

Kandidatnummer: 3033

BSOBAC- Bacheloroppgave med forskningsmetode

«Gruppearbeid som verktøy - en litteraturstudie»



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

UiS mai 2021

Antall ord i besvarelsen: 10865

Kandidatnummer: 3033

“Tell me and I will forget, show me and I may remember; involve me and I will understand”

-Confucius, 450 f.Kr.

1. Innholdsfortegnelse

2. INNLEDNING	4
2.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	4
2.2 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING	4
2.3 BEGREPSAVKLARINGER	4
2.4 FORMÅL MED OPPGAVEN	5
3. FAGLIG KUNNSKAP/TEORETISK REFERANSERAMME	5
3.1 MENNESKETS FORHOLD TIL GRUPPER	6
3.2 SOSIALFAGLIG GRUPPEARBEID	6
3.3 GRUPPESAMMENSETNING	7
3.4 GRUPPESTØRRELSE	8
3.5 GRUPPENS RESSURSER	9
3.5.1 Gjenkjennelse	9
3.5.2 Allmenngjøring	10
3.5.3 Empowerment	10
3.6 GRUPPELEDERENS ROLLE	10
3.7 ÅPEN GRUPPEKULTUR	11
3.8 EMPATI OG GJENSIDIG STØTTE	12
3.9 GRUPPEKONFLIKTER	13
3.10 DYSFUNKSJONELL STRUKTUR	14
3.11 SLUTTFASEN I GRUPPEARBEIDET	14
4. METODE	16
4.1 VALG AV METODE	16
4.2 INKLUSJONS-OG EKSKLUSJONSKRITERIER	16
4.3 STARTFASEN AV SØKEPROSESSEN	17
4.4 FREMGANGSMÅTE OG SØKESTRATEGIER	18
4.5 STUDIENS TROVERDIGHET	20
4.6 ANALYSE	21
5. PRESENTASJON AV FUNN	22
5.1 ÅPENHET RUNDT VANSKELIGE TEMAER	22
5.2 GRUPPEKONFLIKTER	23
5.3 ØKT SELVTILLIT OG MINDRE STIGMA	23
5.4 SOSIALARBEIDERENS ROLLE I GRUPPEN	24
6. DRØFTING AV FUNN	25
6.1 BETYDNINGEN AV SAMMENSETNING OG STØRRELSE I GRUPPEN	26
6.2 BRUKE GRUPPEN SOM RESSURS	28
7. AVSLUTNING	29
LITTERATURLISTE	31

2. Innledning

2.1 Bakgrunn for valg av tema

Jeg fikk interesse for temaet sosialfaglig gruppearbeid, under mitt andre år på sosionomstudiet. I oppstarten av høstsemesteret det andre året på studiet, skulle klassen gå i gang med det aller første emnet. Vi ble da introdusert for Ken Heap og hans teori om gruppemethode for sosial- og helsearbeidere. Frem til dette tidspunktet hadde vi fått mest kunnskap om hvordan vi kan hjelpe mennesker på individnivå. Etterhvert lærte vi hvordan vi kunne hjelpe mennesker gjennom gruppearbeid. Vi tilegnet oss mer kunnskap om dette da vi i etterfølgende uke fikk i oppgave å iscenesette en sosialfaglig gruppe. Der skulle vi som sosionomer bistå i hjelpearbeidet. Dette syntes jeg var svært interessant.

Da jeg hadde praksis i NAV det etterfølgende vårsemesteret, ble det utført en rekke gruppearbeid med brukere på min praksisavdeling. Brukerne som deltok hadde mistet jobben og trengte å få veiledning og motivasjon til veien videre. Jeg observerte og tok del i gruppene, og så hvordan den enkelte sosialarbeider henvendte seg til gruppen. Jeg så samtidig hvordan brukerne henvendte seg til hverandre. Jeg syntes denne dynamikken var interessant og noe jeg hadde et ønske om å utforske nærmere. Mitt andre år på studiet vekket min interesse for gruppearbeid og la grunnlaget for temaet jeg ville utforske i min bacheloroppgave.

Med bakgrunn i dette, hadde jeg et ønske om å utarbeide en problemstilling som tok stilling til hvordan en sosialarbeider kan bidra til at en brukers ressurser kan styrkes med hjelp av gruppearbeid.

2.2 Presentasjon av problemstilling

Ut ifra mitt tema ønsker jeg gjennom min problemstilling å undersøke og prøve å komme frem til en løsning på følgende:

Hvordan kan sosialarbeidere fremme brukeres ressurser gjennom sosialfaglig gruppearbeid?

2.3 Begrepsavklaringer

I min bacheloroppgave vil jeg benytte meg av begrepene *sosialarbeider*, *sosionom* og *gruppeleder*. Da jeg skal redegjøre for gruppeteoriene til Ken Heap og Lawrence Shulman

benyttes begrepet *gruppeleder* om sosialarbeidere som jobber i grupper. Dermed vil jeg anvende *gruppeleder* der det passer seg i oppgaven. Ifølge Fellesorganisasjonen (2019) er sosialarbeider «...en samlebetegnelse for ulike yrkesgrupper som utfører oppgaver som kan beskrives som sosialt arbeid» (Fellesorganisasjonen [FO], 2019a, s. 9). Disse yrkesgruppene består av sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger og velferdsvitere (Fellesorganisasjonen [FO], 2019a, s. 9). I oppgaven vil jeg også benytte meg av begrepet *bruker*, som kjennetegnes som en mottaker av sosiale tjenester gjennom en hjelpetjeneste som f.eks. NAV eller en institusjon som utfører helsehjelp (Andresen, 2000, s. 58). I teoriene til Ken Heap og Lawrence Shulman benyttes begrepet *gruppedlem*. Dermed vil jeg både benytte meg av *gruppedlem* og *bruker* der det passer inn i oppgaven.

2.4 Formål med oppgaven

I min bacheloroppgave er mitt formål å tilegne meg mer kunnskap om arbeid i sosialfaglige grupper. Jeg ønsker å få en større forståelse av sosialarbeiderens rolle i gruppesammenheng og hvordan hun/han kan bruke sin kompetanse til å fremme brukeres ressurser innad i gruppen. I tillegg til dette ønsker jeg å tilegne meg mer kunnskap om hvordan en gruppe er satt sammen, gruppemiljøer som kan bidra til endring og faktorene som er avgjørende for å få en gruppe til å fungere.

3. Faglig kunnskap/teoretisk referanseramme

I det følgende kapittelet vil jeg anvende faglig kunnskap som jeg mener vil gi leseren et helhetlig overblikk over temaet sosialfaglig gruppearbeid. Den teoretiske referanserammen jeg vil ta utgangspunkt i er gruppeteoriene til Ken Heap og Lawrence Shulman. Det er disse teoriene som har vært mest fremtredende i løpet av studiet og har formet mine syn på arbeid med både grupper og individer. Deres ideer vil derfor prege dette kapittelet av oppgaven gjennomgående.

I første halvdel av kapittelet ønsker jeg innledningsvis å forklare psykologien bak grupper og behovet mennesket har for samhandling med andre i samfunnet. Deretter vil jeg forklare hva sosialfaglig gruppearbeid innebærer ut ifra gruppens sammensetning, størrelse og ressurser. I andre halvdel av kapittelet går jeg nærmere inn på gruppelederens rolle og hvordan hun kan bidra til å utvikle en åpen gruppekultur som er bestående av empati og gjensidig støtte.

Avslutningsvis vil jeg forklare hva som skjer når konflikter oppstår i en gruppe og hvordan gruppeleder kan avslutte gruppearbeidet.

3.1 Menneskets forhold til grupper

Innenfor psykologien blir mennesket betegnet som et sosialt vesen. Det er gjennom samhandling og læring med andre at vi formes som mennesker. Vi er også bundet av hverandre for å klare og holde samfunnet gående. Det er dermed riktig å skrive at vi er svært avhengige av å ha mennesker rundt oss (Helgesen, 2017, s. 284).

Grupper spiller en stor rolle i menneskets liv. Mange av de store opplevelsene vi erfarer gjennom livet gjøres i grupper, enten dette er på lekeplassen, skolesammenheng, jobb eller fritid. Dette reflekteres gjennom ordene vi bruker om gruppene vi har vært en del av. Dette kan være alt fra et fotballag, bokollektiv eller musikkband, bare for å nevne noen. Disse ordene reflekterer også behovet mennesker har for samhold i samfunnet (Doel & Sawdon, 1999, s. 11).

Når vi samles i en gruppe skapes det en forbindelse mellom deg selv og andre mennesker, enten dette er å være en del av en familie, vennegjeng eller et team på jobben. Det å være en del av en gruppe dekker et grunnleggende behov og et ønske vi har om å være en del av et fellesskap. En gruppe har styrker og potensiale. Det er medlemmene innad i gruppen som avgjør om gruppen lever opp til dette (Doel & Sawdon, 1999, s.13). Når flere mennesker står samlet, er det større mulighet for å oppnå empowerment. Empowerment vil si en styrket følelse av egenverd og autonomi over eget liv (Doel & Sawdon, 1999, s. 51). Allikevel kan det oppstå utfordringer og konflikter i en gruppe noe jeg vil komme nærmere inn på senere i oppgaven (Doel & Sawdon, 1999, s.15).

3.2 Sosialfaglig gruppearbeid

Utøvelsen av sosialt arbeid kan foregå på individ, gruppe, system- og samfunnsnivå (Kleppe, 2015, s. 134). Både på individ- og gruppenivå er brukeren det sentrale fokuset. Den største forskjellen mellom disse nivåene er at på gruppenivå vil endringsarbeidet skje i samarbeid med andre gruppe-medlemmer gjennom en felles målsetting som gruppen har utarbeidet sammen. Grupper tar altså i bruk sine egne ressurser innad i gruppen som skal bidra til problemløsning (Kleppe, 2015, s. 135).

Arbeid på gruppenivå kan vise seg å ha en forskjellig innvirkning på brukerne enn arbeid på individnivå kan gi. Det er en forskjell mellom å høre en sosialarbeider fortelle en bruker at det er flere som føler det samme som han, enn og faktisk være til stede i en gruppe med mennesker som snakker åpent om den lignende situasjonen de er i. Dette gir en unik mulighet til fellesskap og er en av fordelene med gruppearbeid (Shulman, 2015, s. 376).

Sosialarbeiderens funksjon som gruppeleder spiller en viktig rolle i gruppearbeidet. Gruppelederen skal blant annet se til at gruppen kan nå sin målsetting og at dialogen i gruppen går redelig for seg (Kleppe, 2015, s. 135). I Fellesorganisasjonens yrkesetiske grunnlagsdokument er verdigrunnlaget, som sosialarbeideren skal jobbe etter, forklart. Blant annet kan verdigrunnlaget knyttes opp mot sosialarbeiderens rolle i gruppearbeid i følgende sitat: «Ut fra erkjennelsen av at mennesker er gjensidig avhengig av hverandre skal profesjonsutøveren fremme solidaritet mellom individer og grupper» (Fellesorganisasjonen, 2019b, s. 5). Sosialarbeiderens rolle som gruppeleder er noe jeg vil utdype senere i oppgaven.

Heap (2005) forklarer at formålet med sosialfaglig gruppearbeid er at gruppens medlemmer både skal bistå seg selv og gruppen de er en del av. Dette kan gjøres på ulike måter, blant annet gjennom å vise åpenhet rundt egne følelser og erfaringer, støtte hverandres endringsarbeid og komme med løsningsforslag til problemer. Disse faktorene vil også bidra til å styrke gruppemedlemmenes relasjoner til hverandre (Heap, 2005, s. 22).

Det er gjennom de felles erfaringene som gjøres innad i gruppen som vil bidra til endring, både når det kommer til gruppens og individenes behov, samt sosiale problemer (Lindsay & Orton, 2017, s. 7). I Doel og Sawdon (1999) sin beskrivelse av gruppearbeid skriver de følgende: «It is a place where individuals can find their voices, individually or together, learn together and challenge together» (Doel & Sawdon, 1999, s. 25). Når et medlem er åpen om sin egen positive fremgang, kan dette bidra til å motivere andre medlemmer til å oppnå det samme (Lindsay & Orton, 2017, s. 11).

3.3 Gruppesammensetning

Bang og Heap (1999) sier at «Ingenting er mer avgjørende for gruppers fellesskapsfølelse, effektivitet og oppslutning enn sammensetningsfaktoren» (s. 142-143). Før gruppearbeidet

begynner er det viktig at gruppelederen får et overblikk over hvem gruppemedlemmene er og hva de ønsker å få hjelp til. Selv om en gruppe er sammensatt av medlemmer som tilsynelatende virker å gå godt sammen på papiret, kan det i praksis spilles ut på en helt annen måte. De ulike personlighetene til gruppemedlemmene kan være en avgjørende faktor i dette. For at en gruppe kan på best mulig måte nå sine mål og mobilisere sine ressurser vil faktorer som homogenitet og felles behov være sentrale. Homogenitet vil si at gruppemedlemmene til en viss grad må kunne identifisere seg med hverandre. Behovene som den enkelte bruker trenger å få dekket, må i størst mulig grad kunne identifiseres av de andre medlemmene. En gruppe vil ikke klare å fungere uten at det foreligger denne formen for gjensidig identifisering (Bang & Heap, 1999, s. 142-143).

3.4 Gruppestørrelse

Så vel som med gruppesammensetning, er det ifølge Doel og Sawdon (1999) ulike faktorer som er med på å avgjøre hvor stor gruppen bør være. I planleggingsfasen er det essensielt at gruppelederen bruker erfaringer som hun har gjort tidligere for å vurdere hva som er mest fordelaktig for den bestemte gruppen hun skal arbeide med. En mindre gruppe kan skape et mer personlig gruppemiljø der det er større sjanse for at alle medlemmene får mulighet til å snakke ut om det de har behov for. En stor gruppe kan i større grad bidra til mangfold av både medlemmer og ideer, men i mindre grad la alle komme til ordet (Doel & Sawdon, 1999, s. 86-87). Dette kan reflekteres i ordene til psykologen Arne Sjølund om arbeid i større grupper: *«med en økning i gruppestørrelse sier færre og færre mer og mer»* (Sjølund, 1965, sitert i Bang & Heap 1999, s. 140).

Ifølge Heap (2005) vil brukere med sosiale og følelsesmessige vansker fungere best i en gruppe bestående av 4-5 gruppemedlemmer. Samtidig peker han på at følelsesuttrykkelse og relasjonsbygging vil legges i bedre grad til rette for med en gruppe på 4-6 medlemmer. Det kan oppstå vanskeligheter med å oppnå dette i en gruppe bestående av flere enn 7 gruppemedlemmer. Hvis man arbeider på organisasjonsnivå vil ofte arbeid i en større grupper derimot være fordelaktig (Heap, 2005, s. 69). Dette handler også om at større grupper har ofte et annerledes formål enn grupper med færre medlemmer, der følelsesuttrykkelse og gjensidig kommunikasjon mellom hver og én ikke vil spille en like stor faktor for at gruppen kan nå sine mål (Helgesen, 2017, s. 287).

Tilstrekkelig med fagfolk og økonomi anses som viktige faktorer for at gruppen vil ha muligheten til å oppnå en hensiktsmessig sammensetning og størrelse. Mangelen på fagfolk og økonomi kan derimot være avgjørende for om det vil fungere eller ei (Doel & Sawdon, 1999, s. 75-76).

3.5 Gruppens ressurser

Innenfor sosialt arbeid har en benyttet seg av gruppearbeid som metode med ulike grupper i samfunnet. Dette er alt fra de som sliter med alkohol-og rusproblemer til aleneforeldre, arbeidsløse og voldsutsatte. I planleggingsfasen må gruppelederen gjøre en kartlegging av hvorfor gruppearbeid er den mest hensiktsmessige metoden å anvende for gruppen hun skal arbeide med. Heap (2005) peker på ulike ressurser som har et potensiale til å blomstre innad i gruppen. Dette er ressurser som gjenkjennelse, allmenngjøring og empowerment (Heap, 2005, s. 58-59). Disse ressursene kommer jeg til å gi en kort forklaring på i de tre kommende underkapitlene.

Gruppelederen må inneha en reflektert holdning til hvordan hun/han tenker disse ressursene kan bistå gruppen hun/han skal jobbe med. Denne reflekterte holdningen vil også bidra til å åpne gruppelederens øyne når det kommer til potensielle arbeidsmåter, løsninger og holdninger som kan bidra til gruppens utvikling (Heap, 2005, s. 68).

3.5.1 Gjenkjennelse

Mennesker som har stått i vanskelige situasjoner kan ofte kjenne på såre følelser som følge av disse hendelsene. Dette kan være alt fra situasjoner som dødsfall i nær familie eller seksuelt misbruk som har satt et dypt spor i brukerens psyke og være vanskelig å bearbeide alene. I etterkant av disse situasjonene sitter man igjen med vanskelige følelser som det i mange tilfeller kan være knyttet mye stigma rundt. Dette til tross for at det er andre mennesker rundt om i samfunnet som kan kjenne på de samme følelsene. I en gruppe kan medlemmene observere andre som snakker åpent om lignende situasjoner. Dette kan bidra til en form for frigjøring av stigmaen og skammen som er knyttet opp mot egne følelser (Heap, 2005, s. 63-64). Goffman (1975) forklarer stigma som et karaktertrekk eller omstendighet ved en person som ikke er akseptert i et samfunn. Egenskapen som er stigmatiserende i et bestemt samfunn og/eller kultur kan bli ansett som helt normalt i andre samfunn/kulturer (Goffman, 1975, s. 15). Det er først når vi kan gjenkjenne våre følelser at vi kan bearbeide disse. Dette kan igjen bidra til en økning av egen livskvalitet (Heap, 2005, s. 63-64).

3.5.2 Allmenngjøring

Gruppemedlemmer kan ofte føle en form for maktesløshet i situasjonen som de befinner seg i. De kan føle seg uglesett og se på seg selv som forskjellig fra andre i samfunnet. Dette synet har mulighet til å endre seg når et gruppemedlem forteller åpent om sine lignende opplevelser. Dette vil resultere i en form for normalisering av disse gjensidige følelsene. Gjennom normalisering kan dette hjelpe gruppemedlemmene til å befri seg fra det negative synet de har av seg selv. Det å arbeide sammen i en gruppe kan også bidra til en følelse av fellesskap istedenfor følelsen av annerledeshet som de kan ha følt på i forkant av gruppearbeidet (Heap, 2005, s. 65-66).

3.5.3 Empowerment

Innenfor gruppearbeid er empowerment et sentralt prinsipp og kan knyttes opp til begrepet hjelp til selvhjelp (Heap, 2005, s. 238). Gruppelederen spiller en viktig rolle i å fremme empowerment til de enkelte medlemmene. Det handler først og fremst om å øke medlemmets bevissthet rundt sin egen styrke. Like viktig er det å oppmuntre medlemmene til å stole på sin egen intuisjon og benytte seg av sine egne ressurser i endringsarbeidet (Heap, 2005, s. 66-67). Kollektiv styrke er noe som også kan knyttes til empowerment-tenkningen. Dette har mulighet til å utvikle seg når medlemmene forteller om sin situasjon til de andre i gruppen. Det kan igjen være med på å skape en solidaritetsfølelse blant medlemmene som vil gjøre at de står sterkere samlet når de skal stå opp mot et høyere organ. Dette kan være alt fra mediene, politisk organisasjon eller en annen offentlig myndighet (Heap, 2005, s. 66).

3.6 Gruppelederens rolle

Ifølge Heap (2005) består gruppelederens oppgaver i «... å planlegge, igangsette, komme med forslag, informere, avklare, tolke, konfrontere, støtte og tilrettelegge» (s. 33). Disse oppgavene innebærer blant annet å oppmuntre medlemmene til fremgang og følelsesuttrykkelse. Gruppeleder spiller også en aktiv rolle i konfliktløsning og det å kunne gjenkjenne potensielle utfordringer og konflikter som gruppen står ovenfor. Samtidig skal gruppeleder informere om konsekvenser bak beslutningene som blir tatt i gruppen og hva dette kan medføre medlemmene (Heap, 2005, s. 206).

I gruppens begynnende fase er det gruppelederens oppgave å ønske medlemmene velkommen (Doel & Sawdon, 1999, s. 121-122). Det vil også være hensiktsmessig at lederen setter av tid i

det første møtet for at gruppe medlemmene kan bli bedre kjent med hverandre. Dette kan gjøres ved at hver enkelt gir en kort presentasjon av hvem de er og hva de ønsker å få ut av gruppearbeidet. Dette er viktig for at gruppen skal få en god start på arbeidet og er med på å sette tonen for resten av samarbeidet (Doel & Sawdon, 1999, s. 117). Det er også viktig at gruppelederen fremmer motivasjon og optimisme for at gruppen kan nå sine mål (Doel & Sawdon, 1999, s. 119-120).

Tuning-in er en viktig ferdighet når gruppelederen skal forberede seg til gruppemøter. Gruppearbeidet foregår ikke bare når gruppen er samlet i fellesskap, men også i tiden før og etter gruppemøtene (Doel & Sawdon, 1999, s. 95). Tuning-in betyr at gruppelederen setter seg inn i de mulige følelsene som kan dukke opp under gruppemøtet (Doel & Sawdon, 1999, s. 108). Det er viktig at gruppelederen har evnen til å skille mellom følelsene som gruppe medlemmene kan potensielt kjenne på, og de følelsene som faktisk kommer til uttrykk på gruppemøtene (Doel & Sawdon, 1999, s. 109-110).

En viktig del i alt gruppearbeid er å anerkjenne gruppen som den viktigste ressursen. Dette kan gjøres ved å se på gruppen som et eget gruppe medlem med egne behov (Heap, 2005, s. 23). Gruppelederen må hele tiden balansere når hun skal være en bidragsyter til gruppen og når hun skal trekke seg tilbake. Fra begynnelsen og helt mot slutten av arbeidet er dette en pågående prosess. Gruppelederen skal i størst mulig grad tilrettelegge for at gruppen er den aktive parten i arbeidet og medlemmene skal bruke gruppen som verktøy for å dekke sine behov (Heap, 2005, s. 33). Denne måten å jobbe på vil bidra til en reduksjon av gruppelederens fokus på egen autoritet. Dette vil igjen gi større plass for at medlemmenes ressurser kan bli mobilisert innad i gruppen (Heap, 2005, s. 28).

Det er ikke uvanlig at i perioder der gruppen har opplevd positiv endringer, at det så vil komme en påfølgende periode med stagnasjon. I slike perioder er det viktig at gruppeleder anerkjenner denne perioden og fremmer hvor nødvendig dette er for fremtidig utvikling. En periode med tilpasning er like så viktig som en periode med vekst (Heap, 2005, s. 205).

3.7 Åpen gruppekultur

En åpen gruppekultur er en viktig forutsetning for et velfungerende gruppearbeid. Gruppekulturen skal fremme et miljø der man kan være åpne om vanskelige følelser som kan

føles stigmatiserende for det enkelte medlem. Gruppelederen spiller en viktig rolle i å utvikle det beskrevne miljøet og må benytte gruppen for å få dette til. I alle grupper er det gruppemedlemmer som tar med seg sine egne normer og holdninger inn i gruppemiljøet. Der noen har lettere for å prate om sensitive temaer, har andre vokst opp i miljøer der disse temaene kan anses som tabuområder. En av gruppelederens oppgave er å utvikle nye og sunne normer innad i gruppen, blant annet normer som kan fremme åpen følelsesuttrykkelse. Dette kan være med på å bidra til vekst i gruppen (Shulman, 2015, s. 374-375).

En av forutsetningene for at denne åpne gruppekulturen har mulighet til å utvikle seg er at gruppelederen velger å trekke seg tilbake i dialogen (Shulman, 2015, s. 375). Doel og Sawdon (1999) forklarer at selv om gruppelederen kan sies å ha den formelle autoriteten i gruppen, kan også gruppemedlemmer benytte seg av lederens funksjon og egenskaper (Doel & Sawdon, 1999, s. 183). Alt etter hvilket tema den enkelte gruppemedlem er komfortabel å snakke om, kan det enkelte medlemmet ta i bruk gruppelederens funksjon i form av å være den interne lederen. Allikevel er det viktig at gruppelederen alltid er til stede og bidrar i samtalen der det trengs som den eksterne lederen. Denne konstante «rolleveklingen» med gruppemedlemmene som den interne leder kan bidra til å motivere de mer tilbaketrukne gruppemedlemmene til å ta ordet og åpne seg opp om det de synes er vanskelig. Den åpne gruppekulturen kan øke bevissthet rundt egne følelser, og da kanskje rundt følelser de ikke selv var klar over at de hadde. Samtidig vil det bidra til å gi en betryggende følelse ved å innse at de alle er «i samme båt» (Shulman, 2015, s. 375-376).

Selv om åpen følelsesuttrykkelse er en viktig del av et gruppearbeid, vil ikke det si at det kun er gjennom ord at man kan oppnå dette i en gruppe. Mange av de som sliter med fortrenge og vanskelige følelser sliter med å sette ord på disse. Heap (2005) forklarer at en løsning på dette er å bruke aktiviteter i form av musikk, kunst og tegning som hjelpemiddel. Aktiviteter kan brukes som et hjelpemiddel som vil bistå gruppemedlemmene til å få uttrykt det de føler. Ofte kan det å tegne være en like produktiv handling for å uttrykke seg enn å si det med ord (Heap, 2005, s. 217-219).

3.8 Empati og gjensidig støtte

Når man arbeider med mennesker, og da spesifikt med utsatte grupper, er empati en viktig egenskap å ha. Empati vil si å ha evnen til å leve seg inn i en annens følelsesliv. For å utvikle

denne evnen, er det viktig at gruppeleder har god kjennskap til sine egne følelser. Dette kan være universelle følelser som glede, sorg og fortvilelse. Dette kan bidra til å utvikle empatieevnen. Som gruppeleder handler evnen til empati i stor grad om å inneha en åpen holdning (Bang & Heap, 1999, s. 92-93).

Shulman (2015) forklarer at en åpen arbeidskultur er med på å sette premisset for at empati kan utvikle seg i gruppen. Gjennom at gruppelederen baner vei for åpenhet og forståelse innad i gruppen, vil dette bidra til at medlemmene åpner seg opp til å ikke bare utforske sitt eget følelsesliv, men også de andres. Styrken til gruppen er at de i mange situasjoner kan forstå det de andre går igjennom i større grad enn gruppelederen. Når de har mulighet til å forstå hverandres følelser, har de også en større mulighet til å forstå seg selv. Dette er det Shulman beskriver som gjensidig støtte og er en viktig del i ethvert gruppearbeid (Shulman, 2015, s. 377).

3.9 Gruppekongflikter

Når mennesker arbeider samme i en gruppe er det ikke uvanlig at konflikter oppstår. I de fleste gruppesammenhenger kjenner ikke medlemmene hverandre fra før av. De kommer inn med et sett av forventninger og normer som er helt forskjellige fra den andres. Samtidig vil deling av tanker og følelser ofte være svært ulikt fra de andre medlemmene. Dette kan være krevende og bidra til konflikter mellom partene underveis (Andresen, 2000, s. 148-149). Dette kan reflekteres i Doel og Sawdon sitt utsagn om å lede en gruppe: «When you lead a group it can feel like being dealt a hand of cards; sometimes they fall kindly, other times less so» (Doel & Sawdon, 1999, s. 179).

Flesteparten av konflikter som oppstår er et resultat av uoverensstemmelser fra startfasen i arbeidet og som aldri ble løst (Heap, 2005, s. 179). Ofte vil det være uenigheter mellom to eller flere gruppe-medlemmer som er grunnen for konfliktene. Bang og Heap (1999) peker allikevel på at uenigheter også kan åpne opp for muligheten til å lære av hverandre til tross for disse (Bang & Heap, 1999, s. 177). En gruppeleders oppgave er å være oppmerksom på atferd som kan virke avvisende eller forstyrrende på gruppen og som har et gjentakende mønster. Dette kan ofte være tegn på en begynnende konflikt (Bang & Heap, 1999, s. 177).

Konflikter trenger ikke nødvendigvis å være til noe hinder for gruppen. Det kan derimot bidra til utvikling og vekst, både for gruppemedlemmene og gruppeleder. Gruppearbeid vil blant annet være en gylden arena til å trene opp evnen til konfliktløsning (Bang & Heap, 1999, s. 176-177). Løsningen til konflikter ligger ikke i å ignorere dem. Det viktigste en gruppeleder kan gjøre er å konfrontere den i fellesskap når det er tydelig at den skaper et problem for gruppens videre fremgang (Heap, 2005, s. 179). Det er viktig å ta med i betraktning at det gruppelederen kan anse som en konflikt, vil kanskje ikke være det for resten av gruppemedlemmene. I grupper vil det være medlemmer som ikke går overens med hverandre. Vi kan også se dette blant gruppelederen og gruppemedlemmer. Bakgrunnen for dette kan være uenigheter i meninger eller livssyn som blir tatt opp i fellesskap. Det er dermed viktig at gruppelederen vurderer om den mulige konflikten går utover dialogen i gruppen eller om det kun er noe gruppelederen selv har problemer med. Dette før en eventuell konfliktløsning blir tatt opp i fellesskap (Lindsay & Orton, 2014, s. 120-121).

3.10 Dysfunksjonell struktur

En gruppe er bestående av medlemmer med ulike personlighetstrekk. Der et medlem er vant med å dominere mesteparten av en samtale, kan det for et annet medlem være mer naturlig å være tilbakeholden. I mange gruppesituasjoner er det normalt at de tilbakeholdne medlemmene lar de dominerende medlemmene ta størst plass fordi det er dette de er vant med fra tidligere. Gruppen vil dermed miste en viktig ressurs. Dette kan resultere i en dysfunksjonell struktur innad i gruppen (Heap, 2005, s. 157-158). Grunnen til den dysfunksjonelle strukturen vil i mange tilfeller være et resultat av gruppeleders manglende evne til å mobilisere medlemmene til å delta i større grad. Gruppeleders oppgave består i å anerkjenne strukturen og ikke støtte oppunder enten den dominerende eller tilbakeholdne atferden. Gruppelederen må dermed ta en aktiv del i gruppeprosessen tidligst mulig for å avdekke den enkelte atferd før den vil hindre gruppens samhandling med hverandre (Heap, 2005, s. 159-160).

3.11 Slutfasen i gruppearbeidet

I slutfasen kan medlemmene sitte igjen med ulike inntrykk av gruppearbeidet de har vært en del av. Noen medlemmer kan føle at de har oppnådd det de har villet gjennom målsettingen de satte seg i begynnelsen. Derimot kan andre medlemmer føle at de ikke har fått det utbyttet

de hadde ønsket seg. Dette er en naturlig del av gruppearbeidet (Lindsay & Orton, 2014, s. 84).

Shulman (2015) betegner slutfasen der det foreligger størst potensiale innad i gruppen. Det er i denne fasen både gruppeleder og medlemmene er klar over at gruppearbeidet går mot slutten. Dette kan bidra til at temaer som ikke har blitt tatt opp tidligere, nå blir presentert i fellesskap. Til tross for at denne fasen har et potensiale til videre endringsarbeid, er det i de fleste grupper slik at slutfasen også er den vanskeligste fasen å komme seg igjennom. Gruppen kan blant annet kjenne på følelser som apati og redsel for at gruppearbeidet snart skal ta slutt. Dette kan igjen resultere i at medlemmer slutter å ta del i møtene før selve gruppearbeidet er over (Shulman, 2015, s. 623).

Gruppelederen har ulike oppgaver å utføre i slutfasen, blant annet for å forebygge at dette vil skje. Først og fremst er det viktig at medlemmene blir presentert en fastsatt dato for siste gruppemøte i det første møtet. Dette vil gjøre at medlemmene kan forberede seg, og ta stilling til, at gruppearbeidet ikke vil pågå lenger enn det de håper og forventer. Det andre er å skape rom for at medlemmene kan snakke åpent om sine erfaringer av gruppearbeidet og hvordan arbeidet har vært for dem. Det er viktig å nevne for medlemmene at de både kan komme med sine positive erfaringer, så vel som negative. Det tredje er at gruppeleder åpner opp for tilbakemeldinger på det gruppelederen kan forbedre. Det er viktig at gruppelederen er åpen for tilbakemeldinger på sitt arbeid, fordi det er nettopp dette som kan gjøre fremtidige gruppearbeid bedre (Shulman, 2015, s. 630). Dette er noe Lindsay og Orton peker på i følgende sitat: «...you learn more from your mistakes than from what you do well» (Lindsay & Orton, 2014, s. 122). Samtidig er det viktig at gruppeleder kartlegger de enkelte medlemmenes videre behov, og om de eventuelt skulle trenge mer hjelp og støtte etter fullført gruppearbeid (Lindsay & Orton, 2014, s. 85).

4. Metode

4.1 Valg av metode

Dalland skriver at «Metoden er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke» (Dalland, 2020, s. 54). Da jeg skulle velge en bestemt metode til min bacheloroppgave, falt valget på litteraturstudie. I en litteraturstudie tar jeg som forfatter utgangspunkt i forskning som allerede eksisterer. Det er artikkelforfatternes egen virkelighet av forskningen jeg skal studere (Støren, 2013, s. 16).

Litteraturstudiens viktigste ressurs kan sies å være den eksisterende forskningen, fordi det er dette som vil hjelpe meg med å komme frem til en løsning på problemstillingen jeg har valgt (Hart, 2018, s. 2-3). For å kunne gi svar på min problemstilling, hadde jeg et ønske om å finne forskning om gruppearbeid på det sosialfaglige feltet og de erfaringer som har blitt gjort.

Fremgangsmåten i en litteraturstudie består i å gjøre systematiske søk i databaser som spesialiserer seg på artikler i det feltet man ønsker å fordype seg i (Støren, 2013, s. 37). En litteraturstudie kan samle ulik forskning og gi et nytt og bredere innblikk på et bestemt tema. Dette i motsetning til å lese kun en artikkel. Samtidig kan en litteraturstudie som inneholder ulik forskning gi et viktig bidrag av ny kunnskap til det sosialfaglige yrkesfeltet (Aveyard, 2019, s. 6).

4.2 Inklusjons-og eksklusjonskriterier

Inklusjons- og eksklusjonskriterier brukes som et hjelpemiddel som vil gjøre det enklere å avgrense og identifisere litteratur i oppgaven. Ved at jeg har avklart ulike kriterier i forkant av søkeprosessen vil dette hjelpe meg med å avdekke både relevant og mindre relevant litteratur. Dette vil igjen gjøre det enklere å komme frem til et svar på min problemstilling (Aveyard, 2019, s. 77). Jeg baserte mine inklusjons- og eksklusjonskriterier på retningslinjene som universitetet har utarbeidet til bacheloroppgaven. Et av inklusjonskriteriene var at forskningsartiklene ikke skal være eldre enn fem år. Da jeg søkte i databasene gjorde jeg et avgrenset søk mellom årstallene 2015-2021. Videre bestemte jeg meg for at jeg skulle velge forskningsartikler som har blitt fagfelleurdert. Dette gjør forskningen troverdig siden forskningen er kvalitetssikret. Jeg valgte å benytte meg av søkemotorene Oria og Academic Search Premier. Disse ble anbefalt av universitetet. Oria er bibliotekets egen søkemotor.

Academic Search Premier er relevant innenfor det helse- og sosialfaglige feltet, og inneholder tusenvis av internasjonale fagfelleverderte forskningsartikler.

Et tilleggskriterium som jeg ønsket å ta med i min oppgave var å inkorporere internasjonale forskningsstudier, og da spesifikt forskning som tok i bruk kvalitativ metode. Dette fordi jeg ønsket å få en bredere innsikt i forskjeller i perspektiv på tvers av ulike land. I forskningsstudier der kvalitativ metode anvendes, leter forskerne etter å få en helhetlig forståelse av noe som erfares (Aveyard, 2019, s. 60). Derfor tenkte jeg at kvalitative forskningsstudier kunne bidra til å gi meg en bred innsikt i andre lands praksiser. Samtidig er Academic Search Premier en søkemotor som inneholder internasjonale forskningsartikler, og dette var også en av grunnene til at jeg benyttet meg av denne søkemotoren.

4.3 Startfasen av søkeprosessen

Da jeg skulle starte søkeprosessen etter relevant litteratur, ønsket jeg å finne forskning som fokuserte på Ken Heap sin sosialfaglige gruppeteori. Jeg var interessert i hvordan hans modell ble brukt i praksis av sosialarbeidere i møte med brukere. Dette viste seg å bli en vanskelig oppgave, da jeg identifiserte lite empirisk forskning som gikk spesifikt på hans teori. Jeg valgte først å benytte meg av søkemotoren Oria. Søkeordene jeg brukte i mitt litteratursøk på Oria var *'sosialfaglig gruppearbeid'*, *'sosialt gruppearbeid'*, *'Ken Heap OG sosialt arbeid'* og *'gruppearbeid'*. Jeg utformet søkeordene ut ifra min problemstilling og det jeg tenkte ville gi meg en del treff. Resultatene viste seg å bestå i artikler der forfattere forsket på gruppearbeid i skoler, barnehager og sosionomutdanningen. Samtidig fikk jeg treff på bøker som handlet om utøving av sosialt arbeid i grupper som ble utgitt de siste 40 årene.

Selv om disse søkene ga meg gode ideer til valgfritt pensum, ledet det meg ikke til forskning som kunne gi et svar på min problemstilling. Da jeg brukte søkeordene «Ken Heap Sosialt Arbeid», valgte jeg ikke å gjøre avgrensninger på årstall i håp om å få flere treff. Totalt fikk jeg 10 treff og disse treffene ledet meg til bøker skrevet av Ken Heap, samt ulike artikler der Ken Heap sin teori blir referert. Siden jeg identifiserte såpass få forskningsartikler basert på mine søk, tok jeg en avgjørelse om å utvide søket mitt til å ha et mer generelt fokus på gruppearbeid i sosialt arbeid. Jeg var interessert i å få tilgang på sosialarbeidere og/eller brukeres erfaringer med sosialfaglig gruppearbeid.

4.4 Fremgangsmåte og søkestrategier

Jeg bestemte meg for å søke i den engelske databasen, Academic Search Premier. Jeg brukte søkeordene «group work AND in social work» og «social workers AND experience AND group work». Jeg avgrenset begge søkene til årstallene 2015-2021.

Med søkeordene «group work AND in social work» fikk jeg et resultat på 1266 treff. Gjennom nøye leting i disse treffene, ledet dette meg til tre ulike forskningsartikler som alle har blitt utgitt i et fagfelleurdert tidsskrift. Den første artikkelen heter «Group leaders' experiences in heterogenous grief support groups» av Anita Madland Flåten, Paul Anthony Stephens, Bodil Gurnes og Elin Dysvik. Den andre artikkelen heter «Coming Together: Factors that Connect Social Workers to Group Work Practice» av Sari Skolnik. Den tredje artikkelen heter «The Power and Promise of Group Work: Consumer Evaluation of Group Work Services in Gauteng, South Africa» av Shahana Rasool og Eleanor Ross.

Da jeg utøvde et nytt søk, brukte jeg søkeordene «social workers AND experience AND group work». Dette resulterte i 95 treff. Søket ledet meg til en forskningsartikkel fra et fagfelleurdert tidsskrift. Artikkelen heter «Group Workers' experiences of mutual aid: Stories from the field» skrevet av Barbara Muskat, Andrea Greenblatt, Charles Garvin, William Pelech, Carol Cohen, Mark Macgowan og Valérie Roy. Tabell 1 gir en presentasjon av de fire forskningsartiklene hvor fokus for artiklene og artiklenes utvalg/populasjon beskrives.

Tabell 1. Presentasjon av forskningsartiklene			
Navn på artikkel	Forfatter og årstall	Fokus	Utvalg
“Coming Together: Factors that Connect Social Workers to Group Work Practice”	Sari Skolnik (2019)	Studien fokuserer på sosialarbeideres erfaring med sosialfaglig gruppearbeid i studiet. Fokuserer på utfordringene som kommer med arbeid i grupper.	Deltakerne er totalt 137 mennesker. 100 av de 137 deltakerne er sosialarbeidere fra USA som har en mastergrad i sosialt arbeid. De er også medlem i «American members of the International Association for Social Work with Groups». De 37 gjenværende deltakerne er gruppearbeidere i sosialfaglige grupper.
«Group leaders’ experiences in heterogenous grief support groups”	Anita Madland Flåten, Paul Anthony Stephens, Bodil Furnes og Elin Dysvik (2019)	Artikkelen setter et fokus på gruppelederes erfaringer med arbeid i sorggrupper og hvordan disse har erfart gruppeprosessen med mennesker som har mistet noen nær seg.	Deltakerne er 7 gruppeledere med sosialfaglig utdanning som arbeider i sorggrupper arrangert av Den norske kirke.
“Group workers’ experiences of mutual aid: Stories from the field”	Barbara Muskat, Andrea Greenblatt, Charles Garvin, William Pelech, Carol Cohen, Mark Macgowan og Valérie Roy (2019)	Artikkelen fokuserer på sosialarbeideres erfaringer med arbeid i grupper. Studien sentres rundt hvordan sosialarbeiderne observerte at gruppens medlemmer hjalp hverandre i gruppen. Mente det var ulike faktorer som påvirker at de hjelper hverandre.	Deltakerne er 15 mennesker som har arbeidet som gruppeledere i sosialfaglige grupper. Deltakerne hadde bosted i USA, Canada, Israel, Mali og St. Vincent.
“The Power and Promise of Group Work: Consumer Evaluation of Group Work Services in Gauteng, South Africa”	Shahana Rasool og Eleanor Ross (2017)	Brukeres opplevelser av å delta i gruppearbeid og om dette har bidratt til myndiggjøring og forandring i deres liv.	Deltakerne i studien er 222 brukere som har deltatt i 47 ulike sosialfaglige grupper i Gauteng, Sør-Afrika.

Fellestrekk med forskningsartiklene er at de fire artiklene er alle skrevet på engelsk. Artiklene er publisert i et fagfellevurdert tidsskrift. Forfatterne av artiklene har alle anvendt kvalitativ metode i sine forskningsstudier.

Ulikheter med forskningsartiklene er at artiklene baserer seg på forskning som er gjort fra ulike land i verden. Tre av artiklene har respondenter fra Norge, USA og Sør-Afrika. Den fjerde artikkelen har respondenter med bosted i USA, Canada, Israel, Mali og St.Vincent.

4.5 Studiens troverdighet

I løpet av mine tre år på sosionomstudiet har vi lært mye om viktigheten av å være kritisk til kildene vi bruker i våre oppgaver. I de fire forskningsartiklene som jeg fant til min bacheloroppgave ble det anvendt en kvalitativ metode. For å kunne vurdere studiene på en oversiktlig måte, brukte jeg Aveyard (2019) sin forståelse om kildekritikk.

Når man skal foreta vurderinger om hvorvidt den kvalitative studien er troverdig, er det ulike punkter man må gå igjennom. For det første er det viktig å ha kunnskap om hvor artikkelen er publisert og om den er fagfellevurdert. Det er vesentlig at studien har en problemstilling og om valg av metode er relevant for å kunne svare på problemstillingen. Det er også viktig å ta en vurdering om hvorvidt datainnsamlingsmetoden er hensiktsmessig i forhold til den gitte problemstillingen og metode. Datainnsamlingsmetoden kan være alt fra intervjuer til observasjoner (Aveyard, 2019, s. 121-123). For det andre må man se igjennom respondentene som har tatt del i studien og om studiens respondenter er bestående av et tilfeldig utvalg mennesker eller ikke. For eksempel kan forskere velge å forske på en gruppe med sosialarbeidere, i håp om å få en bredere forståelse av deres yrkesfelt (Aveyard, 2019, s. 123). Samtidig er det viktig å ta en vurdering på hvor mange respondenter som har tatt del i studien og om denne er passende for den kvalitative metoden. Antall respondenter avhenger av hva forfatteren mener han selv trenger for å kunne komme frem til et svar på sin problemstilling. Dermed vil antall respondenter som tar del i studien avhenge av dette. Avslutningsvis må man vite om artikkelens datainnsamlingsstrategi og hvordan dataen ble analysert i studien (Aveyard, 2019, s. 123-125).

Det som er felles for de fire forskningsartiklene er at de ikke er eldre enn fem år gamle. Dette er noe som styrker validiteten. Forskingen har blitt gjort i nyere tid og kan dermed i større grad relateres til dagens praksis. Artiklene er publisert i fagfellevurderte tidsskrift og dermed blitt kvalitetssikret ved at andre forskere har vurdert artiklenes kvalitet.

4.6 Analyse

Da jeg skulle til å analysere de fire forskningsartiklene, tok jeg utgangspunkt i Braun og Clarke (2006) sin fremgangsmåte for tematisk innholdsanalyse. Deres analyseprosess inneholder seks ulike stadier.

I det første og innledende stadiet går analyseprosessen ut på å lese artiklene til man blir godt kjent med innholdet. Lesingen av artiklene må ofte gjøres flere ganger. Dette vil bidra til å skape et overblikk over potensielle temaer som jeg ønsker å ha med i oppgaven min, noe som igjen vil legge grunnlaget for analyseprosessens neste stadiet. I det andre stadiet markeres viktige funn og fremtidige temaer som jeg tenker kan være med i min oppgave. Funnene kan plasseres i flere av de ulike temaene som jeg selv tenker er relevante. I det tredje stadiet ser man igjennom temaene man har kommet frem til og gir en begrepsdefinisjon på hvert enkelt tema for å skape et systematisk skille. Det kan være praktisk å plassere alle temaene og funnene i et eget tankekart for å få dette til (Braun & Clarke, 2006, s. 87-90). Det fjerde stadiet går ut på å ta en ytterligere gjennomgang av de navngitte temaene og se om de passer inn i teksten eller ikke. Det kan være at funnene og temaene som man har kommet frem til ikke passer med hverandre. Dette kan resultere i at man må lese artiklene enda flere ganger for å se om det kan være andre temaer i artiklene som kan tas med istedenfor. I det femte stadiet skal hvert enkelt tema analyseres for at temaets innhold kan bli ytterligere forklart. Dette vil også gjøre det lettere å se hvor hvert funn hører hjemme. Det kan være mulig at et tema kan deles opp i to, noe som avhenger av omfanget av temaet. I det sjette og siste stadiet av analyseprosessen skal oppgaven skrives, basert på analysen som har blitt foretatt. I dette stadiet er det viktig at det er tilstrekkelig med funn innenfor hvert av temaene for at disse kan bli godt nok presentert i oppgaven (Braun & Clarke, 2006, s. 90-93).

Analysemodellen hjalp meg med å få god oversikt over de viktigste funnene i artiklene. Jeg valgte å lage et tankekart til hver artikkel med de ulike temaene som gikk igjen. Ut ifra dette kunne jeg sammenligne artiklene med hverandre og se etter likheter og eventuelle forskjeller. Til slutt satt jeg igjen med følgende tema: (1) åpenhet rundt vanskelige temaer, (2) gruppekonflikter, (3) økt selvtillit og mindre stigma og (4) sosialarbeiderens rolle i gruppen.

5. Presentasjon av funn

5.1 Åpenhet rundt vanskelige temaer

Da jeg studerte de ulike forskningsartiklene var det ett tema som gikk igjen. Det var det at en styrke med sosialfaglig gruppearbeid var at gruppemedlemmene kunne kjenne seg igjen i hverandres erfaringer og tanker. De viste åpenhet rundt deres bekymringer/problemer. Dette til tross for at de var i vanskelige situasjoner. Dette ble observert i Muskat et al. (2019) sin studie som var bestående av gruppeledere. Lederne mente at ved å snakke åpent om det som var vanskelig, ville gruppemedlemmene lettere kunne hjelpe hverandre. En gruppeleder påpekte dette i følgende sitat:

It is not just you only that this would happen to but most of other parents would of [have] had similar experience. I'm a parent myself, I may not have had the exact thing but you know, I've had concerns about parenting and so on. And that opened up for other parents in the group to share some of the difficulties they were having with their teenagers ... in fact other people have had issues and other people have been able to help resolve the issues ... universality. (Muskat et al., 2020, s.248)

Dette sitatet viser at åpenhet vil åpne dører til forståelse hvis man tør å vise sårbarhet ovenfor andre mennesker.

I Flåten et al. (2019) sin studie uttrykte gruppelederne at det å få medlemmene til å åpne seg var en pågående prosess. Etter at gruppen hadde møttes gjentatte ganger og blitt bedre kjent med hverandre, observerte gruppelederne dette: «... *they become very good at supporting each other and offering advice to each other on practical matters*» (Flåten et al., 2019, s. 106).

Brukere som hadde tatt del i støttegrupper i Sør-Afrika var enige i at det å vise åpenhet om vanskelige temaer ville gjøre at andre mennesker turte å åpne seg. Samtidig fikk brukerne en følelse av at det de gikk igjennom er helt normalt (Rasool & Ross, 2017, s.212). En bruker kunne kjenne seg igjen i dette: «Just hearing other people's experiences, realizing that lots of people are going through the same thing» (Rasool & Ross, 2017, s. 212).

5.2 Gruppekongflikter

Gruppelederne i en sorggruppe som ble arrangert av Den norske kirke, uttalte dette om kongflikter som kunne oppstå i gruppen: “The group members who exhibited a strong need to talk about their own particular predicaments and to ‘squeeze out’ other members, had a tendency to become domineering” (Flåten et al., 2019, s.106). Gruppelederne stod også ovenfor en annen type kongflikt. Dette omhandlet gruppe medlemmer som følte at deres egen situasjon var ulik de andre i gruppen (Flåten et al., 2019, s. 106). En gruppeleder sa dette: «*Then there are some who had experienced a loss (through suicide) two months ago and they didn’t feel that their predicaments had been understood at all. They came once, twice or three times, then quit*” (Flåten et al., 2019, s. 107).

Skolnik (2019) viste i sin studie om viktigheten av å bryte inn i gruppen hvis noen i gruppen viser atferd som virker dominerende og forstyrrende for de andre medlemmene. Det var samtidig viktig å innse at man må forberede seg på at kongflikter kan skje i løpet av gruppeprosessen og er en naturlig del av det å arbeide sammen i grupper (Skolnik, 2019, s.9-10). En sosialarbeider som tok del i studien sa følgende: «... group workers needed to be comfortable with ... letting the group get “messy” to progress” (Skolnik, 2019, s. 19).

I Rasool og Ross (2017) sin studie kom det frem at gruppestørrelsen hadde en innvirkning på brukernes opplevelse av gruppearbeidet (Rasool & Ross, 2017, s. 213). Brukerne i studien hadde tatt del i forskjellige grupper som var bestående av mellom 5-30 medlemmer med et totalt gjennomsnitt på 12 medlemmer per gruppe (Rasool & Ross, 2017, s.211). Forfatterne kom frem til dette i studien: «In terms of practice recommendations, persons who had participated in large groups recommended that future groups [should] be kept smaller to allow greater participation on the part of quieter, more introverted members” (Rasool & Ross, 2017, s. 213).

5.3 Økt selvtillit og mindre stigma

I tre av i alt fire forskningsartikler var økt selvtillit og mindre stigma et tema som gikk igjen i funnene (Flåten et al., 2019; Rasool & Ross, 2017; Muskat et al., 2020). Gruppelederne i en sorggruppe konstaterte at miljøet hadde endret seg i positiv retning mot slutten av arbeidet. Bedre samhold, glede og selvsikkerhet var faktorene som pekte seg ut (Flåten et al., 2019, s. 106).

I en annen studie, der en bruker med HIV/AIDS hadde deltatt i en støttegruppe, følte at selvtilliten hadde økt ved å ta del i støttegruppen. Brukeren sa dette om sin deltakelse i gruppen:

This group empowered me in a way that I live my life openly. I know I have the right to exist like other people. I have learned that I do not have to apologize to anyone for being infected with the virus. (Rasool & Ross, 2017, s. 212)

Samtidig hadde brukerne i studien erfart at ferdighetene deres innenfor beslutningstaking, problemløsning og kommunikasjon hadde økt etter deltakelsen i gruppen (Rasool & Ross, 2017, s. 213). Dette kan reflekteres i ordene til en bruker som tok del i en behandlingsgruppe for rusmiddelavhengige: «Because of the self-control I've been taught, I know the possible dangers now and I know what to avoid and I know which way not to take» (Rasool & Ross, 2017, s. 213).

I studien til Muskat et al. (2020) observerte gruppeledere at det å snakke ut om tabubelagte temaer hjalp brukerne til å få et mindre stigmatisert syn på det vanskelige som de gikk igjennom (Muskat et al., 2020, s. 249). En gruppeleder hadde vært tilstede under en samtale der en mor hadde uttrykt fortvilelse rundt sitt anstrengte forhold til sin datter. Gruppelederen hadde observert at de andre i gruppen hadde kommet med råd om hvordan hun kunne håndtere dette. Gruppelederen sa dette om sin observasjon: «They were able to say, 'well you know, I just never really thought of that possibility but now that you've raised it, I could see other ways where I can interact with my kids a little differently as well'» (Muskat et al., 2020, s.249).

5.4 Sosialarbeiderens rolle i gruppen

I tre av de fire forskningsartiklene var det presentert funn om hvilken rolle sosialarbeideren hadde i gruppen. I den første forskningsstudien mente gruppelederne at en av deres oppgaver bestod i å skape et trygt miljø som bidro til åpenhet blant gruppemedlemmene (Muskat et al., 2020, s. 250). En sosialarbeider som tok del i studien mente dette: "I think my role is to really try to provide a container to help sort of provide some safety, in terms of helping them stay in the room» (Muskat et al., 2020, s. 250). Det var viktig at sosialarbeiderne fremmet autonomi

til gruppen ved å la gruppemedlemmene ta ordet. I forbindelse med dette sa en sosialarbeider følgende: «Having them take ownership or prompting them to ask each other more; like in my group having them give feedback cause they know the best” (Muskat et al., 2020, s. 250).

Samtidig var det viktig å forsikre gruppen at de var der for å få hjelp og ikke bli dømt for deres opplevelser (Muskat et al., 2020, s. 250).

I studien til Flåten et al. (2019) var mye av de samme funnene presentert. Det var et mål for gruppelederne å skape en trygg atmosfære i gruppen, i håp om at gruppen lettere kunne åpne seg opp for hverandre. En sosialarbeider sa følgende: «*We treat them with kindness, respect, care, understanding and empathy. We shake hands and quickly give them a feeling of security and control in order to make them feel protected*” (Flåten et al., 2019, s. 107). Samtidig hadde de et mål om å la gruppemedlemmene styre samtalen og ta mest mulig del i diskusjonen.

Gruppelederne fokuserte også på å fremme en empatisk holdning innad i gruppen, istedenfor en holdning som fremstod som dømmende (Flåten et al., 2019, s. 105).

Brukere som hadde tatt del i gruppearbeid i Gauteng, Sør-Afrika, hadde en generell oppfatning av at deres gruppeledere hadde ledet gruppen på en tilfredsstillende måte. I en spørsmålsrunde fordelt på 222 personer, mente 95,8% at gruppelederen hadde ledet gruppen på en god måte (Rasool & Ross, 2017, s. 212). Et gruppemedlem uttalte dette om sin gruppeleder: «I felt welcomed and comfortable talking to her. She shared information with us. She never decided for us” (Rasool & Ross, 2017, s. 212).

6. Drøfting av funn

I det følgende kapittelet vil jeg ta utgangspunkt i mine funn fra kapittel 5. **Presentasjon av funn** og drøfte disse med hjelp av faglig kunnskap og teori som jeg redegjorde for i kapittel 3. **Faglig kunnskap/teoretisk referanseramme.** Jeg vil samtidig ta med min egen faglige mening og eksempler fra min praksishverdag. Ut ifra dette vil jeg prøve å komme frem til et svar på problemstillingen min: Hvordan kan sosialarbeidere fremme brukeres ressurser gjennom sosialfaglig gruppearbeid?

6.1 Betydningen av sammensetning og størrelse i gruppen

Bang og Heap (1999) peker på faktorene homogenitet og felles behov som helt avgjørende for en velfungerende sammensetning innad i gruppen. Dette innebærer at grupped medlemmene kan i størst mulig grad klare å identifisere seg med hverandres situasjon og behov. Uten denne gjensidige identifisering tilstede vil ikke gruppen klare å fungere (Bang & Heap, 1999, s. 143-144). I studien til Flåten et al. (2019) hadde gruppelederne erfaringer med et grupped medlem som følte at hennes egen situasjon var ulik de andre i gruppen. Grupped medlemmet hadde mistet noen i selvmord og følte at problemene hun gikk igjennom ikke kunne relateres til de andre i gruppen. Dette resulterte i at hun sluttet å komme på gruppemøtene etter noen ganger (Flåten et al., 2019, s. 106-107).

Denne studien tyder på at sammensetningen i gruppen ikke var forenelig med grupped medlemmenes behov. På den ene siden kan jeg tenke meg at grupper vil fungere bedre når grupped medlemmenes situasjon kan relateres til de andre i gruppa. Det kan være lettere for gruppelederen og den forutsigbarheten som foreligger ved at det er et tema som skal bli diskutert i gruppen. Samtidig kan det tenke seg at grupped medlemmene kan føle seg sett på en helt annen måte og samtidig få en følelse av at de blir møtt med en dypere forståelse siden hele gruppen går igjennom det samme. Dette kan relateres til ressursen allmenngjøring som Heap (2005) mener har mulighet til å utvikle seg gjennom grupped medlemmenes gjensidige følelser. Dette kan igjen bidra til en fellesskapsfølelse blant medlemmene (Heap, 2005, s. 65-66). På den annen side kan det tenkes at selv om grupped medlemmene ikke har gått igjennom den nøyaktig samme hendelsen, har de alle noe å lære av hverandre. For å knytte dette til studien til Flåten et al. (2019) har alle i gruppen opplevd sorgen å miste noen nær seg. Det kan derimot tyde på at grupped medlemmet trengte en annen gruppe som kunne gi en form for følelse av fellesskap og forståelse.

Hva kan så sosialarbeidere bidra med for å skape en god sammensetning? Bang og Heap (1999) peker på viktigheten av at brukernes behov og målsetting blir kartlagt i forkant av gruppearbeidet. Det er gjennom dette at hun har mulighet til å vurdere hvem som vil fungere i gruppen eller ikke, ut ifra felles situasjon og behov (Bang & Heap, 1999, s. 142-143). På den ene siden kan det tenkes at kartleggingen vil være det mest hensiktsmessige en sosialarbeider kan gjøre for gruppen. Jeg kan selv tenke tilbake på min egen praksisperiode i NAV der det

første møtet med en bruker bestod i å gjøre en behovskartlegging. Dette vil legge grunnlaget for den fremtidige hjelpen brukeren vil trenge. Til tross for dette er det ikke bestandig slik at grupper vil fungere selv med hjelp av kartlegging alene. Bang og Heap (1999) peker på ulike personligheter som en faktor som kan hindre en gruppe i å fungere (Bang & Heap, 1999, s. 143). Selv om man i teorien har en fremgangsmåte for hvordan en gruppe skal settes sammen, er det ikke dermed sagt at det vil fungere i praksis på grunn av forskjellige behov og personligheter. Dette gjelder like mye for gruppemedlemmene, så vel som for sosialarbeiderne. Dette kan videre knyttes opp til sosialarbeiderens evne til å fremme medlemmenes ressurser i gruppen. Kartlegging er med på å gi et klarere bilde på hvilke ressurser han trenger å få mobilisert. Hvis noen medlemmer ikke føler tilhørighet i gruppen kan det tenkes at det vil føre til færre innspill og mangel på dialog. Gruppens sammensetning vil derfor være en viktig faktor for sosialarbeideren og kunnskapen hun har om brukernes ressurser.

I Rasool og Ross (2017) sin studie kom det frem at gruppestørrelsen hadde en innvirkning på brukernes opplevelse av gruppearbeidet (Rasool & Ross, 2017, s. 213). Forfatterne av studien påpekte dette i følgende sitat: «...future groups [should] be kept smaller to allow greater participation on the part of quieter, more introverted members” (Rasool & Ross, 2017, s. 213). Dette underbygges av Doel og Sawdon (1999) som forklarer at et av kjennetegnene med en stor gruppe er at ikke alle får rom til å uttrykke seg (Doel & Sawdon, 1999, s. 86-87). Dette synet deles av Heap (2005), som samtidig anser en gruppe med 4-6 medlemmer som størrelsen der man er best i stand til å dele sine følelser (Heap, 2005, s.69).

På bakgrunn av dette tenker jeg at det er viktig at sosialarbeideren, der det er mulig, velger en gruppestørrelse som er mest fordelaktig for brukerne. Jeg kan selv relatere dette til min egen praksishverdag da jeg deltok i en workshop. Der diskuterte jeg med fire andre sosialarbeidere om hva vi kan gjøre for å skape et godt forhold til NAV og arbeidsgivere. Gruppestørrelsen gjorde det mulig for alle i gruppen til å uttrykke sine ideer. Doel og Sawdon (1999) peker på at en større gruppe legger mer til rette for idémyldring (Doel & Sawdon, 1999, s. 86-87). Til tross for dette vil jeg poengtere at en mindre gruppe også kan gjøre dette ut ifra mitt eksempel fra egen praksis. Det vil samtidig bidra til at alles ideer blir hørt, noe jeg tenker er viktig i alt sosialfaglig gruppearbeid: uavhengig av om det er i møte med brukere eller i dialog med andre sosialarbeidere.

Mangel på økonomiske midler og fagfolk kan være en årsak til at man ikke kan yte hjelpen det er behov for hos hver og en (Doel & Sawdon, 1999, s. 75-76). Det kan da gå på bekostning av kartlegging av brukerenes behov og antall medlemmer som trengs i hver gruppe. Uavhengig av dette er det viktig at sosialarbeideren er forberedt på at gruppesammensetningen kan by på uforutsette problemer og vite hvordan man kan takle disse.

6.2 Bruke gruppen som ressurs

Ifølge Heap (2005) vil en viktig del i ethvert gruppearbeid være å anerkjenne gruppen som ressurs (Heap, 2005, s. 23). Dette vil i praksis bety å tilrettelegge for et gruppemiljø der medlemmene tar på seg den aktive rollen i gruppen, og der gruppelederen er mer tilbakeholden. Medlemmene skal bruke gruppen som verktøyet i hjelpearbeidet (Heap, 2005, s. 33). Shulman (2015) forteller at dette kan gjøres ved at medlemmene bruker lederens funksjon og inntar en intern lederrolle i gruppen (Shulman, 2015, s. 375-376).

I studiene til Muskat et al. (2020) og Flåten et al. (2019) peker sosialarbeiderne på viktigheten av å la medlemmene i størst mulig grad ta ordet. En sosialarbeider i Muskat et al. (2020) sin studie mente at en av hennes oppgaver var å trekke seg mest mulig tilbake i gruppen slik at medlemmene henvendte seg til gruppen. Sosialarbeideren uttrykte dette: «Having them take ownership or prompting them to ask each other more; like in my group having them give feedback cause they know the best» (Muskat et al., 2020, s. 250).

Både forskning og litteratur poengterer hvor betydningsfullt det er å la sosialarbeideren ta en mindre aktiv rolle innad i gruppen. Dette for at medlemmene kan i større grad hjelpe hverandre. På den ene siden kan jeg tenke meg at å bruke gruppen som ressurs kan føre til mye positivt for gruppen. Det kan være mulig at dette vil i større grad legge til rette for at ressurser som gjenkjennelse av fortrenkte følelser, så vel som kollektiv styrke har større mulighet til å utvikles innad i gruppen, noe som Heap (2005) peker på i sin teori (Heap, 2005, s. 59). Hvis sosialarbeideren er den som alltid styrer dialogen eller velger å ta opp temaer som ikke nødvendigvis er relevante for brukerne, kan det tenkes at dette vil stride imot gruppearbeidets hensikt. Ifølge Heap (2005) sin teori er nettopp hensikten bak det sosialfaglige gruppearbeidet at medlemmene skal hjelpe gruppen og seg selv (Heap, 2005, 22).

Et problem med Muskat et al. (2020) og Flåten et al. (2019) sine studier er at de ikke viser de utfordringene som kan oppstå ved at sosialarbeideren inntar en mindre aktiv rolle i gruppen. Dermed kan det på den annen side tenkes at noen av medlemmene kan føle på en form for hjelpeløshet i en gruppe med andre mennesker. Et mulig scenario kan være at medlemmene ender opp med å spørre seg selv hvordan det kan være mulig for de å hjelpe andre, når de ikke engang klarer å hjelpe seg selv. Noen medlemmer er mer tilbakeholdne av natur, og vil i større grad enn andre ha vansker med følelsesuttrykkelse. Heap (2005) betegner dette som en 'dysfunksjonell struktur'. Dette kan oppstå når medlemmer i større grad viser enten dominante eller tilbaketrukne trekk som er med på å forstyrre gruppens samhandling med hverandre (Heap, 2005, s. 157-158). Løsningen på denne strukturen er at sosialarbeideren må ha evnen til å se når den bestemte atferd tar for stor plass i gruppen. Samtidig er det like viktig å ta dette opp med hele gruppen slik at ikke problemet forblir uløst (Heap, 2005, s. 158-159).

Både Heap (2005) og Shulman (2015) sine teorier om at sosialarbeideren som prinsipp skal ta på seg en mer tilbakeholden rolle, kan videre diskuteres. Er det virkelig det mest hensiktsmessige av sosialarbeideren å la gruppen i større grad hjelpe hverandre? Det er viktig å se på hvilken gruppe man jobber med. Som skrevet i forrige avsnitt, kan tilbakeholdne medlemmer ha problemer med å uttrykke seg. Samtidig må det tas i betraktning at i grupper der medlemmenes kommunikasjonsevner er svekket, kanskje som følge av en alvorlig psykisk diagnose, ikke har de ressursene som trengs for å lede en samtale. Det er i slike scenarioer jeg tenker at sosialarbeideren må vurdere når det er hensiktsmessig å tre inn i en mer aktiv rolle. Til tross for dette er det ikke til å unngå å anerkjenne styrken det er i å bruke gruppen som verktøyet til endring og vekst. Det kan tenkes at en forutsetning for at en sosialarbeider kan fremme brukeres ressurser er at hun må kunne anerkjenne gruppen som den viktigste ressursen først.

7. Avslutning

Gjennom min drøfting har jeg prøvd å komme frem til en løsning på min problemstilling: «Hvordan kan sosialarbeidere fremme brukeres ressurser gjennom sosialfaglig gruppearbeid?».

For det første kan løsningen ligge i sosialarbeiderens evne til å planlegge gruppearbeidet på en slik måte at gruppens sammensetning og størrelse er forenelig med brukernes behov. Ved å foreta en kartlegging i forkant av gruppearbeidet kan dette gjøre det mulig å få et klarere bilde av brukernes felles behov og målsetting. Dette kan igjen føre til et velfungerende gruppearbeid (Bang & Heap, 1999, s. 142-143). Kartleggingen kan samtidig avdekke hvilke ressurser som brukeren sitter inne med og som han trenger hjelp til å få fremmet. Størrelsen på gruppen er også av betydning for hvor godt en gruppe kan fungere. Dette kan reflekteres i studien til Rasool & Ross (2017) som peker på innvirkningen en stor gruppestørrelse kan ha på brukerne og deres mulighet til å komme til orde.

Samtidig peker drøftingen på viktigheten av å se på gruppen som en ressurs i endringsarbeidet. Dette er noe som kan gjøres ved at gruppeleder lar medlemmene ta den aktive rollen i dialogen, mens han/hun selv er tilbakeholden (Heap, 2005, s. 33). Både i studiene til Muskat et al. (2020) og Flåten et al. (2019) ble dette ansett som en sentral faktor da sosialarbeiderne ledet sine grupper. Dette kan også knyttes opp til at sosialarbeideren må anse gruppen som den viktigste ressursen før man i det hele tatt kan fremme brukerens ressurser.

Det jeg har lært gjennom skriveprosessen er først og fremst hvordan jeg skal skrive en litteraturstudie. Ved hjelp av faglitteratur rundt mitt metodevalg, har jeg fått erfaring i å sette meg inn i ulike teorier, analysere forskningsartikler, samt presentere og drøfte mine funn. Dessuten har jeg fått økt kunnskap om sosialfaglig gruppearbeid og de ulike erfaringene som sosialarbeidere og brukere har gjort seg imellom i grupper. Jeg har også fått en bredere forståelse for hvor viktig sosialarbeiderens rolle er som gruppeleder. Dette i hvordan de kan bruke sin utdanning til å utvikle et velfungerende gruppearbeid som kan bidra til å fremme den enkeltes ressurser.

Forskningen som jeg har anvendt i oppgaven kommer fra ulike kontinenter i verden. Jeg ser mange likheter i måten sosialarbeidere gjennomfører gruppearbeid i praksis. Før jeg startet skriveprosessen, tenkte jeg at flestparten av funnene ville vise flest ulikheter som bakgrunn av dette. Dette resulterte i en fascinerende oppdagelse. Det viser bare at mennesker er mer like enn det man tror. Dette til tross for annen bakgrunn innen kultur og utdanningssystem.

De som kan ha nytte av å lese min oppgave kan være de som er spesielt interesserte i gruppearbeid på det sosialfaglige feltet. Dette kan være studenter og forelesere, til yrkesaktive som jobber med grupper i sin arbeidshverdag. Dette for å få et innblikk i de erfaringer som har blitt gjort med sosialfaglig gruppearbeid.

Litteraturliste

Andresen, R. (Red.). (2000). *Fellesskap og sammenhenger- yrkeshjelpere i grupper, nettverk og organisasjoner*. Gyldendal Akademisk. *kap 2 s. 39-59. Kap 8, s. 147-168. 43 sider.

Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: A practical guide* (4.utg.). Open University Press.

Bang, S. & Heap, K. (1999). *Skjulte ressurser. Om veiledning i grupper*. Gyldendal akademisk. *191 sider (hele boken).

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, (3), 77-101. *26 sider.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal. *Kap 3, s. 53-64. 12 sider.

Doel, M. & Sawdon, C. (1999). *The Essential Groupworker: Teaching and Learning Creative Groupwork*. Jessica Kingsley Publishers. *288 sider (hele boken).

Fellesorganisasjonen. (2019a). *Sosionom- Relasjoner og muligheter*.

<https://www.fo.no/getfile.php/1321111-1573823783/Dokumenter/FO%20mener/Politikk/Innspill%20til%20regjering%20og%20partier/2019/Sosionom.pdf> *Kap 1, s. 9-20. 12 sider.

Fellesorganisasjonen. (2019b). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

***14 sider.**

Flåten, A.M., Stephens, P.A., Furnes, B. & Dysvik, E. (2019). Group leaders' experiences in heterogenous grief support groups. *Social Work With Groups, Vol.42 (2)*, 101-116.

<https://doi.org/10.1080/01609513.2018.1466759> ***17 sider.**

Goffman, E. (1975). *Stigma. Om avvigerens sociale identitet*. Gyldendals samfunsbibliotek.

Hart, C. (2018). *Doing a Literature Review. Releasing the Research Imagination (2.utg.)*.

SAGE Publishing. ***Kap 1, s. 1-30. 30 sider.**

Heap, K. (2005). *Gruppet metode for sosial- og helsearbeidere (5.utg.)*. Gyldendal Akademisk.

Helgesen, L. (2017). *Menneskets dimensjoner: Lærebok i psykologi (3.utg.)*. Cappelen Damm Akademisk.

Kleppe, L.C. (2015). Sosialfaglig kompetanse. I L.C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 139-153). Universitetsforlaget.

Muskat, B., Greenblatt, A., Garvin, C., Pelech, W., Cohen, C., Macgowan, M. & Roy, V. (2020). Group workers' experiences of mutual aid: Stories from the field. *Social Work With Groups, Vol. 43 (3)*, 241-256. <https://doi.org/10.1080/01609513.2019.1571470>

***17 sider.**

Orton, T. & Trevor, L. (2014). *Groupwork Practice in Social Work (3.utg.)*. SAGE Publishing. ***Kap 1, s. 1-22. Kap 5, s. 74-91. Kap 8, s. 118-128. 51 sider.**

Rasool, S. & Ross, E. (2017). The Power and Promise of Group Work: Consumer Evaluation of Group Work Services in Gauteng, South Africa. *Research on Social Work Practice, Vol. 27 (2)*, 206-214. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1049731516653185> ***9 sider.**

Shulman, L. (2015). *The Skills of Helping Individuals, Families, Groups, and Communities* (8.utg.). Cengage Learning. ***kap 10, s. 370-418. Kap 14, s. 622-649. 77 sider.**

Skolnik, S. (2019). Coming Together: Factors that Connect Social Workers to Group Work Practice. *Social Work With Groups, Vol. 42* (1), 2-17.
<https://doi.org/10.1080/01609513.2017.1384948> ***17 sider.**

Støren, I. (2013). *Bare søk! Praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier* (2.utg.). Cappelen Damm. ***72 sider (hele boken).**

***Valgfritt pensum: 876 sider.**