

Grupputveckling - roller och faser



Grupputveckling - roller och faser

- Olika teorier har avlöst varandra, mer eller mindre lika.
- Man skall komma ihåg att vetenskapliga metoder i regel alltid måste genomföras med kraftiga begränsningar, generaliseringar och logiska antaganden.
 - Det är sålunda inom detta område att betrakta som goda idéer och vägledning
 - Det finns ingen absolut sanning när det gäller mänskliga beteenden

Grupputveckling - roller och faser

- De modeller som finns om gruppars utveckling (beteenden) och individers utveckling i grupper - har i allmänhet tagits fram genom att studera "nya" grupper. Dvs, grupper med individer som inte tidigare jobbat tillsammans, ofta inte heller med de uppgifter som genomförs under studien.
- I flera av dessa studier har grupperna *enbart* funnits för studiens skull.
- Mer etablerade grupper i tex arbetslivet skiljer sig från dessa "typgrupper" på flera sätt;
 - De har en mer tydlig koppling mellan uppgift och individernas yrken/roller i organisationen
 - Deltagarna kommer inte "tomma" till gruppen, utan har med sig mycket mer fakta in
 - kunskap från tidigare projekt, produkter, marknad, organisationen, politik, etc
 - Deltagarna har ofta jobbat tillsammans tidigare, i vart fall några av dem
- Det är dock ändå *rimligt* att använda sig av de vetenskapliga modellerna för att dra slutsatser och få vägledning, så länge som man är medveten om begränsningarna.

Grupputveckling - projekt

om arbetsroller, i projekt

- arbetsrelationer som håller på att etableras följer ett visst mönster
- olika krafter påverkar kommunikationsmönster, fokus och deltagarnas energi
- om man förstår mönstren har man bättre förutsättningar att skilja mellan konstruktiva tendenser och destruktiva - och kan påverka gruppens utveckling.

Diskussion: Känns det rimligt och bekant att man kan se eller ana roller, mönster, etc i grupper? Har du/ni identifierat sådan beteenden genom livet? I den här kursen?

Grupputveckling - projekt

- jobbiga förändringar i gruppens stämning, sätt och ”kultur” betyder inte nödvändigtvis att gruppen är misslyckad, utan kan vara ett tecken på att den utvecklas.
- Det ger då medlemmarna möjlighet att anpassa sitt eget beteende så att de bidrar till gruppens utveckling på ett positivt sätt.
- De fyra gruppfaserna – enligt Susan Wheelan
 - man delar i regel in gruppens utveckling i serier om tre, fyra eller fem sekventiella faser, beroende av hur detaljerad man vill vara
 - Olika forskare och modeller har valt olika avgränsningar, men det är stor enighet om förfloppet som helhet.
 - Susan Wheelans modell har fyra faser och är den vi kommer att betrakta

Susan Wheelans modell

Modellen för gruppars utveckling har fyra seriella, sekventiella faser;

1. Tillhörighet och trygghet
2. Opposition och konflikt
3. Tillit och struktur
4. Arbete och produktivitet



Varje fas, eller stadium, känns igen på att vissa frågor tycks hamna i centrum, man har olika stil i den interna kommunikationen och gruppens förmåga att producera arbetsresultat förändras.

Faserna – för en ny grupp

En ”ny grupp” är inte antingen eller, utan snarare sker en gradvis övergång mot en mer etablerad grupp över tid.

Fas 1: Tillhörighet och trygghet

I en ny grupp tänker medlemmarna mycket på hur de ska bli mottagna av de andra. Kommer de att acceptera mig? Hur kommer de förhålla sig till mig?

Det råder en spänning mellan deltagarna: Det finns oro över vad arbetet går ut på, hur det ska gå till och de försöker förmå den som leder att ta kommandot och tala om vad som gäller.

Finns det då en formell ledare som tar kommando, fogar sig de andra nästan alltid i det. Det är viktigare att det blir en struktur än vilken det blir.

Om det saknas en formell ledare, eller om denne inte tar kommando, kommer någon av deltagarna tillslut att göra det.

Det är inte vanligt att den som tar ledningen genom att föreslå eller ange en struktur blir utmanad om ledarskapet. I början är det viktigaste för medlemmarna att tillhöra gruppen. Behovet av att få vara med gör att vi upplever förväntan och oro och tvekar om vi får eller ens vill vara med i gruppen. Behoven tillfredsställs och oron stillas genom att få en uppgift och se en struktur.

Det uppstår en första trygghet i gruppen. Medlemmarna känner tillhörighet.

Faserna - för en ny grupp

Fas 1 - tillhörighet och trygghet - forts)

I fas 1 undviker deltagarna konfrontationer, så det är ovanligt med tydliga konflikter i början. De konflikter som ändå uppstår handlar oftast om att testa ledaren.

Om det uppstår personkonflikter i en ny grupp beror det ofta på att det inte är en *helt ny grupp*, utan deltagarna i konflikt har en tidigare relation där det finns ouppklarade konflikter. Övriga medlemmar tittar passivt på, de har fullt upp med att hitta en roll för sig själva.

Typiskt för gruppens trevande sätt är att en stor del av kommunikationen i gruppen går via ledaren.
(gruppen visar att den är beroende av ledaren för att göra något)

De roller som fördelar inom gruppen, fördelas utifrån ytliga kriterier (intresse, påstådd erfarenhet, mm). Det är mindre vanligt att man verkligen undersöker verlig kompetens eller lämplighet.

Grupper samarbetar inte särskilt effektivt i inledningen. Bland annat för att när arbetet kommer igång, hämmas det av den försiktiga kommunikationsstilen. Man delar ofta upp arbetet mellan sig, arbetar en och en och känner sig nöjd med det.

Faserna - för en ny grupp

Fas 2 - Opposition och konflikter

Efter en tid, när deltagarna känner sig säkra på att de verkligen ingår i gruppen, vågar de börja ifrågasätta de strukturer som utvecklades i början. Nu tar de initiativ för att diskutera frågor om gruppens uppgift, hur arbetet ska gå till, vem som ska ha vilken uppgift. Nu vill de inte få svar från ledaren, utan vara med och påverka.

Kännetecken som visar att en förändring är på gång:

- Man blir irriterad över andras egenheter, kommer i konflikt om olikheter i attityder och värderingar.
- Det uppstår direkta konfrontationer och det bildas subgrupperingar och allianser, man pratar i smågrupper med varandra
- Alla beslut accepteras inte av medlemmarna, och genomförs därför inte.
- Medlemmarna är nu betydligt mer aktiva än i början, och vänder sig inte till ledaren lika mycket, så en större del av kommunaktionen går direkt mellan medlemmarna.
 - Det innebär att den nu är fler som aktivt deltar i gruppens utveckling än det var i början. Om gruppen skall kunna bli ett effektivt team - är detta nödvändigt!

Faserna - för en ny grupp

Fas 2 - Opposition och konflikter (först)

Eftersom fas 2 innebär konflikter och friktioner, ställer det krav på medlemmarnas engagemang.

En del grupper stannar i fas 2, går under och löses upp.

Andra grupper regredierar (återgår) till fas 1, genom att göra medlemmarna passiva och vänder sig till ledaren för lösa alla problem. Då återfår de tryggheten och slipper den osäkerhet som utveckling i den här fasen(2) innebär.

I fas 2 är det svårare att producera resultat, då mycket energi går åt till att hantera varandra, konflikter, etc.

Nu mår deltagaren inte särskilt bra.

Faserna - för en ny grupp

Fas 3 - Tillit och struktur

Om gruppens deltagare lyckas att nå fram till varandra, börjar de också hitta lösningar på konflikterna. De börjar tro på att de andra är villiga att försöka hitta gemensamma normer och nå enighet om mål, arbete och rollfördelning.

Känslan av ömsesidig tillit ökar i gruppen. *De andra går att resonera med, trots allt!*

Man kompromissar och utvecklar gemensamma beteendenormer.

De förändrade attityderna tar sig bland annat uttryck i att man nu anstränger sig för att producera mer resultat igen.

Nu börjar deltagarna acceptera att det finns subgrupper för att kunna ta hand om deluppgifter på ett effektivt sätt. Subgrupper ses inte längre enbart som allianser för att bevaka särintressen.

Nu mår också den enskilda deltagarna bättre

Faserna - för en ny grupp

Fas 4 - Arbete och produktivitet

En arbetsgrupp som lyckas övervinna motståndet under de mellersta faserna och som hittar gemensamma normer och en samsyn om mål, procedurer och roller - kan fokusera sin energi på uppgiften.

Grupper som utvecklas ända hit är betydligt mer produktiva än grupper som befinner sig i någon av de tidigare faserna.

Enskilda medlemmars roller avspeglar nu mer deras verkliga kompetens än de ytliga kriterier som användes för rollfördelningen i gruppens första fas.

Det finns en stark sammanhållning i gruppen, och man tror på sin gemensamma förmåga.

Man klarar att ge varandra återkoppling (feedback) på prestationer och beteende.

Det uppstår konflikter, men de vara inte länge eftersom aktörerna nu har en tilltro till varandras goda vilja och lojalitet med de gemensamma målen.

Man har som grupp ett behov av att manifestera sig som grupp:

Vi hör ihop, vi är effektiva, vi gillar varandra.

Gruppers avveckling

När en arbetsgrupp avvecklas inträder också ett speciellt stadium med en speciell karaktär.

Det kan liknas vid ett slags sorgearbete

- Döljs i skämt och skratt
- Man ser tillbaka på det som man gjort tillsammans och utvärderar det
- Framförallt summerar man det man varit med om och åstadkommit
- Man söker sig till varandra, firar saker och uttrycker sin uppskattning för varandra.
- På detta sätt dröjer man sig kvar i gruppens trygghet, inför det okända som väntar. En slags separationsångest.
- gemensamma manifestationer under avvecklingen gör att deltagarna får känna att de betyder något, att de klarat av något och är värda uppskattning.
- Det finns risk för ”sista chansen bråk”. När gruppen skall avvecklas finns inte längre samma risk med att vädra en konflikt som legat under ytan, detta kan därför blosso upp i ett avskedstillfälle.

Faserna i praktiken

Fas 1	<ul style="list-style-type: none">• avvaktande artigt• Trevande pauser, försiktighet i uttryck,• ställer många frågor - de flesta till ledaren - med fokus på organisation och uppgiften• man skämtar ibland, lite trevande på försök för att lätta upp stämningen
Fas 2	<ul style="list-style-type: none">• mer laddat i rummet• man petar försiktigt i ämnen som handlar om de vanor och egenheter man hittat hos varandra som irriterar.• skämtsamma gliringar, (som sonderar och undersöker om man får medhåll eller ej)• direktkontakt och man utmanar varandra• Man ställer förslag och argumenterar för dem, söker allianser, medhåll• tar avstånd från motståndare, tex med kroppspråk• Man avbryter varandra, talar direkt förbi varandra eller ledaren.• man förbereder sina egna inlägg, och lyssnar inte nog på andra• tyst och spänt eller högljutt och irriterat.
Fas 3	<ul style="list-style-type: none">• Man stannar upp och anstränger sig för att lyssna på varandra• Någon hyssjar sina bundsförvanter• markerar intresse med kroppsspråk• man upprepar, sammanfattar varandras inlägg för att visa vilja till förståelse• ledaren används inte lika mycket till att avgöra tvister• samtal handlar om uppgiften och när det talas om beteenden är det önskat framtida och inte 'gnäll' över tidigare
Fas 4	<ul style="list-style-type: none">• stämningen är ledig och varm• man skrattar mycket, skämtar om egna och andras egenheter• överläter frikostigt olika ansvar på varandra• Om man höjer rösten eller blir irriterad, kyler man snabbt av hettan genom att förklara att man ändå vill varandra väl.• Man söker varandras sällskap, även utanför arbetet.

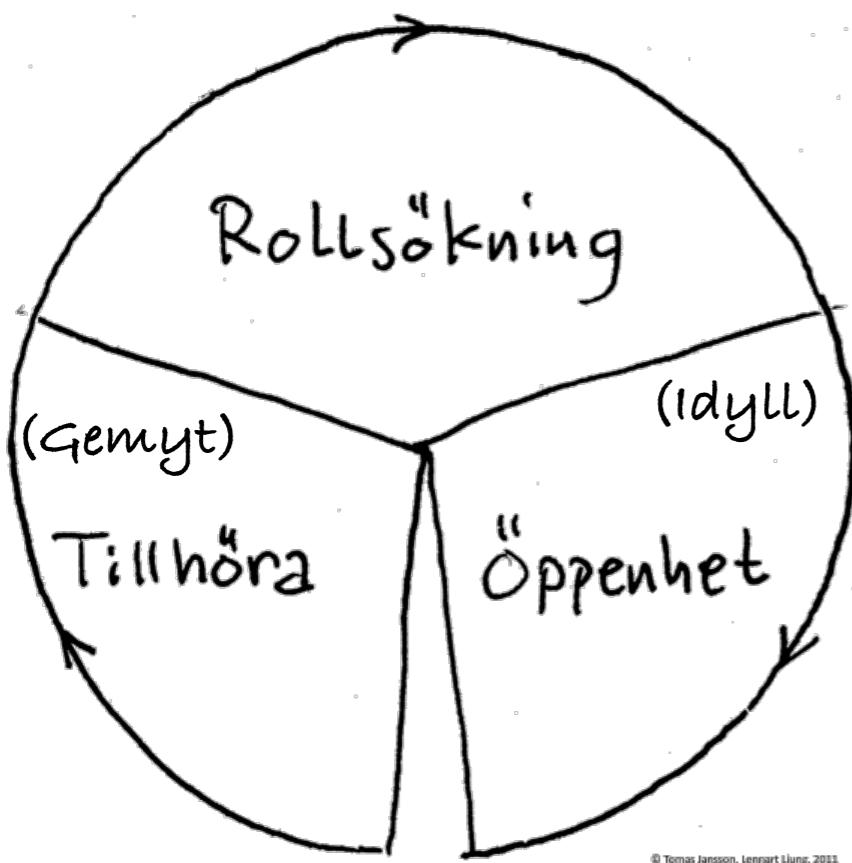
FIRO

Will Schultz, formulerade på 50-talet en modell som kallas FIRO

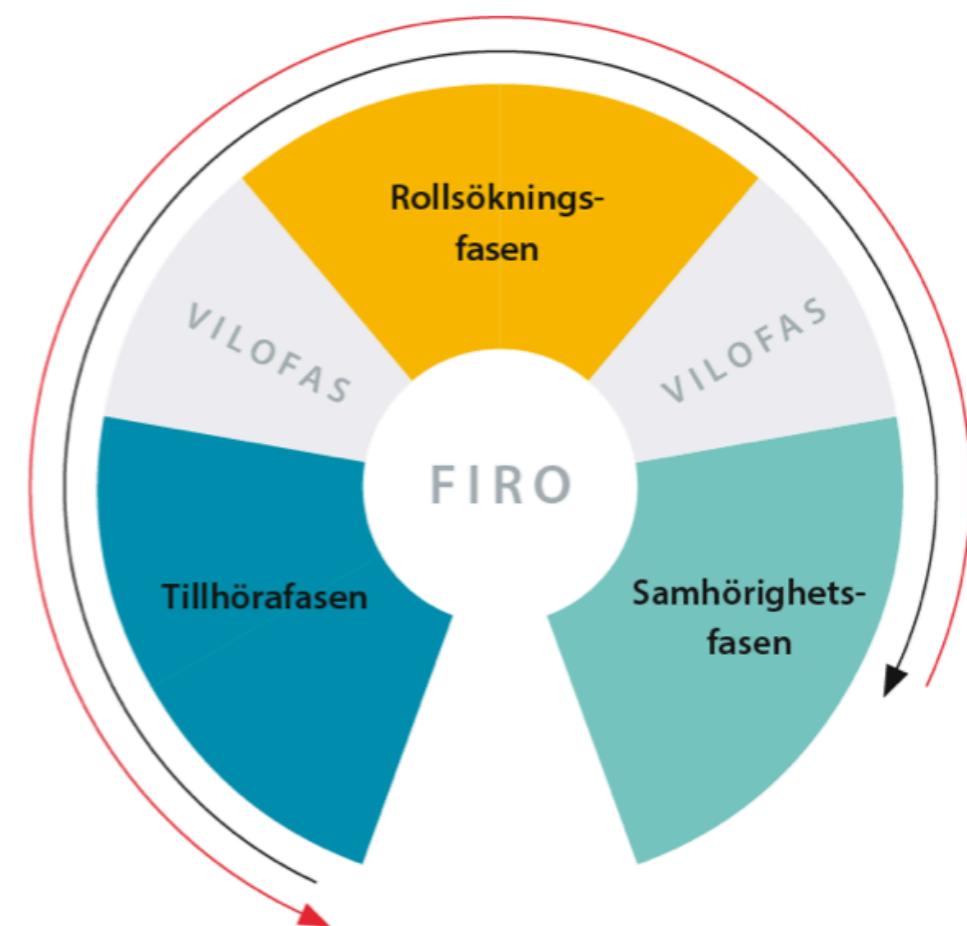
FIRO står för “Fundamental Interpersonal Relations Orientation”

I FIRO delar Schultz in gruppens utveckling i tre faser; *tillhörighet, rollsökning och öppenhet*:

(Den första och sista fasen är mycket lik fas 1 och fas 4 i Wheelans modell, och fas 2&3 blir mittenfasen här.)



© Tomas Jansson, Lennart Ljung, 2011



KÄLLA: WILLIAM SCHULTZ

FIRO baseras på behov

- I likhet med Maslovs behovstrappa, vars teori i stort går ut på att olika behov hos människan har företräde. Dvs, behov längst ned i trappan behöver tillfredsställas innan nästa "ett steg upp" blir aktuellt.



FIRO

- Schultz tar avstamp i psykologiska behov hos människan, kan liknas med Maslows behovstrappa.
- Dvs, teorin bygger på idén att olika behov hos oss har företräde och först när dessa är tillfredsställda strävar vi efter att nå och tillfredsställa lägre prioriterade behov.
- Schultz menar på att gruppens utveckling beror av individerna och deras behov som har med deras självbild och identitet att göra. Det handlar om vårt behov av relationer med andra människor. Behoven tar sig uttryck i känslor, positiva känslor när behoven tillgodoses ställs mot rädsor för motsatta, negativa känslor om behoven hotas.
- Spänningen mellan positiva känslor och motstående rädsor styr en stor del av deltagarnas beteende i arbetsgruppen.
- Eftersom det är olika behov som avlöser varandra vartefter gruppen utvecklas, förändras också beteendemönstren i gruppen under sin livscykel

FIRO-faserna

1. Tillhörighetsfasen – Betyder jag något för de andra?

I första fasen domineras behovet av att betyda något för de andra, att beröra andra

Tillhör jag gruppen eller ej? Vill jag tillhöra? Blir jag accepterad och uppskattad, etc?

Behovet att känna sig betydelsefull, som medlem - balanserar mot rädslan att bli ignoreras och oviktig

I våra möten med andra försöker vi skapa reaktioner, helst positiva – men alla reaktioner är bättre än inga reaktioner alls

När vi får erkännande känner vi oss utvalda och betydelsefulla, vi deltar i arbete, skapar och förändrar. Det skapar en god och positiv känsla för individen. Att i motsats till detta istället bli bortglömd eller ignoreras är bland det värsta en människa kan råka ut för.

Individer som inte får erkännande alls, tenderar att försöka avlägsna sig från gruppen. (Detta kan jämföras med hur en person som på t ex en fest inte får kontakt med de andra besökarna, snart finner en ursäkt att gå hem.)

Gemyt-delen; Ibland talar man om en gemyt-del av tillhörighetsfasen, som uppstår i slutet, när gruppen egentligen är nära att förflytta sig till fas 2, eller åtminstone har goda möjligheter att göra det. I Gemytdelen trivas medlemmarna mycket bra. Man har trevligt och det finns en känsla av ordning och struktur.

FIRO-faserna

2. Rollsökningsfasen - duger jag?

Den andra fasen kan först uppstå efter att medlemmarna i en grupp etablerat relationer till varandra, så att de upplever sig till en grupp och därmed får sina behov av tillhörande tillfredsställda. Då kommer andra behov att tränga igenom i deltagarnas känsloliv.

Grundförutsättningarna är alltså att deltagarna nu upplever sig som en grupp, har fått någon slags roller i gruppen och att de i något avseende blivit accepterade av de andra. (De har då alltså inte gett upp eller dragit sig ur. På arbetsplatsen kan detta vara mer otydligt, dvs en person kan fysiskt vara kvar i mötet, men psykiskt lämnat gruppen).

Rädsan för att vara utanför eller betydelselös är inte akut längre, och då kommer **behovet av att uppleva sig som kompetent** att bli dominerande. Det ställs mot rädsan för att bli förödmjukad och betraktad som oduglig.

När tankarna inte kretsar kring om man får, kan och vill vara med – blir det viktigare **vilken uppgift man har i förhållande till de andras uppgifter i gruppen**.

Eftersom deltagarna nu känner sig tryggare och som en del av gruppen, vågar de ta större risker än tidigare. Därför uppstår nu också **fler och tydligare konflikter**.

FIRO-faserna

2. Rollsökningsfasen - duger jag?

Konflikter pga Självbestämmande

Ytligt sett handlar konflikterna om gruppens uppgift, beteendenormer och enskilda deltagares uppgiftsrelaterade roller. Det är nog så viktigt. Men, det är fler saker som står på spel: Det handlar om att deltagarna vill bli erkända för sin kompetens.

Konflikterna behövs för att markera enskilda deltagares behov av att uppleva sig som självbestämmande.

Att erkänna att man har kontroll över sin situation är viktigt för att kunna uppleva sig som en fullvärdig medlem i gruppen.

Att ha roller som avspeglar den verkliga förmågan är viktigt för att man ska kunna uppleva sin kompetens.

Diskutera i smågrupper; *Har du upplevt mis-match mellan en uppgift du haft i en grupp och din verkliga kompetens? hur var det? vilka tankar fick du av det?*

FIRO-faserna

2. Rollsökningsfasen - duger jag?

Specifikt i projekt

Eftersom projekt ofta startar utan ‘facit’ är det inte ovanligt att projektgruppens sammansättning efter en tid visar sig olycklig.

De kompetenser man *trodde* skulle bli viktiga visar sig inte behövas.

Det kan innebära att några projektarbetare känner sig ifrågasatta. (Rimligt?)

De känner då ett behov att försvara sin plats i projektet, vilket kan ta sig uttryck för att de argumenterar starkt för att hålla fast i en ursprunglig strategi eller plan. (Där deras kompetens var viktig). Diskussion om planen döljer att det handlar om deltagarnas kompetens.

Diskussion: *Har ni upplevt detta? Hur har det varit i tidigare grupperbeten, projektplanen?*

FIRO-faserna

3. Öppenhetsfasen - tycker ni om mig?

I grupper som närmar sig den tredje fasen, är det behovet av att uppleva genuina relationer med andra vuxna som kommer att skapa de dominerande beteendemönstren.

Medlemmarna har nu hittat sina inbördes roller och det råder alltså intet tvekan om att de hör ihop, genom sin gemensamma uppgift.

Tilltron till den gemensamma professionella förmågan är stor – men betyder det att de gillar varandra?

Den dominerande frågan för individen blir nu:

Väljer ni mig? eller uppskattar ni bara min arbetsförmåga?

Därför blir beteenden som syftar till att markera gruppens identitet på olika sätt viktiga; man skapar situationer där man kan skratta tillsammans, man pratar ofta om vi i jämförelse med dom där utanför gruppen. Etc

Syftet är att visa för varandra att man väljer varandra även som människor.

(I början av fasen talar man ibland om Idyll-delen, som är det perfekta stadiet efter konflikterna retts ut. Då blir det en slags viloperiod när det är lugnt framför allt på känslosidan ett tag. Idyllkänslan avtar något efter en tid, även om den positiva öppenhetsfasen består)

FIRO - sammanfattning

<i>FIRO-fas</i>	<i>Dominerande känsla</i>	<i>Dominerande rädsla</i>
<i>Tillhörighet</i>	Känna sig betydelsefull	Bli ignorerad, känns sig oviktig
<i>Rollsökning</i>	Känna sig kompetent	Känna sig oduglig och förödmjukad
<i>Öppenhet</i>	Känna sig omtyckt	Bli avvisad och känna sig osympatisk

Observera att: I många projekt finns sällan utrymme för det engagemang i varandra som krävs för att ta sig igenom de jobbiga mellanfaserna, fram till öppenhetsfasen. Samtidigt finns det ofta stort utrymme att känna sig utvald och växa som människa, öka sin kompetens, etc. Det leder till att det ofta finns subgrupper eller parkonstellationer som jobbar intensivt med varandra, delar med- och motgångar, etc och utvecklar nära relationer med varandra. Det kan alltså bli så att en del av gruppen utvecklar den ömsesidiga tillit som är typiskt för öppenhetsfasen. Tex Projektledaren och närmsta medarbetare, de som satsat mest tid och energi i projektet.

Grupputveckling - ny medlem?

- Vad händer när en eller flera nya medlemmar dyker upp i en grupp?

Diskutera!

Grupputveckling - ny medlem?

- Vad händer när en eller flera nya medlemmar dyker upp i en grupp?

Diskutera!

Många anser att när större förändringar sker behöver gruppen omvärdra sig själv. En ny medlem är exempel på en sådan större förändring. Gruppen hamnar då i första fasen igen och möter då de utmaningar och behov som är dominanta där.

Beroende av den nya medlemmens egenskaper och gruppens tidigare etablerade dynamik kan det gå fort att passera faserna i grupputveckling, men det kan också ta längre tid eller rent av aldrig nås.

Det är inte ovanligt att 'gamla' konflikter, eller konflikter som aldrig riktigt hanterats fullt ut, blossar upp på nytt till följd av förändringen.

Som ny medlem i en grupp kan det vara extra komplicerat och utmanande, då den gamla gruppen kan se den nye som orsak till den 'dåliga stämning' som uppstår.

Andra större förändringar kan vara; *uppgiften ändras, lokalens byts ut, en förlust, en seger, en yttre hot*

Grupputveckling - praktisk tillämpning

- Genom att känna till grunddragen för hur grupper utvecklas, kan man anpassa sig till det läge gruppen befinner sig i.
- En grupp ledare kan styra utvecklingen med olika insatser, tex föra samma individer som drar sig undan in allt konfliktbeteende eller minska slitningar genom rätt arbetsfördelning.
- Som medarbetare/deltagare kan man också påverka skeendet genom att välja sitt beteende i gruppen. Medvetenhet som sig själv och sitt beteende kan spela stor roll.
 - Det kan handla om att ge nya deltagare uppmärksamhet, för att få dem att känna tillhörighet.
 - Det kan handla om att bekräfta andras kompetens och känsla av betydelse för gruppen genom att ge uppskattning för sakliga bidrag.
 - Det kan vara att visa sitt förtroende för en lösning, trots att man själv skulle valt en annan.
- Om man ser de bakomliggande drivkrafterna, är det lättare att hjälpa andra deltagare att känna att de betyder något, att de upplever sig som kompetenta och omtyckta.

Grupputveckling - 'hackade system'

- Det är stor skillnad på utvecklingen av grupper som jobbar lång tid tillsammans, tex som följd av en linjeorganisation och arbetsuppgifterna och kortare sammanslutningar i form av tillfälliga projekt.
- I organisationer där projekt är det normala sättet att arbeta, tex bygg- och anläggningsföretag och reklambyråer, försöker man ofta hålla ihop små grupper av individer. Dessa får samarbeta i projekt efter projekt. Det är en avsiktlig strävan att förkorta gruppens utvecklingsprocess i det nya projektet.
- I andra branscher, tex evenemangsarrangörer, har istället tydliga yrkesroller etablerats med syfte att underlätta samarbetet mellan deltagarna. Även om man inte samarbetat förut så liten man i regel på att alla deltagare vägleds av samma bild av tex var ansvarsgränserna går mellan olika roller.
- Båda dessa strategier kan anses vara ett sätt att hantera, modifiera eller 'hacka' gruppodynamiken, för att öka effektiviteten.

Grupputvecklingsmodeller – sammanfattning

- Grupputvecklingsmodellerna är ett försök att beskriva verkligheten genom grova generaliseringar och antaganden dragna utifrån delvis konstlade fall.
- Kännedom om sig själv och andras utvecklingsmönster när vi deltar i och är med om gruppars utveckling är en god grund för att bättre förstå vad som sker och kunna påverka det i rätt riktning.
- Grupper av individer anses genomgå olika utvecklingsfaser, som bygger på varandra sekventiellt. I allmänhet måste vissa behov tillhörande en fas vara uppnådda innan nästa fas kan inträdas.
 - Långt ifrån alla grupper tar sig genom alla faser, istället kan gruppernas utveckling avstanna, eller rent av backa.
 - Vid större förändringar behöver gruppen passera faserna igen, tex om en ny medlem dyker upp.
- Individen kan påverka gruppens utveckling genom sitt eget beteende, baserat på kännedom om faser och behov;
 - visa att andra hör till, uppskattas för kompetens och är omtyckt
- Det går att ‘hacka’ systemen, delvis, genom att ha starkt etablerade roller, eller återkommande arbetslag, samt att ha tidigt fokus på samarbetsinsatser.

Något om personlighetstester...

- Det är idag mycket populärt med olika personlighetstester, inte bara privat (“vilken person i Harry Potter är du?”)
- Inom [stor]företagen investeras stora pengar i att analysera medarbetare efter diverse mer eller mindre vetenskapligt baserade modeller.
 - Tanken är att man genom att klassificera en medarbetare som en av ett fåtal möjliga personlighetstyper skall kunna bygga bättre team genom att maximera kompatibilitet och kompetens inom teamet.
- Det finns mycket och stark kritik mot dessa metoder och modeller – särskilt från insatta och utbildade psykologer.
 - Nästan alla av testen anses allt för förenklade och har gått långt ifrån en eventuell vetenskapligt bevisad grundteori.
 - Om man gör om testen efter några månader är det inte ovanligt med ett annat resultat – (väldigt få mänskor anser sig dock i grunden förändrade fast de får ett nytt resultat.)
 - Människan är relativt flexibel och anpassar sig efter situation, relation, person, etc – fundera själv på om du uppför dig likadant i alla grupper, sammanhang, tider på dygnet, mm?

Något om personlighetstester...

- Många tester formulerar sina resultat likt horoskop - dvs, de passar in lite lagom på alla...
 - ex: "...du är ofta social och gillar att umgås och jobba tillsammans med andra. Du är målmedveten och kan ställa krav på kollegor och vänner. När du vill har du en förmåga att entusiasmera andra och kan vara övertygande med dina argument..."
 - (ovanstående beskrivning är hämtad från alla fyra olika persontyperna från ett personlighetstest och ingen skall därmed egentligen besitta alla dessa egenskaper samtidigt)
- Det skall dock kommas ihåg att många människor uppskattar att göra dessa tester och tycker om resultaten. En del människor kommer till insikter om sig själv och andra som följd av att ha genomfört ett sådant test.
 - Detta kan bero på en ökad medvetenhet kring hur man själv uppför sig, känner, reagera, mm
- Personlighetstester kan sålunda utgöra ett större verktyg än att blott para ihop individer i team efteråt.
- ...möt dem dock med relevant kritik

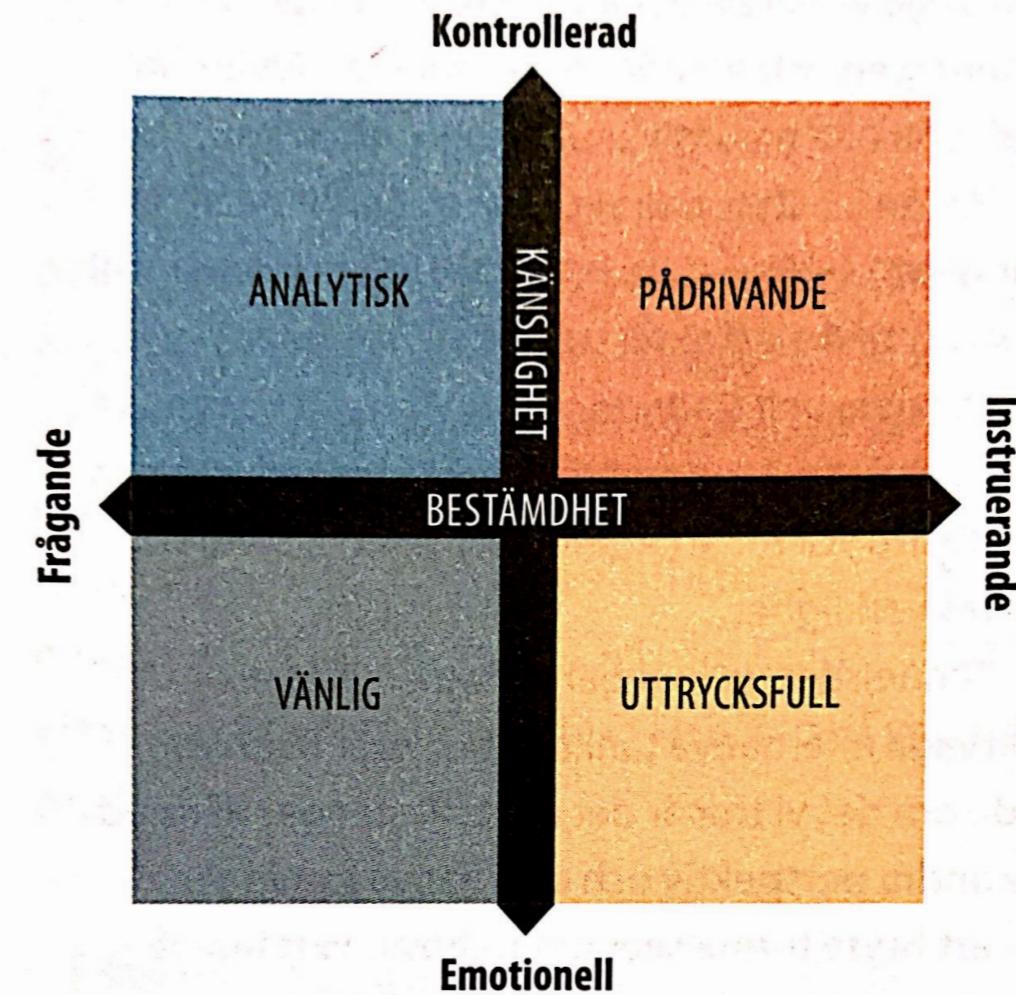
- ...möt dem dock med relevant kritik



Artikel i Filter relaterat boken (fenomenet) "Omgiven av idioter": <https://magasinetfilter.se/granskning/omgiven-av-idioter/>

Social Style Model – andras syn på dig eller din kommunikation

- Modellen analyserar hur andra uppfattar dig.
- Den kan ge vägledning om hur mångsidig du är - därmed även om din förmåga att samarbeta och kommunicera med andra
- Det kan vara stor skillnad mellan den stil man gillar mest och den man är mest lämpad till, eller mest effektiv i.
- Återkommande test kan ge olika resultat.



Myers-Briggs

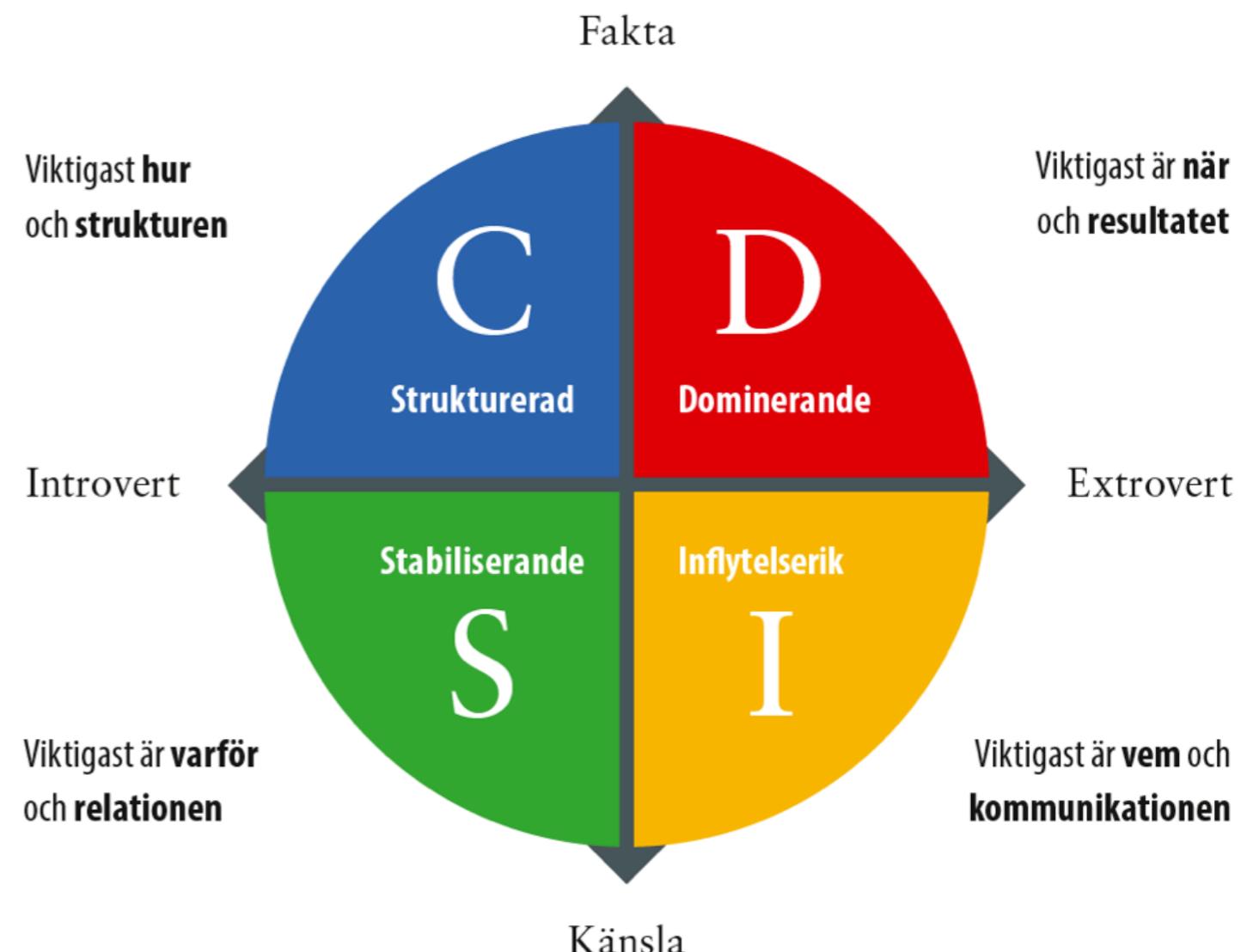
- Teori baserad på Carl Jungs teorier – men klart förenklad jämfört med grundteorierna.
- Tar fasta på två dimensioner, introvert-extrovert och om man tar in omgivningen med sina sinnen eller genom sin intuition.
- Om man tolkar världen analytiskt eller känslomässigt samt om man hanterar omvärlden strukturerat eller flexibelt.
- Landar i 16 olika kombinationsmöjligheter, som kan förkortas tex ENTP eller ISTJ.
- Idag det mest spridda personlighetstestet, därmed finns en stor databas av typer-yrken ,mm.

Indikatorer		
Var man lägger sin uppmärksamhet	Extrovert/introvert	E eller I
Hur man tar in information	Sinnen/intuition	S eller N
Hur man tolkar information	Tanke/känsla	T eller F
Hur man hanterar omvärlden	Strukturerat/flexibelt	J eller P

		SINNE		INTUITION		STRUKTURERAT
		ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	
INTROVERT	SINNE	ISTP	ISFP	INFP	INTP	FLEXIBELT
	INTUITION	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	FLEXIBELT
EXTROVERT	SINNE	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	STRUKTURERAT
	INTUITION	TANKE	KÄNSLA	KÄNSLA	TANKE	

DISC - från 16 till 4...

- Teori baserad på Carl Jungs teorier - men klart förenklad jämfört med grundteorierna.
- Forskning på vägen reducerade människorna till ca 30-talet olika, sedan 16st och nu är det bara 4 sorter kvar...
- Enligt DISC blir ett arbetslag bra när alla färger finns representerade
- Många män gillar sin färg och att fundera på vad det innebär.



Värderingar – TalentQue, mfl

1. Genomför testet på <https://personalvalu.es>

Värderingar – TalentQue, mfl

1. Genomför testet på <https://personalvalu.es>

2. Redovisa dina top 3 ur resultatet via

<https://www.menti.com/>

kod: 3827 4367



Värderingar - TalentQue, mfl



Top 3 värderingar från 21 respondenter under utbildning den 24 oktober 2023