

# **Projektinläring vid utbildningen i informationsbehandling**

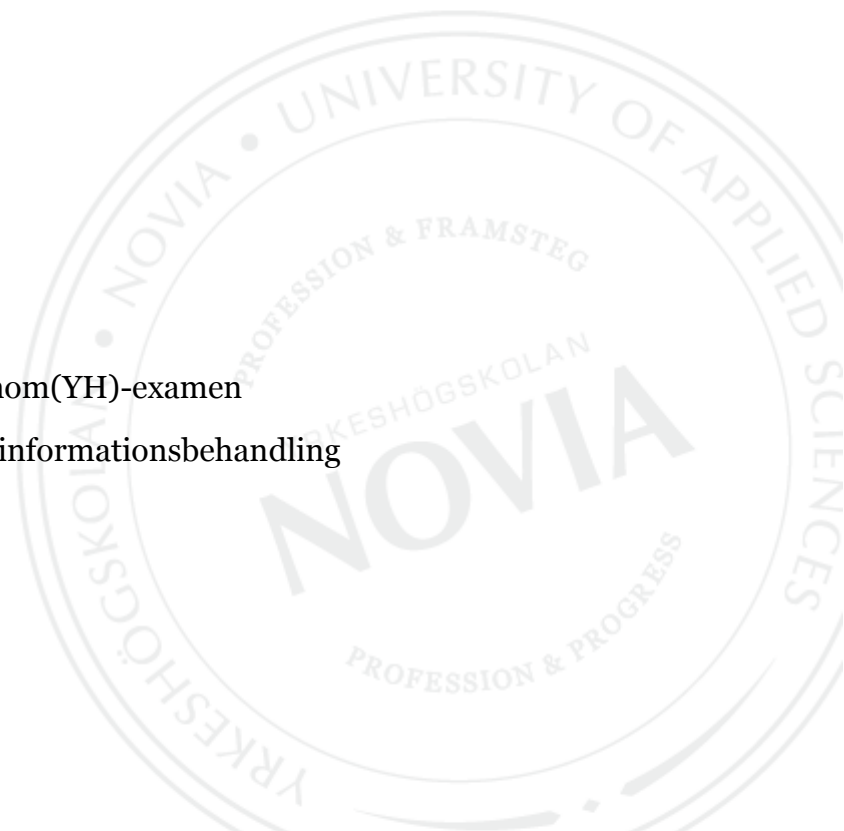
## **Analys med hjälp av fokusgruppintervjuer**

Sandra Berglund

Examensarbete för Tradenom(YH)-examen

Utbildningsprogrammet i informationsbehandling

Raseborg 2015



## EXAMENSARBETE

Författare: Sandra Berglund

Utbildningsprogram och ort: Informationsbehandling, Ekenäs

Handledare: Rolf Gammals

Titel: Projektinlärning vid utbildningen i informationsbehandling – Analys med hjälp av fokusgruppintervjuer

---

Datum 06.05.2015

Sidantal 37

Bilagor 1

---

### Abstrakt

I examensarbetet undersöker jag hur projektbaserad inlärning inom utbildningen i informationsbehandling vid Yrkeshögskolan Novia, Raseborg fungerar och hur den kunde förbättras för att skapa effektiva team.

Jag har använt fokusgruppintervjuer som metod för min undersökning och sammanlagt deltog fyra projektgrupper. Intervjuerna bandades in, transkriberades och sammanställdes som ett resultat.

I resultatet av undersökningen framkommer det att grupperna har bra team-anda i sina nuvarande grupper. Respondenterna tycker att gruppstorleken borde vara mellan tre och fem personer. Det kom många förslag till hur handledningen kunde förbättras och utvecklas, bland annat mera feedback av handledaren vid projektens avslut.

Respondenterna gav flera förslag på hur grupperna kunde jobba mera effektivt samt hur självinlärningen kunde förbättras. Undersökningen visar att flera delar av teorin om grupper och team stämmer på dessa projektgrupper.

Den information som framgår ur min undersökning kommer att vara till stor nytta för lärare och handledare vid utbildningsprogrammet, då de nu har en klarare bild av vad studerande upplever, både gällande team och själva projektarbetet.

---

Språk: Svenska

Nyckelord: team, projektarbete, grupper, teamwork, effektivitet

---

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Sandra Berglund

Degree Programme: Business Information Technology, Raseborg

Supervisors: Rolf Gammals

Title: Project-based learning in Business Information Technology – Analysis based on focus group interviews

---

Date 06.05.2015   Number of pages 37   Appendices 1

---

### **Summary**

In my thesis I have researched how project-based learning in Business Information Technology at Novia University of Applied Sciences works, and how it could be improved to create more efficient teams.

I have used focus group interviews as the method for my research and a total of four project-groups attended. The interviews were recorded, transcribed and compiled as a result.

The result of my research shows that the project-groups have good team-spirit in their current groups. The respondents think that the optimal size of a project-group is three to five persons. There were many proposals on how the supervision could be improved and developed further. One of these proposals is that the supervisor could give more feedback at the end of a project.

There were many proposals to how the groups could work more efficiently and also how the self-learning could improve. Many parts of the theories about groups and teams were found to tally up with the project-groups.

---

Language: Swedish   Key words: team, project, groups, teamwork, efficiency

---

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	1
1.1 Syfte och frågeställningar .....	2
1.2 Definition av begrepp .....	2
<b>2. Bakgrund</b> .....	3
2.1 Att bilda team.....	3
2.2 Teorier om gruppmodeller och grupproller .....	5
2.2.1 Bions gruppteori.....	5
2.2.2 Belbins teamroller .....	6
2.3 Grupputveckling .....	7
2.3.1 Tuckmans stadier.....	7
2.3.2 FIRO-modellen.....	8
2.4 Teamets roll .....	9
2.5 Teammedlemmens roll .....	10
2.5.1 Skuldbelägg inte andra.....	11
2.5.2 Klargör allt .....	11
2.5.3 Öppen kommunikationsstruktur.....	11
2.5.4 Likvärdig fördelning av uppgifter .....	12
2.5.5 Frihet att uttrycka sig.....	12
2.5.6 Problemlösning.....	12
2.5.7 Normer som stöder produktivitet .....	13
2.5.8 Sammanhållning.....	13
2.5.9 Integrera utanför gruppen.....	14
2.5.10 Underlätta för ledaren.....	14
2.6 Konflikter .....	15

2.7 Motivation.....	15
<b>3. Projektbaserad inläring inom informationsbehandlingsprogrammet .....</b>	<b>17</b>
3.1 Projektmetoder .....	18
3.1.1 Projektmetoden Vattenfall.....	18
3.1.2 Projektmetoden SCRUM .....	19
<b>4. Metod och genomförande. ....</b>	<b>20</b>
4.1 Val av metod.....	20
4.2 Moderatorn.....	21
4.3 Urval .....	23
4.4 Etiska aspekter .....	23
<b>5. Genomförande av undersökningen och transkribering.....</b>	<b>24</b>
5.1 Validitet och reliabilitet .....	25
5.2 Undersökningens resultat.....	25
5.3 Fakta om grupperna .....	25
5.4 Teammedlemmar .....	25
5.5 Jobba i team med projekt .....	26
5.6 Projektarbete .....	28
5.7Handledning.....	30
5.8 Övriga tankar och åsikter .....	32
5.9 Sammanfattning av undersökningen.....	32
<b>6. Avslutning .....</b>	<b>35</b>
Källförteckning.....	37
Bilaga 1 - Intervjufrågorna	

# 1. Inledning

I mitt arbete kommer jag att undersöka hur projektbaserad inläring inom utbildningen i informationsbehandling vid Yrkehögskolan Novia i Raseborg fungerar och hur den kunde förbättras för att skapa effektiva team. Eftersom jag själv studerar informationsbehandling och jobbat i ett flertal olika projektgrupper så känner jag till behovet av att utveckla den projektbaserade inläringen. Många studerande har haft olika tankar och idéer om förbättring av projektgrupperna, men alltid når inte dessa idéer fram till lärarna. Projektarbete är den mest väsentliga inlärningsmetoden inom utbildningsprogrammet och därför bör den framkalla bästa möjliga resultat, på flera olika områden. Ett effektivt team bidrar till bättre inläring och mera motivation och inspiration.

I den teoretiska delen av detta arbete kommer jag redogöra för hur man bildar team och varför teamarbete är viktigt. Det kommer även att finnas fakta om olika gruppteorier och grupproller. Grupp-utveckling, så som Tuckmans stadier och FIRO-modellen, kommer att presenteras. Varje teammedlem har en väsentlig roll i hur teamets arbete fortlöper, något jag kommer att ta upp i mitt arbete.

Jag kommer också att redovisa hur projektarbete vid utbildningen i informationsbehandling fungerar och varför det används som huvudsaklig inlärningsmetod. Fakta om projektmetoderna SCRUM och Vattenfall kommer att läggas fram, eftersom dessa två är de mest använda projektmetoderna på utbildningsprogrammet.

Jag kommer att använda mig av en kvalitativ undersökningsmetod, där jag gör fokusgruppintervjuer med fyra projektgrupper som består av andra- och tredje årets studerande. Intervjuerna kommer att ha färdiga frågor, men det finns utrymme för en hel del diskussion. Fokusgruppintervjuernas resultat kommer att bandas in och transkriberas och därefter sammanställas till ett resultat.

## **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med examensarbetet är att undersöka på hur man kunde effektivisera projektteamen inom utbildningen i informationsbehandling (IB) vid Yrkeshögskolan Novia, Raseborg.

Frågeställningarna blir då; Hur projektbaserad inläring på IB fungerar och hur man kan förbättra den för att skapa effektiva team?

## **1.2 Definition av begrepp**

### **Team**

Arbetslag eller grupp (Svenska Akademiens ordlista över svenska språket, 1998). ”Ett team är ett begränsat antal individer med kompletterande kompetenser som arbetar tillsammans med integrerade arbetsuppgifter, för att nå vissa mål” (Skärvad & Rudenstam, 2009, s. 5).

### **Teamwork**

Lagarbete (Svenska Akademiens ordlista över svenska språket, 1998). Processen att arbeta tillsammans med andra människor i en grupp för att uppnå ett mål. Teamwork betyder att människorna i gruppen gör sitt bästa i alla omständigheter, att alla försöker samarbeta, att alla använder sina egna kunskaper och färdigheter samt att konstruktiv feedback kan ges till varandra (Business Dictionary, u.å.).

### **Effektiv**

Verkningsfull, verkande, dugande, verklig (Svenska Akademiens ordlista över svenska språket, 1998). Få det önskade resultatet (Business Dictionary, u.å.).

### **Grupper**

Människor har i alla tider skapat arbetsgrupper för att utföra olika slags uppgifter. Arbetet har blivit mer och mer komplicerat med tiden, med uppgifter som kräver att människor jobbar i grupp (Wheelan, 2013, s.14). I den traditionella arbetsgruppen jobbar personalen på samma plats, men åtskilt och med limiterad kontakt. Det finns heller inte mycket samspel mellan personalen. Den gemensamme chefen är den som fattar beslut, samordnar och styr (Skärvad & Rudenstam, 2009, s.6).

## 2. Bakgrund

I detta kapitel redogörs det för teorier och fakta om grupper och team.

### 2.1 Att bilda team

Många kan tro att begreppet grupp och team är samma sak men det finns en hel del skillnader. För att ett team ska bildas så ska det visserligen finnas en grupp, men det finns fyra grundläggande skillnader; i ett team har alla samma mål, har betydligt mer specialiserande roller, identifierar sig mer med varandra och är ömsesidigt beroende av sina teammedlemmar för utförandet av någon uppgift (Eklund, 2011, s. 72). I ett team samspelar man direkt med varandra (i motsats till grupp) och det finns oftast en teamledare som är utsedd av teamet. Om det inte finns en teamledare ska teamet vara självstyrande.

Teamets storlek kan vara minst 2 personer, men maxgränsen kan variera från uppdrag till uppdrag. Beroende på hur komplicerat uppdraget är och hur många arbetsuppgifter som är relaterade till varandra så bör teamet vara större.

Men om teamet blir för stort så minskar effektiviteten då det blir svårare att kommunicera och samverka. Det finns även risk för att vissa ”åker snålskjuts”, dvs. att vissa personer gömmer sig i mängden och inte tar tillräckligt mycket ansvar.

Vid själva teamskapande så bör man ta ställning till dessa tre frågor: Vilka färdigheter och kompetenser behöver finnas bland medlemmarna, hur många medlemmar och vilka personer som ska ingå. Helst ska det finnas kompletterande kompetenser (Skärvad & Rudenstam, 2009, s.6-7). Andra viktiga frågeställningar för att få igång ett lyckat team är de 12 C:na:

- **Clear expectations:** Har ledaren tydligt och klart uttryckt sina förväntningar på teamet och det som teamet skall utföra?
- **Context:** Förstår teammedlemmarna varför de är med i teamet? Förstår de varför teamarbete har valts som metod för att få ett uppdrag, projekt etc. klart?
- **Commitment:** Vill medlemmarna vara en del av teamet? Känner de att uppdraget är viktigt? Förpliktar de sig att åstadkomma uppdraget?



- **Competence:** Känner teamet att de har rätt människor med sig? Känner teamet att medlemmarna har de kunskaper och färdigheter som behövs? Om inte, finns det hjälp att få för de behoven?
- **Charter:** Har teamet tagit ansvar och planerat sin vision, uppdrag och strategier för att lyckas? Finns det en tidsplan? Har teamet diskuterat och definierat sina mål? Samtycker ledaren med teamets planer och strategier?
- **Control:** Har teamet tillräckligt med frihet och makt att utföra det som nämnts i ”Charter”?
- **Collaboration:** Förstår teamet hur team- och grupprocesser fungerar? Vet alla sina roller och sina ansvarsområden? Finns det normer och regler för möten, beslutsfattande och konflikter?
- **Communication:** Har medlemmarna på det klara hur de skall prioritera sina uppgifter? Finns det någon metod för feedback inom gruppen? Kommunicerar gruppen öppet och ärligt med varandra?
- **Creative innovation:** Värdesätter organisationen kreativt tänkande, unika lösningar och nya idéer? Kan organisationen ge de verktyg som behövs för nytänkande (t.ex. utflykter, utbildning, böcker och filmer)?
- **Consequences:** Känner sig medlemmarna ansvariga för teamets framgång? Skyller man på varandra eller försöker man lösa problemen som uppstår?
- **Coordination:** Är teamet koordinerat av ett centralt ledarskapsteam som kan hjälpa gruppen få det som behövs för framgång?
- **Cultural change:** Är organisationen medveten om att den teambaserade och samarbetsvilliga organisationskulturen kan vara annorlunda än den som för tillfället finns inom organisationen? Vet organisationen att ju mer den kan stöda team, desto bättre resultat kommer det att fås från teamen? (Heathfield, u.å).

## 2.2 Teorier om gruppmodeller och grupproller

I detta kapitel kommer jag att redogöra två olika gruppmodeller och grupproller: Bions gruppteori och Belbins teamroller.

### 2.2.1 Bions gruppteori

Wilfred Bion var en framgångsrik psykoanalytiker från Storbritannien, som under sin verksamma tid på 1900-talet kom fram till att en grupp kan ses från två olika perspektiv: som en arbetsgrupp och som en grundantagandegrupp.

Grundantagandegruppen vill inte få arbetet att löpa framåt, medan arbetsgruppen samarbetar tillsammans som ett team. Gruppen är inte någondera, utan växlar regelbundet mellan dessa två perspektiv.

När arbetsgruppen blir en gruppantagande grupp så finns det tre olika typer; beroendebandtagandet, kamp/flyktantagandet (kan anses vara två skilda typer) och parbildningsantagandet.

Beroendegruppens grundantagande är att de känner sig beroende av en utsedd ledare och förlitar sig blint på denne. På så vis tror gruppen att de inte behöver ta något ansvar själva, utan att ledaren ordnar alla problem som kan dyka upp.

Kamp/flyktgruppens grundantagande är att de känner sig hotade av en fiende (kan vara en inbillad sådan) som de försöker bekämpa eller fly från, istället för att undersöka saken.

Kännetecknande för parbildningsgruppen är att det inte finns någon ledare. Gruppen lever i tron om att en ledare ska dyka upp i ett senare skede, och då lösa alla bekymmer. Det brukar finnas ett par stycken som är aktiva och försöker lösa eventuella problem medan resten är oengagerade. Trots det är det nödvändigtvis inte en negativ stämning inom gruppen, men det kan finnas konflikter som inte tas upp (Eklund, 2011, s.76-77).

## 2.2.2 Belbins teamroller

Meredith Belbin tog fram en intressant forskning om teamroller. Belbin menar att rollen som finns mittemellan den formella rollen och den informella rollen är teamrollen. Det finns 9 olika typiska teamroller:

- **Resource investigator**, en person som ser möjligheter och är social. Nya idéer (från andra) tas fram och vidareutvecklas. Skickliga på att utnyttja resurser utanför gruppen. Nackdelen är att denna roll lätt kan tappa entusiasmen och intresset.
- **CO-ordinator (Chairman)**, är inte den kreativaste i gruppen, men en som tycker om att strukturera och delegera. Har starkt självförtroende och förmågan att lyssna på andra. Negativt är att det kan bli för stark dominans.
- **Shaper**, en person som tycker om utmaningar och presterar bäst under viss press. Shapern finner vägar runt hinder, men kan lätt bli otåliga och provokativa och använda sig av oärliga metoder för att komma dit de vill.
- **Completer-finisher** har sinne för detaljer och kan vara petig, även överdrivet försiktig. Personer i denna roll är entusiastiska att sätta igång med nya saker men har svårigheter att få dem avslutade. Andra kännetecken är metodiska, omsorgsfulla, samvetsgranna och oroliga.
- **Plant** är en riktig problemlösare som gärna kommer med kreativa nya idéer. Idéerna är dock få, men bärande. Rollen kallas plant eftersom personen gärna sitter för sig själv i ett hörn i sina egna tankar, som en prydnadsväxt. Nackdelarna är att de inte alltid har fötterna på jorden, glömmer lätt rutiner och praktiska detaljer.
- **Monitor-evaluator**, en strategisk person som fångar möjligheter och utvärderar dem. Oftast är de tillbakadragna och tysta tills viktiga beslut ska göras. De kan vara allvarliga, tysta och noggrant tänkande. En brist är att de har ibland svårt att vara entusiastisk för andra människor.
- **Team worker**, en sällskaplig, tillitsfull och känslig person som använder sina interpersonella talanger för teamets bästa. De är bra på att skapa teamkänsla, men kan vara obeslutsamma när det plötsligt blir någon kritisk situation.
- **Implementer** är pålitliga, praktiska, ansvarsfulla och systematiskt arbetande. De är duktiga på att organisera aktiviteter, men är inte flexibla och har svårt att överväga sådant som inte är prövat.

- **Specialist**, är en roll som från början inte var med i Belbins teamroller men som kommit med i ett senare skede. Specialisten är en självständig och engagerad expert. Kunskaperna sträcker sig dock bara inom ett visst område, istället för helheten.

För att vara ett effektivt team behövs alla dessa 9 roller enligt Belbin, men det finns inte alltid endast en roll per person. Vissa av rollerna är liknande och då kan ett flertal tas upp av en och samma person (Eklund, 2011, s. 77-80).

## **2.3 Grupputveckling**

I detta kapitel kommer jag att redogöra två olika teorier om grupputveckling: Tuckmans stadier och FIRO-modellen.

### **2.3.1 Tuckmans stadier**

Socialpsykologen Bruce W Tuckman studerade grupper på 1960-talet och skrev därefter en bok som beskriver gruppernas utveckling uppdelat i fem stadier; formeringsstadiet, stormstadiet, normeringsstadiet, presteringsstadiet och upplösningstadiet. Grupperna genomgår alla faserna, men nödvändigtvis inte i jämn takt.

Formeringsstadiet är då teamet formas och är den inledande fasen. Där diskuteras uppdraget/uppgiften och grupprollerna bestäms. Det är en ganska lugn period där medlemmarna lär känna varandra.

Stormstadiet är då konflikter börjar uppstå. Det kan vara oklarheter i rollfördelning och konkurrens, såväl som konflikter p.g.a. osäkerhet hur projektet ska genomföras. Personkemi som inte går ihop kan också ställa till med en del problem.

Det finns två typer av konflikter: konstruktiva och destruktiva. Konstruktiva konflikter brukar bero på att man har olika åsikter om själva sakfrågan och destruktiva konflikter tenderar att handla mera om personligheter och känslor, det kan försämra samarbetet, resultatet och trivseln.

Normeringsstadiet sker då konflikterna är lösta och alla har kommit överens om arbetsformer och roller. Alla respekterar varandra och varandras åsikter, och då kan gruppen på allvar ta itu med arbetet.

Presteringsstadiet är då teamet arbetar effektivt på arbetsuppgiften och det finns ett bra socialt samspel. Det ideala presteringsstadiet kännetecknas av att teamet kan ta upp alla sorters frågor till diskussion, oavsett om de är svåra eller inte, att alla bidrar med sin specialistkompetens och förmåga att lösa problem, att alla stödjer och bryr sig om varandra (på ett konstruktivt sätt), att alla kan kompensera varandras styrkor och svagheter och att alla är engagerade och ansvarsfulla, strävande mot gruppens gemensamma mål.

Upplösningstadiet sker då arbetet är färdigt och gruppen löses upp. Ibland sker den naturligt p.g.a att projektet är färdigt, men ibland är den påtvingad av andra orsaker som teamet inte själv bestämt (Skärvad & Rudenstam, 2009, s. 21-25).

### **2.3.2 FIRO-modellen**

FIRO står för Fundamental Interpersonal Relationship Orientation och är en väletablerad modell för grupputveckling gjord av William Shutz på 1950-talet. Shutz menar att en grupp går igenom 3 huvudfaser: Tillhörafasen, rollsökningsfasen och samhörighetsfasen, och även två kortare faser: gemytlighetsfasen och idyllfasen.

Tillhörafasen är den första fasen då gruppmedlemmarna känner sig osäkra och undrar om de vill tillhöra gruppen. Man kan arbeta med sin uppgift trots att det är i ett tidigt skede om det finns en bra och strukturerad ledare som kan dela upp arbetet. För att bygga upp säkerheten i gruppen så ska det finnas struktur och tydliga, gemensamma mål.

Rollsökningfasen är enligt Shutz den svåraste och mest tidskrävande fasen. Det läggs mindre energi på arbetet och mera energi på att utmana och ifrågasätta de andra gruppmedlemmarna. Vissa grupper tar sig aldrig ur denna fas. Om medlemmarna har bra kunskap om stresshantering, konflikter och feedback så kan fasen förkortas.

Samhörighetsfasen kännetecknas av ömsesidigt beroende, bra samarbete och fokus på gruppens relationer. Mestadels av konflikterna är lösta och medlemmarna känner sig lugna och nöjda.

Gemytlighetsfasen och idyllfasen är två kortare faser som är konfliktlösa och lugna, dessa förekommer ofta efter rollsökningsfasen (Eklund, 2011, s.85-87).

## **2.4 Teamets roll**

För att ett team skall vara högpresterande ska alla medlemmarna ha en klar bild av teamets mål. Målen ska grundligt diskuteras och gås igenom och även vad målen betyder för enskilda gruppmedlemmar. Om detta blir oklart kan det leda till missförstånd eftersom alla kan tolka målen på sitt sätt. Gruppmedlemmarna behöver tycka att målen är viktiga, förnuftiga och uppnåeliga för att lyckas.

När målen är klara och alla är eniga om dem så krävs organisering för att nå upp till målet. Man beslutar om vem som skall göra vilken uppgift, antingen själva frivilligt eller så utser gruppleadaren detta. Det är viktigt att varje medlem inser vilken roll hon/han ska utföra, att förmågorna och färdigheterna finns för att utföra en viss roll och varje medlem accepterar den tilldelade rollen.

När rollerna är på det klara så ska teamet arbeta tillsammans som en enhet och i subgrupper. I högpresterande team förändras ledarens roll efterhand som det behövs, för att möta behoven som finns i olika skeden i gruppen. I början tycker medlemmarna att ledaren är mäktig och är en person som skapar trygghet, men efter en tid börjar gruppen utmana ledarens auktoritet och kontroll. Detta är behövligt för gruppens mognad. Vissa personer kan ta över roller som från början varit endast i ledarens område. Slutligen fungerar ledaren som en expertmedlem och de mesta av ledarens funktioner har fördelats bland gruppens medlemmar.

Ju tidigare medlemmarna tar över funktioner som ledaren från början utförde, desto bättre. För att det skall lyckas så ska ledaren vara mera konsultativ än styrande.

Teamet ska ha en öppen kommunikationsstruktur så att alla medlemmar får komma till tals oavsett ålder, kön osv. Produktiviteten förbättras av detta, då allas idéer och förslag läggs

fram. Regelbunden feedback om effektiviteten och produktiviteten är behövligt för att vara ett högpresterande team. Feedbacken kan komma både internt och externt, och den ska vara konstruktiv. Konstruktiv feedback hjälper medlemmarna att förbättras och stöder individuell utveckling.

Då det dyker upp problem så ska teamet ta tid på sig att definiera problemet, planera hur saken skall lösas och ta beslut. Hur man tar beslut bör planeras före man försöker ta besluten. Det finns olika strategier för beslutsfattande, t.ex. majoritetsbeslut eller två-tredjedelsmajoritet. Huvudsaken är att det bestäms ett sätt i förväg så att det inte blir oklarheter. Lösningarna och besluten implementeras av teamet, medlemmarna följer upp besluten, vad som inte fungerar och vad som fungerar.

För att vara ett framgångsrikt team så ska det finnas normer som uppmuntrar prestationer, kvalitet och framgång. Det är acceptabelt att någons beteende är annorlunda (t.ex. högljudd eller tystlåten) än vad som förväntas i ett team, så länge som personens insatser är bra och uppgifterna blir gjorda. Med andra ord, det framgångsrika teamet består av medlemmar som tolererar varandra och kanske även trivs med varandras egenskaper, trots att man är olika. Det finns tre stycken huvudfaktorer för en bra struktur på framgångsrika team:

- de består av minsta möjliga antal medlemmar som krävs för uppgiften
- de är ett såpass moget team att de kan bilda subgrupper
- subgrupper känns inte hotande, utan är tvärtom accepterat och uppskattat

I Susan Wheelers undersökning med 329 arbetsgrupper kom hon fram till att tre till sex medlemmars grupper var betydligt mera produktiva än större grupper.

Teamet ska bygga på samarbete, men detta betyder inte att konflikter inte kan uppstå (Wheeler, 2013, s.86-93).

## **2.5 Teammedlemmens roll**

För att varje enskild person ska kunna vara en effektiv teammedlem behöver hon/han titta på sina egna handlingar och attityder. Det finns ett antal riktlinjer som kan fungera som hjälp för detta.

### **2.5.1 Skuldbelägg inte andra**

Man ska inte lägga skulden på andra för det som är ett grupproblem. Ofta kan gruppmedlemmar känna att deras insatser inte har någon inverkan, och det kan påstås saker som ”Om vi inte får någon annan teamledare är det inget vi kan göra”, ”Det finns bara lata människor i min grupp, jag har inte någon lust att gå på möten längre” osv.

Gruppmedlemmarna känner sig oftast ansvariga för gruppens framgångar men inte för gruppens misslyckanden, istället läggs skulden på t.ex. ledaren eller organisationen. Det bästa sättet för att ändra medlemmarnas syn på syndabocksletandet är att prata med gruppen om den mänskliga tendensen att skylla på andra. Därefter gäller det att hitta andra orsaker som kan tänkas blockera grupprocessen och fixa dem. Att göra en checklista med frågor som: ”Jag utgår från att varje gruppmedlem försöker göra ett bra jobb”, ”Jag är samarbetsvillig och uppmuntrar andra att vara det” och ”Jag stöder den arbetsdelning som krävs för att uppnå målen”, och andra frågor inom detta område kan hjälpa var och en kan fundera på sin attityd och inställning till gruppen och arbetet.

### **2.5.2 Klargör allt**

Man ska uppmuntra klargörandet av roller, uppgifter och mål. När gruppen är i något av sina tidiga utvecklingsstadier finns det ofta en tveksamhet bland gruppmedlemmarna att våga fråga frågor när de inte förstår någonting. Många är rädda att ses som inkompetenta eller naiva för att de ställer frågor. Detta är inte sant, tvärtom uppfattar andra den frågande personen som hjälpsam och modig. För att vara en effektiv teammedlem; hjälp till att bryta tystnaden och fråga någonting du funderar på.

### **2.5.3 Öppen kommunikationsstruktur**

Uppmuntra en öppen kommunikationsstruktur där alla medlemmars inlägg och feedback blir hörda. När en grupp bildas så bildas ett kommunikationsmönster snabbt. Vem som talar med vem, vem som är tystlåten och vem som talar mest kan redan märkas under det allra första



mötet. Många idéer, förslag och värdefulla bidrag kan förbises om vissa får mera talan än andra, vilket sänker produktiviteten. När man redan kommit in i ett sorts mönster kan det vara svårt att bryta det. Det gäller för medlemmarna att se till att allas röst blir hörda, t.ex. genom att stanna upp och fråga vad den andra arbetar med för tillfället. Detta tar inte lång tid men kan ha stor inverkan på gruppens framgång.

#### **2.5.4 Likvärdig fördelning av uppgifter**

Verka för likvärdig fördelning av uppgifter och kommunikation som är stödjande. Medlemmar i framgångsrika team sätter 70-80% av tiden till att prata om mål och uppgifter. Om gruppen förvillar sig i alltför utdragna diskussioner om saker som inte har med arbetsuppgifterna att göra så är det viktigt att få dem på rätt spår igen. Men om gruppen pratat intensivt om bara arbetsuppgifter i långa perioder kan det löna sig att ge gruppen ett erkännande för deras ansträngningar eller på något visa sitt stöd. Det är viktigt med balans i gruppsamtalen.

#### **2.5.5 Frihet att uttrycka sig**

Alla ska uppmuntra etablerandet av normer som stöder produktivitet, frihet att uttrycka sig och innovation. Gruppmedlemmarna måste undvika interpersonella konflikter, det är konflikterna kring uppgifter som är viktigare. Om fokuset ligger på arbetet istället för interpersonella konflikter så blir mångfald en resurs istället. Medlemmarna lär sig av varandra och blir bättre på att fatta beslut och dessutom ökar produktiviteten och effektiviteten. Alla ska delta i diskussioner oavsett olika ålder, kön, personlighet etc.

#### **2.5.6 Problemlösning**

Verka för en effektiv användning av problemlösande och beslutsfattande procedurer. Det finns många grupper som sätter väldigt lite, eller ingen tid alls, på problemlösningstrategier. Men detta är nödvändigt för att vara ett effektivt team. Desto mer medlemmarna ägnar sin tid åt att

diskutera problem och eventuella lösningar, desto bättre blir resultaten. Det beslut som blir aktuellt kan komma till stånd på flera olika sätt; gruppen kan flytta över ansvaret för det slutgiltiga beslutet till en enda individ, en subgrupp eller expert. Medlemmarna kan rösta om olika förslag eller välja konsensus. Konsensus betyder att man försöker få ett beslut som varenda en i gruppen kan acceptera. Dock kan inte alla kanske alltid vara överrens, och det är onödigt att arbetet stannar upp för att en person motsätter sig. Att fokusera på att 70-80% av medlemmarna är helt överrens är mera realistiskt.

### **2.5.7 Normer som stöder produktivitet**

Följ normer som hjälper gruppens effektivitet och produktivitet. Normer är nödvändiga i en grupp, men etableras ibland kring fel saker som kan leda till att vissa personer kan känna sig bittra och som ett påhopp på personens frihet. Ett exempel på detta är en norm som att medlemmarna förväntas komma en timme tidigare och jobba, än när de egentligen börjar. Detta skulle snarare motverka effektiviteten. Fokusen skall ligga på normer som uppmuntrar innovation och högpresterande standarder.

### **2.5.8 Sammanhållning**

Se till att det råder sammanhållning och bra samarbete i gruppen. Grupper som samarbetar bra har effektivare kommunikation, en vänligare gruppanda, enskilda personer har en starkare önskan om att arbeta med gruppens uppgifter, starkare känslor och engagemang för gruppen, ökad produktivitet, större tillit och bättre förmåga att lösa konflikter. För att ha en bra sammanhållning behöver man inte umgås på fritiden eller utveckla en vänskap, det räcker med att ha klara mål och öka kommunikationen. Konflikter kan också ha en positiv effekt på sammanhållningen, det visar att medlemmarna vågar säga sina åsikter och känner sig fria, utan att behöva vara rädd för att bli avvisad. Man kan inte ha bra sammanhållning utan konflikter.

Om det dock blir för stark sammanhållning kan det ge negativa effekter. Ibland görs fel beslut för att man endast koncentrerar sig på sammanhållningen och att alla ska komma överrens.

Gruppen kan komma i ett så kallat ”grupptänkande”. ”Grupptänkandes” situationella egenskaper är:

- Gruppen gör överläggningar isolerat och rapporterar/kollar inte upp någonting utanför gruppen, vilket kan leda till felaktiga beslut.
- Om gruppledaren från början kontrollerar diskussionen och säger sin åsikt, väldigt tydligt, ökar risken för dåliga gruppbeslut, då alla kan bli för lätt påverkade och lita för mycket på ledaren.
- Om det uppstår en stressande situation när gruppen ska ta ett viktigt beslut så ökar risken för att man snabbt försöker komma fram till ett beslut, endast för att minska på stressen. Detta kan bli ett ogenomtänkt, dåligt beslut.

### **2.5.9 Integrera utanför gruppen**

Det är viktigt att integrera med andra utanför gruppen, på sådana sätt som hjälper gruppens integrering. Gruppen och dess medlemmar måste regelbundet interagera med resten av organisationen för att bli framgångsrika, det räcker inte att gruppen internt fungerar bra. Grupper behöver stöd från organisationen och behöver få information om vad som pågår inom övriga organisationen.

### **2.5.10 Underlätta för ledaren**

Alla bör hjälpa till att underlätta ledarens ansträngningar för att få gruppen att uppnå målen. Om man är en effektiv medlem lägger man inte skulden på ledaren för gruppens problem, istället anmäler man sig frivilligt att utföra de uppgifter som skall göras. Effektiva teammedlemmar ger ledaren råd när det behövs och deltar aktivt själva i ledarskapsfunktionen på flera sätt (Wheeler, 2013,s.91-115).

## 2.6 Konflikter

Det är naturligt att konflikter uppstår i ett team. Ibland märks de inte direkt, men det finns vissa kännetecken; kommentarer bland medlemmarna blir mycket känsloladdade, angripande av varandras idéer, t.ex. att någon tycker den andras idé är dålig före den hört hela formuleringen, anklagelser mot varandra om viktighetsprioriteringar, smågrupper som blir som en pakt emot kompromisser och teammedlemmar som går till personangrepp, på ett utstuderat sätt (Chang, 1997, s.8).

Konflikten kan trappas upp av att teammedlemmarna blir för känslomässigt bundna till sina roller och inte ser behov av att man uppnår ett gemensamt mål. Vid en konflikt kan medlemmarna gå in i ett så kallat ”vinn eller förlora”-spel där man hellre ”vinner” än löser det som är det verkliga problemet.

För att lösa konflikten så bör man erkänna för varandra att det finns en konflikt, identifiera den ”verkliga” konflikten, lyssna på varandras synpunkter, utforska tillsammans hur man kan lösa konflikten, att alla vill ta ansvar för en lösning och slutligen en schemaläggning av ett uppföljningsmöte för att se hur det gick. Att identifiera en konflikt kan vara knepigare än man tror, då konflikter uppstår från både kärnproblemet och från emotionella problem.

Kärnproblem kan vara t.ex. diffusa roller, oenighet om fakta och oenighet om ansvarsuppgifter, medan emotionella problem kan vara avundsjuka, förakt, hot mot självkänslan och kamp om makt och/eller kontroll.

Båda sidorna av problemet behövs förstås för att kunna lösa konflikten, men debatter om vem som har rätt eller fel ska undvikas. Då blir det lätt så att det skylls på varandra, och känslorna blir i centrum istället. När alla fått säga sitt så får alla komma med idéer om hur saken ska lösas (Chang, 1997, s.41, 48-53).

## 2.7 Motivation

Motivation är en viktig del för den egna trivselsn, stressnivån och för det arbete som man utför. Teamarbetet ska vara motiverande för den enskilde medlemmen, man måste få ut något för sin egen del för att motivationen ska hållas hög. Det bästa är om det finns så mycket samband som möjligt mellan det utförda arbetet och det som motiverar personen. Teamledaren ska känna sina medlemmar tillräckligt bra, då alla människor är olika och därför blir de motiverade av olika saker. Vissa kanske vill jobba mera socialt med de andra i gruppen och vissa kanske vill jobba ostört i ensamhet. Det gäller att hitta rätt person för rätt uppgift; det som motiverar medlemmen.

Ledaren skall försöka få medlemmarna i gruppen att se på de saker som ska göras som möjligheter och utmaningar, istället för svårigheter och problem. Om det finns hög motivation så finns det hög energinivå. Konkurrens mellan personerna i gruppen, i måttlig grad, ökar motivationen, men en för stark konkurrens kan orsaka ett bakslag.

Motivationen går uppåt och nedåt i olika perioder, vilket är helt naturligt. Om den sjunker betyder det inte nödvändigtvis att allt är fel, men det kan behövas lite uppmuntran och beröm. Om motivationsnivån fortsätter sjunka trots detta ska saken undersökas närmare. Det arbete som alla gör ska relatera till hela gruppen, så alla kan känna att de har nytta av varandras prestationer (Larsen, 2003, s.129-133).

Omotiverade och passiva medlemmar kan bli motiverade igen med vissa strategier:

- be dem om råd
- gör dem till lärare
- involvera dem i föredragningar
- delegera ”stjärnprojekt”

Genom att be den passiva personen om råd så visar man värde för personens sakkunskap. Ge passiva medlemmar en roll, som t.ex. lärare till en mindre erfaren gruppmedlem. Då blir hon/han mer aktiv och känner att det finns en viktig och nödvändig uppgift att utföra.

Vissa känner att deras bidrag och idéer inte är nödvändiga, då kan teamledaren be personen att t.ex. skriva ner idéer under en brainstorming.

Med delegering av stjärnprojekt menas att en kompetent, men för tillfället passiv och omotiverad, medlem får ett specialarbete, och därmed en chans att glänsa. Om det behövs flera personer med i arbetet får den utvalda medlemmen vara teamledare. Det kommer vara en utmaning och personen känner att den har betydelse, vilket är en motivationshöjare.

Om ingenting ändrar trots försök med dessa strategier och metoder får man antingen ge dem lite tid, med hopp om att de ändrar sig och/eller ha en djup diskussion i enrum. I värsta fall måste de avlägsnas från teamet om ingenting hjälper (Chang, 1997, 85-90).

### **3. Projektbaserad inläring inom informationsbehandlingsprogrammet**

Vid utbildningen i informationsbehandling använder man sig av projektbaserade inlärningsmetoder, vilket betyder att man har teoriundervisning som sedan kompletteras av praktiskt arbete i form av projekt. Teori och praktik genomförs parallellt i projektkurserna, enligt läroplanens kursbeskrivningar. På så vis får studerandena praktisk erfarenhet, samtidigt som de får åstadkomma nya produkter, tjänster, produktionsprocesser/metoder eller väsentliga förbättringar av sådana som redan finns. Projektuppgifterna kan gå ut på att utveckla webbsidor, mobila applikationer, programmeringsarbete (t.ex. spel), planering och produktion av trycksaker, databaser, kartläggning av IT-stödfunktioner, webbutiker, manualer, planering och utveckling av webbenkäter och nätverksplanering och -konfigurering.

Det underlättar för studeranden att få en bild av hur företag fungerar, få en bredare kompetens, lära sig teamarbete och utveckla förmågan att lära sig själv och få ett entreprenörstänkande. Fördelarna är många, även för samarbetspartners och skolan. Samarbetspartner kan hitta potentiella arbetstagare, utveckla sitt kontaktnätverk och har en möjlighet att handplocka nya, kvalificerade anställda. Yrkeshögskolan Novia får positiv PR, utvecklar en bra, ny utbildning som använder sig av nya inlärningsmetoder, vilket i sin tur attraherar bättre och fler studerande.

Alla grupper har en handledare till hjälp. Handledaren kan hjälpa till med att skaffa fram saker som behövs t.ex. handböcker eller artiklar, hjälper projektledaren att hålla koll på arbetet i gruppen, kommer med tips om hur man kan lösa olika problem, ger synpunkter på dokumentation, stödjer gruppen genom hela projektet och ansvarar (tillsammans med

gruppen) för att projektarbetet framskrider. När studeranden börjar med ett projekt får de tillgång till ett projektutrymme där de kan arbeta tillsammans.

Varje vecka har man tillsammans med handledaren ett obligatoriskt veckomöte. På det mötet går man igenom projektets framskridning och eventuella problem. Någon skall alltid skriva ett protokoll på mötena som sedan finns tillgängligt för alla i gruppen.

Efter varje projektkurs ska projektgrupperna leverera en produkt eller prototyp, vilket man redan i början kommer överrens om i en kravspecifikation. Till slutprodukten bör det också finnas en projektrapport, där dokumentationen som skrivits under projektets gång finns samlad. Grupperna redovisar sina färdiga projekt i en slutredovisning, där produkten presenteras tillsammans med dokumentationen, projektrapporten och reflektioner kring projektarbetet i form av en projekthistorik.

Förutom slutprodukten så hör det till målsättningarna att lära sig projektarbete, göra dokumentering som anknyter till projektarbetet, så som rapporter och tidsredovisning, få kunskaper i mänsklig och teknisk kommunikations-, besluts- och mötesteknik och att lära sig organisera arbetet så att det utförs i rätt och logisk ordning.

### **3.1 Projektmetoder**

De vanligaste projektmetoderna som används är ”Vattenfall” och ”SCRUM”. Det första projektet som studeranden gör följer metoden ”Vattenfall”, därefter följer man ”SCRUM” metoden.

#### **3.1.1 Projektmetoden Vattenfall**

I projektmetoden ”Vattenfall” gör man saker i en viss ordning: kravspecifikation, design, konstruktion (där ingår implementering, programmering eller kodning), integration, test och avslutning (verifiering), installation och slutligen underhåll.

Framstegen sker som ett flöde som går neråt, därav namnet ”Vattenfall”. Först tar man reda på vad som skall göras, sedan gör man en plan på hur det skall göras och sedan implementerar

man den. Vattenfallsmetoden baserar sig på processtänkande, man gör en fas klart och börjar sedan med nästa. Man har en projektledare som är den som bestämmer (Wikipedia, u.å).

### 3.1.2 Projektmetoden SCRUM

I det allra första projektet som studerande utför används projektmetoden ”Vattenfall”, men i alla projekt därefter jobbar teamet med SCRUM metoden.

SCRUM metoden har tre faser i utvecklingsprocessen; pregame, game och postgame. I pregame sker planeringen, man gör en definiering av release och uppskattning av tid och kostnad för projektet. Produkten görs med hjälp av en backlog, det är en lista över de prioriterade arbeten som ska göras. Man ska även ha en sprint backlog, som är en lista innehållande delarna som ska göras i kommande sprinten. En sprint är en tidsperiod där vissa ”tasks” (uppgifter) skall bli gjorda. I game-fasen händer själva utvecklingen, och den gör man i form av sprinter. Postgame är avslutningsfasen där man förbereder för release av slutprodukten, testar den och gör alla slutdokument.

Roller i SCRUM-metoden är:

- **Product Owner**, den person som officiellt ansvarar för projektet. Denna person bestämmer hur saker prioriteras, hur produkten ska driftsättas och justerar funktionerna och prioriteringarna vid varje sprint. Product Owner godkänner eller avslår arbetsresultat.
- **Scrum Master**, ser till att projektet följer metoderna och reglerna, och är den personen som ser till att röja undan hinder som förhindrar teamet att leverera målet till sprinten. Scrum Master fungerar inte som en projektledare.
- **Team**, det är själva projektteamet som jobbar tillsammans. Medlemmarna får organisera sig själva så som de själva anser vara bäst för att nå målen för varje sprint.

Exempel på aktiviteter som finns i SCRUM-metoden är sprint planning meeting, daily scrum meeting, sprint review meeting och sprint retrospective meeting. På ett sprint planning meeting planerar man hur man ska uppnå målet för sprinten och gör en sprint backlog, på basis av posterna i product backlog.



Daily scrum meeting är de dagliga möten där man går igenom vad som gjorts, vad som skall göras och om det finns några förhinder för att kunna fortsätta jobba framåt.

Sprint review meeting (även kallad Sprint demo) är ett informellt möte där man visar upp sprintens resultat. Efter en sprint har man sprint retrospective meeting där man går igenom hur sprinten gick, vad som fungerade och inte fungerade.

## **4. Metod och genomförande**

I följande avsnitt redogörs för vilken metod som valts för att genomföra undersökningen, vilka personer som deltagit samt hur intervjuerna genomförts och transkriberats.

### **4.1 Val av metod**

Som metod använder jag en kvalitativ studie som baserar sig på fokusgruppintervjuer med studeranden från utbildningsprogrammet för informationsbehandling på Yrkeshögskolan Novia, Raseborg. Undersökningen är en kartläggning av hur projektgrupperna och projektarbetet fungerar, samt en analys av resultatet med förslag på hur teamarbetet kunde förbättras.

En fokusgrupp är en grupp människor som samlats ihop och skall diskutera ett ämne som alla dessa personer har någonting att göra med. Detta sker under en begränsad tid. Den som leder samtalen kallas moderator. Ordet fokus i detta sammanhang innebär att man diskuterar ett ämne som på förhand är valt. Diskussionen bandas in och avlyssnas senare av forskaren på nytt (Wibeck, 2011, s. 11).

För att få så mycket data som möjligt insamlat från fokusgruppintervjuerna är det viktigt att få deltagarna att dela med sig av sina tankar och erfarenheter i gruppen. De faktorer som påverkar detta är intrapersonella faktorer, interpersonella faktorer och miljöfaktorer. De intrapersonella faktorerna är de individuella faktorerna som påverkar grupprocessen på två sätt; individernas personlighetsdrag avgör deras beteende i gruppen och vissa

personlighetsdrag kan påverka gruppens beteende. Bästa möjliga fokusgrupp är en lämplig blandning av personer.

Interpersonella faktorer kan vara gruppssamhörighet, gruppkompatibilitet, social makt och icke-verbal kommunikation.

Miljöfaktorer är hur omgivningen ser ut, den fysiska omgivningen påverkar hur fokusgruppintervjun går. Det är viktigt att ha ett passande avstånd mellan medlemmarna och demografiska faktorer som t.ex. kön, kulturell- och socioekonomisk bakgrund kan ha stor betydelse och därför bör demografiska faktorer tas i beaktande då man planerar intervjun (Wibeck, 2011, s.30-34).

Till fokusgruppsessionen kommer jag använda mig av en intervjuguide, där frågorna finns specificerade (bilaga 1). I en strukturerad intervjuguide bör det finnas fem olika sorters frågor; öppningsfrågor, introduktionsfrågor, övergångsfrågor, nyckelfrågor och avslutande frågor (Kreuger, 2002, s.7).

Öppningsfrågorna ska vara sådana som gör deltagarna blir lite bekanta med varandra och känner gruppssamhörighet, introduktionsfrågorna ska vara introducerande till ämnet som ska diskuteras och övergångsfrågor ska föra in deltagarna mot nyckelfrågorna, genom att gå lite djupare in på sina erfarenheter om ämnet.

De viktigaste frågorna är nyckelfrågorna, det är de frågor som ska ta längst tid, med mest diskussion. Ett bra antal nyckelfrågor är mellan två och fem stycken.

Slutligen ställer moderatorn de avslutande frågorna, som kan vara att deltagarna får reflektera kring vad som sagts under intervjun och en möjlighet att säga sin slutliga position och åsikt. Ett annat sätt att uppställa de slutliga frågorna är att moderatorn gör en kort sammanfattning om vad som sagt under nyckelfrågorna och vilka idéer som kommit fram under diskussionen. Därefter får varje deltagare säga om de tycker moderatorn sammanställt det så att det ger en rättvis bild av diskussionen. I den strukturerade fokusgruppintervjun ställer moderatorn en slutfråga, som är som en försäkring att ingenting blev glömt eller osagt, t.ex. ”Är det någon som vill tillägga någonting ännu?” (Wibeck, 2011, s.73-74).

Fokusgruppsessionen kommer att dokumenteras genom ljudinspelning och anteckningar. Därefter gör jag en förkortad transkriptionsvariant och sedan en analys.

## 4.2 Moderatorm

I min undersökning kommer jag att agera moderator under intervjuerna. I fokusgruppintervjuer kan man även använda sig av en assistent om man vill, men denna gång valde jag att göra det på egen hand.

Moderatorns roll i en strukturerad fokusgruppintervju är lite av en traditionell intervjuare som på förhand har fastställda frågor. Moderatorm är den som styr frågorna men även gruppdynamiken, så att alla kan delta lika mycket och får sin röst hörd. Man bör vara så passiv och neutral som möjligt men ändå lyssna aktivt och uppmärksamt.

Egenskaper som en moderator bör ha är empati, medkänsla och förståelse. Beroende på hur moderatorm uppfattas av deltagarna så kan resultatet påverkas. Före intervjun ska moderatorm meddela att hon eller han inte är en expert på ämnet och tar ingen ställning till intervjusvaren. Moderatorm ska vara så neutral som möjligt. Om moderatorm nickar och instämmer för mycket kan det sätta en norm på intervjun som gör att de som tycker annorlunda inte vågar säga sin åsikt. En balans mellan uppmuntra deltagarna att säga sina åsikter och instämma för mycket ska hittas (Wibeck, 2011, s.84).

Moderatorm ska se till att komma i god tid till platsen eller lokalen som bestämts för fokusgruppsessionen. Där behövs eventuellt stolar och bord placeras, ett runt bord är det bästa alternativet. Om moderatorm sätter sig vid kortändan av ett bord kan det ge intrycket att hon eller han är ordförande, moderatorm skall vara ”osynlig”. Inspelningsutrustningen ska vara förberedd och kontrolltestad när deltagarna anländer.

När deltagarna är på plats ska moderatorm försöka få dem att känna sig avslappnade. Moderatorm presenterar sig och ska gärna småprata lite först för att ”bryta isen”. Sedan berättar moderatorm om undersökningen, varför de valts ut, vad materialet kommer användas till och varför man gör undersökningen. Andra bra saker att poängtera är att deltagarna kommer att avidentifieras och att det inte finns rätt eller fel åsikter, utan alla åsikter är intressanta och viktiga. Deltagarna får ställa frågor av moderatorm och därefter kan intervjusessionen börja.

Efter intervjun skall moderatorn samla in deltagarnas kontaktinformation ifall det behövs fås kontakt med någon av dem. Även födelseår kan vara bra att ha som information till analysen (Wibeck 2011, s.90-91).

### **4.3 Urval**

Intervjuerna genomfördes med fyra projektgrupper från utbildningsprogrammet för informationsbehandling. Projektgrupperna är färdiga grupper som är vana att jobba tillsammans. Jag valde färdigt existerande grupper av flera orsaker; för att ta reda på effektiviteten i team behöver jag fråga färdiga grupper, det underlättar rekryteringen av deltagare till fokusgruppintervjun samt att det blir mindre risk för att deltagarna är blyga inför varandra och därför lättare vågar öppna sig och säga sin åsikt.

Den första gruppen fick agera pilotgrupp för att testa de strukturerade frågorna. Ett passande antal personer i en fokusgrupp är mellan fyra och sex deltagare (Wibeck, 2011,s. 61). Inbjudan till intervjuerna skedde muntligt.

### **4.4 Etiska aspekter**

För att en forskning ska vara etiskt godtagbar och tillförlitlig ska den göras enligt god forskningspraxis. God forskningspraxis innebär att man iakttar förfaringssätten som forskningssamfundet erkänt; hederlighet, omsorgsfullhet och noggrannhet, i både dokumentering, presentation av resultaten och bedömningen av undersökningar och undersökningresultat. I forskningen används de dataanskaffnings-, undersöknings- och bedömningsmetoder som uppfyller kriterierna för vetenskaplig forskning och etisk hållbarhet. Forskaren ska ta hänsyn till andra forskares arbete och resultat och hänvisa till deras arbete på rätt sätt så att deras arbete respekteras. Forskningen ska utformas på det sätt som kraven på vetenskapliga fakta förutsätter, i både planering, genomföring samt rapportering. Forskningstillstånd ska vara anskaffat, och om man forskar inom områden där etisk förhandsbedömning krävs så bör det vara gjort.

Innan forskningen inleds skall det finnas ett avtal mellan alla parter där allas rättigheter, upphovsrättsliga principer, ansvar, skyldigheter och förvaringen och rätten att använda material på sätt, som alla parter godkänner. Om det finns finansieringskällor eller annan bundenhet skall de meddelas när forskningen publiceras.

Om det finns skäl att misstänka jäv ska forskaren avstå från all bedömning och beslutsfattande i fråga om vetenskap och forskning. I forskningsorganisationerna beaktas datasekretessfrågor och det tillämpas god personal- och ekonomiförvaltning (Forskningsetiska delegationen 2012/2014).

Deltagarnas privatliv kommer inte att kränkas i min undersökning och konfidentialitet är viktigt. Deras riktiga namn och projektgruppsnamn kommer inte att synas i transkriptionen och inte heller i examensarbetet. Ljudinspelningarna kommer att förvaras på en säker plats. Innan jag börjar min fokusgruppsession kommer jag att redogöra detta för dem och begära deras samtycke. Gruppen kommer också att informeras om att jag bandar in intervjun, vad jag kommer använda materialet till och att det kommer att publiceras officiellt.

## **5. Genomförande av undersökningen och transkribering**

Den första intervjun var en pilotintervju för att se om frågorna gav förväntat svar. Platsen för intervjun var i ett klassrum och varade cirka 45 minuter. Intervjun bandades in och jag gjorde även egna anteckningar med papper och penna. Den grupp som intervjuades i pilotintervjun bestod 5 personer som studerar andra året på informationsbehandling. Inför den andra intervjun tog jag bort en fråga då det visade sig att en tidigare fråga gav nästan samma svar.

Den andra gruppen intervjuade jag en vecka senare och de var tredje årets informationsbehandlingsstuderande och sammanlagt av fyra personer. Intervjun efter det var med tredje årets studerande och gruppen bestod av fyra medlemmar. Nästsista intervjun var med andra årets studerande och de var en grupp på fem personer, men endast 4 var på plats. Den sista gruppen var andra årets studerande och fyra av fem personer var på plats vid intervjutillfället.

## **5.1 Validitet och reliabilitet**

God validitet betyder att man forskar om det man menat att forska om. God reliabilitet betyder att man gör det på ett tillförlitligt sätt. Om man gör en intervju är tillförlitligheten och reliabiliteten relaterad till hur moderatorn kan hålla intervjun (Patel & Davidsson, s. 85-87). I min roll som moderator så höll jag mig så neutral som möjligt till intervjusvaren och försökte inte påverka vad deltagarna svarade. Alla intervjuer bandades in och transkriberades samt egna anteckningar.

## **5.2 Undersökningens resultat**

Svaren som framkom under de fyra intervjutillfällena presenteras i detta kapitel. Svaren är uppdelade enligt frågeställningarna. Intervjuerna tog mellan 30-40 minuter per grupp, och sammanlagt fyra projektgrupper deltog.

## **5.3 Fakta om grupperna**

Grupperna hade under sin studietid deltagit i fem projekt (två grupper) respektive sex projekt (två grupper). Grupperna hade alla bytt medlemmar i något skede, vissa hade jobbat tillsammans från början men ingen hade haft exakt samma grupsammansättning som från början. Antalet medlemmar varierade mellan 4-6 stycken.

## **5.4 Teammedlemmar**

På frågan ”**Hur stor tycker ni gruppen borde vara?**” svarade alla liknande; fyra stycken, 4-5 stycken och 3-5 personer. Gruppmedlemmarna kommenterade att grupperna ofta varit för stora, en grupp svarade att fem personer är för många och en grupp svarade att sex personer är för många.

På frågan **”Vad skulle vara det bästa sättet att välja teammedlemmarna på”** svarade tre av fyra grupper att lärarna borde välja grupperna i det första projektet, Startprojektet. Alla grupper tyckte att man därefter skulle få välja sina teammedlemmar själva. En grupp föreslog att läraren kunde blanda om grupperna lite om det i början framgår väldigt tydligt att en grupp inte klarar av att jobba tillsammans. Det behöver finnas många olika personer i en grupp så att alla kompletterar varandra. Flera grupper kommenterade att det byttes grupsammansättning för ofta.

På frågan **”Hade alla den kunskap som behövdes/kompletterar alla varandra?”** svarade samtliga grupper att de alla kompletterar varandra bra. En grupp tyckte att alla hade den kunskap som behövdes samt att alla i gruppen har väldigt olika kunskaper. Två grupper ansåg att man inte hade de kunskaper som behövdes när projekten startade och en grupp tyckte man inte fått tillräckligt med kunskap när Startprojektet inleddes.

På frågan **”Fick ni tillräckligt med information om hur team fungerar när projektet startade?”** svarade samtliga grupper att de hade fått bra med information. Tre grupper tillade att Startprojektet var det projekt där de fick informationen och att det projektet var en bra grund för de kommande projekten.

När grupperna fick frågan **”Har det funnits team-anda?”** så svarade alla väldigt snabbt att det finns, men påpekade att det endast gällde den nuvarande gruppen. Vissa menade att det i tidigare grupper inte alltid funnits så bra team-anda. En grupp påpekade att team-andan finns nu på grund av att de själva fått välja nuvarande gruppen.

## **5.5 Jobba i team med projekt**

När frågan **”Har gruppen genomgått olika faser?”** ställdes fick respondenterna ett papper med alla faserna beskrivna, för att påminnas om vilka faser det var fråga om (FIRO-modellen). Alla grupper tyckte att faserna stämde bra, även om vissa faser inte uppstått i deras grupp. En grupp menade att ”stormstadiet” var en fas som inte uppstått i deras grupp, en grupp sa att konfliktfasen inte varit som en fas, då det inte varit så mycket konflikter. En tredje grupp sa att ”upplösningstadiet” inte skett sig i deras team och att faserna var tydliga till en början, men

efterhand syns de mindre. En fjärde grupp påpekade att de upplevt alla faser, dock inte i ett projekt, utan utspritt.

**”Är Belbins teamroller bekanta? Finns det sådana roller i gruppen?”** gav ett enat svar: alla kände till rollerna, i första hand från Startprojektet. Alla ansåg att det fanns av de olika rollerna i grupperna.

*”Det kan vara bra att ta Belbin-rollerna i beaktande när man skapar teamen, för att till exempel undvika att alla ledartyper blir i samma grupp.”*

*”Belbin-rollerna behövs inte som en del av teamsammansättningen, utan är mera som en rolig grej.”*

På frågan **”Ges det konstruktiv feedback till varandra?”** svarade samtliga respondenter att man ger konstruktiv feedback till varandra inom gruppen. Några påpekade att det inte alltid funnits behov men om det uppstår någon situation där man måste säga till så vågar man.

På frågan **”Blir det tävlingskänsla mellan teamen?”** svarade två grupper nekande, en svarade ”lite” och en svarade ”ja”.

*”Lite. Tävlingskänsla kan vara motiverande!”*

*”Jo, speciellt i ett projekt där vi var två team som jobbade på samma projekt.”*

Frågan **”Hur organiserar ni teamet? Har ni en projektledare?”** svarade tre grupper att de har projektledare (varav två grupper byter ut sina projektledare för varje projekt).

En grupp har inofficiella roller där alla gör det som de kan eller vill göra, så att alla gör sist och slutligen lite av varje. Den gruppen tycker det finns både för- och nackdelar med strukturerade roller. I två grupper är det projektledaren som i första hand delar ut arbetsuppgifterna, i de övriga två grupperna är det medlemmarna tillsammans som bestämmer.

**”Hurdana konflikter har det funnits och hur har de lösts?”** svarade två grupper att de har haft problem med olika åsikter inom gruppen, men att saken lösts genom kompromisser och diskussioner med varandra.

En grupp har haft problem med omotiverade gruppmedlemmar som inte varit på plats. Den konflikten har lösts genom att läraren ingripit och att den personen fick lämna projektgruppen.



En grupp har inte haft konflikter i denna grupp, men nog i tidigare grupper. Konflikten har där varit bl.a. att medlemmarna haft olika mål med studierna, vissa vill få högsta betyg medan andra endast strävar efter godkänt vitsord. Även problem med personkemi har funnits, då medlemmar i grupperna inte kunnat jobba tillsammans. Det löstes genom att läraren ändrat om grupperna.

På frågan **”Hur tycker ni teamet kunde effektiveras? Konkreta exempel? T.ex. intressanta uppgifter?”** kom många svar och förslag. Två grupper tycker de själva borde få hitta sin beställare, projekten blir mer intressanta på det viset, och därmed blir man mer motiverad och effektiv. Utrymmena är inte heller de bästa enligt tre av grupperna, ett eget rum skulle vara bra.

*”Ha flera kortare projekt, ibland är projekten för utdragna.”*

*”Projektimmarna borde spridas ut mera under veckan, att man inte har all tid på en och samma dag. Om någon är sjuk just den dagen så missar den ju hela veckans projekttid.”*

*”Motivationen skulle öka om alla skulle ha ett eget rum att jobba i så att man inte alltid behöver gå runt och söka efter en ledig plats innan man kan börja jobba.”*

*”Teammedlemmarna borde få de uppgifter som de är intresserade av, även om det inte alltid går, men så långt som möjligt.”*

*”Det var roligt att arbeta när vi hade vårt egna rum att jobba i, det ökade effektiviteten. Rummet användes inte enbart för projekten, utan i allt möjligt som hade med skolan att göra också.”*

*”Externa projekt motiverar mera.”*

## **5.6 Projektarbete**

På frågan **”Är det bra att först ha teorikurs och sedan projekt? Eller borde det vara mera fritt?”** svarade samtliga respondenter att teorin bör komma före det praktiska projektet. Några personer påpekade att det inte alltid har varit så, utan att man ibland inlett projekt utan den teoretiska kunskapen. En grupp tyckte teorin gått lite för fort.

På frågan **”Borde det vara samma uppdrag åt alla projektgrupper, eller olika åt alla så som nu?”** svarade tre av fyra grupper att det borde vara olika. Den gruppen som inte tyckte att det borde vara olika projekt, motiverade sitt svar med att det är bättre att ha samma projekt åt alla för att bedömningen ska bli mera rättvis. Vissa grupper har fått svårare projekt och andra lättare, därmed blir arbetsinsatserna väldigt ojämna. Problemet med att ha samma projekt åt alla är att det dock kan bli för tävlingsinriktat. Gruppen poängterade också att om alla projekt fortsättningsvis skulle vara olika, så bör det finnas lika mycket arbetsinsatser för alla grupper.

En grupp menade att det är onödigt att ha samma projekt åt alla grupper, då allas slutprodukter sedan inte används, vilket gör att projektet känns lite onödigt och det sänker motivationen. En annan grupp tyckte att man i Startprojektet kunde ha samma projekt åt alla, då projektarbete är nytt.

**”Fungerar självläringen? Hittar man den information man behöver?”** var en fråga som grupperna hade mycket tankar och åsikter om. En grupp svarade nej på båda frågorna, och motiverade sitt svar med att självläring är bra lärdom för hur det fungerar i arbetslivet, men att det har blivit för mycket självläring, det skulle behövas mycket mer teorilektioner (teori först, projekt sedan).

De resterande tre grupperna tyckte självläringen fungerat bra och att man hittat den informationen man behövt, men flera hade kommentarer att tillägga. Det framkom ur en grupp att självläringen fungerar bra för de som har bra självdisciplin, därmed inte för alla. För att självläringen ska fungera på bästa sätt så bör man snabbt få hjälp av handledaren så att arbetet kan fortsätta.

En grupp kommenterade att Nätverksprojekt är ett projekt där självläringen inte fungerar som den ska, då grupperna är för stora för projektets uppgifter. För att öka på självläringen borde det finnas flera förhör eller andra uppföljningsuppgifter, så läraren har bättre koll om alla verkligen fått in den kunskapen som de borde. På det sättet kan ingen gruppmedlem ”åka snålskjuts” på de andra medlemmarnas bekostnad. Vissa projektkurser har varit lite för långa, speciellt de som gått över två perioder. Det blir för mycket information under en lång tid, som gör att man mot slutet inte kommer ihåg allting. Att ersätta slutprovet med flera kortare förhör under projektets gång skulle vara det mest optimala, ansåg gruppen.

På frågan **”Hur tycker ni projektmetoden fungerat? (SCRUM eller Vattenfall) Upplever ni att ni kan den?”** kom blandade svar. I en grupp tyckte hälften att SCRUM var bättre, och andra hälften tyckte om Vattenfall. SCRUM har enligt några personer upplevts som för krävande, speciellt gällande dokumenteringen.

En grupp tyckte bäst om metoden Prototyping, dock har de bara jobbat med metoderna Prototyping och Vattenfall, inte SCRUM.

En grupp hade använt SCRUM väldigt lite, och tycker bäst om Vattenfallsmetoden.

I en grupp var åsikterna blandade, då en tyckte bäst om Vattenfall, en tyckte bäst om SCRUM och en var neutral till dem båda.

Gällande hur grupperna upplever att de kan projektmetoderna så svarar en grupp att de kan dem ganska bra och tre grupper svarar att de inte kan den så bra i praktiken som de kanske borde kunna. Flera påpekar att de nog kan metoderna i teorin.

*”Man borde själv få välja projektmetod, då alla grupper är olika och jobbar på olika sätt.”*

*”Ibland läggs projektmetoden i för stor fokus, istället för själva projektprodukten.”*

*”Handledarna har ibland satsat för mycket på att till punkt och pricka följa projektmetoden, än att fokusera på själva slutprodukten.”*

*”Det är bra att ha projektmetod som en struktur, bara den fungerar.”*

På **”Är interna eller externa projekt bättre?”** svarade tre av fyra grupper att externa projekt är bättre. En grupp svarade att det inte har någon skillnad, bara projektet är intressant.

Grupperna tyckte externa projekt är bättre av de orsakerna att man bygger sina egna kontakter, tar projektet på större allvar och känner att man gör ett arbete som någon verkligen har nytta av.

En grupp kritiserade de interna projekt som de haft. Gruppen påpekade dock att interna projekt är okej om grupperna själva åtagit sig projektet.

## 5.7Handledning

Frågan ”Hur har en handledning varit? Har det varit möten/handledarträffar för ofta/för sällan?” väckte många diskussioner.

En grupp tycker handledningen var bäst i Starprojektet. De kan inte riktigt svara på om handledningen varit bra eller dålig, då det har varierat beroende på vem som varit handledare. Problematiken med att beställaren till ett projekt och handledaren i projektet har varit samma person, diskuterades. Det fungerade inte bra och borde inte hända igen. Ibland har det varit för stor satsning på dokumentationen istället på det själva praktiska projektet. Det har varit för lite feedback efter projektet, och det borde också finnas mera konstruktiv vägledning under projektets gång. Mera positiv feedback skulle behövas för att motivera teamet att fortsätta jobba, inte endast fokusera på problemen och det som gått fel. Andra problem som funnits har varit att handledaren varit missnöjd med ett projekt även om kunden varit väldigt nöjd. Handledaren skulle även kunna vara mera som ett bollplank, någon att bolla problemen med, och mera brainstorming skulle vara bra.

En annan grupp tycker det var lite för många handledarträffar i början, men att det visserligen ändå är bra att det kollas upp att arbetet går framåt, dock har man kanske inte alltid något nytt att berätta då det är träff varje vecka. Handledningen har inte alltid känts som handledning, utan mera som uppföljning, något som gärna kunde förbättras. Handledningen borde vara mera fokuserad på problemlösande och hur handledaren på bästa sätt skulle kunna hjälpa teamet gå vidare i arbetet om man fastnat på någon uppgift. Det som saknats i flera fall har varit det att handledaren inte genast kan hjälpa med en uppgift, utan problem kan bli liggande lite för länge ibland. Handledaren skulle också gärna få vara mera närvarande under projektets gång, även då man inte har möten.

En grupp är väldigt nöjd med handledningen och tycker den har varit bra och att handledarna varit duktiga på att hjälpa om problem uppstått.

En grupp tycker handledningen varit ”helt okej”. Den feedback som gruppen vill ge är att handledningen inte alltid gett tillräckligt tydlig information om vad som egentligen behöver göras, speciellt i Startprojektet. Lärarna borde kommunicera mera i Startprojektet, då det är så många lärare inblandade. Gruppernas åsikt om hur ofta man borde ha handledarträffar varierade: hälften ansåg en gång varannan vecka och andra hälften ansåg en gång i veckan.

*”Handledarträffar varannan vecka skulle vara bäst om det är ett längre projekt, om det är ett lite kortare projekt kan man ha en gång i veckan.”*

## **5.8 Övriga tankar och åsikter**

I slutet av intervjun fick grupperna möjlighet att fritt tillägga något.

*”Det skulle vara bäst om grupperna skulle kunna hållas samma så långt som möjligt. Allt hoppande mellan grupperna känns inte bra.”*

*”Lärarna verkar stressade och ibland omotiverade. Spara inte in på lärarna, det påverkar utbildningen massor!”*

*”Bygg upp bättre team-anda från början, så blir alla lite mer motiverade och känner sig viktiga i gruppen.”*

*”Handledaren har stor betydelse för gruppens motivation och framgång.”*

*”Kurser med inlämningsuppgifter har fungerat bäst, inlärningsmässigt.”*

*”Startprojektet kunde vara lite senare, så man lär känna varandra bättre innan man börjar med projektarbetet, då tar man det kanske på större allvar och vill inte svika kompisarna dvs. gruppen.*

*”Det skulle behövas bättre organisering med projekttiden på läsordningen.”*

*”Man skulle kunna ha en ”team-dag” i början av studierna så att man lär känna varandra.”*

## **5.9 Sammanfattning av undersökningen**

Efter att ha jobbat med fem respektive sex projekt ansåg projektgrupperna att 3-5 personer skulle vara den bästa storleken på gruppen. Nästan alla tyckte att läraren kunde välja sammansättningen på projektgrupperna i det första projektet. Alla var överens om att därefter skulle gruppmedlemmarna själva få välja sina grupper.

Samtliga grupper ansåg att gruppmedlemmarna kompletterar varandra inom gruppen, men alla tyckte inte att man hade fått den kunskap som behövdes för att genomföra projektet. Positivt var att alla grupper ansåg att de fått tillräckligt med information om hur team fungerar när projektet startade, speciellt från Startprojektet.

Alla grupper upplever team-andan som god i sina nuvarande team. I deras tidigare grupper har team-andan inte varit så bra.

Faserna från FIRO-modellen stämmer bra in på de faser som projektgrupperna genomgått i sitt arbete. Dock påpekades det i nästan alla grupper att det finns någon enstaka fas som aldrig upplevts, som t.ex. konfliktfasen och stormstadiet.

Belbins teamroller finns i alla grupper, och alla kände till dem från tidigare, främst från Startprojektet. En del medlemmar funderade på om man borde utnyttja Belbintestet i sammansättningen av teamen. Kunde eventuellt vara värt att prova.

Gruppmedlemmarna anser att de kan och vågar ge konstruktiv feedback till varandra i samband med projektarbete. Några grupper påpekade att de inte alltid behövts, då alla jobbat bra. Det är dock möjligt att gruppmedlemmarna under intervjuerna hade svårt att berätta om de inte vågar ge konstruktiv feedback åt varandra.

Grupperna var delade i frågan om det blir tävlingskänsla mellan teamen. Hälften ansåg att det blir, andra hälften ansåg att det inte blir. Om flera grupper jobbar på samma projekt kan det lättare uppstå tävlingskänsla.

Projektledare finns i tre grupper, medan en grupp har en mera inofficiell rollindelning, så att alla gör lite av varje. I de grupperna som det finns projektledare byter de ut den personen för varje projekt så alla får vara projektledare minst en gång under sin studietid.

De konflikter som uppstått i gruppen har orsakats av olika åsikter inom gruppen, omotiverade gruppmedlemmar som inte varit på plats, medlemmar som haft olika mål med sina studier och problem med personkemi. Konflikterna har löst sig genom att läraren ändrat om grupperna eller att gruppen tagit upp konflikten och kompromissat samt diskuterat sig fram till en passande lösning.

Det gavs flera förslag och idéer på hur teamen kunde effektivieras. Grupperna kunde själv få hitta sin beställare till projekten. Bättre utrymmen t.ex. eget projektrum skulle vara önskvärt. Det skulle vara bra att ha flera kortare projekt istället för långa och utdragna projekt. Det borde vara större utspridning av projekttimmarna under veckan så att inte all projekttid är utsatt på en dag. Att få arbeta med sådana uppgifter som teamen är mest intresserade av att lära sig skulle vara det bästa även om det inte alltid är möjligt. Externa projekt upplevs som mera motiverande.

Samtliga grupper tycker teoriföreläsningar som stöder projektarbetet borde komma före man börjar arbeta med projektet. Ibland har det inte alltid varit fallet. Några medlemmar har upplevt att teoriundervisningen gått för fort fram.

Tre av fyra grupper ansåg att det borde vara olika uppdrag åt alla grupper, medan en grupp ansåg att det borde vara samma uppdrag för att få en mera rättvis bedömning.

Tre grupper tyckte att självinläringen fungerat bra och att man hittat den informationen man behövt till projektet. En grupp tyckte att självinläringen inte fungerat bra och att man inte heller hittat den informationen man behövt till projektarbetet. Förslag på hur självinläringen kunde förbättras var att ha flera förhör eller uppföljningsuppgifter för att läraren lättare ska kunna kolla att alla lär sig det de borde under projektets gång.

Frågan om projektmetoderna gav väldigt blandade svar. En grupp tyckte bäst om metoden Prototyping, en annan grupp tyckte bäst om Vattenfall, och i två andra grupper tyckte hälften av gruppen bättre om SCRUM och andra hälften mera om Vattenfall. Tre av grupperna ansåg att de inte lärt sig projektmetoderna så bra i praktiken, och en grupp ansåg att de kan dem ganska bra.

Tre grupper anser att externa projekt är bättre än interna projekt. En grupp var neutral och tyckte det inte hade någon betydelse om det var ett externt eller internt projekt, bara det var ett intressant projekt.

Frågan om hur handledningen varit och om det hållits möten tillräckligt ofta eller för sällan var den fråga som väckte mest diskussioner. En grupp var väldigt nöjd med handledningen, en grupp tyckte den varit ”helt okej” och två grupper tyckte det varierade. De kommentarer som sades var att handledningen varit bäst i Startprojektet men att det var aningen för mycket

handledarträffar i början. Beställaren och handledaren inte bör vara samma person i ett projekt. Det kunde finnas mera konstruktiv vägledning samt mera feedback efter projektet. Önskemål om mera brainstorming och att handledaren skulle fungera som ett bollplank att bolla idéer och problem lades fram. Det skulle behövas lite mer positiv feedback under projektens gång för att motivera grupperna. Handledaren skulle gärna få vara mera närvarande och tillgänglig under projekttimmarna och fokusera mera på problemlösande. Informationen har inte alltid varit tillräckligt tydlig från handledarens sida. Lärarna borde kommunicera bättre i Startprojektet.

Två grupper ansåg att man borde ha handledarträff varje vecka och två grupper tyckte handledarträff varannan vecka var lämpligt.

## **6. Avslutning**

Jag tycker undersökningen gick bra och att jag fick tillräckligt utömmade svar från fokusgruppintervjuerna. Fokusgruppintervjuer som metod fungerade utmärkt i denna undersökning, då det var fråga om teamarbete. Det var lyckat att ha en pilotintervju med en grupp först, så att man fick veta om frågorna var tillräckligt välformulerade och om det fanns någon fråga som var en upprepning av en tidigare fråga.

Alla projektgrupper var samarbetsvilliga och tog sig gärna tid att svara på mina frågor. Jag upplevde att respondenterna kände att deras åsikt var av stor vikt för framtida projektarbeten inom utbildningsprogrammet. Det uppstod många diskussioner på vissa frågor, vilket fick grupperna att reflektera över projektarbete och hur det är att jobba i team. Det var via diskussionerna som de bästa utvecklingsförslagen arbetades fram. Utmaningen i intervjusammanhangen var att få alla åsikter hörda, ibland tog intervjuerna lite längre tid än planerat. Som moderator fick jag försöka aktivera alla respondenter och ställa passande följdfrågor.

Man kan konstatera att teorin om teamarbete på flera punkter stämmer i praktiken med dessa respondenters projektgrupper. De flesta faserna i FIRO-modellen har uppstått i deras arbete och Belbins teamroller fanns inom deras grupper. Det var positivt att alla grupper kände att det



finns team-anda i deras nuvarande grupper. En fråga som kunde utredas vidare är varför det var sämre team-anda i deras tidigare grupper, men att den nu var bättre.

Ur min undersökning framkommer mycket som lärarna på utbildningsprogrammet för informationsbehandling kan ha stor nytta av gällande både team och projektarbete. Det fanns många förbättringsförslag gällande handledningen och de förslagen kan gärna tas i beaktande framöver, eftersom handledningen är en väldigt viktig del i projektarbetets framgångar.

## Källförteckning

Business Dictionary, *Teamwork* (u.å.). (Online)

<http://www.businessdictionary.com/definition/teamwork.html> (hämtat 19.10.2014).

*Effective* (u.å.) (Online) <http://www.businessdictionary.com/definition/effective.html> (hämtat 27.10.2014)

Chang, R.Y. (1997). *Att utveckla ett framgångsrikt teamarbete*. Orten: ISL förlag

Eklund, S. (2011). *Arbeta i projekt – individen, gruppen, ledaren*. Lund: Studentlitteratur AB

Forskningsetiska delegationen (2012/2014). *God vetenskaplig praxis*.

<http://www.tenk.fi/sv/god-vetenskaplig-praxis-anvisningar/god-vetenskaplig-praxis> (hämtat 22.10.2014)

Heathfield S.M. *12 tips for teambuilding* (u.å.). (Online)

[http://humanresources.about.com/od/involvementteams/a/twelve\\_tip\\_team.htm](http://humanresources.about.com/od/involvementteams/a/twelve_tip_team.htm) (hämtat 09.10.2014)

Kreuger, R. (2002) (Online) *Designing and Conducting Focus Group interviews*

<http://www.eiu.edu/~ihec/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf> (hämtat 27.10.2014)

Larsen R.P, (2003). *Team-utveckling*. Lund: Studentlitteratur AB

Patel,R., & Davidson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur AB

Skärvad, P.H. & Rudenstam, C. (2009). *Bilda och leda team*. Malmö: Liber AB

Svenska Akademiens ordlista över svenska språket (1998), *Svenska Akademin*

Wheeler, S.A. (2013). *Att skapa effektiva team*. Lund: Studentlitteratur AB

Wibeck, V (2011). *Fokusgrupper – om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur AB, Upplaga 2:2

Wikipedia Den fria encyklopedin, *Vattenfallsmodellen* (u.å.). (Online)

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Vattenfallsmodellen> (hämtat 10.10.2014)

# Bilaga 1

## Intervjufrågor

### ÖPPNINGSPRÅGOR:

- Hur många projekt har ni deltagit i?
- Har ni samma grupp fortfarande eller har det bytt?
- Hur stor är/var gruppen?
- Hur stor tycker ni gruppen borde vara?

### INTRODUKTIONSFRÅGOR:

- Vad skulle vara det bästa sättet att välja teammedlemmarna på?
- Hade alla den kunskap som behövdes/kompletterar alla varandra?
- Fick ni tillräckligt bra med information om hur team fungerar när projektet startade?
- Har det funnits team-anda?
- Är det bra att först ha teorikurs och sedan projekt? Eller borde det vara mera fritt?

### ÖVERGÅNGSPRÅGOR:

- Har gruppen genomgått olika faser?*(kort beskrivning av faserna)*
- Är Belbins teamroller bekanta? Finns det sådana roller i gruppen?
- Ges det konstruktiv feedback till varandra?
- Blir det tävlingskänsla mellan teamen?
- Borde det vara samma uppdrag åt alla projektgrupper eller olika åt alla så som nu?

### NYCKELFRÅGOR:

- Fungerar självinläringen? Hittar man den nya informationen man behöver?
- Hur har er handledning varit? Har det varit möten/handledarträffar för ofta/för sällan?
- Hur tycker ni teamet kunde effektiveras? Konkreta exempel? T.ex. intressanta uppgifter?
- Hur organiserar ni teamet? Har ni en projektledare?
- Hurdan arbetsfördelning har ni och vem bestämmer den?
- Hur tycker ni projektmetoden fungerat?(*Scrum eller Vattenfall*) Upplever ni att ni kan den?
- Hurdana konflikter har det funnits och hur har de lösts?

#### **AVSLUTANDE FRÅGOR:**

- Är interna eller externa projekt bättre? Varför?
- Har ni något att ytterligare tillägga?