

FIRO Element B, B som i Behavior (Beteende)

Kort bakgrund

FIRO står för Fundamental Interpersonal Relationship Orientation, Det är en relationsteori som förklarar de mellanmännsliga relationerna i en grupp och hur en grupps utveckling påverkas av de mellanmännsliga relationerna.

Will Schutz som är grundaren av FIRO märkte att FIRO inte alltid användes som han hade tänkt sig, varför han vidareutvecklade den och resultatet är FIRO Element B.

För att kunna förstå FIRO, måste man kunna tänka tredimensionellt. Detta för att FIRO förklarar gruppens olika utvecklingsfaser och de mellanmännsliga relationerna samt förhållandet däremellan.

Det är invecklat - men kolossalt viktigt - att kunna förstå teorin, för att kunna applicera det i verkligheten. FIRO Element B är en instrument och handlar väldigt mycket om dig som enskild individ i gruppen. Du har naturligtvis en föreställning om hur du fungerar tillsammans med andra människor - och om hur andra människor uppfattar dig. Om du är som de flesta andra funderar du över det ibland. Kanske skulle du vilja veta mera om det? Kanske du vill göra förändringar? Element B är ett instrument för självskattning, som kan ge dig ökad insikt om dig själv.

I instrumentet tar du ställning till påståenden om ditt beteende mot andra och andras beteenden gentemot dig, som du ser det. Du kan gå igenom Element B på under en kvart och du kan räkna ut dina värden på kortare tid än så. Hur lång tid du sedan använder för att förstå dina värden och söker ta ställning till vad de betyder för dig och - kanske viktigast - vad du kan behöva göra med anledning av de insikter du fått är en helt annan sak! Att förstå dina siffror och besluta vad du vill göra underlättas erfarenhetsmässigt om du gör det i samspel med andra människor - t.ex. vid ett handlett seminarium kring Element B.

Tillhöra – Kontroll - Öppenhet

I FIRO finns tre olika dimissioner där en grupps utveckling sker, nämligen Tillhöra, kontroll och öppenhet. Väldigt kort kan man förklara dem på följande sätt.

I ”tillhöra” har gruppmedlemmarna valt att tillhöra gruppen. Stämningen brukar vara god och gruppen ser utåt att må mycket bra.

I ”kontroll” vill gruppmedlemmarna hitta sin roll i gruppen. Konflikter är inte ovanliga. Det är också vanligt att subgrupper bildas och att medlemmarna försöker hitta syndabockar, oftast blir det chefen. Mycket energi går åt relationsproblematik.

I ”öppenhet” vet gruppmedlemmarna vad som förväntas av dem och relationsproblematiken är över och fokus är på uppgiften.

Syftet är ökad medvetenhet

Element B är framför allt avsett att hjälpa användaren öka sin självinsikt. Till skillnad från de flesta andra liknande instrument har det inte utformats för att klassificera, diagnostisera eller förutsäga någonting. Det mäter inga absoluta och oföränderliga karaktärsdrag. De visar på hur användaren hittills valt att vara. Att förändra eller inte förändra någon av de siffror som instrumentet ger är fullt möjligt och helt och hållet användarens val.

Vad ska jag bli medveten om?

FIRO Element B hjälper oss att förstå olika beteenden som ibland förvirrar oss. Varför betar sig dina kollegor som de gör? Varför betar sig mina vänner som de gör? Varför betar jag mig som jag gör? Ibland är det svårt att inse varför jag själv gör som jag gör. Vi som människor har mycket lätt att se andras beteenden och döma, eller ge feedback på det beteendet vi ser, både bra och dåliga beteenden. Men det brukar inte vara lika roligt att se sina egna fel och brister.

En av människans stora rädslor är ”att inte kunna hantera det uppkomna”, eller ”cooping” som det numera kallas lite modernt. Människan vill inte bli ignorerad, hon vill heller inte göra bort sig eller göra fel inför andra. Människan vill vara perfekt och alltid göra rätt. Självklart förstår många att detta är en utopi, men strävnar ändå dit. Det är människans natur. Det är därför vi utvecklas och det är det som är skillnaden mellan oss människor och djur.

Beteende

Många beteenden har en rädsla bakom sig, som vi själva oftast är omedvetna om det. Nedan ser ni ett antal beteenden, med tillhörande rädsla/orsak.

- **Beteende: Jag vill att vi håller oss till saken. Vi har inte tid att tala om känslor. Låt oss få jobbet gjort och det fort.**
 - Rädslan/orsaken kan vara: *På det viset får jag aldrig veta om någon inte tycker om mig eller det jag säger.*
- **Beteende: Jag vill att alla ska uttrycka exakt vad de känner inför de andra medlemmarna i gruppen och vad de känner själva.**
 - Rädslan/orsaken kan vara: *På det viset får jag veta om någon inte tycker om mig eller om någon inte gillar något jag säger.*
- **Beteende: Jag vill att vi bara börjar prata och ser vad som händer, bara sätter i gång och ser vad som sker. Jag vill inte ha struktur eller regler eller tidsplaner pressade på mig.**
 - Rädslan/orsaken kan vara: *Om det finns struktur kanske jag verkar dum om jag blir ombedd att göra något jag inte är beredd på.*
- **Beteende: Jag vill ha allting ordentligt strukturerat. Jag vill ha dagordning, tidsschema, och en ledare ska utses innan vi börjar diskutera.**
 - Rädslan/orsaken kan vara: *Jag är rädd att göra bort mig om det händer något oväntat, något som jag inte är beredd på.*
- **Beteende: Jag vill fatta mina beslut på egen hand. Jag vill att vi arbetar så att vi var och en går till våra rum och fattar våra egna beslut och sedan kommunicerar vi dem via PM eller e-mail.**
 - Rädslan/orsaken kan vara: *Om vi fattar besluten tillsammans är jag rädd att jag kommer att bli ignorerad.*

- Beteende: Jag vill att vi ska göra allt tillsammans. Det spelar ingen roll vad vi kommer överens om, jag vill att vi gör det tillsammans, hela gruppen.
 - Rädslan/orsaken kan vara: *Om vi inte gör det är jag rädd för att jag blir ignorerad av andra.*

Ovanstående exemplar visar vilka rädslor eller orsaker kan finnas bakom diverse beteenden, som vi inte ser och inte heller känner till. Detta gör det mellanmännsliga relationerna både spännande, komplicerad och irrationellt. Allt detta påverkar självklart en grupps utveckling.

Behov

Andra saker som påverkar människan är människans behov. Alla har vi olika behov och alla dessa behov kan se olika ut vi olika tillfällen, beroende på hur vi mår, situationen, omgivningen med mera. Ibland har vi ett stort behov av att vara sällskapliga och umgås med andra människor, men ibland har vi behov av att vara ensamma. Ibland vill vi kontrollera andra eller ha kontroll på situationer, men ibland vill vi helt enkelt att någon visar vägen och kontrollerar oss. Ibland är vi öppna och kan svara på vilka frågor som helst, men ibland vill vi vara slutna och hålla det mesta för oss själva.

Det vi vet om människan är att dessa behov ändrar sig hela tiden och det gör att det påverkar människorna som vi har relation till, samt gruppens dynamik och utveckling.

Ledarskap och kultur

Förutom människornas behov och beteenden påverkas en grupps dynamik och utveckling även av andra saker, nämligen ledarskapet och organisationskulturen. Beroende på hur ledarskapet och organisationen ter sig utvecklas gruppen mer eller mindre bra.

En ledare som vet hur en grupp ska ledas i dess olika faser kommer lättare att kunna utveckla en grupp än en chef som försöker sätta individerna i gruppen på plats. Även en så kallade curlingchef kommer troligen att lyckas sämre än en chef som tar sitt ansvar och leder gruppen framåt i rätt riktning.

Enkelt kan man säga att en chef ska använda ”makt” i tillhörafasen, ”handleda” i kontrollfasen och då får ledaren ”auktoritet” i öppenhetsfasen. Skilj mellan auktoritär och auktoritet. Att vara auktoritär och ha auktoritet är inte samma sak. Att ha auktoritet innebär att gruppmedlemmarna förstår att det är du som chef och respekterar dig för den du är. De förstår vikten av att ha dig som sin ledare och lyssnar på dig för att de förstår det, inte för att de måste.

Om en ledare lär sig den ädla konsten att leda på detta sätt kommer den på sikt att få den auktoritet den förtjänar.