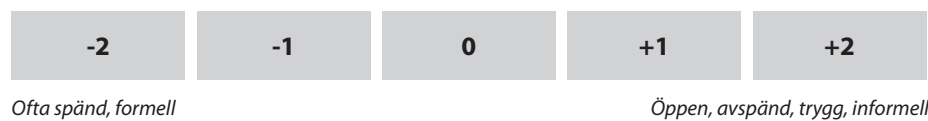


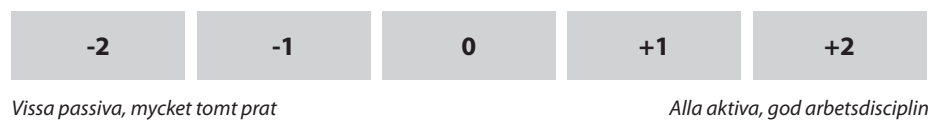
# Gruppens klimat och utveckling

Ange din egen uppfattning om hur stämningen i gruppen är just nu. Elva dimensioner av gruppens klimat tas upp i följande påståenden. Gör en markering på skalan vid varje påstående. Var så ärlig som möjligt. När du markerat samtliga elva, väljer du ut några du vill diskutera.

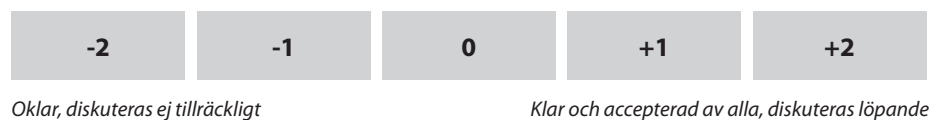
## 1. Atmosfär



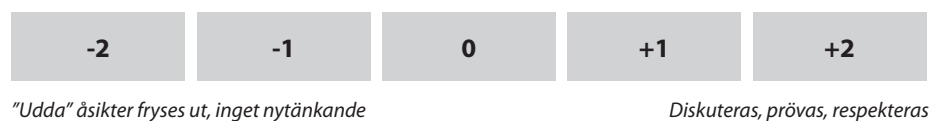
## 2. Diskussionsklimat



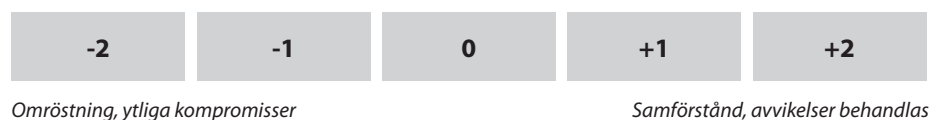
## 3. Mål- och uppgiftsinriktning



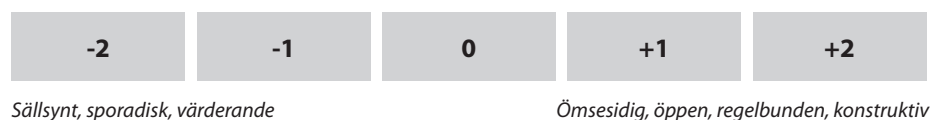
## 4. Åsikter och värderingar

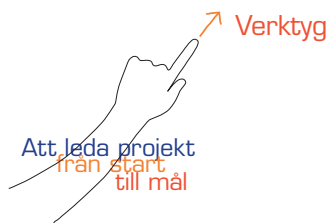


## 5. Beslutsformer



## 6. Återkoppling (feedback)





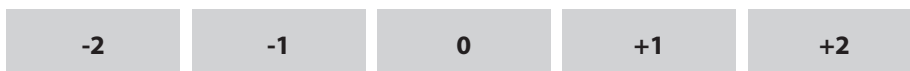
### 7. Känslor



Oväsentligt, får ej visas öppet

Viktigt, kan uttryckas fritt

### 8. Arbetsfördelning



Oklar, falsk jämlikhet råder

Flexibel, alla resurser nyttjas

### 9. Kunskap



Någon dominerar alltid, andra åsikter kvävs

Specialkunskaper nyttjas, vägs allid in i diskussioner

### 10. Makt



Maktkamp som hämmar

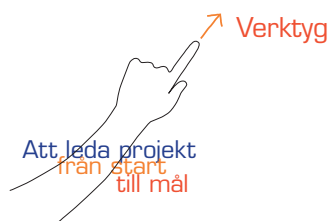
Oviktigt vem som bestämmer

### 11. Konflikter



Förnekas eller hanteras knapphändigt

Tas fram öppet, diskuteras systematiskt



## Analys och sammanställning

### Klimatindex

Räkna samman poängen för varje dimension och för in i rutan till vänster. De elva dimensionerna ger ett resultat någonstans mellan "+22" och "-22" För tolkning av gruppens klimat i förhållande till gruppens utveckling, läs vidare nedan.

### **Mindre än 4 poäng och då gruppens medlemmar är artiga, försiktiga och ibland passiva – Beroende och inkludering**

I början av projektet är projektdeltagarna beroende av projektledaren. De söker vanligtvis efter, och anpassar sig lätt till de planer som presenteras av projektledaren. Ofta är intresset större för att bli accepterad och inkluderad i projektgruppen än att engagera sig i projektets arbete. Det kan föra med sig att skilda uppfattningar inte uttrycks.

### **Mindre än 4 poäng och då gruppens medlemmar ofta är oense med varandra och/eller med ledaren – Oberoende och kamp**

Under den andra fasen vill projektgruppen frigöra sig från sitt beroende till projektledaren och det kan uppstå en kamp om mål och arbetsätt. I denna process är konflikter en naturlig och nödvändig del. Vissa projektgrupper kommer inte vidare i sin utveckling utan fastnar i olösta konflikter.

### **4–12 poäng – Tillit och struktur**

Om projektgruppen lyckas arbeta sig igenom de oundvikliga konflikterna under fas två kommer medlemmarnas tillit, engagemang och samarbetsvilja att stärkas. Kommunikationen blir alltmer uppgiftsinriktad, vilket bidrar till att göra projektgruppens mål och roller tydligare.

### **Mer än 12 poäng – Arbete och produktivitet**

I den här fasen blir projektgruppen ett högpresterande lag. Eftersom många avgörande frågor har hittat sina svar i de tidigare faserna kan laget rikta all sin energi till att infria mål och lösa projektets uppgifter. Även om viss produktivitet och effektivitet kan finnas i de tidigare faserna, ökar kvalitén och kvantiteten i arbetet betydligt under den fjärde fasen.