

---

---

# Registrering af fald og sporing af demente

Demente og forsvinden

---

---

P2-Procesanalyse  
Gruppe A405b

Aalborg Universitet  
Matematik-Teknologi

# 1 | Introduktion

Denne procesanalyse vil redegøre for og vurdere forløbet under projektet for gruppen mattek2a405b. Herunder vil de fire emner *projektplanlægning*, *gruppesamarbejde*, *samarbejde med vejleder* og *læring*. Gruppens deltagere vil ikke blive omtalt ved navn, men i stedet som person 1, 2, 3, 4 og 5. De to vejledere vil blive omtalt som hovedvejleder og bivejleder.

## 2 | Projektplanlægning

Planlægningen i P2 bestod af en overordnet kalender på en opslagstavle, se bilagsfigur 6.7, hvorpå alle forelæsninger, weekendarbejde og vigtige deadlines fremgik ved hjælp af "sticky notes" - kalenderen blev altså betragtet som en grov tidsplan for at skabe overblik over projektet. Gruppen fastsatte hovedsageligt kortvarige deadlines til projektopgaver på enten dags- eller ugebasis, hvilket fremgik af kridttavlen i grupperummet, se eksempel på bilagsfigur 6.8. Deadlines var ofte dannet som følge af et fremtidigt vejledningsmøde, da gruppen ønskede feedback på materiale tilsendt vejlederen. Som det fremgår af kapitel 4, var vejledningsmøder i høj grad og til tider *kun* baseret på feedback på arbejdsblade. Gruppen havde ikke en projektleder, men nærmere en ordstyrer til organisering af gruppens interne og eksterne møder. Ved disse møder blev deadlines aftalt, opgaver uddelegeret og overordnede aftaler dannet. Kontakt til vejleder blev udført af et vilkårligt gruppe-medlem, hvorimod indholdet af den fremsendte mail var kollektivt besluttet.

På trods af at kalenderen gav gruppen et overblik over projektet som helhed, blev gruppen, som nævnt, nødsaget til at strukturere de kortvarige projektopgaver på kridttavlen. Da denne type planlægning var fysisk og ikke digital, opstod der tilfælde, hvor kridttavlen var forældet. Gruppemedlemmer var kun i stand til at opdatere og skabe overblik over projektet, ved tilstedeværelse i grupperummet, hvilket ikke var optimalt, da gruppen ofte i længere perioder befandt sig andetsteds end grupperummet. Ud over planlægning på tavlen blev der forsøgt med et Gantt-diagram, men dette blev forkastet, da gruppemedlem 3, som stod for vedligeholdelsen og planlægningen gennem dette, ikke formåede at lave et godt diagram, og det var derfor ikke til nogen hjælp. Gruppen er klar over nyttigheden af diagrammet, og vil derfor bestræbe sig på at blive bedre til at benytte det, da det vil hjælpe betydeligt med planlægning af projektet, hvilket ikke gik udpræget godt i dette projektforsøg.

Det fungerede godt med en ordstyrer, som organiserede både interne møder såvel som vejledningsmøder, hvilket resulterede i faste rammer, hvad disse angik.

Fremadrettet vil organiseringen af planlægningen foregå digitalt, f.eks. Trello, hvilket indebærer den daglige plan, tidsplanen og kalenderen. På den måde vil det være nemmere at opdatere de respektive planlægningsværktøjer og forhindre dem i at blive forældet. På trods af at gruppen havde interne møder med jævne mellemrum, er det fordelagtigt at starte hver dag ud med en plan for dagen. Ved dette

projekt havde gruppen, som sagt, et vilkårligt gruppemedlem til at sende mails til gruppens to vejledere. Et gruppemedlem burde blive udvalgt fra starten af projektet til at varetage denne opgave. Ved næste projekt vil gruppen endvidere fortsat have en ordstyrer, da det fungerede efter hensigten i P2.

### 3 | Gruppearbejde

Når det kommer til gruppesarbejde, var første skridt for gruppen at klargøre individuelle ambitionsniveauer. Dette blev først gjort gennem mundtlig formidling, der senere udviklede sig til en gruppekontrakt, som set i tabel 6.1. Første dag blev der lavet forventningsafstemning, og det blev aftalt, at en bestemt karakter ikke var målet, men snarere at gøre sit bedste og overholde den følgende gruppekontrakt, der blev udarbejdet samme dag.

Grunden til gruppekontrakten blev konstrueret, var at gruppen kunne få diskuteret generelle ting, om hvordan gruppen ville have, projektforløbet blev udført. Dette indeholdte mødetid, vejledermøder, aftalte tidsfrister på afsnit og hvordan kritik skulle behandles. Selve kontrakten i sig selv var ikke så vigtig i forhold til at lave den. Det blev ikke diskuteret, hvad motiverede enkelte gruppemedlemmer.

Dagene startede med jævne mellemrum med et møde, hvorpå der blev gennemgået hvor langt projektet var, og hvad der skulle nås i løbet af de kommende dage. I forbindelse med disse interne gruppemøder besluttede gruppen, hvilke afsnit der skulle undersøges, og hvilke skulle laves færdige. En dagsplan blev skrevet på tavlen i grupperummet, og som dagen gik og opgaver blev færdiggjort, blev opgaverne fjernet fra tavlen. I tilfælde af, at der var lavet en dagsplan, blev denne og eventuelle fremskridtende, gennemgået sidst på dagen.

Hvis en person ikke kom til tiden eller ikke mødte op til møderne uden grund, blev personen snakket med og gjort opmærksom på gruppekontrakten. Dette gjorde sig dog kun gældende, hvis man kom meget forsent - en forsinkelse på 5 minutter er ikke noget, der blev investeret meget energi i, medmindre det skete hver dag.

Medlem 4 var særlig slem til ikke at møde op til tiden, fordi vedkommende ikke kunne stå op til tiden eller til det vækkeur, der er blevet sat op. Det blev håndteret ved at fortælle personen, at det skal blive bedre, og at der skulle findes en måde at fikse problemet på. I en vis periode virkede det, men efter det var gået godt i et stykke tid, skete det samme igen, og der blev diskuteret, hvad der gik galt, og om det var muligt at få det til at virke igen.

De møder, som blev holdt om morgenen, fungerede meget som en blanding mellem runder omkring bordet og fri tale. Der blev altid spurgt, om nogen havde noget til dagsplanen. Alle kunne komme med input uden det behøvede at være i en bestemt rækkefølge. Efterfølgende blev alle spurgt om de havde noget der manglede på planen, hvorefter dagsplanen blev uddelt mellem gruppemedlemmerne.

Kommunikation i gruppen har været præget af gensidig respekt og en rolig tone. Problemer med projektet, som et gruppemedlem vurderede krævede flere persons meninger, blev vendt med gruppen - altså blev problemer løst i fællesskab gennem diskussioner. Under disse diskussioner deltog alle, men specielt gruppemedlem 3, 4 og 5 var høilydte. Gruppemedlem 1 og 2 lyttede mere end de tre førnævnte, men deltog ikke mindre i diskussionerne af denne grund - de kom med valide pointer og var derfor med til at styre i hvilken retning projektet skulle drejes. Det er dog værd at bemærke, at diskussioner ofte var uhensigtsmæssigt lange, idet vi ofte røg ud på et sidespor og dermed ikke diskuterede det, som skulle diskuteres. Dette udskød det egentlige fremskridt med projektet og en sådan diskussion blev stoppet, da det gik op for os, at den ikke var konstruktiv i en projektmæssig sammenhæng.

Under diskussionerne har det været nødvendigt at kritisere hinanden, hvilket er foregået konstruktivt. Ud over bemærkningen omhandlende konstruktiv kritik i gruppekontrakten, har der ikke været udpræget fokus på det under diskussionerne. Konstruktiv kritik har været set som en selvfølgelig og alle har derfor både givet og modtaget konstruktiv kritik. Diskussioners konklusioner og projektet er derfor resultater af konstruktiv og nødvendig kritik, som er blevet modtaget positivt.

Gennem projektet varierede motivationen en del for alle gruppemedlemmer, men under udarbejde af case, problemanalyse og -formulering var gruppemedlem 1, 2, 3 og 5 ikke motiverede, og det blev derfor trægt at komme gennem denne del. Gruppemedlem 4 var dog engageret, da dette medlem syntes, at denne del af projektet var interessant og lagde derfor meget arbejde i denne. Det blev forsøgt at motivere hinanden gennem argumentering for, at det er en vigtig del af projektarbejde og i forhold til kompetencer efter uddannelse. Den lange proces omhandlende indsnævring af case betød at vi først sent i projektforsløbet kom i gang med at besvare den opstillede problemformulering.

Generelt blev folk mere motiverede, hvis opgaver blev delt op i delopgaver - således blev store opgaver mere overskuelige, og folk kunne lettere gå i gang med disse. Vi var dog for dårlige til at gøre dette, og produktiviteten faldt dermed som konsekvens af manglende motivation.

Fordelingen af arbejde foregik under første del af projektet ved en blanding af interesse og lodtrækning. Senere blev opgaver løst af personer, som, grundet tidligere arbejde med emnet i projektet, havde mere erfaring med dét, som opgaven handlede om, end de resterende gruppemedlemmer. Gruppemedlemmernes kompetencer var desuden ikke ens og i kraft af dette blev opgaver også fordelt baseret

på disse. På denne måde blev opgaver løst effektivt. Problemet med dette blev, at de resterende gruppemedlemmer ikke følte sig sikre i netop denne del af projektet. Dette blev omgået ved slutningen af projektforsløbet, hvor alle medlemmer blev introduceret til hvert afsnit af det gruppemedlem, som havde skrevet det. Med denne fordeling arbejdede folk med, hvad de var bedst til, og det skabte ikke værre problemer, end at de kunne løses i slutningen af projektforsløbet.

I forbindelse med procesanalysen er der blevet lavet tests af gruppemedlemmernes arbejdsroller, læringstile og konflikthåndteringer. Disse kan bruges til at give en forklaring på, hvorfor gruppesamarbejde er gået, som det er gået og dermed hjælpe med at reflektere over dette. Her gennemgås arbejdsrolle- og konflikthåndterings testen.

På figur 6.2 ses de gennemsnitlige resultater for gruppen ved Adizes test af arbejdsroller. I teorien bør en gruppe indeholde alle arbejdsroller, da dette vil give den nødvendige dynamik for et godt samarbejde. Gennemsnittet viser, at sammensætningen af gruppen er meget jævn - gennemsnittene af rollerne ligner hinanden, hvilket er ønskværdigt. Det ses dog på de individuelle søjler på figur 6.1, at gruppemedlem 1 og 3 er udpræget mere producenter end resten af gruppemedlemmerne. For gruppemedlem 3 kom dette til udtryk i projektarbejdet, da dette medlem tit ville beskæftige sig med flere opgaver på én gang. På samme måde ses det, at gruppemedlem 4 er overvejende integrator. Dette kom til udtryk ved, at dette gruppemedlem fungerede som en mægler, der forsøgte at tilpasse miljøet og diskussionerne i gruppen til det på et givet tidspunkt mest fordelagtige.

Den sidste test omhandlende konflikthåndtering var Thomas-Kilman testen. Gruppens resultater ses på 6.5 og 6.6 og viser meget store forskelle mellem gruppemedlemmerne. Specielt gruppemedlem 1 og 5 som undgående, 3 som konkurrence og 4 som kompromitterende skiller sig ud. Gruppemedlem 4 som den kompromitterende var tydeligt i diskussionerne, da denne ofte forsøgte at finde en mellemvej mellem forskellige forslag til løsninger. På samme måde var det også tydeligt, at gruppemedlem 3 ønskede sine egne meninger trumfet igennem.

Gennemsnittet er overvejende kompromitterende og undgående. Med en sådan sammensætning af konflikthåndteringsstrategier kan der være tendens til at diskussionerne ender i en beslutning, som alle er tilfreds med, men som ikke nødvendigvis er den mest fordelagtige for projektet. Hvis der hver gang skal opnås et kompromis, kan diskussionerne også blive tidskrævende.

Gruppearbejdet har altså været præget af diskussioner med gensidig respekt og en arbejdsfordeling, som løste opgaver effektivt, men som manglede vidensdeling. Kritik har været konstruktiv og beslutninger blev hovedsageligt foretaget i fælles-

skab. Fremadrettet er dette ønskværdigt at gøre igen, men gruppemedlemmerne bør være mere bevidste om kvaliteter og mangler i forbindelse med arbejdsroller og konfliktløsning.



## 4 | Samarbejde med vejleder

Under projektet var gruppen blevet tildelt to vejledere; en hovedvejleder, som kunne hjælpe os med de tekniske aspekter i projektet og en bivejleder, som kunne hjælpe os gennem problemanalyse og besvarelsen heraf. I forhold til samarbejdet med vejledere, har vi undervejs ikke lavet en samarbejdskontrakt med vejleder, men på det første vejledermøde blev der mundtligt afstemt nogle forventninger til kommunikationen, heriblandt hvornår der skulle sendes arbejdsblade, og at det ville være en gode idé at have en agenda klar til vejledermøderne. I forbindelse med vejledermøderne blev der skrevet referat af gruppemedlem 3 til hvert vejledermøde. Vejlederne nævnte, at det ville være gode idé at sende samtlige referater efter vejledermøderne. Dette blev overholdt i starten, men som der skete en progression i projektet, blev det overset. Dette kunne have den konsekvens, at vi misforstod en kommentar og antog, at noget forkert var rigtigt. Derfor vil det i fremtidige arbejder med vejledere være en god idé at sende referater til dem, så de kan se hvordan gruppen har forstået materialet.

Der blev i projektet foretaget vejledermøder efter behov. Det vil sige, når gruppen havde gennemarbejdet et arbejdsblad, blev der kaldt til møde. Der blev afholdt vejledermøde omtrent hver 2. uge under projektforsløbet. I forbindelse med projektet fungerede dette godt, da der ikke kom nogle overflødige vejledermøder. Det er dog værd at bemærke, at vejledermøderne fungerede som milepæle, siden der ikke blev sat mange ud over disse. Det var ønskværdigt at have noget klar til vejledermøder - ikke fordi vi følte os pressede til at aflevere noget, men fordi vi ønskede respons.

Under den første del af projektet ønskede vi en vejleder, som var en blanding mellem procesvejleder og laissez-faire vejleder, da det blev vurderet at interessen og motivationen i projektet ville være højest, hvis vi selv valgte retning af projektet, mens den sidste del af projekt skulle være præget af kontrolvejledning. I forhold til vejledningen under projektet var det også en blanding mellem procesvejledning og laissez-faire vejledning, mens i starten af projektet var det i højere grad laissez-faire. Dette fungerede godt, da projektets hovedretning lægges i starten af projektet, hvilket betød at gruppen havde mere indflydelse på retningen af projektet. Den sidste del af projektet var ikke præget af så meget kontrolvejledning, som måske havde været ideelt, da der var meget i projektet, som skulle laves til sidst. Dette kunne forklares gennem at projektet til dels var ustruktureret, se afsnit 2.

Da vejledersamarbejdet generelt fungerede godt, vil vi under fremtidige vejleder-

samarbejder drage på vores erfaringer, der var gode, med den undtagelse at sende referat til vejleder, som kunne være en god idé at begynde på.

#### **4.0.1 Statusseminar**

I forhold til det statusseminar, der blev afholdt d. 7/4, havde vi den forstilling at der ville være mere tekniske diskussioner. Dette var dog ikke tilfældet - diskussionerne tog i stedet udgangspunkt i fremlæggelsen samt problemanalysen. Det betød, at det der kunne tages med fra statusseminaret, var baseret på fremlæggelsen samt problemanalysen, heraf der blandt andet indgik at gruppen skulle kigge mere på de personer, der bliver snakket til. De kommentarer vi fik under statusseminaret kan generelt anvendes i fremtiden, når der skal forberedes fremlæggelser.

## 5 | Læring

Som gruppe håndterede vi overordnet projektet gennem den naturvidenskabelige metode, hvor grundlaget for de anvendte teorier kom fra forelæsningerne for semesteret. Disse forelæsninger blev opfulgt af opgaveregning, hvor vi som gruppe sad sammen og løste disse individuelt, eller i små grupperinger. Teorien blev efterfølgende relevant for projektet. På baggrund af de individuelle kompetencer samt interesser i gruppen, tildelte vi tilsvarende de enkelte medlemmer afsnit. Det betød blandt andet at gruppemedlemmerne 1, 2 og 3 lagde ud med at indsamle og beskrive ingeniørmæssige apparater, gruppemedlem 5 skulle undersøge programmering bag dette udstyr, og gruppemedlem 4 undersøgte ingeniørbefattet matematik til efterbehandling af data. I denne proces blev der givet mulighed for at de enkelte gruppemedlemmer kunne undersøge teorier enten ved hjælp af skriftligt materiale eller videoer. Mod slutningen af denne læringsproces præsenterede de enkelte gruppemedlemmer hvad de havde fundet ud af over for gruppen. Denne inddeling og håndtering af læringen for gruppen virkede generelt godt, men medførte til tider at individuelle gruppemedlemmer måtte læse op på den delte teori.

Som analyseværktøj til overblik over læringsstilene i gruppen blev der til sidst i projektet, foretaget en Felder-Soloman læringsstilstest, som set i figur 6.3 og 6.4. På figur 6.3 ses resultaterne for de individuelle tests, og på figur 6.4 ses et gennemsnit af disse individuelle tests. Fra disse individuelle tests ses det at alle gruppemedlemmer, i større eller mindre grad, er reflektive kontra aktive. Det kom til udtryk i processen, hvor vi tillærte os nye teorier, da vi som enkelte foretrak at holde pauser ind i mellem i vores gennemlæsninger, for at reflektere over hvad teorien har betydet. De individuelle tests viser en større grad af forskellighed i overensstemmelse med den sansende/intuitive parameter. Gruppemedlem 2 og 3 har foretrukket sansende læring som bygger på koncepter i forhold til virkeligheden, imens gruppemedlem 1, 4 og 5 har foretrukket den intuitive læring, som bygger på en mere grundteoretisk tilgang. I større eller mindre grad er alle gruppens medlemmer til visuel læring over verbal læring. Det viser at vi har foretrukket visuelle repræsentationer af data, i kontrast til udelukkede tekst formidling, til at forstå materiale. Til sidst kigges på den sekventielle over for den globale læring. Her er alle gruppens medlemmer, på nær medlem 4, sekventielle, som betyder en logisk tilgang i enkelte skridt fra start mod slut. At gruppemedlem 4 har foretrukket global, betyder her en mere overordnet tilgang, før grundigere gennemlæsning af materialet følger. I den gennemsnitlige afbildning fra gruppen kommer alle disse udtryk for vores indlæring til udtryk sammenlagt. Det ses her at gruppen som helhed klart har væ-

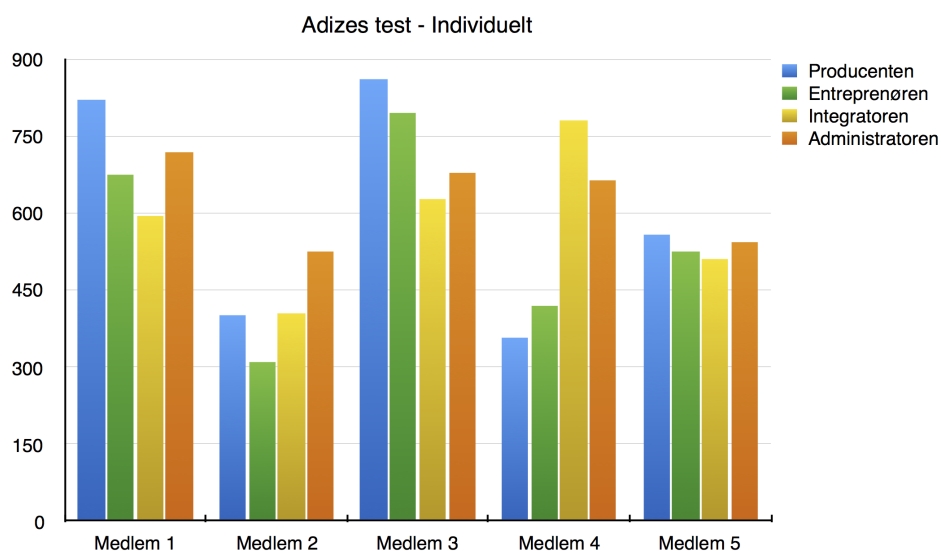
ret mest præget af fællestræk i forbindelse med visuel indlæring, imens læring i forhold til de resterende læringsmåder: reflektion, intuition og sekvens, i faldende grad har været fælles. Dette kom til udtryk under vidensdelingen over for gruppen, efter de enkelte medlemmer havde undersøgt teoretisk materiale, da vi var gode til at skabe fælles forståelse ud fra visuelle illustrationer af teoriernes applikationer, som generelt gav et godt overblik. Efter vidensdelingen var det imidlertid i større eller mindre grad nødvendigt for os at afklare dybden af de gældende teorier. Dette hænger sammen med den faldende grad af fællestræk over for de resterende læringsmåder som følge af formidlingen i det tillærte teori.

I fremtidige projekter vil det generelt være en god idé at inddrage Felder-Soloman testen tidligere og få et overblik over læringsstilene i gruppen. Gennem dette overblik kan de enkelte personer i fremtidige projekter bedre forberede og præsentere deres vidensdeling, da man ved at tage højde for læringsstilene kan spare tid, i forbindelse med forståelsen af materialet for gruppen, generelt. For eksempel virkede det i dette projekt godt at bruge visuelle midler til at illustrere teori, men knap så godt at beskrive teorien i dybde sekventielt når gruppemedlem 4, var globalt anrettet.

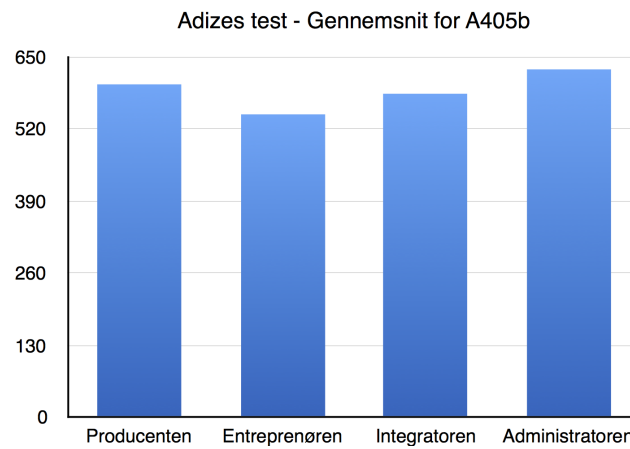
## 6 | Bilag

Gruppekontrakt	
- Mødetid: 8:15-16:15	-
- Pligt til at meddele gruppen om forsinkelser/sygdom	-
- Alle møder op til alle forelæsninger	-
- Mødepligt til vejledermøde	-
- Gruppemedlemmer styrer selv pause	-
- Kommunikation: Facebookgruppe	-
- Ansvar for prioritering af tid så aftaler kan overholdes	-
- Agenda for dagen skrives, når alle er mødt	-
- Dropbox til vidensdeling	-
- ShareLaTeX benyttes til tekstbehandling og vidensdeling	-
- Kritik skal være konstruktiv	-
- Der laves en fysisk kalender i grupperummet	-
- Gentagne brud på gruppekontrakten medfører kontakt til vejlederen	-

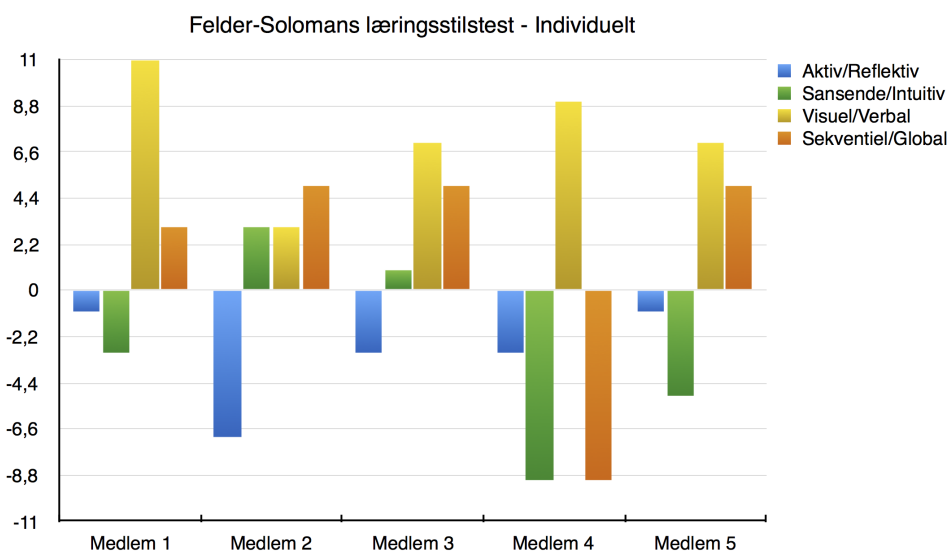
**Tabel 6.1:** Gruppekontrakt



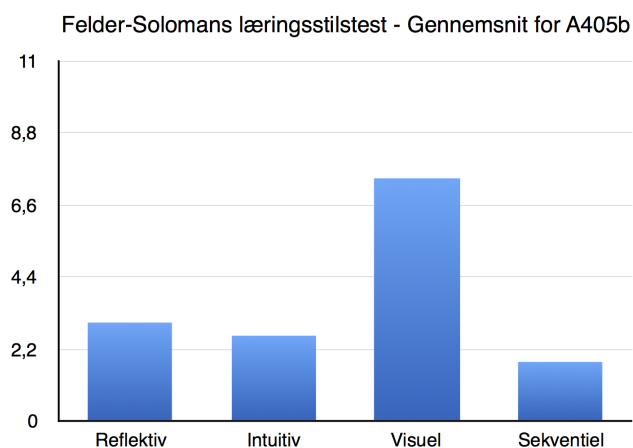
**Figur 6.1:** Gruppemedlemmers fordeling af arbejdsrolle udtrykt ved hjælp af fire kategorier.



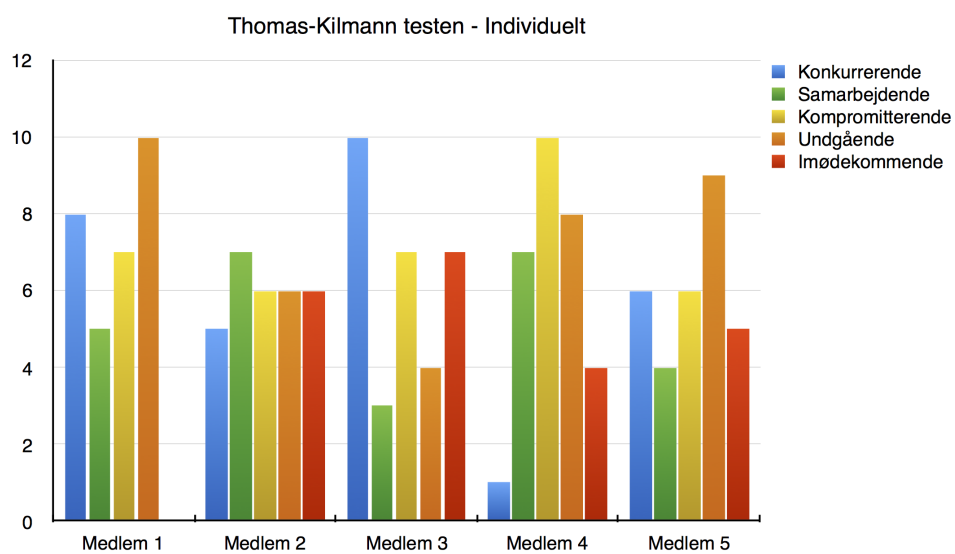
**Figur 6.2:** Gruppens gennemsnitlige fordeling af arbejdsrolle udtrykt ved hjælp af fire kategorier.



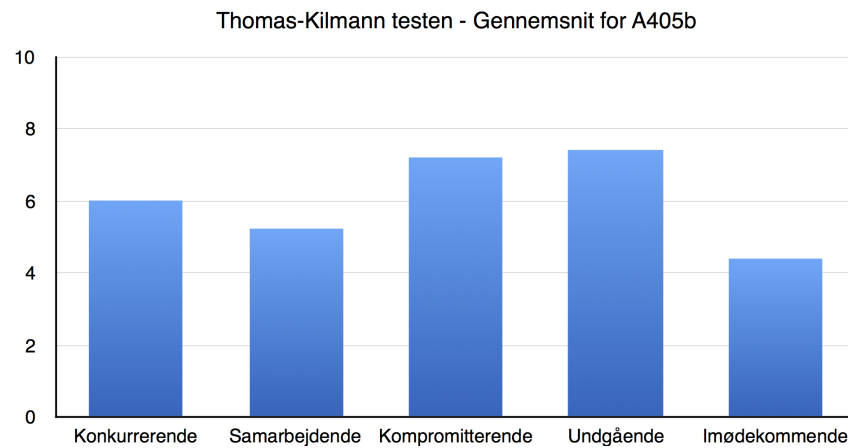
**Figur 6.3:** Gruppemedlemmers læringsstil udtrykt ved hjælp af fire kategorier bestående af to modsætninger. Ved en positiv værdi henvises til venstre side af skråstregen mens ved en negativ værdi henvises til højre side af skråstregen.



**Figur 6.4:** Gruppens gennemsnitlige læringsstil udtrykt ved hjælp af fire kategorier bestående af to modsætninger. Ved en positiv værdi henvises til venstre side af skråstregen mens ved en negativ værdi henvises til højre side af skråstregen.



**Figur 6.5:** Gruppemedlemmers konflikthåndtering udtrykt ved hjælp af fem kategorier.

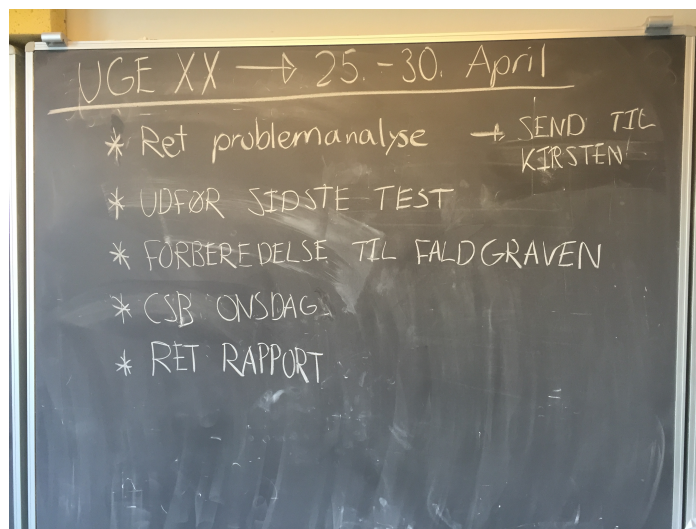


Figur 6.6: Gruppens gennemsnitlige konflikthåndtering udtrykt ved hjælp af fem kategorier.



Figur 6.7: Kalender i grupperum





**Figur 6.8:** Tavleplan - eksempel.