

# HUR DU FÅR FÖRÄLDRAGRUPPEN ATT SNACKA

*Verktyg för dig som håller föräldragrupper*

Av Nils Pettersson



## FÖRST

Det här häftet bygger på bloggposter publicerade på vår hemsida och på den erfarenheter vi gjort när vi utbildat ute i landet. Vi har sammanställt och redigerat för att du ska få bästa möjliga utbyte av materialet.

Verktygen är ett tillägg till vår kurs Jämställt föräldrastöd.

Om du vill delta i någon av våra kurser/utbildningar rekommenderar vi att du besöker [jamtforaldraskap.nu](http://jamtforaldraskap.nu) för att se på vilka orter vi håller kurser. Är ni en arbetsgrupp som vill ha kursen kan vi förstås också komma till er.

Hör av er! Kontaktuppgifter finns i slutet av häftet.

## LITE OM ANVÄNDNINGEN

Använd materialet som du vill, för inspiration, handledning eller tipsbank.

Om du sprider det i något sammanhang blir vi glada om du anger källan. Uppgifter hittar du i slutet av dokumentet.

För kursen *Jämställt föräldrastöd* har vi ett separat kompendium – alla våra kursdeltagare får det materialet gratis. Givetvis går det att beställa om så önskas.

# HUR DU FÅR VETA VAD DELTAGARNA VILL MED FÖRÄLDRAGRUPPEN

Vi brukar tipsa om att skriva en lathund för deltagarpresentationen, antingen på ett blädderblock eller på en whiteboard. Några av de saker som kan stå med på listan är:

- Namn
- Mitt barns namn
- Partners namn
- Jag får/fick barn när?
- Förväntningar på föräldragruppen
- Särskilda frågor

Tyvärr är det enligt min erfarenhet många som inte vet vad de ska säga kring de sista punkterna. Eller så säger de samma sak som den som presenterade sig innan och du får inga riktigt bra uppslag om samtalsämnena.

Det är inte konstigt. Som blivande eller nybliven förälder kan frågorna vara så många att man inte vet var man ska börja. Eller så känns frågorna för korkade och dumma. Därför säger man att man inte har några särskilda frågor eller förväntningar.

Så hur kan man göra för att ta reda på vilka behov gruppen och deltagarna har? Här följer tre förslag som kan lura av deltagarna samtalsämnena och frågor:

## PRATA OM BARNET

Skriv ytterligare en punkt i lathunden:

*Det här är mitt barns särskilda egenheter eller så här skulle jag beskriva mitt barns personlighet.*

Det kommer leda in deltagarna på spår som ger dig nycklar till samtalsämnena. Säg den förälder som inte vill berätta om sitt barn. Och plötsligt säger någon: "men hon sover inte på nätterna".

Där har du en förväntan: att prata om barns sömn.

Jobbar du på BMM/Mödravård kan du förslagsvis skriva:

*Det här kommer jag/vi vara bra på som föräldrar?*

Eller:

Den viktigaste omställningen i livet när vi får barn blir...

## BERÄTTA OM EN EGEN ERFARENHET

Det passar förstås inte alla att berätta om egna erfarenheter och det måste du själv känna efter om det passar dig. Du kan ju också berätta om andras erfarenheter.

Själv använder jag mig ofta av egna erfarenheter. Gärna något som visar att jag inte är experten utan en vanlig förälder som har varit med om sådant som de kan tänkas fundera på.

När jag träffar blivande pappor brukar jag som ett komplement till lathunden berätta om en personlig erfarenhet: nämligen att jag ofta funderade på hur jag skulle våga hålla i mitt spädbarn som verkade så skört. Tänk om jag tappade barnet, eller höll för hårt.

På så sätt får deltagarna en konkret berättelse att hänga upp sina tankar kring. Ofta brukar någon säga: "Det där känner jag också igen, men jag pratade med någon och fick tipset att..." Sedan är diskussionen ofta igång och jag säger: "Vad bra, kom ihåg det där tills alla har presenterat sig så får du berätta vidare."

## SKRIV ETT PÅSTÅENDE SOM SISTA PUNKT

Istället för att avkräva förväntningar eller frågor kan du skriva ett påstående som sista punkt och be deltagarna att reflektera kort kring det. Exempelvis:

- "Första tiden i barnets liv påverkar föräldrarnas relation."
- "Som nybliven förälder är det viktigt att lyssna på alla råd jag får."

Ni kan säkert själva hitta på ett antal påståenden som passar er bättre. Var inte rädda för att göra era påståenden lite provocativa och utmanande.

# LÅT DELTAGARNA INFORMERA SIG SJÄLVA

Det finns dagar då information, kunskap och allt vad du nu ska leverera känns övermäktig. Din kunskap är förstås guld, men underskatta inte deltagarnas egen förmåga att skaffa och tillägna sig kunskap. Om du istället börjar se på din roll som någon som ger möjlighet till reflektion, diskussion och eftertanke ökar möjligheterna radikalt för att deltagarna tar åt sig informationen.

## NÄR LÄR VI OSS?

Tänk efter, när lärde du dig mest? Under den evighetslånga föreläsningen där du bara lyssnade eller under grupparbetet där du själv fick ta reda på fakta och kunskap?

Den egna reflektionen och tanken gör att kunskap fördjupas och fastnar. Att kombinera information och eget arbete är viktigt för att lära och ta in ny kunskap. Du förstår vad jag är ute efter: tona ner din egen roll och låt deltagarna göra en del av jobbet, det blir alltid ett bättre resultat.

Frågan är hur det ska gå till.

## TILLHANDAHÅLL MATERIAL ATT TA STÄLLNING TILL

En variant är att ge deltagarna uppgiften att diskutera en viss information innan du levererar den. Det är faktiskt ganska enkelt: dela upp deltagarna i lämpliga grupper eller diskutera i hela gruppen om den inte är så stor.

Frågan som diskuteras kan exempelvis vara för- och nackdelar med amning. Det enda du behöver göra är att hitta ämnet, formulera en lämplig discussionsfråga och dela upp gruppen. Några saker att tänka på:

- Be deltagarna anteckna stolpar från diskussionen.
- Förbered deltagarna på att de ska berätta hur de tänkte, vilka för- respektive nackdelarna är eller något annat som du kommer på.
- Du sammanfattar diskussionen med stolpar på ett blädderblock eller en whiteboard.
- Spara denna sammanfattning.

Om du vill kan du använda resultatet som underlag och knyta an till det när du vid ett annat tillfälle ska leverera den informationen.

# ÄR DU EN CURLINGLEDARE?

En grupp blir sällan bra om inte deltagarna aktiveras på olika sätt. Men handen på hjärtat, ibland sopar vi banan för våra deltagare genom att inte ställa krav på deras medverkan. Vill vi att deltagarna ska ta in information och kunskap krävs det att deltagarna medverkar aktivt på något sätt. Det är ofta inte så svårt som du tror.

Här kommer några tips:

## RED UT FÖRVÄNTNINGARNA NOGA

Vid första träffen går du noga igenom vilka förväntningar och särskilda frågor gruppen har, både från deltagarna och dig.

Om du utgår från deras förväntningar är det också lättare för deltagarna att förstå hur deras medverkan påverkar gruppen.

## DELAKTIGHET

Skapa delaktighet genom att bygga på förväntningarna. Varje förväntning kan medverka till delaktighet genom att deltagaren själv får uppgifter kring sin förväntan.

Om någon exempelvis har förväntningen "jag vill veta lite mer om barns utveckling första tiden" eller "jag skulle vilja höra lite om barns sömn", är det en riktigt bra möjlighet för dig som ledare för gruppen att ge deltagaren till uppgift att ta reda på mer och berätta för gruppen till en av träffarna.

Det skapar delaktighet och du sopar inte banan genom att bara tala om hur det är.

## EGET ANSVAR

Det kan vara svårt att påtala deltagarnas eget ansvar för att gruppen ska bli bra. Ändå är det kanske det viktigaste av allt. Vem vill ha en grupp som bara sitter av tiden?

Motivationen för detta handlar om att delaktighet ger kunskap medan passivt lyssnande lätt går in genom ena örat och ut genom det andra. Det egna ansvaret för att delta är helt centralt för att tillgodose deltagarnas förväntningar på gruppen.

## LÄR DIG ATT FRÅGA

Visst, vi inser att du måste besvara vissa frågor, men ofta är det bättre att du ställer motfrågor. Hur tänker du själv? Vad skulle den bästa lösningen för dig vara? Ett modernt

ledarskap i grupp innebär att man är en coachande ledare som lotsar fram deltagarna till egna lösningar.

Frågor är definitivt en del av det arbetssättet.

## BJUD IN

Att bjuda in deltagarna sker på olika sätt. I en diskussion handlar det om att du ser alla och bjuder in att delta i samtalet. Det handlar också om att variera arbetet i gruppen så att det passar alla. Ibland är en diskussion i hela gruppen lämpligast, ibland är det bättre att diskutera i smågrupper - det som ibland kallas "bikupor".

Det handlar också om att du bejakar initiativ till diskussioner. Att du förhåller dig neutral till frågeställningar även om du hört frågan hundratals gånger innan. Att du delar frågan i gruppen: "Vad tycker ni andra?"

# PAPPAGRUPP FÖR BLIVANDE PAPPOR

Vi har regelbundet grupper för blivande pappor på barnmorskemottagningar. Det ställer ofta lite speciella krav särskilt som vi bara träffar papporna en gång. Vilka frågor ska man egentligen ta upp? Hur ska man lägga upp diskussionen? Hur kommer ledaren förbi det faktum att en man som ännu inte blivit pappa och som kommer att bli det om först fyra-fem månader, inte själv riktigt vet vad han ska fråga om? Livet "där borta" ter sig ju fortfarande ganska abstrakt.

Själv har jag kommit fram till att det viktigaste för mig som ledare när jag möter en sådan grupp är att jag själv är flexibel och förberedd. Vid det här laget har jag ju också en lång erfarenhet att luta mig mot.

Här är några lärdomar jag dragit kring grupper med blivande fäder:

## KOM IHÅG ATT BLIVANDE FÖRÄLDRARS PERSPEKTIV OFTAST STRÄCKER SIG TILL FÖRLOSSNINGEN

Förlossningen är den första stationen. Det finns många frågor och orosmoment som står i vägen för ett längre perspektiv. Därför är det kanske bäst att börja med förlossningen och frågor kring det.

Många pappor har naturligtvis inte hunnit fundera på känslorna som uppstår direkt efter förlossningen - men min erfarenhet är att det är viktigt att prata om hur man kan känna och ge realistiska förväntningar på vilka känslor som kan uppstå direkt efteråt.

## FÖRSTA TIDEN HEMMA

Ett annat ämne som går att diskutera kring är hur den första tiden efter förlossningen kommer att se ut. Hur man pratar om den här tiden på ett konkret sätt varierar för min del - allt beroende på deltagarna.

Det som nästan alltid funkar i mina grupper är att hänga upp diskussionen på min egen erfarenhet. Men det behöver ju inte vara din egen erfarenhet utan kan vara något du snappat upp eller hört.

Som exempel är det här något jag själv brukar berätta om min första tid:

"När vi kom hem från BB var jag väldigt duktig på att städa, diska och laga mat och se till att min sambo i lugn och ro kunde ta hand om sonen. Jag fick till och med



beröm för det. Det gjorde mig stolt. Jag var den serviceman som jag hört att jag borde vara.”

Efter det kan man fråga om det finns något i den bilden som deltagarna tycker är felaktigt eller inte stämmer. Det finns nästan alltid någon som förstår vad jag är ute efter: var kommer pappa- och barnrelationen in?

Där har vi diskussionen: att inte glömma barnet i iveren att göra allt annat hemma.

- Hur kan du hitta något som är speciellt för dig i relationen till ditt barn?
- Är det något annat som kan vänta till förmån för ditt och barnets relation?

Jo, det brukar bli en ögonöppnare eftersom som så många är inkörda på att just "hjälpa" mamman så att hon kan ta hand om barnet.

## ARBETE OCH FAMILJ

Även om jag sällan använder just begreppet livspussel i de här grupperna så är familjelivets samverkan med arbetsliv och karriär en stor fråga för många. Det är faktiskt många som till och med oroar sig för hur de ska få ihop livet när två har blivit tre. Ofta är det förenat med antingen höga krav från arbetsplatsen eller att man har arbetstider som ligger fast utan möjlighet till flexibilitet. I en del fall har det också göra med attityder på arbetsplatsen.

Det är inte särskilt svårt att få igång en diskussion om detta, de flesta kan relatera till andra med barn eller förstå vad det innebär att gå tidigare från jobbet när alla andra kommer sitta kvar i två timmar.

Försök att skapa en lösningsorienterad diskussion. En första ingång kan vara att alla kort får berätta om för- respektive fördelar med deras arbete i förhållanden till föräldraskapet.

Ibland skriver jag upp en liten lista med stödord som exempelvis:

- Flexibilitet
- Attityder
- Andra föräldrar på arbetsplatsen
- Arbetstid.
- Familjebehov

Det hjälper deltagarna att berätta.

Efter det kan diskussionen om lösningar börja. Några definitiva lösningar finns förstås inte, men bara det faktum att man börjat reflektera är bra för fortsättningen.

# FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Det förhållningssätt som gruppledaren har i gruppen sätter många spår. Ofta vinner man på att reflektera över sitt förhållningssätt då och då. Här kommer några hållpunkter för hur du kan identifiera ditt eget förhållningssätt i gruppen.

## GER DU INFORMATION OCH FÖR DISKUSSIONER PÅ ETT SÄTT SOM INKLUDERAR BÅDA FÖRÄLDRARNA, ÄVEN DEN SOM INTE ÄR DÄR JUST DÅ?

Det är förstås enklast att inkludera de föräldrar som befinner sig i rummet. Men det är inte ovanligt att vi som ledare (i alla fall händer det mig ibland) håller oss inom bekvämlighets- och trygghetszonen i alltför hög grad. Vi glömmer att inkludera den av parterna i familjen som inte är där. Men det är viktigt att diskussionerna i föräldragruppen på ett eller annat sätt följer med hem till den andra föräldern.

Arbetet med föräldragrupper betyder enligt hur vi ser det att informationen och kunskapen ska komma hela familjen till godo.

## FÖR DU DISKUSSIONER I GRUPPEN UTIFRÅN FASTA SANNINGAR ELLER DISKUSSIONSUNDERLAG AV OLIKA SLAG?

Det är lätt att hämma diskussioner genom att börja med "sanningen" och sedan fråga deltagarna vad de tycker. Bättre då att börja från andra hållet: "Vad har ni hört om smakportioner?" "Vad har ni hört om barns sömn och vad anser ni om det ni hört?" "Vad ser ni på amning?" Det vill säga att om vi vill få deltagarna att diskutera/reflektera måste vi utgå från deras egna tankar och idéer – reflexionsändan.

## HUR FORMULERAR DU RÅDEN DU IBLAND MÅSTE GE?

Det är oundvikligt, du måste ibland ge råd som expert. Frågan blir då hur råden delas ut.

Ordvalet kan bli avgörande: *man kan*, *man bör* eller *man ska*, är exempel på hur vi ibland formulerar oss. Men även om man använder det försiktigare *man kan* istället för *man ska* kan det bli missuppfattningar.

Det beror på vad deltagaren hör och lägger för värdering i det du säger. Även om du säger att man kan börja med smakportioner till barnet vid en viss tid uppfattas det gärna som ett *ska* eftersom det är just du i egenskap av expert som säger det. Därför är det alltid bra att ge alternativ och skapa en diskussion även kring råden så att råden förblir just råd.

## HUR VÄRDERAR DU DELTAGARNAS ÅSIKTER, TANKAR OCH FRÅGOR?

Sist handlar förhållningssättet om dina egna värderingar. Din syn på föräldraskap, jämställdhet och annat.

Dina värderingar är just dina, men du tjänar på att regelbundet reflektera kring hur du möter föräldrar. Om du till exempel har en föräldragrupp och tycker att papporna som medverkar är duktiga för att de är där betyder ju det att du värderar deras insats på ett annat sätt än mammornas.

Det kanske också är så att vi riktar vissa frågor till den ena eller andra parten. Pappan får svara på vissa frågor medan mamman får svara på helt andra frågor.

Så sätt igång självreflektionen redan nu! Fundera på om du märker någon skillnad i de frågor du ställer till mamman respektive pappan.

**Copyright 2014 © Nils Pettersson – Män för Jämställdhet/Jämt  
Föräldraskap**

Kontakt

**Nils Pettersson**

[nilspettersson@s-larcentra.se](mailto:nilspettersson@s-larcentra.se)

08-712 55 10

0733-97 93 06

**Mats Berggren**

[mats.berggren@s-larcentra.se](mailto:mats.berggren@s-larcentra.se)

08-556 520 37

070-789 04 74