

ATT LÖSA SVÅRIGHETER VID GRUPPARBETEN

Alla utbildare åstadkommer ibland minde bra resultat och det händer att de misslyckas helt. Ett heltäckande system för problemlösning inför alla typer av oväntade situationer finns inte. Nedan har jag utifrån kunskaper, men framförallt egna erfarenheter som utbildare beskrivit vad man bör underlätta att göra vid svårigheter och vad man i stället kan försöka med. Sammanställningen har främst inriktning på arbete med grupper

SVÅRIGHET	UNDVIK ATT	FÖRSÖK MED
Gruppen lever sitt eget liv och håller sig inte till syftet	tillrättavisa	bekräfta och diskutera relevans i förhållande till syftet
Undergrupper bildas	styra	göra nya gruppindelningar
Tyst grupp eller enskild deltagare	prata själv	1. Bikupa Avskild parvis diskussion + återsamling och sedan ge ordet till var och en 2. Fri diskussion i smågrupper + som ovan 3. Metakommunicera om vad som händer 4. Reflekterande team (Beskrivs nedan)
Pladdrig grupp	vara passiv	Se ovan under ”Tyst grupp eller enskild deltagare”
Någon är alltför privat	uppmuntra	byta nivå, t ex återför till kontraktet el. syftet, men låt deltagaren behålla ansiktet
Någon är alltför generell i sina uttalanden	ignorera	be om fler detaljer med öppna frågor för mer konkretion
Gruppmedlem dominerar/konkurrerar om gruppleaderskapet	ta upp en kamp och dras med	Bemöt på ett vuxet sätt. Styr så att alla kommer till tals. Se under ”Bikupa” etc. ovan.
Gruppmedlem har privata rädslor och problem	bli indragen	Möt med kunskaper och fakta
Deltagare kommer upprepade gånger för sent	läxa upp	Börja i tid enligt schemat. Ev. tala enskilt om saken efter en tid

Metoden *reflekterande team* kan ibland lösa dödlägen i grupper. Den går till så här:

En intervjuare (I) intervjuar en intervjuperson (IP) och ställer frågor på det sätt han/hon lärt sig under kursen. (I) skall med sina frågor och sammanfattningar försöka förmå (IP) att ge en så detaljerad bild som möjligt av en viss situation. Det kan gälla nästan vad som helst eftersom det är observation av (I):s sätt att genomföra intervjun som är huvudsyftet med övningen. I bästa fall kan dock även som extra resultat (IP) få hjälp med att lösa ett problem. Exempel på ämnen kan vara hur en chef, patient eller medarbetare agerat på arbetsplatsen och vilka reaktioner och känslor som då väcktes hos (IP).

Övriga deltagare lyssnar utan att prata med varandra. De gör samtidigt korta minnesanteckningar, t ex om hur intervjun skulle kunna kompletteras, vilka frågor som förblir obesvarade och vilka tankar och känslor som väcks hos dem själva under intervjun, eller vad som helst som de anser väsentligt.

Gruppmedlemmarna reflekterar. Omedelbart efter intervjun beskriver gruppmedlemmarna, med (I) och (IP) som åhörare vad de noterat, tänkte och kände under intervjun. Lösningar diskuteras inte utan enbart vad man sett och hört.

(I) och (IP) beskriver, kommenterar och diskuterar, nu med övriga gruppdeltagare som åhörare, sina egna reaktioner utifrån vad de nu hört om deras intervju.

(I) frågar (IP) om detta sätt att kartlägga problemet har bidragit till nya tankar, infallsvinklar och insikter

Alla kursdeltagare får var sitt exemplar av instruktionen ovan så att de kan följa med vid genomgången före övningen. Här betonas särskilt att övningen går ut på att beskriva, *kartlägga, ge en bild av hur (I) genomför intervjun, d.v.s. vad som sker och inte att lösa problem.*

Metoden kan användas i många sammanhang.

En ledningsgrupp bestod av två chefer och tre specialister. De två grupperna var i konflikt med varandra. Ett av momenten i försöken att lösa konflikten bestod av att man tillämpade reflekterande team-metoden. Cheferna fick sinsemellan tala om hur de uppfattade konflikten. Specialisterna var tysta åhörare, som efter samtalets slut sinsemellan med cheferna som åhörare, samtalade om och kommenterade vad de hade hört. Arbetet fortsatte sedan med ombytta roller. Resultatet ledde till att man klarade ut oklarheter och missuppfattningar vilket ledde till bättre ömsesidig förståelse och arbetsklimat.

Avsnittet är taget ur Engquist A. *Liten handbok för utbildare*. Prisma 2006 sid. 114 f.