

FIRO-modellen

1958 presenterade psykologen Will Schutz, 1925-2002, en teori om relationer mellan människor. Teorin kallade han FIRO, Fundamental Interpersonal Relations Orientation.

Teorin utvecklades i samband med Koreakriget då Will Schutz fick i uppdrag att undersöka varför grupper med lika utbildad personal, i amerikanska marinen, framför allt av grupperns effektivitet på stridsfartyg, med samma uppgifter fungerade olika effektivt.

Schutz studier fann att skillnader i effektivitet berodde på arbetsgruppens inbördes relationer och medlemmarnas sätt att kommunicera.

Ju mognare en grupp är desto fortare går processen att ta sig tillbaka till den sista fasen, samhörighet [effektivitetsfas].

Individen sätts i centrum

Enligt Schutz påverkar,

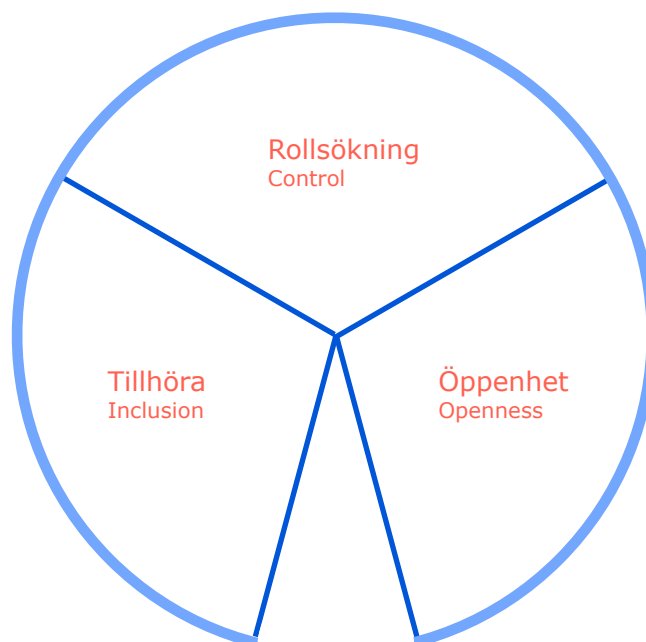
- ▶ Vår självbild våra känslor
- ▶ Våra känslor våra beteenden
- ▶ Våra beteenden våra resultat

Nyckeln till framgångsrika relationer blir då att,

- ▶ Förstå och hantera din självkänsla
- ▶ Våga förstå andra individer och uppskatta relationer
- ▶ Vara flexibel och öppen mot förändring

FIRO-modellen

Will Schutz



”Viljan att tillhöra gruppen, finna sin roll i den och att öppna sig för gruppens medlemmar”

Nyttan

FIRO gör det möjligt att bättre förstå dina gruppmedlemmars beteende och vad som händer i mötet mellan er. Modellen kan ligga till grund för din personliga utvecklingsprocess. Den kan förbättra dina relationer, skapa tillit och förtroende och utveckla din grupp till ett högpresterande team.

Tre faser

Will Schutz menade att en grupp alltid befinner sig i någon av tre faser. De olika faserna kännetecknas av gruppmedlemmarnas vilja att tillhöra gruppen, finna sin roll i den och att öppna sig för varandra.

Modellens faser är inte konstanta utan de upprepar sig under den tid gruppen består, d v s igen och igen över hela dess livstid. Mellan faserna identifierade Schutz några övergångsskeden i grupprocessen.

FIRO-modellens tre huvudsakliga faser.

- ▶ Tillhöra
- ▶ Rollsökning
- ▶ Öppenhet

Den svenska psykologen Barbro Lennéer-Axelsson talar även om tre faser.

- ▶ Initialfas
- ▶ Smekmånad
- ▶ Integration [effektivitetsfas]

Ledarskap i faserna

I tillhör fasen ska du leda med positiv makt [auktoritet]. Ledaren behöver ha hög närvaro.

- ▶ Styrning
- ▶ Mål
- ▶ Regler
- ▶ Ramar
- ▶ vill ha svar på - vad?

I rollsökningsfasen ska du handleda och coacha.

Ledaren behöver skapa ett större oberoende i gruppen.

- ▶ Feedback
- ▶ Hur?

I samhörighetsfasen ska du leda med auktoritet.

Ledaren ska utmana gruppen, hålla den stimulerad och delegera.

- ▶ Feedback
- ▶ Hur + Vad
- ▶ vision