

Aspekt/fas	Fas I Tillhörighet & Trygghet	Fas II Opposition & Konflikt	Fas III Tillit & Struktur	Fas IV Arbete & Produktivitet
Uppgiften	<ul style="list-style-type: none"> • Otydliga uppgifter/mål • Bristande struktur • Sparsamt fokus på uppgiften 	<ul style="list-style-type: none"> • Börjar tydliggöra mål och uppgift • Börjar klargöra roller 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad tydlighet och konsensus • Roller och uppgifter mer i samklang med uppdraget 	<ul style="list-style-type: none"> • Klarhet och samtycke om gruppens uppdrag och roll • Löser komplexa uppgifter som kräver samarbete
Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på att bli accepterad och få tillhöra • Hög grad av anpassning & samtycke • Trevande, artigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Mer interaktion • Missnöje och konflikter • Subgrupper bildas, men är inte Ok i gruppens perspektiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Tillfredsställelse och tillit ökar • Arbetsuppgifter fördelas mer • Konstruktivt ifrågasättande accepterat 	<ul style="list-style-type: none"> • Vill samverka och jobba tillsammans • Rollfördelning matchar förmåga • Öppet klimat och hög tillit, alla deltar och är hörda • Kommunikation om både relation och uppgift
Ledarskap	<ul style="list-style-type: none"> • Ledarberoende, så led och styr • Skapa trygghet • Etablera positiva normer • Skapa öppna diskussioner om mål, värden och uppgifter 	<ul style="list-style-type: none"> • Opposition, hantera utmaningar och ifrågasättanden • Underlätta konstruktiva öppna samtal och konflikthantering • Håll mål och uppdrag levande 	<ul style="list-style-type: none"> • Konsultativt • Involvera och delegera • Uppmuntra förändringar som krävs för att höja produktivitet och kreativitet • Ta tillvara på gruppens olikheter 	<ul style="list-style-type: none"> • "Icke-ledarskap", med bibehållen uppmärksamhet på gruppens behov • Utmana & utveckla • Säkra omgivningens stöd • Hantera eventuell navelskådning och suboptimering