

FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation)

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 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. Fast det kan vara till hjälp för att förstå mekanismerna som styr vårt beteende i grupper, grupp-beteende.

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

Alla vill känna sig: Betydelsefulla – Kompetenta – Omtyckta

Alla känner någon slags rädsla för att bli: Ignorerade – Förödmjukade – Avvisade

Är vi som individer trygga och tillfreds 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.

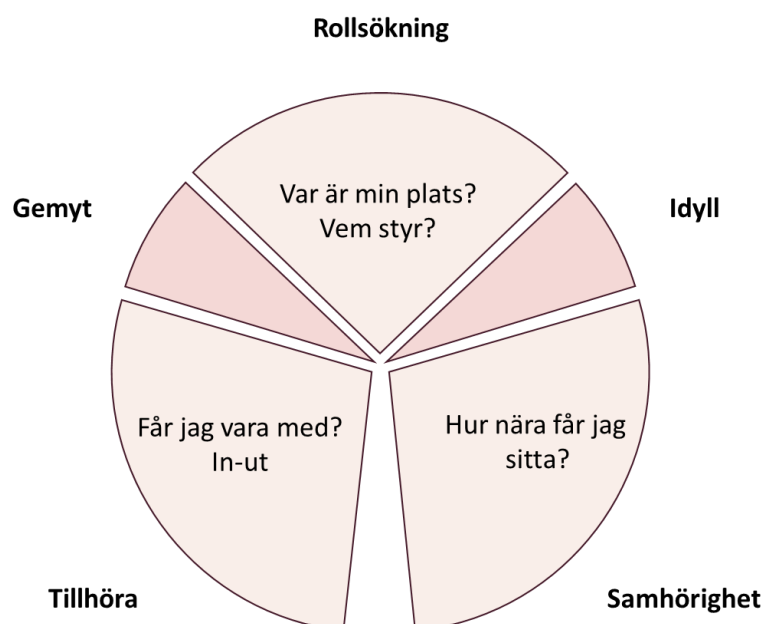
Det Schutz teorier visar är alltså hur gruppens utveckling handlar om individerna i den.

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

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

1. Tillhörighetsfasen
2. Rollsökningsfasen/Kontrollfasen
3. Öppenhetsfasen

Mellan dessa faser finns två övergångsfaser: gemyt och idyll



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.

Gruppmedlemmarna

Gruppens fokus

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

Agerande mellan personer

Tillfällig förening, ingen "satsar 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?

Vanligt beteende på individnivå

- Prata för mycket eller vara överdrivet tyst.
- Dra sig undan och vara tyst.
- Kontrollera behörighet och kompetens.
- Berättar "lustiga anekdoter"- historier.
- Kontrollera ledarnas behörighet och kompetens.
- Försöker lära känna varandra.
- Undviker konflikter.
- Ifrågasätta gruppens mål och gruppnormer.

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.

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 mycket energi till interna konflikter och stridigheter.

Gruppmedlemmarna

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.

Självrannsakensfråga

- 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?

Vanligt beteende på individnivå

- Försöka uppnå eller undvika ledarskapet.
- Det bildas undergrupper.
- Ifrågasätter andras beteende.
- Plåstra om och skydda.
- Välja den äldsta eller minst inflytelserika medlemmen till ledare.
- Genomföra majoritetsval när ledare ska utses.
- Löser konflikter genom omröstning, kompromiss eller med hjälp av en utomstående.
- Uppvisar en liten eller ingen grupp känsla.
- Trivs dåligt.
- Vill inte bli påverkad av andra.
- Kunna uttrycka både positiva och negativa känslor.
- Minska det fysiska utrymmet och öka kroppskontakten.
- Acceptera tystnad utan en känsla av obehag.

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 mer mera. Försök att ha tålamod och visa respekt.

Övergångsfas Idyll

Ytterligare en "hämta-andan-fas" som påminner om gemytfasen. 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.

3. Öppenhetsfasen - Samhörighet

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.

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.