

Processfrågor

Ett av de bästa sätten för att utveckla sig själv och en grupp, är att efter ett möte, en övning eller en händelse, stanna upp och reflektera över vad man just upplevt. Vad var det i det vi nyss gjorde som var bra, vad borde vi ha gjort mer av och vad gjorde vi alldeles för mycket av?

Genom att diskutera och fundera över hur vi upplevde situationen utifrån några av nedanstående rubriker kan vi mer strukturerat fånga upp olika beteenden och fråga oss om de var gynnsamma för gruppens arbete mot målen.

Vad? och Hur?

Tänk på den dubbelspåriga pilen – process och innehåll. Var ni överens om målen? Tog ni er tid att fråga er ”Varför?” Diskuterade ni ”Hur?” innan ni började?

Samarbete

Hur samarbetade ni – inom och utom gruppen? Var ni överens om hur ni skulle samarbeta respektive konkurrera? Var det gynnsamt för arbetet mot målen och för processen?

Kommunikation

Hur kommunicerade ni – fick alla utrymme att berätta och lyssnade alla på varandra? Frågade ni varandra?

Ledarskap

Fanns det någon som ledde gruppen? Hur tog det sig uttryck? Skulle ni behövt mer/mindre ledning?

Beslut

Tyckte ni olika och hur hanterade ni det? Hur tog ni beslut? Var alla aktiva i besluten? Vem påverkade besluten mest?

Stress – tidspress – konflikt

Upplevde ni stress eller tidspress? Hur hantlade ni det – förändrade det ert beteende? Skapade det konflikter?

Engagemang och delaktighet

Var alla lika engagerade och delaktiga? Hur märktes det? Krävdes delaktighet?

Arbetsfördelning

Hur gick arbetsfördelningen till? Var den effektiv? Hur fick/tog ni arbete och roller?

Känslor

Vilka känslor upplevde du? Varför? Hur är de kopplade till det du tänkte och de beteenden du upplevde?

Utifrån någon eller några av dessa processfrågor ska ni fråga er:

- Vad ska vi Fortsätta att göra? (=)
- Vad ska vi göra Mer av? (+)
- Vad ska vi göra Mindre av? (–)

