

### **Grupper**

Något vardagligt

Familj, skolklass, ungdomsorkester, fotbollslag, lärarlag.

### **Livets mening - delaktighet i grupper**

Vi blir till genom samspel

Från barn till vuxen

Utan gemenskap ingen mening

### **Grupparbete i skolan**

Underbart - trivs

Läskigt - rädda

Hur kan det vara så?

### **Grupparbete**

Bär med oss erfarenheter från skola

Gemenskap viktigare än uppgifter?

Kompisar eller plugga?

### **Grupprocessen påverkar**

Konstruktivt samarbete

Destruktivt samarbete

Team - att medvetet höja prestationen i gruppen.

## **VAD ÄR EN GRUPP?**

### **Inom sociologin; primärgrupp, sekundärgrupp och tertiärgrupp.**

- Primärgrupp: Familjen. Formar mig som människa
- Sekundärgrupp: Klasskamrater, lärare, kollegor, medarbetare, chefer. Kan forma grundvärderingar till viss del.
- Tertiärgrupp: Människor bakom medier. Påverkan såsom kroppsideal.

### **Formella och informella grupper**

- Formella grupper har formats genom beslut: klass, lärarlag
- Informella grupper har formats på raster och i fikarum.
- Det gäller att få med sig informella grupper vid förändringsarbete.
- Informella grupper skapas naturligt

## **ROLLER I GRUPPER**

Att spela en roll

Vi spelar roller hela tiden

Rulle = Rotula, text på rulle i gamla Rom.

### **Spontana roller i grupp**

- Den som dominerar - Pratar mycket, tar kommandot, styr och ställer.
- Den tyste tänkaren - Bidrar med idéer och kunskaper.
- Den ordningsamme - Duktig, seriös, ordningsam.
- Den bufflige - Talar rätt ut och kräver att accepteras som den är.
- Syndabocken - Om det uppstår problem brukar en person pekats ut som skyldig.
- Skämtaren - Vinner status på att skämta och kan hjälpa gruppen i svåra lägen.

### **Formell rollfördelning**

- Verkställare - får saker och ting gjorda
- Informationssamlare - samlar in fakta
- Relationsskapare - ser till att alla känner sig delaktiga
- Eldsjäl - mycket entusiasm som smittar av sig
- Initiativtagare - den som tar det första steget.
- Idéspruta - nya idéer behövs då och då.
- Organisatör - någon ska organisera upp arbetsprocessen.
- Analytiker - kartlägger problem och föreslår lösningar

## **GRUPPEN I UTVECKLING**

### **Gruppen är inte statisk**

Individerna förändras över tiden

Nya arbetsuppgifter

Gruppen förändras över tid

Högprestation varar inte för evigt

### **Konventioner**

Grupper kan fastna i ett arbetssätt och inte utvecklas.

### **Gruppträck**

Gruppen utvecklar normer

Medlemmarna tvingas anpassa sig till normerna

Positiva normer - hög arbetsmoral

Negativa normer - krav på underkastelse

Vi vill bli uppskattade och accepterar gruppträck.

## FIRO

### William Schutz och FIRO-modellen

William Schutz (1925-2002) arbetade i flottan under Koreakriget

### FIRO Tre huvudfaser i alla gruppers utveckling

- Ett: Tillhörandefasen: En trevande stämning i gruppen, alla vill anpassa sig. Försiktighet råder. Ingen träder fram för att påverka gruppen i en viss riktning.
- Två: Rollsökningfasen: Medlemmarna börjar visa vilka de är. Konflikter uppstår om makt och roller. Vem ska vara ledare? Vem är den informelle respektive formelle ledaren? Ge de övriga medlemmarna gruppchefen mandat att vara ledare? En del grupper kan prata sig igenom och lyfta fram problem, andra inte och kommer inte vidare.
- Tre: Samspelsfasen: Mogna och motiverade, fokus på resultat och prestation. Fungerande rollstruktur. Konflikter blir lösta.

### Allmänt om FIRO

Grupper pendlar fram och åter mellan faserna.

En del grupper fastnar i fas två och kommer inte vidare.

För att gå vidare behöver vi vara oss själva och samtidigt acceptera en annan människa.

## TEAM - DEN HÖGPRESTERANDE GRUPPEN

### Team

Ett team jobbar bättre än en vanlig arbetsgrupp

Ett team är en liten grupp människor med kompletterande färdigheter som är engagerade för ett gemensamt syfte, gemensamma resultatmål och strategier för vilka de håller varandra gemensamt ansvariga.

De kan varken lyckas eller misslyckas som individer, enbart tillsammans.

### Alla arbetsgrupper kan utvecklas i denna riktning

Diskutera och kom överens om gemensamma mål

Diskutera fram grundregler för samarbetet som accepteras av alla

Bygg upp en öppen och respektfull samtalsstruktur

Avsätt regelbunden tid för arbetet med gruppens utveckling.

Identifiera gemensamma intressen utanför jobbet och avsätt ev tid för sociala aktiviteter.

Lär nytt tillsammans - det skapar energi och motivation.

### Teamorganisationer

Teamet argerar självständigt för att lösa sina uppgifter

Ibland komplement till linjeorganisation

Ibland är grupper den bärande organisationen.

### **GROUP THINK**

- Ett beteende som går ut på att bevara sammanhållningen i gruppen och undvika inre konflikter.
- Därför släpps ingen kritisk information fram i gruppen. Ingen vågar utmana gruppnormen.
- Ex alla går med på att gå och bada även fast ingen vill därför att en person tror att en annan person i gruppen vill gå och bada osv.

### **Redogör och förklara**

1. Vad är skillnaden mellan primär-, sekundär och tertiärgruppen?
2. Vad är skillnaden mellan formella och informella grupper?
3. Varför spelar vi roller i alla sociala sammanhang?
4. Vilka huvudfaser är FIRO-modellen indelad i?
5. Vad skiljer ett Team från en vanlig grupp?

### **Resonera och analysera**

1. Vilka grupperfarenheter har du? Berätta om både negativa och positiva upplevelser att vara i en grupp.
2. Fundera över egna erfarenheter av groupthink. Varför blev det som det blev?

### **Gruppuppgift**

1. Vilken tertiärgrupp påverkas ni mest av? Finns det speciella reklam- eller mediabudskap som påverkar mer än andra?
2. Vilka grupper är viktigast på din skola? Formella eller informella grupper? Ge exempel på olika formella och informella grupper som ni tillhör.
3. Vilka funktionella roller skulle ni ha för nytta av i ett grupparbete?
4. Hur skulle vi kunna göra klassen till ett Team? Vad ser ni för möjligheter respektive hot med att kunna skapa ett team av klassen? Är det möjligt att sätta samman ett teambuilding-program för klassen? Hur skulle det se ut?

### **Övningar**

1. Leta reda på ett företag och ta reda på vad de gör för att skapa effektiva grupper - team.
2. Kontakta ett företag och fråga en chef om informella och formella grupperingar och ledare. Fråga efter för- och nackdelar. Be gärna om exempel på informella ledare och grupperingar.
3. Se antingen filmen eller läs boken Flugornas herre av William Golding.
  - a. Vilka teorier från boken kan användas i analysen av filmen/boken?
  - b. Vad kan vi lära oss om grupper och team genom filmen/boken?
4. Se filmen Die Welle - om ett socialpsykologiskt experiment.
  - a. Vilka teorier från boken kan användas i analysen av filmen/boken?
  - b. Vad kan vi lära oss om grupper och team genom filmen/boken?

## **FIRO Fundamental Interpersonal Relationship Orientation**

### **FILMAD FÖRELÄSNING OM FIRO**

[Film om FIRO](#)

<https://youtu.be/rh2Brtmmyo>

#### **Mål med att använda FIRO-modellen**

- Att kunna identifiera utvecklingsfaser
- Att anpassa ledarskap i förhållande till utvecklingsfas

#### **Förutsättningar**

- Gruppen har ett gemensamt mål
- Storleken på gruppen är 3-5 personer.

#### **Bakgrund FIRO**

Vissa båtbesättningar i Koreakriget klarade sig bättre än andra, de slogs ut. Forskaren och psykologen Schultz gjorde en undersökning åt försvaret i USA för att ta reda på varför vissa grupper löser sin uppgift på ett bra sätt och andra grupper på ett dåligt sätt, trots att alla parametrar är lika. FIRO-modellen förklarar hur grupprocessen går till och den visar också på vad ledare och gruppmedlemmar kan göra för att skapa en effektiv och välfungerande grupp.

#### **Gruppen utvecklas i en konstant fas**

##### **Tillhörfas**

Du har ett behov av att bli accepterad och lära känna dina gruppmedlemmar, att ta reda på saker om dina gruppmedlemmar. Du delar med dig av erfarenheter. De flesta har ett behov av att positionera sig.

##### **Gemyt - en mellanfas**

När gruppen kan komma fram till att alla får och vill vara med, kan gruppen gå vidare till en mellanfas, gemyt. Men egentligen har gruppen inte tagit tag i de svårare frågorna.

##### **Rollsökningsfas**

Nu handlar det om var och en ska hitta sin roll. Hur mycket tillåter de andra mig att bestämma och hur mycket får jag bestämma? I rollsökningsfasen är jag mer oberoende, kanske opponerar mig. Det är vanligt att det bildas undergrupper. Det bildas en osäkerhet i gruppen. I rollsökningsfasen lägger vi allra minst energi på själva uppgiften.

### **Idyll - en mellanfas**

Nästa mellanfas heter idyll. Den är likt gemyt eftersom det är en vilofas. Det är en fas där gruppen lagt mycket energi på ett problem och lyckats lösa problemet.

### **Samhörighetsfasen**

Nu har vi en grupp där medlemmarna känner varandra väl, vad var och en kan och vad var och en har gjort. De övriga vet vem jag är och de andra vet jag vilka de är.

Vi kan berätta om när vi är ledsna och berätta om när ni är glada.

Att lösa en uppgift tillsammans med någon annan är en ganska skön känsla av tillfredsställelse. Förutsättning för ett grupparbete är att det behövs mer än en person.

Annars är det inget grupparbete. Alla i gruppen har en roll.

### **Förändring**

Vad händer om någon av medlemmarna i gruppen försvinner? Byter jobb, flyttar hemifrån.

Hela gruppen gå tillbaka till Tillhörafasen. Nu blir det nya konstellationer. Det kan komma till någon som vi kan behöva lära känna.

## **LEDARSKAP OCH FIRO**

### **Ledarskapets betydelse för gruppens utveckling - gruppen behov**

Mitt personliga behov som ledare är inte det viktiga. Det viktiga är gruppen behov.

### **Ledarskap i Tillhörafasen**

Gruppen behöver makt. En grupp har behov av styrning och struktur i starten. Gruppen behöver lägga ned energi på att lära känna varandra. Därför behöver ledaren ge en tydlig uppgift med tid, mål, resurser och kanske hur man ska lösa sin uppgift.

### **Ledarskap i Rollsökningssfasen -Handledning**

Ledarskap i rollsökningssfasen; här är det viktigt att gruppmedlemmarna ger feedback till varandra och gör så att kommunikation motverkar konflikter. Konflikter kan förebyggas genom öppen kommunikation.

Ledarskapet ska inte vara lika strukturerat och styra med makt. Nu behöver ledaren bli mer av en handledare. Det är oftast konflikter i rollsökning där några olika personer tycker olika kring hur man ska kunna lösa ett problem.

Här ska ledare inte gå in och säga "sluta bråka och lös uppgiften", för då går gruppen tillbaka till Tillhörafasen och ledaren trycker tillbaka gruppen i sin utveckling. Ledaren ska istället handleda gruppen och tillåta diskussionen men att samtidigt föra in kvalitet i diskussionen.

Här ska ledaren se till att de olika personernas tankar och funderingar kommer fram, att man ventilerar och arbetar mot öppenhet. Alla ska få berätta vad de vill eller ville, det är en bra grund för den fortsatta utvecklingen i gruppen.

*Orsaken till att grupper misslyckas* är att ledaren inte kan, vill eller vågar gå in i handledningssituationen och istället väljer att peka med hela handen eller dra sig tillbaka och lämna mycket ansvar till gruppen. Gruppen blir mycket ineffektiv.

### **Ledarskap i Samhörighetsfasen**

Här ska ledaren låta gruppen arbeta mer självständigt. Lämna över mer ansvar till gruppen. Men ledaren ska finnas kvar i bakgrunden som en auktoritet, en person som medlemmarna i förtroende kan vända sig till. Ledaren finns där, men framkallar inte känslan av att vara kontrollerande.

### **Ledarskap - varning!**

En ledare som envist håller sig kvar att leda genom makt, kommer att tvinga sin grupp att vara kvar i Rollsökningssfasen. Ledarskap måste präglas av situationsanpassning, analysera en situation och förhålla sig till den. Ledaren behöver ha en social kompetens och anpassa ledarskapet till situationen.

### **Exempel ledarskap anpassat till utvecklingsfasen**

Förälder till småbarn, tonåring respektive vuxna - kräver olika ledarskap.

### **Källa**

L Berglund, T Sewerin (2017): *Ledarskap och organisation*. Gleerups Förlag: Malmö