

[Automatisk tekstet av Autotekst med NB Whisper. Kan inneholde feil.]

[SPEAKER_00]

Du hører nå en podkast fra Universitetet i Stavanger.

[SPEAKER_01]

Elever som går på en skole med et godt autoritativt klima, eller i en barnehage, opplever som oftest større grad av ro og trygghet, samt mye mindre mobbing og atferdsproblematikk.

Det er med andre ord god grunn til å si at autoritativt klima er å foretrekke.

Men hvordan sikrer en at personalet i en barnehage eller på en skole, eller hjemme ...

Har en felles forståing når det kommer til utvikling av et autoritativt klima?

Det er temaet for dagens podkast.

Mitt navn er Maria Gilje Strand, og jeg er programleder for denne podkast-serien.

I dag retter vi oss mot deg som enten jobber med barn og unge, eller som er forelder, når vi skal snakke om dette med å skape et autoritativt klima.

Med meg i dag har jeg Pål Roland fra Læringsmiljøsentret ved UiS, velkommen.

Det er jo litt stort, dette temaet vi skal snakke om.

Men hva tenker du, hvordan kan man egentlig skape et autoritativt klima?

[SPEAKER_05]

Ja, det var jo ... Det begynte jo med Diana Baumrind som ...

I 1991 ga ut den fantastiske teorien om autoritativ voksenrolle som vi fant ut at når en voksen klarte å kombinere relasjonskvalitet med krav og forventninger på en god måte, den kombinen der ...

Så fant hun ut at de familiene som var med i hennes forskning, at det gikk mye bedre med utviklingen av de barna og ungdommene som var inni autoritative klima.

Og så har det seinere blitt forska mer og mer på både barnehage og skole.

Og det har ikke Diana Baumrind gjort, men det andre forskere har tatt ...

Hennes teori over til barnehage og skole.

Så egentlig så gjelder hennes teori både for foreldrerollen, barnehage og skole.

For vi ser at det er så store fordeler med den teorien.

Og spesielt hvis du klarer å få det til å bli et klima.

For det er utgangspunktet som kan du tenke at teorien handler om at én og én gjennomfører dette.

For eksempel i en barnehage, at du individuelt er autoritativ.

Men hvis du klarer å få hele barnehagen eller hele skolens personale til å bli autoritative, da skjer det noen ting på hele skolemiljøet eller hele barnehagemiljøet.

Og noen av de som kanskje mest er sitert på dette, heter Kornell og Huang, som er veldig sterke forskere, og de har analysert 500 skoler.

Hvor de skolene med et godt autoritativt klima ... Der er det mindre støy, mindre disiplinproblematikk, mindre mobbing, mindre krenkelser.

Mindre gjengproblematikk.

Det er en haug med ting som slår inn.

Og så øker den akademiske læringen, motivasjonen blir bedre.

Og det sier seg sjøl, for det blir mer ro i de klasserommene.

Så det er mange positive ting.

Hvis du tenker på hjemmearenaen, så vil negative handlinger på sikt ... Du må jo tenke på lengre sikt her.

Vi tenker ikke tre uker, vi tenker liksom mange år.

Så vil negative handlinger gradvis gå ned.

Og sosial kompetanse vokser fram.

Så det er jo nok, egentlig, med de funnene som hun har gjort, Diana Baumrind, å skjønne at vi må satse på det temaet.

Men så vet vi ... Vi har jo hatt podkaster tidligere.

Vi har hatt tre podkaster om dette temaet før.

At det er en krevende blanding for hver enkelt å være varm og ha høye krav.

Det er en rar og merkelig blanding som er ganske vanskelig å kombinere individuelt.

Og det vi snakker om med klima, det er at et team skal bli det.

Eller en hel personalgruppe.

Og det vi tenker da ... Nå bruker jeg et uttrykk som heter intersubjektivitet.

Og det tok jeg fra Gregory Bateson.

Og han sier at intersubjektivitet er en felles forståelse i personalet om de prinsippene som vi her snakker om.

Og det betyr jo at ...

Når mange har samme rollen, så vil jo elevene få samme ... Cirka samme forventninger, samme relasjonsbygging.

Som gjør at det blir mer enhet i en skole, men også barnehage.

Så når elevene og barna treffer inn i autoritative klima, så treffer de mer enn kvalitet.

Uansett hvem det er, så vil de treffe en kvalitet.

Og sånn er det hjemme òg.

Hvis du tenker at én hjemme er autoritativ, og så er det en annen som er ettergivende, som ikke setter noen grenser, da vil jo all grensesetting og krav falle på den ene i et forhold.

Noe som kan gjøre både barn forvirra, men òg skape konflikter på hjemmefronten.

Så husk dette er vanskelig individuelt, og enda mer krevende når du skal få det til å henge sammen inne i et team eller en familie eller en hel organisasjon.

Så da er du inne i det som vi har snakket om før med mentalisering.

At du klarer å se din egen rolle og kanskje forandre deg litt.

Sånn at hvis du er i retning ettergivende, dvs.

at det er frislipp på grenser og krav,

Så må de øve seg på mer grensesetting, og det går det an å trene på.

Eller de som gjerne mest drar grensene, men kanskje ikke så gode på varmen.

OK, da må de prøve å øke det, f.eks.

gjennomføre banking time mer.

Så meningen her er at de prøver å tilnærme seg ... Meningen er ikke at de skal bli like.

For det ...

Intersubjektivitet, ifølge Gregory Bateson, er at du finner en felles forståelse.

Og det er ikke det samme som en lik forståelse.

For det er at du vil jo gjøre det på din måte ut ifra din person.

Og så vil en annen gjøre det på en annen måte ut ifra sin person.

Men det er når du følger de samme prinsippene, det er da det skjer noe.

Dette er noe du må øve på.

[SPEAKER_01]

Ja.

Men jeg tenker da, i en barnehage eller skole som tenker sånn ... Nå skal vi se på vårt klima, da.

Er det autoritativt?

Eller hvordan skal vi sørge for at det blir det?

Hva gjør man da?

Hvordan går man i gang?

Du snakker om det med felles forståelse, men hvordan vet man at man har det, eller ikke har det?

[SPEAKER_05]

Ja, da er du inne i ... Da er det da vi er over på implementering.

For du kan godt lære teorien.

Det første steget er å lære teorien.

Og den må du lære godt, sånn at du kan prinsippene.

Så det er punkt nummer én.

Men det at du kan teorien, det er ikke sikkert du er mer autoritativ på tross av at du kan teorien.

Da kommer du inn i del to, og det kan du holde på med resten av livet.

Det å prøve å finne din vei mellom varme og krav og grenser.

Så det å finne din rolle der ... Det er et uendelig potensial der.

Du kan holde på med det lenge.

De barnehagene og de skolene som jeg har jobba med, som har fått dette til, de har i hvert fall jobba med det i to år.

Og da har de jobba med øving og veiledning.

Først lært seg teorien, og så har de diskutert hvordan de skal øve seg på dette i praksis.

Og så har de hatt veiledning inn, f.eks.

i timer eller i barnehagesituasjoner.

Foreldre har ikke så mye veiledning.

Skulle egentlig ønsket meg det.

Men de kan òg øve litt på ... Diskutere litt sin egen rolle.

Hvis du er to foreldre, kan du diskutere hva som er rollen til hverandre.

Og at hvis du er mer i retning ettergivende, så kan du øve på grenser.

Struktur, krav og grenser.

Kanskje ikke så mye på varmen.

Så kan du øve på det.

Så det går an å øve seg, og være bevisst.

Hele veien når du er på sånn øving, så må du sette speilet på deg sjøl.

Og det er ganske vanskelig.

[SPEAKER_01]

Og så kan det fortsatt bli opplevd som kritikk.

Det er litt vanskelig å gå over det sånn her ... At man da har lyst til å si at kanskje er du litt for ettergivende.

Hvis du jobber sånn og gjør sånn, så kanskje blir du mer autoritativ.

[SPEAKER_05]

Ja, du har helt rett.
Og dette er jo litt sånn ... Det er jo litt ømtålig tema òg.
For oppdragelse, det er ganske vanskelig.
Det er ikke så lett.

[SPEAKER_01]

Det er vanskeligst jeg har gjort i hvert fall.

[SPEAKER_05]

Så jeg har jo vært i oppdragelse både hjemme og ganske tøff oppdragelse med utfordrende atferd blant annet, som jeg har jobba mye med.
Og det er krevende.
Og den beste teorien jeg har funnet relatert til dette, det er den autoritative teorien.
For er du hver dag inne i interaksjoner, altså møtepunktet med barn og elever.
Og det vi snakket om i forrige podkast, er med banking time ... Kjempesmart hvis du klarer å få det inn i en hel barnehage.
Eller en hel skole systematisk.
Så krever det jo ressurser, men det er en god investering.
Det er litt dyrt å gjøre det, men på foreldrenivå er det faktisk bare å gjøre det.
Og jeg har testa det ut, og det er kjekt.

[SPEAKER_01]

Hvis man har flere barn, så kan man jo dele seg.
Den ene kan ta med den ene ungen, og den andre den andre.
Hvis man har flere enn to, da er det kanskje litt vanskeligere igjen.

[SPEAKER_05]

Men det er viktig òg.
Hvis du har fire, for eksempel, så er det jo det at du får ...
Hver enkelt til å bli sett skikkelig.
Men da må jo den andre ta tre.
Så du må lage et system på det.

[SPEAKER_01]

Det finnes heldigvis gode hjelpere.
Farmor og besteforeldre og sånne ting.

[SPEAKER_05]

Men første nivå her er faktisk å lære teorien skikkelig.
Og mange tror de har lært den skikkelig, men kan ikke prinsippene nok.
Og det andre er å trene, og det tredje få veiledning.
Og i Norge har vi vært ganske gode på trening og det å lære teorier.
Men ikke så gode på veiledning.
Så det er en veldig kjent gruppe forskere som heter Bert Rem og Kerns, som bl.a. er kollegaer med Fixen, Dean Fixen, som jeg refererte til før.
Og de sier at det ikke er tilstrekkelig å bare øve.
Hvis du skal skape resultater, må du få veiledning.

Og da jeg jobbet med utfordrende barn, så fikk vi veiledning fast hver måned.
Hvor vi gikk inn i vår egen rolle og situasjoner.
Og det er jo ressurskrevende, og det er ikke alle som har mulighet til det, men utrolig lærerikt.
Så det går an å veilede innenfor samme organisasjon òg.
Sånn at erfarne kan veilede de som mindre erfarne, for eksempel.
Og så videre.

[SPEAKER_01]

Men som leder, hvordan får du med hele personalet på ... Nå skal vi jobbe for å bli autoritative her i vår barnehage eller vår skole.
Det krever vel at alle er på en viss grad med?
Og skjønner verdien, eller er motivert?

[SPEAKER_05]

Nei, da er det jo inni et begrep som vi bruker mye når vi forsker på implementering.
Det er jo ...
Lojalitet.
Om de er med på det vi har blitt enige om.
Så de barnehager og skoler som jeg har jobba med, som har fått skikkelig til denne autoritative rollen, de er blitt motivert fordi de ser det virker.
Og dermed får de lyst på en måte å lære enda mer om det.
Så mange ... Jeg har vært i kommuner som har holdt på med dette i fem til ti år.
Som har forandra hele oppveksten til de barnegruppene der.
Så noe av det mange som har brukt dette over tid, sier, at de føler seg mer trygge og sikrere.
Og da er du inne i mestringsstro, at du får mer tro på det du holder på med.

[SPEAKER_01]

Jeg kan skrive under på det som forelder sjøl, at det blir mer bevisst, så føler jeg at det er tryggere.
Men òg at du føler kanskje at ting blir litt enklere, i hermetegn, på et vis.
Fordi du føler at relasjonen til barna ... De hører kanskje mer på det du sier.
Og beskjeden du gir.
Og hvis du har den relasjonen i bunnen, sant ...

[SPEAKER_05]

Som vi har snakket om før, at de må lære det normsystemet.
Det må feste seg inn i hjernen.
For de er jo ikke født med et normsystem.
Det er noe som må læres.

[SPEAKER_01]

Skulle ønske vi ble det.

[SPEAKER_05]

Ja, det hadde vært mye lettere.
Men det må læres, og det læres best hvis du liker læreren.

Sånn at det normsystemet der vi også har snakket om, kan òg bli for sterkt.
Det er så mye regler og normer at det overstyrer deg.
Så det blir ikke normalt og naturlig.
Så det er òg en balansegang mellom krav og forventninger og autonomi.
Autonomi, det er liksom frihet.
Som barnet eller eleven skal ha.
Det er en veldig vrien balansegang.

[SPEAKER_01]

Men det vi var inne på i stad, dette med de tre tingene du må gjøre for å få dette til på f.eks. barnehage eller skole ... Nå hørtes det veldig enkelt ut.
Men over lang tid.
Ja, det er nettopp det.
Men dette med veiledning som lyner på ... Det er kanskje òg litt vanskelig, det med å veilede ...
Veileder man da hverandre som kollegaer, eller får man inn folk utenfra?

[SPEAKER_05]

Jeg vil jo tenke at det aller beste faktisk er å få folk utenfra.
Og de som veileder, må jo ha veldig gode greier på den teorien og hvordan det utøves.
Og så er det alltid en fare med sånn teori at mange kan jo tro at de er autoritative.
Men så er det ikke det.
Når veilederen kommer inn, så ser veilederen helt andre ting.
Så da er du inne i denne mentaliseringen igjen, at om de har kontakt med seg sjøl i møte med andre.
Og da òg, som veileder, så kan du komme inn i ganske interessante ting hvis de sjøl mente det var autoritativt, mens veilederen mener det ikke var det.
Så da er du inne i hvordan du åpner opp ting for personen, som kanskje personen ikke har sett sjøl.

[SPEAKER_01]

Men det er vel kanskje enda mer fordel det med å få inn noen utenfra, da.
For det kan fort bli litt dårlig stemning hvis du skal da si til kollegaen din ... Jeg veit du tror du er autoritær, men du er jo egentlig autoritær.

[SPEAKER_05]

Det er vrient.
Det er mye lettere å ha veiledning der utdanning fra.
Men det er òg litt mer ressurskrevende.
Men i Norge, på alle disse kompetanseløftene som vi har, har vi vært altfor svake på veiledning.
Så det må på en måte lages et system på det, når du går inn i utviklingsarbeidet.
For dette er jo et utviklingsarbeid.
Og jeg har vært borti barnehage og så bare hatt ett kjerneområde de har jobba med i mange år, og det er autoritativ voksenrolle.
Og de som holdt ut det lenge, og jeg har vært med på kommunenivået som holdt på med det i fem år, systematisk, bare det.

Og de har hatt kjemperesultater.

[SPEAKER_01]

Det skal fort gjort at man da skal hive inn alle andre ting inni der.

[SPEAKER_05]

Men hvis man er litt tro til ... Det gjelder å ha noen ting som du jobber med grundig.

Og så er du veldig avhengig av det som du snakket om med lojalitet.

For det er jo en implementeringsfaktor.

Det sier seg sjøl hvis de ansatte er lave på lojalitet, at de egentlig ikke er så interessert i å jobbe med dette.

Da blir det dårligere.

Så du er litt avhengig av folk som er interesserte og lojale til det vi blir enige om.

[SPEAKER_01]

Du får visst ikke veldig mange forespørsler om du kan komme ut på barnehage og skole og veilede og hjelpe til i både dette og annet.

Men du har jo ikke tid til å være på absolutt alle oppdrag.

[SPEAKER_05]

Nei, jeg tror jeg kunne brukt mye tid på å jobbe med dette.

Og et eksempel er at vi hadde for noen år siden et prosjekt i barnehager som heter Være sammen.

Og det har vi gjennomført i langt over 2000 barnehager i hele Norge.

Så vi har vært helt i Finnmark til Lindesnes, altså hele strekket.

Noe av det de i barnehagen der evaluerte, da var det andre ting enn autoritativ rolle og inni bildet.

Men når de gir tilbakemeldinger når vi har forska på dette, for vi og forsker på det, så melder de at det er det autoritative perspektivet som har gitt mest virkning av de tingene vi jobbet med.

Så det var et opplegg de likte veldig godt i barnehage.

Passer godt inn i barnehagetenkning.

Men på Læringsmiljøsentret hadde vi et prosjekt som heter Respekt.

Skoleutviklingsprosjekt.

Og der og lærerne fant veldig nytte i dette perspektivet i forhold til klasseledelse.

Og det så mange av de ... For vi forska jo ganske tungt på det Respekt-prosjektet.

Det at mange syntes det var ganske krevende å få det til å bli kollektivt.

Og da tenker jeg da må de jobbe enda mer med det.

For hvis du tenker du er i et team hvor én lærer er autoritativ og har krav og forventninger og varme, og så kommer du i klasserommet ved siden av, og så er alt lov, så blir elevene forverra.

Eller du har tredjeklasserom hvor det er veldig strengt og mye krav.

Og varmen mangler.

Så det er ikke et klasserom kjekt å komme til.

[SPEAKER_01]

Så det å få det til å henge sammen ... Det blir kanskje enda verre lenger opp i løpet når de skifter lærere ganske ofte i løpet av en dag òg?

[SPEAKER_05]

Men når du treffer en kvalitet, det er klima.

Og det er den sterkeste varianten.

Én ting er at du får det til hver for deg.

Teamet er det viktig at de får det til.

Men hvis du får til hele organisasjonen, eller i hele heimen ...

Da lager du et klima der òg.

[SPEAKER_01]

Men du har jo som sagt vært ute mye og reist, og vært i både barnehage og skole og

forskjellig ... Er det liksom når du kommer inn i en barnehage eller en skole, og du bare ...

Enten at du veit det på forhånd, eller bare merker at 'her er det et godt, autoritativt klima' ...

Hva er det liksom du fanger opp?

Hva er det som gjør at du bare forstår det?

Sitter det liksom i veggene nesten?

[SPEAKER_05]

Det er i hvert fall det du håper det sitter i veggene.

Men hvis jeg er ute og observerer f.eks.

i barnehager og kårer inn i avdelinger, som jeg har gjort noen ganger, så kan jeg i hvert fall fornemme en del ting når jeg ser på kvalitet i interaksjoner.

Om hvor gode de er der.

Men òg hvordan de går inn i mer vanskelige situasjoner.

Måten de gjør det på.

Så det går an å observere sånn på bakgrunn av det jeg kjenner til teorien.

Så kan jeg se at her ser det ut som det er mye som fungerer i forhold til disse tingene.

Mens andre ganger tenker jeg oi, hva var det som skjedde nå?

[SPEAKER_01]

Er det liksom en annen ro òg, på et vis?

[SPEAKER_05]

Ja, altså de vi forsker på, påstår jo det.

De sier at ...

En kommune vi har jobbet med i fem år, de påstår at ... Med barnehager, de påstår at de ansatte er blitt mer tryggere.

Det er jo helt avgjørende.

Men òg at det er blitt mer ro i barnegruppene.

Du ser at det skjer noe?

[SPEAKER_01]

Alle bare merker det.

Kanskje ikke noen setter fingeren eller klarer å si hva det er, men de merker.

[SPEAKER_05]

Den kvaliteten og det som du sier ... Hvis de har jobba lenge med det, så sitter det litt i veggene.

[SPEAKER_01]

Og da har jeg lyst til å beholde det sånn over tid.

Det kan jo være utfordrende hvis det kommer inn en ny rektor eller ny styrer eller ...

[SPEAKER_05]

Får håpe at det sitter noe i veggene, da.

Det at det sitter i veggene, da er du inne i en kultur som har med det klimaet å gjøre.

At du må få til noe.

Og da må du lære opp nyansatte.

I de tingene som de andre holdt på med lenge, ellers ville det jo gradvis forvitre igjen.

Så det er litt viktig i en sånn videreføringsfase at du lærer opp nyansatte i tenkningen.

[SPEAKER_01]

Og sikrer den der kontinuiteten, at det forblir sånn.

[SPEAKER_05]

Ja, og gjerne får til veiledning over tid.

Og jeg er så opptatt av veiledning.

Og det er altså tung forskning som viser at hvis du veileder mens du trener, det gir den beste effekten.

Og disse som jeg snakket om, Bertram og Kerns fra 2019 ...

Som har gitt ut ei fantastisk bok om implementering.

De sier at det er veiledning som kan skape den beste kvaliteten i treningen.

For hvis du bare trener uten veiledning, så kan du kanskje lett gjendanne deg sjøl.

Mens når du har en veileder, så kan du mer peke på utfordringsområder.

Så veiledninger, men òg ting som du får godt til, som du kan løfte fram.

Det å få til den veiledningen, det har vært en sånn X-faktor i mange prosjekter.

[SPEAKER_01]

Men når det gjelder det første punktet, vil jeg bare tilbake til det, og det med teorien.

For du sa at det er vanskelig å vite om du tror du kan teorien.

Og så viser det seg kanskje at du ikke kan den egentlig helt.

Hvordan skal du vite det, da?

[SPEAKER_05]

Nei, det er jo en prosess du går for det ... Det kan du nesten ikke vite, men min erfaring med disse tingene er at du må kunne den teorien dypt.

Det er ikke nok å bare lese den én gang.

Og så er det en sånn kryssmodell, og mange tenker at når jeg forstår det krysset, så kan jeg modellen.

Det er ikke så enkelt.

Og så er det av og til jeg kommer ut og sier at du kommer med den modellen.

Den er enkel.

Den kan vi.
Og da sier jeg at da har du ikke forstått modellen.
For han er ikke så enkel.
Han er ganske vanskelig å forstå dypt.
Han er lett å forstå enkelt.
Men de prinsippene, Maria, det er de vi må fokusere på.

[SPEAKER_01]

Ja.
Ta utgangspunkt i de og pass på at de sitter, da.

[SPEAKER_05]

Ja, så du må lære ham dypt.
Og alle som forsker på utviklingsarbeid, for eksempel Michael Fullan,
Han snakker om en dybdelæring.
Det er ikke nok å kunne ting overflatisk.
Og da bruker du det ikke skikkelig.
Du ser her hvordan det går an å bruke ting feil òg.
At du bare f.eks.
blir enda strengere og mer krav, og så glemmer du varmen.
Så hvis du øker kravene ifølge denne modellen, så må du òg øke varmen.
Og det er det mange som ikke får til.

[SPEAKER_01]

Masse krav og lite varme?
Da kan ting gå skeis.

[SPEAKER_05]

Ja, da kan det gå skikkelig galt.

[SPEAKER_01]

Men vi må runde av.
Jeg sier alltid at jeg liker det ikke, men jeg liker det ikke.
For jeg kunne ha satt og snakka med deg, Pål, i mange timer en hel dag.
Men jeg veit du er en travel mann, og vi har ikke tid til det.
Men hvis vi skal oppsummere ...
Hva tenker du er en sånn her ... Ja, viktig oppsummering til de som sitter og lytter på her nå,
så de skal ta med seg videre inn i dette arbeidet med forhåpentligvis å lage et autoritativt
klima, enten det er på en barnehag, skole eller til og med i heimen?

[SPEAKER_05]

Ja, jeg må si det å lære av disse prinsippene til Baumrind, som vi har skrevet om i de bøkene,
som handler om autoritativ rolle ... Ja, for det må vi jo si, at du har skrevet to bøker om dette
temaet, så folk kan lese hvis de er interessert.

[SPEAKER_01]

Ja.

[SPEAKER_05]

Så det å kunne de teoriene skikkelig, men òg tenke i barnehage og skole spesielt for intersubjektivitet ...

Det at inter betyr jo mellom, og subjektiviteten mellom de ansatte.

Mellom hver enkelt ansatt.

Og at det ikke er en lik rolle du får, men det er en felles forståelse.

Og for at de skal få det til, så må du ha de samme prinsippene å jobbe etter.

Sånn at når du har holdt på med dette over lengre tid, så er det akkurat som når barnet eller eleven kommer inn i skolen eller barnehagen.

Så det er akkurat som de kommer inn i en kvalitet.

Så vi vet det er bra.

Og det å få det til, det krever jobbing over lengre tid enn ett år.

[SPEAKER_01]

Det tar tid.

Men så vet vi jo at det beste for barn og unge er jo hvis de møter autoritativt klima, at de har det hjemme, men at de møter det i barnehagen, senere på skolen og SFO.

Så det er jo litt det der at det er det beste for barn og unge?

[SPEAKER_05]

Men det er òg det beste for deg sjøl.

Fordi du får bedre håndtering i avdeling i barnehager.

Men òg i klasse.

Klasseledelsen blir over tid bedre når du får dette til.

[SPEAKER_01]

Så det er mange grunner til å prioritere det, tenker vi.

Ja.

Men da må jeg bare si tusen takk til deg, Pål, for at du var med meg her i dag.

Og så kan man lese mer på nettsidene til både Læringsmiljøsenderet og til UiS.no.

Og du kan òg følge oss i sosiale medier, både Facebook og Instagram, som kommer alltid nye spennende ting, bl.a.

fra Pål.

Så tusen takk til deg som lytta på denne podkasten.

[SPEAKER_00]

Du har hørt en podkast fra Universitetet i Stavanger.