

Cita Nylund Sonja Lindström-Winé Maria Antman

Starka tillsammans

Att leda anhörigstöd i grupp



Skribenter:

Maria Antman, Sonja-Lindström-Winé, Cita Nylund

Grafisk form och layout:

Maria Antman

Bilder:

Pärmbild: Maria Antman

Sid 3: Maria Antman

Sid 5: favpng.com

Sid 8, 10, 12: flaticon.com

Sid 9: Maria Antman, ikoner från flaticon.com

Sid 16, 22, 25: vecteezy.com

Denna handbok har framställts som examensarbete i
socionomutbildningen vid Yrkeshögskolan Novia, Åbo 2025.

Starka tillsammans

Att leda anhörigstöd i grupp

"Vill du gå fort, gå ensam. Vill du gå långt, gå tillsammans."

Afrikanskt ordspråk

Innehåll

1. Inledning och bakgrund	6
2. Vad är en grupp?	8
3. Roller och ansvar i gruppen	10
4. Praktisk vägledning för att starta en grupp	13
5. Mötesstruktur och innehåll	17
6. Utmaningar och konflikthantering	21
7. Utvärdering och uppföljning	24
8. Lästips	26
9. Referenser	28



Behöver du lättläst text? Leta efter de orangea bubblorna – där finns innehållet kort och enkelt sammanfattat.

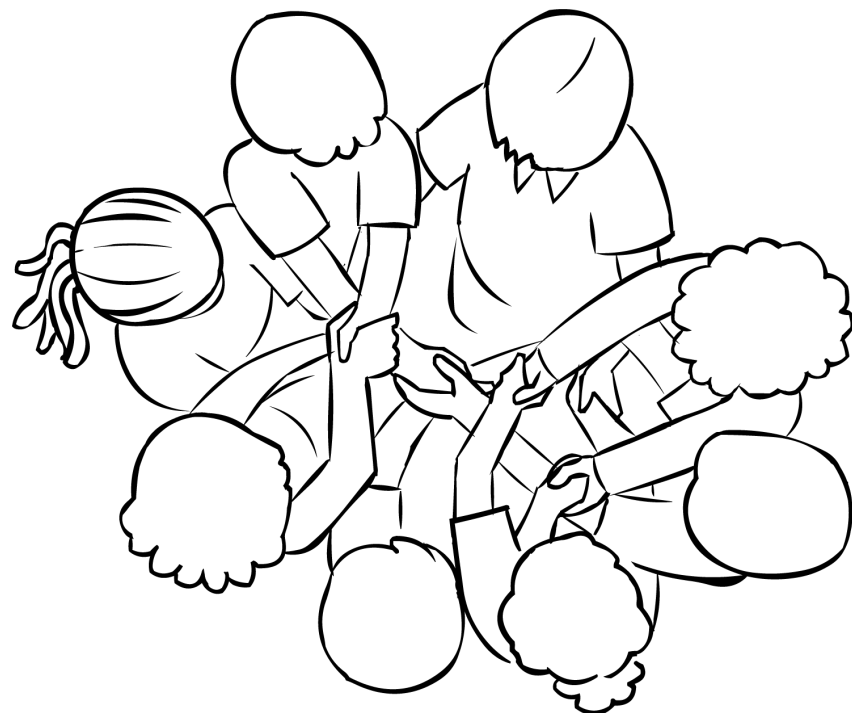
1. Inledning och bakgrund

Denna handbok riktar sig till dig som är intresserad av att leda en stödgrupp för anhöriga och är ett stöd för att på ett framsyftande sätt hålla grupper för anhöriga till personer med olika funktionsnedsättningar eller kroniska sjukdomar.

Handboken riktar sig främst till dig som är lekman inom området men kan med fördel användas också av yrkesverksamma inom social-, hälso- och sjukvård.

Handboken är framtagen som ett examensarbete i socionomutbildningen vid Yrkeshögskolan Novia.

Att vara anhörig till någon med speciella utmaningar eller förutsättningar, fysisk eller psykisk funktionsvariation, kronisk sjukdom eller missbruks-/beroendeproblematik, är en stor utmaning. När någon vi älskar far illa eller har det svårt, drabbar det även oss som står nära. Att hantera sina egna känslor och reaktioner samtidigt som man agerar stöd och kanske även vårdare till sin närstående kan vara svårt, för att inte säga omöjligt. Behovet av stöd kan vara stort även för den som är anhörig.



Att starta och bedriva en anhörigstödgrupp är både roligt, utmanande, berikande och omtumlande. Du som ledare får för en stund stiga ur din egen livssituation och finnas där för andra i behov av stöd. Att leda en grupp är utvecklande men kan även ta en hel del energi av dig, eftersom du hela tiden behöver vara närvarande i stunden. De levnadsberättelser, händelser och personer du lär känna under resan, kommer att finnas med dig även efter att verksamheten slutat. Du får nya insikter och nya erfarenheter som kommer att berika även ditt liv.

Den här handboken är till för dig som vill leda stödgrupper för anhöriga till personer med olika funktionsnedsättningar eller kroniska sjukdomar. Du får tips och stöd för att skapa en trygg och hjälpsam grupp.

Stödgruppsverksamhet passar egentligen för alla. Det är en enkel metod som inte kräver så mycket förberedelse av deltagarna och det ska finnas utrymme att delta i samtalet i den utsträckning man vill och behöver. Har du behov av att prata eller bara lyssna spelar ingen roll, så länge du känner dig inkluderad och som en del av gruppen. Metodiken som beskrivs i denna bok passar alla anhöriggrupper, oavsett om deltagarna är anhöriga till barn, vuxna, personer med kognitiv, intellektuell, fysisk eller psykisk funktionsvariation.

2. Vad är en grupp?

En grupp är ett sammanhang av minst två personer som samspelar med varandra och delar en sorts identitet för att definiera sig själva.

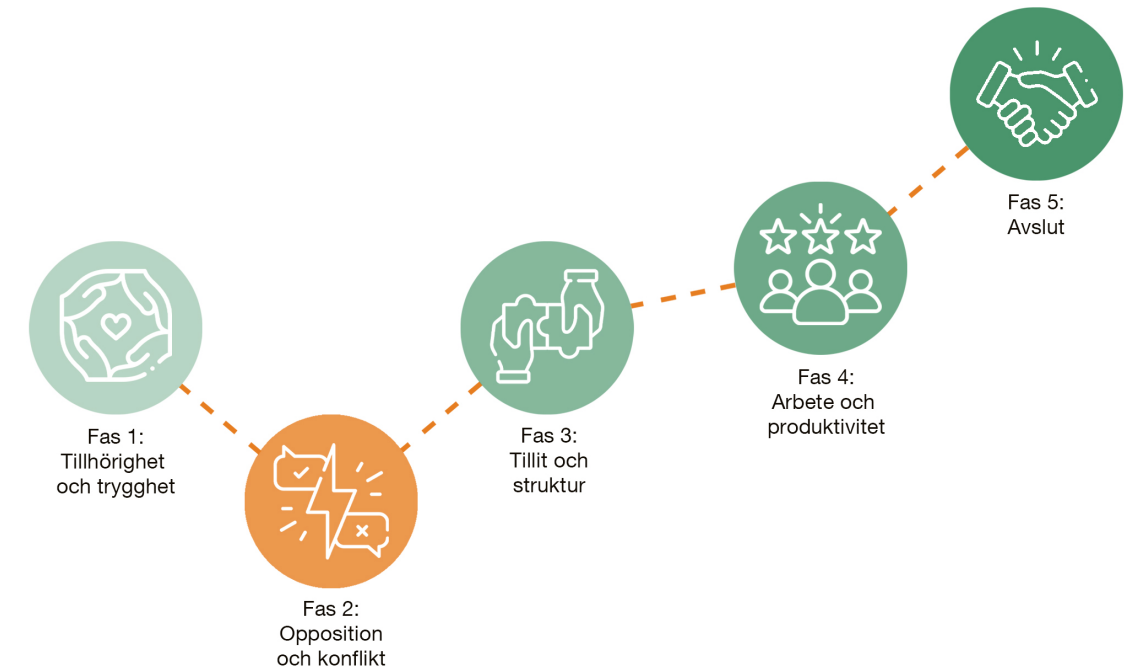
Samtidigt som varje grupp är unik på grund av sin sammansättning av unika individer, finns det attribut som alla grupper har gemensamt. Varje grupp har en intern rollfördelning. Vilken roll du själv har i en grupp kan variera mellan olika sammanhang, och också utgående från gruppens sammansättning. Om en grupp förändras, till exempel utökas med en medlem eller någon slutar, kan också de invanda rollerna förändras.

Vi som grupp skapar alltså den mellanmännsliga miljö vi ska vistas i tillsammans. Som ledare är det viktigt att vara medveten om gruppdynamikens roll för att kunna reflektera över hur du som ledare kan påverka gruppens normer och beteenden.

En grupp är minst två personer som pratar med varandra och hör ihop. De känner att de har något gemensamt och att de är en del av samma sammanhang.



I Susan Wheelans grupputvecklingsmodell, IMGD, beskriver hon gruppens utvecklingsfaser.



Fas 1 – Tillhörighet och trygghet

I den här fasen söker medlemmarna sin roll, vem är jag i den här gruppen? Här är det viktigt för medlemmarna att få möjlighet att lära känna varandra och skapa en gemensam grund.

Fas 2 – Opposition och konflikt

I fas två har tryggheten i gruppen stärkts och medlemmarna vågar ta risker i relation till varandra. Konflikter kan uppstå då medlemmarna börjar uttrycka sina åsikter och ifrågasätta gruppens arbetssätt och ledarens roll.

Fas 3 – Tillit och struktur

I fas 3 har medlemmarna lärt känna och lita på varandra vilket leder till ett gott samtalsklimat. Medlemmarna kan ta mera ansvar och utvecklas själva och känna att de är fullt delaktiga i gruppen medan ledarens roll minskar

Fas 4 – Arbete och produktivitet

I den här fasen fungerar gruppen som ett team. Alla vet var de har varandra och alla kan prata med alla.

Det är inte alla grupper som når till fas 4, det beror lite på hur snabbt man går igenom de andra faserna.

3. Roller och ansvar i gruppen

I en grupp behöver man beakta några etiska aspekter:

- **Autonomi:** Individens rätt att delta på egna villkor.
- **Göra gott:** Gruppens utformning och verksamhet främjar deltagarnas välbefinnande.
- **Inte skada:** Vara medveten om gruppdynamiska fenomen som kan leda till negativa upplevelser.
- **Konfidentialitet:** Deltagarnas personliga berättelser och information stannar inom gruppen.
- **Rättvisa:** Alla behandlas jämlikt och ingen diskrimineras pga könsidentitet, sexualitet, funktionsförmåga, etnicitet eller socioekonomiska status.



Tystnadslöfte betyder att du inte får berätta för andra vad någon i gruppen har sagt.



Gruppledarens ansvar

Varje grupp har en eller flera, formella eller informella, ledare som upprätthåller struktur och ordning. Du som ledare kommer att ha en vägledande roll när det gäller att skapa gruppens sociala samspel och normer.

Du som gruppledare har huvudansvar för att stämningen är god och att alla får samma möjligheter att delta. För att uppnå detta är det bra att ha följande egenskaper:

1. **Empati och förståelse** – En grundläggande egenskap är förmågan att sätta sig in i andras situation och visa förståelse och medkänsla.
2. **Förmåga till aktivt lyssnande** – att varje historia blir hörd och personens upplevelse mottagen och validerad.
3. **Samtalsledning** – Att strukturera upp samtalet och hålla det på rätt spår, ställa frågor och inkludera alla i samtalet.
4. **Konflikthantering** – Att kunna lyfta problem och konflikter i gruppen på ett konstruktivt sätt.
5. **Organisatoriska färdigheter** – Att praktiskt planera träffar, marknadsföra och kommunicera ut information.

Ledarens uppgifter

- starta gruppen från grunden
- att finna lämpliga lokaler
- hantera andra praktiska arrangemang
- se till att gruppen följer överenskomma strukturer

Deltagarnas ansvar

Det är deltagarnas gemensamma ansvar att gruppen fungerar och känns stärkande. Diskutera gärna i gruppen hur ni vill att gruppen ska fungera, vilka förväntningar deltagarna har och hur ni ska göra för att nå dit. En öppen och rak kommunikation är grundläggande för att gruppen ska fungera konfliktfritt.

Regler och ramar

För att träffarna ska bli trivsamma och givande behövs några grundregler. Deltagarna kommer överens om reglerna under första träffen.

Den enda odiskutabla regeln bör vara tystnadslöftet. Ett tystnadslöfte är ingen juridisk bindning, utan en etisk överenskommelse. För att deltagarna ska känna sig trygga med att öppna sig och berätta sin historia bör tystnadslöftet diskuteras ingående vid första träffen.

- Får man berätta vem som ingår i gruppen?
- Får man berätta vem som sagt vad?
- Får man berätta vad man själv har sagt?



Ramarna för tystnadslöftet och andra regler sätter ni tillsammans, gärna i skrift. Det är bra att påtala just tystnadslöftet även under verksamhetens gång, för att vara tydlig med hur viktigt det är att hålla.

Andra regler som gruppen kan fundera över kan vara att hålla tiden, att meddela om man uteblir, regler för telefonanvändning under träffarna osv.

Om gruppen får en ny medlem är det viktigt att informera om reglerna.

För att alla ska trivas och känna sig trygga i gruppen är det viktigt att ni tillsammans kommer överens om reglerna.

4. Praktisk vägledning för att starta en grupp

Om du eller din organisation vill inleda gruppverksamhet behöver ni fundera över syftet med gruppen. Reflektera över vad ni vill uppnå, vem er målgrupp är och hur ni når dem.

Ju tydligare bild ni har av gruppmedlemmarnas förväntningar och behov, desto större chans har ni att skapa förutsättningar för det.

Rekrytering av deltagare

När ni vet vilken målgrupp ni vill nå och vilka behov de har, är nästa steg att sprida information om er verksamhet. Andra aktörer kan också hjälpa till att sprida information – så se till att de vet vad ni erbjuder.

Var tydlig i all information och marknadsföring. Det ska framgå:

- **Vad** det handlar om
- **Vem** det vänder sig till
- **När** och var det sker
- **Hur** man anmäler sig
- **Vem** som arrangerar
- **Kontaktuppgifter** för frågor

Kort sagt – gör det så enkelt som möjligt för målgruppen att förstå och ta kontakt.

Val av lokal och tider

Det är viktigt att hitta en ändamålsenlig lokal. Kravet är att det ska vara möjligt att stänga om sig så att man kan prata i lugn och ro.

När ni har hittat era deltagare och lämplig lokal, är det dags att planera träffarna. Fundera på hur många träffar ni vill ha, hur ofta och träffarnas längd.

Tänk på....

1. Att du som ledare ska känna dig bekväm och trygg i rollen att styra en diskussion.
2. Att lokalen är passlig. Går det att stänga in sig?
Är det hemtrevligt?
3. Hur många träffar, och hur ofta ska ni träffas?
Hur länge ska varje träff räcka?
4. Att marknadsföra er till rätt målgrupp, på ett tydligt sätt.

Gruppens struktur

I den här handboken beskrivs två metoder att hålla grupper: **Sluten samtalsgrupp** och **Öppen samtalsgrupp**. Dessa går att anpassa till samtliga målgrupper. Båda metoderna kan användas enligt grundmodellen som beskrivs nedan, men kan också användas som grund för tematräffar. Om ni väljer att ha träffar med teman, tänk på att vara tydliga med vad vilket temat är, och bjud gärna in sakkunniga för att få rätt information i ett ämne.

1. Sluten samtalsgrupp

Den slutna samtalsgruppen är grundmetoden för en stödgrupp. Träffarna bygger på erfarenhetsutbyte och stödjande samtal. Gruppen kan vid behov bjuda in gäster kring något aktuellt tema.

I en sluten grupp är deltagarna de samma genom hela processen. Det ger en känsla av samhörighet och trygghet.

2. Öppen samtalsgrupp

Den öppna samtalsgruppen följer samma grundtanke som den slutna, men här finns möjlighet för nya deltagare att ansluta löpande. Det positiva är att man snabbt kan få stöd när behovet uppstår och en utmaning kan vara att gruppens dynamik ändrar och det krävs mer styrning från ledaren för att få en känsla av samhörighet och trygghet. Även här kan gruppen bjuda in gäster kring något aktuellt tema.

Det finns två sätt att hålla grupp: sluten eller öppen.
En sluten grupp har samma deltagare varje gång, en öppen grupp kan ta emot nya.
En bra grupp har 5–6 personer, träffas regelbundet och pratar i 1,5–2,5 timmar.

Gruppstorlek: Rekommenderat antal deltagare: 5–6 exklusive ledare

Den ideala gruppen består enligt forskare av 5–6 personer. Det är viktigt att alla får utrymme och hinner prata. Alla ska känna sig trygga och bekväma med att anförtro sig om man behöver det.

Tidsåtgång: Rekommenderad tid: 1,5 – 2,5 h, 1–4 gånger i månaden

Det är viktigt att ha en tidsram att hålla sig till men det behöver finnas tillräcklig tid för alla att bli hörda. För att behålla tryggheten i gruppen är det bra att ses regelbundet.

Antal möten och tidsramar

Hur många träffar gruppen ska ha kan variera. Ett fastställt antal träffar gör att gruppen är effektiv och inte riskerar rinna ut i sanden.

5. Mötesstruktur och innehåll

Första träffen

Den första träffen är viktig. Den utgör grunden för hur gruppen ska fungera framöver. En bra första träff ska göra att deltagarna känner sig trygga, att de blivit hörda och behandlade med respekt. Det ska kännas bra när man går hem från träffen. Som ledare är din uppgift att förbereda träffen och skapa goda förutsättningar.

- Se till att lokalen känns hemtrevlig och välkomnande. Det ska kännas mysigt och tryggt att sätta sig ner.
- Försök inkludera alla, även den som inte deltar aktivt i diskussionen behöver bli sedd och känna sig som en del av gruppen.
- Var noga med att hålla tiden.

Första träffen visar hur gruppen kommer att fungera. Det är viktigt att alla känner sig trygga, välkomna och respekterade. Som ledare ska du förbereda träffen och se till att alla blir sedda.



Upplägg för möten

Träffarnas uppbyggnad

Varje träff enligt vår modell består av tre delar; incheckning/inledning, öppen diskussion och avslutning. Tiden dessa får ta anpassas efter gruppens storlek och tiden man har till förfogande, men tanken är att alla som vill ska komma till tals. Aktiviteten i samtalet är till alla delar individuell och frivillig. Gruppledaren kan uppmuntra och stöda men aldrig tvinga någon att delta aktivt.

Incheckning/Inledning (tidsåtgång 5–15 min/deltagare)

Inledningen syftar till att alla ska få ge en bild av läget, måendet och behovet en har just nu. Inledningen kan startas på så sätt att ledaren gör en inledande genomgång av mötets uppbyggnad. Därefter fördelas ordet.

Det är viktigt att vara tydlig med att den som inte vill prata inte heller ska känna sig tvingad till detta, utan kan lämna över sin tur till nästa person utan att behöva förklara sig.

I temagrupp: Inledningen får gärna ha dagens tema som utgångspunkt. Om ni har en inbjuden gäst, gå gärna igenom gruppens regler och be även gästen hålla tystnadslöftet.

För att underlätta och tydliggöra vem som har taltur kan man ha ett föremål som går runt i gruppen, till exempel ett ljus eller ett kramdjur. Har du en grupp unga deltagare kan ett kramdjur som får namnges av gruppen skapa samhörighet och gruppidentitet (det kan även fungera för äldre deltagare).

Den som har taltur får prata ostört och oavbrutet, utan att bli avbruten. När man känner sig färdig, tackar man för sig och lämnar över eventuellt föremål och taltur till nästa person.

Öppen diskussion (tidsåtgång 15–45 minuter)

Den öppna diskussionen kan vara helt fri, men här behöver du som ledare vara uppmärksam på vilken stämning som finns i gruppen, om diskussionen tenderar bli negativ, eller någon tar för mycket utrymme. Bryt in eller led in diskussionen på ett nytt spår om det behövs.

Det är även ditt ansvar som ledare att se till att hålla tiderna och att säga till när det är dags att avrunda.

I temagrupp: Som ledare får du här vara uppmärksam på att diskussionen inte flyter in på annat tema än det för dagen bestämda. Påminn gärna eller ställ en ledande fråga för att styra diskussionen på rätt.

Avslutning (tidsåtgång 5 minuter/deltagare)

Den avslutande rundan inleds av en ledare. Syftet med den avslutande rundan är att dels knyta ihop säcken, lägga till något man vill hinna säga innan kvällen är slut, och att summera hur man känner sig efter kvällens diskussion. Känner man sig lättad? Är det något som väckt funderingar? Vad tar du med dig hem från träffen? Vad är du tacksam för?

Här kan det vara viktigt att vara uppmärksam på stämningen i gruppen och hos deltagarna. Målet är att deltagarna ska gå från träffen med en positiv känsla.

I temagrupp: Här kan du som ledare sammanfatta information och kunskap som getts under diskussionen.

**Så här kan ett möte gå till.
Ett möte har tre delar:
en inledning, en öppen diskussion
och en avslutning. Alla får prata om
de vill, men ingen måste.
Ledaren ser till att alla blir lyssnade
på och att mötet håller tiden.**

6. Utmaningar och konflikthantering

Hur gruppen fungerar beror på dig som ledare men också på deltagarnas mellanmännsliga relationer och engagemang. Det finns alltid utmaningar att starta en grupp och det är bra att tänka på dessa i förväg och vilken handlingsplan som finns om utmaningarna blir problem. Handlingsplanen behöver utgå från just din grupp och uppdragsgivarens önskan men här är några frågor att fundera på:

- Vad är minimiantal och vad gör du om det kommer för få eller för många är frånvarande varje gång?
- Vilka gruppregler finns och vad gör du om någon bryter dem?
- Hur skapar vi trygghet i gruppen?
- Vad gör du om gruppdynamiken inte fungerar?
- Vad gör du om någon dominerar samtalet och inte kan lyssna till andra?
- Vad gör du om det uppstår en konflikt mellan deltagarna? Finns det konsekvenser?
- Fundera på din egen roll som ledare. Kan du sätta gränser? Hurdan ledare vill du vara?

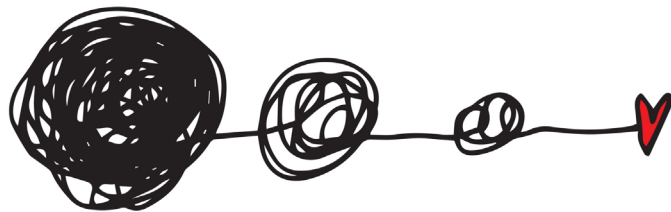
Tänk på....

1. Att försöka få alla att känna sig inkluderade.
2. Att du som ledare kan få styra diskussionen lite mer i början innan gruppen har hittat sin form.
3. Att du som ledare har huvudansvaret för att kommunikationen fungerar men att alla deltagare är ansvariga för att stämningen är god.

Som ledare är du viktig för hur gruppen fungerar. Det är bra att i förväg tänka på vad du gör om det blir problem. Tydliga regler och trygg stämning minskar risken för konflikt. Om bråk uppstår – lyssna, prata lugnt och försök hitta en lösning tillsammans.

Konflikthantering handlar inte bara om att hantera den akuta situationen när den uppstår. Den viktigaste delen av konflikthantering är det förebyggande arbetet – att skapa en trygg och tydlig struktur redan från början.

Helt i enlighet med den grupputvecklingsmodell vi presenterade tidigare så är det särskilt viktigt att vara förberedd inför den så kallade konfliktfasen (fas 2), där deltagare testar gränser och roller. Dessa konflikter är vanligtvis små och kan överbyggas med tydlighet från ledaren om att acceptera olika åsikter och hänvisa till de gemensamma regler och strukturer man kommit överens om



Om svårare konflikter uppstår är det viktigt att:

- Ta signalerna på allvar
- Stanna upp, normalisera och tydliggör
- Påminn om de gemensamma ramarna
- Beroende på situation kan du ta medlingssamtalet i gruppen eller i enrum
- Hitta en gemensam lösning
- Följ upp att alla är överens
- Om inte konflikten löses – vilka blir konsekvenserna?

Tänk på....

1. Håll ett lågaffektivt bemötande
2. Var neutral i konflikten mellan deltagarna
3. Lyssna aktivt på alla berörda av konflikten
4. Led tydligt strukturen på samtalet
5. Ha tålamod
6. Utvärdera efteråt vad som hände

7. Utvärdering och uppföljning

Att göra en utvärdering vid avslut av en grupp är oerhört värdefullt för både deltagarna och för dig som ledare. Det ger en möjlighet att reflektera över vad som har fungerat bra och var det finns utrymme för förbättring, både i själva gruppens dynamik och i ledarskapet.

För deltagarna ger detta en chans att reflektera över sina egna erfarenheter och hur och om gruppen påverkat dem. För dig som ledare får du fundera på vad som fungerat och vad du kan göra annorlunda i framtida grupper. Det ger även ett konkret underlag för återkoppling till uppdragsgivaren.

Av egen erfarenhet rekommenderas att utvärderingen dokumenteras skriftligt för att hjälpa minnet vid senare tillfällen.

Förslag på frågor till deltagare

- Vad var det bästa med den här gruppen?
- Vad var utmanande under gruppens träffar?
- Kände du att du fick tillräckligt med utrymme att prata?
- Vad har du lärt dig av att delta i gruppen?
- Var det något du saknade?
- Hur har gruppen påverkat dig personligen?
- Hur skulle gruppen kunna utvecklas framöver?

Frågor ledaren kan fundera på:

- Vad fungerade bra i gruppen?
- Vilka metoder eller aktiviteter visade sig vara mest effektiva?
- Hanterade jag konflikter på ett bra sätt? Om inte, vad kunde jag ha gjort annorlunda?
- Hur var gruppens dynamik? Fanns det någon medlem som hade svårare att delta?
- Var jag tydlig i mina förväntningar och regler?
- Hur bra var kommunikationen i gruppen?
- Vad skulle jag kunna förbättra som ledare för att skapa en bättre gruppdynamik?

Det kan vara svårt att mäta effekten av en grupp – har den varit framgångsrik eller inte? Här är några nyckeltal och faktorer som kan ge en indikation på gruppens framgång:

- Deltagarantal och närvaro: Högt deltagande och god närvaro vid träffarna är tydliga tecken på att gruppen är uppskattad och att deltagarna ser värde i att delta.
- Utvärderingsblanketter: Deltagarnas feedback på utvärderingen ger viktiga insikter om vad som fungerar bra eller kan förbättras.
- Öppenhet för feedback: Det är viktigt att som ledare inte nedslås av negativ feedback. Alla medlemmar har olika behov, och det är omöjligt att tillgodose alla fullt ut. Feedback är en möjlighet att växa och justera till nästa gång.
- Kvalitativa observationer: Som ledare kan du också observera gruppens dynamik och interaktioner, vilket ger värdefulla insikter om hur deltagarna utvecklas och stödjer varandra.

För att mäta långsiktig effekt kan du följa upp deltagarna några månader efter att gruppen har avslutats.

När gruppen slutat träffas är det bra att prata om hur det varit. Deltagarna får tänka efter vad de tyckt, och du som ledare lär dig till nästa gång. Skriv gärna ner vad som sägs, så du kommer ihåg det senare.



8. Lästips

Det finns flera handböcker utformade för att stödja anhöriga i deras roll. Här är några exempel:

- **En närståendes handbok**

Denna praktiska handbok är avsedd för anhöriga till personer med ätstörningar och innehåller information samt stödmaterial. Den är indelad i sex delar och kan användas individuellt, med en stödperson eller i grupp. Materialet har tagits fram av Frisk & Fri – Riksföreningen mot ätstörningar.

<https://anhoriga.se/metoder-och-verktyg/material-for-anhoriggrupper/en-narstaendes-handbok/>

- **Handboken för anhörigkonsulenter**

Denna bok riktar sig till anhörigkonsulenter eller andra yrkesverksamma som möter anhöriga till personer med psykisk ohälsa. Den innehåller information om psykisk ohälsa, anhörigas berättelser och konkreta tips för att utveckla verksamheten.

<https://nsph.se/butik/informationsmaterial/handboken-for-anhorigkonsulenter/>

- **Anhörighandboken**

En webbaserad handbok med syfte att förmedla kunskap och råd i anhörigfrågor. Den fungerar som ett teoretiskt och praktiskt verktyg för alla som vill veta mer om anhörigvård och anhörigstöd, oavsett diagnos eller ålder hos den närstående.

<https://anhorigasriksforbund.se/om-oss/vem-ar-anhorig/>

- **Tvång – en guide för dig som anhörig**

Denna handbok är avsedd för anhöriga till personer med tvångssyndrom (OCD). Den erbjuder en introduktion till tvångssyndrom och ger råd om hur man som anhörig kan hantera situationen och stödja sin närstående.

<https://familjebalans.se/tjanster/ocdhjalpen/>

- **Material för anhöriggrupper**

Nationellt kompetenscentrum anhöriga (Nka) har samlat olika material som kan användas i anhöriggrupper. Dessa material bygger på beprövad erfarenhet och har tagits fram i samverkan med målgruppen. De erbjuder metoder och verktyg för att underlätta gruppträffar och stödja anhöriga.

<https://anhoriga.se/metoder-och-verktyg/material-for-anhoriggrupper/>

- **Att leva nära – Ett studiematerial för anhöriggrupper**

Detta studiematerial är utformat för att användas i anhöriggrupper och täcker teman som familjesituationer, anhörigas behov, känslor och hälsa. Det innehåller även tips för gruppleddare om hur man kan skapa ett öppet och tillåtande klimat i gruppen.

<https://skaneskommuner.se/wp-content/uploads/2021/01/Att-leva-nara-ett-studiematerial-for-anhoriggrupper-20190408.pdf>

9. Referenser

Anhörighandboken. (u.d.). Hämtat från <https://anhorighandboken.se/> den 10 3 2025

Anxiety & Depression Association Of America. (u.d.). *Guide to starting Your own Support group*. Hämtat från Anxiety & Depression Association Of America: <https://adaa.org/find-help/support/guide-to-starting-your-support-group>

Burks, D. J. (2025). *Beauchamp and Childress The Four Principles*. Wilmington College of Ohio. Hämtat från UC Cincinnati: <https://www.uc.edu/content/dam/refresh/cont-ed-62/olli/22-winter/bioethics%20four%20principles.pdf>

Cojocaru, Ş., Costache, L., Cojocaru, D., Apopei, S., Ionescu, A., Pricope, D., & Sasu, A. (2024). *SUPPORT GROUP : A Guide to Encouraging Appreciative Parenting*. Hämtat från https://www.qie.ro/platforma/images/publicatii/brosuri/QIE_GuidesForProfessionals_Support_group.pdf

Digital Samba. (2024). *Virtual Meeting Ground Rules for Effective Group Therapy Sessions*. Hämtat från Digital Samba: <https://www.digitalsamba.com/blog/virtual-meeting-ground-rules-for-effective-group-therapy-sessions>

FinFami. (u.d.). *På svenska*. Hämtat från FinFami: <https://finfami.fi/pa-svenska/>

Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics*. California: Brooks/cole.

FRÅ. (u.d.). *Välkommen till Funktionsrätt Åland*. Hämtat från Funktionsrätt Åland: <https://handicampen.ax> den 27 1 2025

Furtado, M., Davis, D., Groarke, J. M., & Graham-Wisener, L. (2024). *Experiences of informal caregivers supporting individuals with upper gastrointestinal cancers: a systematic review*. Hämtat från BMC Health Services Research: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-024-11306-3>

Granström, K., Jern, S., Näslund, J., & Stiwe, D. (1998). *Grupper och gruppforskning : FOG samlingsvolym 1*. Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL), Linköping. Hämtat från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:768548/FULLTEXT01.pdf>

Haglund, A. (u.d.). *Astrakan*. (Astrakan Strategisk Utbildning AB) Hämtat från IMGD – Susan Wheelans modell för grupputveckling: <https://www.astrakan.se/imgd-susan-wheelans-modell-for-grupputveckling/> den 13 2 2025

Hälsobyn. (2025). *Olika former av kamratstöd*. Hämtat från Hälsobyn.fi: <https://www.terveyskyla.fi/sv/kamrathuset/information-om-kamratstod/olika-former-av-kamratstod>

Jordan, T. (2013). *Konfliktkunskapens ABC*. Hämtat från Göteborgs universitet: <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-09/Konfliktkunskapens%20ABC.pdf> den 8 4 2025

Kinship. (u.d.). *The type of skills which will be helpful as a group leader*. Hämtat från Kinship: <https://kinship.org.uk/get-involved/volunteer-with-us/peer-support-library/leading-a-kinship-peer-support-group-the-responsibilities/#skills-which-are-helpful-as-a-group-leader>

Kunskapsguiden. (u.d.). *Om stöd till anhöriga*. Hämtat från Kunskapsguiden: <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/arbetsmetoder-och-perspektiv/stod-till-anhoriga/om-stod-till-anhoriga/> den 25 1 2025

Mind. (u.d.). Hämtat från Mind: www.mind.se den 9 3 2025

NKA. (u.d.). Hämtat från Nationellt kompetenscentrum anhöriga (NKA): <https://anhoriga.se/>

Pappas, S. (2023). *Effective group therapy*. Hämtat från American Psychological Association: <https://www.apa.org/education-career/ce/effective-group-therapy.pdf>

Patterson, E. (u.d.). *Establishing effective groundrules for group therapy*. Hämtat från ICA notes: <https://www.icanotes.com/2024/02/20/establishing-effective-ground-rules-for-successful-group-therapy>

Pomery, A. e. (2016). *Skills, knowledge and attributes of support group leaders. A systematic review*. Hämtat från Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738399115301336>

Rautalinko, E. (2019). *Samtalsfärdigheter : stöd, vägledning och ledarskap*. Sverige: Liber.

Rowold, J., & Krisor, S. M. (2014). *Personal and organizational resources of family caregivers' well-being*. Hämtat från <https://www.proquest.com/docview/1523431046/fulltextPDF/F654043646A647C2PQ/4?accountid=28773&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Roy, A. L., & Perrin, C. (2018). *Managing conflicts in the nonprofit sector through organizational culture change*. Hämtat från <https://www.proquest.com/docview/2533533174/78D96CB544A7437DPQ/5?accountid=28773&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Röda Korset. (u.d.). *Anhörigcirkel : Stöd för dig som vårdar närstående*. Hämtat från Anhörigas riksförbund: <https://anorigasriksforbund.se/site/wp-content/uploads/Anhorigcirkel-stod-for-dig-som-vardar-en-narstaende.pdf>

Sand, A.-B. (2014). *"Det handlar också om tid och pengar" : Anhörigomsorg, försörjning, lagar.* Nationellt kompetenscentrum anhöriga. Hämtat från https://anhoriga.se/globalassets/media/dokument/stod--utbildning/webbinaer/webb_kunskapsoversikt_2014-2_sand-2.pdf

Schruijer, S. G. (2021). *Whatever happened to groupdynamics in the scientific study of groups?* Team Performance Management.

Schultz, R., & Sherwood, P. R. (2008). *Physical and mental health effects of family caregiving.* Journal of Social Work Education.

Sensus. (u.d.). Utvärdering – bra, mindre bra. Hämtat från Sensus: <https://www.sensus.se/ledare/metodbanken/utvardering-bra-mindre-bra/> den 22 4 2025

Smith, M. K. (2005). *Bruce W. Tuckman – forming, storming norming and performing in groups.* Hämtat från infed.org: <https://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-forming-storming-norming-and-performing-in-groups/>

StudjeFrämjandet. (u.d.). *Ledarmaterial: Grupprocesser.* (StudieFrämjandet) Hämtat från StudieFrämjandet: <https://www.studieframjandet.se/globalassets/ovrigt-subwebbar/ledarutveckling/grupprocesser.pdf>

Support group leadership. (u.d.). Hämtat från Christopher and Dana Reeve foundation: <https://www.christopherreeve.org/get-involved/support-groups/support-group-leadership>

Säfwenberg, N. L. (Red.). (2018). *En närståendes handbok : En praktisk handbok för närstående till personer med ätstörningar.* Hämtat från Frisk & Fri: https://www.friskfri.se/wp-content/uploads/2022/01/En_narstaendes_handbok_2018.pdf

Söderlund, C. (2019). *Att leva nära : Ett studiematerial för anhöriggrupper.* Hämtat från Skånes kommuner: <https://skaneskommuner.se/wp-content/uploads/2021/01/Att-leva-nara-ett-studiematerial-for-anhoriggrupper-20190408.pdf>

Turner, K. e. (2019). *Effects of training and support programs for leaders of illness-based support groups: commentary and updated evidence.* Hämtat från Springer Nature link: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30836989/>

What is Theory of Change? (2023). Hämtat från Center for theory of change: <https://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change/> den 11 4 2025

Wheelan, S. A. (2016). *Creating effective teams* (5 uppl.). London: Sage Publications, Inc.

Wijk, H., & Nordin, S. (2017). *Vårdmiljöns betydelse för hälsa och välbefinnande.* Socialmedicinsk tidskrift. Hämtat från <https://du.diva-portal.org/smash/get/diva2:1113151/FULLTEXT01.pdf>

Willemse, E., Anthierens, S., Bastiaens, H., Dilles, T., & Remmen, R. (2016). *Do informal caregivers for elderly in the community use support measures? A qualitative study in five European countries.* I. BMC Health Services Research. Hämtat från https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4947246/pdf/12913_2016_Article_1487.pdf

Winqvist, M. (2016). *Individualisering, utvärdering och utveckling av anhörigstöd.* Hämtat från https://anhoriga.se/globalassets/media/dokument/publicerat/kunskapsoversikter/2016-4_individualisering_winqvist.pdf

Worral, H., Schweizer, R., Marks, E., Yuan, L., Loyd, C., & Ramjan, R. (2018). *The effectiveness of support groups: a literature review.* Mental health and social inclusion.

Zimmerman, H. (2000). Handbook of Community Psychology. i J. Rappaport, & E. Seidman (Red.), *Empowerment Theory - Psychological, Organizational and Community levels of Analysis* (ss. 43-63). New york: Kluwer Academic Publishers.

Denna handbok riktar sig till dig som är intresserad av att leda en stödgrupp för anhöriga och är ett stöd för att på ett framsyftande sätt hålla grupper för anhöriga till personer med olika funktionsnedsättningar eller kroniska sjukdomar.

Handboken riktar sig främst till dig som är lekman inom området men kan med fördel användas också av yrkesverksamma inom social-, hälso- och sjukvård.

Handboken är framtagen som ett examensarbete i socionomutbildningen vid Yrkeshögskolan Novia.