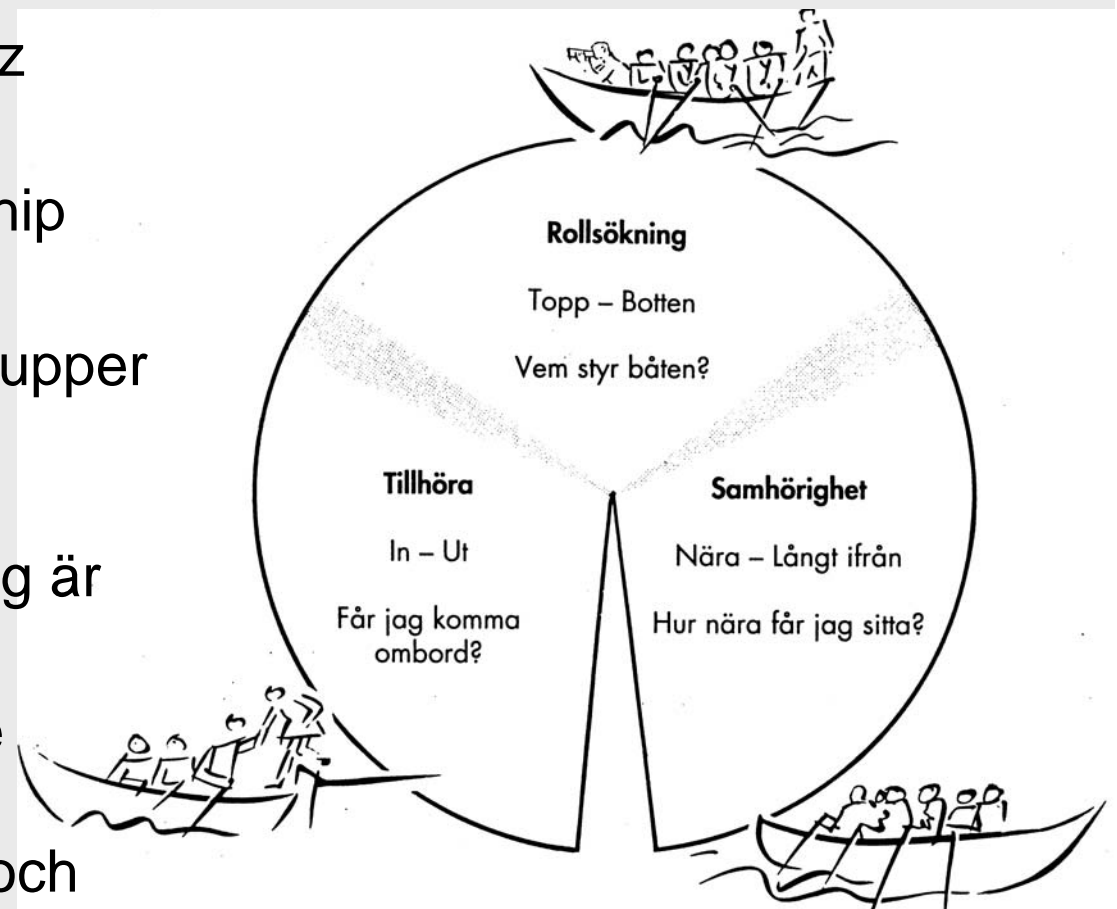


FIRO-teorin

- Utvecklad av Will Schutz
- FIRO – Fundamental Interpersonal Relationship Orientation
- Varför fungerar vissa grupper bättre än andra trots att enskilda personers skicklighet och utbildning är samma?
- En grupp genomgår tre huvudfaser under sin utveckling mot enighet och effektivitet



FIRO-teorin (forts.)

- En grupp som strävar mot målen samhörighet och effektivitet måste genomgå faserna i nämnd ordning för att lyckas
- Grupprocessens utveckling tycks vara cyklisk
- En grupp som genom utveckling nått den tredje fasen – samhörigheten – kommer då och då att återgå till de tidigare faserna, t.ex. p.g.a. att uppgiften faller utanför gruppens ram eller att en ny medlem tillkommer
- Ju mognare en grupp är desto kortare tid behöver gruppen för att återvända till den sista fasen

Tillhörfasen

- Gruppens fokus
 - Medlemskap (ut eller in)
- Agerande mellan personer
 - Tillfällig förening
- Självrannsakensfråga
 - 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
 - Prata för mycket eller vara överdrivet tyst
 - Dra sig undan och vara tyst
 - Kontrollera behörighet och kompetens
 - Berätta "fiske"-historier
 - Kontrollera ledarnas behörighet och kompetens
 - Ifrågasätta gruppens mål och gruppnormer

Rollsökningsfasen

- Gruppens fokus
 - Konfrontation
- Agerande mellan personer
 - Oberoende
- Självrannsakansfråga
 - Är jag tillräckligt kompetent?
 - Är de andra tillräckligt kompetenta?
- Viktiga frågor
 - 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.
- Vanligt beteende
 - Försöka uppnå eller undvika ledarskapet
 - Bilda undergrupper
 - Plåstra om och skydda
 - Välja till den äldsta eller minst inflytelserika medlemmen till ledare
 - Genomföra majoritetsval när ledare ska utses

Rollsökningsfasen

- Gruppens fokus
 - Relationer (nära el långt ifrån)
- Agerande mellan personer
 - Samarbete
- Självrannsakensfråga
 - Är jag omtyckt?
 - Tycker jag om de övriga?
- Viktiga frågor
 - 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
 - Känna tillit i gruppen
 - Kunna uttrycka både positiva och negativa känslor
 - Minska det fysiska utrymmet och öka kroppskontakten
 - Bilda par utan att gruppen störs
 - Diskutera fritt och öppet
 - Acceptera tystnad utan en känsla av obehag

Övergångsfaser

- Mellan de tre huvudfaserna kan två övergångsfaser märkas
- Båda kännetecknas av konfliktlöshet
 - Gemytlighetsfasen
 - Idyllfasen
- Kan vara svåra att skilja åt

Övergångsfaser

- GEMYTLIGHETSFASEN

- Startar när sista medlemskapsfrågan lösts
- Gruppen samlar kraft för att möta konflikterna i nästa fas
 - Framförallt ledarskapskonflikter
- Gruppen utvecklar en känsla av ”Vi är alla med i gruppen”
- Gruppen demonstrerar mer öppet sin grad av engagemang i gruppen

- IDYLLFASEN

- Föregås av en intensiv konflikt mellan medlemmarna eller en kris i gruppen (vanligtvis om ledarskapet)
- Resultatet av att ta fram och lösa denna konflikt gör ofta att gruppen känner sig befriade
- Medlemmarna utvecklar en gruppidentitet och förstår sina roller i denna
- Läger stor energi på att bevara stämningen och inte på att lösa uppgifter

Gruppens energi

- För att lösa de för gruppen väsentliga frågorna krävs en stor energiinsats av gruppdeltagarna
 - Beror på vilken fas eller mognad gruppen befinner sig i

Energins inriktning under gruppens utveckling

