

FIRO-modellen

FIRO = Fundamental interpersonal relations orientation

En modell som används för att beskriva hur personer i en grupp relaterar till varandra.

Kort om FIRO:

- Skapades av den amerikanske psykologen Will Schutz
- Varje grupp genomgår tre faser + två mellanfaser
- Gruppen går från att vara individer till att vara en fungerande grupp (målet med alla grupper vi har)

Första fasen - Tillhörighet

- Inträffar när gruppen är ny. (Konfirmander, pysselgrupp för barn , ny skolklass m.m.)
- Osäker stämning bland personerna
- Alla vill visa sig från sin bästa sida
- Finns ett behov av att bli accepterad
- Vill jag vara en del av denna grupp?
- Får jag vara en del av denna grupp?
- Gruppen klarar av enklare uppgifter
- Kan gå vidare i processen när alla har hittat sin plats och är accepterade av gruppen

Mellanas 1 - Smekmånaden

- Allting är frid och fröjd
- Alla trivs och är supertrevliga mot varandra
- Känsliga frågor har inte berörts än
- Gruppen kan ges en svårare uppgift för att komma vidare

Andra fasen - Rollsökning

- Handlar inte om medlemskap (Får jag vara med?) utan om att hitta sin roll/gruppidentiteten.
- Personerna i gruppen börjar visa vilka de är och vad de vill
- Personerna har en uppgift att lösa men inga tydliga roller. Alla är tvungna att ta en roll
- Man börjar kräva ansvar av de andra personerna i gruppen
- Konflikter blir synliga
- Kommer jag bli uppskattad för min kompetens?

Mellanas 2 - Idyllen

- Gruppmedlemmarna hanterar konflikter på ett bra sätt
- Personerna delar öppet med sig av känslor, åsikter och idéer
- Känner värme och tillit till varandra
- Personerna känner inte hot eller konkurrens från andra
- Gruppmedlemmarna försvarar gruppen
- Konflikter upplevs inte som hotade

Tredje fasen - Samhörighet

- Gruppen känner samhörighet och tillit till varandra
- Alla personer vet vilken roll de har i gruppen
- Du som individ vet var du ska bidra med

- Gruppen är produktiv
- Fokus på arbetsuppgifter och resultat
- Inte lika stort behov av bekräftelse från andra
- Alla känner varandra väl
- Gruppens samhörighet och kännedomen om varandra tillåter frånvaro inom gruppen
- Personerna stöttar varandra
- Personerna kommunicerar på ett öppet och spontant sätt med varandra

Vad händer vid förändringar i gruppen?

- Någon tillkommer eller faller bort → grupprocessen börjar om från början
- gruppen hamnar i första fasen "Tillhörighet" igen
- Gruppen är alltså i ständig förändring

Tillhörighet - Direktstyrning:

- Tydliga och enkla instruktioner
- Tänk första träffen...
- "Nu ska ni tre tillsammans ta ett papper och en penna och skriva ner 5 saker som ni har gemensamt..." "När ni är klara med det ska ni lämna era papper här på bordet och sen kan ni..."
- Detta görs för att alla ska kunna hänga med och att ingen ska känna sig utanför
- TYDLIGHET!

Rollsökning - Coachning

- Från när känner ni igen coaching/coach?
- Målet: Göra gruppen bättre och utvecklas
- Utmana, utveckla, pusha
- Gruppen lite svårare uppgifter
- "Ni ska tillsammans reda ut..." m.m.
- Hjälper dem att hitta sina roller via uppgifter
- Uppgifter har inte alltid ett direkt svar eller lösning
- Var där och stötta; om det blir fel eller om gruppen inte kommer framåt
- Arbeta med FEEDBACK (enskilt pass, längre fram)

Samhörighet - Målstyrning

- Du kan vara lite mer laid-back som ledare
- Jobbar mot ett **mål**
- Ge en slutbild, vad ska det bli för resultat
- Gruppen ska lösa en uppgift
- Exempel: Konfirmations redovisningen är ett tydligt mål (Hur, vad m.m.)
- Stöter och blöter tankar
- Det kan "aldrig" bli fel, men gruppen kan missa målet lite
- Exempel: Grupparbeten

Alla tre ledarskap går in i varandra och det är inte alltid solklart vilket som används. Däremot är det till större delen en av dem.