



WATCH

What Alternatives?

Thinking

Coping

Hoping



Vilka alternativ finns?
Tänka – Välja – Handla

WATCH

VILKA ALTERNATIV FINNS? TÄNKA – VÄLJA – HANDLA

WATCH-programmet fokuserar på att stödja människor i livets övergångsfaser. Övergångsfaser kan vara då man exempelvis skall byta miljö, i förbindelse med byte av skola, ett nytt arbete eller om man skall återuppta sina studier. Programmet möjliggör för den unge att kunna planera sin framtid. Deltagarna i programmet lär sig att identifiera sina intressen, sina förmågor och värderingar samt att se dem i relation till sina nuvarande val. De utforskar sin personlighet och kan förhoppningsvis se ett sammanhang mellan sig själv och sin utbildningssituation eller sin situation på arbetsmarknaden.

MÅLSÄTTNING

Programmet fokuserar på att uppnå följande mål:

- Att, genom systematiskt stöd, erbjuda potentiella avhoppare en möjlighet till positiv utveckling
- Att förbereda de studerande inför deras framtida studier och/eller arbete, genom att ge dem färdigheter till att göra val och planera inför framtiden
- Att handleda de studerande till att kunna välja positiva strategier för att klara av svårigheter i livet

PROGRAMMETS STRUKTUR

Gruppledaren väljer ut en grupp på sex till tio personer som deltar i programmet. Programmet omfattar 14 tillfällen med ett uppföljningstillfälle efter en tid.

Under programmets gång används material, arbetsblad till deltagarna, övningar och utvärderingsunderlag. Ämnen och aktiviteter som ingår vid de olika tillfällena, framgår av översikten.

TILLFÄLLE 1 – INTRODUKTION

1. Introduktion
2. Uppvärmningsaktiviteter, deltagarna lär känna varandra
3. Gruppregler och diskussion
4. Individuella möten och utvärderingsunderlag
5. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 2 – STUDIEVANOR – PLANERA DIN TID

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Studievanor – Få kontroll över din tid. Diskussion/gästföreläsare
3. Uppgift: Veckoschema över hur tiden används
4. Gruppdiskussion
5. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 3 – STRESS

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Att hantera stress – Diskussion/gästföreläsare
3. Gruppdiskussion
4. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 4 – ORO

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Oro – Diskussion/gästföreläsare
3. Att utmana irrationella tankar. Studiematerial till deltagarna.
Erfarenhetsutbyte
4. Uppgifter: ABC-tänkande. Tankelistor
5. Gruppdiskussion och mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 5 – FÖRHALNING

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Förhaling kontra perfektionism, fördelar och nackdelar.
Diskussion/gästföreläsare
3. Vilka är anledningarna till förhaling eller uppskjutande?
Vilken förändring behövs? Studiematerial till deltagarna
4. Gruppdiskussion och mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 6 – LIVSSTIL

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Vad är en livsstil? Diskussion/gästföreläsare
3. Uppgift: Livsstil och värderingar
4. Gruppdiskussion och mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 7 – STUDIETEKNIK – ATT ANTECKNA

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Hinder för att anteckna. Diskussion/gästföreläsare
3. Uppgift: Anteckningsschema – Tvåkolumnsystem
4. Gruppdiskussion och mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 8 – VÄNNER

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Kamratgruppen – Diskussion/gästföreläsare
3. Uppgift: Vad är vänskap? Vilka är mina vänner?
4. Gruppdiskussion och mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 9 – MINA STYRKOR OCH SVAGHETER

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Självkänedom – Diskussion/gästföreläsare
3. Uppgifter: Vad är karaktäristiskt för mig?
Vilken är min roll tillsammans med mina vänner?
4. Gruppdiskussion
5. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 10 – HÄLSA

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Kost och motion – Diskussion/Gästföreläsare
3. Uppgift: Kostdagbok
4. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 11 – INTERNET

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Internet – Eventuell gästföreläsare
3. Uppgift: Arbete vid datorn
4. Gruppdiskussion
5. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 12 – ATT GÖRA VAL

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Att göra val – Input från gruppledaren
3. Arbetsblad till deltagarna: Lös ditt problem
4. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 13 – SJÄLVRESPEKT

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Diskussion: Vad är självrespekt?
3. Mål för nästkommande vecka

TILLFÄLLE 14 – FRAMTIDEN

1. Målsättningsdiskussion och erfarenhetsutbyte
2. Framtidsplaner – Diskussion
3. Sammanfattande diskussion
4. Underlag för utvärdering
5. Mål för framtiden

TILLFÄLLE 15 – UPPFÖLJNING

1. Status: Vad har hänt sedan sist? Hur ser det ut idag?
2. Diskussion om framtidsplaner
3. Formell avrundning och avslutning

Vid starten av varje tillfälle hälsar gruppleddaren deltagarna välkomna samt att varje deltagare berättar om hur han eller hon mår. Vid det första tillfället kommer gruppdeltagare och gruppleddare fram till en överenskommelse om vilka regler som skall gälla för gruppen. Gruppleddaren understryker betydelsen av tillit och förtroende i gruppen och ber deltagarna att respektera dessa regler.

Vid slutet av varje tillfälle sätter varje deltagare upp ett mål för den kommande veckan. Deltagarna använder det underlag som finns för att sätta upp mål. Varje tillfälle startar med en målsättningsdiskussion och ett erfarenhetsutbyte. Diskussionen fokuserar på vilka framsteg deltagarna gör, med hänsyn till deras målsättning.

Gruppleddaren presenterar dagens ämne. Gruppleddaren har möjlighet att bjuda in en gäst till olika tillfällen, en expert inom ett givet område som kan styra diskussionen i en eller annan riktning. Det viktigaste är att gruppdeltagarna får utrymme att komma till tals då ett ämne diskuteras, och för gruppleddaren att vara stödjande och empatisk. Minimum två gånger, under programmets förlopp, skall varje deltagare ha ett enskilt samtal med gruppleddaren eller en mentor.

Vid tillfälle 1 och 14 gör deltagarna en utvärdering, genom att använda sig av: Utvärderingsschema I. Då samma utvärderingsunderlag används både i början och i slutet av programmet har gruppleddaren möjlighet att upptäcka om någon enskild positiv förändring har skett genom deltagandet i programmet. Dessutom skall deltagarna använda underlaget för *Utvärdering 2* vid tillfälle 14. I detta utvärderingsunderlag ställs frågor om status, grupprocessen samt programmets struktur och strategier.

URVAL AV DELTAGARE

Urvalet av deltagarna kräver, att gruppleddaren beaktar ett antal olika faktorer. Varje enskild deltagare bör väljas ut mycket omsorgsfullt. Skolledningen och gruppleddaren bör tillsammans identifiera det specifika mönstret av riskfaktorer som finns vid den aktuella institutionen. I urvalskriterierna bör ingå faktorer som, låga betyg, hög frånvaro, dålig självrespekt, beteendemönster och sociala problem.

Nästa steg för gruppleddaren är att ha ett samtal med de potentiella avhopparna och eventuella deltagarna. Det är oerhört viktigt att ha fokus på hur individen kommer att passa in i gruppen, för att samspelet i gruppen skall kunna bidra till en positiv utveckling. Efter detta steg väljer gruppleddaren ut de personer som önskar delta i programmet och som vill medverka på ett aktivt och konstruktivt sätt.

FAMILJENS DELAKTIGHET

Undersökningar och erfarenheter visar, att familjens stöd och delaktighet är grundläggande för den unges fortsatta skolgång. För unga vuxna kan det ofta vara viktigt att engagera föräldrarna eller en närstående. Föräldraengagemang-
et tenderar att sjunka ju äldre barnen blir, men ungdomar har mer än någonsin behov av sina föräldrar eller någon annan närstående, då de skall konfronteras med narkotika, gängbildning, kamrattryck osv. Familjens engagemang och undervisningsinstitutionens förpliktelser bör ses som två sidor av samma sak.

Enligt Shargel och Smink (2001) är det mest avgörande, att undervisningsinstitutionen visar öppenhet, välkomnar alla typer av familjer och försöker övervinna hinder. De nämner följande steg som en skola kan använda sig av för att stödja familjens deltagande:

1. Få bort hinder
2. Respektera familjemedlemmarnas utbildningsbakgrund
3. Uppmuntra till aktivt deltagande genom att erbjuda öppna lektioner
4. Besöka familjerna i deras hemmiljö
5. Öka och bredda kommunikationen via moderna medier
6. Utveckla ett meningsfullt samarbete med utbildningsinstitutionen och familjen

Utöver detta diskuterar Shargel och Smink (2001) följande steg för familjen att öka sin delaktighet:

1. Visa intresse för skolans policy
2. Medverka i skolans aktiviteter
3. Skapa en hemmiljö som uppmuntrar till studier
4. Medverka i frivilligt arbete på skolan

Med hänsyn till WATCH-programmet är det betydelsefullt med familjemedverkan i implementeringsfasen, i synnerhet på skolor med ungdomar under 18 år. Föräldrarna bör informeras om WATCH-programmet och föräldrarna bör ge sitt godkännande till att den unge deltar i programmet (se exempel på föräldrabrev i Appendix A).

Gruppledaren bör var öppen för och bjuda in till föräldramedverkan, men det är deltagarna som bestämmer var gränsen skall gå.

INDIVIDUELLA ÖVERENSKOMMELSER

Mellan gruppträffarna har varje deltagare ett enskilt samtal med gruppledaren eller en mentor. Gruppledaren behöver inte nödvändigtvis vara samma person som mentorn. Mentorn kan mycket väl vara en lärare som är villig att ta på sig uppgiften att ha enskilda samtal med gruppdeltagarna och som respekterar tystnadsplikten. Syftet med dessa överenskommelser är att de skall bidra till att deltagarna upplever att gruppledaren/mentorn finns där för dem, bryr sig om dem och är villig att hjälpa dem med studierna såväl som på det personliga

planet. I förhållande till potentiella avhoppare är det oerhört viktigt att ge dem känslan av, att det finns minst en person som verkligen bryr sig om dem.

GRUPPLEDARENS ROLL

Gruppledare i WATCH-programmet bör vara en utbildad vägledare, psykolog, socionom eller ha motsvarande kunskaper. Gruppledarens huvuduppgift är att koordinera grupptillfällena. Detta innebär att presentera programmet för relevanta målgrupper, rekrytera gruppdeltagare, finna passande utrymmen, leda gruppen, hålla kontakten med mentorerna osv.

Gruppledaren bör ha kunskap om och erfarenheter av både individuell vägledning och grupp vägledning. Gruppdynamik uppstår ur dynamiskt samspel. En gruppledare för med sig sina egna värderingar och föreställningar in i gruppen samt förväntningar på hur gruppen borde vara och vad den borde nå fram till. Hans eller hennes personlighet kan, och kommer att påverka klimatet i gruppen på ett positivt eller negativt sätt samt sätta sin prägel på vilka regler som kommer att gälla i gruppen. För att kunna styra grupprocessen på ett framgångsrikt sätt, måste gruppledaren ha insikt om sina egna styrkor och svagheter, konfliktområden, motivation, behov och mål.

Gruppledaren kommer att fungera som en rollmodell för deltagarna och hans eller hennes agerande kommer att påverka deltagarna. Såväl organisatoriska färdigheter som flexibilitet är en nödvändighet för att sätta samman en grupp och leda den. Utöver detta är genuinitet och empati obetingat positiva tillgångar och är de mest avgörande förutsättningarna för att kunna leda grupper. Gruppledaren har också som sin uppgift att motivera deltagarna till att uppmuntra och stödja varandra samt att respektera varandras åsikter (Sue, 2000). Det är också viktigt att stödja och bekräfta samtliga deltagares medverkan och engagemang i gruppen (Duttweiler, 1999). ”Att ta sig an en annan människa fordrar att man sätter den människan i centrum samtidigt som man hjälper den personen till framgång. Vägledaren har fokus på deltagarna och inte på sig själv” (Mayeroff, 1990).

MENTORS ROLL

I WATCH-programmet har gruppledaren möjlighet att använda sig av mentorer. Utifrån rådande omständigheter kan gruppledaren själv välja att ta på sig ansvaret att också ta rollen som mentor. Mentorerna är anställda, men tar frivilligt på sig uppgiften att medverka i programmet. Mentorerna kan vara lärare, skolledare, specialister osv. De bör rent allmänt prioritera utbildning högt och de måste vara villiga att bygga förtroendefulla relationer med gruppmedlemmarna samt möta dem individuellt under tiden programmet fortgår. Gruppledaren har samtal med varje mentor enskilt för att förklara ansvarstagandet och för att välja mentorer specifikt till varje gruppmedlem. Mentorns roll är att lyssna aktivt, att fokusera på de potentiella avhopparnas behov och

vägleda dem mot en positiv utveckling. Med hänvisning till Smink (1999) är mentorns roll att möta deltagaren i en, en-till-en-relation, en stödjande allians mellan två personer som är grundad på tillit.

GÄSTFÖRELÄSARE

Vid flera av tillfällena är det valfritt för gruppleddaren att bjuda in en gästföreläsare med anknytning till det aktuella ämnet. Om gruppleddaren leder en annan grupp i samarbete med en annan gruppleddare kan de vara gästföreläsare i varandras grupper vilket ger dem insyn i de olika grupperna. Att använda sig av gästföreläsare ger gruppen variation, nya idéer och perspektiv. Även om det finns möjlighet till att bjuda in gästföreläsare vid flera tillfällen rekommenderas högst två till tre tillfällen, då det annars kan påverka själva grupprocessen.

GRUPPENS FÖRDELAR

Det finns en bred enighet om att arbetet med grupper är en komplex process och att det finns flera aspekter som bör beaktas. Med hänvisning till Yalom (1995) bidrar 11 grundläggande verkningsfaktorer eller ”faktiska mekanismer” till att en grupp helas och utvecklas. Dessa terapeutiska faktorer följer här nedan:

1. Förmedla hopp
2. Universalitet
3. Gruppsammanhållning
4. Lära socialt beteende
5. Inter-personell inläring
6. Rådgivning
7. Identifikation
8. Återupprepande av familjekonflikter
9. Katarsis
10. Altruism
11. Existentiella faktorer

En av de viktigaste underliggande faktorerna är samspelet med andra i gruppen. I WATCH-programmet beskrivs några terapeutiska verkningsfaktorer i inledningen till det aktuella tillfället. Det har stor betydelse för människor att kunna agera fritt, både tillsammans med andra såväl som med sig själv. I samspel med en gruppleddare kan gruppen hjälpa en enskild individ att identifiera och förstå vad det är som händer i interaktionen med andra. Man kan hjälpas åt att lyfta fram olika känslor som t.ex. oro osäkerhet, och kränkning.

Betydelsen av Sigmund Freuds bidrag till psykologin kan inte nog understrykas. Freuds tankar om överföring, motöverföring, försvar och motstånd har lämnat djupa spår inom såväl psykoterapi som personlighetsteorier. I arbetet med en grupp behöver gruppleddaren vara vaksam på dessa försvarsmekanismer. Överföring eller projicering kan förekomma då en individ i gruppen till-

skriver andra i gruppen sina egenskaper eller känslor. En ledare kan exempelvis tillskrivas egenskaper som finns i den unges familj.

En grupps samhörighetskänsla påverkas av många faktorer. En uppenbar faktor är att, sättet grupplederen utövar sitt ledarskap på har en positiv eller negativ inverkan på en grupps samhörighetskänsla (Toseland och Rivas, 1984).

Bland forskare finns ett samförstånd om att grupper går igenom samma utvecklingsfaser som enskilda individer (Amundson m.fl. 1989; Brown, 1988; Forsyth, 1999). En grupp lever: Den behöver energi och resurser från omgivningen, den bevarar sin struktur och växer över tid (Forsyth, 1999). Enligt Bruce W. Tuckmans teori, kan gruppernas olika faser beskrivas som forming, storming, norming, performing and mourning.

1. Formandefas
2. Stormfas
3. Normeringsfas
4. Utförandefas
5. Avvecklingsfas

Under formandefasen orienterar sig deltagarna mot varandra, söker sig till varandra och senare anpassar de sig till varandra. Under stormfasen uppstår motsättningar och konflikter, under normeringsfasen etableras struktur och samhörighet. I den fjärde fasen, utförandefasen, arbetar deltagarna för att uppnå målen. Gruppen stannar kvar i utförandefasen till den tidpunkt då gruppen upplöses i avvecklingsfasen (Forsyth, 1999). När uppgiften är löst upplöses gruppen eller formeras om för att lösa nya uppgifter med nya mål. Den uppfattning, att grupper upplever olika utvecklingsfaser, har varit ett väsentligt bidrag till arbete med individer och grupper.

Förändring kan utlösa rädsla för det okända och framkalla motstånd i den fas då gruppen skall upplösas. Motstånd är en sund reaktion på förändringar. För en ledare, chef, lärare eller gruppledare är motstånd ett tecken på i vilken utvecklingsfas klienter, ungdomar, grupper eller organisationer befinner sig i. För enskilda individer såväl som för grupper krävs styrka, som bidrar till att bearbeta förändringen på ett sådant sätt att tillväxt och utveckling kan ske på ett respektfullt sätt. Motstånd och konflikter är oundvikliga och kanske den enda förutsättningen för att nå samhörighet i gruppen (Bion, 1961; Ekstein och Wallerstein, 1958; Forsyth, 1999; Hawkins och Shohet, 1990; Hughes och Pengelly, 1997). Samhörigheten i gruppen skapar ett behagligt klimat för deltagarna och är en tillgång för gruppens övergångsfaser.

Studier av gruppdynamik visar att det sociala stöd som en grupp ger, kan vara både på det informativa och det känslomässiga planet. Forsyth (1999) hävdar att det är; ”ett karaktäristiskt drag för att vara en människa, det att ingå i grupper” och att interaktion i grupper har betydelse på ett psykologiskt, socio-

logiskt, praktiskt och personligt plan. I en grupp har deltagarna möjlighet att uppleva, att deras problem är av en interpersonell art, att deras agerande har en social mening och att deras mål har ett socialt syfte. Grupper kan både ge en känsla av att höra till och ge ett stöd för att kunna hantera sin vardag och livets kriser (Forsyth, 1999). I verkligheten kan allt socialt agerande, enligt Brown (1998) höra samman och kan spänna över både relationer med enskilda individer och med en grupp. Enligt Brown (1988) är det ett centralt kännetecken för grupper, att gruppmedlemmarnas agerande har en tendens att bli likartat och att det också gäller för det sätt man umgås med varandra. Konsekvenserna av detta är att vi, om vi förstår den som agerar, både innanför och utanför gruppen, kanske kan förebygga diskriminering och oegentligheter innanför sociala system såväl som mellan dem. Ökad kunskap om interpersonella processer inom en grupp och mellan grupper kan bana väg för en ökad tolerans för olikheter och leda fram till fruktbara konfliktlösningar.