASEP vært knyttet til en innføring i tenkningsgrunnlaget. Både deltakere(ungdommene), gruppelederne og NASEP vil måtte ha en rolle i etablering av nye grupper ut fra den erfaringsbaserte kunnskapen de har opparbeidet seg gjennom forsøket. For å beholde særpreget ved Vekst og Mestringsgruppene er det også nødvendig at disse er forankret i en veiledningstjeneste i NASEP, som man har god erfaring med.

I en videreføring vil det også være viktig å beskrive erfaringene. Dette omfatter en videre beskrivelse av de erfaringer og den kunnskap som man har opparbeidet gjennom forsøket. Men også de erfaringer man får med implementering/videreføring av tenkningen i etableringen av nye grupper. I den sammenheng er det pekt på at det også bør være en følgeforskning knyttet til videreføringen, og da særlig knyttet til erfaringer med implementering av modellen.

Oppsummert:

- Metoden bør konseptualiseres hvor metoden blir beskrevet.
- Viktig å ivareta den grunnleggende tenkningen – skape en felles forståelse, ut fra de tre søylene; det kreative, dialogen og nettverksarbeidet.
- Erfaringene fra forsøket ligger hos de gruppelederne som har gjennomført forsøket. Viktige bidragsyttere i videre arbeid med opplæring. For eksempel gjennom erfaringsamlinger med erfarne og nye gruppeledere. Og deltakere også.

- NASEP vil være viktig for videreføringen av tenkning rundt Vekst og Mestringsgruppene. Knyttet også til forankring i brukerorganisasjoner/miljøer.

Betydningen av autonomi i gruppene.

I forsøket har NASEP lagt vekt på en tilbaketrukket rolle i forhold til standardisering av grupper på de ulike steder; ut fra tanken om å tilpasse dem til lokale forhold. Det er blant annet knyttet erfaringer til at markedsføring av og etablering av grupper avhenger av hvor man viderefører, og at det er andre forhold i storbyer enn i småsteder.

Gruppeautonomi oppleves å være viktig for at gruppelederne og ungdom skal ha en samskappingsprosess.

Det beskrives hvordan hver gruppe er unik og at metoden på tilpasses til det ut fra interesser og hva som oppleves naturlig der og da.

”Det med å videreføre konseptet da – da er det jo – Jeg tenker jo at de tre søylene må jo være veldig viktig... Men det er jo det som er litt – altså jeg tror jeg sa noe om det sist, at ... akkurat dette her med at gruppene har vært litt – altså utvikla seg litt unikt, at det er littegranne åpent, det tror jeg faktisk kanskje ER en del av konseptet. Og det er vanskelig – altså det kan vi definere, denne åpenheten – da tror jeg det er litt viktig at gruppelederne får utforme litt sjøl etter hvert, sammen med deltakerne da, selvfølgelig. At gruppa får utvikle seg sånn som ... - sånn som de ønsker og føler behov for innen – innen en viss – et visst konsept da. Ja.”

Oppsummering:

- NASEP har en tilbaketrukket rolle i forhold til standardisering. Dette har hatt betydning for tilpasning til lokale forhold.
- Erfaringene tilsier at konseptet må tilpasses små steder/store byer og at det er viktig å ha mulighet for utvikling av innhold/form, i det samspillet som oppstår mellom deltakere og mellom gruppeledere og deltakere
- Samskappingsprosess har måttet tilpasses sammensetningen av individer som utgjør gruppen.

Kontinuitet i ressursgruppene.

Ressursgruppene har som nevnt vært viktige for forankring av forsøksgruppene. Fra gruppeledere og veiledere er det pekt på at dette er en av suksessfaktorene knyttet til gjennomføring. Det synes å være enighet om at det at ressursgruppene har vært relativt stabile, i en av gruppene – har bidratt til suksess.

”Jeg synes at vi i stor grad har vært heldig i dette prosjektet, ved at det har vært nokså stor stabilitet i gruppene – eller ressursgruppene. Så hvis – altså i hvert fall – jeg sitter og tenker på Skien, der har det vært stort sett stabilt, den samme gjengen som har kommet gang etter gang. Så det synes jeg har fungert. Det som IKKE – ja, jeg skulle se det som fungerte nå.”

I ressursgruppene har det vært viktig å holde

opp entusiasmen rundt gruppene og rekrutteringen av ungdommer, og det er pekt på at dette kanskje har gått på bekostning for den formelle forankringen.

Det er pekt på at den største utfordringer vil bli å få overført tenkningen bak Vekst og Mestringskonseptet inn i de systemer hvor de skal forankres. Det er ressurspersoner i NAV og DPS som har vært kjernen i rekrutteringsarbeidet og samarbeidet.

Det pekes på at man i forsøket ikke har lyktes med ledelsesforankring og forankring sentralt i organisasjonene i DPS og kommunene.

Oppsummert:

- Ressursgruppene har vært viktige for forankring av forsøksgruppene og for å øke kjennskapen til gruppene.
- At ressursgruppene har vært stabile mht personsammensetning har vært viktig av flere grunner:entusiasme for, rekruttering av deltakere – som man oppfatter har gått på bekostning av den formelle forankringen.
- Overføring av tenkning og metode til de systemer de er forankret i, på ledelses og utøvende nivå har man ikke lyktes med(KS, ledelsesnivå i DPS og kommuner)
- For den videre spredning må det forankres hos ledelsen hos offentlige aktører at dette skal prioriteres.

Personavhengighet – ressursgrupper.

Det er bekymring for at informasjonen om gruppene blir personavhengighet hos eksterne samarbeidsaktører som skal ha en rolle i å rekruttere til tilbudet.:

Det er også pekt på at ressursgruppene ble en setting hvor man snakket om erfaringer – mindre om organisering og forankring, med de konsekvenser dette fikk for forankringen til aktører som ikke var aktiv drivere av gruppene.

Opplæring blir fremhevet som et virkemiddel å få aktører til å forstå hvordan gruppene kan fungere og målsetting ved de for raskere å få en felles forståelse og sikret kvaliteten på gruppene.

”Og jeg tror jeg ville ha vektlagt veldig mye i en eventuell ny fase her, en sånn opplæring som – Men det skulle naturligvis da ha 1)skjedd i gruppe, regionalt eller nasjonalt. Det tror jeg man har kunna ha ... sikra kvaliteten på de gruppene som hadde oppstått veldig godt gjennom å – gjennom at de da hadde fått en 2)felles forståelse av hva dette her handler om, og selv hadde kommet inn i prosess. Så man kunne godt se for seg 3)erfaringsamlinger eller evt. en startmodul på dette her med oppfølging i form av erfaringsamlinger for gruppeledere ... 2-3 ganger – 2 ganger i året eller et eller annet sånt, altså

Oppsummert

- √ Forankringen i form av at tilbudet er godt etablert har ikke vært tilstede da dette har vært pilotforsøk. Det pekes på viktig erfaringer med at kunnskapen om gruppene raskt kan forsvinne.

Det ulike aktørers rolle i videreføring.

Finansiering av Vekst og Mestringsgrupper kan ha flere muligheter. NAV sitt tiltaksapparat kan være en mulighet. Dette krever anbud og kompetanse på dette. Gjennom brukerorganisasjoner kan dette tilbudet etableres som et kurs som i sin tur krav til et oppmøte av en hvis varighet med kontinuitet. Lærings og mestrings sentra til foretakene er et annet område hvor det finnes finansiering men dette krever at gruppene blir mer tydelig et helseforetak.

De som er intervjuet har vektlagt spesielt NAV og brukerorganisasjoner.

Forankring hos NAV.

Deltakere og gruppeledere har sett Vekst og Mestringsarbeid i forhold til rehabilitering. Og mener at dette er en samfunnsøkonomisk god modell. I den grad man kan se gruppedeltagelsen som en del av rehabilitering vil det være et spørsmål om involvering av NAV i forhold til den enkelte deltaker og på overordnet nivå.

Det pekes da på dilemmaet i forhold til at man som evt. tiltaksarrangør for NAV vil måtte forholde seg til de kravspesifikasjoner som eksempel krav jevnlig oppmøte. Det blir da et spørsmål om hvordan man bevarer den autonomien som har vist seg nødvendig i gruppene versus de formelle krav spesifikasjoner i NAV.

”I tillegg til dette her med – ja, det hadde vært interessant å få dette her inn som en – som et ... tilbud inn på rehabiliteringsarenaene som NAV ... står for da. For det skal ikke ... store regnestykket til for å se at dette her faktisk er samfunnsøkonomisk lønnsomt også, i forhold til ... til ... til at enkelte kanskje faktisk greier å mestre livene sine på et selvstendig vis igjennom å ha vært i disse her gruppene her... På en eller annen måte å få – å få formidla den kunnskapen vi har OGSÅ med det der perspektivet. Det hadde nå vært spennende altså.”

Det blir også et spørsmål om ungdommer ikke går inne i gruppene fordi de synes det er et godt tilbud, men som del av det å skulle oppfylle krav til rettigheter versus NAV.

Mht til å tilpasse konseptet til en fast ordning vil videreføringen være knyttet til i hvilken grad det offentlige finansierer. Det offentlige/kommunene vil i tillegg til nytte av tiltaket vurdere om det er lønnsomt. Det pekes da på at man bør knytte konseptet opp mot rehabiliteringstanken:

”Jeg synes at hvis de hadde greid å få til., det forutsetter jo at rekrutteringa hadde vært veldig mye mer effektiv enn det er nå, hvis de hadde fått i gang 3 grupper, så tror jeg det kunne bidra veldig til å gjøre livet til mange bedre. Tingen er jo det at hvis du, med en sånn gruppe stopper eller hindrer en person faller inn i attføring, kanskje ikke fører han noen vei, faller inn igjen og etterpå arbeidsufør. Stopper du en person fra å falle i den runden der, så har du jo spart mange millioner kroner. Og da er det litt merkelig at de ikke er villig til å bruke, si 100 000.- kr da for å spare, både for samfunnet og de 50 til 100 millioner over 50 år! Jeg vil jo si at de har jo de pengene de har de så de velger vel heller å bygge veier eller noe sånt!!”

Det offentlige vil stille krav til resultater til fremtidige Vekst og Mestringsprosjekter. Det sies om dette.

Det at fremtidige Vekst og Mestringsgrupper evt. skal ha en kommunal forankring settes opp mot det at man da kanskje får vanlige kommunale ungdomsgrupper og mister det som er knyttet til brukerforankringen og søyletenkningen.

Oppsummert:

- I den videre ser NASEP det viktig å få frem de aspekter ved metoden som kan virke rehabiliterende. Samarbeid opp mot NAV blir viktig for videreføring av dette.
- På overordnet nivå/ledelsesnivå blir det viktig å få formidlet de erfaringer man har med forsøket og knytte tenkning om rehabilitering opp mot denne metoden.
- I forhold til den enkelte gruppedeltaker vil det være et spørsmål om NAV formelt godkjenner gruppene som del av rehabilitering og attføring. I forhold til mestring av eget liv utenfor arbeidstrening.
- Dersom ungdommer som deltar i gruppene blir mer opptatt av å oppfylle krav for å få ut rettigheter kan dette gå på bekostning av det naturlige engasjementet for gruppedeltakelsen.
- Hvis tiltaket legges under offentlige ordninger som har for klare resultatkrav som eksempel jevnlig oppmøte kan gå på bekostning til det unike med metodens krav til gruppeautonomi.
- Det er viktig å skille gruppene fra ordinære kommunale ungdomsgrupper og her ligger utfordringen i hvordan man skal gjøre tilbudet kjent.

Brukerorganisasjonene og NASEP sin rolle.

Det er pekt på at det er viktig med brukerorganisasjonsforankring i videreføringen. Brukerorganisasjonen blir en forutsetning for at det blir økonomi til å drive gruppene, og at det ytes egen tilskudd til brukerorganisasjoner for å drive prosjektene Fordi:

Men også viktig med forankring opp mot det nasjonale nivået av brukerorganisasjoner, av den grunn at kunnskapen om det metodiske ligger hos NASEP. Det er pekt på at veiledningsansvaret bør forankres hos NASEP:

Det er erfaringer med at brukerforankringen har vært viktig for kommuner/DPS sitt engasjement for forsøksprosjektet, og at dette også blir viktig i videreføringen av Vekst og mestringsgrupper:

”Du får en lokal forankring. Der Mental Helse Kompetanse fortsatt er eier av prosjektet, men at... altså, jeg tror det verste vi kan gjøre mot denne typen grupper det er at det skal bli en del av det offentlige tjenestetilbudet i de kommunene det gjelder. Altså, jeg tror at noe av egenarten i det er at det er en brukerorganisasjon som eier og driver prosjektet. Men at det er med støtte fra... fra kommune og... der vi driver. Lokal forankring, men et eierskap herfra. For ellers tror jeg dette vil kunne smuldre opp, og at det blir første salderingspost i budsjettforandringer.”

Man ser altså for seg en videreføring, hvor det offentlige finansierer – men brukerorganisasjonene/miljøer har det faglige ansvaret:

Brukerorganisasjonenes vilje til og evne til å administrere et slikt tiltak må utredes videre og eventuelt i hvilken grad dette skal knyttes opp mot de regionale brukerstyrte sentra.

Oppsummert:

- I pilotforsøket har brukerforankringen vært viktig for kommune/DPS sitt engasjement og ønske om deltakelse.
- Selv om det offentlige finansierer oppleves det viktig at brukerorganisasjoner/miljøer beholder det faglige ansvaret for opplæring og gjennomføring.
- Et spørsmål er da hvordan de regionale brukerstyrte sentrene kan bidra til lokal forankring og rekruttering til nye Vekst og Mestringsgrupper.

Brukerrollen i Vekst og mestringsgrupper:

Vekst og Mestringsgruppene har vært knyttet til det de kaller ”ledet selvhjelp”. Et spørsmål i evaluering har vært hvilken rolle ungdommene selv har fått i Vekst og Mestringsgruppene. I forståelsen av konseptet har medvirkning fra ungdommene vært knyttet til å ”samskape” en metode.

Et spørsmål er om det i denne forsøksrunden har vært en høyere grad av medvirkning, nettopp fordi det ikke har vært stilt store krav til standardisering, noe man må være oppmerksom på i videreføringen.

Dilemmaer knyttet til Brukermedvirkning og brukerstyring:

I forhold til å oppnå brukerstyring av gruppene, slik det er forutsatt i forhold til tradisjonelle selvhjelpsgrupper, er det fremkommet dilemmaer. Ikke alltid ungdommene tar eget initiativ selv om gruppelederne oppfordrer til å komme med egne forslag;

Det er forutsatt at gruppelederne har den funksjon at de må forberede for gruppene – om ikke annet løs timeplan for hva som praktisk skal skje i gruppa.

Deltakere peker på at erfaringene med piloten viser lite selvstyring fra ungdommene. Noen mener dette er viktig for ungdommene. At man har godt av litt struktur, og man må ha en voksen person å forholde seg til.

”Det var ikke så selvstyrt. Jeg tror at det hadde kanskje skjært litt ut. Det er mitt personlige synspunkt det da. Jeg tror ikke det hadde fungert i lengden. Hvis det hadde blitt så selvstyrt. Jeg tror egentlig de fleste har godt av litt struktur og at det er meningen at det skal bli noe mors- eller farsbildet der, men at man i hvert fall har en litt mer voksen person å forholde seg til enn bare meddeltagere.”

I en videre implementering av gruppene må det etterspørres fra ungdommen, og etterspørsel vil styres av i hvilken grad ungdommene finner det interessant å delta i disse. Dette gjelder også hvordan man opplever at gruppene blir strukturert.

Det er pekt på det at man har forsøkt en form for brukerstyring i fortsettelsen, men at ungdommene ønsket ikke å ta ledelsen i starten. Det henvises til at de ikke er så moden for å ta eget ansvar og at noen må ta en voksen rolle for å komme videre.

Dette kan være et spørsmål om faser, og hvordan man i oppstart av nye grupper må være oppmerksom på i videreføringen, hvordan man kan. Det er pekt på at i en startfase, har det viktig å ha med ungdommer som har vært i MH Ungdom, som har erfaring fra arbeid i grupper ovenfor ungdommer tidligere. Det bør kanskje også være viktig i en videreføringsfase.

Oppsummert:

- Det har vist seg at man ikke har lyktes med å oppnå den grad av selvstyring fra ungdommene som man i utgangspunktet ønsket.
- Det er pekt på at det er viktig med voksenkontakt og struktur for ungdommer som er usikre på seg selv og gruppesettingen.
- I Vekst og Mestringsgruppene har det vært lagt vekt på at såkalt voksenledelse og en fast struktur har vært viktig ved oppstart av gruppene, hvilket det er for alle grupper som etableres.

Brukerrollen i gruppegjennomføringen:

Likemannstanken har som essens at de med mer erfarne skal bistå de som ikke har fått så mye erfaring ennå. Det har vært forsøkt en fadderordning. Tanken bak det er at de medlemmer som har lengre erfaring i gruppa setter de nye inn i gruppene. Erfaringene med det er at gruppene har lettere tatt opp nye medlemmer på denne måten.

I pilotforsøket har man hatt deltakere, ungdommer som har blitt gruppeledere. Det er pekt på en del forutsetninger for at ungdommer som har erfaring fra deltakelse i gruppene skal kunne blir gruppeledere. Det pekes på at trygghet på seg selv er en viktig forutsetning og at man har erfaring fra lignende grupper.

Brukere, gruppedeltakere kan også komme til med de overordnede tema gjennom åpne spørsmål og gruppeprosesser.

”det kan bli en utfordring, nemlig det med å – for eksempel ta opp nye medlemmer i ungdomsgruppene – For eksempel at den – de som har vært der fra før føler seg som en gruppe, og det er vanskelig å ta inn nye, det virker som har gått bra. Det er i hvert fall det jeg har funnet, at – Og at det kanskje er en positiv ting at det er folk på forskjellig sted i prosessen sin, sånn at ... de som da er ”gamle” medlemmer eller deltakere, kan hjelpe litt de andre. Det tror jeg har vært – Det er noe som jeg har sett ... som har vært annerledes enn det jeg hadde trodd da ...”

Det fremheves noen kompetansekrav en gruppeleder bør ha og at det er viktig med brukererfaring – bruke egenerfaring – men også det å ha kompetanse på gruppemeteode. Trygghet og metodekunnskap og hvor veiledning er en viktig støtte funksjon. Den viktigste kvalifikasjonen er at man selv må ha erfaring fra gruppene på forhånd Verktøykasse tenkning er en måte å drive opplæring på, og at man kan toppmodulen i Verktøykassa i opplæring av ungdommer: en annen viktig forutsetning synes å være at man som gruppeleder med egenerfaring får opplæring på samme nivå som de andre gruppelederne:

Det er pekt på at det kan være vanskelig for en som har vært gruppeleder å skifte rolle fra å være deltaker i en gruppe – til å bli gruppeleder. Det er erfaringer med at det var vanskelig å være gruppeleder for den gruppa du selv har vært del av.

Allikevel fremkommer erfaring med at skiftet av rolle kan gå når deltakerne kjenner den som skal gå inn i gruppelederrollen og det beskrives at gruppeleder II ble en medvandrer.

Ble med videre fordi han hadde lyst til å jobbe med de folkene der, og hadde fått rollen som gruppeleder, uten at det hadde vært planlagt på forhånd. Når man går fra gruppedeltaker til gruppeleder i den samme gruppen har man erfart at dette gir en maktforskyvning. At man går fra det å være medlem til det å skulle stå for den strukturen og ledelsen som forutsettes for en gruppeleder, kan være utfordrende, fordi man mener å ha erfart at man blir stilt litt utenfor det fellesskap man har vært del av. Dette tyder på at gruppelederne bør ikke starte i gruppen man startet i selv

Samtidig fremheves også at faglig kompetanse og brukererfaring er viktig, i den grad man får til det. En motivasjon for å gå inn i rollen som gruppeleder etter å ha vært deltaker, er det å hjelpe andre. I det ligger fadderordning. Som ungdom har man jo naturlig kjennskap til hva som rører seg i ungdomslivet.

Oppsummert:

- Rollen til ungdommer i disse gruppene er knyttet til likemannstanken – hvor man ønsker at mer erfarne gruppedeltakere er viktig i rekruttering.
- Det er også knyttet til en slags fadderordning, hvor mer erfarne setter nye gruppedeltakere inn i gruppene.
- Det vil stilles kompetansekrav til en ungdom som skal fungere som gruppeleder.
 - o Noe kompetanse på gruppemeteode
 - o Egen erfaring fra Vekst og Mestringsgrupper oppleves å være en fordel.
 - o Engasjement og kjennskap til ungdomslivet vil være en forutsetning.
- Det er foreslått som en del av brukeropplæringspakken sin toppmodul i pedagogikk.
- Opplæring og veiledning i Vekst og Mestringskonseptet.
- Dersom en ungdom skal kunne skifte rolle fra deltaker til leder av grupper er det viktig at dette skjer i en gruppe hvor man ikke har vært deltaker.
- For øvrig ha de personlige egenskaper som engasjement og god kjennskap til hva som rører seg i ungdomslivet.

Konklusjon

Vekst og Mestringsgruppene har vært et utviklingsprosjekt som har prøvd en modell som bidra til personlig vekst og en bistand til selvhjelp for ungdom. Metoden benevnes som Ledet selvhjelp.

Det er beskrevet tre faglige søyler i prosjektet som retningsgivende og som tenkningsmodell for hva gruppenes primære mål skulle være. Hvilket konkret uttrykk dette fikk var det deltagerne selv, i samarbeid med gruppeleder, som utformet.

Den praktiske metodiske tilnærming kan bli mangetydig og en tydelig beskrivelse av prosessen i metoden blir viktig for videreføringen. For fremtidige samarbeidspartnere vil det være av betydning å vite hva ledet selvhjelp innebærer og fremtidige gruppeledere vil kunne ha stor støtte i en konseptualisering av metoden. For å ivareta denne tenkningsmodellen og for å ivareta lokal variasjoner, bør man videreføre en veiledningsfunksjon gruppeledere.

Erfaringene fra gruppelederne og gruppedeltagere peker på flere forhold som vil være vesentlig for spredning av metoden. Autonomien i gruppene blir fremhevet som viktig del av metoden. Dette betyr at deltagerne kan selv bestemme innhold i samarbeid med gruppelederne. Dette benevnes som samskappingsprosesser hvor vesentlig del av prosessen til selvhjelp starter. Forankring mot offentlige tjenestene oppleves å kunne gi større begrensninger i gruppenes autonomi og hvor man mener forankring hos brukerorganisasjoner er å foretrekke. Dette vil gi større grad av autonomi for gruppene og sikrer brukerperspektivet i metoden.

Ressursgrupper bør videreføres da det er gode erfaringer med at utgjør en ressurs for rekruttering. I videreføring bør sammensetningen av ressursgruppene utvides i funksjon og deltager slik at ledelsesforankring og utøvende nivå blir representert.

I fremtidig rekruttering av gruppeledere blir det viktig å finne personer som kan ta brukerstandpunkt og er bevist sin fagutøver rolle. I en videreføring bør det vektlegges i større grad å prøve ut bruk av gruppeledere med deltagerbakgrunn.

Erfaringene fra prosjektet tilsier at det utarbeides konsepter for opplæring hvor tidligere gruppeledere og gruppedeltagere bør være en ressurs. Erfaringssamlinger hvor gruppeledere kan utveksle erfaringer, vil sammen med veiledning kunne gi en god støtte for gruppeledere. Vekst og mestringsgruppene er avhengig av samarbeidsaktører i det offentlige for å bidra til å rekruttere. I utviklingsprosjektet er det avdekket at det ikke ble et tilstrekkelig fokus på hvordan samarbeidsaktører skal kunne forankres inn i arbeidet formelt. Det anbefales at man arbeider mer med ledelsesforankring av offentliges deltagelse i samarbeid for å legitimere frontpersonale sin deltagelse. Ressursgrupper synes å ha fungert godt med hensyn til rekruttering og bidrar til frontpersonale blir trygg på hva og hvordan man kan rekruttere.

NASEP har utviklet konseptet og har kompetanse ved NASEP og i det nettverket som er utviklet til å være en kompetansebase for videre spredning. Det er derfor viktig at en opplæring forankres i NASEP.

Referanser:

Holte, Jan Stensland *Det er som en orkan inne i meg – hverdagsskildringer fra ungdommer som sliter med livet.* Høgskolen I Hedmark Oppdragsrapport nr 8 – 2008.

Johnsen, Kristin *Ledet selvhjelp i Vekst og mestringsprosjektene,* Mental Helse Kompetanse. Notat nr 2, januar 2009. Universitetet i Bergen, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap.

IS -1212 (2004) *Nasjonal plan for selvhjelp,* Helsedirektoratet.

Toril Goksøyr (1992) ”*Prosjekt selvhjelp – selvhjelpsgrupper og andre selvhjelpstiltak*” Interessegruppa for kvinner med spiseforstyrrelser (IKS), Oslo.

Dagfinn Bjørgen (1993) ”*Kursrapport Selvhjelpsgruppeseminar – hvordan starte, rekruttere og drive*” Mental Helse Sør-Trøndelag, 1993.

