

Prosessrapport: Fungames

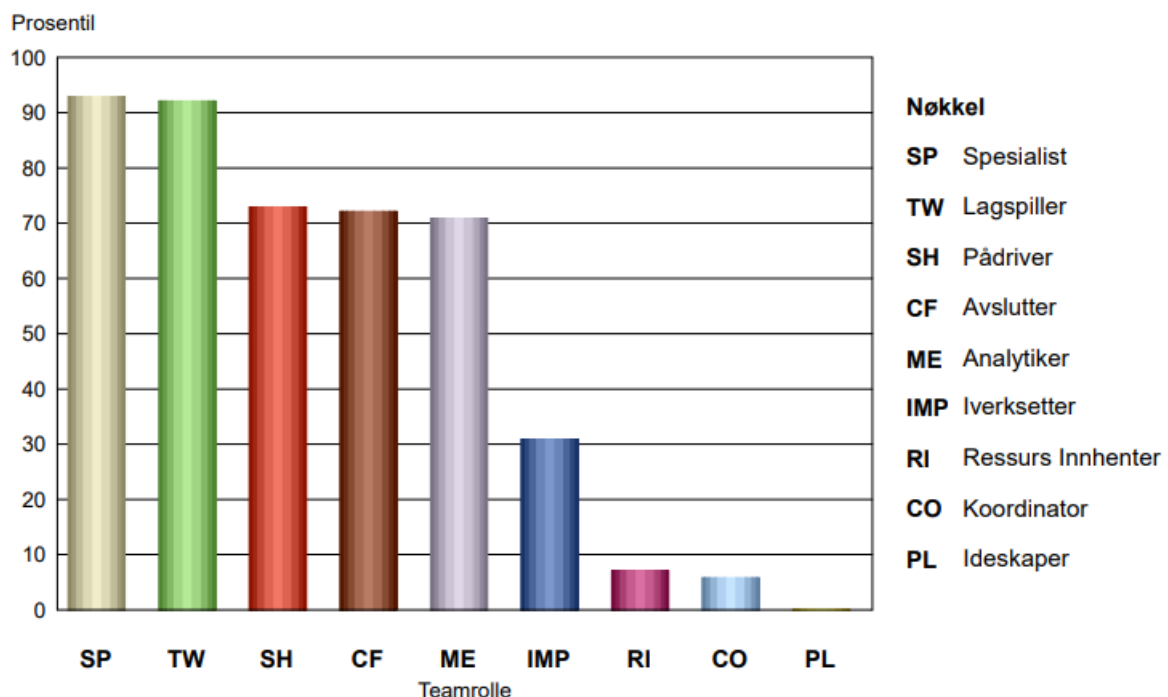
Av Jørgen, Håkon, Frida, Gustav og Sanna

Del 1: Refleksjon av gruppens utvikling

Oppgaven vi har fått innebærer å reflektere over teamutvikling og samarbeid i forbindelse med opprettelsen av nettsiden "Fungames", i tillegg til å forstå hvorfor teamet har utviklet seg som det har. Vi vil ta utgangspunkt i de tilgjengelige dataene om Belbins teamteori, FIRO-modellen og den inngåtte samarbeidsavtalen for å gi en reflektert analyse av perioden.

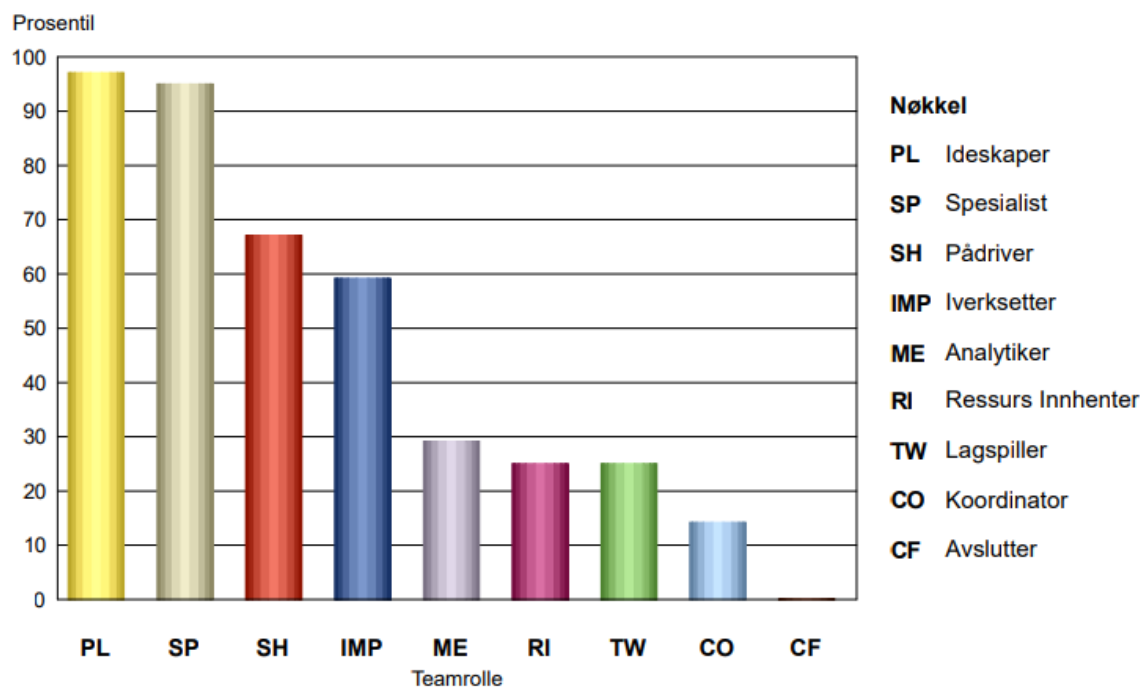
1.1 Belbin-analyse:

Først ser vi på Fridas teamrolleprofil, som viser at hun er en SP Spesialist med høyt prosentil. Dette betyr at Frida sannsynligvis foretrekker å jobbe i et profesjonelt og avgrenset fagmiljø der kompetanse står høyt. Dette har påvirket teamet positivt, ettersom Frida har bidratt med dybdekunnskap og profesjonalitet. Imidlertid kunne hennes tendens til å fordype seg i sitt eget område ha ført til at hun overså det store bildet.



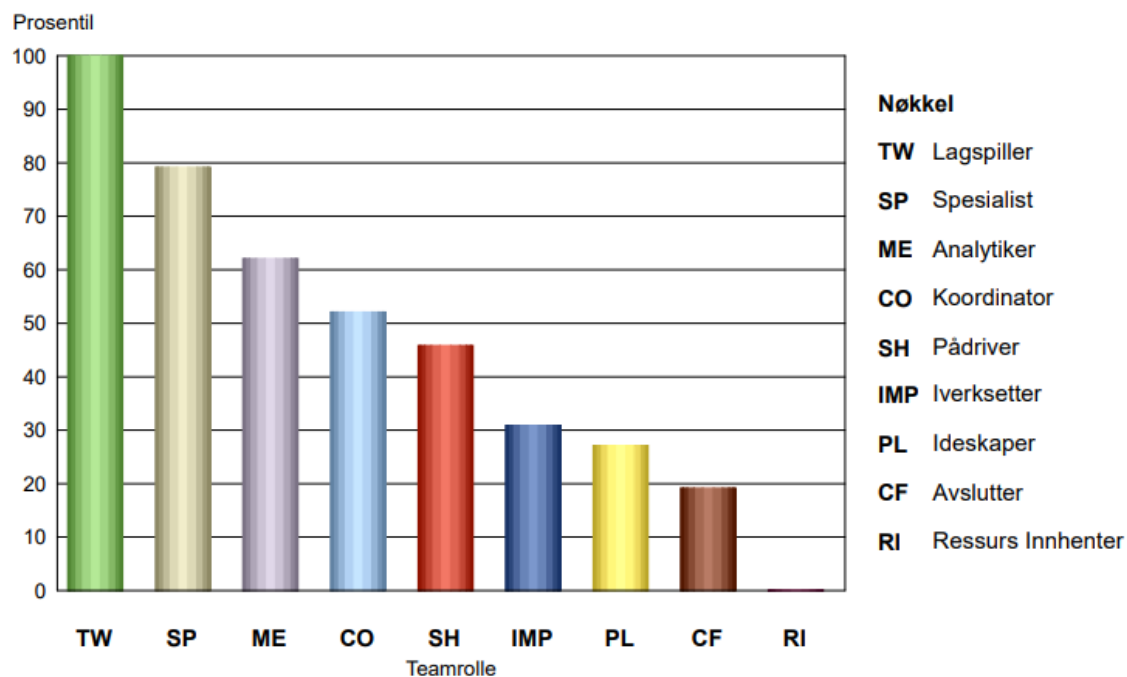
Figur 1: Personlighetsprofilen til Frida Kroken.

Gustav, med høyt prosentil som en PL Ideskaper, har fremstått som en kreativ og nytenkende person som har vært ansvarlig for generering av nye ideer og løsninger. Dette bidro til mangfoldet i spillene på nettsiden. Med sitt høye prosentil som en SP Spesialist, har han vist overskudd til å komme med faglige innspill innenfor utviklingen av de ulike spillene. Dette henger også sammen med at han scoret lavt som CF Avslutter, og at ideene kunne bli mange og tiden knapp. Heldigvis, viser både profilen til Frida og hennes personlighet, vil derfor Frida sin relativt høye score som CF Avslutter komplimentere Gustav fint.



Figur 2: Personlighetsprofilen til Gustav Skrefsrud.

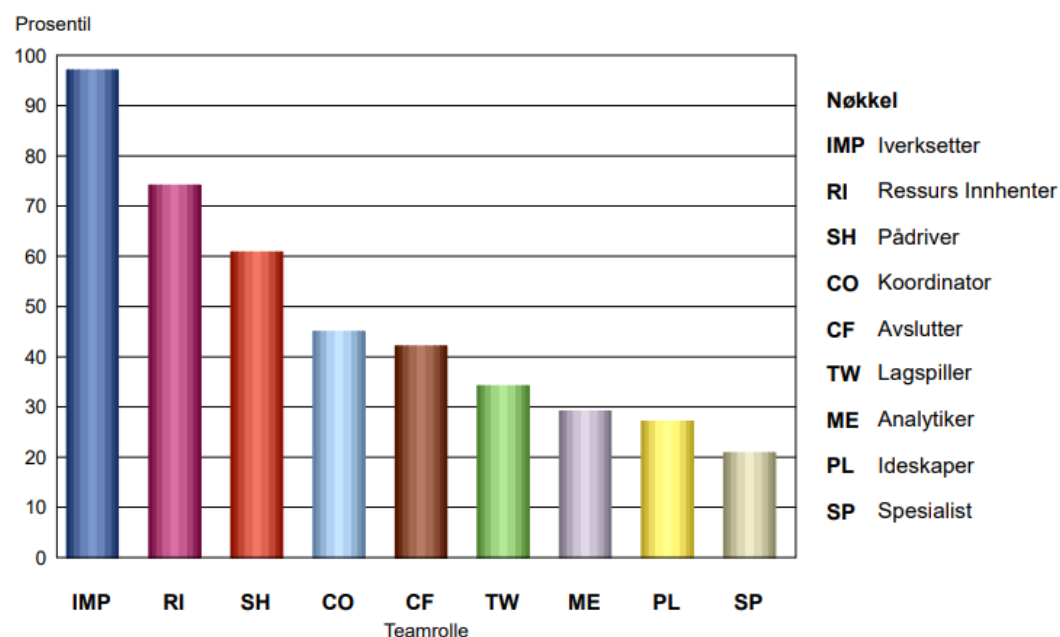
Håkon, som er en TW Lagspiller, og har bidratt til god samarbeidsevne og støttet teamet i å arbeide effektivt sammen. Han har utvist evnene til å være mild, forståelsesfull, diplomatisk, lyttende og støttende. I en lederrolle kunne det blitt utfordrerne å ta de vanskelige og noen ganger upopulære valgene, sett i lys av omgjengelige og diplomatiske væremåte. Håkon sin lave score som RI Ressurs Innhenter, blir komplimentert av Sanna sin høye score her, og lederkvaliteter generelt.



Figur

Figur 3: Personlighetsgrafen til Håkon Anstensrud.

Sanna, som er en IMP Iverksetter, og har hjulpet med å sette planer ut i livet og tatt initiativ for å oppnå mål. Dette har bidratt til progresjon og kontinuitet i prosjektet, med dette fremviser Sanna gode lederegenskaper. Når det gjelder PL Ideskaper som er knyttet til det å være kreativ, fantasirik og utradisjonell scorer Sanna noe lavere. Dette gjelder også SP Spesialist, men på begge kvalitetene nevnt over scorer Frida og Gustav svært høyt.



gått

Figur 4: Personlighetsgrafen til Sanna Næssén.

1.2 Vurdering av Fundamental interpersonal relations orientation (FIRO)

Tilhørighetsfasen:

I begynnelsen fokuserte teamet på å bli kjent med hverandre og bygge tillit. Dette er tydelig ettersom teammedlemmene var høflige og opptatt av å bli akseptert. De unngikk alvorlige konflikter og forsøkte å finne sin rolle i gruppen. Håkon som scoret høyt i TW Lagspiller bidro her i stor grad med å muliggjøre en avslappet og hyggelig dialog. Siden teamet hadde kjennskap til hverandre gjennom «fadderuka» slapp vi unna mye av den initiale usikkerheten. Denne fasen ble noe kortere enn den hadde blitt om vi ikke var kjent med hverandre og den mellommenneskelige dynamikken i teamet fra før av. Overgangen til kontrollfasen kom derfor naturlig ganske tidlig, dette også hjulpet av at teamet består av mange som scorer høyt innen SH Pådriver som Frida og Gustav.

Kontrollfasen:

Etter å ha etablert tilhørighet, måtte teamet håndtere spørsmål om ansvar, maktfordeling og konflikthåndtering. Dette anses å være en utfordrende fase, og utfordringer knyttet til Gustavs preferanse for å ta ansvar alene og Fridas tendens til å konsentrere seg om sitt eget fagfelt, måtte diskuteres og håndteres. I praksis hadde respekten vi opparbeidet mellom oss privat og i tilhørighetsfasen gjort kontrollfasen komfortabel og nyansert. Alle stemmer ble hørt og tatt på alvor for å nå målet vi hadde felles.

Vi kom blant annet frem til at Sanna skulle få det overordnede ansvaret og lederrollen. Som nevnt over kom det frem gjennom Belbin-testen at hun scoret svært høyt som IMP Iverksetter. De gode lederkvalitetene som disiplin, pålitelighet, og forståelse lå til grunne for vår vurdering av Sanna i lederrollen. Og gjennom prosjektets varighet har hun vist evnen til å omsette ideer fra PL Ideskapere som Gustav til praktisk handling.

Samhørighetsfasen:

Overgangen fra tilhørighetsfasen til kontrollfasen og mot samhørighetsfasen kan bli karakterisert som en overgang fra kunstig jovialitet, for så og oppnå “idyllfasen” gjennom å ha synliggjort de underliggende konfliktene og ved å ha funnet en felles gruppeidentitet.

Teamet fikk håndtert kontrollfasen riktig, og vi oppnådde en høy grad av samhørighet og respekt for hverandre. Dette har bidratt til effektivt arbeid og måloppnåelse.

1.3 Vurdering av samarbeidsavtalen:

Videre vurderer vi hvordan de avtalte målsettingene og reglene har fungert i praksis. Det er viktig å gjøre en systematisk gjennomgang av dette. At teamet har tatt samarbeidsavtalen grundig, har bidratt til en jevnere og mer effektiv arbeidsprosess. Vi går nå videre med å sammenligne de fastsatte målene med faktiske handlinger og resultater. Vi tar derfor for oss delkapittelet “Ambisjoner” i samarbeidsavtalen når vi foretar denne analysen.

God gruppedynamikk, for å oppnå dette vil vi:

- Lytte og være åpen for hverandres forslag
- Tett dialog med gruppen
- Samarbeide som et team

Som tidligere nevnt fant vi fort felles verdigrunnlag og ambisjonsnivå i tilhørighetsfasen. Gruppemedlemmene ble fort komfortable med hverandre, noe som bidro til tettere dialog og samarbeid. Samtidig gikk gruppen inn i en “ja-fase” innledningsvis i gruppeprosjektet der vi idémyldret, og det var lav terskel for å lufte sine tanker og bekymringer.

Komme frem til gode løsninger, for å oppnå dette vil vi:

- Støtte hverandre, og være positiv til de ulike forslagene gruppen har
- Motivere hverandre til å gjøre det best mulig

“Ja-fasen” bygget også opp under det å finne frem til gode løsninger. Som nevnt fikk alle muligheten til og bli hørt, samtidig som det virket motiverende ved å belyse alle mulighetene og framgangsmåtene vi hadde for å løse prosjektet.

Rom for å prøve og feile, for å oppnå dette vil vi:

- Rose hverandre
- Hjelp hverandre

- Diskutere åpent om hva som har fungert og ikke

Det ble også opplevd at det var rom for å prøve og feile. Vi roste hverandre og var positive for nye forslag og tilnærminger, dette var gjeldende gjennom hele prosjektets varighet, men særlig under “ja-fasen”. Vi var også avhengige av å hjelpe hverandre noe som virket positivt ettersom alle fikk vist fram og spilt på sine styrker, samt at respekten mellom gruppe-medlemmene ble styrket.

Være grundig og nøyaktig i arbeidet, for å oppnå dette vil vi:

- Ha oversikt over tidsfristene
- Sette av nok tid til prosjektet

Dette oppnådde vi gjennom en robust planleggingsfase, men fastsatte “milepæler” og tidsfrister knyttet til disse. Da kunne vi vurdere reell progresjon opp mot planlagt progresjon. Vi forholdt oss også til de overordnede fristene som lå ute i Blackboard når vi lagde vår egen tidshorison.

I tillegg satte vi av 10 timer hver uke i 7 uker. Da oppnådde vi en kontinuerlig arbeidsflyt og endringer og frister lå alltid ferskt i minnet. Vi satt oss tilstrekkelige frister for de ulike stadiene i prosjektet, noe som bidro til at det ble lett å forutse om vi hadde satt av nok tid. Dette var også noe vi var klare for å måtte endre på, om tiden ikke skulle strekke til.

1.4 Oppsummering:

Ved analyse av Belbin-testene har det blitt identifisert styrker og mulige svakheter hos hvert enkelt teammedlem basert på deres Belbin-teamroller. Det vi kan lese av drøftingene over er at teamet består av mange forskjellige teamroller som komplimenterer hverandre. Sett i teamstrukturen dekker derfor gruppen de fleste rollene i stor grad. Gruppen har også gått gjennom de ulike fasene i FIRO-modellen. Vi observerte gjennom en smertefri tilhørighetsfase, og en formell og åpen kontrollfase, at gruppen raskere oppnådde “idyllfasen” i samhörighetsfasen. Gjennom å sammenligne ambisjonene i samarbeidsavtalen med våre opplevelser som gruppe ved endt prosjekt, så vi at vi i stor grad hadde forholdt oss til- og oppnådd disse. I fremtidige prosjekter, som i dette, vil det være lurt å tilpasse roller og

samarbeidsavtaler for å minimere potensielle svakheter og maksimere styrkene til hvert enkelt teammedlem. Da oppnår vi også en høy grad av mestringsfølelse og gruppe medlemmene ser enklere sin plass og viktighet i det store bildet, begge disse aspektene bidrar til effektivt arbeid.

Del 2: Refleksjon om gjennomføring av prosjektoppgaven

Prosjektplan, arbeidsfordeling og oppsummering av perioden

2.1 Prosjektplanen

Perioden hvor vi har arbeidet med prosjektet "FunGames", har gått veldig bra. Gruppen har fungert som en helhet, og alle har bidratt der det har vært nødvendig. I gruppens første møte, satt vi av god tid til å snakke om forventninger, mål og ønsker, slik at vi hadde en felles forståelse for hva vi ønsket å oppnå. Vårt felles mål var å få til et best mulig produkt, ved hjelp av den kunnskapen vi hadde fra før.

I første møtet kom vi raskt i gang med å utarbeide en prosjektplan. I prosjektplanen fordelte vi ansvarsområder, oppgaver og lagde en liten plan på hvordan vi skulle arbeide frem mot målet. Vi har opplevd at prosjektplanen har vært til god hjelp, særlig i startfasen. Den var nemlig med på å gi oss en kick-start på prosjektet, ettersom vi hadde en tydelig plan fra start til slutt, og dermed visste hver av oss hvor vi skulle starte å jobbe. På denne måten fikk alle fem angrepet oppgaven fra forskjellige steder og mot slutten så knyttet vi alt sammen. Vi har sett verdien av hvor viktig det er å fordele konkrete arbeidsoppgaver fra start, for da kom vi godt i gang fra start. På denne måten fikk vi en god flyt i prosjektet, og klarte å unngå stress og mye arbeid i siste liten. Dette har også gjort at prosjektet har følt seg gøy, og som et sted hvor vi kunne leke.

I prosjektplanen vår fastsatte vi møter, milepæler og mål, noe som gjorde det lett å planlegge. Det ble lettere å komme i mål med prosjektet, når vi nådde små mål underveis som holdt driven og flyten oppe. Dette bidro til en god kontinuitet i prosjektet, og gjorde at vi unngikk store skippertak like før selve fristen for innlevering av prosjektet. Vi tror også en

avgjørende faktor for at prosjektet, gruppen og perioden gikk så bra, var at oppgaven var gøy og det ble en arena for lek.

2.2 Arbeidsfordeling og prosjektledelse

Vi valgte et spillkonsept med tre ulike spill, dermed ble det naturlig å fordele oppgavene slik at spillene hadde én hovedutvikler hver, mens forside og layout hadde to utviklere. Arbeids- og områdefordelingen ble gjort basert på kvaliteter og personlige ønsker. Som nevnt, var dette noe vi bestemte allerede første møtet og det ble dermed enkelt å angripe oppgaven fra ulike kanter. Håkon fikk ansvaret for utvikling av 'tre på rad', Sanna hadde utvikleransvaret for 'stein, saks, papir' og Gustav hadde ansvaret for å lage 'Black Jack' spillet. Frida og Jørgen fikk sammen ansvaret for å etablere en forside, header, footer og få alt til å fungere som en helhet. Alle hadde ulike forutsetninger, kvaliteter og nivå før oppstart av prosjektet, og derfor mener vi det ble en god løsning å fordele oppgavene på denne måten. Med denne løsningen fikk eksempelvis Gustav utfordret seg selv til tross for at nivået hans er noen hakk over oss andre, og Frida fikk arbeide med design – noe hun trives godt med.

Som nevnt, fordelte vi ansvarsområder i første møtet. Da bestemte vi at Sanna skulle være prosjektleder, Frida ble rapportansvarlig, Jørgen ble organiseringsansvarlig, Gustav ble dokumentansvarlig og Håkon ble ansvarlig for fordeling av arbeidsoppgaver. Fordelingen gjorde vi basert på ulike momenter, blant annet Belbin-testene, personlige ønsker og hvilke behov vi trengte å fylle. Belbin-testene til gruppen var nokså like, bortsett fra Sanna sin. Hun var en iverksetter, i større grad enn resten, som gjerne hadde mer spesialistrettede kvaliteter. Dermed falt valget naturlig på henne. For mer informasjon om bakgrunnen for valg av ansvarsområdet, se 1.1 Belbinanalyse på side 1.

2.3 Oppsummering

For å oppsummere, har gruppen fungert veldig bra. Samtlige har strukket seg langt for å rekke de planlagte møtene, og ingen har nedprioritert prosjektet. Vi har vært bevisst på valgene vi har gjort, og har fulgt planen vi lagde på dag én. Gruppen sitter igjen med en positiv opplevelse, mer kunnskap og mange gode erfaringer å ta med oss videre. Vi var alle enige om at gruppearbeidet gikk plettfritt, men at vi kunne vært flinkere til å arbeide jevnt

og trutt med de skriftlige innleveringene, ettersom vi ble litt oppslukt i det tekniske. Det er ingen hemmelighet at det er enklere å skrive om hendelser og erfaringer man gjør seg underveis, mens man har det ferskt i minne, enn å skrive det mot slutten. Gruppen har vært flinke til å lytte til hverandre, være åpne for nye ideer og for å hjelpe hverandre der det trengs. Arbeidsmengden har vært jevnt fordelt, og man har fått jobbe med givende oppgaver. Vi ser alle frem til kommende gruppeoppgaver, og vi ser ikke bort i fra at vi kommer til å jobbe sammen som en gruppe igjen.

DEL 3: Møtereferat og timelister

Del 3.1 innledning

Gjennom prosjektperioden på syv uker, har vi hatt svært bra oppmøte. Møtene og arbeidstimene som ble satt av i innledningsfasen, har blitt fulgt og prioritert av samtlige medlemmer. Alle var enige om at møtene hadde høy prioritet, og vi har alle bevist dette. Gruppen har likevel klart å være fleksibel og åpen for endringer og fravær, og noe som har bidratt til at det har vært enkelt å være åpen med hverandre. Medlemmene har også hatt en felles forståelse og enighet om hva som var gyldig grunn til fravær. Vi har alle lagt ned like mange timer arbeid, for dersom noen har sett seg nødt til å melde fravær på et møte, har vedkommende jobbet timene inn igjen på egenhånd. Et eksempel på en situasjon vi håndterte, var da høstferien sto for tur. Flere av medlemmene skulle hjem på ferie, og vi løste situasjonen ved at vi avtalte å jobbe inn ukens arbeidstimer på egenhånd. Første møtet etter ferien, viste alle hva de hadde jobbet med i ferien og dermed kom vi på sporet igjen. Alt i alt, har det vært få situasjoner å ta stilling til, og alle har strukket seg langt for å komme til avtalt tid.

Del 3.2 Timeliste og møtereferat

Timelister og møtereferat er lagt ved under navn "[vedlegg 1: timelister](#)" og "[vedlegg 2: møtereferat](#)"

Del 3.3 Vedlegg

[Vedlegg 1: Timelister](#)

[Vedlegg 2: Møtereferat](#)

[Vedlegg 3: Prosjektplan](#)

Vedlegg 4: Produktrapport

Vedlegg 5: Arbeidskontrakt