

# **Åpenhet, respekt og dialog**

**En studie av verdigrunnlag og faglig praksis i et gruppeprosjekt for unge mødre sett fra brukerperspektiv og lederperspektiv**

Skriftlig arbeid til  
spesialiteten i samfunnspsykologi

Psykolog Marianne Skram  
Psykolog- og veiledningstjenesten i Askøy kommune

## **INNHold:**

Innledning.....	s 1
Beskrivelse av et prosjekt .....	s 1
Fokus for det skriftlige arbeidet, problemstillinger og hypotese.....	s 2
Metode.....	s 3
Evalueringsundersøkelsen.....	s 3
Metode for bearbeiding av data i forhold til problemstillinger.....	s 4
Resultater	
Brukererfaringer.....	s 5
Ledererfaringer .....	s 6
Diskusjon.....	s 7
Oppsummering.....	s13
Referanser.....	s14
Appendix	
Tabell 1	
Intervjuguide	
Tabell 2	
Tabell 3	
Kommentarer fra lederne i forhold til kategorisering av data	

## INNLEDNING

### Beskrivelse av et prosjekt

I Askøy kommune ble det i januar 2003 startet en gruppe for mødre yngre enn 20 år og deres barn, drevet av ledere med bakgrunn som jordmor, helsesøster, familieterapeut, barnevernsкурator og psykolog. Det er en åpen gruppe hvor mødrene ikke forplikter seg til å møte fast, med åpningstid hver torsdag fra kl.13.00-15.30. Derav navnet torsdagsklubben. To ledere er til stede hver gang. Det serveres lunch og der er tilgang på leker. For øvrig er dialog det bærende elementet i samlingene, hvor både mødre, ledere og barn deltar, hver og en ut fra sine forutsetninger, ønsker og mål.

Tiltaket ble ved oppstart presentert med følgende begrunnelse og mål: *”Unge mødre har spesielle utfordringer sammenlignet med andre ungdommer og andre mødre. En del av dem har mangelfull støtte og lite nettverk, samt mangelfulle ferdigheter i forhold til å ivareta sitt ansvar. Tiltak for å nå denne gruppen blir ofte utilstrekkelige, mange opplever ikke å nå frem. Målsetningen med dette prosjektet er å styrke kommunens innsats i forhold til unge mødre, med et tiltak som kan supplere det tilbudet som allerede eksisterer. Gruppen kan bidra til nettverksbygging, erfaringsoverføring, hjelp til mestring og inspirasjon for morsrollen.”* (Skram, 2004)

Vinteren 2004 ble tiltaket evaluert og det ble skrevet en rapport til Askøy kommune (Skram, 2004). Evalueringen viste at målgruppen i stor grad er nådd og at målene med tiltaket er nådd (Skram, 2004). Brukerne gav tydelig uttrykk for tilfredshet og ville gjerne anbefale tiltaket for andre og et stabilt godt oppmøte er i seg selv et tegn på at brukerne er fornøyde (se tabell 1, appendix).

Som kommunepsykolog har jeg vært aktivt involvert i hele prosjektet, og har bidratt med samfunnspsykologisk kompetanse ved planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltaket. Med

grunnlag i evalueringen ble det besluttet å videreføre tiltaket, og jeg har i dag et overordnet lederansvar for gruppen, er gruppeleder og veileder for en ny gruppeleder som har kommet til.

### **Fokus for det skriftlige arbeidet, problemstillinger og hypotese**

I dette skriftlige arbeidet ser jeg det som interessant å studere mulige suksessfaktorer. Hva er det man her har lyktes med som kan forklare at de unge mødrene kommer og gir uttrykk for å trives?

Et slikt spørsmål kan belyses fra flere ulike og samfunnspsykologisk sett interessante innfallsvinkler. Det jeg har valgt som fokus for det skriftlige arbeidet er hva slags verdier dette tiltaket bygger på og hva slags faglig praksis som utøves. Jeg har også sett det som interessant å studere hvordan de unge mødrene opplever møtet med denne formen for praksis. Jeg har valgt en slik innfallsvinkel fordi jeg tror det kan gi viktige svar på hvordan man i dette tilfellet har lyktes. Samtidig kan jeg bidra til erfaringsbasert læring (Kolb, 1986) for gruppelederne, andre interesserte og meg selv gjennom refleksjon og teoretisk drøfting med utgangspunkt i praksis. Det er også interessant som grunnlag for å vurdere om dette er hensiktsmessig bruk av begrensede kommunale ressurser.

Ulla Ullendorff uttaler følgende om årsaker til at forebyggende ungdomsarbeid ofte ikke lykkes:

”Poenget er at ungdom gjennomskuer oss. Bak vår velmente omtanke aner de en skjult agenda. Nemlig at det vi vil er å tre våre verdier og vår moralkodeks for hva som er helse og det gode liv nedover hodet på dem - uten å be om tillatelse og sjelden med respekt for deres egen moralkodeks og erfaringsverden. Forebyggende helsearbeid i forhold til ungdom bygger i liten grad på et dialogisk menneskesyn. Vi ser ikke at helse og det gode liv er sosiale og moralske konstruksjoner som skifter innhold i ulike kulturelle sammenheng – og at de derfor må være gjenstand for kontinuerlig fortolkning og dialog.” (Ullendorff, 2002).

Jeg tolker dette som en hypotese som jeg vil bygge på og omformulere slik: For å lykkes med forebyggende ungdomsarbeid er et dialogisk grunnsyn av stor betydning, og åpenhet og respekt er nødvendige styrende verdier for de som leder arbeidet. Problemstilling for dette skriftlige arbeidet er om fokus på åpenhet, respekt og dialog er styrende for de som leder gruppen for de unge mødrene og medvirkende til de gode resultatene.

Det er interessant for meg som samfunnspsykolog at i dette tilfellet har ikke bare psykologen, men også flere andre høyt kompetente fagpersoner gått ut av sine kontorer for å samarbeide om et nytt tiltak. For å belyse min problemstilling har jeg valgt å formulere noen spørsmål jeg vil forsøke å besvare: Hvor viktig har det vært at gruppen ledes av fagpersoner? Hva betyr den tverretatlige representasjonen? Hva tilfører de ulike fagpersonene (og etatene de kommer fra) gruppen og hva får de igjen? Kan man spore en felles faglig plattform og drar man nytte av de forskjeller tverrfagligheten innebærer? Hvordan opplever mødrene gruppens ledelse? Hva betyr fagligheten og tverrfagligheten for dem?

Jeg vil rette en varm takk til alle mødrene og lederne av gruppen som velvillig har stilt opp og bidratt med sine erfaringer og sine synspunkter. Jeg vil også rette en takk til våre overordnede ledere som med sin støtte har gjort det mulig å gjennomføre prosjektet.

## **METODE**

### **Evalueringsundersøkelsen**

Evalueringen bygger på data fra planleggingsprosessen (møterefater), loggbokdata samt en intervjuundersøkelse. Tiltaket ble evaluert med bakgrunn i oppmøtedata samt intervjudata med utgangspunkt i både brukernes og ledernes perspektiver. Hensikten med evalueringen var å dokumentere erfaringer så langt, få frem ulike aktørers perspektiver og stemmer og reflektere over det materialet som da kom frem. En artikkel om evaluering av forebyggende ungdomsarbeid (Øia,

2004) var nyttig blant annet for å formulere relevante problemstillinger, som for eksempel: Er målgruppen nådd og kan målene sies å være nådd? Hva kan forklare resultatene? Er det underliggende problemet løst? Bør tiltaket videreføres? Hvilke endringer bør eventuelt gjøres?

Vinteren 2004 gjennomførte jeg semistrukturerte intervjuer med de mødrene som var med eller hadde vært med i gruppen, samt de som var eller hadde vært ledere. Det ble utarbeidet intervjuguide (se appendix.) Totalt ble fjorten mødre og fem ledere intervjuet. To mødre hadde flyttet fra kommunen og ble dermed ikke inkludert i intervjuundersøkelsen. De som begynte i gruppen etter at intervjuene startet ble heller ikke inkludert, pga. behov for avgrensning. Det ble utarbeidet en rapport til Askøy kommune hvor resultatene ble presentert og diskutert i sin helhet. Det ble besluttet å fortsette arbeidet med gruppen og at den fortsatt skal være ledet av en tverretattlig sammensatt gruppe fagpersoner.

Intervjuene ble ikke tatt opp på video eller tape. Med de ressursene jeg hadde tilgjengelig ville det bli for omfattende arbeid å transkribere data. Respondentenes utsagn ble i stedet skrevet ned så ordrett som mulig underveis. Ved behov stilte jeg klargjørende spørsmål som ”nå har jeg notert... var det dette du ville si?” eller ”jeg forstår det du sa slik at...” Dette ble gjort for å sjekke om jeg hadde oppfattet riktig det respondenten ville si. Samtidig bidro det til at data til en viss grad ble analysert underveis sammen med respondentene (Kvale, 2001). Når jeg spurte mødrene om hvordan de opplever lederne, presiserte jeg samtidig at jeg var interessert i deres mening om de andre lederne. Dette var for å unngå usikkerhet om jeg også ønsket tilbakemelding på meg selv som gruppeleder, som de på dette tidspunktet nylig var blitt kjent med.

### **Metode for bearbeiding av data i forhold til problemstillinger**

I intervjuundersøkelsen ble både mødre og ledere stilt spørsmål knyttet spesielt til ledelse som tema. I tillegg kom det frem refleksjoner rundt ledelse også i samtale rundt andre tema. Utsagn fra

mødrene om hvordan de opplever gruppens ledelse ble hentet ut og kategorisert slik at utsagn som ble vurdert å ha likelydende meningsinnhold ble samlet i kategorier.

Når det gjelder intervjuene med lederne ble det tatt utgangspunkt i de spørsmål som er tenkt å kunne belyse problemstillingen. Jeg gikk gjennom hele intervjuene og lette etter utsagn som berører disse spørsmålene, og grupperte det enkelte utsagn i forhold til det spørsmål jeg mener det først og fremst belyser. Denne prosessen innebærer tolkning og utvelgelse av hvilke utsagn jeg mener har relevans og hvor de best kan plasseres, noe som innebærer mulighet for at andre ville gjøre andre former for tolkning og utvelgelse. Enkelte utsagn ble vurdert å belyse flere spørsmål, men ble plassert bare et sted for å unngå å forstørre materialet. For å styrke validiteten ble grupperingene og tolkningen av hvilke tema som belyses forelagt respondentene slik at de fikk mulighet til å gi kommentarer, korrigeringer og tilføyelser. Kommentarer medførte ingen vesentlige endringer, de legges til appendix. I datamaterialet fremkommer noen steder fornavn eller stillingsbetegnelse som gjør det mulig å identifisere en bestemt leder. Da ledergruppen er så liten at anonymisering uansett ville være vanskelig, valgte jeg å bruke fornavn slik de ble nevnt. Fagets hensyn ble ivaretatt ved å innhente samtykke fra de aktuelle lederne.

## **RESULTATER**

### **Brukererfaringer:**

Tre hovedkategorier utkrystalliserte seg i intervjumaterialet fra brukerne. Utsagnene er gjengitt i tabell 2 (se appendix). Den første kategorien som ble dannet fikk benevnelsen ”snakke med/spørre om”. Gjennomgående tema var at lederne er slik at mødrene opplever det lett å snakke med dem og at de kan spørre lederne om ting de lurer på. Den andre hovedkategorien ble kalt ”personlige egenskaper”. Her ble plassert utsagn som at lederne er greie, snille, hyggelige, morsomme, høflige osv. Den tredje hovedkategorien fikk benevnelsen ”fagfolk/etater” og her ble plassert utsagn som viser til bevissthet om og betydningen av ledernes fagkompetanse og plassering i det kommunale

systemet. Denne kategorien kunne vært delt i to undergrupper, en som viser generelt til fagkompetanse og en som er mer spesifikt knyttet til ulike profesjoner og etater. Disse ble slått sammen pga. at ulikhet ble vurdert å handle mest om at uttalelsene hadde ulik grad av abstraksjonsnivå.

De øvrige sju utsagn om ledelse inneholdt vurderinger som kunne sorteres i to hovedkategorier: Lederstil og aksept av ledernes nærvær. I tre intervjuer ble det poengtert som positivt at lederne oppleves som nokså jevnbyrdige med mødrene. Mødrene liker at de ikke har lagt opp til en autoritær lederstil hvor lederne bestemmer og kontrollerer. I fire intervjuer ble det nøkternt fastslått at det er greit at lederne er til stede, og fire utdypet med at uten ledernes innsats hadde det neppe blitt noen gruppe. Disse mødrene trodde neppe de kunne drevet tiltaket selv.

### **Ledererfaringer:**

Resultatene er plassert i forhold til problemstillingene som vist i tabell 3 (se appendix). Den første kategorien samlet utsagn relevante for hvor viktig det er at gruppen ledes av fagpersoner. Her fremkom avveininger av betydningen av å være til stede som fagperson i forhold til å være der som ansvarlig voksenperson. Det var videre utsagn som bare fokuserte på den ene eller den andre rollen. Det var også vurderinger om at en fast person som tar ansvar for handling, mat og rydding kunne avlaste fagpersonene.

Den andre kategorien samlet utsagn som ble vurdert å belyse hva de ulike fagpersonene/etatene tilfører gruppen. Her var det ytringer som viste til at den enkeltes fagkompetanse og etatstilhørighet brukes aktivt av fagpersonen selv og av mødrene. Videre var det om faglige tema lederne mener er relevante for gruppen og hvordan disse behandles. Det var også et lengre resonnement som viste til hva den tverretatlige representasjonen kan tilføre gruppen og samtidig



kan bety for de involverte etatene, med tema som bedring av kontakt, nedbygging av terskler og ufarliggjøring av etater og profesjoner.

Den tredje kategorien samlet utsagn som ble vurdert å belyse først og fremst hva fagpersonene/etatene kan få igjen for sin investering av tid og ressurser i gruppen. Det var uttrykk for opplevelser som at det er kjekt, vitaliserende og meningsfullt. Det var vurderinger av at en leder både kan få bekreftelse på at andre tjenester hun tilbyr er betydningsfulle, og at denne gruppen gir et annet tilbud som viser seg å dekke behov for målgruppen. Det ble vist til henvisningsmuligheter både til gruppen og fra gruppen. Det var også utsagn om at lederne har lært og fått ny innsikt, dels av mødrene, dels av de andre lederne og det tverretatlige samarbeidet. Det er videre utsagn som viser til at arbeidet også er krevende.

Den fjerde kategorien samlet utsagn som ble vurdert å belyse problemstillingene om man kan spore tegn til en felles faglig plattform og om man drar nytte av de forskjeller tverrfagligheten innebærer. Dette var utsagn hvor lederne gav uttrykk for felles prinsipper og strategier samt unike bidrag. Her var det utsagn hvor en del prinsipper og strategier gikk igjen, som fokus på benevning og bekreftelse i forhold til samspill, fokus på barn og barns utvikling, støtte og ros, fokus på mestring. Det var videre utsagn om å møte mødrene med respekt, ta dem på alvor, vise dem oppmerksomhet og være tilgjengelig for samtale når mødrene selv ønsker det. Det var også utsagn om at lederne har gjort valg om å endre planer og justere måten gruppen drives på etter mødrenes ønsker.

## **DISKUSJON**

Dialogperspektivet er sentralt i denne studien. Et intervju er også en form for dialog, som styres av deltakernes konstruksjoner av hverandre. Utsagn er alltid knyttet til den konteksten de inngår i.

(Bolstad & Barth, 2002; Alveson og Skjøldberg, 1994) Mødrenes og ledernes konstruksjoner var

trolig påvirket av deres kjennskap til og relasjon til meg da jeg intervjuet dem og deres oppfatninger av hva jeg var interessert i å høre om. De historiene mødrene og lederne har fortalt om ledelse i gruppen er kontekstavhengige og jeg kan selvsagt ikke garantere at de ville fortalt de samme historiene til andre intervjuere. En fordel ved deres kjennskap til meg er at det kan ha bidratt til å styrke tilliten slik at de har opplevd det trygt å fortelle om sine egne erfaringer. Om jeg skulle anta at en rolle som nøytral observatør var mulig, måtte jeg nettopp gi avkall på et dialogisk og konstruksjonistisk perspektiv.

I intervjuene har respondentene i liten grad ytret seg kritisk. Dette kan handle om at de har lite kritikk å komme med, men det kan også være at de ikke har opplevd tilstrekkelig trygghet til at de også kunne komme med sine kritiske innvendinger. En tredje mulighet er at kulturen i gruppen er slik at det i liten grad aksepteres å være kritisk. En fare ved å spekulere for mye i hva slags kritikk mødre og eventuelt ledere har holdt tilbake er at jeg kan komme til å underkjenne betydningen av deres positive opplevelser og gi inntrykk av større skepsis enn det er grunnlag for. Diskusjonen baseres på de data jeg har, med den usikkerheten det må innebære. En annen fare er at jeg med mitt kjennskap til gruppen og lederne kan bli ensidig opptatt av å trekke frem det positive av frykt for å såre personer som jeg kjenner. Jeg ser det som mitt ansvar å forsøke unngå dette da jeg mener det ville være å gjøre dem en bjørnetjeneste å holde tilbake rimelig kritikk. Det vil være mulig å etterprøve mine vurderinger ved å studere forholdet mellom data og tolkninger.

Mødrene har i intervjuundersøkelsen gitt et entydig positivt bilde av lederne og at de opplever ledernes tilstedeværelse som en trygghet. Jeg vurderer deres beretninger som tegn på at de har tillit til lederne. Mødrene har gitt uttrykk for at de setter pris på muligheten til å kunne snakke med lederne og spørre dem om ting de lurer på, de opplever lederne som gode samtalepartnere og veiledere. Ullendorff (2001) skriver at ungdom søker kunnskap hos kompetente voksne for å få seriøse råd. Jeg mener intervjuene bekrefter at dette gjelder for de unge mødrene i gruppen, og at

de opplever at de får svar når de spør. Ullendorff råder videre til at veiledning bør gis med varme og humor – i en voksen form og med et voksent språk. (Ullendorff, 2001). Mødrene har ikke uttalt seg direkte om hvordan veiledning gis, men at de gjerne snakker med lederne og at de synes lederne er greie, snille, vennlige, vittige, morsomme, forståelsesfulle osv. Jeg mener dette er et godt grunnlag for veiledning i tråd med Ullendorffs råd. Noen poengterer også det at de opplever relasjonen til lederne som relativt jevnbyrdig. Det ser ut til å være viktig for dem at lederne ikke opptrer autoritært, og jeg mener det også er betydningsfullt i et dialogisk perspektiv at mødre opplever lederne slik de gjør.

Det er tydelig i intervjuene med mødre at de er bevisste på at gruppen ledes av fagpersoner, at de setter pris på det og tar i bruk muligheter det gir. De vet hva slags kompetanse lederne har og hvilke etater de tilhører. Det gis generelt uttrykk for at de opplever ledernes kompetanse som en ressurs og trygghet, blant annet nevner en mor at det er betryggende å vite at lederne har taushetsplikt. Helsesøster nevnes av flere, det er fint å kunne spørre helsesøster om ting de vet hun kan noe om. En av mødre fortalte at hun bruker helsestasjonen mindre nå siden hun vet at helsesøster ofte er til stede i gruppen og kan spørres. Det kunne være interessant å undersøke om det har vært en endring i antall henvendelser fra unge mødre til helsesøstertjenesten etter at gruppen startet. Jordmor nevnes også, det er fint å kunne snakke med jordmor etter fødsel. Flere av mødre gav uttrykk for at barnevernstjenestens tilstedeværelse i starten var en kilde til uro, de var engstelige for å bli overvåket og kontrollert i forhold til omsorgsevne. Etter en stund slappet de av, og noen gav også uttrykk for at dette er stemningen i gruppen. Min tolkning er at mødre helt klart har behov for og nyttiggjør seg ulike kompetanser.

Som samfunnspsykolog oppfatter jeg det slik at det betyr noe for mødre at gruppen ledes av fagpersoner, og de verdsetter den tverretatlige representasjonen. Det betyr også noe at de møter ansvarlige voksne som de liker og føler seg trygge på. Ut fra intervjuene finner jeg det ikke mulig

å skille betydningen av rollen som ansvarlig voksen fra rollen som fagperson. Jeg tror det er viktig for mødrene at lederne representerer begge deler samtidig. Jeg tror at kombinasjonen av faglige og personlige forutsetninger er vesentlig.

I intervjuene med lederne kom den samme dobbeltheten frem. De er opptatt av å være der som fagpersoner, og samtidig som ansvarlige voksenpersoner. Flere er opptatt av å tone ned rollen som fagperson i møte med mødrene. Datamaterialet sier ikke noe om hvilke vurderinger som ligger til grunn for dette. Slik jeg tolker dem er det uttrykk for en strategi hvor de vil bruke seg selv som person til å bygge relasjoner med de unge mødrene. Da blir fagkompetanse viktig, men livserfaring og det personlige møtet betyr kanskje vel så mye. De er opptatt av å være sensitive overfor mødrenes initiativ og ønsker, og toner ned ekspertrollen for å unngå å virke styrende og autoritær. Det at det foregår slike personlige møter er tydelig både i intervjuene med lederne og mødrene. Det at lederne engasjerer seg personlig kommer også til uttrykk gjennom utsagn som at lederne blir glad i mødrene og at de selv føler seg beriket av samværet med mødrene. Mødrene og lederne liker hverandre og det er utviklet gode relasjoner mellom dem. Dette vet vi er virksomt i forhold til å fremme vekst og utvikling. (Thuen og Aarø, 2001)

Som samfunnspsykolog mener jeg det er viktig at mødrene i denne gruppen treffer ulike fagfolk samlet på ett sted. De får her en mulighet til å ta opp de spørsmål de har samlet rundt et måltid på et kjøkken i stedet for å måtte orientere seg i et fragmentert hjelpeapparat. Etater får et ansikt og etatene gis en mulighet til presentere seg selv på en lite truende måte. Særlig for barnevernstjenesten ser man i intervjuene at det har hatt en betydning. Til tross for barnevernstjenestens nærvær i gruppen føler ikke mødrene seg kontrollert, og de har fått en økt forståelse for at barnevernet også har en hjelperolle. Dette kan bety mye for å redusere frykten for å kontakte barnevernstjenesten om en mor har behov for hjelpetiltak, og gi barnevernstjenesten bedre mulighet til å komme i en samarbeidsposisjon. Man vet at tenåringsmødre er en utsatt

gruppe for å utvikle problemer som fattigdom, avbrutt skolegang, arbeidsledighet, depresjoner og problemer for barna (Unicef, 2001) Slik må det kunne sies at gruppen også er et eksempel på et forebyggende barnevernstiltak.

Lederne har vektlagt betydningen av at det i gruppen er en voksenperson som lytter og aksepterer, og at der gjerne kunne være en person uten faglig bakgrunn med ansvar for praktiske oppgaver. De har også vært opptatt av at der bør være fagpersoner med i gruppen. Dette mener også jeg som samfunnspsykolog er viktig. Fagpersoner med kompetanse på dialog og samspill kan gi faglig fundert støtte og faglige innspill. Tar man fagpersonene ut av gruppen, vil gruppen endres så mye at målene med tiltaket må justeres. Samtidig viser data at fagpersonene selv får mye igjen for å være til stede. De treffes av mødrenes ungdommelige energi og opplever det vitaliserende. De lærer om å være ung mor, og får mulighet til å bli godt kjent og observere deres modning over tid. De ser hvordan mødrene fungerer sammen som sosialt nettverk og hvordan de støtter hverandre.

I tillegg ser jeg det som betydningsfullt at lederne får mulighet til å bli bedre kjent med hverandre og lære av hverandre. Det tverretatlige samarbeidet styrkes ved at man har et konkret tiltak å samarbeide om, og det blir lettere å ta kontakt senere i forhold til andre saker man skal samarbeide om. Etatenes samlede kompetanse er dermed styrket, uformelle kanaler for samarbeid er bedret og man har et tiltak å henvise unge mødre til. Samtidig er der ledere i gruppen som kan hjelpe mødrene å orientere seg videre i hjelpeapparatet om de har behov for det.

For å forstå hvordan man i dette tilfellet har lyktes med et forebyggende tiltak tror jeg at omleggingen fra ”undervisning” til ”på deres premisser” er helt sentral. Lederne oppdaget raskt at mødrene var lite interesserte i den strukturen som var planlagt og viste evne og vilje til å justere seg etter mødrenes ønsker. Denne omleggingen illustrerer en endring av strategi fra ”vi skal lære dere” til ”hva ønsker og trenger dere?” På denne måten har lederne vist fleksibilitet og respekt for

mødrenes egen erfaringsverden og har tatt et dialogisk perspektiv. Det er brukernes interesser som står i fokus, ikke slik de defineres av lederne, men av brukerne selv. Man kan kanskje si det slik at lederne satser på empowerment fremfor oppdragelse. Empowerment defineres som å få økt kontroll med egen livssituasjon og egne livsbetingelser (Thuen og Aarø, 2001) Det er som Ullendorff (2001) sier lett å henfalle til moralisme når man driver forebyggende ungdomsarbeid, også i forhold til unge mødre. Jeg kan ikke se at moralismen er styrende for ledernes praksis i denne gruppen, men at den kan ha vært til stede i startfasen. I så fall har lederne raskt lært av de tilbakemeldingene mødrene gav og trolig også av hverandre.

Ledernes vurderinger er at de har nådd målene og at de fleste planlagte tema har vært gjenstand for samtale, når mødrene selv har brakt tema på banen. Basis for samtaler er mødrenes initiativ, og betydningen av å møte dem med respekt og ta dem på alvor vektlegges. Arbeidet i gruppen har fått mindre preg av formidling og undervisning, og mer preg av åpen dialog. Det stilles ikke krav til å lytte og diskutere planlagte tema i samlet gruppe styrt av leder. Lederne har lyktes ved å endre strategi, det har ikke vært nødvendig å endre mål om å tilføre kunnskap. Med basis erfaringslæring (Kolb, 1986) vil jeg anta at mødrene på denne måten lærer mer.

Samtalene rundt denne omleggingen viser at lederne har utviklet en felles faglig plattform. Fokus på benevnning og bekreftelse i forhold til samspill, fokus på barn og barns utvikling, støtte og fokus på mestring er også felles og kan samles i forhold til anerkjente prinsipper for utviklingsstøttende kommunikasjon (Hundeide, 1996; Hafstad R. og Øvreeide H, 1998, Raundalen, M. 1996) I intervjuene med lederne finner jeg videre felles fokus på å tilby støtte og ros for å styrke autonomi og mestring. Anton Antonovskys (1979) perspektiv på salutogene faktorer er her relevant. Han vendte fokus fra hva som gjør folk syke til hva som bidrar til å holde folk friske, og hva som kan bidra til å styrke motstandskraften. Lederne i gruppen har felles fokus på at de skal bidra til å styrke de unge mødre slik at de mestrer sine spesielle utfordringer. Antonovskys vurdering var

at en persons motstandskraft i stor grad avhenger av en opplevelse av sammenheng i tilværelsen. Han mener helsefremmende arbeid bør bidra til at individer eller grupper bedre kan forstå sin situasjon, styrkes i sin tro på å finne de rette løsningene og finne god mening i å forsøke på det. (Antonovsky, 1996) En av lederne uttrykte tro på at det å støtte mødrene i egne valg hjelper til mestring. Selv om lederne ikke bruker ord som motstandskraft, sammenheng og mening vil jeg si det er grunnlag for å hevde at det arbeides i forhold til et salutogent perspektiv. Råd frå Ullendorff (2001) peker i samme retning: Respekter ungdoms etiske dilemmaer og deres evne til å foreta selvstendige ansvarlige valg.

#### *Oppsummering:*

Intervjuundersøkelsen viser at mødrene i gruppen har tillit til og føler seg trygge på lederne. De bruker dem som samtalepartnere og veiledere, og setter pris på lederne som personer. De har en bevisst holdning til ledernes fagkompetanse og etatstilhørighet, og tar i bruk muligheter for å stille spørsmål og søke støtte. Lederne bidrar med ulik kompetanse til gruppen og presenterer ulike etater for de unge mødrene gjennom sitt nærvær. Samtidig får lederne mye igjen for møtet med de unge mødrene, lederne lærer av mødrene og av hverandre og samarbeidsrelasjoner er styrket. Det ser ut til å ha vesentlig betydning for gruppen at den ledes av fagpersoner. Lederne har i intervjuene gitt tydelig uttrykk for at de er opptatt av å møte mødrene med åpenhet og respekt, og dialogen med mødrene vektlegges sterkt. De leder ved å følge mødrenes initiativ og er opptatt av at samtaler skal være på mødrenes premisser. Lederne er bevisst egen kompetanse i gruppen og den enkeltes unike bidrag verdsettes. Samtidig er det utviklet en felles faglig plattform hvor dialogiske, salutogene og utviklingsstøttende perspektiver er sentrale. Min vurdering som samfunnspsykolog er at dette tiltaket hvor både psykologen og andre fagpersoner har gått ut av sine kontorer er verd ressursbruken, og at en viktig del av forklaringen på suksessen ligger i verdigrunnlag og faglig praksis. I denne studien har jeg ønsket å vise det ved hjelp av mødrenes,

ledernes og mine egne tolkninger og vurderinger, for slik å gi grunnlag for videre refleksjon og utvikling.

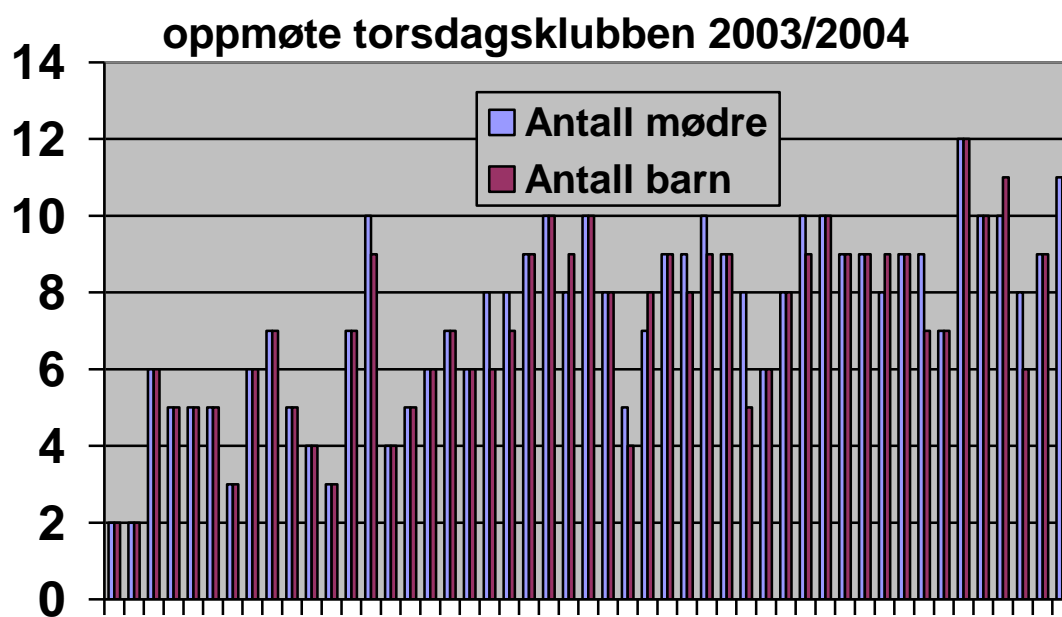
### Referanser:

- Alveson, M. og Skjødberg, K. (1994): *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund, Studentlitteratur
- Antonovsky, A. (1979): *Health, Stress and Coping*. San Fransisco, Jossey-Bass
- Antonovsky, A. (1996): "The Sense of Coherence: A Historical and Future Perspective." *Israel Journal of Medical Sciences*, 32: 170-178
- Bolstad, A. og Barth, T. (2002): "Hvorfor ber de om hjelp? En tekstanalyse av rusmisbrukeres egne formuleringer om hvorfor de søker hjelp i rusmiddelomsorgen" *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 39, 613-618
- Hafstad, R. og Øvreeide, H. (1998) "Foreldrefokusert arbeid med barn". Kristiansand, høyskoleforlaget
- Hundeide, K. (1996): "Ledet samspill". Vett og Viten AS
- Kolb, D.A. et al. (1986): "Organisasjons- og ledelsespsykologi: Basert på erfaringslæring." Oslo, universitetsforlaget
- Kvale, S. (2001): *Det kvalitative forskningsintervju* Gyldendal norsk forlag AS
- Raundalen, M.: "Det viktigste i barneoppdragelsen". Oslo, pedagogisk forum
- Schødt, B. og Egeland, T. Aa. (1991): *Fra systemteori til familierapi*. Oslo, Tano
- Skram, M. (2004): "Evaluering av "torsdagsklubben", gruppe for unge mødre i Askøy kommune. Et tverretattlig samarbeidsprosjekt" Intern rapport
- Unicef: (2001) "A League Table of Teenage Births in Rich Nations." Innocenti Report Card, no.3
- Thuen, F. og Aarø, L.A. (2001): "Psykisk helse og forebyggende arbeid. En litteraturoversikt." *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 38: 410-423
- Ullendorff, U. (2002): "Strategier i forebyggende helsearbeid – ungdom, samliv og seksualitet" <http://www.uib.no/isf/utposten/2001nr2/utp01204.htm>
- Øia, T. (2004) "Evaluering av forebyggende tiltak for barn og unge" <http://www.forebygging.no>



## **APPENDIX**

Tabell 1



## INTERVJUGUIDE til mødrene:

Jeg vil gjerne stille deg en del spørsmål om hva du synes om torsdagsklubben, hva den gir deg og hva du eventuelt kunne ønske forandring på. Jeg har tenkt at du først kan si det du har på hjertet om et spørsmål og så sjekker jeg med deg om jeg har oppfattet deg riktig. Enten det du har si er mye eller lite, vil jeg prøve å skrive ned et svar som kan gi uttrykk for din mening, og som du godkjenner.

1. Med i torsdagsklubben nå\_\_\_\_\_ Sluttet\_\_\_\_\_
2. Hvis sluttet: Hva var det som gjorde at du sluttet? Begynte på skole/arbeid\_\_\_\_\_ Likte meg ikke så godt\_\_\_\_\_ Ble for gammel\_\_\_\_\_ Andre grunner\_\_\_\_\_
3. Hva betyr torsdagsklubben for deg?
4. Hva liker/likte du med TK?
5. Hva liker/likte du ikke med TK?
6. Hva synes/syntes du om maten og det at det pleier å være et måltid på TK?
7. Hvordan opplever/opplevde du lederne på TK?
8. Hvordan synes du lokalene til TK er?
9. Hva synes du om åpningstiden? Er det passe lenge/passe ofte/bra tidspunkt eller ønsker du deg endringer?
10. Hvorfor tror du det kommer mange på TK?
11. Hva kan/kunne du eventuelt tenke deg forandret på fremover?
12. Hva ville være annerledes for deg hvis ikke TK fantes?
13. Ville du anbefale en på din alder som blir mor å begynne i torsdagsklubben? Hvorfor (ikke)?

## INTERVJUGUIDE TIL LEDERNE:

1. I hvilken grad mener du at målene med TK er nådd? Hva er din subjektive vurdering av i hvilken grad man oppnår:
  - Å skape nettverk for mødrene?
  - Å forebygge problemutvikling?
  - At deltakerne lærer ferdigheter i forhold til samspill?
  - Å gi inspirasjon for morsrollen?
  - Å gi hjelp til mestring i en tidlig fase av et voksenliv som starter annerledes enn for de fleste jevnaldrende?
  - Å gi mulighet til erfaringsoverføring?
  - Å gi hjelp med planlegging av her og nå og framtid?
2. Var det noe som ble annerledes enn tenkt i planleggingen? Hvordan ble det håndtert?
3. Hva tror du det er som gjør at så mange kommer til TK?
4. Hvordan jobber du som leder i forhold til de unge mødrene i TK?
5. Hva gir det deg å være leder i TK?
6. Hva skal til for at du som leder skal ha lyst til å fortsette i TK?
7. Hvilke tanker har du om arbeidet fremover med TK? Hva kan med fordel videreføres og hva kan du eventuelt tenke deg forandret?

**Tabell 1: Kategoriserte utdrag fra intervjuene med mødrene: Meningsbærende innhold i deres utsagn om ledelse.**

Snakke med/spørre om	Personlige egenskaper	Fagfolk/etater
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kan spørre dem om ting jeg lurer på, særlig siden jeg har en mor som bor langt unna.</li> <li>2. Det er de jeg kan spørre hvis det er noe jeg lurer på. Greit å snakke med voksne som har litt erfaring.</li> <li>3. Jeg snakker ikke så mye, har ikke så lett for å starte en samtale om egne problemer, men når vi har kommet inn på tema synes jeg at jeg har blitt hørt på og av og til fått råd.</li> <li>4. kan snakke med alle om alt.</li> <li>5. kan spørre om ting du lurer på.</li> <li>6. de har en del erfaring, betryggende, jeg liker godt å snakke med voksne. Godt å kunne spørre om ting.</li> <li>7. Bra at det er voksne folk her. Betror meg til dem og spør om ting, tror de vet mer enn meg.</li> <li>8. Kan spørre om ting vi lurer på.</li> <li>9. Greit å komme hvis jeg har spørsmål om noe, da er de alltid svar og råd å få fra lederne og de andre mødrene.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kjempegreie, morsomme, kan snakke med de om alt.</li> <li>2. Kjempegreie.</li> <li>3. Hyggelige. De snakker mye.</li> <li>4. Vittige, snille, hyggelige, vil gjøre alt det beste for oss</li> <li>5. Speis. (Vanskelig å forklare, svært positivt) Muntre hele tiden. Blir i godt humør av å treffe dem, flinke til å få folk glad</li> <li>6. Ikke noe negativt å si, veldig greie.</li> <li>7. Helt super</li> <li>8. Synes alle er grei</li> <li>9. Synes de virket greie egentlig. Forteller om det første møtet – ble tatt vel imot.</li> <li>10. Greie ledere... De hjelper mye også, for eksempel holde babyen mens jeg spiser.</li> <li>11. Greie voksne som er forståelsesfulle og ungdommelige</li> <li>12. Litt å si at det er utrolig greie voksne</li> <li>13. Tror lederne har masse å si – hyggelige og snille og lett å snakke med</li> <li>14. At lederne virket veldig høflige og tok imot deg uansett når du kom.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Også greit at de har barn som jobb.</li> <li>2. Trygghet at de har taushetsplikt. Hvis det er noe du lurer på med barna er det lett å spørre – fint at det er ulike typer fagfolk.</li> <li>3. Har registrert at de kommer fra ulike etater</li> <li>4. Alle er forskjellige, kan forskjellige ting, kan spørre om ting du lurer på.</li> <li>5. Blir litt bedre kjent med (enn andre fagfolk). Greit at de er voksne og har ulike områder de er gode på.</li> <li>6. Kan spørre hvis du lurer på noe, helsesøster er jo der, er ikke så ofte på helsestasjon nå. Forstod ikke helt i starten hvorfor en fra barnevernet var med, synes det var litt ubehagelig (dårlig erfaring fra før), men Camilla er jo kjempegrei.</li> <li>7. I begynnelsen var mange skeptiske pga. etater/faglighet – skal de passe på oss? Vi slapper av nå, vi får bestemme.</li> <li>8. Har kjent Kristi fra før (jallfall siden u-skolen). Greit å snakke med henne hvis det er noe ang. sykdom. De andre kan andre ting – lett å snakke med de, de vet hva det handler om hvis man har problemer.</li> <li>9. Greit at de har forskjellige jobber, kan spørre de om forskjellige ting. Litt rart i begynnelsen at barnevern var med, passe på om vi var gode mødre?, men det var jo ikke det.</li> <li>10. Vitsen? Veiledning. Lett å trekke seg til side og snakke litt med de hvis jeg har problemer. Slipper å gå på et kontor, kan gjøre det der, det virker ikke rart i settingen. De har erfaring. For eksempel snakke med jordmor om fødselen.</li> <li>11. Jeg kan få snakke med andre og spørre for eksempel helsesøster om ting jeg lurer på.</li> <li>12. Første gang redd for barnevernet, ikke nå. Virker som lederne liker å være her og bryr seg om oss.</li> </ol>

**Tabell 2: Meningsbærende utsagn med relevans for problemstillinger**

<p><b>Hvor viktig har det vært at gruppen ledes av fagpersoner?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tenker vi har nådd målet med at de kan treffe likesinnede og samtidig treffe fagfolk</li><li>• Nøkternt kunne det kanskje vært en fagperson og en litt billigere</li><li>• Tror det er viktig at det er en fagperson som nå, ellers endres gruppen</li><li>• Er der som helsesøster, men samtidig ikke. Viktigst å være til stede, gi positive tilbakemeldinger på barnet deres og de selv. Være den voksne i gruppa, mindre fagperson, toner ned det å gi råd. En voksen med erfaring som stiller viktige spørsmål – hvorfor gjør dere sånn?</li><li>• Tror jordmor har en plass i den gruppa</li><li>• En som stiller spørsmål, hvorfor gjør dere sånn?</li><li>• En leder som tok seg av handling og mat ville gjøre det mindre heseblesende</li><li>• En fast person som hadde ansvar for mat og rydding før og etter hadde gjort det lettere. Kunne vært den samme hele tiden, så andre ledere i turnus utenom</li><li>• Mer å være en voksen som er der og tar ansvar</li><li>• For eksempel Kari forteller om sine erfaringer og tabber som mor med mye humor.</li><li>• At der er en voksenperson som hører på og aksepterer</li><li>• Tror jordmor har en plass i den gruppa</li></ul>
<p><b>Hva betyr den tverretatlige representasjonen?</b></p> <p><b>A: Hva tilfører de ulike fagpersonene/etatene gruppen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Er Kristi der mer enn helsesøster, men de vet at jeg også er helsesøster og spør en del knyttet til det.</li><li>• Særlig rundt svangerskap og fødsel tror jeg jordmor har en viktig funksjon. Kjente dem fra før, hadde fulgt med og brydd meg.</li><li>• Kanskje en kunne fått inn litt kostveiledning for eksempel</li><li>• Det (at der er fagpersoner) gjør det lettere å ta kontakt ved behov, ufarliggjør det å kontakte psykolog og barnevern, det er jo Marianne og Camilla, gi etaten et ansikt, bygge ned terskler og ufarliggjøre. Helsestasjon i utgangspunktet. mindre farlig, en gevinst å få bedre kontakt. Tror det er viktig fordi en del kan komme til å trenge kontakt med etatene. Vi kan også gi input som andre ikke kan, for eksempel typiske helsestasjonstema og samspill, kan gi faglige innspill. Har kanskje også lært å bekrefte de på en annen måte enn andre (fagkunnskap). Så utrolig mange tema som tas opp i tilknytning til det som skjer der (ulykkesforebygging, giftige planter, osv.osv.)</li><li>• Alt fra søvn kost, osv. De spør kanskje ikke så mye om tilknytning/kommunikasjon, men vi snakker om det likevel. Prøver å si noe om det uten å sette navn på det som problem.</li><li>• Noen jeg har jobbet med å få til å komme som ikke har kommet (særlig en). Helst jordmor og helsesøster som rekrutterer.</li><li>• Naturlig del av min måte å jobbe på å kommentere samspill med mor. Har prøvd å ligge lavt når det gjelder belæring, heller legg til rette slik at de ser selv.</li><li>• Ser for eksempel at Kristi blir spurt av de hun har på helsestasjonen, har forhold til henne fra før som helsesøster</li></ul>
<p><b>B: Hva får de ulike fagpersonene/etatene igjen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kjekt, inspirerende, gøy å bli kjent med mødre. Har lært mye om unge mødre. Har lært noe nytt om livet. En annen måte å jobbe på enn vanlig, både gir og krever noe annet.</li><li>• Veldig kjekt. Får god kontakt med dem, særlig de som også går på min helsestasjon, får lyst å holde rundt dem, er glad i dem. Viser meg at den jobben vi gjør på helsestasjonen også er viktig.. Ser også at denne gruppen er viktig, for eksempel en som sluttet i helsestasjonsgruppen og begynte i TK i stedet (helsesøster er jo der, så da er det OK!) Dette er noe annet enn en vanlig helsestasjonsgruppe der ofte mange mødre er mye eldre og de unge lett føler seg litt utenfor.</li><li>• Både stress og glede. Veldig energifyllt, positiv opplevelse å være der. Mye som skjer, inspirasjon å være der med mødre og barna. Treffer de ulike personlighetene, takknemlig for å få oppleve dem. Også gir det mye at det er et tverretatlig samarbeid, se de andre, bli kjent, diskutere med de andre fagpersonene, gjør det mye lettere å samarbeide med de andre utenom. Lærer mye av de andre lederne.</li><li>• Trygghet for at jeg hadde et tilbud til de jeg var bekymret for som var godt (et sted å overføre dem til)</li></ul>

Spennende å se hvordan de utviklet seg, hvordan de modnes som mor over tid, selv om mange også umoden. Godt å få tilbakemelding fra dem om at de også satte pris på meg. Følelsen av å være med på et arbeid som er viktig, variasjon i jobben, mulighet til å følge opp etter fødsel. Tror de er stolte over at de er så høyt ansett at det sattes slik på dem.

- Ikke leder nå. Har gitt meg: Følt med beriket når jeg har vært der. De er veldig ivaretagende av hverandre. Tankevekkende – særlig når de snakker om fedrene, hvis det er tilfelle at de tar så lite ansvar – skulle ha ristet disse guttene.
- Via denne gruppen kan vi også sende noen til helsestasjonen for henvisning for samspillsveiledning om vi ser noen trenger det.
- Ser noen som blir veldig glade for å høre om dette tilbudet (nå en 16-åring)
- De sier at denne gruppen er annerledes enn en vanlig helsestasjonsgruppe. Får treffe jevnaldrende, ta opp tema de er opptatt av og utfordringer de har. Tilbud om samtale, råd og veiledning

**Kan man spore en felles faglig plattform og drar man nytte av de forskjeller tverrfagligheten innebærer?**

- Lederne beskriver det de ser og hvordan de vurderer det de ser, for eksempel barnets utstrekking mot mor og hvorfor det er slik, atferd som viser at barnet er kommet inn i en ny fase (normalutvikling)
- De lærer om samspill, de får positiv respons fra oss når vi ser de gjør gode ting.
- (Kari og Kristi) veldig god på det (lære ferdigheter i forhold til samspill min anm.), kommuniserer mye med barna
- Barna er veldig i fokus og det snakkes mye om barn og barns utvikling
- Lederne prøver å bekrefte dem og behandle dem med respekt, tar dem på alvor
- De får skryt og ros, og vi ser hvor stolte de blir. Kommenterer når de kommer – kjekt å se dere, så flotte de er osv. Ser de blir glad og stolt.
- Mer støtte og ros på mestring
- Vi støtter de i egne valg, tror det hjelper til mestring.
- Prøvde å vise hver enkelt oppmerksomhet og snakket med dem
- Mest det at jeg brydde meg, tror jeg
- Tema gikk det ikke an å ha, temadager, de ville ikke det. Så kom de med ting de var opptatt av ved bordet, så tok vi opp tema likevel.
- Mødrene tok fort uttrykk for at de ikke ville ha læring, men et sted å møtes. Tilpasset oss deres ønsker. Det vi ville lære dem er tema som kommer og blir tatt opp, men ikke så strukturert, på mødrenes premisser.
- Lederne er samtalepartnere osv., gruppen styres ut fra mødrenes behov. Lederne styrer ved å følge mødrene og være sensitive for mødrenes ønsker og behov, styrer ikke ved å gi struktur og få bestemt tema som planlagt.
- De vil komme, sitte rundt bordet, snakke sammen og gå igjen. Håndtert det ved å justere oss etter deres ønsker.
- Hadde tenkt å gi kunnskap, ta opp tema: ”Hva skal vi snakke om i dag?” Kom aldri noe, de hadde ikke lyst. Vi droppet å legge opp til tema, heller snakke om det de er opptatt av. Nytter ikke å snakke om det de ikke er interessert i.
- Lederne har ulike roller – barn/ikke barn, ulike posisjoner med mer.
- Prøver å være meg selv og være der for dem – slik at de kan bruke meg, svare på spørsmål så godt jeg kan, håper jeg kan være en trygghet og støtte for dem
- Være tilgjengelig for tema de vil snakke om, prøve følge opp hvis de har tatt opp noe vanskelig. Vise at jeg bryr meg.

## Tilbakemeldinger fra lederne på kategorisering av data:

Hei!

Jeg vet ikke helt hva du trenger av innspill. Jeg tenkte bare på dette med at gruppen ledes av fagpersoner. Det er min erfaring at disse unge jentene i torsdagsklubben kan utfordre voksne ved utsagn og væremåter. De er utprøvende i forhold til normer, moral og ikke minst våre holdninger. De tester også ut relasjonene ved utsagn som kan være ertende og noen ganger provoserende. (Noen mer enn andre selvsagt) Jeg ser at vi lederne i torsdagsklubben har valgt å tolke alt positivt, vært bekræftende og benevnende i forhold til utsagn og handlinger. Jeg tror at det har ført til en stor toleranse, ikke bare mellom lederne og jentene men også jentene i mellom. Jeg tror også at det er trygt, vi blir som foreldre, vi tåler dem og liker dem ganske uforbeholdent. Vi velger aktivt å tolke dem og deres utsagn og handlinger positivt, noe som fører til en positiv og inkluderende stemning på våre treff. Lederne må være voksne, trygge på seg selv og helst ha kunnskap om relasjonsbygging og kommunikasjon.

I tillegg bringer hver fagperson med seg sin faglighet inn i gruppen. Det vil si at vi ser på det som skjer ut i fra vårt faglige ståsted. Jentene viser at de er helt klar over hva vi holder på med til daglig, f.eks. ved at de sier til meg: "Du, eg og typen min skulle hatt noen timer hos deg, vi krangler om alt for tiden."

På side 4 under punktet: Hadde tenkt å ta opp tema....Nytter ikke å snakke om det de ikke er interessert i... Dette er vel et utsagn fra intervju. Jeg tror ikke at det handler om at de ikke er interessert, men at de ikke vil ha pedagogikk. De vil ikke bli belært. De vil vite det meste, men når de selv har behov for informasjon og i en setting der dialogen er middelet.

Hei Marianne.

Jeg har lest gjennom og har ingen spesielle kommentarer. Utsagnene du har valgt ut virker veldig beskrivende og greie.

Skulle gjerne kommet med en mer konstruktiv kommentar, men..... :)

Har forresten truffet på noen i mødregruppen. De synes det er aaaaaaaaaaaltfor sent vi skal starte gruppen opp igjen til høsten!



