

Grupprocesser K7

Anpassning – roller – förväntningar -
ledare

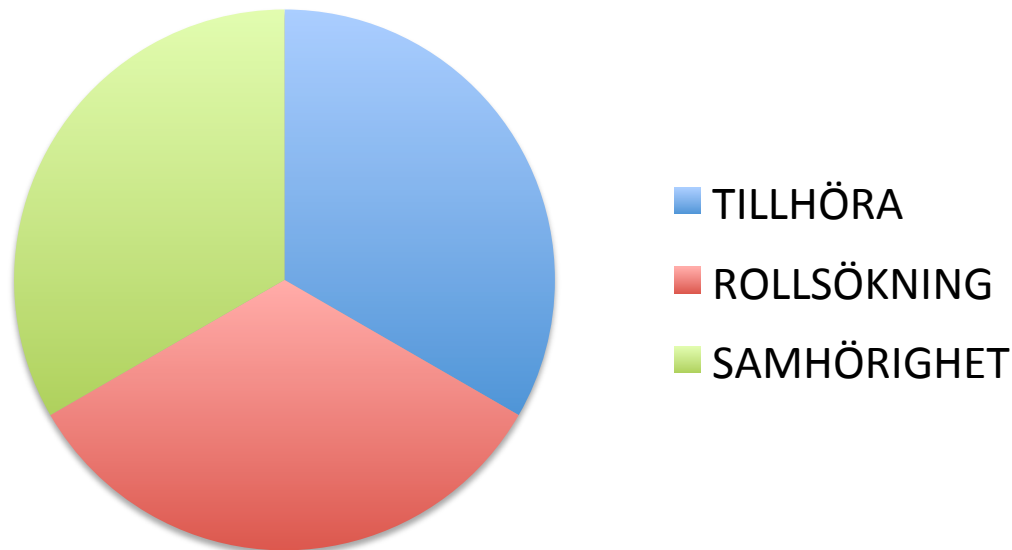
Grupper och roller

- En grupp består av ett antal människor som alla har någon form av gemensamt intresse.
- Oftast strävar gruppen mot ett gemensamt mål.
- Vi ingår i många olika grupper: familj, kompisgäng, idrottsklubb, arbetslag, virtuella grupper, frimärksklubb.
- Olika roller i olika grupper: påtvingade och självvalda.
- Om vi inte trivs i vår roll, så kanske man hoppas av en grupp. Vi får en roll som vi inte vill ha.

FIRO-modellen beskriver grupprocessen.

- Så länge en grupp existerar pågår en grupprocess.
- Fundamental Interpersonal Relations Orientation, Will Schultz, kom fram till att gruppens mognad avgjorde prestationen: 1 Tillhöra, 2 Rollsökning och 3 Samhörighet

FIRO



FIRO-modellen

- Ledaren den ende formelle ledaren. För gruppen genom faserna. Gruppen ska ha ett mål.
- Tillhörighet: Vill jag vara med i gruppen? Vilka är de andra? Får jag vara med i gruppen?
 - Stämningen är positiv. Alla undviker konflikter.
- Rollsökning/konfliktfasen: Gruppmedlemmarna för fram sina åsikter.
 - Skapar sig en plats eller tilldelas en roll.
- Samhörighetsfasen. Hit kommer gruppen om medlemmarna är nöjda med sina roller.
 - Gruppen löser missförstånd direkt.

Gruppens effektivitet

- Gruppens mål vs de individuella målen.
- Gruppen får som mest gjort i samhörighetsfasen.
- Som ledare ska man se till att gruppen helst finns i samhörighetsfasen, i andra hand i tillhörighetsfasen.
- När någon slutar i gruppen eller om det tillkommer en ny, börjar grupprocessen om igen.

Johari fönster

	Känt av oss själva	Okänt av oss själva
Känt av andra	1. <u>Det öppna området.</u> Känt av oss själva och känt av andra.	3. <u>Det blinda området.</u> Känt av andra, men inte av oss själva
Okänt av andra	2. <u>Det dolda området.</u> Känt av oss själva – men inte av andra.	4. <u>Det okända området.</u> Inte känt av oss själva – och inte känt av andra.

Konflikter

- Konflikter uppstår överallt.
- Mellan två individer eller mellan grupper
- Viktigt med gemensamt mål.
- Ledaren ska vara positivt inställd till konflikter.
- Konflikter kan vara positiva och negativa.
- Konflikt kan leda fram till en bättre lösning.
- Konflikt kan ta energin från arbetsuppgiften.
- Viktigt att ta tag i konflikter – ledaren ska medla.
- En dålig ledare låtsas att konflikter inte finns.

Diskussion

- Vad skiljer de grupper du är med i kopplat till FIRO modellen?
- Hur brukar du agera när du kommer som ny i en grupp?
- Hur upplever du situationen när du hamnar i en konflikt?