

Övning kring Grupputveckling

Anders Laestadius – Crisp

Mia Pilebro - Arbetsförmedlingen

Stadie 1 – Gruppens beteende

Vi kan konstatera att gruppen befinner sig i stadie 1 eftersom ...

Medlemmarna är koncentrerade på den personliga tryggheten i gruppen

Medlemmarna är koncentrerade på att bli accepterade av andra och att få tillhöra gruppen

Medlemmarna är rädda för att bli avvisade och det är sällsynt med avvikelser från etablerade normer

Medlemmarna kommunicerar på ett trevande sätt och är mycket artiga mot varandra och konflikter är sällsynta

Medlemmarna förväntar sig och uppmanar ledaren att ge dem direktiv och personlig trygghet

Kommunikationen tenderar att gå via ledaren och ledaren utmanas mycket sällan av medlemmarna

Medlemmarna har ingen klar bild av gruppens mål, men försöker inte heller klargöra målen. Gruppen utgår från att det råder konsensus om målen

Medlemmarna visar stor foglighet och konformiteten är stark

Vissa medlemmar dominerar mer än andra under diskussioner och vid beslut

Sammanhållningen inom och engagemanget för gruppen baserar sig på identifikation med ledaren

Det är sällsynt med subgrupper och koalitioner

Stadie 1 – Målsättning med fasen

För att få **progression** i grupputvecklingen är målsättningen att ...

Att skapa en känsla av tillhörighet och en början till förutsägbara interaktionsmönster

Att utveckla medlemmarnas lojalitet med gruppen

Att skapa en miljö där medlemmarna kan känna sig tillräckligt trygga för att våga lägga fram ideer och förslag

Stadie 1 – Ledarens beteenden

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren ...

Var styrande, instruerande, och ge tydliga direktiv

Var strukturerad, tydlig och uppgiftsorienterad

Formulera gruppens mål och ange riktningen tydligt

Utstråla självförtroende och pondus

Var rättvis och inkludera alla

Ge positiv och stärkande feedback

Stadie 1 – Ledarens hållning

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren agera utifrån hållningen ...

Instruerande

Stadie 2 – Gruppens beteende

Vi kan konstatera att gruppen befinner sig i stadie 2 eftersom ...

Det uppstår konflikter kring värderingar, rollfördelning och mål och uppgifter

Avvikelser från de framväxande gruppnormerna blir allt fler

Den ökade känslan av trygghet tillåter avvikande åsikter att komma fram

Medlemmarna utmanar ledaren och varandra

**Medlemmarna deltar alltmer
och är mindre konforma**

**Det bildas subgrupper och
koalitioner**

**Medlemmarna visar låg
tolerans mot subgrupper och
koalitioner**

Konformiteten börjar minska

Stadie 2 – Målsättning med fasen

För att få *progression* i grupputvecklingen är
målsättningen att ...

**Att utveckla gemensamma mål,
värderingar och arbetssätt**

Stadie 2 – Ledarens beteenden

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren ...

Arbeta fram roller kring gruppens styrning och fördela gradvis makten

Förhandla för att nå en ömsesidigt acceptabel lösning som konfliktlösande strategi

Inta ett grupp-perspektiv för att slippa känslan av att vara personligt attackerad

Kommunicera synpunkter klart och tydligt

Tala om tillit och samarbete under diskussionerna

Agera rådgivare och ge mycket styrning såväl som stöd

Stadie 2 – Ledarens hållning

För att stödja gruppen inom denna fas **behöver** ledaren agera utifrån hållningen ...

Coachande

Stadie 3 – Gruppens beteende

Vi kan konstatera att gruppen befinner sig i stadie 3 eftersom ...

Det råder en ökad tydlighet och konsensus om målen

Roller och uppgifter anpassas så att de ökar chanserna för att gruppen ska uppnå målen

**Kommunikationens innehåll
blir mer inriktat på uppgifter
och blir mer flexibel**

**Konflikter uppstår men
hanteras effektivt och fruktbara
avvikelser tolereras**

**Större acceptans för koalitioner
och subgrupper**

**En hög grad av konformitet där
medlemmarna ansluter sig i
frivilligt till gruppens normer**

**Medlemmarna känner
tillfredsställelse i arbetet och
stor sammanhållning och tillit
inom gruppen**

**Beslut fattas gemensamt av
teamet utifrån en tydlig
riktning och en ökad nivå av
samarbete mellan
medlemmarna**

Stadie 3 – Målsättning med fasen

För att få progression i grupputvecklingen är målsättningen att ...

Att konsolidera positiva relationer bland medlemmarna

Att ingå i mognare förhandlingar om roller och arbetsätt

Stadie 3 – Ledarens beteenden

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren ...

Ledarens roll blir mindre styrande och mer konsultativ

Uppmuntra gruppen att göra förändringar av gruppstrukturen och justera för att gruppens produktivitet ska bli bättre

Uppmärksamma gruppen på att identifiera problem som hindrar gruppens framgång

Uppmuntra medlemmarna i deras strävan att ta del i gruppens ledarskapsfunktion och beslutsfattande

Stadie 2 – Ledarens hållning

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren agera utifrån hållningen ...

Bollplank

Stadie 4 – Gruppens beteende

Vi kan **konstatera** att gruppen befinner sig i stadie 4 eftersom ...

Teamet får, ger och använder feedback med avseende på dess effektivitet och produktivitet och förhandlar för att lösa konflikter

**Teamet talar om tillit och
samarbete i sina diskussioner**

**Teamet ägnar tid åt att planera
hur problem ska lösas och hur
beslut fattas och alla är
delaktiga vid beslutstagande**

**Medlemmar undviker
generaliseringar och är
specifika i sin kommunikation**

**Medlemmar kommunicerar
sina uppfattningar klart och
öppet men uppfattas också
som stödjande**

**Teamet har en öppen
kommunikationsstruktur där
alla medlemmar deltar och får
göra sin röst hörd**

**Medlemmarna är medvetna
om och delar teamets mål och
gruppen kännetecknas av stark
sammanhållning**

**Det interpersonella kittet
mellan medlemmarna är starkt**

**Uppgiftsorienterade avvikelser
tolereras och konformiteten är i
hög grad frivillig**

**Teamets normer uppmuntrar
starka prestationer, hög kvalitet
samt innovationer**

**Teamets är noggranna med
detaljerna i arbetet**

**Det finns acceptans för
subgrupper och koalitioner där
dessa är integrerade i gruppen
som helhet**

**Det uppstår perioder av
konflikter men de är kortvariga
då det finns effektiva strategier
i gruppen för att hantera dem**

Medlemmarna accepterar sina roller och sin status i teamet och uppgiftsfördelningen matchar medlemmarnas förmågor

Stadie 4 –målsättning med fasen

För att få progression i grupputvecklingen är målsättningen att ...

Att fatta informerade och välgrundade beslut och att få arbetet utfört

Att bevara sammanhållningen samtidigt som man uppmuntrar uppgiftsorienterade konflikter

Stadie 4 – Ledarens beteenden

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren ...

Delegering eller “platt ledarskap” är den dominerande ledarstilen

Delta som expertmedlem i ditt team

Agera som konsult och delta mer för att nå målen och för att teamet ska bli framgångsrikt

Utmana teamet för att utvecklas och förbättra samarbete och arbetsätt

Stadie 4 – Ledarens hållning

För att stödja gruppen inom denna fas behöver ledaren agera utifrån hållningen ...

Delegerande