

TTT4850 Lyd og hørsel

Vår lydbe lastning i hverdag og fritid

Prosessrapport

av

Jørgen Amundsen

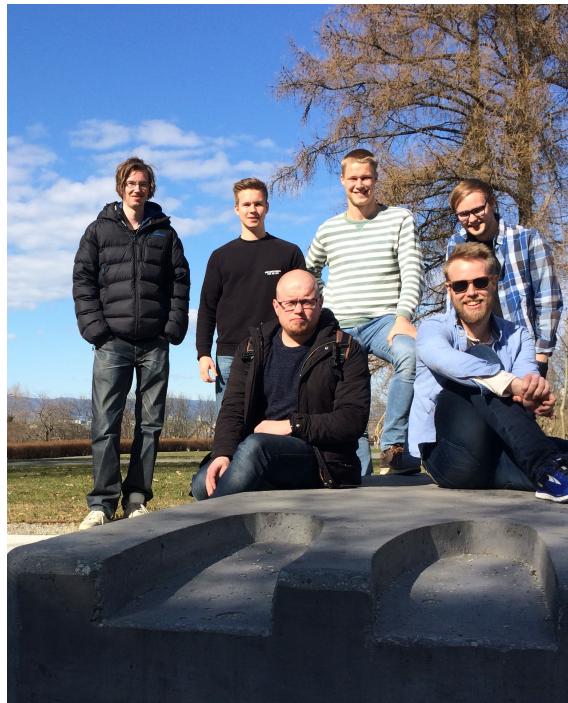
Martin Dørum

Frode Jacobsen

Vetle Haflan

Jahn-Tommy Carlsen

Daniel Stusvik Haug



NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET

Forord

Denne prosessrapporten er laget i forbindelse med faget *TTT4850 Eksperter i team - Lyd & hørsel - vår lydbelastning i hverdag og fritid* ved NTNU. Eksperter i team (EiT) går ut på at studentene skal utvikle samarbeidskompetanse ved å gjennomføre et prosjekt der refleksjon og læring av konkrete samarbeidssituasjoner er i fokus. Studentene er representert fra ulike studieprogram for å sikre et tverrfaglig samarbeid og et mer produktivt arbeid.

Erfaringene fra situasjoner som oppstår gjennom samarbeidet er sentralt i EiT. Ved refleksjon over disse situasjonene er formålet at studentene skal utvikle samarbeidskompetanse. Fasilitering, refleksjonsskriving, samspillsøvelser og tilbakemeldinger skal danne grunnlaget for refleksjonsarbeidet som skal gjøres i gruppa.

Vi ønsker å takke landsbylederne Odd Pettersen og Tim Cato Netland for god veiledning i tillegg til fasilitatorene Kjetil Steinstø og Elise Hagen for god assistanse.

Sammendrag

I denne prosessrapporten har det blitt sett på hvordan en gruppe bestående av seks gutter har jobbet sammen i et prosjekt. Først har en personbeskrivelse av hvert enkelt gruppe-medlem blitt presentert, for så å se på fire situasjoner som har stått sentralt under arbeidet. Disse situasjonene har blitt drøftet og reflektert rundt hver for seg for så å sette i gang og evaluere aksjoner og utfall. Deretter har det blitt gjort en analyse av det som har kjennetegnet arbeidet til gruppen. Til slutt har det individuelle læringsutbyttet i tillegg til læringen på gruppennivå blitt presentert.

Det som har kjennetegnet denne gruppen er at den har vært målrettet og fokusert. Gruppen har stort sett jobbet todelt og til tider individuelt noe som kan være årsaken til at gruppen skled fra hverandre midtveis i arbeidet. Dette ble etter hvert oppdaget og tatt tak i slik at arbeidet kom på rett kjør igjen. Dessverre kom tiltakene for samling av gruppen igjen litt for seint til å klare å fullføre produktet slik som ønsket. Likevel har disse erfaringene gitt nyttig kunnskap om hvordan et ideelt gruppearbeid bør være. Etter en litt forsiktig start på prosessen, har arbeidet vært preget av gode og lange diskusjoner og refleksjoner som har resultert i at alle har lært mer om både seg selv og de øvrige gruppemedlemmene.

Innhold

| | |
|--|-----------|
| 1 Innledning | 1 |
| 2 Presentasjon av gruppa | 3 |
| 3 Gruppeprosess | 5 |
| 3.1 Frode som leder | 5 |
| 3.1.1 Refleksjon | 6 |
| 3.1.2 Aksjon og utfall | 7 |
| 3.2 Utarbeiding av samarbeidsavtale og problemstilling | 7 |
| 3.2.1 Refleksjon | 8 |
| 3.2.2 Aksjon og utfall | 10 |
| 3.3 Tilbakemeldingsøvelse: 2+1 | 11 |
| 3.3.1 Refleksjon | 12 |
| 3.3.2 Aksjon og utfall | 13 |
| 3.4 Jahn-Tommy i diskusjon | 13 |
| 3.4.1 Refleksjon | 14 |
| 3.4.2 Aksjon og utfall | 16 |
| 4 Analyse | 17 |
| 4.1 Planlegging | 17 |
| 4.2 Samarbeidsindikatoren | 18 |
| 4.3 Arbeid i gruppen over tid | 20 |
| 5 Konklusjon | 21 |
| 5.1 Individuell læring | 21 |
| 5.2 Læring på gruppennivå | 24 |
| A Samarbeidsavtale | 27 |

Kapittel 1

Innledning

Som deltaker i EiT blir man bedt om å velge en landsby med et tema som man selv ønsker å være en del av. Gruppene ble satt sammen på forhånd slik at man ikke visste hvem man kom på gruppe med. Vår gruppe bestod av 6 gutter hvor Daniel og Vetle kjente hverandre fra før og resten var ukjente.

Under utarbeidning av problemstilling falt valget på å utvikle en mobilapplikasjon for brukerrettet informasjonformidling om lyd, hørsel og hørselsskader. For å kunne gjennomføre prosjektet mest mulig effektivt valgte gruppen å dele seg inn i to subgrupper. Vetle, Martin og Frode hadde erfaring med programmering av applikasjoner fra før og det var derfor naturlig at disse tok fatt på denne oppgaven. Den andre subgruppen bestod av Jørgen, Daniel og Jahn-Tommy. Jørgen og Daniel satte igang med teoretisk grunnlag for lydbehandlingen til applikasjonen, mens Jahn-Tommy begynte med faktainnhenting til en database. I utarbeidningen av det teoretiske grunnlaget var det hensiktsmessig å bruke dataprogrammet MATLAB. Dette hadde Jørgen og Daniel erfaring med fra før, og det var derfor naturlig at de tok de fatt på denne oppgaven. Jahn-Tommy hadde erfaring med informasjonsinnsamling fra sine studier, og han fikk derfor ansvar for å samle inn faktaopplysninger som ville være relevant for det som etterhvert skulle være tilgjengelig i applikasjonenes database. Arbeidsfordelingen innad i gruppen falt på mange måter på plass av seg selv.



Figur 1.1: Programmeringsgruppen i arbeid

For å se på hvordan gruppen har utviklet seg i løpet av semesteret vil vi ta for oss noen utvalgte situasjoner som vi føler karakteriserer gruppa og som sier noe om hvilke roller de forskjellige gruppemedlemmene har inntatt.

Kapittel 2

Presentasjon av gruppa

Jørgen

Jeg er 22 år og kommer fra Vestfossen. Med min interesse for teknologi, og iver etter å utvikle og skape ting, falt studievalget mitt på master i Produktutvikling og Produksjon. Med disse forutsetningene ble også spesialisering innen produktutvikling og materialer et åpenbart valg. Som musiker og lydentusiast var Lyd & Hørsel helt klart den landsbyen som appellerte mest til meg. Ikke bare er jeg interessert i lyd og musikk, men jeg har også fått oppleve viktigheten av å ta vare på hørselen. Jeg har selv pådratt meg tinnitus, og ønsker med dette prosjektet å kunne bidra til å øke folks bevissthet rundt hørselen.

Martin

Jeg kommer fra Melhus, er 25 år og studerer informatikk. Jeg har alltid likt teknologi og har vært interessert i musikk siden jeg startet å lære piano på barneskolen. Denne landsbyen kombinerte begge to og jeg hadde lyst til å prøve noe som var litt annerledes enn informatikk, samtidig som jeg kunne bidra med kunnskapen jeg har fra mitt fagfelt. Jeg har valgt interaksjonsdesign, spill- og lærings teknologi som retning på mastergraden fordi jeg liker å sette meg inn i brukerens hode og finne ut hva de tenker når de skal bruke et program.

Frode

Kommer fra Sola, er 26 år og studerer data teknologi. Jeg begynte tidlig å interessere meg for musikk og lyd. Har spilt cello, piano og gitar i oppveksten, og endte opp med å studere klassisk piano på utøvende musikk ved NTNU i et år. Har alltid hatt en fasinasjon for teknologi og realfag – især datamaskiner. Da jeg fant ut at musikk ikke var noe jeg ville jobbe med resten av livet følte det naturlig å søke meg inn på data teknologi.

Denne landsbyen har gitt meg mulighet til å benytte min kunnskap om datamaskiner og programmering til å forsøke å skape noe samfunnsnyttig. Jeg har også fått mulighet til å utvide min kunnskap om lyd og digital lydprosessering, et felt jeg gjerne kunne tenke meg å jobbe videre med i fremtidige prosjekter.

Vetle

Jeg kommer fra Drammen og er 24 år. Jeg går fem-årig masterstudie innen elektronikk, og har valgt signalbehandling og kommunikasjon som hovedprofil. På ungdomskolen begynte jeg å interessere meg for lyd- og musikkproduksjon, og jo jeg lærte om temaet, jo mer forsto jeg hvor relevant elektronikk var for å forstå mekanismene bak. Dette var av stor betydning da jeg da jeg sökte om studieplass på elektronikklinja på NTNU. Selv om mine interesser og hobbier har endret seg og variert siden jeg begynte på studiet har jeg ikke lagt lyd og musikk helt på hylla, og det var ikke veldig vanskelig å bestemme seg for å velge landsbyen Lyd og Hørsel da jeg så at det var en mulighet.

Jahn-Tommy

Kommer fra Trondheim og er 37 år. Har jobbet som elektriker i 7 år før jeg begynte å studere lyd- og musikkproduksjon ved HiNT (1 år) og senere Noroff (1 år). Arbeider for tiden med å fullføre en master i Medievitenskap ved NTNU Dragvoll hvor mine studier av lyd- og musikkproduksjon inngikk som en del av mitt selvvalgte årsstudium. Grunnen til at jeg sökte på EiT Lyd og Hørsel var min interesse for ulike former for lyd, gjerne da i form av musikk. Når jeg så muligheten til arbeide innenfor et felt hvor man rettet fokus mot skader som kan oppstå i lys av ulike former for lydeksponering, samt hva man eventuelt kan gjøre for å redusere dette var valget for mitt vedkomne lett.

Daniel

Jeg kommer fra Vikersund og er 23 år. Etter videregående gikk jeg rett over på studie-tilværelsen der masterprogrammet elektronikk ble valgt. Jeg har alltid interessert meg for teknologi og var bestemt på at det var på NTNU jeg ville studere. Selv om valget av elektronikkstudiet og spesialiseringen innen akustikk var litt tilfeldig, er jeg veldig glad jeg valgte å gå denne veien. Kunnskapen om hvordan elektronikk og lyd påvirker dagliglivet fascinerer meg stadig mer og mer. Mye av årsaken til at jeg valgte fordypning innen akustikk er på grunn av at jeg i fjor fikk sommerjobb hos Norsonic som produserer alt av utstyr for måling av støy. Denne jobben laerte meg mye om lyd og akustikk generelt, noe jeg føler har kommet til nytte i dette gruppearbeidet.

Kapittel 3

Gruppeprosess

3.1 Frode som leder

Det ble tidlig i arbeidet klart at Frode tok rollen som leder. Dette ble tydelig allerede første landsbydag under en bli-kjent-aktivitet hvor vi konkurrerte i å lage høyest mulig tårn bestående av marshmallows og spaghetti. Frode, med hjelp av Jørgen, tok styringen for byggingen, mens de resterende gruppemedlemmene tok ansvar for å lage enkeltkomponenter til tåret.

Denne oppgaven viste tydelig hvilke av medlemmene som tok styringen under arbeidet, selv om dette var noe vi ikke var klar over selv. Neste landsbydag ble Frodes lederrolle ytterligere bekreftet av et sosiogram vi ble tildelt (se kapittel 3.2 og figur 3.2). Denne figuren viste at Frode var den eneste på gruppen som hadde kommunisert med alle gruppemedlemmene. Den samme trenden ble bekreftet ved neste landsbydag, da alle på gruppa tegnet et diagram som viste hvor mye relativ plass man opplevde at alle i gruppa tok. Alle hadde utelukkende tegnet Frode som den personen som tok mest plass.

Etter at selve prosjektet var påbegynt ble det observert et rollebytte fra Frode sin side. Han gikk inn i en arbeidsmodus der det ble vanskelig å få kontakt med ham. Daniel fortalte under en tilbakemeldingsøvelse at Frode var selve drivkraften i gruppa, men at vi nå så en annen side der han var mer stille og fokusert. Selv om Frode “forsvant” i sitt eget arbeid, har han ofte tatt typiske lederroller i etterkant også, slik som å illustrere og planlegge foran alle på whiteboard.



Figur 3.1: Frode som snakker til resten av gruppa ved hjelp av whiteboard.

3.1.1 Refleksjon

Da Frode under landsbydag tre ble fortalt av en fasilitator at han styrte mye av ordet under diskusjon rundt problemstillingen, var han ikke oppmerksom på dette. Han var veldig nysgjerrig på om resten av gruppa så på dette som et problem, noe ingen gjorde. Gruppen ble enig om at man ikke trengte å inndele medlemmene i bestemte roller, men heller kjøre en flat struktur.

Frode gikk ikke bevisst inn i en lederrolle, men uttalte i ettertid at det bare ble slik og at det føltes naturlig. Han følte ikke at det var noe problem for han selv å ta styringen. Gruppen er enig om at det var flott at noen tok ansvar, men Frode uttalte også at han ønsket generelt mer respons fra de resterende gruppemedlemmene.

Vetle har uttalt at han så på Frode som en leder, og forventet at han skulle ta ansvar videre etter at han gikk inn i arbeidsmodus. Ønsket om flat struktur kan nok knyttes opp mot at man ikke kjente hverandre fra før og derfor var usikker på hvilke roller som ville kle de ulike gruppemedlemmene. Selv om vi tidlig ble enige om en slik struktur, kan det virke som om gruppen savnet en leder. Martin oppfatter det som at Frode er veldig overbevisende når han legger fram meningene sine, og på denne måten tok en lederposisjon. Martin har også sagt at han tror valget av problemstillingen aldri hadde blitt som det ble hvis det ikke var for Frodes overbevisningsevne overfor resten av gruppa. Nettopp denne evnen til overbevisning, kombinert med et sterkt driv til å styre valg i ønskede retninger, har altså vist seg å være utslagsgivende i mange avgjørelser som er tatt. Som Wheelan beskriver i sine tekster om *Creating effective teams*, er følelsen av å kunne uttrykke seg og være uenig, uten å være redd for å bli avvist eller få sine forslag avslått, viktig for gruppas samhold og tillit. Wheelan beskriver nærmere et konsept vi kan dra kjensel på, kalt gruppetenking, hvor gruppa har lett for å følge lederens forslag for å bevare samhold og stemningen i gruppen. [8].

En annen ting som kan ha økt gruppas oppfatning av Frode som leder, er plasseringen hans under arbeidet. Stort sett har Frode sittet på den ene enden av bordet, mens alle de

andre gruppemedlemmene har sittet på siden. På den måten har han hatt oversikt over alle sammen, og Jørgen påpekte at dette kan ha påvirket de resterende gruppemedlemmernes underbevissthet, slik at Frodes rolle som leder har blitt styrket.

3.1.2 Aksjon og utfall

Siden det ikke ble uttrykt misnøye med at Frode tok ansvar, er det tydelig at dette ikke har vært et problem for gruppen. Likevel kunne det vært gjort tiltak som sørget for en klarere lederstruktur, tatt i betraktning at Frode "forsvant" fra sin ufrivillige lederpost. Utfallet av dette ble at ingen andre tok ansvar, og alle trodde de andre på gruppa hadde kontroll. Dette gjorde at vi skled litt fra hverandre. Dersom det blant gruppemedlemmene kun antas at én tar lederansvar, kan dette åpenbart være skummelt for gruppeeffektiviteten.

Det er ikke uvanlig at mennesker legger skylden på andre uten å ta flere faktorer i betraktning [6]. Det kan følgelig være lett å skynde på at Frode burde tatt mer ansvar slik at planleggingen av hele prosjektet hadde gått bedre.

En rullering som faktisk ble satt i gang var rollen som sekretær. Etter første landsbydag var det Jørgen som tok ansvar og skrev referat, men for at det skulle bli mest mulig rettferdig ble det laget en liste slik at alle skulle ta del i denne rollen. Dette var noe som fungerte bra, og med dette tatt i betraktning kunne kanskje en rullering på lederrollen vært en god idé.

I og med at deltagerne på gruppen hadde fremmet et ønske om flat struktur kan man si at alle hadde et ansvar for å sikre fremgang, tilrettelegge for gruppodynamikk og videre komme med forslag til forbedringer der man så det nødvendig.

3.2 Utarbeiding av samarbeidsavtale og problemstilling

På første landsbydag begynte gruppen å utarbeide en samarbeidsavtale som skulle sette noen vilkår for arbeidet resten av semesteret. Under diskusjon om hvorvidt framtidig konfliktløsning skulle inngå som et punkt i samarbeidsavtalen, ble gruppen gjort oppmerksom av fasilitator på at ikke alle var like aktive. Martin og Vetle var mer stille enn resten av gruppa.

Utarbeiding av samarbeidsavtalen fortsatte neste landsbydag. Arbeidet denne dagen var preget av ujevn deltagelse, og nå var det ikke bare Martin og Vetle som var stille. Jørgen noterte seg at Frode tok ansvar for å skrive og føre inn kontrakten, og at han styrtet ordlyden i stor grad, noe Frode også påpekte selv. Under dette arbeidet var det kun Frode som brukte datamaskin, mens andre enten så på hans skjerm eller leste på papir/veiledningsheftet.

Tidligere denne landsbydagen hadde vi en idémyldring for å finne en problemstilling hvor vi hadde en grønn og rød fase. I den grønne fasen var alt lov og ingenting skulle kritiseres. Etter denne fasen satt gruppen igjen med en nokså lang liste med relevante problemstillinger. Når den røde fasen kom var det tid for å kritisere og vurdere alle forslagene og vi stod igjen med åtte forslag som vi tok med videre.

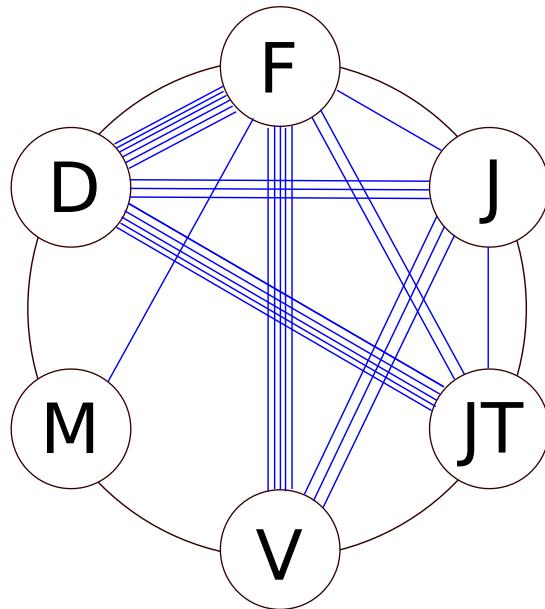
Etter å ha lukket vekk de fleste problemstillingene, satt vi igjen med tre aktuelle problemstiller. Vi gikk i gjennom alle tre og satte opp mer spesifikt hva vi kunne gjøre innen de tre problemstillingene. Vi ble ikke enstemmig enig så vi tok en runde i gruppen hvor man uttrykte hva man tenkte om de ulike forslagene. Det første forslaget

var om en opplysnings-app og ble mye mer diskutert enn de andre. Frode var veldig gira på dette, som forøvrig var hans forslag. Martin var skeptisk til arbeidsfordelingen, siden det var bare halvparten av gruppa som kunne programmere. Han var også skeptisk til arbeidsmengden, og bekymret for at vi tok oss vann over hodet. Jahn-Tommy påpekte også at det kunne bli en skjev arbeidsfordeling. Daniel og Jørgen syntes ideen var kul. Vetle lurte på hvor nøyaktig vi kunne få appen til å bli. Frode syntes det hørtes veldig gøy ut, brydde seg ikke om arbeidsmengden.

Siden vi ikke ble enstemmig enige etter en diskusjon, ble samarbeidsavtalen tatt i bruk for løsing av uenigheter i gruppen. Der står det at hvis det er uenighet i gruppen etter en diskusjonsrunde av fordelene og ulempene, skal konflikten avgjøres med avstemning. Da ble det et klart flertall for opplysnings-appen, 5 av 6 stemmer, og problemstilling var dermed valgt.

Sosiogram og ulik deltagelse i gruppen

Underveis i den røde fasen ble det tegnet et sosiogram av fasilitator, som er rekonstruert i figur 3.2. Et sosiogram er ment å vise hvem som snakker til hvem i gruppa [2].



Figur 3.2: En kopi av sosiogrammet fasilitator tegnet under planleggingen.

3.2.1 Refleksjon

Da fasilitator påpekte at Martin og Vetle deltok mindre enn resten av gruppa, begynte vi å reflektere rundt dette. Martin mente at han og Vetle var personer som ikke hadde lyst til å snakke vås, og derfor var mye stille fordi de hadde ikke noen spesielle formeninger om hvordan det burde gjøres. Når de først snakket, tenkte de at det burde være meningsfylt. Vetle tenkte at det var mye sannhet i det Martin sa, men trodde ikke nødvendigvis at det var et bevisst valg han selv tok.

I følge *Wheelan* er ikke alle i like god stand til å bidra til problemløsning eller beslutninger, til tross for at det er vanlig at det forventes omtrent lik deltagelse fra alle. Dette avhenger blant annet av enkeltpersonens interesse for å delta, kunnskap om temaet og tro på at man har noe å bidra med. [7]

Jahn-Tommy mente at det var viktig å tidlig få satt kjøreregler for hvordan man skal kommunisere best mulig med hverandre, slik at alle meninger blir hørt. Han tenkte ikke over at vi var bare fire som deltok i diskusjonen, og tenkte at dersom noen hadde noe å si ville dette komme fram i løpet av møtet. Det er naturlig at enkeltpersoners engasjementet vil variere avhengig av tema, uttrykte han. Verken Vetle eller Martin følte at de brant inne med meninger under diskusjonen, så det faktum at disse ikke var like aktive var ikke nødvendigvis et problem. Martin sa han ikke følte seg ekskludert selv om han ikke snakket så mye. Han liker seg ofte bedre i rollen som en som observerer og analyserer litt på avstand, uttalte han.

Selv om Martin fortsatte å være noe mindre engasjert enn andre gruppemedlemmer underveis i prosjektet, sa han alltid ifra de gangene han var uenig. Dette kan tyde på at han ikke har hatt noe problem med å uttrykke meningene sine, men heller at han sjeldent føler at han har sterkt nok interesse for temaet som diskuteres, noe han selv erkjenner.

Vetle ble med tiden omtrent like engasjert som de andre gruppemedlemmene. I hans tilfelle var det sannsynligvis mer snakk om å være sjeneret enn uinteressert de første landsbydagene.

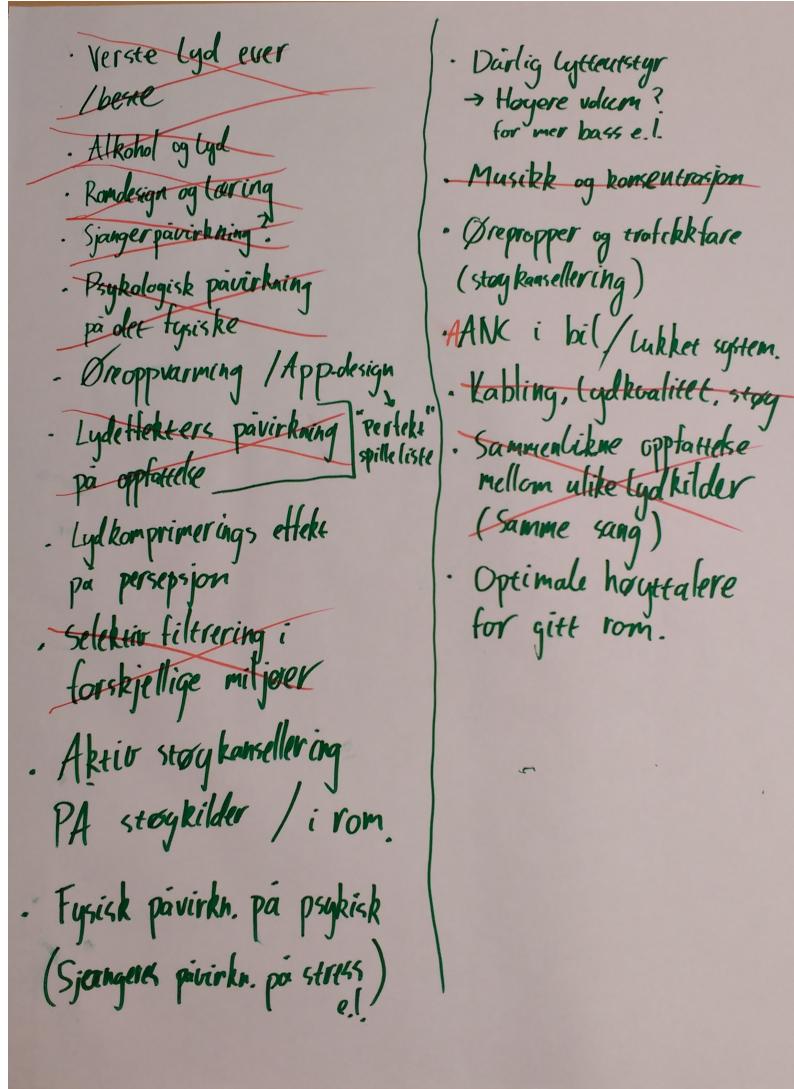
Under refleksjonen rundt utforming av samarbeidsavtalen på landsbydag to, uttalte Frode at han syntes det var litt lite respons og mangel på deltagelse under arbeidet. Martin påpekte at det var vanskelig å følge med, ettersom det som ble skrevet bare ble sett av de som så skjermen til Frode.

Under rød og grønn fase ved valg av problemstilling ønsket Frode generelt mer respons. Han kunne komme med et spørsmål og ikke få svar, bare forsiktig nikking eller risting på hodet. Det er helt lov å være likegyldig eller ikke ha noe å tilføye, men man bør gi muntnig uttrykk for det, uttalte Frode. Det føles litt som at ingen bryr seg om hva man sier, og man vet ikke helt hva man skal tenke. Jørgen og Martin syntes det var vanskelig å si noe konkret ettersom mange av ideene var veldig åpne på dette stadiet, særlig når situasjonen var så åpen som en "grønn" fase var. Jørgen følte at terskelen for å komme med bidrag i den grønne fasen ble hevet siden vi gjorde hele prosessen i plenum. Han følte vi kunne fått frem flere ideer ved å ha noen minutters individuell idémyldring først, for så å presentere de idéene man har kommet frem til etterpå.

Jahn-Tommy syntes det var veldig mange gode idéer. Han var jevnlig fornøyd med prosessen, og følte vi var saklige og at vi satt igjen med mange gode ideer til problemstillinger. Flere av medlemmene syntes vi diskuterte hvert punkt grundig, kanskje litt for grundig. Jahn-Tommy fryktet dette skulle bli en trend. Det var enighet i gruppa om at vi brukte vel mye tid, men at vi likevel følte vi hadde vært produktive, så det var ikke så ille at vi tok oss god tid. Ingen satt igjen med en følelse av å ikke ha fått frem ideene sine. Derfor ble det ikke avtalt noen store tiltak etter dette.

Sosiogrammet i figur 3.2 viste at Martin fortsatt var ganske stille. Vetle var blitt mer delaktig enn han var den første dagen. Vetle var sekretær under denne øvelsen, og det ble derfor snakket mye i hans retning. Martin tenkte ikke på kommunikasjonsmønsteret som et problem for han selv og syntes situasjonen var grei. Frode ønsket likevel litt mer deltagelse fra Martin, selv om han nødvendigvis ikke ville. Han mente at Martin har lurt på å komme med, men at det ikke alltid kommer frem. Martin påpekte ved en senere

anledning at han tenker mye, men at det ofte ikke gir nok mening til å si det. Når Frode spør Martin direkte blir han tvunget til å lage en formulering ut av alle tankene.



Figur 3.3: Rød og grønn fase.

I refleksjonen på slutten av dagen kom det fram at det ene forslaget hadde fått mye mer oppmerksomhet av gruppa helt fra starten av. Jørgen bemerket at det ble en skjevførseling i tidsbruken mellom de mulige problemstillingene, og det virket som det første forslaget tidlig ble favorisert. Daniel følte at han tidlig ble litt for glad i ideen vi til slutt endte opp med å velge, og han tror dette kan ha påvirket valgprosessen videre.

3.2.2 Aksjon og utfall

Under arbeidet med samarbeidsavtalen var det stort sett diskusjon blant fire av seks gruppemedlemmer, og for å være sikre på at alle skulle få sin mening hørt i fremtidige diskusjoner, ble det foreslått at man etter hver brainstorming tar en runde med hver enkelt i gruppen. Tanken med dette var at det kunne bidra til at flere ideer og synspunkter

kommer fram. Dette forslaget tok vi med oss til neste landsbydag, da vi skulle bestemme oss for problemstilling.

Etter utforming av samarbeidsavtalen, der gruppemedlemmene slet med å følge med siden det kun ble notert på Frodes datamaskin, ble det foreslått av Martin at flere kunne ha med datamaskiner og følge med og eventuelt redigere dokumentene vi jobbet på. Dette tiltaket hadde en stor positiv innvirkning på gruppedeltakelsen. Alle gruppemedlemmene begynte å ta med seg datamaskiner, og etter dette var det betydelig større deltagelse i skriveprosessene. Denne aksjonen var svært viktig for videre arbeid i gruppa, og gjorde det enkelt for alle å bidra og følge med. Man kan stille spørsmål ved om hvorvidt gruppemedlemmene forsvinner for mye i datamaskinene og at diskusjonen dør ut. Erfaringsmessig viste det seg at dette ikke la noen demper på diskusjonen videre i arbeidet.

Under utvelgelsen av problemstillingen ble samarbeidsavtalen brukt, siden det var uenighet om hvilken idé vi skulle gå for. Da stemte alle over hvilken av de tre problemstillingene de likte best. Dette var den eneste gangen i løpet av prosjektperioden hvor det var uenighet om videre framgang, og denne episoden beviste at samarbeidsavtalen var god å ha. En potensiell konflikt kunne oppstått, men siden alle var enige om denne samarbeidsavtalen på forhånd, var det ingen som kunne være misfornøyde.

3.3 Tilbakemeldingsøvelse: 2+1

På landsbydag nummer sju ble det gjennomført en tilbakemeldingsøvelse kalt 2+1. Denne øvelsen gikk ut på at hvert gruppemedlem skulle gi to positive og en kritisk / konstruktiv tilbakemelding til alle de andre medlemmene på gruppen. Til slutt var det rom for å spørre hverandre om utdypning dersom det var noen punkter som man var usikre på. Under denne øvelsen ble det sagt mye som var blitt nevnt før, men det kom også frem noe nytt.

Jahn-Tommy fikk blant annet høre at han er flink til å ta opp saker han tenker på, men at han kunne bli mer strukturert i diskusjoner. Jørgen ble fortalt at han var positiv og inkluderende, men kunne virke litt konfliktsky. Her var det flere gruppemedlemmer som følte at de bare måtte finne på noe konstruktiv kritikk, så konfliktskyhet var ikke nødvendigvis et reelt problem for Jørgen. Frode fikk høre at han var flink til å ta ordet, og at de fleste så på ham som en viktig pådragsyter for arbeidet. Det ble også nevnt at han kunne ha en tendens til å bli litt for engasjert i det han driver med på egen hånd, da spesielt programmering. Når han først satte i gang, var det vanskelig å få oppmerksomheten hans. Både Jahn-Tommys og Frodes forbedringspotensialer var temaer vi hadde tatt opp tidligere. Daniel ble sett på som positiv og inkluderende. Positivitet og optimistisme ble sett på som gode egenskaper, men i enkelte sammenhenger kunne det bli litt for mye for noen. Tilbakemeldingene gikk da ut på at han kan virke litt "konfliktsky" ettersom han er positiv til det meste av forslag og slikt. Jørgen ble også fortalt at han var positiv og inkluderende, men kunne virke litt konfliktsky. Her var det flere gruppemedlemmer som følte at de bare måtte finne på noe konstruktiv kritikk, så konfliktskyhet var ikke nødvendigvis et reelt problem for Jørgen. Martin fikk skryt for at han er flink til å høre på alle og til å se små detaljer som andre kanskje ikke ser. På den konstruktive delen kom det fram at han kunne virke litt likegyldig. Vetle ble fortalt at han har bra humør og kommer med gode innspill. På den konstruktive

siden var Vetle den som sannsynligvis fikk den største overraskelsen, da Frode påpekte at han kunne oppfattes som litt lat.

3.3.1 Refleksjon

Alle gruppemedlemmene ble glade for å høre de positive tilbakemeldingene, og det gjorde det sannsynligvis lettere å ta imot konstruktiv kritikk. Martin ble ikke overasket over at Vetle så på ham som litt likegyldig. Han har ikke alltid så sterke meninger om saker som diskuteres, særlig ikke hvis andre har det, så han blir fort naturlig likegyldig. Martin tenker at det er ofte så mange andre som har sterke meninger og vil få gjennom viljen sin, så hvis Martin ikke har en noen sterk mening, kan like godt de andre få viljen sin. Grunnen til at Vetle nevnte dette var at han tenkte at en generell likegyldighet til oppgaven muligens kunne trekke ned motivasjonen i gruppa. Han tenkte ikke at det er et problem at Martin holder seg nøytral i diskusjoner. I etterkant har ikke Vetle tenkt noe særlig mer over dette, så det har sannsynligvis ikke vært noe problem.

Vetle syntes det var vanskelig å høre at han kunne oppfattes som lat, da han aldri hadde blitt kalt det før. Han merket seg også at han ble veldig anspent under øvelsen, noe som er vanlig i situasjoner hvor man mottar kritikk [1], men er usikker på om det var fordi Frode traff en nerve eller om det var situasjonen generelt. Uansett var han bevisst på dette og prøvde derfor å ikke bli for defensiv eller offensiv underveis.

Frode utdypet i etterkant at *lat* ikke nødvendigvis var det beste ordvalget, men at det handlet mer om at det virket som at Vetle ikke var så flink til å spørre når han står fast. Dette ga Frode assosiasjoner til tidligere samarbeidspartnere som hadde stått fast i flere dager uten å si fra. Dette liknet også på det Martin sa. Martin hadde inntrykk av at Vetle ikke var så flink til å si ifra hvis han var i tvil om hva noen sa, eller om hva han skulle gjøre. I etterkant tenker Vetle at det bare var bra at Frode valgte å ordlegge seg som han gjorde, siden dette sannsynligvis gjorde at Vetle tok det mer til seg og ble mer bevisst på det.

Martin fikk høre at han var litt pessimistisk av Frode, som mente at han satte lave mål og hadde lite tro på sine evner. Martin mente at Frode var litt for optimistisk og tok for lett på ting. Martin mente selv at han ikke var pessimistisk, men heller veldig realistisk. Han uttalte at han tenker ofte nøyne gjennom ting han skal gjøre, og liker ikke å bare kjøre på og se hvordan det går. Frode følte at man ofte får mer gjort dersom man setter seg litt hårete mål. Dersom man setter seg som mål å bare gjennomføre ting man vet går an, går man glipp av mange muligheter, tenkte Frode. Ingen av partene var spesielt overrasket over tilbakemeldingen fra den andre. Martin ser at en som er så optimistisk som Frode får opp motivasjonen til gruppa. Frode liker at Martin utfordrer han litt og synes det er bra at Martin er uenig og prøver å holde gruppa i tøylene.

For Daniel kom det ikke som en stor bombe at han kunne oppfattes som i overkant positiv. Dette er en egenskap han har fått høre fra andre før, men har ikke tenkt så mye på innvirkningen dette har i en gruppeprosess. Han har forståelse for at det kan være litt irriterende dersom han ser på alt som positivt uansett hva som blir diskutert. Daniel tror grunnen til hans positivitet er fordi han fikk et nytt syn på livet etter han som åtteåring fikk påvist diabetes type 1, noe som har vært med på å forme han til den han er i dag. Jahn-Tommy påpekte at man ikke skal presse folk til å bli mer pessimistiske, noe resten av gruppa er enig i, men Daniel tenker at det er fint at han er klar over denne egenskapen slik at den ikke blir for dominerende. Daniel forteller at han har vært klar over denne

egenskapen i private sammenhenger, og tror han kommer til å tenke over dette i fremtidige gruppeprosjekter.

Vetle tenker at denne øvelsen kan hjelpe til med å tvinge gruppemedlemmene til å finne noe de andre kan forbedre ved sitt eget arbeid. I mange tilfeller kan det være veldig til hjelp med denne tvangen, da man på et vis har en slags unnskyldning for å komme med kritiske tilbakemeldinger uten at man virker ”klagete”. Når alle er nødt til å kjenne på hvordan det føles å kritisere andre, kan det også være enklere for den som blir kritisert å se ting fra kritikerens synspunkt.

Daniel sa at det var ubehagelig å gi konstruktive tilbakemeldinger da han ikke var vant til å gjøre dette, spesielt når man ikke kjenner gruppemedlemmene ekstremt godt. Men når øvelsen først kom i gang var det ikke så ille å gi disse tilbakemeldingene, kanskje mest på grunn av at det var noe alle måtte gjøre og at ble utført på en seriøs måte. Martin synes denne øvelsen var veldig fin fordi det gjorde at han fikk forklart nærmere hvorfor han oppførte seg som han gjorde. I etterkant var hele gruppen enige at denne øvelsen hadde bidratt til at man fikk lettet en del på trykket og fikk en lettere stemning innad i gruppen.

3.3.2 Aksjon og utfall

Etter denne øvelsen var alle enige om at disse tilbakemeldingene var nytte, og at vi ønsket flere tilbakemeldinger underveis i prosjektet. Dette var ikke noe vi nødvendigvis trengte en øvelse til å gjøre, men vi ønsket å bli flinkere til å gjøre dette naturlig. Det kan være krevende å gi og motta tilbakemeldinger, men etter denne øvelsen ble gruppa generelt flinkere til å si ifra til hverandre hvis man hadde noe på hjertet.

Vetle tok tiltak ved å spørre mer dersom han lurte på noe. Før ”2+1”-øvelsen hadde ikke Vetle engang tenkt tanken på at han sto fast med sin oppgave, bare at det var vanskelig for ham å løse den på den måten Frode hadde tenkt. Etter øvelsen nevnte han for Frode at det var vanskelig og at det gikk tregt med ham, og fikk da beskjed om at det ikke var noe problem å prøve en enklere metode. Dette viste seg å være en helt brukbar løsning, som sannsynligvis burde blitt valgt mye tidligere. Vetle innså med dette at han hadde vært altfor opptatt av å løse oppgaven nøyaktig som den var blitt ”tildelt” ham, til å se at han kastet bort mye tid på noe som egentlig ikke var så viktig. Videre ble Frode og Daniel mer bevisst på sine egenskaper som kan skape problemer i gruppearbeidet.

Etter en refleksjonsrunde hvor Martin og Frode diskuterte optimisme kontra realisme, kom det fram at Martin følte seg mer trygg på at vi kom i mål med et produkt hvis vi hadde en reserveplan. Det ble derfor avtalt veldig kjapt at vi skulle lage en prototype av designet som viste konseptet og hva som skjer når man trykker på knappene. Dette ble avtalt helt på slutten av dagen da gruppen hadde startet å tenke på å dra hjem. Senere kom det frem at ikke alle hadde fått dette med seg.

3.4 Jahn-Tommy i diskusjon

Landsbydag 3 begynte med en SiTRA-undersøkelse av forrige grupperefleksjon, noe som vil si at vi delte inn refleksjonen i Situasjon, Teori, Refleksjon og Aksjon. Etter at alle på gruppa hadde markert de ulike delene av rapporten delte vi resultatene i plenum. Her oppsto en diskusjon rundt hva som kunne kategoriseres som *teori* i oppgaven. Jahn-Tommy mente sosiogrammet vi hadde reflektert over i forrige rapport

baserte seg på teori fra EiT-heftet, mens Frode mente at heftet ikke inneholdt noe særlig teoretisk å referere til. Andre gruppemedlemmer forholdt seg nøytrale i diskusjonen. Vi konkluderte til slutt med at det ikke var så mye teori å basere refleksjonen på denne gangen.

Mot slutten av landsbydag sju reflekterte vi over en hendelse som fant sted tidligere på dagen, da Jahn-Tommy avbrøt Martin før han fikk fullført sitt resonnement. Under denne refleksjonen påpekta også Jahn-Tommy at han hadde vært delaktig i en del diskusjoner, og opplevde at gruppen i mindre grad deltar i diskusjoner hvor de selv ikke var en del av hendelsen. Da Jahn-Tommy prøvde å forklare årsaken til dette, oppsto en ny diskusjon om hvordan pensum skulle brukes som en del av grupperefleksjonen. Etter å ha sett forelesningsvideoer som omhandlet gruppepsykologi, hadde Jahn-Tommy fått inntrykk av at alle diskusjoner skulle bli et gruppeproblem. Jørgen syntes dette var litt rart, siden det ville ta mye produktiv tid. Vetle, som også hadde sett forelesningen, tenkte at dette kun gjelder dersom man står fast i en konflikt. Jahn-Tommy uttalte at det kunne vært lurt om alle satte seg inn i samme pensum, siden informasjonen kan tolkes ulikt. Etter at Jørgen svarte med at refleksjoner ikke nødvendigvis trenger å være pensumbasert, ble diskusjonen mer opphetet mellom han og Jørgen. Etter diskusjonen reflekterte vi over hva som nettopp hadde skjedd.

3.4.1 Refleksjon

Frode syntes det var morsomt å få litt ”opphevet” diskusjon og engasjement under diskusjonen som omhandlet hva som kunne kategoriseres som ”teori”. Han følte seg frustrert underveis, fordi Jahn-Tommy ikke forsto hans synspunkt. Ingen av partene endret synspunkt i etterkant, men vi så ikke på dette som et problem. Det var ingen varig bitterhet mellom Frode og Jahn-Tommy i etterkant.

Diskusjonen om hvordan pensum skulle brukes som en del av grupperefleksjonene var en litt større utfordring for gruppa. Ingen av gruppemedlemmene følte i etterkant at de visste hva diskusjonen egentlig handlet om. Daniel lurte på om Jahn-Tommy ønsket å forsøre sin mening om at gruppen er lite delaktig med at pensum sier at alle diskusjoner skal tas opp i fellesskap. Dette kunne Jahn-Tommy bekrefte. Både Daniel og Vetle uttrykte at de syntes det var forvirrende og ubehagelig da diskusjonen ikke hadde noe særlig fremgang. Frode syntes også at grupperefleksjonen tok en rar vending, fra å diskutere at Jahn-Tommy hadde avbrutt Martin, til å snakke om pensum. Han forsto ikke sammenhengen mellom de to diskusjonene, og opplevde at vi snakket forbi hverandre. Noen snakket om hendelsen og noen om pensum. I tillegg opplevde han at Jahn-Tommy gikk litt i forsvarsposisjon og låste seg i diskusjonen, noe resten av gruppa også hadde inntrykk av.

Her ser vi antydninger til det som omtales som ”fight/flight-respons” i videoforelesningene med tittel *Gruppepsykologiens ABC*. [1] Dette vil si at partene involvert i diskusjonen tar en angreps- eller forsvarsposisjon. I følge de samme forelesningsvideoene, som ironisk nok var tema for konflikten, er mye gjort dersom man finner ut hva problemet er. Martin uttalte at han ikke klarte å henge med på hva som var problemet, eller om det var et problem i det hele tatt. Konflikten var preget av en mangel på forståelse for hverandre. Jørgen følte at han ble stilt opp mot veggen, og uttrykte at det må være mulighet for å reflektere fritt uavhengig av pensum. Han følte Jahn-Tommy låste seg litt i diskusjonen, og at det ble vanskelig å forstå grunnlaget for motargumentene.

Under refleksjonen på landsbydag 13 uttalte Jahn-Tommy at hans hyppige deltakelse i

diskusjoner kunne komme av at han hadde en sterkere formening om hva for eksempel en prosessrapport skulle inneholde. Han var mer fokusert på å knytte grupperefleksjoner opp mot gruppeteori enn det kunne virke som resten av gruppa var. En annen mulighet Jahn-Tommy kunne tenke seg var at han er mindre konfliktsky enn andre på gruppa. Daniel var åpen for muligheten for at han er noe konfliktsky, men føler ikke at alt er nødvendig å diskutere. Frodes oppfatning av konfliktene Jahn-Tommy hadde vært involvert i, var at de som regel har bygget på en misforståelse. Martins inntrykk var at de gangene Jahn-Tommy startet en diskusjon ble meningen hans litt låst fast, og det virket som Jahn-Tommy følte et behov for å forsøre den meningen han startet diskusjonen med, noe vi også hadde snakket om tidligere. Noen ganger kunne det være litt vanskelig å forstå hva han egentlig prøvde å få fram, noe som kunne føre til misforståelser. Diskusjonen han hadde hatt med Jørgen var den som opplevdes som mest forvirrende. Den handlet i bunn og grunn om at han ønsket å bruke mer teori i grupperefleksjonene, noe han mente ville hjelpt gruppen i forbindelse med rapportskriving. Her følte han ikke at han ble hørt av de andre gruppemedlemmene, og stilte spørsmål ved om det kunne ha noe å gjøre med at han er den eneste fra Dragvoll på gruppa.

Frode var enig i at vi sannsynligvis kunne vært flinkere til å sette oss inn i gruppeteori, men han syntes det var vanskelig å endre tankemåte fra realfag til mer kvalitativ tenkning. Vetle hadde merket tidlig i semesteret at han hadde fordommer knyttet til 'ikke-ingeniøren', men var forsiktig med å nevne dette før det faktisk ble et tema på gruppenivå. Han var dog helt enig med Jahn-Tommy om at vi burde se mer på prosess-teori underveis i prosjektet, så han tror ikke fordommer eller ulik tankegang var grunnen til at Jahn-Tommy ikke ble hørt i dette tilfellet. Diskusjonen var, som nevnt, frustrerende for de som deltok og forvirrende for alle andre, da det kunne se ut som at Jahn-Tommy var i en slags forsvar- og angrepsmodus.

Frode foreslo at en mulig årsak til at Jahn-Tommy havnet i en slik forsvarsposisjon kunne være ulik faglig bakgrunn. Når det er fem ingeniørstudenter kan disse ha en tendens til å overkjøre den ene humaniora-studenten uten at de er bevisste på at de gjør det. Det kan føles som at de snakker et helt annet språk og har en annen innfallsvinkel til problemer. Vetle tenkte noe liknende. Det kan på et vis føles truende når fem andre personer som virker som de er helt samstemte ikke forstår hva du prøver å si. Vetle tror at han selv blir lettere anspent når han er den eneste ingeniørstudenten i en gruppe med 'ikke-ingeniører', og vil tro at dette går begge veier.

De fleste diskusjonene Jahn-Tommy deltok i handlet om prosess-teori, noe som får Vetle til å tro at diskusjonene kan komme av at Jahn-Tommy har et tankemønster som skiller seg nevneverdig fra resten av gruppen. Det kan være av stor betydning at alle andre enn Jahn-Tommy har studert ingeniørfag de siste årene, mens Jahn-Tommy studerer humaniora. I følge teori om gruppесammensetning tar det en viss tid før heterogene grupper blir homogene, altså tankemønstre begynner å samkjøre. [1]

I lys av dette kan det nevnes at det i sluttfasen av prosjektperioden ble diskutert hvilke kriterier som ligger til grunn for at en gruppe kan defineres som homogen eller heterogen. Gruppen vår består av fem som studerer ved Gløshaugen og én som studerer ved Dragvoll. Ut i fra dette et det mulig for Dragvollstudenten å hevde at gruppen fremstår som homogen i og med at de fleste studerer ved Gløshaugen. Dette kan videre brukes til å eksemplifisere at det til tider kan være krevende for personer med ulik akademisk bakgrunn å bli enige om hvilken fremgangsmåte som vil være den beste for gruppen utover i prosjektet. Selv om gruppen har fått tildelt lik mengde teori og etterhvert fordelt arbeidsoppgaver som passer hvert gruppemedlem vil det være mulig å gjøre individuelle tolknings rundt bruk

og definisjon av dette. Gruppen er enig om at vi kunne vært mer bevisst på disse forskjellene underveis i arbeidet, da det kan virke som at ingeniørstudentene underbevisst har overkjørt Jahn-Tommys meninger og innspill.

I følge *Johnson & Johnson* er det vanskelig å finne en produktiv gruppe hvor gruppe-medlemmene ikke har et bredt spekter av evner og kompetanse. [4] Ut ifra det *Johnson & Johnson* beskriver er det mulig å hevde at en del av diskusjonene som gruppen har hatt kan krediteres til mangfoldet i gruppen. Jahn-Tommy tenker at en fordel med forskjellene innad i vår gruppe kan være at vi har fått samlet mye forskjellig kompetanse som gjorde det mulig for gruppen å ta fatt på et nokså avansert prosjekt. Som vi har sett har dette også bidratt til en del diskusjoner som kan knyttes opp mot faglige forskjeller mellom realfag og humanistiske fag.

3.4.2 Aksjon og utfall

Etter diskusjonen om inkludering av pensum i grupperefleksjoner ble vi enige om at gruppa som helhet kunne se mer på teori knyttet til prosessarbeid. Vi gjorde derfor et tiltak neste landsbydag. Hver person på gruppen fikk i oppgave å lese gjennom og notere fra hver sine artikler fra kompendiet. Slik ønsket vi å gjøre det lettere å henvise til pensum i grupperefleksjonene der det var aktuelt.

Jahn-Tommy konkluderte etter refleksjonen med at hans forbedringspotensiale ligger i å strukturere sine argumenter bedre for at de skal bli lettere å forstå. De andre gruppemedlemmene har prøvd å spørre mer om hva han egentlig mener for å finne ut hva diskusjonen egentlig handler om. I følge *Schwarz*, er det viktig å bli enige om hva problemet er før man begynner å foreslå løsninger. Hvis ikke kan det hende at man finner løsninger som egentlig ikke løser det som er problemet. [5]

Kapittel 4

Analyse

Mot slutten av prosjektarbeidet begynte vi gradvis å finne ut at kommunikasjonen i gruppa hadde mye rom for forbedring. Det virket som alle hadde vært for opptatt med sitt til at vi klarte å se på oppgaven som en helhet. På landsbydag 13 følte vi av denne grunn at det var på sin plass å snakke om og reflektere over arbeidet hittil. Under denne refleksjonen tok vi opp situasjoner som har gått igjen i prosjektarbeidet og som vi følte karakteriserer gruppa.

4.1 Planlegging

Det viste seg etterhvert at planleggingen av hele prosjektet hadde skjært seg litt. Det virket som at det var enighet om en felles plan i begynnelsen, men etter hvert som folk jobbet individuelt lagde alle sin egen plan. Dette ble et problem da alt skulle flettes sammen igjen i slutten av prosjektet. I og med at prosjektets mål var å komme fram til et ferdig produkt, burde milepåler og mål underveis i arbeidet blitt satt opp. I det minste burde en reserveplan blitt laget, i tilfelle vi oppdaget at prosjektet ikke ville være mulig å gjennomføre i løpet av tidsperioden. Allerede på landsbydag fem foreslo Martin å lage et Gannt-diagram for planlegging av prosjektet. Dette har blitt totalt oversett, og gruppa er enig om at dette er noe som absolutt burde blitt inkludert. Gruppa lurer på om dette var en aksjon som bare ble oversett eller om folk bare var slitne og ville bli ferdig med landsbydagen, da dette var det siste som ble foreslått denne dagen. Vi så antageligvis ikke nytten av dette da forslaget kom opp. Daniel undres om årsaken til at det ikke ble gjort noe med dette forslaget er at det var Martin som foreslo det, og at hans forslag ofte blir overkjørt. Daniel opplever det som at Martins tanker ikke alltid kommer fram da vi andre på gruppa snakker både mer og høyere enn ham.

Under grupperefleksjonene kommer det fram at Frode er optimist med tanke på videre arbeid, mens Martin viser størst skepsis. Under landsbydag syv, nesten er halvveis i prosjektet, sier Martin at han er usikker på om programmeringsgruppa kommer til å bli ferdig og at de har brukt mye tid på feilretting denne dagen.

På landsbydag 11 ble vi bevisste på at kommunikasjonen ikke hadde vært helt på topp og begynte straks å planlegge og få oversikt ved hjelp av whiteboard.

En annen grunn til at det ikke ble gjennomført god nok planlegging foran en arbeidsdag, var mest sannsynlig på grunn av at gruppemedlemmene hadde glemt hva vi hadde diskutert på forrige møte. Under en grupperefleksjon på landsbydag 13 kommer det fram at enkelte på gruppen hadde antatt en reserveplan, mens andre ikke hadde det. Martin har vært en

pådriver for en reserveplan, men føler kun deler av gruppen har lyttet til ham. Han føler det aldri ble noen stor diskusjon rundt en reserveplan på grunn av mangel på interesse fra resten av gruppa.

Alle disse tilfellene viser at gruppen har hatt en del problemer knyttet til planlegging og samkjøring. Siden prosjektet ikke kom i mål helt slik vi ønsket, lurer vi på hva vi kunne gjort annerledes. Martin forteller at Frode av og til har virket så overbevisende i sine forklaringer at det har føltes som om det ikke har vært behov for verken Gannt-skjema eller en reserveplan. Jahn-Tommy føler han ikke har ekspertisen til å komme med store innvendinger knyttet til planlegging av programmeringsoppgavene. Hele gruppen burde tatt mer ansvar for å være konkrete i planleggingen og satt tydelige frister. I etterpåklokskapens lys ville et Gannt-skjema og felles enighet om milepæler vært nyttig for å få gjennomført alle mål vi hadde satt for oss. Dette ville antageligvis hjulpet ekstremt mye for å komme nærmere et produkt i tillegg til å vite når det hadde vært på tide å sette på nødbremsene og realisere en reserveplan. Da vi startet med å få en oversikt over videre planlegging på landsbydag 13, var dette altfor sent i prosjektarbeidet, men forhåpentligvis er dette noe vi vil ta med oss videre i framtidige gruppeprosjekter.

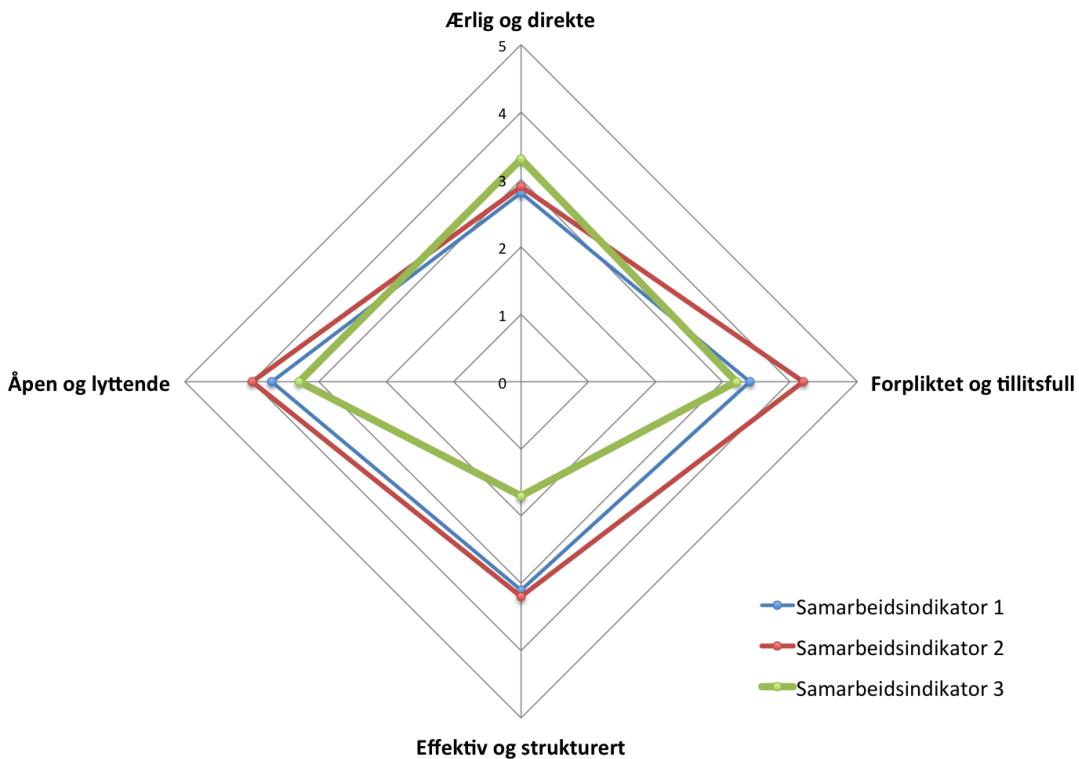
4.2 Samarbeidsindikatoren

Som verktøy for å se medlemmernes kollektive oppfatning av hvordan gruppen fungerer på ulike områder, gjennomførte vi en spørreundersøkelse på tre stadier av prosjektet. Spørreundersøkelsene ba gruppemedlemmene vurdere flere utsagn knyttet til gruppearbeid og gruppodynamikk, og resulterte i samarbeidsindikatoren. Samarbeidsindikatoren er utarbeidet av Are Holen i samarbeid med EiT-staben, og er en visuell framstilling av hvordan gruppa skårer på de fire følgende punktene:

- **Ærlig og direkte**
- **Forpliktet og tillitsfull**
- **Effektiv og strukturert**
- **Åpen og lyttende**

Etter hver undersøkelse ga fasilitatorene oss et fireakset radardiagram med indikatorer tilknyttet disse punktene. Hensikten var å stimulere til refleksjon i gruppen og gjøre oss bevisst på hvordan vi jobbet.

De tre samarbeidsindikatorene ble gitt med jevn spredning utover i prosjektet. Den første ble utarbeidet fjerde landsbydag, som indikator på gruppodynamikken i tidlig fase. Deretter ble det gjort én indikator midtveis, på 9. landsbydag, og én i sluttfasen, 14. landsbydag. Med utgangspunkt i disse tre diagrammene har vi utarbeidet et samlet diagram, Fig 4.1, som viser utviklingen over disse stadiene.



Figur 4.1: Radardiagram som viser utviklingen av samarbeidsindikatorene.

Den første samarbeidsindikatoren, fra 4. landsbydag, er vist i Fig 4.1 med blå kurve. Her skåret vi over middels på alle dimensjonene, og med antydninger til en liten dupp på punktet *Ærlig og direkte*. Grupperefleksjonen fra denne dagen tyder på at øvelsen ble tatt mindre seriøst, da det ikke er nevnt med ett ord. På daværende tidspunkt var det enda flere oppstartsrelaterte punkter som tok mye av fokuset, og følgelig så vi ikke verdien av å bruke tid på indikatoren. Resultatet ble ikke oppfattet som “ekstremt” nok til at det var verdt å investere tid i det.

Samarbeidsindikator 2, som ble utført 9. landsbydag, er representert av den røde kurven. Generelt sett er det her en diskret, men positiv, utvikling på alle punkter. Punktet *forpliktet og tillitsfull* skiller seg ut som den dimensjonen med størst utvikling. Gruppa bet seg merke i utviklingen og fikk i større grad øynene opp for øvelsen. Daniel uttrykte at det, til tross for en forbedring på alle punktene, kunne være en viss fare for at utfyllingen av skjemaet var avhengig av dagsform. Derfor påpekte han at det kunne være vanskelig å si med sikkerhet at resultatet var pålitelig. Enkelte hadde fortsatt en noe likegyldig holdning til indikatoren. Jørgen mente at utslagene ikke var store nok til at det var hensiktsmessig å reflektere stort over det, noe Frode kunne si seg enig i, som heller ikke syntes samarbeidsindikatoren fortalte oss stort. Frode la til at vi simpelthen fremstod som en velfungerende gruppe, og at å bruke mye tid på å drøfte resultatene var unødvendig bruk av tid. Som gruppe gjelder det å finne en viss balanse i kommunikasjonen mellom å være likegyldig og

å være ærlig og direkte. Martin uttrykte at punktet for ærlighet kunne vært høyere, men understreker samtidig at det ikke er alt som skal sies. “Det er ikke alltid bra å være hundre prosent ærlig”, utdypete han.

Siste spørreundersøkelse i forbindelse med samarbeidsindikatoren er illustrert med grønn kurve, og viser en oppsiktsvekkende utvikling. Her er det kun punktet for *Ærlig og direkte* som har økt, mens resten har falt betydelig ned. Spørreundersøkelsen tilknyttet denne indikatoren ble gjort 14. landsbydag. Dette var rett etter vi hadde hatt noen solide runder i fellesskap med oppklaringer rundt prosjektets faktiske status — der samarbeidet og planlegginga ble drøftet og diskutert. Som Daniel påpekte, var det interessant at vi var mer åpne og ærlige, men skåret betydelig lavere på områder som strukturering og forpliktelse. Han ymtet med dette fram på om det kunne bety at vi var mer ærlige under besvarelsen av den siste spørreundersøkelsen, og at dette var årsaken til nedgangen. Jørgen uttrykte at vi kanskje hadde blitt mer klar over vår uvitenhet rundt gruppas mål, mer enn at gruppen hadde beveget seg i negativ retning, og at vi ved tidligere samarbeidsindikatorer kan ha beskrevet gruppen som mer effektiv og strukturert enn den faktisk var. Frode mente at gruppen kanskje hadde blitt mer kritisk til eget arbeid ettersom vi var litt bak skjema, samtidig som han syntes å merke litt skuffelse over manglende resultater fra programmeringsgruppen. Martin opplevde også gruppen som litt skuffet av sluttresultatet.

**“Litt artig at
samarbeidsindikatoren viser at vi
er mer åpne og ærlige — betyr det
at vi er mer ærlige på de andre
punktene og har påvirket disse?”**

4.3 Arbeid i gruppen over tid

Man kan si at samarbeidet i gruppen har blitt påvirket av det å måtte jobbe innenfor to ulike sfærer. Med andre ord ble man nødt til å forholde seg til at man på slutten av EiT skal levere to separate rapporter. Det var videre påkrevd at man etter hver landsbydag leverte en grupperefleksjon. I lys av dette valgte gruppen å sette av en time (ofte mer) hver landsbydag hvor fokuset ble rettet mot grupperefleksjon.

Gruppen har også vært flink til å gjøre tiltak som alle kan se nytten av med én gang. Et eksempel på dette er da vi bestemte at alle skulle ta med datamaskiner, slik at det skulle bli enklere å koordinere gruppearbeidet. Man ser altså en tendens til at tiltak som alle umiddelbart kan se nytten av er lettere å gjennomføre enn tiltak hvor nytteverdien fremstår som uklar.

Kapittel 5

Konklusjon

5.1 Individuell læring

Vetle

Jeg føler at jeg har lært mye i løpet av arbeidet, både om samarbeid i grupper og om meg selv som person. Før EiT hadde jeg ikke noe forhold til gruppedynamikk som tema, og jeg hadde i liten grad vært bevisst på dette under tidligere gruppearbeid. Jeg hadde ikke hørt mye om hva EiT gikk ut på før det begynte, og hadde derfor ingen forventninger til faget annet enn at jeg kom til å få jobbe med lyd. Jeg har likevel blitt positivt overrasket, og føler at jeg har fått mye ut av faget. Jeg ser absolutt verdien i å reflektere over egen adferd i gruppessammenheng, og setter pris på øvelsene som ble utført underveis. Disse fikk meg ut av komfortsonen og hjalp meg med å bli mer bevisst på hvordan andre oppfatter meg.

Helt konkret har jeg i løpet av arbeidet lært at jeg ikke burde være redd for å spørre hvis jeg er i tvil om hva folk sier til meg. Jeg burde også stole mer på at jeg kan bidra med mitt synspunkt og mine meninger, noe jeg føler at jeg også har blitt bedre på underveis i dette prosjektet. De første landsbydagene var jeg veldig anonym i diskusjoner, men jeg ble med tiden mindre redd for å si noe dumt, og dermed mer ivrig på å delta.

En generell lærdom jeg kommer til å ta med meg videre er viktigheten av planlegging og behovet for å ha en overordnet oversikt over prosjektet som jobbes med.

Daniel

I løpet av denne prosessen har jeg lært mer om meg selv og hva slags utfordringer som er vanlige i gruppearbeid. Det har vært veldig nyttig og overraskende gøy å diskutere og reflektere over enkeltsaker og arbeidet generelt. I begynnelsen av arbeidet så jeg kanskje ikke så mye nytte i det å reflektere rundt saker etter hver landsbydag. Etter hvert merket jeg hvor mye det faktisk hadde å si, og jeg syntes det var interessant. Jeg merket at ting som ble observert og ting jeg erfarte om meg selv etter refleksjon var noe jeg tok med meg inn i privatlivet. Største lærdommen jeg tar meg videre er hvor viktig det er å ha oversikt og en god plan for arbeidet.

Jeg hadde ingen forventninger før jeg startet med dette prosjektet, og jeg trodde at prosessen ikke sto så sterkt i dette arbeidet. Nå har jeg lært hvordan jeg fungerer i gruppearbeid og i hvilke gruppessituasjoner jeg trives best og ikke føler meg like komfortabel. Jeg har lært at min positivitet kan føre til en konfliktskyhet da jeg sjeldent havner i konflikter. Det har vært dager der jeg virkelig har følt meg sliten etter en landsbydag, men dette er

noe som har gått bedre og bedre utover perioden. Derfor har jeg også lært hvor krevende og slitsomt det kan være å danne en ny gruppe, bli kjent med hverandre og finne ut hvordan vi fungerer sammen. Jeg tror også jeg har funnet mer ut om hvordan jeg arbeider i et team, hvilken rolle jeg tar, og at dette er noe jeg vil ta med meg videre. Til slutt vil jeg berømme innsatsen til gruppa som helhet der det ikke har vært noe ”surring”, alle har jobbet dypt og konsentrert med sine oppgaver, selv om sluttresultatet ikke ble helt som vi håpet.

Frode

Nå som jeg ser tilbake på semesteret med EiT innser jeg at jeg har lært ting om meg selv allerede fra dag én. I starten opplevde jeg grupperefleksjonene som litt overfladiske og unødvendige, men jo lenger ut i semesteret vi kom jo flinkere ble vi til å gå i dybden.

Refleksjonene og tilbakemeldingene fra gruppen har gjort meg oppmerksom på hvordan jeg tidlig i prosessen ubevisst tok en lederrolle. Jeg har fått tilbakemelding på at jeg kan tidvis være svært optimistisk. Kombinert med mitt engasjement og evne til å være overbevisende kan dette ha ledet gruppen til å bite over mer enn den kunne tygge. Jeg mener fortsatt at det er viktig som gruppe å sette seg litt hårete mål – mål som ikke nødvendigvis er realistiske, men som er noe å strekke seg etter. Slike mål føler jeg åpner for å produsere mer enn bare et middelmådig resultat.

En av de viktigste lærdommene jeg sitter igjen med er at jeg har en tendens til å kaste meg hodestups ut i arbeidet. Dette kan fort føre til skjevfordeling i tidsbruk på ulike oppgaver. Jeg kan få litt tunnelsyn og bruke mye tid på en oppgave som i det store og det hele har lite å si for det endelige resultatet. Jeg har med andre ord noe å jobbe med når det kommer til å balansere iver etter å starte på arbeidet og planlegging.

Jeg synes det har vært veldig interessant å se utviklingen vi som gruppe har hatt gjennom semesteret. Jeg opplever at vi har vært i stand til å skape et miljø hvor det er åpent for å si hva man mener, føler og tenker. Alle situasjoner hvor ærlighet har ført til høy temperatur og litt amper stemning har løst seg på en god måte, og har ledet til en positiv utvikling av gruppodynamikken. Denne åpenheten er noe jeg kommer til å etterstrebe i fremtidige arbeidssituasjoner. Jeg tror det fører til at man kan takle problemer når de oppstår, heller enn å la de vokse og gro i det skjulte og i verste fall føre til en kollaps av samarbeidet.

Jahn-Tommy

De erfaringene som jeg vil ta med meg videre etter dette prosjektet er at det kan finnes ulike mennesketyper innad i en gruppe hvor noen kan være mer utadgående enn andre. Altså vil det være viktig å ta seg tid til å få fram alles meninger slik at en ikke får en trend innad i gruppen der de som snakker mest bestemmer. Dette aspektet kan videre bidra til at hvert gruppemedlem føler større tilhørighet i forhold til målene som gruppen etterhvert setter.

God planlegging og utførelse av det man har planlagt er et annet aspekt som jeg vil prøve å ta med inn i et eventuelt nytt prosjektarbeid. Dette var noe som vår gruppe fikk en bedre forståelse av mot slutten av vårt arbeid og det er nok bred enighet om at dette er noe vi skulle ha arbeidet mer med. Fordelen med å begynne tidlig med slikt er at en kan få større forståelse innad i gruppen om hvilke utfordringer hvert enkelt gruppemedlem sitter med, noe som videre kan gi en indikasjon på hvordan vedkomne ligger an i forhold til å nå fellesmålet.

På et mer faglig plan har jeg fått erfaring med hvordan det er å jobbe med studenter som har enn annen faglig bakgrunn enn meg seg selv. Dette aspektet har til tider bydd på utfordringer da studenter med realfaglig bakgrunn virker å være opptatt av formler som videre kan produsere entydige svar. For studenter som studerer humanistiske fag (slik som meg) er svarene man får ofte mer tvetydige, teorien som brukes er gjerne lengre fagtekster som krever lesning over tid. Ser ikke bort ifra at ulike tradisjoner har bidratt til å skape en del diskusjoner rundt hvordan gruppen bør jobbe i forhold til prosess og prosjekt. Konsekvensen av dette er at en til tider har tenkt tanken at arbeid innen en homogen gruppe kunne ha bidratt til mindre uenighet i forhold til utføring av ulike oppgaver. Samtidig har dette gitt meg en del trening i å arbeide sammen med en gruppe hvor majoriteten av medlemmene kommer fra en annen tradisjon enn en selv. Denne lerdommen kan videre være relevant ute i det virkelige arbeidsliv hvor rammer for hvem man skal arbeide med ofte er satt på forhånd.

Har videre fått en mer inngående forståelse om hvordan lydeksponering kan påvirke vår hørsel. Har også sett hvordan en applikasjon kan brukes til å opplyse folk om hvordan hørselskader kan oppstå og hvordan dette videre kan unngås. Samtidig har en blitt klar over at det finnes mange variabler som må klaffe for at funksjonaliteten til applikasjonen skal fungere slik den skal.

Har også fått en forståelse om at individuelle forutsetninger gjør at det ikke alltid er like lett å være bastant i forhold til hvem som blir skadet når av uheldig lydeksponering. Likevel er det viktig å opplyse folk om faren som kan knyttes til dette.

Martin

Jeg hadde ikke så høye tanker om eksperter i team når jeg skulle starte. Jeg tenkte det kom til å bli mye prat om vås som jeg måtte henge meg med på. Det jeg fryktet mest var at jeg kom på en gruppe som krevde at alle på gruppa snakket like mye, og ikke forstod at folk er forskjellig og hver enkelt jobber best på ulike måter. Gruppen jeg kom på var veldig lyttende og forståelsesfull fra dag én som gjorde at eksperter i team endte opp og bli et veldig lærerikt og interessant fag. Jeg lærte å formulere meg bedre og forklare hvordan jeg tenker og hvordan personligheten min fungerer til andre. Det har også vært interessant å observere andre personligheter og høre på hvordan de tenker. Etter oppfordringer fra resten synes jeg at jeg har blitt bedre på å skyte ut ting som jeg tenker at ikke er viktig nok til å nevne.

Jeg har blitt mer bevisst på at alle på gruppa bør være på samme side hele tiden og hvor viktig planlegging faktisk er. Planleggingen av prosjektet har ikke vært optimal, noe som ble tydelig på slutten av prosjektet. Jeg har sett hvor viktig det er at alle blir oppdatert på hva andre gjør så man er sikker på at man jobber mot det samme målet. Konfliktløsning er noe jeg synes gruppa har løst bra. Jeg har sett hvordan det er å diskutere når man kommer fra ulike fagfelt og har forskjellige oppfatning av ting. Spesielt har jeg blitt bevisst på at man må først finne ut av hva som er problemet og ikke hoppe rett til å finne løsningen.

Jørgen

Til tross for varierende holdninger til EiT-faget blant medstudenter, gikk jeg inn med en positiv holdning. De siste årene har vært preget av mye prosjektarbeid, og jeg har etter hvert blitt svært klar over verdien av godt teamarbeid. Faglig kunnskap er vel og bra, men kanskje aller viktigst er evnen til å se, høre og samhandle med andre. Utviklingen

av denne gruppa har vært veldig givende å ta del i, og jeg har fått øynene opp for både nødvendigheter og fallgruver med et slikt samarbeid. Blant annet har jeg sett viktigheten av milepeler og konkrete mål. Det å ha en klar struktur og en veldefinert plan er helt essensielt for at gruppen skal fungere godt. Forventninger til hverandre, enten de er definert eller underliggende, vil oppstå uansett. Jeg har blitt mer obs på at definerte roller og oppgaver derfor er viktig for å unngå misnøye mellom gruppemedlemmene.

Tidligere har jeg ofte nølt med å pådra meg betydelige roller og oppgaver i en gruppe. Derfor var bare det å, uten å bli spurt, ta på meg oppgaven som sekretær første landsbydag, en barriære brutt for min del. Selv om jeg alltid har tatt ordet og gjort oppgaver i situasjoner der det kreves av meg, føler jeg at EiT har gjort meg mye tryggere på å ta styring. I tidlig fase må jeg innrømme at jeg fryktet det ville bli problematisk å jobbe med enkelte, som ikke virket særlig interesserte i å ta del i gruppa. Skinnet har helt klart vist seg å bedra, og disse har utviklet seg til å etter hvert bli særdeles viktige bidragsytere gjennom prosjektet. Til slutt må jeg si det har vært svært lærerikt å jobbe med folk også utenfor ingeniørstudiet. Tross misforståelser og opphetede diskusjoner, har jeg innsett hvor viktig det er å godta at folk har ulik bakgrunn og ulike oppfatninger.

5.2 Læring på gruppenivå

Gruppen har i løpet av disse 15 landsbydagene utviklet seg fra å være en litt beskjeden gruppe til en gruppe der diskusjoner, tanker og meninger har fått ganske fritt spillerom. Dette har kommet fram under diskusjoner vi har hatt under refleksjonene, der vi kunne skrevet en hel bok dersom alt hadde blitt skrevet.

Med utgangspunkt i gruppeutviklingens sju faser av *Johnson & Johnson*, var fase én “*definere og strukturere prosedyrer*” naturlig nok første steg. De første landsbydagene fikk vi opplysninger om opplegget og gjennom samarbeidsavtalen fikk vi laget prosedyrer på hvordan vi ønsket å ha det som gruppe. Gruppen gikk videre til neste fase der “*samsvar med prosedyrene og å bli kjent*” står sentralt blant annet ved at samarbeidsavtalen ble brukt under valg av problemstilling i tillegg til at gruppen ble kjent gjennom både refleksjoner og bli-kjent-aktiviteter de første landsbydagene. [3]

Fase tre i utviklingen er “*anerkjenne gjensidighet og tillitsbygging*”. Dette kom kanskje mest til uttrykk under utvikling av samarbeidsavtalen og problemstillingen. Vi inngikk et samarbeid der vi var enige om et felles mål som alle sammen jobbet mot. Denne fasen har fulgt oss gjennom hele prosjektet ved at vi har krevd og bygd opp tillit overfor hverandre ettersom avtalte oppgaver faktisk har blitt gjort. “*Opprør og differensiering*” er fase fire og har kanskje ikke vært veldig tydelig i vår gruppe, men Jahn-Tommys diskusjoner kan sees på som en del av denne fasen. Om det ikke har vært noe direkte opprør eller differensiering har trenden vist at Jahn-Tommy har skapt litt friksjon under diskusjoner.

Neste fase er “*forpliktelse til gruppens mål, prosedyrer og andre medlemmer*” som henger tett sammen med fase tre. Selv om det var en viss uenighet om hvilken problemstilling vi skulle gå for, så var alle gruppemedlemmene innstilt på å jobbe med den oppgaven som ble valgt. Ingen viste opprør mot oppgaven, men jobbet uavhengig av hva de personlig syntes om den. På denne måten ble det dannet en forpliktelse blant gruppemedlemmene. Alle viste ærlighet overfor hverandre, og dette var noe som vokste utover prosjektperioden som er synlig i samarbeidsindikatoren (se kapittel 4.2). Den sjette fasen som er “*fungere modent og produktivt*” er en langsgående prosess der forholdet mellom gruppemedlemmene har bedret seg utover perioden. Gruppen har vært produktiv, tatt i betraktning at planlegging og

komunikasjon sviktet litt underveis. Dette gjelder både ved at vi har kommet fram til et produkt, men også utviklet oss individuelt i prosessarbeidet.

Om gruppa har vært effektive kan diskuteres. Gruppen har diskutert at vi har vært effektive i den grad at alle har jobbet og bidratt med sitt arbeid. En bedre koordinering og planlegging av det individuelle arbeidet ville økt gruppens syn på effektiviteten. Som samarbeidsindikatoren viser (figur 4.1), så har gruppens oppfattede effektivitet og struktur falt dramatisk utover prosjektperioden som følge av at vi ble klar over dårlig planlegging og kommunikasjon.

Siste fase er “*avslutning*”, og enkelte på gruppen innrømmer at det var vanskelig å avslutte prosjektet da det ble tid for å avslutte. Siden vi gikk inn i et prosjekt der vi skulle komme fram til et endelig produkt, er det naturlig at produktet alltid kan forbedres. I vårt tilfelle følte vi at vi ikke ble ferdig med produktet slik vi ønsket det, noe som er grunnen til at det føltes vanskelig å avslutte. Før siste landsbydag innså vi at vi ikke fikk gjort noe mer med prosjektet, og dermed ble det avsluttet.

Det er mange faktorer som påvirker hvordan vi jobber som gruppe og at det ikke alltid er like enkelt å ta høyde for alt dette underveis i prosjektarbeidet. Vi kan si at det ofte er i etterkant at man ser hvilke tiltak som kunne ha vært relevant med tanke på å forbedre ulike aspekter ved gruppearbeidet. Poenget med å reflektere over slike aspekt er å tydeliggjøre ulike faktorer som vi kunne ha forbedret i vårt gruppearbeid. Samtidig bør det presiseres at gruppen også har fått til mye i løpet av den forholdsvis korte tiden vi har vært samlet.

Bibliografi

- [1] Berg Nielsen, Turid S, *Gruppepsykologiens ABC*, 2011, <http://multimedie.adm.ntnu.no/mediasite/Catalog/catalogs/eit2011.aspx>
- [2] Bredesen, T. (2017) *Refleksjonsbok student i eksperter i team* Trondheim: NTNU
- [3] Johnson, D. F, Johnson (2013) *Joining Together. Group Theory and Group Skills* Eleventh edition. Pearson. Chapter 1: Group Dynamics, s. 1-47
- [4] Johnson, D. F, Johnson (2013) *Joining Together. Group Theory and Group Skills* Eleventh edition. Pearson. Chapter 10: Valuing Diversity, s. 442-476
- [5] Schwarz, Roger (2002): *The Skilled Facilitator*. Jossey-Bass
- [6] Wheelan, Susan A. (2009): *Creating Effective Teams. A Guide for Members and Leaders*, Third Edition, SAGE, s. 55
- [7] Wheelan, Susan A. (2009): *Creating Effective Teams. A Guide for Members and Leaders*, Third Edition, SAGE, s. 61
- [8] Wheelan, Susan A. (2009): *Creating Effective Teams. A Guide for Members and Leaders*, Third Edition, SAGE, s. 66-67

Tillegg A

Samarbeidsavtale

Samarbeidsavtale for Gruppe 1 - Lyd & Hørsel. Hele dette dokumentet skal evalueres og eventuelt revideres på 6. landsbydag.

Leveranse

1. Alle gruppemedlemmene plikter å gjennomføre de arbeidsoppgaver de har påtatt seg etter beste evne og til avtalt tid.
2. Hver landsbydag skal det gjennomføres morgenkaffe kl. 0815 utenfor EL5. Dette skal være et fritt forum hvor man kan få luftet sine tanker og følelser om dagen.
3. Hver landsbydag skal det gjennomføres en innsjekk på starten av dagen. Under innsjekken skal man fortelle hva man har gjort siden sist, og planlegge dagens gjøremål.
4. Hver landsbydag skal det gjennomføres en utsjekk på slutten av dagen. Her skal man fortelle hva man har gjort den dagen, og planlegge gjøremål til neste gang.
5. Ved uttalt uenighet om retningsvalg i oppgaven skal det løses på følgende måte:
 - (a) Diskutér problemet og sett opp fordeler/ulemper med de ulike valgene i et forhåndsbestemt antall minutter.
 - (b) Dersom det er flere enn to alternativer skal man velge bort alternativer ved hjelp av utstemming. Dette for å unngå at et mindretall kan bestemme hva flertallet skal gjøre. Utstemmingen foregår ved at alle får to stemmer hver og stemmer på de to alternativene de helst vil ha videre til en siste avstemningsrunde. De to alternativene med flest stemmer går videre.
 - (c) Hold en avstemning om hvilket alternativ som skal gjennomføres.
 - (d) Dersom avstemningen er uavgjort anses begge alternativene som likeverdige og det avgjøres med loddtrekning.
6. Alle skal skrive ned kildehenvisninger underveis i prosjektperioden. Dette er for å unngå ubegrunnede påstander og kildejakt mot slutten av arbeidet.
7. Alle plikter til å jobbe mot at leveransene har en slik kvalitet at de tilfredsstiller vurderingskriteriene til karakteren B, slik de er beskrevet i dokumentet "Veiledning for studenter i Eksperter i Team", s. 18-24. Gruppen har et felles ansvar for å vurdere om kriteriene er oppfylt.

Kommunikasjon

1. Hovedkommunikasjonskanal er Slack (lydoghorsel.slack.com). Alle gruppemedlemmer plikter å ha Slack-appen på telefonen.
2. Dersom man av en eller annen grunn ikke har tilgang på Slack skal man kontakte andre per telefon. Alle gruppemedlemmer skal utveksle telefonnumre og ha disse tilgjengelig.
3. Alle plikter til å gi beskjed til resten av gruppen dersom de er sene til et møte.
4. Alle milepæler og frister skal noteres i en felles kalender. Jahn-Tommy har ansvar for at kalenderen er korrekt og oppdatert.
5. Det skal opprettes en felles gjøremålsliste hvor både felles og individuelle gjøremål skal noteres. Gruppen har et felles ansvar for å holde listen oppdatert.

Trivsel

1. Alle plikter til å møte til avtalt tid. Dersom man kommer mer enn 15 minutter for sent to ganger vil det bli tatt opp til diskusjon i gruppen.
2. Vi skal sette opp milepæler for arbeidet 4., 8. og 12. landsbydag. Dette for å sikre fremgang og unngå opphopning av arbeidsoppgaver mot slutten av prosjektperioden.
3. Det er ønskelig at alle gruppemedlemmer gir beskjed dersom dagsform, eller eventuelt andre ting, kan komme til å påvirke samarbeid og prestasjon den dagen. Dette kan tas opp enten på morgenkaffen eller innsjekken.

Læring

1. På hver landsbydag skal det være en sekretær som skal notere ned referater fra inn- og utsjekk, grupperefleksjon, samt milepæler de dagene det gjelder.
 - (a) Sekretæren plikter å digitalisere referatene og grupperefleksjonen, og gjøre dokumentene tilgjengelig for gruppen på Google Drive. Sekretæren har også ansvar for renskriving og ferdigstilling av grupperefleksjon, samt å levere refleksjonsdokumentet på It'sLearning samme dag, før utsjekk.
 - (b) Rollen som sekretær går på rundgang. Det skal settes opp en liste for semestret før 3. landsbydag som skal følges. Eventuelle bytter av sekretærdager skjer internt etter avtale.
 - (c) Møter utenfor landsbydagene skal også refereres. Gruppen har felles ansvar for at dette blir gjort.
2. Alle skal være åpne og ærlige om egne følelser og tanker, og trenе på å gi og få tilbakemeldinger, slik at vi som individer og gruppe kan utvikle oss og bli oppmerksomme på vår egen prestasjon i en samarbeidssituasjon.

3. Alle plikter til å gi beskjed i god tid dersom de står fast i en av sine arbeidsoppgaver, slik at andre kan bidra til å konkretisere problemet og gi personen som står fast en bedre forståelse av hvordan man kan løse problemet.
4. På hver landsbydag skal det under innsjekk avgjøres om det er behov for en runde med felles problemløsing (f.eks. på tavle eller whiteboard).
5. Vi legger opp til en flat struktur i gruppen uten en definert leder. Ved behov skal det utpekes en ordstyrer for å unngå at diskusjoner sklir helt ut. Dette punktet er åpent for fortløpende revisjon.