

Fråga 14

Förändringsprocessen i grupper och organisationer kan sägas bestå av ett antal olika faser. Redogör utförligt för de olika faser som beskrivs i kursboken "Personalgruppens psykologi".

1. Igångsättningsstadium: Förändring påbörjas när något inte kan lösas med den befintliga strukturen/sättet att lösa något på. Kan tolkas som positivt eller negativt av olika medlemmar, och detta kan prägla förändringen.
2. Osäkerhetsstadium: Det finns något problem som inte går att lösa, vilket skapar osäkerhet. Strävan mot ny struktur inleds genom att enskilda medlemmar och grupper tar initiativ relativt oberoende av varandra. Grupperingar kan splittras och det kan finnas en känsla av ensamhet/att man inte tillhör.
3. Integrationsstadium: Ny struktur där medlemmarna kommer fram till öppen kommunikation kring olikheter problem och konflikter. Olika intressen ställs mot varandra, hitta lösningar, nya arbetssätt och gemensamma mål på dessa.
4. Prövningsstadium: Ny och mer funktionell struktur utvecklas, olika initiativ kan nu utsättas för gemensam prövning och granskning.
5. Stabiliserat tillstånd: När organisationen eller gruppen hittat ett arbetssätt som fungerar och är hållbart enligt den dominerande uppfattningen har tillståndet stabiliserats. Framgångsrik process, kan innebära gruppen hittat gemensamma lösningar.

s. 207-210 i Personalgruppens psykologi

Fråga 15

De fyra stegen:

Discovery – success stories

Syftet med Discovery fasen är att titta på de bästa delarna av en organisation och fokusera på när den är som effektivast. Man uppskattar tidigare lyckade framgångar och undviker att titta på saker som är mindre bra med organisationen.

Man gör detta för att skapa en romantiserad bild av organisationens potential bland deltagarna, och därmed upplevs inte organisationen som stel och tråkig.

Dream – dreams about the future

Man tänker sig organisationens potential och skapar en vision om hur den kan se ut. Man använder exemplen från förra fasen som underlag. Därmed är drömstadiet faktabaserat då den är förankrad i organisationens historia.

Design – shared ambitions

Skapa organisationens sociala struktur med hjälp av provocativa påståenden som gör att målbilden ("drömmen") blir verklighet.

Destiny – actions

Det här är genomförandefasen. Potential för förändring inom organisationen är hög. Man diskuterar och genomför förslag som kommer från den gemensamma målbilden för företaget.

s. 116 - 118 OT