

# Mangfoldighed i selvhjælpsgrupper

- En undersøgelse af igangsætternes praksis i Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark

Stine Holm Smed og Nina Haggren Nielsen

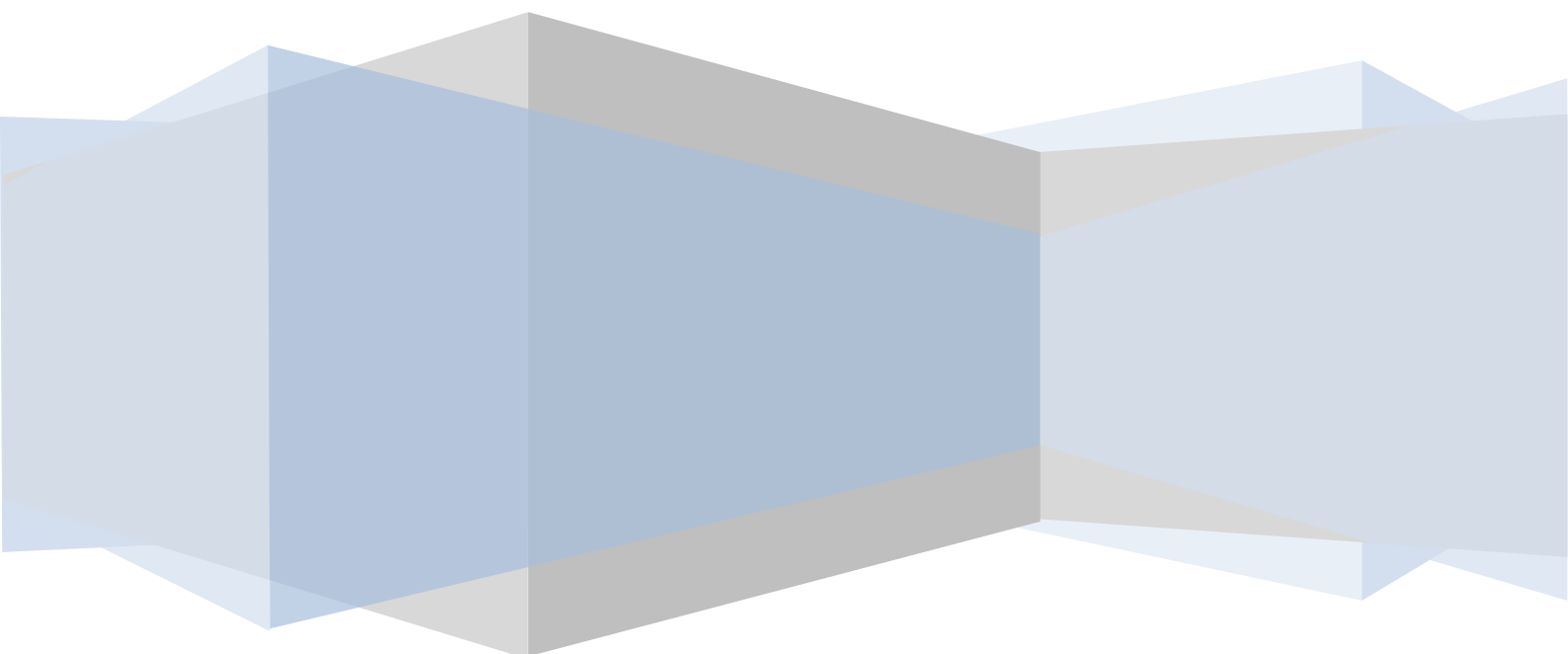
Kandidatuddannelsen i socialt arbejde

Aalborg Universitet

Vejleder Marianne Skytte

April 2015

Antal anslag: 233913



## Indholdsfortegnelse

Abstract .....	4
Indledning .....	5
Problembaggrund .....	5
Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark .....	6
Problemformulering.....	7
Opbygning og læsevejledning .....	8
Selvhjælpsgrupper opståen.....	9
Den globale samfundsudvikling .....	9
Grundlaget for selvhjælp i Danmark.....	10
Selvhjælpens værdier og metode .....	11
Dannelsen af Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark .....	12
Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark .....	14
Frivilligcentre og Selvhjælp Danmarks organisering.....	14
Koordinatorerne.....	14
Igangsætterne .....	15
Grupperne .....	15
Videnskabsteori.....	16
Metode: Feltarbejde og interviews .....	17
Feltarbejde .....	18
Adgang til felten og positionering.....	18
Mødeoversigt.....	20
Deltagerobservation .....	22
Interviews.....	25
Udvælgelse af Centre .....	25
Oversigt over informanter .....	26
Det kvalitative semistrukturerede interview .....	26
Analyse – igangsætterroller i FriSe .....	29
Den eklektiske gruppeleder .....	31
Den manualiserede gruppeleder .....	31
Den tidtagende igangsætter .....	32

Oversigt over vores inddeling af informanter.....	32
Gruppeforløbet .....	33
Gruppemødet – de 3 runder .....	40
Metoder og kompetencer .....	44
De 3 forskellige roller – opsummering.....	59
De tre rollers implikationer for selvhjælpen .....	61
Udveksling af hjælp .....	63
At hjælpe andre hjælper én selv .....	64
Rollernes implikationer for udveksling af hjælp .....	68
Helpers-high – behovet for at hjælpe .....	70
Vidensformer i selvhjælpsgrupper .....	73
Implikationer af formel eller erfaringsbaseret viden.....	74
Dilemmaet om professionelles rolle i selvhjælpsgrupper .....	77
Identitetspolitik og grænsedragning .....	82
Grænsedragning til det professionelle arbejde .....	82
Implikationer af identitetspolitikken .....	86
Igang sætterollernes implikationer for selvhjælp – opsummering.....	89
Metodekritik .....	90
Konklusion.....	92
Anbefalinger til Frise .....	95
Litteraturliste .....	98

## **Abstract**

In this thesis, we have researched how start-up facilitators in FriSe, a membership organization of volunteer- and self-help centres in Denmark, work in practice and the implications the role of the start-up facilitators has on this practice.

We have investigated this through participant observations at meetings with coordinators of self-help and facilitators. Furthermore we have interviewed coordinators of self-help and start-up facilitators, as they will be able to illustrate, how the self-help groups are held in a practical setting. Through the informants' descriptions of practices, we have arrived at an understanding of how they work in several ways. We have chosen to describe this in three different roles, where two does not function as start-up facilitators but more as group leaders. We have chosen to name these different roles the eclectic group leader, the manualized group leader, and the timekeeping start-up facilitator.

We have deduced the three roles from analyzing how they conduct a group process and the individual group meeting. Furthermore, we have analyzed how they work methodically with different groups and the competences the three roles require from the facilitators and group leaders.

Through the three roles, we have been able to analyze the implications of the different facilitator and group leader roles and their methods. The roles have dissimilar implications for the groups, i.e. whether the participants themselves take on a helping role or if this role is filled by the professional, the forms of knowledge used in the groups, and lastly, the significance of the practice having departed from the self-help ideal in a way that it creates a discrepancy between the ideal model of self-help group and practice.

Even though the roles can be said to contribute with various forms of practice, these practices should not necessarily be seen as contradictory, but rather as supplementary. By seeing them as supplementary, the methods can contribute to FriSe being able to qualify their practice through a methodical description of different self-help groups, facilitators and group leaders.

In conclusion, we will put forward recommendations as to how FriSe can clarify their methods, train facilitators and group leaders in working with different group methods, and additionally, how

they can use this to make methods of practice even clearer, when they are involved in public relations or funding activities.

## Indledning

Indledningsvist vil vi beskrive baggrunden for vores valg af projektemne, og hvordan denne har været med til at forme vores problemformulering. Afsnittet indeholder også en kort præsentation af Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark, for at læseren skal få en forståelse af, det felt vi har bevæget os i. Herefter vil vi gennemgå opgavens opbygning.

## Problembaggrund

I kontakten med det sociale arbejde støder vi på den gennemgående opfattelse, om end der er tale om mennesker i krise, psykisk syge, arbejdsløse, stressramte eller flygtninge, at man skal se på det enkelte menneske, dets situation og individuelle problematikker og herigennem afhjælpe deres problemer. Individualiseringstendenser som gennemsyrrer vores samfund, præger det sociale arbejde og skaber et fokus på individet adskilt fra dets kontekst. Opfattelsen af nutidens mennesker gør, at det forventes, at vi skal forandre og optimere os selv og herved ændre egen situation og problematikker (Tarek & Norgaard 2013, Brinkmann & Eriksen 2010). Dette kan de fleste af os genkende, og denne opfattelse har implikationer for, hvordan sociale problemer forstås, og derved for hvilke metoder det sociale arbejde bør benytte (Guldager 2013). Som mennesker skal vi være omstillingsparate og forandringsvillige, og det er individet, som må stå til ansvar for at forandre sig selv (Høgsbro 1992, Kjær 2013). Vores møde med de frivillige selvhjælpsgrupper i Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark gav os indtryk af, at denne organisation modsat individualiseringstendensen, satte fokus på fællesskab og fællesansvar, idet deltagerne i selvhjælpsgrupperne ikke skal udvikle sig individuelt og tage individuelt ansvar for eget liv og lykke. Selvhjælpstankegangen er i større grad baseret på, at man gennem mødet med andre, som oplever lignende problematikker, kan opleve en accept og forståelse. Dette kan føre til empowerment, handlekraft og på sigt afhjælpe folks problemer (Diemer 2003, Petersen 1995, Habermann et al. 1989). Ligeledes bygger selvhjælpstanken på, at individet ikke kan udvikle sig alene, men har brug for samspil med andre mennesker (Petersen 1995). I nyere

selvhjælpslitteratur, er fokus dog flyttet tilbage til individet, som gøres ansvarlig for egen selvudvikling. Her opfattes selvudvikling, som midlet der sikre individets lykke (Kjær 2013, Tarek, & Norgaard 2013). Vi ønsker at udfordre denne forståelse, og har i denne opgave valgt at fokusere på selvhjælpsgrupper, idet de også arbejder med selvudvikling hos deltagerne. Frem for at lægge ansvaret over på den enkelte, fokuserer selvhjælpsgrupperne på fællesskab, gruppeprocesser og fælles udvikling. Vores motivation for emnet udspringer af et ønske om at undersøge en organisation, der modsat individualiseringstendenserne har fokus på fællesskab, og på hvordan mennesker får det bedre gennem et gensidigt møde med andre, der oplever den samme problematik. Vi vil derfor bevæge os ind i selvhjælpsfeltet for at komme nærmere en forståelse af, hvad selvhjælpspraksissen indebærer, og hvordan det sociale arbejde her udfolder sig.

### **Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark**

Udgangspunkt for vores analyse er de frivillige selvhjælpsgrupper på Sjælland under Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark, hvilket herefter benævnes FriSe. FriSe består som organisation af et sekretariat, der arbejder med at støtte det frivillige arbejde i frivillig- og selvhjælpscentre i hele Danmark. FriSe er delt op i Frivilligcentre og Selvhjælp, og opgavens fokus ligger på selvhjælpsdelen, som beskæftiger sig med frivillige selvhjælpsgrupper. I Selvhjælp er der ansat lokale koordinatore, der koordinerer de frivillige igangsættere, som står for at facilitere selvhjælpsgrupperne. Der er udviklet uddannelser til igangsætterne og et fælles værdigrundlag for hele selvhjælpsområdet i Danmark (FriSe1 2014, FriSe4 2014, FriSe5 2014, FriSe6 2014, FriSe7 2014).

Inden vi udførte vores feltarbejde, læste vi os ind på det frivillige selvhjælpsområde, ved at gennemgå bøger der er skrevet om selvhjælpsgrupper i Danmark siden 80'erne og til 2003. Bøgerne beskriver både værdierne bag selvhjælpsgrupper, menneskesyn og til dels deres metode. Vores arbejde i feltet, foregik derfor med et billede af *idealtypen* for selvhjælpsgruppen og den frivillige igangsætter. Gennem møder med igangsættere og koordinatore tegnede der sig et billede af, at der var forskellige grupper i FriSe, at disse havde forskellige metoder, og at igangsætterne havde forskellige roller i disse grupper. Blandt andet talte igangsætterne og koordinatorene om *klassisk selvhjælp* og *ny selvhjælp*. Gennem disse fortællinger om selvhjælp i

FriSe fremgik det, at koordinatorene og igangsætterne har en central rolle i at definere indholdet i det frivillige selvhjælpsarbejde. Det er de lønnede koordinatorene der rekrutterer frivillige igangsættere, hvorefter de i samarbejde opretter grupperne, vælger gruppeemner og rekrutterer gruppemedlemmer. Da det ifølge klassisk selvhjælpsteori er igangsætterne, der er til stede i grupperne for at facilitere deres opstart, blev vi interesseret i at undersøge, hvilke roller igangsætterne spiller i selvhjælpsgrupperne i FriSe. Dette valg har vi taget ud fra ønsket om at forstå hvordan igangsætteren arbejder i praksis, da igangsætterne i denne kontekst kan opfattes som frontarbejdere og dermed er både udøvere og bærere af selvhjælpsmetoden. For at tydeliggøre og få en forståelse for selvhjælpsarbejdets indhold og metode anno 2014, satte vi os for at undersøge FriSes forskellige igangsætterroller.

### **Problemformulering**

Til at undersøge hvordan igangsætterrollerne udfolder sig i praksis, vil vi tage udgangspunkt i følgende problemformulering:

**Hvordan forvaltes igangsætterrollerne i praksis af igangsætterne?**

**Hvilke implikationer har forskellige roller for selvhjælpen i FriSe?**

Til at fastslå igangsætternes metodiske grundlag for selvhjælpsarbejdet i FriSe, vil vi undersøge, hvordan igangsætterne beskriver deres praksis, og de kompetencer de benytter. Ud fra disse beskrivelser vil igangsætternes praksis blive analyseret, samt de roller der viser sig heri.

Derudover vil vi diskutere, hvordan forskellige igangsætterroller får implikationer for selvhjælpsmetoden. Dette gøres for at få en forståelse for, hvordan rollerne kan påvirke den måde, der arbejdes med selvhjælp, da forskellige roller må antages at påvirke indholdet af gruppen, gruppeprocesserne og i sidste ende deltagernes udbytte. Derfor er diskussionen relevant for FriSe i deres arbejde med afklaring og videreudvikling af selvhjælpsarbejdet.

Vores mål med opgaven er at bidrage med perspektiver til en begrebsafklaring af igangsætterrollerne, så FriSe sikrer, at igangsætterne får klarhed over deres rolle, samt får de rette

kompetencer. Vi kommer derved frem til konkrete anbefalinger til uddannelsesforbedringer, og til at FriSe tydeliggør de forskellige grupper, deres indhold, metode og formål. Begrebsafklaring af igangsætterrollen og de forskellige selvhjælpsgrupper vil skabe synlighed omkring FriSe's mange forskellige tilbud; en synlighed der efterspørges af både igangsættere og koordinatore.

## **Opbygning og læsevejledning**

Opgavens første del er en gennemgang af selvhjælpens opståen i en dansk kontekst, hvordan den opstod af ændrede samfundskrav, og hvordan den har ændret sig over tid, til den selvhjælp som vi i dag kender under FriSe. I opgavens anden del gives en introduktion til FriSe som organisation samt til deres værdigrundlag og formål med gruppemethoden. Derudover introduceres kort koordinatorene, igangsætterne og grupperne, for at give læseren et indblik i feltet vi har bevæget os i.

Herefter følger en gennemgang af, hvordan der metodisk er genereret viden til analysen gennem feltarbejde, herunder vores adgang til felten, vores deltagerobservation samt hvilke skriftlige materialer vi benytter som en del af vores empiri. Herefter beskrives, hvordan vores informanter blev fundet og overvejelserne omkring udvælgelse af disse. Derefter vil opbygningen af den benyttede interviewguide kort gennemgås, samt hvilke spørgsmålstyper vi har valgt og hvorfor.

Efter den metodiske gennemgang følger en todelt analyse. I første del analyseres de tre forskellige igangsætterroller, som fremgår af informanternes beskrivelser af deres praksis. Fokus er her på hvordan igangsætterne faciliterer et gruppemøde og gruppeforløb, samt hvilke kompetencer de forskellige roller kræver. I analysens anden del diskuteres hvilke implikationer de tre roller har for selvhjælpsarbejdet i FriSe. Dette gøres ved at analysere, hvem der indtager en hjælperolle i gruppen, hvorvidt gruppedeltagerne oplever at kunne hjælpe hinanden, eller om de mest af alt oplever, at igangsætterne overtager hjælperollen. Efterfølgende vil de forskellige vidensformer, igangsætterne gør brug af og hvordan forskellige vidensformer kan have forskellige implikationer for gruppen, blive undersøgt. Herefter diskuteres hvordan FriSes afstandstagen til det professionelle sociale arbejde kan forstås som en identitetspolitisk handling, der har til formål at sikre deres eksistens, ved at tydeliggøre at de frivillige selvhjælpsgrupper er adskilt fra det professionelle sociale arbejde, og dermed kan tilbyde noget andet.



Afslutningsvis vil vi komme med anbefalinger til FriSe, for hvordan de kan tydeliggøre de tre forskellige roller og opkvalificere deres uddannelsesmateriale, så FriSe dermed kan søge at sikre et afklaret teoretisk og metodisk grundlag for deres arbejde.

## **Selvhjælpsgrupper opståen**

For at skabe en forståelse for, hvilke værdisæt der ligger bag selvhjælpsmetoden, diskuteres i dette afsnit selvhjælpsgruppernes opståen i Danmark. Dette gøres ved at beskrive samfundsudviklingen og dennes påvirkning af selvhjælp.

### **Den globale samfundsudvikling**

Anne Diemer (2003) daterer opståen af selvhjælpsgrupper i USA som f.eks. Anonyme Alkoholikere tilbage til 1930'erne. I Danmark beskriver hun selvhjælpsgrupperne som være opstået ud af patientforeninger som Danske Døves Landsforbund, som blev dannet i 1890'erne. Den selvhjælp vi ser i dag har sine rødder i 1960'erne, hvor der med den industrielle udvikling fulgte store samfundsændringer, der alle har været med til at påvirke de sociale problemer og dermed det sociale arbejdes indsats. Urbaniseringen og kvinders indtog på arbejdsmarkedet var med til at svække de fællesskaber, der traditionelt set havde været i lokalsamfundene (Reissman & Carroll 1995:17). Arbejdsmarkedets voksende krav til opkvalificering, konkurrencedygtighed og det at både mænd og kvinder nu var på arbejdsmarkedet, gjorde at de familiemedlemmer, der tidligere havde søgt råd, vejledning og støtte i de lokale fællesskaber, nu var mere overladt til sig selv. Denne udvikling resulterede i en svækkelse af de sociale netværk og en vækst i sociale problemer blandt de folk, der var på kanten til arbejdsmarkedet eller på andre måder var socialt udsatte. Derudover var et manglende overblik over de sociale hjælpeforanstaltninger med til at gøre gruppen yderligere udsat (Høgsbro 1992, Reissman & Carroll 1995). Ud af den sociale usikkerhed og ønsket om at forbedre forskellige befolkningsgruppers trivsel udsprang der på verdensplan arbejder-, kvinde- og borgerretsbevægelsen, der kæmpede for arbejderes, kvinders og sortes rettigheder. Ser man på disse, går deres selvorganisering langt tilbage. Resultatet af gruppernes organisering er bl.a. at der er kommet fokus på deres rettigheder, muligheder og at deres behov er blevet accepteret og dermed legitimeret (Høgsbro 2004, Barnes 2010, Høgsbro 2012). I 1960'erne

og 70'erne spillede kvindebevægelsen en stor rolle i at fremme selvhjælp. Kvindebevægelsens basisgrupper var små bevidsthedsvækkende grupper, der i starten var fokuseret på identitetsproblematikker, men senere udviklede fokuset sig til overordnede sociale og politiske problematikker. Man kan tilsammen se disse grupper som grundlag for nutidens selvhjælps- og advokerende arbejde, da disse var nogle af de første bevægelser, hvor mennesker med sociale problemer hjalp hinanden og uden udefrakommende indflydelse (Reissman & Carroll 1995:13-14).

## Grundlaget for selvhjælp i Danmark

Antallet af selvhjælpsgrupper i Danmark voksende op gennem 1970'erne og 80'erne, og i dag findes selvhjælpsgrupper også mange steder (Habermann et. al. 1989). At antallet af selvhjælpsgrupper var stigende gennem 80'erne, har Ulla Habermann, Ann Gamst, Birthe Gamst og Lise Ravn (1989:21) to forklaringer på. For det første er der sket en ændring i de problemer, folk ønsker hjælp til. I modsætning til tidligere tendenser er der kommet en større opmærksomhed på folks personlige udvikling, selvrealisering og succes, hvorfor flere ønsker hjælp til problemer som identitetsproblemer, utilstrækkelighedsfølelse og ensomhedsfølelse. Kjeld Høgsbro (1992:19) beskriver også, hvordan fokus har flyttet sig fra kollektivet til det han kalder en *narcissistisk betragtning af sig selv kombineret med rodløs ensomhed og desperation*.

Den anden forklaring kan ifølge Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989) findes i udviklingen af den offentlige forvaltning mod en mere bureaukratisk organisationsstruktur, der kan virke uoverskuelig og uigennemtrængelig for mange mennesker. Derudover beskriver Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989) det offentlige system, som ude af stand til at tackle mange af de psykosociale problemer folk har. Tilsammen gør dette, at mange vælger et alternativ til de offentlige systemer, hvis de har brug for hjælp. I selvhjælpsgrupperne kan borgerne få den medmenneskelige støtte, der mangler i de offentlige systemer. Samtidig er deltagelse i grupperne mindre stigmatiserende, fordi de henvender sig til *almindelige* mennesker med *almindelige* problemer (ibid.). Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989) mener dog, at det er for snævert kun at se selvhjælpsgrupperne i forhold til typen af folks problemer (personligudviklingsproblematikker) og begrænsninger i de offentlige hjælpesystemer. De beskriver ligesom Høgsbro, nedbrydningen af de traditionelle fællesskaber og umyndiggørelse i det offentlige hjælpearbejde som andre årsager til selvhjælpsgruppernes popularitet. Den støtte

borgere tidligere fik i lokalsamfundet, kan de nu få i selvhjælpsgrupper, hvor mennesker ved fælles støtte kan opbygge deres selvtillid, bryde deres ensomhed og få en oplevelse af selvbestemmelse. Særligt følelsen af selvbestemmelse og myndiggørelse står i kontrast til det offentlige hjælpesystem, hvor mennesker ofte har en fornemmelse af umyndiggørelse, afmagt og systembegrænsning (Habermann et al. 1989, Reissman & Carroll 1995).

## Selvhjælpens værdier og metode

Selvhjælpsarbejdet er af en stærk tradition, der bl.a. er vokset ud af en afstandstagen til professionalisme, bureaukrati, centralisme individualisme og elitisme (Katz 1981, Habermann et al. 1989:30, Høgsbro 1995, Høgsbro 2012, Reissman & Carroll 1992, Lavoie et al. 1994). Den selvhjælp som vi ser i FriSe er baseret på den selvhjælp der startede op i Kolding i 1980'erne og som er beskrevet af Lisbeth Bonde Petersen og Anne Diemer. Petersen (1988) og Diemer (1989) beskriver selvhjælpsgrupperne, som selvstyrede samtalegrupper bestående af 5-8 personer, som mødes med jævne mellemrum om et fælles emne eller problem.

Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989) har skrevet en del om selvhjælpen og beskriver selvhjælpsideologien som følgende fire punkter: ønsket om forandring, brug af egne kræfter, selvhjælpsprincippet og gensidighedsprincippet. De to første principper bygger på forestillingen om, menneskets egne iboende kræfter skal være udgangspunktet for forandring. Selvhjælpsprincippet bygger på, at deltagere i selvhjælpsgrupperne oplever et udbytte af at være i en hjælperrolle. Dette adskiller sig fra et traditionelt hjælpersystem, hvor der er en klar afstand mellem hjælperen, og den der modtager hjælp, og hvor borgere kun vil opleve at modtage hjælp (Habermann et al. 1989, Reissman & Carroll 1995). Gensidighedsprincippet har tre aspekter: at man skal hjælpe, at man ikke skal skade den, som har hjulpet en selv, og at mennesket bør have mulighed for både at give og modtage hjælp, da ingen har godt af at stå i gæld til andre. Det sidste betegnes bytte-aspektet (Ibid.).

Vi har ikke fundet detaljerede beskrivelser af selvhjælpsmetoden i den danske litteratur, men den metode FriSe beskriver, minder om det redskab der kaldes storytelling, hvor der er to aktører, fortælleren og lytteren (Elsdon et al. 2000). I storytelling er tanken, at man får noget ud af at have begge roller, da det både gavner at være i et ikke-dømmende rum, hvor man kan fortælle sine

egne historier og samtidig få nye perspektiver på sin egen situation ved at lytte til de andres fortællinger. Derfor er møderne bygget op, så der startes med en runde, hvor deltagerne på skift får uforstyrret taletid. Derefter inviteres de andre deltagere til at byde ind med sympati, støtte eller praktiske forslag (Elsdon et al. 2000:65).

Både Diemer og Habermann, Gamst, Gamst og Ravn beskriver, at selvhjælpsgrupperne har en igangsætter med i gruppen som skal hjælpe gruppen i opstarten og derefter trække sig fra gruppen (Diemer 1989, Habermann et al. 1989). Tanken er at igangsætteren udelukkende skal have en faciliterende rolle, således at gruppedeltagerne bibeholder deres autonomi og magten til at definere deres egne problemforståelser og løsningsstrategier. Igangsætteren skal altså ikke være en del af gruppen, men blot hjælpe denne fra start (Høgsbro 1992, Reissman & Carroll 1995). Formålet med dette er, at deltagerne opnår personlig autonomi, tager ansvar for sig selv og løser egne problemer. Dette opnås ved at få øje på og tillid til egne ressourcer gennem sparring i de andre deltageres fortællinger (Borkman 2000:32).

## **Dannelsen af Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark**

Inspireret af Verdenssundhedsorganisationens (WHO) kampagne "Sundhed for Alle år 2000", holdt embedslægen Vagn Christensen foredrag på husholdningsforeningens møde i 1989 om selvhjælpsgrupper som et enkel og forebyggende redskab. Tankegangen hos WHO var at folk ved selv at få indsigt i deres egen situation, kan se hvilke forhold, der belaster dem, og dermed også hvilke muligheder de har for selv at forbedre deres sundhedstilstand. Denne tankegang var ny, idet mange opfattede det som velfærdsstatens opgave at løse folks problemer. Oplægget blev positivt modtaget og efter møde var Lisbeth Bonde Pedersen, foreningens formand, med til at starte de første selvhjælpsgrupper i Kolding og omegn. Senere har dette udviklet sig til Kolding Selvhjælp (Diemer 2003). Kolding Selvhjælp var starten på den selvhjælp, der i dag kendes og er organiseret under FriSe. På daværende tidspunkt var selvhjælpsprojekter opdelt i rene selvhjælpsprojekter og selvhjælpsprojekter tilknyttet en frivilligcentral. Efterhånden opstod der et behov for gensidig støtte og koordinering af arbejdet, hvilket i 1995 førte til dannelsen af Fællesforeningen af Selvhjælp og Frivilligformidling og Landsforeningen af Frivilligcentre. I 1998 opfordrede socialministeriet de to foreningen til at slå sig sammen, idet de overlappede hinanden.

Dette skete dog først i 2003, da foreningerne blev lovet støtte til et landssekretariat, hvis de slog sig sammen. De valgte herefter at fusionere, og blev herved til det vi i dag kender som FriSe (Diemer 2003:15).

På FriSes hjemmeside kan læses følgende beskrivelse af selvhjælpen:

*Selvhjælp er en anerkendt og effektiv metode, der giver alle mennesker mulighed for, gensidigt og på lige fod, at dele erfaringer om det, der er svært lige nu. Selvhjælpsgrupper består af 4-8 deltagere og en frivillig igangsætter, som mødes om en fælles livsudfordring fx sygdom, ensomhed, sorg eller skilsmisse. Deltagelse i gruppen mindsker den uoverskuelige følelse af at stå alene om et problem. I stedet opbygges handlekraft og en stærk tro på at vi sammen med andre, kan skabe positive livsforandringer.* (FriSe1 2014)

I ovenstående citat er det tydeligt, hvordan FriSe lægger sig op af Habermann, Gamst, Gamst og Ravens opfattelse af, at gruppefællesskabet giver uanede kræfter og plads til, at deltagerne kan udvikle deres eget selvhjælpspotentiale. I selvhjælpen er der lagt op til, at deltagerne skal give gensidig hjælp, derved forstået, at samtidig med at de yder støtte til deres meddeltagere, bliver de også støttet af disse.

Af FriSes hjemmeside kan det læses at selvhjælpen i dag ikke kun opfattes som et alternativ til de offentlige velfærdsydelser, men snare en central rolle heri:

*Selvhjælp skaber livskvalitet og er sundhedsfremmende. Metoden er en stor ressource for velfærden og kan spille en central rolle i kommunernes lokale sundhedsarbejde.* (FriSe1 2014)

Ifølge Lars Skov Henriksens (2011) undersøgelse af frivilligt arbejde, kan selvhjælpsens nye rolle skyldes, at selvhjælpen er en del af det frivillige arbejde, der i højere grad er blevet en del af velfærdsstatens arbejde. Dette skyldes ifølge Henriksen, at det frivillige arbejde i dag betyder flere hænder til udførelsen af velfærdsstatens serviceopgaver, hvor det før i tiden tilhørte civilsamfundet og blev set som et supplement, der kunne tilbyde noget kvalitativt andet end det lønnede arbejde (ibid:12). For at skabe incitament hos frivilligorganisationer til at påtage bestemte opgaver, kanaliserer det offentlige penge i en bestemt retning, hvorefter de opsætter regler og rammer for det frivillige arbejde. En konsekvens er, at der opstår partnerskaber mellem stat, kommuner og frivilligprojekter, fordi der her ligger en økonomisk vinding for de frivillige projekter (Ibid:11-12). Dette har vi også set i FriSe, hvor eksempelvis deres *nye selvhjælpsgruppe* for mænd der har oplevet en skilsmisse, Kom Videre Mand, er et samarbejde mellem FriSe og

Socialstyrelsen. FriSe kan altså sikre sig økonomisk støtte, ved at tilbyde produkter, der kan afhjælpe borgeres sociale- og sundhedsmæssige problemer. Det at selvhjælpsgruppen har en sundhedsfremmende effekt har gjort, at FriSes arbejde frem for at være et alternativ til den offentlige velfærd i dag også tænkes ind i offentligheden.

## **Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark**

I det følgende gennemgås Frises organisering, for at give et overblik over konteksten for vores undersøgelse.

### **Frivilligcentre og Selvhjælp Danmarks organisering**

FriSe er en landsdækkende medlemsorganisation for 80 lokale frivilligcentre og selvhjælpsorganiseringer, der arbejder for at skabe samarbejde mellem kommuner, frivillige, virksomheder og borgere. Blandt andet yder FriSe konsulentbistand til frivilligcentre, arbejder med synliggørelse, formidling, vidensopbygning og vidensdeling (FriSe1 2014). I vores undersøgelse fokuserer vi på selvhjælpsdelen, der dækker over FriSes frivillige selvhjælpsgrupper der eksisterer ca. 40 steder i Danmark, enten organiseret under frivilligcentre eller selvstændigt (FriSe2 2014). FriSe består af et sekretariat med 12 lønnede medarbejdere, hvoraf størstedelen arbejder med frivilligcentre, dvs. med forskellige frivilligprojekter i lokalsamfundene. Ud af de 12 medarbejdere er én fuldtidsmedarbejder ansat under Selvhjælp samt én studentermedhjælper. Det betyder at kun to af sekretariatets medarbejdere udelukkende arbejder med at støtte op omkring det lokale selvhjælpsarbejde, som foregår lokalt på frivilligcentre eller selvhjælpscentre (FriSe1 2014).

### **Koordinatorerne**

Koordinatorerne, der har til opgave at koordinere de frivillige selvhjælpsgrupper, er frivillige eller lønnede, hvor størstedelen er ansat på de lokale frivillig- og selvhjælpscentre. Koordinatoren fungerer som leddet mellem landsorganisationen og igangsætterne og er fysisk placeret i frivilligcentre. Nogle steder er de organiseret selvstændigt. Det er ofte deres rolle at rekruttere

deltagere og igangsættere til grupperne, sørge for praktiske forhold omkring grupperne såsom, lokaler, økonomi og kontakt til forskellige samarbejdspartnere (Indledende møde med selvhjælpskoordinator 1.9.14).

## Igangsætterne

FriSe bruger fællesbetegnelsen igangsætter, for alle der leder en gruppe, dog med undtagelse af de *nye selvhjælpsgrupper*, hvor de kalder de frivillige for gruppeledere og facilitatorer. Det kræver ingen særlig faglighed eller erfaringer at blive frivillig igangsætter. Dog skal alle til samtale med en koordinator og gennemgå et 1- til 2-dages kursus inden de starter (FriSe4 2014). På igangsætteruddannelsen for nye igangsættere, undervises der i værdier, formål og metoder i de frivillige selvhjælpsgrupper. Der lægges op til, at igangsættere kan opstarte grupper for alle målgrupper på baggrund af igangsætteruddannelsen. Deres rolle er, at starte grupperne op og derefter trække sig fra gruppen efter 6-8 gange (FriSe6 2014). De *nye selvhjælpsgrupper* har dog separate uddannelser, da disse kræver, at igangsætteren har kendskab til specifikke teorier og metoder (FriSe7 2014).

## Grupperne

Som udgangspunkt kan igangsættere starte en gruppe op, når de har gennemgået et igangsætterkursus. Grupperne består typisk af 4-8 deltagere, der mødes om en fælles livsudfordring som f.eks. sygdom, ensomhed, sorg eller skilsmisse. Gruppen sammensættes oftest, så deltagerne har samme alder eller er samme sted i livet (FriSe4 2014). I materialet til igangsætteruddannelsen opdeles grupperne i selvhjælpsgrupper, netværksgrupper og børne- og ungdomsgrupper (FriSe5 2014). Derudover har FriSe flere metodeudviklingsprojekter. Disse refereres til som *nye selvhjælpsgrupper*. De nye grupper karakteriseres ved, at de har et fælles tema og en bestemt metode, som igangsætterne uddannes i, og som alle skal følge. Herunder kan nævnes: Søndagskaffe, Kom Videre Mand, Støt den Pårørende, SMART Recovery og Et Skridt Videre.

## Videnskabsteori

Udgangspunkt for denne undersøgelse ligger indenfor den samfundsvidenskabelige fortolkende praksis. Da formålet med vores undersøgelse er at finde ind til forståelser af igangsætterrollerne og deres implikationer for selvhjælp i FriSe, er vores tilgang hermeneutisk (Juil 2012:108). I forlængelse af den hermeneutiske tradition, er formålet med denne undersøgelse ikke at finde lovmæssigheder for selvhjælpsarbejdet i FriSe. Ifølge den hermeneutiske videnskab findes der nemlig ikke en objektiv analyse af virkeligheden, idet alt viden bygger på fortolkning, og da der findes uendeligt mange fortolkningsmuligheder, findes der også mange fortolkninger af virkeligheden (ibid.). I vores tilfælde betyder dette, at der vil være mange måder at fortolke vores empiri på. På trods af de mange fortolkningsmuligheder påpeges det indenfor hermeneutikken, at alle fortolkninger ikke skal opfattes som lige gode. Fortolkningsopgaven drejer sig altid om at finde den fortolkning, der beskriver en given situation bedst (Ibid.). I vores fortolkende arbejde anvendes derfor analytiske begreber omkring selvhjælpsarbejde og socialt gruppearbejde. Hermed har vi skabt en fortolkning af igangsætterrollerne, der ligger sig tæt op ad den sociale virkelighed, vores informanter præsenterede os for.

Da vi bevægede os ind i feltet, var det med en idé om, at finde det vores informanter præsenterede for os som *klassisk selvhjælp*. Denne forestilling kom af, at vi gennem de indledende møder med vores gatekeeper var blevet introduceret til teoretikere, der beskriver det, som vores gatekeeper kalder klassisk selvhjælp. Derfor havde vi fra start af en fordom om praksis og praksisidealet, baseret på beskrivelser af klassisk selvhjælp. At man møder feltet med forskellige fordomme, er ifølge den kritiske hermeneutik uundgåeligt. Udgangspunktet er nemlig at enhver forsker medbringer fordomme i fortolkningsarbejdet, og at disse fordomme derfor skal begrundes og ekspliciteres. Ellers kan de ikke bringes i spil og korrigeres i mødet med nye erfaringer (Juil, 2012:143). I vores tilfælde bestod denne fordom i, at vi forventede at igangsætterne udfyldte en klassisk igangsætterrolle i grupperne. Som vi vil uddybe i næste afsnit, blev denne fordom udfordret i mødet med igangsættere og koordinatore, som beskrev igangsætterrollen som mange forskellige ting og baseret på forskellige metoder. Vi blev derfor interesserede i at undersøge om igangsætteren i praksis dækkede over flere roller end den klassiske igangsætter.



I første del af analysen vil vi forsøge at indfange og fortolke igangsætterrollerne i FriSe gennem vores informanternes beskrivelser heraf. Da vi har arbejdet på at repræsentere virkeligheden, som den opleves af vores informanter, vil denne første del ligge indenfor den hermeneutiske videnskabstradition.

Samtidig med at vi undersøgte de forskellige metoder i selvhjælpsgrupperne, blev der i vores informanternes fortællinger talt et overordnet selvhjælpsideal frem. Dette ideal ligger sig op ad den klassiske selvhjælp. Derfor blev vi nysgerrige på informanternes forståelser af idealet for selvhjælp.

I anden del af analysen benytter vi den kritisk hermeneutiske videnskabstradition. Her anvender vi idealet om den klassiske selvhjælp som en normativ ledetråd for vores analyse. I denne del af analysen undersøges implikationerne af FriSes igangsætterroller, og om de skaber barrierer for opnåelsen af det klassiske selvhjælps ideal (Juul 2012:144).

Altså vil analyse være todelt, da vi først fortolker vores informanternes beskrivelser af praksis ud fra en hermeneutisk videnskabstradition. Herefter vil vi vha. en kritisk hermeneutisk tradition forholde os kritisk til diskrepansen mellem deres ideal og praksis, og diskutere implikationer af de forskellige praksisformer. På baggrund af diskussionen vil vi afslutningsvis udvikle anbefalinger til FriSe, der både kan nuancere og opkvalificere deres selvhjælpspraksis og ideal. Som i enhver anden fortolkning, er vores konklusioner baseret på vores fortolkninger af FriSes ideal og praksis, og er derfor åbne for indvendinger og kritik (ibid.). De skal derfor ikke opfattes som fastlagte retningslinjer til FriSe, men snare som inputs til FriSes videreudvikling af deres praksis.

## **Metode: Feltarbejde og interviews**

Vores hermeneutiske tilgang til felten fordrer at vi indsamler empiri, hvorigennem vi kan skildre igangsætternes praksis i FriSe. Da vi ikke selv har været vidne til praksis i selvhjælpsgrupperne, har vi igennem deltagerobservation på møder og gennem interviews søgt indsigt i vores informanternes forståelse af igangsætterrollerne og deres praksis. På baggrund af denne viden har vi bestræbt os på at tegne et billede af igangsætternes praksis, der kommer så tæt på vores informanternes virkelighedsopfattelse som muligt (Juul 2012).

I det følgende vil vi derfor beskrive hvorledes, vi har grebet empiriindsamlingen an, for at få netop den empiri hvorigennem vi kan udfolde vores undersøgelsesspørgsmål (Ibid.). Indledningsvis vil vi gennemgå, hvordan vi har fået adgang til felten, og herefter hvordan vi har udført deltagerobservation og hvordan vi gennem deltagerobservationerne fik skærpet vores fokus. Som en del af vores feltarbejde udførte vi også interviews med 8 af vores informanter. Derfor vil vi afslutningsvis beskrive, hvordan vi har udvalgt informanter, hvordan vi har opbygget vores interviewguide, og hvilken empiri vi har genereret via vores interviews.

## **Feltarbejde**

I dette afsnit beskrives vores adgang til felten. Ligeledes vil vi gennemgå, hvordan vi har valgt at udføre vores deltagerobservation, således at vi har kunnet indsamle så relevant empiri som muligt. Som en del af den metodiske gennemgang, vil vi præsentere vores overvejelser om egen rolle i felten, og hvordan den har haft betydning for den data, vi har indsamlet. Derudover vil vi også tydeliggøre, hvordan vi på baggrund af vores tilstedeværelse i felten, har udviklet vores analytiske fokus på igangsætterrollerne og deres implikationer for den selvhjælp der laves i FriSe.

## **Adgang til felten og positionering**

Vores udvælgelse af undersøgelsesfeltet, har været bestemt af vores motivation for at finde et felt, som vi kunne have et samarbejde med om at kvalificere praksis. Vores gatekeeper, som har været vores indgang til feltet, blev fundet gennem vores faglige netværk (Kristiansen & Krogstrup 1999:139-141). Hun har arbejdet som koordinator for igangsættere på forskellige centre, men er nu ansat i FriSe's sekretariat. På de indledende møder kom vi gennem en forventningsafstemning, i fællesskab frem til, at vores speciale kan bidrage med at tydeliggøre og begrebsafklare igangsætterrollerne og dermed bidrage til en bevidstgørelse og kvalificering af det frivillige selvhjælpsarbejde (Denvall & Jacobsen 1999). Gatekeeperen var ved vores første møder interesseret i, at vores undersøgelse skulle munde ud i en evidensbaseret undersøgelse af praksis i FriSe. Forventningsafstemningen bestod derfor delvist i at forklare, at vores undersøgelse af igangsætterrollerne ikke kunne bidrage til dette. Gatekeeper spurgte derudover om, vi kunne beskrive deres arbejde ud fra forskellige teoretiske perspektiver. På den måde kunne FriSe få

teoretisk belæg for deres praksis. Denne efterspørgsel stemte mere overens med, hvad vores undersøgelse kan munde ud i. At vores gatekeeper opfattede os som værdifulde for organisationen, har været med til at skaffe os hurtig og nem adgang til selvhjælpsområdet. Vi har fra start kunne benytte gatekeepers netværk. Med hendes centrale position i organisationen, har hun skabt adgang til diverse møder og selvhjælpscentre (Kristiansen & Krogstrup 1999:139). På et netværksmøde i juni mødte vi første gang koordinatorene, og fik præsenteret os selv og vores specialeidé. På mødet fik vi også tilladelse til efterfølgende at kontakte koordinatorene på de forskellige centre, hvis vi havde brug for interviews med dem og igangsætterne. Da vi i september gik i gang med specialet, havde vi altså allerede sikret os adgang til felten.

Vores gatekeepers geografiske placering på Sjælland, har været afgørende for hvor vi har udført deltagerobservation og hvem vi har interviewet. Selvhjælp opdeles i Øst og Vest, og vi beskæftiger os udelukkende med Øst, hvilket dækker over alle selvhjælpscentre på Sjælland. Vi skal derfor gøre det klart for læseren, at vores analyse primært er baseret på deltagerobservation fra møder i Øst samt interviews med otte informanter fra fire selvhjælpscentre i Øst.

Det er som beskrevet vores gatekeeper, der har givet os adgang til, de møder vi har deltaget på. Ligeledes er det hende, som har anbefalet os at tale med bestemte koordinatore og igangsættere. Hendes syn på hvem der bedst repræsenterer FriSe og besidder mest viden om igangsætternes praksis, har derfor været styrende for hvem vi har fået som nøgleinformanter (Kristiansen & Krogstrup 1999:139-141). Ifølge James Spradley (1979:48) er den gode informant én, der har haft kendskab til felten i flere år. Vi tog derfor imod de forslag til informanter, som vores gatekeeper præsenterede. De indledende møder er derfor holdt med vores gatekeeper, der er ansat på sekretariatet og koordinatoren Bodil, som begge har været aktive i selvhjælp i flere år. De besidder begge en stor viden om FriSes praksis. Derudover har vi interviewet en række erfarne koordinatore og igangsættere. Som vores analyse viser, har vores informanter præsenteret forskellige igangsætterroller for os. Vi er dog bevidste om, at disse roller ikke beskriver hele FriSes praksis, men er et resultat af vores informanters syn på deres praksis og dermed er et situeret perspektiv, der kun repræsenterer igangsætterroller i Selvhjælp Øst.

På trods af at vores felt har *begrænset adgang*, forstået på den måde, at vi skulle have tilladelse fra vores gatekeeper til at deltage på FriSes møder (Spradley 1979:49), har den åbne kultur i

selvhjælpscentrene gjort, at da vi først fik adgang hertil gennem vores gatekeeper, var alle vores informanter meget åbne for at snakke med os. Som Cathrine Hasse (1995:54-56) pointerer, er det vigtigt at gøre sig overvejelser om ens position i felten, da denne har betydning for, hvordan man opfattes, og hvilke data man får adgang til. Dvs. at roller kan skabe og begrænse muligheder og ved at være bevidst om dette, kan man fremhæve eller nedtone dem. Vi oplevede, at man på frivilligcentrene har en kultur, som er meget åben for nye personer og nye tiltag. Det var derfor en naturlig del af deres hverdag at snakke med nye personer. Vores rolle som udefrakommende har derfor ikke begrænset vores adgang. Derimod har der været stor opmærksomhed og nysgerrighed omkring vores undersøgelse, og mange frivillige har tilbudt at deltage i interviews. Dette har betydet, at vi har haft mulighed for at færdes naturligt i centrene og på møder. En udfordring for os har været at finde grænsen for, hvornår vi havde indsamlet nok empiri og ikke behøvede at deltage i flere møder og foretage flere interviews. Vores rolle som udefrakommende og som studerende har gjort, at vi har kunnet indtage en position som ikke indførte i metode, praksis og naturliggjorte forståelser af selvhjælp. Derfor har vi på naturlig vis kunne spørge nysgerrigt til detaljer og forståelser af praksis. Spradley (1979) beskriver dette som kulturel ignorance; en metode hvor man minder informanten om, at det er dem der er ekspert på deres område, og at der ikke er nogen viden, der er for banal til at fortælle om.

### Mødeoversigt

Vores feltarbejde løb over 4 måneder og bestod af diverse mødedeltagelser og uformelle samtaler. Efter de indledende møder med vores gatekeeper på Center B deltog vi i 11 møder med frivillige og koordinatore. Da vi brugte disse møder til at finde relevante problemstillinger for vores undersøgelse, vil vi indledningsvis præsentere disse. Herefter vil vi gå i dybden med vores deltagerobservation, og beskrive hvordan denne var med til at skærpe vores fokus på igangsætterrollerne.

Mødetype	Dato	Deltagere	Dagorden
Indledende møde Center B	11.6.14	Leder af frivilligcenter, selvhjælpskoordinator fra FriSes sekretariat.	Indledende møde omkring Frises arbejde og forventningsafstemning om vores speciale. Brainstorming over problemstillinger i FriSe.

Mangfoldighed i selvhjælpsgrupper  
 Stine Holm Smed og Nina Haggren Nielsen  
 Kandidatuddannelsen i socialt arbejde

Indledende møde Center B	25.6.14	Leder af frivilligcenter, selvhjælpskoordinator fra FriSes sekretariat.	Afklarende møde omkring vores speciale. Forventningsafstemning om fokus på igangsætterroller.
Indledende møde med selvhjælpskoordinator	1.9.14	Selvhjælpskoordinator på Center B	Samtale omkring selvhjælpsgrupperne på Center B og rollen som igangsætter.
Koordinatorermøde Selvhjælp Øst	17.6.14	Selvhjælpskoordinatorer fra Selvhjælp Øst (ca. 15 personer)	Faglig sparring for koordinatorer omkring aktuelle udfordringer i centrene, nye grupper, lederrollen, rekruttering af frivillige og gruppedeltagere og selvhjælpens generelle udfordringer.
Koordinatorermøde Selvhjælp Øst	28.8.14	Selvhjælpskoordinatorer fra Sjælland (ca. 15 personer)	Faglig sparring for koordinatorer omkring aktuelle udfordringer i centrene, nye grupper, lederrollen, rekruttering af frivillige og gruppedeltagere.
Koordinatorermøde Selvhjælp Øst	20.11.14	Selvhjælpskoordinatorer fra selvhjælp Øst (ca. 15 personer)	Oplæg omkring ledelse. Opdatering på de forskellige koordinatorers projekter.
Netværksmøde for igangsættere	26.8.14	Igangsættere fra Sjælland. (ca. 10 personer)	Sparring omkring igangsætterrollen. Oplæg fra virksomhedspsykolog omkring gruppeproces, samtaleteknikker og det at passe på sig selv.
Igangsætteruddannelse	6.9.14	Nye igangsættere (ca. 10 personer)	Undervisning i FriSes principper for selvhjælp og igangsætterrollen.
Igangsætteruddannelse 1. del	21.11.14	3 nye igangsættere	Undervisning i FriSes principper for selvhjælp og igangsætterrollen.
Igangsætteruddannelse 2. del	28.11.14	2 nye igangsættere	Undervisning i FriSes principper for selvhjælp og igangsætterrollen.

Inspirationseminar	11.9.14	Selvhjælpskoordinatorer og samarbejdspartnere (kommunen, NGO'er)	Fokus på selvhjælpsgrupperes potentialer og mulige samarbejder på tværs i kommunen.
Selvhjælpsudvalgsmøde	10.9.14	Koordinatorer og FriSe sekretariat.	Diskussion af værdigrundlag for selvhjælp i FriSe. På disse møder deltager repræsentanter fra alle medlemmer, og det er her, de mere strategiske beslutninger omkring selvhjælpens udvikling tages.
Temadag for selvhjælp	18.11.14	Selvhjælpskoordinatorer fra hele landet og sekretariatet.	Paneldebat og workshops, hvor der blev arbejdet videre med værdierne for selvhjælp. Input til nyt skriftligt materiale til uddeling til samarbejdspartnere. På dette møde kan nye overordnede strategier besluttes da alle medlemmer er inviterede.

### Deltagerobservation

I starten af vores feltarbejde har vi været meget åbne overfor al ny viden, ud fra antagelsen om at al ny viden er god viden (Rubow 2003:228). På de indledende møder med vores gatekeeper fandt vi som sagt frem til, at det var igangsætterrollen, der skulle være fokus for vores undersøgelse. På de efterfølgende møder var vi derfor opmærksomme på at indfange problemstillinger omkring igangsætterrollen, som kunne bruge til at skærpe vores fokus. I starten gik vi derfor eksplorativt til vores felt og forsøgt at indfange så mange perspektiver på igangsætterrollen som muligt. På det første koordinatormøde vi deltog i, blev vi præsenteret for begreberne *klassisk selvhjælp* og *ny selvhjælp* (Koordinatormøde Selvhjælp Øst 17.6.14). Denne dikotomi fandt vi med det samme interessant, da det ikke var en opdeling vi havde stødt på i den litteratur omkring selvhjælp, som vores gatekeeper havde henvist os til. Hun anbefalede os på de indledende møder at læse om selvhjælp, som den beskrives af Diemer (2003), Petersen (1995) og Habermann et al. (1989), idet de i FriSe ligger sig op af disse beskrivelser af selvhjælpspraksis. Da vi i denne litteratur fandt

beskrivelser af igangsætteren, som en der udelukkende er med til at facilitere selvhjælpsgrupper opstart og herefter trækker sig, blev det klart for os, at begrebet *klassisk selvhjælp* i FriSe bliver brugt til at beskrive en selvhjælpsgruppe, der mødes omkring en fælles problematik, får hjælp af en igangsætter til opstarten og herefter er selvkørende. Idet koordinatorene opdelte selvhjælpsgrupperne i klassiske og nye grupper, blev ny nysgerrige på om disse forskellige grupper også krævede forskellige igangsættere. Derfor begyndte vi i vores deltagerobservation at være opmærksomme på, om der blev italesat flere forskellige igangsætterroller.

På denne måde fandt vi frem til, at der findes forskellige uddannelser for igangsættere. En uddannelse til de klassiske igangsættere og flere forskellige uddannelser til igangsætterne i de nye selvhjælpsgrupper, idet deres metoder er så forskellige, at de ikke kan rummes i en fælles uddannelse. Vi var så heldige, at der under vores feltarbejde blev afholdt to uddannelser for klassiske igangsættere, hvor vi kunne deltage. På disse tog koordinatorene, der underviste, udgangspunkt i det samme skriftlige materiale, men indholdet af undervisningen viste sig alligevel at være meget varierende på de forskellige uddannelsesforløb. Det første forløb for ti deltagere foregik på én dag. På denne undervisningsdag blev der undervist i FriSes værdier på et meget overordnet niveau. Dette var overraskende, da vi sad tilbage uden at vide hvilken rolle igangsætteren skulle indtage og hvilke metoder denne skulle bruge. Frustration over ikke rigtig at have forstået igangsætterrollen, udtrykte mange af de nye igangsættere også (igangsætteruddannelse 6.9.14). Vores fokus blev derfor skærpet på igangsætternes kompetencer, da uddannelsen ikke rustede dem til at indtage igangsætterrollen. For at undersøge dette, spurgte vi i de efterfølgende interviews ind til igangsætternes baggrund og kompetencer, for at se om igangsætterne i grupperne følte sig "klædt på" til at varetage igangsætterrollen på baggrund af deres egne erfaringer.

Den anden uddannelse foregik over to dage med henholdsvis tre og to deltagere. Denne uddannelse skilte sig ud fra den første ved at have flere øvelser i samtaleteknikker, som igangsætteren kan benytte i selvhjælpsgrupperne. På trods af at begge uddannelserne henvendte sig til klassiske igangsættere, var der altså stor forskel på indholdet og en meget løs tilgang til hvilke kompetencer igangsætterne skal besidde, samt hvilke metoder de skal benytte. På baggrund af den metodefrihed vi havde set, udviklede vi endnu en hypotese, nemlig at der

muligvis er stor diversitet indenfor den klassiske igangsætterrolle. Vi satte os derfor for at undersøge, om der var endnu flere igangsætterroller end den klassiske- og den nye igangsætter, som FriSe præsenterede os for.

For at danne os et overblik over de forskellige igangsætterroller i FriSe har vi som supplement til deltagelse på uddannelsesdagene og interviewene også baseret vores analyse på det uddannelsesmateriale, der uddeles til nye igangsættere. Vi har både brugt uddannelsesmanualen til den klassiske igangsætter samt uddannelsesmanualerne til de nye grupper SMART Recovery og Kom Videre Mand.

En af udfordringerne i deltagerobservation er at finde grænsen mellem at være for intimiderende med ens tilstedeværelse og på samme tid samle tilstrækkelig data (Cohen 1984:228). Vi har været bevidst om dette, når vi har deltaget på diverse møder, og derfor forsøgt at finde en balance mellem at være deltagende og engageret, men uden at forstyrre dialogen og den naturlige struktur på mødet, da det ofte er i disse dialoger, vi har fundet data til vores analyse. Da de møder vi har deltaget i, har handlet om at fælles problemstillinger og beslutninger omkring selvhjælpspraksis, har det været nemt at få adgang til viden, der belyser vores problemstilling, uden at vi behøvede at være meget aktive på møderne.

For at indfange og bevare den data vi har fået under deltagerobservationerne, har vi løbende skrevet feltnoter (DeWalt & DeWalt 2002:140). Når vi senere i analysen henviser til vores feltnoter, vil vi benytte navnet på det møde, vi har skrevet dem på. Vi har både skrevet deskriptive og analytiske noter, for på den måde at sikre validiteten af vores feltarbejde (ibid:148). De deskriptive noter har haft stor betydning i forhold til vores hermeneutiske tilgange, da vi på baggrund af disse har søgt at indfange, hvordan vores informanter selv beskriver deres praksis og idealet for selvhjælp. Når vi har mødt forskellige synspunkter, på hvad der definerer selvhjælpsområdet, og hvor der er indforståethed og naturliggjorte opfattelser af selvhjælpsarbejdet, har vi også skrevet dette i vore noter. De analytiske noter har vi særligt brugt til at udvikle anden del af vores analyse, hvor vi kigger på implikationerne af de igangsætterroller, der er i FriSe.



## Interviews

I det følgende gennemgås, hvordan de interviewede informanter blev udvalgt, hvordan interviewguiden er opbygget, og de overvejelser der ligger bag de forskellige temaer.

### Udvælgelse af Centre

Som beskrevet havde vi på baggrund af vores indledende møder en idé om, at der var to forskellige igangsætterroller i FriSe; en klassisk igangsætter og en ny igangsætter. Jo længere tid vi var i felten og efter at have deltaget på flere igangsætteruddannelser, jo klarere blev for os, at denne dikotomi var en forsimpning, og at igangsætterne faktisk indtog mange forskellige roller. Da vi ikke havde mulighed for at belyse denne hypotese igennem vores deltagerobservation, udvalgte vi informanter til vores interviews, der både arbejdede med klassisk selvhjælp og ny selvhjælp for på den måde at få detaljeret empiri, der kunne belyse de forskellige igangsætterroller.

Vi har igennem vores gatekeeper fået adgang til stort set alle Frivillig- og Selvhjælpscentre på Sjælland. Idet der er 14 centre i netværk øst, måtte vi udvælge nogle centre som vores primære fokus. Vores gatekeeper anbefalede os at kontakte selvhjælpskoordinator på Center A, Mads, grundet hans erfaring med selvhjælpsgrupper, som både er uddannelsesmæssig og praktisk. Da vi derfor havde en forestilling om, at han kunne give os et indblik i de teoretiske overvejelser bag igangsætterrollen, valgte vi at interviewe ham. Derudover vidste vi, at der på Center A både er klassiske og nye selvhjælpsgrupper, og derfor kunne Mads være med til at belyse diversiteten i igangsætterrollerne. Fra Center A interviewede vi den klassiske igangsætter Birthe. Vi valgte også at interviewe Rolf, som er igangsætter i den nye gruppe Kom Videre Mand. Fra vores indledende samtaler med Bodil, vidste vi, at der på Center B, hvor hun er koordinator var klassisk selvhjælp, og derfor valgte vi at interviewe hende og igangsætteren Ellen. Vha. empiri fra vores deltagerobservation vidste vi, at der i Center A og B var grupper, hvor igangsætterne havde meget forskellige roller, og derfor kunne denne udvælgelse hjælpe os med at kaste lys over diversiteten i igangsætterrollen. For at få yderligere indsigt i igangsætterrollerne kontaktede vi også koordinator Andreas og igangsætter Jette fra Center C. Disse kunne også beskrive den klassiske igangsætter for os. For at få indsigt i endnu en ny selvhjælpsgruppe valgte vi at interviewede Hanne fra Center D, der både er koordinator og igangsætter i den nye selvhjælpsgruppe SMART Recovery.

For at opnå en vis systematik i vores empiri, har vi valgt at interviewe igangsættere og koordinatore fra samme centre. Dette gav os mulighed for at sammenligne koordinatorenes fortællinger med igangsætterens, for at se om deres fortællinger var med til at tale mange forskellige igangsætterroller frem, eller om der var en overensstemmelse mellem deres opfattelser af igangsætterrollen.

Vi har i alt interviewet fire koordinatore og seks igangsættere, hvor Andreas og Hanne fungerer både som igangsætter og koordinator.

### Oversigt over informanter

Centre	Koordinatorer	Igangsætter
Center A	Mads	Birthe Rolf
Center B	Bodil	Ellen
Center C	Andreas	Jette Andreas
Center D	Hanne	Hanne

### Det kvalitative semistrukturerede interview

I følgende afsnit vil vi beskrive, hvordan vi har tilrettelagt vores interviews, så det fungerer hensigtsmæssig ift. at generere den viden, vi har brug for; en indsigt i de forskellige igangsætterroller, deres metoder og kompetencer.

Vi valgte at lave vores interviews som den sidste del af vores feltarbejde, da vi gennem vores deltagerobservation fik så meget viden om selvhjælpen og FriSes praksis, at vi kunne udforme en interviewguide med et skærpet fokus på igangsætterrollen. Interviewene blev derfor den metode, vi brugte, til at indsamle den viden vi skulle bruge i vores analyse, og som vi ikke havde fået kendskab til på møderne, nemlig hvordan igangsætterne konkret arbejder i selvhjælpsgrupperne.

I det følgende gennemgås de forskellige former for spørgsmål og opbygningen af interviewguiden.

Interviewguiden er overordnet bygget op omkring temaer, som har været gennemgående i vores deltagerobservation, og som ofte har været indforståede og naturliggjorte. Disse temaer har overordnet været igangsætternes metoder og kompetencer. Ved at spørge til disse temaer og udfolde naturliggjorte værdier, håbede vi at kunne komme frem til en beskrivelse af de bagvedliggende overvejelser for de forskellige former for igangsætterroller.

Vi har valgt at indlede vores interviews, med hvad Spradley (1979) kalder et grand tour spørgsmål. Dette har vi gjort ved at spørge ind til igangsætternes praksis, altså hvordan de afholder et gruppemøde og et gruppeforløbet fra start til slut med igangsætterens rolle i fokus. Da sproget ifølge Spradley (1979) er nøglen til et felts kultur, har vi forsøgt at gøre vores sprog så neutralt som muligt. Da vi har arbejdet hermeneutisk, er informanternes beskrivelser af deres praksis, nøglen til at forstå deres virkelighed, og det er denne virkelighed, vi i analysen vil forsøge at nærme os. Derfor har det været vigtigt at lade igangsætterne bruge deres egne ord og fokusere på de ting i deres rolle, som de opfatter som vigtige. På den måde kunne vi nærme os en forståelse af igangsætterrollerne. Det er eksempelvis via disse spørgsmål, vi blev opmærksomme på, at igangsætterne ikke skal fungere som en ekspert på deltagernes liv, og at de fleste informanter beskriver selvhjælp som en modsætning til behandling og professionelt arbejde.

Derudover fik vi gennem disse spørgsmål viden om igangsætternes metoder. Denne viden var brugbar til at udfolde vores hypotese om, at der er stor metodefrihed for den klassiske igangsætter. Det viste sig, at der indenfor det FriSe kalder den klassiske selvhjælp var to forskellige igangsætterroller. På Center A beskrev vores informanter en igangsætterrolle, der var meget anderledes end igangsætterne på Center B og C. På baggrund af vores empiri, blev vi derfor nødt til at opdele den klassiske selvhjælp i to kategorier. Dette gjorde vi for, at være så tro mod vores informanternes fortællinger som muligt i vores analyse af deres arbejde. Som vi vil uddybe i vores analyse, valgte vi at kalde de to roller for *tidtagende igangsætter* og *eklektisk gruppeleder*, idet de simpelthen rummede så forskellige metoder, at vi ikke længere fandt begrebet *klassisk selvhjælp* passende. Grand tour spørgsmålene om de nye igangsætternes metode, ledte os på sporet af, at de faktisk ikke arbejdede som igangsættere, idet de aldrig forlader gruppen, men i stedet fungerer som gruppeledere. Da vores informanter fortalte os, om de meget faste metoder og problemforståelser de bliver oplært i, har vi valgt at kalde igangsætterne for de nye

selvhjælpsgrupper for *manualiserede gruppeledere*. På baggrund af vores empiri om igangsætternes metode, udviklede vi i analysen, vha. vores iagtagelsesledende begreber, tre nye igangsætterbetegnelser: tidtagende igangsætter, eklektisk gruppeleder og manuliseret gruppeleder.

Vi har også valgt at spørge ind til beskrivelser af de forskellige grupper hvori vores informanter er igangsættere, hvilket Spradley kalder for strukturelle spørgsmål. Han fremhæver, at de kan bruges til at aktivere den interviewedes egne ord, eget sprog og egen forståelse (Spradley 1979, Tanggaard & Brinkman 2010). Ved at lægge op til righoldige, mættede forklaringer fra igangsætter og koordinator kan vi få indblik i deres *native language*, og herigennem deres forståelser af igangsætterrollerne (Spradley 1979). Vi har valgt at stille deskriptive spørgsmål som f.eks. *Kan du beskrive en god igangsætter*, da disse spørgsmål udnytter den magt, sprog har til at konstruere scener (ibid.). Deskriptive spørgsmål skal opfordre informanten til at fortælle om sin kultur. Ved at spørge ind til den gode igangsætter, har vi også fået viden om, hvad de forskellige ser som igangsætteridealet, og hvilke kompetencer en igangsætter skal besidde.

I forbindelse med vores interviews har vi inden og efter selve interviewet haft uformelle samtaler med informanterne. Disse har også indeholdt mange relevante perspektiver på vores interviewspørgsmål, og derfor har vi nedskrevet disse i logbøger. Når vi efterfølgende henviser til logbøger, er det altså de noter vi har lavet i forbindelse med vores otte interviews.

Vi har i dette afsnit beskrevet, hvordan vi metodisk har båret os ad med at indsamle empiri, og hvordan vores metode har været afgørende for, at denne viden har bragt os tæt på vores informanters praksis. Som beskrevet brugte vi empiri fra vores deltagerobservation til at udvikle fokus på igangsætterrollerne. På baggrund af denne empiri udviklede vi vores interviewguide, der skulle sikre os mere detaljerede beskrivelser af de forskellige igangsætterroller. Det primære formål med vores interviewguide var altså at generere empiri, hvormed vi kunne udfolde igangsætterrollernes praksis i FriSe. Det var på baggrund af denne viden fra interviewene, at vi har udviklet de tre analytiske begreber *tidtagende igangsætter*, *eklektisk gruppeleder* og *manualiseret gruppeleder*. I næste afsnit vil vi vise, hvordan vi ved at udfolde vores empiri vha. udvalgte teoretiske begreber, har analyseret disse begreber frem og hvad de indeholder.

Udover at have fundet de tre forskellige igangsætterroller, var interviewene i kombination med empiri fra vores deltagerobservation med til, at vi også kunne analysere hvilke implikationer igangsætterrollerne har for selvhjælpen i FriSe. Disse implikationer spurgte vi ikke direkte ind til, men det var snarere nogle problemstillinger der tegnede sig i vores analysearbejde.

## Analyse – igangsætterroller i FriSe

Da vi indledningsvis bevægede os ud i felten, var det med en ide om, at vi kunne afdække igangsætterrollen i FriSe, og de metoder igangsætterne benytter sig af. Efter noget tid stod det dog klart, at igangsætterrollen var mere kompleks og derfor ikke let lod sig indfange. Også i FriSes litteratur var det svært for os at finde én konkret metode, som igangsætterne kunne følge. Efter noget tid i felten og efter interviewes med informanterne, blev det klart, at vi var stødt ind i den samme problemstilling, som Ken Heap (2005:250) beskriver i sin bog om gruppearbejde i det sociale arbejde. Ligesom ham oplevede vi, at der ikke findes ét mønster, der kan beskrive en gruppeudvikling. Årsagen er at alle grupper er forskellige, folk har forskellige mål, behov og motivationer. Det samme gjaldt for igangsætterrollen og grupperne i FriSe.

Vi blev klar over, at begrebet igangsætter dækker over mange forskellige roller, og at der benyttes mange forskellige metoder i selvhjælpsgrupperne, men at ikke alle metoderne er ekspliciteret i FriSes policy- og uddannelsesmaterialer. Begrebet *igangsætter* syntes at være blevet en integreret del af de frivilliges og koordinatorernes hverdag, uden at det samtidig er tydeligt, hvilken funktion igangsætteren egentlig skal udfylde, og hvilke metoder der er knyttet hertil.

Frise inddeler selvhjælp i to kategorier – *nye grupper* og *klassisk selvhjælp*. Denne inddeling er dog utydelig, da igangsætterne i de klassiske selvhjælpsgrupper ikke havde en klassisk igangsætterrolle, som den der beskrives af Diemer (2003), Petersen (1995) og Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989). Tendensen er i stedet at den selvhjælp, man laver under FriSe adskiller sig fra beskrivelser af klassisk selvhjælp, hvor gruppen er selvkørende, eller hvor igangsætteren kun deltager i gruppen få gange for at hjælpe gruppen i gang. I flere grupper i FriSe indgår igangsætterne derimod som en gruppeleder (Reissman & Carroll 1995, Habermann et al. 1989:53). De interviewede igangsættere har hovedsagligt deltaget i grupperne i længere forløb, og ofte er de en permanent del af gruppen. Vi ledte derfor efter nye måder at beskrive igangsætternes roller på,

og har igennem analyser af empirien fundet 3 forskellige roller. Rollerne betegner vi den *eklektiske gruppeleder*, den *manualiserede gruppeleder* og den *tidtagende igangsætter*.

Formålet med netop at analysere igangsætterens funktion, var ønsket om at kunne støtte FriSe i en begrebsafklaring, der på sigt kan skabe bevidsthed om de metoder, der benyttes i selvhjælpsgrupperne og dermed hjælpe dem med at kvalificere deres igangsættere/gruppeledere. Tilgangen til feltet har været åben og undersøgende. Vores analyse skal derfor ikke opfattes som en facitliste til igangsætterne/gruppelederne, eller en vurdering af hvordan den ideelle praksis ser ud. Vi har søgt indsigt i deres praksis, for at bidrage til at afklare de forskellige roller, som herefter kan bruges af FriSe til at evaluere og udvikle deres praksis. Derudover kan den hjælpe igangsætterne/gruppelederne til at få et bedre indblik i, hvilke forventninger der er til dem. En begrebsafklaring omkring rollerne er altså både til gavn for FriSe som organisation, men også for igangsætterne/gruppelederne og i sidste ende for deltagerne i grupperne, der kan få et klart billede af, hvad de kan forvente af en selvhjælpsgruppe under FriSe.

For at indfange de forskellige roller, vil vi indledningsvist analysere hvordan et helt gruppeforløb foregår, fra start til slut. Dette gøres, da igangsætternes roller skifter gennem gruppeforløbet. Herefter analyseres et enkelt gruppemøde, for at illustrere hvilke metoder igangsætterne benytter sig af, da det især er i de enkelte gruppemøder, at de forskellige roller kommer til syne. Dette udføres ved at analysere de *samtalerunder* vores informanter præsenterede os for, og hvordan samtalerne i disse runder er struktureret i *den indledende runde*, *hovedrunden* og *den afsluttende runde*. Analysens fokus vil særligt være på, hvordan igangsættere og gruppelederne faciliterer grupperne. På den måde vil vi nærme os en forståelse af, hvornår igangsætterne indtager en eklektisk gruppelederrolle, en manualiseret gruppelederrolle og en tidtagende igangsætterrolle. Da disse forskellige roller kræver forskellige kompetencer, analyseres afslutningsvist, hvilke kompetencer de forskellige roller forudsætter at igangsætterne besidder.

Inden selve analysen, præsenteres indledningsvis de 3 roller, således at læseren har et overblik over disse.

### **Den eklektiske gruppeleder**

Vi har valgt at kalde den eklektiske rolle for gruppeleder, da de informanter der beskriver denne, ikke blot igangsætter gruppen, men bliver i gruppen hvor de indtager en proces og samtalestyrende rolle. Vi har valgt at belyse rollen ud fra Heaps (2005) teori om professionelt gruppearbejde, da vi i rollen ser sammenfald med den professionelle gruppelederrolle.

Da vi ikke har fundet ét metodisk grundlag for denne rolle, men at de eklektiske gruppeledere benytter forskellige metoder, har vi også analyseret denne rolle vha. teori om eklekticisme. Eklekticisme indebærer, at man ikke knytter sig til én forståelsesramme og derved én praksismetode, men i stedet selekterer mellem forskellige elementer fra forskellige teorier. Størstedelen af vores informanter beskriver en tilgang til deres rolle, som lægger søg op af eklekticismen. Vi har valgt at kalde denne rolle for en eklektisk gruppeleder, da rollen indebærer at igangsætteren selekterer mellem forskellige tilgange og udvælger elementer fra disse (Køppe 2008, Uggerhøj 2001, Payne 2005). Malcolm Payne (2005) beskriver vigtigheden af at være konsekvent i sit metodevalg, hvis man skal arbejde eklektisk. Det er vigtigt ikke at vælge mellem for mange metoder og at planlægge arbejdet, da det ellers risikerer, at blive tilfældigheder der afgør ens metoder. Igennem analysen vil vi tegne et billede af, hvordan de eklektiske gruppeledere beskriver deres praksis, hvilke forventninger, der er til dem, og derved vil vi komme frem til et tydeligere billede af, hvad denne rolle består i.

### **Den manualiserede gruppeleder**

Den anden rolle vi har fundet gennem vores analyse, er også en gruppelederrolle. De to informanter som beskriver denne rolle, kalder sig selv for facilitator og gruppeleder. Vi vil dog kalde dem gruppeledere fremover, da disse også bliver i gruppen i hele forløbet, og derfor har fællestræk med gruppeledere i professionelt socialt arbejde (Heap 2005). Disse har en del fællestræk med den eklektiske gruppeleder, idet de også benytter forskellige metoder som er udvalgt til at supplere hinanden (Køppe 2008, Uggerhøj 2001). Den adskiller sig dog fra den eklektiske gruppeleder ved at være baseret på et manualiseret gruppeforløb, som tager udgangspunkt i fastlagte modeller, der er tilpasset målgruppen (FriSe7 2014, FriSe6 2014). De manualiserede gruppeledere er derfor metode og redskabseksperter, dvs. at de har en uddannelse i

en bestemt metode, som de bruger i gruppen. Derudover underviser de gruppedeltagerne i bestemte måder at mestre deres egen problematik.

### Den tidtagende igangsætter

Den sidste rolle vi har fundet, er en rolle udelukkende knyttet til Center A. I disse grupper fungerer igangsætteren som den, der skal indføre en bestemt metode i selvhjælpsgruppen. Igangsætteren er derfor kun til stede på de første gruppemøder for at lære gruppedeltagerne metoden. Denne metode går ud på at fordele tiden lige mellem alle deltager, og at de ikke skal give respons på hinandens historier. Derved lægger denne rolle sig op af den klassiske igangsætterrolle, ved at igangsætteren stopper efter få gange, men adskiller sig betydeligt ved, at samtale ikke er tilladt i gruppen (Diemer 2003, Petersen 1995, Gamst & Gamst 1991, Habermann et al. 1989). Metoden adskiller sig altså fra den klassiske igangsætter ved at være styrende i den metode deltagerne skal benytte, da der i en klassisk selvhjælpsgruppe ikke er nogen metode, og indholdet er op til deltagerne selv.

### Oversigt over vores inddeling af informanter

I skemaet er informanterne inddelt i de 3 forskellige roller, for at give læseren et overblik over hvem der beskriver hvilken rolle, og hvilke grupper de er igangsættere for. Det fremgår også af skemaet, hvilke informanter der både har igangsætter/gruppeleder- og koordinatorrollen.

	<b>Informanter:</b>	<b>Selvhjælpsgruppetema:</b>
<b>Eklektiske gruppeledere</b>	Gruppeledere: Ellen, Jette og Andreas Koordinatorer: Bodil og Andreas	Mænd med hørehandicap, Café Samvær, sen-hjerneskadede, mødre-gruppe, sorggruppe og angst- og depressionsgruppe
<b>Manualiserede gruppeledere</b>	Gruppeledere: Rolf og Hanne Koordinator: Hanne	Kom Videre Mand Smart Recovery
<b>Tidtagende igangsættere</b>	Igangsætter: Birthe Koordinator: Max	Kvinder der elsker for meget, stress, personlig udvikling, mandegruppe, angst.



## Gruppeforløbet

Vi vil i dette afsnit analysere hvordan igangsætterrollen ændre sig i takt med gruppeforløbenes udvikling. Analysen bygger primært på empiri fra vores interviews, da vi her har haft mulighed for, at komme helt i dybden med den måde grupperne forløber på.

### Den eklektiske gruppeleder

Center B, som Bodil og Ellen er tilknyttet, arbejder hovedsagligt med den eklektiske gruppeleder. Bodil som er koordinator beskriver, hvordan gruppeforløbene planlægges forskelligt i et samspil mellem gruppelederen og gruppedeltagerne (Bodil). Fra Center C beskriver både Andreas og Jette, hvordan grupperne her også har et valgfrit forløb, som besluttet i et samarbejde mellem gruppelederen og deltagerne. Det valgfri forløb kan ligeledes ændres igennem forløbet, for at tilpasse deltagernes behov (Andreas og Jette).

Koordinatorer og gruppeledere er generelt enige om, at det i starten er igangsætteren, der skal sætte dagsordenen. Dette skyldes, at de første møder skal bruges på at præsentere selvhjælpsprincipperne for deltagerne, samt rammerne for gruppen. Blandt disse principper er, at man taler i runder, at man lytter uden at afbryde, at taletiden fordeles ligelig, og at man har tavshedspligt (Frise5 2014, Andreas, Hanne, Ellen, Bodil, Jette).

*Der er sådan nogle vigtigt ting som at lytte, anonymitet og tavshedspligt. Det er noget at det vi slår meget hårdt for[...]. Det første gruppemøde vil tit og ofte gå med at igangsætteren præsenterer hvad det er vi skal igennem i dag og igangsætteren præsenterer selvfølgelig sig selv. Så vil der være en kort runde, [...]så at alle kan komme på banen hver gang og få snakket rammerne igennem, og hvis der er mere tid, så er der plads til en lille snak og så en afsluttende forventningsafstemning til at få snakket om, hvordan det gik, og hvordan jeg kunne tænke mig det skulle være frem over.*  
(Andreas)

I begyndelsen er det altså gruppelederen, der skal sætte dagsordenen og forsøge at lære deltagerne om samtalemetoden. Derudover skal gruppelederen sørge for at opridse rammerne for selvhjælpsgruppen, samt de retningslinjer og værdier der arbejdes med. Derudover er forventningsafstemning vigtig. Jette bruger også det første møde på at præsentere husets regler. Herefter tilpasses forløbet til gruppen, så de selv kan vælge, hvor og hvor tit de vil mødes (Jette). Derudover gøres der meget ud af at introducere samtalemetoden på det første møde (Bodil, Andreas, Birthe, Hanne, Rolf, Jette). Ved at sammenholde udviklingen i gruppeledernes rolle med

Heaps (2005) beskrivelser af den professionelle gruppelederrolle, bliver det tydeligt, at disse udvikler sig på samme måde i takt med gruppeforløbets udvikling. Den eklektiske gruppelederrolle minder meget om Heaps (2005) beskrivelser af den professionelle gruppeleder, idet denne også bruger de første møder til at drøfte gruppedeltagernes forventninger, således at gruppedeltagerne kan udtrykke deres motiver og ønsker. Heap (2005) opdeler gruppeforløbet i forskellige faser, og beskriver at gruppelederens rolle skifter, afhængig af hvilken fase gruppen er i. I starten skal gruppelederen hjælpe deltagerne med at skabe rammerne for gruppen, forventningsafstemme og støtte op omkring en fællesskabsdannelse. Herefter vil der ifølge Heap (2005) ofte opstå uenighed om mål og værdier, og derfor er det gruppelederens opgave løbende at forventningsafstemme og tilpasse normer og struktur for gruppen. Herefter skal gruppelederen primært henvende sig til gruppen som helhed, for at styrke deltageres fællesskabsfølelse og ikke længere være en central person i gruppen (Heap 2005:118,265-268).

Som en del af forventningsafstemningen fremhæver Andreas, at det i starten er vigtigt at gøre det klart for gruppen, at de på et tidspunkt skal være selvkørende (Andreas). Hvorvidt dette sker, har dog vist sig at variere meget fra gruppe til gruppe. Ifølge Bodil er der to måder at gøre det på. Nogle beslutter sig fra starten, at de vil trække sig, mens andre deltager hver gang og gennem hele forløbet.

*Det er meget forskelligt efter min erfaring. Nogle igangsættere, de beslutter sig fra starten af at de er med 6-8 gange, og i princippet er det også sådan, at vi siger at igangsætteren skal trække sig efter 6-8 gange. Det kan selvfølgelig blive 10, det kan også blive 5. Men formålet er jo, at igangsætteren er en facilitator, der hjælper gruppen til deres eget liv. Men der er også mange grupper, der egentlig gerne vil have en tredje person med, der er lidt mere neutral, som de måske synes er lidt en støtteperson. Der er også nogle grupper, der kører længere, og det kan være et år eller to med en igangsætter. Det finder gruppen og igangsætteren ud af i fællesskab. (Bodil)*

Det er i princippet et mål for grupperne, at de bliver selvkørende, men i praksis er det gruppen og gruppelederen, der i fællesskab beslutter, hvor længe igangsætteren fortsætter i gruppen (Jette, Bodil, Andreas, Hanne). I denne beslutning fremhæver Bodil dog, at det er vigtigt, at det er deltageres behov, der primært skal lyttes til, så det ikke er igangsætters behov, der afgør om de bliver i gruppen eller ej (Bodil). På Center B og C er det altså en vurderingssag om igangsætteren fortsætter med at være i gruppen eller ej. Dette træk ved gruppen gør, at den adskiller sig fra den klassiske selvhjælpsgruppe, og rollen skifter fra at være at igangsætter til en gruppelederfunktion.

Der tegner sig et generelt billede af, at de først par møder primært handler om at få deltagerne godt i gang og sat ind i rammerne for selvhjælpsgruppen. Derefter bestemmer deltagerne selv hvilke emner, der skal tages op og hvilke problemstillinger, der skal diskuteres. Som Andreas beskriver det:

*Er folk ikke i en proces, hvor vi skal styre. Processen er, at de selv kan finde ud af at gelejde sig gennem livet.* (Andreas)

Heap (2005) beskriver også, at det på de første møder er vigtigt, at gruppelederen forsøger at fremme interaktionen mellem gruppemedlemmerne, hjælper dem til at finde frem til hovedproblemer og motivationer, samt hjælper deltagerne med at søge efter fællesskab i gruppen. Dette var, hvad vi oplevede at den eklektiske gruppeleder praktiserer. Som de fleste informanter beskriver, skal gruppelederen i starten fokusere på at introducere selvhjælpsmetoden til deltagerne og skabe et hyggeligt, trygt og fortroligt rum. Herefter skal de så lade deltagerne overtage den indholdsmæssige del af gruppemøderne. Dette fokus har en professionel gruppe også, da gruppelederen her vil have fokus på at nedtrappe egen rolle fra starten af (Heap, 2005:120).

I centrene B og C beskriver alle informanter, hvordan rammerne blot er udgangspunkt for gruppeforløbet, men at de senere i forløbet skal tilpasses både gruppelederens og deltageres ønsker. Som Heap (2005:363) beskriver det, skal de altså hjælpe gruppen med løbende at justere rammerne.

*Altså alle de rammer vi lægger op til, det er nogle vi stikker ud til dem, og så kan de arbejde med dem, hvis de har lyst. Men de er velkomne til at lave dem om, hvis de vil noget andet med netværksgruppen. Hvis gruppen er enige om, vi har en anden måde at være sammen på, så er det fint. Det er dem, der bestemmer, det er ikke os der bestemmer, og der kan du som igangsætter gå ind og spørge: Nu kan jeg som igangsætter fornemme, at det bevæger sig over i en anden måde at være sammen på. Er det den måde, vi fremadrettet gerne vil være sammen på? Og så tilretter man efter det.* (Andreas)

Som forløbet skrider frem, får gruppelederen i FriSe, på samme måde som Heap (2005) beskriver den professionelle gruppeleder, en mindre og mindre rolle og ansvaret bliver lagt over på deltagerne. Andreas beskriver det således:

*I begyndelsen er den gode igangsætter styrende, altså i hvert fald første gang. Så synes jeg, at igangsætteren skal glide mere over og være vejledende, og så synes jeg egentlig den gode igangsætter, skal gå over og blive passiv. Så det egentlig er et forløb, man går igennem. (Andreas)*

Flere gruppeledere beskriver, at rollen ændrer sig over tid (Bodil, Jette). Hvorvidt dette følges, varierer i grupperne, og alle vores informanter synes at gøre det lidt forskelligt.

Hvornår gruppen afsluttes er meget forskelligt. I nogle grupper vælger deltagere løbende at stoppe, og ifølge Ellen og Jette er det ofte, når de er kommet igennem deres krise, har fået det bedre og derfor ikke længere hører til i gruppen (Ellen, Jette).

Med dette afsnit har vi søgt at tydeliggøre, hvorfor vi ikke opfatter igangsætterne som igangsættere, men derimod som gruppeledere. Som vi har beskrevet indtager gruppelederne ifølge vores informanter i FriSe, den samme rolle som Heap (2005) beskriver, at den professionelle gruppeleder bør indtage - en rolle der forandrer sig fra aktiv til passiv, i takt med at gruppeforløbet udvikler sig. Da de fleste gruppeledere bliver i gruppen til den afsluttes, har vi valgt at kalde dem for gruppeledere i stedet for igangsættere.

### **Den manualiserede gruppeleder**

FriSe har en del forskellige temagrupper, hvilket er de grupper, FriSe selv beskriver som nye selvhjælpsgrupper. Idet vores gatekeeper differentierede mellem de nye og de klassiske selvhjælpsgrupper, var vi fra starten opmærksomme på, at der er forskel på disse. I dette afsnit tydeliggøres, hvori denne forskel består, at de nye gruppeforløb er bygget op omkring manualiserede forløb, bestemte teoretiske forståelsesrammer og stiller på forhånd fastlagte metoder og redskaber til rådighed for gruppelederne (FriSe6 2014, FriSe7 2014). Det særlige ved de manualiserede forløb er, at der i manualerne er beskrevet hvorfor og hvordan, arbejdet skal udføres. Denne analyse bygger på fortællinger om grupperne SMART Recovery, for tidligere stofmisbrugere, og Kom Videre Mand, en mandegruppe for mænd med skilsmisseproblematikker. To af vores informanterne er gruppeledere i disse grupper, Hanne er gruppeleder i SMART Recovery, og Rolf er gruppeleder i Kom Videre Mand.

Gruppeforløbet i disse grupper har fællestræk med de eklektiske grupper. Gruppelederen starter også op med at introducere deltagerne til forløbet den første gang. Både i SMART Recovery og i

Kom Videre Mand bruges de første møder på at introducere rammerne, skabe et fortroligt rum og præsentere deltagerne for hinanden (Hanne, Rolf). I Kom Videre Mand er forløbet fastlagt til 8 gange, og gruppelederen er med i hele forløbet. Da Rolf er med i hele forløbet, og har en aktiv rolle, beskriver han sin rolle som gruppeleder (Rolf). I SMART Recovery anvender de ligeledes ikke igangsætterbegrebet, men kalder sig facilitatorer. Vi har valgt at kalde begge roller for gruppeledere, idet en gruppeleder i Heaps (2005) teoretiske forståelse også har en faciliterende rolle.

I starten af forløbet er gruppeledernes opgave at etablere gruppen og introducere rammer og metoder. Senere i forløbet, når de begynder at kende til deltagernes problematik, beskriver Rolf dog, at de modsat den eklektiske gruppeleder ikke får en passiv rolle, men tager en aktiv tilgang til deltagerne:

*Det jeg synes er spændende, det er også at gå til dem, konfrontere dem med nogle af de ting: Ham her sagde ligesom, okay nu bliver jeg så skilt. Han havde stået i et vadested lidt længe, der gik jeg til ham og sagde, hvad er det der gør, at du ikke får taget beslutningen? Det er jo hverken godt for dig eller for konen vel.*  
(Rolf)

Hanne beskriver også, at gruppeledere med brugerbaggrund i SMART Recovery går mere til deltagerne end gruppeledere uden brugererfaring, da disse får en anden respekt hos deltagerne pga. de fælles erfaringer (Hanne). Gruppeforløbet i SMART Recovery skiller sig ud ved, at det er en åben gruppe, hvor deltagerne ikke behøver at komme hver gang. Gruppelederen er derfor med hver gang for at præsentere og holde fast i rammerne, hvis der kommer nye deltagere i gruppen. Da det er en åben gruppe, kan deltagerne stoppe, når de har lyst, hvor de i Kom Videre Mand skal deltage i hele forløbet.

Der hvor de manualiserede grupper skiller sig mest ud fra de andre, er at der er fastlagt et program på forhånd, og at gruppelederen har ansvaret for, at der arbejdes ud fra dette program.

Hanne beskriver SMART Recovery som en åben gruppe for mennesker med forskellige former for misbrug, hvor man arbejder med en forandringsteori og kognitive tilgange (Hanne). Disse to teoretiske tilgange gør, at man som gruppeleder har til opgave at styre processen i gruppen vha. fastlagte metoder, hvilket tydeliggøres for gruppedeltagerne fra starten af. SMART Recovery er et

metodeudviklingsprojekt, der kommer fra USA, og ifølge Hanne stiller det større krav at være manualiseret gruppeleder end i klassisk igangsætter.

*Det er nok fordi det kræver lidt mere. Jeg synes jo også det er udfordrende at være igangsætter for de andre grupper. Men her er det meget mere, man skal være styrende.* (Hanne)

En af årsagerne til, at man ifølge Hanne skal være mere styrende i SMART Recovery, er at der er mere fokus på at lære deltagerne forskellige måder at tackle deres misbrug. Projektet bygger på en forandringsteori, der beskriver processen ud af misbruget i 5 faser. Disse faser er: førovervejelse, overvejelse, forberedelse, handling og vedligeholdelse (Prochaska et al. 1994). Til hver fase er der udviklet bestemte redskaber, som gruppelederen oplærer deltagerne i. I SMART Recovery gøres også brug af den kognitive diamant (FriSe7 2014). De manualiserede gruppeledere har på denne måde også har en vis form af eklekticisme, idet de skal vælge mellem forskellige metoder. Vi har dog alligevel valgt at beskrive gruppelederrollen som manualiseret, idet konceptet bygger på at alle deltagerne gennemgår et bestemt forandringsforløb for at blive fri af deres misbrug, og at disse faser er det, gruppemetoden er bygget op omkring. Der er udviklet en SMART-facilitatorguide med et fast program og en håndbog med spørgsmål, som alle gruppeledere får udleveret som et hjælpeværktøj (Hanne). Denne tilgang gør, at man som gruppeleder styrer processen i gruppen, hvilket tydeliggøres for gruppedeltagerne fra starten af.

I Kom Videre Mand er der de samme rammer i hele forløbet, men et nyt tema hver gang. Disse temaer tager udgangspunkt i, at deltagerne angriber skilsmissetematikken fra forskellige perspektiver (FriSe6 2014). Dette program er udviklet af en medarbejder fra Mandecentret, som er et krisecenter for skilsmisseramte mænd. I Kom Videre Mand kommer det manualiserede til udtryk i de 8 fastlagte temaer, forløbet er bygget op omkring.

*Det bliver over et koncept, hvor vi kører over 8 gange. Der er et tema hver gang, og så vi præsenterer, hvad temaet er for denne gang, og hvad deltagerne har at byde ind med fra sidst [...]. Og så går vi så i gang, og her skal de prøve at tage udgangspunkt i dem selv, og hvad de kan, når de reflekterer over det pågældende tema.* (Rolf)

I Kom Videre Mand skal gruppelederen følge de 8 temaer som er: Tal om det svære, styrk gensidige relationer, færdigheder og ressourcer, styrk dit ståsted i livet, min ansvarlighed og frihed, styrk kommunikation, livstovet og til sidst reflektere over gruppeforløbet (Rolf, FriSe6 2014). Derved adskiller de sig fra den procesorienterede gruppeleder, som den er beskrevet af

Heap (2005). Forskellen er, at de manualiserede gruppeledere ikke kun faciliterer gruppeprocessen, men også sætter dagsordenen på hvert møde. De adskiller sig derfor betydeligt fra den klassiske igangsætter, som den er beskrevet af Diemer m.fl., hvor igangsætteren udelukkende hjælper til at starte gruppen op (Diemer 2003, Høgsbro 1992, Katz 1981, Reissman & Carroll 1995, Diemer & Stenbak 1992, Habermann et.al. 1989).

Det manualiserede i SMART Recovery kommer altså frem i antagelsen om, at man som misbruger, kan komme ud af misbruget ved at gennemgå de 5 faser, og derfor skal gruppelederen hjælpe med at facilitere denne proces. I Kom Videre Mand kommer det manualiserede til udtryk i det fastlagte forløb opdelt i de 8 forskellige temaer. Idet begge koncepter bygger på, at gruppelederen bliver i grupperne og faciliterer gruppeprocessen ud fra et bestemt forløb og manual, har vi valgt at kalde dem manualiserede gruppeledere.

### **Den tidtagende igangsætter**

På Center A er det gjort klart fra starten, at igangsætteren kun deltager i gruppen for at hjælpe deltagerne i gang, og den lægger sig derfor op af den klassiske metode indenfor selvhjælp (Diemer 2003, Høgsbro 1992, Katz 1981, Reissman & Carroll 1995, Diemer & Stenbak 1992, Habermann et al. 1989). På Center A hvor igangsætteren i udgangspunktet altid stopper efter 5-6 gange, gør Birthe meget ud af, at etik og tavshedspligt afklares i starten. For hende er det vigtigt at deltagerne lærer metoden, mens hun stadig deltager, da hun ellers forestiller sig at *de bare samtaler* og ikke får udbytte af gruppen, når hun stopper (Birthe).

*Vi er jo med 5-6 gange. Det er lidt forskellige. Men i det område jeg beskæftiger mig med det er 5-6 gange. Og det er for at sætte en bestemt metode i gang, som vi bruger her i huset. Og når man så har gjort det, så går man ud. Og så kommer man typisk tilbage en måneds tid efter, for at spørge hvordan det går. Hvordan går det her i jeres gruppe, er der noget, I har brug for, er der noget der skal strammes? Det spørger man jo ikke om (griner), om de skal have strammet metoden op, men om hvordan de bruger metoden, som vi har lært dem. Og så går man ud igen. (Birthe)*

Mads der er koordinator på Center A, forklarer også igangsætterens rolle, som den der skal facilitere gruppens opstart. Mads beskriver ligesom Birthe, at igangsætteren er med til at introducere metoden over de første 3-5 gange. I denne periode oplæres deltagerne i selv at styre gruppeprocessen, inden igangsætteren stopper (Mads). Kommer der nye deltagere i gruppen, eller

ønsker gruppen hjælp til metoden, kan de bede igangsætter om igen at være til stede i gruppen, indtil de nye deltagere føler sig trygge ved metoden (Birthe, Mads). Denne metode adskiller sig meget fra metoderne i de andre centre, hvor igangsætteren indgår i gruppen i længere tid og løbende faciliterer gruppeprocessen. Igangsætterne på Center A har derfor en form og metode, som vi ikke er stødt på andre steder. Metoden minder om klassisk selvhjælp, idet de fungerer som igangsættere, og derfor har vi valgt at beholde igangsætterbetegnelsen for denne gruppe. Som vi i næste afsnit vil vise, benytter Birthe og Mads en samtalemetode, hvor deltagerne ikke må kommentere på hinandens historier eller tale sammen. Da man i klassisk selvhjælp ikke benytter denne mødestruktur, adskiller igangsætterne i Center A sig markant fra de klassiske igangsættere (Elsdon 2000:65, Diemer 2003, Diemer & Stenbak 1992, Habermann et al. 1989). Derfor har vi valgt at betegne dem tidtagende igangsættere i stedet for klassiske igangsættere.

### **Gruppemødet – de 3 runder**

Efter at have analyseret selvhjælpsgruppernes overordnede forløb, og hvordan igangsætterens og gruppeledernes opgave ændrer sig gennem forløbet, vil vi i dette afsnit dykke ned i et enkelt gruppemøde, da der også her er forskellige roller. Vi vil primært analysere de tre *samtalerunder* vores informanter præsenterede for os, og hvordan samtalerne er struktureret i disse - *den indledende runde, hovedrunden og den afsluttende runde*. Analysens fokus vil være på, hvordan igangsætterne og gruppelederne strukturerer et gruppemøde, da det bl.a. er her eklekticismen, manualiseringen og tidstagningen kommer til udtryk.

#### **Den eklektiske gruppeleder**

På mange måder strukturerer de eklektiske gruppeledere gruppemødet, som den klassiske selvhjælp ligger op til, idet de også inddeler mødet i 3 runder. Hvordan tiden fordeles og om der løbende skal ændres på strukturen, er gruppeledernes opgave at have fokus på. Derfor bliver det tydeligt at de indtræder i en gruppelederrolle, der løbende skal bevare overblikket over gruppen (Heap 2005).

I den indledende runde fordeles tiden lige mellem deltagerne, og de får her lov til at fortælle, hvordan de har haft det siden sidst uden afbrydelser fra de andre deltagere. Bodil giver



eksempelvis deltagerne 5-10 minutter til at tale. Jette arbejder også med en indledningsrunde, men modsat de andre igangsættere varer det gerne en time, og hun bruger ikke at opdele tiden, da hun synes, det kan opfattes provokerende (Jette). Formålet med første runde forklarer Andreas således:

*Så må du ligesom finde ud af hvordan deltagerne har haft det siden sidst, eventuelt evaluere sidste gang. De siger, hvordan de har haft det siden sidst, og hvor de er henne nu, det er begyndelsen. Jeg har tit fundet, at der i løbet af sådan en runde bliver en eller anden tråd. At de samler lidt op på hinandens fortællinger. Hvis der er et eller andet emne, der bliver sat i gang, og så kan jeg finde på, som igangsætter, at spørge efter den første runde: er det et emne I har lyst til at tage op i aften og snakke om?* (Andreas)

Som Andreas nævner, opstår der ofte et fælles emne i den første runde, hvilket kan fungere som tema i den efterfølgende runde. Dette oplever de andre gruppeledere også, og de bruger ligesom Andreas indledningsrunden til at finde dagens tema (Andreas, Bodil, Jette, Ellen). I hovedrunden fordeler gruppelederne også tiden op mellem deltagerne men på lidt forskellig vis. Jette, Andreas og Bodil sørger så vidt muligt for, at alle får lige meget taletid, og forsøger at få deltager til at tale på skift, så de ikke afbryder hinandens fortællinger. I anden runde bruger Bodil ligesom Jette ikke tidsfordeling, men fri debat og erfaringsudveksling. *"Ja jeg tænker, at de så snakker, lidt ligesom når man ellers mødes"* (Bodil). På dette punkt minder gruppeledernes måde at strukturere mødet på, om den måde som mødet deles ind i den klassiske selvhjælp, hvor deltagerne efter en indledende runde, har fri debat og mulighed for at snakke om deltagernes forskellige udfordringer (Elsdon 2000:65). Der hvor eklekticismen i gruppeledernes rolle træder frem, er deres måde at inddele tiden på. Dette gør de alle på forskellige måder, hvilket de baserer på deres vurderinger af gruppens ønsker. De følger altså ikke en bestemt gruppemetode, men de vurderer, hvordan mødet skal struktureres (Uggerhøj 2001). Bodil beskriver eksempelvis, hvordan det i løbet af hele mødet er gruppelederens opgave at have overblikket, og en plan for hvordan mødet skal forløbe, også selvom denne plan ifølge Bodil kan ændre sig undervejs (Bodil). Jette fremhæver også, at det er gruppelederens rolle at sætte rammen (Jette). I Andreas' grupper må deltagerne også gerne kommentere på hinandens historier, men deltagerne skal som i de andres grupper spørge om lov. Efter hovedrunden, afholder alle informanter en afslutningsrunde, hvor der samles op på dagens tema og lukkes for gruppemødet.

*Afslutningsvis vil der være et check-ud igen, hvor folk evaluerer på, hvordan de har haft det, og hvordan dagen er gået. Og nogle grupper prøver vi at inkludere et eller andet positivt, så man ikke går der fra tynget. Det synes jeg, er ret vigtigt. Man skal helst være lettet af at gå i en gruppe og ikke tynget. Så derfor at man lige siger en eller anden positiv ting fra aftenen eller livet generelt.*  
(Andreas)

Som vi har vist her, opdeler alle de eklektiske gruppeledere mødet i 3 runder. I måden igangsætterne afholder gruppemødet på, ses en vis grad af eklekticisme, da gruppelederne ud fra gruppedeltagernes ønsker og adfærd vurderer, hvordan de skal strukturere mødet og hvorvidt strukturen skæl ændres over tid, efter deltageres ønsker og behov (Uggerhøj 2001).

### **Den manualiserede gruppeleder**

I Kom Videre Mand og SMART Recovery deles gruppemøderne ligeledes op i 3 runder. Men da disse grupper er bygget op omkring et manualiseret forløb, er gruppelederrollen forhåndsbestemt og derfor meget anderledes end de eklektiske gruppeledere.

Da SMART recovery er en åben gruppe, er gruppemødet afhængigt af, om der er nye deltagere med. Er dette tilfældet begynder gruppelederen med at læse et velkomstbrev, der indeholder gruppens retningslinjer, hvorefter de 3 runder starter. I den indledende runde skal deltagerne kort fortælle om, hvordan de har det, og ud fra disse fortællinger vælger gruppen et tema for dagen, der falder indenfor de forskellige faser i forandringsteorien (Hanne).

*Så derefter så kommer der dialog, hvor alle kan komme med input til det tema, der bliver taget op, og det er også der hvor vi begynder at bruge tavlen, og så tager vi nogle af værktøjerne frem.*  
(Hanne)

Altså skal finde et tema, som knytter sig til en forandringsfase, og derefter tales der om hvilke værktøjer der knytter sig til denne fase. Disse værktøjer bliver gruppelederne oplært i, på deres uddannelse og herefter kan de søge inspiration i SMART-facilitatorguiden (FriSe8 2014). Det er her igen tydeligt, at gruppelederen har en central funktion i gruppen, og at denne forholder sig til en manual, som følges.

Efter hovedrunden bruger Hanne også en afsluttende runde, til at få lukket ned for dagens samtaler. Her er der, ud over at have mulighed for at komme med afsluttende kommentarer, også

mulighed for, at vælge nogle redskaber til at opbygge og vedligeholde deltageres motivation indtil næste møde (Hanne).

I Kom Videre Mand opdeles mødet også i 3 runder. Rolf opdeler tiden ligeligt mellem deltagerne, så han er sikker på, at alle deltagere får lige meget taletid. Det manualiserede i Kom Videre Mand, ses ved at forløbet er bygget op omkring et fastlagt tema på hvert møde (Rolf).

*Indledningen først [...] alt efter hvor mange der er, får de derefter et kvarter til tyve minutter at tale i. Her får den enkelte tid til at tale og reflektere over emnet. [...]Og så holder vi pause ind imellem, og slutter af med lige at få rundet af. Er der nogen der sidder med noget, de gerne lige vil have sagt, evt. hvad de har fået med, og hvad de godt kunne tænke sig og gøre.* (Rolf)

I løbet af gruppemødet beskriver Rolf, hvordan det er hans rolle som gruppeleder at skabe god stemning og en god dynamik mellem deltagerne (Rolf 4-7). Rolfs rolle minder derfor meget om Heaps (2005) beskrivelse af den professionelle gruppeleder, hvis opgave det er at sikre og opretholde en konstruktiv gruppedynamik.

Ligesom de andre gruppeledere, benytter Rolf også en afsluttende runde til at få sluttet gruppen. Her kan deltagerne ligesom i SMART Recovery tage emner op, som de gerne vil have arbejdet med til næste gruppemøde (Rolf, FriSe6 2014, FriSe7 2014).

Som vi har vist i denne analyse af SMART Recovery's og Kom Videre Mands gruppemøder, kan man betragte disse grupper og dermed gruppelederens rolle som manualiseret, idet dagsordenen på de enkelte møder er fastlagt enten ud fra Kom Videre Mands 8 temaer, eller faserne i forandringsteorien som benyttes i SMART Recovery. Derudover bliver deres gruppelederrolle også tydelig, da de har ansvaret for at facilitere gruppemødet ud fra de to koncepter, så der kommer en god dynamik i gruppen, samt bliver reflekteret over de pågældende temaer.

### **Den tidtagende igangsætter**

På Center A inddeler igangsætterne også mødet i 3 runder. På dette center er tidsfordelingen meget central for gruppemetoden. Der afviges ikke fra tidtagningen, og derfor har vi valgt at betegne denne igangsætterttype for tidtagende. Som Birthe beskriver det:

*Jeg har et værktøj og det er mit ur. Det er mit værktøj.*

(Birthe)

Både Mads og Birthe gør meget ud af, at tiden fordeles ligeligt mellem deltagerne, hvilket følgende citat også viser.

*Du har max 3 minutter, eller du har max 5 minutter. Det kommer an på, hvor mange der er i gruppen. Men normalt siger vi max 3 minutter, og så fortæller man lidt om sig selv i den første runde. Det kalder vi indledningsrunden. [...] og så har de hovedrunden. Tidsfordelingen i hovedrunden afhænger af, hvor mange der er i gruppen. Vi har 2 timer og en lille pause, og hvis vi er 5 og vi har brugt 10 min på indledningen, så får de måske 17 min, det er deres taletid. 15-12, det kommer an på. Og hvis det er dig der starter, så har du så 17 min at tale i. Og ingen siger noget eller spørger sig om noget. Ingen kommenterer.* (Birthe)

Birthe gør altså meget for, at alle får lige meget taletid i alle 3 runder. Hun nævner dog, at tiden kan justeres, hvis hun fornemmer at en deltager har brug for mere taletid, og at hun plejer at give et tegn lidt før tiden er ved at gå, så den deltager der taler, ved at der skal rundes af (Birthe). Mads der er koordinator for Birthe forklarer metoden på præcis samme måde (Mads). Den afsluttende runde bruger Birthe til, at deltagerne kan komme med en sidste kommentar. Da der ikke er dialog i hovedrunden, mener hun at sidste runde er god, fordi deltagerne kan få sagt nogle af de ting, de er kommet i tanke om i løbet af hovedrunden (Birthe).

Da der ikke er dialog på disse møder, bliver igangsætterens primære funktion at fordele tiden mellem deltagerne, og at oplære deltagerne i denne gruppemetode, så den fortsætter, når gruppen skal være selvkørende. Igangsætteren kan altså, have en mindre aktiv rolle på møderne, da denne ikke skal sikre en dynamik eller dialog mellem deltagerne, og idet gruppedeltagerne ikke kommunikerer med hinanden på selve mødet.

## **Metoder og kompetencer**

Når praktikere handler, handler de på baggrund af deres forståelser af et givent problem. Disse forståelser hviler bl.a. på deres valg af teoretisk tilgang til problemet, samt deres faglige og personlige kompetencer. Jens Guldager (2013:163) betegner tilsammen dette for praktikerens kundskabsgrundlag. Som vi har vist i første del af analysen, vælger igangsætterne og gruppelederne at varetage deres rolle på 3 forskellige måder. For at skabe en forståelse af, hvilket kundskabsgrundlag de træffer disse valg ud fra, vil vi i dette afsnit gå mere i dybden med analysen af de konkrete igangsætteres og gruppelederes metoder og kompetencer. Dette gør vi både for at tydeliggøre deres metodevalg, men også for at afklare og sætte fokus på, at de forskellige

igangsætterroller netop benytter forskellige metoder, og derfor også skal besidde forskellige kompetencer, da det er disse kompetencer, der gør dem i stand til at varetage de forskellige igangsætter- og gruppelederroller.

### **Den eklektiske gruppeleder**

I analysens første del har vi vist, at en del af de frivillige har en gruppelederrolle, der varetager de samme funktioner som den professionelle gruppeleder (Heap 2005). Derfor har vi valgt at kalde disse eklektiske gruppeledere. I dette afsnit, vil vi analysere hvordan eklekticisme kommer til udtryk i gruppeledernes metodevalg i grupperne. Vi vil særligt fokusere analysen på hovedrunden, da det er her, vi har set eklekticismen komme til udtryk. Det gør den idet gruppelederne løbende vurderer, hvilke metoder de skal tage i brug for at skabe den bedste gruppeproces. Herefter vil vi se på, hvordan gruppeledernes baggrund og erfaringer, er med til at danne gruppeledernes kundskabsgrundlag og dermed kvalificerer dem til at være eklektiske gruppeledere.

### ***Den eklektiske gruppeleders metoder***

Det der karakteriserer alle de eklektiske gruppeledere, er at de indgår forskelligt i gruppen på forskellige tidspunkter. Gruppelederne beskriver, at de agerer forskelligt ud fra vurderinger af, hvad gruppen og gruppemedlemmerne har brug for. Derfor vil vi i det følgende se på, hvordan og hvornår disse vurderinger kommer til udtryk i gruppen. Dette vil vi beskrive som en eklektisk rolle, da eklekticisme handler om at kunne veksle mellem forskellige metoder ud fra løbende vurderinger af, hvad der er virksomt i forskellige situationer og ift. forskellige problematikker (Uggerhøj 2001, Payne 2005).

Andreas forklarer, hvordan nogle grupper fungerer med de 3 runder, hvor man skiftes til at tale, mens andre grupper foretrækker en anden form. Når en gruppe ikke fungerer efter den foreslåede model, forklarer Andreas at hans rolle består i, at afklare med gruppen, hvilket form gruppen skal have:

*Og man må også bare erkende, at nogle gange så bliver det bare på en anderledes måde. Det her er udgangspunktet, idealscenariet, at gruppen fungerer på den her måde. Men tit og ofte så kommer de jo også, fordi de gerne vil tale med hinanden, stille spørgsmål og sådan noget og så*

*finder man ud af, at så er det dét regelsæt, der skal være i denne gruppe, og så er det også okay.*  
(Andreas)

Jette beskriver i citatet nedenfor, hvordan igangsætterens rolle er forskellig i grupperne, og at det afhænger af både gruppeleder og gruppesammensætning:

*Det er forskelligt fra gruppe til gruppe og fra mennesker til mennesker hvordan igangsætteren styrer det.*  
(Jette)

Andreas beskriver også at igangsætteren kan tilpasse gruppen til sig selv og begrundet dette med, at det skal passe til den enkelte igangsætter (Andreas). Den måde gruppen faciliteres på vælges altså både ud fra igangsætterens kompetencer, men beslutningen er også baseret på gruppens behov. Det handler altså om, for gruppelederen, at skabe den bedst mulige struktur for den konkrete gruppe, og vi oplevede at gruppelederne trækker på de kompetencer, de besidder til at vurdere, hvad der er en passende form på gruppen. En eklektisk tilgang kræver, at gruppelederen kan veksle mellem forskellige metoder, men også at være bevidst om hvilket teoretisk udgangspunkt man opererer ud fra (Uggerhøj 2001.) Når Andreas og Bodil beskriver, at gruppelederen skal tilpasse gruppen til sin egen praksis, kan gruppelederen således bruge metoder, som de har kendskab til, hvis gruppelederen på den måde skal arbejde eklektisk, skal metoderne være bevidst udvalgt til selvhjælpsgruppen. I vores interviews fortalte alle vores informanter, at de benytter kompetencer, de har fået gennem deres uddannelse, professionelle liv og personlige erfaringer. Idet der i igangsætteruddannelsen ikke findes forslag til gruppe- og samtalemetoder, benytter gruppelederne altså kompetencer og metoder, de har taget med sig fra deres tidligere praksis og derfor ikke nødvendigvis teorier udvalgt til selvhjælpsgrupper.

Gruppelederne har forskellige overvejelser omkring egen rolle i gruppen. Her beskriver Ellen hvordan hun tager individuelle hensyn, når en gruppe opløses, og at dette gøres ud fra gruppedeltagernes ønsker og vurderinger.

*Jeg synes man skal tage individuelle hensyn, der er også nogen der opløser sig selv, blandt andet sorggruppen. Der var en, der sagde, da de kun var 3 [deltagere] tilbage, jeg er kommet så langt nu, jeg er glad for at være her, men jeg skal videre, så jeg kommer ikke mere, jeg vil gerne hvis der kommer en ny og i har brug for at jeg er her, så vil jeg gerne være her, men ellers så skal jeg videre nu.*  
(Ellen)

Andreas forklarer, at han vurderer, hvordan og hvilke spørgsmål han skal stille i gruppen, og at hans overvejelse går på, at det skal være til gavn for gruppedeltagerne, når han stiller spørgsmål.

*Du skal kun stille et spørgsmål, der gør noget godt for den der taler. Du skal ikke gøre det, fordi det gør noget godt for dig selv. Og det er det samme hvis folk sommetider snakker meget eller er lidt rodet i hovedet, så kan du udrede deres tanker, ved at stille nogle spørgsmål, til hvad var det egentlig lige, du mente med det der.* (Andreas)

Andreas beskriver her, hvordan han forsøger at strukturere gruppedeltagernes tanker og historier, ved at stille bestemte spørgsmål til indholdet i deres fortællinger, når de selv synes at have svært ved dette. Altså gør han dette med en problemforståelse af, at deltagerne mangler at kunne skabe en sammenhængende egen-fortælling omkring gruppeemnet.

Andreas beskriver, at han bruger en samtaleteknik i grupperne, han stiller uddybende spørgsmål inspireret af aktiv lytning, hvor man spørger ind til nøgleord i deltagerens fortælling. På den måde kommer han tættere på en egen forståelse af fortællingen (Andreas). Altså går Andreas ind og vurderer at denne samtaleteknik kan være med til at facilitere gruppen.

Vores informanter forklarede også, at det er vigtigt, at de kan sætte rammerne for samtalerne og skabe dynamik i gruppen, så der er plads til alle (Jette, Andreas, Bodil, Ellen). Ellen forklarer, at hun gør det forskelligt i forskellige grupper.

*Når det er store grupper, synes jeg det er svært, og der er man meget mere styrende. Der går man ind, og prøver at styre det lidt: det er også spændende det du siger der, men vedkommende skal lige have lov til at fortælle færdig. Det ved de ikke dem der sidder derinde, de synes sagtens de kan klare sig selv, men jeg har gang på gang måtte bryde ind.* (Ellen)

Hun forklarer her, at det er hendes vurdering, i hvilken grad hun vælger at styre samtalen, og hun arbejder hermed eklektisk ifht. gruppemetoden, da hun går ind og vurderer, hvilken tilgang der vil være givtig for gruppen i den givne situation.

Vi har her vist eksempler på, hvordan informanterne arbejder eklektisk i gruppen, hvordan de forsøger at tilpasse gruppemetode og spørgeteknikker til gruppen og gruppedeltagernes behov, samt til gruppelederens egen tilgang. Et nøgleord i den eklektiske praksis er *vurdering*, idet det kræver at gruppelederen kan vurdere, hvordan den skal agere i forskellige situationer (Uggerhøj 2001). Som vi har vist, er vurdering også et gennemgående ord i vores informanters fortællinger.

### ***Den eklektiske gruppeleders kompetencer***

Den eklektiske tilgang kan siges at kræve kompetencer, som gør gruppelederen i stand til at forstå gruppeprocessen, så de løbende kan vurdere, hvornår de skal indtage hvilken position i gruppen, og hvornår de skal benytte hvilke metoder (Uggerhøj 2001). Ifølge den klassiske selvhjælp og den professionelle gruppes principper, er det deltagerne, der skal løse deres egne problemer (Heap 2005, Diemer 2003, Petersen 1995, Habermann et al. 1989, Reissman & Carroll 1995). Det er dermed facilitering af gruppeprocessen, som igangsætterne og gruppelederne skal have en viden om. I vores deltagelse på igangsætteruddannelsen opdagede vi, at den viden der ligger til grund for den eklektiske gruppelederrolle er meget overordnet og beskrevet ud fra værdier. Uddannelses materialet er hverken tydelig omkring hvilke teoretiske perspektiver selvhjælpen bygger på, eller hvilke værktøjer igangsætterne, skal benytte for at skabe den gode selvhjælpsgruppe. I uddannelsesmappen, er der redskaber til, hvordan man laver anerkendende afbrydelser, og hvordan man forlader gruppen, men da gruppelederne ikke forlader gruppen, mangler der en beskrivelse af rollen, når de bliver i gruppen. På den ene uddannelse blev der også øvet enkelte samtaleteknikker og gruppemetoder (FriSe5 2014, igangsætteruddannelse 6.9.14, igangsætteruddannelse 21.11.14, igangsætteruddannelse 28.11.14). Da gruppelederne ikke bliver uddannet på igangsætteruddannelsen til at være gruppeledere, vil vi i dette afsnit undersøge hvilke kompetencer, gruppelederne benytter for at kunne indtage den eklektiske gruppelederrolle.

Alle igangsætterne beskriver deres professionelle baggrund som noget af det, som er med til at kvalificere dem som igangsættere for selvhjælpsgrupperne. De har alle erfaringer med samtaler gennem uddannelse, arbejde som professionel terapeut eller gennem en sundhedsfaglig baggrund. (Andreas, Bodil, Ellen, Jette). Mange af de kompetencer de talte frem, stemmer overens med de kompetencer der også kendetegner den professionelle gruppeleder. Skal man være gruppeleder, kræver det en bevidsthed om, at rollen skifter i forskellige faser af gruppeprocessen (Heap 2005). Når mange af gruppelederne synes, at kunne varetage en rolle som svarer til en professionel gruppeleder, på trods af at det ikke bliver gennemgået på igangsætteruddannelsen, skyldes det at de bruger deres professionelle erfaringer i grupperne, når de skal vælge metoder og vurdere gruppens behov (Andreas, Ellen Jette, Bodil).



Ellen beskriver hvordan hun bruger kompetencer, hun har fået gennem efteruddannelse og hendes tidligere job, og at hun søgte det frivillige arbejde i selvhjælp, for at kunne benytte disse kompetencer:

*Ja i de år jeg arbejdede med det, [rygestopkurser på Hillerød sygehus] udviklede jeg jo en masse kompetencer, også ved hjælp af kurser, jeg var jo på flere gange om året. Så jeg synes, jeg savnede det der. Så sagde de [FriSe] ja tak, det kan vi lige bruge her i gruppen, og om jeg ville være med. Og så kom jeg ind [...] Og så blev jeg rigtig overrasket over, at det faglige niveau var så højt, det havde jeg ikke tænkt. Altså bare det, at jeg kom til en ansættelses samtale, det ville måske skræmme andre, men jeg synes det var sejt.* (Ellen)

Ellen nævner, også at det faglige niveau er højt i selvhjælp, og at man udvælges gennem en ansættelsessamtale.

Jette beskriver at hun nogle gange må vurdere, hvordan hun skal hjælpe gruppen. Hun beskriver her, hvordan hun gør dette på baggrund af hendes uddannelse og terapeutiske viden:

*Jeg kan se at hun sidder og ødelægger det for alle de andre [...], men så jeg bruger min terapeutiske viden positivt der ved at sige, hvordan løser jeg det så her, fordi der er en baggrund for, at hun har det som hun har [...]* (Jette)

På Center B og C har koordinatore og igangsættere alle en forståelse af at, professionel baggrund har en betydning for gruppeledernes kompetencer.

Som flere af vores informanter nævner, er det ikke kun de professionelle erfaringer, som er med til at kvalificere dem til at arbejde som gruppeleder. Flere beskriver de erfaringer fra deres eget liv som vigtige i forhold til at være gruppeleder (Andreas, Bodil, Jette, Ellen).

*Jeg synes, at den kompetence jeg har, der hedder, at jeg er en moden dame, den bruger jeg ret meget, jeg kunne, slet ikke have gjort det her for 30 år siden.* (Jette)

De beskriver alle, at alder og livserfaringer er med til at kvalificere dem til at være igangsætter. Hanne beskriver ligeledes, at hendes personlige erfaringer med en problematik bidrager til hendes arbejde i grupperne.

*Jeg startede faktisk mange af grupperne op selv, også fordi de netop havde noget med stress, og nu har jeg både prøvet at gå ned med stress, og nu har jeg også taget noget uddannelse.* (Hanne)

Rummelighed, "et godt hjerte" og empati er også nogle af de kvaliteter, der bliver vægtet hos gruppelederne.

*Først og fremmest vil jeg sige, et menneske med et hjerte der har empati og indfølelse til andre mennesker. Også helst en der ikke vurderer ret meget, der ligesom er meget rummelig og kan tage mennesker, som carte blanche og har initiativer og et engagement til gerne at ville engagere sig i andre mennesker og deres menneskelige situation.* (Bodil)

Denne rummelighed beskrives af Andreas også som ikke at være vurderende i sin tilgang til deltagerne (Andreas). Denne beskrivelse af åbenhed og en ikke vurderende tilgang, ligger op af det, Heap (1974) beskriver som behandlerens rolle i det sociale arbejde med grupper:

*Den forkaster autoritære behandlerrollemodeller, som bygger på behandlerens ekspertise og overlegenhed, den bygger primært på en anerkendelse af klientens iboende ressourcer og potentielle problemløsende evner.* (Heap 1974:9)

Altså kan de medmenneskelige kvalifikationer forstås som vigtige for anerkendelsen af gruppedeltagernes egne ressourcer og forståelser, og dermed er de også vigtige kompetencer for en gruppeleder.

### **Den manualiserede gruppeleder**

Den manualiserede gruppeleder har visse fællestræk med den eklektiske gruppeleder, idet de løbende vurderer, hvordan de skal indgå i gruppen. De adskiller sig dog fra den eklektiske gruppeleder ved, at de er bygget op over to manualiserede koncepter med fastlagte metoder og redskaber. Derfor består eklekticismen i at vælge mellem de metoder, som manualen er baseret på. I dette afsnit vil fokus derfor være på de metoder den manualiseret gruppeleder benytter for at tydeliggøre, hvor de arbejder eklektisk og manualiseret, samt hvilke kompetencer dette forudsætter at gruppelederne besidder.

### ***Den manualiserede gruppeleders metoder***

Som vi har vist i første del af analysen får gruppelederne i Kom Videre Mand og SMART Recovery stillet forskellige metoder til rådighed. Disse skal inddrages på forskellige tidspunkter afhængigt af, hvor i gruppeforløbet de er. På den måde kan gruppelederens arbejde betragtes som eklektisk. Men idet deres metodemuligheder er bestemt på forhånd, og beskrevet i de manualer som gruppelederne uddannes efter, kalder vi disse manualiserede gruppeledere.

Gruppelederne i SMART Recovery uddannes, som tidligere beskrevet, i at forstå processen i et misbrug, ud fra en bestemt forandringsteori. De lærer redskaber fra denne forandringsteori, samt kognitive metoder til at hjælpe gruppedeltagerne til at skabe og vedligeholde motivation, håndtere trang, styre tanker, følelser, adfærd og evnen til at leve et afbalanceret liv (FriSe8 2014). Derudover lærer gruppelederne også at anvende Rationel Emotionel Adfærdsterapi, hvilket er en metode til at sætte fokus på negative følelser og på den enkeltes forestillinger om sig selv og andre, hvilke konsekvenser dette har og hvordan det kan ændres (FriSe8 2014).

I Kom Videre Mand undervises gruppelederne ligeledes i forskellige metoder som f.eks. narrativ samtaleteknikker, bevidning, brug af billedkort, livstovet og kommunikationstræning af deltagere. Manualen til Kom Videre Mand lægger op til, at gruppelederne skal støtte deltagerne i at undersøge deres identitetskonstruktioner og finde alternative fortællinger, som støtter mændenes erfaringer og fortællinger (FriSe6 2014). Derudover skal de gå på opdagelse i kulturelle normer om mænd, undersøge disse og udfordre dem (FriSe6 2014). Alle disse metoder lægger sig op af en narrativ forståelsesramme (Payne, 2005). De manualiserede gruppeledere oplæres således i forskellige samtaleteknikker og gruppemetoder, som de kan selektere mellem i gruppen. Herved arbejder de også eklektisk. De gør dog dette ud fra en manual, som er lavet til at arbejde med en specifik målgruppe. Således består det eklektiske i, at de kan vælge mellem tilgange, som på forhånd er udvalgt til arbejdet med målgruppen (FriSe6 2014, FriSe7 2014).

Ud over de forskellige metoder og teknikker, bruger de manualiserede gruppeledere også deres erfaringer. Som Rolf fortæller, kan gruppelederne vælge at spørge ind til deltagerens fortællinger, hvis de fornemmer, at det ville være godt for deltagerne (Rolf). Hvorvidt han spørger ind, er ifølge ham en terapeutisk overvejelse, som han tager på baggrund af sine terapeutiske kompetencer (Rolf). Jo bedre han lærer deltagerne og deres problematikker at kende, jo mere kan han gå aktiv i dialog med dem. På den måde beskriver han, at han er med til *at rykke* deltagerne (Rolf). Ifølge Rolf skal gruppelederen være bevidst, om hvad han *gør*, og hvorfor han *gør* det. I den vurdering bruger han de terapeutiske kompetencer, han har erhvervet sig gennem sit professionelle liv og uddannelse, men også fra uddannelsen som gruppeleder (Rolf, FriSe6 2014). Her er det tydeligt at Rolf er bevidst om, hvad han spørger ind til og hvordan. Dette gør han både ud fra erfaringer og manualen. Rolf praktiserer altså også her en form for eklekticisme.

I følgende citat, kan man se, hvordan Rolf beskriver, at han både arbejder med rammerne, som er den manualiserede del af gruppelderrollen, og samtidig hele tiden vurderer hvilke teknikker han skal anvende.

*Min rolle i gruppen og samtalen er at holde rammen og at få dynamikken i gruppe til at spille [...], hvis man sidder med noget, er det hele tiden en afvejning, skal man gå til personen og sige, du siger sådan og sådan og før sagde du sådan og sådan, det strider lidt imod hinanden er du opmærksom på det? Det er det jeg ser, som det væsentligste i min rolle.*

(Rolf)

Rolf vurderer her om han skal stille spørgsmål til deltagerne, og hvordan disse spørgsmål skal stilles. Samtidig forholder han sig til den metode, som benyttes i Kom Videre Mand og stiller spørgsmål som ikke strider imod rammerne.

Som Heap (2005) understreger, skal gruppelederen have fokus på at skabe en god dynamik og fællesskabsfølelse i gruppen, hvilket bl.a. gøres ved at gruppelederen på sigt, skal henvende sig til gruppen som en helhed frem for de enkelte deltagere. Dette princip arbejder Rolf også efter, idet han forsøger at henvende sig til hele gruppen frem for kun at tale med en enkelt deltager, som om personen var i individuel terapi (Rolf). Her udviser Rolf altså en forståelse for sin rolle i opretholdelsen af en god gruppedynamik, og for hvordan man som gruppeleder er med til at skabe et fællesskab mellem deltagerne ved at se dem som en helhed.

Hanne som både er koordinator og gruppeleder for SMART Recovery på Center D, beskriver at det kræver mere at være facilitator for SMART Recovery, end det gør at være gruppeleder i en klassisk selvhjælpsgruppe. Dette skyldes bl.a., at der er mere dialog på tværs af deltagerne, og derfor skal hun hele tiden være opmærksom på kommunikationen i gruppen. Derudover skal hun også have kendskab til SMART Recovery metoden, og de redskaber denne kræver af gruppelederen (Hanne).

*Der er altså denne her dialog, der er jeg jo facilitator, så der er plads til alle dem, der har noget relevant. Så jeg trækker også på min viden, hvad er det for nogle redskaber, der kunne være relevante [...]. Men der har vi så en mulig kasse, hvor man kan sige, hvad er det så for spørgsmål man kan stille for at opbygge og vedligeholde motivationen. Der er nogle spørgsmål, som man kan arbejde med.*

(Hanne)

Hanne opfatter også sin rolle, som en der skal facilitere samtalen i gruppen. Derudover kan man se, hvordan hendes rolle er defineret ud fra det overordnede koncept, når hun forklarer, hvordan hun fokuserer på vedligeholdelse af deltagernes motivation. Dette fokus er en del af SMART

Recovery konceptet, og derfor er det på forhånd givet, at de skal beskæftige sig med dette tema. Det manualiserede kommer dermed til udtryk ved, at de skal tale om nogle bestemte temaer, hvor det i de andre selvhjælpsgrupper er helt op til deltagerne, hvad de ønsker at tale om. Det manualiserede kommer også til udtryk når, Hanne skal udvælge hvilke redskaber hun bruger, disse er nemlig udviklet, så der til hver fase, er bestemte redskaber, der kan gøres brug af. I følge den eklektiske tilgang til gruppearbejde, skal gruppelederen hele tiden være i stand til at vurdere hvilket redskab eller tilgang, der lige nu vil gavne deltageren bedst (Uggerhøj 2001). Derfor skal gruppelederen, som Hanne også forklarer, have en viden om en masse redskaber og deres formål, for på den måde at undgå at valget bliver taget på et manglende fagligt grundlag (Hanne).

Uggerhøj beskriver, at ingen metode har forrang for andre i en eklektisk praksis (Uggerhøj 2001:6). Dette er både Rolf og Hanne bevidste om, og derfor anvender de begge deres personlige livserfaringer kombineret med deres faglige baggrund til at træffe metodiske valg i grupperne (Rolf, Hanne). I de manualiserede grupper vil nogle metoder dog have forrang, da gruppelederne vælger mellem metoder, der er knyttet til konceptet. Payne (2005) beskriver, at man skal arbejde på en konsekvent og planlagt måde, når man arbejder eklektisk, da det ikke er hensigtsmæssigt at benytte mange teorier uden at gennemarbejde dem, og at man skal undgå at anvende teorier, der modarbejder hinanden. Dette taler for at de manualiserede gruppelederes eklekticisme består i, at arbejde med teorier som er udvalgt til målgruppen og teknikker og metoder, som er udvalgt til at supplere hinanden.

Idet der i SMART Recovery-konceptet og Kom Videre Mand er nogle på forhånd givne temaer, er det vigtigt, at gruppelederen fastholder fokus på disse. I hvert koncept er der til hvert tema, udviklet spørgeteknikker eller redskaber, som gruppelederne kan bringe i spil. De fastlagte temaer og forståelser af hvordan man arbejder med en skilsmisse- og misbrugsproblematikker gør, at manualiseringen af gruppeforløbet bliver styrende for gruppelederrollen.

### ***Den manualiserede gruppeleders kompetencer***

Vi havde ikke mulighed for at deltage på uddannelserne til SMART Recovery og Kom Videre Mand, men af uddannelses materialet og vores informanternes fortællinger, fremgik det, at grupperne indeholdt et meget klart metodisk og teoretisk grundlag (FriSe6 2014, FriSe7 2014). Dette kan

være en del af forklaringen på, hvorfor de manualiserede gruppelederroller og metoder var tydeligere end den tidtagende igangsætters og den eklektiske gruppeleders. Som vi har beskrevet ovenfor, har de manualiserede gruppeledere lært mange af metoderne på uddannelsen, men disse var ikke de eneste kompetencer gruppelederne bragte i spil. Ligesom de eklektiske gruppeledere trækker de manualiserede gruppeledere også på deres personlige og professionelle erfaringer.

Som Rolf beskriver nedenfor, bruger han ud over gruppelederuddannelsen primært sin terapeutiske baggrund i arbejdet som gruppeleder, men derudover lægger han også vægt på sine personlige erfaringer.

*Jeg bruger primært min terapeutiske baggrund og så selvfølgelig mine erfaringer som menneske. Jeg er 57 år, så jeg synes jeg har en god rygsæk, og jeg har brugt mange penge og timer på terapi og gruppeterapi gennem mange år. Så på den måde synes jeg godt, at jeg kan forholde mig til tingene og være til stede, jeg bryder ikke sammen fordi, der er en der sidder og [har det svært], jeg kan godt mærke det, men jeg kan også rumme mine følelser, og være til stede og ikke miste mig selv og dermed miste klienten.* (Rolf)

Rolf fortæller også, at den anden gruppeleder han har sin gruppe med, er i gang med at tage en terapeutisk uddannelse, og har arbejdet med grupper før, hvilket gør at han også kan tage disse terapeutiske overvejelser, inden han spørger ind til deltageres fortællinger (Rolf).

I Kom Videre Mand og SMART Recovery grupperne er der altid en gruppeleder med, som har gennemgået samme problematik som deltagerne. Derfor kan de også vælge at bringe egne erfaringer på banen. Dette benytter Rolf eksempelvis for at skabe en fortrolighed mellem ham og deltagerne, så de får lyst til at åbne op for deres personlige fortællinger. Her bruger han altså sin personlige erfaring, med at have levet i 3 forskellige ægteskaber, i rollen som gruppeleder (Rolf). Rolf og Hanne er dog enige om, at det primært er deltagernes erfaringer, der skal frem i grupperne, og at gruppeledernes erfaringer ikke skal fremstilles som en slags ekspertviden. De er enige om, at det er deltageren, der er eksperter på deres eget liv, hvilket går i tråd med principperne i klassisk selvhjælp og socialt gruppearbejde (Hanne, Rolf, Reissman & Carroll 1995, Diemer 2003, Heap 2005).

*Jeg vil sige, man skal have en del erfaring, man skal have prøvet en del ting. Og så vil jeg sige, det er en fordel at man kender til afhængighed, os som der er facilitatorer[...]* (Hanne)

De beskriver begge, at alder og livserfaringer er med til at kvalificere dem til at være igangsætter (Rolf, Hanne). Men ud over de faglige kompetencer, kræver det, ifølge dem begge, også medmenneskelige kompetencer som empati, rummelighed, åbenhed, at kunne lytte og forstå. Disse kompetencer anvendes når gruppelederne skal vurdere, hvad der sker i praksis, og om hvor vidt de bør bidrage til det (Heap 2005:387, Rolf, Hanne).

I dette afsnit har vi demonstreret, hvordan gruppelederne i Smart Recovery og Kom Videre Mand besidder kompetencer, de har erhvervet sig gennem gruppelederuddannelsen, deres professionelle liv samt menneskelige kompetencer og egenskaber. Som Hanne pointerer, er det meget forskelligt hvordan gruppelederne agerer i gruppen, og hvor styrende de er, på trods af at de har den samme uddannelse (Hanne). Vi har vist, er der et tydeligt metodisk og teoretisk grundlag i de manualiserede grupper, som er retningsgivende for gruppelederrollen. Grundlaget beskriver både hvordan de skal forstå hhv. skilsmisse- og misbrugsproblematikken, men henviser også til bestemte handlemåder for gruppelederne, hvilket tydeliggør kravene til deres kompetencer.

### **Den tidtagende igangsætter**

Den tidtagende igangsætter minder på mange måder om den klassiske igangsætter, da dennes funktion primært er at starte gruppen op. Vi oplevede at de benytter sig af helt andre metoder end de eklektiske og manualiserede gruppeledere og besidder andre kompetencer. Dette bliver gennemgået her.

### ***Den tidtagende igangsætters metoder***

Som tidligere beskrevet sker erfaringsudvekslingen mellem deltagerne på Center A udelukkende ved at deltagerne lytter til hinanden (Birthe, Mads).

*Og hvis det er dig der starter, så har du så 17 min. at tale i. Og ingen siger noget eller spørger dig om noget. Ingen kommenterer. De kan smile til dig, men ellers ikke. Det er lidt angstprovokerende for mange. Rigtig meget. "Uha. Er det ikke uha, nej altså I må gerne spørge om noget." Men nej, det må de ikke.*  
(Birthe)

Idet der ikke er dialog mellem deltagerne i disse grupper, får igangsætteren en helt anden rolle end gruppelederne. I disse grupper har deltagerne taletid på skift, de må ikke kommentere på hinandens historier eller snakke sammen under mødet. Den ligelige fordeling af tiden som Birthe benytter, gør altså, at hun ikke skal bekymre sig om, at deltagerne giver hinanden gode råd, spørger ind uden den andens tilladelse eller at enkelte deltagere fylder for meget. Hendes rolle bliver derfor mere tilbageholdende end gruppelederne, idet hun kan nøjes med at fokusere på fordeling af tiden.

Når vi spurgte ind til Birthes og Mads metodevalg, blev det tydeligt, at de har taget dem, fordi de mener, at deres metode er den mest effektive til at støtte op omkring deltagernes proces i gruppen. Deres metode bygger på den overbevisning, at deltagerne får den erfaringsudveksling de har brug for ved blot at lytte til hinandens historier. Derudover forklarer Birthe, at spørgsmål ofte kan afbryde den talendes tanker og måske endda flytte fokus fra de ting, personen egentlig gerne vil snakke om. Ifølge Birthe er der nogle deltagere, der meget gerne vil have at andre stiller spørgsmål, hvilket hun mener, er en måde de kan slippe for at forholde sig til deres virkelige problemer (Birthe). Hun beskriver hvordan hun opfatter den gode igangsætter, som en der er god til at lytte, en som skaber ro i rummet, ikke stiller spørgsmål til deltagerne, men derimod udelukkende fordeler tiden og lader deltagerne vælge hvad de ønsker at tale om uden kommentarer fra de andre. De eneste spørgsmål der er tilladt er de opklarende spørgsmål, da der kan opstå situationer, hvor en deltagers historie bliver utydelig eller uforståelig for dem der lytter (Birthe, Mads). Hun går altså ikke ind og styrer retningen på en samtale, men stoler på, at deltagerne selv har de ressourcer, der skal til for at fortælle de ting, der er vigtige for dem. Derudover skal igangsætteren også støtte deltagerne i den uro de kan opleve ved at fortælle om svære problemer, samt hjælpe dem til at være i stilhed, hvis et gruppemedlem har svært ved at få fortalt en historie og derfor har brug for mere tid og stilhed (Birthe, Mads).

Denne beskrivelse af igangsætterrollen ligger sig tættest op af en klassisk igangsætterrolle, hvor igangsætteren kun deltager få gange og derefter lade gruppen styre sig selv. Tanken bag den klassiske selvhjælp er netop, at deltagerne selv skal tage ansvar for gruppemøderne, og at de alle besidder evnen til at snakke om de ting, der er vigtige for dem, således at de ikke behøver en igangsætter til at facilitere deres samtaler. Diemer beskriver at den klassiske igangsætter blot



fungerer som en, der skal hjælpe gruppen i gang med det praktiske, og at denne ikke er gruppeleder (Diemer 2003). I den klassiske selvhjælp beskrives det dog ikke, at gruppemedlemmerne ikke må have en dialog i gruppen. På dette punkt adskiller den tidtagende igangsætters gruppemetode sig altså fra den klassiske selvhjælpsgruppe, hvor det er helt op til deltagerne, hvordan mødet skal foregå, og om der må være dialog. Samtalen på Center A er altså i høj grad styrret, idet igangsætteren opdeler tiden og ikke tillader dialog. Netop derfor kalder vi disse igangsættere tidtagende igangsættere. Birthe nævner dog, at hun jo i princippet ikke ved hvad deltagerne vælger at gøre, når hun stopper, men at hun har det fint med at vide, at metoden fortsat anvendes i en eller anden form, der passer til den pågældende gruppe (Birthe). Dette er netop den klassiske selvhjælps udgangspunkt, at deltagerne selv sætter rammerne.

### ***Den tidtagende igangsætters kompetencer***

Da den tidtagende metode er forholdsvis enkel, oplevede vi at det var meget let for Birthe og Mads at forklare den til os, og det virkede til, at være afklaring omkring igangsætterens rolle og dennes kompetencer. På trods af enkeltheden i denne metode, kræver det ifølge Birthe og Mads, nogle særlige menneskelige kompetencer.

Idet igangsætteren primært har en tidsfordelende rolle, har Mads fokus på, at de igangsættere der udvælges, er personer som er i stand til ikke at tale og spørge ind til deltagernes historier (Mads). Birthe nævner også at hun ser dette som en af hendes vigtigste kompetencer:

*Jeg er ikke en der taler ret meget i gruppen, jeg fortæller heller ikke ret meget i gruppen.*

(Birthe)

Det er altså en vigtig kompetence, at igangsætteren kan være tilbagetrukket i gruppen, hvilket ligger sig op af de klassiske selvhjælpsgrupper, hvor igangsætteren blot er med for at starte gruppen op og ikke har en rolle i gruppeprocessen (Habermann et al 1989, Diemer 2003, Høgsbro 1992, Katz 1981, Reissman & Carroll 1995, Diemer & Stenbak 1992).

Både Mads og Birthe opfatter det som igangsætterens rolle at fordele tiden og at lære deltagerne metoden, hvor de taler på skift uden at kommentere på hinandens historier (Mads, Birthe). Ifølge Mads er formålet med denne metode, at deltagerne skal lære at rumme deres følelser - også når de bringer ubehag. Deltagerne udtrykker ifølge Mads, ofte ønsker om at finde en hurtig løsning på

deres problemer. Her mener Mads det er igangsætterens rolle, at hjælpe dem til at være i den usikkerhed de føler, så de på sigt kan blive mere rummelige og bedre til at tackle svære følelser (Mads). Når Mads rekrutterer nye igangsættere, vælger han derfor folk, der kan rumme deltagerens problemer uden at kommenterer på dem.

*Nogen af de ting jeg ser efter, er der skal være en modenhed, altså en robusthed til at kunne rumme nogle af de ting, som er rigtig svære. De skal selv kunne give plads til alt det og ikke bare kunne sige til deltageren, at det skal nok gå. Så på den måde skal der være en modenhed. Det kan man nok sige er et af de fundamentale krav.* (Mads)

Altså mener Mads at modenhed og robusthed gør at igangsætteren er i stand til at bruge metoden, hvor de ikke går ind og bekræfter gruppedeltagerne i, at det nok skal gå, men at de derimod kan rumme deltagerens problemer og forblive i en tilbageholdende rolle.

Center A har megen fokus på, at igangsætteren ikke deltager i gruppen udover med metodeindføring, og derfor lægger de stor vægt på at igangsætterne er forberedt på denne rolle. Derudover er igangsætternes primære opgave at lære metoden videre til deltagerne, så de kan fortsætte på egen hånd, når igangsætteren stopper. Mads beskriver, at det er en fast del af metoden, at igangsætteren skal stoppe.

*Igangsætterens rolle er her at indføre dem i den metode og det gør det typisk over 3-5 gange, når gruppen starter op.* (Mads)

Mads beskriver derfor, at det er vigtigt, at igangsætteren ved dette, når de rekrutteres, så deres forventninger er, at de kun skal være med i opstartsfasen, og dermed bedre er i stand til at give slip på gruppen (Mads).

Idet både Mads og Birthe mener, at det vigtigste for deltagerne er at fortælle deres historier og lytte til hinanden uden at snakke sammen, bliver deres rolle altså tidtager. Vi har i dette afsnit demonstreret, at den tidtagende igangsætterrolle kræver robusthed, modenhed, evnen til ikke at gå i dialog med deltagerne, evnen til at oplære deltagerne i den tidtagende metode og evnen til at trække sig igen.

### **De 3 forskellige roller – opsummering**

Vi har igennem vores analyse fundet frem til de tre forskellige roller – den tidtagende igangsætter, den eklektiske gruppeleder og den manualiserede gruppeleder og har beskrevet hvilke metoder de benytter, samt hvilke kompetencer dette forudsætter.

Som beskrevet er der store forskelle på, hvor længe igangsætterne og gruppelederen bliver i gruppen. Til gengæld benytter de alle at opdele gruppemøderne i 3 runder: den indledende runde, hovedrunden og afslutningen. Når det kommer til struktureringen af hovedrunden, er der en del forskelle fra gruppe til gruppe. Det er meget forskelligt, hvilken rolle igangsætterne indtager, hvilke metoder igangsætterne tager i brug og hvilke kompetencer dette forudsætter.

Den eklektiske gruppeleder har en meget aktiv rolle i gruppen. Da de eklektiske gruppeledere tillader dialog mellem deltagerne, skal de hele tiden vurdere hvordan de faciliterer denne dialog, og hvordan de støtter gruppen bedst mulig. Derudover lægger de eklektiske gruppeledere også vægt på, at de skal tilpasse gruppemetoden, både til den enkelte gruppe, men også til deres egne kompetencer. Det har derfor heller ikke været muligt at beskrive én bestemt metodisk tilgang. Derimod er den eklektiske gruppeleder karakteriseret ved sin eklektiske tilgang til metodevalg. Som vi har vist, kræver dette at gruppelederen har kompetencer til at forstå gruppeprocessen og sin egen rolle i denne proces, så de løbende kan vurdere, hvilke metode der skal bruges og hvornår. Til at vurdere dette gør gruppelederne både brug af deres professionelle erfaringer med terapi og samtaler, men også af personlige kompetencer som rummelighed, empati og åbenhed. Da eklekticismen er baseret på den enkelte gruppeleders erfaringer og kompetencer, vil det derfor variere hvilke metoder, det er der selekteres imellem, og derfor kan der opstå en usikkerhed om, hvilket grundlag disse er udvalgt på.

Den manualiserede gruppeleder arbejder også med en eklektisk metodetilgang. Dette stiller krav til de manualiserede gruppeleder om, at de besidder viden og kompetencer, der gør dem i stand til at vurdere hvordan og hvornår de skal benytte forskellige metoder. Dette er de oplært i igennem forskellige uddannelser og de har en manual, som kan hjælpe dem under forløbet. Gruppelederen i Kom Videre Mand skal derfor kunne arbejde narrativt med de 8 forskellige temaer, gruppeforløbet er struktureret efter. I SMART Recovery skal gruppelederen kunne arbejde med kognitive værktøjer og med forandringsteorien, som er baseret på forskellige faser som vejen til at

blive misbrugsfri. Til dette er der udviklet forskellige redskaber som f.eks. en håndbog til deltagerne i SMART Recovery og i Kom Videre Mand skal gruppelederne facilitere gruppen gennem forskellige narrative metoder. De fastlagte metoder og temaer gør, at de manualiserede gruppeledere skal have en mere styrende rolle i gruppen, og derfor ikke kan trække sig.

De tidtagende igangsættere forholder sig meget konkret til begrebet igangsætter, da igangsætternes rolle er at lære deltagerne op i metoden, hvor deltagerne taler på skift, hvorefter de trækker sig. Derfor skal den tidtagende igangsætter være god til at lytte, skabe ro i rummet, fordele tiden mellem deltagerne samt hjælpe dem til at være i den uro de kan føle, når de fortæller om svære problemer. Som den klassiske igangsætter trækker den tidtagende igangsætter sig, når gruppen er startet op, og skal derfor være god til at overdrage ansvaret til gruppedeltagerne. Den adskiller sig dog fra den klassiske igangsætter ved at indføre en fast metode, hvor deltagerne ikke må tale sammen.

Analysen har vist, er der ifølge vores informanter mange forskellige måder at være igangsætter på. Som skrevet tidligere skal analysen ikke ses som en vurdering af, hvilke igangsættere der praktiserer den rigtige igangsætterrolle. Derimod er analysen en redegørelse for igangsætterrollens mange facetter. Netop denne mulighed for metodisk fleksibilitet og tilpasning til den enkelte igangsætter og gruppedeltager, er noget af det, der har fascineret os ved de frivillige selvhjælpsgrupper. Men som vi også har vist kræver de forskellige roller forskellige kompetencer, og vi finder derfor denne begrebsafklaring af igangsætterrollen essentiel for FriSes fremtidige arbejde med selvhjælp, idet igangsætteren har så central en betydning for praksis i selvhjælpsgrupperne.

Vi har i vores empiri også fundet, at de eklektiske gruppeledere ikke altid er konsekvente i deres metodevalg og tilgang til gruppelederrollen. En eklektisk tilgang fordrer at metodevalget er bevidst og kompetent samt at metoderne ligger indenfor få udvalgte teoretiske perspektiver, der ikke er modstridende. Vi oplevede at gruppelederne primært arbejde ud fra, de kompetencer de havde fra deres professionelle liv, og at de derfor var i stand til at varetage gruppelederrollen. Men starter der gruppeledere uden denne professionelle baggrund kan de manglende retningslinjer, det manglende faglige grundlag og den manglende uddannelse for den eklektiske gruppeleder resultere i, at gruppelederne ikke ved hvilket perspektiv, de skal arbejde ud fra, og derfor ikke ved

hvilke metoder de skal benytte. Herved er der risiko for, at eklekticismen bliver tilfældig. På baggrund af denne risiko anbefaler vi FriSe at udvikle et fagligt grundlag for de eklektiske gruppeledere, for på den måde at minimere risikoen for en eklekticisme, som ikke er tilpasset målgruppen.

Ifølge kritikere går manualisering af det sociale arbejde ud over praktikernes metodiske frihed (Gomard og Bundesen 2011:3). Som vi vil komme ind på i næste afsnit, udfordrer de manualiserede grupper faktisk selvhjælpsprincipperne, men vi oplevede samtidig at manualerne var med til at skabe en vis metodesikkerhed i grupperne. Dette er en reducere af metodefrihed, men vi oplevede det snarere som, at vores informanter er afklaret omkring deres rolle, og hvilke metoder de skal benytte. I FriSe hvor arbejdet udføres af frivillige borgere med forskellige baggrunde, kan manualerne være med til at sikre hvilke metoder, der bliver brugt i grupperne, og kan derfor også ses som en styrke for deres arbejde.

I de tidtagende grupper er metoden tydeligt defineret, hvilket gør, at igangsætterrollen også er tydeligt defineret, hvilket kan være en styrke for disse grupper. Alle igangsættere trækker sig efter opstarten, hvilket ligger i tråd med den klassiske igangsætterrolle. Metoden de tidtagende grupper benytter, hvor deltagerne ikke må tale med hinanden, synes dog at være modstridende med den klassiske selvhjælp, da deltagerne således ikke oplever den normalisering, bekræftelse og accept hos de andre deltagere, som selvhjælpen ligger op til. At formålet skulle være, at lære at rumme svære følelser, er hverken et formål vi er støt på i selvhjælpslitteraturen, og heller ikke et formål andre informanter har italesat.

## **De tre rollers implikationer for selvhjælpen**

I analysen har vi tydeliggjort de tre forskellige roller: den eklektiske gruppeleder, den manualiserede gruppeleder og den tidtagende igangsætter. Vi har arbejdet med at få en forståelse for, hvordan de arbejder, hvilke metoder de benytter og hvilke kompetencer dette kræver.

Som beskrevet tidligere, er selvhjælpsarbejdet af en stærk tradition, der bl.a. voksende ud af en afstandtagen til professionalisme, bureaukrati, centralisme, individualisme og elitisme (Katz 1981, Habermann et al 1989:30, Høgsbro 1995, Høgsbro 2012, Reissman & Carroll 1992, Lavoie et al.

1994). Til forskel fra de første selvorganiserede selvhjælpsgrupper, er grupperne i FriSe forankret i en landsdækkende organisation og faciliteret af igangsættere. Både koordinatore, igangsættere og gruppeledere er klar over, at rollerne er forskellige, og på flere møder med koordinatore blev det diskuteret, hvordan selvhjælpen skal placere sig i dagens samfund. Skal selvhjælpsgrupperne eksempelvis samarbejde med det offentlige, skal selvhjælp fortsat hedde selvhjælp eller skræmmer begrebet folk, og i hvilken retning ønsker de at selvhjælpen skal udvikle sig, hvis den overhovedet skal udvikles? (Selvhjælpsudvalgsmøde 10.9.14, Temadag for selvhjælp 18.11.14). Diskussioner af selvhjælpen, fik os til at tænke på hvordan rollerne påvirker den selvhjælp, der foregår i FriSe i dag. Frank Reissman og David Carroll (1995:2) mener eksempelvis, at det begrænser selvhjælpsmodellen, hvis professionelle involveres i grupperne. Klassisk selvhjælpsfilosofi lægger vægt på at styrke menneskers latente indre styrke, og på den særlige forståelse, der kommer af at have oplevet problemer på egen krop. Derudover er det også essentielt for selvhjælpen at fokusere på selvbestemmelse, troen på egne ressourcer, at man kan skabe ting selv, og at empowerment kommer fra en selv. Det handler altså i bund og grund om menneskers egne ressourcer. Reissman og Carroll skelner mellem at heale og at behandle, hvor healing er noget en person gør ved sin egen krop, mens behandling bliver foretaget af udefrakommende. Hele selvhjælpstanken er bygget op omkring et menneskesyn, hvor alle er potentielle hjælpegivere, samt uafhængige frem for afhængige. Derfor vil tilstedeværelsen af en professionel udfordre hjælper-/modtager-relationen i selvhjælpsgrupperne, da det i socialt arbejde traditionelt set er socialarbejderen, der er hjælper (Reissman & Carroll 1995:4). Da igangsætterne ifølge vores informanter har en central rolle i mange af grupperne og arbejder meget som en professionelle gruppeledere, er der ifølge Reissman og Carrolls argument, en fare for, at det påvirker selvhjælpen, da denne ikke skal være påvirket af udefrakommende.

Tankerne omkring de oprindelige selvhjælpsprincipper og udviklingen af selvhjælpen i FriSe, har ledt frem til en diskussion, hvorigennem vi ønsker at undersøges, hvilke implikationer igangsætter- og gruppelederrollerne i FriSe kan have for selvhjælpen.

I dette afsnit vil vi indledningsvist diskutere hvilke implikationer igangsætteren og gruppelederne har, for hvordan der udveksles hjælpe i selvhjælpsgrupperne. Vi oplevede at vores informanter havde en opmærksomhed på, hvordan de bedst kan hjælpe deltagerne til, at få deres

selvhjælpspotentialer frem. De havde også en opmærksomhed på ikke at overtage hjælperollen, fordi det i selvhjælpstanken er deltagerne, der skal hjælpe hinanden, således at det er deltagerens ressourcer der bliver bragt i spil. Fokus i diskussionens første del vil derfor være på, hvordan de tre roller kan påvirke den måde hvorpå, der udveksles hjælp i grupperne.

I diskussionen anden del vil fokus være på, hvilke implikationer det kan have for selvhjælpen, hvis igangsætterne og gruppelederne gør brug af formel- og ekspertviden. Denne viden har ifølge den klassiske selvhjælp ikke plads i selvhjælpsgrupper. Den vil ofte afvige fra, eller komme til at dominere deltagerens erfaringsbaserede viden, og derfor risikere at dominere deres problemløsningsstrategier (Reissman & Carroll 1995, Høgsbro 1992). Denne diskussion er relevant, da analysen har vist at både igangsættere og gruppelederne, føler sig kvalificerede på baggrund af deres faglige kompetencer, og fordi de metoder gruppelederne beskriver, lægger sig op af en professionel gruppeleder, der tager afsæt i formel viden.

Derudover er det også interessant at undersøge igangsætternes og gruppeledernes brug af formel viden, da FriSe taler den formelle viden frem, som en viden der ikke skal gøres brug af i selvhjælpen. Der er altså en diskrepans mellem FriSes italesættelse af, hvordan de skal bruge formel viden, og den praksis informanterne præsenterede os for. Derfor vil vi i sidste del af dette afsnit, diskutere hvordan FriSe bruger deres italesættelse af praksis, som en modsætning til professionelle. Dette gør FriSe som et led i en identitetsforhandlingsproces, med hvilken de forsøger at fremhæve deres praksis som unik, for på den måde at sikre deres eksistensgrundlag. Da vi oplevede at der både er muligheder, men også begrænsninger ved denne grænsedragning til det professionelle gruppearbejde, vil vi afslutningsvis diskutere, hvilke implikationer denne identitetspolitik kan have for FriSe.

## **Udveksling af hjælp**

Når vi i vores interviews kom ind på, hvilke karaktertræk der er problematiske hos igangsættere/gruppeledere, svarede informanterne ofte ligesom Andreas:

*Ja altså folk der har en særlig trang til at være rådgivende og gerne lidt for meget vil hjælpe folk. De er ikke ret gode igangsættere [...], fordi de bliver styrende. De overtager, og de kommer til at fylde. For mig er rollen netop, at du skal være så anonym som muligt. Vi snakker om at have et*

*"hjælpergen", når vi underviser. Det skal man virkelig kunne styre. For det er ikke det, du sidder her for. Du sidder her ikke for at hjælpe. Så sådan nogle folk der har en lille spirende terapeut i sig, er ikke særlig gode igangsættere.* (Andreas)

Koordinatorerne Hanne, Bodil og Mads gjorde det også tydeligt, at igangsætterne og gruppelederne ikke skal være motiveret af ønsket om personligt at hjælpe og løse folks problemer. De skal derimod være bevidste om deres rolle, som den der skaber de rette rammer, så deltagerne kan hjælpe sig selv og hinanden (Hanne, Bodil, Mads). På trods af at informanterne var meget tydelige omkring, at det er deltagerne, der selv skal tage ansvar for deres egen udvikling i gruppen, har vi gennem vores analyse vist, at især gruppelederne beskriver deres rolle som central i grupperne. Vi har derfor taget denne diskussion med for at tydeliggøre hvilke dilemmaer, der kan opstå, hvis igangsættere/gruppeledere får en central rolle i selvhjælpsgrupperne og på den måde risikerer at overtage hjælperollen fra deltagerne. I sidste ende kan dette nemlig gå ud over deltagerens udbytte af selvhjælpsgruppen.

Til at analysere denne problemstilling vil vi tage udgangspunkt i begreberne *udveksling* og *reciprocitet* (Mauss 1950, Jacques 1983, Reissman & Carroll 1995), for at skabe en forståelse for betydningen af hvordan der *udveksles hjælp* i grupperne, og hvilke implikationer det har for deltagerne og selvhjælpsgruppen.

### **At hjælpe andre hjælper én selv**

For at tydeliggøre betydningen af hvordan der bliver udvekslet hjælp, vil vi i dette afsnit indledningsvis uddybe selvhjælps- og gensidighedsprincippet. Herefter vil vi bruge Marcel Mauss's teori om gavegivning, til at diskutere hvilken betydning, det får, når hjælperollen går på skift mellem deltagerne.

I selvhjælpsideologien dækker selvhjælpsprincippet over det, at den der hjælper, hjælper sig selv ved at hjælpe andre. I det traditionelle hjælpesystem er der en stor forskel på den, der bliver hjulpet og hjælperen, hvorimod hjælperollen i selvhjælpsgrupper hele tiden går på skift mellem deltagerne. Da alle deltagere på et tidspunkt har mulighed for at være i hjælperollen, får de alle udbytte af den gode oplevelse, og det selvværd hjælperollen giver (Habermann et. al 1989, Reissman & Carroll 1995, Diemer & Stembak 1992).



Derudover omhandler gensidighedsprincippet i selvhjælpsgrupper ligeledes hjælperollen. Gensidighedsprincippet dækker ifølge Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989) over 3 aspekter. Dels den universelle norm, hvor mennesker ikke bør skade den person, de har modtaget hjælp fra. Dernæst det psykologiske princip, hvor alle bør have mulighed for både at modtage og at give. Sidst indeholder gensidighedsprincippet bytte-aspektet, der bygger på, at mennesker kommer i balance med hinanden ved at bytte lige over, og dermed ikke at stå i gæld til hinanden. Denne bytterelation skaber ifølge Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989:18) et ligeværd, der er svært at skabe i de traditionelle hjælperelationer, hvor ekspertviden vægtes højere end erfaringsbaseret viden. Dette medfører, at den der modtager hjælp bliver set som mindre værd og derfor kommer til at stå i gæld til hjælperen (Reissman & Carroll 1995, Gramst & Gramst 1991).

For igangsætterne/gruppelederne betyder dette, at de ikke skal indtage en hjælperolle, men lade dette være op til deltagerne selv, hvilket vores informanter også talte frem i deres interviews (Andreas, Bodil, Mads, Birthe, Jette, Rolf). Der må altså antages at være en særlig kraft i denne udveksling af hjælp mellem deltagerne. Til at skabe en forståelse for den kraft, der ligger i udvekslingen af hjælp, vil vi bruge Mauss's analyse af *gaven*. På baggrund af et studie af gaveudveksling i Polynesien, har Mauss været med til at tydeliggøre, hvilken kraft der ligger i udveksling og hvorfor. Ifølge Mauss er udveksling med til at skabe et fællesskab, og en alliance mellem dem der udveksler. Dette skyldes, at man ved at give noget til en anden, sætter denne person i gæld til én. Grunden til at man bliver sat i gæld, er at det der gives stadig er en del af giveren, og gennem genstanden har giveren altså magt over modtageren, indtil denne har gengældt med en gave af samme værdi. Gaven er altså ikke en neutral ting, da det at tilbyde noget, er det samme som at tilbyde noget af sig selv. Modtageren bliver herved forpligtet til at give noget tilbage, hvis denne ønsker at skabe symmetri i relationen (Mauss 1950:25-27). Gavens kraft gælder ikke kun udvekslingen af materielle goder, men kan også overføres på sociale relationer, og dermed på de relationer der opstår mellem deltagere i en selvhjælpsgruppe, når de udveksler erfaringer (Mauss 1950:27). Når man laver erfaringsudveksling i en selvhjælpsgruppe, er det altså en måde at udvise gensidig respekt. Har en deltager fortalt sine erfaringer med et problem til gruppen, er det altså gruppens pligt at gengælde dette ved også at dele deres problemer. Vha. fortællinger hjælper man de andre deltagere, idet fortællingerne giver dem nye perspektiver på deres problemer og inspirerer dem til alternative problemløsningsmodeller.

Dermed sætter man gruppens medlemmer i gæld, en gæld de kan indløse ved også at dele ud af egne erfaringer. Herved bliver deltageres fortællinger tillagt værdi, hvilket giver fortælleren en følelse af at være noget værd for andre. Andreas beskriver hvordan det at sætte folk med den samme problematik sammen i en gruppe, gør noget helt særligt ved gruppen:

*Der sker virkelig nogle helt vidunderlige ting [...] folk der har gået med deres egen problematik, og så sætte dem sammen med 4-5 stykker, der har samme problematik. Der sker simpelthen et eller andet magisk.[...] Så bare det med at komme ind i et rum, hvor der er nogle der forstår dig.*

(Andreas)

Som Anders beskriver, sker der altså noget, når folk deler deres fælles erfaringer. Udvekslingen er, som han siger bl.a. med til at give deltagerne en følelse af at blive forstået, hvilket er helt central for selvhjælpsgrupper (Habermann et al. 1989:18, Reissman & Carroll 1995, Gramst & Gramst 1991).

Som Jacques Godbout (1983:5,7,12) forklarer skal man ikke kun forstå gaven som en genstand, men snarere som det der kan skabe en social relation, der bygger på reciprocitet og gensidig tillid. Og hvis gave og modgave er ulige, vil det også skabe en uligevægtig relation. Hvis denne teori overføres på selvhjælpsgrupperne, er det altså vigtigt, at deltagerne indgår i en ligeværdig og reciprok relation, hvilket vores informanter også fremhævede. De gør meget ud af, at ingens problemer skal opfattes som vigtigere end andres, at deltagerne ikke skal fremhæve deres problemløsningsstrategier som de rigtige og at igangsætteren ikke skal opfattes som en ekspert (Bodil, Andreas, Rolf, Hanne, Jette).

En typisk problemstilling i socialt arbejde er, at der opstår et asymmetrisk forhold mellem hjælper, og den der modtager hjælp. Dette skyldes, at man ofte kommer til at føle sig magtesløs, når man modtager hjælp, og derfor er folk ofte ambivalente omkring hvordan der hjælpes (Reissman & Carroll 1995:22-23). Der er også risiko for at man frem for at skabe empowerment, skaber afhængighed hos dem der modtager hjælp, hvis ikke de får mulighed for at gengælde hjælpen. Studier viser, at man får det godt af at hjælpe. Dette forklarer Reissmann og Carroll (1995:192) ved, at når man oplever at indtræde i en social funktion, hvor man kan hjælpe andre, vil man være tilbøjelig til at føle sig mere rask. Dette skyldes at evnen til at hjælpe andre er med til at ændre

hjelperens syn på sig selv. Jette beskriver, hvordan hun ser gruppe-medlemmerne have en hjælperolle til hinanden i gruppen:

*Selvhjælpen er noget de lærer hinanden i gruppen, altså hjælp til at støtte hinanden og give hinanden gode råd. Gode råd er ikke altid det bedste, men nogle gange er der nogle konkrete ting de råder hinanden til, du kan prøve sådan eller sådan[...] bare det at lytte til hinanden er en rigtig god hjælp til hinanden. Ud af den støtte de giver hinanden, kommer at de kan klare sig selv.*

(Jette)

Studier af hjælperollen har også vist, at folk er mere tilbøjelige til at modtage hjælp fra folk de selv har hjulpet (Reissman & Carroll 1995:23). Dette stemmer overens med Mauss gaveudvekslingsteori, der beskriver, at der opstår en ligeværdig relation mellem giver og modtager, når gaverne bliver gengældt. Altså er det den skiftende rolle i selvhjælpsgrupperne, der gør at deltagerne får det bedre, både fordi de selv får lov til at være i hjælperollen og på den måde får øget selvværd, men også ved at lade andre være i hjælperollen. En af årsagerne til at igangsætteren ikke kan træde i deltagerens sted og udfylde hjælperollen er ifølge Reissman og Carroll (1995), at der er en særlig mulighed for at udvikle sig blandt ligesindede. Idet igangsætteren ikke har de samme erfaringer som deltagerne, har de heller ikke de samme behov eller den samme hjælp at tilbyde. Som Bodil forklarer skaber det en naturlig respekt mellem folk, der har oplevet de samme ting, hvilket skaber en tillid, man ikke kan opnå ved at snakke ud fra en formel viden.

*Det skaber også en slags respekt. En naturlig respekt, fordi man tænker: okay vedkommende forstår også baggrunden, har selv oplevet det. Og de fleste mennesker tror jo mere på hvad andre mennesker har oplevet på egen krop, end hvad de har fra viden.*

(Bodil)

Ifølge Reissman og Carroll er det lettere for folk at give hjælp, og det er også dette der gavner mest. Hvis igangsætteren/gruppelederen overtager denne rolle, fratages deltageren muligheden for at være i hjælperollen og deltageren mister dermed det udbytte man får af at hjælpe. At man får udbytte af at give, kalder Reissman og Carroll (1995:158) for hjælper-terapi-princippet. Ifølge Reissman og Carroll øger det at hjælpe, følelsen af selvkontrol og af at blive værdsat og at være handlekraftig. På den måde kan deltagerne i selvhjælpsgrupperne altså bygge deres identitet op omkring det at hjælpe, hvorimod der ikke er den samme identitetsopbygning i at modtage hjælp.

## **Rollernes implikationer for udveksling af hjælp**

Som ovenforstående har vist, er det altså det at være i hjælperrollen, der styrker deltagerne i en selvhjælpsgruppe. Derudover har udvekslingen den funktion, at den skaber relationer mellem giver og modtager, og på den måde er erfaringsudvekslingen med til at skabe et fællesskab mellem gruppedeltagerne. I dette afsnit vil vi diskutere, hvilke implikationer de tre roller har for deltagerens mulighed for at indtræde i hjælperrollen, deres mulighed for at udveksle hjælp og dermed på deres udbytte af selvhjælpsgruppen.

I gruppen med den tidtagende igangsætter er der gode muligheder for, at deltagerne kan være i hjælperrollen, da igangsætteren jo trækker sig efter de første par gange. Som vist tidligere indfører igangsætteren en metode, hvor deltagerne ikke må kommentere på hinandens historier eller indgå i dialog. Set i lyset af udvekslings- og gensidighedsprincippet, kan dette betyde, at deltagerne ikke må tilkendegive hvis nogle af de andres historier har hjulpet dem, og derfor bliver det utydeligt hvilken værdi udvekslingen har for de andre. Ved ikke at have dialog, bliver det altså sværere for deltagerne at vide, hvornår de har inspireret de andre med deres fortællinger, og det bliver derfor også utydeligt, om de er i en hjælperrolle eller ej. Derfor får de ikke mulighed for at opleve den anerkendelse og empowerment det giver at hjælpe andre. Det er altså ikke så meget igangsætterrollen der forhindrer deltagerne i at indtage hjælperrollen, men mere den metode igangsætteren indfører, og som gruppen arbejder videre med, der har implikationer for deltagerens udbytte. De oplever ikke i lige så høj grad at hjælpe andre og at have værdi for de andre deltagere, når de ikke må kommentere på hinandens historier. På sigt kan denne metode altså komme til at gå ud over deltagerens udbytte af at være i gruppen.

De eklektiske gruppeledere bruger dialog mellem deltagerne i grupperne. Derfor vil deltagerne nemt kunne erfaringsudveksle og give feedback på hinandens historier og dermed skiftes til at være i hjælperrollen. Derfor behøver det ikke have store implikationer for deltagerens udveksling af hjælp, at der er en gruppeleder til stede i hele forløbet. Alligevel er der eksempler på, hvor den eklektiske gruppeleder overtog hjælperrollen, så det kan muligvis have implikationer for deltagerne når gruppelederne bliver i grupperne. Ellen nævnte eksempelvis, at hun nogle gange får en central rolle i grupperne, stiller spørgsmål til deltagerens problemløsningsstrategier eller styrer samtalerne (Ellen). I disse tilfælde flyttes hjælperrollen over på gruppelederen i stedet for at

skifte mellem deltagerne, og dermed er der risiko for, at hele selvhjælps- og gensidighedsprincippet forsvinder.

I en undersøgelse af selvhjælpsgrupper, udtrykte igangsætterne en bekymring for, at gruppen opløses hvis igangsætteren stopper, hvilket også er en bekymring i FriSe (Jette, Ellen, Diemer & Stenbak 1992:117). Derudover har flere informanter udtrykt bekymringer om, at gruppedeltagerne ikke selv kan styre gruppen uden en gruppeleder (Hanne, Andreas, Ellen). Således tager gruppelederne indirekte et ansvar for, at deltagerne får succes i deres personlige udvikling. Derved opstår der en risiko for, at de overtager hjælperollen, som mindsker muligheden for deltagernes hjælp til selvhjælp (Diemer & Stenbak 1992:117).

Alle de eklektiske gruppeledere nævner vigtigheden i, at det primært er deltagerne, der skal fylde i grupperne, men i tilfælde som ovenfor får gruppelederen en central rolle i gruppen med risiko for at overtage hjælperollen fra deltagerne. En måde at undgå dette er at uddanne gruppelederne til at være faciliterende gruppeledere, som gruppelederrollen er beskrevet af Heap (2005). Det stiller store krav til de frivilliges kompetencer, hvis de skal indtage en eklektisk gruppelederrolle, og derfor vil en indføring i denne metode kræve målrettet uddannelse. Hvis gruppelederrollen bliver udført som Heap beskriver den, er det netop gruppeledernes funktion at få deltagerens ressourcer i brug, og at skabe dynamik mellem deltagerne, så de kan erfaringsudveksle på en konstruktiv måde. På trods af at der er en gruppeleder til stede, vil deltagerne stadig kunne indtage hjælperollen overfor hinanden, idet gruppelederens rolle udelukkende består i at facilitere gruppeprocessen og ikke i at finde problemløsningstrategier. Hvis FriSe vil sikre, at de eklektiske gruppeledere skal overlade hjælperollen til deltagerne, skal de understøtte, at gruppelederne er i stand til at facilitere og støtte gruppen uden selv at blive en del af hjælpearbejdet.

Den manualiserede gruppeleder har potentielt set de samme implikationer som den eklektiske gruppeleder, da de også bliver i gruppen i hele forløbet samt faciliterer gruppeprocessen. For at gruppelederne ikke skal overtage hjælperollen, skal de ligesom den eklektiske gruppeleder være kvalificeret til at varetage rollen, så deltagerne beholder hjælperollen. Idet disse gruppeledere, ud over viden om de faciliterende metoder, også besidder faglig viden om misbrug og skilsmisse, opstår der her andre implikationer. Da koncepterne har et manualiseret forløb med tilhørende metoder, har gruppelederen også bestemt, hvilke temaer deltagerne skal tage op, og hvilke

redskaber der skal benyttes. På den måde får gruppelederen en central rolle i deltageres forandringsproces. Eftersom forandringsprocessen bygger på bestemte forståelser af, hvilke faser/forløb man skal igennem for at bearbejde en skilsmisse og et misbrug, bliver gruppelederen central i deltageres problemløsning. Det gør de, da det er gruppelederen, der besidder viden om disse metoder, og derfor risikerer deltagerne at miste hjælperollen.

### **Helpers-high – behovet for at hjælpe**

Ifølge Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989:19) er der ingen grund til, at hjælperollen skal være forbeholdt professionelle. Hvis det føles så godt at hjælpe, burde alle der har brug for hjælp også have mulighed for at være i hjælperollen. Derfor ser Habermann, Gamst, Gamst og Ravn selvhjælpsgrupper som det ideelle sted til denne udveksling af hjælp. Som vi har vist, er der en risiko for, at gruppelederne i FriSe kommer til at overtage hjælperollen. Men hvis det er så entydigt, at deltagerne får det bedst ved selv at være i hjælperollen, hvordan kan det så være, at nogle gruppeledere kommer til at overtage denne rolle, og hvorfor trækker de sig ikke, så de er ude over denne problemstilling? Denne problemstilling som også findes i FriSe, vil vi diskutere ud fra Reissmans og Carrolls begreb *helpers high* (1995:159). Det gør vi for at forstå, hvorfor nogle igangsættere og gruppeledere kan komme til at overtage hjælperollen.

Helpers high beskriver hvordan man bliver høj af at hjælpe andre (ibid.). De igangsættere/gruppeledere, der er motiveret af at gøre en forskel og hjælpe, kan altså have svært ved at overlade hjælperollen til deltagerne, fordi de bliver afhængige af at hjælpe. Som disse citater viser, er flere af igangsætterne/gruppelederne netop motiveres af at hjælpe.

*Det giver mig helt vildt meget, jeg føler at jeg gør noget for andre mennesker, og det gør mig glad. Det har det også gjort, når jeg har været terapeut, når jeg har arbejdet som psykoterapeut. Og jeg kan mærke, at når der er en der kom ked af det ind og går smilende herfra, så er der sket en lille ting, og det kan godt gøre mig glad. Man kan jo ikke skabe underværker fra den ene dag til den anden, men bare at kunne være med til at gøre, at andre mennesker kan få en god oplevelse. Et møde kan sagtens være en rigtig god oplevelse, man kan se en komme ind og være nervøs for at komme ind i rummet og så komme grinende ud, det føles dejligt.* (Jette)

*Det jeg søgte var noget, hvor man kunne gøre en forskel for andre mennesker. Ja det var mit formål med at søge.* (Birthe)

Det er altså tydeligt at igangsætterne/gruppelederne føler de får noget ud af at hjælpe deltagerne, og i det frivillig sociale arbejde kan man argumentere for, at det er helt naturligt at være motiveret af at gøre en forskel og af at hjælpe andre (Boll et al. 2012). Dette kan forklare hvorfor koordinatorene gør meget ud af at tydeliggøre for nye igangsættere, at de ikke er kommet for at hjælpe, og at de ikke skal have et *hjælpergen*, idet det gør det svært for dem at overlade hjælperollen til deltagerne (Mads, Bodil, Hanne, Andreas).

Som Bodil fremhæver, skal man som igangsætter altså være i stand til at tilsidesætte sine egne behov f.eks., når igangsætteren skal vurdere om, denne skal trække sig.

*Så er kunsten ved afslutningen, når man enten har sat sig for, kun at være der de der 6-8 gange, eller hvis man bare siger, jeg ser hvornår gruppen er selvfungerende, om de overhovedet passer sammen og ønsker at mødes fremover, at man så kan trække sig igen. Og så også gør det på en måde, ja hvilken måde vil jeg egentlig kalde det? Man skal ikke knytte sig for meget til den gruppe. Altså det skal i hvert fald ikke være igangsætterens behov, der er afgørende for om personen bliver i gruppen.*  
(Bodil)

Denne tilgang bruger Andreas også, når han forklarer, at igangsætterne skal vurdere om det vil gavne gruppedeltageren, inden de begynder at spørge ind til en deltagers fortællinger. De skal ikke gøre det, hvis det skyldes, at de selv får det bedre heraf (Andreas). I dette studie har vi udelukkende beskæftiget os med igangsættere og gruppelederes perspektiv. Igangsættere og gruppelederes beskriver altid at de vurderer fra gruppe til gruppe hvilken rolle de skal påtage sig. I de grupper hvor de vælger at blive, begrundes det med, at det er det bedste for gruppen. I et studie lavet af Diemer og Stenbak (1992:58-60) fortalte flere af deltagerne i selvhjælpsgrupper, at de havde et ønske om at igangsætteren stoppede. For ikke at skabe konflikter undlod deltagerne at sige det til igangsætteren. Hermed endte disse ofte med, at være en større del af grupperne end deltagerne ønskede. Habermann, Gamst, Gamst og Ravn (1989:51-52) beskriver også, hvordan det kan være svært for professionelle at trække sig fra gruppen igen, blandt andet fordi de bliver gensidigt afhængige af hinanden. I Diemer og Stenbaks (ibid:117) undersøgelse udtalte igangsætterne, at de ud over fagligt udbytte også fik øget selvtillid og personlig vækst af at deltage i grupperne, hvilket også stemmer overens med udtalelser fra vores informanter. Igangsætternes personlige udbytte er altså så betydningsfuldt for dem, at de ikke gør sig selv overflødige i gruppen, og derfor giver de køb på selvhjælpsarbejdets idé om ansvarliggørelse af

gruppedeltagerne. At nogle igangsættere i FriSe ikke vælger at trække sig, kan altså skyldes at de oplever helpers high.

Det er ofte lettere for FriSe at rekruttere igangsættere end deltagere til nye grupper (Mads, Bodil, Andreas). En sandsynlig forklaring på dette er at man bliver høj af at hjælpe andre. Derfor er det tilsyneladende mere populært at være igangsætter end at deltage i grupperne. På trods af at ideen med selvhjælp er at deltagerne hjælper hinanden, og at det skal være mindre stigmatiserende at komme i selvhjælpsgrupper, er der altså stadig forbehold ved at melde sig som deltager i en selvhjælpsgruppe.

I dette afsnit har vi diskuteret, hvilke implikationer de tre igangsætterroller har for selvhjælps- og gensidighedsprincippet. Vi har vist at Habermann, Gamst, Gamst og Ravns og Reissmann og Carrolls beskrivelse af selvhjælps- og gensidighedsprincippet lægger sig op ad Mauss's beskrivelse af gavens kraft. Nemlig at deltagerne ved at udveksle erfaringer om en given problemstilling, danner en social relation, hvor de skiftes til at være i hjælperollen. Dermed får alle mulighed for at få gavn af helper-terapi-princippet. Det er altså udvekslingen af hjælp mellem deltagerne, der skaber fællesskabet og hjælper deltagerne til at få det bedre.

Når det i selvhjælpslitteraturen er beskrevet, at igangsætteren skal have en tilbagetrukket rolle, handler det altså ikke kun om, at en igangsætter ikke skal komme med løsninger på deltagerens problemer, idet selvhjælpsrummet er et rum, hvor deltagerne skal tage ansvar for deres udvikling. Det handler derimod om, at deltagerne får det bedre – ikke fordi de får hjælp fra de andre deltagere, men fordi de får mulighed for at være i hjælperollen. Ifølge Reissman og Carroll (1995) styrker det deltagerne mere, hvis de får en følelse af at kunne støtte andre. Det gør det fordi, deltagerne dermed får værdi for andre deltagere. Det er altså ved at give hjælp, at empowerment opstår, og i udvekslingen af hjælpen at fællesskabet med de andre deltagere skabes.

Med denne diskussion har vi vist hvilke implikationer igangsætterrollerne har for selvhjælpen, således at det bliver tydeligere, hvilke implikationer deres valg har for udvekslingen af hjælp i gruppen og dermed deltagerens udbytte af at deltage heri.



Den tidtagende gruppeleder overlader i princippet hjælperollen til deltagerne, når personen stopper i gruppen, men på grund af metoden, hvor de ikke må tale sammen, får de ikke lov til at indtage hjælperollen overfor hinanden og forhindrer derfor helper-terapi-princippet i at virke.

I forhold til den eklektiske- og manualiserede gruppeleder har vi vist, at der er en risiko for, at de overtager ansvaret for deltagernes udvikling, og dermed fratager deltagernes hjælperollen når de bliver i gruppen. Vi har dog også vist, at de måske kan kompensere for at blive i gruppen, ved udelukkende at have en faciliterende gruppelederrolle, hvor de skaber rammer, der giver deltagerne mulighed for at udveksle hjælp. Den manualiserede gruppeleder risikerer også at fastlægge deltagernes udvikling, idet de benytter manualiserede metoder, temaer og viden om misbrug og skilsmisse.

Man kan altså argumentere for, at den nemmeste måde at undgå at igangsætteren overtager hjælperollen, er ved at igangsætternes primære rolle er, at lære deltagerne at være selvkørende, så de kan trække sig efter et par gange. Altså ved at indføre den klassiske igangsætterrolle. Men som Bodil, Hanne og Andreas pointerer, er der nogle grupper, der har brug for at igangsætteren er der hele tiden, hvilket også lægger sig op af den måde Diemer og Heap beskriver igangsætterrollen (Heap 2005, Diemer 2003:45-47). Hvis det ikke er muligt for igangsætteren at trække sig, må de altså finde andre tiltag, der gør at hjælperollen forbliver hos deltagerne. Her er det vores anbefaling, at gruppelederne uddannes til at kunne udføre den faciliterende rolle.

## **Vidensformer i selvhjælpsgrupper**

I selvhjælpslitteraturen forekommer debatter om brug af professionelle i selvhjælp, hvilket ofte kritiseres, idet professionelle baserer deres praksis på formel viden. Derfor bliver professionelles deltagelse i selvhjælpsgrupper ofte set som en trussel for deltagernes udbytte. Det gør den, da deltagernes viden er erfaringsbaseret og derfor risikerer at få en lavere status end de professionelles formelle viden. Den formelle viden som professionelle besidder er baseret på systematisk forskning, empiriske observationer og analyse af kontrollerede observationer, hvorimod den erfaringsbaserede viden udelukkende bygger på personlige erfaringer (Reissman & Carroll 1995:31, Høgsbro 1992). Ifølge kritikerne kan det have implikationer for deltagernes oplevelse af empowerment og anerkendelse, hvis de ikke har mulighed for at gøre brug af egne

erfaringer. Derudover kan det også have den konsekvens, at deltagerne ikke får lov til selv at definere deres problemopfattelser og løsningsstrategier, idet de professionelle formelle viden ofte vil blive dominerende (Høgsbro 1992, Katz 1981, Reissman & Carroll 1995, Diemer & Stenbak 1992, Diemer 2003).

Da alle vores igangsætterinformanter har en professionel baggrund som terapeut, social- eller sundhedsarbejder, undersøgte vi, hvilken implikationer det kan have for selvhjælpen i FriSe, at de alle besidder formel viden. I det professionelle arbejde vil socialarbejderen være forbundet med en forestilling om at have en viden om, hvad der er bedst for klienten (Järvinen et al. 2005). Det er derfor relevant at undersøge, hvilken betydning denne professionelle viden får i en frivillig selvhjælpsgruppe, som traditionelt er baseret på erfaringsbaseret viden mellem deltagerne og ikke en klient-socialarbejder relation. Vores informanter fremhæver alle, at det ikke er deres professionelle viden de skal bringe i spil i grupperne, og at de på ingen måde skal optræde som ekspert eller udføre behandling. Samtidig udtrykte flere informanter, at deres professionelle baggrund er med til at kvalificere dem til at være igangsættere og gruppeledere. Disse to ting står i modsætning til hinanden. Derfor vil vi undersøge hvilke vidensformer igangsætterne og gruppelederne gør brug af, og om deres professionelle baggrund dermed udfordrer selvhjælpsprincippet, der beskriver deltagerens erfaringsbaserede viden som den centrale viden for selvhjælpsgrupper. Vi vil også analysere den diskrepans, vi oplevede mellem FriSes ideal og praksis. Dette gøres ved at diskutere fordele og ulemper ved at benytte professionelles rolle i selvhjælp. Herved kan vi undersøge, om der findes en måde hvorpå FriSe kan legitimeret deres brug af professionelle i selvhjælp. Dette kan være en måde for FriSe at forene deres ideal og praksis, så de åbent kan beskrive hvilke roller professionelle spiller i deres grupper, og hvilke metoder de benytter og dermed skabe klarhed over deres selvhjælpsarbejde.

### **Implikationer af formel eller erfaringsbaseret viden**

I selvhjælpslitteraturen, er et tema der ofte tages op, hvilken form for viden, der skal gøres brug af i selvhjælpsgrupper. Denne diskussion opstår ofte, når professionelle bliver en del af selvhjælpen, fordi deres arbejde tager udgangspunkt i formel viden modsat deltagerne i selvhjælpsgrupperne, hvis viden er baseret på egne erfaringer. Som vi har beskrevet, er selvhjælpen traditionelt set

baseret på erfaringsbaseret viden, og et af selvhjælpens formål, har netop været at udfordre den professionelle viden og problemløsningsmodeller (Høgsbro 1992, Reissman & Carroll 1995, Katz 1981). Som Diemer beskriver, er selvhjælpsgrupper ikke behandling, men fælles handling. Det vil sige, at gruppedeltagerne gennem samtaler om et fælles problem, skal nå til nye perspektiver på deres problemer, samt opnår en accept og normalisering af deres livssituation og oplever empowerment og handlekraft ved at genfinde egne ressourcer (Diemer 2003:19). Derfor har de professionelle traditionelt set ikke en rolle i den klassiske selvorganiserede selvhjælp, da professionelt arbejde altid vil tage udgangspunkt i formel viden og bidrage med ekstern hjælp. Høgsbro (1992), Alfred Katz (1981), Reissman og Carroll (1995) problematiserer professionelles involvering i selvhjælpsarbejdet. Reissman og Carroll nævner to overordnede farer ved, at professionelle deltager i selvhjælpsgrupper; privatisering af viden og et sammenstød mellem erfarings- og formel viden, hvilket ifølge dem tilsammen kan forhindre den demokratisering af viden, som selvhjælpen arbejder for (Reissman & Carroll 1995:51).

Vores analyse viste, at der benyttes forskellige metoder i grupperne, og at disse er baseret på inddragelse af forskellige vidensformer. Informanterne forsøger alle at inddrage deltagernes erfaringer, forståelser og egen meningsdannelse, som en informant her beskriver.

*Vi tager hinandens udsagn for pålydende, altså det den enkelte fortæller, det stiller vi ikke spørgsmålstejn ved. Vi tager udgangspunkt i det folk selv fortæller.* (Bodil)

Men samtidig fortæller alle gruppeledere, at de bruger deres formelle viden i grupperne i forhold til samtaleformer og gruppeproces. Derfor vil vi her gennemgå, hvilke vidensformer der benyttes i grupperne.

Da gruppeforløbene og de tilhørende redskaber er fastlagte i de manualiserede grupper, får gruppelederne i disse grupper en særlig rolle. Gruppelederne er ekspert på de metoder, der sætter deltagernes oplevelser ind i en bestemt forståelsesramme. I SMART Recovery benyttes en forandringsteori til at angribe deltagernes problemer, mens gruppelederne i Kom Videre Mand bliver sat ind i de otte fastlagte temaer, som deltagerne skal forholde sig til (Hanne, Rolf, FriSe6 2014, FriSe7 2014). Dermed er deltagerne ikke længere ekspert på deres eget liv, og hvordan de skal arbejde med deres problemer. Herved opstår der en risiko for, at der bliver skabt et videnshierarki mellem deltagernes erfaringsbaserede viden og den professionelle formelle viden.

Dette gør at deltagerne ikke selv definerer deres problemforståelser. Dette leder tilbage til problematikken om, at den professionelle overtager hjælperollen i stedet for at lade deltagerne hjælpe sig selv og hinanden (Reissman & Carroll 1995).

I de eklektiske gruppelederes grupper, er billedet anderledes, da gruppelederne her tager rollen som eksperter i gruppeproces og gruppefacilitering. Den formelle viden de eklektiske gruppeledere bringer ind i gruppen handler dermed udelukkende om, hvordan en gruppeproces faciliteres, så deltagerne kan skabe deres egne problemløsningsstrategier. Da de ikke gør sig til eksperter i, hvordan deltagerne skal løse deres problemer, giver gruppelederen deltagerne større mulighed for at bruge egne erfaringer og skabe egne meningsdannelser omkring den problematik, de oplever.

Den tidtagende igangsætter trækker sig efter gruppen starter, og som beskrevet, går de ikke i dialog med deltagerne, og bidrager derfor ikke til deltagerens problemløsningsstrategier. Derfor bliver der plads til deltagerens erfaringsbaserede viden. På trods af at igangsætteren trækker sig fra gruppen og lader deltagerne fortsætte selv, har denne stadig en rolle i at definere, hvordan gruppemetoden skal se ud. Som Birthe og Mads beskriver, instruerer igangsætteren deltagerne i den bestemte metode, hvor deltagerne ikke må tale sammen, og derved har de en meget styrende rolle for metoden i gruppen. Birthe forklarer, at det er meningen, at deltagerne skal blive ved med at følge den metode, hun instruerer dem i, og at man kommer tilbage til gruppen, når den har kørt i to måneder for at bekræfte at de følger metoden (Birthe). Den tidtagende igangsætter bidrager altså også med formel viden, om hvordan gruppen skal faciliteres og hvilken metode deltagerne skal følge, men ikke om hvordan de skal bearbejde deres problemer. Hvis deltagerne ønsker det, vil Birthe gerne invitere en ekspert til at deltage på et gruppemøde, der netop har formel viden om deltagerens problematikker. Birthe beskriver at de bruger psykologer til dette i grupper for mennesker med angst.

*Det har vi kunne gøre ved, at vi har nogle psykologer tilknyttet, som kan komme ind og fortælle[...] Jeg er ikke uddannet på det område, så jeg går ikke ind og fortæller dem, hvad angst er. Så derfor har man kunne få en person ind og fortælle lidt dybere og bredere om emnet. (Birthe)*

Analyse af hvilke vidensformer igangsætterne og gruppelederne benytter tydeliggør, at den formelle viden kan tage to former: (a) formel viden der omhandler facilitering af en gruppeproces, som den bruges af både den eklektiske- og manualiserede gruppeleder samt af den tidtagende igangsætter og (b) formel viden der handler om problemløsningsstrategier, som den benyttes af de manualiserede gruppeledere. Gruppelederen/igangsætteren vil derfor indtage en rolle som ekspert på gruppeproces eller som den manualiserede gruppeleder som ekspert på både gruppeproces og problemforståelse. Hvad gruppelederen bliver ekspert på, vil have forskellige konsekvenser for, om der er plads til deltagerens erfaringsbaserede viden.

Vi oplever det ikke som et problem i sig selv, at igangsætterne og gruppelederne bruger formel viden, der ikke oprindeligt havde en plads i selvhjælpsgrupper, idet vi ser potentialer i alle gruppemetoderne. Det problematiske ved dette er derimod, at det ikke altid tydeliggøres overfor deltagerne, hvad de kan forvente af igangsætterne og gruppelederne. Dette gør sig særligt gældende i de grupper, der har en eklektisk gruppeleder, men hvor denne kaldes en igangsætter på trods af at de indgår i gruppen over længere tid, og har en aktiv rolle i processen. Her er det derfor ikke tydeligt for deltagerne, hvad de går ind til.

### **Dilemmaet om professionelles rolle i selvhjælpsgrupper**

I både vores interviews, de møder vi har deltaget i og i undervisningsmaterialet er der fokus på at der ikke tilbydes professionel hjælp i grupperne, og at igangsætterne ikke skal agere som professionelle (Andreas, Bodil, Ellen, Jette, Mads, Birthe, FriSe5 2014, FriSe6 2014, FriSe7 2014, Koordinatormøde Selvhjælp Øst 17.6.14, Indledende møde med selvhjælpskoordinator 1.9.14). Der er således en diskrepans mellem, at der italesættes et ideal om ikke at være professionel, mens der samtidig rekrutteres frivillige, som har en faglig baggrund og hvor deres professionelle kompetencer beskrives som vigtige af alle vores informanter. Derudover har analysen vist at de inddrager formel viden i alle grupper. FriSe synes derfor at være fanget mellem det klassiske selvhjælpsideal på den ene side og på den anden side en praksis, hvor grupperne har en anden form, og hvor igangsætteren er blevet til en gruppeleder i mange grupper. FriSe referer stadig til igangsætterrollen, som den beskrives af Petersen (1995) og Diemer (2003). Så vidt vi ved finder der ikke beskrivelser af selvhjælpen i Danmark efter 2003, hvilket vil sige at selvhjælpens udvikling

i de seneste år, ikke er beskrevet. At der er foregået en udvikling i selvhjælpen er tydeligt i vores analyse af FriSes arbejde, hvor ingen af vores informanter arbejdede med den klassiske selvhjælp. Vi har gennem vores deltagerobservationer oplevet, at det diskuteres hvorvidt man i selvhjælp skal prioritere nye grupper, som Kom Videre Mand og SMART Recovery, eller om man skal holde fast i den klassiske selvhjælpsgruppe (Netværksmøde 28.08.14). Altså er det uklart, om FriSe ønsker at holde fast i et ideal om, at selvhjælp skal være brugerstyret og uden en gruppeleder i gruppen. Dette på trods af at vi i praksis fandt, at de fleste gruppeledere og igangsættere har en professionel baggrund og indtager roller, hvor de også anvender formel viden.

I dette afsnit vil vi undersøge diskrepansen mellem FriSes ideal og praksis, for at se på hvilke fordele og ulemper, der kan være ved at benytte formel viden i selvhjælp. Med dette ønsker vi at opnå et mere nuanceret perspektiv på professionelles deltagelse i selvhjælpsgrupper.

Selvhjælpsidealet som er baseret på den traditionelle igangsætterrolle, gør at de er tilbageholdende med at italesætte deres brug af igangsætternes professionelle kompetencer. Årsagen er at dette strider mod selvhjælpsprincippet om udelukkende at gøre brug af erfaringsbaseret viden. Ved at italesætte, at formel viden kan gavne deltagerne i grupperne, vil det altså kræve et opgør med den klassiske selvhjælp. En af igangsætterne beskriver hvordan dette dilemma ses i praksis:

*Ikke at jeg ikke godt er klar over, at vi laver terapi. Men det er ikke det, vi gør på papiret. Og det er i hvert fald ikke sådan en bevidst styring. Folk er ikke i en proces, hvor vi skal styre. Processen er, at de er i en proces, hvor de selv kan finde ud af at gelejde sig gennem livet. (Andreas)*

Den eklektiske gruppeleder, beskrives her som terapeut i gruppen, men at de er bevidst om at det er gruppedeltagernes egen proces. Den eklektiske gruppeleder ligger sig således et sted imellem disse to former for viden, hvor gruppelederen besidder en formel eller terapeutisk viden, men bruger denne til at få gruppedeltagernes egne erfaringer i spil i gruppen. Anskues den måde Heap (2005) beskriver professionelt gruppearbejde på, behøver der ikke være en diskrepans mellem disse to vidensformer, da han beskriver den professionelles rolle, som den der skal facilitere gruppeprocessen. Her går den professionelle rolle altså ikke ud på at lægge en forståelsesramme ned over deltagerne historier, som de professionelle ofte bliver fremstillet i FriSe. Istedet handler den om at facilitere gruppedeltagernes egen proces og samspillet i gruppen. Derfor kan en

procesfaciliterende gruppeleder være med til at åbne op for, at professionelle frivillige har deres berettigelse i selvhjælp. En formel viden som omhandler gruppeproces udelukker ikke, at gruppedeltagernes erfaringer kommer i spil i gruppen, hvis gruppelederne har fokus på at facilitere gruppen og sågar lærer hvordan de skal varetage denne faciliterende rolle.

Høgsbro (1992:206,211) har i en stor undersøgelse af selvhjælpsgrupper i Danmark i 1992 fundet, at der generelt er en positiv tilgang til professionelles deltagelse i opbygningen af selvhjælpsorganisationen og i henvendelser til det offentlige. Men når der var tale om deres deltagelse i problemforståelse og løsningsstrategier, var deltagerne kritiske. Dette forklarer Høgsbro med, at de professionelle pga. deres professionelle uddannelse bliver agenter for en kulturel hegemoni, som selvhjælpsorganiseringens egentlige funktion er at sætte spørgsmålstejn ved. Ifølge Reissman og Carroll (1995) bør de professionelle udelukkende have rollen som enten fundraiser, bidrage med formel viden, hvis deltagerne ønsker det, eller være bindeled til samarbejdspartnere og politiske kontakter. De er altså enige med Høgsbro om, at de ikke bør være en fast del af gruppen. Modsat Høgsbro fremhæver de, at professionelle godt kan komme med inputs til gruppen i form af formel viden om en bestemt problematik. Derudover beskriver de også, at professionelle kan have en positiv indflydelse på gruppeprocessen, da deltagerne ofte er i en meget følelsesladet situation, hvor subjektive meninger og store følelser kan skabe en kaotisk stemning. Heap (2005) nævner også den fordel, at nogle selvhjælpsgrupper kan have gavn af en gruppeleder, da processen ellers kan blive meget kompliceret, fordi deltagerne kan være meget følelsesmæssigt påvirket, og derfor have svært ved at indgå i gruppeprocessen. Dette har både Andreas, Hanne og Ellen også fremhævet som en fordel ved at have gruppeledere med under hele forløbet. Altså at de netop kan støtte deltagerne i deres proces.

Reissman og Carroll (1995) anerkender også at deltagerne kan mangle systematisk viden om deres problemstilling, som en professionel vil kunne bidrage med. De åbner altså op for den mulighed, at de professionelle viden godt kan blive bragt i spil i grupperne, når det er på deltagernes opfordring. Dette har vi også oplevet i FriSe. På Center A kan deltagerne eksempelvis bede om at få inputs udefra, hvis de har et behov for dette (Birthe). Ifølge en undersøgelse af Reissman og Carroll (1995:47), vil deltagerne i en række selvhjælpsgrupper gerne have inputs i form af formel viden og foredrag fra professionelle, men det er meget få, der ønsker at professionelle skal have

en gruppelederrolle. Hvis dette gør sig glædende i FriSe, tyder det på, at metoden der benyttes på Center A indeholder aspekter, som efterspørges af deltagerne, da de tidtagende igangsættereren ikke optræder som gruppeleder og her kan deltagerne bede om inputs fra fagpersoner, som igangsættereren kan hjælpe med at formidle kontakt til (Birthe).

Der er altså modsatrettede tendenser i forhold til, hvilken rolle der er mest optimal for frivillige med professionel baggrund i selvhjælpsgrupperne. Der er generel enighed om og opbakning til, at de professionelle gerne må stå for kontakten til omverdenen, men når det kommer til om de skal bidrage med viden eller have en gruppelederrolle er der splittelse. Vi må understrege, at vi ikke har talt med gruppedeltagerne i FriSe, og derfor ikke har hørt deres meninger om gruppeledernes rolle. Når vi kigger på hvilke grupper der er mest populære, altså hvilke grupper der er mest efterspørgsel til, er det de manualiserede grupper, hvor igangsættereren optræder som gruppeleder og bidrager med formel viden som Kom Videre Mand og SMART Recovery (Mads).

Det interessante ved, at deltagerne ifølge Reissman og Carrolls undersøgelse gerne modtager inputs fra professionelle, og det faktum at de manualiserede grupper er meget populære, er at det netop er disse grupper der strider allermest mod selvhjælpsprincipperne. I disse tilfælde er gruppelederen ekspert og benytter formel viden, der er styrende for gruppen. Den eklektiske gruppeleder og gruppelederen som Heap beskriver den, har derimod færre implikationer for hvilke vidensformer der bruges i gruppen. En gruppeleder skal netop ikke lægge en forståelsesramme ned over deltagerne, men derimod sørge for at skabe rammer og facilitere gruppemøderne, på en måde hvor deltagernes ressourcer kommer i spil, og så der bliver dannet et fællesskab mellem deltagerne (Heap 2005).

For at undgå at igangsættererne får rollen som dem der problemdefinerer, eller som nogen der har en ekspertviden, vil det være oplagt at lade igangsættererne være gruppeledere som Heap beskriver det. Heap beskriver den professionelle gruppeleder således:

*Den forkaster autoritære behandlerrollemodeller, som bygger på behandlerens ekspertise og overlegenhed, den bygger primært på en anerkendelse af klientens iboende ressourcer og potentielle problemløsende evner.* (Heap 1974:9)



Altså baseres denne professionelle tilgang ikke på professionel ekspertise, som FriSe tager afstand fra, men på at finde deltagernes egne ressourcer, og sådan kan gruppedeltagernes erfaringsbaserede viden få en betydelig plads i gruppen. Således kan der argumenteres for, at den eklektiske gruppelederrolle i FriSe kan være et kompromis mellem deres ideal og praksis, og en måde hvorpå de kan legitimere, at de benytter formel viden i selvhjælpsgrupperne.

Som beskrevet indledningsvist i dette afsnit, havde vi en hypotese om at, det kunne skabe et videnshierarki, hvor igangsætterens og gruppeledernes formelle viden blev vægtet højere end deltagernes erfaringsbaserede viden. Således kan dette videnshierarki devaluere deltagernes erfaringer, og dermed forhindre at de opnår den spejling, normalisering, accept og handlekraft, der er formålet med at deltage i selvhjælpsgrupperne. Vi fandt dog, at på trods af igangsætternes og gruppelederes faglig baggrund, er det kun den manualiserede gruppeleder, der bidrager med formel viden om deltagernes problemløsningsstrategier. Den eklektiske gruppeleder kan derimod bruge sin faglighed til at vurdere, hvordan gruppedeltagernes proces og fortællinger kan understøttes. De eklektiske gruppeledere kan altså facilitere gruppen således, at det er deltagernes erfaringsbaseret viden, der kommer i spil, når det handler om, hvordan de ønsker at bearbejde deres problemer. Den tidtagende igangsætter giver, ligesom den eklektiske gruppeleder, plads til deltagernes erfaringsbaserede viden når det drejer sig om problemløsningsstrategier. Dette gøres idet de også kun fokuserer på at indføre en bestemt gruppemetode, og deres viden handler derfor lige som den eklektiske gruppeleder om, hvordan gruppeprocessen faciliteres.

Ved at undersøge diskrepansen mellem ideal og praksis i FriSe, har vi forsøgt at nuancere debatten om professionelle i selvhjælp, hvilket kan legitimere mangfoldigheden i gruppemetoderne i FriSe. I vores analyse tegner der sig ikke et entydigt billede af, hvorvidt professionelle bør deltage i selvhjælpen eller ej. På trods af risikoen for at der bliver dannet et videnshieraki, har vi vist, at professionelle gruppeledere også kan bidrage konstruktivt til selvhjælpsarbejdet. Dette er med til at legitimere at FriSe benytter gruppeledernes formelle viden. Ved at nuancere debatten om professionelle i selvhjælp, vil der være potentiale for, at FriSe kan skabe et nyt selvhjælpsideal, der også rummer den praksis de har i dag. Ved at være tydeligt om dette, og at være bevidst om

hvilken rolle FriSe ønsker, at de professionelle skal tage i deres selvhjælpsgrupper, kan de arbejde på at udvikle koncepter, hvori dette tydeligt fremgår. På baggrund af disse konceptbeskrivelser vil det blive muligt for FriSe at tydeliggøre hvilke kompetencer, man skal have som professionel i en selvhjælpsgruppe, og ligeledes udarbejde en uddannelsesmanual for hvordan dette gøres.

## **Identitetspolitik og grænsedragning**

I gennem vores feltarbejde, mødte vi tit fortællinger om det professionelle sociale arbejde som en modpol til selvhjælp. Det professionelle arbejde blev beskrevet som meget styrende og definerende for de sociale problemer. I starten var det svært at forstå, hvad informanter mente med denne differentiering mellem det frivillige og det professionelle, idet man i vores forståelsesramme godt kan arbejde professionelt og være frivillig. Derudover undrede denne fortælling os, da informanternes beskrivelse af det professionelle gruppearbejde, som styrende og umyndiggørende, ikke stemte overens med vores opfattelse. Vi undrede os især over denne fortælling, da vi oplever, at gruppelederne i FriSe benytter mange af de samme metoder som den professionelle gruppeleder (Heap 2005). Som beskrevet i analysens første del bruger gruppelederne kompetencer og metoder, som stammer fra professionelt gruppearbejde. Derfor er der ikke en klar forskel på det professionelle og frivillig gruppearbejde, som vores informanter forsøgte at tydeliggøre for os. Jo længere tid vi var i felten, og jo flere beskrivelser af det professionelle vi blev introduceret til, jo mere blev vi overbevist om, at denne differentiering blev brugt til at fremstille selvhjælpens værdier og metoder som unikke.

I dette afsnit har vi derfor valgt at diskutere FriSes fortælling om det professionelle arbejde som en identitetspolitisk handling. Dette forklarer, hvorfor den klassiske selvhjælp bliver fremhævet som et ideal for selvhjælpen af mange af vores informanter, på trods af at praksis er anderledes. Afslutningsvis vil vi diskutere implikationerne af denne identitetspolitik for FriSe.

### **Grænsedragning til det professionelle arbejde**

Ifølge Reissman og Carroll (1995) er selvhjælp en idealtipe, som ingen selvhjælpsgrupper i virkeligheden kan leve fuldt op til. Som det er blevet tydeligt i vores møde med FriSe, eksisterer

der flere forskellige selvhjælpsgrupper her, hvilket de selv opdeler i *klassiske*- og *nye selvhjælpsgrupper*. Som vi har vist, er der dog en diskrepansen mellem den måde FriSe arbejder på, og det de udadtil beskriver som deres praksis og identitet. Vi fandt denne opdeling meget forsimplet og til dels misvisende, idet de klassiske selvhjælpsmetode næsten var ikkeeksisterende og vores informanter kun kendte til få selvkørende grupper. Vi oplevede også, at FriSe i beskrivelsen af deres arbejde tog afstand til det professionelle arbejde og beskrev den professionelle terapeut eller socialarbejder som vurderende, hvilket følgende citat illustrer.

*Jette: men jeg skal passe på ikke at bruge min uddannelse for meget, for jeg må ikke lave terapi, fordi vi er ikke terapeuter, det skal brugerne have et andet sted.*

*Interviewer: hvad er forskellen på det, når du siger du er terapeut, og når du ikke er det, som igangsætter?*

*Jette: det er, at jeg skal holde tilbage med mine vurderinger og tanker. Hvis jeg var terapeut så ville jeg jo tænke, hvad er det der kan være baggrund for, at den her person har det sådan, det kan jeg ikke lade være med, det sidder dybt i mig på baggrund af min uddannelse, men jeg skal helst ikke bruge det aktivt [som igangsætter]* (Jette)

Ligeledes beskriver en anden koordinator, hvordan hun ser det som vigtigt ikke at lave terapi i gruppen:

*Men altså, man skal ligesom bare vide, at man skal ikke gå længere end bare at støtte de mennesker og ikke udøve nogen form for terapi.* (Bodil)

Som beskrevet tidligere, er selvhjælpsgrupper udsprunget som et alternativ til det professionelle sociale arbejde. Derudover kan man læse flere steder, at det frivillige arbejde ses som et alternativ til det institutionaliserede professionelle arbejde, der kan tilbyde et medmenneskeligt møde med udsatte borgere, som systemet ikke kan tilbyde (Høgsbro 1992, Villadsen 2004, Arre 2012). Derfor har der altid været forskel på opfattelsen af det frivillige og det professionelle sociale arbejde, og den forskel møder vi også hos FriSe. Både igangsættere og koordinatore har forsøgt at gøre det klart for os, at selvhjælpsgrupperne ikke er behandling, terapi eller et sted hvor professionelle skal sætte dagsordenen. Dvs. igangsætterne ikke skal bruge deres professionelle viden (Andreas, Bodil, Birthe, Ellen, Hanne). De taler sig altså også ind i diskursen om at det professionelles arbejde umyndiggør og pacificerer borgere, mens det frivillige med dets ildsjæle rummer mulighed for at udvikle borgeres identitet, handlekraft og uafhængighed (Villadsen 2004:54). Høgsbro (1992:207,255) forklarer forskellen mellem det selvorganiserede og det professionelle med, at de

er udviklet i to modstridende organisatoriske rammer, og udviklet til at varetage forskellige funktioner. Det frivilliges opgave har altid været at stille sig kritisk overfor det professionelle problemforståelser, og derfor bliver de opfattet som modsætninger og konkurrenter. Også i Frise opleves denne grænsedragning. Men som det fremgår af analyse af FriSes praksis, er det blevet tydeligt, at den frivillige selvhjælps metoder og de frivilliges kompetencer minder meget om det professionelle gruppearbejde. En informant beskriver dog det ikke-professionelle arbejde, på samme måde, som vi forstår det professionelle, nemlig at gruppelederen skal fungere som en facilitator for gruppen (Jette). Det informanten beskriver som ikke-professionelt, er det, Heap (1974:9) beskriver som den professionelle igangsætters rolle. Altså forkaster rollen autoritære behandlerrollemodeller, som bygger på behandlerens ekspertise og overlegenhed, men ligesom de frivillige selvhjælpsgrupper primært bygger den på en anerkendelse af klientens iboende ressourcer og potentielle problemløsende evner. Der er altså et sammenfald med den måde de opfatter sig selv på i FriSe, og den måde det professionelle arbejde beskriver sig selv. Adspurgte om dette tema, italesatte flere af informanterne også at igangsætterne har et højt fagligt niveau, og at det ikke er en entydig diskussion, hvorvidt de skal arbejde professionelt eller ej, og om de kan risikere at blive for professionelle (Ellen, Hanne, Logbog Bodil 14.10.14). Det blev også fortalt, at igangsætterne gerne må arbejde professionelt, så længe de ikke bliver styrende (Logbog Bodil 14.10.14). Vi har gennem vores informanter dog også oplevet, at de enkelte gange beskriver det professionelle på en anden måde, således at man kan være professionel uden at være styrende.

*Altså også en professionel terapeut skal jo heller ikke styre.*

(Bodil)

Som vist i forrige afsnit tyder noget altså på at forskellen mellem den måde igangsætterne og de professionelle gruppeledere arbejder på, ikke er så forskellig som FriSe fremstiller det. Derfor undrede det os, at der bliver ved med at være så stor forskel i opfattelserne af professionelle og frivillige gruppeledere. Ifølge Frederik Barth (1969), der har studeret etniske gruppers identitet og grænsedragning, er der ikke noget usædvanligt ved at dikotomien mellem to grupper består på trods af at indholdet ændrer sig og måske endda bliver ens. Barth forklarer dette med, at en gruppes identitet sagtens kan bestå, på trods af at dens indhold har ændret sig, idet det ofte vil være gruppens grænse der definerer gruppen og ikke nødvendigvis dens indhold. Derfor kan FriSes

praksis godt ændre sig og minde mere og mere om det professionelle gruppearbejde, men fordi de fortsat taler en tydelig grænse frem mellem de to grupper, bliver dikotomien opretholdt.

Efter at have fået denne forståelse af, hvordan de to grupper fortsat kan have så forskellige identiteter, opstår spørgsmålet: Hvorfor ønsker FriSe at opretholde denne dikotomi? Og hvorfor tillægger FriSe det professionelle arbejde karaktertræk, som viser sig at være misvisende?

Ifølge Adian Favell (1999) er det at skabe et tydeligt fjendebillede en naturlig del af en identitetsforhandling, og derfor er det ikke underligt at FriSe tillægger det professionelle karaktertræk, som de selv tager afstand til. Favell beskriver denne handling som: *the dirty work of boundary maintenance*. Dette betyder, at man i en identitetspolitisk handling forsøger at fremhæve egne kvaliteter ved at tillægge andre grupper de modsatte karaktertræk (Favell 1999, Said 1978, Yuval-Davis 2011). På trods af at igangsætterne ofte får en gruppelederrolle, der ifølge Heap kræver mange faglige kompetencer og forståelse for gruppeprocesser, holder de i FriSe fast i at igangsætterne ikke behøver en særlig faglighed, og at de ikke arbejder som professionelle gruppeledere. Som diskuteret tidligere hænger dette sammen med, at selvhjælpsarbejde altid har været set som en modsætning til det professionelle (Høgsbro 1992). Ved fortsat at opretholde dikotomien mellem selvhjælp og det professionelle, kan FriSe skabe en tydelig identitet, der viser at de kan tilbyde noget andet end det professionelle og dermed legitimere deres arbejde. Derudover er der selvfølgelig også et økonomisk aspekt af denne opretholdelse af selvhjælps identitet som unik. Dette image kan anvendes, når FriSe skal søge økonomiske midler til nye projekter og lønninger til deres koordinatore. Dette er Andreas meget bevidst om, og han argumenterer netop for, at FriSe skal tydeliggøre selvhjælps kvaliteter, da der er stor konkurrence om økonomiske midler i den frivillige verden (Logbog Andras 27.10.14). På de indledende møder med vores gatekeeper efterspurgte FriSe, om vores undersøgelse kunne bidrage til at skabe evidens for, at deres arbejde har den ønskede effekt, så de lettere kan søge om midler hertil (Indledende møde Center B 11.6.14). Derudover har mange af FriSes brugere dårlige erfaringer med det offentlige, og derfor søger de en organisation, der kan tilbyde dem noget andet (Indledende møde med selvhjælpskoordinator 1.9.14). Der er altså flere årsager til, at FriSe forsøger at opretholde denne identitet, idet den kan være med til at sikre FriSes eksistensgrundlag.

Retrospektivt kan vi se, at det FriSe har beskrevet som professionelt gruppearbejde faktisk ikke er professionelt arbejde, men derimod myndighedsarbejde, hvor den professionelle har bemyndigelse til at definere klientens målsætning og dermed får en meget styrende rolle (Salonen 1999:25-32). Mange af de karaktertræk FriSe tillægger de professionelle, er faktisk kendetegnende for myndighedsarbejde, men i deres identitetspolitiske forhandling, sidestiller de fejlagtigt alt professionelt arbejde, terapi og behandling med det styrende myndighedsarbejde.

### **Implikationer af identitetspolitikken**

Ud over at FriSes identitetspolitik kan være med til at sikre deres eksistensgrundlag og derfor kan siges at have en velbegrundet funktion, oplevede vi begrænsninger ved denne politik, hvilket diskuteres her.

Som Bodil forklarer lever vi i en tid, hvor formel viden vægtes højt, og der sættes ofte lighedstegn mellem viden og professionalismisme (Indledende møde med selvhjælpskoordinator 1.9.14). De manualiserede grupper og events afholdt af professionelle, er de mest populære i FriSe. Derfor kan det for FriSe være en uhensigtsmæssig strategi at holde fast i deres identitet, som et tilbud der primært baserer deres arbejde på medmenneskelige kompetencer. FriSe kan muligvis imødekomme deres problemer med at rekruttere nye deltagere, hvis de frem for at fremhæve idealet om den klassiske selvhjælp, i stedet vælger at beskrive, at nogle af grupperne er styret af professionelle, som er oplært i forskellige metoder. Derudover oplevede vi også at den måde FriSe fremstiller sig selv, deres arbejde og igangsætterrollerne på, ikke beskriver de nuancer der er i de forskellige selvhjælpsgrupper. Derved skaber FriSe et billede af sig selv udadtil som ikke stemmer overens med deres egentlige tilbud. Dette gør sig mest gældende for grupperne med den tidtagende igangsætter og eklektiske gruppeleder, da disse bliver fremstillet som klassisk selvhjælp, hvilket vi har vist ikke er tilfældet i praksis. At de holder fast i den klassiske selvhjælpsidentitet gør altså, at de ikke bliver tydelige om, hvad de reelt tilbyder i grupperne.

Som nævnt står FriSe også overfor den udfordring, at de løbende skal fundraise til selvhjælpsprojekterne og til koordinatorernes stillinger, og her er de i konkurrence med mange andre frivilligprojekter. I dag er det lettere at fundraise til nye udviklingsprojekter som f.eks. Kom Videre Mand og SMART Recovery end til drift af allerede eksisterende tilbud (Voetmann 2014).

Derfor kan FriSe altså blive nødt til at udvikle på selvhjælpsmetoderne, hvis de fortsat skal kunne få midler til deres ansatte. Disse fonde stiller store krav til projekternes metodebeskrivelser og ofte krav om evidens (Indledende møde Center B 11.6.14, Temadag for selvhjælp 18.11.14). Hvis FriSe fastholder en identitet, om ikke at arbejde professionelt og metodebevidst, og ikke udvikler nye projekter risikerer de at få færre midler fremover.

Endelig oplever vi en opfattelse af, at man som igangsætter ikke behøve at have en bestemt faglig baggrund, men at man kan være igangsætter i hvilken som helst gruppe, fordi dette er tilfældet for klassiske igangsættere.

*Efter min mening kan en igangsætter gå ind i hvilken som helst gruppe, for det kræver jo bare at man har tiltro og tillid til andre mennesker, og ser dem som de er, ikke vurderende. Der behøver man ikke have fagkundskab.* (Bodil)

*Der [i klassisk selvhjælpsgrupper] kan man jo have meget forskellige baggrunde, man behøver jo ikke at have en speciel baggrund, det er jo ikke terapi man går i. Der er nogle grupper, hvor man kan sige, der må folk godt have lidt mere ballast end andre.* (Hanne)

Opretholdelsen af den klassiske igangsætter som en fælles identitet, der bygger på at man som igangsætter kan have alle slags grupper, så længe man har tiltro til deltagerne og ikke vurderer dem, fastholder FriSe i, at igangsætterne ikke behøver en særlig faglighed for at udføre rollen. Identiteten gør det altså svært at opfange diversiteten i igangsætterrollerne, og det bliver derfor heller ikke tydeligt, at disse roller kræver forskellige kompetencer, hvoraf de eklektiske- og manualiserede gruppelederes metoder i den grad er fagligt funderet. Fællesidentiteten kan muligvis give selvhjælp en tydelig identitet og positionere selvhjælpsgrupper overfor det professionelle myndighedsarbejde, men samtidig skaber den problemer for fagudøvelsen og fagudviklingen, da man lukker øjnene for, at det at være gruppeleder kræver professionelle kompetencer. Der er selvfølgelig en reel risiko for at selvhjælpen i stedet for at blive en modsætning til det professionelle, mister sit oprindelige formål (Høgsbro 1992, Diemer 2003, Reissman & Carroll 1995). Men som vist arbejder størstedelen af igangsætterne allerede som gruppeledere og ved ikke at være bevidste om dette, risikerer FriSe at gruppelederne ikke besidder de rette kompetencer.

Lars Uggerhøj (2001) har i et studie af det sociale arbejdes identitetspolitik kritiseret jagten efter en homogen identitet for det sociale arbejde, da den risikerer at modgå den mangfoldighed,

kompleksitet og differentiering som er omdrejningspunktet i det sociale arbejde. Ligesom Uggerhøj beskriver, at udviklingen i socialrådgiverfaget ikke bør handle om at bevare og yderligere indkredse nogle særlige socialrådgiverelementer, men derimod i at medtage og udvikle differentiereingen (Uggerhøj 2001), kan FriSes udviklingspotentiale også siges at ligge i en udvikling af den differentiering, der eksisterer i deres praksis. I stedet for at tage afstand til det professionelle arbejde i en søgen efter en unik selvhjælpsidentitet, bør de, hvis vi følger Uggerhøjs argument, erkende at det professionelle sociale arbejde i dag, er en del af selvhjælpen, i hvert fald når den udøves af de eklektiske- og manualiserede gruppeledere. For som Andreas udtrykker, så er det jo en form for terapi, de laver i grupperne, også selvom det ikke er det, de gør på papiret (Andreas). Hvis FriSe i stedet vælger at tydeliggøre deres praksis og derved beskriver det teoretiske og faglige grundlag, kan de som Uggerhøj opfordrer det sociale arbejde til:

*Komme længere ved at koncentrere flere kræfter om teoretisk, faglig kyndighed og refleksion end ved at indsnævre og perfektionere identiteten yderligere (Uggerhøj 2001:11).*

Hvis ikke FriSe formår at skabe en identitet baseret på mangfoldighed i stedet for konsistens, risikerer de måske ligesom Uggerhøj spår for det sociale arbejde, at miste status, at blive hægtet af, at blive uinteressante, miste evnen til at se forskellighed og ikke mindst at miste evnen til at håndtere forskelligheden (Ibid.).

Ifølge Barth (1969:270-271) vil der først ske en revision af kategorier, hvis de er tydeligt utilstrækkelige. Diskussion tydeliggør, at FriSes identitetspolitik risikerer at gå ud over kvalificering af igangsætterne og tydeligheden for deltagerne omkring FriSes praksis. Så længe igangsætterne i praksis indtager en gruppelederrolle, er de ikke mindre professionaliseret bare fordi, det ikke bliver italesat. Den manglende italesættelse heraf resulterer blot i, at det bliver uklart hvilken rolle igangsætteren skal indtage, og hvad deltagerne kan forventes sig af denne rolle. Ved at tale åbent om deres rolle og kvalificeringen af igangsætterne kan FriSe bedre sikre, at det der foregår, er fagligt forsvarligt. Vi opfordrer derfor afslutningsvis FriSe til at sigte mod mangfoldighed frem for enfoldighed.



## **Igangsætterrollerne implikationer for selvhjælp – opsummering**

Fokusset i første del af diskussionen var på, hvordan de tre igangsætterroller kan påvirke den måde der udveksles hjælp på. Da vi har påvist at det at være i hjælperollen, er det centrale for at deltagerne kan opleve empowerment, er det vigtigt at denne hjælperfunktion ikke overtages af igangsætterne. I gruppen med den tidstagende igangsætter overlader de ansvaret til deltagerne ved at forlade gruppen, men fordi deltagerne ikke må tale sammen og kommentere på hinandens historier, får de ikke mulighed for at indtage denne hjælperolle, og derfor er der risiko for, at deltagerne ikke opnår det optimale udbytte af at være i gruppen. Når den eklektiske og manualiserede gruppeleder vælger at blive i gruppen, er der, som vi har vist, en risiko for at de overtager hjælperollen og indirekte tager ansvar for deltagernes udvikling. For at undgå at gruppelederne overtager hjælperollen, har vi tydeliggjort, hvordan de med den rette viden om at facilitere selvhjælpsgrupper kan overlade hjælperollen til deltagerne og udelukkende fokuserer på at skabe de rette rammer for denne hjælp-udveksling blandt deltagerne. Da de manualiserede gruppeledere skal benytte bestemte værktøjer og metoder, kan disse ikke undgå at blive en central hjælper i gruppen, og det er derfor i disse grupper, der er størst risiko for, at deltagerne ikke får oplevelsen af at hjælpe sig selv og hinanden.

I anden del diskuterede vi hvilke implikationer det har for selvhjælpen, hvis igangsætterne gør brug af formel viden. På trods af at den formelle viden, i form af problemdefinerende viden, ikke har en plads i den klassiske selvhjælp, har det paradoksalt nok vist sig, at deltagerne i flere undersøgelser ønsker, at de professionelle indtager en ekspertrolle. Dette på trods af at ekspertrollen står i stærk kontrast til selvhjælpsprincipperne. Derudover har vi vist, at der kan være fordele ved at benytte formel viden om gruppefacilitering. Herved kan nemlig skabes en konstruktiv dialog og gruppeproces for deltagerne der pga. svære og følelsesladede emner ofte kan have brug for denne støtte. Ved at nuancere debatten om professionelle i selvhjælpsgrupper, har vi forsøgt at sætte fokus på mangfoldigheden i FriSe, hvilket kan bidrage til en legitimering af den måde der arbejdes på. Herved kan FriSe udvikle idealet til også at rumme professionelle gruppeledere, og ikke kun idealet omkring den klassiske selvhjælp.

Afslutningsvis har vi diskuteret, hvordan det at FriSe holder fast på et billede af selvhjælpen som et alternativ til det professionelle gruppearbejde, kan forstås som en identitetspolitisk handling. På

trods af de har mange fællestræk med det professionelle gruppearbejde, gør FriSes grænsedragning til det professionelle, at de fortsat kan opretholde en separat og unik selvhjælpsidentitet. Det er også denne grænsedragning, der kan forklare, hvorfor de tillægger det professionelle arbejde egenskaber, som styrende, dominerende og umyndiggørende – karaktertræk som vi ikke opfatter som kendetegnende for en professionel gruppeleder, men derimod for myndighedsarbejde. Denne søgen efter en homogen selvhjælpsidentitet har den implikation, at FriSe ikke sætter fokus på selvhjælpens mangfoldighed. Derfor risikerer den at gå ud over videreudviklingen og opkvalificeringen af igangsætterne, der skal til for at sikre deres faglige grundlag. Når mange igangsættere arbejder som gruppeleder, er det altså vigtigt at de besidder faglige og professionelle kompetencer, der kvalificerer dem til denne rolle, hvilket der på nuværende tidspunkt ikke er fokus. Årsagen til det manglende fokus er bl.a., at FriSe både opfatter den tidtagende igangsætter og den eklektiske gruppeleder som klassiske igangsættere.

## Metodekritik

Når vi retrospektivt kigger på vores feltarbejde og analyse, har det været en udfordrende og spændende proces, hvor vi igennem vores informanternes fortællinger har fået en detaljeret viden om igangsætterroller og selvhjælp i FriSe. Som hermeneutikken understreger, er vores analyse blot én ud af mange fortolkningsmuligheder af vores informanternes praksis beskrivelser. Derudover er det ifølge hermeneutikken vigtigt, hele tiden at være kritisk overfor kvaliteten og gyldigheden af egne fortolkninger (Juul 2012). I dette afsnit vil vi derfor evaluere vores fortolkning, og hvordan vores udvælgelse af informanter har påvirket den viden, vi har opnået.

Som vi har beskrevet i analysen, er vores empiri indsamlet i Selvhjælp Øst. Empirien er altså et situeret perspektiv, der ikke er repræsentativt for al selvhjælp i FriSe. Dette skal fremhæves, da vi gennem deltagelse på selvhjælpsudvalgsmøde for hele landets koordinatore, fik indtryk af, at der er forskelle mellem praksis i Øst og Vest (Selvhjælpsudvalgsmøde 10.9.14). Eksempelvis er de i Vest, kritiske overfor de nye selvhjælpsgrupper, hvilket indikerer at selvhjælpsgrupperne er forskellige afhængige af, hvor i landet de afvikles.

Derudover gjorde vores gatekeeper opmærksom på, at vore informanter, ifølge hende, er meget kvalificerede og fagligt kompetente frivillige. Som analysen også viser, er igangsætterne meget

professionelle og kompetente, de gav alle udtryk for, at de var i stand til at varetage deres igangsætter- og gruppelederrolle, på trods af at der ikke undervises i gruppelederrollen. Havde vores informanter været uden en pædagogisk-, social- eller sundhedsfaglig baggrund, var der sikkert blevet talt et andet billede af praksis frem. Valget af informanter ud fra vores gatekeepers anbefalinger, har betydet at de interviewede frivillige var meget erfarne, som italesatte kompetente igangsættere. Dette kan skyldes, at gatekeepere ofte ønsker at fremstille felten så positivt som muligt og derved kan påvirke dataindsamlingen ved at kontrollere, hvem der interviewes (Kristiansen & Krogstrup 1999:139-14). Det kan også skyldes, at mennesker ofte vil forsøge at fremstille deres handlinger i overensstemmelse med de forventninger, der er til dem, for på den måde at fremstå som kompetente (Goffman 1956). I dette tilfælde har informanterne, gennem interviewene, forsøgt at overbevise os om, at de udfører deres rolle kompetent. Endelig har vi også brugt informanter, der selv har tilbudt deres hjælp. Da det ofte er dem, der ved meget om egen praksis, som vil melde sig til en undersøgelse, har denne udvælgelsesmetode resulteret i, at det er erfarne igangsættere, der har meldt sig. Vi er derfor opmærksomme på, at der kan være forskelle på igangsætterrollerne i de enkelte centre, afhængig af hvor erfarne igangsætterne er, og hvilken faglig baggrund de har.

I analysens sidste del, hvor vi diskuterer igangsætterrollerne implikationer for selvhjælpen, har vi inddraget sekundær litteratur, idet vi ikke selv har tilstrækkelig empiri til at belyse dette. Det betyder at diskussionerne af deltagerne mulighed for at være i hjælperollen, hvilke igangsætterroller deltagerne foretrækker og hvilken viden de ønsker at igangsætterne skal benytte, primært er understøttet af teoretiske perspektiver på selvhjælp og empiri fra andre undersøgelser. Havde vi i stedet valgt at inddrage deltagerne i FriSes grupper i vores analyse og/eller selv at have været til stede i grupperne, kunne vores analyse have taget udgangspunkt i data om hvilke implikationer de har i FriSes praksis. Havde vi deltaget i grupperne, kunne vi derudover have belyst, om igangsætternes beskrivelser af deres praksis stemmer overens med det de rent faktisk praktiserer. Da det er velkendt, at der ofte er uoverensstemmelser mellem menneskers beskrivelser af deres handlinger, og måden de reelt handler på, kunne deltagelse i grupperne have givet vores analyse af igangsætterrollerne en anden validitet (Goffman 1956). Det kunne den da vi så havde været vidne til praksis og ikke blot beskrevet den ud fra vore informanters fortællinger.

Måden vi udvalgte vores informanter på, og at vi ikke har lavet deltagerobservation i selvhjælpsgrupperne, har altså haft en betydning for, at vores analyse bygger på informanternes fortællinger om praksis, samt sekundær empiri om implikationerne af igangsætterrollerne. Dette gør dog ikke vores analyse mindre valid, men da det har betydninger for vores resultater og fortolkning af praksis i FriSe, er det faktorer man skal have in mente.

## Konklusion

Vi har med vores undersøgelse ønsket at beskrive hvordan de forskellige igangsætterroller, i henhold til vores informanternes fortællinger, forvaltes i praksis. Dette er gjort for at skabe en begrebsafklaring omkring igangsætterrollen, da beskrivelserne i FriSes materialer ikke stemte overens med den praksis, vores informanter talte frem. De roller vi her har beskrevet, er ikke dækkende for alle de måder igangsætterrollen forvaltes på i FriSe, men de bidrager til at skabe et mere nuanceret billede af FriSes selvhjælpsmetoder.

Første del af undersøgelsen har haft til formål at indfange igangsætternes praksis. På baggrund af vores informanternes fortællinger, har vi udviklet begreberne tidtagende igangsætter, manualiseret gruppeleder og eklektisk gruppeleder. Den tidtagende igangsætters rolle er primært at indføre en bestemt samtalemetode i grupperne, hvorefter de trækker sig. Den eklektiske gruppeleders rolle er at facilitere gruppeprocessen, og derfor bliver de i gruppen under hele forløbet. De manualiserede gruppeledere har til opgave at facilitere gruppeprocessen ud fra manualer, der beskriver, hvordan deltagerne skal gribe de forskellige tematikker i gruppen an.

Denne differentiering af igangsætterrollerne og deres metoder har, ud over en begrebsafklaring der tydeliggør rollerne, også det formål at tydeliggøre at de forskellige roller kræver, at igangsætterne besidder forskellige kompetencer. Da der i FriSe kun findes uddannelsesmateriale til den klassiske igangsætter og den manualiserede gruppeleder, mangler der derfor uddannelsesmateriale og retningslinjer til den tidtagende igangsætter og den eklektiske gruppeleder. Da det kræver forskellige kompetencer at varetage de forskellige roller, har vi argumenteret for at en målrettet rekruttering og uddannelse kan højne kvaliteten i praksis. Ud fra vores analyse har vi derfor udviklet nogle anbefalinger til FriSe, for at sætte fokus på, hvordan de gennem differentieret uddannelsesmateriale, kan sikre klarhed over igangsætternes roller,

metoder og kompetencer. På den måde kan de sikre et solidt fagligt fundament for deres selvhjælpsgrupper.

Efter at have analyseret vores informanternes fortællinger om igangsætterrollerne, har vi diskuteret hvilke implikationer de forskellige roller og praksisformer har for FriSe og selvhjælpen. Dette er gjort ved, at analysere hvordan de tre igangsætter- og gruppelederroller påvirker udveksling af hjælp, samt hvilke vidensformer der bliver de centrale i grupperne.

Det første undersøgte tema, var udvekslingen af hjælp. Dette satte vi fokus på, da det centrale for selvhjælpsgrupper er, at deltagerne kan skiftes til at hjælpe hinanden. Det er det, da et centralt argument er, at det er ved at hjælpe andre, at deltagerne oplever empowerment. Som vores analyse har vist, kan deltagerne i de eklektiske og manualiserede grupper beholde hjælperollen, hvis gruppelederne primært fokuserer på at hjælpe med gruppeprocessen og ikke definere, hvordan deltagerne skal løse deres problemer. I den manualiserede gruppe er udfordringen at der, pga. det fastlagte forløb, er bestemte metoder til, hvordan deltagerne skal gribe deres udfordringer an. Gruppelederne bliver derfor centrale hjælpere, idet de skal støtte deltagerne med at benytte de forskellige værktøjer. I de tidtagende grupper, må deltagerne ikke indgå i dialog. Herved forhindres det deltagerne i at udtrykke, når andre gruppedeltagere har hjulpet dem, ved at inspireret til nye handlemåder. Derfor bliver det utydeligt, hvornår en deltager hjælper andre deltagere. Deltagerne risikerer derfor at gå glip af den empowerment, som kan opleve ved at hjælpe.

Vi undersøgte herefter, hvilke implikationer igangsætterrollerne har for de vidensformer der bliver brugt i de forskellige grupper. Dette gjorde vi, idet et andet centralt princip i selvhjælp er, at deltagerne på baggrund af deres erfaringsbaserede viden opfattes som ekspert på deres eget liv. Derfor skal igangsætterne traditionelt set ikke bidrage med formel viden. I undersøgelsen fandt vi, at de tidtagende igangsættere bidrager med formel viden om, hvordan møderne skal struktureres. De eklektiske gruppeledere bidrager med formel viden om facilitering af gruppeprocesser og de manualiserede gruppeledere bidrager med formel viden både om facilitering af gruppeprocesser, men også formel viden om problemforståelse. Vi har i denne kontekst søgt at nuancere opfattelsen af formel viden ved at sætte fokus på, hvad denne viden kan bidrage med i selvhjælpsgrupper. I vores optik er det afgørende ikke, hvilken viden der benyttes, men at

deltagerne bliver informeret herom, så de er klar over, hvad de kan forvente af gruppens indhold, formål og metode. Hvis deltagerne selv kan vælge den metode de foretrækker, kan FriSe således legitimere at forskellige grupper eksisterer sideløbende, baseret på forskellige metoder og med forskellige formål.

Da hverken gruppeledere eller igangsættere praktiserer selvhjælp ud fra klassiske selvhjælpsprincipper, får grupperne et andet indhold og formål, end det der italesættes som FriSes ideal. Da der derfor er en diskrepans mellem italesættelser af FriSes ideal og praksis, har vi i sidste afsnit diskuteret, hvorfor de fastholder beskrivelsen af selvhjælp som ikke professionelt. Dette virker paradoksalt, når det reelle billede i henhold til vores undersøgelse er, at der i selvhjælp benyttes mange professionelle, og at disse bruger deres faglige metoder og kompetencer i grupperne. Dette har vi diskuteret som en identitetspolitisk handling, hvor FriSe tillægger det professionelle karaktertræk som umyndiggørende, styrende og vurderende for derigennem at definere sig selv som det modsatte. Da de kobler uønskede karaktertræk på det professionelle arbejde, bliver det ikke muligt for dem at italesætte, hvordan de i realiteten benytter professionelle i selvhjælpsgrupperne. Denne identitetspolitiske handling og idealet om den klassiske selvhjælp hindrer derfor FriSe i at beskrive deres professionalitet og faglighed. Det bliver derfor svært at dokumentere og argumentere for deres eksistens og berettigelse, som adskilt fra, men supplerende til det offentlige sociale arbejde. Ifølge vores undersøgelse, har både den eklektiske- og manualiserede gruppe mange fællestræk med det professionelle gruppearbejde, og de frivillige trækker alle på deres professionelle kompetencer. Vores informanternes fortællinger om FriSes praksis ligger derfor ikke langt fra det professionelle gruppearbejde, som de forsøger at fremstille det. Ved at sætte fokus på hvad professionalismisme er, og hvordan de kan bruge den til at styrke deres praksis, kan de legitimere at FriSe arbejder professionelt, uden at deres arbejde bliver umyndiggørende. Ved at ekspliciterer FriSes metodemæssige grundlag vil det derimod blot tydeliggøre, at selvhjælpen også har et solidt fagligt og professionelt fundament, og ved at stå ved dette, kan de imødekomme nogle af de behov, de har for at tydeliggøre praksis både udadtil og indadtil.

## **Anbefalinger til Frise**

På baggrund af vores analyse af de tre igangsætterroller, ønsker vi med denne perspektivering at lave en række anbefalinger til FriSe, der sætter fokus på, hvordan de kan tydeliggøre de forskellige igangsætterroller og forskellige måder selvhjælpsgrupper afvikles på. Herved kommer perspektiveringen til at fungere som et afsæt for en videreudvikling og opkvalificering af FriSes selvhjælpsarbejde, som de kan lade sig inspireret af i det strategiske arbejde med udvikling af praksis.

I vores feltarbejde var vi så heldige at blive inviteret indenfor og blive en del af FriSes diskussioner af deres arbejde. Her fik vi indblik i både deres værdier, metoder og visioner med selvhjælpen. Vi oplevede FriSe som en organisation med mange visioner, og derfor skal disse punkter ikke læses som en tjekliste, men blot ses som inspiration til FriSes videreudvikling af deres praksis.

### **Tredeling af igangsætterrollerne**

I FriSes skriftlige materiale er der ikke en klare beskrivelse af de forskellige igangsætterroller, deres metoder og formål. Vi vil opfordre Frise til at beskrive disse. Beskrivelserne kan bidrage til at udvikle et tydeligt fagligt fundament, så igangsætterne bliver mere sikre på, hvilken rolle de kan indtage, og hvilke metoder de kan bruge. Dette vil også tydeliggøre overfor deltagerne i grupperne, hvad de kan forvente af deres igangsætter og af gruppen.

### **Målrettet rekrutteringsstrategi**

Ved at tydeliggøre hvilke kompetencer det kræver at varetage de forskellige roller, kan FriSe lave en strategi for, hvem der rekrutteres til de forskellige roller, så nye igangsætterne besidder de kompetencer den konkrete igangsætterrolle kræver. Således kan frivillige med gruppelederkompetencer indtage en eklektisk gruppelederrolle eller blive uddannet til at facilitere en af de manualiserede grupper. Har nye frivillige ingen erfaring med at facilitere gruppearbejde, kan disse med fordel rekrutteres til grupper, der udelukkende skal bruge en igangsætter, hvor de vha. en kort uddannelse blive indført i igangsætterrollen.

## **Uddannelsesmateriale**

Der findes allerede detaljeret uddannelsesmateriale til de manualiserede gruppeledere, der gør det tydeligt, hvilke metoder gruppelederen skal gøre brug af, og hvordan gruppen skal forløbe. Efter at have deltaget i uddannelsen til de klassiske selvhjælpsgrupper, stod det klart, at denne uddannelse bruges til både tidtagende igangsættere og de eklektiske gruppeledere. Da vi har vist at disse grupper arbejder meget forskelligt, vil vi opfordre FriSe til at udvikle separate uddannelser til de to roller. Ved at lave separate uddannelser, vil der blive bedre mulighed for de nye frivillige at udvikle kompetencer i forhold til netop den metode og den rolle, de skal indtage. Uddannelsen til den eklektiske gruppeleder, vil med fordel kunne gøre brug af metoden, som bruges til at facilitere grupper i det professionelle sociale arbejde, som det beskrives af Heap. Ved at uddanne gruppelederne i gruppefacilitering, vil FriSe kunne sikre metoden og dermed kvaliteten i selvhjælpsgrupperne. De tidtagende igangsættere kunne med fordel uddannes i den klassiske igangsætterrolle, hvilket kan sikre at deltagerne får mulighed for at indtage hjælperollen og udveksle gensidig hjælp. Ved udelukkende at have en rolle i opstarten sikres gruppens selvstyring.

## **Public Relations**

For at sikre at deltagere i FriSes grupper vælger gruppetype ud fra et oplyst grundlag, anbefaler vi at FriSe tydeliggør de forskellige selvhjælpsgrupper på deres hjemmeside og i deres PR materiale. Herved kan borgere blive oplyst om, hvilke typer af grupper de kan deltage i, hvilke metoder der bliver benyttet, hvad de kan forvente af igangsætteren, og hvad de selv skal bidrage med i gruppen. Ved at være mere tydelig omkring de forskellige gruppemetoder, kan selvhjælpen formentligt tiltrække flere deltagere, da de forskellige grupper kan appellere til forskellige borgere.

## **Fundraising**

Da det er en løbende opgave og stor udfordring at fundraise til FriSes drift og udvikling af nye projekter, opfordrer vi FriSe til at benytte tredelingen af grupperne. Således bliver FriSe mere tydelige om deres arbejdsmetoder og indholdet i grupperne. Dette tænker vi kan gøre deres fundraising mere målrettet.



Der er allerede afsat midler til de manualiserede grupper, da disse er en del af et metodeudviklingsprojekt. Udfordringen bliver at fundraise til drift af grupperne, når de først er implementeret i FriSe. FriSe kan argumentere for at den eklektiske gruppe, faktisk er et metodeudviklingsprojekt, idet det er en videreudvikling af den klassiske igangsætterrolle, og at den ikke tidligere har været en italesat del af selvhjælpen i FriSe. På den måde kan det blive lettere at søge midler til at understøtte afklaring og videreudvikling af denne rolle.

## Litteraturliste

- Arre, M. (2012) Frivillige skal redde velfærden. På:  
<http://www.djoefbladet.dk/blad/2012/13/frivillige-skal-redde-velf-aer-den.aspx>. Senest besøgt 29.3.15
- Barth, F. (2001) Introduktion I: T.H. Eriksen (red) *Socialantropologiske Grundtekster*. S 251-279. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Barnes, C., Mercer, G., (2010) *Disability*. Polity Press, Cambridge. S. 1-18
- Boll, F., Alsted, N. og Hald, J. M. (2012) *Frivilligkoordinering*. Hinnerup. Forlaget Ankerhus
- Borkman, T. (2000) Selected Reflection on current Self Help/Mutal Aid Theory and Practice. I: *Konferencerapport: Framing a Future for Self Help: Practice informing Research informing Practice*. En national selvhjælpskonference I Derby, England
- Brinkmann, S. og Eriksen, C. (2010) *Selvrealisering- kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Forlaget Klim
- Cohen, P. (1984) Participant observation. I: R. F. Ellen (red.) *Ethnographic Research. A Guide to General Conduct*. London: Academic Press
- Diemer, A. (2003) *Selvhjælpsgrupper i Danmark*. Omsorgsorganisationernes samråd.
- Diemer, A. og Stenbak, E. (1992) *Selvhjælpsgrupper. Om seks projekter i danske lokalområder*. Akademisk Forlag
- Denvall, V. og Jacobsen, T. (1999) *Hverdagsbegreber I Socialt Arbejde*. København. Hans Reitzels Forlag
- Dewalt, K. M. og Dewalt, B. R. (2002) Writing field notes. I: *Participant observation. A guide for fieldworkers*. S. 140-162. Lanham: Alta Mira Press
- Elsdon, K. T., Reynolds, J. og Steward, S. (2000) *Sharing Eksperience, Learning and Living*. London: Community Matters
- Favell, A. (1999). To Belong or Not to Belong: The Postnational Question. I: Geddes, A. and Favell, A. *The Politics of Belonging: Migrants and Minorities in Contemporary Europe*. Aldershot, Ashgate: 209–227
- FriSe1 (2014) <http://www.frise.dk/selvhaelp>. Senest besøgt den 29.3.15
- FriSe2 (2014) Introduktionshæfte til frivillige
- FriSe3 (2014) Udkast til værdigrundlag
- FriSe4 (2014) Kvalitetspapir for selvhjælp
- FriSe5 (2014) Uddannelsesmappe for nye igangsættere

FriSe6 (2014) Kom Videre Mand- uddannelsesmanual

FriSe7 (2014) SMART Recovery- uddannelsesmanual

FriSe8 (2014) SMART Facilitator Quick Guide

Gamst, A. og Gamst, B. (1991) *Ved fælles hjælp- brugsbog om selvhjælp*. Hans Reitzels forlag.

Guldager, J. (2013) Kundskabsformer og metodeforståelse. I: Guldager, J. og Skytte, M. (red). *Socialt Arbejde. Teorier og perspektiver*. Akademisk Forlag. København

Godbout, J. (1998) Introduction - Does the Gift (Still) Exist? I: *The World of the Gift*. McGill-Queen's University Press

Goffman, E. (1956) *The Presentation of Self in Every Day Life*. University of Edinburgh Social Sciences Research Centre

Gomard, T. og Bundesen, P. (2011) Socialt arbejde under nye vilkår. *Social Politik. Tidsskrift for Socialpolitisk Forening*. Nr. 6: 3-5

Habermann, U., Gamst, A., Gamst, B., Ravn, L. (1989) *Opfordring til selvhjælp*. Socialpolitisk forlag

Hasse, C (1995) Fra journalist til 'Big Mamma. Om sociale rollers betydning for antropologers datagenerering'. *Tidsskriftet for Antropologi*. Nr. 31: 53-64

Heap K. (1974) Om Prosessen i Sosialt Arbeid med Grupper. Oslo. Munksgaard.

Heap, K. (2005) *Gruppemetoder indenfor social- og sundhedsområdet*. København. Hans Reitzels forlag

Henriksen, L. S (2011) Restrukturering af frivilligheden? I: *Uden For Nummer*. Nr. 23. 4-14.

Høgsbro, K (1992) *Sociale problemer og selvorganiseret selvhjælp i Danmark*. Forlaget samfundslitteratur

Høgsbro, K. (2004) Forskning vedrørende sindslidendes forhold i samfundet. I: Høgsbro, K. (red.) *Socialpsykiatriens Komplexitet*. Samfundslitteratur. København. S. 15-53

Høgsbro, K (2012) Social policy and self-help in Denmark – a Foucauldian perspektive. I: *International Journal of self help and self care*. Baywood Publishing

Juul, S (2012) Hermeneutik I: S. Juul & K.B. Pedersen (red.) (2012): *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori. En indføring*. Kbh.: Hans Reitzels Forlag

Järvinen, M. og Mortensen, M. (2002) Det magtfulde møde mellem system og klient: teoretiske perspektiver. I: Järvinen, M., Larsen, J. og Mortensen, N. (red) Det magtfulde møde mellem system og klient. Aarhus. Aarhus Universitetsforlag

Katz, A. H. (1981) Self-help and mutual aid- an emerging social movement? I: *Annual Review Sociology*. Nr. 7:1. 129-155

- Kjær, R. (2013) *Selvhjælp på hovedet*. Rasmus Kjær og forlaget Klim
- Kristiansen, S. og Krogstrup, H. K. (1999) Feltroller og feltrelationer. I: *Deltagende Observation: Introduktion til en Forskningsmetodik*. S. 99 – 169. København: Hans Reitzels Forlag
- Köppe, S. (2008) En moderat eklekticisme. I: *Psyke & Logos*. Nr. 29. 15-35
- Lavoie, F., Borkman, T. og Gidron, B. (1994) *Self-Help and Mutual Aid Groups. International and multicultural perspectives*. USA. The Haworth Press
- Mauss, M. (1950) *Gaven*. Oslo. Cappelelen Akademisk Forlag
- Payne, M. (2005) *Teorier i Socialt Arbejde*. Hans Reitzels Forlag
- Petersen, L. B. (1995) *Samvær skaber trivsel- om sundhedsfremme gennem medmenneskelig støtte*. Kroghs forlag
- Petersen, L. B. (1988) *Kan vi støtte hinanden*. Kroghs forlag
- Prochaska, J., Norcross, J. og Diclemente, C. (1994) *Changing for Good*. New York. HarperCollins
- Riessman, Frank and Carroll, David (1995) *Redefining self-help*. Jossey-Bass Inc, Publishers. San Francisco, California
- Said, E (1978) *Orientalism*. Pantheon Books
- Salonen, T. (1999) Klienter. I: Denvall, V. og Jacobsen, T. (red) *Hverdagsbegreber I Socialt Arbejde*. S. 25-39. København. Hans Reitzels Forlag
- Spradley, J. P. (1979) Locating an Informant. I: *The Ethnographic Interview*. S. 45 – 106. New York: Holt, Rhinehardt & Winston
- Tarek, O. og Norgaard, L. (2013) Sociolog: Vi er blevet selvkritiske masochister. Politiken
- Tanggaard, L. og Brinkman, S. (2010) *Kvalitative metoder. En Grundbog*. Hans Reitzels Forlag
- Uggerhøj, L (2001) Identitet i mangfoldighed – om at sidde mellem to stole. *Uden for nummer*. Nr. 2. 1-12
- Villadsen, K (2004) Filantropiens genkomst – Medborgerskab, fællesskab og frihed under ombrydning. *Dansk Sociologi*. Nr. 1/15. 46-63
- Voetmann, V. K. (2014) Frivillige: Satspuljeordningen trænger til fornyelse. På: <http://www.altinget.dk/social/artikel/frivillige-satpuljeordningen-traenger-til-fornyelse>. Senest besøgt den 29.3.15.
- Wilson, J. (1995) *How to Work with Self Help Groups- guidelines for professionals*. England. Arena
- Yuval-Davis, N. (2011) *Power, Intersectionality and the Politics of Belonging*. Aalborg University Denmark. FREIA Working Paper Series Working paper no. 75