

# Samarbeta, grupprocess & lösa konflikter

## Varför och hur?

**Syftet med dagens arbete:** Att skapa förståelse för samarbeten, grupprocess och hur man kan lösa konflikter.

### Varför behöver man kunna samarbeta?

James W Tamm och Ronald J Luyet poängterar i boken *Förtroendefullt samarbete*, vikten av att kunna samarbeta. De menar att det inte finns någon idag som når framgång på egen hand. Världen idag är alldeles för komplex och sammankopplad för att individer ska lyckas utan att samarbeta. Författarna menar att goda samarbetsfärdigheter kan öka entusiasmen mellan individer, avdelningar, kunder och leverantörer inom företag. Goda samarbetsfärdigheter främjar sunda relationer vilket skapar trygghet och effektivitet. Det skapar sunda arbetsmiljöer till skillnad från det motsatta som kan leda till konfliktfyllda relationer och en osund arbetsmiljö.<sup>1</sup> Enligt arbetsmiljölagen 2 kap §1 ska det eftersträvas att arbetsplatsen ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda uppgifter.<sup>2</sup> Med det sagt är det av stor vikt att veta hur man skapar samarbeten som fungerar.

Susanne A Wheelan är professor i psykologi vid Temple University. I boken "Att skapa effektiva team" menar hon och medförfattarna att människor i alla tider har gått samman i grupper för att samarbeta och uppnå gemensamma mål. Grupper har spelat en central roll för mänsklig utveckling och är viktiga för att ett samhälle ska vara funktionellt. Det finns många som inte uppskattar att arbeta i grupp då man kan förknippa arbetet med slöseri av tid, risk för konflikt eller sårade känslor. Dock är forskarna enade om att samarbete och att arbeta i team är viktigt för att öka effektiviteten.<sup>3</sup>

### Hur skapas fungerande samarbeten?

James W Tamm och Ronald J Luyet skriver att alla borde lära sig att samarbeta innan team sätts samman. Det är allt för många människor idag som delas in i grupper och förväntas samarbeta utan att veta hur man går tillväga. Författarna menar att långsiktiga och framgångsrika relationer inte är särskilt sannolikt utan kommande färdigheter:

1. **Avsikt - vilja till samarbete:** För ett lyckat samarbete behöver du ha ett äkta, icke försvarsinriktat förhållningssätt. Det behöver finnas en vilja till att samarbeta.
2. **Öppenhet:** Här bidrar du till en trygg miljö som tillåter alla, även de som inte tycker som du, att uttrycka sig på ett sanningsenligt tillvägagångssätt. Det skapar forum för att lyfta och lösa problem.

---

<sup>1</sup> Tamm, James W & Luyet, Ronald J, *Förtroendefullt samarbete*, Lund: Studentlitteratur, 2021, s. 13.

<sup>2</sup> 2 kap Arbetsmiljöns beskaffenhet § 1, [Arbetsmiljölagen](#), hämtad, 2025-02-24.

<sup>3</sup> Wheelan, Susanne A, m fl, *Att skapa effektiva team*, Lund: Studentlitteratur, 2023, s 12-64.

- 3. Personligt ansvar:** Du tar ansvar för omständigheterna i samarbetet, för de val du gör och för konsekvenserna som blir av ditt agerande. Du finner hellre en lösning än någon att skylla på.
- 4. Självkännedom och förståelse för andra:** Du ansvarar för att förstå dig själv och hur du samspekar med andra. Du försöker förstå ditt och andras behov, avsikter och motiv.
- 5. Förhandling och problemlösning:** Du hanterar konflikter på ett sätt som bidrar till starka och hållbara relationer. När konflikter uppstår använder du en problemlösningsmetod som stödjer ett samarbetsinriktat klimat.<sup>4</sup>

## Hur kan man skapa ett positivt klimat inom en grupp?

Engagemanget inom en grupp är viktigt för att den ska vara funktionell och produktiv. En förutsättning för att våga engagera sig är dock att man trivs inom gruppen. Gunnel Ryner är beteendevetare och författare och arbetar bland annat med styrkebaserade metoder för att öka trivsel och effektivitet inom grupper. Hon menar att det är viktigt att visa uppskattning och att våga ge positiv feedback till varandra för att ge bekräftelse på det goda som görs.<sup>5</sup>

Hon menar även att det är viktigt att reflektera över vilket fokus samtalen inom en grupp har. Det är inte ovanligt att samtal inom olika grupper ofta tenderar att handla om sådant som inte har fungerat, sådant som inte fungerar idag eller vad man fruktar kommer att komma. Gunnel menar att det är av stor vikt att ändra ett sådant fokus till att istället prata om: Vad är det som tidigare har fungerat? Vad fungerar idag? Var vill vi som grupp vara i framtiden? Detta för att skapa ett mer positivt klimat inom en grupp och komma framåt i processen<sup>6</sup>

## Hur fungerar grupputveckling?

Enligt läroboken *Mitt UF-företag - entreprenörskap på riktigt* går en grupp igenom olika faser. Gruppen kan pendla mellan de olika utvecklingsnivåerna beroende på hur gruppmedlemmarna agerar.

- 1. Initialfas:** Här finns både nyfikenhet och osäkerhet i gruppen. Alla försöker vara så trevliga som möjligt. Här är det viktigt att ledaren är tydlig med mål och förväntningar för att skapa en riktning i arbetet.
- 2. Smekmånadsfas:** Positivitet sprids i gruppen och trygghet och samhörighet skapas. Man har tolerans mot varandra och olikheter ses som tillgång.
- 3. Integrationsfas:** Olikheterna mellan varandra börjar bli tydligare. Kommunikationen handlar mer om arbetet än tidigare och arbetet börjar få struktur och ta fart. Man känner till varandras styrkor och gruppen skapar en "vi-känsla". Ledarens roll är att se till att alla är med på båten.

---

<sup>4</sup> Tamm, JW & Luyet, RJ, *Förtroendefullt samarbete*, Lund: Studentlitteratur AB, 2021, s. 25-27.

<sup>5</sup> Ryner, Gunnel "Konsten att lyfta andra" [webbsida](#), hämtad 2025-02-26

<sup>6</sup> Ryner, Gunnel "Fokus under samtal" [webbsida](#), hämtad 2025-02-26

**4. Konfliktfas:** Man letar fel på varandra och retar sig på varandras olikheter. Vissa vill profilera sig och i frågor som man tycker olika om kan konflikter uppstå. Här behöver konflikterna tas om hand utifrån ett öppet och konstruktivt tillvägagångssätt för att gruppen ska ta sig framåt i grupputvecklingen.

**5. Platåfas:** Här känns det meningslöst, ingenting händer och man kommer ingenstans. För att komma vidare kan det vara bra att ta hjälp av någon utifrån för att tänka annorlunda och få nya idéer.

**6. Mognadsfas:** Alla arbetar effektivt mot samma mål, man respekterar varandra och ser varandras olikheter som tillgångar. Gruppen upplever samhörighet, trivsel och trygghet. Alla arbetar självständigt men litar på varandra och kan ta hjälp av varandra.

**7. Separationsfasen:** Gruppen splittras. Vissa tycker att det känns tråkigt medan andra kan känna en känsla av tacksamhet för att arbetet är över inom gruppen.<sup>7</sup>

## Hur kan konflikter lösas?

Som ovan modell visar är det naturligt i en grupputveckling att motsättningar eller konflikter uppstår. För att ta sig vidare i grupputvecklingen är det viktigt att veta hur dessa kan lösas. I studien *“Konflikthanteringsmodeller”* skriven av Jenny Ekenlöv och Dersim Ugur visar forskning på Island att elevernas empatiska förmåga har stärkts genom användning av konflikthanteringsmodellen *“Isländska modellen”*. Enligt modellen kan man lösa en konflikt genom att följa nedan fem steg:

**Steg 1:** Berätta, vad är problemet?

**Steg 2:** Hur känner du dig i den här situationen?

**Steg 3:** Hur tycker du att problemet kan lösas?

**Steg 4:** Utifrån alla förslag på hur problemet kan lösas, vilket sätt tror du är bäst? Motivera, Ange gärna positiva/negativa konsekvenser?

**Steg 5:** Vilket sätt väljer vi?<sup>8</sup>

När de personer som berörs av konflikten samlas ges förslagsvis lika stort utrymme i tid till att uttrycka sig. Ovan metod syftar till att alla får öva på att uttrycka sig men även på att lyssna. Förslagsvis får varje person i gruppen cirka 1 minut att yttra sig utifrån varje steg i modellen. Alla personer yttrar sig om ett steg innan man går vidare till nästa. För att främja ett demokratiskt beslut kan förslagsvis majoritetsprincipen gälla i steg 5.

---

<sup>7</sup> Lindquist, Michael, *Mitt UF-företag Entreprenörskap på riktigt*, Stockholm: Natur och kultur, 2024 s. 263-267

<sup>8</sup> Ekenlöv, Jenny & Ugur, Dersim, *“Konflikthanteringsmodeller”*, [Examensarbete](#), s. 2-3.