



OPG. 1

~~Man finner~~

I dagens samfunn finner man flere likheter og ulikheter av grupper og team. Noen støtter enn andre. I denne oppgaven skal jeg komme med flere eksempler på hvordan grupper arbeider og hvordan team arbeider. Videre skal jeg sette de inn i praktiske eksempler, for jeg så avslutter med å fortelle om høy-ykelses-team, hvordan medlemmene påvirker hverandre og hvordan de jobber sammen.

En gruppe består ofte av 2-15 medlemmer, hvor hvert medlem har en oppgave. Her kan man sammenligne en gruppe med et byråkrati. I likhet med et byråkrati har hvert medlem i gruppa sin helt individuelle og egne oppgaver. Medlemmene utfører hvert sitt stykke arbeid før de setter det sammen til et helhetlig og ferdig produkt. I jobbsammenheng kan dette være både positivt og negativt da medlemmene får jobbe uforstyrret med sin egen oppgave, men kan ikke få innsikt, støtte eller gi hjelp til andre som sitter litt "fast". Her skal man tenke på seg og sitt. I likhet med byråkratiet sin styrerform har også gruppen en fastsatt leder som delegerer og styrer. Man kan også ha en "IT-sjef" som styrer over det teknologiske, en "sosial-sjef" som styrer for samholdet og at alle har det bra og en "sekretær" som skriver det som blir sagt i gruppen og lerende. Alle blir tildelt en rolle som kan de selv har og jobber individuelt med.





Emnekode : ORG - 109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : 2 av 9

Grupper deles ofte inn i primærgrupper og sekundærgrupper. Primærgrupper er de gruppene de står nærmest, som for eksempel familie. Sekundære grupper er ofte noe mer formelt og "upersonlig", som for eksempel et skolekorps eller en gruppe som er sammensatt i jobbsammenheng. Her sees det at om individer går, vil gruppen fortsatt bestå i en jobbsammenheng, vil det ikke ha en så stor betydning om et individ ~~går~~, som har jobbet med sin "egen" oppgave, går. Dette er fordi i en gruppe handler det mer om å nå et spesifikt mål enn å knytte ~~band~~ og skape et godt og tett bånd.

Formelle grupper er det vanligste og mest brukte i jobb og organisasjoner i dag. Konflikter blir akseptert og ikke bearbejdet. Følelser blir ofte undertrykket. Grupper kan derfor anses å være mer lukket og jobber ~~kun mot et bestemt mål~~ "overflødig", da de ikke kontinuerlig jobber med jobb. bearbejder medlemmene og hverandre, men tenker mer på målet de skal komme frem til. Det medlemmene oppr. derimot er å utfylle ~~hverandres~~ <sup>hverandres</sup> ~~hverandres~~ Med medlemmenes individuelle kompetanse og forskjellige styrker, jobber gruppen effektivt og smart, og stiller alltid med høy forplektelse.

Andre som stiller med høy forplektelse er team. Team er ofte et sett med mennesker på 2-10 stykker (ofte litt mindre enn grupper), og hvor alle





Emnekode : 109-ORG  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : 3 av 9

jobber tett sammen. I et team finner man ingen utpekte ledere, IT-sjefer, eller sekretærer. Her jobber alle kollektivt og tar ansvar for hverandre. Om man trenger hjelp eller sitter litt fast, hjelper medlemmene hverandre. Noe som kjennetegner team er noe vi kaller "synergieffekten". Dette betyr at alle står sammen og styrker hverandre frem til målet. Her utfyller medlemmene hverandre, og de står alltid tett sammen for å effektivisere veien frem mot det de ønsker å oppnå. Konflikter og problemer er ofte noe som gjør det litt kronglete på veien mot målet, men da tar teamet tak i problemet og velger å se på dette som en utfordring som kan gjøre dem enda bedre.

For at et team skal fungere optimalt, bør de ha jobbet sammen over lenger tid. Medlemmene må ta seg tid til å bli kjent med de andre, slik at de kjenner til styrker og svakheter og vet hva som må til for å styrke eller redusere disse. Ta for eksempel et fotballteam. Her må de på laget kjenne hverandre godt nok til å kunne stole på og jobbe godt sammen som et lag. Eller for eksempel en musikkgruppe. Her kan ikke gitaristen bare ekskludere seg fra ~~gruppa, da den gres~~ teamet, da de har funnet sin stil og sin identitet. "En saks er ikke en saks uten det andre bladet" (ORG bok, av Tor Busch). Her sammenliknes et team med en saks. ~~Saksen~~ Team vil ikke fungere uten den andre parten, som spiller en stor rolle ~~for~~ alle jobber kollektivt. når





Emnekode : ORG -109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : 4 av 9

Team spiller på åpenhet og følelser blir uttrykket sammen og deretter bearbejdet. Dette gjør at teamfølelsen og kollektivet vil føles enda sterkere og man blir tryggere på hverandre. De jobber kontinuerlig mot et mål, men veien til målet er også et mål i seg selv. Her skal de lære hverandre å kjenne og bli trygge på hverandre.

Når man sammenlikner en gruppe og team finner man flere ulikheter og noen likheter. Det en gruppe og et team har til felles er den høye forpliktelsen, målsettingen og antall medlemmer. For et gruppe/team skal fanger vi medlemmene ha en høy forpliktelse til det arbeidet man legger ned. Man må vite opp og man må gjøre en innsats for å kunne oppnå noe man setter mål. Veien fram til målet er noe forskjellig, men et mål burde settes for motivasjon og en felles arbeidsvei for medlemmene. Antall medlemmer vil alltid variere, men de stiller noenlunde likt. Team har ofte litt mindre enn grupper, men som sagt så vil dette alltid variere.

Det er flere forskjeller på grupper og team. Her kan man nevne konflikt bearbejdet, åpen eller lukket, bytting av roller og så videre jeg velger å fokusere på de store forskjellene: kollektivt arbeid og synergieffekten. I grupper tar hvert medlem ansvar for seg selv og ingen andre. Man kan sette spørsmål ved dette om det er effektivt eller ei. Ville det vært mer effektivt å jobbe sammen som et team?





Emnekode : ORG - 109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : 5 av 9

Når alle tar ansvar for alle vil medlemmene få en bedre oversikt over progresjonen og hva alle jobber med. Dette kan også føre til mer rot og at noen jobber mindre enn andre. Jobber man som en gruppe, individuelt, bruker man kanskje lenger tid og vil ikke få hjelp om man sitter fast. Her vil jeg konkludere med at man må se hvilken arbeidsmetode som er best for medlemmene. Synergieffekten er noe som skiller seg veldig fra et team fra grupper. I grupper utfyller man hverandre med hverandres kompetanser og styrker, mens i team slår man disse sammen og jobber lettere og kanskje mer effektivt. Med synergieffekten oppnår man en total og mektig kompetanse som ofte når mål sterkere og bedre enn andre. Ofte blir dette brukt av høy-ykelses team. Dem jobber tett med hverandre over lang tid.

I høy-ykelses team som for eksempel et fotballaget Barcelona jobber man kollektivt. Jobbing framfor individuelt, og jobber med at hvis en gjør feil (feks. keeper slipper inn ball) står alle med felles skjebne. De skulle kanskje heller teamet ha jobbet bedre for at den ikke kom frem til keeper. Spillerene gir ris og ros, og dette er høyst akseptert. De jobber med den tanken om at de skal gjøre hverandre bedre ved tverrkommunikasjon, enten det er ris eller ros. De må kunne samarbeide for å nå målet (vinne VM). Utendrag, vil man ikke kunne spille god fotball. En for alle, alle for en!





Emnekode : ORG-109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : 6 av 9

OPG. 2 Læring er noe som skjer på grunnlag av det man har av tidligere erfaringer, kompetanse og hva man lærer av de/det rundt oss.

I denne oppgaven skal jeg ta for meg de forskjellige nivåene/formene for læring og sette dem inn i praktiske eksempler. Jeg skal se nærmere på hva det er som kjennetegner lærende organisasjoner og hva som er bra med det. Til slutt skal jeg avslutte med en liten oppsummering av de forskjellige nivåene og.

Den første formen for læring som jeg skal ta for meg er kond. betinging. Denne delen vil ofte opp i fire deler:

Ulbetinget stimuli: Dette er en følelse som skaber opp når man ser en reklame eller bilde.

Ulbetinget respons: Dette er hva man tenker når man får den følelsen fra reklame/bildet

Betinget ~~respons~~ <sup>stimuli</sup>; Når man har sett reklamen/bilde en gang og man ser den igjen vil man ofte sette det opp med ting man skjønner, som gir en god eller vond følelse.

Betinget respons: Når man setter denne reklamen opp mot noe man kjenner, og ser det igjen vil man ofte tenke på den ting man satt det opp mot å kjenne på den gode følelsen.

Et praktisk eksempel er Cola sin julereklame

Ulbetinget stimuli vil slå inn først når man ser bilde/hører musikken. Her vil de fleste kjenne på





Emnekode : ORG-109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : (7) av 9

## knyttet til jul

en god følelse! Det neste som skjer er den ubetingete responsen. Her tenker man kanskje på hvor glad man er i jul (eller cola for den slags skyld). Betinget stimuli er den gode følelsen som slår inn når man tenker på jul og familie, og kanskje. Man setter jul fra reklamen inn til egne erfaringer med jul. Den betingete responsen vil komme da vi spesifikt tenker på reklamen og setter den inn i egne erfaringer. Denne vil også dukke opp når man ser reklamen igjen. Her vil man da knytte cola opp mot jul og glede - som gjør at Cola har oppnådd sitt mål. Folk knytter Cola opp mot noe godt og handler som aldri før!

En annen læringsform er den operante <sup>betinging</sup> respons ~~lærings~~. Her bruker man gode og onde assosiasjoner til å bli med på å bestemme om man skal gjenta en handling eller ikke. Hvis et barn har tegnet med fargeblyanter over hele huset og deretter får kjøft/staff for handlingen er det lite sannsynlig for at barn gjentar denne handlingen igjen. Det samme gjelder i arbeidslivet. Presterer man skikket får man ros, og gir motivasjon og læring for at det må man gjøre mer. Presterer man dårlig lærer man at man må jobbe annerledes og kanskje ta et lite skjyvertak. Straff og belønning er gode nøkkeler i denne læringsformen.

Den tredje læringsformen er kognitiv læring. Her lærer man av tidligere erfaringer. Hvis man for eksempel er på jobb å får kjøft





Emnekode : ORG-109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : 18 av 9

av en kunde, vil man fra tidligere erfaringer/andre jobber, huske hvordan man håndtok slike kundene og bruke de erfaringene på de nye kundene. Eller hvilken erfaring man har må man kanskje justere noen ting til det bedre, eller jobbe likt som før. Man bruker altså sine erfaringer til å hjelpe en selv gjennom dagene i nåtid.

En fjerde form for læring er den sosiale - kognitive læringen. I denne læringsformen lærer man av å se, observere og imitere andre. Et eksempel på dette er hvis en kollega oppfører seg dårlig på jobb, er rotete og sløv, vil han/hun få straff av sjefen for sine ufine handlinger. Da lærer man hvordan man ikke skal oppføre seg. Man kan også observere en venn som lager middag til foreldrene sine. Da vil vennen få masse ros og takknemlighet for hvordan han/hun oppførte seg. Da lærer man hvordan man kan oppføre seg. For å bruke denne læringsformen må man alltid oppfatte atferden rett. Kanskje den personen mente handlingen på en annen måte enn det du forsto. Man må også alltid huske atferden rett. Det er vanlig å glemme og tenke nytt, men om man skal bruke det rett må man huske godt. Sist men ikke minst må man ha ferdigheter og kunnskaper nok til å imitere atferden riktig. Har man ikke det, burde man ikke legge seg ut på forvann man ikke kjenner.





Emnekode : ORG-109  
Kandidatnr. : 9006  
Dato : 04.12.2015  
Ark nr. : (9) av 9

Den siste læringsformen er organisasjons-  
læring. Her velger jeg å sette sammen organisasjons-  
læring og kjennetegn for en lærende organisasjon.  
En lærende organisasjon oppfordrer medlemmene  
til å utfordre personlige ferdigheter. Dette velger  
de kanskje å gjøre på grunn av om medlemmene  
gjør dette vil de bli mer åpne og være villige til  
å ta inn mer informasjon og dermed lære mer.  
De oppmuntrer også til å ta folk til å tenke  
systematisk og som på organisasjonens visjon  
og ~~de~~ helhet. Grunnen til dette er fordi de vil  
medlemmene se hva som trengs å kanskje enles  
på og lære nye ting. Organisasjonen må stadig  
lære nye ting, ellersom samfunnet konstant er  
i endring. Den dagen organisasjonen slutter å  
lære, den dagen vil de slutte å eksponere.

Kommunikasjon er også et viktig nøkkelord i  
læring. Medlemmer lærer av hverandre!  
Organisasjonsmiljøet og kulturen bør være  
preget av åpenhet, slik at medlemmer og ledere  
kan gi ris og ros for å lære, og utvikle seg.  
Skiftingsageri ansatte kan også være smart.  
Unge og nye har ofte mye å komme med og  
ofte mye å lære av! Åpenhet, kommunikasjon  
og ~~et~~ samhold er alle viktige nøkkelord for  
en lærende organisasjon. ~~Hvis Agder Energi  
ikke hadde gjort dette vil~~