

# **Främjandet av delaktighet i grupp**

- Ett koncept för gruppbildning

Vilma Pikkarainen

Henrik Mattsson

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Det sociala området
Identifikationsnummer:	5139, 5138
Författare:	Vilma Pikkarainen, Henrik Mattsson
Arbetets namn:	Främjandet av delaktighet i grupp – Ett koncept för gruppbildning
Handledare (Arcada):	Arla Cederberg
Uppdragsgivare:	Yrkeshögskolan Arcada
<p>Sammandrag:</p> <p>Syftet med detta examensarbete var att öka kunskap om hur man kan främja gruppbildning och delaktighet i gruppen med hjälp av praktiska övningar. Eftersom examensarbetet var verksamhetsinriktat valde vi att skapa ett koncept som innehåller olika praktiska övningar med syfte att främja delaktighet och gruppbildning. Dessutom anser vi att konceptet kan fungera som inspiration och vägledning för andra socionomer som vill arbeta med gruppbildning. Frågeställningarna för examensarbetet var: Hur kan man med hjälp av olika övningar och aktiviteter skapa förutsättningar för gruppbildning och delaktighet i gruppen? På vilket sätt används de socialpedagogiska handlingskompetenserna vid genomförandet av övningar och aktiviteter? I den teoretiska delen av examensarbetet behandlas delaktighet, socialpedagogiska handlingskompetenser och gruppbildning. Konceptet utvecklades och genomfördes i samband med Expedition Arcada 2015. Konceptet förverkligades i form av fyra träffar där vi genomförde praktiska övningar med deltagarna i Expedition Arcada 2015. Expedition Arcada 2015 var ett projekt initierat av Yrkeshögskolan Arcada där 40 studenter från de olika utbildningslinjerna tillsammans med en rullstolsburen genomförde en expedition. Målet med expeditionen var att kombinera lärande i både praktik och teori. Dessutom var syfte att förändra attityder gentemot funktionsnedsatta och att skapa likvärdigt deltagande för alla deltagare i projektet. Genom utvecklandet och genomförandet av konceptet har vi skapat kunskap om vad gruppbildning innebär i såväl teorin som i praktiken. Dessutom har vi skapat kunskap för hur man med hjälp av praktiska övningar kan främja delaktighet och gruppbildning.</p>	
Nyckelord:	Delaktighet, Gruppbildning, Socialpedagogiska handlingskompetenser
Sidantal:	89
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	10.12.2015

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social Services
Identification number:	5139, 5138
Author:	Vilma Pikkarainen, Henrik Mattsson
Title:	Supporting participation in group – A concept for teambuilding
Supervisor (Arcada):	Arla Cederberg
Commissioned by:	Arcada University of Applied Sciences
<p>Abstract:</p> <p>The purpose of this thesis was to gain greater understanding for how one can support participation and teambuilding in groups by performing practical exercises and activities. As this thesis was focused on activities, the aim was to create a concept that includes exercises that supports participation and teambuilding. We hope that the concept can also work as a source of inspiration and guidance for social workers and instructors in the field that want to work with teambuilding. This thesis seeks to answer the following: How to create conditions that supports participation through different exercises? In what kind of way are the social-pedagogical competencies used in exercises and activities? Participation, social-pedagogical competencies and teambuilding are examined in the theoretical part of the thesis. The concept was developed and executed for Expedition Arcada 2015. The concept was realized through four gatherings where practical exercises were executed with the participants of Expedition Arcada 2015. Expedition Arcada 2015 was a project initiated by Arcada University of Applied Sciences in which 40 students from Arcada UAS different degree programs and one wheelchair user participated. The aim of the project was to combine learning in practice and theory and to test new products, practices and concepts. The aim of the project was also to alter attitudes against dysfunctional persons and to create equal participation for all of the participants in the project. By developing and executing the concept we have generated knowledge on how teambuilding works in both theory and practice. We have also generated knowledge on how one can support participation and teambuilding through practical exercises.</p>	
Keywords:	Participation, Team building, Social-pedagogical competencies
Number of pages:	89
Language:	Swedish
Date of acceptance:	12.10.2015

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosionomi
Tunnistenumero:	5139, 5138
Tekijä:	Vilma Pikkarainen, Henrik Mattsson
Työn nimi:	Osallisuuden edistäminen ryhmissä - Konsepti ryhmän muotoutumiselle
Työn ohjaaja (Arcada):	Arla Cederberg
Toimeksiantaja:	Ammattikorkeakoulu Arcada
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, miten ryhmän tiimityötä ja osallisuutta voi edistää käytännön harjoitteiden avulla. Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö ja tavoitteena oli luoda konsepti, mikä sisältää erilaisia käytännön harjoitteita joilla voi edistää mm osallisuuden tunteen kehittymistä ryhmässä. Tavoitteena oli myös, että konsepti voisi toimia inspiraationa ja suunnannäyttäjänä sosionomeille, jotka toimivat tiimityössä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: Miten erilaisten harjoitteiden ja aktiviteettien avulla voisi luoda edellytyksiä tiimityölle ja osallisuudelle tiimityössä? Millä tavalla sosiaalipedagogista toimintapätevyyttä käytetään harjoitteiden ja aktiviteettien toteutuksessa? Työn teoreettisessa osuudessa käsitellään osallisuutta, sosiaalipedagogista toimintapätevyyttä sekä tiimityötä. Opinnäytetyön konseptia kehitettiin sekä toteutettiin Expedition Arcadan 2015 yhteydessä. Konsepti toteutettiin neljällä kokouksella jolloin suoritimme harjoitteet. Expedition Arcada 2015 oli Ammattikorkeakoulu Arcadan projekti, johon osallistui 40 opiskelijaa eri koulutuslinjoilta sekä yksi toimintaesteinen kiipeilijä. Projektin tavoitteena oli mm yhdistää oppimista käytännössä ja teoriassa sekä testata ja kehittää uusia tuotteita, käytäntöjä ja konsepteja. Projektin tavoitteena oli myös vaikuttaa toimintaesteisiin ihmisiin kohdistuviin asenteisiin ja mahdollistaa projektissa kaikkien tasa-arvoinen osallisuus. Konseptin kehittämisen ja toteutuksen kautta olemme tuottaneet tietoa siitä, mitä ryhmän muotoutuminen tarkoittaa sekä teoriassa että käytännössä. Tämän lisäksi olemme tuottaneet tietoa siitä, miten eri käytännön harjoitteiden avulla voi edistää osallisuutta ja ryhmän muotoutumista.</p>	
Avainsanat:	Osallisuus, Ryhmän muotoutuminen, Sosiaalipedagoginen toimintapätevyys
Sivumäärä:	89
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	10.12.2015

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>8</b>
1.1	Bakgrund.....	8
1.2	Problemformulering och avgränsning .....	9
1.3	Syfte och frågeställningar.....	9
1.4	Arbetsfördelning .....	10
<b>2</b>	<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>11</b>
2.1	Ungas delaktighet i ordnade aktiviteter .....	11
2.2	Grupprocesser i barngrupper och handledning av dessa .....	14
2.3	Handledning av grupper.....	17
<b>3</b>	<b>Teoretisk referensram .....</b>	<b>20</b>
3.1	Socialpedagogiskt perspektiv .....	20
3.1.1	<i>Delaktighet</i> .....	21
3.1.2	<i>Madsens handlingskompetenser</i> .....	25
3.2	Gruppbildning.....	28
3.2.1	<i>IMGD – Modellen</i> .....	32
3.2.2	<i>Konflikter</i> .....	42
<b>4</b>	<b>Metod .....</b>	<b>46</b>
4.1	Planering och genomförande av evenemang .....	48
4.2	Etiska aspekter.....	49
<b>5</b>	<b>Koncept för främjande av delaktighet och gruppbildning.....</b>	<b>51</b>
5.1	Träff 1 – Lära känna varandra .....	53
	<i>Planering</i> .....	53
	<i>Genomförande</i> .....	54
	<i>Utvärdering av träffen i sin helhet</i> .....	58
5.2	Träff 2 - Konflikthantering.....	58
	<i>Planering</i> .....	58
	<i>Genomförande</i> .....	60
	<i>Utvärdering av träffen i sin helhet</i> .....	63
5.3	Träff 3 – Övning i kommunikation och att lita på varandra.....	64
	<i>Planering</i> .....	64
	<i>Genomförande</i> .....	65

<i>Utvärdering av träffen i sin helhet</i> .....	70
5.4 Träff 4 – Övning i kommunikation .....	71
<i>Planering</i> .....	71
<i>Genomförande</i> .....	72
<i>Utvärdering av träffen i sin helhet</i> .....	75
<b>6 Analys och diskussion</b> .....	<b>76</b>
6.1 Hur kan man med hjälp av olika övningar och aktiviteter skapa förutsättningar för gruppbildning och delaktighet?.....	76
6.1.1 <i>Träff 1 – Lära känna varandra</i> .....	77
6.1.2 <i>Träff 2 – Konflikthantering</i> .....	78
6.1.3 <i>Träff 3 – Kommunikation och att lita på varandra</i> .....	78
6.1.4 <i>Träff 4 – Övning i kommunikation</i> .....	79
6.2 På vilket sätt används de socialpedagogiska handlingskompetenserna vid genomförandet av övningar och aktiviteter? .....	80
6.2.1 <i>Träff 1 – Lära känna varandra</i> .....	80
6.2.2 <i>Träff 2 – Konflikthantering</i> .....	82
6.2.3 <i>Träff 3 – Kommunikation och att lita på varandra</i> .....	83
6.2.4 <i>Träff 4 – Övning i kommunikation</i> .....	84
6.3 Diskussion och förslag på vidare produktutveckling .....	86
<b>Källor</b> .....	<b>88</b>

## Figurer

Figur 1 – Ungas upplevelser av delaktighet .....	12
Figur 2 – Roger Hart: Delaktighet-trappstege .....	23
Figur 3 – Bent Madsen: Socialpedagogens handlingskompetenser .....	28
Figur 4 – Krech, Crutchfield och Ballachey: Effektivitet i grupp .....	30
Figur 5 – Thomas & Kilmann: Två-dimensionella konfliktmodellen .....	45
Figur 6 – Ordnande av evenemang .....	48

## Tabeller

Tabell 1 – Sammanfattning av IMGD-modellen .....	33
Tabell 2 – Sammanfattning av träffarna .....	52
Tabell 3 – Sammanfattning av första träffens övningar .....	54
Tabell 4 – Sammanfattning av andra träffens övningar .....	59
Tabell 5 – Sammanfattning av tredje träffens övningar .....	65
Tabell 6 – Sammanfattning av fjärde träffens övningar .....	72

# 1 INLEDNING

## 1.1 Bakgrund

*Expedition Arcada 2015* var ett tvärvetenskapligt projekt som sammanförde studenter, experter och en person med funktionsnedsättning. Expedition Arcada 2015 ägde rum i La Grave, Frankrike den 9.5 – 18.5.2015 där deltagarna främst bestod av ca 40 studeranden från yrkeshögskolan Arcada. Expeditionens mål var att studerandena tillsammans med en rullstolsburen person skulle bestiga en 300 m hög bergsvägg. Det övergripande syftet för projektet var att förändra attityder och skapa likvärdig delaktighet och välbefinnande i samhället. Detta eftersträvades genom att bl.a. med hjälp av media synliggöra en deltagare med funktionsnedsättning och på så sätt visa möjligheterna till deltagande oavsett funktionsnivå. Det tvärvetenskapliga arbetssättet i samband med expeditionen möjliggjorde utveckling i det pedagogiska förhållningssättet där nya metoder prövades och utvärderades. Detta skedde genom att man förde samman studenter från olika utbildningslinjer för ett och samma projekt i en ny kontext.

Efter att vi blivit valda till Expedition Arcada 2015 kunde vi påbörja vårt arbete som innebar att arbeta med gruppbildningen bland alla studenter som skulle delta. I samband med detta beslöt vi oss för att göra examensarbete kring gruppbildning inför Expedition Arcada 2015. Vi ansåg båda att det fanns mycket potential att tillämpa vårt kommande arbete inför expeditionen till det sociala området. Vi funderade kring olika metoder att genomföra examensarbete i samband med projektet och med tiden blev vi allt mer övertygade om att produktutveckling var det rätta. Vi övervägde produkter i form av film, handbok och bok. Vi beslöt oss för att göra en handbok med praktiska övningar för att bilda en fungerande grupp. Detta beslut fick dock en ändring efter att metodvalet diskuterats vid planseminariet för examensarbetet. Vi blev informerade om att det inte var nödvändigt att göra ett så omfattande arbete för en Bachelor's degree som handboken skulle ha medfört. Därför ändrades produktens form till ett koncept, som i detta examensarbete beskrivs genom en processbeskrivning av vårt arbete inför och under Expedition Arcada 2015.



## **1.2 Problemformulering och avgränsning**

Genom vårt examensarbete vill vi öka kunskap om hur man kan främja gruppbildning och delaktighet i gruppen med hjälp av praktiska övningar. Gruppbyggningens syfte var att få alla deltagare i Expedition Arcada 2015 att känna sig delaktiga och därför har vi även granskat hur delaktighet är relaterat till gruppbildning. Övningarna och aktiviteter i detta examensarbete genomfördes enbart med deltagarna i Expedition Arcada 2015. Vårt examensarbete resulterar i ett koncept med konkreta exempel på övningar som främjar delaktighet och gruppbildning. Konceptet grundar sig huvudsakligen på teori om gruppbildning och faktorer som är relaterade till gruppbildning. Dessutom har vi valt att behandla teori som ger stöd i hur man genomför övningar med grupper, men det ligger inte i fokus i arbetet.

Samarbetspartners i detta examensarbete var Yrkeshögskolan Arcada som stod för ordnandet av Expedition Arcada 2015. Vi önskar att det material som sammanfattats i bilagorna kommer att användas i olika sammanhang med olika grupper. Dessutom är tanken att konceptet inte avgränsas till en viss åldersgrupp. Däremot anser vi att övningarna är lämpligare för personer utan funktionsnedsättning. Vidare anser vi att materialet i konceptet inte endast skulle behöva användas vid nya möten, utan även som ett hjälpmedel att ytterligare föra samman en grupp där medlemmarna redan är bekanta med varandra.

## **1.3 Syfte och frågeställningar**

Syftet med vårt examensarbete var att öka kunskap om hur man kan främja gruppbildning och delaktighet i gruppen med hjälp av praktiska övningar. Syftet var även att skapa ett koncept som innehåller olika praktiska övningar för detta ändamål och som kan fungera som inspiration och vägledning för andra socionomer som vill arbeta med gruppbildning. Våra frågeställningar för arbetet är följande:

Hur kan man med hjälp av olika övningar och aktiviteter skapa förutsättningar för gruppbildning och delaktighet?

På vilket sätt används de socialpedagogiska handlingskompetenserna vid genomförandet av övningar och aktiviteter?

Centrala begrepp i arbete är *delaktighet, gruppbildning, handlingskompetens*

## 1.4 Arbetsfördelning

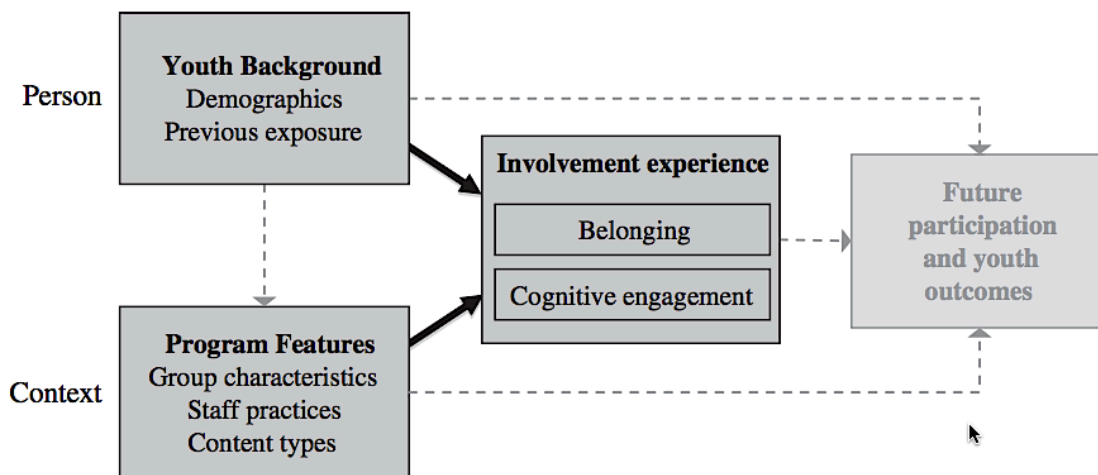
Eftersom vi har skrivit detta examensarbete i par, har vi fördelat arbetsmängden jämnt. Därför anser vi också att båda har bidragit lika mycket. Vi delade upp vår teoretiska referensram så att Vilma Pikkarainen skrev *Socialpedagogiska handlingskompetenserna* och *IMGD – modellen*. Henrik Mattsson har däremot skrivit kapitlen *Konflikter, Tidigare forskning* och *planering av evenemang* som förekommer i Metod kapitlet. För att förbättra arbetet som helhet har vi sammanslagit vissa kapitel. Henrik har skrivit merparten av kapitlet *Delaktighet* medan Vilma fyllt på med text om inklusion. Vilma har däremot skrivit merparten av kapitlet *Gruppbildning* medan Henrik fyllt på med text om gruppens effektivitet. *Inledning, Etiska aspekter, Vårt koncept, Metod, Analys och Diskussion* har vi skrivit mer eller mindre tillsammans. Gällande det praktiska arbetet har Vilma haft en mera ledande roll under träffarna men under planeringen har båda bidragit. Henrik har däremot arbetat mera med examensarbetets layout i form av struktur och figurer.

## 2 TIDIGARE FORSKNING

Vi har varit intresserade av tidigare forskning kring hur man med hjälp av aktiviteter kan främja delaktighet och sammanhållning. Hämtningen av tidigare forskning har skett i två huvudsakliga omgångar. Den första omgången gav endast 1 relevant resultat (Studie 2.1). Som sökord användes teamwork\*, team building\*, conflict\*, social psychology\*, social pedagogy\*, intergroup\*, intragroup\*, relations\*, inclusion\*, efficacy\*, cohesion\*, participation\*, communication\*, exercise\*, activities\*, problem solving\* belonging\*, belongingness\* i ett flertal olika sökningar. Dessa sökord användes i databaserna SAGE Journals, ScienceDirect och Academic Search Elite (EBSCO) och som tidsavgränsning 1995 och senare. Eftersom forskningen visade sig vara begränsad kring temat valde vi att utvidga sökningen till forskning kring gruppbildning och handledning av grupper. Den andra omgången använde vi under flera sökningar sökorden grupprocesser\*, grupphandledning\* gruppbildning\* ryhmäprosessit\* ryhmänohjaus\* ryhmänmuotoutuminen\* och ohjausprosessi\* med tidsavgränsning från 2005 och senare. Dessutom användes sökmotorn Google Scholar och Google. Nedan presenterade studier är från ScienceDirect, JYKDOK (via Google) och TamPub (via Google). Studierna nedan presenteras efter relevans.

### 2.1 Ungas delaktighet i ordnade aktiviteter

Thomas Akiva, Kai S. Cortina, Jacquelynne S. Eccles och Charles Smith redogör i sin forskning *Youth belonging and cognitive engagement in organized activities: A large-scale field study* från 2013, för vilka främjande funktioner ordnade, eller organiserade aktiviteter har för ungdomar. Närmare bestämt undersöks ungas upplevelser av delaktighet och kognitivt engagemang i relation till aktiviteternas innehåll. Kognitivt engagemang kan liknas vid motivation d.v.s. hur utmanande och intressant aktiviteten är. Dessutom undersöks demografiska faktorer och tidigare upplevelser gällande individen (se figur 1). Författarna ser delaktighet och kognitivt engagemang som relaterade till varandra, men som skilda aspekter av upplevelsen i aktiviteterna. På det sättet kan de två faktorerna både jämföras men även undersökas som skilda faktorer.



Figur 1. Ungas upplevelser av delaktighet i relation till aktivitetens innehåll och personens bakgrund.

Frågeställningarna för forskningen är följande. För det första förväntas ökad intensitet, längd och bredd av aktiviteterna associeras positivt till deltagandet i aktiviteterna. För det andra antar författarna att delaktighet och kognitivt engagemang är relaterat till handledarnas/personalens handlande. Närmare bestämt torde handledarnas egenskaper gällande relationsarbete i form av t.ex. varmt och välkomnande beteende leda till ökad känsla av delaktighet. Vidare torde egenskaper som planerande, färdighetsträning och ledarskap öka till det kognitiva engagemanget hos den unga. För det tredje antog författarna att handledarnas handlande, upplevelserna av deltagandet och relationen mellan handledandet och deltagandet varierar beroende på aktiviteterna. Närmare bestämt förväntade sig författarna att konst och pysselaktiviteter främjar bättre delaktighet och kognitivt engagemang än akademiska och valfria aktiviteter. Dessutom förväntade relationen mellan handledarnas handlande och ungas deltagande variera mellan valfria- och idrottsaktiviteter jämfört med akademiska och pyssel aktiviteter.

## Metod

Denna fältstudies data samlades in via 66 föreningar som ordnar fritidssysselsättning för unga. Härefter benämns dessa som "ungdomsföreningar". Dessa 66 ungdomsföreningar är lokaliserade över fyra olika stater i USA och arrangeras antingen av skolan eller kommunerna. Dessa kan ses som motsvarighet till "Eftis-verksamhet", eller ungdomsföreningar som t.ex. 4H i Finland. Verksamheten ungdomsföreningarna ordnar varierar.

Exempelvis ordnas skolrelaterad verksamhet som t.ex. hjälp med läsläsning och språkliga färdigheter. Utöver detta ordnas även verksamhet relaterat till konstnärliga, idrottsliga, socioemotionella och övriga färdigheter. Medelåldern för deltagarna i undersökningen var 11.8 år, varav 52% var flickor och 44% pojkar och 4 % saknades. Av de 1536 unga som hade möjlighet att svara på enkätstudien returnerade 1176 (77 %) sina svar. Författarna har strukturerat forskningens data i tre nivåer. På nivå 1 klargörs de ungas upplevelser, medan nivå 2 representerar verksamhetens utbud. Till detta hör även deltagarnas demografiska uppgifter och personalens handlande. Den fysiska miljön utgör nivå 3. Data för nivå 1 samlades in genom enkäter medan data för nivå 2 samlades in genom observationer. Variabler från nivå 3 har författarna valt att inte inkludera, men 3-nivå systemet hjälpte dem att klargöra skillnader mellan verksamheten som helhet och enskilda tillfällen.

## **Resultat**

Resultaten av studien visar att intensiteten (antal gånger per vecka/månad) av deltagande de facto främjar såväl delaktigheten som det kognitiva engagemanget. Däremot tyder resultaten på att längden (veckor, månader, år) av deltagandet korrelerar negativt med delaktighet och kognitivt engagemang. Författarna tolkar detta som så att i och med att den unga med tiden bättre klarar av aktiviteterna som ordnas, så ökar expertisen och då istället sjunker det kognitiva engagemanget och motivationen. Även ifall aktiviteterna länge påminner om varandra så kan den unga tröttna på det i längden. Som hypotiserat, hittade författarna samband mellan delaktighet och kognitivt engagemang samt typ av aktiviteter och personalens handlande. Aktivt relationsarbete från personalens sida verkade leda till kognitivt engagemang bland de unga medan ett välkomnande och varmt mottagande ledde till känsla av delaktighet. Konst- och rekreationsaktiviteter verkade bättre främja delaktighet jämfört med skolrelaterade och valfria aktiviteter. Det kognitiva engagemanget verkade även sjunka vid aktiviteter relaterade till skolmiljö. I valfria aktiviteter och idrottsrelaterade aktiviteter verkade inte heller personalens handlande direkt påverka den ungas deltagande. Välkomnande beteende från personalens sida verkade inte vara kritiskt för känsla av delaktighet utan mer bestämt verkade fysiska förutsättningar och effektivitet påverka känslan av delaktighet idrottsrelaterade aktiviteter.

Det finns vissa brister i studien som författarna vill lyfta fram. T.ex. svarar inte studien på frågan: Varför deltar den unga i verksamheten, är det av eget intresse eller av föräldrarnas önskan? Vidare, mäts inte den direkta kopplingen mellan den unga och personen vilket säkerligen påverkar deltagandet. Även frågorna i enkäterna var ställda så att svaren besvarade den ungas upplevelse från just den gången. Detta kan innebära att fastän den unga inte kände delaktighet just den gången så kan den ha känt sig delaktig någon tidigare gång eller känt sig delaktig av verksamheten som helhet. Dessutom ställdes frågorna kring delaktighet på ett sådant sätt att den unga själv var tvungen att bilda sin uppfattning kring termen. Sammanfattningsvis menar författarna att det är svårt att förlita sig långt på resultaten eftersom delaktighet, kognitivt engagemang och personens handlande upplevs så individuellt. Alla har en egen uppfattning om begreppen och alla upplever det på aningen olika sätt. Trots detta menar författarna att studien ger en bild av deltagarnas psykologiska upplevelse av deltagandet i aktiviteterna.

## **2.2 Grupprocesser i barngrupper och handledning av dessa**

Anni Haavisto och Anna Paalanen undersöker i sin pro gradu-avhandling *Lasten leiriryhmän ryhmäprosessi ja sen ohjaaminen* från 2014 olika faser som barngrupper genomgår, utmaningar som hänger samman till faserna och hur handledarna anser att de kan ta itu med utmaningarna. Dessutom är syftet att undersöka ifall barngrupperna genomgår samma faser som konstaterats i Tuckman's (1965) modell om grupprocesser. Frågeställningarna för undersökningen var; Hur syns de olika faserna i grupprocessen på barnlägret? Hurdana utmaningar anser handledarna att uppstår p.g.a. barnens aktioner? Hur svarar handledarna på de utmaningar som uppstår i barnens lägergrupp?

### **Metod**

Undersökningen, som är en kvalitativ fallstudie, undersökte Lasten Kesä r.y:s lägergrupper sommaren 2013. Grupperna bestod av barn i åldern 6-16 och lägren varade i 5-7 dagar. Sammanlagt ordnades det tio läger. Materialet för undersökning utgjordes av handledarnas dagböcker från sommaren 2013 som fungerade som officiella dokument för lägerverksamheten. Sammanlagt användes 40 dagböcker som inte var skrivna i

forskningssyfte. De två första frågeställningarna strävade författarna att besvara med hjälp av teoribaserad innehållsanalys medan den tredje besvaras med hjälp av materialbaserad innehållsanalys.

För att besvara den första frågan lästes materialet igenom för att finna gemensamma drag med Tuckman's modell. Tuckman's modell om gruppprocesser består av faserna *Forming* (Formning), *Storming* (Konflikter och uppror), *Norming* (Början av samarbete), *Performing* (Moget samarbete) och *Adjourning* (Gruppens upphörande). Författarna använde sig av bokstavskodning med hjälp av bokstäverna F, S, N, P, A för att lättare kategorisera materialet och finna gemensamma drag till modellen. För att besvara den andra frågan fäste författarna uppmärksamhet vid allt sådant stoff som kunde tolkas som utmaningar för handledandet av grupperna. Analysen stöddes av teori gällande handledning av grupper. Baserat på de ursprungliga påståendena i materialet gjorde författarna förenklade påståenden som sedan kategoriserades i tre teoribaserade undergrupper (exkluderade barn, konflikter, mobbning). Eftersom inte alla påståenden i materialet gick att placera i någon av undergrupperna gjordes det två ytterligare undergrupper (övriga utmaningar och miljö-relaterade utmaningar). Den tredje frågeställningen, besvarades till skillnad från de två föregående, enbart på materialet d.v.s. induktiv innehållsanalys. Likväl som i den föregående frågeställningen förenklades och kategoriserades allt material som ansågs relevant varefter det bildades undergrupper för dessa påståenden. Allt som allt bildades det fyra undergrupper (förutsägbarhet och positivism, diskussion, konkreta åtgärder och bestraffning, handledarnas ömsesidiga stöd).

## **Resultat**

Resultaten i forskningen visar att man finner gemensamma drag mellan materialet och faserna i Tuckman's gruppprocessmodell men att speciellt de två första faserna verkade vara typiska för barnens gruppprocesser. Som kännetecken på de två första faserna kunde man se att barnen sökte sin roll genom att pröva gränserna och handledarna. Dessutom uppstod det konflikter som dels berodde på samspelet mellan individerna, dels p.g.a. enskilda händelser. Den andra fasens närvaro kunde man se genom hela lägret. Vid det tredje stadiet kunde man se ett mer balanserat samspel mellan individerna där individerna mer öppet vågade uttrycka sig. Även här var det svårt att urskilja mellan det tredje

och fjärde stadiet som överlappade varandra. Trots att man kunde se ett mer moget samspel behövdes det ofta en handledare för att reda ut konflikter. I det fjärde stadiet kunde man klart se att barnen kunde moget diskutera och argumentera för sina åsikter. Dessutom klarade de galant av att arbeta tillsammans och hitta på eget tidsfördriv. Viktigaste var att barnen kände att de hörde till gruppen. Den femte och sista fasen, gruppens upphörande, kunde ses på lägret som vemod hos flera deltagare och oroligt beteende. Dessutom kunde man konstatera att det fanns en närmare relation mellan deltagare och handledare än i början av lägret. Sammanfattningsvis kan man konstatera att de olika faserna överlappade varandra och gick under veckans gång lineärt framåt. Trots detta kunde man se cykliska drag vilket innebär att gruppen kunde gå tillbaka till en föregående fas. Författarna menar att detta är typiskt för barngrupper och att orsakerna kan bero på händelser eller medlemmarna i gruppen. Trots detta lyckades grupperna i forskningen ta sig till det fjärde stadiet i Tuckman's modell som innebär moget samarbete.

För att besvara den andra frågeställningen delar författarna in materialet i tre kategorier baserat på teori; konflikter, mobbning och exkluderade barn. Ur materialet kunde de mycket väl se dessa tre kategorier representerade. Speciellt de exkluderade, eller avvissade barnen visade forskningen att kändes som en utmaning för handledarna. Det aggressiva och störande beteendet dessa barn visade påverkade hela gruppen och grupprocessen. Även konflikter kom tydligt fram i materialet och dessa var speciellt påtagliga i de två första faserna. Förutom dessa noterades även handledarnas ork som en utmaning. Speciellt då de inledande dagarna och faserna i grupprocessen var påfrestande, ansåg handledarna att det var en utmaning att moget och konstruktivt orka diskutera med barnen.

För att finna svar på ovan nämnda utmaningar använde sig författarna enbart av materialet. Författarna delade in materialet i fyra undergrupper; förutsägbarhet och positivism, diskussion, konkreta åtgärder och bestraffning samt handledarnas ömsesidiga stöd. Handledarna strävade efter att förutse olika utmanande situationer för att på så sätt undvika och minimera konflikter och utmanande situationer. Detta innebar även att noggrann planering minimerade sådana situationer där det fanns utrymme för konflikter eller oroligt beteende. Den mest använda metoden på lägret var diskussion. Genom diskussionen försökte man på ett konstruktivt sätt få bort icke önskat beteende. Diskussion



användes både på tumanhand men även i större grupper för att reda ut icke önskat beteende. Det bör dock nämnas att denna metod fungerade olika bra p.g.a. ålderskillnaden i barngrupperna. Fastän det diskuterades behövde man ibland ta till konkreta åtgärder. Dessa åtgärder var oftast förbud eller ”time-out” men även hemförlovning var ett alternativ, som visserligen sällan genomfördes. Som sista undergrupp betonades det ömsesidiga stödet mellan handledarna. Det var viktigt att upprätthålla en positiv stämning och uppmuntra varandra för att orka handleda grupperna. Detta skedde genom diskussion på kvällarna eller genom gemensamma dagböcker.

Sammanfattningsvis konstaterar författarna att barngruppen tycks gå igenom alla faser som Tuckman presenterar i sin modell, trots att det handlar om en mycket kortare tidsperiod. Speciellt de två inledande faserna verkar vara typiska för barngrupper. För att kunna svara på utmaningarna som uppstår bör gruppen nå det tredje och fjärde stadiet. Författarna uppmanar även till vidare forskning kring detta och speciellt forskning kring gruppprocesserna under en ännu kortare tidsepok.

## **2.3 Handledning av grupper**

Naana Marttila, Kati Pokki och Tuuli Kella-Talvitie söker i sin Pro Gradu – avhandling *Ammattina ryhmän ohjaaminen – Ohjausprosessi ryhmän ohjaajien kokemana ja kerromana* från 2008 svar på vad handledning av en grupp är och hur det upplevs av handledare. Det centrala i arbetet är själva processen av grupphandledningen där planerings-, bemötande- och utvärderingsfasen ansetts som de mest värdefulla för handledaren. Dessutom undersöks handledarens färdigheter, värderingar och utveckling. Syftet med arbetet är att ge verktyg för grupphandledare i olika branscher att bättre utföra sitt eget arbete samt att utvecklas i handledarens roll. Frågeställningarna för studien är följande; Vad innebär grupphandledning i dagens läge? Hurdana värderingar, kompetenser, egenskaper eller personlighetsdrag behöver en professionell grupphandledare? Hur kan dessa utvecklas? Hur formulerar de intervjuade handledarna sina erfarenheter i ord?

## Metod

Som datainsamlingsmetod i studien användes intervjuer, där sex olika handledare intervjuades. Dessa handledare representerade fyra olika verksamhetsområden i form av musik, dans, teater och idrott. Intervjuerna analyserades med hjälp av *Grounded theory*-metod och tematisering. Författarna tematiserade materialet och tillämpade metoden med sina egna perspektiv, vilket resulterade i aningen olika resultat men som överlag bildade en sammanhängande helhetsbild. På det sättet fick författarna olika nivåer i tematiseringen, över- och underteman. Kodningen skedde öppet, axiellt och selektivt, men författarna menar att dessa överlappade varandra emellanåt och genomfördes t.o.m. i okonventionell ordning. Dessutom reflekterar författarna över reliabiliteten gällande intervjuerna. Eftersom intervjuerna är en situation där flera personer samverkar är intervjuaren i en stor roll gällande tolkningen av svaren samt själva intervjusituationen. Dessutom menar författarna att det fanns risk vid intervjuerna att personerna endast berättade delvis sanning, då intervjuerna kunde tolkas som hotfulla för svarspersonen då ämnet handlade om deras yrke.

## Resultat

Studiens resultat visar att handledning är ett mycket brett begrepp. Man kan diskutera handledning på en abstrakt nivå men begreppet sträcker sig ända ner till gräsrotsnivå i praktiken. Författarna sammanfattade resultaten i en cirkelformad modell i olika nivåer, där den yttersta cirkeln omfattar världsbilden handledaren har. Den innersta cirkeln i sin tur innebär själva praktiska handledningsprocessen. Nivåerna är följande, med början från mest övergripande; ”Jag och världsbild”, ”Handledningsfilosofi” ”Handledning som verksamhet” och ”Handledningsprocessen”. ”Jag och världsbild” innefattar *kal- lelse, livsstil* och *erfarenhet* som alla handledare menade att gav dem trygghet och hjälpte dem i handledarens roll. ”Handledningsfilosofi” är tätt sammankopplat till världsbilden, och ingen av de intervjuade handledarna kunde säga att de följde en viss handledningsfilosofi. Författarna menar att detta påvisar hur invävt begreppet är i verksamheten. Som undergrupper till handledningsfilosofin kan nämnas *ansvarsfull fostran, situationsbaserat lärande, forskande lärande, samverkan* och *auktoritet*. ”Handledning som verksamhet” innefattar själva metoderna och konkreta arbetssätten som handleda-

ren använder sig av. Författarna skriver att det i vissa fall var svårt att avgöra skillnaden mellan ”handledningsfilosofin” och ”handlednings som verksamhet” eftersom dessa i vissa fall kan ses överlappa varandra. Som undergrupper på denna nivå fann författarna bl.a. *Coachning, Forskande förhållningssätt, Inspirerande och stödande handledning, Närvaro och spel-öga för den sociala samvaron*. Den innersta nivån av cirkeln är själva ”Handledningsprocessen”. Den innefattar det konkreta handledningsarbetet och författarna påpekar att det innebär även själva planeringen, genomförandet och utvärderingen. Sammanfattningsvis påpekar författarna att det var svårt att sammanfatta resultaten i en modell, som både innefattar de abstrakta begreppen men även det praktiska arbetet som handledning innebär.

Vi har valt att presentera denna studie eftersom studien ger ett perspektiv på handledning och kan jämföras med de handlingskompetenser vi valt att presentera och behandla.

### **3 TEORETISK REFERENS RAM**

I vår teoretiska referensram utgår vi ifrån socialpedagogik, socialpsykologi och grupp- bildning. Ur det socialpedagogiska perspektivet har vi valt att behandla inklusion, del- aktighet och socialpedagogens handlingskompetenser. Detta eftersom inklusion är ett övergripande mål i bildandet av en välfungerande grupp. Handlingskompetenser anser vi att är relevanta eftersom de fungerar som ett verktyg för oss socialpedagoger. Dessa handlingskompetenser bör man använda sig av i planerandet och genomförandet av öv- ningar för grupper vilket är ett centralt tema i vårt examensarbete. Vidare har vi valt att behandla olika teman som är relaterade till gruppbyggnad och socialpsykologi. Vi anser att kunskap om gruppbyggnad och konflikter är centrala för främjandet av delaktighet. Slutligen har vi valt att redogöra för Susan Wheelans IMGD-modell, som fungerar som en riktlinje för gruppbyggnad. I denna modell framkommer alla ovan nämnda teman samtidigt som den möjliggör delaktighet.

#### **3.1 Socialpedagogiskt perspektiv**

Socialpedagogiken är en tvärvetenskap som innebär att den består av metoder, kunskap- er och teorier från andra vetenskapliga ämnen så som sociologi, socialpsykologi och pedagogik. I Norden använder man socialpedagogiken som en självständig profession även om den står nära allmänpedagogiken. En viktig tanke inom socialpedagogiken är strävan efter det ”normala” och det goda livet (Madsen, 2001: 14, 20). Vi har valt att lägga fokus på delaktighet och inklusion eftersom det ligger som grund i en god gemen- skap. Eftersom vi skapar ett koncept gällande delaktighet och gruppbyggnad och dessu- tom får pröva på detta i praktiken i grupp, har vi valt att använda oss av Madsens hand- lingskompetenser som ett verktyg för oss själva. Eftersom en grupp består av olika indi- vider kommer vi att stöta på många olika personligheter med olika bakgrund (Madsen, 2001: 14, 20). Därför anser vi att det är nödvändigt att använda ett socialpedagogiskt perspektiv.

### 3.1.1 Delaktighet

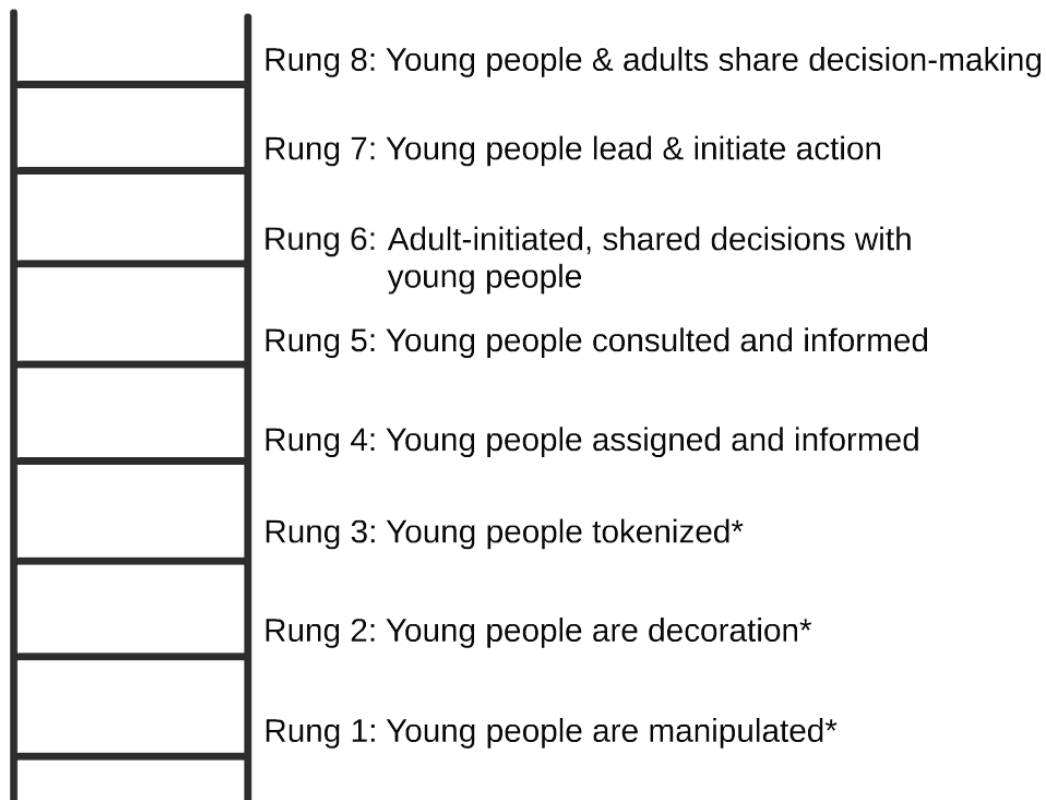
I Svenska Akademiens ordlista definieras ordet delaktig som ”ha del i/av något” (SAOB, 2014). Delaktighet och gemenskap är nära förknippade begrepp inom det socialpedagogiska fältet. Tillhörighet i sin tur kan ses som en mer subjektiv aspekt av delaktighet. Även inklusion och dess motsats exklusion är centrala begrepp inom socialpedagogiken. Inklusion innebär att innefatta någon i en helhet, medan exklusion innebär att hålla någon utanför, eller att stöta ut någon som tidigare funnit sig innanför (Madsen, 2006: 110).

Cederlund & Berglund (2014) definierar delaktighet som en individs subjektiva upplevelse i att vara delaktig i olika gemenskaper men även upplevelsen av tillhörighet till dessa. (Cederlund & Berglund, 2014: 15) Sköld (se Molin, 2004) skiljer på *objektiv* och *subjektiv delaktighet*. Den objektiva delaktigheten kommer fram i såväl lagstiftning som i medborgares aktivitet i arbetslivet, politik och fritid. Man kan i princip mäta delaktighet genom att se över röstningsprocent i politiska val och övrig statistik angående levnadsförhållanden. Däremot är det svårare att mäta den subjektiva upplevelsen av delaktighet. Alla upplever delaktighet på så olika sätt och därmed finns det ingen enhetlig mätstock på vad som kan anses vara delaktigt eller inte. Ett sätt att klargöra begreppet delaktighet är att man definierar brytningspunkten för utanförskap. (Molin 2004: 46) Även Jönhill (2012) menar att det inte går att definiera delaktighet och innanförskap utan att diskutera utanförskap. Ytterligare definieras skillnaden mellan inklusion och exklusion som möjligheten till eller avsaknaden av kommunikation, d.v.s. kommunikationen är en grundläggande förutsättning för delaktighet. (Jönhill, 2012: 39, 87-88)

Vidare kan man fråga sig ifall den objektiva och subjektiva delaktigheten måste komplettera varandra för att begreppet delaktighet skall nå sin mening till fullo. Pateman (se Molin, 2004) förklarar begreppet delaktighet genom att skilja på *full delaktighet* och *partiell delaktighet*. Då rör det sig mera om situationer där man fattar beslut. Vid full delaktighet har personen lika stor makt över besluten som de övriga personerna medan vid partiell delaktighet är det den ena partens beslut som väger mera (jfr tvådimensionella konfliktmodellen). Paldanius (se Molin, 2004) skiljer på *vertikal* och *horisontell delaktighet*. Dessa har granskats speciellt i organisationer. Vertikal delaktighet

innebär diskussioner och beslut som görs mellan olika maktpositioner, t.ex. överordnad – underordnad, medan horisontell delaktighet innebär beslut som fattas mellan individer med samma eller liknande position. (Molin, 2004: 45-47)

Molin fortsätter med att gå in på begreppet tillhörighet, den mera subjektiva aspekten av delaktighet. Man kan definiera tillhörighet allra enklast genom att tala om *formell och informell tillhörighet*. Den formella tillhörigheten innebär att man har ett formellt tillträde till något. Detta kan t.ex. vara skola, projekt, arbete eller förening. Man kan då tänka sig att denna formella tillhörighet möjliggör deltagande. Deltagande av egen vilja och engagemang torde teoretiskt sett leda till delaktighet. Man måste även komma ihåg att den formella tillhörigheten har en objektiv aspekt i och med att man antingen hör eller så hör man inte till något. Här kan man se likheten till den *vertikala delaktigheten* i och med att den formella tillhörigheten uppenbarligen bestämts av en auktoritet. Den informella tillhörigheten är däremot en mer subjektiv, personlig aspekt av tillhörighet. Detta innebär att individen vill känna sig tillhörig genom att bli accepterad av sin omgivning. Den informella tillhörigheten kan ses ur den *horisontella delaktigheten* där tillhörigheten formas mellan individerna med likadan position t.ex. klasskamrater, lagkamrater, arbetskollegor etc. (Molin, 2004: 54-55) Roger Hart (Björkenheim, Montonen m.fl. 2013) (Wolfe, 2006) (Hart, 1992) har utvecklat en modell för barns deltagande, vilket även i vårt fall är passande fastän vår målgrupp i detta examensarbete inte är barn. Denna modell anser vi vara rätt så tillämpbar till övriga sociala miljöer och i vårt fall till Expedition Arcada 2015. Modellen klargör förutsättningarna för delaktighet gällande beslutsfattning i ett projekt eller en organisation och på det sättet har vi med hjälp av övningar försökt komma ”högre upp” på stegen där besluten görs mellan studerandena och projektledningen. På detta sätt har vi med hjälp av övningar uppmuntrat studeranden att våga komma med initiativ och på det sättet göra dem mera delaktiga. Trappstegen innefattar åtta steg där första stegen utesluter delaktighet medan det sista (åttonde) steget möjliggör full delaktighet.



Figur 2. Roger Hart's delaktighets-trappstege, modifierad av Tom Wolfe.

1. Det första steget utesluter delaktighet. Vuxna använder de unga för att driva igenom sina egna intressen men menar att saken är initierad av de unga.
2. Även det andra steget utesluter delaktighet. Här använder sig vuxna av de unga för att föra fram sin åsikt.
3. I vissa fall kommer de unga till tals men sist och slutligen har de mycket liten inverkan på saken.
4. De unga tar del av information och har en roll i sammanhanget men har mycket begränsat handlingsutrymme.
5. De ungas kunskap används och de får information om hur deras kunskap används men de har ingen makt i beslutsfattande.
6. De unga har ett visst inflytande över beslutsfattandet men initiativet kommer från de vuxna.
7. De unga tar initiativet i processen och det är även de unga som fattar besluten.
8. Full delaktighet. De unga fattar besluten och bestämmandet sker i dialog med de vuxna.

Cederlund & Berglund (2014) granskar begreppet delaktighet genom gemenskap. Svenska Akademien definierar ordet gemenskap som "samhörighet", att ha något gemensamt med någon annan (SAOB, 2014). Gemenskap kommer till uttryck i olika sociala miljöer i olika grupper som t.ex. familj, organisationer. Känsla av gemenskap kan även komma till uttryck enbart genom ett förenat intresse gentemot någonting. Delaktighet i gemenskaper skildrar hur människan påverkas av andra individer, men även dennas möjlighet att påverka de normer och värderingar som finns i gemenskapen. Delaktighet i gemenskaper kan ses som de förhållanden individerna har till varandra där man söker bekräftelse och godkännande på sig själv genom medmänniskorna (jfr informell tillhörighet). (Cederlund & Berglund, 2014: 14-15)

Madsen menar att man som professionell bör vara observant på en rad processer som sker vid social inklusion. Dessa är; *skapandet av gemenskaper, möjliggörandet av differentierade gemenskaper, individens vardagliga sociala arena* samt *exkluderande processer i den institutionella miljön*. Skapandet av gemenskaper innebär kortfattat den professionellas roll i att skapa förutsättningar för utveckling och förändring hos individen. Ifall relationen mellan gemenskapen och individen blir konfliktfylld, så sker det förändring såväl hos individen som i den sociala miljön. Möjliggörandet av differentierade gemenskaper innebär att skapa förutsättningar för individen att ingå i flera gemenskaper där hon får erfarenhet av olika positioner och roller. Individens vardagliga sociala arena är i sin tur relevant eftersom det förespråkas att resurserna skall komma till individen istället för att individen flyttar sig till resurserna. Exkluderande processer i den institutionella miljön har visat sig påverka individens lärande och utveckling. Därför är social inklusion en viktig insats. (Madsen, 2006: 178-179)

Molin (2004) diskuterar även förutsättningarna för delaktighet. Två grundläggande sätt att dela in förutsättningarna är genom *interna* och *externa* förutsättningar. Molin inriktar sig på personer med funktionsnedsättning men vi anser att detta är högst tillämpligt till övriga sociala kontexter. Med interna förutsättningar menas de personliga förutsättningarna, personens kapacitet, som innefattar allt från det kognitiva till den fysiska funktionsförmågan. Det är inte enbart förutsättningen av funktionsförmåga som spelar roll, utan även faktorer som vilja och engagemang är av betydelse. De externa förutsättningar



ar innebär i sin tur den fysiska och sociala miljön som består av normer och regler för delaktighet. De interna och externa förutsättningarna är tätt sammankopplade och det är svårt att diskutera delaktighet enbart utifrån det ena perspektivet. (Molin, 2004: 61-62)

### **3.1.2 Madsens handlingskompetenser**

Madsen (2001) diskuterar socialpedagogens handlingskompetenser, som även förklaras av Madsen som "bildningsblomman" (jfr figur 3). Den grundar sig på praktiska förhållningssätt, handlingskompetenser i praktiken och vardagssituationer. Cederlund & Berglund (2014) menar att socialpedagogisk handlingskompetens grundar sig på erfarenhet, kunskap och förmåga att bedöma (Cederlund & Berglund, 2014: 171). Som vi redan nämnde, förklarar Madsen handlingskompetenserna med hjälp av en blomma som består av fyra blad. Bladen förklarar socialpedagogens alla kompetensområden: den produktiva, expressiva, kommunikativa och den analytiska/syntetiska kompetensen. Man beskriver också de olika kompetensområdena med begreppen; hand, hjärta, tunga och hjärna. Den sista, femte kompetensen, sammankopplar de fyra övriga kompetenserna. Socialpedagogen bör använda sig av alla dessa kompetenser parallellt för att kunna arbeta professionellt. Då skapas olika färdigheter, hållningar och kunskaper. (Madsen, 2001: 227) (Cederlund & Berglund, 2014: 171)

#### **Den produktiva kompetensen**

Den första, produktiva kompetensen, förknippar man med handen. Den produktiva kompetensen går ut på att göra något praktiskt med händerna. Man kallar även denna kompetens för det manuella eller det produktiva fältet. Socialpedagogen bör ha ett kunnande i organiserande, planerande och genomförande av verksamhet. Detta kan t.ex. handla om att baka, laga mat eller att utföra handarbete. Till den produktiva kompetensen kan man även koppla det vardagliga livet genom att ta hand om miljön, kreativitet, kompetens, överlevnad och helt konkret hur man använder sig av sina händer. Dessutom hör det till den produktiva kompetensen att kunna erkänna att man inte kan någonting men också att, med hjälp av olika verktyg, omforma och förändra saker som inte fungerar. (Madsen, 2001: 228)

## **Den expressiva kompetensen**

Den expressiva kompetensen speglas av det estetiska och emotionella fältet. För att kunna använda sig av denna kompetens bör socialpedagogen vara bekväm med sig själv och sin kropp. Här handlar det om att kunna uppta kunskap genom sinnesintryck och handling genom det estetiska uttrycket. Socialpedagogen måste alltså lita på sina egna sinnesintryck som man får genom kroppsspråket. Detta kan ske t.ex. genom teater, dans, mimik, rytmik, musik, sång och drama. (Madsen, 2001: 229-230)

## **Den kommunikativa kompetensen**

I socialpedagogiskt arbete är kunskapen om att skapa dialog väldigt central, därför är denna kompetens väldigt viktig för det sociala och språkliga fältet. Den kommunikativa kompetensen blir tydlig i sammanhang där människor kommer i kontakt med varandra genom handlingar där vi är beroende av språket. Denna kompetens beskriver pedagogens interaktion med andra människor vilket i sin tur leder till ömsesidiga relationer. När man utgår ifrån att människor har känslor och förnuft, en egen identitet och vilja, en språklig förmåga och handlingsförmåga, kan man det som en gemensam norm för all interaktion. Detta är även utgångspunkterna för att människor kan fungera tillsammans. När vi kommunicerar med en annan människa, meddelar vi inte enbart saker till varandra utan vi delar även saker med varandra. Då blir språket en handling som uttrycker en social relation, som även bygger på tillit till att den andra personen talar sanning men även litar på själva personen. Detta betyder att socialpedagogen bör ha en kommunikativ kompetens och en insikt för hur människan samspelar. Det räcker inte bara med en språklig kompetens. (Madsen, 2001: 230-231)

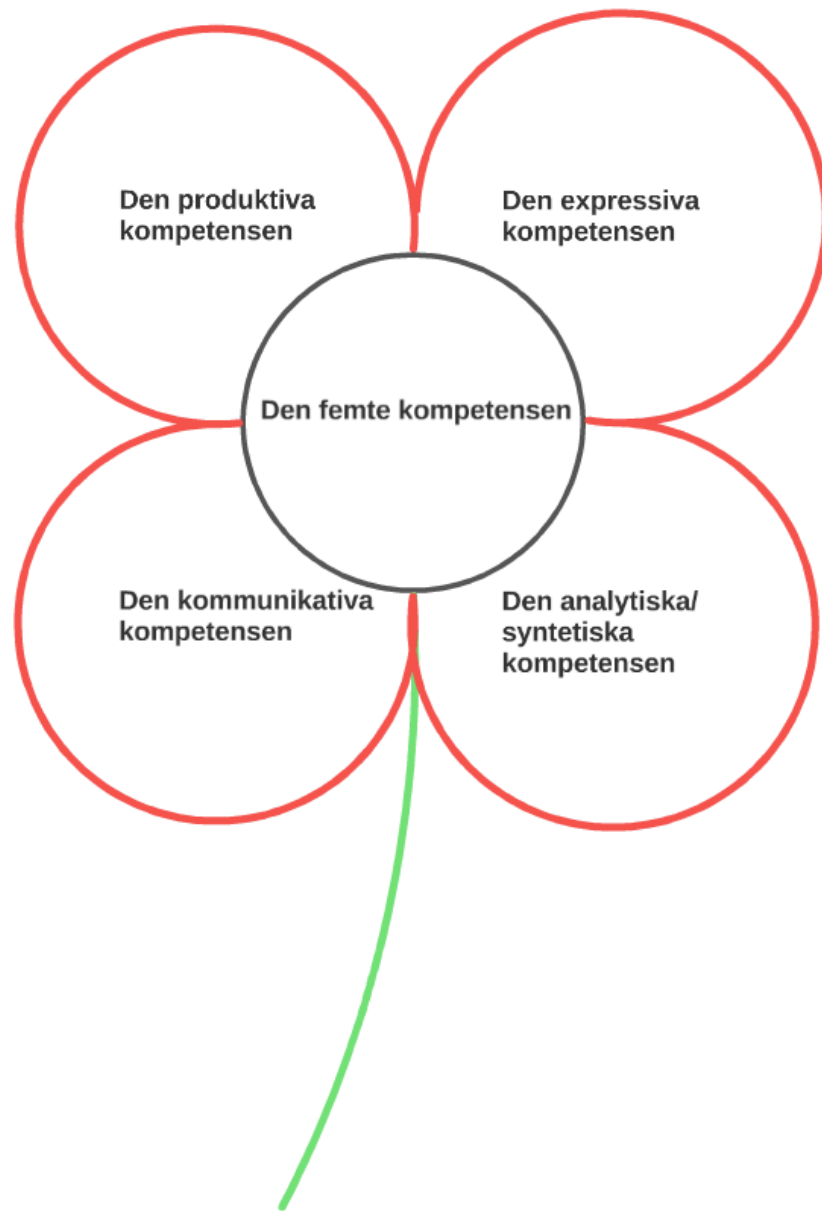
## **Den analytiska/syntetiska kompetensen**

Denna kompetens innebär kunskapen pedagog använder i sitt arbete. Kunskapen vi har om världen kommer att vara i ständig förändring och detta beror på att våra antaganden om världen bara är grova förenklingar av den riktiga världen. Man skall sträva till att ligga så nära sanningen som möjligt och hämta klarhet till något fenomen, men det är ändå viktigt att komma ihåg att kunskapen inte strävar efter absoluta sanningar. När man utför socialpedagogiska handlingar är det viktigt att veta, att oklara handlingar

kan ha sitt ursprung i att det finns oklarheter i vår kunskap. För det är alltid kunskapen som utgör bakgrunden. Socialpedagogen bör ha kunskap om deltagarnas förutsättningar dvs. levnadsvillkor och kunskap om sina egna handlingsmöjligheter som pedagog. (Madsen, 2001: 231-234)

### **Den femte kompetensen**

Den femte kompetensen kallas även för socialpedagogens handlingskompetens och är en sammankopplande kompetens av de fyra första kompetenserna. Inget socialpedagogiskt arbete kan utföras endast med hjälp av de fyra första kompetenserna. Den femte kompetensen, är den viktigaste, eftersom det är då de fyra första kompetenserna når sitt fulla bildningsvärde. Dessutom ger den sista kompetensen ett uttryck av, att pedagogen har skapat en helhet av sin kunskap, sina erfarenheter och hållningar. Kreativitet är en central betydelse i den femte kompetensen. Ofta anser man att kreativitet är något som hör till det kroppsliga/estetiska dimensionen, men man kan även betrakta kreativitet som en förmåga att kunna tänka och handla på ett skapande sätt i förhållande till sig själv och sin omvärld. Femte kompetensen innebär att integrera och omforma de andra kompetenserna. Den sista kompetensen är inte enbart en produkt av de fyra andra kompetenserna, utan en summa av alla delar. Den femte kompetensen ger utrymme för pedagogen att fylla ut sin yrkesroll med sin egen person. Madsen påpekar också att pedagogen måste ställa sig vissa frågor till sig själv för att klargöra var man står i förhållandet till bildningens vem, vad, varför och hur. Madsens exempel på frågor; ”vem är jag som människa och vem vill jag bli? Vad vill jag och varför vill jag det? Jag skall kunna det jag vill”. (Madsen, 2001: 234-236)



*Figur 3. En visualisering av Madsens handlingskompetenser, även känd som utbildningsblomman.*

### **3.2 Gruppbildning**

Enligt Malten (1992) är det ömsesidiga samspillet mellan individen och gruppen livsviktig och därför drar sig människan till grupper. I samspillet med andra människor läggs grunden till individens överlevnad både fysiskt och psykiskt. Han menar att det inte enbart är djuren som är i behov att leva i grupp utan även människan. Människan söker sig till en grupp för att få täckning för vissa grundläggande behov, intressen och målsätt-

ningar. Helkama (2000) skriver att orsakerna och intressena till deltagandet i grupp varierar men att känslan av meningsfullhet kvarstår, vilket kommer fram genom upplevd delaktighet (Helkama, 2000: 243). Inom en grupp utnyttjas deltagarnas färdigheter och kunskaper. Upplevelsen av gemenskap och stödet kan i bästa fall åstadkomma en vi-anda. (Malten, 1992: 13-17)

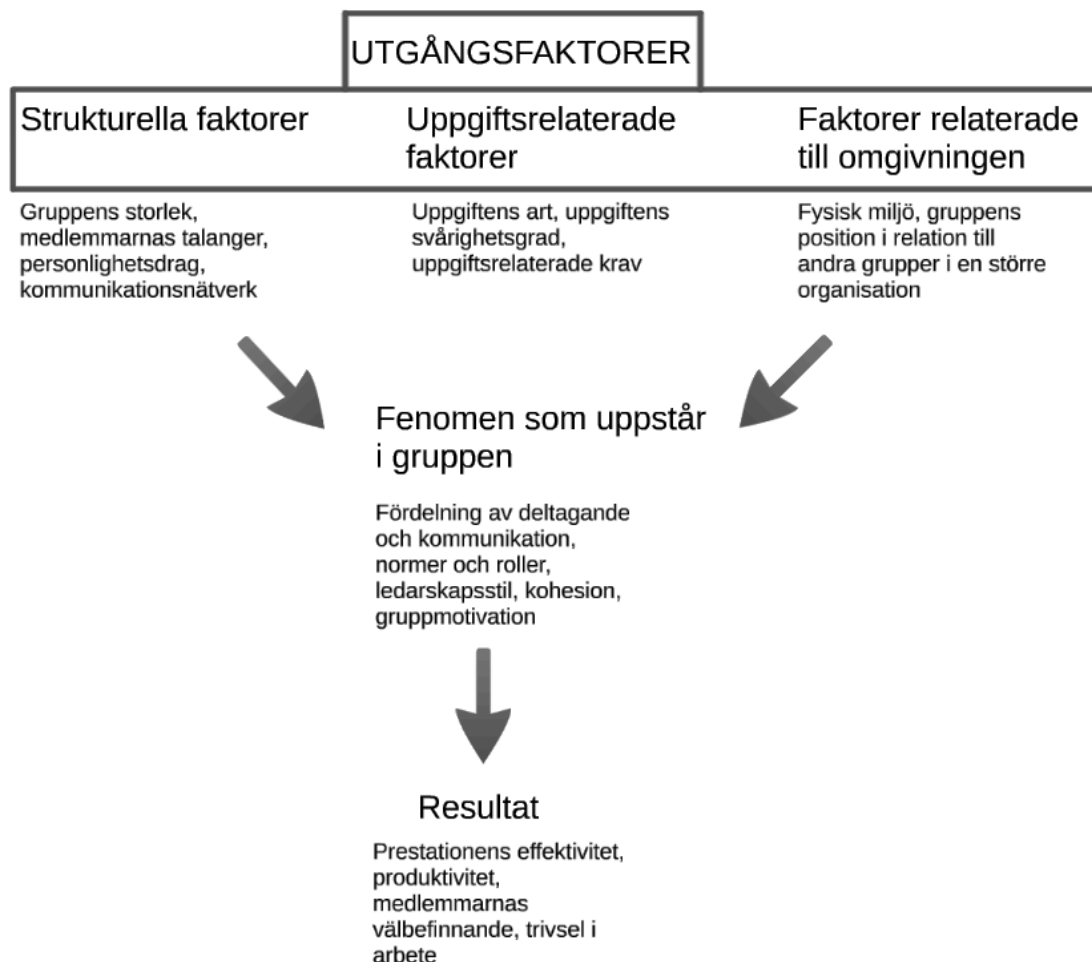
Under livets olika skeden anser Malten (1992) att man kommer i kontakt med olika gruppbildningar. De första kallas primär- och sekundär grupp. En primärgrupp kännetecknas oftast av att deltagarna i gruppen är väldigt känslomässigt engagerade i varandra. Med detta menar man att deltagarna i gruppen har nära kontakt, samvaron är informell och gruppen har en stark vi-anda. Konkreta exempel på en primärgrupp kan vara familjen, vänskapskrets eller i bästa fall arbetsteamet. Medan en sekundärgrupp kan vara t.ex. en skolklass eller en förening. I en sekundärgrupp är vi-andan inte lika stark och interaktionen inte lika intensiv. Denna grupp är ändå viktig för människan på grund av att man får möjlighet och färdighet att påverka viktiga samhällsföreteelser. Dessutom är det viktigt att som ung få träning i detta, annars kan man ha svårigheter i ett senare skede i livet som t.ex. på arbetsplatsen och i samhället. (Malten, 1992: 13-17)

Sedan redogör Malten (1992) för medlemsgrupp och referensgrupp. Medlemsgrupp innebär alla grupper som man på ett eller annat sätt ingår i men värdeanknytningen kan vara mer eller mindre betydelsefulla. Det innebär alltså att man enbart kan vara passiv och oengagerad deltagare. Referensgrupp däremot står individen nära ur ett värderingsperspektiv. Gruppens mål, normer, värderingar och idéer är som ens egna. Konkreta exempel på en referensgrupp kan vara fredsrörelsen och miljörelsen. (Malten, 1992: 13-17)

Till slut redogör han (1992) för tvångsgrupp, bildad grupp och naturlig grupp. Om man tillhör en tvångsgrupp är det på grund av myndighetsbeslut. Konkreta exempel på dessa grupper är värnpliktiga utbildningsgrupper eller gruppterapigrupper i ett fängelse. Även i dessa grupper kan det finnas gemensamma mål men risken är bristande sammanhållning och otrygghet. Den bildade gruppen har också bildats genom beslut av t.ex. kommitté, projektgrupp eller expertgrupp. Skillnaden mellan tvångsgruppen och den bildade gruppen är att i den bildade gruppen har man möjlighet att välja om man vill delta i gruppen eller inte. I bästa fall kan det redan från början finnas ett gemensamt intresse

och ansvar i den bildade gruppen. Den naturliga gruppen bildas utan styrning utifrån. Deltagarna upplever att de har gemensamma intressen för en viss fråga som t.ex. stadsplaneförslag, trafikledsframdragnig, hotade rivningshus eller ett miljöhot. Samhörigheten inom gruppen kommer i uttryck på ett naturligt sätt på grund av intresset för gemensamma målsättningar och förväntningar. (Malten, 1992: 13-17)

Krech, Crutchfield och Ballachey (se Helkama 2000) presenterar i sin modell (figur 4) en grupps grundläggande faktorer i en grupp. Fokus ligger på effektivitet men trots detta kan man se samma faktorer som relevanta inom diskussionen för gruppbildning.



Figur 4. Krech, Crutchfield och Ballachey:s modell om effektivitet i grupp (Helkama, 2000: 223)

Denna modell är inte konstant. Utgångsfaktorerna skulle kunna se annorlunda ut och därmed även innehållet i dessa. Fenomenen som uppstår i gruppen är inte nödvändigtvis heller beroende av utgångsfaktorerna samtidigt som man vid granskningen måste komma ihåg att utgångsfaktorerna inte är oberoende till varandra, utan dessa är även sammankopplade. Utöver detta måste man beakta den tidsmässiga faktorn som gör att denna modell lever och kan även röra sig i omvänd riktning med tiden. T.ex. kan kommunikationsnätverken eller rollerna ändra med tiden. Det bevisar hur invecklad gruppstrukturen kan vara, samtidigt som den ger en rätt enkel och lättförståelig överblick. (Helkama, 2000: 223-224)

Till följande kommer vi att presentera vissa villkor som Malten (1992) anser att behövs för gruppbildning. Han kallar dessa även för gruppens grundläggande behov. Det första han redogör för är gemensamma mål för gruppen. När man talar om en större grupp med många deltagare, anser Malten att gruppen behöver både större gemensamma övergripande mål för verksamheten men också mindre mål för de indelade grupperna. En grupp behöver även gemensamma normer för att sätta gränser för gruppen agerande både utåt som inåt. (Malten, 1992: 19-23)

Normerna kan också kallas för spelregler eller gruppöverenskommelser. Dessa behöver vara nedskrivna i ett formellt dokument. Normerna, spelreglerna eller gruppöverenskommelserna kan gälla allas ansvar för diskussion eller beslutsfattande, indelningen av makten i gruppen, solidaritet, gemensamt beslutsfattande, allas delaktighet eller rollfördelningen i gruppen. Gemensamma normer inom gruppen bidrar till trygghet och klarhet för deltagarna men också en viss underkastelse inför aktuella krav och förväntningar. Normerna styr individens sociala perception, tankar, beteende, känslor och värderingar. (Malten, 1992: 19-23)

För att bilda en grupp behöver man även träffas regelbundet och systematiskt. Malten menar (1992) att en grupp behöver träffas på fastställda tider för att uppnå full effekt. När en grupp träffas bör man ha möjlighet att diskutera och göra beslut om långsiktiga mål, utvärdering över vad som gått bra och vad som gått mindre bra. När man träffas bör man även diskutera och fastställa kortsiktiga mål inom de övergripande målen. Ökad kännedom om varandra och varandras kapacitet leder till en känsla av samhörig-

het. Malten uppmanar att man skall fastställa datum för när man skall träffas inom det närmaste halvåret. (Malten, 1992: 19-23)

Malten (1992) diskuterar även samhörighet. Att skapa och uppnå samhörighet kommer genom att man kan skratta och göra saker ihop samtidigt som man diskuterar sakliga resonemang. Idealet är om deltagarna väntar på att träffas. Detta bevisar att deltagarna uppfattar sig som en grupp. Det sista han vill påpeka är kommunikation. Han menar att man måste öva sig i att kommunicera rakt med varandra, kunna ta och ge. Dessutom bör man öva sig i att lyssna aktivt på varandra. Kommunikation handlar inte enbart om att diskutera sakligt utan också om att kunna uttrycka känslor man kan uppleva i olika sammanhang som t.ex. rädsla för nya förslag, att man är besviken på någon eller att man känner stress inför något. (Malten, 1992: 19-23)

### **3.2.1 IMGD – Modellen**

Vi har valt att använda Susan Wheelans IMGD-modell för grupputveckling, dels eftersom den ger riktlinjer för gruppbyggnad och dels för att den ställer sig kritiskt i motsats till hur vi förverkligar gruppbyggnad d.v.s. genom praktiska aktiviteter (Wheelan, 2013: 9). Tidigare forskning tyder på att modellen varit lite använd i liknande kontext. Wheelan (2013) skriver att teorin går att tillämpa på arbetsgrupper i det moderna arbetslivet, grupper som går in och ut ur projekt men också i det privata livet dvs. parrelationer. Mer konkret kan man säga att teorin går att använda med grupper eller inom relationer där man måste kunna samarbeta och samspela för att uppnå mål. Modellen beskriver fyra stadier som leder till effektiva team. De fyra stadierna ger träning i och förståelsen för de processer och krafter som finns i grupper, som ska samarbeta för att utföra ett uppdrag eller för att uppnå ett mål. Wheelans teori går att tillämpa både från ledarens perspektiv men även från gruppmedlemmarnas perspektiv. Vidare menar Wheelan (2013) att ifall det övergripande målet är att skapa en organiserad grupp som kan arbeta effektivt och produktivt, vilket det i vårt fall är när det gäller expedition Arcada, bör varje stadium bestå av något som bidrar till de övergripande målen. (Wheelan 2013: 7-12) Nedan har vi sammanfattat modellens stadier, kännetecknen och mål för varje stadie.



Tabell 1. Sammanfattning av IMGD-modellen.

IMGD	Kännetecken	Mål för detta stadiet
<b>Stadium 1:</b> Tillhörighet och trygghet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Behöver en ledare</li> <li>▪ Ordning och struktur önskas av medlemmarna</li> <li>▪ Otrygghet bland medlemmarna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Skapa känsla av tillhörighet</li> <li>▪ Öka lojaliteten inom gruppen</li> <li>▪ Få alla att känna sig bekväma</li> </ul>
<b>Stadium 2:</b> Opposition och konflikt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strävar efter mer självständighet</li> <li>▪ Uppkomst av konflikter</li> <li>▪ Medlemmarna vågar uttrycka sina åsikter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Skapa gemensamma värderingar och mål</li> <li>▪ Eventuella subgrupper</li> <li>▪ Hitta ett arbetssätt för gruppen</li> </ul>
<b>Stadium 3:</b> Tillit och struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokus på arbetsuppgifter och sammanhållning</li> <li>▪ Mer flexibel hantering av konflikter</li> <li>▪ Mindre beroende av en ledare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärka relationerna till övriga gruppmedlemmarna</li> <li>▪ Flexibilitet angående roller och organisatoriska arrangemang</li> <li>▪ Ännu mindre beroende av en ledare</li> </ul>
<b>Stadium 4:</b> Arbete och produktivitet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hög effektivitet</li> <li>▪ Öppen kommunikation</li> <li>▪ Bra konflikthantering</li> <li>▪ Stark sammanhållning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uppnå målen effektivt</li> <li>▪ Uppehålla sammanhållningen</li> <li>▪ Göra välgrundade beslut på lång sikt</li> </ul>

### Stadium 1: Tillhörighet och trygghet

Detta stadium kännetecknas av att medlemmarna är beroende av ledaren i gruppen. Personerna i gruppen oroar sig för tryggheten och de strävar efter att känna tillhörighet

till gruppen. Dessutom har deltagarna en önskan på ordning och struktur. Dessa beteenden förekommer i alla nybildade grupper och bör tas i beaktande. I detta stadium av grupputvecklingen är det också vanligt att medlemmarna engagerar sig i det så kallade pseudoarbete, eller flykt, som kan visa sig genom att medlemmarna berättar historier om något som saknar relevans för den egentliga uppgiften, till exempel historier om familjen eller kunder. Det är också vanligt att medlemmarna förväntar sig att ledaren håller i trådarna, säger vad som skall göras och fattar beslut. Medlemmarna fokuserar sig mera på att bli accepterade av andra i gruppen. Därför kan det vara svårt att få fram olika synpunkter på frågorna som ställs. Vidare kan en grupp i stadium ett identifieras av att konflikter förekommer sällan och så gott som alltid är alla av samma åsikt. Susan Wheelan påpekar; ”Du vet att du ingår i en stadium 1-grupp när ledaren frågar och ingen svarar”. (Wheelan, 2013: 23-24)

Målen för stadium ett är att skapa en känsla av tillhörighet, utveckla lojalitet inom gruppen och att skapa en miljö där deltagarna känner så trygga att de vågar komma med idéer och förslag. För att försöka uppnå dessa mål finns det vissa saker man kan göra för att hjälpa gruppen. För att lindra oron över tryggheten och tillhörigheten kan man presentera sig högt och tydligt för personen som sitter bredvid. Dessutom är det viktigt att även berätta vad man gör inom gruppen. Detta kan leda till att andra också tar initiativ och gör det men även till att andra känner sig bekvämare inom gruppen. (Wheelan, 2013: 37-43)

När det gäller beroendet av ledaren och stadium ett är det viktigt att vara medveten om att det är normalt att dessa känslor förekommer. För att lindra dessa känslor kan ledaren i gruppen även här presentera sig själv, berätta vilken uppgift man har och vad man är bra på och sedan be de andra i gruppen också göra det. Ledaren bör vara väl förberedd och presentera vad träffen kommer att innebära. Under första träffen är det viktigt att gå igenom gruppens mål och ta sig tiden att diskutera kring målen. Som ledare kan det ibland kännas generande och utmanande när deltagarna ställer frågor kring något man inte tänkt på eller glömt bort. I dessa situationer är det viktigt att ledaren utgår ifrån att gruppmedlemmarna försöker vara hjälpsamma. I grupper där det inte finns någon ledare kan det uppstå problem som försämrar gruppens utveckling. Därför kan det vara bra som gruppmedlem att ge förslag på en grupp koordinatör. Forskningen visar att grupper

där de saknas en ledare har svårare att bli organiserade och ta sig igenom gruppens olika utvecklingsstadier. (Wheelan, 2013: 37-43)

Vi nämnde redan tidigare att det finns en önskan på ordning och struktur inom gruppen. För att åstadkomma detta är det viktigt att målen accepteras och är klara för alla. Då är chansen för grupp-utvecklingen mycket bättre. Med tanke på gruppens framgång är det också avgörande att planera hur uppgifterna skall utföras och att diskutera vem som skall utföra vilken uppgift. Uppgifterna bör fördelas utifrån gruppmedlemmarnas färdigheter. Dessutom bör alla i gruppen få framföra sin egen synpunkt. Som ledare är det viktigt att se till att alla dessa saker sker, men ledaren bör vara försiktig med att ställa sig för mycket i rampljuset. (Wheelan, 2013: 37-43)

I slutet av detta stadium skall medlemmarna känna lojalitet mot gruppen. De skall vilja tillhöra gruppen och känna trygghet för att kunna komma med idéer och förslag. Deltagarnas idéer och förslag skall kunna hjälpa till att uppnå de övergripande målen. Ifall medlemmarna inte har denna känsla kommer gruppen antingen att splittras eller stagnera. Detta kan ta sig i uttryck genom att medlemmarna slutar gå på möten eller inte deltar i gruppaktiviteter som sker mellan mötena. När en grupp stagnerar, sker ingen utveckling längre. (Wheelan, 2013: 37-43)

## **Stadium 2: Opposition och konflikt**

I detta stadium försöker gruppen frigöra sig från ledaren och medlemmarna strider sinsemellan om gruppens mål och procedurer. Gruppens uppgift och mål i detta skede är att utveckla gemensamma mål och värderingar vilket vanligtvis leder till konflikter. Det är viktigt att komma ihåg att konflikter i dessa sammanhang är nödvändiga för att skapa tillit och ett klimat var man vågar uttrycka sina egna synpunkter. En del grupper stannar i detta stadium för att man har svårt att komma ifrån den personliga nivån av konflikter. När oenigheter blir för personliga, upphör tilliten och medlemmarna i gruppen känner sig otrygga. Dessutom kan det finnas grupper var stressen blir för stor vilket kan leda till att beroendet av ledaren blir ännu större för att undvika konflikter. Det gäller att fokusera på uppgiften och undvika onödiga personliga konflikter. För att utveckla ett gott samarbete gäller det att lösa konflikterna och hitta en gemensam syn på gruppens

syfte. En grupp som befinner sig i stadium två, kan identifieras av att deltagarna börjar utmana ledaren och varandra, det kan förekomma subgrupper och det kan uppstå konflikter kring värderingar. Dessutom vågar deltagarna komma fram med sin egen synpunkt, vilket i sin tur tyder på ökad trygghet inom gruppen. Susan Wheelan påpekar; ”Du vet att du ingår i en stadium två grupp när tanken på att gå till ett teammöte får dig att må illa” (Wheelan, 2013: 25-26)

Som vi redan nämnde är målet i detta stadium att utveckla gemensamma mål och värderingar. Man brukar kalla detta för en gemensam gruppkultur. Gruppkultur innebär ett antal gemensamma uppfattningar eller antaganden om värden, normer och mål. I det första stadiet handlade det mer om den personliga tryggheten i gruppen. Medan det i det andra stadiet handlar det om att utveckla mål, värderingar och normer som alla i gruppen är överrens om. (Wheelan, 2013: 45-59)

Det finns ett antal vanliga situationer för en grupp i det andra stadiet när det gäller att utveckla gemensamma mål och värderingar. Detta kan handla om en situation där gruppledaren ger en uppgift som skall lösas inom utsatt tid, medan en av gruppmedlemmarna ifrågasätter tidtabellen och uppgiften. Det är det här som händer när man säger att en grupp tycks gå i cirklar eller ältar ämnen som redan har diskuterats och blivit lösta. Istället för att bli upprörd på personen eller personerna som frågor gäller det att komma ihåg två saker; när frågorna började diskuteras befann sig gruppen i första stadiet där de inte kände sig tillräckligt trygga för att uttrycka sin syn på frågan. Nu, då de känner sig mer trygga i gruppen vågar de uttrycka sin åsikt. Det här är en bra sak, ett tecken på att gruppen utvecklas vidare. För det andra, när en grupp ställs inför en rad mål och uppgifter, tar det en stund för människorna att smälta och undersöka dessa. I detta skede kan det vara bra att igen ta upp frågorna kring det som känns oklart för någon. (Wheelan, 2013: 45-59)

En annan tydlig och vanlig situation var detta kan förekomma är tidpunkterna för mötena. I det första stadiet är medlemmarna i gruppen mottagliga för vilken tid som helst, som gruppledaren föreslår. Medan i det andra stadiet då gruppmedlemmarna känner sig mer trygga och bekväma i gruppen, kan det hända att de börjar ogilla normen om tidpunkterna för träffarna. Det här är också ett bra tecken på att gruppen utvecklas

och går framåt. Dessa sammanhang är viktiga att diskutera och komma överens om när träffarna skall hållas och i behov ändra normen för tidpunkterna. Det är viktigt att hitta en tid som passar så många som möjligt. Om gruppmedlemmarna är missnöjda med mötestiden, kommer de inte att kunna agera effektiv och gruppen kommer att stanna i utvecklingen. Under processen i stadium två kommer det att förekomma flera liknande situationer. Situationer som kräver att man förändrar och tar bort vissa normer man har kommit fram till under stadium ett. Ett annat bra exempel på en sådan situation kan vara att det finns någon i gruppen som alltid pratar och kommer med sin egen synpunkt, medan de andra i gruppen inte vågar avbryta på grund av att de håller sig till normerna de kommit överens om i stadium ett; att vara artig trevlig. Här bör man ändå komma ihåg att det är viktigt för gruppens utvecklingen att lyfta fram sådant som känns obekvämt. (Wheelan, 2013: 45-59)

Man bör komma ihåg att inte skapa för mycket normer kring oviktiga saker. Om man har för många normer kommer det att leda till att personer känner sig instängda. Medan detta i sin tur leder till begränsning av idéer och kreativitet. Om det visar sig att det inte fungerar, bör man våga ta bort eller förändra dem. Det är meningen att normerna skall skapa förutsägbara beteendemönster och gemensamma värden och attityder hos medlemmarna. De skall kunna kopplas till målet och syftet. (Wheelan, 2013: 45-59)

För att skapa ett gott samarbete i gruppen bör man även kunna uttrycka sina svagheter. Om man tilldelats en roll som inte svarar ens förmågor och talanger, kan det vara bra att diskutera detta och kanske få en annan roll som passar bättre. I långa loppet gäller det för gruppen att ha rätt person på rätt plats. Man bör ändå komma ihåg att inte undvika utmaningar. Det kanske kan finnas en annan lösning som att man arbetar i par med någon. Detta hänger såklart ihop med flera aspekter. Om tidtabellen är knapp, kan det vara bäst att byta. (Wheelan, 2013: 45-59)

Att bilda mindre grupper inom gruppen s.k. subgrupper kan vara ett bra sätt för att göra prestationerna och arbetet mer effektivt. Om det finns uppgifter som skall genomföras inom utsatt tid är det även viktigt med en klar och tydlig arbetsfördelning. Subgrupper kan kännas som hot mot gruppens sammanhållning. Detta är en normal mänsklig reaktion. Alla känner igen känslan när man inte fick vara med i gruppen bland de populäraste eleverna. Ingen tycker om känslan att vara utstängd. I detta skede av

grupputvecklingen, när man håller på att bygga upp tilliten kan man se på subgrupper på två olika sätt. Endera väljer man att inte använda sig av subgrupper eller så kan man utnyttja framväxten av subgrupper som en möjlighet att stärka gruppens tillit och sammanhållning. Wheelan rekommenderar det andra alternativet. Hon påpekar att det är mycket viktigt för gruppens effektivitet. Det är ett tecken på att gruppen håller på att organiseras. En organiserad grupp har mycket större sannolikhet för att bli framgångsrik. Man bör alltså lära sig acceptera och lita på subgrupper. Även här bör man hålla fast vid det lovade, om man är medlem av en subgrupp och fått en tidpunkt då man skall informera hela gruppen om vad man har åstadkommit, så gör det. Det andra utvecklingsstadiet kan vara och kännas besvärligt. Målet är ändå enkelt; utifrån många individer med olika synpunkter måste de formas till en enda grupp med en gemensam kultur och struktur, vilket i sin tur kommer att underlätta vid måluppfyllelsen. (Wheelan, 2013: 45-59)

### **Stadium 3: Tillit och struktur**

Det tredje stadiet av grupputvecklingen handlar om mognare diskussioner om roller, organisation och procedurer. Medlemmarna i gruppen anstränger sig också för att förstärka positiva arbetsrelationer med varandra. En grupp som befinner sig i stadium tre kännetecknas av att kommunikationen i gruppen är mer flexibel och riktad på uppgifterna, sammanhållningen och tilliten ökar inom gruppen, arbetsfördelningen ökar och samarbetet är tydligare. Förutom dessa kan man även lägga märke till att konflikter fortfarande uppstår men hanteras effektivare. Dessutom har deltagarna i gruppen individuellt engagemang för gruppens mål och uppgifter. Susan Wheelan påpekar; ”Du vet att du ingår i en stadium tre grupp när gruppmedlemmarna som tidigare gjort dig vansinnig börjar få dig att le”. (Wheelan, 2013: 26-27)

Målen med stadium tre är att förstärka relationerna mellan deltagarna och att kunna ingå i mognare diskussioner om roller och organisatoriska engagemang. Justering av roller och organisatoriska engagemang kan synas i olika situationer. Gruppen blir mer självständig och är inte lika beroende av ledaren längre d.v.s. medlemmarna i gruppen tar över vissa ledarskapsfunktioner. Detta leder också till att ledaren har möjlighet att delta mer aktivt i diskussionerna. Arbetssättet för gruppen är ändå nytt vilket kan leda

till stunder då gruppen kanske faller tillbaka till tidigare beteendeformer. En vanlig situation kan t.ex. vara då gruppen byter plan angående en viss uppgift och sedan har svårt att förverkliga den. I en sådan situation är det vanligt att gruppen vänder sig till gruppledaren för att få direktiv. Det är vanligt att det i detta stadium förekommer diskussioner kring saker som inte har och göra med själva uppgiften, t.ex. att någon av medlemmarna berättar en historia som har hänt på veckoslutet. Detta är också ett bra tecken, eftersom man då vet att gruppmedlemmarna känner sig trygga i gruppen. Men om historierna blir många och man oroar sig för hur man skall hinna med arbetet så är det lämpligt att avbryta. (Wheelan, 2013: 59-65)

För att förstärka relationer bland medlemmarna i gruppen är det viktigt att komma ihåg att alla i gruppen inte behöver vara pratsamma. Dessa personer kan göra att andra känner sig obekväma och ifrågasätter hans/hennes engagemang i gruppen. Då gäller det att komma ihåg att vi alla är olika, en del personer har lättare att prata än andra. Det gäller att lyssna på personen då han/hon säger något och försöka fortsätta fråga och prata då när personen deltar i diskussionen. En del följer normer till punkt och pricka medan andra inte gör det. I det tredje stadiet är det också vanligt att det förekommer tillfällen då misstron dyker upp, även fast tilliten är stark. Om man oroar sig för att uppgiften inte kommer att bli klar i tid, kan det vara bra att föreslå en hjälpsam hand för personen som skall utföra just den uppgiften. Detta är också ett tecken på att förstärka relationerna inom gruppen. (Wheelan, 2013: 59-65)

Det finns även risker i det tredje stadiet. Vissa grupper lägger för mycket tid på att bygga relationer i stället för att bli organiserade. Wheelan påpekar att dessa grupper börjar likna kärlekspar. Gruppmedlemmarna är så upptagna med att stödja varandra att de glömmer att det viktigaste är hur de arbetar och fungerar tillsammans. Wheelan påpekar att forskningen visar att 15-20 procent av gruppens tid bör ägnas åt att stödja varandra, medan den övriga tiden ska vara inriktat på arbetet. Det finns även risk för att det går andra vägen, att man ägnar alltför mycket tid på att organisera sig och glömmer bort att stödja varandra. Den andre nämnda är den klassiska formeln på utbrändhet. När gruppmedlemmarna inte får stöd av gruppen eller när man står utanför gruppen. (Wheelan, 2013: 59-65)

#### **Stadium 4: Arbete och produktivitet**

Det fjärde stadiet innebär att teamets produktivitet och effektivitet är intensivt. Gruppen skall bli ett högpresterande team. Efter att ha löst många problem som uppstått under de tidigare stadier, är det meningen att teamet skall kunna fokusera mera på måluppfyllelsen och genomförandet av uppgifterna. Wheelan berättar att när hon föreläser och frågar av publiken om de någon gång varit medlem av en stadium fyra grupp, räcker ungefär var fjärde person handen upp. (Wheelan, 2013: 28-29) Även i det fjärde stadiet finns det kännetecknen för en grupp; alla är medvetna om sina roller och accepterar dem, deltagarna är medvetna om gruppens mål och deltagarna kommer med nya idéer och förslag. Dessutom kommunicerar deltagarna öppet och stödjande, alla deltar och alla får föra fram sin egen åsikt. Förutom dessa har teamet en stark sammanhållning och konflikter förekommer men de är kortvariga. Susan Wheelan skriver; ”Du vet att du ingår i en stadium fyra grupp när du längtar till teammötet därför att det är uppmuntrande, roligt, viktigt och får dig att känna dig vuxen”. (Wheelan, 2013: 45-59)

Målen i stadium fyra är att få arbetet väl utfört, att göra välgrundade beslut, att hålla uppe sammanhållningen samtidigt som man uppmuntrar uppgiftsrelaterade konflikter och att vara högpresterade på lång sikt. Det är i detta stadium som gruppen blir ett högpresterande team. Wheelan berättar att när en grupp uppnår detta stadium utförs arbetet lätt och smidigt. Flera grupper uppnår aldrig detta stadiet. Det gäller även här att vara på sin vakt att inte falla tillbaka till något av de tidigare utvecklingsskedena. För att kunna hålla en grupp som ett högpresterande team behöver man komma ihåg vissa saker. (Wheelan, 2013: 68-79)

Ett av målen i fjärde stadiet är att få arbetet välgjort. Det kan förekomma situationer där någon i gruppen ger ett annat förslag för att spara t.ex. tid och pengar. Medan man själv inte alls är säker på att det är den bästa idén med tanke på kvaliteten, som är en av de överrenskomna normerna i gruppen. Då gäller det att påminna gruppen om kvaliteten. När det gäller att få arbetet välgjort är känslan av att lyckas avgörande. Därför kan det vara bra att med jämna mellanrum följa upp eller dubbelkolla tidtabellerna för de planerade uppgifterna. På så sätt förebygger man deltagarnas eller deltagarens oro för



att misslyckas. Om någon i grupper ifrågasätter din plan eller en detalj, är det ett uttryck för engagemang, inte att det är fel i ditt arbete. När det gäller målet att fatta beslut är det viktigt att komma ihåg att diskutera kring saken eller problemet. Om teamet kör fast när det gäller att fatta beslut, är det bra att hämta information utifrån för att kunna definiera problemet. När man sedan tagit reda på information utifrån gäller det att diskutera saken på nytt. Alla behöver inte vara överrens om beslutet men alla måste kunna leva med det. (Wheelan, 2013: 68-79)

Sammanhållning och konflikt kan ta sig uttryck i många olika situationer. Det kan hända att teamet plötsligt måste vara klara med uppgiften mycket tidigare än planerat. En grupp i fjärde stadiet skall klara av utmaningar. Ett välfungerande team gör Anpassningar i sitt liv för att få arbetet gjort. För många av den här typen av situationer kan överbelasta medlemmarna vilket kan leda till utbrändhet. (Wheelan, 2013: 68-79)

Konflikter förekommer i varje utvecklingsstadium men de är nödvändiga eftersom de ofta bidrar till att klargöra saker och ting. Medan det också är avgörande för hur konflikterna hanteras. Om konflikten finns mellan två personer i gruppen gäller det att agera snabbt. Kneppet för konflikthantering är att så snabbt som möjligt ingripa och sedan fortsätta vara fokuserad på uppgiften. (Wheelan, 2013: 68-79)

Det finns olika sätt att kolla upp hur teamet upprätthåller höga prestationer. Ett av sätten kan vara att mitt i ett möte ägna fem minuter till att ställa vissa frågor; (1) håller vi oss till uppgiften enligt agendan? (2) tycker var och en att han/hon har fått komma till saken? (3) är det något som behöver klargöras vid den här tidpunkten? Och (4) finns det något som vi kan göra just nu för att förbättra processen? Wheelan kallar detta för en processkontroll. Ett annat sätt man kan använda sig av, är en checklista som varje medlem fyller i, i slutet av mötet. Sedan tar någon i gruppen ansvaret för att sammanställa svaren och att presentera svaren på nästa möte. Tumregeln enligt Wheelan, är att man utför denna undersökning var sjätte eller åttonde vecka. Syfte med dessa undersökningar är att man undviker perioder av improduktivitet och kan göra förändringar så snart som möjligt om det är nödvändigt. Dessutom är det viktigt att själva teamet får feedback på sina prestationer. Utan att få feedback är det omöjligt att veta hur man kan bli bättre. Det kan vara svårt att ge feedback om prestationerna är abstrakta medan om de är konkreta, är det lättare. Teamet behöver få feedback på varje utvecklingsstadium. (Wheelan, 2013: 68-79)

### 3.2.2 Konflikter

Konflikter är ur ett socialpsykologiskt perspektiv tätt sammankopplade till den utveckling och de processer som sker i grupp. Konflikter har många olika funktioner. De kan vara bl.a. stimulerande, underhållande, destruktiva och stärkande. Ofta är vi rädda för att våra handlingar skall utlösa konflikter och/eller så är vi rädda för att ta itu med konflikterna. Ibland är rädslan grundad, ibland ogrundad. Detta kan förklaras någorlunda genom definitionen av rädsla och ångest. Ångest innebär ofta rädsla för ingenting medan rädsla är en rädsla för något. (Axelson & Thylefors, 2013: 30-31)

Man kan skilja på sakkonflikter och relationskonflikter, eller affektiva konflikter som det även kallas. Som det nämdes i inledningen har det visat sig att konflikter är upp till en viss grad stimulerande. Då handlar det främst om sakkonflikter och kognitiva konflikter. De är stimulerande endast upp till en viss grad eftersom de efter detta lätt överförs till relationskonflikter som i sin tur är utmattande och krävande. Man måste även komma ihåg att mycket beror på själva kontexten d.v.s. tidsrum, miljö och individer spelar en stor roll för hur konflikten utvecklas. Det har visat sig att speciellt arbetsgrupper som är tillfälligt sammankallade är känsligheten för konflikter hög. Vi anser att detta även kan tillämpas till andra sociala miljöer där individernas närvaro varierar eller inte är bestående, t.ex. barn- och ungdomshem, skyddshem, läger och skolmiljö i vissa fall. Det har visat sig att relationskonflikterna är de mest krävande eftersom personens självbild och sociala identitet sätts på prov. (Axelson & Thylefors, 2013: 31)

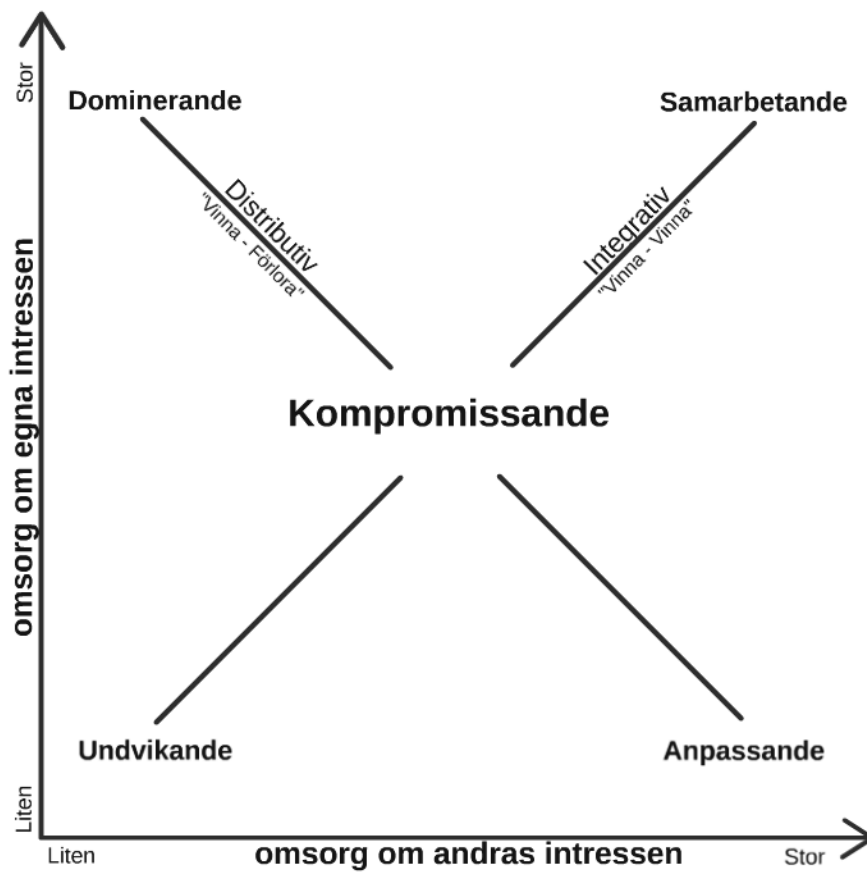
För att förebygga och klara av att hantera konflikter kan man tala om konfliktstrategier och -stilar. Kenneth Thomas och Robert Kilmann (se Axelson & Thylefors, 2013) kategoriserar konflikter i fem olika stilar baserat på två grundläggande frågor; omsorg om egna intressen och omsorg om andras intressen. Dessa sammanfattas i den tvådimensionella konfliktmodellen (se figur 6). Förenklat kan man säga att personen frågar sig hur viktigt det är att uppnå sina egna intressen i konflikten respektive hur viktig relationen till den andra parten är. En person som intresserar sig för egna intressena är mera *dominerande*, medan motsatsen är en *anpassande* stil där andras behov prioriteras framför de egna. Ifall ingenderas intressen intresserar uppvisar personen en *undvikande* stil, detta för att fly konfrontation. Ifall däremot personen vill tillfredsställa främst egna

intressen men kan rätt väl även beakta den andra partens intressen är det en *kompromissande* stil. Den femte och sista stilen är en *samarbetande* stil, som strävar efter att tillgodose bägge parter. Denna stil är en problemlösande stil istället för anklagelser, skuld och flykt. (Axelson & Thylefors, 2013: 34-35) Det är bra att ha kännedom om ovan nämnda förhållningssätt eftersom det oftast beror på situationen vilket förhållningssätt som är det bästa. Dessutom bör man vara medveten om strategi, taktik och teknik vid konflikter. Strategi innefattar vad man strävar efter, medan taktiken innebär hur man uppnår målet, t.ex. hur man använder makt och inflytelse. Teknik innebär hur man förmedlar sitt budskap genom t.ex. artighet och tjänster. Nedan granskas förhållningssätten noggrannare.

Att ha en dominerande stil är inte alltid nödvändigtvis egoistiskt och dåligt. Speciellt vid kunskapsfrågor och vid situationer där svåra och impopulära beslut fattas kan en dominerande stil vara nödvändig. Även i situationer där relationen till motparten är kortvarig kan en dominerande stil och ”överkörning” vara effektiva för att man skall nå sina intressen. Bl.a. Roy Lewicki (se Axelson & Thylefors, 2013) förespråkar en ”fast-flexibel” väg att nå lösning i frågan. D.v.s. man gör sina intressen klara för motparten men man kan ställa sig flexibel till verkställandet av dessa. Ett annat sätt att nå en lösning på ett mera dominerande sätt är t.ex. genom att A provocerar B genom att t.ex. påstå att B är oengagerad i frågan och därför torde A:s förslag vara bra. Detta lyckas dock endast ifall A anses ha makt i frågan. (Axelson & Thylefors, 2013: 41-42) En anpassande stil kan vara en bra lösning vid relationskonflikter på kort sikt, men att alltid ge efter och anpassa sig till motpartens intressen leder ingenvart på lång sikt. Dålig självkänsla och bitterhet är några av de känslor som kan framkallas av detta sätt. Trots detta är en anpassande stil inte enbart negativt. Genom ett medvetet val att avstå från något och anpassa sig efter den andra partens intressen kan till och med öka respekten för den anpassande. Trots detta skall man inte använda en anpassande stil som taktik för att nå fördelar i framtiden. Däremot kan en anpassande stil vara bra i början av en relation som innebär samarbete över en längre tid, speciellt ifall det handlar om personer med olika maktpositioner t.ex. förälder – barn, socialarbetare – klient etc. Den undvikande stilen är sällan hållbar i längden men effektiv ifall man har lite tillskriven makt i frågan men den andras medverkan i saken är nödvändig. Detta förhållningssätt kan dock bli provocerande ifall den undvikande helt enkelt inte har något intresse i frågan och verkar som att

hon eller han inte bryr sig vilken lösning konflikten får. Vidare kan ett undvikande förhållningssätt vara ett alternativ ifall någondera parten agerar våldsamt och man s.a.s. måste ta en time-out och låta situationen lugna sig. Detta löser visserligen inte själva problemet och är därför är detta förhållningssätt inte nödvändigtvis hållbart i alla fall.

En kompromissande stil ses ofta som ett bra alternativ eftersom båda parter når åtminstone en del av sina intressen i konflikten, en s.k. ”vinna-vinna” situation. Samtidigt kan kompromissen ses ur ett ”vinna-förlora” perspektiv där förlusten av vissa delar leder till en känsla av att ärendet inte är färdigbehandlat. Tillfredsställelsen av en samarbetsande kompromiss är större eftersom den inriktar sig på behov istället för krav. Detta ligger även som grund för att överenskommelser lyckas på längre sikt. Den samarbetsande stilen är den mest givande men samtidigt den mest krävande. Resultatet är ofta positivt, uppskattas av bägge parter samt bådär gott för fortsatt samarbete. Detta kräver att båda parterna är villiga till samarbete samtidigt som det krävs kommunikativa och sociala kompetenser. Tidsresursen är även en väsentlig faktor. I vissa fall kan det räcka med att endast ena parten är villig till samarbete eftersom denna vilja kan smitta av sig till den andra parten. Trots detta når man sällan någon ensidig lösning till problemet vilket gör det svårt för att nå ”vinna-vinna” lösningar eller ens överväga problemlösning som förhållningssätt i konflikter.



Figur 5. Den tvådimensionella konfliktmodellen.

## 4 METOD

I det följande redogör vi för vår metodval och tillvägagångssätt. Vi har valt att göra ett verksamhetsinriktat examensarbete kring Expedition Arcada 2015. Det var ett naturligt val eftersom det fanns ett behov inför Expedition Arcada 2015 att arbeta med grupp-bildningen. Därför ansåg vi det bäst att göra något praktiskt tillsammans med deltagarna. Detta har förverkligats genom produktutveckling och vår produkt är ett koncept för hur man kan med hjälp av praktiska övningar främja grupp-bildning och delaktighet. I utvecklingen av vårt koncept har vi utgått från teori, tidigare forskning och erfarenhets-baserad kunskap.

I ett verksamhetsinriktat examensarbete där man använder produktutveckling som metod skall det finnas både en skriftlig del och en produkt. Produkten skall anpassas enligt utbildningsområde samt målgrupp, och det handlar om att producera ett infoblad, en bok, cd-skiva, nätsida eller planering av ett evenemang. Produktutvecklingsmetoden är vanlig inom yrkeshögskoleutbildning. Enligt Airaksinen & Vilkka (Airaksinen 2009, Vilkka & Airaksinen, 2003: 65-69) bör den skriftliga delen av arbetet vara tydlig och korrekt. Man måste även kunna göra kopplingar från det skriftliga arbetet till själva produkten. Den skriftliga delen av arbetet är grunden för den process vi beskriver och där övningarna är i en central roll, vilket utgör produkten. Dessutom bör man kunna motivera de val man har gjort angående produkten.

Enligt Vilkka & Airaksinen (2003: 19-28) inleds processen med att göra en analys om ämnet som intresserar. Idéstadiet, som är nästa skede i processen, innebär att fundera på metod och medel, teoretisk referensram, målgrupp samt syftet med hela arbetet. En väl bearbetad plan är följande skede. Planen skall innehålla en beskrivning på hur man skall gå till väga med arbetet. Följande fas, förverkligande av arbetet, innebär datainsamling och utredning, om det anses vara nödvändigt. Genom att analysera materialet formas även produkten. I processens sista skede innebär det att skriva själva arbetet som innehåller en beskrivning av produkten samt första versionen av den skriftliga delen. Slutligen, förrän arbetet lämnas in, bör språket och grammatiken granskas och rättas. När ex-

examensarbetet är färdigt, har hela processen bidragit till kompetens inom området man har valt. (Vilkka & Airaksinen, 2003: 19-28)

För oss innebar idéstadiet främst att fundera på metod och teoretisk referensram. Målgruppen, deltagarna i Expedition Arcada 2015 och uppdraget, gruppbildning var bestämt från tidigare och på det sättet kunde vi inte påverka detta. Däremot har vi haft valmöjligheter gällande metod och teoretisk referensram. Produktutveckling var ett naturligt val då vi skulle komma att arbeta med deltagarna i Expedition Arcada 2015. Med tiden har produktens form ändrat sig en aning, vilket slutligen resulterat i ett koncept. Vårt uppdrag i Expedition Arcada 2015 innebar att vi även fick riktlinjer för innehållet i den teoretiska referensramen. Då vi visste att vi skulle arbeta med gruppbildning innebar det att hitta lämplig teori som behandlade detta. För gruppbildningen använde vi oss främst av Susan Wheelans IMGD-modell men för att även bidra med ett socialpedagogiskt perspektiv valde vi att behandla delaktighet och Bent Madsens socialpedagogiska handlingskompetenser.

Uppdraget Expedition Arcada 2015 gav oss en tidsram för arbetet. Vi hade ca fyra månader på oss att genomföra det praktiska arbetet dvs. planera och genomföra övningar med målgruppen. Detta innebar även att vi måste ha en teorigrund som stödde det praktiska arbetet. Under processen av examensarbete har den teoretiska referensramen genomgått ändringar. T.ex. har vi varit tvungna att söka teori som stöder övningarnas syfte. Den bestämda tidsramen underlättade att göra upp en plan gällande tidsanvändningen för detta examensarbete. Inför varje träff gjorde vi en detaljerad plan som innehöll instruktioner och mål för övningarna samt det valda temat för träffen. Efter varje träff har vi sedan utvärderat såväl genomförandet av övningarna men även träffen som helhet där planeringen och genomförande av träffen utvärderats. Detta utgör konceptet i sin helhet. För oss handlade processens slutskede om att sammanställa konceptet. Detta innebar en renskrivning av hur man utför varje enskild övning, genomförande av övningen och en utvärdering. Dessutom har vi analyserat hur den teoretiska referensramen har stött examensarbetet som i sin tur legat som grund för vårt koncept.

## 4.1 Planering och genomförande av evenemang

Vårt koncept behandlar gruppbildning och då det har förverkligats genom träffar där gruppen samlas för att utföra övningar som bidrar till gruppbildning har vi även valt att behandla teori om planering av evenemang. På så sätt har teorin varit relevant med tanke på hur vår produkt formats. Dessutom är denna teori presenterad för att ge stöd åt andra som vill skapa ett liknande koncept eller socionomer i arbetslivet som vill ordna olika planerade aktiviteter.

Alla evenemang har ett mål. Desto konkretare mål man har, desto lättare är det i efterhand att utvärdera. Sällan reserverar man tillräckligt med tid för att planera målet med evenemanget. Ifall man ordnar upprepade gånger ett evenemang bör man komma ihåg vilket det övergripande målet är och vad målet är för just den gången. (Vallo & Häyrynen, 2012: 109-112) Hanna Iiskola-Kesonen (2004) skriver att en bra ide bör följas av klarläggning av mål, planering, förverkligande och avslutning. Dessa utgör evenemangets grund och kräver sina specifika åtgärder. (Iiskola-Kesonen, 2004: 8)

I D É			
Upplägg av Mål	Planering	Genomförande	Avslutning

Figur 6. Ordande av evenemang. (Iiskola-Kesonen, 2004: 8)

Vallo & Häyrynen (2012) kartlägger både strategiska och operativa frågor man bör ställa sig vid planerandet. Till de strategiska hör; Varför ordnar man evenemanget? För vem ordnas evenemanget? Och vad ordnar man? D.v.s. förutom målet bör man tänka på målgruppen och på vilket sätt man når sina mål bäst med just denna målgrupp. Då gäller det även att fundera på vad man ordnar när och hur. De operativa frågorna i sin tur är; Hur når man målet? Hurdant innehåll? Och vem ordnar evenemanget? Dessa frågor besvaras redan vid planeringen men realiseras först i genomförandefasen. Alla dessa sex ovannämnda frågor måste besvaras för att få ett så lyckat evenemang som möjligt. Ifall



någon av frågorna saknar svar blir evenemanget lätt lidande och gör ett svagt intryck på deltagaren. (Vallo & Häyrynen, 2012: 101-106)

Även Iiskola-Kesonen (2004) konstaterar att ett bra planerande inte endast gör ett bra intryck på deltagaren utan effektiverar även tidsanvändningen. Dessutom innebär planeringsfasen att man bedömer ifall målen är realistiska och tillräckligt klara. Genomförandet i sin tur visar hur bra planerandet genomförts. Under genomförandet bör alla känna till sin roll samtidigt som de kräver klanderfritt samarbete mellan olika individer. Det är även viktigt att ha en stark inledning och ett klart slut för evenemanget. Under själva evenemanget kan flera mindre problem uppstå som man måste klara av att lösa. Detta innebär att ledaren måste kunna hållas lugn men samtidigt kunna improvisera och anpassa sig efter eventuella problem. (Iiskola-Kesonen, 2004: 32)

## 4.2 Etiska aspekter

Jacobsen (2012) menar att det finns tre grundläggande etiska krav när man gör en undersökning som människor deltar i; *informerat samtycke*, *krav på skydd av privatliv* och *krav på att bli korrekt återgiven*. *Informerat samtycke* kan delas in i fyra huvudkomponenter; kompetens, frivillighet, fullständig information och förståelse. Kompetens innebär att vara förmögen att själv kunna bestämma om man vill delta i undersökningen. Medan frivillighet innebär att valet kan göras utan utomstående press. Fullständig information innebär att personen som deltar skall vara medveten om undersökningens syfte, vilka för- och nackdelar undersökningen kan medföra och hur informationen kommer att användas. Istället för fullständig information brukar man även använda ”tillräcklig information”. Informationsflödet får inte vara för omfattande för då finns risken att ingen minns något av det man sagt. Det räcker inte med att deltagarna har fått tillräckligt med information, utan de måste också förstått informationen. Det andra grundläggande kravet, *Skydd av privatliv*, kan delas upp i tre element som består av frågor man bör ställa sig; Hur känslig är den informationen som samlas in? Hur privat är den information som samlas in? och hur stor är möjligheten att identifiera enskilda personer utifrån undersökningsdata? Det sista grundläggande kravet, *krav på att bli korrekt återgiven*, handlar om att försöka återge resultat så fullständigt som möjligt t.ex. Innebörden

i ett citat kan ändras om det inte står i sin kontext. Personen som blivit undersökt har rätt till att kräva fullständigt återgivande. (Jacobsen, 2012: 32-39)

Utöver detta anger Forskningsetiska delegation (2014) i Finland riktlinjer för etiska principerna för forskning inom humanvetenskapliga ämnen. Vi har valt att nämna de principer vi måste ta i beaktande gällande vårt examensarbete. Förutom det vi behandlat ovan anges riktlinjer för undvikandet av skador för forskningspersonerna. Dessa delas ytterligare in i fysiska och psykiska oangelägenheter. Detta innebär att vi som forskare måste presentera de teman vår studie kommer att innehålla, i detta fall främst övningar som i vissa fall medfört faromoment. Detta tangerar även det informerade samtycket, d.v.s. vi har respekterat personerna så att de personer som inte velat delta i övningarna inte har behövt. Vidare måste forskningspersonerna bemötas med respekt och publikationer av forskningen måste skrivas på ett respektfullt sätt där integritetsskyddet tagits i beaktande. Detta har vi gjort genom att inte nämna namn utan samtycke samt att återge händelser på ett sanningsenligt sätt. Viktigt är även att komma ihåg att det är forskningspersonerna, d.v.s. deltagarna i Expedition Arcada 2015 som satt gränserna för vad de anser som känsligt och privat. (Forskningsetiska Delegationen TENK, 2014)

## 5 KONCEPT FÖR FRÄMJANDE AV DELAKTIGHET OCH GRUPPBILDNING

Syftet med konceptet är att det skall kunna fungera som vägledning för socionomer och även för andra personer som intresserar sig för gruppbildning. Vi hoppas även på att konceptet kan inspirera genom de övningar och den teorigrund vi använt oss av. Därmed anser vi att konceptet inte är absolut, utan man kan även använda sig av enskilda övningar för att främja gruppbildning. Vårt koncept grundar sig på den teoretiska referensram som presenterats tidigare i detta examensarbete och våra tidigare erfarenheter.

Vårt koncept har förverkligats genom fyra träffar där vi har genomfört praktiska övningar. Varje träff tog en och en halv timme och hade även ett eget tema dvs. ett syfte som övningarna grundar sig på. Susan Wheelans IMGD-modell har varit vår riktlinje för gruppbildningen och träffarnas teman. Träffarna beskrivs i sin helhet med tema, mål och vilka övningar vi använde oss av (se figur 8). Även varje enskild träff visualiseras i figurer under beskrivningen av de olika träffarna. I figuren framkommer vilken övning vi använde och i vilket syfte.

Det finns en del faktorer som vi inte har kunnat påverka, men som har påverkat genomförande av konceptet. Dessa faktorer är målgruppen och tidsramen. Målgruppen vi har genomfört detta med är deltagarna i Expedition Arcada 2015. En bestämd åldersgrupp, unga vuxna och ett bestämt deltagarantal, fyrtio personer. De två andra faktorerna är tidsramen för gruppbildning, cirka fyra månader och tidsramen för varje träff, en och en halv timme.

Tabell 2. Sammanställning av träffarna. Den första kolumnen beskriver vilken träff och tema det handlar om, den andra beskriver målet med träffen och den sista beskriver vilka övningar vi använde oss av.

Tema	Mål	Övningar vi använde
Träff 1 – Lära känna varandra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Att lära känna varandra</li> <li>• Känna trygghet och tillhörighet i gruppen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Djurparken</li> <li>• Blindtåget</li> <li>• Sudoku</li> <li>• Tre saker gemensamt</li> </ul>
Träff 2 - Konflikthantering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öka förståelsen för vad en konflikt är.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power-point memory</li> <li>• Trafikljus</li> <li>• Presentation av konflikter</li> <li>• Förhållningssätt till konflikter</li> </ul>
Träff 3 - Kommunikation och att lita på varandra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öva på att kommunicera på olika sätt.</li> <li>• Öva på att lita på varandra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Namn lek i grupp</li> <li>• Draperiet</li> <li>• Aktivt lyssnande</li> <li>• Teckna parvis utan att prata</li> <li>• Brännboll i ring</li> <li>• Frittfall</li> </ul>
Träff 4 – Övning i kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öva på att kommunicera på olika sätt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Svaghetsplakat</li> <li>• Spaghetti – Marshmallows</li> <li>• Rita rygg-mot-rygg</li> </ul>

## 5.1 Träff 1 – Lära känna varandra

### Planering

Eftersom deltagarna i gruppen är obekanta för varandra är det naturligt att syftet med första träffen är att lära känna varandra. Syftet är även det första man funderar på vid planeringsskedet för att sedan kunna välja ut övningar som uppfyller syftet med träffen. Innan man väljer ut övningar är det viktigt att ta i beaktandet praktiska arrangemang. Man bör kolla upp vilket utrymme och material man har till sitt förfogande, hur mycket tid och hur många deltagare kommer att vara närvarande. Vi planerade första träffen för cirka fyrtio personer med tidsgränsen en och en halv timme och till vårt förfogande hade vi ett stort klassrum. Vi kunde vara säkra på deltagarantalet till denna träff på grund av att denna träff var obligatorisk för deltagarna. Valet av övningarna är av inspiration från tidigare erfarenhet eller andra sammanhang, bl.a. från internet. Varje övning är dock modifierad enligt vårt syfte och behov. När vi valde övningar uppskattade vi hur lång tid de ungefär kan ta. Vi valde även övningar där tiden är lätta att justera t.ex. djurparcken och blindtåget. Om det finns flera ledare än bara en som skall genomföra träffen är det viktigt att planera på förhand vem som skall instruera vilken övning.

## Sammanfattning av övningar vid första träffen

Tabell 3. Vi valde dessa övningar med tanke på att deltagarna var obekanta med varandra och syfte med träffen var att de skulle lära känna varandra.

Övning	Syfte
<i>Djurparken</i>	<i>Lära känna varandra och skapa lojalitet inom gruppen</i>
<i>Blindtåget</i>	<i>Förbättra kommunikationen samtidigt som man lär känna varandra</i>
<i>Sudoku</i>	<i>Problemlösning och förbättrad kommunikation</i>
<i>Tre saker gemensamt</i>	<i>Lära känna varandra</i>

## Genomförande

### 1. Djurparken

**Syfte:** Lära känna varandra och skapa lojalitet i gruppen

**Redskap:** lappar med valbar mängd olika teman; katt, hund, ugglor, häst, gorilla

Varje gruppmedlem får en lapp i pannan/ryggen utan att veta om vad där står. Sedan rör man sig fritt i salen och frågar frågor för att komma fram till vad man är. Man får endast fråga ja/nej frågor dvs. ”har jag svans?” dessutom får man endast fråga en fråga i gången till samma person. Sedan då man är säker på att man t.ex. är en katt, börjar man

härma ljudet av en katt och försöker hitta fram sig till de andra katterna. Till slut har vi grupperna färdigt indelade i X antal grupper. Hur många djurarter man väljer beror på hur många grupper man vill indela gruppen i.

**Genomförande:** Vid genomförandet av denna övning kan vi konstatera att den fungerar bra och får deltagarna att känna sig mera avspända och bekväma. För att samtidigt få en presentation av deltagarna så kan man improvisera övning så att man ber dem presentera sig själva med namn innan man frågar frågan angående djuret. Denna övning är väldigt praktisk för att få gruppen färdigt indelad i flera mindre grupper.

**Utvärdering:** På förhand var vi skeptiska till hur väl övningen skulle tas emot av vår målgrupp för att den ger bilden av att vara ”lite barnslig”. Baserat på våra erfarenheter kan vi dra slutsatsen att övningen tillämpar sig för alla åldrar.

## 2. Blindtåget

**Syfte:** Förbättra kommunikation och lära känna varandra

**Redskap:** Ögonbindlar och skatter

Varje deltagare i gruppen skall ha en bindel framför ögonen, utom den som leder och står sist i tåget. Be gruppen komma på ett kommunikationssätt genom beröring. De får alltså inte prata under övningen. När de har kommit på ett kommunikationssätt ber du dem ställa sig efter varandra med händerna på axlarna på kompisen som står framför. Sedan är det gruppens uppgift att med hjälp av ”berörings-kommunikationssätt” att försöka samla så många skatter som möjligt som finns på golvet. Poäng får man då första i tåget rör vid en skatt som finns på marken. Varje blindtåg har två minuter på sig att samla skatter.

**Genomförande:** Ledaren bör vara observant när grupperna skall hitta på ett kommunikationssätt, ifall grupperna har svårt att komma fram till ett kommunikationssätt i öv-

ningen är det skäl för ledaren att gå runt i grupperna och hjälpa till. Idealet skulle självklart vara att grupperna självmant kommer fram till en lösning.

**Utvärdering:** Övningen fungerar endast ifall man är så bekväm med sig själv att man vågar kommunicera genom beröring. Det gäller för ledaren att vara observant på att alla grupper hittar på ett sätt att få tåget att röra sig. Om man märker att de har svårigheter måste man som ledare hjälpa till. Vi märkte vid genomförandet att det skulle ha räckt för grupperna med 1.5 minut istället för 2 minuter att samla skatter. Dessutom lönar det sig inte att berätta hur mycket tid som återstår att samla skatter för då tappar deltagarna koncentrationen och börjar skynda.

### 3. Sudoku

**Syfte:** Problemlösning och kommunikation

**Redskap:** Pappersbitar med siffrorna 1-8 \* Valbar mängd grupper och målartejp

Be gruppen att försöka få siffrorna i ordningen 1-8. 1 skall finnas uppe i vänstra hörnet och den sista rutan nere till höger skall vara tom. Man får endast flytta siffrorna vågrätt och lodrätt. Ledaren placerar slumpvis de övriga siffrorna varefter alla gruppmedlemmar deltar i utförandet av uppgiften.

**Genomförande:** en bra övning för att se hur vissa gruppmedlemmar agerar angående samarbete. Vissa kan vara mera sociala och bestämmande medan andra kanske är mera blygsamma till gruppen och uppgiften. Övningen visar också på hur *grupptänkande* kan fungera i praktiken, d.v.s. då flera intellektuella personer skall lösa en uppgift kan beslutet bli sämre i och med att de måste samarbeta. Uppgiften skulle säkerligen i många fall få en snabbare lösning ifall personerna måste utföra den individuellt

**Utvärdering:** övningen bidrar till att ledaren blir mer osynlig och grupperna måste diskutera för att komma fram till en lösning.



#### 4. Tre saker gemensamt

**Syfte:** Lära känna varandra

**Redskap:** Ett papp per grupp, pennor

Dela upp gruppen i mindre grupper. Deras uppgift är att komma fram till tre saker de har gemensamt samt en sak som är unikt för varje enskild person, dvs. sådant som ingen annan kan i gruppen. Efter detta skriver de ner dessa saker på ett plakat. När alla grupper är färdiga så får alla i gruppen presentera sitt plakat.

**Genomförande:** Övningen ”Tre saker gemensamt” kan vara mera krävande för grupper där medlemmarna är olika ålder och har olik kulturell bakgrund. Med vår målgrupp genomfördes uppgiften rätt smidigt för att deltagarna var från samma skola och hade relativt liknande kulturell bakgrund. Övningen avslutades med presentation av gruppernas ”gemensamma saker”.

**Utvärdering:** en bra övning eftersom man är tvungen att kommunicera för att komma fram till saker man har gemensamt med de övriga i gruppen. På detta sätt blir tillhörigheten mer konkret. Dessutom bidrar det till trygghet för varje enskild individ när man får komma fram med något som ingen annan kan. Dessutom måste man under hela övningen kommunicera och komma med idéer och frågor kring vad man har gemensamt. Denna övning kan också ses som en övning för att komma fram med förslag och idéer inom gruppen.

#### 5. Ett kontrakt inom gruppen

**Syfte:** Klargöra för reglerna i sin grupp

**Redskap:** Papper och penna åt varje grupp

**Genomförande:** Vi valde även att ge en uppgift till nästa träff. Direktiven för denna uppgift var att boka en träff tillsammans med den gruppen som man är med under expeditionen. Under denna träff skall man även skriva ner fem ”spelregler” som gäller inom gruppen. Sedan då ”spelreglerna” är klara skall alla skriva under kontraktet. För att göra denna övning mer seriös kan man be grupperna lämna in spelreglerna till ledaren. Sedan plastar ledaren ”spelreglerna” och delar ut en åt varje gruppmedlem.

**Utvärdering:** Gruppkontraktet som man kan ge gruppen i uppgift har påvisat sig vara nyttig för gruppens sammanhållning. Detta på grund av responsen från grupperna, att kontrakten har varit bra för att upprätthålla stämningen i grupperna. Detta anser vi att beror på att man konkret skrivit ner värderingar och överenskommelser som gäller inom gruppen.

### **Utvärdering av träffen i sin helhet**

Vi anser att vi uppnådde syftet vi hade för denna träff dvs. att lära känna varandra. Detta kom till uttryck genom den höjda ljudnivån och mera avslappnade stämningen vid träffens slut. Tiden, en och en halv timme var tillräcklig för att hinna gå igenom alla övningar vi hade planerat. Utrymmet vi hade till vårt förfogande var tillräckligt stort för att kunna genomföra alla övningar. Deltagarnantalet var något mindre än vi hade planerat vilket gjorde att när vi delade in den stora gruppen i mindre grupper, blev de färre deltagare i grupperna än vad vi hade tänkt oss. Detta ställde inte till några problem. Vi kan även konstatera att en väl gjord plan gör att man som ledare känner sig trygg vid instruerandet av övningarna.

## **5.2 Träff 2 - Konflikthantering**

### **Planering**

Syfte med andra träffen var att öka kännedomen för vad en konflikt är och på så sätt få deltagare mindre rädda för att det skall uppstå konflikter. Dessutom kan arbetet i grupperna underlättas i framtiden ifall medlemmarna har större kännedom om relationsmäss-

iga utmaningar som kan förekomma i gruppen. Speciellt ifall grupperna skall arbeta med kreativt arbete där man måste göra kompromisser angående önskemål, idéer och beslut. Vi anser att de kan löna sig att behandla konflikter i ett tidigt skede av grupp-bildning för att sedan fullt ut kunna fokusera på mera positiva teman. Valet av övning-arna till denna träff berodde på flera aspekter. Övningarna måste utföras så att deltagar-arna kunde sitta medan de genomförde övningarna dvs. till vårt förfogande hade vi enbart ett klassrum med fasta sittplatser där stolarna inte kunde flyttas. Dessutom hade vi den bestämda tiden, en och en halv timme och deltagarantalet var oklart. Till skillnad från första träffen var deltagarantalet oklart på grund av att träffen inte var obligatorisk. Vi valde även övningar som krävde lite material för att göra de smidigt, dvs. vi behövde enbart papper av olika slag. Även till denna träff hade vi tagit inspiration från tidigare erfarenhet och olika sammanhang t.ex. internet.

### **Sammanfattning av övningar vid andra träffen**

*Tabell 4. Vi valde dessa övningar med tanke på att öka kännedomen om konflikter, och på så sätt få deltagarna mindre rädda för att det skall uppstå konflikter.*

<b>Övning</b>	<b>Syfte</b>
<i>Powerpoint-Memory</i>	<i>Påminna om att man kan göra förhastade slutsatser</i>
<i>Trafikljus</i>	<i>Fundera kring vad som fungerar och vad som inte fungerar</i>
<i>Presentation av konflik- ter</i>	<i>Öka förståelse kring konflikter samt ge verktyg för konflikt- hantering</i>
<i>Förhållningssätt till kon- flikter</i>	<i>Öka kunskap om konflikter och öka självinsikt</i>

## Genomförande

### 1. Powerpoint - Memory

**Syfte:** Påminna om att man kan göra förhastade slutsatser

**Redskap:** Microsoft Office Powerpoint eller dylikt

Be deltagarna titta på 8-10 ord som visas via Powerpoint i tio sekunder. Dessa ord är inom ett visst tema, i detta fall sömn. Deltagarna gör denna övning individuellt och får därmed inte kommunicera med de andra deltagarna. Efter att man gett tid för deltagarna att skriva ner orden de tror sig komma ihåg, börjar man gå igenom orden. Deltagarna räcker upp handen ifall de tror sig ha sett ordet ledaren säger. Ledaren säger åtminstone 1 ord som inte fanns bland orden, men som är nära förknippat med temat. Detta torde resultera i att flera av deltagarna räcker upp handen då de antar att de sett ordet.

**Genomförande:** viktigt att påpeka att man inte får diskutera under övningen. Övningen är ett bra och roligt sätt att inleda en träff och fånga deltagarnas uppmärksamhet. Dessutom fungerar denna övning med en hur stor grupp som helst.

**Utvärdering:** Övningen fungerar bra i att föra fram budskapet som främst är att bevisa för deltagarna att man lätt gör förhastade slutsatser.

## 2. Trafikljus

**Syfte:** Fundera kring vad som fungerar och vad som inte fungerar i gruppen

**Redskap:** Grönt, gult och rött papper för varje grupp

På det gröna pappret skriver gruppen vad som fungerat bra sedan man senast sågs, på det röda vad som inte fungerat och på det gula vad man kan förbättra inom gruppen. Dessa saker kan behandla allt från relationerna och kommunikationen inom gruppen till mera praktiska saker gällande effektiviteten inom gruppen. Efter detta redogör gruppen vad de kommit fram till för de andra grupperna.

**Genomförande:** Fastän övningens syfte är att man skall fundera på de relationsmässiga utmaningarna, kan vi konstatera att det inte nödvändigtvis är dåligt att grupperna får fundera på utmaningar gällande sitt praktiska arbete, ifall gruppen har en uppgift de skall sköta.

**Utvärdering:** övningen är ett bra tillfälle där alla får komma till tals angående vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra inom gruppen. Ofta när gruppen funderar över svårare saker och kommer fram till lösningarna själva är gruppmedlemmarna tryggare i gruppen vilket också kan göra gruppen starkare.

## 3. Presentation om konflikter

**Syfte:** Öka förståelsen kring konflikter samt ge verktyg för konflikt-hantering

En kort presentation om konflikter där man klargör om vad konflikter kan vara, ifall de är bra eller dåliga och hur individen kan agera i konfliktsituationer. Som hjälp till detta användes den tvådimensionella konfliktmodellen som presenterades tidigare i arbetet. Betona att grupperna inte skall bli rädda för konflikter och motstridigheter i arbetet, eftersom det då lättare leder till konflikter.

**Genomförande:** Presentationen av den två-dimensionella konfliktmodellen är en bra inledning till den följande uppgiften ”Förhållningssätt till konflikter”. För att följande övning skall lyckas bör den två-dimensionella konfliktmodellen förklaras väl. Ställ även små frågor kring modellen för att vara säker på att deltagarna har förstått.

**Utvärdering:** Det visade sig att ämnet konflikter inte alls var så bekant för deltagarna som vi hade tänkt oss på förhand, vilket gjorde att vi var tvungna att verkligen förklara begreppen på ett enkelt sätt.

#### 4. Förhållningssätt till konflikter

**Syfte:** Öka kunskap om konflikter och öka självinsikt

**Redskap:** Den tvådimensionella konfliktmodellen, plakat med namn och info om varje konfliktstil.

Plakaten är utspridda i var sitt hörn av rummet d.v.s. ett hörn per konfliktstil.

Medlemmarna gör denna uppgift individuellt.

1. Be deltagarna fundera över den senaste konflikten de var med om. Be deltagarna fundera för sig själva hur de agerade i den konflikten, varför och hur konflikten löstes. Efter detta får de gärna dela med sig av sina erfarenheter.
2. Nu funderar medlemmarna i den grupp som samlats i respektive hörn hur de skulle agera för att undvika att en konflikt blir större än vad den annars kanske bli.

3. Medlemmarna funderar vilken konfliktstil är minst likt dem i en konflikt. Finns det tillfällen då de behövt handla enligt denna stil? Detta gör att de förhoppningsvis byter hörn och det bildas nya grupper.

4. Medlemmarna återgår till sina grupper för expeditionen och funderar ifall det finns något att tillägga till det gula pappret som användes i trafikljus-uppgiften.

**Genomförande:** Övningen baserar sig på den två-dimensionella konfliktmodellen och är tidskrävande ifall det uppstår bra diskussioner i grupperna. För att övningen skall lyckas krävs det att den två-dimensionella konfliktmodellen är väl presenterad.

**Utvärdering:** som ledare gäller det att vara observant på diskussionerna som förekommer inom grupperna under denna övning, man kan få en bild av hur samarbetet fungerar i grupperna på basis av diskussionerna.

### **Utvärdering av träffen i sin helhet**

Eftersom syftet för denna träff var att öka kännedomen om konflikter och på så sätt göra deltagarna mindre rädda för att det skall uppstå konflikter tycker vi att vi inte riktigt uppnådde syftet till fullo med träffen. Deltagarna inom gruppen hade mindre kunskap om konflikter än vi hade tänkt oss. För att uppnå syftet till fullo borde vi ha haft lite mera tid för att kunna genomföra diskussionerna till slut i sista övningen, förhållnings-sätt till konflikter. Tiden tog slut i mitten. Det var även svårt att förutspå detta på grund av att det var sista övningen. Om denna uppgift skulle ha varit i mitten skulle vi ha haft möjligheten att lämna bort någon annan uppgift. Vi anser ändå att det var värt att ta upp ämnet konflikter för att det skapade mycket diskussion inom grupperna. Vi tror också att gruppmedlemmarna har nytta av att vara medvetna om och känna till vad en konflikt är. Eftersom man då har lättare att hantera konflikten och vet att det är vanligt att konflikter förekommer inom grupper. Förutom att tiden blev lite kort kan vi konstatera att dessa övningar fungerar bra i ett mindre klassrum var deltagarna sitter och genomför övningarna.

## 5.3 Träff 3 – Övning i kommunikation och att lita på varandra

### Planering

Syftet med den tredje träffen var att öva på kommunikation och att lita på varandra. Delvis valde vi detta syfte för att vi har utgått ifrån vår tidigare teori grund men även för att behovet i gruppen har visat sig vara kommunikation och tillit. Detta har vi observerat under de två föregående träffarna genom att deltagarna inte kan lita på att man sköter uppgifter man lovar och att kommunikationen mellan deltagarna är bristfällig.

Utmaningen i valet av övningar var igen det osäkra deltagarantalet. Övningarna vi valde var sådana som man kan utföra både med ett mindre och större deltagarantal. Till vårt förfogande hade vi ett stort klassrum där stolarna gick att flytta och därför kunde vi välja övningar som krävde mera utrymme. De två första övningarna ”namnlek i grupp” och ”draperiet” valde vi på grund av responsen från deltagarna. De bad oss om att planera några fler namnlekar för att få en repetition av namnen. Det gäller att fråga och vara observant på gruppens önskemål. Dessa sex övningar uppskattade vi att vi hinner genomföra på en och en halv timme. Inspiration för övningarna har vi tagit från tidigare erfarenhet och från olika sammanhang som t.ex. internet.



## Sammanfattning av övningar vid tredje träffen

Tabell 5. Vi valde dessa övningar i syftet att deltagarna skulle öva på att kommunicera och lita på varandra.

<b>Övning</b>	<b>Syfte</b>
<i>Namnlek i grupp</i>	<i>Lära känna varandra</i>
<i>Draperiet</i>	<i>Lära känna varandra och att minnas namn</i>
<i>Aktivt lyssnande</i>	<i>Aktivt lyssnande</i>
<i>Teckna parvis utan att rita</i>	<i>Kommunicera utan verbalt språk</i>
<i>Brännboll i ring</i>	<i>Kommunikation och hitta ett kommunikationssätt</i>
<i>Fritt Fall</i>	<i>Skapa tillit</i>

### Genomförande

#### 1. Namn lek i grupp

**Syfte:** Lära känna varandra

Den första i ringen presenterar sig som; ”Jag heter Vilma och tycker om vildsvin, vad heter du?” d.v.s. man presenterar sig och nämner något man tycker om som börjar på samma bokstav som första bokstaven i sitt förnamn. Följande i ringen presenterar den som just presenterade sig själv + sig själv t.ex. ”Hon heter Vilma och tycker om vildsvin, jag heter Henrik och tycker om havet, vad heter du?”

**Genomförande:** ifall målgruppen är obekant för ledaren är det ett bra sätt att även ledare deltar i namnlekarna. Det är ett bra sätt att göra sig mera delaktig som ledare och lära sig deltagarnas namn samtidigt. Det lönar sig att hålla övningarna ”Namnlek i grupp” och ”Draperiet” efter varandra, då man i den första skall man lära sig namnen och i den senare skall man snabbt komma ihåg varandras namn. Det gäller även att komma ihåg att dela in grupperna på nytt, eftersom man då måste komma ihåg nya namn.

**Utvärdering:** övningen fungerade som förväntat och deltagarna lärde sig varandras namn. Grupperna blev så ivriga att de även gjorde samma lek men med hela namnet dvs. både för- och efternamn. Vilket gör övningen betydligt mera utmanande.

## 2. Draperiet

**Syfte:** Lära känna varandra och komma ihåg namn

**Redskap:** 1 filt per 2 grupper

Man bör dela upp gruppen i minst 2 grupper. Därefter ber man en grupp stå i led på ena sidan om draperiet och andra gruppen på andra sidan av draperiet. Detta betyder att det nu står två led mittemot varandra på olika sidor av draperiet utan att veta vem som står på andra sidan. Sedan släpper man ner draperiet och de skall så snabbt som möjligt komma på den andras namn. Den som först kommer ihåg den andres namn får personen till sitt eget lag.

**Genomförande:** ifall målgruppen är obekant för ledaren är det ett bra sätt att även ledare deltar i namnlekarna. Det är ett bra sätt att göra sig mera delaktig som ledare och

lära sig deltagarnas namn samtidigt. Det lönar sig att hålla övningarna ”Namnlek i grupp” och ”Draperiet” efter varandra, då man i den första skall man lära sig namnen och i den senare skall man snabbt komma ihåg varandras namn.

**Utvärdering:** övningen gick som förväntat, den bidrog till mycket skratt och glädje. Efter dessa två namn lekar ”namnlek i grupp” och ”draperiet” kan vi konstatera att alla har lärt sig många nya namn. Detta på grund av att man hörde att deltagarna tilltalade varandra med namn.

### 3. Aktivt lyssnande

**Syfte:** Öva sig i aktivt lyssnande

Denna övning går ut på att verkligen lära sig lyssna på vad den andra säger. Övningen utförs parvis. Ena berättar en sann eller icke sann historia medan den andras uppgift är att återge berättelsen. Personen som berättar får själv komma med historien.

**Genomförande:** ”Aktivt lyssnande” är en bra övning för att öva aktivt lyssnande och märka brister i lyssnandet. Om många deltagare deltar i övningen, lönar sig att byta par så att man får aktivt lyssna på olika människor eftersom man är mera uppmärksam då man lyssnar på någon man inte känner bra.

**Utvärdering:** övningen gick inte som önskat, vi tror att detta kan beror på otillräcklig kunskap hos oss ledare gällande kommunikation eller bristfälliga instruktioner. Det gäller att vara klar och tydlig i instruktionerna för mera krävande övningar.

### 4. Teckna parvis utan att prata

**Syfte:** Öva på att kommunicera utan verbalt språk

**Redskap:** En penna och ett papper per par

Denna övning tränar också kommunikation. Dela in deltagarna parvis. Varje par behöver en penna och ett pappersark. Båda skall hålla i pennan och ingen säger något. Paret skall nu rita något t.ex. en blomma, ett hus, ett träd eller en hund. När teckningen är klar skall man gemensamt sätta betyg för hur bra man tycker teckningen är. Siffran skriver man även tillsammans på pappret utan att diskutera med varandra. Sedan kan man reflektera kring saker som; vem tog pennan först? Varför tror du att det var du som tog pennan? Vem av oss var mer aktiv?

**Genomförande:** här kan man konstatera att det är väldigt viktigt att paren får presentera sin teckning och reflektera kring frågorna; vem tog i pennan först? och ”varför tror du att det var du som tog pennan? Vem av oss var mer aktiv? För att dessa frågor tar fram nya egenskaper och sidor hos deltagarna t.ex. initiativförmåga.

**Utvärdering:** övningen bidrog till glädje och vi kunde se att deltagarna tog övningen på allvar för att alla koncentrerade sig vid utförandet av övningen. Denna övning är också bra att genomföra för att få nya bekantskaper.

## 5. Fritt fall

**Syfte:** Öka tilliten till varandra

**Redskap:** En stadig höjning att stå på t.ex. en bordskant

Fritt fall går ut på att fälla sig fritt i andras händer från ett bord. Mer konkret betyder detta att en av deltagarna i gruppen faller sig bakåt från en höjning, medan de andra i gruppen tar emot bakom. I denna övning bör man vara noggrann med säkerheten. Gruppen som tar emot står i två led med ansiktena mot varandra. Personerna i det ena ledet (A) låser sina armar med personerna som står framför dem i det andra ledet (B). Greppet görs så att person A med vardera arm tar tag i person B:s vardera arm vid armbågshöjd

på övre sidan av armen. Person B i sin tur tar ett likadant grepp på person A. Person A bör stå tillräckligt nära person B så att armarna inte är vågrätt raklånga utan aningen vinklade så att greppet känns stadigt för båda personer. Då de båda leden har låsta armar så bildas det en bädd som den fällande personen kan fällas i. I ändan av denna bädd av låsta armar står person (C) och låser ändan av bädden med sina armar. Person C:s grepp görs så att hans eller hennes armar går över den sista låsta armen och greppar tag under den nästsista armen. Man bör se till att alla verkligen är fokuserade och koncentrerade.

**Genomförande:** Övningen ”Fritt fall” kräver noggranna instruktioner för att skapa en så stor trygghet som möjligt bland deltagarna. I och med de fysiska faror övningen innebär krävs det både noggranna förberedelser och koncentration bland alla deltagare. Den ansvarige i gruppen ser till att detta förverkligas. Ledaren kan visa exempel för de övriga deltagarna genom att själv börja övningen. Vid genomförandet av denna övning är det viktigt att uppmuntra alla deltagare men även beakta de deltagare som inte vågar utföra övningen. Vi rekommenderar att man efter genomförandet reflekterar kring hurdana känslor övningen framkallade.

**Utvärdering:** övningen kan i vissa fall visa hur stor tillit deltagarna har mot varandra och i vilket stadie i gruppbildningen man befinner sig i. Ledarens exempel för utförandet och uppmuntran gjorde att flera deltagare vågade utföra övningen.

## 6. Brännboll i ring

**Syfte:** Att kommunicera och att hitta ett effektivt kommunikations-sätt

**Redskap:** Ett utrymme där man kan bilda en ring som är 12 meter i diameter, en boll per grupp och tre bindlar

Dela in gruppen i tre. Alla deltagare bildar en gemensam ring. En från varje grupp är ”blind” och ställer sig i ringen. Då övningen börjar är idén att de som bildar ringen skall

försöka kommunicera med den blinde som tillhör sin egen grupp. Den blinde som står i ringen skall inledningsvis bli instruerad av sin grupp att först hitta en boll och sedan träffa de två övriga blinda. Den egna gruppen instruerar den blinde för att träffa rätt. Deltagarna som bildar ringen får inte hjälpa på något annat sätt än genom tal d.v.s. de får inte sparka bollen närmare någon av de blinda och på detta sätt dra fördel.

**Genomförande:** övningen är bra för att hitta ett gemensamt kommunikationssätt inom gruppen. Genomförandet av denna övning lyckades som vi förutspådde dvs. alla skrek i mun på varandra istället för att en i gruppen skulle ha instruerat den med brännbollen. Tanken är att i efterhand diskutera hur och reflektera kring hur grupperna gick till väga. Gällande denna övning är det bra att komma ihåg att den bara kan utföras en gång med samma grupp.

**Utvärdering:** övningen lyckades inte som önskat eftersom vi inte var tillräckligt tydliga i instruktionerna. Det gäller alltså att framföra övningens syfte på ett sätt att deltagarna förstår. Vi kunde ändå se vilka individer i detta skede är bekväma och trygga i att uttrycka sig inom gruppen, de är deltagare som tar initiativet att instruera den med brännbollen.

### **Utvärdering av träffen i sin helhet**

Syftet för denna träff var övning i kommunikation och att lita på varandra. Vi uppnådde syftet bättre än vi trodde genom dessa övningar. I övningarna som var relaterade till att lita på varandra vågade flera delta än vi hade trott. Dessutom fungerade de flesta kommunikationsövningar väldigt bra. Efter denna träff kan vi även konstatera att det lönar sig att lyssna på deltagarnas önskemål. I detta sammanhang handlade det om önskemål av övningar, namnlekar. Namnlekarna bidrog till det vad vi hade väntat oss, att lära sig nya namn. Dessutom kunde vi höra vid genomförande av namnlekarna många skratt som bidrog till glädje och lugn efteråt. Vi kan även konstatera att deltagarna känner sig mer trygga inom gruppen efter utförandet efter denna typs lekar p.g.a. man kan tilltala personer med namn. Vi vill ändå påpeka att det gäller att prioritera namnlekarna vid de första träffarna för att deltagarna skall lära känna varandra. Tiden, en och en halv timme

som vi hade till vårt förfogande under denna träff var tillräcklig för dessa sex övningar. Ett vanligt tomt klass rum räcker bra för att kunna utföra dessa övningar.

## **5.4 Träff 4 – Övning i kommunikation**

### **Planering**

Syftet med denna träff blev det samma som förra gången dvs. övning i kommunikation. Varför vi valde detta även till denna träff var för att vi själva anser att det är en viktig del av gruppbildningen, att kunna kommunicera med dem man skall arbeta med. Vår tanke var även att dessa övningar skulle vara lite mer krävande när det gäller kommunikation. Om det finns skäl till andra ärenden under träffen än gruppbildningen bör man vara förberedd på att man inte hinner med allt man planerat. Även denna träff visste vi att vi hade en och en halv timme på oss och att deltagarantalet var oklart. Därför valde vi övningar som kunde genomföras oberoende av deltagarantalet. Utrymmet till denna träff var ett klassrum med bänkar som inte kunde flyttas, vilket gjorde att det påverkade valet av övningarna. Övningarna måste vara sådana som kan utföras oberoende av det lilla utrymmet och som kräver lite utrustning. Fortfarande har vi tagit inspiration från tidigare erfarenhet och från olika sammanhang som t.ex. internet.

## Sammanfattning av övningar vid fjärde träffen

Tabell 6. Vi valde dessa övningar med tanke på att öva att kommunicera och fundera över sina egna personliga svagheter.

Övning	Syfte
Svaghetsplakat	Lära känna varandra genom varandras svagheter
Spaghetti-Marshmallow	Öka arbetseffektiviteten
Rita rygg-mot-rygg	Förbättra verbal kommunikation

### Genomförande

#### 1. Svaghetsplakat

**Syfte:** Lära känna varandra genom varandras svagheter

**Redskap:** Pennor och ett pappersark i t.ex. A3 storlek

Varje medlem i gruppen skriver på pappret 1-5 svagheter de besitter. Dessa skall helst vara personlighets- och karaktärsdragsmässiga svagheter t.ex. ”lätt-stressad, perfektionist, oorganiserad”. Detta är viktigt att betona, eftersom människor lätt tänker på mera praktiska svagheter som t.ex. ”dålig med att hålla tider”. Efter att gruppmedlemmarna funderat på sina svagheter, skall grupperna fundera på två följande frågor; (1) varför är det viktigt för gruppen och individen själv att reflektera över sina svagheter? och (2) Hur kan svagheter användas som styrka? Efter detta går man turvis genom



vad grupperna kommit fram till kring dessa frågor. Ifall grupperna så vill, kan de gå igenom de enskilda medlemmarnas svagheter.

**Genomförande:** Idealet i denna övning skulle vara att deltagarna skulle våga öppna sig inför de andra genom att dela med sig sina personliga svagheter som t.ex. lätt stressad, oorganiserad och lätt sårad. Vid genomförandet av denna uppgift är det bra att ge exempel på hurdana svagheter man menar för att deltagarna säkert skall förstå uppgiften.

**Utvärdering:** övningen lyckades bättre för vissa grupper än andra. En del grupper gick till mera praktiska svagheter som ”irriterad när jag blir hungrig” och ”tidsbrist”. Man kan fråga sig ifall instruktionerna var bristfälliga av oss ledare eller vågade inte eller vill inte gruppmedlemmarna dela med sig personliga svagheter. Denna övning var bra i det avseendet att grupperna fick fundera på hur de kan använda sina svagheter som styrkor. Vi fick vi även respons av några grupper att övningen var bra då man fick större kännedom om de andra medlemmarna i gruppen.

## 2. Spaghetti-Marshmallow torn

**Syfte:** Att arbeta mer effektivt samt jobba mot ett gemensamt mål.

**Redskap:** Per grupp behövs 20 spagettin, 1 Marshmallow, 15 cm tejp och 30 cm garn eller tråd.

Varje grupp skall med hjälp av ovan nämnda föremål bygga ett så högt torn som möjligt under 15 minuters tid. Överst på tornet skall Marshmallowen vara placerad. Grupperna får använda föremålen som de vill d.v.s. de får söndra tejp, garnet och spagettin. Marshmallowen bör dock vara hel men man får sticka spagettin in i den för att få den att hållas och stå överst på tornet. Efter att 15 minuter passerat får ingen grupp röra tornet. Vid detta skede ser man vilket torn som hålls stående samt vilken grupps torn är högst. Efter att detta är mätt kan man diskutera arbetsprocessen med grupperna; - vem gjorde vad, ingick en planering i arbetet samt lyckades gruppen att hålla sig lugn fastän det var en tidsbegränsad uppgift. Fokus i uppgiften är inte resultatet, utan vägen dit där förhoppningsvis alla bidrar i arbetet.

**Genomförande:** övningens klara och lätta instruktioner underlättade utförandet. Övningen är ett bra sätt att se hur grupperna fungerar i en praktisk uppgift. I denna uppgift är gruppstorleken inte avgörande för resultatet. Man kan tänka sig att ifall det är många medlemmar i gruppen kan detta t.o.m. försvåra arbetet.

**Utvärdering:** Det var intressant att se hur grupperna arbetade under denna övning. Vissa prövade sig fram medan andra planerade med hjälp av papper och penna de första fem minuterna varefter de satte igång. I en uppgift som denna finns det mycket intressant att granska. Är det någon som fungerar som ledare, deltar överhuvudtaget alla i processen och hur fungerar kommunikationen mellan gruppmedlemmarna. Önskvärt i uppgiften skulle vara att alla skulle få möjlighet till att bidra lika mycket, vilket även påpekades i instruktionerna. Dessutom kan man se gruppens stresshanteringsförmåga då tiden håller på att ta slut. Det kan vara på sin plats att diskutera med grupperna efter utförandet hur de genomförde övningen så att de blir mera medvetna om hur de arbetar i grupp.

### 3. Rita rygg-mot-rygg

**Syfte:** Bli bättre på att kommunicera verbalt

**Redskap:** Pappersark och pennor

Övningen görs parvis, där A har penna och papper. Paret sitter med ryggarna mot varandra så att de lutar mot varandra. B skall sedan förklara hur A skall rita något på pappret. Motivet får B välja själv, men förklarandet får inte ske på något annat sätt än genom att prata. B får inte säga vad själva motivet är utan endast ge instruktioner för ritandet. Eftersom A och B sitter med ryggarna mot varandra ser inte heller B vad A ritat, vilket i sin tur resulterar i en rätt så rolig teckning. En tidsgräns kan vara bra, speciellt ifall det är många par. En passlig tidsgräns är tio minuter per person. Efter att A ritat, byter man om så att B ritat och A förklarar. Efter detta får paret visa sina teckningar för de andra paren.

**Genomförande:** viktigt att diskutera teckningarna och byta om så att båda får utföra övningen.

**Utvärdering:** Om man har ont om tid i övningen ”Rygg-mot-rygg-ritandet” lönar det sig att be båda först rita varefter man låter dem diskutera teckningarna. Beroende på deltagarna kan man välja ifall man låter paren diskutera för sig själva eller inför hela gruppen.

### **Utvärdering av träffen i sin helhet**

Vi valde att fortsätta med samma syfte som förra gången dvs. övning i kommunikation. Under denna träff kan vi verkligen konstatera att något hände och att vi uppnådde syftet. Observationerna vi gjorde var bland annat att deltagarna verkligen lyssnade på vad den som pratade hade att säga. Dessutom fick vi känslan av att deltagare som inte tidigare vågat komma fram med sina egna åsikter under övningarna och varit rädda över vad de andra tycker och tänker, vågade delta i diskussion och säga sin egen åsikt denna gång. Dessa tre övningar går att genomföra i ett mindre klassrum. Tidsgränsen en och en halv timme var tillräcklig för dessa övningar, man kunde även ha hunnit med en övning till.

## 6 ANALYS OCH DISKUSSION

Konceptet grundar sig långt på teorin presenterad i detta examensarbete och tidigare erfarenheter. Tidigare forskningen är presenterad främst i syfte för att kartlägga vad som redan prövats och på så sätt ge ett annat perspektiv på gruppbildning och handledning. Därför stöder tidigare forskningen inte lika mycket som teorikapitlet vårt koncept. Vi ville bidra med något nytt och därför valde vi att använda oss av Susan Wheelans IMGD-modell som kanske är aningen mindre prövad för gruppbildning än till exempelvis Tuckmans modell som Haavisto och Paalanen använt sig av. Delaktighet har vi behandlat ur ett mera makro-perspektiv och därför fungerar det som något vi strävar efter genom gruppbildning. Genom övningarna och aktiviteterna, strävar vi efter att skapa förutsättningar för att göra alla mer delaktiga och på så sätt komma närmare nivåer som t.ex. full delaktighet, subjektiv delaktighet, informell tillhörighet och närmare de sista trappstegen på Roger Harts delaktighets-trappstege. Teorin om gruppbildning, däribland IMGD-modellen samt de socialpedagogiska handlingskompetenserna har i sin tur fungerat som redskap för *hur* man når detta. De socialpedagogiska handlingskompetenserna har vi valt att behandla eftersom de är relevanta med tanke på vår kommande yrkesroll som socionomer. I det följande går vi mer systematisk igenom varje träff och redogör för valet av tema och övningar samtidigt som vi försöker ge svar på frågeställningarna i detta arbete.

### 6.1 Hur kan man med hjälp av olika övningar och aktiviteter skapa förutsättningar för gruppbildning och delaktighet?

För att bilda en grupp menar Malten att man måste träffas flera gånger systematiskt med fastställda tider där man klargör normer och spelregler inom gruppen. Detta har vi eftersträvat då vi genomfört vårt koncept med vår målgrupp. I det följande analyseras träffarna i konceptet mer ingående gällande val av tema och övningar. Styckena är uppdelade så att temat inledningsvis klargörs med hänvisning till teori varefter övningarna diskuteras.

### 6.1.1 Träff 1 – Lära känna varandra

Temat för den första träffen valde vi utifrån teori och tidigare erfarenheter. Av tidigare erfarenheter har vi ett flertal gånger lagt märke till hur viktigt det är att lära känna varandra vid bildandet av en ny grupp t.ex. då vi börjat i en ny skola, arbetsplats eller hobby. Då även Wheelan och Malten betonar vikten av att lära känna varandra i grupp-bildning var det ett naturligt val att inledningsvis lära känna varandra. Det att man lär känna varandra är i sig själv ett sätt att skapa förutsättningar för att göra alla delaktiga. IMGD-modellen har i sin tur gett oss riktlinjer för processen vid gruppbildning. Detta även vid planerandet av temat och innehållet för den första träffen. Målet för det inledande stadiet i IMGD-modellen är ju bl.a. att deltagarna skall få en känsla av tillhörighet. Tillhörighet har vi redan konstaterat att kan ses som en subjektiv sida av delaktighet och på detta sätt stöder dessa två begrepp varandra gällande valet av temat. Man kunde känna igen en övergripande känsla av formell tillhörighet, där alla visste att de nu hörde till Expedition Arcada 2015. Vi ville dock komma närmare en mera ”vi-anda” och informell tillhörighet d.v.s. en subjektiv känsla av att man verkligen är delaktig, vilket vi eftersträvade med övningarna

Valet av övningarna skedde på basis av den teoretiska grunden och våra tidigare erfarenheter. Vissa av övningarna visste vi från tidigare att med stor sannolikhet skulle fungera och vara enkla att instruera. Då man reflekterar över hur övningarna under den första träffen skapade förutsättningar för delaktighet finns det vissa saker man kan notera. Genom namnlekarna lärde man varandras namn vilket vi anser som en grundläggande förutsättning för delaktighet. I övningarna där man försökte komma fram till en gemensam lösning i grupp och där alla gruppmedlemmar bidrog är även ett sätt för gruppmedlemmar att få sin röst hörd. Man måste dock komma ihåg att så som Molin menar så är förutsättningarna till delaktighet även beroende av eget initiativ. Detta innebär att även deltagaren bär ett ansvar för att göra sig delaktig. I vissa fall har vi som ledare dock uppmuntrat alla deltagare att delta i övningarna. Detta helt enkelt med stöd av IMGD-modellen där det framgår att deltagarna är beroende av ledare ännu i första stadiet. I en övning som ”Tre saker gemensamt” hittar man likheter med de övriga i gruppen vilket Malten menar att ökar samhörigheten. Dessutom då man gör saker tillsammans som i de övriga övningarna ökar samhörigheten. Ytterligare ökar samhörigheten

genom att man kommer överens om gemensamma normer vilket Malten menar. Detta förverkligades genom att grupperna fick i uppgift att göra ett gruppkontrakt. På detta sätt skapades förutsättningar för delaktighet under den första träffen.

### **6.1.2 Träff 2 – Konflikthantering**

Enligt IMGD-modellen uppstår det med stor sannolikhet i det andra stadiet konflikter gällande gruppens arbete och värderingar. Därför valde vi att behandla temat konflikter i ett tidigt skede. Konflikter kan ses som ett hinder för delaktighet och därför ansåg vi att det var värt att diskutera detta tema så att deltagarna skulle ha bättre förutsättningar för att hantera konflikter och på så sätt ha bättre förutsättningar för att känna sig delaktiga.

Vi baserade presentationen och vissa av övningar långt på Thomas & Kilmann tvådimensionella konfliktmodell eftersom den presenterar olika stilar och strategier. Vi ville alltså inte att vi skulle ge svaren färdigt åt deltagarna utan att de skulle få själva reflektera utifrån denna modell. Genom att bli medveten om sig själv och hur man agerar i konflikter kan man förhoppningsvis ha bättre förståelse hur man kan agera i eventuella konflikter och på detta sätt lättare arbeta tillsammans. Trots detta påpekade vi liksom Axelson & Thylefors att konflikter även kan vara en bra sak där förhållandet till de övriga gruppmedlemmarna t.o.m. förstärks ifall man hamnar i konflikt. Övningarna var även bra eftersom det visade att deltagarna vågade dela med sig av personliga upplevelser och ha mera mogna diskussioner. Detta menar Wheelan att är typiskt för att vara på stadie 2 och gå vidare till stadie 3. Vi anser att denna träff hjälpte deltagarna att bättre förstå hur man eventuellt agerar i konflikter och på det sättet gav det bättre förutsättningar för delaktighet.

### **6.1.3 Träff 3 – Kommunikation och att lita på varandra**

Som tema för den tredje träffen valde vi kommunikation. Kommunikation är både relevant med tanke på gruppbildning men även att skapa förutsättningar för delaktighet. Ett av de grundläggande villkoren för gruppbildning enligt Malten tär just kommunikation, förmågan att kunna aktivt lyssna till den andra. Vidare är ett av målen med tredje stadiet

i IMGD-modellen att kunna ingå mognare diskussioner och därför är kommunikation väsentligt. Helkama skriver med hänvisning till Krech, Crutchfield och Ballachey (se figur 4) att kommunikationsnätverken i gruppen kan förändras med tiden så även därför har vi valt att öva på kommunikation. Gällande delaktighet menar Jönhill att kommunikationen är en grundläggande faktor för att kunna skapa förutsättningar för delaktighet.

Övningarna hade betoning på kommunikation då även temat för träffen var kommunikation. Det finns många roliga övningar som har med kommunikation att göra och därför fungerar de även bra för att skapa en positiv anda i gruppen. Malten menar att då man har roligt tillsammans bidrar till det positiv anda och samhörighet. Vid gruppbildning är det viktigt att man är lyhörd för såväl deltagarna som för processen. Därför hade vi en namnlek även denna träff fastän det lönar sig att satsa på namnlekarna och ”lära-känna-varandra-övningar” i början av gruppbildningsprocessen. En övning som ”Aktivt lyssnande” har som syfte just att förbättra deltagarnas förmåga till aktivt lyssnande vilket betonas i IMGD-modellens tredje stadiet. Malten betonar just vikten av att kunna kommunicera rakt med varandra. Dessutom bör man öva på att lyssna aktivt på varandra. Genom de övriga samarbetsövningarna ser man i detta skede hur långt man kommit med gruppbildningen. Detta syns i att man kan uttrycka sina åsikter och känslor även i blandade grupper med mindre bekanta deltagare. I övningen ”fritt fall” vågade vissa säga att de inte vill utföra den eftersom övningen framkallade rädsla. Detta tyder också på att gruppen är mera sammansvetsad då man vågar medge det inför de andra. Genom de olika samarbetsövningarna ser man även hur delaktigheten tar sig uttryck, finns det makthierarkier och mera dominerande personer eller finns det på något plan *full delaktighet* där alla bidrar till grupparbetet.

#### **6.1.4 Träff 4 – Övning i kommunikation**

Kommunikation var temat vi valde att fortsätta med på den fjärde träffen. Vi försökte inte avsiktligt gå vidare med IMGD-modellen eftersom vi ansåg att gruppen inte var vid det fjärde stadiet än. Däremot bidrog träffen säkert till att gruppen kom närmare det fjärde stadiet i IMGD-modellen. Vi strävade även efter att komma ännu närmare en ”vi-anda” som är lik den i en primärgrupp enligt Malten.

Övningen ”svaghetsplakatet” visar liksom ”fritt fall” hur väl man vågar öppna sig inför de andra gällande sina rädslor. Enligt Wheelan skapas ett gott samarbete genom att man vågar uttrycka sina svagheter. Antingen var instruktionerna för övningen bristfälliga eller så vågade inte deltagarna dela med sig av sina personliga svagheter (t.ex. lättsårad) då dessa svagheter som var nerskrivna var mera allmänna som t.ex. ”irriterad när jag blir trött och hungrig”. Ifall det senare alternativet gällde kan man fråga sig hur trygga deltagarna kände sig bland de övriga. Genom att man kan visa svagheter menar Malten att även samhörighet förbättras. Trots detta ansåg sig de flesta deltagare att övningen var nyttig eftersom de fick mera kunskap om hur de övriga i gruppen fungerade. Övningarna ”Spaghetti-marshmallow tornet” och ”rygg-mot-rygg ritandet” visar å sin sida hurdana personligheter deltagarna har; är de dominerande i praktiska uppgifter, låter de de övriga bidra till övningens resultat etc.

## **6.2 På vilket sätt används de socialpedagogiska handlingskompetenserna vid genomförandet av övningar och aktiviteter?**

Till följande kommer vi att presentera hur de socialpedagogiska handlingskompetenserna används vid genomförandet av träffarna. De produktiva-, expressiva-, analytiska-, och de kommunikativa handlingskompetenserna har tagit sig till uttryck på olika sätt under träffarna. Slutligen kommer vi även att analysera och diskutera hur den femte handlingskompetensen kommit fram i det praktiska arbetet.

### **6.2.1 Träff 1 – Lära känna varandra**

När det gäller den första träffen kan vi konstatera att den *produktiva kompetensen* har varit väldigt viktig på grund av att den innebär att kunna organisera, planera och genomföra verksamhet. Denna kompetens används under varje planerad och genomförd träff, men vi anser att den bör lyftas fram extra mycket när det gäller den första träffen på grund av att det innebar att organisera, planera och genomföra något första gången. Konkret har denna kompetens handlat om att ta reda på tid och deltagarantal boka utrymmen och samla material för att sedan kunna skapa en organiserad träff som uppfyll-



ler sitt syfte. Den produktiva kompetensen har även visat vara viktig i ett annat sammanhang, när det gäller den första träffen. När man planerar något för första gången anser vi att det är naturligt att det finns en viss osäkerhet och rädsla. Osäkerhet och rädsla i den mån att tankar som att; ”blir detta tillräckligt bra?” och ”har vi gjort allt som skall göras” förekommer. Dessa tankar anser vi att man kan koppla till den produktiva kompetensen på grund av att den även handlar om att kunna erkänna att man inte kan någonting eller är osäker på någonting men med hjälp av olika verktyg omforma och förändra saker. Vårt verktyg i detta fall handlade om att ta kontakt med projektledaren med större erfarenhet, för att presentera programmet vi hade planerat inför den första träffen och på så sätt få mer självsäkerhet och möjlighet till att kunna förändra och omforma detaljer för att få en mer fungerande helhet. Vi vill även lyfta fram den *analytiska kompetensen* vid planeringen av den första träffen eftersom den beskriver kunskapen ledaren använder i sitt arbete. Den analytiska kompetensen innebar under den första träffen främst att använda vår kunskap från tidigare gällande övningar som har som syfte att lära känna varandra.

Vid första träffen har även den *kommunikativa kompetensen* tagit sig till uttryck på olika sätt. I synnerhet då det handlar om det första planerade programmet man skall genomföra, blir kommunikationen viktig på ett annat sätt än när man blir ”varm i kläderna” med att instruera och förklara övningar. Detta innebar i vårt fall att vara väl förberedd på vem skulle instruera vilken övning men även att på förhand fundera kring instruktioner som bör komma fram för att deltagarna skall förstå hur de skall genomföra övningen. Under första träffen anser vi att den kommunikativa kompetensen handlade om att få fram budskapet med övningarna. Genom att få fram de rätta instruktionerna hur en övning skall genomföras, gör interaktionen mellan deltagarna lättare. Vilket i detta fall var väldigt viktigt eftersom syftet med träffen var att lära känna varandra och övningarna gick ut på att prata och våga ta kontakt med varandra. Den kommunikativa kompetensen blev även under genomförandet av övningarna en central del. Med hjälp av vårt verbala språk i form av små frågor försökte vi få deltagarna att ännu ytterligare diskutera med varandra.

Samtidigt som vi diskuterade om den kommunikativa kompetensen vill vi reflektera över den *expressiva kompetensen*, som handlar om kroppsspråket och att vara bekväm

med sig själv. Gällande den första träffen har den *expressiva kompetensen* lyfts fram genom observationer på kroppsspråket hos deltagarna. Genom att observera deltagarnas kroppsspråk fick vi som ledare respons på om deltagarna förstått eller missförstått det som vi har förklarat. Dessutom krävdes det av oss ett visst slags kroppsspråk för att underlätta förklarandet av övningarna, d.v.s. instruerandet skulle inte ha varit lika effektivt med t.ex. monoton röst och genom att stå stilla på samma ställe.

### **6.2.2 Träff 2 – Konflikthantering**

Den andra träffens syfte var konflikthantering och därför har den *analytiska kompetensen* haft en större betydelse än under de andra träffarna. Detta eftersom konflikter var ett relativt nytt område för oss. Vi var tvungna att ta reda på teori om konflikter för att sedan kunna gå vidare med planeringen. Förutom att den analytiska kompetensen lyfter fram kunskapen ledaren använder i sitt arbete lyfts även fram att, oklara handlingar kan ha sitt ursprung i att det finns oklarheter i vår kunskap. Därför ansåg vi att det är viktigt för oss att ta reda på teori om konflikter för att försöka undvika och minimera risken för oklarheter. Genom att minimera risken för oklarheter blev också produktiva och *expressiva kompetensen* mer aktuell.

Så som vi redan nämnde har den *produktiva kompetensen* en central roll i varje träff på grund av att den innebär att kunna organisera, planera och genomföra verksamhet. Denna kompetens har ändå haft en lite annorlunda betydelse vid planeringen av den andra träffen än vid den första. Till denna träff handlade det om att producera helt nytt material som vi inte hade tidigare erfarenheter om och dessutom var kunskapen ny för oss, d.v.s. vi kunde erkänna för oss själva att vi inte har kunskap om detta men med hjälp av verktyg, vilket i detta fall var att ta reda på teori om konflikter och därefter producera material som fungerar. Detta gav oss en större utmaning men också en ny erfarenhet.

Eftersom teorigrunden var ny för oss blev också den *kommunikativa kompetensen* och den *expressiva kompetensen* mer meningsfull. Vi anser att ordet konflikt allt som oftast ger ett negativt intryck, fast det inte alls behöver vara negativt. Detta kan helt enkelt

bero på okunskap. Eftersom vi var medvetna om att reaktionen bland deltagarna kan vara negativ när vi nämner dagens tema, var vi väl förberedda på hur och vad vi skulle säga angående konflikter, vilket kan ses som en del av den kommunikativa kompetensen. När det gällde ett så känsloladdat ämnet som konflikter, ansåg vi att det även var viktigt att deltagarna fick en känsla av att vi inte enbart förmedlade informationen till dem, utan att de skulle få känslan av att vi delade med oss informationen och på så sätt fånga deras förtroende och skapa en relation till dem. Detta är något som också påpekas när det gäller den kommunikativa kompetensen. Helt konkret försökte vi åstadkomma detta med att skapa mycket diskussion, ställa frågor och vara aktsamma med att döma någons åsikt gällande ämnet. Även den *expressiva kompetensen* tog sig till uttryck på ett mer betydelsefullt sätt än tidigare. Kroppsspråket som den expressiva kompetensen handlar om, hade en stor inverkan och betydelse för både ledare och deltagare under denna träff. Deltagarnas kroppsspråk förmedlade vilka känslor och reaktioner ämnet konflikter gav. Vilket i sin tur gjorde att vi som ledare kunde förtydliga eller förenkla det vi presenterade. Vi anser även att vårt kroppsspråk som ledare hade betydelse. Vi försökte skapa en öppen och trygg atmosfär bland annat genom att komma närmare deltagarna då vi pratade och sätta oss med dem, i stället för att stå bakom bordet som vid ett traditionellt föreläsningstillfälle.

### **6.2.3 Träff 3 – Kommunikation och att lita på varandra**

När träffens syfte var kommunikation och att lita på varandra blir den *kommunikativa kompetensen* i en central roll. Den blir mer synlig på grund av att övningarna vi genomförde med deltagarna, hade som syftet att öva kommunicera och att lita på varandra. Vilket kan kopplas till den kommunikativa kompetensen som beskriver att; kompetensen blir tydlig i sammanhang där människor kommer i kontakt med varandra och genom handlingar där vi är beroende av varandra. Vilket våra övningar för denna träff var, d.v.s. deltagarna var beroende av varandra för att kunna genomföra övningarna. Dessutom lyfts det upp gällande den kommunikativa kompetensen, att handlingar där vi är beroende av varandra genom språket, blir en handling som bygger på tillit. Förutom att enbart nämna skapandet av tillitsfulla relationer mellan deltagarna, vill vi även lyfta fram att vi som ledare har försökt skapa en god relation till deltagarna genom att omforma övningarna så att vi har haft möjligheten att kunna delta i övningarna. Vilket i sin

tur kan ses som en koppling till den *produktiva kompetensen* som innebär att som ledare kunna organisera, planera och genomföra verksamhet. Till detta hör även att kunna med hjälp av verktyg omforma och förändra verksamhet så att den blir meningsfull.

Förutom att den kommunikativa kompetensen var en central del av denna träff kan man även se tydliga kopplingar till den *expressiva kompetensen* som innebär kroppsspråk. Detta blev tydligt speciellt under övningarna som innebar att kommunicera utan att använda det verbala språket och man var tvungen att använda kroppsspråket. Förutom detta vill vi lyfta fram att vi har blivit mer bekväma med att stå framför en grupp och leda olika övningar. Nervositeten och rädslan för att något skall gå fel, finns inte längre på samma sätt som i början. Detta innebär att vi nu kan hantera det emotionella fältet bättre och på så sätt känner oss mer bekväma med oss själva och vår kropp. Här kan man se en tydlig koppling till den *expressiva kompetensen*, pga. att detta är aspekter som bör uppfyllas för att kunna använda kompetensen till fullo.

Förutom att vi ser en koppling till den *expressiva kompetensen*, ser vi även ett samband till den *analytiska kompetensen*. Att vi nu känner oss mer bekväma i oss själva och vår kropp, kan även ses som en kunskap om våra egna handlingsmöjligheter som ledare, vilket lyfts fram inom den *analytiska kompetensen*. När man är nervös och ovan att stå framför en grupp är det omöjligt att veta hur man hanterar och agerar i olika situationer, man har helt enkelt svårt att koncentrera sig på många saker samtidigt. Medan när man blir van och mera självsäker i ledandet, har man lättare att tänka och fundera i lugn och ro utan att göra förhastade beslut.

#### **6.2.4 Träff 4 – Övning i kommunikation**

Inför den sista träffen var syftet att öva på kommunikation. Eftersom den *produktiva kompetensen* nu blivit en rutin gällande organiserande, planerande och genomförande var det naturligt att prova på något annorlunda och mer krävande. Vi vågade vara mer kreativa vid valet av övningarna. Övningarna krävde mer mod och material vid genomförandet. Mod i den bemärkelsen att de handlade om att komma fram med personliga svagheter. Den *produktiva kompetensen* kallas även för handen, vilket tydligt kan kopp-

las till övningarna under denna träff. Det var ett medvetet val för att få med övningar där man var tvungen att använda händerna.

Eftersom övningarna var mer krävande blev också *kommunikativa kompetensen* mer synlig. Vi var tvungna att klart och tydligt få fram syftet med övningen, för att deltagarna skulle kunna genomföra övningen korrekt. Dessutom blev tillit en central del vid övningen man skulle komma fram med sina personliga svagheter. Eftersom den kommunikativa kompetensen grundar sig även på förtroende, valde vi som ledare att presentera våra egna svagheter först, för att igen en gång försöka få mera förtroende för deltagarna, men även visa att de har vårt förtroende.

Vidare kan man se en koppling till den *expressiva* kompetensen som behandlar kroppsspråket. Kroppsspråket blir också viktigt vid övningar där man diskuterar mera känsliga ämnen. Genom vårt kroppsspråk som ledare ville vi förmedla budskapet åt deltagarna att det är bra att kunna uttrycka sina känslor med hjälp av kroppsspråket. Dessutom fick vi klar och tydlig respons genom den expressiva kompetensen genom att observera deltagarnas kroppsspråk när de framförde sina personliga svagheter. Eftersom det var första gången vi diskuterade öppet med deltagarna om våra egna personliga svagheter som är ett känsligare ämne, kan vi även se kopplingen till den *analytiska kompetensen*, eftersom vi igen har en ny erfarenhet och kunskap om hur vi reagerar och handlar i en sådan här situation.

Slutligen vill vi ännu analysera och diskutera *den femte handlingskompetensen* som varit den viktigaste kompetensen i vårt arbete. Den har gett oss friheten att forma våra träffar på ett sådant sätt som passar oss och målgruppen bäst. Detta gäller främst val och omformning av övningar för att göra de passande för målgruppen och träffens tema. På det sättet kommer kreativiteten fram som är en central del av den femte kompetensen. Friheten har gjort att vi fått fylla ut vår yrkesroll med vår egen person, som också är en viktig del av den femte kompetensen. Genom denna kompetens har vi även fått pröva den kunskap vi tagit reda på.

### 6.3 Diskussion och förslag på vidare produktutveckling

Vi anser att vi i utvecklandet och genomförandet av konceptet fått större förståelse för vad gruppbyggning innebär såväl i teorin som i praktiken. Dessutom har vi lärt oss hur man kan främja delaktighet och gruppbyggning med hjälp av praktiska övningar. Teorigrunden som stöttat temat för träffarna och valet av övningar har på ett lyckat sätt skapat förutsättningar för delaktighet. De socialpedagogiska handlingskompetenserna har varit relevanta inte enbart med tanke på framförandet av budskapet i övningarna men även för att förmedla olika känslor åt deltagarna som på så sätt främjat delaktighet och gruppbyggning. Vikten av socialpedagogisk handlingskompetens i det praktiska genomförandet är minst lika viktig som den övergripande teorigrunden bakom själva gruppbyggningen. Vi anser att ifall man inte har verktyg för *hur* man gör gruppbyggningen i praktiken eller är medveten om hur handlingskompetenserna kommer till uttryck i det praktiska genomförandet, så saknar även den övergripande teorigrunden för gruppbyggning sin betydelse.

Vissa brister har vi kunnat se i vårt koncept. Det har i vissa fall varit svårt att koppla teorin till de praktiska övningarna. Medan vi haft en stark teorigrund för processen om gruppbyggning som gett riktlinjer för träffarnas tema, har det varit svårare att motivera valet av enskilda övningar med hjälp av vår teorigrund. Här har dock tidigare erfarenheter och vår kompetens hjälpt oss att välja rätt övningar med tanke på träffens tema. Eftersom vi fortfarande intresserar oss för att se hur praktiska övningar kan främja delaktighet, vill vi uppmuntra andra studeranden att pröva detta koncept eller ett liknande koncept under andra förhållanden. Till exempel skulle man kunna pröva detta koncept med ungdomar som bor på ett ungdomshem, personer med funktionshinder eller barn på daghem under en längre tid och på så sätt se ifall man når ett annat resultat gällande främjandet av gruppbyggning och delaktighet. Ifall man skulle göra ett liknande koncept skulle man även kunna välja en annan miljö för gruppbyggning som t.ex. utomhus ute i naturen med mera fysiskt krävande övningar. Vilken miljö och vilka övningar man väljer beror naturligtvis långt på målgruppen. I vårt fall hade vi önskat att vi skulle få pröva vissa mera krävande övningar utomhus med tanke på vår målgrupp. Detta skulle eventuellt ha kunnat bidra till ett djupare förtroende mellan deltagarna.

Examensarbetsprocessen som helhet har varit givande, utmanande och omväxlande. Det mest givande med detta arbete har varit att få genomföra och konstatera att den teori vi tagit del av stött våra praktiska övningar. Dessutom var det givande att se att man faktiskt bidragit med att främja delaktigheten och gruppbildningen för Expedition Arcada 2015. Däremot har det varit utmanande att genomföra praktiska övningar utgående från teori. Dessutom har en hel del tid gått åt till planering av träffarna med olika teman. När vi har planerat träffarna och skrivit på vårt examensarbete har vi allt som oftast kunnat tillsammans diskutera oss fram till bra lösningar. Här vill vi ändå ärligt säga att det funnits stunder där vi varit osams. Förmågan att kunna fortsätta arbeta trots delade åsikter har säkerligen gjort att vi vuxit som personer. Examensarbetet har varit omväxlande i den meningen att vi fått både arbeta med den skriftliga delen men även utföra praktiska övningar med deltagarna i Expedition Arcada 2015. Detta har visat sig vara motiverande för att fortsätta arbeta med den skriftliga delen i examensarbetet. Dessutom har själva expeditionen fungerat som en morot för att orka arbeta vidare med examensarbetet.

Slutligen vill vi ännu redogöra för vad vi har lärt oss under själva processen för examensarbetet. Vi har lärt oss att planeringen inte enbart är tidsmässigt krävande utan också oerhört viktig för att man skall lyckas förmedla budskapet med aktiviteterna åt deltagarna. Dessutom har vi fått lära oss att vara kreativa och att improvisera. Oberoende om man gjort en bra planering stöter man ändå på situationer då man måste improvisera. Genom att klara av situationer där man bör improvisera växer man som person och självförtroende förstärks. Man vet att man klarar av situationen.

## KÄLLOR

Airaksinen, Tiina. 2009, *Toiminallisen opinnäytetyön kirjoittaminen*, Helsinki.

Tillgänglig:

<http://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>

Hämtad 5.1.2015

Akiva, Thomas. Cortina, Kai S. Eccles Jacquelynne S. Smith, Charles. 2013, *Youth belonging and cognitive engagement in organized activities: A large-scale field study*, Journal of Applied Developmental Psychology nro 34 s.208-218.

Tillgänglig:

<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.arcada.fi:2048/science/article/pii/S0193397313000397>

Hämtad 31.7.2015

Axelson, Barbro Lennéer. Thylefors, Ingela. 2013, *Konflikter – Uppkomst, dynamik och hantering*, 2 uppl., Stockholm: Natur och Kultur, 296 s.

Björkenheim, Johanna. Montonen, Mia. Söderström, Eivor. Österlund-Holmqvist, Eivor. 2013, *Projektrapport DelSam 1 - Delaktig i samhället 2012-2013 – Om stöd till ungdomar på väg in i arbetslivet*, 52 s.

Tillgänglig:

[http://www.fskompetenscentret.fi/Site/Data/2067/Files/PR\\_01\\_2013\\_DelSam%201%2030092013%20FINAL48f6.pdf](http://www.fskompetenscentret.fi/Site/Data/2067/Files/PR_01_2013_DelSam%201%2030092013%20FINAL48f6.pdf)

Hämtad 1.3.2015

Cerderlund, Christer. Berglund, Stig-Arne. 2014, *Socialpedagogik – pedagogiskt socialt arbete*, 1 uppl., Stockholm: Liber AB, 183 s.

Forskningsetiska Delegationen (TENK). 2014, *Etiska principer för forskningsområden som räknas till humanvetenskaperna*.

Tillgänglig:

<http://www.tenk.fi/sv/etikpr%C3%B6vning-inom-humanvetenskaperna/etiska-principer>

Hämtad 14.1.2015

Haavisto, Anni. Paalanen, Anna. 2014, *Lasten leiriryhmän ryhmäprosessi ja sen ohjaaminen*, Kasvatustieteiden Pro Gradu –tutkielma, Jyväskylän yliopisto

Tillgänglig:

[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44184/URN%3ANBN%3Afi%3A\\_jyu-201409032710.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44184/URN%3ANBN%3Afi%3A_jyu-201409032710.pdf?sequence=1)

Hämtad: 23.7.2015

Helkama, Klaus. Myllyniemi, Rauni. Liebkind, Karmela. 2001, *Socialpsykologi - En introduktion*, 1 uppl., Malmö: Liber AB, 371 s.

Iiskola-Kesonen, Hanna. 2004, *Mitä, miksi, kuinka? – Käsikirja tapahtumajärjestäjille*, 1 uppl., Kuopio: Suomen graafiset palvelut ltd, 102 s.



- Jacobsen, Dag Ingvar. 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring – introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, 316 s.
- Jönhill, Jan Inge. 2012, *Inklusion och exklusion – En distinktion som gör skillnad i det mångkulturella samhället*, 1 uppl., Malmö: Liber AB, 216 s.
- Madsen, Bent. 2001, *Socialpedagogik*, 1 uppl., Lund: Studentlitteratur, 244 s.
- Madsen, Bent. 2006, *Socialpedagogik – Integration och inklusion i det moderna samhället*, 1 uppl., Lund: Studentlitteratur, 301 s.
- Marttila, Naana. Pokki, Kati. Talvitie-Kella Tuuli. 2008, *Ammattina ryhmän ohjaaminen – ohjausprosessi ryhmänohjaajien kokemana ja kertomana*, Pro gradu, Tampereen yliopisto. Tillgänglig:  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78987/gradu02505.pdf?sequence=1>  
Hämtad 31.7.2015
- Molin, Martin. 2004, *Att vara i särklass – om delaktighet och utanförskap i gymnasiesärskolan*, 1 uppl., Linköpings Universitet, 236 s.
- Svenska Akademien. 2014, *SAOB*. Tillgänglig:  
<http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>  
Hämtad 24.4.2015
- Vallo, Helena. Häyrynen Eija. 2012, *Tapahtuma on tilaisuus – Tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen*, 3 uppl., Helsingfors: Tietosanoma Oy, 264 s.
- Vihavainen, Paulina. Meller, Martina. 2014, *Musik som metod i det socialpedagogiska arbetet med barn i kris – En idébok*, 56 s.
- Wheelan, Susan. 2013, *Att skapa effektiva team*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, 174 s.
- Wolfe, Tom. 2006, *A newsletter from Tom Wolfe & Associates*.  
Tillgänglig:  
<http://www.tomwolff.com/collaborative-solutions-newsletter-winter-06.html#ladder>  
Hämtad: 1.3.2015

