

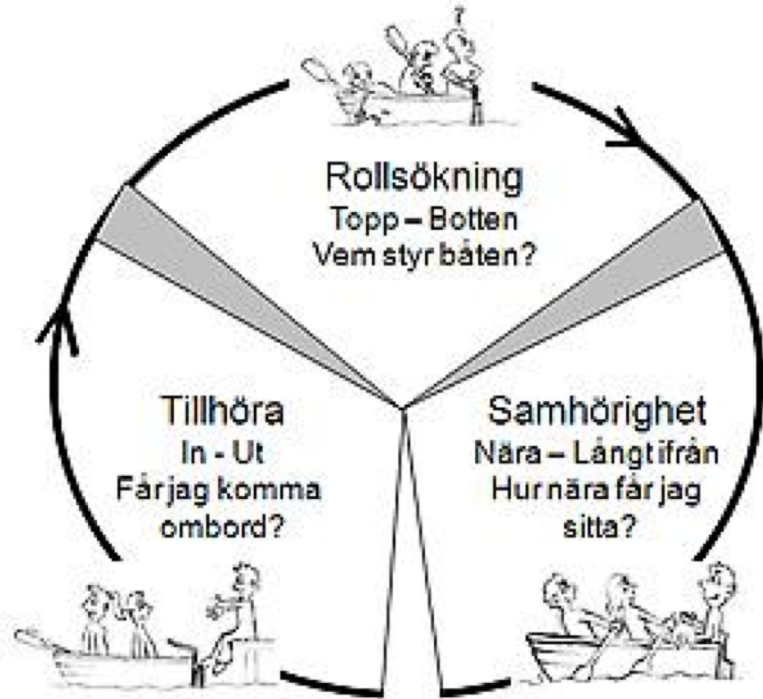


FIRO

**FUNDAMENTAL
INTERPERSONAL
RELATIONS
ORIENTATION**



FIRO* - Grupper utveckling



* FIRO = Fundamental Interpersonal Relations Orientation

FIRO

Utvecklad av Will Schutz

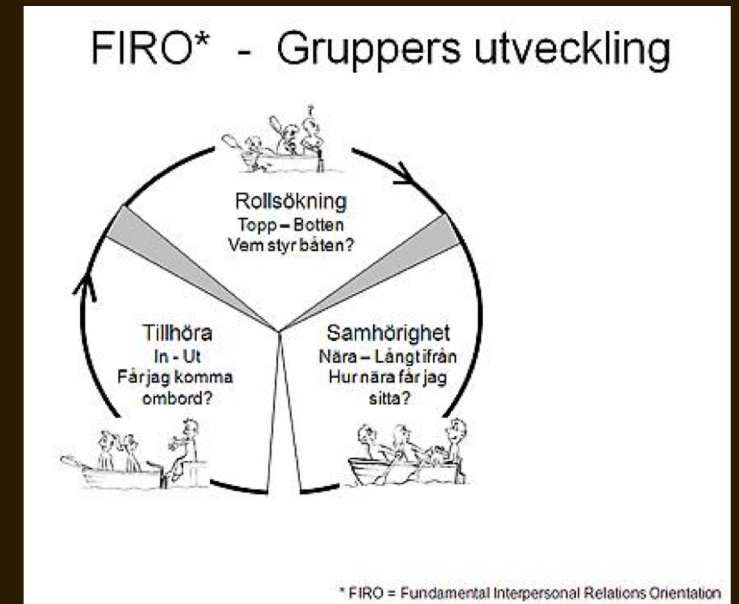
Varför fungerar vissa grupper bättre än andra trots att enskilda personers skicklighet och utbildning är samma?

En grupp genomgår tre huvudfaser under sin utveckling mot enighet och effektivitet

- 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

FIRO

Grundantaganden



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?

TILLHÖRA-FASEN

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

ÖVERGÅNGSFAS: GEMYTLIGHET

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

Gruppens fokus

- Konfrontation

Agerande mellan personer

- Oberoende

Självrannsakensfråga

- 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.

ROLLSÖKNINGS- FASEN

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

ÖVERGÅNGSFAS: IDYLL

IIDYLLFASEN

- 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 fokus

- Relationer (nära el långt ifrån)

Agerande mellan personer

- Samarbete

Självrannsakensfråga

- Är jag omtyckt?
- Tycker jag om de övriga?

Viktiga frågor

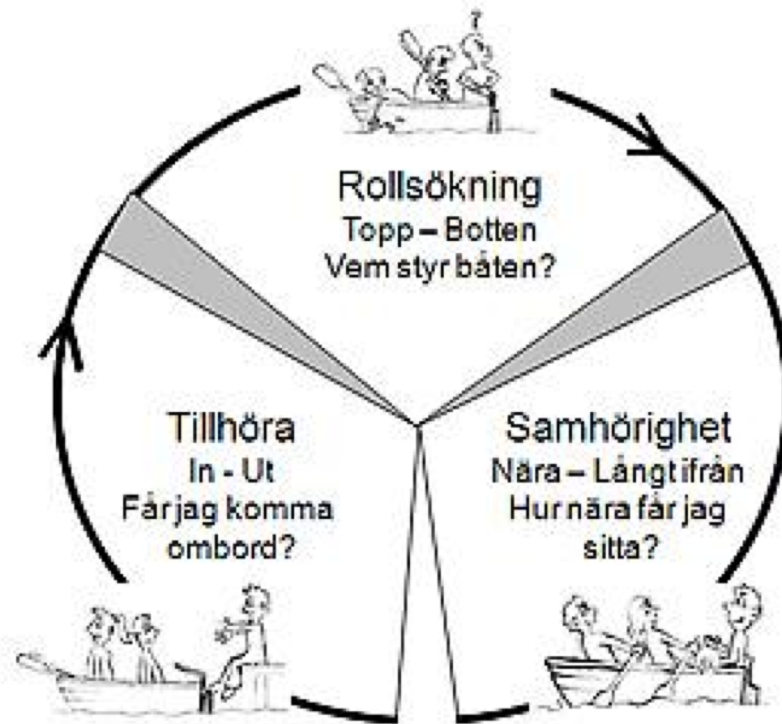
- Hur stor närhet är tillåten?
- Hur starka känslor kan jag visa?
- Är gruppmedlemmarna lojala mot mig och gruppen?
- Hur stor öppenhet är tillåten?
- Får jag min del av värmen?

SAMHÖRIGHETS- FASEN

Vanligt beteende

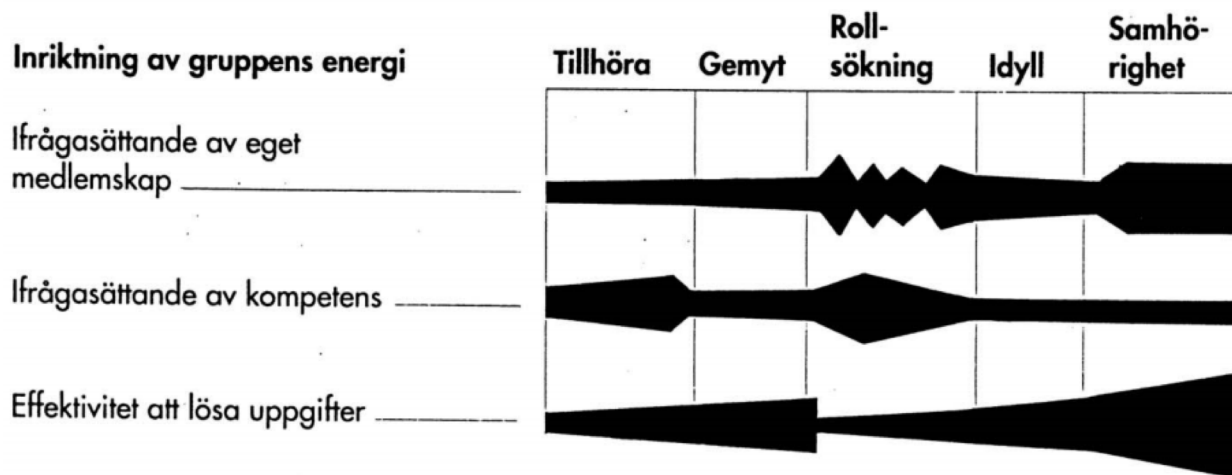
- Känna tillit i gruppen
- Kunna uttrycka både positiva och negativa känslor
- Minska det fysiska utrymmet och öka kroppskontakten
- Bilda par utan att gruppen störs
- Diskutera fritt och öppet
- Acceptera tystnad utan en känsla av obehag

FIRO* - Grupper utveckling



* FIRO = Fundamental Interpersonal Relations Orientation

Energis inriktning under gruppens utveckling



GRUPPENS ENERGI:
FÖR ATT LÖSA DE
FÖR GRUPPEN
VÄSENTLIGA
FRÅGORNA
KRÄVS EN STOR
ENERGIINSATS AV
GRUPPDELTAGAR
NA
– BEROR PÅ
VILKEN FAS ELLER
MOGNAD
GRUPPEN
BEFINNER SIG I