

# Gnagende gnisninger blir glemt i gjennomgått gruppodynamikk

Av Kristian Martin Tvenning

For oppgaven kommer jeg til å ta utgangspunkt i *teamet* som ble dannet fra en organisk gruppesammensetning i forbindelse med Fadderuka 2023, og sammenlikne denne med en sekundær gruppesammensetning påfølgende semester.

Med *team* menes en gruppe mennesker som samarbeider strukturert for å oppnå et konkret mål (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 258, 267), i dette tilfellet arbeidskrav på IT. Dette teamet ble dannet fra en gruppe som fant sammen gjennom spørsmålet «Er du IT?» etter diverse aktiviteter ute på byen hvor vi konkurrerte mot andre studieretninger i beerpong, quiz, Kims lek, hinderløype, etc.

Med *gruppe* menes en løst sammensatt gruppe av mennesker som finner sammen basert på felles identitetsmarkører og/eller som favner om visse verdier, interesser og hobbyer (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 258) På denne kvelden var den overbærende identitetsmarkøren for en naturlig forming av *coterie* (Cambridge, 2024) at man gikk IT.

## Forming 1

Etter at det offisielle programmet fra fadderstyret var over, og vi som gruppe på tre hadde avsluttet med en matbit på Santorini fant vi ut på turen hjem at alle tre bodde relativt nært campus og at dette var praktisk i forbindelse med arbeidskrav-jobbing. Da kunne man samles på kort tid om det skulle være nødvendig. Å «snakke skole på fylla» var også noe undertegnede så på som en god markør og noe som indikerte visse ambisjoner. Teamet ble i praksis grunnlagt på Kvernbergsund bru, døpt «Team Pingvin», en referanse til GNU/Linux og åpen kildekode. Formingen (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 265) av gruppen var unnagjort. Det så ut til at alt lå til rette for en god formell gruppe (team) med gode forutsetninger for å gi gode besvarelser. Slik ble det ikke.

## Storming 1

Da teamet ble dannet som utspring fra en gruppe var stormingen egentlig unnagjort, og det lite vind eller bølger. Dette utledes fra at stormingen allerede var unnagjort da *gruppa*, «klikken», ble formet. Siden gruppa og teamet besto av de samme individene kjente vi jo hverandre. Det var ikke sett som nødvendig å «markere revir» (Einarsen & Rolfsen, 2023, s.

265), iht Tuckman's gruppodynamikkteori (1965, s. 384-399) da man kjente hverandre fra før. Det var i praksis ingen leder.

## **Norming 1**

På de første gruppemøtene møtte man til avtalt tid, men dette skled fort ut. To av medlemmene møtte alltid til avtalt tid, eller hadde varslet om fravær. Den ene av de to andre kom konstant svært sent. Den andre møtte ofte ikke opp i det hele tatt. De som var sløve, var også svært liberale med pauser og «kaffeslabberas». Man kan lure på om de to andre kun hadde oppfattet at arbeidskravene ikke bare var lavthengende frukt fordi vurderingsformen var godkjent/ikke godkjent, og at de ikke hadde innsett at det var svært nyttige oppgaver da oppgavene dekket en rekke temaer man ville få på eksamen. Det er merkelig å tenke tilbake til hvor fort ned det gikk med deres oppmøte til forelesninger og lesing. Avgjørelsen min var i hvert fall tatt tidlig, det ble ny gruppe til våren. Dessverre var det for sent å bytte i år. Jeg hadde tenkt å si ifra om forsentkommingen til disse som bedrev sosial loffing (Einarsen & Rolfsen, 203, s. 269) mange ganger, men hadde visst høyere agreeableness (Sheese & Graziano, 2004, s. 117) enn antatt til å adressere det, og tenkte at det egentlig var noen vits i uansett.

## **Performing 1**

Når man faktisk kom seg i gang, var det egentlig en god gruppe. Men man skulle helst ha sluppet å «kapre» et klasserom fra forelesningen sluttet og være der og jobbe til 21:30, i ett strekk. Dagen før innlevering. Noen jobber best jevnt og trutt, andre jobber best under press. Dette hadde vært fint å avdekke under stormingen.

## **Adjourning 1**

Teamet var teknisk sett ferdig ved innlevering av arbeidskrav, og da var det fullt sokelys på eksamen så det ble ingen definitiv avslutning, vi bare «forsvant» for hverandre. Jeg er generelt lav i agreeableness (Sheese & Graziano, 2004, s. 118) og høy i conscientiousness (Soto, 2018, s. 241) så det var en enkel sak å prioritere ny gruppe til fordel for ordnede forhold.

## **Forming 2**

Formingen av det nye teamet sprang ut ifra kontakter den andre som overholdt tiden på Team Pingvin hadde, og vi øvde til eksamen sammen før jul. En av dem spurte på nyåret eksplisitt om «vi» så etter noen gruppe og undertegnede meldte seg tvert. Til tross for at en ikke hadde

andre parametere å måle egnetheten for denne gruppen på enn at man visste at vedkommende hadde høy kompetanse i faget. Han bodde også opprinnelig i Lier, men det viste seg at han nå hadde flyttet til studentboligene. På campus. Phew! (Tvenning, personlig kommunikasjon, 2024). Det første gruppemøtet var også det mest tydelige eksempelet på at «medlemmene er ofte høflige og avventende overfor hverandre [...] og strekker seg gjerne lenger [...] for ikke å fornærme hverandre» (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 265) jeg har opplevd. At det er mulig å prate i ett sett i 1 ½ time, med mange forsøk i begynnelsen fra de andre i starten på å gripe inn bekymret meg. Etter hvert hadde alle «gitt opp» og bare hørte på. Dette var heldigvis mye mer balansert i neste møte.

## **Storming 2**

Det mest stormende her var samkjøring av ens tidsplaner. Posisjoneringen av hverandre (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 265) gikk mest på det logistiske. Det ble også tatt en minoritetsavgjørelse (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 274) om å gjøre et medlem til gruppas leder basert på vedkommende sin tidligere yrkeshistorie og denne personen hadde også det siste ordet i tilfelle tvist (Persvold, 2024).

## **Norming 2**

I denne fasen blir det kjent at en av medlemmene etter eget utsagn «har ADHD», men skal utredes for dette snarlig og man spør «hvilken type ADHD det er», for å vite om det er «nyttig ADHD eller ikke», og vedkommene sier også at det er rom for å stille «dumme spørsmål» uten å få pisk, det er bedre om dette tas tak i tidlig og man får tatt «problemet» ved rotten.

## **Performing 2**

Det har vært en god miks av produksjon og «kaffeslabberas». Eventuelle uenigheter handler 100% «om sak og mindre om trangen til å markere seg» (Einarsen & Rolfsen, 2023, s. 266). Alle har også uttrykt eksplisitt at man vil ta arbeidskravet i systemutvikling, in veritas, blodseriøst.

## **Adjourning 2**

Denne fasen ligger i skrivende tidspunkt foran oss. Jeg kommer til å gå ut ifra at minst 3 av de 5 medlemmene kommer til å danne team sammen i neste semester, om dette teamet fungerer godt. De to andre er jokere siden de er foreldre og «etablerte», men det er viktig for dem at vi har konkret fremgang og en rammefast oppmøteplan. Noe som mildt sagt ikke var tilfellet i

forrige gruppe. Denne konkretiseringen av fremgang kan være fordelsmessig for oss «enslige» som uten de etablerte kanskje ville utsatt og gjort ting senere.

Folk er forskjellige, og oppfatning og faktiske forhold varierer. Av og til *er* gresset grønnere på den andre siden. Så er det bare å bidra selv til at det faktisk holder seg grønt.

#### Referanseliste:

Cambridge University Press & Assessment. (2024). COTERIE | English Meaning. I Cambridge Dictionary. Hentet 19. januar 2024 fra <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/coterie>

Einarsen, S. V., & Rolfsen, M. (2023). Grupper og teamarbeid. I A. Skogstad (Red.), *Organisasjon og ledelse* (2. utg.). Gyldendal.

Nilstun, C. (2023). Slabberas. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/slabberas>

Persvold, A. Z. (2021). Tvist. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/tvist>

Sheese, B. E., & Graziano, W. G. (2004). Agreeableness. I C. D. Spielberger (Red.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (Bd. 1, s. 117–121). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00020-9>

Soto, C. J. (2018). *Big Five personality traits* (s. 240–241). The SAGE encyclopedia of lifespan human development.

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>