



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2022 30 stp
Handelshøyskolen

Psykologisk trygghet og samhandling i team

Psychological Safety and Joint Action in Team

Terje Martin Kaspersen
Entreprenørskap og innovasjon

Språket er for mennesket

det buret er for fuglen

(Wittgenstein)

SAMMENDRAG

Tittel:	Psykologisk trygghet og samhandling i team	Date:	14.06.2022
Deltaker(e)	Terje Martin Kaspersen		
Veileder(e):	Matthew Patrick James Lynch Førsteamanuensis Handelshøyskolen NMBU		
Oppdragsgiver:	ingen		
Nøkkelord:	Psykologisk Trygghet, Samhandling, Team, Kommunikasjon		
Antall sider/ord:	50/15746	Antall vedlegg:	6
		Publiseringsavtale inngått:	nei
<p>Formålet med prosjektet har vært å tilnærme seg fenomenet samhandling i team. Bakgrunnen og problemområdet er ønske om økt bevissthet på hvordan samhandlingsprosesser er påvirket av psykologisk trygghet. Problemstillingen er: <i>hvordan påvirker psykologisk trygghet samhandling i team som utfører strukturerte oppgaver under tidspress?</i> Det er brukt et eksplorativt forskningsdesign som metode. Det er utviklet et eget forskningsinstrument til studien. Data er generert på Campus Ås med videoopptak av team som utfører «Lego Ditto». «Lego Ditto» er en strukturertoppgave innenfor en kort tidsperiode. Det er brukt spørreskjema for å måle psykologisk trygghet i team. I alt er det hentet data fra fem team. Data i denne studien er analysert med språkanalyse, opptellingsmetode og spørreundersøkelse. Problemområdet er belyst ved tre forskningsspørsmål som bidrar til oppklaring av problemstillingen. Studien viser tegn til, men ingen klare mønster av hvordan psykologisk trygghet påvirker samhandling i team i denne oppgaven. Problemstillingen undersøkt i en kontekst av en strukturert oppgave med en kort tidsperiode.</p>			

ABSTRACT

Title:	Psychological Safety and Joint Action in Team	Date:	14.06.2022
Participants	Terje Martin Kaspersen		
Supervisor(s)	Matthew Patrick James Lynch Førsteamanuensis Handelshøyskolen NMBU		
Employer:	none		
Keywords:	Psychological safety, Joint Action, Teamwork, Communication		
Number of pages/words:	50/15746	Number of appendix:	6 Availability: open
<p>The purpose of this project was to approach the phenomena psychological safety and joint actions in teams. The background and problem area of this thesis is to better get to know how joint action processes is triggered by psychological safety. Problem statement is <i>how does psychological safety affect the joint action in teams who execute well-structured tasks under time pressure?</i> An exploratory research design has been used as a method. A research instrument has been developed for the study. Data is generated on Campus Ås with video recordings of teams performing «Lego Ditto». «Lego Ditto» is a structured task within a short period of time. Questionnaires were used to measure psychological safety in teams. Data has been obtained from five teams in total. Data in this study were analysed with language analysis, counting method and questionnaire. The problem area is highlighted by three research questions that contribute to clarifying the problem. The study shows signs of, but no clear evidence of how psychological safety affects teamwork in this thesis.</p>			

Forord

Dette prosjektet springer ut av mitt engasjement og interesse for organisasjonskultur og samarbeid. Masteroppgaven markerer avslutningen på en reise ved Norges miljø- og biovitenskapelig universitet (NMBU). Det har vært et privilegium for meg å kunne ta en mastergrad i entreprenørskap og innovasjon fra Handelshøyskolen ved NMBU. Først og fremst vil jeg takke Stian Weiseth for hjelp til datagenerering og tanker rundt oppgaven. Så vil jeg rette en takk til de ansatte ved Universitetsbiblioteket med hjelp til litteratur, leseplass og rom for observasjoner og refleksjoner. En stor takk rettes til veileder Matthew Lynch og Bjørn Mong fra Bærekraftsfestivalen. Venner og familie, takk for all støtte.

Du besitter nå mitt mesterstykke, innholdet i denne oppgaven står for forfatterens regning. God fornøyelse!

Terje M. Kaspersen

15.06.2022

1.	INNLEDNING	7
1.1.	GRUPPEARBEID OG SAMHANDLING	7
1.2.	FORMÅL OG RELEVANS	7
1.3.	BEGREPSAVKLARING	8
1.4.	PROBLEMMOMRÅDET	8
1.5.	OPPBYGNING OG AVGRENSNING	8
2.	TEAM	9
2.1.	SAMHANDLING I TEAM	10
2.2.	STRUKTURERTE OPPGAVER	10
2.3.	GJENSIDIG FORSTÅELSE	10
2.4.	PSYKOLOGISK TRYGGHET	13
2.5.	FORSKNINGSSPØRSMÅL	15
3.	FORSKNINGSDESIGN	15
3.1.	KVALITATIV METODE	15
3.2.	DATAGENERERING	18
3.3.	ANALYSE AV DATA	19
3.4.	UNDERSØKELSENS VALIDITET OG RELIABILITET	22
3.5.	ETISKE AVVEININGER	22
4.	RESULTATER	23
4.1.	RESULTATER FRA TEAM 1	24
4.2.	RESULTATER FRA TEAM 2	24
4.3.	RESULTATER FRA TEAM 3	25
4.4.	RESULTATER FRA TEAM 4	26
4.5.	RESULTATER FRA TEAM 5	26
4.6.	RESULTATER FRA REFLEKSJONSSAMTALENE	27
4.7.	RESULTATER FRA SUSTAINATHON	27
5.	DISKUSJON	28
5.1.	FORSKNINGSSPØRSMÅL 1	28
5.2.	FORSKNINGSSPØRSMÅL 2	29
5.3.	FORSKNINGSSPØRSMÅL 3	30
6.	KONKLUSJON	32
6.1.	MINE VIKTIGSTE FUNN	33
6.2.	PRAKTISKE IMPLIKASJONER	33
6.3.	SVAKHETER OG BEGRENSNINGER	33

6.4.	ANBEFALINGER TIL VIDERE FORSKNING	34
7.	LITTERATURLISTE	35
8.	VEDLEGG.....	37
8.1.	MÅLING AV PSYKOLOGISK TRYGGHET I TEAM.....	38
8.2.	RESPONS PÅ SPØRREUNDERSØKELSEN	39
8.3.	ANALYSE EKSEMPEL	40
8.4.	REFLEKSJONSSAMTALER.....	41
8.5.	«LEGO DITTO» – EN OPPSTARTS AKTIVITET	46
8.6.	NSD.....	47
TABELL 2.1:	NIVÅER AV KOORDINERING I SAMTALE (CLARK (1996); SVENNEVIG (2020))	11
TABELL 2.2:	HVORFOR STILLHET VINNER HVER GANG (EDMONDSON, 2019; EGEN OVERSETTELSE)	14
TABELL 3.1:	KODEGRUPPER	20
TABELL 4.1:	SAMLETABELL AV RESULTATER	23
TABELL 4.2:	OVERSIKT FUNN TEAM 1.....	24
TABELL 4.3:	OVERSIKT FUNN TEAM 2.....	24
TABELL 4.4:	OVERSIKT FUNN TEAM 3.....	25
TABELL 4.5:	OVERSIKT FUNN TEAM 4.....	26
TABELL 4.6:	OVERSIKT FUNN TEAM 5.....	26
FIGUR 3.1:	RØD 2x4 LEGOKLOSS OG EKSEMPELFIGUR MED TRE 2x4 LEGOKLOSSER (KRISTIANSEN OG RASMUSSEN, 2014)	16

1. Innledning

Alle organismer er avhengig av samarbeid. Det er samarbeidsevnene våre som har gjort vår art så mektig som vi er i dag (Harari, 2015). Dagens arbeidsliv er preget av kompleksitet og hyppige endringer i organisasjoner og arbeidsoppgaver. Vi organiserer oss annerledes enn før, byråkratiets tidsalder er over (Massie, 2021). Kompleksiteten øker i takt med en stadig økende globalisering. Produkter og tjenester sys sammen på stadig nye måter. Helautomatisering og teknologiske nyvinninger, kan føre til at menneskelig arbeidskraft på sikt kan erstattes av maskiner og kunstig intelligens. Språket er vår fremste samhandlingsteknologi (Massie, 2021). Vårt konkurransefortrinn ligger i vår mulighet til å samarbeide tverrfaglig, kreativt og innovativt (Sjøvold, 2022). For å få til dette på en god måte må vi samhandle med hverandre.

1.1. Gruppearbeid og samhandling

Temaet i denne oppgaven er gruppearbeid og samhandling. Studien omhandler effektive samhandlingsprosesser. Bakgrunnen for at jeg har valgt å fordype meg i dette temaet er viktigheten av godt samarbeid i dagens samfunn. God samfunnsutvikling er å forstå hverandres behov og tilrettelegge for at flest mulig får det bedre. Vi må kommunisere for å sammen komme frem til de beste løsningene. Samarbeid kan bidra til utvikling og innovasjoner som igjen vil skape bedre samfunn. Effektive samarbeid og optimalisere ressursbruk gir nytte i både form av mindre konflikter og bedre fordeling av goder (Sjøvold, 2022).

1.2. Formål og relevans

Formålet med oppgaven er å bli bedre kjent med fenomenet samhandlingsprosesser og hvordan dette foregår på gruppenivå. Professor og historiker Yuval Noah Harari (2015) skriver at helheten er større enn summen av delene, når vi klarer å samarbeide. Fra ledelsesfaget vet vi at helheten kan bli mindre enn summen av delene om vi ikke samarbeider godt. Ønske mitt med studien er å studere samhandlingsprosesser for å lære mer om hvordan man kan bidra til at team lykkes, med å oppnå sine mål. Studien har relevans for samarbeidsteorier og hvordan samarbeidsmekanismene fungerer i samspill med hverandre. Studien har også relevans for yrkeslivet som forretningsutvikler eller mentor og veileder for grupper med fokus på oppgave- og problemløsning.

1.3. Begrepsavklaring

Begreper som går igjen i denne studien er blant annet begrepene samhandling og samhandlingsprosesser. Dette forstås som interaksjon eller samspill mellom to eller flere aktører som er i aktivitet med hverandre (Noack og Tjora, 2018). Et annet begrep som går igjen, er psykologisk trygghet. Dette er en subjektiv opplevelse av å ta interpersonlig risiko i mellommenneskelige forhold (Edmondson, 1999). Et godt gruppesamarbeid består av sømløs interaksjon og samspill mellom teammedlemmer i et psykologisk trygt miljø (Sjøvold, 2022). Et tredje begrep som går igjen i oppgaven er «Lego Ditto», dette er forskningsinstrumentet utviklet til denne studien. Eksempler fra gjennomføring av «Lego Ditto» blir brukt i teorikapittelet. Utvikling av forskningsinstrumentet redegjøres for i metodekapittelet.

1.4. Problemområdet

Denne studien ser på hvordan vi koordinerer ytringer for å få til sømløst samspill i team. Hvordan vi skaper en felles forståelse og hva et psykologisk trygt miljø har å si for denne prosessen. Problemstillingen i denne studien er som følger;

Hvordan påvirker psykologisk trygghet samhandling i team som utfører strukturerte oppgaver under tidspress?

For å belyse problemområdet har jeg studert problemløsningsgrupper og prøvd å forstå samhandlingsprosessene som oppstår i gruppearbeidet. Med hjelp av legoklosser, videokamera og spørreskjema har jeg fått innsikt i fenomenet samhandling og vil redegjøre for mine funn i via denne oppgaven.

1.5. Oppbygning og avgrensning

Oppgaven er strukturert etter struktur fra vitenskapelig metode. Etter innledningen følger en kort introduksjon av bakgrunnen for oppgaven og problemstillingen. I kapittel to blir litteratur som danner bakteppet for studien presentert. Her vil blant annet definisjonen av team, samhandling og psykologisk trygghet bli gjennomgått. Kapittel tre tar for seg metodetilnærmingen som er brukt i denne studien. Der presenteres forskningsdesign, utvalg, datagenerering, analyse og etiske vurderinger som er tatt underveis i studien. Delkapittel 3.3 går gjennom hvordan arbeidet med analysen er utført i denne studien. I kapittel fire presenteres resultatene som har kommet frem av analysene. I kapittel fem drøftes funn opp mot litteraturen som er benyttet og presentert i kapittel to og fremgangsmåten beskrevet i kapittel tre. Sist i oppgaven har jeg lagt med min konklusjon av studien, samt litteraturliste og vedlegg som ikke fikk plass i oppgaven.

At denne oppgaven er avgrenset i forhold til tidshensyn er underforstått, men det er likevel flere valg jeg har måtte ta med tanke på effektiv bruk av tid. Analytiske avgrensninger med hensyn til personvern og observasjon av informanter har vært arbeids begrensende. Oppgaven er avgrenset til å se på samhandlingsprosesser i team, der teammedlemmene utførere en strukturert oppgave, ansikt til ansikt. Teoretisk har jeg valgt å se på team igjennom bøkene til Kjell Hjertø og Endre Sjøvold og på forståelsesteorier utarbeidet av Herbert H. Clark, da hans arbeid er brukt i flere andre lærebøker. Blant annet Jan Svennevig tar opp Clarks forståelsesteori via boken «språklig samhandling». Jeg har også sett på teorier om psykologisk trygghet, som i stor grad er tatt frem i lyset igjen av Amy C. Edmondson. Jeg valgte å se på Edmondsons arbeid da hennes forskning er noe av det fremste innen gruppearbeid per dags dato. I neste kapittel vil presenteres teori fra blant annet Clark og Edmondson, som er benyttet som rammeverk for denne studien.

2. Team

Mellom individet og organisasjonen ligger gruppen (Hjertø, 2013). Hjertø (2013) skriver at vi aldri blir ferdig med å forske på team på grunn av de raske samfunnsendringene. Derfor betraktes også mye av den kunnskapen som er beskrevet i praktiske håndbøker for team, som utdatert (Sjøvold, 2022). Team forskning er altså ikke noe nytt, men kunnskapen som er etablert foreldes og revideres hele tiden.

Norman Triplett observerte for over 100 år siden det at man gjør ting raskere når man er sammen med andre enn når man er alene (Triplett, 1898; Sjøvold, 2022). Disse observasjonene ble så grundig etterprøvd, at det fikk sitt eget fagtermologi; sosial fasilitering. Imidlertid fant Floyd Henry Allport (1920) ut at dette ikke var så enkelt som tidligere antatt. Det Allport fant ut var at selv om vi produserer mer sammen med andre, viser det seg at kvaliteten på det vi leverte er dårligere, enn om vi jobber isolert (Allport, 1920; Sjøvold, 2022). I dag vet vi at det kan være mange grunner til at noen team presterer godt og andre team presterer dårlig.

Forskning viser både til funn om mennesker som yter bedre, såkalt «sosial fasilitering», når de er sammen med andre, og mennesker som yter dårligere sammen med andre, såkalt «sosial loffing» (Sjøvold, 2022). I denne oppgaven er et team definert som «team er en gruppe mennesker på tre eller flere personer, med felles mål og felles ansvar for å nå målet». Felles mål og ansvar betyr her at man er gjensidig avhengig av hverandre med tanke på deling av informasjon, ressurser og evner. I denne oppgaven er begrepet team og grupper benyttet om

hverandre for å forenkle skriveprosessen. I team litteratur har ofte team og grupper felles betydning (Hjertø, 2013). Videre skal vi se på hvordan samhandling foregår i team.

2.1. Samhandling i team

Deltakerne i denne studien skal løse «Lego Ditto» oppgaven, som er brukt som forskningsinstrument. For å få til dette må de etablere en felles hensikt og forståelse av oppgaven de skal løse. Kanskje det mest grunnleggende for å skape en felles hensikt er kommunikasjon. Begrepet kommunikasjon kommer fra det latinske ordet «communicare», som betyr å gjøre felles (Svennevig, 2020). Kommunikasjon er grunnlaget for all gruppevirksomhet og kan defineres som den prosessen der individ, gruppe eller organisasjon (sender) overfører informasjon til en annen person, gruppe eller organisasjon (mottaker) og mottakeren får en viss forståelse av informasjonen (Hjertø, 2013). Det er prosessene med etableringen av forståelsen fra kommunikativ informasjon som er bakgrunnen for samhandlingsprosesser.

2.2. Strukturerte oppgaver

I denne studien løser team strukturerte oppgaver. Oppgaver deles gjerne opp i strukturerte og ustrukturerte oppgaver (Reitman, 1964; Goel, 1992). Ustrukturerte oppgaver omtales også som designoppgaver, da slike oppgaver som regel ikke har definerte start og slutttilstander (Goel, 1992). Et eksempel på en ustrukturert oppgave kan være å skrive en bok, man vet ikke helt hva man skal starte med og enda mindre, hva man skal avslutte med. Oppgaven teamene løser i denne studien har en klar start- og slutttilstand. Det er definerte regler for oppgaven, med tidsbegrensning og ønsket resultat. Strukturerte oppgaver løses ofte i løpet av relativt kort tid (Goel, 1992). Strukturerte og ustrukturerte oppgaver krever samhandling, som redegjøres for i neste avsnitt.

2.3. Gjensidig forståelse

«It's takes two to tango». Forståelsesteori i kommunikasjon er et konsept foreslått av Herbert H. Clark. Felles forståelse er antagelsen om et abstrakt felles «kunnskapsrom» som eksisterer mellom de som kommuniserer (Clark, 1996). Clark (1996) skriver at man må etablere et sett med «felles tro, felles kunnskap, og felles antakelser», som er essensielle i kommunikasjon mellom to individer. For at to stykker eksempelvis skal kunne spille sjakk, danse tango eller utføre «Lego Ditto» oppgaven må de ha et sett med felles tro, kunnskap og antakelser. Deltakerne må ha en anelse hva en legokloss er og hvordan den brukes for å kunne utføre oppgaven. Alle samhandlingsprosesser er bygd på fellesforståelse og hvordan denne etableres moment for moment (Clark 1996). man må koordinere innhold og prosess i samtalen. Clark

(1996) skriver at man har en vellykket gjensidig forståelse i samtalen hvis alle deltakerne er enig om innholdet og prosessen i samtalen.

En slik kommunikativ handling krever samhandling og koordinasjon på flere nivåer for å lykkes. Clark (1996) prøvde å definere disse nivåene og delte de opp i fire. Tabellen nedenfor viser hvordan to (eller flere) parter bidrar med å koordinere sine handler på de ulike nivåene i kommunikasjonen. Sammen må de (1) opprette en viss felles oppmerksomhet med vokal eller gestuell atferd. (2) identifisere et språklig signal. (3) etablere talerens mening med ytringen og (4) etablere enighet i ytringen.

Tabell 2.1: Nivåer av koordinering i samtale (Clark (1996); Svennevig (2020))

	Felles oppgave	Taler As handlinger	Adressat Bs handlinger
1	Etablere felles oppmerksomhet	A produserer fysisk adferd mot B	B retter oppmerksomhet mot atferden
2	Identifisere ytring	A presenterer tegn for B	B oppfatter tegnene
3	Skape gjensidig forståelse	A fremsetter en handling ovenfor B	B forstår handlingen
4	Etablere enighet, aksept	A foreslår et kommunikativ prosjekt for B	B vurderer forslaget

2.3.1. Nivå 1 oppmerksomhet

På nivå én, må partene sikre gjensidig oppmerksomhet og etablere en felles forståelse av at taleren prøver å si noe til adressaten. Eksempelvis i «Lego Ditto» oppgaven, der instruktøren etablerer kontakt med en eller flere av byggerne for å få oppmerksomhet. Oppmerksomhet kan etableres med øyekontakt, at man veiver med hånden eller at man faktisk ytrer noe. Begge parter må aktivt vise at de er klare for å kommunisere. Det motsatte gjelder om en ikke ønsker å kommunisere, Svennevig (2020) skriver at man burde unngå øyekontakt med folk, hvis man ikke ønsker å kommunisere. Eksempelvis når man går forbi selgere på gata, hvis vi unngår blikkontakt, minimerer vi oppmerksomheten til selgeren. Gjensidig oppmerksomhet er nødvendig for vellykket kommunikasjon (Svennevig, 2020).

2.3.2. Nivå 2 identifisering

Når kontakt er etablert beveger koordineringen seg til nivå to i tabellen, der taleren presenterer budskapet til adressaten. Taleren designer ytringen ikke bare på bakgrunn av sitt ordforråd og intensjon, men tar også i betraktning hvem de snakker til og hvilke forutsetninger de har for å forstå ulike ord og vendinger (Svennevig, 2020). På denne måten inviterer man til en dialog og

samhandling, fremfor en ren individuell prosess. Som lytter søker man primært etter ytringens innhold, meningen taleren ønsker å frembringe og å respondere på dette (Svennevig, 2020). Det hender også at vi ikke oppfatter hva som blir sagt. Da retter vi gjerne oppmerksomheten mot formen «hva sa du?» (Svennevig, 2020).

2.3.3. Nivå 3 forståelse

På nivå tre skaper samtalepartnerne en gjensidig forståelse av innholdet i ytringen. Dette er forståelse av hva taleren referer til, hvilke handling som utføres, og hvilke relevant ytringen har i konteksten av situasjonen. Eksempelvis med «Lego Ditto» oppgaven, kan jeg se at deltakerne koordinerer forståelse på ulike måter. Noen ganger er adressaten bare stille og noen ganger viser adressaten eksplisitt at man har forstått budskapet. Man kan hevde å forstå budskapet ved å gi tilbakemeldinger ved å nikke, smile eller si ord som «ja», «mhm» med flere (Svennevig, 2020). En mer konkret bekreftelse er når man demonstrerer at man forstår. Ved å gjenta eller omformulere det som er blitt sagt, informerer man taleren at budskapet er forstått (Svennevig, 2020). Det er flere måter å hevde forståelse på, eksempelvis kollaborativ fullføring. Kollaborativ fullføring er når man fullfører setningene for hverandre (Svennevig, 2020).

2.3.4. Nivå 4 aksept

Fjerde nivå av koordinering i samtale handler om å etablere enighet. I hvilken grad målet med ytringen blir oppfylt (Svennevig, 2020). Taleren ønsker å oppnå noe ved å ytre seg. Som regel viser man aksept ved å si eller gjøre det forrige ytring inviterer til. Eksempelvis i «Lego Ditto» kan vi se deltakere prøve å plassere legoklosser der instruktøren ber dem plassere klossen, noen ganger er dette en enkel prosess, men andre ganger trengs det flere korrigeringer fra instruktøren for å få det til. Da er deltakerne tilbake til nivå 3 og har ikke dannet enighet. Underveis i samtalen danner man nytt meningsinnhold og nye intensjoner basert på hvordan samtalen utvikler seg. Alt i alt gir dette et system for felles meningsskapning der deltakerne fortløpende presenterer fortolkninger av hverandres replikker og aksepterer eller avviser disse fortolkningene (Svennevig, 2020). Å etablere enighet er det Clark (2021) kaller å ankre ytringer. Når vi samhandler, streber vi etter å etablere en felles forståelse for å få noe gjort. For at denne prosessen skal være effektiv må vi gi klare ytringer og ta i bruk et turtakningssystem.

2.3.5. Klare bestillinger og turtakningssystem

I team som etter definisjonen har felles ansvar for å nå et mål, må gjøre det klart for seg hva de skal «produsere». En klar bestilling betyr at den som fremmer en sak, formidler tydelig hva som skal oppnås med saken og hvordan man skal arbeide for å oppnå dette (Bang og Midelfart,

2012). I denne studien vil det være å få fullført «Lego Ditto» oppgaven og laget ferdig legofiguren innen gitt tid. Et av de mest grunnleggende behovene for å koordinere i samtaler er å fordele ordet mellom samtalepartnerne (Svennevig, 2020). Eksempelvis på store møter der man har mange deltakere, utnevner man gjerne en ordstyrer for å holde orden på samtalen. I mindre team foregår gjerne dette på en annen måte, her er det første man til ordet som får snakke. For at dette skal fungere i praksis må det være et felles norm-system (Svennevig, 2020). Dette norm-systemet som vi kaller turtakningssystem, er basert på begrepet tur. En tur er den perioden det tar for hver ytring (Svennevig, 2020). Eksempelvis å bekrefte med «ja» er en tur. Å fortelle vits, eller komme med en replikk kalles en turkonstruksjonsenhet (Svennevig, 2020). Turkonstruksjoner er ulike språklige enheter som potensielt kan utgjøre en tur i en samtale (Svennevig, 2020). Eksempelvis når instruktøren prøver å beskrive flere aspekter ved en legofigur, benytter man en tur oppbygd av flere ytringer. Når man har produsert en turkonstruksjonsenhet, har man brukt turen sin (Svennevig, 2020). Svennevig (2020) skriver at et slikt punkt i en samtale kalles et overgangs relevant sted, et sted det er mulig å bytte taler. Den som har ordet, henvender seg til en eller flere personer og gir ordet videre. For å oppnå vellykket kommunikasjon må man ikke bare etablere fellesforståelse, men man må også respektere hverandres tur til å tale. Det er viktig å la alle teammedlemmene få rom til å ytre seg. Et begrep som er brukt mye om å gi andre rom til å tørre hver seg selv er psykologisk trygghet. I neste avsnitt tar jeg opp teori om dette fenomenet.

2.4. Psykologisk trygghet

Noen snakker i munnen på hverandre og andre ytrer sjeldent noe som helst. Innenfor organisasjonsteoretiske rammer har forskeren Amy C. Edmondson flere funn om hvor viktig det er å ta ordet, å snakke opp i gruppen. Edmondson (1999) fant ut ved en tilfeldighet at de beste teamene i hennes studie, også rapporterer flest avvik. Hovedfunnet hennes er at de teamene som er best, også har teammedlemmer med mot til å si ifra når noe avviker fra prosedyre (Edmondson, 1999). De teamene som mot til å si ifra har en høy grad av det Edmondson (1999) kaller «psykologisk trygghet».

Psykologisk trygghet definerer hun som «en felles tro på at man i teamet er trygg for mellommenneskelig risikotakning». Videre skriver hun at ved å etablere et miljø med høy grad av psykologisk trygghet gir man rom for folk til å si ifra og dele ideene sine (Edmondson, 1999). Man må være trygg på at når man foreslår noe, «riktig eller galt», så får det ikke negative konsekvenser for den som prøver seg. Det må være lov å feile, noen ganger.

2.4.1. Stillhet vinner alltid

Alle har nok kjent på følelsen av å ville si noe, men holdt tilbake fordi man ikke vil føle seg «dum». Da har man heller ikke en delt følelse av å være psykologisk trygg i gruppen (Edmondson, 2019). Informasjonen du brenner inne med kan være det som får teamet til å avansere videre. Edmondson (2019) sier at det er flere grunner til at man heller brenner inne med ytringer enn å ta interpersonlig risiko ved å ytre seg. Det er vesentlig forskjell på fordeler for individet og for teamet ved å ytre seg. Hennes teori om at sannhet alltid vinner baserer seg på hennes forskning og kan sees i tabellen nedenfor.

Tabell 2.2: Hvorfor stillhet vinner hver gang (Edmondson, 2019; egen oversettelse)

	Fordeler	Når er det fordel	Grad av fordel
Snakke opp	Teamet	På sikt	Lav
Være stille	Individet	Umiddelbart	Høy

Edmondson (2019) hevder at hvis man som individ i et team tar til orde og snakker opp har det fordeler for teamet på sikt. Teamet får ny informasjon som kan brukes eller forkastes. Fordelen med å si noe er lav, da vi ikke vet om ytringen etablerer forståelse eller om meningen blir anerkjent av gruppen (Edmondson, 2019). Derimot har det å tie stille en umiddelbar fordel for en selv, man utsetter seg ikke for noen form for interpersonlig risiko. Forskning viser også at man heller verner om seg selv enn å si noe som gagnar teamet i nå et felles mål (Edmondson, 2019).

Et eksempel Edmondson (2019) viser til er en produksjonsmedarbeider som hevder at han med noen forbedringer kunne effektivisert produksjonsmetoden i virksomheten han tilhører. Når Edmondson (2019) spør hvorfor han ikke går til ledelsen med denne ideen svarer han kort og konsist, at «jeg har barn hjemme». Edmondson (2019) hevder da at den psykologiske tryggheten til å komme med forbedringer ikke er til stede i denne organisasjonen, og at produksjonsmedarbeideren frykter mer for konsekvensen, enn for fordelene som kan komme ved å informere ledelsen (Edmondson, 2019). Et psykologisk trygt miljø kan skape muligheter for å ta interpersonlig risiko, være seg selv og si ifra om det er noe som ikke stemmer eller kan forbedres. Edmondson eksempel er nok ikke det eneste av sitt slag. Jeg er nysgjerrig på hvordan psykologisk trygghet utspiller seg i mindre grupper og hvordan psykologisk trygghet påvirker effektiv samhandling.

2.5. Forskningsspørsmål

Med «Lego Ditto» oppgaven ønsker jeg å legge til rette for forståelsen av at vi ikke forstår hverandre så lett som vi ofte antar. Å se hvordan psykologisk trygghet påvirker dette samspillet. Jeg er naturlig nok nysgjerrig på om forskingsinstrumentet fungerer etter sin hensikt. Med bakgrunn i dette og problemområdet som er; *hvordan påvirker psykologisk trygghet samhandling i team som utfører strukturerte oppgaver under tidspress?* Samt teori presentert her i kapittel to har jeg basert studien på følgende tre forskningsspørsmål (FS):

FS 1: *Etablerer teamet en felles forståelse som sikrer løsning av oppgaven «Lego Ditto»?*

FS 2: *Fører psykologisk trygghet i team til bedre samhandling i en strukturert oppgave over en kort tidsperiode?*

FS 3: *Kan refleksjonssamtaler med teamet tydeliggjøre sammenhengen mellom psykologisk trygghet og samhandling?*

3. Forskningsdesign

Med forskningsdesign menes hvordan forskningen skal foregå. Det er blitt brukt et eksplorativt design i dette prosjektet. Eksplorativt design betyr å utforske et fenomen og brukes når problemstillingen er uklar (Tjora, 2017). Oppgavens design er valgt med bakgrunn i ønske om å hente inn observasjonsdata fra samarbeidsgrupper. I et eksplorativt design har man friheten til å endre retning underveis (Tjora, 2017).

3.1. Kvalitativ metode

Med kvalitativ tilnærming menes det å ta i bruk metoder for å generere data som foreligger i form av skreven tekst, lyd eller bilde (Silkose, Olsson og Gripsrud, 2021). I denne studien er det brukt kvalitative metoder som observasjon og semistrukturert intervju. Informantene har også gjennomført en spørreundersøkelse. Gjennomføringen av prosjektet kan deles opp i tre faser. (1) utvikling av forskningsopplegget, (2) datagenerering og (3) analysering av innsamlet datamateriale og oppgaveskriving. De to første fasene er gjort i samarbeid med en medstudent og vil redegjøres for i de neste avsnittene som følger. Siste del av arbeidet med data omhandler analysering. Analysen blir presentert i delkapittel 3.3.

3.1.1. Utvikling av forskningsinstrumenter

Vi ønsket å utarbeide våre egne forskningsinstrumenter til denne studien. Vi utviklet flere instrumenter vi ønsket å teste. Vi utviklet en teamkontrakt der respondentene fikk diskutere

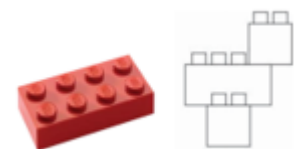
normer, antakelser og mål seg imellom. Deltakerne fikk også bruke tid på å etablere et gruppenavn. Data fra team kontrakten ble korrumpert og er ikke med i denne studien. Vi utviklet også en kommunikasjonsoppgave, der vi bruker legoklosser som element. Oppgaven har vi valgt å gi navnet «Lego Ditto». Deltakerne skal gjennomføre en strukturert oppgave, der teamet blir fordelt på to roller, en instruktør og resten av teamet er byggere. Les mer om «Lego Ditto» i neste avsnitt. Vi laget et spørreskjema til respondentene, basert på Edmondson (2019). Vi har også et semistrukturert intervju, der vi ber deltakerne reflektere over gjennomføring av «Lego Ditto». Vi utviklet også et informasjonsskriv med et samtykkeskjema for hver av informantene. Dette er beskrevet nærmere i avsnittet om personvern.

3.1.2. «Lego Ditto»

Utvikling av «Lego Ditto» er gjort i samarbeid med en medstudent. Vi var to som ønsket å hente inn observasjonsdata fra problemløsningsgrupper. På bakgrunn av dette har vi samarbeidet om denne delen. Utviklingen av «Lego Ditto» startet med vårt ønske om å innhente situasjonsdata, fra samhandling i praksis. Vi brukte mye tid på å finne ut hva vi ville at respondentene skulle utføre mens vi observerte dem. Vi tenkte på helt åpne oppgaver som å bare legge en kortstokk på et bord, til helt lukkede oppgaver med instruksjoner fra oss. Vi valgte en strukturert oppgave, fordi det skulle være lettere å måle de samme tingene i hver film.

Vi hadde legoklosser tilgjengelig, som vi begynte å utforske. I en kreativ prosess, fant vi ut at det er vanskelig å bygge en legofigur, man ikke kan se. Det krever koordinering og klare bestillinger fra samtalepartnerne. Vi tenkte at dette kan skape mange forskjellige interaksjoner, og det kan også være et element vi kan ha nytte av å bruke når vi veileder problemløsnings team. Navnet «Lego Ditto» kommer fra at man skal kopiere en legofigur på instruksjoner.

«Lego Ditto» er altså en oppgave som baserer seg på koordinasjon og kommunikasjon i grupper. Det er to hovedroller i oppgaven, byggeleder og bygger. Alle deltakerne innehar rollen som byggeleder, én gang hver. Byggeleder får utlevert en figur, som byggerne ikke kan se. Byggeleder instruerer resten av teamet til å bygge en identisk figur. For å mestre oppgaven må byggeleder skape en felles forståelse av figuren ved hjelp av kommunikasjon. Deretter må man koordinere byggerne til å plassere klossene på riktig plass. Oppgaven er ment å stresse deltakerne til å stille hverandre spørsmål og etablere felles forståelse. Instruksjoner og utstyrsliste til



Figur 3.1: Rød 2x4 legokloss og eksempelfigur med tre 2x4 legoklosser (Kristiansen og Rasmussen, 2014)

oppgaven er lagt med som vedlegg. Se figur 3.1 for eksempel på en rød 2x4 legokloss og en eksempelfigur, bestående av tre 2x4 legoklosser.

3.1.3. Spørreundersøkelse

Spørreskjemaer er prekodete skjemaer med faste spørsmål og svaralternativer (Silkose, Olsson og Gripsrud, 2021). Fordelen med spørreskjemaer er at vi kan se likhet og variasjoner i respondentens svar (Silkose, Olsson og Gripsrud, 2021). Dette hjelper oss med å kartlegge fenomenet psykologisk trygghet i teamene vi undersøker. Spørreskjema ble gitt ut på papir til alle deltakerne og samlet inn igjen, før vi startet filming av oppgavene. Spørreundersøkelser er den mest populære metoden å undersøke psykologisk trygghet (Edmondson, 2019). Jeg har brukt spørreundersøkelsen til Edmondson (2019) for å undersøke den psykologiske tryggheten i hver gruppe som er med i denne studien.

I likhet med Edmondson (2019) brukte vi en Likert-skala, en type responsskala der respondentene spesifiserer enighet på forskjellig nivåer. I denne studien er det brukt Likert-skala på syv nivåer, fra 1 til 7, fra sterkt enig til sterkt uenig. I vedlegget finner dere spørreundersøkelsen. I boken eller artiklene til Edmondson (2019) kan dere lese om reliabiliteten til undersøkelsen, hun mener den er støttet av statistikk. Videre skriver hun at undersøkelsen er oversatt til en mengde språk som tysk, spansk, russisk, japansk og kinesisk (Edmondson, 2019). Nå også til Norsk via google translate, da jeg har brukt både originalspråk og norsk oversettelse i spørreundersøkelsen. Dette for at respondentene skulle få en større forståelse av spørsmålene, samt at vi ikke utelukker internasjonale respondenter i vår studie.

3.1.4. Utvalg og rekruttering

Populasjonen til denne studien er grupper som arbeider med problemløsningsoppgaver. Dette er så å si alle studenter, mennesker som arbeider med innovasjon og kreativitet, samt folk som ønsker å delta i problemløsningsprosjekter. Utvalget har vært strategisk, da vi aktivt har rekruttert deltakere som respondenter i undersøkelsen. Vi har brukt Campus Ås som undersøkelses arena og benyttet oss av grupperom i flere av byggene til NMBU. Der spurte vi tilfeldige enkeltindivider og grupper, om å delta i studien vår. Når vi hadde tre eller flere deltakere som ønsket å være med, introduserte vi oppgaven og studien muntlig. Deltakerne fikk også utlevert skriftlig informasjon og samtykkeskjema. Utvalget til studien er tilfeldige studenter på Campus Ås. Det var praktisk å bruke Campus Ås som undersøkelses arena da det er tilgang på rom egnet for undersøkelsen og for lagring av utstyr.

3.2. Datagenerering

Datagenereringen har hovedsakelig funnet sted på Campus Ås. Vi har generert data fra totalt fem grupper på til sammen 20 personer. Det er ulikt antall deltakere per gruppe, da vi ønsket å se om det er forskjeller også på gruppestørrelse. Gruppene besto av tre til seks deltakere per gruppe. På slutten av opplegget hadde vi en refleksjonssamtale med alle gruppene.

Vi var også på et arrangement for problemløsning i regi av Bærekraftsfestivalen i Kristiansand. Her fikk deltakerne testet «Lego Ditto» i sitt rette element. «Lego Ditto» var her ment som en katalysator for samhandling. Vi filmet ikke gjennomføringen av «Lego Ditto» på dette arrangementet med hensyn på personvernet, men det er verdt å nevne at vi fikk testet opplegget i felt. Videre kan du lese om hvordan observasjonene på Ås foregikk. Jeg legger også frem hvordan vi utførte refleksjonssamtalene, samt deltakelsen på Bærekraftsfestivalen.

3.2.1. Observasjon på Campus Ås

Observasjonene på Campus Ås foregikk som følger. Vi fant oss et egnet sted til å sette opp observasjonsutstyret. Der satt vi opp kamera, arbeidsbord med skjerming og stoler. Så satte vi opp legofigurene bak skjermingen og satte pappkopper over figurene, slik at byggeleder kun fikk tilgang til hver sin figur. Så hentet vi informanter som beskrevet i avsnittet om utvalg og rekruttering.

Video har en unik fordel til å registrere og lagre data som kan gi detaljerte analyser av samhandling (Tjora, 2017). Allikevel er bruk av video sjelden brukt i samfunnsvitenskapelige studier skriver Tjora (2017). Jeg ønsket å registrere data ved hjelp av video nettopp på grunn av den lille utbredelsen. Det er utrolig mye data i én video om samhandling. Som Tjora (2017) skriver er det komplekst å håndtere videodata, både praktisk og etisk. Både transkribering og analyse er langt vanskeligere med video enn for eksempel bare lydopptak (Tjora, 2017).

Studier bestående av observasjon er ment for å observere individer og måle verdier av interesse (Tjora, 2017). Videre skriver Tjora (2017) at forskjellen på observasjoner og eksperimenter er at i observasjonsstudier prøver vi ikke å influere respondentene slik som i eksperimenter. Målet med observasjon er å beskrive gruppene som deltar (Tjora, 2017). Vi har så godt det lar seg gjøre prøvd å ikke påvirke deltakerne på noen som helst måte. Allikevel ved rekruttering, informering og gjennomføring vil deltakerne på noe nivå bli påvirket av oss.

3.2.2. Refleksjonssamtaler

Etter hver gjennomføring av «Lego Ditto» spurte vi deltakerne om de hadde tid til en refleksjonssamtale rundt gjennomføringen. Refleksjonssamtalen er gjennomført som et

semistrukturert intervju. Spørsmålene er ustrukturerte da de i ordlyd ikke var helt like under hver samtale, men de omhandlet det samme teamet hver gang. Temaet for refleksjonen var deltakernes opplevelse av «Lego Ditto» og refleksjoner rundt gjennomføringen av oppgaven, samt tilbakemeldinger til oss. Samtalene hjalp oss å forstå deltakernes opplevelse av «Lego Ditto» og ga verdifull innsikt i denne studien. Vi hadde også refleksjonssamtaler med deltakerne på «Sustainathon».

3.2.3. Felt praksis «Sustainathon»

«Sustainathon» er et arrangement i regi av Bærekraftsfestivalen i Kristiansand, der jeg deltok som veileder. På arrangementet skulle frivillige deltakere løse problemstillinger for to bedrifter. Det var tre grupper med fem deltakere per gruppe som deltok som problemløsere. Gruppene gjennomførte «Lego Ditto» i oppstarten av problemløsningsperioden. «Lego Ditto» var her ment som en katalysator for samhandling, der teamene fikk vært med på en kreativ prosess og reflektert over hvordan man bruker språket til å skape forståelse. «Lego Ditto» fokuserer på prosesser som spørsmålgenerering, koordinering og å etablere forståelse som samhandlingsprosesser mellom deltakerne. Vi hadde to mål med «Lego Ditto» under arrangementet til Bærekraftsfestivalen. (1) deltakerne blir bevisst kompleksiteter med kommunikasjon og (2) skape språklige relasjoner i gruppen, tidlig i arbeidsprosessen. Sustainathon ble avholdt i dyreparken i Kristiansand 22-24 april.

3.3. Analyse av data

Analyse i denne studien har til hensikt å belyse fenomenet samhandlingsprosesser. Først presenteres fremgangsmåten som brukes for å analysere videoopptakene. Deretter skriver jeg om hvordan jeg tenkte når jeg kodet materialet og satt opp kodegrupper for materialet. Så presenterer jeg opptellingsmetoden jeg tok i bruk og spørreundersøkelsen vi ga til informantene. Til slutt redegjør jeg for refleksjonssamtalene vi hadde med alle deltakerne i studien.

3.3.1. Observasjon av videoopptak

Denne analyseprosessen består av å observere videoopptakene. Det er mange detaljer man legger merke til, når man ser på samme videoopptak om og om igjen. Etter å ha gjennomgått av videomaterialet flere ganger, transkriberte jeg videoene for å få en dypere mening av innholdet i konversasjonen. Dette for å få innblikk i samhandlingsprosessene. Transkribering av samtaler er håndverk og tar tid. Etter samtale med veileder måtte jeg altså finne en mer effektiv fremgangsmåte for å nå innleveringsfristen. Jeg valgte derfor å ta i bruk opptellingsmetoden basert på de kodegruppene som kom frem av den tilbakelagte kodingen.

Deretter talte jeg opp hvor mange ganger en hendelse forekom fra det etablerte kodematerialet. Opptellingsmetoden redegjøres for i senere i dette delkapittelet. Et utdrag fra transkripsjonsarbeidet er lagt med som vedlegg.

3.3.2. Koding av datamateriale

Når jeg kodet transkripsjonene prøvde jeg å bruke en så empiri nær koding som mulig. Målet med kodingen er å ekstrahere essensen i det empiriske materialet, redusere materialets volum og legge til rette for idégenerering på basis av detaljer i empirien (Tjora, 2017). Foruten om å legge merke til ord eller fraser som stakk seg ut begynte jeg også å merke meg når de spurte spørsmål, når de koordinerte med hverandre, når de bekreftet anerkjennende til hverandre og hvordan turtakingssystem de etablerte i fellesskap. Dette har jeg valgt å kalle kodegrupper i min studie.

3.3.3. Kodegruppering

Kodegruppene jeg etablerte til denne studien er listet nedenfor i tabell 3.1. Jeg ser på dette som de overordnede språkfunksjonene som kom ut av transkripsjonen. Man er nødt til å spørre for å etablere forståelse om noe man ikke vet, man må bruke språket som verktøy (Clark, 1996). At man får tilbakemelding på at man enten forstår eller ikke forstår er viktig for å opprettholde effektiviteten i samtalen, ellers vil den gå i stå (Clark, 1996). Bruk av referanser er effektivt om alle deltakerne er med på referansen. Et turtakingssystem som fungerer, er viktig for å holde flyten i samhandlingsprosessen oppe. I datamaterialet lette jeg etter språkfunksjonene som er listet i tabellen nedenfor.

Tabell 3.1: Kodegrupper

Kodegruppe	Hva jeg lette etter i datamaterialet
Spørsmål	Hvor mange spørsmål stiller byggerne til instruktøren? Hvor mange spørsmål stiller instruktøren til byggerne?
Tilbakemelding	Hvor mange ganger bekrefter de ovenfor hverandre at de har forstått det som blir sagt?
Referanse	Hvor mange forskjellige referanser bruker de for lego figurene? Hvor mange forskjellige referanser bruker de for lego klossene?
Turtaking	Hvor mange ganger snakker de i munnen på hverandre så jeg ikke hører hva de sier?

3.3.4. Opptellingsmetoden

Opptellingsmetoden går ut på at jeg noterte ned hver gang en hendelse fra kodegruppen skjedde. Eksempelvis når byggerne spurte instruktøren et spørsmål, noterte jeg en strek. Etter å ha gått igjennom ett par ganger og sørget for å notere antall spørsmål til instruktøren, gjorde jeg det

samme med spørsmål fra instruktøren til byggerne. Det samme gjorde jeg med resten av kodegruppene, når jeg oppfattet at de bekreftet en ytring noterte jeg ned dette. Brukte de referanser for å skape forståelse, noterte jeg dette. Antall bruk av koder er dermed telt opp av meg mens jeg ser på video materialet om igjen og om igjen. Jeg har laget tabeller til hvert team, inkludert antall ganger en kode kommer frem i materialet. Etter som teamene er av ulik størrelse har noen grupper gjennomført flere figurer. Jeg har valgt å fokusere på de figurene alle teamene har vært igjennom.

3.3.5. Spørreundersøkelse

Spørreskjemaet er fra Edmondson (2019) og kan gi indikasjoner på den psykologiske tryggheten i gruppen. Tre av spørsmålene er uttrykt positivt og tre er uttrykt negativt. Edmondson (2019) skriver at vi derfor reverserer poengene til tre av spørsmålene, altså vi setter motsatt av hva respondenten har svart; 1 er 7 og 7 er 1. Vi gjør dette for spørsmål 1, 3 og 5, når vi analyserer dataene. Tabellen som er lagt ved med respondentene svar har allerede tatt høyde for denne omregningen. Som nevnt i metodekapittelet samlet jeg inn undersøkelsen på papir. Deretter satte jeg dette inn i Excel. Jeg har valgt å ikke ta med kodenøkler i tabellene i denne studien for å holde studien anonym.

Spørreskjemaet har 7 spørsmål der man kan tillegge en verdi fra 1 til 7. Etersom gruppene inneholder uregelmessig antall deltakere valgte jeg å lage en gjennomsnittsum i prosent for hver gruppe. Dette har jeg gjort ved å bruke formelen for aritmetisk gjennomsnitt: ($\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$). Først la jeg sammen summen for hver deltaker. Deretter legger jeg sammen total sum for gruppen og deler på antall deltakere. Denne summen deler jeg på 49 og ganger med 100. Dette gjør jeg for hver av gruppene. På denne måten kan jeg indikere gruppens målte psykologiske trygghet i prosent. Det siste av generert data jeg analyserte var refleksjonssamtalene.

3.3.6. Refleksjonssamtale med gruppene

Som nevnt tidligere spurte vi alle deltakerne om de ville ta seg tid til en refleksjonssamtale. Teamet for refleksjonssamtalen var opplevelsen av «Lego Ditto» og hvordan gjennomføringen gikk. Vi spurte deltakerne spørsmål som; Var det noe som overrasket dere? Var oppgaven vanskelig? Refleksjonssamtalene er også videofilmet og var ett av datapunktene jeg føler vi fikk mest innsikt hos gruppene. Analysen av refleksjon samtalene ble gjort som en innholdsanalyse, der jeg noterte ned hovedpoengene fra samtalen. Samtalene var nokså like med alle gruppene som vi skal se i resultatkapittelet.

3.4. Undersøkelsens validitet og reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om i hvilken utstrekning en måling vil gi det samme resultatet om den gjentas mange ganger. Alle målinger vil inneholde tilfeldige feil (Silkose, Olsson og Gripsrud, 2021). Likevel vil jeg påstå at jeg har gjort mitt beste i å måle etter kodeindelingen jeg laget og opptellingsmetoden. Jeg har brukt mye tid på videomaterialet. På en annen side så er jeg helt sikker på at jeg ikke har fått med meg alle detaljene i samhandlingsprosessene. Det at vi fikk lov til å reflektere over hendelsene med deltakerne styrker gyldigheten til studien. Selv om vi aldri kan være helt sikre på at deltakerne er ærlige synes jeg vi fikk en god samtale med alle gruppene. Hvordan denne studien kan tenkes å være generaliserbar er eksempelvis ved andre arrangementer der kommunikasjon og koordinasjon med ytringer er inkludert.

3.5. Etske avveininger

Studien er i tråd med Norsk Senter for Datasikkerhets (NSD) retningslinjer. Prosjektet har fått godkjenning av NSD til å hente inn opplysninger til studien. Alle deltakere anonymiseres i oppgaven og datagrunnlaget deles ikke med utenforstående. Vi laget et system med koblingsnøkler mellom informanter og samtykke-skjemaer, slik at personlig informasjon ikke skal komme på avveie og for å trygge informantene. Rådata er også oppbevart forsvarlig og til enhver tid vært meg i hende.

Alle informantene har fått muntlig og skriftlig informasjon om hvordan data som lagres, hva den skal brukes til og hvordan den blir behandlet. Alle som har deltatt i studien har skrevet under på forannevnte samtykkeskjema. Deltakelsen har vært høyst frivillig og man kunne trekke seg og få data slettet om ønskelig når som helst. Det har vært viktig for meg å informere om dette da det er viktig med åpenhet om bruk av innsamlet datamateriale. Ingen av respondentene har ønsket å slette data i ettertid.

4. Resultater

Først presenteres en samletabell. Under tabellen presenteres kapittelet.

Tabell 4.1: Samletabell av resultater

	Team 1	Team 2	Team 3	Team 4	Team 5
Antall teammedlemmer	6 stk.	3 stk.	4 stk.	3 stk.	4 stk.
Psykologisk trygghet	61 %	54 %	57 %	66 %	54 %
Gj. snitt alder	20 år	24 år	25 år	25 år	25 år
Klarte de oppgavene?					
Figur 1	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei
Figur 2	Nei	Ja	Nei	Ja	Ja
Figur 3	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja
Deltakelse					
Figur 1	3/6	3/3	3/4	3/3	3/4
Figur 2	4/6	3/3	3/4	3/3	3/4
Figur 3	6/6	3/3	4/4	3/3	4/4
Tid brukt før vising (i sekunder)					
Figur 1	103 s	42 s	88 s	164 s	94 s
Figur 2	106 s	66 s	158 s	177 s	113 s
Figur 3	151 s	120 s	180 s	180 s	127 s
Spørsmål fra instruktør (antall)					
Figur 1	0	0	2	2	1
Figur 2	1	0	2	4	2
Figur 3	5	1	0	3	2
Spørsmål fra byggere (antall)					
Figur 1	11	0	6	6	3
Figur 2	4	6	11	13	10
Figur 3	10	5	16	12	8
Bekreftelser i teamet (antall)					
Figur 1	5	10	4	12	9
Figur 2	9	3	7	9	15
Figur 3	17	9	2	15	2
Turtaking					
Figur 1	15	2	3	4	6
Figur 2	7	1	3	1	2
Figur 3	7	1	2	7	4

Tabell 4.1 viser funn fra opptellingsmetoden. Jeg har valgt å ha denne fremst i kapittelet for raskere tilgang. Videre i dette kapittelet kan vi lese om resultater fra hvert team. Deretter kan vi lese om refleksjonsstamlene vi hadde med gruppene. Det er også skrevet et avsnitt om «Lego Ditto» på Sustainathon.

4.1. Resultater fra team 1

Tabell 4.2: Oversikt funn team 1

Team 1	Figur 1	Figur 2	Figur 3
Klarte oppgaven?	Ja	Nei	Nei
Deltakelse	3/6	4/6	6/6
Tid brukt (i sekunder)	103 s	106 s	151 s
Spørsmål fra instruktør (antall)	0	1	5
Spørsmål fra byggere (antall)	11	4	10
Bekreftelser i teamet (antall)	5	9	17
Turtaking	15	7	7

Teamet består av seks teammedlemmer. Teamet har en gjennomsnittsalder på 20 år og de hadde alle jobbet sammen med gruppearbeid. Den psykologiske tryggheten i gruppen er målt til 61 prosent og de klarte én av tre oppgaver. Gruppen var en ren guttegruppe. Det var middels deltakelse i de to første figurene, mens det virket som alle var deltakende på den siste figuren. Ingen av oppgavene gikk ut på tid, men deltakerne avbrutte spillet ved å vise frem figurene før de var montert identisk med referansefiguren.

De etablerer begreper som 2x2 og 2x4 som referanse ord for klossene, og benytter disse begrepene under alle tre figurene. Utrop som «Det er bankers, det her da» kom ved flere anledninger. Dette stemte kun for første figur. «Gjør det med henda», ble også nevnt flere ganger. Vi ser at teamet bruker gestikulering for å etablere forståelse.

4.2. Resultater fra team 2

Tabell 4.3: Oversikt funn team 2

Team 2	Figur 1	Figur 2	Figur 3
Klarte oppgaven?	Ja	Ja	Nei
Deltakelse	3/3	3/3	3/3
Tid brukt (i sekunder)	42 s	66 s	120 s
Spørsmål fra instruktør (antall)	0	0	1
Spørsmål fra byggere (antall)	0	6	5
Bekreftelser i teamet (antall)	10	3	9
Turtaking	2	1	1

Teamet består av tre medlemmer, to jenter og en gutt. Teamet har ikke jobbet sammen før og har en snittalder på 24 år. Den psykologiske tryggheten er målt til 54 prosent og de klarte to av tre oppgaver. Alle medlemmene virket engasjerte og deltok på oppgaven. Team to har generelt sett beste tid per figur. Figur 3 ble dessverre speilvendt for team to, men ellers var de gode på

å koordinere hverandre. Av tabellen kan vi også se at de er gruppen som snakker minst i munnen på hverandre og også de som stiller hverandre færrest spørsmål.

Teamet er gode på å etablere felles forståelse, tester ut flere begreper for å finne en referanse de alle forstår. De bruker gestikulering, men moderat bruk. Hendene går opp for å vise så ned igjen på bordet. Teamet virker også de mest beslutsomme da de er sikre på når de skal gå videre i oppgavens faser eller det å vise frem figuren for å markere at de er ferdige. «Er vi good?» og de bekrefter med «ja» og tar raskt opp figuren. Team to er desidert raskest og har gjennomført tre figurer på fire minutter og 40 sekunder.

4.3. Resultater fra team 3

Tabell 4.4: Oversikt funn team 3

Team 3	Figur 1	Figur 2	Figur 3
Klarte oppgaven?	Ja	Nei	Nei
Deltakelse	3/4	3/4	4/4
Tid brukt (i sekunder)	88 s	158 s	180 s
Spørsmål fra instruktør (antall)	2	2	0
Spørsmål fra byggerne (antall)	6	11	16
Bekreftelser i teamet (antall)	4	7	2
Turtaking	3	3	2

Team tre består av fire gutter. De jobber sammen med et skoleprosjekt når denne studien blir gjennomført. Gruppen har en snittalder på 25 år. Den psykologiske tryggheten er målt til 57 prosent. De fullførte én av tre oppgaver og en deltaker meldte seg ikke på oppgaven før personen skulle inneha rollen som instruktør selv. Det er også flere spørsmål fra byggerne til instruktøren for å prøve å etablere felles forståelse i alle tre oppgavene. Teamet snakket sjeldent i munnen på hverandre og hadde et godt turtakningssystem.

Også her benyttet de begrepene 2x2 og 4x2 om klossene. Deltakerne på team tre er de eneste som bruker rommet til å referere. Eksempelvis ved å si «den lange siden av klossen mot TV'n». Gruppen tok i bruk referanser fra rommet da de hadde problemer med å etablere horisontal og vertikal plassering av kloss. Instruktøren forestiller byggerne at han ser en vinner podium han kaller «pallplassering», byggerne forstår ikke helt referansen. Når teamet viser hverandre figurene, utbryter «instruktøren» det ble en «trapp» ja. De snakker seg imellom om at «vi er blitt vant til å bruke den siste klossen til å gå videre». Team fire er flinke til å reflektere over hvorfor de ikke klarer oppgaven.

4.4. Resultater fra team 4

Tabell 4.5: Oversikt funn team 4

Team 4	Figur 1	Figur 2	Figur 3
Klarte oppgaven?	Ja	Ja	Nei
Deltakelse	3/3	3/3	3/3
Tid brukt (i sekunder)	164 s	177 s	180 s
Spørsmål fra instruktør (antall)	2	4	3
Spørsmål fra byggere (antall)	6	13	12
Bekreftelser i teamet (antall)	12	9	15
Turtaking	4	1	7

Team fire består av tre personer. To gutter og en jente. De jobber sammen i flere prosjekter. Gruppen har en gjennomsnittsalder på 25 år er kanskje den ivrigste gruppen. Alle var engasjerte og psykologisk trygghet i team fire er målt til 66 prosent, den høyeste målingen i denne studien. De fullførte to av tre oppgaver og tok seg god tid til å prøve å etablere forståelse. Med noe bedre tid ville de også klart den siste figuren, det så vi når vi ga de denne ekstra tiden. Teamet stilte hverandre spørsmål nokså ofte for å sikre forståelse. En deltaker på team fire er også den eneste deltakeren som lagde fonetiske lyder, «dut dut dut» pipelyder og tegnet i luften med hånden for å illustrere knotter på legoklossen. Dette gjorde han flere ganger og til flere figurer. Teamet snakket også lite i munnen på hverandre og hadde et godt turtakingssystem. Teamet er de mest forsiktige og ønsker ikke å vise figurene for raskt frem til hverandre. De går igjennom figuren flere ganger før de ønsker å vise den frem.

4.5. Resultater fra team 5

Tabell 4.6: Oversikt funn team 5

Team 5	Figur 1	Figur 2	Figur 3
Klarte oppgaven?	Ja	Ja	Nei
Deltakelse	3/3	3/3	3/3
Tid brukt (i sekunder)	164 s	177 s	180 s
Spørsmål fra instruktør (antall)	2	4	3
Spørsmål fra byggere (antall)	6	13	12
Bekreftelser i teamet (antall)	12	9	15
Turtaking	4	1	7

Team fem består av fire personer, de er tre jenter og en gutt. Gruppen kjenner hverandre, de jobber sammen i et team prosjekt nå, men har ikke jobbet sammen tidligere. Den psykologiske tryggheten i gruppen er målt til 54 prosent og gjennomsnittsalder i gruppen er 25 år. Teamet gjennomfører to av tre oppgaver og er den eneste gruppen som ikke klarte oppgave én, men til gjengjeld den eneste gruppen som fullførte oppgave tre på korrekt måte og innen tiden. Gruppen var middels engasjerte og alle bidro på et tidspunkt, særlig på oppgave tre var det mye engasjement. Gruppen hadde nok klart oppgave en hvis de hadde vært litt mer tålmodige. Gruppen etablerte et ok turtakningssystem, men de snakket litt i munnen på hverandre. Deltakere i denne gruppen er de eneste som reiste seg opp snudde seg for å vise at en kloss sto «den andre veien». De er også den eneste gruppen der en av instruktørene demonterte visningsfiguren for å få bedre oversikt over hvordan den satt sammen. Det var også mye gestikulering i teamet når de forklarte legofiguren for hverandre.

4.6. Resultater fra refleksjonssamtalene

Fra refleksjonssamtalene kommer det frem at alle likte oppgaven. De mente at oppgaven var engasjerende. Det er flere som nevnte at de antok at man tenker mye likere enn det viser seg at man gjør. Et eksempel fra team 1 fra vedlegget 8.6 er «jeg trodde det var bankers når jeg sa det så ut som en L, men allikevel ble det feil». Vi får også høre at det var flere som prøvde å benytte perspektiv strategier, altså at de prøver å sette seg inn i den andres perspektiv og forklare ut ifra hvordan de tror den andre ser det. For gruppen så feilet dette, da både instruktør og bygger benyttet samme strategi, uten å informere hverandre om det. Da ble det likevel galt for teamet. Det er også flere som nevner at det er vanskelig å forklare hvordan noe ser ut uten å kunne vise det frem. En annen deltaker nevner viktigheten av å etablere felles begreper for legoklossene som brukes. At det er lettere å arbeide når vi har etablert begreper for de forskjellige elementene i oppgaven. De fleste deltakerne sa de satt igjen med en positiv følelse og en «aha»-opplevelse på vanskeligheter med kommunikasjon. Imidlertid var det en deltaker som mente at det de gjør, gleder bare i denne settingen og at det ikke gjør de til noen videre gode kommunikatorer. En annen legger da til at jeg kommer til å ta med meg at spørsmål ikke er ment som kritikk, men for å etablere forståelse samt hvor viktig gestikulering og visualisering er for å danne en felles forståelse sier informant.

4.7. Resultater fra Sustainathon

Her vil jeg gjengi resultatene fra arrangementet til Bærekraftsfestivalen. Data fra Sustainathon ble generert via notater på papir. Fra notatene kan jeg lese at de bruker mye av de samme

begrepene som teamene på Campus Ås. «2x2», «2x4», «knotter», «rundinger». Legoklosser er kjent for oss, men likevel har vi mange navn for dem. Også her kommer det frem at deltakerne syntes det så lettere ut enn det er. Med utsagn som: «dette her var ikke enkelt, man må være ekstremt detaljert for å få klossene til å sitte på riktig sted». «Det virker så lett, men det er vanskelig når man må være så presis». «Man tror man forstår hverandre på tilbakemeldingene man får, men så viser det seg at vi ikke forstår hverandre allikevel». Beviser dette vanskeligheter med å kommunisere og det å skape felles forståelse. Også disse deltakerne snakker om «aha»-opplevelsen med kommunikasjon, når vi spør i en refleksjonssamtale hvordan opplevelsen av oppgaven var.

5. Diskusjon

Forskningsspørsmålene sentrerer seg rundt min problemstilling som er *hvordan påvirker psykologisk trygghet samhandling i team som utfører strukturerte oppgaver under tidspress?*

5.1. Forskningsspørsmål 1

Etablerer teamet en felles forståelse som sikrer løsning av oppgaven «Lego Ditto»?

Først og fremst var jeg veldig nysgjerrig på om teamene kom til å klare oppgaven vi hadde utviklet. Det første forskningsspørsmålet går på om teamene utfører «Lego Ditto» oppgavene på en tilfredsstillende måte og etter anvisninger og instruksjoner. Her betyr tilfredsstillende utføring at teamene gjennomfører og består oppgaven med godkjent replikafigur innenfor tidsrammen som er satt. Etablerer de en felles forståelse? Hvert teammedlem skulle instruere resten av teamet til å bygge en legofigur, hver sin gang. Ser vi på tabell 4.1 i resultatkapittelet, så er det ingen team som klarte alle oppgavene på tilfredsstillende måte. Men alle team klarte minst én oppgave hver.

Lenge tenkte jeg om teamene hadde eksempelvis fått fem minutter til rådighet per figur, så ville gruppene klart å etablere en felles forståelse og utført flere oppgaver. Men ser vi grundigere på tabell 4.1 ser vi at to av syv figurer feiler på grunn av at tiden går ut (180 s). Fem av syv oppgaver feiler altså på at deltakerne viser hverandre en uferdig modell og skyldes ikke for lite tid, til å fullføre oppgaven. For liten tidsramme, kan altså ikke sies å være den store kilden til at deltakerne ikke klarte oppgaven. Jeg har også hatt en fornemmelse av at de fleste figurene ble speilvendt, og at dette er grunnen til at de ikke fikk godkjent figurene. To av figurene blir ikke godkjent på grunn av at figurene blir speilvendt og tre figurer ble bare ikke riktig montert.

Det er altså ikke at figurene blir speilvendt som er hovedårsaken til at de ikke får montert de riktig.

I en mer omfattende studie gjort av Clark og Krych, (2004) der 28 par arbeidet med en lignende oppgave som «Lego Ditto» fant de ut at med gestikulering tok det parene halvparten så lang tid og halvparten så mange ord når byggerne arbeidsområde var synlig, fremfor at det ikke var synlig. I vår studie testet vi ikke med og uten skjerming av figuren. Men jeg kan se på videomaterialet og fra refleksjonssamtalene at gestikulering var en av kildene til at de etablerte felles forståelse og klarte å løse oppgaven. På en annen side ser jeg også at et team (team 2, figur 1) løser en oppgave uten å heve hendene fra bordet. Dette er også runden der det ikke spores noen spørsmål fra hverken instruktør eller bygger. I denne oppgaven skapte de aksept med en gang. Dette er også den klart raskest utførte figuren. Dette er en av videosnuttene jeg har sett mest på og jeg klarer ikke forklare denne gode samhandlingen på noen annen måte enn at det var etablert oppmerksomhet i gruppen og at det kom klare bestillinger fra instruktøren.

Det manglet ikke på engasjement hos deltakerne. Likevel var det et mindretall av de 20 deltakere som tar seg tid til å gå igjennom figuren flere ganger. Resten tok seg ikke tid til å forsikre seg om at de ble ferdig med oppgaven, før de viste frem figurene til hverandre. Kan dette med høyt engasjement også bidra til at deltakerne blir stresset og kanskje føler seg presset til å vise frem figurene før de egentlig trenger? På en annen side kan det være at de ikke hadde noe tidskontroll og ville forholde seg innenfor de gitte reglene på tre minutter. Fra analysene kan jeg bare finne tre deltakere som eksplisitt spør om å gjennomgå figuren flere ganger før fremvisning. Likevel ser jeg ikke noe mønster i studiene som tyder på at dette hjelper eller ikke hjelper med å klare oppgaven.

En deltaker bruker lyd og sier dut, dut, dut, når han med gestikulasjon prøver å etablere en fellesforståelse med de andre på teamet. Den samme deltakeren gjør dette på to av figurene, altså ikke i helt samme kontekst. Den første gangen dette skjer forstår de andre hva deltakeren mener og at de har gjort feil. De gjør om på figuren. Jeg kan ikke argumenter for at ord eller kun lydssignaler er bedre for å etablere felles forståelse, basert på dette.

5.2. Forskningsspørsmål 2

Fører høyere grad av psykologisk trygghet i team til bedre samhandling i en strukturert oppgave over en kort tidsperiode?

Det andre forskningsspørsmålet jeg vil drøfte omhandler det psykologisk trygghet i team og om dette påvirker samhandlingen i team innenfor denne konteksten. Før teamene fikk tilgang til «Lego Ditto» oppgaven ba vi informantene lese igjennom samtykkeskjema og å besvare en spørreundersøkelse om psykologisk trygghet i teamet (se vedlegg 8.1). Fra resultatene kan vi se at det ikke skiller mye på opplevd psykologisk trygghet i gruppene. Det laveste er målt til 54 prosent og det høyeste er målt til 66 prosent (se utregning i delkapittel 3.3.5). De andre er henholdsvis like på 54, 57 og 61 prosent.

At de som ikke kjenner hverandre fra før, prater minst sammen, passer godt til teorien til Edmondson (2019) om at stillhet alltid vinner. Dette viser seg også i refleksjonssamtalen med team 4. En respondent nevner eksplisitt at man 'lett' kan vente med å ytre at man ikke vet. Man venter på at andre skal spørre om en ny forklaring, før man melder seg selv. Man vegrer seg altså for å ta interpersonlig risiko ved å si at man ikke forstår. Men på en annen side er dette en allerede etablert sannhet at jo sterkere relasjon, jo lettere for å snakke opp.

Det teamet som ikke kjente hverandre fra før (team 2), har lavest målt psykologisk trygghet, men er også det teamet som løser oppgavene raskest. De har totalt sett høyest poengsum, hvis vi antar at det å snakke i munnen på hverandre og stille hverandre for mange spørsmål er ineffektivt. Å at det å ofte bekrefte forståelse ovenfor hverandre og ha best gjennomsnittstid på alle tre oppgavene som effektivt. Basert på dette funnet alene er det vanskelig å si at psykologisk trygghet har noe å si for denne studien, annet enn at målingsverktøyet er bra og at temaet er viktig i team forskning. I en strukturert oppgave, med klare regler og kort tid klarer jeg altså ikke å se at høyere psykologisk trygghet i gruppen har noe å si for utførelsen av «Lego Ditto». Det fremkommer det av spørreundersøkelsen at det teamet som ikke kjente hverandre fra før (team 2) har lavest poengsum på psykologisk trygghet. Det kan gi indikasjoner på validiteten til spørreskjemaet til Edmondson (2019). En annen mulig forklaring er tilfeldigheter. Det er vanskelig å si ut ifra resultatene, at den målte psykologiske tryggheten i teamene har noe å si for utfallet av oppgaveløsningen.

5.3. Forskningsspørsmål 3

Kan refleksjonssamtaler med teamet tydeliggjøre sammenhengen mellom psykologisk trygghet og samhandling?

Det tredje og siste forskningsspørsmålet jeg vil drøfte er refleksjonssamtalene med teamene. Her spurte vi gruppene om de hadde tid til å reflektere litt rundt oppgaven. Alle teamene ønsket å dele av sine erfaringer. Det første vi spurte om var oppgaven og om den opplevdes som

vanskelig. De fleste teamene kommenterer at koordinering var vanskelig. Det var vanskelig å etablere forståelse for hvor brikkene skulle plasseres. Fra Clark og Krych, (2004) sier deres funn at å gestikulere til hverandre etablerer raskere forståelse. Det var stor forskjell på grad av kroppsspråk som gestikulering innad i teamene. Hadde jeg hatt en bedre kameravinkel kunne jeg sagt noe mer om det. En deltaker sier at det var en «aha-opplevelse» å koble gestikulering til forståelse. Deltakerne sa at gestikulering gjorde etablering av felles forståelse enklere. Dette teamet var det eneste som reiste seg fra stolene for å bruke hele kroppen til å vise hvordan legoklossene skulle sitte sammen.

På en annen side så skal det mer til enn gestikulering for å etablere forståelse. Som en deltaker sier; «man antar at man har likt perspektiv og kunnskapsnivå». Dette er eksempelvis fra matematikk der en har «knekt koden» og eksemplifiserer på bakgrunn av dette, mens den andre ikke forstår før man selv har «knekt koden» på det aktuelle temaet. Samhandling kan altså være å «knekke koden» sammen. Dette får meg til å spore av til teoriene til Daniel Kahneman (2013) om å tenke fort og langsomt. System én og system to tenkning. Denne teorien er ikke behandlet i denne oppgaven, men kan være verdt å nevne at man som menneske kan være designet for å effektivt anta at folk er på noenlunde likt nivå, men innenfor nivået blir det for komplisert å forutsette andres kunnskap. Eksempelvis om vi går i samme klasse i matematikk, kan vi anta at elevene vet sånn ca. det samme – selv om det er også store forskjeller innenfor samme kunnskapsnivåer.

En annen deltaker sier at det kan være vanskelig å etablere felles forståelse på grunn av fagtermologi. At et begrep kan ha forskjellig betydning innenfor ulike fag og begrepsapparat. Nå som vi organiserer oss i stadig løsere organisasjonsformer og mer tverrfaglig arbeid, kan dette føre til feiltolkninger i samhandling. Andre nivå av koordinering i samtaler handler om å identifisere ytringen (Svennevig, 2020). Hvorfor tar vi for gitt at den andre vet det vi vet. Taleren skal jo designe ytringen sin på bakgrunn av hvem de snakker med.

Et poeng som kom ut av samtalen er når en deltaker sier «jeg prøvde å forklare fra ditt ståsted». Dette kan være svært effektivt, å benytte andres perspektiver. Men da må de andre vite om det. Fra teorien husker vi nivå fire koordinere, aksept. Eksempelvis tar du en snarvei utenom å fortelle resten av teamet om det, kan de bli stående og vente og det tok lengre tid enn nødvendig om alle hadde den samme informasjonen. Det var ikke etablert en aksept for å ta snarvei. Eller som i dette tilfelle, hvem sin høyre snakker vi om. Hvis man ikke klarer å koordinere strategier, så samhandler man heller ikke.

Når vi ba deltakerne om en tilbakemelding fikk vi høre av samtlige team at de likte opplegget. Dette er kanskje det viktigste funnet, sett i etterkant og en av de tingene jeg kommer til å ta med meg videre. For det er ikke gitt at andre liker det opplegget man selv setter i stand. For min medstudent, som bidro til å generere data, var det uhyrlig viktig at deltakerne gikk ut av laboratoriet med en positiv opplevelse av opplegget. Noe som er underforstått for et godt samarbeid, men også for «Lego Ditto» som merkevare. Hvis «Lego Ditto» skal være attraktivt for arrangører, der team skal løse oppgaver, må opplegget gi deltakerne et løft opp og ikke en dytt ned. Deltakerne må sitte igjen med mer enn en «aha»-opplevelse. De må føle at det var verdifullt. Hovedfunnene fra refleksjonssamtalen var at det er vanskelig å koordinere samtaler. At man antar at den andre har samme informasjon som seg selv. At vi tar snarveier, som å «handle ut ifra den andres perspektiv» uten å informere resten av teamet om strategien, som resulterer i ineffektivitet i gruppen.

6. Konklusjon

Forskningsspørsmål én omhandler teamenes felles forståelse og om teamene danner en felles forståelse som sikrer løsning av «Lego Ditto» oppgavene. Det korte svaret var nei, som vi ser av tabell 4.1 i resultatkapittelet. At gruppene anvendte forskjellige måter å etablere felles forståelse på som ved bruk av lyder og gestikulering var interessant, men ingen nye funn i henhold til teorien. Ett av teamene løste en figur uten å gestikulere eller spørre hverandre spørsmål, forståelse ble etablert uten anstrengelser, som kanskje er den mest interessante observasjonen.

Forskningsspørsmål to omhandlet betydning av psykologisk trygghet i team som samhandler om en strukturert oppgave over en kortere tidsperiode. Det er ingen klare funn i min studie selv om jeg antar at det har betydning. Forskningsspørsmål tre var om hva vi fikk ut av refleksjonssamtalene. Her fikk vi innsikt i teamenes utfordringer som var koordinering og det å dele strategier. Deltakerne syntes oppgaven var vanskelig, men morsom og engasjerende. De fleste fikk en «aha»-opplevelse om egen kommunikasjon. Refleksjonene styrker antakelsen om at psykologisk trygghet bidrar til effektiv samhandling ved den ene deltakernes uttalelse om at «man venter og ser om noen andre melder at man ikke forstår, før man gjør en innsats selv». Stillhet vinner hver gang. I en gruppe med sterkt psykologisk trygt miljø vil man teoretisk ikke la seg vente, før man ytrer sin mening. Studien finner tegn til, men ingen klare sammenhenger mellom psykologisk trygghet og samhandling med strukturerte oppgaver utført over kortere tidsperioder.

6.1. Mine viktigste funn

Kanskje det viktigste jeg sitter igjen med var opplevelsen rundt gjennomføringen av «Lego Ditto». Deltakerne følte seg utfordret, ble engasjerte og fikk seg en «aha»-opplevelse om egen kommunikasjon. Dette er gode funn for «Lego Ditto» som en oppstartsoppgave. Utover dette fant jeg ingen sammenhenger i mitt datasett mellom opplevd psykologisk trygghet i teamene og samhandlings effektiviteten, i strukturerte oppgaver over en kort tidsperiode. Det var stor spredning i datasettet til bare fem lag å være, det var interessant å se på, men ingen mønster å spore. Derav har jeg heller ingen teoretiske implikasjoner å tilføye, denne gangen. Jeg tror fortsatt at et psykologisk trygt miljø har noe å si for effektiviteten også i små strukturerte oppgaver.

6.2. Praktiske implikasjoner

Det er flere implikasjoner å ta med seg i denne type studier. Det første jeg vil trekke frem er viktigheten av å teste, slik at utstyret som er tilgjengelig passer til prosjektet. Jeg ser i ettertid at det å ha et kamera som filmer ovenfra og ned på deltakerne kunne vært en fordel, da kunne jeg observert kroppsspråket til deltakerne og figurene mens de ble montert. Med flere kameraer får man flere observert flere vinkler, men også mer data å gå igjennom.

Det tar lang tid å gå igjennom videomaterialet. Det er så mange detaljer. Prøv å se en film flere ganger, du oppdager garantert noe nytt for hver gang. Jeg anbefaler ikke denne type studier til arbeid som dette, da det tar for mye tid. Imidlertid har man tid til å gjennomføre studien anbefaler jeg bruk av video, da det som sagt fanger opp mange detaljer.

6.3. Svakheter og begrensninger

Oppgaven har flere svakheter og begrensninger. I henhold til metoden har jeg ikke vært konsekvent nok fra start. Dette var et aktivt valg, da vi ville prøve å skape våre egne forskningsinstrumenter og gjøre observasjoner med video fremfor det mer tradisjonelle. Sett i ettertid var dette lærerikt, men jeg ville fått en bedre oppgave og skrive prosess om denne delen var mers strukturert og planlagt.

Fremgangsmåten har også begrenset mulighetene for å arbeide med studien. Ikke bare tar observasjon av video lang tid, men det er også strenge regler for hvordan data kan lagres, brukes og analyseres. Dette har gjort at selv om det er ulikt antall teammedlemmer, har jeg bare trukket ut og analysert de figurene alle gruppene gjorde likt. Noen av gruppene har altså løst flere

figurer enn andre, men dette er ikke hensyntatt i denne studien som kan påvirkinger på resultatet.

Spørreundersøkelsen kan ha sine begrensninger angående gyldighet. En deltaker mente at spørsmålene var så intime at folk ikke ville komme til å svare ærlig. Spørsmålene er fra en anerkjent studie, men jeg tar det med meg at mer diskresjon for deltakerne når de svarer burde etableres. Vi skal ikke legge skjul på at denne studien må sees i en Norsk kontekst. Norske samfunns verdier som gjensidig respekt og samarbeid er sterk i vår kultur og studien er begrenset til dette.

6.4. Anbefalinger til videre forskning

Herbert H. Clark har kommet langt i sin forskning om hvordan vi skaper forståelse i samtaler, hvordan bruke språket og hvor viktig det er for effektivitet. Amy C. Edmondson har kommet langt i hvordan psykologisk trygghet fungerer i grupper, og hvor viktig det er for effektivitet. I dette krysningspunktet er det en hel verden å forske på. Ved ta i bruk andre metoder for å studere hvordan psykologisk trygghet påvirker samhandling i team som utfører en strukturert oppgave under tidspress, kan øke gi innsikt i fenomenet. Å bidra til kunnskap rundt problemløsningsgrupper er sentralt i vårt samfunn. Ustrukturerte oppgaver, lengre tidsperioder, og større grupper er også studier verdt å se på. Å forske videre på dette kan gi oss en bredere forståelse av psykologisk trygghet og samhandling som limet i samfunnet.

7. Litteraturliste

- Allport, F. H. (1920) The influence of the group upon association and thought. *Journal of Experimental Psychology*, Vol. 3 Issue. 3, Page: 159–182. Tilgjengelig fra: <https://doi.org/10.1037/h0067891> Hentet: 15.05.2022
- Bang, H. (2020) *Organisasjonskultur*. 5. utg. Oslo: Universitetsforlaget
- Bang, H og Midelfart T. N. (2012) *Effektive ledergrupper*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Edmondson, A. C. (1999) *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. *Administrative Science Quarterly*. Vol 44 Issue 2, Page: 350–383. Tilgjengelig fra: <https://doi.org/10.2307/2666999> Hentet: 16.05.2022
- Edmondson, A. C. (2019) *The fearless organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Clark, H. H. (1996) *Using Language*. Cambridge University Press.
- Clark, H. H. (2021) *Anchoring Utterances*. Vol 13, Issue 2, Pages 329–350, Topics in Cognitive Science. Tilgjengelig fra: <https://doi.org/10.1111/tops.12496> Hentet: 15.05.2022
- Clark, H. H. og Krych, M. A. (2004) *Speaking while monitoring addressees for understanding*, Vol 50, Issue 1, Page: 62-81, *Journal of Memory and Language*, Tilgjengelig fra: <https://doi.org/10.1016/j.jml.2003.08.004> Hentet: 15.05.2022
- Goel, V. (1992) *Comparison of Well-Structured & Ill-Structured Task Environments and Problem Spaces*. *Proceedings of the Fourteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society*. Hillsdale: NJ: Erlbaum
- Harari, Y. N. (2015) *Sapiens: a brief history of humankind*. New York: Harper
- Hjertø, K. B. (2013) *Team*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kahneman, D. (2013) *Tenke, fort og langsomt*. Oslo: Pax
- Kristiansen, P. og Rasmussen, R. (2014) *Building a Better Business Using the Lego Serious Play Method*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. Hoboken.
- Massie, D. (2021) *God samhandling er etterspurt - hvordan få det til i praksis?* Tilgjengelig fra: <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2021/02/god-samhandling-er-etterspurt---hvordan-fa-det-til-i-praksis/> Hentet: 31.05.2022

Noack, T. og Tjora, A. (2018) *Samhandling*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/samhandling>
Hentet: 04.05.2022

Reitman, W. R. (1964) *Heuristic Decision Procedures, Open Constraints, and the Structure of Ill-Defined Problems*. N.Y: John Wiley and Sons.

Senge, P. M. (2006) *Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. 2. utg. New York: Currency/Doubleday.

Silkoset, R. Olsson, U. H. og Gripsrud, G. (2021) *Metode, dataanalyse og innsikt*. 4. utgave. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Svennevig, J. (2020) *Språklige Samhandling*. 3 utg. Oslo: Cappelen Damm

Sjøvold, E. (2022) *Teamet*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget

Tjora, A. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder*. 3. utg. 2. opp. Oslo: Gyldendal Akademisk

8. Vedlegg

8.1.	MÅLING AV PSYKOLOGISK TRYGGHET I TEAM.....	38
8.2.	RESPONS PÅ SPØRREUNDERSØKELSEN	39
8.3.	ANALYSE EKSEMPEL	40
8.4.	REFLEKSJONSSAMTALER.....	41
8.5.	«LEGO DITTO» – EN OPPSTARTS AKTIVITET	46
8.6.	NSD.....	47

8.1. Måling av psykologisk trygghet i team

Nøkkelkode:

Alder:

Studieretning:

Sett ring rundt det alternativet som passer for deg.

Har der arbeidet i gruppe før: Ja / Nei

Svar basert på hva du føler på en skala fra 1 til 7 der **1 = helt uenig** og **7 = helt enig**

Spm. 1	(English) If you make a mistake on this team, it is often held against you (Norsk) Hvis du gjør en feil på dette teamet, blir det ofte holdt mot deg						
	1	2	3	4	5	6	7
Spm. 2	(English) Members of this team are able to bring up problems and though issues (Norsk) Medlemmer av dette teamet er i stand til å ta opp problemer og problemstillinger						
	1	2	3	4	5	6	7
Spm. 3	(English) People on this team sometimes reject others for being different (Norsk) Folk på dette teamet avviser noen ganger andre for å være annerledes						
	1	2	3	4	5	6	7
Spm. 4	(English) It is safe to take a risk on this team (Norsk) Det er trygt å ta en risiko i dette teamet						
	1	2	3	4	5	6	7
Spm. 5	(English) It is difficult to ask other members of this team for help (Norsk) Det er vanskelig å spørre andre medlemmer av dette teamet om hjelp						
	1	2	3	4	5	6	7
Spm. 6	(English) No one on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts. (Norsk) Ingen på dette teamet ville bevisst handle på en måte som undergraver min innsats.						
	1	2	3	4	5	6	7
Spm. 7	(English) Working with members of this team, my unique skills and talents are valued and utilized (Norsk) Når jeg jobber med medlemmer av dette teamet, blir mine unike ferdigheter og talenter verdsatt og utnyttet						
	1	2	3	4	5	6	7

Levers inn til en av oss når undersøkelsen er besvart. Fra: (Edmondson, 2019)

8.2. Respons på spørreundersøkelsen

Respons med omgjøring av spørsmål 1, 3, 5

Gr.	Alder	SPM1	SPM2	SPM3	SPM4	SPM5	SPM6	SPM7	Sum
1	19	3	5	4	7	1	3	6	29
1	20	7	4	4	7	1	7	7	37
1	20	4	2	7	2	7	7	2	31
1	19	5	1	7	2	6	7	3	31
1	21	4	2	6	2	7	2	2	25
1	20	2	1	7	1	7	7	2	27
2	24	6	2	5	2	7	1	2	25
2	24	6	1	7	2	2	1	1	20
2	24	6	1	7	3	7	7	4	35
3	23	6	2	4	1	7	5	2	27
3	27	6	2	6	4	5	4	2	29
3	22	7	3	7	3	5	2	3	30
3	27	4	5	2	6	2	3	4	26
4	26	7	3	6	3	6	7	3	35
4	29	7	6	1	6	1	7	6	34
4	21	7	2	7	1	6	3	2	28
5	25	5	3	4	4	3	2	5	26
5	27	6	3	6	5	7	1	1	29
5	23	6	1	7	1	6	1	2	24
5	23	6	2	6	3	5	2	2	26

Utgengning

	Gj. snitt alder	Gj. snitt psykologisk trygghet	Psykologisk trygghet i prosent
Team 1	20	30	61 %
Team 2	24	27	54 %
Team 3	25	28	57 %
Team 4	25	32	66 %
Team 5	25	26	54 %

8.3. Analyse eksempel

Her viser jeg hvordan jeg gikk frem når jeg analyserte videomaterialet.

Tabell: Transisjonssymboler

Tegn	Forklaring
[]	Overlappende tale
()	Uidentifiserbar tale
?	Stigende intonasjon
,	Fortsettende intonasjon
.	Dalende intonasjon
...	Når ytringen blir hengende

Tabell: Kodeforklaring

Kodegruppe	Kode
Bekreftelse	1
Spørsmål fra byggere	2
Spørsmål fra instruktør	3
Referanse ord	4
Turtaking	5

Tabell: Utdrag fra team 4

Kode	Kodegruppe	Kommentar	Transaksjon
4	Referanse ord	Etablerer en felles forståelse for at det er en rektangulær legokloss der og at den er blå	Alf: Her er det en rektangulær blå lego bit i bunnen.
1/5	Bekreftelse/turtaking	B og C i munnen på hverandre, bekrefter overfor A at de forstår	Bjarne og Camilla: [Mhm..]
4	Referanse ord	A leter etter referanse ord i noen sekunder før han kommer på det, så referer han til hvor klossen skal plasseres	Alf: I midten de to prikkene til venstre, skal det en, ehe - faen heter det ... en <i>kvadratisk blå legofigur</i> på toppen, som stikker ut sånn halvveis.
2	Spørsmål	B spør hvordan kloss som skal plasseres	Bjarne: Okey, er den gjennomiktig den blå eller er den v ...?
5	Turtaking	Her avbryter A	Alf: [Nei den er vanlig] ...
1	Bekreftelse	Her avbryter og bekrefter B	Bjarne: Vanlig ...
1	Bekreftelse	A gjentar enda en gang	Alf: Den er, Helt vanlig ja.
4	Referanse ord	Etablert at det er en blå rektangulær kloss med åtte knotter	Bjarne: Den rektangulære har 4 prikker på topp.
5/4	Turtaking/referanse ord	Her begynner A å gestikulere. Trykker fire ganger med fingeren i luften for å illustrere *dut dut dut*	Alf: Ja den har 8 prikker totalt.
5/1	Turtaking/Bekreftelse	Snakker over hverandre igjen	Bjarne: Ja ...

8.4. Refleksjonssamtaler

8.4.1. Team 1

Har dere jobbet i gruppen sammen før?

Ja, vi samarbeider mye.

Var det her vanskelig?

Det var vanskeligere enn jeg trodde. Det å beskrive legoklosser og hvor de skal ligge. Det var ikke så lett å koordinere hvor brikkene skulle plasseres. Det at vi satt speilvendt er nok det som gjorde det vanskelig.

Har dere opplevd noe lignende som nå i annet gruppearbeid?

Kanskje i <emne> da, som vi driver med nå. Hvis begge to ikke har lik kunnskap er det vanskelig å forstå.

Har du eksempel på det?

Hvis han her forklarer noe, å jeg ikke er helt på bølge lengde. Altså hvis han her har noen grunnleggende kunnskaper i <emne> som jeg ikke har. Så når han forklarer blir det vanskelig å forstå da. Han tar det for gitt at jeg har kommet like langt og forklarer på en måte så jeg ikke skjønner. Så da blir det vanskeligere da.

Hvordan går det å spørre om hjelp da?

Det går helt fint.

Var det noe som overasket dere?

Så dårlig <NN> var til å forklare, haha svarer <NN> «jeg tar den på min kappe». Det virker lettere enn det du forklarer, men så den siste brikken tenkte jeg at uansett hvordan man plasserer den så blir det riktig liksom, men så ble det feil. Man tenker liksom ikke på alt. Ja du tenker at alle tenker samme som deg, svarer han andre, før han fortsetter, men vi har jo kanskje forskjellig tankesett eller tankegang da. Kommentar, det siste der ebber ut i mumling. Før en annen i gruppa melder seg på tar sin tur. Jeg tenkte hvert fall når jeg sa en «L» da så da tenkte jeg at det er bankers da trenger vi ikke fortsette mer liksom, men det var en annerledes «L». Før fjerdemann melder seg på samtalen og kommenterer; Trodde vi tenkte det samme, men så gjorde vi ikke det da.

8.4.2. Team 2

Har dere jobbet sammen på gruppe før?

Nei

Var det her lett?

Ikke nødvendigvis. Jeg tror alle var liksom inne på noe. Men vi tenkte kanskje ikke 100% likt da, på den siste i hvert fall.

Hva gjør det her vanskelig?

Det er å sette ord på akkurat det vi ser da, vi har ikke et felles ord for akkurat hva den kalles om det er en toer eller firer eller åtter eller hva. Vi må få det på plass.

Hvordan er det å spørre et spørsmål når man ikke forstår?

Jeg føler det egentlig er lett. I denne gruppen og i denne oppgaven var det jo lett. Så melder andre man seg på med ett eksempel. Men sånn som i <emne> stiller et spørsmål og man ikke forstår noe da er det veldig vanskelig. Ja for da vet man ikke hva man ikke forstår. Her ler de og snakker litt i å munnen på hverandre.

Har dere noen tilbakemeldinger til oss?

Ikke egentlig, synes det funka bra. Det var gøyale oppgaver. Litt random sier dem og ler. Her avslutter vi også opptaket.

8.4.3. Team 3

Har dere jobbet i gruppen sammen før?

Ja vi har ett prosjekt gående nå.

Var det noe som var overaskende?

Kanskje det at en så simpel oppgave kan være så vanskelig å forklare. Ja, det var vanskelig selv med så få brikker. Det virka jo verre jo færre brikker, det var så mange muligheter. Jeg tror vi drev og prøvde å se det fra den andres perspektiv sier en annen, før han fortsetter med selv om vi burde sett det fra vårt eget perspektiv.

Var det her vanskelig?

Kommunikasjon kan ofte ha en speilvendt ting. Man skjønnte også når man hadde rett. Man forsto hverandre. 2x2 oppe til høyere, speilvendt ja, ja, neste. Man skjønnte kanskje også når man forsto det og når man ikke forsto.

Jeg tror vi drev og prøvde å se det fra den andres perspektiv selv om vi burde sett det fra vårt eget perspektiv. Tror vi hadde to ulike tilnærminger, noen av oss valgte å gjøre det på forskjellige måter. Det er derfor vi ender opp med speilvendt. De fleste gangene her nå valgte vi å se det fra den andres perspektiv når vi egentlig burde sett det fra vårt eget perspektiv.

Fordi, eh, ja, så når jeg lagde «stupebrettet» som jeg kaller det, så prøvde jeg å lage det likt som de ville lage det. Skjønnte at vis jeg skulle lage det ut ifra dem så ble det vanskelige å forklare, hvis du skjønner hva jeg mener. Etter hvert når jeg skjønnte at vi slet med å plassere den gjennomsiktige legobrikken så prøvde jeg å se det fra hvor de sitter, å da ble det nesten vare verre, det ble det mer forvirende for dem. Hadde jeg bare fortsatt med å fortelle fra mitt perspektiv tror jeg det hadde gått bedre. Så det ble liksom verre når jeg prøvde å gjøre det bedre for dem.

Etter hvert når jeg forsto at vi slet med å plassere den gjennomsiktige legobrikken, så begynte jeg å tenke. Hvordan ser det ut fra hvor de sitter, men da ble det bare verre hadde jeg bare forstått og tenkt slik jeg så det så tror jeg det hadde vært lettere fordi de tenkte helt sikkert hvordan ser jeg det. Så ved å prøve å gjøre det lettere så overkompliserte vi det.

Har dere noen feedback til oss?

Det var en kul oppgave. Den siste figuren var en veldig bra oppgave vet ikke om dere tenkt på det men det er jo en av få som ofte kan bli speilvendt. Vi trodde jeg automatisk at dette var masse skjemaer og ikke noe gøy. Men det dette var jo ganske gøy, mye gøyere enn jeg trodde. Føler jeg har blitt litt utfordret i dag.

Kan fokusere mer på det negative å da med gruppe arbeid kanskje. Det er jo gjennomgående ting at det alltid en gratispassasjer i gruppearbeid eller alltid noe krancling eller diktering. Dette kan være en fin måte å bryte opp det på da, så man kan ha et bra samarbeid videre. Dette er jo «team building» også, ettersom vi får sparret litt med hverandre på en litt ufarlig arena.

8.4.4. Team 4

Har dere jobbet sammen i gruppe før?

Ja

Var det her vanskelig?

Deltakerne er samstemte om at oppgaven var gøy. Man må konsentrere seg når man kommuniserer sier dem. Det er liksom en logisk sammenheng, prøve å illustrere, jeg vetta faen, på en eller annen måte, føyer en av deltakerne til. Det var greit å være instruktør nummer to. Da hadde førstemann brukt noen begreper vi kunne spille videre på.

Var det noe som overasket dere?

Det overasker meg kanskje ikke, men det å prøve å forklare noe, men ikke klarer å forklare, eller de skjønner det jo ikke, legger personen til. Før hun fortsetter så vi må jo prøve å finne andre måter å kommunisere med de på for å vise hva jeg prøver å forklare. Her snakker de om en episode der den ene instruktøren ble bedt om å vise med hendene hvordan brikkene skulle plasseres. Å hvor lett det var å misforstå hvor brikken skulle plasseres, fortsetter en. Om brikken skulle være stående eller liggende. På den ene figuren her så hadde vi jo bygde noe sånt som dette, og viser frem en legofigur til oss andre. Men rett før vi skulle vise frem så forsto vi at noe var galt. Vi bare e kvadratisk brikke her, så en til venstre, det var jo kjempelett. Så sier du så en på toppen til høyre og vi bare hæ? Det er lett å misforstå hverandre. Jeg syns også at innimellom hvis vi sier ting da og vi ikke skjønner hverandre så blir det mer at vi stille da enn at vi sier det skjønte jeg ikke, jeg skjønner ikke hva du mener nå. For man vil jo kanskje ikke si det. Man blir mer sånn hm og ser ned. Så venter man kanskje skal si dette skjønte jeg ikke eller dette forsto jeg ikke. Jeg syntes vi var flinke til det nå legger en annen til.

Har dere noen tilbakemeldinger til oss?

Syntes det var veldig kult, en god måte å gjøre det på. En som instruerer og to som bygger funket bra. At dere ga oss tid til å gjøre oss ferdig selv om tiden gikk ut var også kult gjort da.

8.4.5. Team 5

Har dere jobbet i gruppen sammen før?

Ja, vi har et prosjekt nå faktisk

Noe som overasket dere?

Det var litt artig. Det var en aha opplevelse når jeg så at vi fikk det til speilvendt. Fordi det tenkte jeg ikke på før vi viste frem figuren. Syns kommunikasjonen var bra legger en til og fortsetter for eksempel du sier hvordan det er, å vi stiller bekreftende spørsmål. Så det ble

liksom ikke bare beskjed, beskjed, og motta, motta, men man har liksom en samtale rundt det. Få bekreftelse begge veier. Ja det er bedre å måtte spørre to ekstra ganger enn å bare sette sammen legobitene å tenke at det er greit. Det har med felles forståelsen å gjøre ikke sant. Vi vet hva gul er blå er grønn, men uten felles forståelsen da er det komplisert og da ble det problemer.

Var det her vanskelig?

Tja jeg vet ikke om dette gjør oss bedre til å kommunisere da. Det vi gjør gjelder jo bare her. Jeg gjorde en lignende oppgave en gang, men der var det flere roller. Vi satt med ulik informasjon og skulle løse en felles oppgave. Da fikk vi man liksom prøvd ut tverrfagligheten og det å måtte forstå hver rolles behov da. Fikk mer den fellesforståelsen der. Prøve å overbevise noen som ikke helt skjønner deg liksom.

Ja det er sånn jeg føler det er på prosjektet vårt nå, legger en til. Vi kanskje vektlegger litt forskjellige ting. Å det kommer jo helt ut ifra hvilken utdanning vi tar. Ja jeg tror vi kan ta med oss det at når noen bekrefter å noe. Å en spør tilbake, at man blir hørt da. Jeg føler at i gruppeprosjekter kan man bli overkjørt eller ikke får sagt det man mener å hvert fall hvis man ikke forstår da. Folk må ikke være så påståelig sier en av deltakerne. Være litt mer åpne. Ja å så må ikke folk alltid ta spørsmål som kritikk da. Vi prøver jo bare å forstå hverandre liksom. Det fikk vi jo prøvd her da. Også det der aha opplevelsen akkurat det med speilvendt da, så du må liksom begynne å vise da. To gule der og der, å må vise det fysisk. Inn med t-skje liksom, å forklare det å vise det da.

Har dere noen tilbakemeldinger til oss?

Det var en konstruktiv samtale. Vi vil jo ikke ha et speilvendt hus hvis skal bygge det en gang da haha. Det var veldig morsomt og engasjerende. Det var lett å forstå liksom. Det var jo bra at det ikke tok så lang tid også var det gøy at vi fikk bytte på, det synes jeg var bra. Jeg syntes dere var flinke jeg.

8.5. «Lego Ditto» – En oppstarts aktivitet

Fokusområder

- Kommunikasjon
- Gi klare beskjeder
- Spørreprosess
- Roller og ansvar
- Gruppearbeid

Materiell

Forhånds lagde legofigurer, en for hver deltaker
Eksakt samme antall og type legoklosser for bygging
Skjerming for instruktør og byggelag

Fremgangsmåte

Den som besitter rollen som instruktør skal beskrive en figur for resten av teamet. Teamet skal bygge figuren instruktøren beskriver med tilgjengelige legoklosser. Runden avsluttes når deltakerne viser figurene eller etter 3 minutter. Figurene sammenlignes og deltakerne bytte plasser. Alle skal inneha rollen som instruktør én gang.

Estimert tidsbruk: 20-30 minutter avhengig av antall deltakere

Det blir satt av 3 minutter per legofigur.

Det tar ca. 2 minutter å avslutte/starte opp igjen samt bytte plasser.

Instruktør

Figurene holdes skjult for deltakerne. Instruktøren får tilgang til figuren som skal beskrives. Instruktøren har lov til å kommunisere multimodalt (gestikulering og språkbruk)

Byggelag

Byggelaget skal bygge figuren instruktøren beskriver, uten å se på figuren selv. Byggelaget har lov til å kommunisere multimodalt (gestikulering og språkbruk)

Løsning

Når gruppen tror de har korrekt løsning, kan de vise denne til hverandre og sammenligne. Hvis det går mer enn 3 minutter markeres forsøket som feilet, selv om gruppen får fullføre oppgaven. (La gruppene få fullføre oppgaven hvis ønskelig, dette gir mestringsfølelse og holder motivasjonen oppe)

8.6. NSD

Vil du delta i forskningsprosjektet:

“Hvordan samhandling i team påvirker effektivitet”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på hvordan deres samhandling sammen bidrar til et resultat, i dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet er å se på effekten en strukturert bli kjent øvelse kan ha på resultatet og prosessen i et teamarbeid. Vi skal se på hvordan prosessen er annerledes med og uten denne bli kjent øvelsen. Prosjektet er en del av en mastergrad i entreprenørskap og innovasjon.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Handelshøyskolen ved NMBU er ansvarlig for prosjektet

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi har kontaktet studenter som tar fag sammen der faget inneholder team-arbeid, studenter som er i samme studentforening, startups, og studenter og andre personer som har interesse av å teste seg selv i en team situasjon med andre mennesker de ikke nødvendigvis har en direkte relasjon med fra før. Vi henter også inn eksterne team og enkeltpersoner.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du vil som deltager i denne studien bli observert samtidig som du løser en oppgave sammen med andre. Vi bruker video og lydopptak for å unngå å påvirke hvordan dere løser oppgaven. Enkelte ord og fraser, hvis de oppleves relevante eller typiske, vil bli notert, men det lages ikke et fullt referat, det gjøres lydopptak av intervjuer.

Spørreskjemaet er beregnet å ta under 5 minutter å fullføre og gjennomføres i slutten av oppgaven. Ved publisering slår vi sammen kategoriene så ikke enkeltindivider kan kjennes igjen på kombinasjonen av alder og studieretning.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Stian A. Weiseth, Terje M. Kaspersen og veileder Matthew Patrick James Lynch er de eneste som kommer til å ha tilgang på informasjonen som er på fysisk isolerte enheter som kun brukes for dette formålet, alt anonymiseres før publisering.

Samtykke-skjemaene lagres separat, men med koblingsnøkkel

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, mai 2022. Videoopptak slettes samme dag som prosjektet er ferdig og leveres inn.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?
Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Handelshøyskolen ved NMBU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Stian A, Weiseth
Student - Handelshøyskolen ved NMBU
E-post: Stian.Weiseth@nmbu.no
Mobil: 936 24 888

Matthew Patrick James Lynch
Førsteamanuensis - Handelshøyskolen ved NMBU
E-post: matthew.lynch@nmbu.no

Hanne Pernille Gulbrandsen
Personvernombud ved NMBU
Mobil: 402 81 558
E-post: personvernombud@nmbu.no

Jan Olav Aarflot
Seniorrådgiver – Forskningsavdelingen
Telefon: +476723025
Mobil: +4790636301
E-post: jan.olav.aarflot@nmbu.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen
Stian A. Weiseth
Terje M. Kaspersen
Matthew P. J. Lynch

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “*Hvordan samhandling i team påvirker effektivitet*” og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å:

-Delta i oppgaven som blir filmet og at opptaket blir lagret frem til anonymisering, anonymiserte data blir slettet når oppgaven er levert og godkjent.

-Fylle ut spørreskjema og delta i intervju (med lydopptak) og at disse opplysningen behandles slik det er beskrevet over.

-Mine opplysninger (dette samtykke-skjemaet) behandles frem til prosjektet er avsluttet:

Navn:

Sted, Dato:

Telefonnummer:



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway