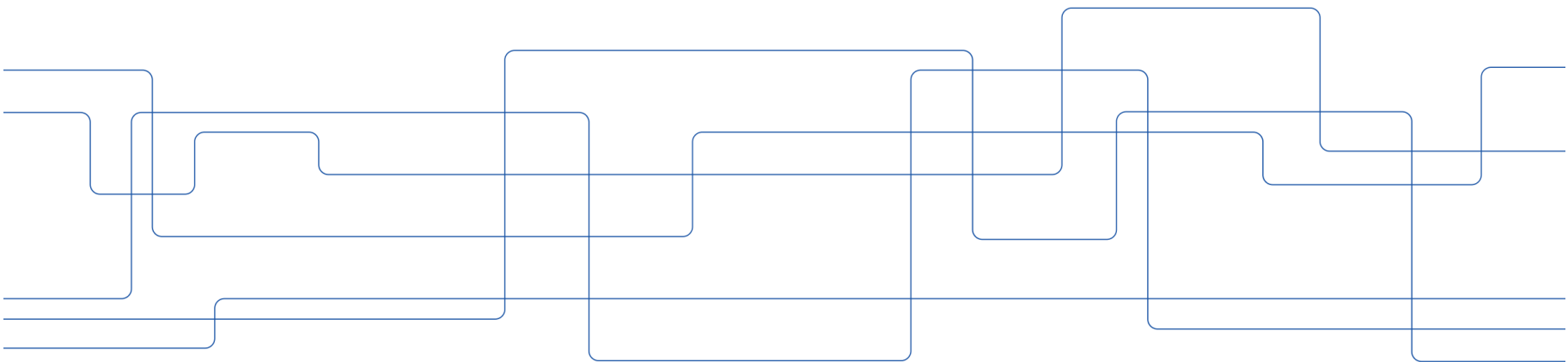




Grupprocesser

SA1006

Waldemar Petermann, walde@kth.se





Idag

- Kort om den enskilda muntliga uppgiften
- Projektet
- Grupper och arbete i grupp



Individuell muntlig presentation

Utgå ifrån din befintliga argumenterande text som du lämnade in under momentet *Skriftlig presentationsteknik* tidigare under terminen och skriv om den till en muntlig presentation där du driver samma tes.

Din muntliga argumentation ska vara max 2 minuter lång, och ska anpassas efter det muntliga formatet. Det innebär att du inte ska läsa upp din skriftliga version utan bearbeta den genom att skriva om, lägga till och dra ifrån information. Öva hemma så att du håller den angivna tiden.

I presentationen ska du argumentera för den tes du valt för din skriftliga uppgift inför en publik som varken läser matematik eller till ingenjörer. Det kan t.ex. vara studenter på andra utbildningar än tekniska (juridik, humaniora, statsvetenskap, ekonomi etc.). Du behöver därför anpassa presentationen efter samma publik som gällde vid den skriftliga texten.

Inga tekniska hjälpmedel (som Powerpoint eller liknande) får användas. Du får däremot ha med dig manus, stödord eller liknande.

Introduktionsfilm om retorik finns på Canvas – se den!



Individuell muntlig presentation

- Kommer upp en doodle med presentationstider att boka snart (i början på nästa vecka).
- Presentationstiderna börjar om några veckor (förmodligen från vecka 46)



Projektet

Projektarbetet går ut på att ta reda hur matematiken kan bidra till att nå ett av FN:s globala mål[1] och att presentera konkreta rekommendationer till en publik som har makt att förändra men som samtidigt endast har allmänna kunskaper i matematik.

Ni genomför arbetet i mindre grupper. Gruppen gör först litteratursökning för att hitta befintlig forskning, initiativ och projekt som genomförs idag och där matematiken har en central roll. Fundera därefter på vilket av nedanstående tre FN-mål (siffran i parentes anger vilket nummer målet har i FN:s lista) som skulle kunna nås genom att implementera forskning, initiativ och projekt i en annan kontext:

God hälsa och välbefinnande (3)

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (9)

Bekämpa klimatförändringarna (13)

Till varje globalt mål hör ett antal delmål. Det går också bra att välja ett av dessa istället för hela målet.

Projektet ska redovisas muntlig. Ingen skriftlig inlämning.

Gruppens arbete ska löpande dokumenteras och diskuteras. En gruppgemensam, reflektionstext ska lämnas in skriftligt.



Grupprocesser

Mål:

”visa förmåga till lagarbete och samverkan i grupper med olika sammansättning”

Ansats:

Teambuilding vs Teamtraining

Bygga ett lag jmfr träna på lagarbete



Upplägg

Vad:

Tillhandahålla kunskap och verktyg för att förstå grupprocesser och för att kunna göra medvetna val för att agera på ett konstruktivt och ändamålsenligt sätt i olika gruppsammansättningar.

Hur:

1. Föreläsning om grupprocesser
2. Löpande arbete
3. Uppföljning av grupputveckling och feedback



Vad är en grupp?

Tre eller fler människor som

- har gemensamma mål
- ömsesidigt påverkar varandra
- är medvetna om varandra
- uppfattar sig själva som en grupp

Ringelmann-effekten

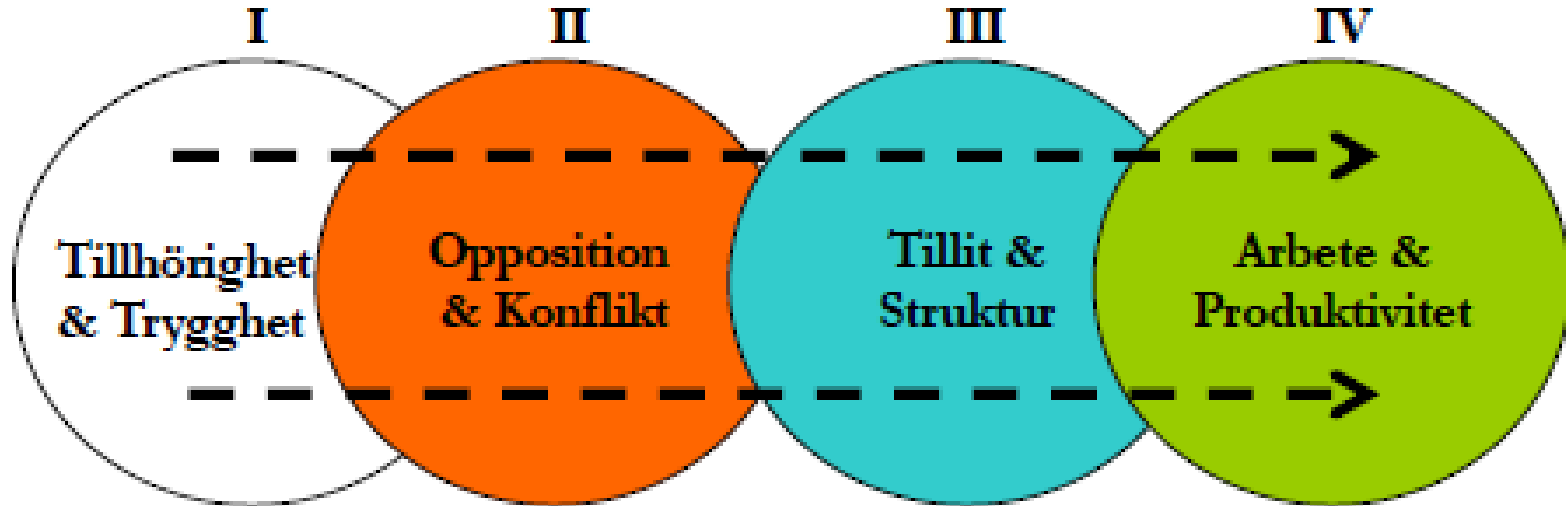
Individernas genomsnittliga insats avtar med ökad gruppstorlek, antingen pga. minskad motivation eller ökade svårigheter att koordinera insatserna.



En person som "ger allt" när han drar själv i ett rep, ger bara 93% av sin kraft när den är tillsammans med en annan person, 85% med två och 77% med tre ... vid 7 personer finns bara 49% av den individuella kraften kvar. Om en 8:e person tillkommer varken ökar eller minskar kraften i ett dragkampslag

Gruppers utveckling enligt IMGD (GDQ)- modellen

The Integrated Model of Group Development, Susan Wheelan



- "Äkta" arbetsgrupper utvecklas i fyra faser där vissa beteendemönster är typiska för respektive fas (IMGD).



- Arbetsplatser och större konstellationer utvecklas inte på samma förutsägbara sätt, men är ofta präglade av beteendemönster som är typiska för de fyra faserna.
- Det är därför skillnad på "Teamutveckling" (grupp) och "Team training" (individ) – att bygga ett lag respektive att träna på lagarbete.



Grupputveckling (1)

- att urskilja och integrera olikheter
- att identifiera vad som behöver vara lika och inte
- att dra nytta av olikheter

Grupputveckling (2)

- är en rörelse mot allt direktare och klarare kommunikation.
- Hindren för direkt kommunikation ligger i våra förhållningssätt (konflikter) till auktoritet och struktur samt närhet och beroende.

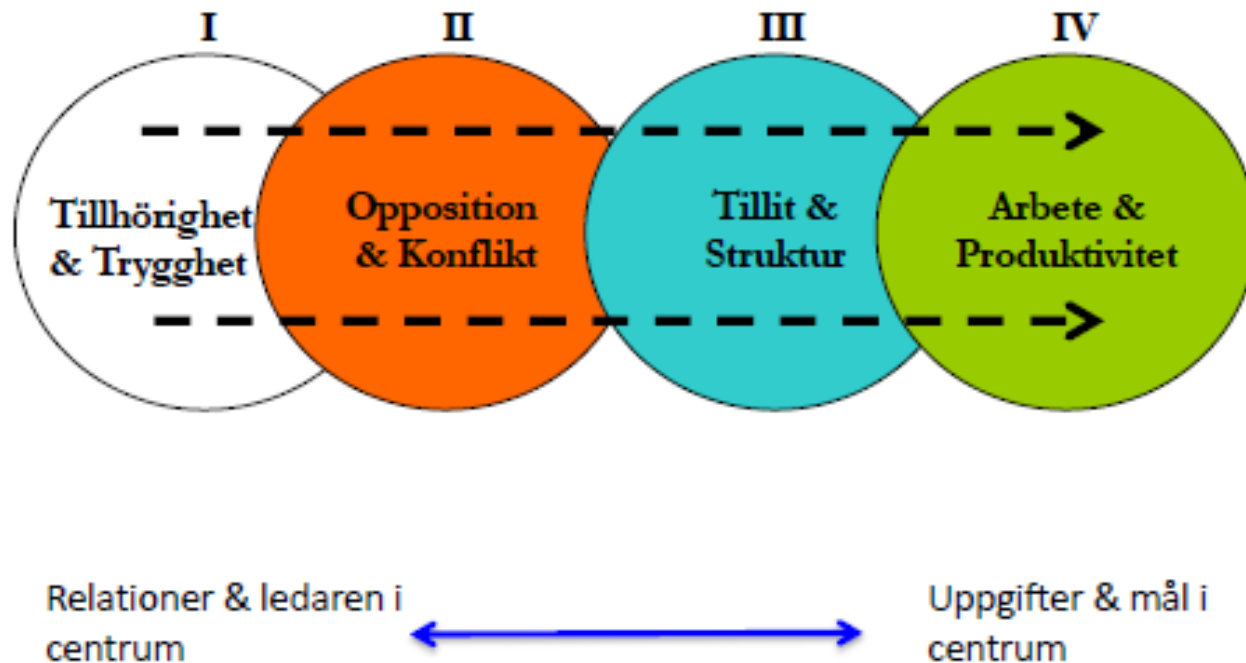


Grupputveckling (3)

- Gruppens medlemmar utför allt fler uppgifter som hör ledningsfunktionen till
- Gruppens medlemmar gör bedömningar utifrån vad som är bäst för gruppen som helhet
- Gruppen och dess medlemmar blir "självgående" och ledaren kan ha ett yttre fokus



Gruppers utveckling



Grupper utveckling och prestationer

Grupper som fungerar i enlighet med fas III och fas IV enligt GDQ presterar bättre än grupper som tillhör fas I och fas II. Detta har konstaterats i en mängd vetenskapliga studier av grupper inom olika branscher och på olika nivåer i organisationer.

Forskning visar att grupper som befinner sig i fas III och IV jämfört med grupper i fas I och II:

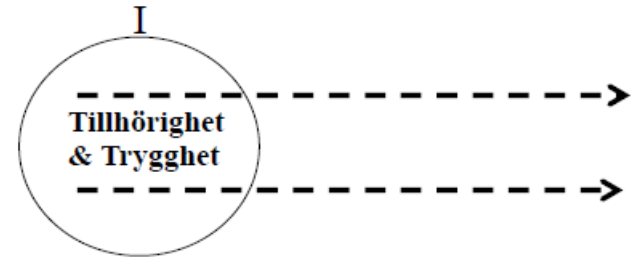
- Har nöjdare kunder och chefer inom tjänstesektorn (Wheelan, Murphy, Tsumura & Fried Kline, 1998)
- Producerar mer varor inom tillverkningsindustrin (Wheelan & Furber, 2006)
- Förvaltar pengar bättre inom finanssektorn (Wheelan, 2005)
- Har fler överlevande patienter inom intensivvården (Morey, et al, 2001; Wheelan, Burchill & Tilin, 2003; Huckman & Pisano, 2006)
- Har elever som presterar bättre på nationella prov inom skolans värld (Wheelan & Kesselring, 2005; Wheelan & Tilin, 1999)

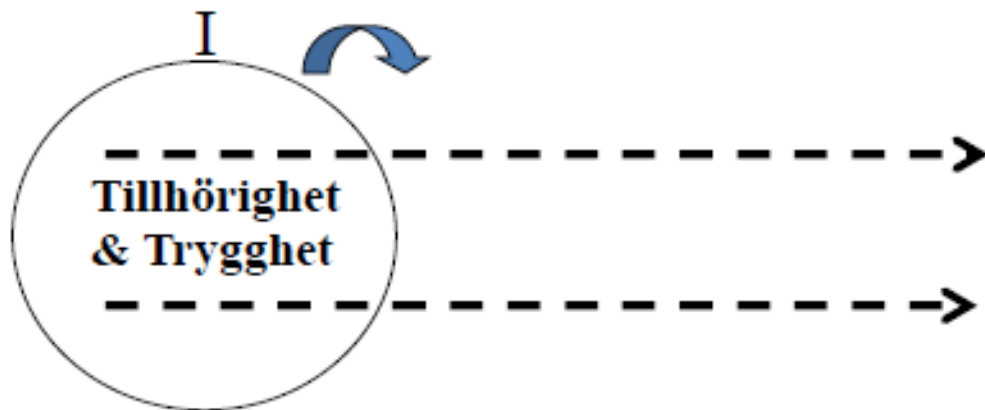
Gruppers utveckling

	I Orientering	II Konflikt	III Struktur	IV Arbete
Andel tid som gruppen pratar om arbetet vid möten	38%	38%	64%	76%
Ungefärlig andel svenska arbetsgrupper i respektive fas	25%	25%	35%	15%
Antal månader i respektive fas vid optimala förhållanden	2,5	3,5	5	>6

Tillhörighet och trygghet

- Gruppens medlemmar söker acceptans, tillhörighet och trygghet
- Rädsla för att bli avvisad
- Artig och försiktig kommunikation
- Stor följsamhet och konformitet
- Minimum av öppna konflikter
- Brist på struktur och organisation
- Antar att det finns konsensus om mål och vad som är viktigt
- Tilldelar roller baserat på "extern" status och första intryck
- Kommunikation sker genom ledaren
- Sammanhållning och engagemang baseras ofta på identifikation med ledaren



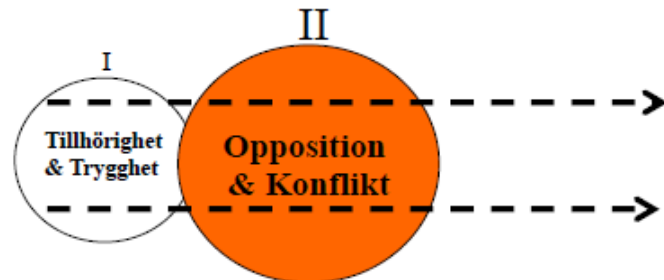


Inre mål i fas 1

- Att skapa en känsla av tillhörighet och lojalitet gentemot gruppen.
- Göra det möjligt för medlemmarnas att förutse vad som kommer att ske.
- Skapa en öppen miljö där medlemmarna känner sig trygga i att ta initiativ, komma med förslag och ifrågasätta.

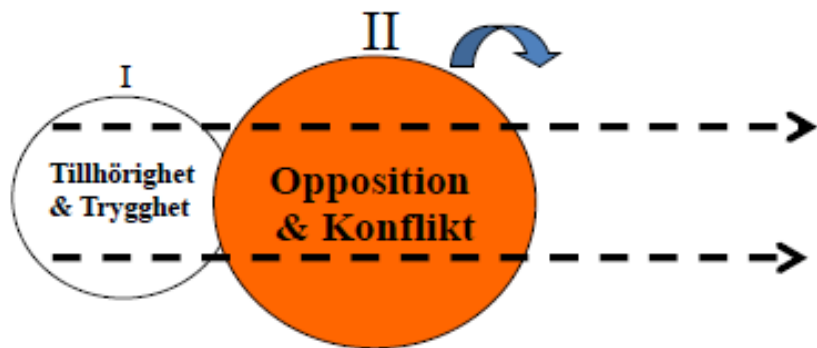
Opposition och konflikt

- Ökad trygghet (och förståelse) leder till att oenighet och ogillande kommer till uttryck
- Gruppens medlemmar börjar bli oense om mål och uppgifter
- Otillfredsställelse och missnöje med roller uppstår
- Avvikelser från normer börjar ske
- Minskad konformitet och oförenliga intresse och värderingar kommer upp till ytan
- Ansvar och skuld förläggs till andra (individer, grupper eller omständigheter)
- Subgrupper formeras och intolerans mot subgrupper uppstår
- Hantering av oenighet och konflikter ökar tillit och sammanhållning



Hur då? ... fas-2-beteenden

1. *Kategorisering*: Innebär att när vi uppfattar något enskilt (partikulärt) så kategoriserar vi detta *som någonting* redan känt för oss, baserat på våra egna uppfattningar och föreställningar. Om vi kategoriserar en partikulär så att den blir ett uttryck för något vi är upptagna av och fientligt inställda till, blir det svårt att motstå frestelsen att fördöma partikulären med hela kraften av vår fördom (eller tvärt om när det är något vi uppskattar).
2. *Konstruktionen av Den Andre* är essentiell för konstruktionen av "Vi och Dom" och är en tvärfaktad process där föreställningen om vissa personer som "dom andra" skapar en föreställning om ett "vi". Den huvudsakliga funktionen som denna process fyller är inte att konstruera grupper som just "andra", utan snarare att skapa eller stärka ett "vi".
3. *Fundamentala attributionsfelet* (om andra): Tendensen hos oss att förklara andra individers beteende i en viss situation med inre faktorer (individens personlighet) snarare än med yttre faktorer.
4. *Externaliserad Locus of control* (om oss själva): Tendensen att fokusera på omständigheter utanför oss som vi inte kan påverka
5. *Hyperactiv agency detection*: Vår egocentriska tendens att när någons handlingar har påverkat oss på något sätt, tillskriver vi dem avsikten att vilja tillföra oss just detta ...
6. *Associationsskuld*: Är en vanlig typ av argumentationsfel, som begås då en part påpekar en likhet mellan motpartens yttranden eller åsikter och ett referensobjekt (som är klandervärd) och därmed antyder att motpartens åsikter i andra frågor är klandervärda. Det kan även vara att en person eller organisation kan associeras med någon klandervärd eller något klandervärd och därför själv är klandervärd.
7. *Confirmation bias*: Vi ser och hör bara saker som bekräftar våra åsikter och försanthållanden och odlar på så sätt våra favoritfördomar, och förenas med visa i att vi har en gemensam fiende som är "dom andra" (se ovan pkt 2).
8. *Neurokemiskt beroende* och föredraget sinnestillstånd: Frustration och mild ilska
9. <https://www.youtube.com/watch?v=SwQhKFMxmDY&t=7242s> 1.50 (1.49.36) - 1.59.10

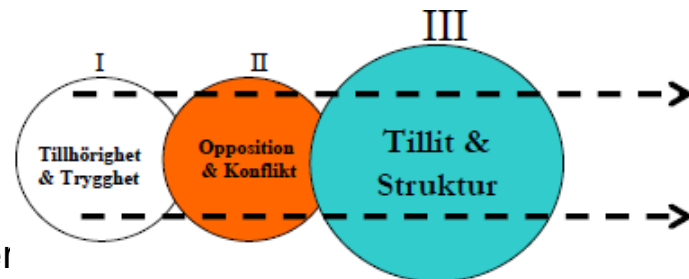


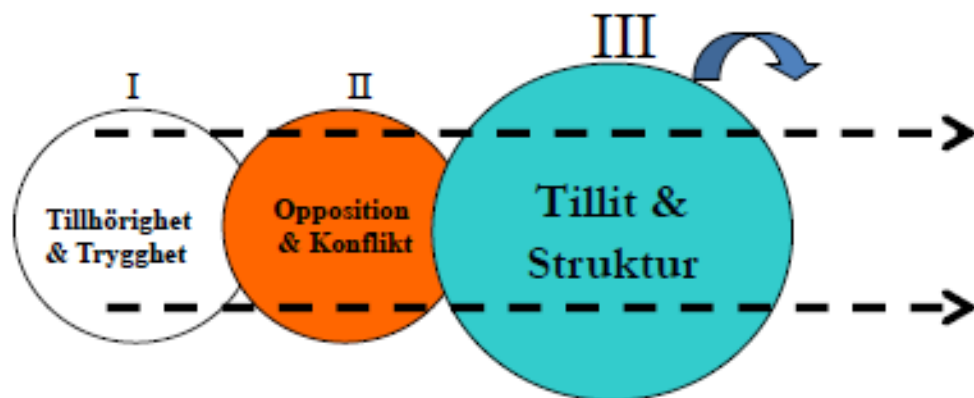
Inre mål i fas 2

- Identifiera det som förenar och vad som särskiljer och utifrån det etablera en gemensam grund
- Utveckla förmågan att hantera oenighet i sakfrågor och undvika personkonflikter och låsningar.
- Vända tillbaka gruppens och medlemmarnas fokus mot egna ansvaret och påverkansmöjligheter
- Att skapa acceptans för mål, roller och procedurer
- Etablera gruppnormer som stödjer en begynnande struktur

Tillit och struktur

- Gruppens medlemmar tolererar "nyttiga" avvikelser
- Konflikter förekommer fortfarande men hanteras i gruppen
- Tillit och sammanhållning ökar, medlemmar är mer tillfreds
- Subgrupper fortsätter att förekomma och toleransen för dessa ökar
- Samarbetet är mer påtagligt
- Ökad målklarhet och konsensus
- Roller och uppgifter anpassas efter målen
- Kommunikationen är mer uppgiftsinriktad, sker mer flexibelt och med fler
- Konformitetstrycket ökar igen
- Arbetar för att klargöra strukturen och underlätta måluppfyllelse



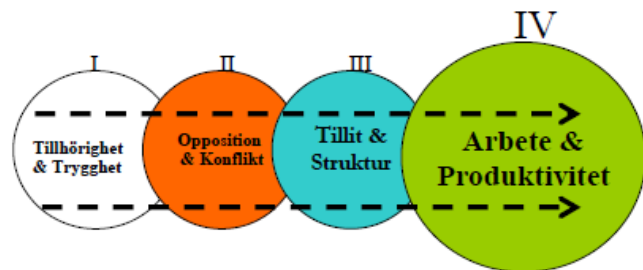


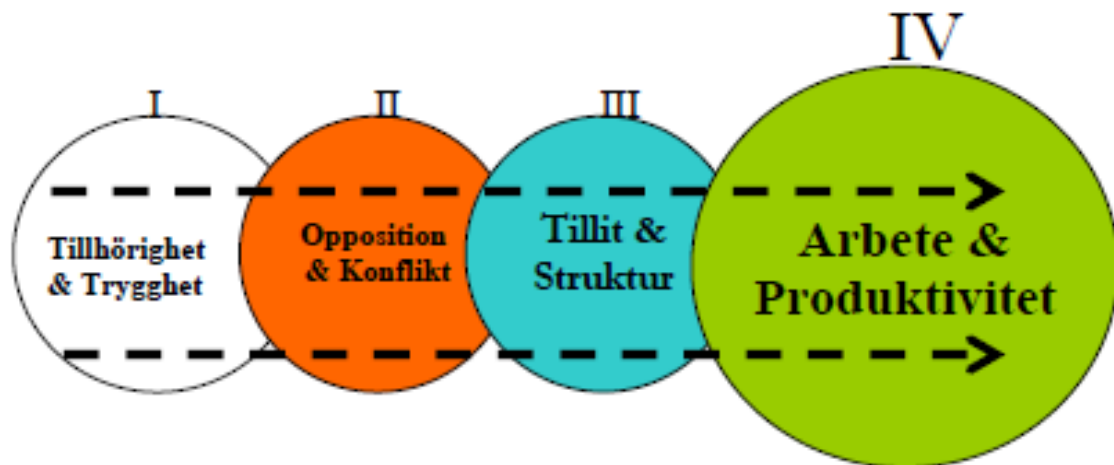
Inre mål i fas 3

- Att stärka positiva relationer mellan medlemmarna
- Ökad målorientering
- Att involvera medlemmarna i att sakorienterade diskussioner och förhandlingar om roller, rutiner/procedurer för att nå de gruppens olika mål.

Arbete och produktivitet

- Gruppens medlemmar får, ger och använder feedback
- Definierar problem att lösa samt genomför och utvärderar det som beslutats
- Gruppens medlemmar är delaktiga i beslutsfattandet
- Hög frivillig konformitet
- Gruppnormer stödjer kvalitet och produktivitet
- Medlemmarna förväntar sig framgång
- Uppgifter kopplas till gruppen snarare än individuella lösningar
- Öppet, transparent kommunikationsmönster
- Kommunikation i proportion till vad uppgiften kräver





Inre mål i fas 4

- Öka effektivitet och kvalitet
- Än mer välgrundade beslut
- Bibehållen sammanhållning och ökad konfliktnivå i sakfrågor
- Upprätthålla produktivitet över tid
- Identifiera nya utmaningar och möjligheter till expansion

IMGD och teman i grupper (Jacobsson, C)

	Tillhörighet och trygghet	Opposition och konflikt	Tillit och struktur	Arbete och produktivitet
Mål	Antar att det finns gemensamma mål, men ej undersökt	Målen oftast klara och individuella	Målen klarnar och slipas på, mer av gemensamma mål	Har gemensamma mål som är tydliga för medlemmarna
Roller	Oklara, men få bekymrar sig	Otillfredsställelse med roller vanligt	Roller klarnar och slipas på	Klara roller baserade på funktion för gruppen
Ledarskap	Har stor betydelse, förväntas vara tydligt	Utmanas som regel	Ledaren kan delegera mer	Har mindre betydelse, mer av auktoritet o. "gränsvakt"
Kommunikation	Trevligt, socialt prat med få åt gången	Frustration uttrycks, splittrad kommunikation	Uppskattning börjar uttryckas, mer avspänt och öppet	Öppen kommunikation av fakta och känslor kopplat till hur vi löser uppgifterna
Normer och värderingar	Oklara i början, söker minsta gemensamma nämnare och letar efter likhet	Börjar klara, men har svårt att hitta det gemensamma, söker och hittar olikhet	Börjar hitta en gemensam plattform, vad som gäller i denna gruppen	Har gemensamma normer och värderingar för kvalitet och kvantitet
Konflikter	Förekommer knappt	Förekommer rikligt, risk för personkonflikter	Klingar av, gruppen har hittat sitt sätt att hantera konflikter	Förekommer fortfarande, men kopplade till sak – inte person
Problemlösning beslutsfattande	Som regel enskild problemlösning, beslut fattas oftast av ledaren	Svårt för gemensam problemlösning	Lättare för gemensam problemlösning och delegering av beslut	Kan använda gruppen för gemensam problemlösning och beslutsfattande



Gruppenormer/arbetsöverenskommelser

Steg 1 (individuellt)

1. Tänk på varför du valt Teknisk Matematik och tankar du har kring din framtida yrkesroll.
2. Vad vill du få med dig från, eller uppå under programmet (dina mål)?
3. Vad behöver du då göra och tänka på för att lyckas?
4. Vad vill du att dina studiekamrater skall göra och tänka på för att underlätta för dig och vad behöver du från dem?

Steg 2 (i din projektgrupp)

1. Hur skall vi arbeta tillsammans i gruppen och vad är viktigt för oss alla att göra och tänka på?



Feedback

Överenskommelse:

Vi har sagt att vi...

Beteenden:

När vi/du ...

Konsekvenser:

*Händer det här ... Blir
konsekvensen att... Betyder
det att ... Upplever eller känner
jag ...*

After action review/Team debrief

1. Vad funkade bra (Laget runt)? Exempel:
 - Uppnådde vi det vi ville?
 - Hur använde vi tiden?
 - Kom alla till tals i tillräcklig utsträckning?
 - Etc ...
2. Vad skall få det att funka ännu bättre?
3. Gemensam överenskommelse om vad vi skall tänka på nästa gång.
4. Börja nästa gång med att påminna om vad vi skall tänka på och om det har dykt upp fler tankar.



Hemuppgift

Sänd in era gruppnormer senast 11/11 ("work in progress")

Under arbetets gång i gruppen: Hjälpas åt att identifiera beteenden/skeenden i er grupp som är typiska för respektive fas (1, 2, 3 & 4).

Minst två st "fastypiska" skeenden från respektive fas.

Utgå från och använd er av både individuella och gemensamma erfarenheter av vad som sker i er grupp från och med nu (det skall vara på riktigt).

Observera att ni inte förväntas genomgå en linjär progression från fas 1 till fas 4 och att det är en sådan progression ni skall redogöra för. Ni skall istället urskilja när något händer i er grupp som är typiskt för en viss fas. Det normala i en grupp är att det finns inslag av beteenden från samtliga fyra faser i varierande omfattning. Om ni kan identifiera en utveckling från en fas till en annan är det naturligtvis värt att lyfta fram.

Lämna in en kort skriftlig beskrivning av vad ni identifierat från respektive grupp i början på december.

Det hela följs upp gemensamt i diskussion senare i december.



Tack för idag!