

Grupprocesser

EN HANDEDNING



Folkuniversitetet

Alla människor är olika och har olika behov. Vissa behov syns tydligt medan andra kan vara svåra att förstå och uttrycka. I demokratiska möten är målet att alla deltagare ska kunna delta utifrån sina egna unika behov och förutsättningar. Det handlar om att skapa en trygg och inkluderande gruppmiljö där alla känner sig sedda och hörda.

Genom denna utbildning får grupper och ideella föreningar metoder, övningar och praktiska råd för att genomföra demokratiska möten. Syftet är att alla mötesdeltagare ska trivas och ha möjlighet att bidra på bästa sätt, vilket skapar ett roligare och mer givande engagemang för alla.

Syfte och mål med utbildningen:

- Att öka förståelsen för hur en grupp kan fungera och faktorer som kan påverka en grupp.
- Att ni genom ökad kunskap kan arbeta på ett sätt som gynnar förutsättningarna för er grupp att utvecklas och nå era mål.

Planera utbildningen

Utbildningen kan rikta sig mot cirkelledare, en befintlig studiecirkel, en förening eller en blandad grupp.

Du kan anpassa utbildningen själv efter behov, och beroende på gruppen. Det går bra att hoppa över övningar om du vill göra en föreläsning eller har ont om tid. Du kan i så fall nämna övningarna utan att göra dem.

Du kan kombinera utbildningen med andra delar av Mötesteknikerna, eller bara plocka det du vill till någon annan utbildning.

Utbildningens dokument

Alla dokument till utbildningen hittar du här: [Bibliotek - Grupprocesser](#)

Varje deltagare ska få ett exemplar av följande dokument:

- FIRO
- Analysfrågor: var i processen är vi?
- Checklista för grupper med goda förutsättningar

Ha med:

- Post-it lappar
- Papper och penna

Förbered dig

Du kan läsa handledningen eller anteckningarna i Powerpoints föredragshållarvy.

Du behöver inte kunna allt utantill, men det är bra om du har testat allt själv en gång innan du ska hålla i utbildningen första gången, så du är bekväm men innehållet men också med Powerpoint och de olika dokument.

Klicka till "nästa bild" när texten är understruken eller när du ser ➞

Instruktioner i rutor är till dig som utbildare

Läs dokumentet "[Tips för normkritisk pedagogik](#)"

Introduktion till utbildningen

Om det är första gången gruppen träffas kan det vara bra att göra en presentationsrunda och skriva gemensamma gruppregler. Se övningar i utbildningen "Inkluderande mötestekniker".

Utbildningen är skapad för en befintlig grupp, exempelvis en föreningsstyrelse. Den går bra att använda för en blandad grupp men var beredd att anpassa den i så fall.

Bild 1

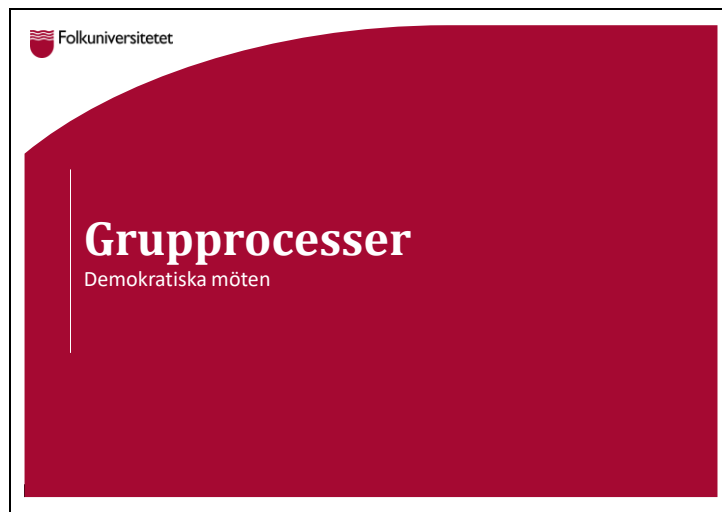
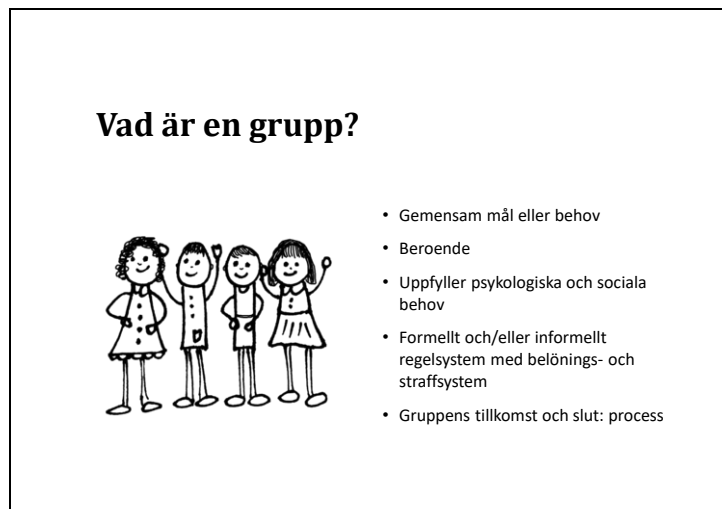


Bild 2



⇒ När texten är understruken

En grupp består av fler än två individer och i det här sammanhanget där vi pratar om grupper delar de ofta ett eller flera gemensamma mål eller behov. Det här gör att individerna i gruppen är beroende av varandra och att deltagarna definierar sig som en grupp.

Att vara deltagare i en grupp uppfyller både psykologiska och sociala behov och vi tenderar att stanna i dem så länge som vi som individer har fördelar eller ett positivt utbyte av gruppen.

I varje grupp finns ett formellt och/eller informellt regelsystem, bedömningar av huruvida gruppmedlemmarna uppnått resultat i gemensamma målsättningar, och därtill hörande belöningsystem och straffsystem.

Om allt går bra kan en grupp åstadkomma mer tillsammans än var och en för sig skulle ha gjort. Men det kan också vara en lång resa för gruppen att nå dit.

En grupps tillkomst och slut kan ses som en process, något som utvecklas och förändras över tid. De flesta grupper har möjlighet att bli en effektiv, kreativ och rolig att delta i om deltagarna/individerna har tålamod.



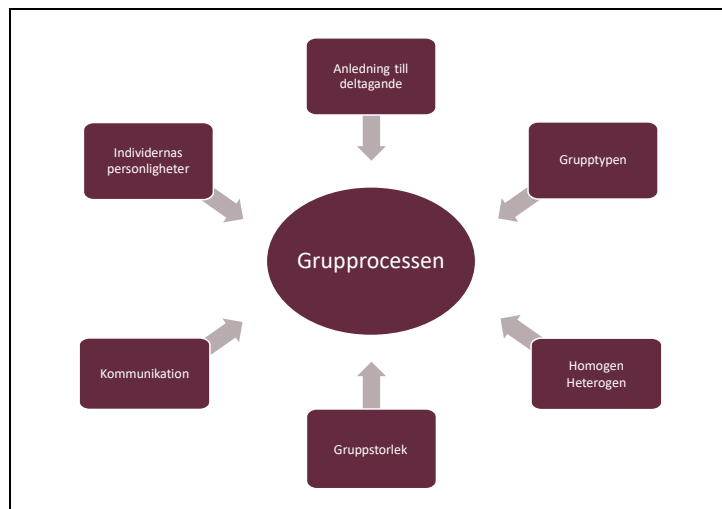
Bild 3

Vad är en grupprocess?

Grupprocess avser hur individerna beter sig i en grupp för att gemensamt lösa ett problem, fatta ett beslut, eller nå andra resultat som kräver interaktion mellan gruppens medlemmar.

Grupprocess (eller gruppdynamik som man också kan benämna samma fenomen) avser hur individerna beter sig i en grupp för att gemensamt lösa ett problem, fatta ett beslut, eller nå andra resultat som kräver interaktion mellan gruppens medlemmar.

Bild 4



☹ När texten är understruken

Eftersom grupper består av medlemmar – och medlemmarna är individer - så är medlemmarna viktiga för gruppens dynamik och fortsatta utveckling. Några fler viktiga faktorer som man vet påverkar och inverkar på en grupp och dess process är:

1) Individernas personligheter

2) Anledning/skäl till deltagande

Hur gruppen utvecklas beror också på hur människorna i den kom samman. Människor går med i grupper av många olika skäl. Exempelvis för att känna sig säkra, för status, självuppskattning, av sociala skäl, makt, eller för att uppnå ett visst mål.

3) Grupptypen

Grupptypen är vidare en faktor som påverkar processerna, huruvida det är en formell, informell, besluts-, mål-, intresse- eller kamratgrupp.

4) Homogen/heterogen grupp

Är gruppen "ett gäng" som redan känner varandra, eller är det en grupp som är främlingar för varandra? Hur homogen eller heterogen gruppen är kommer också att ha betydelse för vilka styrkor och svagheter som gruppen utvecklar och hur processen utvecklar sig.

En homogen grupp med liknande bakgrund, intressen och kunskaper kanske upplever få konflikter till en början och blir snabbt en grupp med en stark sammanhållning. Men detta kan lätt bli till priset av att man kanske missar och inte producerar lika många spännande och kreativa idéer?

Den heterogena gruppen kan ha en längre process till att nå konsensus och handlingskraft, men kan kanske genom sina olikheter komma fram till mer kreativa och spännande idéer och lösningar?

5) Gruppstorlek

Gruppens storlek, antal deltagare är också en variabel som påverkar gruppen och dess process.

Där kan också nämnas att det finns en subjektiv gräns för hur många individer en grupp kan bestå av innan det blir en "massa" som fungerar på ett helt annat sätt än den ganska lilla gruppen som vi pratar om här.

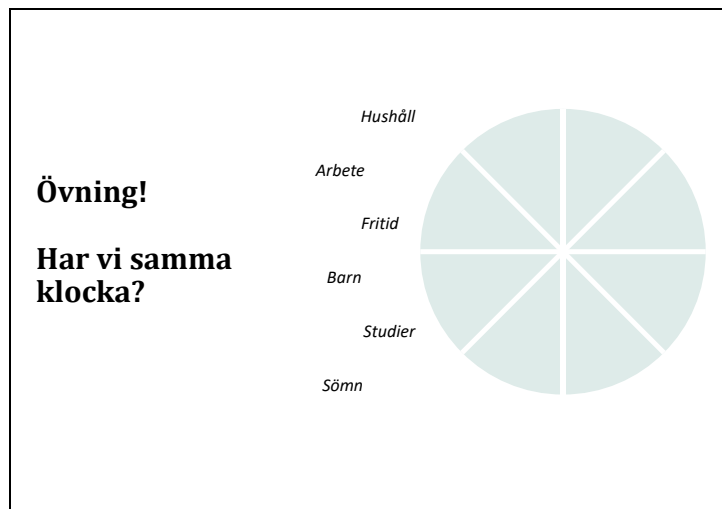
6) Kommunikation

Kommunikation är en central funktion i grupper och grupprocesser. Därför är "effektiv" kommunikation nödvändigt för att gruppen skall kunna fungera. På en basal nivå måste gruppmedlemmarna förstå varandra, såväl i den verbala som den sociala kommunikationen, men även i de gemensamma målen.

Så hur kommunikationen struktureras eller inte, är bra eller inte kommer också att påverka gruppens process framöver.



Bild 5



En övning som är bra att genomföra tidigt i en grupps tillkomst

Syfte: Kommunikation och förväntningar. Att undvika felaktiga förväntningar, förbättra kommunikationen och undvika konflikter

Mål: Att fånga upp och sätta ord på hur mycket tid och energi var och en i gruppen vill och kan lägga ner på deras gemensamma mål (förening). Detta för att få kännedom om varandras förutsättningar och på så sätt minska risken för missförstånd och felaktiga förväntningar.

Steg 1

Alla tar ett varsitt papper och ritar upp en cirkel på den. Cirkeln representerar en bestämd tid. Det kan vara exempelvis ett dygn, eller en vecka. Besluta er för en gemensam tidsram som cirkeln representerar.

Steg 2

Nu ska var och en dela in sin cirkel i tårtbitar som representerar: aktiviteter, måsten och saker som du vill göra och hur mycket tid dessa tar. Försök fördela aktiviteten och tidsåtgången så realistiskt som möjligt. Lägg även in där hur mycket tid du vill och kan engagera dig i projektet/föreningen, försök att vara ärlig mot dig själv.

Steg 3

Gör en runda där alla gruppens deltagare får berätta sina tankar kring sitt engagemang.

Någon kanske bara vill engagera sig 10 min om dagen, en annan 1 timme.

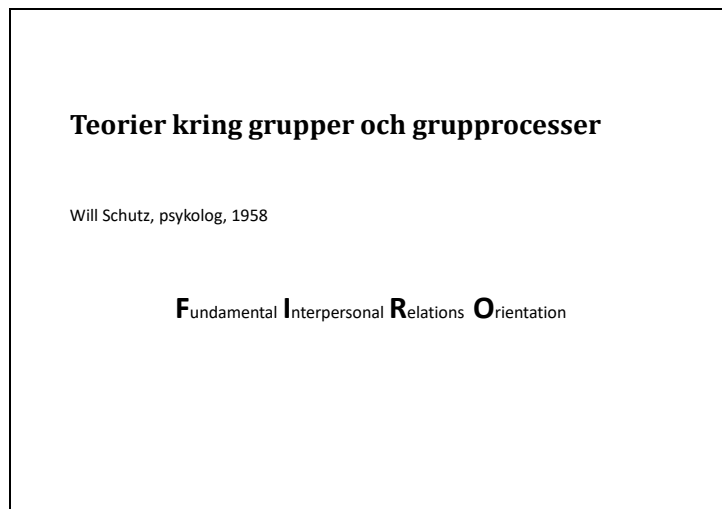
Det finns inget som är rätt eller fel, bättre eller sämre.

Det handlar bara om att förstå varandras förutsättningar och att på ett bättre sätt kunna planera för de resurser som gruppen har genom sina deltagare.

Fundera och diskutera i gruppen hur ni i gruppen kan förvalta denna information?



Bild 6



Det finns många teorier om hur grupper fungerar och minst lika många forskare som studerat vad som händer när människor kommer samman. Oavsett förklaringsmodell så kvarstår faktum att grupper genomgår faser som påverkar individerna i dem. Vi har valt att ha psykologen Will Schutz teori FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) som en grund och förklaringsmodell för vad som händer i grupper och med människorna i dem.

Men det är självklart inte något facit och verkligheten fungerar inte alltid som teorin säger. Men det kan vara till hjälp för att förstå mekanismerna som styr vårt beteende i grupper, grupp-beteende.

Dela ut PDF "FIRO"



Bild 7

Grundläggande behov	
Alla vill känna sig:	Betydelsefulla
	Kompetenta
	Omtäckta
Alla känner någon slags rädsla för att bli:	Ignorerade
	Förödmjukade
	Avvisade

Schutz fann i sina studier att det fanns tre grundläggande behov som alla delar:

Alla vill känna sig:

Betydelsefulla – Kompetenta – Omtäckta

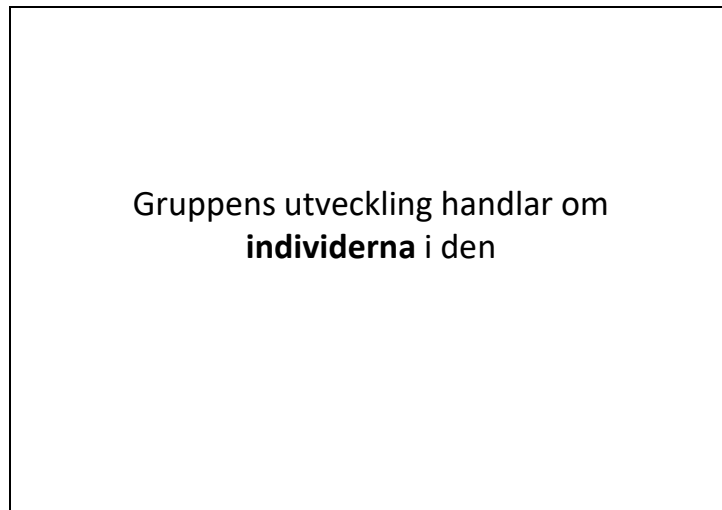
Alla människor känner någon slags rädsla för att bli:

Ignorerade - Förödmjukade - Avvisade

Är vi som individer trygga och till freds med oss själva kan vi tycka om att samarbeta med andra människor utan att känna rädsla. Vi har lättare för att vara generösa och flexibla utan att känna oss hotade.



Bild 8

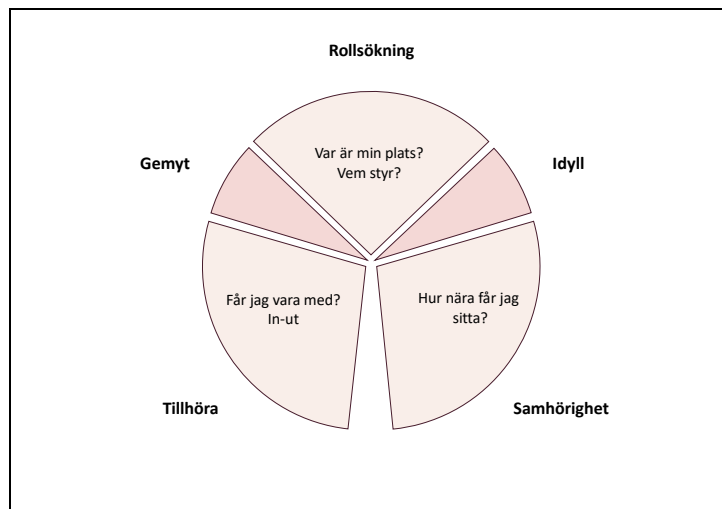


Det Schutz teorier visar är alltså hur gruppens utveckling handlar om individerna i den. Om man jämför flera grupper så kommer de med till synes samma förutsättningar troligtvis att ha helt olika sätt och upplevelser om hur vägen mot målet ska genomföras. Samt helt olika förutsättningar att nå sina mål.

Genom att vara medveten om detta och i stället se individernas behov i gruppen kan man arbeta för en atmosfär som gör alla trygga, främjar ärlighet, samarbete, ansvarstagande och att folk trivs. En miljö som tar fram det bästa i människor och gör att grupper kan nå mål på ett kreativt och utvecklande sätt



Bild 9



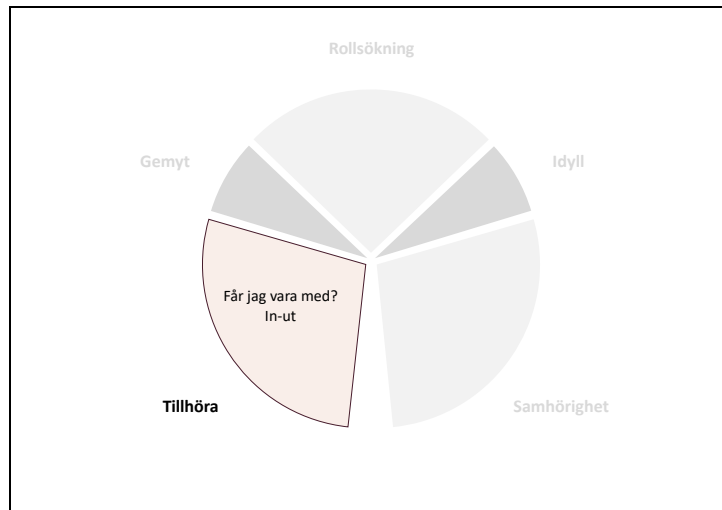
Enligt Schutz teori genomgår en grupp tre huvudfaser under sin utveckling mot enighet och effektivitet.

- Tillhörafasen
- Rollsökningsfasen/Kontrollfasen
- Öppenhetsfasen

Mellan dessa faser finns två övergångsfaser: gemyt och idyll



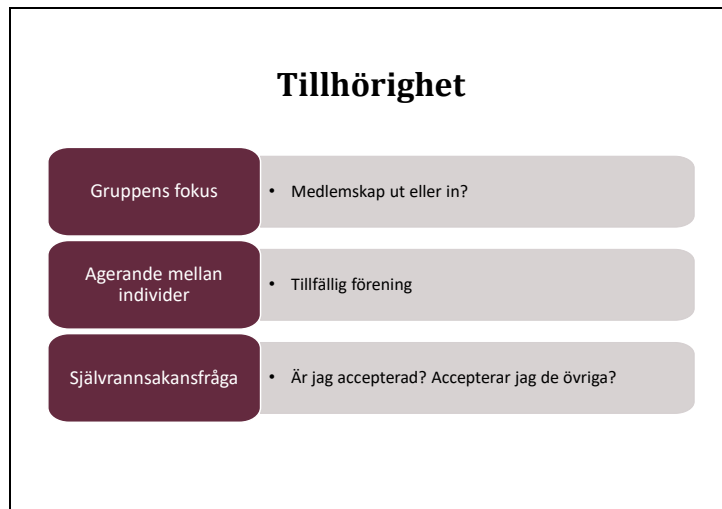
Bild 10



1. Tillhörighet

Under den första fasen i en grupp lär man känna varandra och undviker gärna konflikter, man vill passa in och bli accepterad. Gruppen kommer inte att komma vidare förrän alla känner att de är accepterade. Denna fas tar stor energi från arbetet.

Bild 11



Gruppens fokus

Medlemskap ut eller in, ska jag vara med eller inte?

Agerande mellan personer

Tillfällig förening, ingen "satsas för mycket energi" för man vet inte vad det kommer att leda till, eller ens om man ska fortsätta att vara med.

Självvrannsakansfråga:

- Är jag accepterad?
- Accepterar jag de övriga?

Viktiga frågor:

- Passar jag in i gruppen?
- Vilka är de övriga personerna i gruppen?
- Vill jag vara med dem?
- Får jag vara med dem?

Bild 12

Tillhörighet – Tips!

- Hur vill du att gruppen ska fungera?
- Vilken roll vill du ha?
- Tydliga regler och rutiner
- Låt alla komma till tals och få uppgifter
- Försök tillfredsställa varandras behov av att känna sig behövda
- Prata om och var tydlig med era individuella ambitionsnivåer!

Bra övning:
Har vi samma klocka?

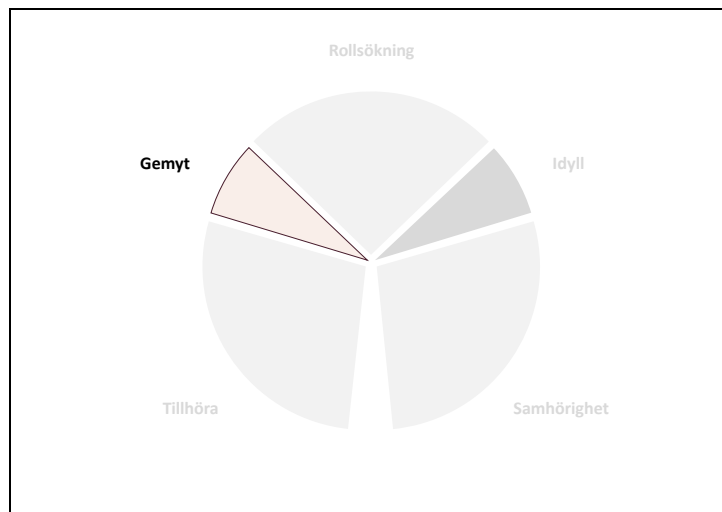
Tips! Bra att tänka och fundera på inför och under denna fas.

- Hur vill du att gruppen ska fungera?
- Vilken roll vill du ha? Passivt få en roll eller aktivt ta en roll?
- Kom överens om tydliga regler och rutiner för att alla ska kunna delta?
- Låt alla komma till tals och få uppgifter
- Försök att tillfredsställa varandras behov av att känna sig behövda

Prata om och var tydlig med era individuella ambitionsnivåer. Alla har olika förutsättningar
Bra övning: Har vi samma klocka?



Bild 13

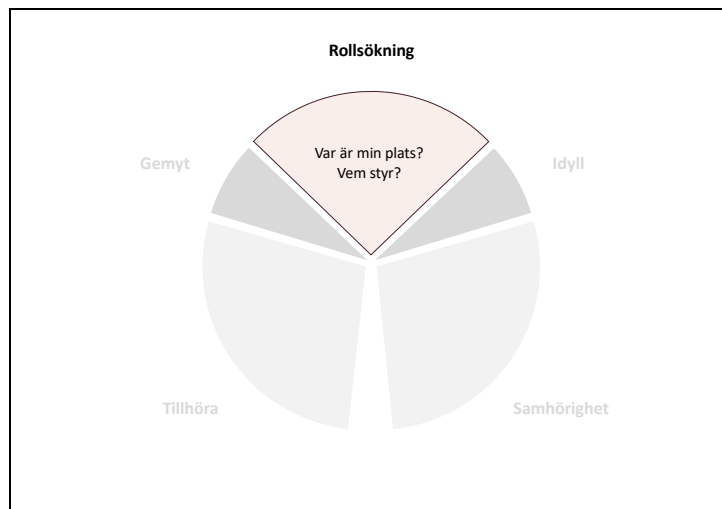


Övergångsfas Gemyt

Efter den första fasen pustar alla ut. Man känner att det var skönt man "fick vara med på båten". När gruppen kommer in i denna fas stannar produktiviteten upp. Gruppen är nöjd och lever i nuet men det blir inte så mycket faktiskt arbete utfört. Eftersom det är en så trevlig fas stannar många grupper upp i den här fasen och är nöjda med det.



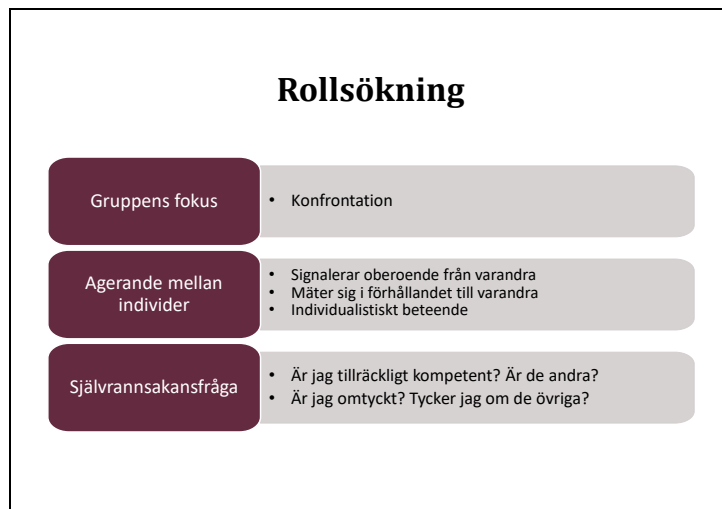
Bild 14



2. Rollsökning

När man vet att man är accepterad i gruppen är nästa steg att finna sin roll. Det kanske är jag som ska vara den informella ledaren i gruppen och kanske behöver utmana den här personen. Eller jag kanske ska ha ansvar för ett visst specialområde i det här projektet som vi bedriver. Här börjar man mäta sina krafter med varandra för att se vem som ska ta vilken roll. Och alla är väldigt intresserade av att hitta sin roll och den trygghet som en väl definierad roll ger. I den här fasen kan det lätt uppstå konflikter mellan olika personer och grupperingar. I den här fasen har gruppen en ganska låg produktivitet och det går så mycket energi åt interna konflikter och stridigheter.





Gruppens fokus – Konfrontation,

- Vem är jag i gruppen?
- Vad är min roll?
- Hur hög status har jag?

Agerande mellan deltagarna i gruppen

- Individerna signalerar oberoende från varandra.
- Deltagarna mäter sig i förhållande till varandra och beteendet blir individualistiskt.

Självvrannsakansfråga

- Är jag tillräckligt kompetent?
- Är de andra tillräckligt kompetenta?
- Är jag omtyckt? Tycker jag om de övriga?

Viktiga frågor för medlemmarna i gruppen

- Vem är ledaren eller ledarna?
- Hur stort inflytande har de?
- Hur stort ansvar får jag ha?
- Är jag stark nog att hävda mina krav?
- Inser, uppskattar och respekterar man min kompetens? Och vice versa.
- Hur stor närhet är tillåten? Hur starka känslor kan jag visa?
- Är gruppmedlemmarna lojala mot mig och gruppen?
- Hur stor öppenhet är tillåten?
- Får jag min del av värmen?



Bild 16



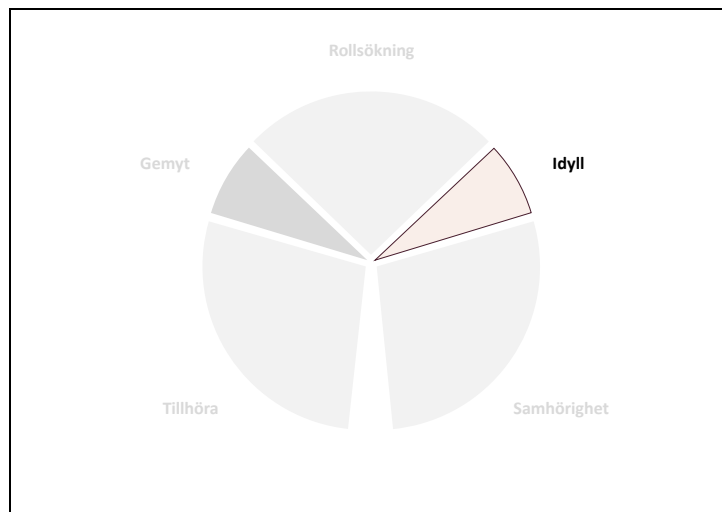
Tips! Bra att tänka och fundera på inför och under denna fas.

Den här fasen kan upplevas som obehaglig för vissa, men det är ett bra tillfälle för gruppen att öva sig på att hantera konflikter. **Extra viktigt är att alla får komma till tals** och att gruppen strävar efter öppenhet.

Ta er tid att fördela ansvar och arbetsuppgifter som utgår ifrån individernas önskemål och möjligheter. Snåla inte med att ge varandra komplimanger för gjorda insatser, kompetens med mera. Försök att ha tålamod och visa respekt.



Bild 17



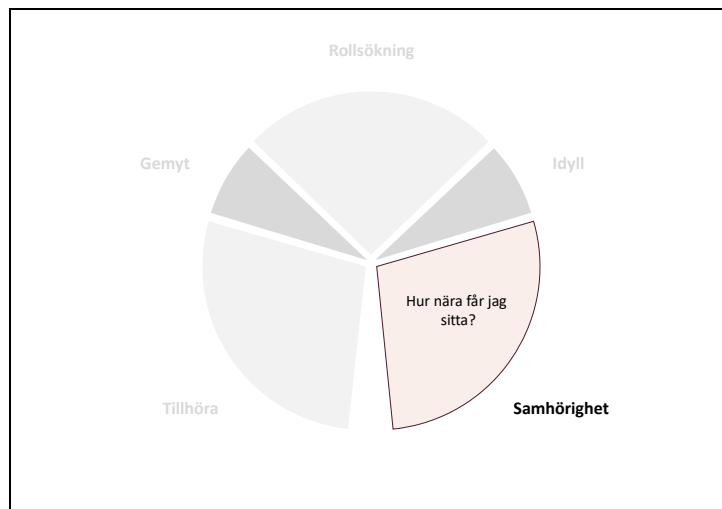
Övergångsfas Idyll

Idyllfasen är ytterligare en "hämta-andan-fas" som påminner om idyllfasen. Alla har funnit sina roller som är tydliga och klara. Vi kan uppleva en känsla av att vi kan bestämma saker tillsammans och vi anpassar oss till varandra. Dock är produktiviteten fortfarande låg.

Tips! Bra att tänka och fundera på inför och under denna fas.
Dags att visionerna? Nu är ett bra läge



Bild 18



Nu kommer vi till den sista fasen, samhörighetsfasen. Det är hit vi stävar. Här växlar vi roller beroende på behov. Jag måste kanske inte sitta på samma stol vid varje möte. Om ämnet för dagen är något som en annan person har kunskap kring och förmåga att leda så kan jag låta honom eller henne ta över ledningen över ett möte. Om jag känner mig trygg i min roll så har jag inte problem med att underordna mig om det gagnar arbetet.

Är vi ett väl fungerande lag så kan vi gå in och täcka för varandra och skifta roller efter behov. Man vet att man är accepterad, man är trygg i sin roll, så trygg att jag till och med kan släppa den till någon annan som är bättre lämpad för arbetsuppgiften just då. Ur den här gruppen får vi ut verkligt hög produktivitet.

Men även i denna fas kan man snabbt ramla tillbaka, kommer en ny gruppmedlem in så åker hela gruppen in i en ny tillhörighetsfas. Är gruppen en väl fungerande grupp kan man snabbt återgå till samhörighetsfasen.



Bild 19



Gruppmedlemmarna:

- Ser konflikter som möjligheter till utveckling
- Har mindre behov av personlig uppskattning
- Ser inte undergrupper som ett hot
- Känner värme och gemenskap
- Känner tillit
- Ger varandra stöd
- Kommunikerar öppet, direkt och spontant
- Värdesätter motsatta åsikter vid konflikter
- Tillåter frånvaro
- Uppmärksammar andra grupper och deras aktiviteter





Dela ut PDF "Var i processen är vi"

Om befintliggrupp:

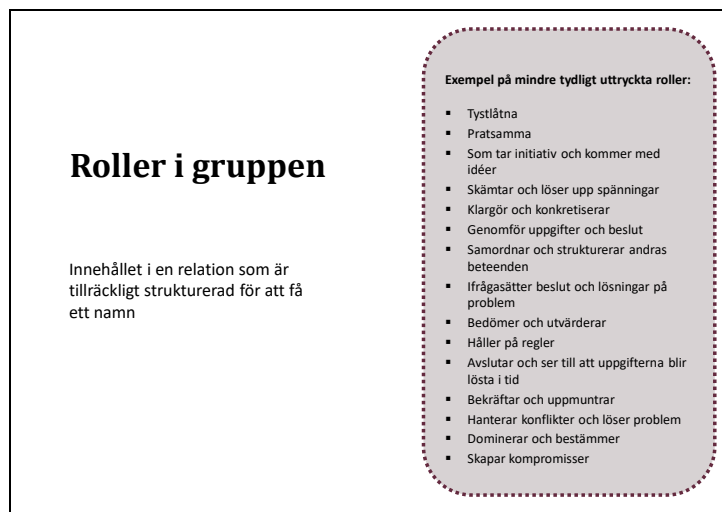
Beroende på hur mycket tid ni har kan ni antingen svara på frågorna tillsammans, eller kan ni bara läsa dem. Du kan också be dem att göra detta senare själva.

Om blandad grupp:

Dela ut och be berätta om dokumentet ifall de vill använda det i sina grupper.



Bild 21



Vi har tidigare nämnt att grupper består av individer och vi tänker nu prata lite mer om individen i gruppen. Som individ i gruppen börjar sökandet efter sin plats i gruppen när beslutet är taget om man ska vara med eller inte. Och under rollsökningsfasen är detta extra tydligt.



En roll handlar om innehållet i en relation som är tillräckligt strukturerad för att få ett namn. En roll bidrar också till att tydliggöra förväntningar mellan individer/grupper, till exempel doktor – patient. Du som patient förväntar dig att doktorn skall vara expert och komma med lösningar på problemet. En roll kan man säga skapar förutsägbarhet, struktur och en arbetsfördelning.

En roll är också oftast förknippad med en status enligt en norm.

Föreningars styrelser har till en viss del en uttryckt och tilldelad rollfördelning i och med sina styrelseposter. Men oberoende av den tydligt tilldelade rollfördelningen tenderar vi i grupper att inta eller tilldela oss en rad andra roller som är mindre tydligt uttryckta.



Exempel på sådana roller kan vara:

- Tystlåtna
- Pratsamma
- Som tar initiativ och kommer med idéer
- Skämtar och löser upp spänningar
- Klargör och konkretiserar
- Genomför uppgifter och beslut
- Samordnar och strukturerar andras beteenden
- Ifrågasätter beslut och lösningar på problem
- Bedömer och utvärderar
- Håller på regler
- Avslutar och ser till att uppgifterna blir lösta i tid
- Bekräftar och uppmuntrar
- Hanterar konflikter och löser problem
- Dominerar och bestämmer
- Skapar kompromisser

Det är inte så att alla dessa förekommer i alla grupper och det är inte heller så att en individ bara kan ha en roll. Det som är bra att känna till är att alla roller kan bidra och fylla en funktion. Att olikheterna inte behöver vara ett problem utan är något som kan vara positivt för gruppen, en resurs om den används rätt.

Vilka roller har ni i er grupp? Är alla nöjda med sina roller? Hur vill ni använda de resurserna som er grupps roller innebär? Saknar ni någon roll? Nu kommer vi göra en övning för att försöka besvara dessa frågor.



Analys av gruppens samlade resurser

Jag upplever att jag har den här rollen

Jag har den här rollen för att det är viktigt för mig att.....

Upplever du att du själv har tagit på dig den rollen själv, eller har du blivit tilldelad den? Är du nöjd med den? Vill du bli av med den?

Från PeaceWorks bok *DRIV*

Exempel på mindre tydligt uttryckta roller:

- Tystlåtna
- Pratsamma
- Som tar initiativ och kommer med idéer
- Skämtar och löser upp spänningar
- Klargör och konkretiserar
- Genomför uppgifter och beslut
- Samordnar och strukturerar andras beteenden
- Ifrågasätter beslut och lösningar på problem
- Bedömer och utvärderar
- Håller på regler
- Avslutar och ser till att uppgifterna blir lösta i tid
- Bekräftar och uppmuntrar
- Hanterar konflikter och löser problem
- Dominerar och bestämmer
- Skapar kompromisser

Övning för vem?

Övningen passar bäst en befintlig grupp. Men här kommer först en lättare variant som du kan använda med en blandad grupp.

Analys av gruppens samlade resurser – blandad grupp

Här är en övning man kan göra med sina grupper. Syftet med utbildningen är att identifiera hur de olika roller ni tar i en grupp kompletterar varandra.

Vi kommer göra första delen av övningen tillsammans.

Dela in gruppen i bikupor om 2 och 2



Fundera på ett exempel på en grupp du är med nu eller du har varit med i. När du har valt ditt exempel ska ni genom intervju och självskattning nu definiera vilka roller ni har i gruppen, samt vilket behov rollerna uppfyller hos er. Ni ska även lyfta om de upplever att de har blivit tilldelade en roll som de inte uppskattar att ha.

Samla alla till storgrupp igen

Berätta sedan för gruppen vad ni kom fram till. Var det lätt att identifiera roller? Om ni upplevde att ni blev tilldelade en roll som ni inte uppskattar att ha, hur blev det så?

Visa sedan matrisen, och hur man kan använda den tillsammans med sin grupp!

Analys av gruppens samlade resurser – befintlig grupp

Dela in gruppen i bikupor om 2 och 2 och ge alla post-it lappar



Genom intervju och självskattning ska ni nu definiera vilka roller ni har i gruppen, samt vilket behov rollerna uppfyller hos er. Ni ska även lyfta om de upplever att de har blivit tilldelade en roll som de inte uppskattar att ha. Skriv varje roll som ni kommer fram till på en post-it-lapp

Samla alla till storgrupp igen

Gå igenom varje bikupas noteringar kring roller och varför de tror att de har den rollen. Eller de roller som de upplever sig ha trots att de inte vill ha dem. Låt paren presentera sin partners roller och behov, eller missnöje med upplevt tilldelade roller. Försök att placera varje lapp med en roll i 4-fältaren. (Nästa slide, antingen ritas du den på en tavla eller använder ni er av powerpointens bakgrund)



Diskutera i helgrupp hur er 4-fältares resultat påverkar gruppen och dess arbete

- Kompletterar ni varandra bra?
- Har ni styrkor i alla fält, eller hur kan ni som grupp komplettera med vissa "brister" som gruppen har?
- Hur ska gruppen avlasta individer som har oönskade roller?

Bild 23



Matris för övningen. Du kan antingen rita matrisen på en tavla eller använda denna som bakgrundsbild.

Bild 24



Dela ut PDF "Checklista för att skapa grupper med goda förutsättningar"
Om ni har tid kan ni gå igenom den under workshoppen. Annars kan gruppen jobba med
dessa frågor senare.

Bild 25

