



HANDBOK FÖR VÄGLEDARE: KAMRATSTÖDSGRUPPER OCH INTEGRATION

FINLANDS FLYKTINGHJÄLP



Pakoaisapu

Suomen

Vertaistoimintaa 20 vuotta

Författare: Petri Komulainen

Fotografier: Anna Kuokkanen (sidorna 4, 6, 15, 31 & 34) och Shutterstock

Utgivare: Finlands Flyktinghjälp rf., Ansikte mot ansikte-verksamhet

Layout och grafik: Anniina Lius

Tryck: Trinket Oy, Helsingfors 2021

ISBN 978-952-69690-6-0 (häftad)

ISBN 978-952-69690-7-7 (PDF)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

4	INLEDNING: NYA STARTER MED KAMRATSTÖDSVERKSAMHET
6	1. KAMRATSTÖD OCH INTEGRATION
7	1.1 Vad är kamratstöd?
7	1.2 Hurdana olika kamratstödsgrupper finns det?
8	1.3 Vad betyder integration?
9	1.4 Varför kan det behövas stöd i integrationen?
9	1.5 Hur kan kamratstödsgruppen påverka individen?
11	2. VÄGLEDARENS ROLLER OCH ANSVAR
12	2.1 Vägledarens olika roller
13	2.2 Vad ingår i vägledarens ansvar?
14	2.3 Stöd för vägledaren i vägledararbetet
16	3. ATT PLANERA KAMRATSTÖDSGRUPPEN OCH UTVÄRDERINGEN
17	3.1 Hur börjar jag planeringen?
17	3.2 Hur och när gör jag utvärderingsplanen?
18	3.3 Var hittar jag deltagare?
18	3.4 Varför är det bra att intervjua deltagarna?
19	3.5 Hur skriver jag målsättningarna?
20	3.6 Hur planerar jag grupperperiodens program?
23	3.7 Hur färdigställer jag utvärderingsplanen?
24	4. VÄGLEDNINGEN AV KAMRATSTÖDSGRUPPEN
25	4.1 Hur skapar jag en trygg atmosfär?
25	4.2 Vad gör jag i vägledningssituationerna?
27	4.3 Hur beaktar jag deltagarnas olika roller?
29	4.4 Hur beaktar jag olika gruppfasen?
29	4.5 Hur kan jag främja deltagarnas delaktighet och aktivitet?
30	4.6 Hur kan jag lösa problem i kamratstödsgruppen?
31	5. VANLIGA FRÅGOR
32	5.1 Vad kan jag göra med en alltför pratsam deltagare?
32	5.2 Hur får jag deltagarna att förbinda sig till verksamheten?
33	5.3 Vad kan jag göra om deltagarnas språkkunskaper är på väldigt olika nivåer?
33	5.4 Vad kan jag göra om jag inte tycker om en deltagare?
33	5.5 Vad kan jag göra om deltagarna inte förstår mig?
34	6. TILL SLUT
35	KÄLLFÖRTECKNING



INLEDNING: NYA STARTER MED KAMRATSTÖDSVERKSAMHET

Bästa läsare, välkommen till kamratstödsverksamhetens och integrationens fascinerande värld. I den här handboken får du information om grundläggande begrepp och teoretiska referensramar i integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet. Du får läsa om vägledarens roll och hur du kan planera grupper och utvärdera verksamheten. Du får också information om vägledning och hur du kan lösa vanliga problem. Informationen ger dig en bra start som vägledare för kamratstödsgrupper. Vi rekommenderar ändå att du går vår vägledarutbildning. I utbildningen möts teori och praktik eftersom man också får prova på vägledning i praktiken. De viktigaste lärdomarna får du emellertid först när du vägleder en riktig grupp och reflekterar över hur du gör det.

Handboken strävar efter att vara tydlig och klarspråklig. De första avsnitten är berättande och beskrivande. Från det tredje avsnittet framåt blir texten mer instruerande. Stiländringen är medveten och vald för att tala mera direkt till dig som läsare.

Handbokens bakgrund

Denna handbok är en reviderad version av Flyktinghjälpens tidigare publikation *Vertaisryhmätoiminnan opas maahanmuuttajatyöhön* (Guide för kamratstödsgruppsverksamhet i integrationsarbete). I den här nya handboken definierar vi kamratstödsgrupper tydligare och på ett nytt sätt. Vårt sätt att tala om kamratstödsverksamhet har förändrats genom åren och i den här publikationen tar vi med de uttryck vi upplevt som bra. Vi poängterar det som vi utvecklat mest under de senaste åren. I den här versionen betonar vi mer särskilt interaktions- och vägledningsfärdigheterna samt vägledarens ansvar.

Handbokens utgivare

Finlands Flyktinghjälp är Finlands största expertorganisation som fokuserar på flykting- och invandrarfrågor. Vi stöder individer, familjer och grupper i integration och arbetar för fungerande befolkningsrelationer. I över 50 år har vårt arbete kunnat ses i såväl Finland som Afrika, Mellanöstern, Asien och Europa. Vi började utveckla integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet redan år 2001. Den här reviderade handboken förgyller vårt långa utvecklingsarbete och i den delar vi med oss av vår expertis.

Flyktinghjälpen stöder organisationer och vägledare i hela landet. Vi hjälper organisationer att starta och utveckla integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet. Åt vägledare erbjuder vi utbildningar och stödtjänster som ökar deras kompetens. Våra tjänster är kostnadsfria, tack vare bidrag från Veikkaus.

Njut av läsningen!

Helsingfors i mars 2021

Petri Komulainen

Planerare för kamratstödsverksamheten
Finlands Flyktinghjälp rf



1. KAMRATSTÖD OCH INTEGRATION

Kamratskap, kamratstöd, kamratstödsverksamhet och integration är grundläggande begrepp inom kamratstödvägledning som vägledaren behöver känna till. Vägledaren behöver också förstå hur planeringen, vägledningen och utvärderingen är olika för olika grupper.

1.1 VAD ÄR KAMRATSTÖD?

Flyktinghjälpen definierar **kamratskap (fi:vertaisuus)** som en stark känsla eller upplevelse hos två eller flera människor av att ha gemensamma erfarenheter och av att förstå varandra. Ofta är en liknande livssituation eller tidigare liknande erfarenheter en förenande faktor som gör det lätt att förstå varandra. I en svår eller ny livssituation kan en person lätt känna sig ensam med sina tankar. När någon annan berättar om liknande upplevelser kan det skapa en väldigt positiv känsla hos dem båda. Man upptäcker att man inte är ensam. Upplevelsen av ömsesidig förståelse och känslan av att man inte är ensam skapar en stark känsla av sammanhållning och kamratskap.

Stöd och hjälp är olika saker. Hjälp kan illustreras med att en person som inte kan gå bärs från en plats till en annan. Stöd däremot betyder att man ger personen kryckor. Med dem kan personen röra sig aktivt. I kamratstöd fokuserar man på att stöda människor så att de ska kunna klara sig självständigt.

Kamratstöd innebär att personer med liknande erfarenheter stöder varandra, vilket kan göras på många olika sätt. Stödet ges vanligen i form av diskussion och är ömsesidigt, det vill säga parterna både ger och tar emot stöd. De delar information, tankar och erfarenheter men skrattar också tillsammans och tröstar och uppmuntrar varandra. I kamratstöd lär man sig av andra och ofta förändras också synen på en själv. Allt det här ger en känsla av att vara godkänd.

Kamratstödsverksamhet är ett övergripande begrepp för allt förändringsarbete som grundar sig på eller utnyttjar kamratskap. Typiskt för kamratstödsverksamhet är målinriktade, vägleda dis-

kussioner om ämnen som är viktiga för deltagarna. Vid behov kan känslan av kamratskap främjas också genom att till exempel laga mat eller vandra i naturen tillsammans. Då kan diskussionerna föras i samband med aktiviteten. Högklassig kamratstödsverksamhet svarar med sina målsättningar på deltagarnas behov och vägleds av en utbildad vägledare, eller ett vägledarpar, som förbundit sig att följa etiska principer. Kamratstödsverksamhet kan riktas till individer eller grupper och kan genomföras ansikte mot ansikte eller virtuellt.

1.2 HURDANA OLIKA KAMRATSTÖDSGRUPPER FINNS DET?

Kamratstödsverksamhet stöder deltagarna i att göra positiva förändringar i sina tankar, sina attityder eller sitt beteende. Eftersom behoven är väldigt olika fungerar inte samma gruppmodell i alla situationer. I Flyktinghjälpen har vi gjort en ny gruppindelning utifrån våra erfarenheter från många år. Vi delar in vägledad kamratstödsverksamhet i två huvudkategorier: kamratstödsgrupper och kamratgrupper. Termen 'kamratstödsgrupp' är ett takbegrepp som kan användas i all kamratstödsverksamhet.

Organisatorerna och vägledarna måste välja en lämplig form av grupp enligt deltagarnas behov. Observeras bör dock att gruppverksamhet inte svarar på alla behov – ibland är det bättre att hänvisa en deltagare exempelvis till individuellt stöd eller experthjälp.

I **kamratstödsgrupper** poängteras deltagarnas inbördes stöd. Man reserverar mycket tid för fri diskussion och diskussionen förs på personlig nivå. Kamratstödsgrupper är vanligen slutna, vilket betyder att bara de som anmält sig på förhand

eller de som kommit till första träffen får delta. Det är viktigt med en trygg atmosfär och god gruppanda. Vägledarens roll är mer att aktivera diskussionen och lyssna aktivt än att exempelvis förmedla information. I kamratstödsgrupper är en målsättning alltid att deltagarna stöder varandra. Vägledaren bör utvärdera hur det lyckas. Deltagarna ska alltså vara redo att dela med sig av sina erfarenheter men också att lyssna på andra.

I **kamratgrupper** poängteras gemenskap, information eller verksamhet enligt deltagarnas behov och önskemål. Kamratgrupper är ofta öppna, det vill säga nya deltagare kan komma med när som helst. Diskussionerna förs på ett allmänt plan och fokuserar på den information som vägledaren och deltagarna förmedlar. Vägledaren för inte in diskussionen på känsliga områden eller till exempel frågor som rör identiteten. Men vägledaren hindrar inte heller djupare diskussioner om deltagarna är redo för sådana. Ofta kan det gå så att verksamhet som börjat som en kamratgrupp går mot att bli en kamratstödsgrupp när tilliten växer och deltagarna vill diskutera saker på ett personligare plan. Kamratgrupper passar särskilt bra bland annat för personer som känner sig ensamma och sådana som nyligen flyttat till Finland.

Kamratstödsgrupper och kamratgrupper skiljer sig inte som natt och dag och gruppen kan ändra form under en grupperiod. Det viktigaste är ändå att vägledaren planerar träffarna på ett sätt som passar gruppen och utvärderar de delområden som är väsentliga för just den gruppen. Vägledaren kan innan grupperioden börjar fundera om gruppen enligt vägledarens förväntningar är mer en kamratstödsgrupp eller en kamratgrupp. Båda typerna av grupper är starkt målinriktade och utnyttjar vägledarens egna erfaren-

heter. I den här handboken använder vi i huvudsak termen 'kamratstödsgrupp', om det inte finns skäl att poängtera kamratgruppens särdrag.

1.3 VAD BETYDER INTEGRATION?

Integration betyder att sammanföra olika delar till en helhet. När det gäller invandring sammanfattar Finlands Flyktinghjälp integration som den process där en människa som flyttat till ett nytt land hittar sin plats i samhället. En människa som integrerats upplever alltså det nya stället som sitt hem. När man talar om integration nämns också ofta balansen mellan det förflutna och nuet. Integration förutsätter att en människa får den kunskap och de färdigheter som behövs i samhället.

Pasi Saukkonen (2016), en känd forskare inom integration, har framhållit vikten av integration på lokal nivå. De som flyttar till Finland integreras inte bara i landet utan också i sin boendeort där de lever sin vardag och bildar nya sociala nätverk. En känsla av gemenskap med andra kommuninvånare, exempelvis som åbo, kan stärka känslan av gemenskap med alla finländare.

Dubbelriktad integration eller tvåvägsintegration innebär att både individen och samhället utvecklas i växelverkan med varandra. Omgivningen är en betydande faktor i individens integration. Hur tar det nya samhället emot den inflyttade? Fungerar samhällsstrukturerna? Ser man mångfald som något positivt? Andra faktorer som påverkar integrationen på individnivå är bland annat personens förflutna, flyttorsak, hälsa, ålder, utbildning och aktivitet.

1.4 VARFÖR KAN DET BEHÖVAS STÖD I INTEGRATIONEN?

Att flytta till ett nytt land innebär alltid en stor förändring eller till och med en kris. Det är mycket som förändras. Det är inte bara livsmiljön som är ny utan också sådant som de sociala nätverken, språket och sätten att interagera samt samhällets värderingar och sätt att fungera. Man lär sig inte automatiskt att förstå en ny kultur. Den som flyttat till ett nytt land kan känna sig väldigt ensam inför allt det nya och lida av hemlängtan. Att anpassa sig till den nya livsmiljön tar ofta lång tid. Ju fler integrationshinder det finns i de lokala samhällsstrukturerna, desto svårare är det för den inflyttade att gå framåt i sin process.

Med stöd kan integrationen underlättas och gå snabbare. Det är till nytta för både de inflyttade och hela det finländska samhället. Ofta märks det stöd en individ får också i hans familj och övriga närkrets. En synlig positiv förändring i en närstående uppmuntrar andra till aktivitet och till att förbättra sin livskvalitet. Men det är bra att minnas att inte alla behöver stöd i integrationen.

Integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet gör det lättare för individen att förstå sin nya identitet, finländskt levnadssätt och det finländska samhället samt att själv börja verka aktivt i sin nya livsmiljö.

1.5 HUR KAN KAMRATSTÖDSGRUPPEN PÅVERKA INDIVIDEN?

Kamratstödsverksamhet löser inte alla integrationsutmaningar. Men resultaten från Flyktinghjälpens tiotal grupper berättar om åtminstone tre positiva effekter,

som passar ihop med Marc Zimmermans (1995) teori om psykologisk empowerment.

1. Självkänedom och självtillit

2. Kunskaper, färdigheter och vänner

3. Handling

När en deltagare i en kamratstödsgrupp delar sina känslor och erfarenheter utvecklas en samhörighetskänsla som stärker den positiva självbilden. Deltagaren kan genom kamratstödet hitta och identifiera sina resurser och styrkor. Deltagaren får nya synvinklar på sin situation och kan se sina utmaningar och erfarenheter från ett nytt perspektiv. Det här ökar känslan av att utmaningarna kan övervinnas. Känslan av inkompetens och kraftlöshet minskar. Kamratstöd stärker motivationen att påverka sitt eget liv. Mest nytta av kamratstöd har deltagare då hen har en önskan om att förbättra sitt eget liv redan i början av gruppverksamheten. Kamratstödsgruppen stöder deltagaren att lära känna sig själv bättre och få ökat självförtroende.

I kamratstödsgruppen får deltagaren information som hjälper hen att fatta bättre beslut och göra bättre val i livet. Diskussionerna gör det lättare att förstå informationen. Det är viktigt att lära sig vilka resurser man behöver för att nå sina målsättningar. Med hjälp av informationen utvecklas en kritisk medvetenhet om samhället: individen ser sina möjligheter och begränsningar som medlem i det nya samhället. I gruppen kan deltagaren lära sig både kunskaper och färdigheter samt utvidga sina sociala nätverk. När alla deltagare får vara med i planeringen, ut-

vecklingen och utvärderingen av gruppverksamheten främjas deras beslutsfattnings- och problemlösningsförmågor. Deltagarna kan sedan i sitt vardagsliv självständigt tillämpa det de lärt sig.

När en människa har en positiv självuppfattning, en realistisk bild av sina förmågor, tillräckligt med kunskap och en kritisk medvetenhet om samhället vågar hon handla aktivt för att nå sina målsättningar. I kamratstödsgrupper presenteras konkreta alternativ som har att göra med deltagarnas liv och bland vilka de kan välja de lämpligaste. Går det bra övergår kunskapen i handling. Genom kamratstöd kan man få handlingsmodeller och information som hjälper en att bättre ta vara på sina rättigheter.



2. VÄGLEDARENS ROLLER OCH ANSVAR

Vägledarens uppgift är att stöda gruppdeltagarna med hjälp av egna erfarenheter, fakta och öppna frågor. Vägledaren behöver inte nödvändigtvis ha utbildning inom social- eller hälsovårdsbranschen, men bör handla professionellt och följa etiska riktlinjer. Olika människor har nytta av olika slags stöd, vilket ställer varierande krav på vägledaren. Vägledaren kan utvecklas i sina olika roller när hen är redo att lära känna sig själv och blir medveten om sina styrkor och svagheter.

2.1 VÄGLEDARENS OLIKA ROLLER

I gruppsituationen möter vägledaren olika människor som har vissa förenande faktorer och en större gemensam målsättning. Trots de förenande faktorerna har var och en sin egen utgångspunkt, egna interaktionssätt och egna önsningar - i fråga om både gruppen och vägledaren. Dessutom spelar gruppdynamiken in, alltså kemin mellan deltagarna och vilka roller deltagarna tar i förhållande till varandra. Vägledarens uppgift är att hålla ihop allt och försöka uppmärksamma varje deltagare individuellt i varje enskild situation. Vägledaren behöver känna av stämningen och som en kameleont ta en roll som passar situationen. En del roller kanske känns naturligare för vägledaren än andra, men alla roller kan läras och övning ger färdighet.

Vid den första träffen och i överraskande situationer är vägledaren helt klart en ledare. Hen skapar en trygg atmosfär och måste ibland fatta snabba beslut. När grupperperioden framskrider minskar vägledarens ledarroll.

Som **lärare** måste vägledaren fästa särskild uppmärksamhet vid att den information hen ger är tillförlitlig och aktuell. En ansvarsfull lärare kontrollerar naturligtvis också att deltagarna förstått informationen rätt. Ju bättre vägledaren känner deltagarna och vet vad de kan från början, desto bättre kan hen anpassa undervisningen så att den passar deltagarna. Anpassningen gäller till exempel hur detaljerat och i vilken takt informationen ges.

En del deltagare behöver speciellt mycket uppmuntran, som är en naturlig del av kamratstödsverksamhet som strävar till förändring. Vägledaren får emellertid

vara på sin vakt så att hen inte **uppmuntrar** en deltagare till något som deltagarens resurser ännu inte räcker till.

Att verka som **medlare** i konflikter är ofta svårt, men givande. Det är inte ovanligt att konflikter som sköts på ett bra sätt till och med ökar trygghetskänslan i gruppen. Lyckligtvis är allvarliga konflikter relativt ovanliga i kamratstödsgrupper. I medlingssituationer är det viktigt att hålla sig lugn och hjälpa parterna att komma överens om att avsluta grälet.

Utvärderare är vägledaren hela tiden: hur många deltagare kommer till träffen, väcker ämnet diskussion, stöder deltagarna varandra, hur bra skötte vägledaren sig och nådde man målsättningarna? Rollen som utvärderare ökar i slutet av grupperperioden då alla utvärderingsdata sammanställs och analyseras.

Att gå bredvid innebär att vara närvarande och empatisk och att anpassa sig till deltagarnas takt. Vägledaren svarar förståelse på deltagarnas känslor och framhåller aktivt att det är tillåtet att visa sina känslor i gruppen. Denna roll behövs särskilt i grupper där deltagarnas livssituation är svår.

Många tycker det är svårt att **sätta gränser**. Hur sätter man artigt gränser för en vuxen människa? Ofta hjälper det att vara förutseende. Om vägledaren redan på förhand säger att hen ibland måste avbryta den som talar förstär deltagarna det bättre. Ett vänligt leende hjälper också i dessa situationer. Då vägledaren tvingas avbryta någon, är det artigt att tacka deltagaren för hans aktiva deltagande.

En annan viktig roll är rollen som **påverkare**. Vägledaren kan påverka gruppdel-

tagarna direkt, men kan också påverka på samhälls nivå. Om vägledaren märker att gruppdeltagarna ständigt stöter på ett visst missförhållande kan hen tillsammans med sin organisation försöka påverka för att korrigera missförhållandet, till exempel genom att skriva insändare eller träffa politiker.

Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen.

2.2 VAD INGÅR I VÄGLEDARENS ANSVAR?

Kamratstödsverksamhet är ett målinriktat förändringsarbete. Verksamheten strävar till att stärka deltagarnas självtillit och sociala nätverk samt deras samhällskunskap och samhällsfärdigheter. Ofta resulterar detta i att deltagarna börjar verka aktivare i sin livsmiljö. Vägledaren har en del av ansvaret när det gäller att stöda individerna så att de förändras i en god riktning. Vägledare som utbildats av Finlands Flyktinghjälp förbinder sig till att främja deltagarnas integration. En vägledare som bryter mot de etiska riktlinjerna och reglerna kan i värsta fall isolera deltagarna från den övriga befolkningen och göra dem beroende av vägledaren.

Vägledaren är en person som både bakgrundsorganisationen och deltagarna litar på. Tilliten innebär både makt och ansvar. Mångsidig språkkunskap ger också en viss makt. Vägledaren kan och är tvungen att göra val. Hur talar hen om saker, lämnar hen något osagt och hur ställer hen frågor? En nyckelfaktor i balansen mellan ansvar och makt är sensitiv vägledning som beaktar deltagarna som individer.

En viktig kvalitetsfaktor i kamratgruppsvägledningen är vägledarens förmåga att skilja mellan sin egen integrationshistoria och deltagarnas vägval och beslut. Integration är en individuell process och vägledaren kan inte framhålla sina egna handlingssätt och lyckade beslut som de enda eller bästa alternativen. Varje deltagare bör göra de val som passar bäst i hans egen individuella situation.

Vägledaren är via individerna också ansvarig inför olika grupper. Den information vägledaren ger sprids ofta via deltagarna till deras vänner och bekanta och på så sätt kan kamratstödsverksamheten påverka mångas kunskaper, attityder och beteende. Indirekt kan denna verkan synas i hela det finländska samhället i relationerna mellan befolkningsgrupper.

Vägledaren har också ansvar inför sin organisation och en eventuell finansiär. Därför är uppgifterna att utvärdera och rapportera väldigt viktiga. Ibland möts inte deltagarnas behov och löften till finansiären. Då är det vägledarens ansvar att berätta detta för organisationen, som i sin tur kan kontakta finansiären för att komma överens om behövliga förändringar.

Vägledarens kanske konkretaste ansvar i gruppsituationerna har att göra med all interaktion mellan vägledaren och deltagarna. Vägledaren måste kontrollera om deltagarna förstått hans budskap rätt och å andra sidan om hen själv förstått deltagarnas tankar rätt. Det är också vägledarens ansvar att aktivt skapa och upprätthålla interaktionsrelationen. Interaktions- och relationsfärdigheterna är särskilt viktiga när man vägleder personer i sårbar ställning.

2.3 STÖD FÖR VÄGLEDAREN I VÄGLEDNINGSBETET

Vägledaren ansvarar för att förbereda träffarna och hen stöder deltagarna i att nå deras målsättningar. Huvudansvaret för att handla och förändra sitt liv ligger ändå hos deltagaren. De är experter på sitt eget liv. De gör själva sina val och fattar sina egna beslut. Att komma ihåg detta hjälper vägledaren att inte uppleva sitt ansvar för betygande och minskar känslan av stress.

Organisationen som ordnar verksamheten har huvudansvaret för att stöda vägledaren. Ett vägledaravtal, bra inskolning, regelbunden kontakt och ett vägledarpar skapar goda förutsättningar för lyckad vägledning. Alltid är det inte möjligt att skaffa ett vägledarpar och då är regelbundet stöd från organisationen en nödvändighet. Det är också bra om det finns möjlighet till arbetshandledning, särskilt för de vägledare som stöder personer i en svår livssituation.

Flyktinghjälpen har på webbplatsen vertaistoimijat.fi satt ut mycket stödmaterial, bland annat en avtalsmall som vägledaren kan fylla i tillsammans med sin organisation innan grupperperioden börjar. I avtalet skrivs till exempel alla vägledarens uppgifter. Vi erbjuder också organisationer kurser i att sätta igång och utveckla kamratstödsverksamhet. Kursen kan skraddarsys enligt organisationens behov och ett delområde kan vara till exempel att utveckla stödet för vägledarna.

Flyktinghjälpen stöder vägledare med fortbildning, vägledarträffar, en Facebook-grupp, en kamratstödsverksamhetsbank, allmän rådgivning och nyttig information. Vi informerar bland annat om vägledarutbildning och nytt mångspråkigt material samt om arbetsplatser

och frivilliguppgifter som passar vägledare. Flyktinghjälpen koordinerar VeTo-nätverket, där över 90 organisationer tillsammans utvecklar integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet. År 2017 utarbetade nätverket etiska riktlinjer för kamratstödsvägledare. Riktlinjerna kan hjälpa vägledaren i svåra situationer där det inte finns en tydlig lösning. I Flyktinghjälpen har vi dessutom tagit fram regler för kamratstödsvägledare. Reglerna främjar ett professionellt handlingsätt och uppförande.

Vägledaren själv spelar naturligtvis en viktig roll i att upprätthålla sin ork. Hen behöver reservera tillräckligt med tid för fritid för att kunna ladda batterierna. Trevlig sysselsättning ger energi och nya tankar. Många vägledare har nämnt att de tycker om att träffa vänner, motionera, läsa, lyssna på musik, bada bastu eller be. Har man för mycket att göra kan det vara bra att skriva in tid för avkoppling i kalendern så att inte all tid går till arbete. Att vägledaren sätter upp tydliga gränser mellan sitt privatliv och vägledningsarbetet främjar också välbefinnandet.

Noggrann förberedelse inför varje gruppträff gör det lättare att styra diskussionen. Förberedelsen märks ofta i vägledningssituationen i att vägledaren är självsäkrare. Då framskrider diskussionen mer logiskt och det är lättare att delta i den. Vägledaren kan utveckla sin vägledning bäst genom att be om feedback. Om vägledaren har ett par är det bra att efter träffarna gå igenom diskussionerna tillsammans. Då kan vägledaren ta upp sina bekymmer och frågor i förtroende och slipper kanske ta dem med sig hem. Har vägledaren inget par kan ett telefonsamtal nästa dag till en anställd i organisationen vara en bra praxis.





3. ATT PLANERA KAMRATSTÖDSGRUPPEN OCH UTVÄRDERINGEN

Det är mycket som ska planeras för en kamratstödsgrupp: behov, målsättningar, form av verksamhet och grupp, teman, sakkunniga, träffplats och tid, träffintervaller, manus för träffarna och utvärdering av verksamheten. Reservera rikligt med tid för planeringen och ta med alla inblandade, särskilt gruppens deltagare. De förbinder sig bättre till verksamheten om de får påverka den.

Att deltagarna aktiveras i planeringen följer också huvudtanken med integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet; att öka delaktigheten. Deltagarna är aldrig objekt för verksamheten utan delaktiga i den. I organisationerna talar man ändå ofta om målgrupper, eftersom kamratstödsgrupperna måste riktas till en viss grupp för att kamratskapskänslan ska kunna uppstå. Men man kunde i stället också tala exempelvis om "dem som har nytta av verksamheten".

3.1 HUR BÖRJAR JAG PLANERINGEN?

Idén om en kamratstödsgrupp föds vanligen när man ser ett behov av gruppverksamhet. Klienter, boende, besökare, studenter eller patienter kan berätta till exempel att de känner sig ensamma, saknar kunskaper eller färdigheter eller att de skulle vilja diskutera sin livssituation. Ibland märks behovet utan att personen själv är medveten om det eller aktivt talar om det. En anställd kan till exempel i sitt arbete märka att flera kunder i samma livssituation inte kan använda nättjänster. Om man kan svara på behovet med kamratstödsgrupper kan planeringen sättas igång. De preliminära planerna görs enligt de behov man känner till och andra antagna behov som har att göra med den aktuella livssituationen eller utmaningen.

En viktig sak när man bedömer hur väl kamratstödsverksamhet svarar på behoven är att beakta de potentiella deltagarnas livssituation som helhet. Är personerna motiverade? Har de möjlighet att delta i verksamheten i sin nuvarande livssituation? Är gruppverksamhet lämplig för dem eller skulle individuellt stöd vara bättre? För en del passar det bättre med en distansgrupp som de kan delta i hemma. För andra är möten ansikte mot ansikte enda alternativet.

3.2 HUR OCH NÄR GÖR JAG EN UTVÄRDERINGSPLAN?

Syftet med utvärderingen är att utveckla verksamheten och vägledningen och att få reda på verksamhetens effekt. Det är inte lätt att utvärdera arbete med människor, men Flyktinghjälpen och andra aktörer har tagit fram olika sätt att utvärdera kamratstödsverksamhet. Vi utvecklar ständigt nya utvärderingsredskap med olika betoning och för olika slags grupper.

Gör utvärderingsplanen före gruppens första träff och eventuella intervjuer med deltagarna. Vi rekommenderar att du gör utvärderingsplanen tillsammans med en anställd i organisationen, skriftligt för att undvika missförstånd och för att utvärderingen ska få den vikt och betydelse den bör ha. Planen behöver inte vara lång och krånglig. I sin enklaste form svarar utvärderingsplanen på frågorna vem, när och hur. I planen antecknas a) vem som utvärderar, b) när olika saker utvärderas och c) hurdana utvärderingsredskap som används. Skriv också upp vad som ska göras med utvärderingsinformationen. Vem samlar informationen, analyserar den och rapporterar till en eventuell finansör?

Till de vanligaste utvärderingsobjekten hör deltagarantalet, förändringar i gruppdynamiken, hur målsättningarna nås, hur enskilda gruppträffar förlöper samt vägledarens agerande. Gruppformen påverkar utvärderingsobjekten märkbart. I en kamratstödsgrupp utvärderar du som vägledare separat hur deltagarna stöder varandra och i en kamratgrupp till exempel hur den behandlade informationen förstods eller hur känslan av delaktighet stärktes.

Traditionella utvärderingsredskap är deltagarlistor, intervjublanketter, kartlägningsblanketter, observationsblanketter och responsblanketter. Det lönar sig inte att använda dem alla, annars blir utvärderingen för jobbig. Beakta dock i utvärderingen både deltagarnas och din egen åsikt. I Flyktinghjälpens grupper fyller vägledaren efter varje träff också i en egen utvärderingsblankett, för att komma ihåg alla viktiga observationer och för att kunna följa med sin egen utveckling. Digitala hjälpmedel som Kahoot! och Quizizz kan vara mycket nyttiga vid utvärderingen av vad deltagarna lärt sig och resultaten sparas dessutom automatiskt.

Be Flyktinghjälpen om tips för planeringen av utvärderingen och redskapen – vi stöder gärna vägledarna.

3.3 VAR HITTAR JAG DELTAGARE?

När beslutet om att starta en kamratstödsgrupp fattats gäller det att hitta deltagare. I bästa fall har man redan några deltagare och det lönar sig absolut att be dem om hjälp med att hitta fler. Känner de personer som är i en liknande situation? Enligt Flyktinghjälpens erfarenhet är också personer som är aktiva i olika språkgrupper bra samarbetspartner. Vem känner människor i det aktuella området eller i samma språkgrupp? Vem är betrodd och respekterad i gruppen? Hittar ni en sådan person som blir entusiastisk för verksamheten blir det betydligt enklare att nå potentiella deltagare.

Allmänt taget kan du hitta personer med invandrarbakgrund till exempel i skolor som lär ut finska eller svenska, invandrarorganisationer, invandartjänster och invandrarenheter, språkgrupper i sociala medier (exempelvis Hello Espoo), flyktingföreläsningar och invånarhus. När du träffar lämpliga människor är det bra att dela ut reklam för gruppen, så att detaljerna inte glöms bort. Gör reklam både på gruppspråket och på finska och svenska, så att finskspråkiga och svenskspråkiga anställda också vet vad det är fråga om. Då verksamheten sker på svenska kan det finnas skäl att marknadsföra på alla tre språk: gruppens eget, på finska och på svenska. Då kan du dela ut reklamen både till potentiella deltagare och till sådana som jobbar med dem.

Bäst får du med deltagare i verksamheten om du möter människor ansikte mot ansikte och berättar tydligt vad som är gruppens idé. Människor fäster sig vid

trevliga människor och inte så mycket vid funktioner. Bara det att vägledaren gör ett gott intryck kan få en person att komma på intervju eller till den första träffen.

Tjänsten Stödförintegration.fi samlar information om integrationsfrämjande verksamhet. Kamratstödsgrupper som anmälts till tjänsten finns också på webbplatsen vertaistoimijat.fi. Det lönar sig för organisationer att anmäla sina kamratstödsgrupper till tjänsten, eftersom det ger god synlighet. Också Flyktinghjälpens anställda kan sprida information om kamratstödsgrupper i sina nätverk.

3.4 VARFÖR ÄR DET BRA ATT INTERVJUA DELTAGARNA?

Flyktinghjälpen rekommenderar att man intervjuar alla deltagare innan grupperiden börjar och om möjligt även när verksamheten slutat. I förhandsintervjuerna får vägledarna viktig information om deltagarnas utgångsläge och önskemål. Om man efter grupperiden ställer nästan samma intervjufrågor kan svaren jämföras med de föregående. På så sätt får du veta vilken verkan gruppen haft på deltagarna. Intervjuer är också bra när det gäller att ta deltagarna med i planeringen.

När du planerar intervjublanketten, utnyttja dina antaganden om vilka behov deltagarna kan ha. Men fokusera inte för mycket på dem. Intervjublanketten kan ha en lista på potentiella teman och deltagarna kan rösta på dem som intresserar dem mest. Deltagarna kan vid intervjun också lyfta fram andra teman som intresserar dem. Vägledaren tar fram dessa nya teman på den första träffen och om de får understöd kan de tas med i grupperidens program. Om du frågar deltagarna om deras önskemål utan lista kan svaret ofta bli "jag vet inte". En

diskussionsgrupp är ett nytt koncept för många och de vet kanske inte hurdana teman de kan önska sig.

Om du inte kan intervjuar deltagarna, be dem vid första träffen fylla i en startkartläggningssblankett och vid sista träffen en slutkartläggningssblankett. Det hjälper dig att utvärdera gruppens verkan. Det är också bra att vid första träffen diskutera deltagarnas önskemål och behov med dem. Först efter det kan du göra grupperiodens slutliga program.

Ett alternativ till intervjuer är ett informationstillfälle där du kan berätta allmänt om idén med gruppen och samtidigt be deltagarna berätta om sina önskemål och behov. Vi rekommenderar varmt åtminstone någon form av förhandskontakt med deltagarna.

3.5 HUR SKRIVER JAG MÅLSÄTTNINGARNA?

När du vet deltagarnas behov och önskemål ska du sätta upp målsättningar för hela grupperiden och varje enskild träff. Målsättningen ska beskriva en förändring i deltagaren. Ett alternativ är att använda verb som uttrycker förändring, som lära

sig, växa, öka eller stärkas. Ett annat alternativ är att skriva målsättningen så att den beskriver situationen efter förändringen, exempelvis: "Deltagarna kan skriva en bra arbetsansökan". Målsättningarna beskriver alltså inte verksamheten eller vad du gör som vägledare.

Målsättningarna ska alltid vara realistiska och gå att mäta. Målsättningarna kan ha att göra med självkännedom, självtillit, kunskaper, färdigheter, sociala nätverk eller verksamhet. Skriv alltid i målsättningen i vem förändringen sker. Om det inte nämns blir det oklart vem utvärderingen gäller. När du mäter hur målsättningen nåtts, till exempel med en intervju eller kartläggningssblankett, kom ihåg att fråga om förändringen är gruppens förtjänst. Eller har något annat påverkat deltagarens situation? Om deltagarna är väldigt många kan du också i målsättningen skriva hur många du uppskattar kommer att uppnå den. Exempelvis: 90 procent av deltagarna skickar två bra arbetsansökningar under grupperiden.

Om det känns svårt att skriva målsättningarna, skriv deltagarnas behov på papper eller dator. Du kan skriva målsättningarna direkt efter behoven.

Exempel:

Behov: Deltagarna tror inte att de kommer att få arbete.
→ **Målsättning:** Deltagarnas självtillit ökar i fråga om att skaffa arbete.

Behov: Deltagarna känner inte de finländska högtidsdagarna.
→ **Målsättning:** Deltagarna kan beskriva de viktigaste finländska högtidsdagarna.

Behov: Deltagarna har inga fritidssysselsättningar.
→ **Målsättning:** Deltagarna börjar en hobby via gruppen.

3.6 HUR PLANERAR JAG GRUPPERIODENS PROGRAM?

Flyktinghjälpen har gjort en grupplaneeringsmall som finns på webbplatsen verstaistoimijat.fi. Den kan alla vägledare använda fritt. Om du fyller i mallen glömmar du inget viktigt i planeringen. Det är bra att ta med alla parter i planeringen: en anställd i organisationen och deltagarna. Då får ni en klarare gemensam syn på hurdan grupperioden ska bli och vilka målsättningarna är. Ni kan också bättre beakta faktorer som påverkar verksamheten. Den anställda kan till exempel ha information som du inte har och tvärtom. Och deltagarnas behov och önskemål är grunden till all planering.

Under en grupperiod är det bra att ha ungefär tio träffar. De fruktbaraste diskussionerna förs vanligen först när deltagarna känner varandra bättre. Men

integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet pågår ändå en viss begränsad tid. Ofta träffas en grupp 1-3 perioder (till exempel vår-höst-vår).

Du kan planera grupperiodens program färdigt före den första träffen om du vet deltagarnas behov. Alternativt kan planeringen fortsätta under den första träffen. Vi har ofta vid den första träffen frågat om aktuella önskemål om teman, när deltagarna efter intervjuerna hunnit fundera på saken. Då får de en starkare känsla av delaktighet och möjlighet att påverka gruppens planering. Det ökar deras motivation och intresse att delta i gruppen. Vid första träffen måste det emellertid också finnas tid att bekanta sig med varandra, skapa spelregler, gå igenom gruppens idé och målsättningar samt förklara vägledarens roll.



3.6.1 TEMAN

Välj till grupperiodens program teman som förenar så många deltagare som möjligt. På så sätt försäkras du dig om att temana är nyttiga för deltagarna och det är mer troligt att de deltar aktivt i alla träffar. Kom också ihåg att deltagarnas självkännet och självförtroende bör stärkas.

Typiska teman i integrationsfrämjande kamratstödsgrupper är det finländska samhället, Finlands historia, lokala tjänster, rättigheter och skyldigheter, problem-situationer, integration, fritid, återvinning, sunda levnadsvanor, barnuppfostran, det finländska skolsystemet, finländsk arbetskultur samt egna styrkor och drömmar. Vi rekommenderar integrationstemat för alla grupper vars deltagare redan har uppehållstillstånd. Finlands Röda Kors har tagit fram övningen Integrationscykeln för behandling av temat. Den rekommenderar vi varmt.

Enligt Flyktinghjälpens erfarenhet behöver inte varje träff ha ett helt eget tema. Det kan vara bra att två träffar i följd behandlar samma tema, men ur olika synvinklar. Om temat är exempelvis studier kan ni första gången tala om olika läroanstalter och andra gången om hurdana ni är som studerande eller lärande. Då når ni en djupare nivå i diskussionerna och i tänkandet kring det aktuella temat. Ofta vaknar det frågor hos deltagarna efter träffen. Om ni diskuterar samma tema nästa gång kan ni börja med deltagarnas frågor.

3.6.2 UTMOMSTÅENDE SAKKUNNIGA

Som vägledare kan du inte veta allt om allt. Du kan inte heller ta reda på allt. Vi rekommenderar varmt att du drar nytta

av sakkunniga. Många sakkunniga har påverkansarbete som arbetsuppgift och de besöker säkert gärna er grupp. Om gruppen träffas på kvällar eller veckoslut kan det förstås vara lite svårare att ordna. I dag finns det sakkunniga som talar många olika språk. Om möjligt lönar det sig att inbjuda en person som talar gruppens språk. Då går det inte tid till tolkning. Med en sakkunnig som gäst kan du också pusta ut lite själv, eftersom du behöver tala mindre den gången.

Du kan bjuda in i princip vem som helst som sakkunnig till en kamratstödsgrupp. Huvudsaken är att hen har information som är till nytta för deltagarna. Den sakkunniga kan vara exempelvis en polis från en brottsförebyggande enhet, en socialarbetare, en skolkurator, en munhygienist, en sexualrådgivare, en näringsterapeut, en anställd vid en fackförening, en integrationsexpert som utbildats av Befolkningförbundet, en finländsk mamma eller pappa, en frivilligarbetare eller en anställd vid Flyktinghjälpen. I VeTo-nätverkets medlemsorganisationer kan du också hitta lämpliga sakkunniga. Viktigt är att personen representerar en pålitlig organisation så att du kan lita på att informationen är korrekt.

När du bjuder in en sakkunnig, berätta tydligt vad du önskar av besöket och vilka hen ska tala till. Berätta hurdan gruppen är, vilka innehåll och synvinklar ni önskar er och vad träffens målsättning är. Påminn också gästen om att använda ett tydligt språk. Gästen behöver inte vara på plats under hela träffen. Det är bra om du kan be deltagarna om feedback på besöket i slutet av träffen, efter att gästen avlägsnat sig. Efteråt är det bra att förmedla feedback också åt gästen.

3.6.3 BESÖK

Kamratstödsgrupper kan göra två slag av besök. Besöket kan vara starkt förknippat med gruppens målsättningar, eller målet kan vara att stärka samhörigheten i gruppen. Gruppen kan besöka till exempel en läroanstalt, en arbetsplats eller en utställning som behandlar det finländska samhället. Ett besök som stärker samhörigheten är ofta någon form av aktivitet eller avslappnad samvaro, till exempel bowling eller en picknick.

Det är bäst att inte planera in alltför många besök. Under en grupperiod kan ni göra 1-3 besök, om det inte finns goda skäl att göra flera. Besöken ger trevlig omväxling i träffarna, men de kan också kännas oroande för dem som inte känner orten väl. Därför är det väldigt viktigt att ni kommer överens om exakt var och vid vilken tidpunkt ni ska träffas. Vi rekommenderar att besöken görs vid samma tid som era vanliga träffar. Det kan minska risken för missförstånd. Vi rekommenderar också att besök inte görs under de första träffarna. På så sätt hinner deltagarna vänja sig vid träffstället och träffarna blir en rutin.

3.6.4 PLANERINGEN AV ENSKILDA GRUPPTRÄFFAR

Förberedelse för varje gruppträff är väsentlig för vägledningen. När du förbereder dig väl går vägledandet bättre. Förbered åtminstone tre saker inför varje träff: viktiga fakta, öppna frågor att aktivera diskussionen med och egna erfarenheter som har att göra med temat. Dessutom kan du förbereda övningar och tilläggsmaterial om du vill. Vid Flyktinghjälpens gruppträffar serveras det också alltid kaffe och te.

En gruppträff varar vanligen 1,5-2 timmar. Längden kan variera bland annat beroende på gruppstorleken. Om träffarna är längre kan det bli tungt för deltagarna att vara med varje vecka. Om ni ändå beslutar er för längre träffar rekommenderar vi korta pauser under träffarna. Vid distansträffar är det bra att ta paus med cirka en timmes mellanrum.

Planera in en välkomsthälsning till början av varje träff och berätta också dagens tema och målsättning. Med målsättningen kan du motivera deltagarna och de förstår vad som förväntas av dem. I början är det också bra att alla får berätta hur det står till. Om alla säger något genast i början av träffen blir tröskeln att delta i diskussionen lägre. Slutet på varje träff bör också planeras ordentligt. Planera alltid in ett sammandrag, feedback, en påminnelse om nästa träff och ett tack för deltagandet.

Flyktinghjälpens egna gruppträffar har, förutom vid besök, alltid ett skrivet manus som vägledarna följer. Manuset innehåller all information och alla frågor för träffen samt hur mycket tid som är reserverad för varje del. Minuterna som antecknats i manuset hjälper vägledarna att hålla tidtabellen, åtminstone på ett ungefär. På Vertaistoimijat.fi finns ett paket för kamratstödsgrupper, *Tulevaisuuspaja*, där du kan se exempel på träffmanus. Du kan använda dem som sådana eller använda de delar som passar din grupp.

Det är bäst att inte göra hela grupperiodens manus klara på en gång, eftersom planerna kan behöva ändras. Ibland förändras deltagarnas livssituation plötsligt och det kan vara smart att ändra temat för följande träff till något mer aktuellt. Det är bra om vägledarna förhåller sig flexibelt till förändringar, eftersom hela verksamheten bör grunda sig på deltagarnas behov.

3.7 HUR FÄRDIGSTÄLLER JAG UTVÄRDERINGSPLANEN?

När deltagarna intervjuats och grupplagen är nästan klar, precisera i utvärderingsplanen hurdan gruppen är och exakt vad som ska utvärderas. Stämde dina antaganden eller är gruppens tyngdpunkt sist och slutligen en annan? Har de preliminära målsättningarna ändrats? Om det i intervjuerna till exempel framkom att deltagarna vill ha särskilt mycket diskussion om sin egen identitet och sin livssituation, måste ett utvärderingsobjekt vara deltagarnas inbördes stöd. Detta kan utvärderas till exempel genom observationer som vägledaren skriver ner och utifrån deltagarnas feedback. Deltagarnas inbördes stöd har starkt samband med hur trygg atmosfären är, vilket kan utvärderas samtidigt.

När utvärderingsplanen är klar, gå igenom den med ditt eventuella vägledarpär och en representant för organisationen. På så sätt har alla parter en gemensam syn på allt som rör utvärderingen. Berätta regelbundet under grupperioden för organisationen hur utvärderingsplanen fungerat i praktiken och be om korrigeringar vid behov.



4. VÄGLEDNINGEN AV KAMRATSTÖDSGRUPPEN

Grundidén med vägledningen av gruppen är att hjälpa den att nå den önskade målsättningen. När du vägleder gruppen frigör du krafter i den: 1+1 i en grupp är lika med 3. Det stöd gruppen ger individen är betydande på många sätt. Ensam är det mycket man inte skulle lära sig, göra eller diskutera. I en kamratstödsgrupp kan man också känna sig så att säga normal, eftersom de andra deltagarna är i samma situation. Det här uppnås inte på samma sätt i individuellt stöd.

Till gruppvägledningen hör inte bara den egentliga vägledningen utan en viktig del är också förberedelsen, som märkbart minskar problemen i vägledningssituationerna. Flyktinghjälpen rekommenderar uttrycken 'gruppvägledning' och 'att vägleda gruppen', eftersom 'ledande' och 'leda' ger fel bild av verksamheten. De orden passar bättre för kurser och workshoppar. 'Vägleda' riktar uppmärksamheten mer på diskussionen och deltagarna.

4.1 HUR SKAPAR JAG EN TRYGG ATMOSFÄR?

Trygghet är förknippad med bland annat tillit, godkännande, sårbarhet, stöd och förbindelse. Trygghet och trygghetskänsla är dock två olika saker. Som vägledare för en kamratstödsgrupp bör du sträva till att alla känner sig trygga. Då förbinder sig deltagarna bättre till verksamheten och målsättningarna kan nås.

I en kamratstödsgrupp känner du igen en trygg atmosfär på att deltagarna vågar uttrycka sina känslor och får de andras godkännande. När deltagarna kan vara sig själva mår de bra. Det syns också ofta utåt. Att deltagarna kan diskutera känsliga ämnen tyder också på trygghetskänsla.

Börja bygga upp trygghetskänslan genom att intervjua alla deltagare. Då lär de känna dig och förstår bättre vad gruppen handlar om. Om deltagarna dessutom får påverka träffarnas innehåll genom intervjun kan de bli starkt motiverade och engagerade i gruppen. För ensamma människor kan redan det att de får träffa en trevlig människa bli en tillräcklig orsak att delta i gruppen. Utan intervjun skulle deltagaren inte veta hurdan vägledaren är och skulle kanske inte ens komma till den första träffen.

Håll gruppträffarna på en trevlig plats som är lätt att komma till. Kamratstödsgrupper bör träffas på ställen som möjliggör privat diskussion utan avbrott av utomstående. Börja grupperperioden tydligt. Tänk alltså på förhand igenom hur du ska berätta alla saker så enkelt som möjligt. Reservera hela första träffen till att lära känna varandra. Gruppens regler bör också beslutas tillsammans med deltagarna under första eller senast andra träffen. I reglerna är det viktigt att fram-

hålla åtminstone konfidentialiteten och den ömsesidiga respekten.

Planera träffarna så att de alla har samma struktur. Ni kan till exempel börja varje träff med en runda där alla får berätta hur de har det och avsluta med att samla in feedback. Kom ihåg att i alla situationer vara vänlig och opartisk mot alla. Ett leende är en kraftig signal till deltagarna om att de är godkända. Framhåll målsättningen och begränsa vid behov diskussionen enligt den. Stanna upp och behandla konflikter som är återkommande eller för stora för att förbigås. Kom hela tiden ihåg att ha ett sensitivt grepp. Anta alltså inget om någon utan försök uppmärksamma var och en individuellt.

*Aalto, Mikko 2002.
Turvallinen ryhmä.*

*Silvennoinen, Markku 2004.
Vuorovaikutuksen avaimet.*

4.2 VAD GÖR JAG I VÄGLEDNINGSSITUATIONERNA?

Aktivera diskussionen – undervisa inte med frågor och svar.

I ideala fall diskuterar gruppen sinsemellan och svarar inte bara turvis på dina frågor. Särskilt i början av grupperperioden kan du som vägledare behöva aktivera diskussionen om atmosfären ännu inte känns riktigt trygg. För att aktivera diskussionen kan du berätta egna erfarenheter och ställa öppna frågor riktade till alla. Frågorna kan börja med exempelvis vad, hur eller hurdan. Bäst kan du aktivera genom att be deltagarna kommentera varandras tankar. Då börjar de ofta tala mer till varandra och du som vägledare följer bara med diskussionen. Särskilt vägledare med lärarbakgrund kan lätt prata för mycket själva, eftersom de är vana vid att prata mycket i sitt yrke.



Lyssna aktivt.

Visa att du lyssnar aktivt på deltagarna. Nicka, gör små instämmande ljud (mm, jo) och håll lämplig ögonkontakt till den som talar. Då och då är det också bra att med egna ord upprepa vad deltagaren berättade. På så sätt kontrollerar du om du förstod rätt. Du visar dessutom att du verkligen lyssnade. Deltagaren upplever att du verkligen är intresserad av hans tankar och att hen är viktig.

Splittra grupperingar och se till att alla har det bra.

Som vägledare kan du blanda korten emellanåt exempelvis genom att ordna diskussioner i par, så att deltagare som inte känner varandra så bra får diskutera med varandra. Ingrip genast om du märker att någon av deltagarna blir utanför diskussionerna.

Kombinera erfarenheter och berättelser med fakta.

I kamratstödsgrupper är det viktigare än i kamratgrupper att deltagarna delar erfarenheter. Men kom ihåg att man lätt generaliserar erfarenheter trots att allt inte passar alla. Gruppdynamiken påverkas positivt av att gruppen delar både erfarenheter och tillförlitlig information.

Planera in olika innehåll vid olika tidpunkter under träffen. Det är bra att ha fakta, frågor och erfarenheter i början, mitten och slutet av träffen. Kombinera gärna fakta med dina egna och deltagarnas erfarenheter, tankar och frågor. Deltagarna kan vara med i gruppen av lite olika anledningar. En vill diskutera, en annan lyssna och en tredje lära sig något nytt. Ingen blir uttråkad när ni varvar diskussion, erfarenheter och fakta.

Fokusera på nuet, framtiden och deltagarnas styrkor.

I integrationsfrämjande kamratstödsgrupper talar man om att leva i Finland och om den egna framtiden i det nya landet. Det förflutna kan beröras, men som vägledare måste du vända diskussionen mot nuet och framtiden. I all diskussion är det bra att fokusera på deltagarnas framgångar och styrkor, eftersom det hjälper dem att känna sig starkare. De lär känna sig själva och sin situation bättre ur olika synvinklar.

Motivera deltagarna till att göra upp konkreta planer.

När deltagarna gör upp konkreta planer för sitt liv får de en starkare känsla av livskontroll. Det ger styrka och självförtroende. Med planer är det sannolikare att drömmar förverkligas. Att förverkliga drömmar kräver ofta flera steg och en plan gör det lättare att fokusera på det aktuella steget. Då känns inte drömmen så avlägsen och motivationen stärks. Särskilt vid den sista gruppträffen bör du kontrollera att alla har någon plan för framtiden, i tankarna eller på papper.

Framhåll ofta åsiktsfriheten.

I en kamratstödsgrupp behöver inte alla vara av samma åsikt. Det är bra om deltagarna vågar berätta och motivera sina olika åsikter. Det fördjupar och berikar diskussionerna. Men du måste vara på din vakt för den händelse en åsikt skuldbelägger eller sårar en annan deltagare. Om det sker kan du tacka för åsikten, påminna om gruppens regler och föra diskussionen vidare i rätt spår.

Fråga aktivt om åsikter och bakgrunden till dem.

Visa intresse för deltagarnas åsikter. Ställ öppna frågor och förhåll dig intresserat och förstående också till åsikter som är "skadliga" med tanke på integration. Om

en åsikt sårar eller skuldbelägger andra deltagare, fortsätt om möjligt diskussionen med personen på tumanhand, till exempel efter gruppträffen. När deltagaren upplever sig uppskattad börjar hen lita på dig och lyssnar med större uppskattning på dina tankar. Hen förbinder sig också starkare till gruppen. På så sätt sår du frön till förändring som främjar integrationen.

Korriger felaktiga uppfattningar och föreställningar.

Du behöver inte bara korriger felaktig information utan också föreställningar som hindrar integrationen. Om någon till exempel säger att hen tycker att alla finländare är rasister kan du genast eller vid följande träff ta upp statistik över saken. Det hindrar felaktiga föreställningar från att påverka deltagarnas tankevärld.

Försäkra dig om att alla som vill får tala.

I kamratstödsgrupper är ingen tvungen att berätta sådant hen inte vill. Men som vägledare måste du i både planering och genomförande se till att alla som vill får uttrycka sig. Reservera därför tillräckligt med tid för diskussion och fråga de tystlåtna om de vill säga något. När du lär känna deltagarna och vet vilka som är tysta av sig kan du i fortsättningen börja med dem. Då får de åtminstone en möjlighet att tala om de vill.

Niemistö, Raimo 2000.
Ryhmän luovuus ja kehitysehdot.

4.3 HUR BEAKTAR JAG DELTAGARNAS OLIKA ROLLER?

Deltagarna tar eller får olika roller i gruppen i relation till varandra. Man kan också hamna i en roll som man upplever konfliktfylld. Personen kan uppleva konflikten inom sig eller i relation till andras förväntningar eller roller. Att fundera på rollerna kan i bästa fall leda gruppen

framåt och hjälpa deltagarna att granska sitt eget beteende. Att du som vägledare identifierar olika roller hjälper dig förstå vad som händer i gruppen. Men kom ihåg att ingen är bunden endast till en roll - gruppen och den egna personligheten påverkar vilken roll var och en får eller tar i en viss situation.

Clownen kan vara till nytta för dig i situationer där stämningen behöver lättas upp och det behövs avslappning. En avslappnad människa kan lättare vara sig själv och öppna sig. Humor kan öka samhörigheten, öka deltagarnas engagemang i gruppen och skapa förbindelser mellan människor. Tacka clownen för att hen lättat stämningen och beskriv känslorna i samband med det. Ett skämt i fel situation eller sårande humor kan däremot skapa konflikter i gruppen. Se till att clownen också får vara allvarlig när hen vill och inte alltid förväntas vara rolig.

Kritikern kan ta fram synvinklar som andra inte kommer att tänka på. Med hjälp av kritikern kan du konkret framhålla åsiktsfriheten som omfattar hela gruppen. Överdriven kritik kan emellertid försvåra demokratiskt beslutsfattande och skapa negativ stämning i gruppen. Diskutera överkritiska deltagares livssituation med dem (vid behov på tumanhand). Be personen ge konkreta positiva förslag i situationer där hens kritiska attityd påverkar gruppen negativt.

Den idérike har många idéer, men är kanske inte redo att göra något för att genomföra dem. **Den initiativrike** är redo att göra något konkret. Den idérike kan också vilja komma med nya idéer i situationer där ett beslut redan fattats, vilket kan vara en utmaning. Hen kan också ta mycket plats och talmöjligheter från mer tystlåtna. Den initiativrike kan för sin del indirekt hindra osäkra deltagare att prova saker själva.

Den aktive är en person som exempelvis gärna hjälper vägledaren att duka bordet eller vill göra bakverk åt gruppen. Hen förverkligar sig ofta fysiskt. Det är viktigt att ge möjlighet till detta så att också den aktive kan känna sig betydelsefull i gruppen. Du kan också fråga vem som skulle vilja hjälpa till med att duka bordet eller städa.

När det gäller **de tysta** deltagarna är det viktigt att fråga om de föredrar att vara tysta. Ett lyssnande sätt att delta är också tillåtet. Ibland är en deltagare tyst i början, men börjar tala mer i ett senare skede.

Den uppmärksamhetssökande vill ofta tala om sig själv och sina erfarenheter. Hen kan ofta vara den som börjar diskutera och den vägen uppmuntrar andra att också tala. Om ingen annan säger något så gör den uppmärksamhetssökande det. I känsliga stunder kan den uppmärksamhetssökande förbise andras känslor och bara framhålla sin egen erfarenhet. Då behöver du trösta eller uppmuntra den som är i ett känsligt tillstånd och begränsa den uppmärksamhetssökandes prat. Den uppmärksamhetssökande kan annars ta en stor del av diskussionstiden.

Medlaren kan vara till stor hjälp för dig. Men ibland vill medlare bara ignorera konflikterna och fortsätta diskussionen om dagens tema. Då behöver du bedöma om det finns behov för medling i den aktuella situationen. En medlare kan åsidosätta sina egna behov för gruppens bästa. Du kan behöva uppmuntra medlaren att frimodigt uttrycka sina åsikter.

Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008.
Vuorovaikutuksellinen tukeminen.

4.4 HUR BEAKTAR JAG OLIKA GRUPPFASER?

En gemensam målsättning är något av det viktigaste för att individer ska bli en grupp. Deltagarna måste också själva veta och känna att de hör till gruppen. Med gruppdynamik avses hur människor fungerar med varandra i gruppen. Om gruppdynamiken är bra är det lättare att nå den gemensamma målsättningen. Deltagarna kan bete sig lite olika i olika faser av grupperperioden och som vägledare behöver du förbereda dig på att handla som de olika faserna kräver. Bruce Tuckmans och Mary Ann Jensens (1977) teori om gruppers fem utvecklingsfaser används väldigt allmänt i gruppteori.

I **inledningsfasen (forming)** kan deltagarna vara osäkra på om gruppen är lämplig för dem. Då behöver du axla en tydlig ledarroll, skapa en varm kontakt till deltagarna och bygga upp en trygg atmosfär i gruppen. I **stormfasen (storming)** är det vanligt att deltagarna funderar över sin roll och ställning i gruppen i relation till de andra. Då behöver du som vägledare stärka gemenskapskänslan, splittra smågrupper och poängtera att varje deltagare är viktig.

I **stabiliseringsfasen (norming)** känner sig gruppens deltagare redan trygga eftersom de känner varandra väl. Diskussionerna kan lätt hamna utanför temat när deltagarna blir mer intresserade av hur de andra har det. Då behöver du påminna gruppen om målsättningen och styra diskussionen till temat.

I **prestationsfasen (performing)** känner sig deltagarna starkare och kan ge mer av sig själva till gruppen. Ge deltagarna rum och möjligheter att dela med sig av sitt kunnande till de andra. I avslutningsfasen (adjourning) förbereder sig gruppen

på att skiljas och gör en sammanfattning. Berätta för deltagarna om dina känslor inför gruppens

4.5 HUR KAN JAG FRÄMJA DELTAGARNAS DELAKTIGHET OCH AKTIVITET?

Integrationsfrämjande kamratstödsgrupper varar en begränsad tid. Efter en lyckad gruppverksamhet kan deltagarna vara aktivare än förut i sin omgivning och i det finländska samhället. Genom känslan av delaktighet stärks deltagarnas upplevelse av att de spelar en viktig och jämlik roll i samhället. För att allt detta ska ske kan du som vägledare göra följande:

1. Välj en träffplats där det finns också andra aktiviteter för deltagarna.
2. Gör inget i deltagarnas ställe. Lär dem att göra själv.
3. Ge deltagarna lämpligt med ansvar under perioden.
4. Ordna möjligheter för deltagarna att knyta kontakter med finländare.
5. Tala med deltagarna om deras rättigheter och skyldigheter.
6. Fundera tillsammans på deltagarnas möjligheter och resurser och hur dessa kunde stärkas.
7. Uppmuntra, beröm och ge uppbyggande respons.
8. Om möjligt, hjälp gruppen att fortsätta i någon annan form.

4.6 HUR KAN JAG LÖSA PROBLEM I KAMRATSTÖDSGRUPPEN?

Svåra gruppsituationer ger dig en möjlighet att utveckla dina vägledarfärdigheter. En människa lär sig bäst utanför sin bekvämlighetszon, det vill säga när hon måste tänka igenom saker och prova nya metoder. Svåra situationer som hanteras väl kan också vara bra för gruppen. De kan

1. rensa luften mellan deltagarna,
2. göra atmosfären tryggare och
3. göra gruppens målsättning tydligare.

Som vägledare för kamratstödsgrupper kan du stöta på många olika problem - en del stora men de flesta lyckligtvis små. I problem mellan människor, alltså konflikter, behöver du medla. I gruppkonflikter kan deltagarna gräla, vara av helt olika åsikter eller lämna någon eller några utanför. Håll dig lugn i konfliktsituationer. Ge båda parterna en möjlighet att berätta sin synpunkt och rikta sedan diskussionen mot försoning.

I gruppsituationen är tiden begränsad och då är det frestande att försöka lösa komplexa problem snabbt. Men alltför snabba lösningar är ofta inte så bra. Dessa problemlösningsfaser kan hjälpa dig att lösa krångliga problemsituationer:

1. Identifiera det verkliga problemet och orsaken till det.
2. Gör en lista över sätt att lösa problemet och prova. Var kreativ!
3. Lös problemet tillsammans med deltagarna, om möjligt.
4. Lär av dina misstag.
5. Delta i utbildningar där du ökar din självkänedom och dina interaktionsfärdigheter.

Kom ihåg att det är bra att lösa gemensamma problem tillsammans med deltagarna, särskilt när gruppen kommit förbi de första faserna. Fundera dock från fall till fall om konflikten borde behandlas i hela gruppen, med bara konfliktparterna eller med vardera parten skilt för sig. Du kan fråga vad konfliktparterna tycker om det om du vill. Om också andra deltagare har lidit av konflikten måste de få veta att saken behandlats. Det ökar trygghetskänslan i gruppen.

Crisis Management Initiative (CMI):
Ahtisaaridagarna.



5. VANLIGA FRÅGOR

I det här avsnittet får du svar på frågor som vägledare för kamratstödsgrupper ofta ställt oss. Vilka lösningar som är möjliga beror alltid på gruppen och deltagarnas bakgrund och livssituation. Det finns alltså inte bara ett rätt svar. Vi vill uppmuntra dig till att förbereda dig väl för träffarna och hela tiden utveckla dina vägledarfärdigheter, eftersom du på det sättet kan förebygga många problem.

År 2019 ordnade Flyktinghjälpen kaffeträffar för vägledare, där man tog upp lösningar på besvärliga situationer. Dessa svar bygger på både vår egen expertis och anteckningar från kaffeträffarna.

5.1 VAD KAN JAG GÖRA MED EN ALLTFÖR PRATSAM DELTAGARE?

- Berätta spelreglerna på nytt för hela gruppen.
- Tacka för aktiviteten och säg artigt att du också vill höra andras tankar.
- Använd ett timglas till att begränsa talturerna eller till exempel en innebandyboll till att dela ut talturer. Ge bollen eller timglasets åt de tystlåtnare först.
- Be i slutet av träffen deltagarna att utvärdera sitt deltagande: "Hur deltog du i gruppen i dag?"

5.2 HUR FÅR JAG DELTAGARNA ATT FÖRBINDA SIG TILL VERKSAMHETEN?

- Bekanta dig med deltagarna på förhand och berätta också om dig själv.
- Bemöt varje deltagare vänligt och ge var och en tid.
- Låt deltagarna påverka träffarnas innehåll och regler.
- Påminn deltagarna om gruppens målsättningar och nyttan av den.
- Ring efter träffen till dem som var borta. Fråga hur de har det.
- Berätta aktivt för deltagarna att de är viktiga. Berätta att du uppskattar dem.
"Tack för att du kom till gruppen."
"Du är en viktig del av den här gruppen."
"Tråkigt att du var borta i dag. Jag saknade dig."
"Dina tankar är viktiga för mig. Tack för att du berättade dem."
- Lyssna aktivt, det vill säga visa att du lyssnar. Ha lämplig ögonkontakt.
- Ge alla en möjlighet att tala så att alla känner sig hörda.
- Ta reda på vad deltagarna vill äta och dricka under träffarna.
- Belöna deltagarna eller locka dem med trevliga saker.
"Du får ett intyg om du är aktivt med vid träffarna."

5.3 VAD KAN JAG GÖRA OM DELTAGARNAS SPRÅKKUNSKAPER ÄR PÅ VÄLDIGT OLIKA NIVÅER?

- Förebygg problemet och ta bara med personer i så likadan situation som möjligt i gruppen.
- Alla försöker använda enkelt språk i gruppen.
- Använd exempel, bilder och berättelser.
- Behandla ämnen stegvis.
- Framskrid enligt den svagaste länken.
- Låt de andra deltagarna hjälpa och förklara för dem som inte förstod.
- Det är ditt ansvar att försäkra dig om att alla förstod rätt.

5.4 VAD KAN JAG GÖRA OM JAG INTE TYCKER OM EN DELTAGARE?

- Ingen fara – du behöver inte tycka om alla deltagare.
- Men kom ihåg att du måste behandla alla jämlikt. Deltagaren får inte märka att du inte gillar hen.
- Stanna upp och tänk på hur du handlar.
"Har jag frågat efter allas åsikter?"
"Har jag tittat på alla när jag pratat?"
"Har jag gett alla en möjlighet att prata?"
"Har jag lyssnat jämlikt på alla?"
"Har jag lett mot alla?"

5.5 VAD KAN JAG GÖRA OM DELTAGARNA INTE FÖRSTÅR MIG?

- Fundera innan träffen hur och i vilken ordning du tänker säga saker.
- Använd bilder, videor och förklarande texter.
- Berätta saker i form av en berättelse.
- Gå en kurs i lätt språk.
- Be att få ett vägledarpar eller en hjälpvägledare som kan andra språk.



6. TILL SLUT

I Flyktinghjälpen har integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet under alla dessa år utvecklats av ett tjugotal anställda med olika bakgrunder. Vi vill tacka dem alla varmt. Vi har prövat många olika slag av kamratstödsverksamhet och samarbete, utbildning, nätverksträffar och konsultation. Varje anställd har gjort sin egen värdefulla insats i att utveckla verksamheten och öka expertisen i vår organisation.

Vi vill naturligtvis också tacka alla vägledare i kamratstödsgrupper, anställda i VeTo-nätverkets medlemsorganisationer och andra samarbetspartner. Tillsammans har vi tagit integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet till en helt ny nivå. I dag inser allt fler instanser att integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet är professionell verksamhet som kan fylla påtagliga luckor i integrationssystemet. Kamratstödsverksamheten har stor betydelse för integrationsfrämjandet i hela landet.

Med Veikkaus stöd, och tidigare med Penningautomatföreningens, har vi kunnat utföra högklassigt arbete och nå goda resultat. Sådana siktar vi på även i framtiden. Vi fortsätter att med kraft utveckla kamratstödsverksamheten tillsammans med alla våra samarbetspartner. I och med att arbetet utvecklas får vi säkert också uppdatera den här handboken efter ett antal år. Leve integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet!

KÄLLFÖRTECKNING

Aalto, Mikko 2002. Turvallinen ryhmä.

Crisis Management Initiative (CMI): Ahtisaaridagarna.
<http://ahtisaari.paiva.fi/>

Länsimäki, Maija 1999. Kotoutuuko maahanmuuttaja?
<https://bit.ly/2Otecof>

Niemistö, Raimo 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot.

Saukkonen, Pasi 2016. Mitä on kotoutuminen? Kvartti 4.
<https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen%20>

Silvennoinen, Markku 2004. Vuorovaikutuksen avaimet.

Tuckman, Bruce W. & Jensen, Mary Ann C. 1977. Stages of small group development revisited.

Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen.

Zimmerman, Marc A. 1995. Psychological Empowerment: Issues and Illustrations.

Finlands Flyktinghjälp har utvecklat integrationsfrämjande kamratstödsverksamhet sedan år 2001. De lärdomar och den erfarenhet organisationen inhämtat genom åren har samlats i den här handboken, som är avsedd att hjälpa dem som är vägledare i kamratstödsgrupper för invandrare. Handboken tar upp den integrationsfrämjande kamratstödsverksamhetens grundläggande termer och teoretiska referensramar, planering och vägledning av kamratstödsgrupper samt vägledarens roller och ansvar.

Pako^{Suomen}aisapu

Vertaistoimintaa 20^{votta}

