



Grupp-processens olika faser

● Initialskedet

osäkerhet, oklara normer, oklara roller
maktkamp
ytlig kommunikation
ev. besvikelse och aggression

Om man upplever att man aldrig kommer igång kan man tröttna och lämna gruppen.

● Smekmånadsfasen

riklig kommunikation
hög tillfredsställelse
enighet
generositet

Man tror gärna att man har funnit den rätta (gruppen) och att den ska förbli sådan för evigt. Kan innebära att man förnekar skiljaktigheter.

● Funktionsfasen

utkristallisering av roller
ev. bildning av subgrupper
kommunikationen samordnas och fördjupas
känsloreaktioner – framför allt positiva.
grupp- och vikänsla

Frånvaron av konflikter behöver inte i sig betyda styrka eller mognad.

● Platå

känsla av att varken kunna få eller ge mer
resignation och trötthet
pausbehov

Platån innebär en andhämtningspaus. Då kan det vara lätt att ge upp och byta grupptillhörighet = fly.

● Konfliktperioden

förnekande
söndra – härska
ev. allianser
flykt från bearbetning av konflikter och problem.
kollisioner

Oskyldiga (oftast nya) kan bli spelbrickor i en konflikt.

Att fastna i olösliga konflikter kan vara en ursäkt för att slippa ta itu med mer krävande uppgifter. Om konflikterna bearbetas leder de oftast gruppen vidare och ökar samförstånd och trygghet.

● Avståndstagandereaktionen

aggressivitet
sorg
lätnad
ställningstagande

Avståndstagandet blir ofta förknippat med att man utser syndabockar. Utstötningmekanismer kan förekomma. Kan även vara ett resultat av att värderingsskillnader utkristalliserats så att man väljer att lämna en grupp för att man inser att de egna värderingarna inte överensstämmer med gruppens.

● Samförståndsfasen = den effektiva arbetsgruppen

försoning
tydlig kommunikation av fakta och känslor
klarare mål och roller
ömsesidig respekt
konstruktiv kritik
samförstånd
effektivitet

Mc Gregors karaktärisering av ”den effektiva arbetsgruppen” (1967) :

- Avspänd atmosfär
- Riklig kommunikation
- Tydlig målsättning
- Alla lyssnar till allas idéer
- Oliktänkande accepteras
- Beslut fattas i samförstånd
- Konstruktiv kritik ges och tas emot
- Öppenhet där känslor ges uttryck och man vet vad de andra står för
- Rollfördelningen är funktionell och ledaren dominerar inte gruppen
- Gruppen utvärderar regelbundet, genom en öppen diskussion, sitt sätt att arbeta.

● Separationsfasen

panik
fasthållande
sorg
lätnad
tillfredsställelse
nostalgi

Rollfördelningar förändras.
Luften kan lätt gå ur.
En nedtrappnings-/avvänjningsperiod inträder.
Oro bör ges utrymme.
Separationsångest inträder ofta och kan mildras med löften om att hålla kontakten.

