

## EKSPERTER I TEAM

TBA4851 - IDRETTSTEKNOLOGI

---

# Prosessrapport

Gruppe 2

---

*Forfattere:*

Adrian Værøe Langseth

Gaute Moe Fløan

Lars Hegg Gundersen

Mathilde Jacobsen Høye

Trygve Magnus Aglen

Veileder: Siri Marie Bø, SIAT

Mai, 2021

---

## Sammendrag

Rapporten tar for seg hvordan samarbeidet til gruppe 2 i landsbyen Idrettsteknologi i emnet Eksperter i Team har vært gjennom et helt semester. Personlige refleksjoner, grupperefleksjoner og teori har sammen lagt grunnlaget for utarbeidelse av denne prosessrapporten. Tre representative situasjoner for gruppens samarbeid har blitt beskrevet:

1. Å jobbe virtuelt
2. Samarbeidsøvelsen: Gi og ta plass
3. Å jobbe i mindre grupper

Etter endt prosjekt tar gruppen med seg ny kunnskap om hvordan det er å jobbe i tverrfaglig team, samt det å gjennomføre detaljerte beskrivelser og refleksjoner om samarbeidssituasjoner. Øvelsene gjennomført i faget har økt gruppemedlemmens kunnskap om gruppedynamikk, og belyst viktigheten av å ha selvinnsikt og forståelse for hvordan både en selv og andre påvirker et gruppesamarbeid. En annen viktig erfaring har vært å i praksis kjenne på forskjellen på å samarbeide virtuelt og fysisk.

---

# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b>	<b>i</b>
<b>Figurliste</b>	<b>iii</b>
<b>1 Innledning</b>	<b>1</b>
<b>2 Bakgrunn</b>	<b>2</b>
2.1 Gruppemedlemmer . . . . .	2
2.1.1 Adrian . . . . .	2
2.1.2 Gaute . . . . .	2
2.1.3 Lars . . . . .	3
2.1.4 Mathilde . . . . .	3
2.1.5 Trygve . . . . .	4
2.2 Teori . . . . .	4
2.2.1 Gruppe- og teamarbeid . . . . .	4
2.2.2 Virtuelle team . . . . .	6
2.2.3 Roller og Normer . . . . .	7
2.2.4 Tverrfaglige team . . . . .	7
<b>3 Gruppen</b>	<b>8</b>
3.1 Homogen gruppe . . . . .	8
3.2 Roller i gruppen . . . . .	8
<b>4 Gruppeprosessen</b>	<b>9</b>
4.1 Samarbeidsavtale . . . . .	9
4.1.1 Før revidering . . . . .	9
4.1.2 Etter revidering . . . . .	10

---

4.2	Samarbeidsindikator . . . . .	10
4.3	SITRA . . . . .	14
4.3.1	Situasjon ved oppstart: Å jobbe virtuelt. . . . .	14
4.3.2	Situasjon midt i: Gi og ta plass . . . . .	16
4.3.3	Situasjon ved slutt: Jobbe i mindre team . . . . .	18
<b>5</b>	<b>Oppsummering</b>	<b>20</b>
5.1	Personlige Refleksjoner . . . . .	20
5.1.1	Adrian . . . . .	20
5.1.2	Gaute . . . . .	21
5.1.3	Lars . . . . .	22
5.1.4	Mathilde . . . . .	23
5.1.5	Trygve . . . . .	24
<b>6</b>	<b>Konklusjon</b>	<b>25</b>
	<b>Referanseliste</b>	<b>26</b>
	<b>Appendiks</b>	<b>27</b>
A	Samarbeidsavtale før revidering . . . . .	27
B	Samarbeidsavtale etter revidering . . . . .	29
	<b>Figurliste</b>	
1	<i>Samarbeidsindikatoren etter dag fire. . . . .</i>	11
2	<i>Samarbeidsindikatoren etter dag ni sammenlignet med dag fire . . . . .</i>	12
3	<i>Samarbeidsindikatoren etter dag fjorten sammenlignet med tidligere in- dikatorer . . . . .</i>	14

---

4	<i>Tegningen som illustrerer hvor mye plass hvert enkelt gruppemedlem tar og gir i gruppen.</i>	18
---	---	----

---

# 1 Innledning

Eksperter i team er et obligatorisk masteremne for alle studenter på master- og profesjonsnivå på NTNU. Formålet med emnet er å gi studentene en økt kompetanse om tverrfaglig samarbeid. Studentene ble delt inn i grupper og jobbet sammen for å utvikle et produkt, samtidig som det er stort fokus på hvordan gruppen fungerer sammen.

Idrettsteknologi ble kjørt første gang våren 2007 og er landsbyen som utvikler løsninger og bringer frem kunnskap innenfor idrett og idrettsteknologi. Landsbyen består av studenter fra forskjellige fagmiljø og fakulteter, og med ulik erfaring fra idretten. Fokuset er på utvikling av ny teknologi for bedre utstyr og bekledning i mange ulike idretter.

Kunstgress har fått mye oppmerksomhet i media de siste årene, og blir sett på som et stort problem knyttet til helseutfordringer, miljøgifter og mikroplast. Per i dag finnes det ingen helnorske sirkulære løsninger og verdikjeder for avhending av kunstgress, hvor kunstgresset blir gjenvunnet til nytt kunstgress eller nye materialer (Smith et al., 2021). I den anledning fikk gruppen i oppgave å se på sirkulære løsninger for brukt kunstgress.

To rapporter har blitt levert og har lagt grunnlaget for vurdering i emnet. En prosjektrapport som presenterer og diskuterer produktet, og en prosessrapport som drøfter gruppens samarbeid. Formålet til prosessrapporten er å analysere ulike situasjoner som har oppstått i løpet av gruppesamarbeidet. Analysen av situasjonene består av individuelle- og grupperefleksjoner, samt aksjoner som har til hensikt å forbedre samarbeidet basert på refleksjonene. Situasjonene og refleksjonene er beskrevet på en teoretisk og hensiktsmessig måte som drøfter meninger, tanker og følelser. Prosessrapporten har til hensikt å øke innsikt til egen faglig kompetanse, øke evnen til å samarbeide tverrfaglig og å forbedre innsikt i egen adferd og hvordan denne atferden påvirker et gruppearbeid. I tillegg skal prosessrapporten føre til økt forståelse på hvordan en selv blir påvirket av gruppen.

Denne prosessrapporten består av seks kapitler. Innledning, bakgrunn, gruppen, gruppeprosessen, oppsummering og en konklusjon. Bakgrunn dekker en introduksjon til hvert enkelt gruppemedlem og teori. Kapitlet om gruppen utdyper karakteristikker i gruppen, som eksempelvis homogenitet i gruppen. Videre i kapitlet om gruppeprosessen blir prosessen rundt samarbeidsavtalen og gruppens utvikling gjennom samarbeidsindikatorene presentert. Deretter blir tre ulike situasjoner som har oppstått i løpet av samarbeidet lagt frem. Disse situasjonene blir reflektert rundt, evaluert og aksjoner er presentert som en reaksjon rundt de refleksjonene som har blitt gjort. Videre blir hvert enkelt gruppemedlems personlige refleksjoner dekket i oppsummeringen, før rapporten avsluttes med en konklusjon.

---

## **2 Bakgrunn**

### **2.1 Gruppemedlemmer**

I denne delen av rapporten presenteres gruppens fem medlemmer gjennom sin fagkompetanse og sine forventinger til faget. Disse beskrivelsene vil senere bli brukt som verktøy for å forstå gruppens handlinger, og utvikling. Spesielt forventinger blir reflektert over i den avsluttende personlige refleksjonen.

#### **2.1.1 Adrian**

Adrian er 22 år og kommer fra Trondheim. Han studerer datateknologi på sitt fjerde år med spesialisering i kunstig intelligens. Han har jobbet mange år innen utdanning og har dermed opparbeidet seg mye erfaring innen pedagogikk.

Adrian hadde ikke store forventninger til EiT ved oppstart. Han syntes at faget er irrelevant for hans utdanning, spesielt grunnet generelt mye gruppearbeid på hans studieprogram. Adrian oppfatter seg selv som svært resultatorientert og hadde derfor ikke høye tanker om EiT, der prosess er Alfa og Omega. Adrian blir fort rastløs og sliter med å sitte stille med ett enkelt arbeid over lengre tid. Derfor forventet han at med de svært lange arbeidsøktene kom EiT til å bli langdrygt, og at han kom til å slite med å holde seg motivert og fokusert.

#### **2.1.2 Gaute**

Gaute er 22 år gammel og er fra Trondheim. Han studerer geologi og er på sitt første år på en mastergrad med spesialisering innen berggrunn og ressursgeologi. Han har en deltidsstilling som studentassistent i et mikroskopikurs og har hatt sommerjobb som feltassistent. Bachelorgraden i geologi gjennomførte han på NTNU.

Gaute kan ofte bli litt passiv i gruppesamarbeid hvis han er litt usikker på om sin kompetanse strekker til. Når Gaute først har kommet i gang, har fått god kjemi med gruppen og har klare rammer på hva han skal gjøre, så jobber han best. En av hans styrker er å være målbevisst og fokusert på å gjøre sitt beste, men samtidig være god på å nullstille seg, og gå videre når ting ikke går riktig vei.

Gautes forventinger til EiT var ikke høye. Han har hørt en del skrekkehistorier om dårlig gruppesamarbeid og om mye drama. At EiT skulle gjennomføres digitalt senket forventningene ytterligere. Det han var mest spent på var å samarbeide med studenter fra andre

---

studier og tillegg lære om hvordan en burde samarbeide. Det å åpne seg opp til andre og diskutere samarbeid tenkte Gaute kommer til å bli nyttige erfaringer å ta med seg i en fremtidig jobb der tverrfaglig samarbeid er helt avgjørende. Gaute valgte idrettsteknologi ettersom han ønsket en faglig pause fra geologi samtidig som han er veldig interessert i idrett og har vært en svært aktiv fotballspiller.

### **2.1.3 Lars**

Lars er 24 år gammel, kommer fra Bærum og går fjerdeåret på Industriell økonomi og teknologiledelse med fordypning i kunstig intelligens og optimering. Han har erfaring med gruppedynamikk og refleksjon fra et år på Sjøforsvarets befalsskole. I studietiden har han hatt flere frivillige verv hvor han har opparbeidet seg en god del erfaring med å jobbe prosjektbasert i team med andre.

Lars er svært interessert i idrett, og spesielt fotball, og ville prøve seg i en landsby som ikke var relevant for studieretningen han går, da han ønsket litt forandring i hverdagen. Valget av landsby falt han derfor svært naturlig. Da han har en del erfaring med teamarbeid fra før var ikke forventningene til EiT at han skulle lære så mye nytt teoretisk, og han var spent på hva han ville sitte igjen med etter endt prosjekt.

Lars tar ikke alltid samme rolle i en gruppe, men pleier å gjøre det som faller naturlig. Det som er fellesnevneren er at han gjerne foretrekker at andre tar styringen på å strukturere arbeid og ta notater for eksempel, så han kan fokusere mer kreativt på problemløsning, som han ser på som en av sine styrker. I tidligere arbeid har han fått tilbakemeldinger på at han kan oppfattes som noe utålmodig og rask i beslutningene, og han mener selv at han kan forbedre seg hva gjelder å dele ut konstruktive tilbakemeldinger for å heve nivået på teamet. Dette ønsket han å ha fokus på fra oppstart.

### **2.1.4 Mathilde**

Mathilde er 26 år gammel og har vokst opp i Gjerdrum. Hun studerer Produktutvikling og Produksjon, med hovedretning Industriell Mekanikk. Tidligere har hun tjenestegjort i Forsvaret og har to års erfaring med sommerjobb i konsulentbransjen. Hun var veldig fornøyd med å havne i landsbyen Idrettsteknologi, ettersom hun alltid har vært en aktiv jente, og så på det som en mulighet til å få brukt kompetanse fra teknologistudiene på tema hun vanligvis ikke arbeider med.

Mathilde hadde hørt mye om EiT fra misfornøyde studenter som hadde hatt faget tidligere. Men likevel var hun positivt innstilt, fordi hun hadde erfart utfordrende gruppearbeid



---

tidligere, som ble håndtert på en god måte. Hun var imidlertid spent på hvordan det ville være å ha gruppearbeid digitalt, og hadde en formening om at tverrfaglig arbeid fungerer best i fysiske møter mellom mennesker.

### **2.1.5 Trygve**

Trygve er 25 år og kommer fra Namsos i Trøndelag. Han studerer Industriell økonomi og teknologiledelse på sitt fjerde år med teknisk spesialisering i ledelse og systemfag, og hovedprofil i anvendt optimering og økonomi. Han har tidligere graduert fra befalsskolen i forsvaret som har gitt kompetanse innen refleksjon og gruppedynamikk.

Forventningene Trygve hadde til EiT var veldig middels. Mye av bakgrunnen til dette var at han hadde hørt fra tidligere studenter at de hadde dårlige erfaringer med gruppen de hadde havnet i. Dette gjorde at faget ble veldig tungt og mer en byrde enn noe å lære fra. I tillegg var han veldig bekymret for at årets utgave hovedsakelig skulle foregå digitalt, og at det kunne hemme utviklingen til gruppen. På den andre siden var han veldig motivert for å møte den nye gruppen da han synes det er spennende å møte nye mennesker. Dessuten hadde valget av landsbyen Idrettsteknologi gitt en forventning av at gruppen hadde en interesse for idrett som kunne gjøre det enkelt å få noe å prate om. Trygve var også spent på se sin rolle i et tverrfaglig team, da han for det meste hadde jobbet i team fra lik studieretning, og dermed på hvilke tilbakemeldinger han ville få under gruppreflleksjonene.

## **2.2 Teori**

### **2.2.1 Gruppe- og teamarbeid**

En gruppe kan ha flere ulike definisjoner. Definisjonen gitt i Johnson and Johnson, (2013) er at en gruppe består av flere personer som påvirker hverandre på en eller annen måte eller at de jobber sammen mot et felles mål. Videre defineres en gruppe som et antall personer eller ting som anses å danne en enhet på grunn av noen form for naturlig likheter eller felles samhörighet (Johnson and Johnson, 2013).

Gjennom menneskets utvikling har det blitt vist at godt gruppesamarbeid er relatert til økende livskvalitet, god læring og er avgjørende i å drive effektive forretninger og industrier samt for å beholde langvarig god mental helse. Det har blitt forsket på ulike typer grupper i flere tiår. Det finnes både effektive og ineffektive grupper. I Johnson and Johnson (2013, s. 19) viser ytelse med henhold til type gruppe. De ulike gruppetypene fra

---

minst effektivitet til høyest effektivitet er:

1. Pseudogruppe: En gruppe som er enige i å jobbe sammen, men ser få fordeler med å samarbeide. Dette fører til en struktur som promoterer individuell jobbing, men med sosialiserende snakk.
2. Tradisjonell gruppe: En gruppe der medlemmene har blitt satt sammen for å jobbe uten at de selv har interesse for det. En slik gruppedynamikk fører til interne konflikter med tanke på hvor mye hvert gruppemedlem bidrar i gruppen. Noen gjør mye og andre gjør lite og flyter på andre medlemmer som føler seg utnyttet. Lite informasjon blir delt mellom medlemmene og mye av arbeidet blir gjennomført individuelt.
3. Effektiv gruppe: En gruppe som jobber sammen for å gjennomføre delte mål. Gruppemedlemmene tror at de kan bare gjennomføre målene sine hvis hvert enkelt gruppemedlem klarer å gjennomføre målene sine. Hvert enkelt gruppemedlem prøver å både maksimere sin egen og hverandres suksess.
4. Høy-ytelses gruppe: En gruppe som møter alle kriteriene til å være en effektiv gruppe og presterer over forventningene til tross for hvem som er medlem av gruppen.

Et team er en form for en sosial gruppe. Et funksjonelt team består av 3 til 10 medlemmer, der 5 medlemmer regnes som det optimale. Definisjonen av en sosial gruppe er at alle individene har en bevissthet om at de utgjør en gruppe (Hjertø, 2013).

Hjertø (2013) legger frem tre grunnprinsipper på hva som kjennetegner et team:

1. «Et team er i mange sammenhenger noe annet enn summen av individene i teamet, noen ganger til det bedre, andre ganger til det verre»
2. «I et team vil det alltid være gjensidig avhengighet mellom gruppemedlemmene»
3. «I et team vil det alltid være felles ansvar for gruppens resultater»

I et team vil det alltid være gjensidig avhengighet mellom medlemmene og de vil ha et felles ansvar for oppgaven (Hjertø, 2013), (Schwarz, 2016). Det vil si at alle teammedlemmene er avhengig av prestasjonen til hvert enkelt teammedlem for at teamoppgaven skal kunne løses. På et fotballag så er for eksempel laget avhengig av alle posisjonen på banen hvis laget skal prestere bra. Enn spiss kan score 10 mål i en kamp, men det hjelper ikke hvis forsvaret slipper inn 11 mål. Likevel har alle på laget et felles ansvar for presentasjonen og kan hjelpe hverandre på trening og under kampen for at hver enkelt

---

spiller skal ha størst mulig sjanse til å løse sine individuelle oppgaver på best mulig måte. Medlemmene har ulike oppgaver som må gjennomføres for at oppgaven skal løses.

I et team er det nødvendig at teammedlemmene vet hvem som er en del av teamet (Schwarz, 2016). I et team der det ikke er tydelig hvem som med er med i teamet danner det seg ofte to typer subgrupper, en gruppe som vet de er med på teamet og en annen gruppe som ikke vet, eller er usikre på om de er med. Slike uklarheter vil blant annet hindre muligheten til at teammedlemmene kan hjelpe hverandre. I et teamarbeid må det gjennomføres ulike valg i gruppeprosessen. Da er det viktig at teamet vet hvem som skal gjøre disse valgene. Er det sånn at teamlederen skal gjøre valget eller kan resten av teamet blande seg inn. Det at gruppe medlemmene er klar over sin autoritet er et viktig punkt for å opprettholde struktur i teamet (Schwarz, 2016). Et siste viktig prinsipp i teamarbeid er at det ikke bør gjøres for mange inn- og utskiftninger i teamet. Det tar tid før teamet blir kjent med hverandre, hva som fungerer og hva som er målet med teamarbeidet (Schwarz, 2016).

Et team med høy grad av gjensidig avhengighet og felles ansvar vil få en høy grad av autonomi og resultatet til teamet vil få direkte konsekvenser for hvert enkelt teammedlem (Hjertø, 2013). Ved teamarbeid er det viktig at det opprettholdes en balanse mellom gjensidig avhengighet i teamet og felles ansvar. Med høyt felles ansvar og lavt gjensidig avhengighet er det størst sjanse for at gratispassasjeratferd oppstår. Ved både lav gjensidig avhengighet og felles ansvar vil det danne seg koordineringsgrupper. I tilfeller med høy gjensidig avhengighet og lavt felles ansvar vil det gå mot en tendens av suboptimalisering, der teammedlemmene tenker bare på seg selv (Hjertø, 2013).

### **2.2.2 Virtuelle team**

«Et virtuelt team er et team der medlemmene bruker teknologi i varierende grad i arbeid over stedstids- og relasjonsmessige grenser for å gjennomføre en oppgave» (Hjertø (2013), s. 35). Virtuelle medier som kan brukes i virtuelle team er f.eks.; video-konferanser, telefon, epost, chat og forum. De ulike mediene blir gjerne vurdert etter rikhet og simultanitet (Hjertø, 2013). Samarbeid ansikt til ansikt scorer høyest på både rikhet og simultanitet, men likevel finnes det flere fordeler med virtuell kommunikasjon. Virtuelle team relaterte teknologier kan gjøre samarbeidet mer fleksibelt, redusere tidsbruk og kan føre personer som bor på flere ulike steder sammen. Flere studier har sammenlignet virtuell kommunikasjon med ansikt til ansikt kommunikasjon og vist at det fortsatt er uklart hva som gir høyest teameffektivitet. Noen studier konkluderte med redusert gruppeeffektivitet, innovasjonstenkning og jobbtillfreds og økt tidsforbruk ved bruk av virtuelle medier (Hjertø, 2013). Andre studier viste ingen forskjell på teamprestasjoner og viste i tillegg økt beslutningsevne ved bruk av virtuelle medier. Samhold og relasjonsbygging bør det

---

bruke ekstra tid på ved bruk av virtuelle team. Et økt fokus på oppstartsfasen i et virtuelt samarbeid vil kunne gi økt koordinering og videre føre til høyere effektivitet og jobbtilfredshet (Hjertø, 2013).

### **2.2.3 Roller og Normer**

Roller og normer tar en naturlig del i en gruppe. Dette kan i noen sammenhenger være på grunn av bevisste valg og i andre situasjoner oppstå ubevisst. De er med på å forme gruppen og legger grunnlaget for hvordan gruppen forholder seg til hverandre. I en gruppe vil alle medlemmene ta en rolle, og et gruppemedlems rolle kan variere fra forskjellige grupper de deltar i. En rolle er med på å skape ansvarsfølelse og fordeling for hva den enkelte gjør i gruppen. I noen grupper kan man gi dedikerte formelle roller, slik som møteleder eller referent, mens i andre kan roller dannes uformelt ut fra gruppemedlemmenes interesser og væremåte. Roller kan defineres som “et sett med forventninger som definerer den korrekte oppførselen av en posisjon opp imot andre med relaterte posisjoner”. Ut fra disse forventningene som da oppstår kan rollekonflikter oppstå, ved eksempelvis at de brytes eller at flere ønsker samme rolle (Johnson and Johnson (2013), s. 15-16).

Normer på sin side er et sett med regler som gruppen alltid forholder seg til, som handler om hvordan man forventer alle skal oppføre seg i varierende situasjoner. Disse kan være klare og skrevne regler slik som samarbeidsavtalen for denne gruppen. På den andre siden vil det som oftest også være uskrevne regler i grupper, de går på hvordan de andre i gruppen forventer at du skal oppføre deg i gruppen ut fra forskjellige situasjoner. Så normer kan defineres som gruppens felles oppfattelse av hvordan den enkelte skal oppføre seg i gruppen (Johnson and Johnson, 2013).

### **2.2.4 Tverrfaglige team**

Et team bestående av individer med forskjellig kompetanse eller bakgrunn kalles for et tverrfaglig team. På en side kan en teamsammensetning som dette kan være med på å skape fordelaktige konsekvenser slik som økt produktivitet, kreativ problemløsning eller moralsk resonnering. Bakdelene med en heterogen gruppe kan være at det oppstår splittelser i gruppen, mobbing, lavere prestasjonsnivå eller at ideer og informasjon blir forkastet på grunn av manglende åpenhet i gruppa. Om utfallet blir positivt eller negativt i et tverrfaglig team avhenger hvor åpen individene i gruppa er til andre tanker enn sine egne, og i hvilken grad de godtar disse forskjellene (Johnson and Johnson, 2013).

---

## 3 Gruppen

### 3.1 Homogen gruppe

Gruppen anså seg allerede i oppstartsfasen som en homogen gruppe. Alle gruppemedlemmene studerte realfagsrelaterte studier på NTNU Gløshaugen. Adrian, Mathilde, Lars og Trygve studerte til å bli sivilingeniører mens Gaute studerte master i realfag. Dermed er det naturlig at gruppen tenkte relativt likt når det gjaldt problemløsning. En bestemt måte å løse problemer på kunne ført til et uheldig mønster som var vanskelig å endre i løpet av gruppesamarbeidet. Dette førte til at gruppen kom til rask enighet når beslutninger skulle tas, og i følge Nielsen, (2010), kunne denne raske beslutningsprosessen ført til at en ikke tenkte over andre gode løsninger som fantes. At gruppen da brukte mindre tid på selve beslutningsprosessen ga lengre tid på å bruke på selve gruppeoppgaven. I kontrast hvis et teammedlem for eksempel hadde vært en psykologistudent fra Dragvoll ville gruppen sannsynligvis kunne forventet å få inn et litt annet perspektiv ved en idemyldringsøvelse.

Personlighetsmessig hadde det også vist seg at gruppen var noe homogen, men ikke like åpenbart som på det faglige. Grupperefleksjoner og andre samarbeidsøvelser tydeliggjorde denne likheten. Denne homogeniteten gjør at gruppen hadde brukt lite tid på konflikt og heller kunne fokusert på oppgaven uten store konflikter.

Selv om gruppen generelt sett kunne ses på som homogen, hadde den naturligvis deler av heterogenitet. Gruppemedlemmene hadde ulike studiespesialisering, i tillegg hadde hvert enkelt gruppemedlem hatt ulike jobber og andre erfaringer. Personlighetsmessig var det også enkelte markante forskjeller internt. Lars snakket for eksempel klart mest i gruppen og viste høyt engasjement, mens Gaute og Adrian trivdes med å opptre litt mer tilbaketrukket. Denne heterogeniteten bidro med å skape noe mer kreative løsninger og gjorde det enklere for gruppemedlemmene å komme med korrektiv til hverandre som samsvarer godt med teorien lagt fram i Nielsen, (2010).

### 3.2 Roller i gruppen

Gruppen mente tidlig at det ikke var et behov for at enkelte skulle ha faste formelle roller, men at heller det skulle opprettes roller som møteleder og referent som skulle gå på rundgang for hver gang. Begrunnelsen var at medlemmene følte at det var viktig å ha disse rollene for å ha en tydelig struktur, men at alle skulle få testet seg selv, og for å beholde en flat struktur i teamet. I oppstartsfasen kunne man se at Lars tok på seg en uformell lederrolle, dette kunne vises til at gruppen ubevisst følte på et behov for en leder, som stemmer

---

overens med teoriene til Nielsen, (2010). Etter hvert ble det observert at det ble dannet flere uformelle roller, hvor blant annet Adrian fikk ansvar for databehandlingen av spørreundersøkelsen, på grunn av hans sterke datakompetanse. Dette førte til en forventning om at han skulle ta ansvar eller støtte ved senere oppgaver som inneholdt databehandling (Seksjon 2.2.3). Mathilde tok på seg oppgaver hvor hun skulle kommunisere med gruppens kontaktpersoner, så da ble det gjennom samtykke naturlig at hun skulle være knutepunktet mellom gruppen og dens kontaktpersoner.

## **4 Gruppeprosessen**

### **4.1 Samarbeidsavtale**

#### **4.1.1 Før revidering**

Hver studentgruppe i EiT skal ha utarbeidet en skriftlig samarbeidsavtale i løpet av de første landsbydagene. Samarbeidsavtalen skal være med på å tydeliggjøre forventninger til samarbeidet og gi tydelige rammer på hvordan gruppen ønsker å jobbe sammen, med følgende innhold:

- Forventninger til den enkeltes bidrag underveis i samarbeidet
- Hva som forventes av innsats når det nærmer seg levering
- Hvordan gruppen ønsker å kommunisere
- Håndtering av avvik/uenigheter

Ut over dette skulle gruppen ta for seg elementer de mente var viktig for at arbeidet og samarbeidet skulle gå så bra som mulig, og som hvert gruppemedlem kunne stå inne for. Utarbeidingen av avtalen startet ved at hvert enkelt medlem leste gjennom et infoskriv med råd om hvordan en samarbeidsavtale kunne se ut, og hva som kunne være lurt å ha med. Ut ifra en mal som lå i dette skrevet, valgte gruppen å bruke elementer som råd, og videre omformulerte de slik at det passet gruppen bedre. Herunder dro man frem disse hovedpunktene:

- Leveranse
- Trivsel
- Læring

---

Under disse kategoriene la gruppen inn punkter som skulle gjøre teamarbeidet så bra som mulig. Dette var punkter som gruppen godkjente i fellesskap for å ha konkrete avtaler å gå tilbake på dersom enkelte gruppemedlemmer ikke gjorde som de skulle. Første utkast av samarbeidsavtalen ligger i Appendiks A.

#### **4.1.2 Etter revidering**

Etter at første utkast var levert og gruppen hadde jobbet sammen i fire uker og fått tilbakemeldinger på utkastet, reviderte gruppen den på landsbydag fem. Hensikten med dette var at gruppen skulle bli bedre kjent og ta mer form før den endelige samarbeidsavtalen skulle ferdigstilles. Her var det en mulighet for gruppen å endre momenter som ikke var relevante, eller legge til nye punkter om man så at det var et behov for dette.

Et av hovedmomentene som ble endret på var at tidspunkt for valg av møteleder, referent og mål for neste landsbydag ble satt på slutten av hver landsbydag. Gruppen hadde reflektert over at siden det var en hel uke mellom hver landsbydag så var det viktig å ha konkrete punkter rammer å bygge neste landsbydag på. Dette var for å få en bedre flyt slik at det ble enklere å komme i gang effektivt neste dag. I praksis betydde dette at neste møteleder fikk et ekstra ansvar om å kalle inn til neste landsbydag og sette agendaen.

Etter tilbakemeldingene som ble mottatt ble det også gjort språkmessige endrer i avtalen, for at det ikke skulle kunne bli diskusjon over meningen ved visse punkt i en senere instans. Gruppen mente at det var viktig å være konkret i avtalen, slik at det var enklere å referere til den hvis uforutsette situasjoner under samarbeider oppsto. Den reviderte og endelige samarbeidsavtalen ligger i Appendiks B.

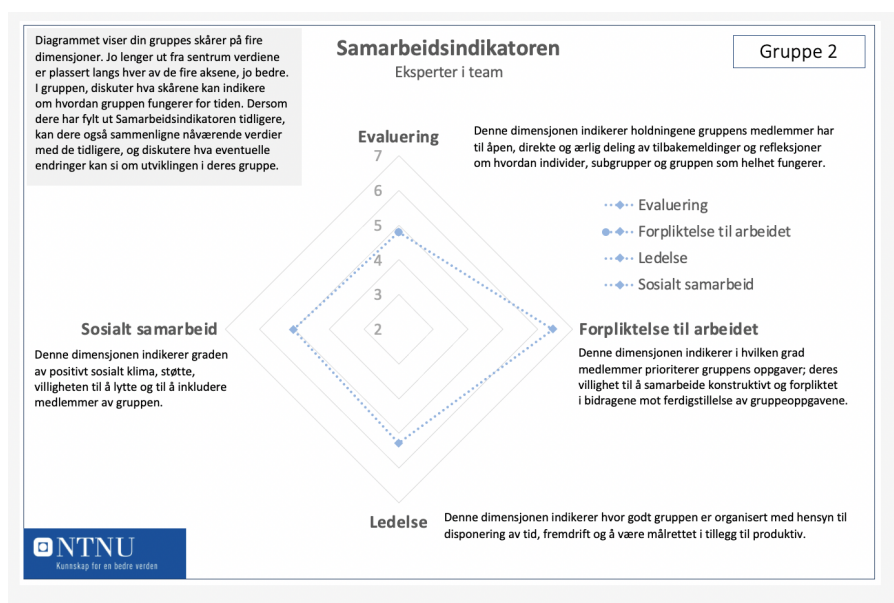
### **4.2 Samarbeidsindikator**

I løpet av faget EiT var gruppen gjennom en del obligatoriske øvelser arrangert av læringsassistentene. På dag fire, ni og fjorten ble samarbeidsindikatoren gjennomført. Under denne øvelsen svarer gruppemedlemmene individuelt på et spørreskjema, som i hovedsak går på hvordan samarbeidet i gruppen fungerer. Deretter blir det beregnet et samlet gjennomsnitt av gruppens individuelle svar. Samarbeidsindikatoren er delt inn i fire kategorier: *Evaluering, forpliktelse til arbeidet, Ledelse og sosialt samarbeid.*

Samarbeidsindikatoren som ble gjennomført tidlig i samarbeidet vises i Figur 1. Fra denne kommer det frem at gruppen hadde veldig høy score på *Forpliktelse til arbeidet*. Gruppen forklarte det med at det var stor enighet under arbeidet med samarbeidsavtalen på dag to, som ga sikkerhet på at samtlige ville bidra i stor grad. På *Ledelse* scoret gruppen

noe lavere, som gruppen følte stemte godt overens med at selve arbeidet med prosjektet ikke hadde kommet ordentlig igang. På en annen side motstred dette at gruppen tidlig anså seg som en homogen gruppe som kan gi økt produktivitet tidlig i en gruppeprosess Seksjon 2.2.4.

Gruppen scoret også noe lavere på både *Sosialt samarbeid* og *Evaluerings*. Gruppen kjente seg igjen i dette da gruppen fortsatt var på et tidlig stadie og at de følte at de ikke har blitt satt på noen prøver hvor samarbeidet hadde blitt utfordret. Under grupperefleksjonen påpekte også Lars at han syntes det var betryggende at alle i gruppen svarte tilnærmet likt på undersøkelsen, og at gruppen var på samme bølgelengde. Resten av gruppa var enig i dette og at det gjenspeilte seg i, som nevnt i tidligere avsnitt, at de anså seg som en relativt homogen gruppe.



Figur 1: Samarbeidsindikatoren etter dag fire.

Figur 2 viser hvordan samarbeidsindikatoren fra dag ni har utviklet seg fra den gruppen fikk på dag fire. Det kommer frem at *Evaluerings* hadde gått litt ned, som var noe gruppen kjente seg til dels igjen i. Trygve syntes det er litt rart at gruppen hadde gått litt ned her da han følte at gruppen er åpen for tilbakemeldinger, noe gruppen sa seg enig i. På den andre siden påpekte Lars at hans refleksjoner her var at gruppen ikke hadde hatt situasjoner hvor slike tilbakemeldinger hadde vært nødvendig, og dermed ikke har noe man kan se utvikling på. Gruppen observerer at dette kan være tilfelle også, og Gaute påpeker at dette kan komme av gruppen var veldig like, som forsterket teorien om at gruppen var homogen.

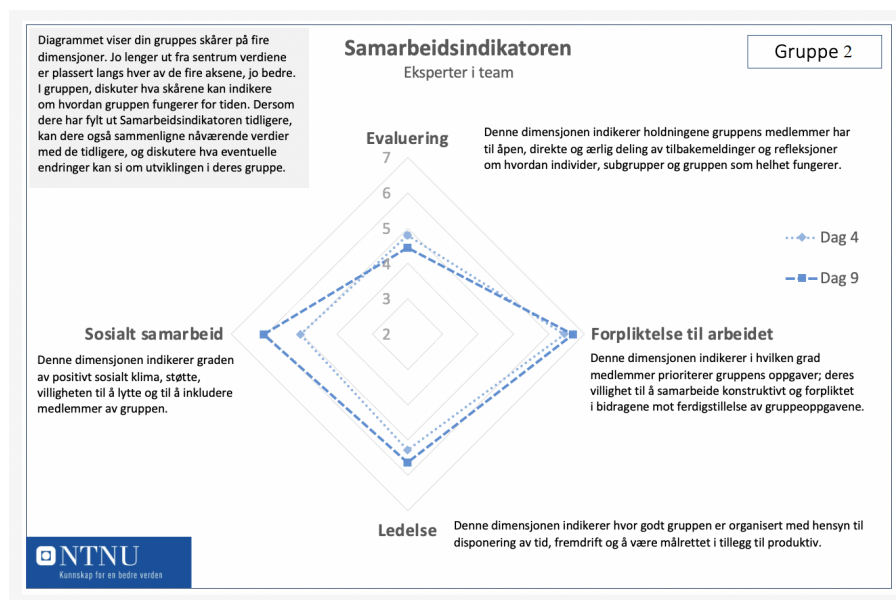
*Forpliktelse til arbeidet* hadde en liten økning og var fortsatt veldig høy. Gruppen følte dette gjenspeilet deres enighet rundt delaktighet i leveransen av arbeidet som ble holdt



uendret, men viktig, under revideringen av samarbeidsavtalen. Avtalen ble også endret, da Lars kom med forslag om at gruppen skulle jobbe litt utenfor oppsatt EiT-tid. Dette sa resten av gruppen seg også enig i, som kan vise til at gruppen dekket grunnprinsippet om felles ansvar i et team (Seksjon 2.2.1).

*Ledelse* hadde gått litt opp, noe gruppen følte at var naturlig da man hadde kommet lengre i arbeidet med prosjektet og hadde noe håndfast å jobbe med. Likevel påpekte Lars at gruppen kunne jobbe enda mer strukturert mot sluttmålet, og enda mer bevisst på å bli ferdig. Gruppen kjente seg til dels igjen i dette, da denne spørreundersøkelsen ble besvart første dag med fysisk oppmøte. Det hadde ført til mer “small-talk” mellom gruppemedlemmene og mindre strukturert arbeid, da gruppen følte at de nesten måtte bli kjent på nytt i det nye miljøet.

Til slutt viser figuren at *Sosialt samarbeid* hadde gått veldig opp, som Lars mente var kult fordi det viste at gruppen trivdes bedre sammen. Dette kan begrunnes i at gruppen på dag ni hadde begynt fysisk, men også hatt ulike øvelser for å bli bedre kjent. I tillegg hadde gruppemedlemmer til tider jobbet i mindre grupper, som gjorde at flere fikk pratet med hverandre enn da det ble jobbet virtuelt i store grupper. En noe mer spontan øvelse i denne perioden var at medlemmene skulle gjette høyden på hverandre, uken før gruppen gikk over fra virtuelt til fysisk. Mathilde syntes dette at det var et morsomt innslag, og reflekterte over om fysiske møter ville ført *Sosialt samarbeid* høyere.



Figur 2: *Samarbeidsindikatoren etter dag ni sammenlignet med dag fire*

Figur 3 viser hvordan den siste samarbeidsindikatoren fra dag fjorten ble satt opp mot de tidligere. *Evaluering* var så si uendret fra dag ni, noe gruppen hadde flere antakelser om.

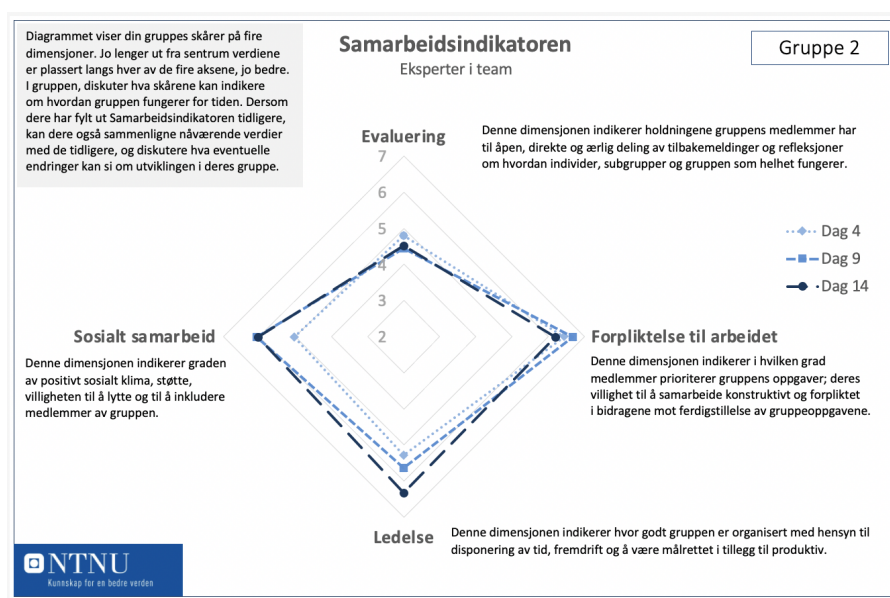
---

Gaute mente at gruppen heller ikke i denne perioden hadde opplevd noen sterke situasjoner, der de hadde følt at det hadde vært nødvendig med tilbakemeldinger, for å endre handlingsmønster til gruppemedlemmer. Trygve reflekterte rundt at undersøkelsen ble besvart på nest siste dag. Dermed kunne det være at om noen i gruppa hadde konstruktive tilbakemeldinger, som ikke var kritisk for levering av rapportene, ville det være enkelt å unngå fra å si det når gruppen uansett ikke skulle møtes så mange flere ganger.

*Forpliktelse til arbeidet* hadde en liten nedgang fra tidligere, men var fortsatt svært høy. Mathilde stilte seg litt forundret over denne nedgangen, og anslo at dette kunne ha med varians å gjøre. Hun følte at hun opplevde at det fortsatt var høyt i gruppen, men at nyanser i svarene kunne vært med på å trekke det ned, noe gruppa sa seg enig i. I tillegg påpekte Trygve at siden gruppen var så nærme slutten, kunne det være at gruppemedlemmene var litt lei av oppgaven. Gruppen kjente seg litt igjen i det, og Adrian begrunnet det med at nå var kun den “kjedelige” rapport-skrivingen igjen.

Videre hadde *Ledelse* gått veldig opp, som var noe gruppen kjente seg igjen i. Lars påpekte at det kom fra den nye strukturen i gruppa, med fordeling i mindre grupper, som hadde gitt tydeligere arbeidsoppgaver og klarere mål. Gaute sa seg enig og la til at også det at gruppen nå jobbet fysisk var en positiv bidragsyter. Gruppen hadde her nådd et punkt hvor de jobbet svært effektivt og samlet mot et felles mål (Seksjon 2.2.1).

Til slutt ble det observert at *Sosialt Samarbeid* holdt seg uendret fra dag ni, og holdt seg på et høyt nivå. Etter gruppen hadde diskutert dette var det grunn til å anta at det kom av at gruppen nå hadde mer fokus på det faglige, gjennom skriving av rapporter, i stedet for det sosiale. Adrian la fram at det var vanskelig å bli bedre kjent siden gruppen kun møttes innenfor de avsatte tidspunktene for EiT. Mathilde støttet under dette med å legge til at gruppen var på et stadie hvor gruppa følte seg godt nok kjent til å få prosjektet ferdig, og siden gruppen var i en avsluttende fase var det naturlig å ikke legge mer energi i å bli bedre kjent.



Figur 3: Samarbeidsindikatoren etter dag fjorten sammenlignet med tidligere indikatorer

## 4.3 SITRA

### 4.3.1 Situasjon ved oppstart: Å jobbe virtuelt.

Fra landsbydag en til åtte ble gruppesamarbeidet gjennomført virtuelt på grunn av coronaviruset. Gjennom dette virtuelle samarbeidet har gruppen møtt på flere utfordringer. Den virtuelle kommunikasjonen ble gjennomført gjennom Blackboard Collaborate, Zoom og i Teams. I kontrast med ansikt-til-ansikt kommunikasjon vil denne type kommunikasjon skåre lavere på rikhet og i simultanitet (Seksjon 2.2.2). Mangel på simultanitet var tydelige i flere situasjoner. Den største utfordringen med dårlig simultanitet var at gruppemedlemmene ikke kunne snakke i munnen på hverandre og det var ofte signifikante forsinkelser mellom gruppemedlemmene. En og en måtte snakke seg ferdig før neste kunne snakke.

Et eksempel på dette problemet oppsto på landsbydag fire på Blackboard Collaborate da Adrian virket veldig stille og gruppen lurte på hvorfor han var så stille. Adrian svarte da: "Når jeg ligger 1-2 sekunder bak dere er det vanskelig å involvere seg i samtalen. Det er veldig slitsomt å prøve å snakke ettersom jeg muligens avbryter dere midt i en samtale". Lars svarte med å poengtere at Adrian ikke trengte å bekymre seg for å avbryte gruppen og at han burde snakke hvis han hadde noe han ville si. Resten av gruppen var enige, og hadde empati med Adrian ettersom flere har opplevd forsinkelser tidligere. Det var tydelig frustrasjon i gruppen på grunn av disse tekniske problemene, dette senket nok produktiviteten. Like hendelser oppsto gjennom det virtuelle samarbeidet og tæret nok

---

psykisk på gruppen slik at humøret og teameffektiviteten sank.

På landsbydag to fortalte Gaute at han pratet mindre enn vanlig på grunn av at det var enkelt at det oppsto rot i samtalen hvis mange pratet. I tillegg syns Adrian at det var vanskelig å føre lengre samtaler over nettet. Mangelen på “small talk” førte nok til mer prat om det faglige og mindre sosial prat. Disse problemene ga store vanskeligheter i oppstartsfasen som er en svært viktig fase ved virtuell kommunikasjon (Seksjon 2.2.2).

Å ta ordet til vanlig kan være vanskelig nok for enkelte, en ekstra terskel for å ta ordet hemmet muligens enkelte gruppemedlemmer da kommunikasjonen foregikk virtuelt. Dette har nok i sammenheng hvilke personligheter som finnes i gruppen. For eksempel synes Lars at det var komfortabelt å ta ordet, mens Gaute syntes det var litt ubehagelig og snakket derfor mindre. Mathilde syntess også det var vanskeligere å ta ordet over nett og foreslo at gruppen kunne rekke opp hånden eller gi andre tegn for å vise at en ville ta ordet. Som nevnt i Seksjon 2.2.2 er det uklart om hva som gir høyest teameffektivitet, virtuelt eller ansikt-til-ansikt kommunikasjon, men i gruppens tilfelle er inntrykket at virtuelt fungerer mindre bra.

Personlighetstyper spiller nok en stor rolle i hva som er optimalt for hver enkelt gruppe. Som nevnt tidligere er det viktig at individene i gruppen får fram tanker til alle gruppemedlemmene og er åpen til andre tanker enn sine egne for å skape et vellykket tverrfaglig team (Seksjon 2.2.4). For at disse tankene skal deles i gruppen er det vesentlig at gruppeindividene kommuniserer. Virtuell kommunikasjon ser ut til en viss grad å hemme denne kommunikasjonen. I verste fall hvis kommunikasjonen virtuelt ikke strekker til kan gruppen bli karakterisert som en pseudogruppe som er en gruppe som har lite fordeler med å jobbe sammen, som fører til mye individuell jobbing og sosialisering snakk (Seksjon 2.2.1).

Det ble gjort flere tiltak for å forbedre de tekniske ulempene som førte med det virtuelle gruppesamarbeidet. Et eksempel på dette var at gruppen bestemte seg for å bytte ut Blackboard Collaborate til fordel med Zoom, noe som forbedret simulativiteten betraktelig. Til tross for vanskeligheter med kommunikasjonen føler gruppen at samarbeidet funket bra uansett om ikke alle gruppemedlemmene snakket like mye. I tillegg brukte gruppen gode digitale verktøy for idemyldring på nett. Lars syntes at denne typen digitale verktøy skapte engasjement i gruppen i tillegg til at idemyldringen var mer effektiv og oversiktlig. Adrian, Gaute og Mathilde var også enig i dette. Adrian syntes også at bruken av denne typen hjelpemidler gjorde det enklere å få frem hva en tenkte, som er ekstremt viktig i et tverrfaglig team (Seksjon 2.2.4).

Det at gruppen bestemte seg for å rullere på hvem som skulle være møteleder for hver gang resulterte i at det ble enklere i å kommunisere virtuelt på grunn av tydeligere struktur

---

som stemmer godt med Schwarz (Seksjon 2.2.1), som peker på at det å kjenne sin autoritet er svært viktig i et teamarbeid. Samtidig som at gruppemedlemmene utfordret hverandre slik de ble enige om at gruppen skulle gjøre i samarbeidsavtalen. Dette tiltaket kan gi økt selvtillit for den som er møteleder som videre kan resultere i at terskelen for å komme med innspill blir lavere.

#### **4.3.2 Situasjon midt i: Gi og ta plass**

På landsbydag åtte skulle samarbeidsøvelsen “Gi og ta plass” gjennomføres som en del av fasilitatoropplegget til læringsassistentene. Hvert gruppemedlem fikk 5 minutter på å lage en tegning som skulle illustrere hvor mye plass en syntes at hvert enkelt gruppemedlem tar og gir. Deretter skulle hvert enkelt gruppemedlem presentere tegningen sin til gruppen og begrunne sin illustrasjon. Tilslutt ble det reflektert rundt alle tegningene i gruppen, og en tegning ble valgt ut til å representere hele gruppen, se Figur 4.

Gruppen er enig i at Lars tar størst plass, Mathilde og Trygve nest størst plass og Adrian og Gaute minst plass. Generelt mener gruppen at de jobber godt og at det at gruppemedlemmer tar ulike plass er greit. Gruppen mener at Lars ikke tar for mye plass og at dette gagner gruppesamarbeidet på en god måte. Når det gjelder det å gi plass, var gruppen enige at alle i gruppen var gode til å gi plass. Dette ble ikke så bra illustrert på tegningen, så det er det å ta plass som er hovedfokuset i denne situasjonen.

Gaute syntes at samarbeidsøvelsen var litt uklar og visste ikke helt hvordan han skulle illustrere dette på en god måte. I tillegg var han spent på å se hvordan oppfatningen til hvert enkelt gruppemedlem var ettersom han syntes selv at han var en av de som tok minst plass. Da tegningene ble presentert ble Gaute lettet av å se at gruppen var så enige som de var. “Resultatet er kanskje ikke så overraskende med tanke på hvor lik gruppen har vist seg å være ved tidligere samarbeidsøvelser. Gruppen har vært gode på å utnytte tidligere refleksjonsøvelser som har gjort gruppen bedre kjent, dette bør vi fortsette med”. Sa Gaute. Lars var bevisst av at han “tar mye plass” og at det var godt å bekrefte at gruppen liker at han “tar mye plass”. Adrian sier at enigheten viser til god trivsel i gruppen, og at dårlig stemning kunne ha blitt reflektert i denne øvelsen. Adrian ville for eksempel ha tegnet helt annerledes hvis Lars hadde tatt alt for mye plass. Mathilde syntes det var ubehagelig å rangere personer ut fra hvor mye plass noen tar. “Det er ikke negativt at noen tar stor eller liten plass. Hvor stor plass noen tar tyder ikke på godt eller dårlig gruppearbeid” sa Mathilde. Gaute er en enig og kommenterer at det kan ikke være 11 spillere som er Messi på banen samtidig. Trygve syntes også det var litt ubehagelig å gi tilbakemeldinger om hvor mye plass noen tar, men det at gruppen snakket om det etterpå hjalp og lettet på spenningen. Gruppen var enige med Trygve.

---

Tidligere har det blitt gjort en lignende øvelse som kan knyttes opp mot det å ta plass i gruppen. Det ble gjort en tidtakingsøvelse, der en av læringsassistent tok tiden på hvor lang tid hvert av gruppemedlemmene snakket over et begrenset tidsrom. Under denne øvelsen pratet Gaute og Adrian minst, men begge uttrykte i ettertid at begge føler at de bidrar med det de kan. Etter øvelsen sa Gaute: “Det er ikke noe fasit på hva som er en bra gruppe. Hvor mye hvert enkelt gruppemedlem snakker, definerer ikke om gruppesamarbeidet er bra eller dårlig” Gruppen var enige i det Gaute sa.

Lite engasjement og unnvikenhet kan hindre et godt gruppesamarbeid ettersom det er vesentlig å få frem alle meningene til gruppemedlemmene. Teorier fra Nielsen, (2010) viser til at for å øke selvinnsikten i en gruppe, er det viktig at alle er villig til å eksponere seg selv. Ettersom at gruppen mente at gruppesamarbeidet var godt til tross for at noen tok mindre plass, kunne tyde på at både Gaute og Adrian eksponerte seg nok til å føre et godt gruppesamarbeid.

Gruppen anså det ikke som svært nødvendig å innføre tiltak for å endre holdningsmønsteret, likevel ble det innført et tiltak for å jevne ut hvor mye plass hvert enkelt gruppemedlem tok. Tiltaket gikk ut på å gjennomføre flere bekjenteleker og uformelle aktiviteter hver landsbydag. Denne aksjonen gjorde at alle gruppemedlemmene ble bedre kjent med hverandre og det ble lettere å få i gang den uformelle praten. Dette resulterte i at hvem som tok mest plass jevnet seg litt ut, men fremdeles var det Lars som tok mest plass ettersom dette kom mer naturlig for han og gruppen. Resultatet av denne aksjonen ble også synlig da gruppen for første gang møttes fysisk og gruppen kom godt overens. Det var lett for gruppen å jobbe sammen, både den sosiale- og arbeidspraten hadde god flyt.

Å ha en person som tar litt ekstra plass har også vist seg å være veldig positivt for gruppen. Spesielt da gruppen skulle velge problemstilling og gruppen virket lite fornøyd med fremgangen, det antas da at gruppen var i overgangen fra konfliktfasen til samhörighetsfasen (Berg-Nielsen, 2010). Da tok Lars ansvar og slo til med en helt ny ide som gruppen likte veldig godt. Dette eksemplet viser tydelig en fordel med gruppemedlemmer som er villig til å ta litt ekstra plass og eksponere seg selv.

Som nevnt over, da gruppen begynte å møte fysisk ble det observert i gruppen at det var jevnere om hvem som tok lite og mye plass. Adrian og Gaute pratet mer enn de har gjort tidligere, og homogeniteten i gruppen så ut til øke ytterligere i forhold til hvordan den var virtuelt. Dette tyder på at de ubevisste normene, endret seg da gruppejobbingen gikk fra virtuelt til fysisk (Seksjon 2.2.3). Den klare rollen til Lars som han som tok mest plass, ble mindre tydelig (Seksjon 2.2.3). Fysisk samarbeid øker både rikhet og simultanitet (Seksjon 2.2.1), men “small talk” og ikke faglig prat økte nok betraktelig. Gruppen gjennomgikk på en måte en ny oppstartsfase, bare nå fysisk. Totalt sett økte engasjementet,

---

trivselen og selvinnsikten til gruppen, som er veldig positivt i følge teoriene til Nielsen, (2010). Hvis gruppen skulle ha fortsatt å samarbeidet etter EiT ville gruppen ha gjennomført samarbeidet 100% fysisk.



Figur 4: Tegningen som illustrerer hvor mye plass hvert enkelt gruppe-medlem tar og gir i gruppen.

#### 4.3.3 Situasjon ved slutt: Jobbe i mindre team

Arbeidet med å utarbeide problemstillingen dro seg langt ut i prosjektets levetid og ble stort sett gjort i felleskap. Gruppen jobbet også mye i felleskap med å utarbeide og sende ut spørreundersøkelsen. Lars uttrykte på grupperefleksjonen etter at spørreundersøkelsen var sendt ut at han følte gruppen hadde vært svært lite effektiv den dagen. Det var de andre gruppemedlemmene enige i. Gaute poengterte at han ikke følte han bidro særlig mye da de fleste av diskusjonene og arbeidet som ble gjort handlet om hvordan analysen skulle gjøres på fremtidig innsamlet data og ideen om å utvikle en nettside. Alt dette var temaer han hadde lite erfaring med og interesse av. Mathilde var enig i at gruppen jobbet med lav effektivitet og påpekte selv at hun ofte blir passiv i diskusjonen som foregår i større grupper, da hun er usikker på hvordan andre vil reagere på hennes forslag.

En forklaring på hvorfor arbeidet ble oppfattet som lite effektivt kan i likhet med situasjonen i Seksjon 4.3.2 være forbundet med roller. Selv etter lang tid i prosjektet fantes ikke formelle roller i teamet, da arbeidet som ble gjort ofte ble gjort i fellesskap. Uformelle roller oppstår naturlig ved at enkelte gruppemedlemmer er svært aktive i beslutningsprosesser, mens gruppemedlemmer som Adrian og Gaute med andre personlighetstrekk, blir passive.

Som et resultat av dette valgte gruppen etter utsendt spørreundersøkelse å dele seg opp i

---

to mindre grupper. Da kunne mindre avgjørelser bli tatt uten at alle i gruppen måtte være med i diskusjonen, i tillegg til at man fikk jobbet med mer samtidig. Gruppen reflekterer her over at selv om de i tidligere anledninger i hovedsak anser seg selv som en homogen gruppe, har individene i gruppen forskjellig kompetanse som kan utnyttes for å få økt produktivitet, som stemmer godt med teoriene Johnson and Johnson legger fram om tverrfaglige team (Seksjon 2.2.4).

En gruppe bestående av Adrian, Lars og Mathilde jobbet etter dette dedikert med prosjektrapporten, mens Gaute og Trygve fikk ansvaret for prosessrapporten. Valg av hvem som skulle være i hvilken gruppe var ikke åpenbar, da de fleste følte det var like viktig å bidra på begge rapportene. Noen valg av inndeling falt derimot mer naturlig da eksempelvis Adrian sin datakompetanse gjorde det naturlig å ha han i prosjektrapporten, hvor han kunne behandle dataene fra spørreundersøkelsen. Trygve sin sterke refleksjonskompetanse fra forsvaret gjorde at han meldte seg til å skrive på prosessrapporten, og gruppen syntes det var fornuftig. Her fikk gruppen utnyttet kompetanse fra de forskjellige individene, noe som kjennetegner et tverrfaglig team (Seksjon 2.2.4).

Mot slutten av prosjektet reflekterte gruppen over hvordan de følte denne delingen hadde vært. Her påpeker alle at de syntes at det har vært veldig effektivt, som bekrefter tanker gruppen har hatt rundt oppdeling tidligere. Gaute sier at han synes det har vært en veldig strukturert måte å jobbe på, som Mathilde sier seg enig i og tilføyer at det har vært behagelig og kun jobbe med en rapport av gangen, og ikke drive å veksle mellom. Adrian støtter opp under dette med å si “ Gruppen har hatt mulighet til å holde et renere objektivt syn på prosjektet og resultatene, ved å begrense det subjektive og metaobjektive til prosessen.” I tillegg legger Gaute til at han da kan sette seg godt inn i det han har fått ansvar på, men på den andre siden ikke får like god innsikt i hva de andre jobber med. Lars tilfører her at i denne prosessen har han mistet oversikt hva den andre del-gruppa jobber med, og at gruppa kunne vært bedre på å oppdatere hverandre. Hvis man ser på samarbeidsavtalen som ble utledet veldig tidlig i prosessen, kan man se at gruppen har et punkt på dette under både leveranse og trivsel. Gruppen reflekterer over at man var bedre på dette da man jobbet samlet, og at innenfor de mindre gruppene opprettholdt dette ganske godt, men at det ikke ble videreført godt nok når det ble gjort en oppdeling. Gruppa ser at om man hadde revidert samarbeidsavtalen senere i prosessen, hvor gruppa hadde blitt bedre kjent med hvordan de liker å jobbe, ville dette hatt et større fokus i avtalen. Det kan vises til at de uformelle normene om gruppens forventninger til hvordan ting skal gjøres i gruppen utvikler seg over tid, og i møte med nye situasjoner, og at de er vanskelig å formalisere på det tidlige stadiet hvor revideringen av samarbeidsavtalen ble gjort (Seksjon 2.2.3).

Selv om gruppen føler at de har mistet oversikt over hva de andre gjør og at de ikke vet hvordan de ligger an, har det kanskje noe overraskende ikke blitt uttrykt noen form for



---

usikkerhet på at jobben blir gjort eller at noen ikke bidrar. Mathilde påpeker at det å dele opp i mindre grupper gjør slik at det blir vanskeligere å sluntre unna jobben. At det blir enda mer tydeligere hva den enkelte i gruppa gjør, og hun legger til at man føler mer ansvarsfølelse for det som skal gjøres og får mer eierskap til oppgaven. Trygve på sin side legger til at han følte at gruppen kjente hverandre relativt godt, og visste hva de andre stod for med tanke på å gjøre det de skulle. Det gjorde at han ikke var så veldig bekymret for at jobben skulle bli gjort, noe resten av gruppen også kjenner seg igjen i. At fokuset på å bli kjent i tidlig fase kombinert med tidlig avklaring på leveranse kan sies at gruppen har fått en høy individuell ansvarsfølelse. Legger man da til den nye inndelingen som forsterker dette, i tillegg til og gi gruppemedlemmene en høy gjensidig avhengighet som gjør at gruppen unngår de negative konsekvensene, slik som gratispassasjerer, som blir beskrevet i teoriene av Hjertø i Seksjon 2.2.1. Dermed kan det vises til at gruppen har blitt mer effektiv som igjen ga positivt utslag på *Ledelse* delen i den siste samarbeidsindikatoren.

## 5 Oppsummering

### 5.1 Personlige Refleksjoner

#### 5.1.1 Adrian

Ved slutten av EiT, er Adrian noe usikker på hans følelser omkring faget. Fra begynnelsen av hadde Adrian lave forventninger til EiT. Dette stammer i hovedsak fra en iboende resultatorientert tankegang i prosjektarbeid, i tillegg til at han har blitt fortalt om andres negative erfaringer med faget. Denne negative startposisjonen var videre trukket nedover av de første landsbydagene. De første landsbydagene var lange og lite innholdsrike, videre fremmet av at pausene ikke førte med seg noe sosialt grunnet digital gjennomføring. Dette førte til at Adrian slet med å holde seg fokusert og motivert, i tillegg til at han ikke fikk et forhold til de andre. I dette var det en merkbar forskjell ved første fysiske arbeidsdag. Adrian føler at det var da han våknet, som han følte også gjaldt gruppa som en helhet. Ved fysisk møte var det en merkbar omstrukturering i de rollemønstrene, slik som taletid. De som brukte lite av taletiden digitalt, tok mye mer av tiden fysisk. Dette opplevde Adrian som veldig hyggelig å se en større variasjon i initiativ og meningsytringer, da dette ga Adrian et større sosialt inntrykk av de andre medlemmene.

Adrian vurderer hans faglige utbytte av faget som middelmådig. Han skrev kun på prosjektrapporten og fikk derfor ikke noe teoretisk faglig utbytte på prosessdelen av faget. Til tross for dette sitter han igjen med gruppearbeidserfaringer som han vil få bruk for videre i studieløpet og arbeidslivet. Han lærte mye om kunstgressproblemet Norge står ovenfor,

---

men ikke mye om det teoretiske bak det, som kan finnes i teoridelen av rapporten. Dette stammer mye fra at prosjektgruppa tidlig ble enige om at Adrian skulle behandle data som ble samlet inn i spørreundersøkelse, samt generere diagrammer og statistikker fra dette. Adrian følte at dette var et kjedelig og langdrygt arbeid, men følte også at det var i denne delen av arbeidet at han kunne bidra med sin faglige kompetanse. Når dette var gjennomført ble Adrians videre arbeid å overføre rapporten til Latex, og samle kilder og referanser, og generere korrekt kildeføring i Latex. Der og da var Adrian likegyldig til dette, men i ettertid sitter Adrian igjen med en følelse av anger på at han ikke tok opp ensformigheten av hans arbeid i plenum, i tillegg til hans tangentielle rolle i prosjektarbeidet. Dermed kunne han ha hatt en større del i prosjektarbeidet. Til tross for dette reflekterte Adrian over hans arbeid og innså at hans kompetanse innen datateknologi er mye bredere anvendbart enn det han hadde først tenkt, da han ikke hadde antatt at han fikk bruke sin kompetanse i idrettsteknologi så mye som han faktisk gjorde.

Adrian syns at homogeniteten av gruppa var interessant å observere som en faktor i produktiviteten. Han observerte at gruppas homogenitet var en driver for hurtig arbeid i de tidlige fasene. Adrian tror dette kan ha med at da alle på gruppa har veldig lik utdanning, og dermed har gruppe medlemmene blitt opplært i like arbeidsmønstre. Dermed ble jobb gjort effektivt og samstemt. Adrian har alltid følt at homogenitet i en prosjektgruppe er positivt, da arbeidet han gjør ellers er mindre kreativt. I dette faget sto idémyldring for en større andel av de tidlige arbeidsøktene. Her følte Adrian at denne homogeniteten var skadende for fremgangen da kreativiteten og diskusjonen manglet, da alle var ofte helt enige. Adrian føler at dette er en viktig lærdom som han skal ta med seg videre inn i andre gruppeprosjekter.

### **5.1.2 Gaute**

EiT har definitivt overgått de lave forventningene til Gaute. Det har vært lite drama, og gruppesamarbeidet har gått bedre enn forventet. Det Gaute likte minst med EiT var å gjennomføre store deler digitalt. Han følte da at motivasjonen og gruppesamhørigheten var relativt lav og at terskelen for å prate var høyere da, enn da det ble gjennomført fysisk. Dette forbedret seg kraftig, og han følte han kunne bidra mer da undervisningen ble gjennomført fysisk. Gaute jobbet mest med prosessrapporten og han ble positivt overrasket over hvor interessant gruppeprosess og gruppedynamikk faktisk er. Etter EiT har han fått bekreftet viktigheten av det å reflektere rundt gruppesamarbeid, dette kommer han nok til å få bruk for senere i livet, både i og utenfor jobbsammenheng. EiT har gjort Gaute oppmerksom på at fagkompetansen hans geologi er mye mer anvendbar enn han først antok. Gautes kompetanse om berggrunnen og ressurser er svært relevant med tanke på kunstgress, dette trodde han ikke da han meldte seg på denne landsbyen. Slik kompetanse

---

er det få som har, og er et viktig bidrag i det helhetlige bilde om utslipp av mikroplast. Gaute er generelt en lite åpen person. Han syns det å åpne seg for andre personer, spesielt til personer man ikke kjenner godt fra før, var ubehagelig. Etter EiT skal han fortsette å utfordre seg på å åpne seg mer for andre.

Han har aldri jobbet i et tverrfaglig team før og var litt spent på hvordan dette skulle gå. Etter et par landsbydager viste det seg at gruppen var veldig homogen, dette gjorde nok gruppen ganske komfortabel og mindre uenigheter dukket opp gjennom samarbeidet. Gruppen har vært gode på refleksjoner og han syns gruppen har fått god selvinnsikt. Det har vært lite hard og direkte konstruktiv kritikk i gruppen. Dette har nok med at det har vært lite konflikter og mye enighet i gruppen, men Gaute tror at gruppen har vært i stand til å gi denne type kritikk hvis det har vært nødvendig.

Ettersom Gaute skrev bare på prosess- og ikke prosjektrapporten har han ikke fått det samme faglig utbytte fra selve prosjektet. Dette syns han var greit, ettersom han har lært mye om gruppedynamikk som han syns var veldig interessant. Hvis alle på gruppen kunne ha jobbet med begge rapportene, ville det nok ha vært best mulig med tanke på læringsprosessen, men da ville nok effektiviteten gått ned. Hvis gruppen har hatt et gruppemedlem som har vært litt annerledes og skapt konflikt og heterogenitet tror Gaute at gruppen kunne også ha hatt større læringsutbytte av gruppeprosessen. Alt i alt syns Gaute at EiT har vært vellykket og skjønner bedre nå hvorfor dette er et obligatorisk emne for mange masterstudenter på NTNU.

### **5.1.3 Lars**

Lars sitter igjen med noe blandede følelser rundt gruppearbeidet i EiT. De første ukene med digitalt opplegg var energitappende og dagene ble lange. Han har hatt svært få lange digitale møter tidligere, og har virkelig fått kjenne på hvor kjedelig det kan være i lengden. Disse møtene tvang etterhvert frem nye ideer, og han er stolt av at han kom opp med ideer som digitale workshops, som ga gruppen ny giv.

Under de første møtene ble Lars overrasket over hvor passive de andre gruppemedlemmene var og han følte han tok en veldig stor del av ansvaret for fremdriften til gruppen. Dette var en ny situasjon for han, da han i lignende prosjekter tidligere ikke har hatt den samme uformelle lederrollen. Heldigvis var både han og de andre gruppemedlemmene åpne fra start om hva man synes om gruppedynamikken, og han tar med seg videre at han fikk positive tilbakemeldinger på initiativene sine.

Etter at gruppen begynte å møtes fysisk syntes Lars arbeidet ble mer inspirerende. Han er en sosial fyr som liker å prate, og han satt pris på tiden han fikk tilbringe fysisk med de

---

andre, da det var utelukkende trivelige folk. Dette endret også gruppedynamikken ved at de andre gruppemedlemmene tok mer initiativ og antall gode innspill til prosjektet økte drastisk.

Gruppen tok et pragmatisk valg ved å dele prosjekt- og prosessrapportskriving på faste medlemmer. Lars skrev prosjektrapporten, men var også delaktig i samtlige grupperefleksjoner. Grunnet erfaringer fra befalsskolen følte han ikke at han lærte mye nytt teoretisk fra EiT, men han sitter igjen med praktiske erfaringer og et utvidet perspektiv på egen rolle i teamarbeid, som han virkelig ser verdien av.

Spesielt nyttig var det å få tilbakemeldinger på andres oppfatninger av han i en uformell lederrolle i starten av prosjektet, i tillegg til praktiske erfaringer rundt digitale møter.

#### **5.1.4 Mathilde**

I begynnelsen av semesteret forventet Mathilde å lære mer om gruppearbeid, menneskene i gruppa, og seg selv. Hun var spent på hvordan samarbeidet ville fungere gjennom et semester som i all hovedsak skulle foregå digitalt. Alle de første møtene med EiT var digitale, og hun ble tidlig klar over, og overrasket over sine atferdsmønstre i digitale møter. Mathilde identifiserer seg som ambivert, som er et personlighetstrekk med egenskaper assosiert med både introversjon og ekstroversjon.

Under digitale møter kommer den introverte siden hennes mer frem, og terskelen for å ta ordet blir høyere. Selv med gode forberedelser på det tekniske, gjorde dårlig internett-kommunikasjon at møtende vekslet mellom klein stillhet og avbrytelser av hverandre. Istedenfor å risikere å avbryte noen, ble det derfor lettere å bare tie.

Gruppen fant det etterhvert hensiktsmessig å sette opp en plan med møteleder og referent. Dette for å holde ting stabilt og organisert for alle. For Mathilde var det enklere å ta plass i en arbeidssituasjon med fast struktur, trygghet og retningslinjer. Som møteleder ble hun kastet ut i å styre diskusjonene, og passe på at alle ble hørt. Gjennom kurset har Mathilde kjent på mestringsfølelsen ved å lede et møte, og lært at faste roller i møter gir mer struktur og gjerne bidrar til at alle i gruppen deltar i diskusjoner. Hun kjente også på at hennes egen tilstedeværelse og deltagelse i diskusjoner var bedre de dagene hun var møteleder.

I løpet av semesteret, var det én øvelse som skilte seg ut som spesielt utfordrende for Mathilde. Øvelsen heter “To pluss en”, og gikk ut på å gi tre tilbakemeldinger til hver av de andre deltakerne, to positive og én negativ. Som person er Mathilde stolt over kvalitetene sine, som også gjør henne sårbar for kritikk på disse områdene. I tillegg bryr hun seg om andres følelser og forsøker å ikke såre eller fornærme andre. Hun har reflektert over

---

hvorfor man bruker tid på å tvinge frem tilbakemeldinger, noe som gjør at situasjonen føles kunstig, samtidig ser hun verdien av å gjøre øvelsen i et trygt miljø.

Med tanke på at EiT er et emne man skal utvikle sin tverrfaglige samarbeidskompetanse, hadde Mathilde sett for seg å jobbe med studenter med større variasjon av studieretninger. Hun opplevde at gruppen, som utelukkende bestod av studenter ved ingeniørfag, hadde samme tilnærming til problemer. Hun synes det hadde vært interessant å se hvordan en gruppe bestående av medlemmer fra vidt ulike utdanningsområder hadde løst oppgaven, og om løsningen hadde utartet seg annerledes.

### 5.1.5 Trygve

Trygve var ved slutten av EiT svært fornøyd med å ha valgt idrettsteknologi som landsby, da han fikk jobbe med et tema som var veldig interessant. I tillegg møtte han en gruppe som var enkel å komme i prat med siden alle hadde en felles interesse for idrett. Dette gjorde at hans usikkerhet rundt gruppen før oppstart ble motbevist, og at tiden med EiT ble mer gøy. Han ble positivt overrasket over hvor relevant prosjektet de jobbet med var for oppdragsgiverne, og at det da var mer inspirerende å jobbe med det. I løpet av prosessen var han litt overrasket hvor homogen gruppen var med tanke på hans forventninger til at grupper i EiT er svært tverrfaglige. Derimot synes han at denne homogeniteten gjorde at gruppen samarbeidet godt, noe på grunn av de så ting relativt likt. Likevel har han gjennom gruppearbeidet lært at selv i en veldig homogen gruppe kan det finnes forskjellig kompetanse som kan utnyttes i et slikt prosjekt. Noe han følte gruppen klarte og var bevisst på da anledningen var der. Det er noe han tar med seg som viktig lærdom for teamarbeid senere.

I starten var han også veldig spent på hvordan det ville bli å jobbe virtuelt, og hvordan dette ville få konsekvenser for gruppesamarbeidet. I løpet av prosessen følte han at det var veldig hemmende og forstyrrende, da det oppstod mye tekniske problemer og at flyten i en samtale ble unaturlig da bare en kunne prate. I tillegg følte han at gruppen brukte lengre tid på å bli kjent da den uformelle praten ikke kom til like naturlig virtuelt som fysisk. Noe som viste seg klart da de begynte å jobbe fysisk, og gruppens sosiale samarbeid gikk opp. Derimot gjorde det at det var virtuelt at han ble mer bevisst på egen rolle i en gruppe, at han ikke er den som tar ordet først, men oftere enn de fleste. Noe han følte var nyttig å ta med seg til senere samarbeid.

Siden han tidligere hadde gått på befalsskolen, hvor man hadde mye fokus på refleksjon og selvinnsikt, var han i tvil på om at EiT kunne gi han kompetanse innenfor dette. Etter å ha jobbet med faget, følte han ikke at han hadde fått så mye ny kompetanse, men at han heller fikk mulighet til å bruke egen kompetanse under gruppens refleksjoner og heller forsterket

---

det han kunne fra før. I tillegg til at han fikk et bredere perspektiv på egen tverrfaglig kompetanse. Derimot følte han at gode tilbakemeldinger fra andre gruppemedlemmer var med på å bekrefte antakelser han hadde. En tilbakemelding han fikk fra gruppa var at han hadde en tendens til å miste fokus fra eget arbeid dersom andre i gruppen interagerer med hverandre. Noe som han tok til seg, og ville jobbe med å bli bedre på.

## 6 Konklusjon

Gjennom 15 landsbydager har en relativt homogen gruppe bestående av 5 studenter på NTNU jobbet sammen mot et felles mål. Gruppen har hatt ulikt læringsutbytte fra emnet basert på tidligere erfaringer, men en fellesnevner for alle gruppemedlemmene er at EiT har ført til nyttige erfaringer med teamarbeid.

Ettersom alle grupper er forskjellige og fordi det ikke finnes noe fasit på hva som er et godt gruppesamarbeid, er erfaring og kunnskap om gruppedynamikk viktig. I løpet av EiT har gruppen lært mye om både seg selv og om gruppedynamikk. Hvert enkelt gruppemedlem har beskrevet og reflektert rundt situasjoner som har foregått under gruppesamarbeidet og kommet med tiltak som kunne forbedre samarbeidet. Disse erfaringene kommer godt med videre og gjør at hvert enkelt individ har større forutsetning for å lykkes i videre gruppesamarbeid også etter EiT.

En av de største utfordringene til gruppen under EiT har vært å samarbeide virtuelt. Virtuelt samarbeid førte blant annet til dårligere kommunikasjon, lavere gruppemoral og lavere sosial trivsel. I tillegg var deltakelsesnivået mer ujevnt virtuelt, sammenlignet med fysisk samarbeid. Gruppen har også lært at det å jobbe i mindre team kan være effektivt og kan øke både produktivitet og gjensidig avhengighet, samtidig som gruppen blir bedre kjent.

Gruppen har vært relativt homogen, som kan ha vært årsaken til få konflikter og mye enighet. Gruppen har følgelig reflektert rundt dette og har blitt oppmerksom på hvordan det er å jobbe med personer med lik erfaring. Færre konflikter og lik tankegang kan føre til mindre kreative løsninger, men kan øke effektiviteten. I arbeidslivet er det grunn til å tro at gruppeindividene vil møte på mer heterogene grupper og møte på større utfordringer enn det som har blitt møtt på under dette samarbeidet.

---

## Referanseliste

Berg-Nielsen, T. S. (2010). Gruppepsykologiens ABC. <http://multimedie.adm.ntnu.no/mediasite/Catalog/catalogs/eit2011.aspx>.

Hjertø, K. B. (2013). *TEAM*. Fagbokforlaget.

Johnson, D. and Johnson, F. (2013). *Joining Together. Group Theory and Group Skills. Twelfth Edition*. Pearson.

Schwarz, R. (2016). *The Skilled Facilitator*. Jossey-Bass.

Smith, E., Sæterbø, H., and Lævdahl, S. (2021). Sirkulære løsninger for håndtering av brukt kunstgress. <https://innovativeanskaffelser.no/sirkulaer-losning-for-avhending-av-kunstgress/>.

---

# Appendiks

## A Samarbeidsavtale før revidering

### Samarbeidsavtale

#### Circle of (Kunstgress) life

##### Leveranse

1. Alle har et medansvar for at prosess – og prosjektrapportene er av en slik kvalitet at det tilfredsstiller kravene til en **A**.
2. Alle møter til avtalt tid. Det gjelder også møter utenfor landsbydagene. Er du forsinket gir du beskjed på Slack. Er samme person forsinket mer enn to ganger, skal det tas opp i et eget drøftingsmøte i gruppa.
3. Alle skal ha ansvar for å jobbe jevnt med rapporten. Dette innebærer å begynne tidlig med rapporten og følge vurderingskriteriene.
4. Vi bruker Slack som kommunikasjonskanal. Det forventes at man er tilgjengelig og har på varsler
5. Oppsummere forrige uke og lage mål/agenda for dagen ved hver innsjekk 8.15-8.30. Hensikten er å sikre framgang i leveransen og stimulere til samarbeid.
6. Avgjørelser bestemmes ved flertallsavstemning.

##### Trivsel

1. Vi ønsker å ha det gøy underveis! Det er lettere å jobbe når det er god stemning og energi. Som gruppe verdsetter vi latter og godt humør.
  - a. Om det merkes at dette ikke gjennomføres skal det være lav terskel for å ta opp dette ovenfor gruppen tidlig slik at dette kan ordnes.
  - b. I situasjoner hvor gruppa ikke klarer å løse problemet selv, så er gruppa åpen for å ta inn en LA for støtte til mekling. Dette er med hensikt at problemet blir løst med en gang, og gruppedynamikken opprettholdes.
2. Hvis en ikke føler seg i form en dag, ønsker vi at vedkommende sier ifra i innsjekken på starten av dagen, så kan vi andre forsøke å ta hensyn til det.
3. Ved hver grupperefleksjon skal vi vurdere hvordan dagens arbeid og fremgang, med den hensikt å unngå stor arbeidsbelastning mot slutten av semesteret. For jobbtrivselen i gruppa er det viktig at alle utfører sin del av arbeidet til avtalt tid.
4. Følge de vanlige pausetidspunktene fra xx.00-xx.15, og lunsj fra 11.30-12.30 så det godt kan gjøres.



---

## Læring

1. Alle må trene på å gi hverandre og motta ærlige og konstruktive tilbakemeldinger, slik at vi kan utvikle oss mest mulig. Det meste kan sies, bare vi sier det på en ordentlig måte og har en god intensjon bak.

- 
2. Vi skal utfordre hverandre til å påta oss oppgaver vi ikke er helt trygge på, for å lære noe nytt. I tillegg skal vi hjelpe hverandre med de arbeidsoppgavene vi fordeler oss imellom. Det betyr både å be om hjelp og å hjelpe andre når noen står fast, slik at vi kan lære og støtte hverandre.
  3. Reflekter rundt punkt 2 under innsjekk og eventuelt fordel oppgaver som referent og talestyrer osv.

---

## B Samarbeidsavtale etter revidering

# Samarbeidsavtale

## Circle of (Kunstgress) life

### Leveranse

1. Alle har et medansvar for at prosess – og prosjektrapportene er av en slik kvalitet at det tilfredsstiller kravene til en **A**.
2. Alle møter til avtalt tid. Det gjelder også møter utenfor landsbydagene. Er du forsinket gir du beskjed på Slack. Er samme person forsinket mer enn to ganger, skal det tas opp i et eget drøftingsmøte i gruppa.
3. Alle skal ha ansvar for å jobbe jevnt med rapporten. Dette innebærer å begynne tidlig med rapporten og følge vurderingskriteriene.
4. Vi bruker Slack som kommunikasjonskanal. Det forventes at man er tilgjengelig og har aktivert varsler
5. Vi skal oppsummere forrige uke og lage agenda ved hver innsjekk. Vi skal oppsummere dagen og lage mål for neste uke ved hver utsjekk. Hensikten er å sikre framgang i leveransen og stimulere til samarbeid.
6. Avgjørelser skal diskuteres med basis i interessene av partene. Deretter skal løsninger som dekker de relevante interessene og behovene foreslås. Først når dette er gjort vil gruppen ta avgjørelser blant disse løsningene ved flertallsavstemning.

### Trivsel

1. Vi ønsker å ha det gøy underveis! Det er lettere å jobbe når det er god stemning og energi. Som gruppe verdsetter vi latter og godt humør.
  - a. Om det merkes at stemningen er dårlig skal det være lav terskel for å ta opp dette ovenfor gruppen tidlig slik at dette kan ordnes.
  - b. I situasjoner hvor gruppa ikke klarer å løse problemet selv, så er gruppa åpen for å ta inn en LA for støtte til meklings. Dette er med hensikt at problemet blir løst med en gang, og gruppedynamikken opprettholdes.
2. Hvis en ikke føler seg i form en dag, ønsker vi at vedkommende sier ifra i innsjekken på starten av dagen, så kan vi andre forsøke å ta hensyn til det.
3. Ved hver grupperefleksjon skal vi vurdere hvordan dagens arbeid og fremgang, med den hensikt å unngå stor arbeidsbelastning mot slutten av semesteret.
4. For jobbtrivselen i gruppa er det viktig at alle utfører sin del av arbeidet til avtalt tid.
5. Følge de vanlige pausetidspunktene fra xx.00-xx.15, og lunsj fra 11.30-12.30 så godt det kan gjøres.

---

## Læring

1. Alle må trene på å gi hverandre og motta ærlige og konstruktive tilbakemeldinger, slik at vi kan utvikle oss mest mulig. Det meste kan sies, bare vi sier det på en ordentlig måte og har en god intensjon bak, til og med temaer som kan være vanskelige å ta opp.
2. Vi skal utfordre hverandre til å påta oss oppgaver vi ikke er helt trygge på, for å lære noe nytt. I tillegg skal vi hjelpe hverandre med de arbeidsoppgavene vi fordeler oss imellom. Det betyr både å be om hjelp og å hjelpe andre når noen står fast, slik at vi kan lære og støtte hverandre.
3. Reflekter rundt punkt 2 under utsjekk og eventuelt fordel oppgaver som referent og møteleder osv.