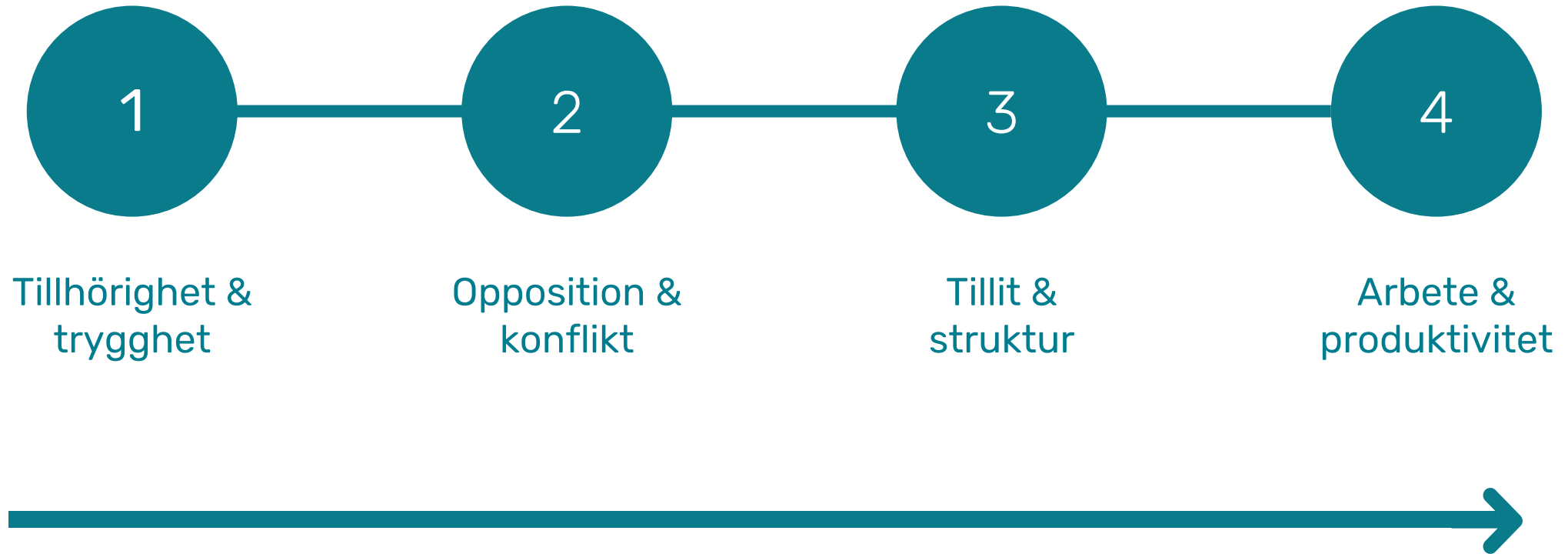


GDDQ[®] Rapport Gruppnamn

Senast uppdaterad 2022-10-09

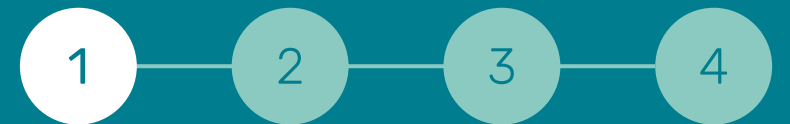
Grupputvecklingsprocess



Stadie 1

Tillhörighet & trygghet

GDDQ Associates



Stadie 1: Tillhörighet & trygghet

- Mål och roller är oklara.
- Det saknas struktur och organisation.
- Medlemmarna är beroende av ledaren.
- Ledaren är ofta idealiserad på detta stadium.
- Medlemmarna är upptagna av frågor om tillhörighet och trygghet.
- Kommunikationen är försiktig och artig och det finns inga öppna konflikter.
- Idéer och förslag bekräftas sällan av andra medlemmar.
- Det är en låg grad av gemensamt beslutsfattande.



Utvecklingsuppgift:

Definiera mål, utveckla struktur och en funktionell kommunikation.

Stadie 2

Opposition & konflikt

GDDQ Associates



Stadie 2: Opposition & konflikt

- Medlemmarna efterfrågar tydligare mål och roller.
 - Ökad trygghet i gruppen tillåter att meningsskiljaktigheter kommer i dagen.
 - När meningsskiljaktigheter framträder kan medlemmar uppleva frustration.
 - Medlemmar utmanar varandra och ledaren.
 - Missnöje, konkurrens och syndabocksprocesser kan förekomma på det här stadiet.
- Medlemmar börja forma subgrupper och klickar.
 - Gruppen gör försök att lösa sina meningsskiljaktigheter.



Utvecklingsuppgift:

Uppmuntra uppgiftsorienterade konflikter och undvik personliga konflikter. Lös konflikter genom att arbeta med och utveckla gemensamma mål, roller och värderingar.

Stadie 3

Tillit & struktur



Stadie 3: Tillit & struktur

- Olikheter är tillåtna och känns inte lika hotfulla.
- Roller, uppdrag och rutiner börjar klarna.
- Ledarrollen blir mindre styrande och mer rådgivande.
- Sammanhållning och tillit ökar.
- Överenskommelser och samarbete är vanligare

- Kommunikationen är mer flexibel och uppgiftsorienterad.
- Medlemmarnas tillfredsställelse ökar.



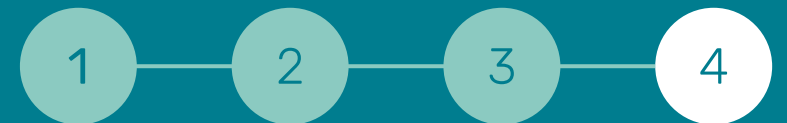
Utvecklingsuppgift:

Fortsätt att utveckla strukturer och rollfördelning, befäst goda relationer, ge och ta emot feedback.

Stadie 4

Arbete & produktivitet

GDDQ Associates



Stadie 4: Arbete & produktivitet

- Målet är tydligt och gemensamt och medlemmar samarbetar för att nå det.
- Subgrupper arbetar på uppgifter och integreras sedan i gruppen som helhet.
- Ledarskap delas i gruppen och ansvar delegeras.
- Gruppen har hög sammanhållning, energinivå och arbetstillfredsställelse.
- Kommunikationen är öppen och alla blir hörda.
- Gruppnormerna uppmuntrar hög prestation och kvalitet.
- Gruppen verkställer sina beslut och utvärderar resultaten.
- Arbete börjar som en idé och slutar som en färdig produkt.
- Gruppen arbetar med sina externa relationer.



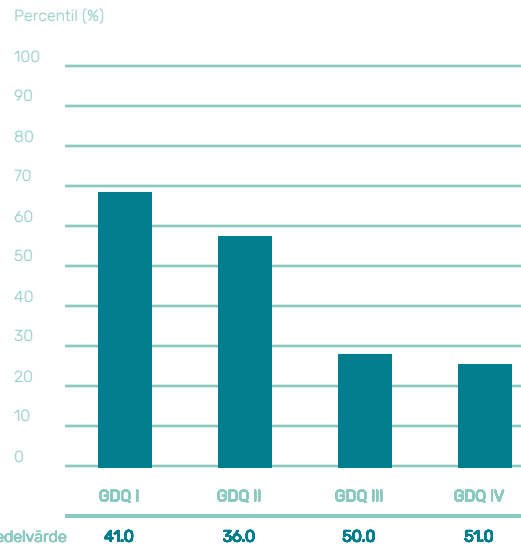
Utvecklingsuppgift:

Främja förnyelse, upprätthåll
det hälsosamma klimatet.

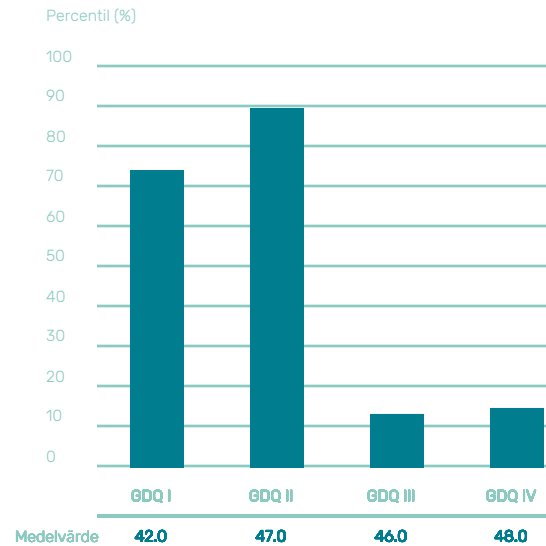
Genomsnittliga GDQ profiler för grupper i stadie 1 –4

GDQ SE 3, Normdata med percentiler, n = 764 grupper. OBS! Nedan profiler visar genomsnitt för respektive stadie utifrån normdata och är inte kopplat till den specifika gruppens resultat.

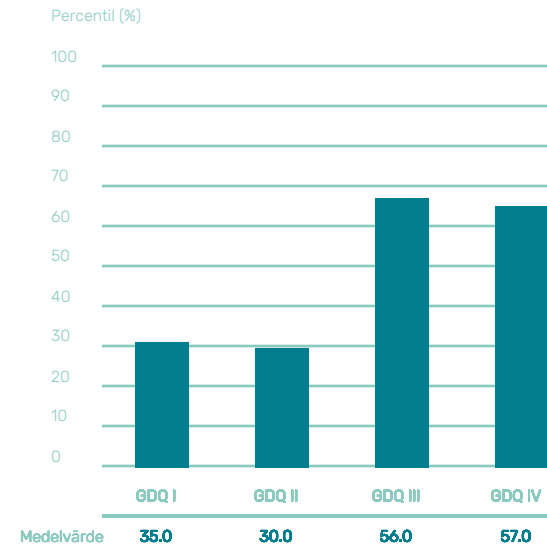
Stadie 1



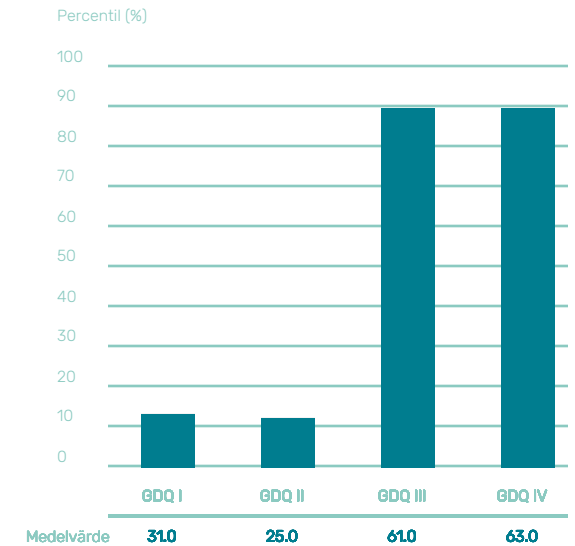
Stadie 2



Stadie 3



Stadie 4



Grupper i stadie 3 och 4...




- Producerar fler varor i tillverkningsindustrin⁽¹⁾
- Genererar bättre ekonomiska resultat i finanssektorn⁽²⁾
- Har lägre patientdödlighet i intensivvården⁽³⁾
- Har elever som presterar bättre på standardproven i skolor^(4,5)
- Har medlemmar som upplever högre nivåer av arbetstillfredsställelse och lägre nivåer av känslomässig utmattning i tillverkningsindustrin⁽⁶⁾
- Har fler nöjda kunder och chefer inom tjänstesektorn⁽⁷⁾
- Har medlemmar som upplever högre nivåer av arbetstillfredsställelse och lägre nivåer av känslomässig utmattning i skolor⁽⁸⁾

1-8. Se referenslistan i slutet av presentationen.

GDQ: Exempelrapport

Stadiediagnos

Normdata: Svensk normdata

-  = Gruppens GDQ-stadie
-  = Uppfyllda kriterier
-  = Subgruppsanalys har genererats (om intervallskillnaden är 15 eller högre, och om subgrupperna består av 2 eller fler gruppmedlemmar)

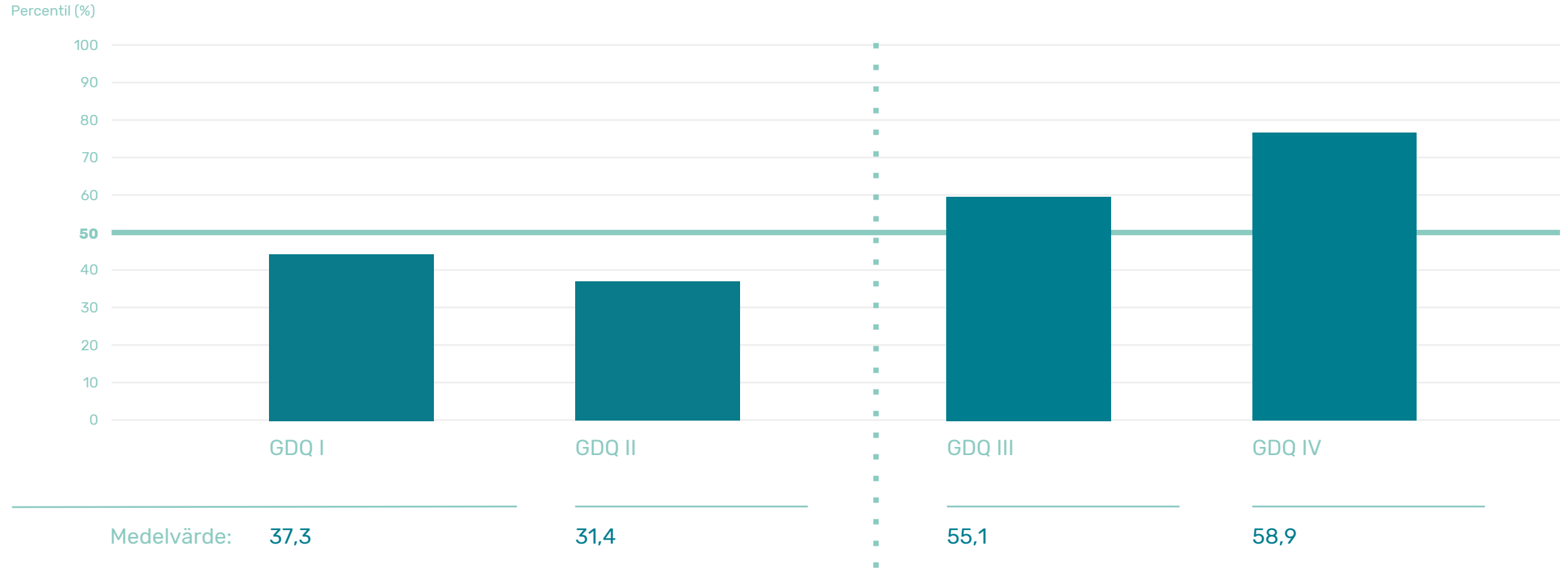
Effektivitetskvot	78,5%
Produktivetsmått	2,86
Antal gruppmedlemmar	7
Gruppens ålder i månader	8

	GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Medel	37,3	31,4	55,1	58,9
Intervall	29-43	25-40	52-63	54-62
Intervallskillnad	14	15	11	8

	GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Stadie ett: Tillhörighet och trygghet	>38	<40	<54	<55
Stadie två: Opposition och konflikt	<41	>41	<54	<55
Stadie tre: Tillit och struktur	<40	<39	>53	55 - 60
Stadie fyra: Arbete och produktivitet	<40	<39	>56	> 60

Gruppdata jämförd med normdata

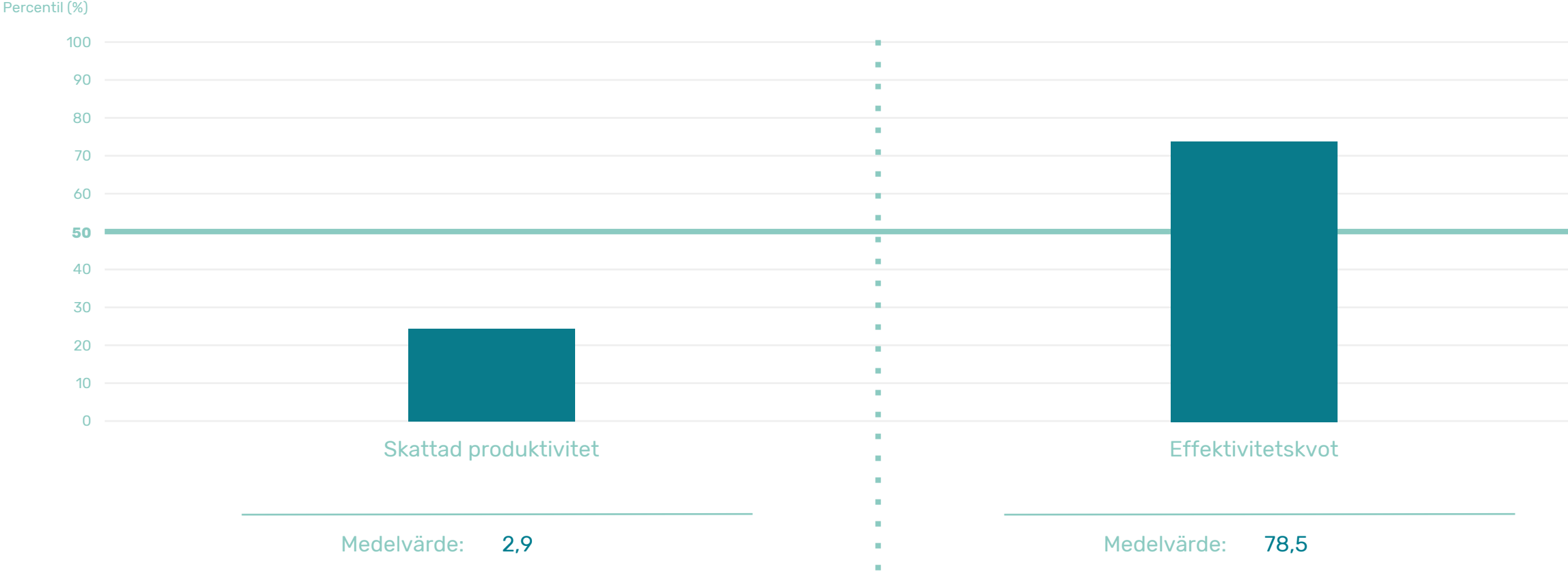
Staplarna visar hur din grupps medelvärden relaterar till normdata (percentiler)



Gruppens formellt uttalade mål

- Vara den bästa leverantören på marknaden
- Den bästa leverantören på marknaden
- Vision: Att bli bästa leverantören på marknaden och möta alla de viktigaste affärsmålen.
Uppgift Vi kommer att uppfylla visionen genom att leverera och utveckla strategiskt smarta och solida lösningar för slutanvändare genom: - effektivt bruk av utvecklingstimmar och högkvalitativa leveranser i tid, - full transparens och strukturerad planering, - grundlig IT-kunskap och -kompetens, - adekvat affärsförståelse.
- Vara den bästa leverantören på marknaden
- Skapa/leda den avdelning som ska vara den bästa IT-leverantören på marknaden, för att möta branschens behov
- Vara den bästa leverantören på marknaden
- Vi som direktion ska bidra till marknaden genom att vara den bästa leverantören och möta kundernas efterfrågan på nyckelkompetenser

Skattad produktivitet och effektivitetskvot



Subskaleanalys

 = Fokusområden för utveckling

GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Tillhörighets- och trygghetsfrågor	Konflikt	Struktur	Effektiv organisation
1. Medlemmarna är trevande och artiga	2. Mycket olika åsikter	3. Målen är oklara	4. Svårigheter att delegera
13. Olika åsikter uttrycks inte	6. Olika uppfattning om mål	7. Saknar tydliga strategier	8. När inte vissa mål
17. Vissa säger inte mycket	22. Splittrade i olika frågor	11. Medlemmar tar inte ansvar	12. Får, ger, använder inte feedback
29. Trygghet är angeläget	34. Grälar mycket	15. Ingen gemensam planering	16. Uppgifter ges ej utifrån förmåga
33. Att bli accepterad är angeläget	38. Ej inställda på samarbete	19. Inga framsteg i att organisera sig	20. Saknar bra beslutsmetod
37. Tvekar framföra avvikande åsikt	54. Har svårt att fatta beslut	31. Kan inte bilda undergrupper	24. Saknar delaktighet vid beslut
49. Saknar gruppkänsla	58. Maktkamper inträffar ofta	43. Inget teamarbete	28. Beslut genomförs sällan
Beroendefrågor	Negativa känslor	51. Hanterar inte konflikter väl	Kultur/Normer/Värden
5. Ledarberoende	10. Frustration över gruppen uttrycks	Tillit/Samarbete/Positiva känslor	32. Saknar normer för prestation och kvalitet
9. Vill att ledaren styr	14. Vantrivsel med roller	23. Följer inte gruppbeslut	36. Framgång ej förväntad
21. Medlemmarna följer blint gruppens förslag	50. Spänningar i gruppen	27. Accepterar inte enskildas initiativ	40. Nyttänkande/kreativitet uppmuntras sällan
25. Vänder sig till samma personer	Motberoende	35. Låg tillit till varandra	44. Uppmärksammar inte detaljer
Brist på struktur	18. Initiativtagare får mothugg	39. Missnöje med gruppens framsteg	56. Lågt engagemang i uppgiften
41. Mycket tid till småprat	46. Några stödjer ledaren, andra inte	47. Stärker positiva relationer för lite	60. Inget stöd/uppmuntran till enskildas bidrag
45. Har inte diskuterat mål	Tecken på framväxande struktur	Ledare som resurs	Externa relationer
53. Roller oklara och ej diskuterade	26. Medlemmar gaddar ihop sig	55. Ledaren ses ej som tillgång	48. Dåligt samarbete med andra
57. Ingen uppdelning av uppgifter	30. Mer deltagande men ännu inte samverkande grupp	59. Frågar ledaren om råd i onödan	52. Bristande tillgång till teknik och personella resurser
	42. Motsättningar identifierade men olösta		

Subskaleanalys med medelvärden

 = Fokusområden för utveckling

GDQ I		GDQ II		GDQ III		GDQ IV	
Tillhörighets- och trygghetsfrågor		Konflikt		Struktur		Effektiv organisation	
1. Medlemmarna är trevande och artiga	2,6	2. Mycket olika åsikter	3,0	3. Målen är oklara	3,9	4. Svårigheter att delegera	3,7
13. Olika åsikter uttrycks inte	2,7	6. Olika uppfattning om mål	2,4	7. Saknar tydliga strategier	3,4	8. När inte vissa mål	4,0
17. Vissa säger inte mycket	3,1	22. Splittrade i olika frågor	2,3	11. Medlemmar tar inte ansvar	4,1	12. Får, ger, använder inte feedback	3,7
29. Trygghet är angeläget	1,9	34. Grälar mycket	1,6	15. Ingen gemensam planering	2,7	16. Uppgifter ges ej utifrån förmåga	4,0
33. Att bli accepterad är angeläget	2,1	38. Ej inställda på samarbete	1,4	19. Inga framsteg i att organisera sig	3,9	20. Saknar bra beslutsmetod	3,7
37. Tvekar framföra avvikande åsikt	2,1	54. Har svårt att fatta beslut	1,4	31. Kan inte bilda undergrupper	3,3	24. Saknar delaktighet vid beslut	3,7
49. Saknar gruppkänsla	2,1	58. Maktkamper inträffar ofta	1,6	43. Inget teamarbete	3,7	28. Beslut genomförs sällan	4,1
Beroendefrågor		Negativa känslor		51. Hanterar inte konflikter väl	4,0	Kultur/Normer/Värden	
5. Ledarberoende	3,7	10. Frustration över gruppen uttrycks	2,1	Tillit/Samarbete/Positiva känslor		32. Saknar normer för prestation och kvalitet	4,7
9. Vill att ledaren styr	3,6	14. Vantrivsel med roller	1,4	23. Följer inte gruppbeslut	4,1	36. Framgång ej förväntad	4,9
21. Medlemmarna följer blint gruppens förslag	2,6	50. Spänningar i gruppen	1,7	27. Accepterar inte enskildas initiativ	3,9	40. Nyttänkande/kreativitet uppmuntras sällan	4,0
25. Vänder sig till samma personer	1,9	Motberoende		35. Låg tillit till varandra	3,9	44. Uppmärksammar inte detaljer	4,3
Brist på struktur		18. Initiativtagare får mothugg	2,6	39. Missnöje med gruppens framsteg	3,6	56. Lågt engagemang i uppgiften	4,1
41. Mycket tid till småprat	1,9	46. Några stödjer ledaren, andra inte	2,1	47. Stärker positiva relationer för lite	2,7	60. Inget stöd/uppmuntran till enskildas bidrag	2,3
45. Har inte diskuterat mål	3,1	Tecken på framväxande struktur		Ledare som resurs		Externa relationer	
53. Roller oklara och ej diskuterade	1,9	26. Medlemmar gaddar ihop sig	1,9	55. Ledaren ses ej som tillgång	4,4	48. Dåligt samarbete med andra	3,3
57. Ingen uppdelning av uppgifter	2,0	30. Mer deltagande men ännu inte samverkande grupp	3,7	59. Frågar ledaren om råd i onödan	3,6	52. Bristande tillgång till teknik och personella resurser	4,3
		42. Motsättningar identifierade men olösta	2,1				

Fokusområden för utveckling

GDQ I

- Medlemmarna är trevande och artiga
- Vissa säger inte mycket
- Ledarberoende
- Vill att ledaren styr
- Medlemmarna följer blint gruppens förslag
- Har inte diskuterat mål

GDQ II

- Mycket olika åsikter
- Olika uppfattning om mål
- Initiativtagare får mothugg
- Mer deltagande men ännu inte samverkande grupp

GDQ III

- Saknar tydliga strategier
- Ingen gemensam planering
- Kan inte bilda undergrupper
- Stärker positiva relationer för lite

GDQ IV

- Inget stöd/uppmuntran till enskildas bidrag

Interventionsmall

Mall för analys av varje markerat / prioriterat fokusområde för utveckling i subskaleanalysen.

Valt område:

Situation

Observerat beteende(n)

Effekter av beteende(n)

Plan för framtida beteende(n)

GDQ: Exempelrapport – Subgrupp A

 = Uppfyllda kriterier


Stadiediagnos
Skala 2: Subgrupp A

Effektivitetskvot	81,3 %
Produktivitetsmått	3,00
Antal gruppmedlemmar	2

	GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Medel	38,0	39,0	53,5	61,0
Intervall	34-42	38-40	53-54	60-62
Intervallskillnad	8	2	1	2

	GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Stadie ett: Tillhörighet och trygghet	>38	<40	<54	<55
Stadie två: Opposition och konflikt	<41	>41	<54	<55
Stadie tre: Tillit och struktur	<40	<39	>53	55 - 60
Stadie fyra: Arbete och produktivitet	<40	<39	>56	> 60

GDQ: Exempelrapport – Subgrupp B

 = Uppfyllda kriterier

Stadiediagnos.
Skala 2: Subgrupp B.

Effektivitetskvot	77,3%
Produktivitetsmått	2,80
Antal gruppmedlemmar	5

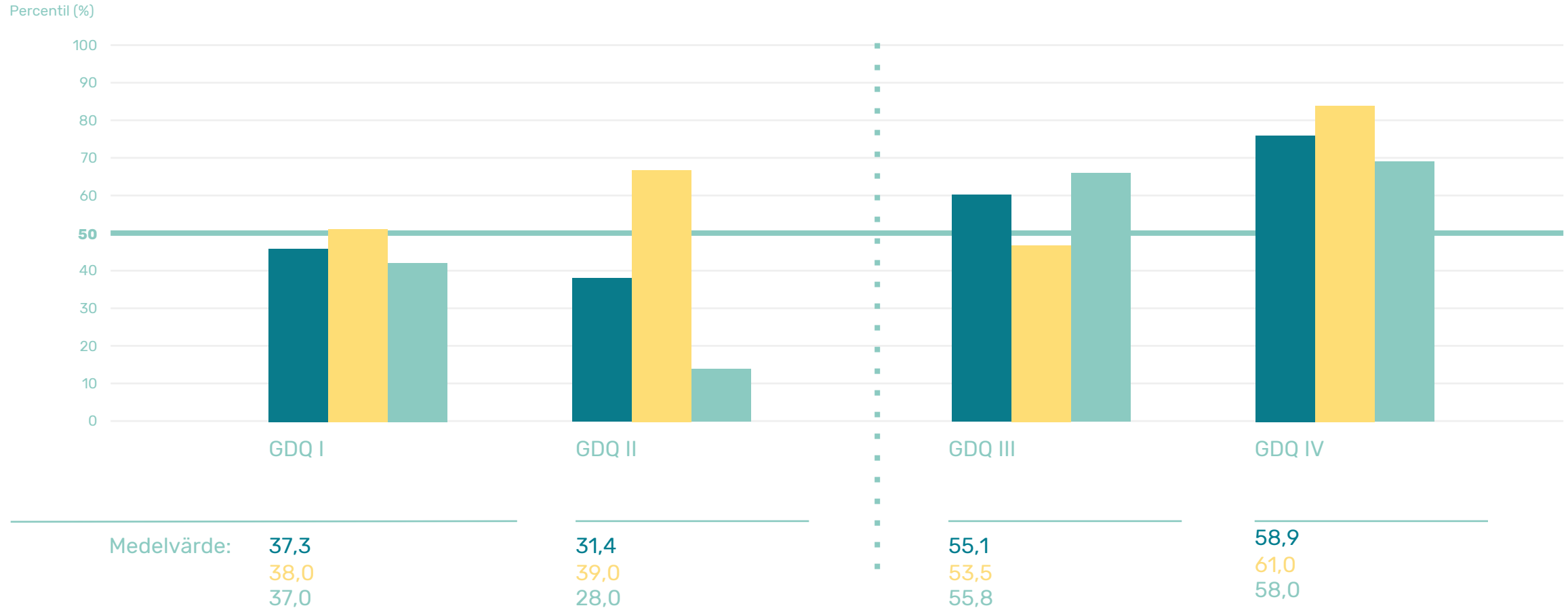
	GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Medel	37,0	28,4	55,8	58,0
Intervall	29-43	25-32	52-63	54 - 61
Intervallskillnad	14	7	11	7

	GDQ I	GDQ II	GDQ III	GDQ IV
Stadie ett: Tillhörighet och trygghet	>38	<40	<54	<55
Stadie två: Opposition och konflikt	<41	>41	<54	<55
Stadie tre: Tillit och struktur	<40	<39	>53	55 - 60
Stadie fyra: Arbete och produktivitet	<40	<39	>56	> 60

Analys av subgrupp - Skala 2

■ Grupp ■ Subgrupp A ■ Subgrupp B

Dessa staplar visar hur din grupp och subgrupps medelvärden relaterar till normdata (presenterat i percentiler).



Gruppens styrkor

- Hög och bred IT-kompetens
- Ambitiösa individer, som är kunniga, kompetenta och seriösa karriärmänniskor med förståelse för att vår personal är vår största resurs
- Bra kompetens, målinriktad och ärlig dialog, utmärkt atmosfär.
- Hög individuell kompetens, målfokuserad, medlemmarna kan leverera resultat, hög social kompetens.
- Det är en bra kombination av människor som kompletterar varandra både som individer och kompetensmässigt.
- Gruppmedlemmarna är starka och ambitiösa på individuell nivå. Alla har en stark vilja och ambition att utföra ett utmärkt jobb.

Gruppens svagheter

- Relativt nya i sin konstellation, vissa motsättningar och frågor.
- Ambitiösa individer som är vana att arbeta separat, inte så gruppfokuserade, behöver knyta an till det faktum att gruppen är överordnad individen.
- Glömmer småprat och att ta hand om varandra som individer. Det kan förekomma tuffa och raka dialoger. Medlemmarna kan dömas för hårt för misslyckanden och prestationer som ligger under genomsnittet.
- Splittrade åsikter om vad IT-management är. Förstår inte alltid varandra.
- Ett tydligt, gemensamt och konkret mål som betyder lika mycket för alla.

Utvecklingsförslag

- Att lära känna varandra bättre. Öka samarbetet i lite mer "oortodoxa" grupper.
- En tydligare och mer enhetlig arbetsordning vad gäller projekt/syften. Det ger gruppen bättre förutsättningar att lyckas.
- Diskutera gemensamt vad vi kan göra bättre som grupp i vardagssituationer på ett öppnare och mer djupgående sätt.

Referenser

1. Wheelan, S. & Furbur, S. (2006). *Facilitating team development: Communication, and productivity*. In L.Frey, (Ed.). *Facilitating group communication in context: Innovations and Applications with natural groups*, Vol.2, 155-176. Thousand Oaks, CA: Sage
2. Wheelan, S. A. (2005). *Group processes: A developmental perspective (2nd ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
3. Wheelan, S. A., Burchill, C. N., & Tilin, F. (2003). The Link Between Teamwork and Patients' Outcomes in Intensive Care Units. *American Journal of Critical Care*, 12(6), 527-534.
4. Wheelan, S. A., & Kesselring, J. (2005). The Link Between Faculty Group Development and Elementary Student Performance on Standardized Tests. *The Journal of Educational Research*, 98(6), 223-230. doi: 10.3200/JOER.98.6.323-330
5. Wheelan, S. A., & Tilin, F. (1999). The Relationship between Faculty Group Development and School Productivity. *Small Group Research*, 30(1), 59-81.
6. Jacobsson, C., Rydbo, N., & Börresen, J. E. (2014). The Links Between Group Development and Health in Manufacturing Industry. *Small Group Research*, 45(4), 400-415. doi: 10.1177/1046496414534473
7. Wheelan, S. A., Murphy, D., Tsumura, E., & Kline, S. F. (1998). Member perceptions of internal group dynamics and productivity. *Small Group Research*, 29(3), 371-393.
8. Jacobsson, C., Åkerlund, M., Graci, E., Cedstrand, E. & Archer, T. (2016). Teacher team effectiveness and teachers' wellbeing. *Clinical and Experimental Psychology*.2(2).