

Analysfrågor, var i processen är vi?

För att ta reda på i vilken fas en grupp befinner sig i kan man ställa ett antal kontrollfrågor och på så sätt se mönster som kan visa i vilken fas i grupprocessen man befinner sig i. Dessa frågor rör kommunikation, lyssnande, konflikthantering, feedback, stämning och undergrupper.

Analysverktyget *Discanalys är ett självutvärderingsverktyg som samlar ett antal mycket bra frågeställningar för detta ändamål.

Kommunikation

Är diskussionen artig och ytlig, som i tillhörafasen, eller går diskussionsvågorna höga, vilket ofta är fallet i rollsökningsfasen? Ju senare i rollsökningsfasen gruppen befinner sig, desto viktigare blir det att försöka förstå varandras åsikter. I öppenhetsfasen kommunicerar gruppmedlemmarna på ett direkt och öppet sätt, och de värdesätter motsatta åsikter.

- Vad pratar man om i gruppen och på vilken nivå ligger diskussionerna?
- Vad pratar man om när det är lunch och fikapaus?
- Om du lämnat gruppen en stund vad pratar man om när du kommer tillbaka?
- Hur är tonen i diskussionerna?
- Pratar man om känsliga ämnen?
- Försöker man lära känna varandra?
- Leder diskussionerna till konflikter?
- Hur benägna är gruppmedlemmarna att föra fram sin egen ståndpunkt?
- Försöker medlemmarna förstå varandras syn på saken?
- Undviks frågor om gruppens varande eller inte?
- Är diskussionen spontan, direkt och öppen?
- Accepteras andras åsikter?
- Ses olika uppfattningar som berikande för diskussionen?

Lyssnande

I de tidiga faserna har individer svårare för att "på riktigt" lyssna till varandra. Mycket av tiden går i stället åt till egna tankar om det egna deltagandet, frågor om jag passar in med mera. I senare faser kommer rollsökningen in och det kan vara viktigare att göra sin röst hörd och få fram sina åsikter än att lyssna. Senare i rollsökningsfasen lyssnar gruppens medlemmar mer på varandra. I öppenhetsfasen försöker man även som grupp ta till vara på alla åsikter när man fattar beslut och lyssnandet blir mer viktigt.

- Lyssnar gruppens medlemmar på varandra?
- Reds åsiktsskillnader ut?

Konflikthantering

Hur gruppmedlemmarna hanterar konflikter säger mycket om i vilken av FIRO-modellens faser gruppen befinner sig. De ämnen som man väljer att ta upp skiftar också.

I tillhörfasen undviks till exempel känsliga frågor och man pratar om ytliga saker. Ofta försöker man undvika konflikt genom att skämta eller släta över saken i fråga.

I rollsökningsfasen, där konflikter blir mer synliga, händer det däremot ofta att man på grund av åsiktsskillnader till och med skapar olika problem. Ofta handlar konflikterna om kompetens. I slutet av fasen löser man vanligtvis konflikter genom att kompromissa, omrösta eller genom att ta hjälp utifrån.

I övergångsfasen, som kännetecknas av en känsla av idyll, upplevs konflikter inte längre som lika hotande, och dessa hanteras därför oftast när de uppstår. Eftersom gruppen i denna fas är mån om en god gemenskap undviks samverkan med andra grupper.

I öppenhetsfasen, där olika åsikter tas till vara och värdesätts, hanteras konflikter på ett mer lugnt sätt. Om konflikter uppstår blir inte heller arbetsuppgifterna lidande.

- Vilka problem väljer gruppen att hantera?
- Slätas konflikter över?
- Skapas problem genom att åsiktsskillnader lyfts fram?
- Visas känslor öppet?
- Ber man det formella ledarskapet att lösa konflikten?
- Accepteras andras åsikter och lösningar på problemet?
- Ifrågasätter gruppmedlemmarna varandras kompetens?
- Hanteras konflikter när de uppstår?
- Hur mån är gruppen om att konflikten ska lösas?
- Vill man samverka med andra grupper?
- Hanteras konflikter på ett lugnt sätt?
- Hanteras konflikter och problem utan att arbetsuppgifterna blir eftersatta?

Arbetsfördelning

I tillhörfasen, då gruppen ännu inte har uppnått en välfungerande struktur där var och en har sitt speciella ansvarsområde, föreslås i regel många aktiviteter som sedan inte följs upp.

Arbetsfördelningen grundas därför oftast på formell kompetens, vilket inte är fallet i kontrollfasen, då man i stället kommer fram till vem som är mest kompetent genom diskussion.

Under idyllfasen när konsensuslösningar är vanliga kan ibland arbetets kvalitet bli lidande.

I öppenhetsfasen däremot utför den som är mest lämpad uppgiften, och gruppmedlemmarna litar då även på att arbetet blir utfört på ett bra sätt.

- Lägg fokus på hur en uppgift ska lösas eller handlar det om vad som behöver göras?
- Fördelas arbetet enligt formell kompetens?
- Vet var och en i gruppen vad den ska göra?
- Kommer gruppens enighet före arbetets kvalitet när det gäller prioriteringar?
- Gör den som är mest lämpad uppgiften?
- Litar de andra på att uppgiften utförs på ett bra sätt?

Feedback

När det gäller feedback ges det oftast inte alls i tillhör fasen; om feedback ges är den oftast neutral.

I rollsökningsfasen kan feedbacken däremot ha karaktären av påhopp. Feedbacken går då egentligen ut på att man vill markera sin egen ställning eller åsikt. I desto senare fas gruppen befinner sig, ju mer öppen, rak och ärlig blir också feedbacken.

- Ges feedback och är den i så fall neutral?
- Är den feedback som ges konstruktiv eller handlar det om personliga påhopp?
- Hur öppen och uppriktig är feedbacken?

Stämning

Även stämningen i gruppen varierar beroende på i vilken fas gruppen befinner sig enligt FIRO-modellen. I tillhör fasen präglas stämningen oftast av en osäkerhet, medan den i gemytfasen övergår till att bli varm och glad.

I rollsökningsfasen blir stämningen däremot ibland till och med fientlig, för att sedan i idyllfasen bli mer lugn. Stämningen i idyllfasen präglas även av lojalitet, och gruppen blir mer introvert.

I öppenhetsfasen, som präglas av en stark gemenskap, blir gruppen mer extrovert och intresserad av att samverka med andra grupper.

- Präglas stämningen av osäkerhet?
- Trivs alla och är glada?
- Är engagemanget öppet och starkt?
- Hur stark är gruppkänslan?
- Är stämningen lugn?
- Hur höga är kraven på lojalitet?
- Är stämningen tillitsfull?
- Kan medlemmar själva bestämma om de vill delta i aktiviteter utan att deras lojalitet ifrågasätts?
- Är gruppen extrovert?

Undergrupper

En sista parameter som säger mycket om i vilken FIRO-fas en grupp befinner sig är undergrupper. I tillitsfasen förekommer de oftast inte alls. Finns det undergrupperingar framstår de ofta som otydliga, för att i rollsökningsfasen visas i all sin tydlighet. Konkurrensen mellan olika undergrupper är då ofta stor.

I öppenhetsfasen framstår inte längre undergrupper som hotfulla och man blir då mer intresserad av att söka kontakt med andra grupper.

- Finns det tydliga undergrupperingar?
- Upplevs de som hotfulla?
- Tillåts kontakt med andra grupper?