

A hand holding a prosthetic hand, symbolizing project work and collaboration. The background is a light, faded image of a hand holding a prosthetic hand, with the text overlaid in the center.

prosjektarbeid: arbeidsform & samarbeid in1060 Bruksorientert design

kap. 8 Tverrfaglig samarbeid som arbeidsform

mål med kapitlet

= læringsmål, dvs. hva kan du etter å ha lest dette kapitlet

Du kan

- karakterisere prosjektarbeid som arbeidsform
- beskrive ulike måter å organisere arbeidet på
- beskrive individets rolle i samarbeid med andre
- forklare hvordan individet kan ivareta egne interesser i gruppearbeid
- identifisere konflikter og beskrive metoder og teknikker for å håndtere dem

Kapittel 8

Tverrfaglig samarbeid som arbeidsform	277
8.1 Prosjektarbeid	278
8.1.1 En stor, kompleks engangsoppgave	278
8.1.2 Å dele opp og sette sammen arbeid	279
8.1.3 Rapportering og dokumentasjon	282
8.2 Samarbeid	287
8.2.1 Hva er samarbeid?	288
8.2.2 Team og gruppe	290
8.2.3 Kjenn deg selv	291
8.3 Samarbeidsproblemer	294
8.3.1 Samarbeid på tvers av forskjeller	294
8.3.2 Arbeidsmiljø for kreativitet	296
8.3.3 Konflikter og konfliktløsning	298
8.4 Videre arbeid med temaet samarbeid som arbeidsform	301
8.4.1 Litteratur	301
8.4.2 Oppgaver	302

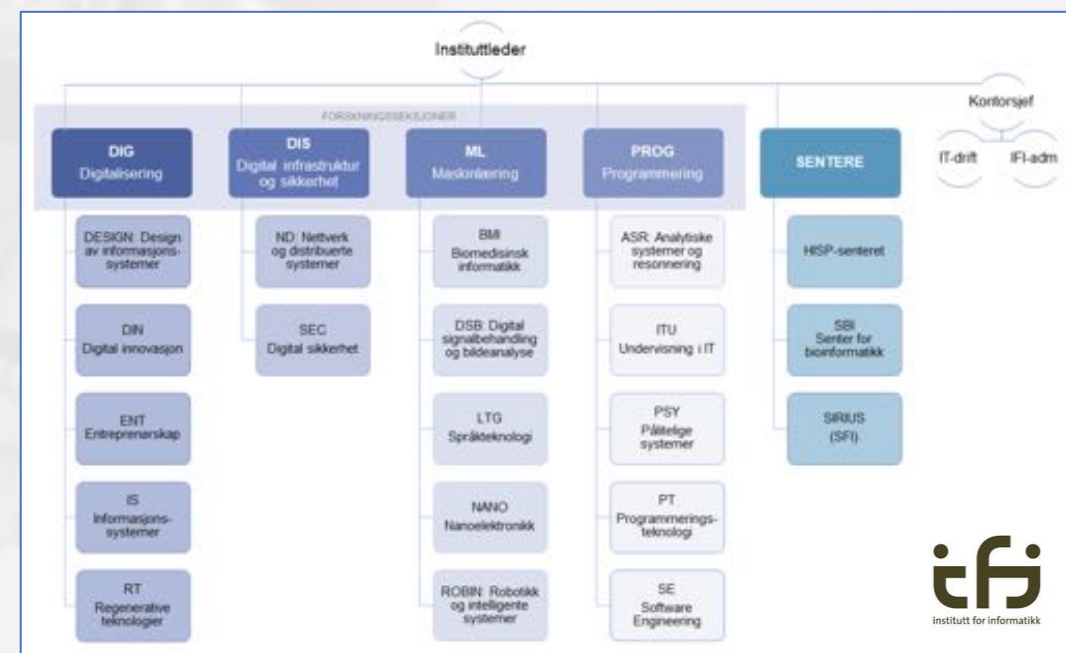
et prosjekt er en organisasjon

å organisere

- fra latin *organum*: musikkinstrument, verktøy,
- og fra fransk *organiser*: gi struktur til, tilrettelegge, ordne, innrette hensiktsmessig, dvs. få forskjellige deler til å virke som en helhet, sette i system

en organisasjon

- er en stabil, formalisert struktur der
- der to eller flere mennesker jobber sammen
- der de utfører forskjellige oppgaver
- for å oppnå et mål som de deler

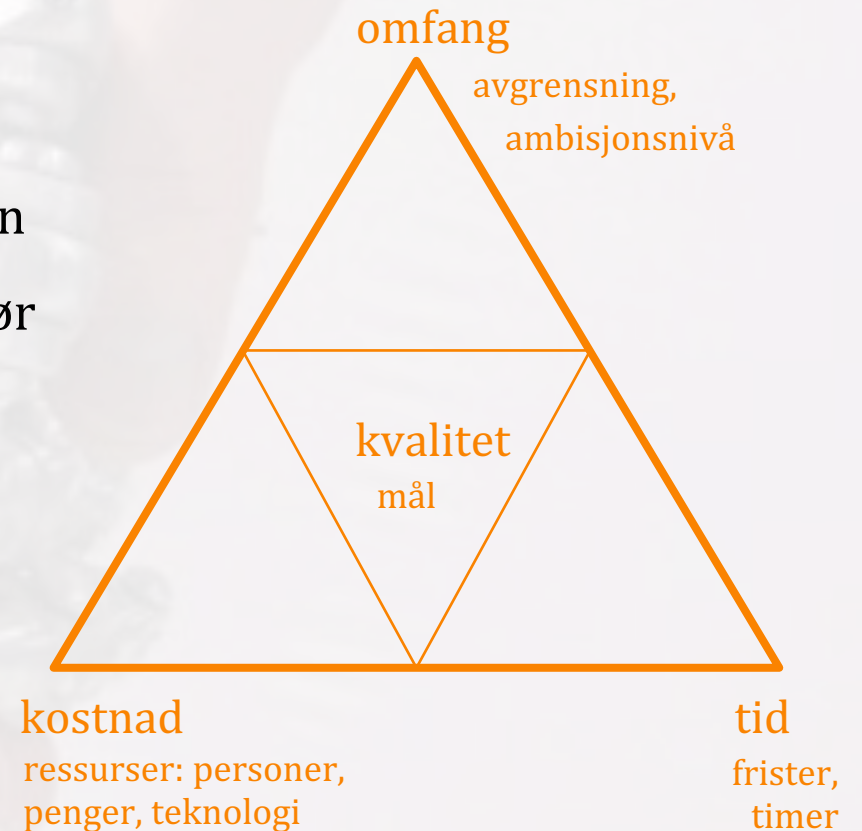


hva kjennetegner et prosjekt?

et prosjekt er en

- tidsavgrenset, midlertidig organisasjon,
- etablert for en bestemt, dvs. en målrettet oppgave,
- som er for omfattende, krevende eller vanskelig for én person
- og er en unik eller enestående oppgave som ingen har gjort før

Prosjektet avsluttes når oppgaven er løst / levert.



prosjektarbeidet

arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
- tidsplanlegging
- fordeling av arbeidsoppgaver
- fordeling av ansvar
- regler og verdier (samarbeidsklima)
- +
 - det faglige innholdet

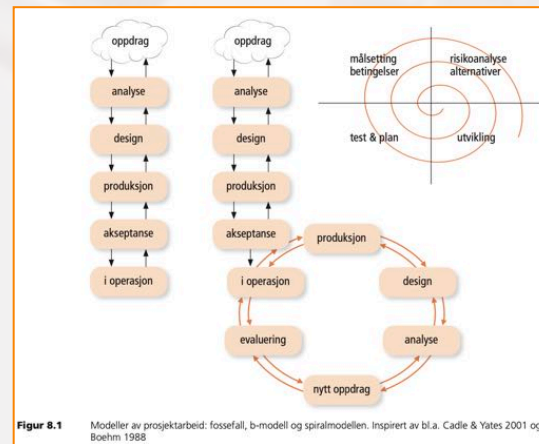
- hvilke oppgaver skal gjøres?
- til når? (tidsfrister og milepeler)
- av hvem? (roller og ansvar)
- hvilke oppgaver er viktigst?
(kritiske milepæler, avhengighet mellom oppgavene)

prosjektarbeidet: dele opp arbeidet



arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
 - tidsplanlegging
 - fordeling av arbeidsoppgaver
 - fordeling av ansvar
 - regler og verdier (samarbeidsklima)
- +
- det faglige innholdet



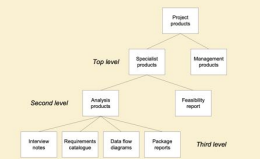
prosjektarbeidet: dele opp arbeidet

arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
- tidsplanlegging
- fordeling av arbeidsoppgaver
- fordeling av ansvar
- regler og verdier (samarbeidsklima)
- +
 - det faglige innholdet

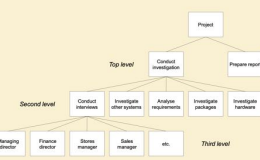


Product breakdown structure (PBS)

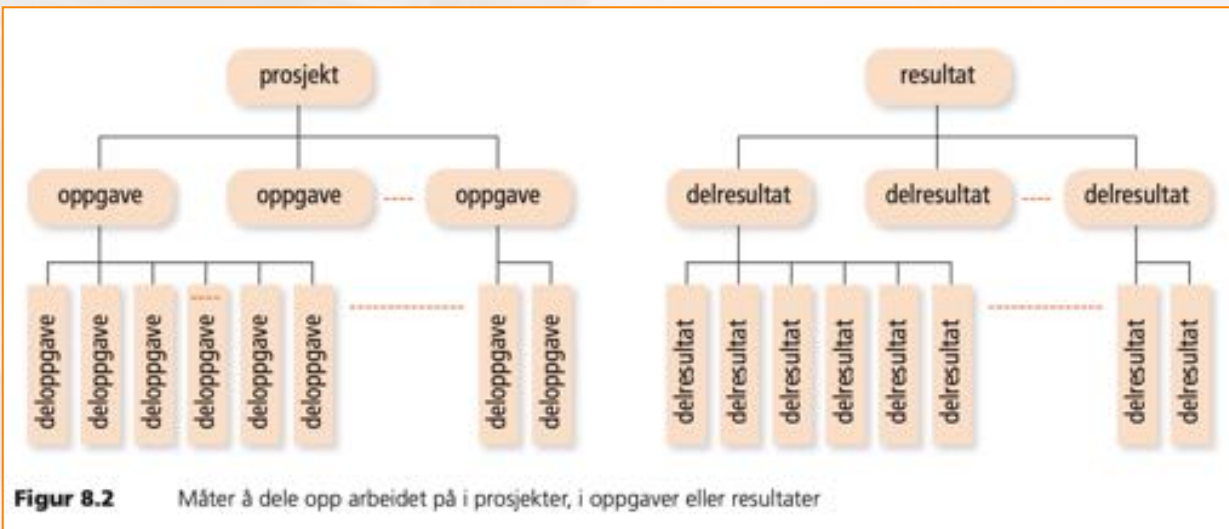


Figures 8.2-8.3 Product breakdown structures

Work breakdown structure (WBS)



Figures 8.1-8.3 Work breakdown structures



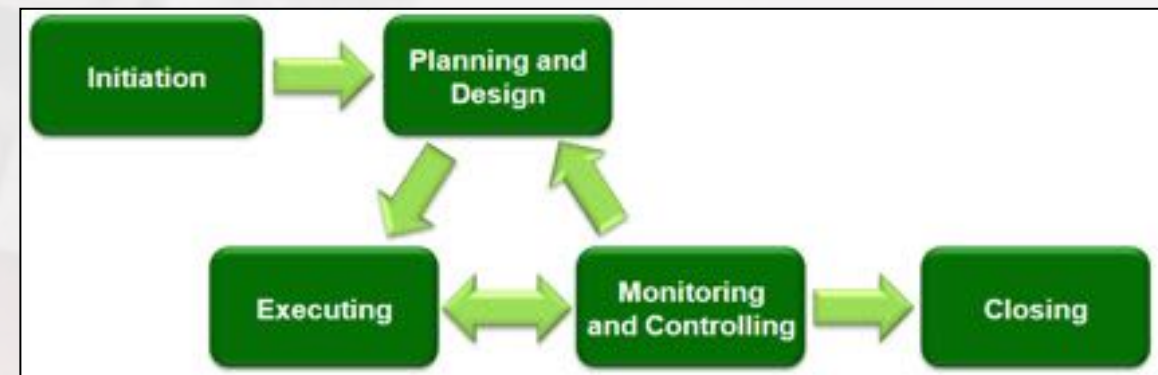
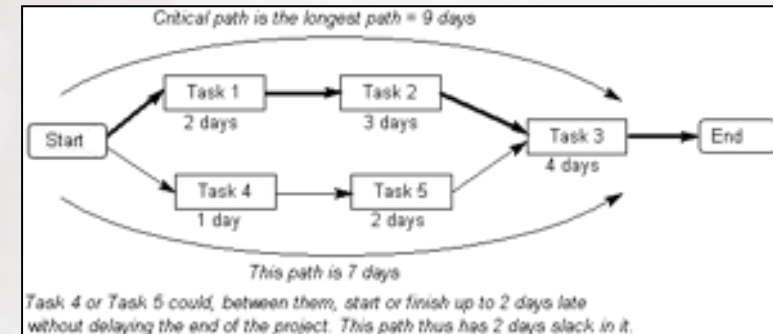
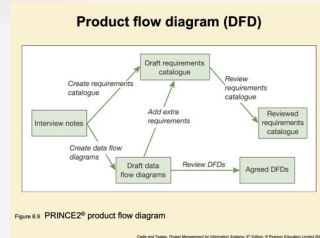
Figur 8.2 Måter å dele opp arbeidet på i prosjekter, i oppgaver eller resultater

prosjektarbeidet: sette sammen arbeidet planlegge flyten



arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
- tidsplanlegging
- fordeling av arbeidsoppgaver
- fordeling av ansvar
- regler og verdier (samarbeidsklima)
- +
 - det faglige innholdet



prosjektarbeidet: tidsbruk

arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
 - tidsplanlegging
 - fordeling av arbeidsoppgaver
 - fordeling av ansvar
 - regler og verdier (samarbeidsklima)
- +
- det faglige innholdet



Bar chart with milestones added

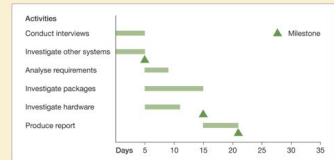


Figure 10.8 Bar chart showing project milestones

Bar chart illustrating progress

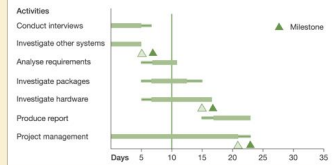
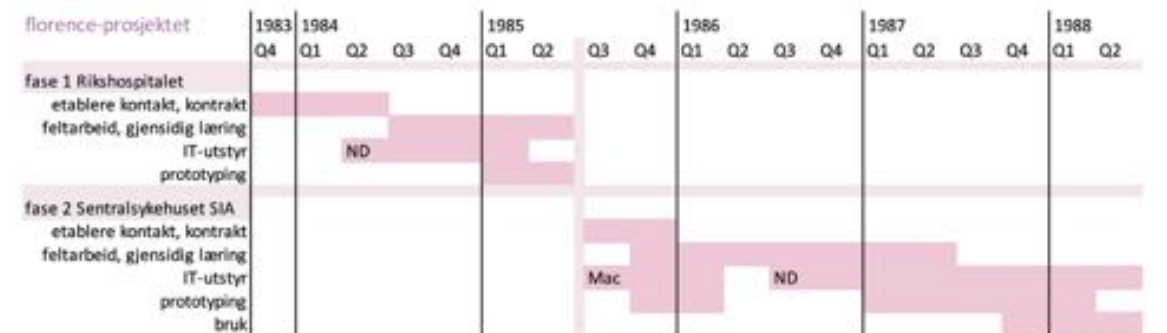


Figure 11.2 Bar chart used to illustrate progress



Figur 8.3 Eksempel på planlegging av prosjekt med Gantt-diagram

prosjektarbeidet: hvem gjør hva

arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
- tidsplanlegging
- **fordeling av arbeidsoppgaver**
- **fordeling av ansvar**
- regler og verdier (samarbeidsklima)
- +
 - det faglige innholdet

når. ferdig	und. søk.	ana- lyse	de- sign	impl. bygg	rap- port	<aktivitet>	hvem rolle

ansvarskart

- hvordan skal delene settes sammen?
- hvordan & når skal del-oppgavene utføres?
- hvem gjør hva?

prosjektarbeidet: samarbeid

arbeidet i prosjektet inkluderer

- organisering = dele opp og sette sammen oppgaver
- tidsplanlegging
- **fordeling av arbeidsoppgaver**
- **fordeling av ansvar**
- **regler og verdier (samarbeidsklima)**
- +
 - det faglige innholdet

dimensjoner i prosjektarbeid



grupperarbeid: samarbeid

samarbeid = arbeid utført av flere personer – ofte individuelt,
men der de er gjensidig avhengige av hverandre,
og har et felles mål (helhet viktigst)

*eksempel på
samarbeids-
verktøy
(krever samarbeid)*

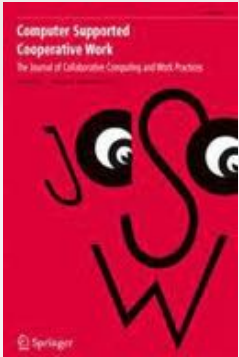
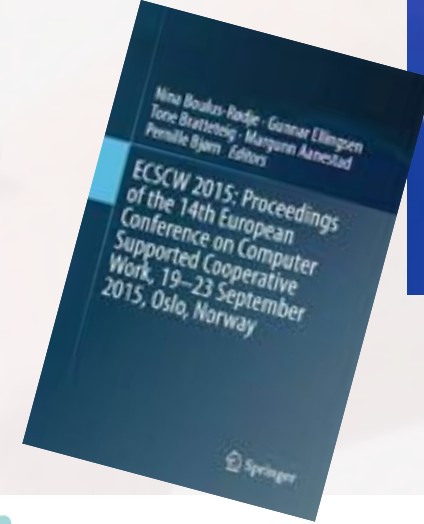


*ordfører Marianne Borgen &
Westminsters borgermester Ian Adams*

stokksag

grupperarbeid: samarbeid

samarbeid = arbeid utført av flere personer – ofte individuelt, men der de er gjensidig avhengige av hverandre, og har et felles mål (helhet viktigst)



ECSCW2023

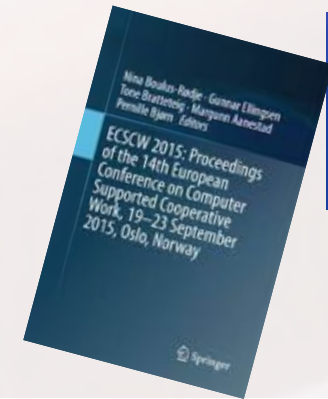
June 5th–9th – Trondheim, Norway



grupperarbeid: samarbeid

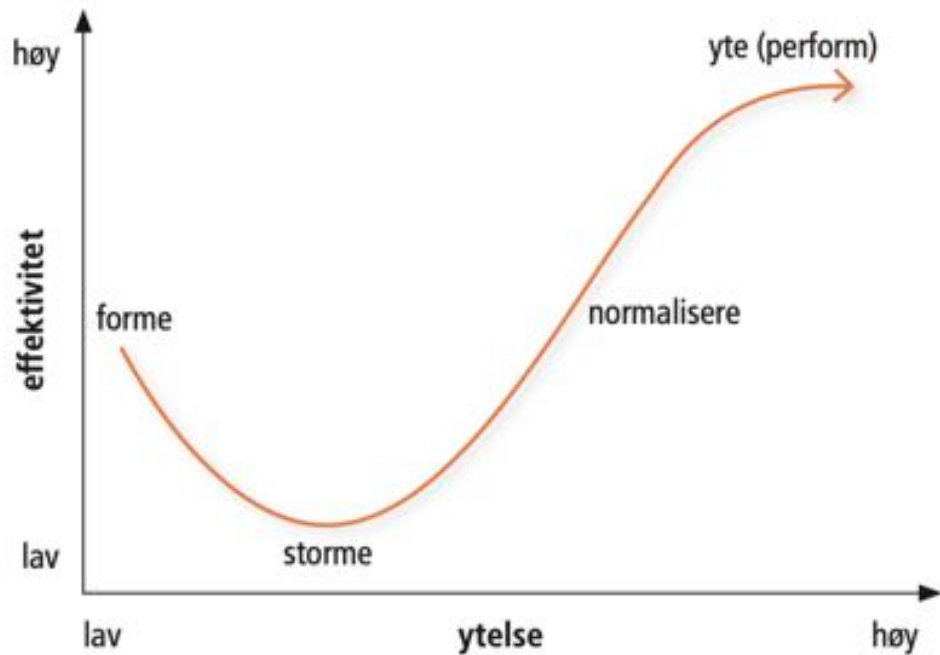
samarbeid = arbeid utført av flere personer – ofte individuelt, men der de er gjensidig avhengige av hverandre, og har et felles mål (helhet viktigst)

- dele opp og sette sammen arbeidet
- koordinere arbeidet
- sammenføyningsarbeid, koordinering
- oppmerksomhet som aktivitet (“awareness”)
 - være oppmerksom på andres arbeid
 - gjøre andre oppmerksom på eget arbeid
 - situasjons-tilpasning, fleksibilitet



gruppeprosesser

faser i gruppearbeidet



Figur 8.5 Prosesser i grupper. Inspirert av Tuckman 1965



tips til et godt gruppearbeid i in1060

- alle gruppemedlemmene er motiverte for innsats (= for å lære dmb)
- ikke for stor gruppe – og ikke for liten
- deltakerne er forskjellige og kompletterer hverandre
- alle forstår og er enige i prosjektets mål (drar i samme retning)
- alle forstår sine oppgaver og hjelper hverandre
- balanserer fokus mellom oppgave: hva skal gjøres, og prosess: hvordan få det til
- atmosfæren er konstruktiv og trygg, alle kan si det de mener (tenker og føler)
- håndterer ulike meninger saklig og synes det er et pluss med forskjellige meninger
- alle deltar i diskusjonene, og alle blir hørt
- alle ønsker å forbedre seg og gir og får konstruktiv kritikk
- gruppa som helhet ønsker å lære av sine erfaringer og forbedre seg
- en eller flere i gruppa kan ta rollen som koordinator/leder/pådriver

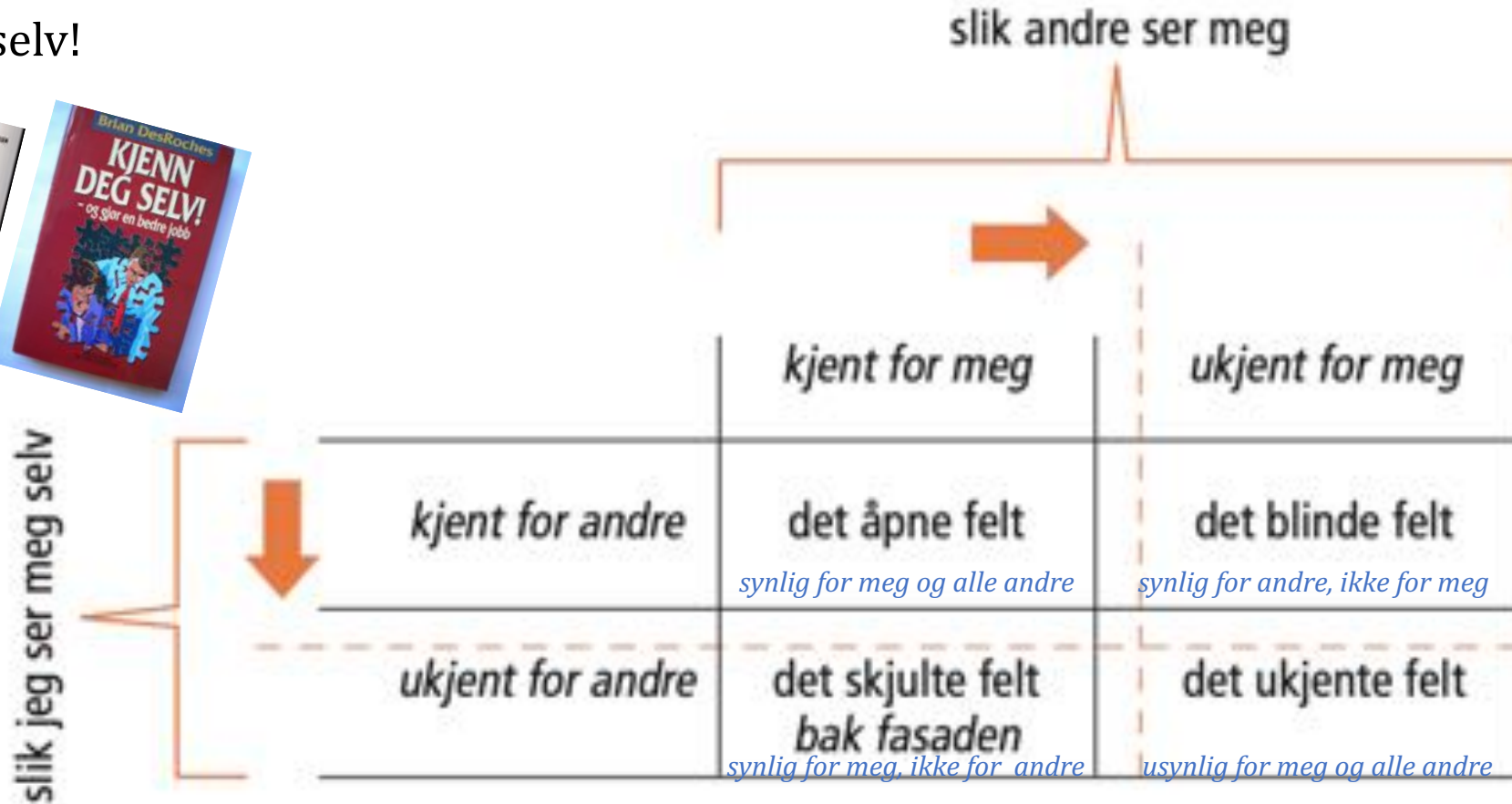


tips til et godt gruppearbeid i in1060

- alle gruppemedlemmene er **motiverte** for innsats (= for å lære dmb)
- ikke for stor gruppe – og ikke for liten
- deltakerne er **forskjellige** og kompletterer hverandre
- alle forstår og er **enige i prosjektets mål (drar i samme retning)**
- alle forstår sine oppgaver og hjelper hverandre
- balanserer fokus mellom oppgave: hva skal gjøres, og prosess: hvordan få det til
- **atmosfæren er konstruktiv og trygg, alle kan si det de mener (tenker og føler)**
- **håndterer ulike meninger saklig og synes det er et pluss med forskjellige meninger**
- **alle deltar i diskusjonene, og alle blir hørt = representere egne interesser i samarbeid med andre**
- alle ønsker å forbedre seg og gir og får konstruktiv kritikk
- gruppa som helhet ønsker å lære av sine erfaringer og forbedre seg
- en eller flere i gruppa kan ta rollen som koordinator/leder/pådriver

kommunikasjon med andre

kjenn deg selv!



Figur 8.6

Joharis vindu. Etter Luft & Ingham 1955

kjenn deg selv

kjenn deg selv!

grader av allmenne personlighetsrekke

femfaktormodellen

personlighetstrekk («the big five personality traits»):

- *Åpenhet* overfor opplevelser: nysgjerrig og oppfinnsom eller forsiktig og regelbunden
- *Ansvarsbevissthet* («conscientiousness»): organisert og effektiv eller uforsiktig og ekstravagant
- *Utadvendthet* («extraversion»): energisk og utadvendt eller reservert og trives alene
- *Behagelig* («agreeableness»): vennlig og medfølende eller utfordrende og ufølsom
- *Nevrotisme* («neuroticism»): nervøs og følsom eller selvsikker og motstandsdyktig



STORE NORSE LEKSIKON

Store norske leksikon / Psykologi / Personlighetspsykologi

Femfaktormodellen er en av flere trekkpsykologiske tilnærminger innen personlighetspsykologien. Femfaktormodellen er den ledende moderne vitenskapelige tilnærmingen, da den beskriver empirisk fem store personlighetstrekk, som beskriver variasjonen i menneskets personlighet.

ETYMOLOGI engelsk 'de fem store'

OGSÅ KJENT SOM Big Five, OCEAN

De fem faktorene eller store personlighetstrekkene er:

- åpenhet
- planmessighet
- ekstroversjon
- omgjengelighet
- nevrotisme

Hver av disse fem trekkene består så av seks underordnede, delvis sammenhengende og delvis uavhengige fasetter.



Sånn er du

☆ Følg

➔ Del

SÅNN ER DU

Harald Eia og Nils Brenna analyserer kjente personer med personlighetstesten "Big 5".

NRK Radio

kjenn deg selv – foretrukket atferd

Side 1

Hvor henter du din energi fra?

(E) Fra den ytre verden med aktiviteter og tale

(I) Fra den indre verden med refleksjon og tenkning

Hvordan henter du informasjon?

(S) Ut fra fakta og detaljer

(N) Ut fra mønstre og helheter

Hvordan treffer du beslutninger?

(T) På basis av logikk og objektive overveielser

(F) På basis av holdninger og verdier

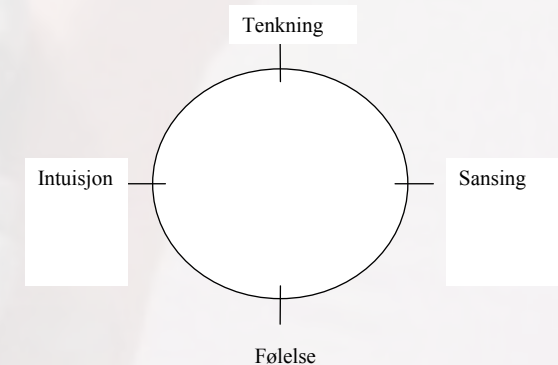
Hvordan organiserer du livet ditt?

(J) På en strukturert og planlagt måte

(P) På en fleksibel måte med planlegging i siste øyeblikk

Personlighetstyper - Myers – Briggs Type Indikator

Myers – Briggs Type Indikator, MBTI, er en "typeindikator", - og ikke noe evig sannhet eller fullstendig beskrivelse av ens personlighet. MBTI er et verktøy for å analysere hvilke tilpasningsstrategier et menneske foretrekker å bruke. Jungs grunnmodell blir ofte fremstilt som en sirkel med fire "hjørner". Figuren under viser en slik oppstilling.



De fire funksjonene kan formelaktig beskrives slik:

- sansingen gir informasjon om at noe eksisterer
- tenkingen fastslår hva det er
- følelsen etablerer dets verdi
- og ved hjelp av intuisjonen får vi en forestilling om hva vi kan gjøre med det – dets muligheter.

Hvis jeg er meg bevisst hvordan jeg vanligvis fungerer, kan jeg vurdere mine holdninger og handlinger i en gitt situasjon og eventuelt å justere dem. Alt psykisk er relativt. Jeg kan ikke si, tenke eller gjøre noe som ikke blir farget av min spesielle måte å se verden på, som igjen er bestemt av min typologi. Dette er en viktig psykologisk regel.

Jeg kan kompensere for mine personlige tilbøyeligheter, bli mer tolerant mot de som ikke fungerer på samme måte som meg selv, og innrømme at de kan ha positive egenskaper som jeg mangler.

kjenn deg selv – foretrukket atferd

Hvor henter du din energi fra?

(E) Fra den ytre verden med aktiviteter og tale

(I) Fra den indre verden med refleksjon og tenkning

Hvordan henter du informasjon?

(S) Ut fra fakta og detaljer

(N) Ut fra mønstre og helhet

Hvordan treffer du beslutninger?

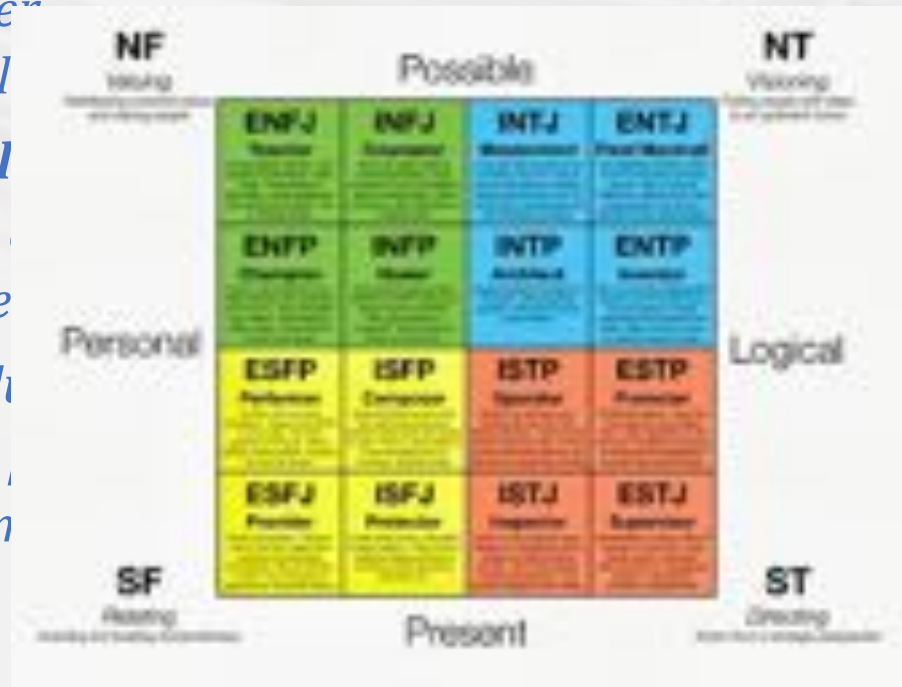
(T) På basis av logikk og fakta

(F) På basis av holdninger og følelser

Hvordan organiserer du livet?

(J) På en strukturert og planlagt måte

(P) På en fleksibel måte når det gjelder planer



Persontypetest

Stresstest Arbeidsgjede Vikar E-bøker Norden

Persontypetest

Denne personlighetstesten kan gi deg en verdifull innsikt i deg selv...

Testspørsmål - side 1 av 7

Når du svarer på spørsmålene, er det viktig at du ikke tenker på krav du har opplevd er blitt stilt til deg privat eller i jobbsammenheng, men i større grad forsøker å se deg selv i et fugleperspektiv og spørre deg selv hva du egentlig foretrekker når du kan velge fritt.

- Jeg får ofte ny energi og nye tanker når jeg er sammen med andre
- Jeg får best ny energi og nye tanker av å være i mitt eget selskap, f.eks. når jeg leser en bok
- Jeg foretrekker at det er liv og mennesker rundt meg
- Jeg foretrekker at det er stillhet og ro rundt meg
- Andre oppfatter meg ofte som en ettertenksom person
- Andre oppfatter meg ofte som en spontan person
- Jeg liker å gå i detaljer
- Jeg holder meg helst til en overordnet plan
- Når jeg skal fortelle andre om noe som har skjedd, husker jeg ofte bare hovedtrekkene
- Når jeg skal fortelle andre om noe som har skjedd, husker jeg ofte mange detaljer og fakta
- Jeg er ofte mest opptatt av hva som skal gjøres her og nå
- Jeg er ofte mest opptatt av hvordan tingene kan utvikle seg
- Når jeg skal ta avgjørelser, baserer jeg dem ofte på en logisk, objektiv analyse
- Når jeg skal ta avgjørelser, baserer jeg dem ofte på personlige verdier og holdninger
- I diskusjoner forholder jeg meg ofte mest analytisk til det som blir sagt
- I diskusjoner blir jeg ofte svært involvert i det som blir sagt

ANNONSE:

Opprett din CV her >>

Øk dine sjanser til å få drømmejobben

Jobbsafari

personlighetstyper – foretrukket atferd

Personlighetstyper

E: Ekstrovert	I: Introvert
sosial	privat
snakker mye	er mer stille
tenker ikke alltid før de snakker	får ikke alltid uttrykt tanker i ord
snakker for å tenke	tenker før de snakker
har ofte aktivt kroppsspråk	har ofte lukket kroppsspråk

J: Vurderende (judging)	P: Oppfattende (perceiving)
planlegging	spontanitet
fokus på beslutninger	fokus på informasjon
vil helst skape resultater nå	vil helst holde alle muligheter åpne
liker å avslutte en oppgave før en ny startes opp	liker å skifte mellom oppgaver
ønsker å skape system og kontroll	ønsker å gi plass til nye muligheter

S: Sansing	N: iNtuisjon
fakta	muligheter
detaljer	det store overblikket
hva tingene er her og nå	hva det kan utvikle seg til
mest praktisk	mer abstrakt
fokus på de 5 sanser	intuitiv m. fokus på 6. sans

T: Tenkning	F: Føling
analyserer	sympatiserer
mer objektiv	mer subjektiv
vekt på prinsipper og analytisk sannhet	vekt på menneskelige behov og verdier
ser på økonomiske fakta	ser på menneskelige relasjoner
tenker lenge før beslutning treffes, står fast på beslutningen	treffer raskt beslutning, som muligens endres

personlighetstyper – foretrukket atferd

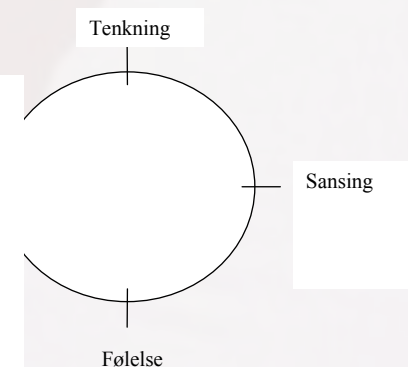
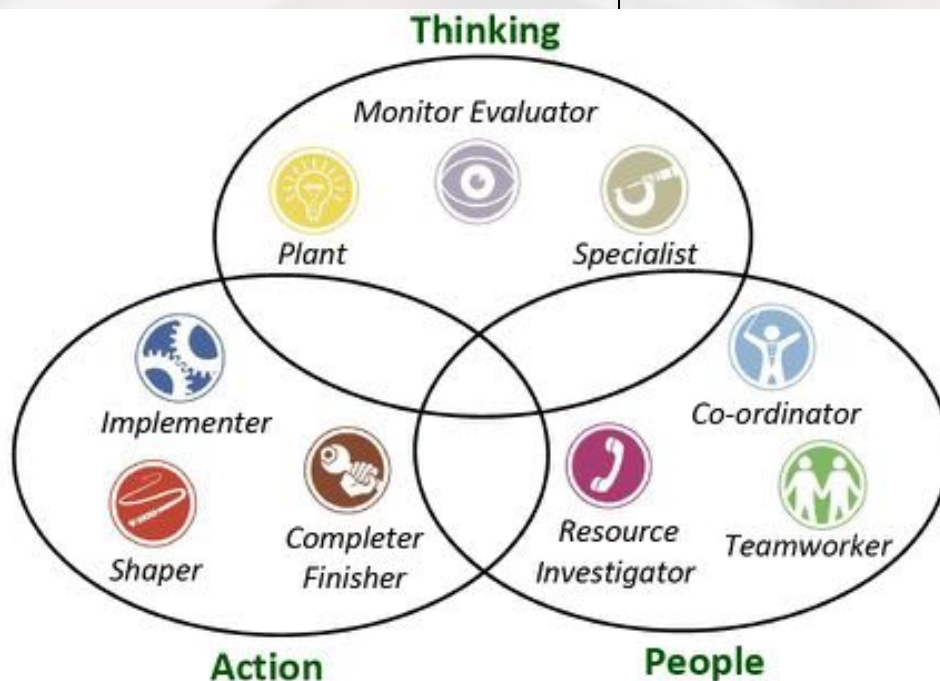
BELBIN

Team Role Summary Descriptions

Team Role	Contribution	Allowable Weaknesses
Plant	Creative, imaginative, free-thinking. Generates ideas and solves difficult problems.	Ignores incidentals. Too pre-occupied to communicate effectively.
Resource Investigator	Outgoing, enthusiastic, communicative. Explores opportunities and develops contacts.	Over-optimistic. Loses interest once initial enthusiasm has passed.
Co-ordinator	Mature, confident, identifies talent. Clarifies goals. Delegates effectively.	Can be seen as manipulative. Offloads own share of the work.
Shaper	Challenging, dynamic, thrives on pressure. Has the drive and courage to overcome obstacles.	Prone to provocation. Offends people's feelings.
Monitor Evaluator	Sober, strategic and discerning. Sees all options and judges accurately.	Lacks drive and ability to inspire others. Can be overly critical.
Teamworker	Co-operative, perceptive and diplomatic. Listens and averts friction.	Indecisive in crunch situations. Avoids confrontation.
Implementer	Practical, reliable, efficient. Turns ideas into actions and organizes work that needs to be done.	Somewhat inflexible. Slow to respond to new possibilities.
Completer Finisher	Painstaking, conscientious, anxious. Searches out errors. Polishes and perfects.	Inclined to worry unduly. Reluctant to delegate.
Specialist	Single-minded, self-starting, dedicated. Provides knowledge and skills in rare supply.	Contributes only on a narrow front. Dwells on technicalities.

Personlighetstyper - Myers – Briggs Type Indikator

Myers – Briggs Type Indikator, MBTI, er en "typeindikator", - og ikke noe evig sannhet eller fullstendig beskrivelse av ens personlighet. MBTI er et verktøy for å analysere hvilke tilpasningsstrategier et menneske foretrekker å bruke. Jungs grunnmodell blir ofte fremstilt som en sirkel med fire "hjørner". Figuren under viser en slik oppstilling.



melaktig beskrives slik:

en om at noe eksisterer

et er

verdi

en får vi en forestilling om hva vi kan gjøre med det –

ordan jeg vanligvis fungerer, kan jeg vurdere mine
en gitt situasjon og eventuelt å justere dem. Alt psykisk er
ke eller gjøre noe som ikke blir farget av min spesielle
gjen er bestemt av min typologi. Dette er en viktig

Jeg kan kompensere for mine personlige tilbøyeligheter, bli mer tolerant mot de som ikke fungerer på samme måte som meg selv, og innrømme at de kan ha positive egenskaper som jeg mangler.

personlighetstyper – foretrukket atferd

roller i prosjektet

1. *Idéskaper*, er kreativ og skaper nye ideer
2. *Ressurshenter*, er sosial og god til å hente inn ressurser og folk til prosjektet
3. *Koordinator*, er sosial og passer på at samarbeidet og fordelingen av arbeid fungerer
4. *Pådriver*, er den som passer på tidsfrister og får ting gjort
5. *Vurderer*, er kritisk og kommer med kritikk og konstruktive forslag
6. *Lagspiller*, er den som sørger for god stemning, er fleksibel og ser når andre trenger hjelp
7. *Iverksetter*, den som får ting til å skje, som setter i gang
8. *Fullfører*, den som sørger for å levere på tiden, som gjør den siste finishen
9. *Spesialist*, har fagkompetanse som er nødvendig for prosjektets kvalitet

kartlegging av teamroller										
del	sp	iverksetter	koordinator	pådriver	ideskaper	ressurshenter	vurderer	lagspiller	fullfører	
	sp	sp	sp	sp	sp	sp	sp	sp	sp	
1	g	d	f	c	a	h	b	e		
2	a	b	e	g	c	d	f	h		
3	h	a	c	d	f	g	e	b		
4	d	h	b	e	g	c	a	f		
5	b	f	d	h	e	a	c	g		
6	f	c	g	a	h	e	b	d		
7	e	g	a	f	d	b	h	c		
sum										

BELBIN
Team Role Summary Descriptions

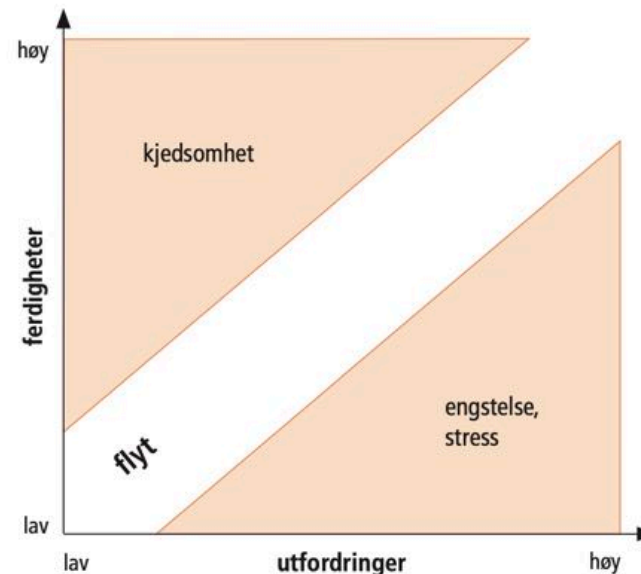
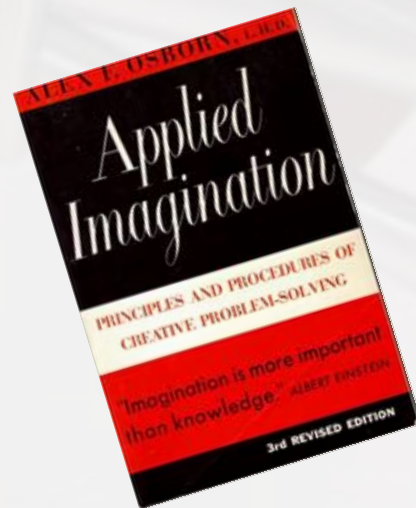
Team Role	Contribution	Allowable Weaknesses
Plant	Creative, imaginative, free-thinking. Generates ideas and solves difficult problems.	Ignores incidentals. Too pre-occupied to communicate effectively.
Resource Investigator	Outgoing, enthusiastic, communicative. Explores opportunities and develops contacts.	Over-optimistic. Loses interest once initial enthusiasm has passed.
Co-ordinator	Mature, confident, identifies talent. Clarifies goals. Delegates effectively.	Can be seen as manipulative. Offloads own share of the work.
Shaper	Challenging, dynamic, thrives on pressure. Has the drive and courage to overcome obstacles.	Prone to provocation. Offends people's feelings.
Monitor Evaluator	Sober, strategic and discerning. Sees all options and judges accurately.	Lacks drive and ability to inspire others. Can be overly critical.
Teamworker	Co-operative, perceptive and diplomatic. Listens and averts friction.	Indecisive in crunch situations. Avoids confrontation.
Implementer	Practical, reliable, efficient. Turns ideas into actions and organizes work that needs to be done.	Somewhat inflexible. Slow to respond to new possibilities.
Completer Finisher	Painstaking, conscientious, anxious. Searches out errors. Polishes and perfects.	Inclined to worry unduly. Reluctant to delegate.
Specialist	Single-minded, self-starting, dedicated. Provides knowledge and skills in rare supply.	Contributes only on a narrow front. Dwells on technicalities.

© BELBIN 2012 BELBIN is a registered trademark of BELBIN UK www.belbin.com

Kartlegging av teamroller
 Her er de 7 delene har 3 mulige svar for hver del, funder 10 innlegg på de svarene som passer best for din gruppe. I tillegg på
 del 1: mine sterke sider i samarbeid med andre mennesker i et team er et lag
 del 2: hva jeg har en svakhet i samarbeid med andre mennesker i et team er et lag
 del 3: når jeg arbeider med andre mennesker i et prosjekt er jeg
 del 4: det som kommer med andre mennesker i et prosjekt er jeg
 del 5: det som kommer med andre mennesker i et prosjekt er jeg
 del 6: det som kommer med andre mennesker i et prosjekt er jeg
 del 7: det som kommer med andre mennesker i et prosjekt er jeg

samarbeidsproblemer

8.3	Samarbeidsproblemer	294
8.3.1	Samarbeid på tvers av forskjeller	294
8.3.2	Arbeidsmiljø for kreativitet	296
8.3.3	Konflikter og konfliktløsning	298
8.4	Videre arbeid med temaet samarbeid som arbeidsform	301
8.4.1	Litteratur	301
8.4.2	Oppgaver	302



Figur 8.8

Flytsonen: balanse mellom ferdigheter og utfordringer.
Etter Csikszentmihályi 1990



1. faglig ekspertise
2. kreative ferdigheter
3. indre motivasjon
4. sosial kontekst

samarbeidsproblemer

8.3	Samarbeidsproblemer	294
8.3.1	Samarbeid på tvers av forskjeller	294
8.3.2	Arbeidsmiljø for kreativitet	296
8.3.3	Konflikter og konfliktløsning	298
8.4	Videre arbeid med temaet samarbeid som arbeidsform	301
8.4.1	Litteratur	301
8.4.2	Oppgaver	302



Hersketeknikker (Berit Ås)

- **Usynliggjøring** – ikke bli sett i møtesammenheng, aldri bli referert, ingen kommenterer eller følger opp det du sier.
- **Latterliggjøring** – eks: Det kan du da ikke mene, lille venn Hå, ha ha, Ethvert fornuftig menneske vet jo at det der er feil
- **Tilbakeholdelse av informasjon** – diskutere ting i fora hvor du ikke har tilgang (garderobe, badstu, uformell setting, guttekveld), ikke gi deg info som påvirker ditt arbeide.
- **Dobbelstraff** – jobber for mye, går ut over familie, jobber for lite, går ut over jobb. Permisjon – koster firma penger – gjør du det ikke, tar du ikke barnets behov på alvor. For passiv eller for pågående.
- **Påføre skyld og skam** – Å påføre skyld og skam på de som har ansvarsfølelse er ikke så vanskelig. Forventningene som personen har lagt på seg selv, kan lett forsterkes ved å legge litt ekstra på børen med å vise til noe som ikke har blitt gjort.

samarbeidsproblemer

8.3	Samarbeidsproblemer	294
8.3.1	Samarbeid på tvers av forskjeller	294
8.3.2	Arbeidsmiljø for kreativitet	296
8.3.3	Konflikter og konfliktløsning	298
8.4	Videre arbeid med temaet samarbeid som arbeidsform	301
8.4.1	Litteratur	301
8.4.2	Oppgaver	302



samarbeidet i prosjektarbeidet i in1060

- enighet om ambisjoner og tidsbruk
- enighet om en øvingsgruppe der alle kan komme (hver gang)
- enighet om møtetider utenom øvingsgruppa

- enighet om en “arbeidskontrakt” (*hvem gjør hva, når & samarbeid*)
 - hvordan in1060 prioriteres
 - roller: oppgaver og ansvar
- enighet om sanksjoner for:
 - fravær, komme for sent, ikke gjøre som avtalt, ikke si fra, levere dårlig jobb, prioritere andre ting, ikke samarbeide ...

prosjektarbeid / gruppearbeid oblig

for at dere skal lære å

- håndtere problemer før de blir store
- håndtere problemer før de blir personlige
- for å rette på skjevheter som kan bli problemer
- gjøre gruppa bedre i innspurten
- gjøre at innspurten kan handle om fag

en “øvelse” som er forebyggende og reparerende

23. januar 2023

Obligatorisk oppgave in1060, våren 2023

Når dere gjør denne obligatoriske oppgaven er dere ca. halvveis i in1060-prosjektet, og det er ca. syv uker igjen til in1060-prosjektet skal avsluttes og dere skal levere prosjektrapport. Denne obligatoriske oppgaven er deres egen vurdering av hvordan dere fungerer som gruppe i prosjektarbeidet, og vil gi dere en mulighet til å ta opp ting og temaer som (noen av) dere opplever som problematiske i samarbeidet.

Hvis gruppen ikke jobber optimalt har dere fremdeles tid til å foreta forbedringer slik at dere kan unngå å bruke tid og krefter på å få samarbeidet til å fungere. Kan dere organisere arbeidet mer effektivt ved å finne bedre arbeidsformer? Bruk erfaringene til å gjøre arbeidet i den siste delen av prosjektet mer effektivt.

Oppgaven er særlig viktig for de gruppene der et eller flere gruppemedlemmer opplever at samarbeidet ikke er optimalt, f.eks. der noen bidrar uforholdsmessig lite i forhold til de andre. Denne obligatoriske oppgaven gir dere mulighet for å ta det opp i tide til at de(n) personen(e) det gjelder får en reell sjanse til å forbedre seg.

Studenter som ikke bidrar med en likeverdig del av gruppens arbeid kan bli bedt om å trekke seg fra gruppen, men dette kan og bør ikke skje uten at gruppen har hatt en grundig diskusjon med den aktuelle personen(e) om avtaler og forventninger, og at personen(e) har fått en reell sjanse til å forbedre seg.

Oppgaven består av to trinn

1. Diskusjon i gruppen. Følg de fire trinnene beskrevet nedenfor.
2. Innlevering av oppsummering i Devilry (lever det som noteres i trinn 4).

Oppgave

Diskuter det dere ble enige om i begynnelsen av prosjektet om hvordan dere ville organisere arbeidet og samarbeide i prosjektet. Sammenlikne med hvordan dere jobber nå. Er arbeidsfordelingen skjev? Hvis ja: hvordan kan den endres slik at innsatsen blir bedre fordelt? Hvis nei: er det likevel ting dere kan gjøre for å bli mer effektive? Hvordan fungerer rollene og ansvarsfordelingen i gruppen? Er det noe som kan omfordeles eller endres for å fungere bedre?

prosjektarbeid / gruppearbeid oblig

- hvordan ligger dere an i forhold til planen?
- leveranser i henhold til planen?
- oppdeling og koordinering av arbeidet – fungerer det?
- arbeidsoppgaver og oppgaveansvar: rettferdig fordelt?
 - oppleves arbeidsoppgavene jevnt fordelt?
 - får alle lært det de skal i in1060?
- fungerer kjørereglene (være for sen, ikke komme til avtaler, ikke levere + når er det et problem? Har dere sanksjoner?)
- roller og oppgaver: skal de endres i siste del av prosjektet?
- start med fakta: tell antall timer, møter, bidrag for hver enkelt ...

prosjektarbeid oblig: oppgaven

1. Diskusjon i gruppen. Følg de fire trinnene beskrevet nedenfor.
2. Innlevering av oppsummering i Devilry (lever det som noteres i trinn 4).

Oppgave

Diskuter det dere ble enige om i begynnelsen av prosjektet om hvordan dere ville organisere arbeidet og samarbeide i prosjektet. Sammenlikne med hvordan dere jobber nå. Er arbeidsfordelingen skjev? Hvis ja: hvordan kan den endres slik at innsatsen blir bedre fordelt? Hvis nei: er det likevel ting dere kan gjøre for å bli mer effektive? Hvordan fungerer rollene og ansvars-fordelingen i gruppen? Er det noe som kan omfordeles eller endres for å fungere bedre?

prosjektarbeid oblig: forberedelse

Trinn 1

Forberede diskusjonen ved at hvert enkelt gruppemedlem bruker noen minutter på å gå gjennom følgende punkter:

- hvor mye tid bruker du i prosjektet hver uke (en «normal» uke)
- hvilke deler av prosjektet bidrar du til
- tenk over om du mener at du får delta i beslutninger, føler eierskap til resultatet og at din andel av prosjektet er like stor som de andres
- tenk over om du er fornøyd med din del av det felles arbeidet

Tenk også over:

- fungerer gruppen bra som helhet?
- fungerer den slik du tenkte? Hvis ikke: hvorfor ikke - og: er det et problem)?
- hva er bra, og hva kan forbedres, og hvordan?

Kom med forslag du tror vil bedre situasjonen sett fra ditt ståsted.

prosjektarbeid oblig: undersøkelse

Trinn 2

Sammenlikne svarene deres og diskuter dere fram til hva gruppen som helhet mener. Ta gjerne utgangspunkt i de konkrete spørsmålene som er foreslått på siste side. Husk at dersom én person synes at noe er et problem, så er det et problem – eller kan bli det. Bruk gjerne tavle el. likn. for å få oversikt.

Start f.eks. med veldig konkrete spørsmål (hvor mange timer brukte du på prosjektet i forrige uke og i gjennomsnitt), og se etter forskjeller mellom medlemmene. Her er det lov til å være saklig uenig om den enkeltes vurderinger (noen overdriver og noen «underdriver» sin egen innsats).

Her kan det komme fram at noen bidrar mye mer eller mye mindre enn de andre, uten at dette er tilsiktet. Diskuter om og hvordan dette kan endres.

prosjektarbeid oblig: undersøkelse

Forslag til konkrete spørsmål å bruke i diskusjonen

1. hvor mange timer bruker du pr. uke på kurset (sånn ca, / i gjennomsnitt)?
2. hvor mange timer brukte du i forrige uke?
3. hvilke deler av gruppens resultater har du helt konkret bidratt med? (her snakker vi så langt i prosjektet, men dere kan også diskutere planlagte bidrag)
4. gjenkjenner du ditt bidrag i gruppens resultater?
5. hvor stor er din del, og er du fornøyd med den?
6. hvordan opplever du at arbeidsoppgavene er fordelt? Har alle like stor andel?
Hvis nei: hvorfor ikke?
7. hvilke grep må dere gjøre for at dette skal bli en (enda mer) produktiv og konstruktiv arbeidsgruppe?

prosjektarbeid oblig: diskusjon/evaluering

Trinn 3

Det neste skrittet er å diskutere hvem som bidrar til prosjektets innhold: alle skal kunne gjenkjenne eget bidrag og alle skal kunne anerkjenne andres bidrag. Noen bidrar på enkelte områder (i dybden) og noen vil kanskje bidra i bredden, f.eks. med å strukturere rapport, skriving, koordinering o.l. som ikke er så lett å peke på.

Det er helt ok at ikke alles bidrag er helt like, men det er viktig at alle bidrar omtrent like mye og anses som likeverdige i gruppen. Hvis ikke, diskuter om og hvordan det kan endres. Det er viktig for god progresjon at alle er fornøyde med sin del og synes den er passe stor og viktig.

prosjektarbeid oblig: oppsummering

Trinn 4

Det siste skrittet er å oppsummere og skrive ned det alle i gruppen er enige om: om er det noe som skal endres, hva, hvordan og når. Endringene kan være forbedringer av ting dere ikke er helt fornøyd med, eller det kan være at dere har lyst til å prøve ut nye måter å gjøre ting på.

Dersom dere kommer fram til at en (eller flere) bidrar vesentlig mindre enn de andre i prosjektet, og dere andre føler at dere derfor må jobbe mer enn deres del, må dere diskutere om og hvordan dette kan endres. Kanskje en av dere må forbedre seg. Da bør dere bli enige om:

- konkrete og målbare krav til den som skal forbedre seg
- hvordan krav og oppfyllelse av krav skal dokumenteres
- hvilke frister personen skal ha, og hva som skal skje dersom personen ikke oppfyller kravene
- hvordan dere skal vurdere hva som er nok, og når siste frist for dette er

Et eksempel kan være en som alltid kommer for sent til møtene så alle må vente, eller lar være å komme, uten å si fra. Her kan det være tre ulike krav: komme tidsnok, alltid møte opp, og si fra i tide om en kommer for sent eller ikke kan komme. Hvor mye for sent er ok? Hvor mange ganger er det ok å ikke kunne komme?

Erfaring viser at hvis gruppens medlemmer prioriterer prosjektet forskjellig, kan det skape konflikter. Hvis dere opplever dette, kan det være smart å diskutere hvor mange timer per uke dere skal kreve at alle bidrar. Finn konkrete og målbare krav som er lette å diskutere og evaluere og som gjør det enkelt å være saklige når dere vurderer og diskuterer.

Bli enige om hvor mye avvik dere tåler og lag en frist for den endelige vurderingen av om det er blitt en forbedring eller ikke. Den blir dermed også frist for å bestemme om denne personen oppfyller de kravene dere har til gruppesamarbeidet eller ikke.

prosjektarbeid / gruppearbeid oblig

trinn 1: forbered deg på din del av evalueringen av prosjektarbeidet

- fakta om innsatsen
- vurderinger av egen og andres innsats

trinn 2: diskuter din oppfatning av arbeidet med de andre

- fakta
- vurdering *NB sak og ikke person!*

trinn 3: diskuter det felles prosjekt-resultatet

- er alle fornøyde med det?

trinn 4: skal dere endre noe?

- hva, hvordan, når *NB saklig og konkret!*

LYKKE TIL!

23. januar 2023

Obligatorisk oppgave in1060, våren 2023

Når dere gjør denne obligatoriske oppgaven er dere ca. halvveis i in1060-prosjektet, og det er ca. syv uker igjen til in1060-prosjektet skal avsluttes og dere skal levere prosjektrapport. Denne obligatoriske oppgaven er deres egen vurdering av hvordan dere fungerer som gruppe i prosjektarbeidet, og vil gi dere en mulighet til å ta opp ting og temaer som (noen av) dere opplever som problematiske i samarbeidet.

Hvis gruppen ikke jobber optimalt har dere fremdeles tid til å foreta forbedringer slik at dere kan unngå å bruke tid og krefter på å få samarbeidet til å fungere. Kan dere organisere arbeidet mer effektivt ved å finne bedre arbeidsformer? Bruk erfaringene til å gjøre arbeidet i den siste delen av prosjektet mer effektivt.

Oppgaven er særlig viktig for de gruppene der et eller flere gruppemedlemmer opplever at samarbeidet ikke er optimalt, f.eks. der noen bidrar uforholdsmessig lite i forhold til de andre. Denne obligatoriske oppgaven gir dere mulighet for å ta det opp i tide til at de(n) personen(e) det gjelder får en reell sjanse til å forbedre seg.

Studenter som ikke bidrar med en likeverdig del av gruppens arbeid kan bli bedt om å trekke seg fra gruppen, men dette kan og bør ikke skje uten at gruppen har hatt en grundig diskusjon med den aktuelle personen(e) om avtaler og forventninger, og at personen(e) har fått en reell sjanse til å forbedre seg.

Oppgaven består av to trinn

1. Diskusjon i gruppen. Følg de fire trinnene beskrevet nedenfor.
2. Innlevering av oppsummering i Devilry (Lever det som noteres i trinn 4).

Oppgave

Diskuter det dere ble enige om i begynnelsen av prosjektet om hvordan dere ville organisere arbeidet og samarbeide i prosjektet. Sammenlikne med hvordan dere jobber nå. Er arbeidsfordelingen skjev? Hvis ja: hvordan kan den endres slik at innsatsen blir bedre fordelt? Hvis nei: er det likevel ting dere kan gjøre for å bli mer effektive? Hvordan fungerer rollene og ansvarsfordelingen i gruppen? Er det noe som kan omfordeles eller endres for å fungere bedre?