

Eksperter i Team

Prosessrapport

GULLFAKSLANDSBYEN 2006

GRUPPE 2

– Sitronen under press -



Håvard Larsen

Kjersti Skaug Bysting

Kristin Alne

Ole Martin Holmefjord

Rune Jerstad

9. mai 2006

Forord

Denne prosessrapporten er en del av vår besvarelse i faget Eksperter i Team. Vi har vært en av gruppene på Gullfakslandsbyen 2006. Gruppene har bestått av 5 studenter fra ulike studieprogram. Denne rapporten teller 40 % av totalkarakteren i faget, mens den faglige rapporten teller 60 %

Vi vil benytte anledningen å rette en stor takk til landsbyledelsen ved landsbyhøvding Jon Kleppe, assistent Jan Ivar Jensen og fasilitatorene Andreas Våge, Hilde Kristin Iversen og Hanne Freberg for all faglig og prosessrelatert bistand underveis i arbeidet. I tillegg vil vi takke Statoil og spesielt Vibeke Haugen for den faglige hjelpen i prosjektet.

Trondheim, 9.mai 2006

Kristin Alne

Ole Martin Holmefjord

Håvard Larsen

Rune Jerstad

Kjersti Skauge Bysting

Innhold

Forord	i
Innhold	ii
1. Innledning.....	1
2. Presentasjon av gruppen.....	2
Håvard Larsen	2
Kjersti Skauge Bysting.....	3
Kristin Alne	5
Ole Martin Holmefjord.....	6
Rune Jerstad	7
3. Landsbyledelsen og Statoil.....	10
4. Verktøy og teori	12
4.1 LIFO – metoden	12
4.1.1 Innledning.....	12
4.1.2 Resultater og diskusjon	14
4-2. Belbin – testen.....	19
4.2.1 Innledning.....	19
4.2.2 Gjennomføring	20
4.2.3 Resultater og diskusjon	21
4.3 Videoovervåket diskusjon	26
4.3.1 Innledning.....	26
4.3.2 Diskusjon.....	27
4.4 Oppsummering av utbyttet fra testene og videoovervåket diskusjon	33
5. Arbeidsprosessen.....	35
5.1 Presentasjon av fasene.....	35
5.2 Analyse av fasene.....	37
Fase 1: Oppstart/introduksjon	37
Fase 2: Klarlegging	39
Fase 3: Oppgaver og ansvarsområder fordeles, frustrasjon i teamet.....	40
Fase 4: Gruppebasert selvstendig arbeid	42
Fase 5: Avslutning.....	44
Oppsummering av fasene	45
6. Personlig oppsummering av eksperter i team	46
Håvard	46
Kjersti	48
Kristin.....	49
Ole Martin	51
Rune	53
7. Oppsummering	56
8. Kilder.....	57
Vedlegg 1: Samarbeidsavtale	58
Vedlegg 2: Oppgavebeskrivelse.....	60

1. Innledning

I denne rapporten ønsker vi å beskrive hvordan gruppe 2 i Gullfakslandsbyen 2006 i faget Eksperter i Team har arbeidet sammen som team. Vi ønsker å presentere gruppemedlemmene, fortelle hvordan gruppen har utviklet seg underveis i prosessen, og prøve å vise i hvilken grad gruppen har prestert i forhold til hva man kunne forvente.

Denne rapporten tar mål av seg å være et reflekterende dokument, og med dette menes at vi diskuterer og reflekterer hvorvidt vi har arbeidet og oppført oss på en måte som har vært optimalt i forhold til målsetninger og arbeidsoppgaver. Hvis noe skulle vise seg ikke å ha fungert optimalt, prøver vi å finne svar på hvorfor, og hva som eventuelt kunne vært gjort annerledes.

Det blir også diskutert hva som har påvirket atferden vår i arbeidet, og hvordan dette har innvirket på framgangen i prosjektet. I den sammenheng blir det presentert en del atferdstester som gruppen har vært igjennom, og hva slags refleksjoner vi har gjort i forhold til resultatene av disse.

2. Presentasjon av gruppen

I den første delen vil vi presentere hvert enkelt gruppemedlem. Alle presenterer seg selv og sin bakgrunn, samt hvilke forventninger de hadde til EiT. Deretter sier gruppemedlemmene litt om hvilket førsteinntrykk de satt igjen med om de andre etter den første landsbydagen.

Håvard Larsen

Kommer fra: Ski i Akershus

Alder:24



Mitt navn er Håvard Larsen og er 24 år. Har vokst opp i Ski, en snau halvtimes kjøretur sør for Oslo. I Trondheim bodde jeg og samboeren min det første året like ved Dragvoll før vi flyttet til Moholt hvor vi fortsatt bor. Jeg ser på meg selv som en person som stort sett er positiv og i godt humør, samtidig som jeg tror jeg er ganske sosial. På fritiden liker jeg å stå på ski, både langrenn og telemark i tillegg til å trene kondisjon og styrke. På NTNU går jeg 4.klasse sivilingeniør ved studieretningen for Geofag- og petroleumsteknologi. Det var egentlig litt tilfeldig at det ble akkurat denne studieretningen men jeg var klar på at det skulle bli en av sivilingeniør- linjene ved NTNU. Som spesialisering innen Geofag- og petroleumsteknologi har jeg valgt petroleumsteknologi. Innen petroleumsteknologi har jeg valgt boreteknologi.

Når det gjelder faget EiT hadde jeg hørt rykter om at enkelte mente at det ikke var noe spesielt givende fag. Av den grunn hadde jeg ikke så store forventninger til faget. Da det ble klart at jeg kom inn på Gullfakslandsbyen var det med blandede følelser. På den ene siden visste jeg at dette var landsbyen jeg fikk mest faglig utbytte fra og som jeg hadde sett meg ut å forhånd som den mest interessante. På den annen side tenkte jeg at det kunne komme til å bli mye ansvar for meg i og med at jeg i utgangspunktet var én av to som skulle kunne mest om Gullfaks og petroleumsteknologi på forhånd.

Gruppens førsteinntrykk av Håvard

Kjersti: Håvard hadde jeg gått i klasse med i tre og et halvt år, men vi hadde ikke blitt så godt kjent. Jeg oppfattet Håvard som litt stille, men alltid med et smil på lur. Det virket som ting han sa var gjennomtenkte, og selv om han ikke var den som ropte høyest hadde han gjort seg opp en mening om spørsmål vi diskuterte.

Kristin: Håvard virket for meg som en blid og lite konfliktsøkende person. I forhold til uttalelsene sine første dagen var han kanskje ikke så veldig motivert for eksperter i team.

Ole Martin: Håvard var en av to petroleumsstudenter. Jeg oppfattet Håvard som en litt mer reflekterende person, en person man må omgås litt med før man blir kjent. Samtidig var jeg overbevist om at Håvard kom til å bli en skikkelig moromann når han ble mer varm i trøya.

Rune: Håvard var den i gruppen som jeg brukte lengst tid på å bli kjent med. Helt i starten var jeg litt usikker på hvor jeg hadde han, men det tok likevel ikke lang tid før inntrykket av Håvard bestod av at han var en hyggelig, rolig og jovial kar som alle liker. Han var også en av dem med ”riktig faglig bakgrunn”, men da jeg bemerket dette virket han redd for å få for stort ansvar i gruppen.

Kjersti Skauge Bysting

Kommer fra: Lørenskog utenfor Oslo

Alder: 23



Jeg går fjerde året på siving i Geofag og Petroleumsteknologi, hvor jeg går studieretning for petroleumsteknologi og har valgt å spesialisere meg i boring. På fritida spiller jeg innebandy på andrelaget til NTNUI Dragvoll, og er med i styret der. Jeg er også trener i svømming, hvor jeg jobber med barn fra 10 til 16 år som vil bli flinkere til å svømme og være med i konkurranser. Jeg ser på meg selv som ganske sosial og liker godt både å feste og bare slappe av med venner.

Da jeg hadde sommerjobb i Hydro jobbet jeg litt med reservoarsimulering, og jeg håper dette kan komme til nytte i dette prosjektet. Jeg var ikke så veldig begeistret for Eksperter i Team i utgangspunktet, men faget var obligatorisk så jeg var forberedt på å gjøre det beste ut av det.

Da jeg fikk vite at jeg var kommet på Gullfakslandsbyen ble jeg litt mer positiv til faget. Jeg så muligheten til å lære noe faglig interessant, selv om prosessrapporten ikke fristet så veldig. At man har muligheter til å knytte kontakter innen Statoil og få litt inntrykk av bedriften så jeg også på som positivt, siden dette er en bedrift det kan bli aktuelt å søke jobb hos senere.

Jeg ser på meg selv som en rolig og nøyaktig person. Jeg prøver å lytte til alles meninger, men liker at ting blir gjort på en måte jeg er fornøyd med. Dette kan gjøre at andre oppfatter meg som litt pirkete. Jeg er litt redd for at gruppen skal forvente for mye av meg siden jeg er en av to med gode forkunnskaper innenfor petroleumsteknologi på gruppen, og fordi jeg har holdt litt på med Eclipse tidligere. Mitt mål med faget er å få en god karakter og lære mer både faglig og om samarbeid som kan bli nyttig senere.

Gruppens førsteinntrykk av Kjersti

Håvard: Selv om vi har gått på det samme studiet i 3,5år hadde vi ikke tidligere vært på samme gruppe. Jeg er litt usikker på hvor motivert hun var for EiT. Kjersti virket som en person som er god faglig og som sitter inne med mye kunnskap som kan bli nyttig spesielt med tanke på fagrapporten. Ellers virker hun som en sosial og omgjengelig person.

Kristin: Kjersti så jeg på som den viktigste ressursen på gruppa. Det virket som at hun hadde en god forståelse samt at hun var veldig oppegående sosialt sett.

Ole Martin: Førsteintrykket mitt av Kjersti beskrives best som ”sivilingeniør”. Hun var en av to petroleumsstudenter på gruppen, og hun ga uttrykk for å ha ganske peiling på sakene sine. I forhold til inntrykket mitt første dagen, forventet jeg at hun kom til å ta ganske mye styring i gruppa.

Rune: Kjersti virket litt mer bestemt enn resten av gjengen, og da jeg fikk vite at hun hadde ”riktig faglig bakgrunn” håpet jeg at hun skulle ta faglig kontroll. Hun hadde også noe tidligere erfaring med simulering så jeg anså henne som en viktig del av gruppen.

Kristin Alne

Kommer fra: Sauda i Rogaland

Alder: 23



Etter gymnaset jobbet jeg først i Statkraft et halvt år og dro deretter på jordomseiling for å bestemme meg for hvilken vei jeg skulle gå videre. Valget falt ikke overraskende på sivilingeniør - studiet energi og miljø i Trondheim, noe jeg ikke har angret på etter at første semesteret var unnagjort. Senere valgte jeg å fordype meg innen varme- og energiprosesser og regner med å jobbe i olje- og gassindustrien i framtida.

På fritida sysler jeg med skigåing, telemark og dans. Dessuten liker jeg veldig godt å reise. Som utvekslingsstudent i Sør-Afrika i høst fikk jeg også øynene opp for surfing, noe som er vanskelig å kombinere med et liv i trønder - hovedstaden.

Jeg valgte Gullfaks-landsbyen for å lære mer om det som skjer ute på norsk sokkel og fordi jeg hadde hørt mye positivt om opplegget her. Det er veldig spennende å få jobbe så tett opp mot en bedrift med reelle problemstillinger.

Som person er jeg omgjengelig og glad i en fest. Jeg blir ofte mellommann i konflikter selv om jeg prøver å unngå dem så godt jeg kan. Mine venner vil nok karakterisere meg som en god lytter og en som er veldig engasjert. Når det gjelder svakheter må jeg nok innrømme at jeg er nokså sta og kan til tider argumentere mye for mitt syn. Dessuten har jeg ifølge min pappa mangel på respekt for andre sin tid i og med at jeg alltid er fem minutter for seint ute...

Gruppens førsteinntrykk av Kristin

Håvard: Kristin er en meget sosial person som det var veldig lett å snakke med. Hun virket også oppegående når det gjaldt prosjektarbeid og jeg fikk inntrykk av at hun kunne bli en ressurs for gruppen i og med at hun virket seriøs og ordentlig.

Kjersti: Kristin oppfattet jeg som ei jordnær, men spennende jente. Hun var ikke den som pratet mest, men det virket som hun ikke var redd for en utfordring og hun virket som ei

veldig sosial jente som det var lett å prate med. Jeg fikk også inntrykk av at hun var ganske flink til å organisere ting og sette opp disposisjoner og arbeidsfordelinger og lignende.

Ole Martin: Kristin fornemmet jeg som en snill og grei jente. Bortsett fra det er det vanskelig å si noe om førsteinntrykket mitt av henne, rett og slett fordi hun jeg oppfattet henne som ganske alminnelig og ordinær.

Rune: Kristin hadde jeg utvekslet et par setninger med tidligere på dagen, før gruppeinndelingen, og allerede fått et positivt inntrykk av. Da jeg oppdaget at vi kom på samme gruppe tenkte jeg at det var bra. Jeg fikk videre også inntrykk av at hun kanskje var litt sjenert for nye mennesker.

Ole Martin Holmefjord

Kommer fra: Bergen

Alder: 25



Er på mitt 4. år på linjen for industriell økonomi og teknologiledelse. Min tekniske fagkompetanse er innenfor maskinfag, mens jeg på den økonomiske og administrative siden av studiet spesialiserer meg innenfor utfordringer knyttet til industriell logistikk og innkjøpsledelse. Grunnen til at jeg har valgt denne retningen i studiet mitt, er muligheten til å kombinere interessen min for realfag og økonomi.

På fritiden er jeg glad i sport, være sosial med venner og fest. Jeg har i mange år drevet aktivt med idretten squash, og gjennom studietiden har jeg vedlikeholdt interessen for denne idretten.

Som person ser jeg meg selv som positiv og omgjengelig, og jeg har alltid satt pris på å bli kjent med nye mennesker. Jeg tror mine sterke sider er at jeg som oftest finner meg fort til rette i nye miljøer, og at jeg kan finne tonen med de fleste mennesker. Mine svake sider kan være at jeg kanskje kan være sta hvis jeg er overbevist om noe, og at jeg liker diskusjon for diskusjonens skyld.

Da jeg søkte gullfakslandsbyen, regnet jeg med å ha liten teknisk kunnskap om problemstillingene rundt relevante prosjekter. Dette så jeg på som en utfordring, men også en stor mulighet til å utvide min horisont. I tillegg hadde jeg hørt mye positivt om landsbyen, og om god oppfølging fra fagstab og Statoil.

Gruppens inntrykk av Ole Martin

Håvard: Jeg fikk inntrykk av at han var en humørspreder som alltid hadde en kommentar på lur og glimt i øyet. Faglig sett virket det som han ikke hadde de store bakgrunnskunnskapene men han ga uttrykk for at han kunne bidra mye på prosess- og økonomidelen, noe jeg satte stor pris på.

Kjersti: Ole Martin virket som han hadde mye peiling på hvordan man bygger opp og skriver oppgaver. Han sa selv at han ikke hadde så mye greie på den faglige biten, men det virket som han hadde ambisjoner om å gjøre en god del på prosessrapporten og var innstilt på at den skulle bli bra! Jeg oppfattet Ole Martin som en blid og entusiastisk gutt.

Kristin: Bergenseren og humørsprederen Ole Martin ga med en gang uttrykk for å være litt sløv. Likevel er jeg sikker på at han tar i når det trengs og at han er flink til å ordlegge seg. Jeg var veldig glad for at vi fikk en som han på gruppen.

Rune: Ole Martin var den på gruppen jeg tidlig fikk best kontakt med. Han spredte godt humør og, som den småfrekke bergenseren han er, virket det som han kunne ta både spøk og alvor med samme gode tone.

Rune Jerstad

Kommer fra: Kristiansand

Alder: 26



Jeg tar Mastergrad i bygg- og miljøteknikk, spesialisering innen konstruksjonsteknikk. Da jeg har Bachelorgrad fra Høgskolen i Oslo begynte jeg her i 4. klasse. Mellom Høgskolen og NTNU jobbet jeg 1 år i Aas Jakobsen (Oslo) som er et byggteknisk konsulentfirma. Derfra fikk jeg permisjon for å ta toårig påbygning til mastergrad. Jeg valgte NTNU fordi det er en

anerkjent skole blant gamlegutta i bransjen. Elisabeth og jeg eier en leilighet i Oslo sammen, så jeg føler vel egentlig at jeg bor der.

Etter videregående har jeg jobbet med å spa ting inn i maskinene på smelteverk, sortere bokser med sko og kjøre dem ut til skobutikkene, og vært lærervikar på barneskole. Deretter avtjente jeg førstegangstjenesten, noe jeg, på tross av negativ forutinntatthet, synes var både interessant og givende, og endte også opp med å verve meg et ekstra år som fredsbevarende soldat.

Som person anser jeg meg for å være analytisk og jeg liker bedre å planlegge enn å utføre. Jeg jobber mer effektivt når jeg har en følelse av oversikt og kontroll. Naturen setter jeg stor pris på, men kommer meg altfor lite ut i den. Jeg er sjeldent så tilfreds som når jeg sitter sliten på en stein langt opp på fjellet og spiser real turmat. Festing var jeg en hai på, men er blitt merkbart roligere de siste årene. Antar at dette kommer av alder og visdom.

Jeg satte opp Gullfakslandsbyen som et av mine ønsker fordi oljebransjen generelt virker interessant og er noe jeg vil lære mer om. Dessuten foretrakk jeg en mer teknisk orientert landsby. Jeg forventer å lære mer om petroleumsteknologi, samarbeid og meg selv.

Gruppens inntrykk av Rune

Håvard: Rune virket som en som tok EiT seriøst og syntes at en god karakter var en viktig motivasjon. Ellers ga han inntrykk av å være en sosial og ærlig person som sier det han mener.

Kjersti: Rune oppfattet jeg som motivert og seriøs, og ikke redd for å si hva han mente i diskusjoner. I tillegg virket han som en morsom og blid gutt.

Kristin: Rune virket som en veldig hyggelig og ærlig gutt. Jeg fikk inntrykk av at han var veldig motivert i forkant av oppgaven og at han var en type som ikke er redd for å si hva han mener.

Ole Martin: Rune oppfattet jeg som en hederlig og ærlig mann. Han var offensiv i diskusjonen, og uredde for å gi uttrykk for meningene sine. Selv om han ga uttrykk av å være

seriøs og et skikkelig arbeidsjern, hadde jeg en blandet følelse av om han kom til å ta styring i gruppa.

3. Landsbyledelsen og Statoil

Jon Kleppe har vært landsbyhøvding på Gullfakslandsbyen 2006. Jon har et veldig behagelig vesen som det er lett å like. Han har vært til god hjelp når vi har hatt konkrete problemer og en meget god støttespiller i situasjoner hvor vi har følt at det har gått trått i prosjektet. I den anledning har han vært en stor motivator for oss og fått oss til å se fremover når vi har følt at vi har hatt lite fremgang i prosjektet. I tillegg har han gitt en hjelpende hånd på simuleringsdelen når Kjersti har stått fast.



Landsbyhøvding Jon Kleppe.



Assistent Jan Ivar Jensen.

Assistent Jan Ivar Jensen har i tillegg til Jon hjulpet til mye på den faglige delen av prosjektet. Jan Ivar ga oss et lynkurs i reservoarteknikk og i simuleringsprogrammet Eclipse. Ellers har han vært mye å finne rundt simuleringssjefen vår, Kjersti, og hjulpet til der hvor det har oppstått problemer. Jan Ivar er en særdeles glad person med et veldig godt humør som det er vanskelig å mislike. Han har alltid hatt en kommentar på lager som har fått lettet litt på stemningen når den har vært dårlig innad i gruppa.

Under prosessen har Kjersti og Jan Ivar hatt mange diskusjoner og de har stort sett kommet frem til en felles løsning på problemene selv om de har hatt misforståelser underveis. Dette har muligens kommet av at spørsmålene vi har stilt har vært for lite konkrete og at Jan Ivar av den grunn ikke har forstått hva vi egentlig har spurt om. Det kan også ha hatt sammenheng i at datamaterialet vi fikk tilsendt fra Statoil var ukjent for han slik at det tok litt tid for ham å sette seg inn i det. Han måtte jo også hjelpe andre grupper med deres simuleringer slik at han kan ha forvekslet litt.

Fasilitatorene på landsbyen vår har vært Andreas, Hilde og Hanne.



Fra venstre: Andreas, Hilde og Hanne

Disse har vært engasjert for å hjelpe gruppene med å komme i gang med prosessdelen av faget. Deres stilling har vært ny for oss i og med at dette er det første prosjektet hvor vi har gått så dypt inn på de menneskelige relasjonene innad i en gruppe og ikke bare skrevet en faglig rapport. Av den grunn hadde vi litt problemer i starten med å finne ut hva vi konkret skulle bruke dem til. Utover i prosessen, da vi hadde fått litt inntrykk og noen leksjoner fra dem angående gruppeprosessen, så vi at de ville komme til stor nytte i skrivingen av prosessrapporten. Deres jobb var ikke å skrive prosessdelen for oss men heller det å få satt i gang tankeprosesser om hvordan hver enkelt oppfattet seg selv i gruppa og hvordan gruppa samarbeidet totalt sett. I etterkant kan vi si at det var svært nyttig med innspillene de kom med og det hjalp oss mye på prosessdelen.

I tillegg til personalet ved NTNU har vi hatt løpende kontakt med Statoil. Her vil vi spesielt trekke frem Vibeke Haugen som har vært til veldig god hjelp på den faglige delen av prosjektet. Kjersti og Vibeke har hatt hyppig kontakt både per telefon og e-post angående simuleringen og de har stort sett vært enige om hvordan ting skulle gjøres. Dette gjelder i første omgang med tanke på simuleringen. Vi har ikke vært redde for å stille henne spørsmål om ting som for oss har vært problematiske mens de har vært innlysende for henne. Vi synes at det har vært meget positivt hun har satt seg inn i problemene våre og vært så tilgjengelig og behjelpelig som hun har vært.

4. Verktøy og teori

4.1 LIFO – metoden

4.1.1 Innledning

LIFO-metoden er en undersøkelse som kartlegger en persons atferdsstiler i medgangs- og motgangssituasjoner. Undersøkelsen skiller atferdsstilene i fire hovedkategorier:

- ”supporting – giving” (SG)
- ”controlling – taking” (CT)
- ”conserving – holding” (CH)
- ”adapting – dealing” (AD)

Karakteristikkene er beskrevet i utdelt materiale om LIFO-metoden, samt egne tolkninger av hva ulike atferdsstiler innebærer.

Metoden måler produktiv bruk av nevnte atferdsstiler, gitt at ens score ligger mellom 17 og 30. Dersom man for en atferd scorer mindre enn 17, kan dette bety at en bruker den aktuelle stilen i for liten grad, og med fordel kan jobbe med å bruke den mer. Dersom man havner i andre enden av skalaen, og scorer mer enn 30 for en atferdsstil, er ikke dette nødvendigvis udelt positivt. En score over 30 for en gitt stil kan tyde på at en overdriver bruken av den aktuelle stilen. Dette kan føre til at man ikke lenger oppleves som (for eksempel) ”adapting”, men tipper over til mer ”dealing”, og dermed oppfattes som ensrettet og overdreven i en eller annen retning.

SG: Supporting - Giving

En person med høy score i her setter høye standarder for både seg selv og andre, og en person som har tillit til at andre utfører oppdrag i henhold til avtale. En score over 30 på denne stilen kan indikere at man involverer seg i overkant mye i andres arbeid, mer enn hva som forventes og oppfattes rimelig fra andre.

CH: Conserving – Holding

En person med høy score her kan karakteriseres som en analytisk og metodisk person, med fokus på logiske resonnementer og fakta. En person som overdriver bruken av denne atferdsstilen vil være i overkant opptatt av analyser og metoder, og kan ha problemer med å ta beslutninger når tilstrekkelig data ikke er tilgjengelig.

CT: Controlling – Taking

En person som har høy score her karakteriseres ved å være handlekraftig og målrettet. Dette er også en person som liker utfordringer, og gjerne presser på for å avdekke skjult motstand. En person som bruker denne stilen i for stor grad, kan bli karakterisert som en som tilsidesetter andre personer, og kun er ute etter egen ære og berømmelse. Dette kan skape en atmosfære av usikkerhet, der andre individer kan ha vanskelig for å fremme egne meninger.

AD: Adapting – Dealing

En høy score her indikerer at en person er opptatt av å holde en god tone, forståelse og enighet. Dette er en person som fungerer som en relasjonsbygger og brobygger i en gruppe. Scorer man over 30 på denne atferdsstilen, kan det tyde på at en prøver å gjøre seg til lags med alle, og at man kan være ukonsekvent i forhold til egne meninger. Ønsket om enighet og hurtige løsninger kan føre til at man neglisjerer langsiktige mål.

[1]

4.1.2 Resultater og diskusjon

Under gjengis resultatene for hele gruppen. I tabellen vises høye verdier merket med rødt og lave verdier merket med blått. Høy/lav verdi defineres som alle verdier innenfor +/- 3 poeng fra ekstremalverdien.

		SG	CT	CH	AD
Kristin	Pos.	22	18	22	28
	Neg.	22	13	21	34
Håvard	Pos.	26	9	27	28
	Neg.	28	17	22	23
Rune	Pos.	26	18	28	18
	Neg.	17	19	31	23
Ole Martin	Pos.	22	19	19	30
	Neg.	14	27	20	29
Kjersti	Pos.	24	20	29	17
	Neg.	16	29	30	15

Figur 2: Oversikt over gruppemedlemmenes resultater fra LIFO- metoden

Håvard

I utgangspunktet var jeg ikke så veldig positiv da jeg hørte at hele landsbyen skulle ha en personlighetstest. Dette var både fordi jeg ikke syntes det virket så veldig interessant samt fordi jeg ikke syntes at vi skulle bruke den dyrebare tiden onsdagene er på noe som for meg virket som en uinteressant test.

Men da vi fikk litt mer informasjon fra LIFO-sjef Egil Tjåland om hva testen gikk ut på og at det ikke skulle ta så lang tid fikk jeg et litt mer positivt syn på det.

Når det gjelder spørsmålene i selve testen synes jeg de var greie. Det var derimot ikke like lett på alle spørsmål å rangere svaralternativene fra 1-4 med hensyn til hva som var ”mest meg”.

I medgang har jeg tre forholdsvis like verdier med AD som den høyeste scoren. Verdiene mine ble hhv i medgang/motgang: 28/23 i AD, 27/22 i CH og 26/28 i SG. I CT fikk jeg en verdi på 9/17. Når det gjaldt verdiene i CT med 9/17 fikk jeg senere vite at det var veldig uvanlig å få en score på 9 for noen av sidene i og med at 9 er den absolutt laveste verdien man kan få. Jeg ble litt overrasket over at jeg fikk en så lav verdi på CT i og med at jeg føler selv

at jeg liker å få ting gjort og tar gjerne litt ansvar for at det skal skje. I motgang er derimot CT verdien mer som forventet men fortsatt den klart lavest verdien av de fire.

Verdiene for SG, AD og CH er noenlunde som forventet. Den høye scoren på AD kan skyldes at jeg misliker når det er dårlig stemning og at jeg heller unngår å si min mening i håp om å holde på en god harmoni i gruppen. Høy verdi på SG er ikke uventet fordi jeg ser på meg selv som ganske god til å gi støtte dersom noen trenger min hjelp, men samtidig kan den forholdsvis høye scoren tyde på at jeg i enkelte tilfeller kan være ”for snill” og redd for å si nei slik at jeg kan være på grensen til å bli utnyttet. Ingen av verdiene er derimot så høye at det er noen fare for at jeg overdriver bruken av noen av sidene.

I motgang er, ifølge denne testen, SG min foretrukne stil mens AD og CH er reservestilene mine. Igjen er CT den minst brukte stilen.

Kjersti

Jeg hadde tatt LIFO-testen tidligere, så jeg visste hva den gikk ut på og omtrent hvilke stiler som var mine minst og mest foretrukne. Resultatene mine ble:

Min mest foretrukne stil er Conserving – Holding (CH) både i medgangs- og motgangssituasjoner, og jeg vil si at jeg kjenner meg igjen på de aller fleste punktene som er nevnt. Jeg analyserer og tolker og arbeider ofte metodisk. Jeg ser betydningen av logikk, fakta og systemer og kjenner meg også igjen i å forklare fordelene med mitt eget syn, men samtidig presentere alternativer. Jeg kjenner meg også litt igjen i noen av punktene som står under overdreven bruk. Blant annet tror jeg at jeg noen ganger kan forvirre folk med for mange alternativer, og jeg kan nok også behandle analyse, data og prosedyrer som mål istedenfor middel. Det var nyttig å lese igjennom punktene under overdreven bruk og finne ut at jeg kjenner meg igjen noen av de. Jeg har aldri tenkt noe særlig over det, men jeg tror det kan være nyttig å tenke litt på å kanskje begrense meg litt i noen situasjoner.

I medgang scorer jeg midt på treet på Supporting – Giving (SG), og ganske lavt på Controlling – Taking (CT) og Adapting – Dealing (AD). Dette stemmer nok ganske bra med hvordan jeg er. Jeg hadde en del høyere på CT sist jeg tok testen, og jeg kjenner meg nok igjen i en del egenskaper som står under CT, så jeg skulle muligens hatt litt høyere score på CT.

I motgang ser jeg at SG faller ganske mye og CT går mye opp. Dette er nok litt riktig. Hvis ingen andre tar kontrollen og får ting gjort, ender det som oftest opp med at jeg tar ansvar og sørger for at tingene blir gjort. Jeg jobber godt under press, og liker å bli ferdig med ting. Dette kan nok gå litt ut over hjelpsomheten overfor andre og tilliten og troen på andre.

Jeg ser at AD er min minst foretrukne stil både i medgang og motgang. Dette er jeg ikke helt enig i. Jeg kjenner meg igjen i mye av det som står om AD også. Blant annet prøver jeg å forstå og ta hensyn til andres følelser og behov, og jeg prøver å skape en god tone i forhold.

Jeg syns det var nyttig å ta denne testen, ikke bare for å se resultatene, men for å få input på hvilke egenskaper man kanskje må jobbe med å tone ned eller justere opp. Jeg syns det var nyttig å se på oversikten over hvordan forskjellige stiler ser på andre stiler. Jeg tror jeg er mer klar over hvordan andre kan oppfatte meg, uten at jeg alltid mener å bli oppfattet på den måten, så det vil jeg ta med meg.

Kristin

I utgangspunktet var jeg litt skeptisk til LIFO-testen fordi jeg tidligere ikke har vært borti andre tester enn de som står i ukebladene. Den viste seg derimot å være helt ufarlig, og utkommet av testen samsvarte stort sett bra med hvordan jeg ser på meg selv og hvordan andre oppfatter meg som person.

Min hovedstil er helt tydelig AD både i medgangs- og motgangssituasjoner. Jeg kjenner meg veldig godt igjen som en forhandler og en som tilpasser seg andre. Opp gjennom årene har jeg prøvd å unngå konflikter og de gangene jeg har havnet i noen har jeg stort sett fungert som fredsmegler. Med poengsummen 28/34 kan det tenkes at jeg overdriver bruken av AD og at begge parter derfor føler at jeg er på deres side. Her kjenner jeg meg igjen.

Ellers kommer jeg godt overens med alle typer mennesker og tilpasser meg lett nye situasjoner.

Min minst brukte stil er ifølge testen CT og det var litt overraskende at jeg bare scoret 18/13 her. I løpet av studietiden har jeg flere ganger tatt en ledende rolle i forbindelse med prosjekter og organisasjonsarbeid fordi den ansvarlige ikke har gjort jobben sin. Jeg liker å få ting unnagjort og synes også at andre rundt meg bør følge opp avtaler.

Poengsummene jeg oppnådde under SG og CH tilsier at dette er reservestilene mine. Når jeg føler at jeg ikke har noe faglig å bidra med i en gruppe kan jeg nok bli litt forsiktig og passiv. Vet jeg først hva jeg skal gjøre arbeider jeg både systematisk og grundig.

Generelt merker jeg at jeg har blitt mer bevisst på mine egenskaper og hvordan jeg oppfører meg etter å ha gjennomført denne testen.

Ole Martin

Resultatene mine fra LIFO-testen viser klart at min foretrukne stil er AD (30/29), både ved medgang og motgang. Denne stilen indikerer en fleksibel og omgjengelig person som finner tonen med de fleste mennesker, og dette kjenner jeg meg godt igjen i. Scorene mine for AD viser imidlertid at jeg er på grensen til å overdrive bruken av denne atferden, noe som kan indikere at jeg kan være en kompromissmaker, og at det kan bli vel mye dealing. Etter hva jeg tror om meg selv kan jeg nok en del ganger foretrekke kompromiss framfor konflikt, og jeg liker jo å være venner med alle, men jeg føler ikke jeg er spesielt ettergivende som person.

I motgang scorer jeg også høyt på CT, i følge testen. Dette kjenner jeg meg igjen i. I situasjoner der vi har vært flere involvert, og ting ikke har gått som planlagt, ender jeg ofte opp med å ta ansvar. I medgang scorer jeg lavt på CT, og dette stemmer nok ganske godt for meg.

Jeg scorer generelt sett lavt på SG (22/14) og CH (19/20), og dette tilsier at dette er reservestilene mine. At jeg scorer så lavt på SG i motgang kjenner jeg meg ikke helt igjen i. Begrepene som brukes for høy score på SG er blant annet hjelpsom, forståelsesfull og samarbeidsvillig, og jeg føler nok at jeg har mer av disse egenskapene enn hva som kommer fram fra testen

At jeg scorer lavt på CH indikerer at jeg kan være passiv i gruppesammenheng. Dersom jeg føler andre i gruppen har mer faglig bakgrunn innenfor et emne, stemmer nok dette for meg. Et eksempel på dette var da vi skulle velge prosjektoppgave på Gullfakslandsbyen. Da hadde jeg liten teknisk kunnskap rundt problemstillingene, og jeg ble stort sett sittende passiv.

Selv om jeg tidligere har vært bevisst på meg selv og hvordan andre oppfatter min person, ble det lettere å sette ord på det etter å ha tatt denne testen.

Rune

Resultatene fra LIFO-testen viste at jeg i en positiv setting skårer høyt på Conserving Holding (CH) og Supporting Giving (SG). Jeg skårer lavt på Controlling Taking (CT) og Adapting Dealing (AD). I negative eller konfliktsituasjoner gir testen meg enda høyere poeng i CH. AD ligger nå midt på skalaen. CT og SG har begge nå lav skår. Det mest påfallende med resultatet er SG verdien som går fra høy i positiv setting til den aller laveste i motgang. CH blir enda mer fremtredende i motgang, og jeg går fra lite AD til middels. CT verdien er lav og omtrent uendret i begge settingene.

Jeg føler at disse resultatene stemmer godt med hvordan jeg er. Skal jeg plassere meg i en gruppe må det bli CH. Det er jeg stolt av da jeg synes CH står for mange fine egenskaper, for eksempel nøyaktighet og nøytrale analytiske vurderinger. Hvis jeg skal peke på noen negative sider dette atferdsmønsteret kan innebære for meg, vil jeg trekke fram tre ting: motvilje mot nye ting, avventer i stedet for å handle, og å bruke for langt tid på å nå frem til resultatene.

SG verdien som stuper i motgang stemmer nok også med min atferd. Jeg kan være veldig hjelpsom, men i motgang har jeg nok lettere for å tenke at jeg fikser mine ting, så får de andre ta ansvar for sine egne problemer.

Det jeg føler testen ikke klarer å avdekke er endringene ut ifra mer nyanserte situasjoner enn kun medgang eller motgang. Er jeg i en gruppe hvor det er lite initiativ ”stiger CT-verdien” min for å fylle tomrommet. Hvor sta og firkantet jeg er, avhenger totalt av hvor viktig jeg synes saken er. Jeg tror de fleste opplever meg som lite sta eller firkantet, og dermed kanskje med noe lavere CH verdi enn hva testen skulle anslå.

Vi skal ikke tolke altfor mye inn i testresultatene. Jeg er uansett en hyggelig og omgjengelig kar som er flik til å samarbeide med. Testen var lærerik og gjorde meg mer bevisst på mitt atferdsmønster og hvordan en gruppe arbeider sammen og ser på hverandre.

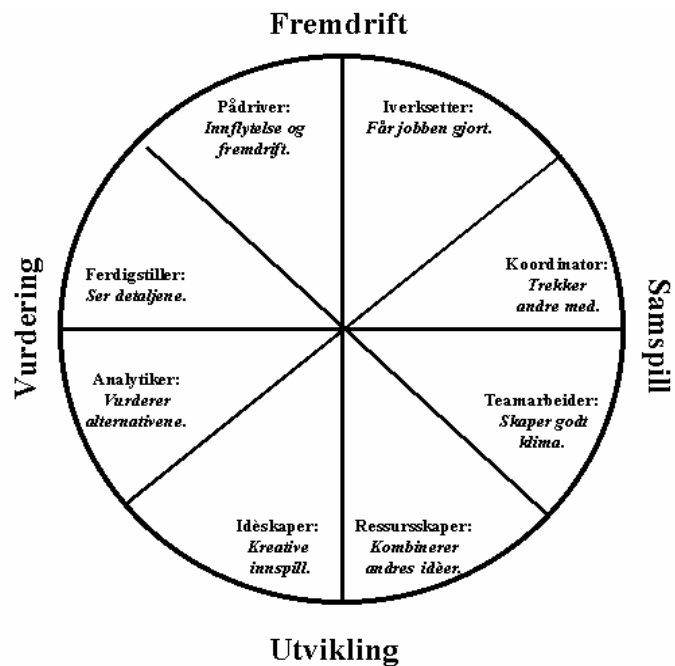
4-2. Belbin – testen

4.2.1 Innledning

Belbin – testen er et nyttig verktøy som er mye brukt for å sette sammen gode team. Utgangspunktet er Meridith Belbins studier av team og deres arbeidsprosesser gjort over flere år. Belbin endte opp med ni ulike teamroller som burde være representert i enhver gruppe eller team. I dag brukes åtte av disse rollene;

- Pådriver
- Iverksetter
- Koordinator
- Teamarbeider
- Ressursskaper
- Idéskaper
- Analytiker
- Ferdigstiller

For mange ”like” personer i et team har vist seg å kunne føre til ensretting tenking. Det er viktig at hvert medlem aksepterer sin rolle og får den til å passe inn med de andre i teamet. I praksis er det mulig å spille mange forskjellige roller så sant man blir oppmerksom på hva som trengs for å fylle ut teamrollehjulet. [2]



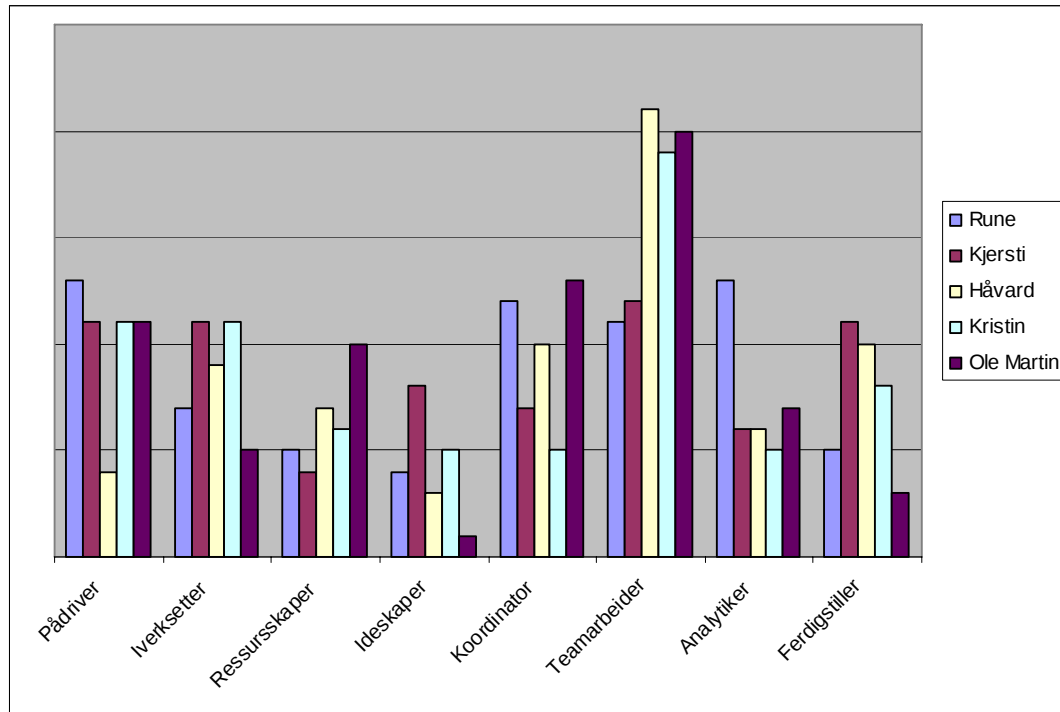
Figur 3: Teamrollehjulet. [3]

4.2.2 Gjennomføring

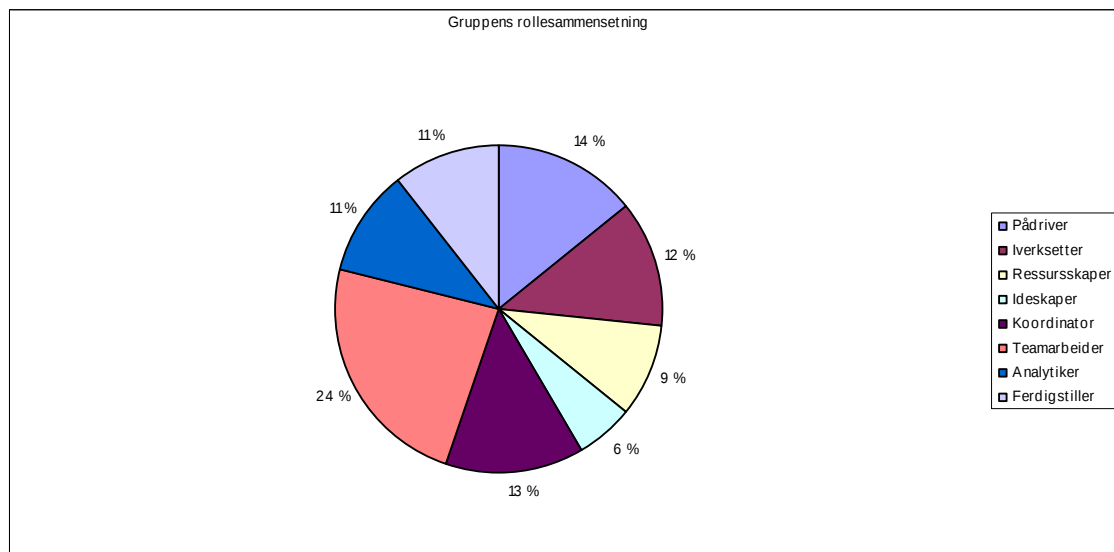
I vårt tilfelle var gruppene satt sammen før første dag uten at man visste noe om de ulike medlemmenes rolleprofiler. Selv om vi ikke ble oppfordret til å ta Belbin – testen fra landsbyledelsen valgte vi likevel å gjennomføre den nettopp for å kartlegge hvilke ressurser vi hadde. Vi møttes i uformelle omgivelser hjemme hos Kristin og kombinerte jobbingen med pizzaspising. I og med at vi tok testen halvveis ut i semesteret kunne vi sammenligne resultatene med erfaringene vi hadde hatt så langt i arbeidsprosessen.

4.2.3 Resultater og diskusjon

Vi har valgt å presentere resultatene grafisk ved hjelp av et stolpe- og et kakediagram.



Figur 4: Figuren viser enkeltmedlemmenes rolleprofiler.



Figur 5: Figuren viser gruppens rollesammensetning.

Slik det fremgår av figuren dekker vi de fleste rollene med unntak av ideskaperrollen i gruppen vår. Kommentarer til resultatene fra hvert gruppemedlem følger under.

Håvard

Etter å ha gjennomført LIFO- testen og sett hvilke resultater jeg fikk der var det interessant å se hvordan resultatene ble med en annen test også. Jeg var ikke like skeptisk i forkant av Belbin-testen i og med at jeg følte at jeg hadde vært gjennom det før. Etter å ha lest første spørsmål og sett på de forskjellige svaralternativene satt jeg igjen med en følelse av at dette kom til å bli litt tilfeldig. Spørsmålene var greie men jeg synes det var vanskelig å rangere svaralternativene med poengsum etter hva som var mest likt meg. Derfor satt jeg igjen på slutten av testen med en følelse av at dette var litt bingo for min del.

For å ta de verdiene som skiller seg mest ut først så vil jeg si at verdien for teamarbeider stemmer veldig godt med hvordan jeg oppfatter meg selv. Dette sier ifølge testen at jeg bruker denne rollen som min primær- rolle i et team- arbeid. I beskrivelsen av teamarbeider står det blant annet at dette er personen som har ”talent til å viske ut friksjoner mellom andre teamdeltakere”. Det kjenner jeg meg veldig godt igjen i, det er viktig for meg at tonen er god mellom gruppemedlemmene og at det ikke er noen store konflikter. Koordinator, ferdigstiller og iverksetter var de andre egenskapene som jeg fikk høyest verdi på. Synes generelt at dette beskriver meg ganske godt. Jeg synes selv at det er ganske viktig å levere noe som er gjort skikkelig og ikke halvveis. Når det gjelder beskrivelsen av koordinator så kjente jeg meg ikke helt igjen i at det gjerne var en dominant person som ikke blir oppfattet som spesielt intelligent av de andre i teamet. Liker gjerne selv å tro at jeg er litt intelligent, og jeg ser ikke på meg selv som dominant i det hele tatt.

De laveste verdiene fikk jeg på pådriver og idéskaper. Det stemmer godt med hva jeg synes selv også. Som pådriver og ”den sterke” ser jeg ikke meg selv i det hele tatt. Jeg er ikke den personen som tar ordet og blir sterkt drevet av resultater. I beskrivelsen står det at pådriveren ofte blir sett på som antitesen til teamarbeider og ettersom jeg fikk en veldig høy verdi på teamarbeider så stemmer det at jeg skal få en lav verdi som pådriver. Jeg ser heller ikke på meg selv som idéskapende, så det stemmer bra med en lav score her.

Kjersti

Jeg scoret høyest på Teamarbeider, Ferdigstiller, Iverksetter og Pådriver. Jeg er overrasket over at jeg scoret så høyt på Teamarbeider, for jeg tror jeg har en tendens til å ikke ta altfor mye hensyn til andre. Av det som står om Teamarbeideren kjenner jeg meg igjen i en god

lytter og jeg kan være tillitsvekkende, men jeg tror ikke jeg er spesielt tilbakeholden, sensitiv eller ikke-konkurrerende. Jeg kan nok være diplomatisk, men jeg er nok mer orientert mot oppgaver og mål enn mot mennesker og relasjoner.

Det er interessant å se at jeg scorer høyt både på Pådriver og Teamarbeider, siden disse to gruppene blir regnet som motsetninger i beskrivelsen av de forskjellige rollene. Jeg kjenner meg ikke så godt igjen i rollen som Pådriver. Jeg føler ikke at jeg argumenterer ofte og skaper og liker å skape konflikter. Jeg kan nok være litt dominerende noen ganger, men jeg syns ikke jeg er utålmodig og jager på andre i spesielt stor grad.

Jeg kjenner meg mer igjen i det som står om Iverksetteren. Jeg er ganske samvittighetsfull og oppmerksom på forpliktelser, og jeg vil si at jeg er pålitelig og tolerant overfor andre. Jeg må nok si at jeg kjenner meg litt igjen i tradisjonelle betrakningsmåter også, og det er ikke alltid en fordel, så det må jeg nok passe litt på det.

Jeg kjenner meg nok mest igjen i det som står om Ferdigstilleren. Jeg liker å se oppgaver fullført, og jeg er opptatt av praktiske detaljer og vil gjerne dobbeltsjekke fakta. Jeg kan nok sies å være litt perfeksjonistisk og jeg liker å planlegge og ikke sløse bort for mye tid. Jeg tror ikke jeg er spesielt introvert og jeg er ikke den som gjøre jevne anstrengelser, det blir nok ofte heller litt skippertaksarbeid, men ellers stemmer mye av det som står om Ferdigstilleren.

De rollene jeg scoret lavest på var Ressurssøker og Analytiker. Jeg er ikke overrasket over å ha scoret lavt på disse to, spesielt ikke på Ressursskaper. Jeg kjenner meg ikke igjen i så mye av det som står om disse, så jeg antar at scoren stemmer ganske bra.

Kristin

Resultatene fra Belbin – testen samsvarte i stor grad bra med hvordan jeg føler jeg er som gruppemedlem. Likevel var det overraskende at jeg fikk så høyt score på rollen som teamarbeider. Tidligere har jeg opplevd teamarbeid som frustrerende og til tider lite effektivt, men resultatet kan jo tyde på at jeg er flink til å skjule disse følelsene. Jeg er nok ikke den som konkurrerer om lederrollen, men heller en som lytter til andre og som er interessert i å ha et godt samarbeid innad i gruppen. Sånn sett er rollen som teamarbeider veldig beskrivende for meg.

Ellers scorer jeg også relativt høyt på rollene som iverksetter og pådriver. Jeg kjenner meg igjen som en som ivrer etter å komme i gang og få ting gjort. Dessuten er jeg nøye med å følge opp de arbeidsoppgavene jeg tar på meg til tross for at det til tider kan skje i siste liten.

Det at jeg oppnår en lav poengsum på rollen som idéskaper var ikke uventet. Spesielt gjelder dette i de tilfellene hvor jeg ikke har så mye faglig kompetanse å bidra med. Jeg er heller ingen stor analytiker, og det tyder på at jeg ikke hører hjemme i det gode selskap med de naturlige intellektuelle.

Det fine med denne testen er at jeg har fått vite hvilke roller jeg kan fokusere på å bruke mer dersom gruppen er skeivt sammensatt.

Ole Martin

Resultatene mine fra Belbin-testen viser at min mest markante funksjon i en gruppe er som teamarbeider. Dette stemmer godt med erfaringer fra tidligere teamarbeid, og noe jeg føler er treffende for min person. Jeg tror at det er viktig med åpen dialog og en god tone for at et team skal fungere, og dette tar jeg ofte initiativ til i gruppeprosesser.

Ellers scorer jeg også relativt høyt på rollene pådriver, ressurskaper og koordinator. Rollen som koordinator kjenner jeg meg igjen i, fordi jeg liker å jobbe med helheten i oppgaver. I gruppearbeid er jeg ikke den som nødvendigvis graver meg dypest ned i problemstillinger, men heller den som ser problemstillinger i sammenheng og arbeider med å koble sammen oppgaver. Rollen som ressurskaper kjenner jeg meg også igjen i, men jeg er noe mer usikker på om jeg skiller meg ut som pådriver. I medgangstider vet jeg med meg selv at jeg mer en gjerne lar andre ta initiativ og ansvar for framdrift, men i motgang kan jeg kanskje fylle den rollen noe mer.

Det jeg scorer lavest på er rollene som idéskaper og ferdigstiller. At jeg ikke er noen idéskaper var som ventet, og henger nok ofte sammen med selvtillit og oppfatningen av min egen faglige kompetanse. At jeg ikke er noen ferdigstiller er nok også delvis sannferdig. Hvis jeg føler at et stykke arbeid er noenlunde i havn, liker jeg å fokusere på nye prosjekter. Dette kan vel i enkelte sammenhenger føre til at oppgaver ikke blir helt ferdigstilt, i hvert fall ikke før i siste liten.

Rune

Resultatene fra Belbin-testen gir meg høyt på pådriver, koordinator, teamarbeider og analytiker, mens jeg skårer lågt på idéskaper, ressurskaper og FS. Jeg synes testen stemmer temmelig godt overens med min egen oppfatning av meg selv. Hvis jeg skal beskrive meg selv i disse kategoriene ville koordinator og analytiker vært de dominerende egenskapene, mens iverksetter, ressurskaper og idéskaper ville vært de laveste.

Det jeg er mest overrasket over er at jeg fikk så høy poengsum på pådriver. Jeg tror ikke de fleste oppfatter meg som en utpreget ”pådriver-person”. Jeg har nok ofte ønske om stor framdrift, men jeg uttrykker det i liten grad da mitt krav til nøyaktig arbeid overstyrer. Testen kan ha gitt meg høyere pådriver da jeg svarer ut fra en gitt enkel situasjon, hvor ikke alle variabler, som er tilstede i en virkelig situasjon, kommer fram.

4.3 Videoovervåket diskusjon

4.3.1 Innledning

Etter et møte hele gruppa hadde med Andreas bestemte vi oss for å ha en videoovervåket diskusjon på Dragvoll. Dette var et tilbud Andreas ga oss som gikk ut på at vi skulle sitte å diskutere som vanlig mens han filmet oss i et slags Big Brother scenario. Det ble argumentert med at det kunne være lærerikt å se både seg selv og gruppens diskusjoner utenfra. Dessuten kunne det bli bra stoff med tanke på å se hvordan gruppen samarbeidet i prosessrapporten slik at vi kunne knytte det opp mot hvordan vi selv opplevde arbeidet.

Innad i gruppa var det delte meninger om vi ønsket å gjennomføre dette. Håvard og Kjersti var negative og ville ikke se seg selv utenfra i en slik situasjon, mens Ole Martin, Rune og Kristin var positive og syntes at det hørtes veldig interessant ut. Det endte opp med at vi fulgte flertallets ønske og ble enige om å møte Andreas på ettermiddagen en onsdag, etter en hel dags arbeid med EiT. Denne dagen hadde vært preget av mye frustrasjon over at arbeidet gikk sent og det var lite konstruktivt arbeid som hadde kommet frem. Håvard spesielt, hadde en hatt en dårlig dag og var negativ og lite motivert da vi skulle møte Andreas.

Selve opplegget gikk ut på at vi ble plassert rundt et bord. Rundt oss i rommet var det plassert tre kameraer som kunne filme oss fra forskjellige vinkler slik at man kunne få med seg uttrykket til hver enkelt mens vi diskuterte. På den ene veggen var det et speil hvor Andreas satt bak og fulgte med på diskusjonen mens han samtidig noterte ned viktige hendelser som det ble sett nærmere på senere. Vi hadde fått beskjed fra Andreas om at vi skulle ha klart noen ting å snakke om da vi kom dit. Vi hadde alle forberedt en liten personlig del hvor vi fortalte litt om hvordan vi syntes det gikk både med tanke på prosessdelen og på fagdelen. Etter at alle hadde presentert sine personlige synspunkter diskuterte vi mer fritt i forhold til hvordan vi lå an totalt med hele faget. Dette holdt på i en times tid før det var klart for å se resultatet av filmingen hvor Andreas tok fatt i de viktige begivenhetene under diskusjonen. Her fikk alle anledning til å si hva de tenkte og følte i de gitte situasjonene.

Det viste seg blant annet veldig tydelig hvordan humøret til hver enkelt påvirket stemningen i hele gruppa. Under den ene diskusjonen som gikk på det faglige brøt for eksempel Ole Martin

inn og sa dette var kjedelig. Han hadde vært veldig engasjert og involvert i diskusjonen rundt prosessen men ble mer stille da vi begynte å snakke om fag. Han følte nok at dette ikke engasjerte ham og ga også klart uttrykk for det. Andre ting som det var interessant å se var at det viste seg å være stor forskjell på hvor mye hver enkelt snakket under diskusjonen. Både Kristin og Håvard var overrasket over hvor lite de faktisk sa. Begge hadde vel egentlig følelsen av at de snakket mer enn det viste seg at de faktisk gjorde. I tillegg kom det frem at vi som gruppe var veldig ivrige etter å finne forklaringer på hvorfor vi hadde kommet såpass kort i arbeidet. Vi prøvde å lete etter eksterne årsaker til dette og så ikke på oss selv som en årsak. Vi var stort sett enige om at det gjensto mye å gjøre, men vi kom bare frem til nye problemer istedenfor å finne løsninger og måter å løse de problemene vi allerede hadde. Andreas tok tak i dette og foreslo at vi heller skulle se fremover og utnytte den resterende tiden på best mulig måte. Dette var alle helt enige i. Da vi gikk fra Dragvoll den kvelden følte vi at vi hadde fått en ny giv.

I det neste så følger en personlig del hvor alle gruppemedlemmene forteller om sine tanker og erfaringer rundt den videoovervåkede diskusjonen.

4.3.2 Diskusjon

Håvard

Da fasilitator Andreas første gang sa at det var mulig å filme en diskusjon/ gruppeprosess på Dragvoll, for deretter å se på filmen alle sammen etterpå, var jeg ikke spesielt interessert i det og tenkte at det hadde jeg ikke spesielt lyst til. Det viste seg derimot at et lite flertall i gruppen syntes dette hørtes morsomt og spennende ut så derfor ble det til at vi gjorde det.

Vi skulle filmes på ettermiddagen etter en vanlig onsdag med eksperter i team. For min egen del var jeg ikke særlig produktiv denne dagen og humøret var ikke helt på topp, jeg var egentlig ekstremt lei og hadde minimal lyst til å dra opp på Dragvoll for å filmes.

Når det så kom til selve filmingen vet jeg fra tidligere erfaringer at jeg ikke liker å se meg selv på film. Spesielt det å høre sin egen stemme er veldig rart og uvant synes jeg. Under filmingen følte jeg hele tiden at det lå i underbevisstheten at vi ble filmet. Jeg prøvde å late som om kameraet ikke var der og jeg syntes ikke selv at jeg sa noe mindre eller mer enn det jeg gjør til vanlig under diskusjoner i gruppen.

Under gjennomgangen av filmen etterpå var det som ventet uvanlig og rart å se seg selv på TV. Det tok litt tid før jeg ble vant til å se meg selv og det å høre min egen stemme spesielt. Da vi så gjennom filmen etterpå ble jeg litt overrasket over hvor lite jeg faktisk snakket og hvor lite delaktig jeg var i gruppen. Det var helt tydelig at tre av de andre pratet mye mer enn det jeg gjorde. Under filmingen følte jeg at jeg var mye mer delaktig og hadde flere innspill enn det som viste seg. Jeg trodde ærlig talt at jeg snakket mer enn det som filmen viste. Må ærlig innrømme at jeg fikk en liten aha- opplevelse av det og jeg føler at det er noe jeg vil forsøke å være mer bevisst på i fremtiden, spesielt når det gjelder gruppearbeid. I fremtidige diskusjoner vil jeg prøve å være mer aktiv og gi flere innspill angående hva jeg tenker om det som diskuteres slik at jeg ikke bare blir sittende å observere og høre på de andre. I diskusjoner med et alvorlig eller faglig tema har jeg en tendens til å tenke gjennom hva jeg skal si før jeg snakker i tillegg til at jeg ikke bare snakker for å snakke når jeg egentlig ikke har noe å komme med. I diskusjoner med mindre faglig/alvorlig innhold tror jeg at jeg hadde sagt mer. Det er i alle fall noe jeg håper for min egen del slik at jeg ikke blir oppfattet som innadvendt i alle situasjoner. Det ble poengtert fra en annen i gruppa at jeg hadde en tendens til å være mer aktiv i diskusjoner som ikke gjaldt faglige ting enn i de situasjonene hvor fag ble diskutert. Jeg synes det er vanskelig å si noe spesielt om det men det kan vel være noe sant i det. Føler selv at det er viktig at det jeg sier er korrekt og dersom jeg ikke er sikker på en ting så velger jeg å ikke si noe.

Ellers syntes jeg at filmingen tok litt lang tid og at jeg ble litt lei av diskusjonen. Jeg følte at ikke alt var like interessant for min egen del, noe som førte til at jeg meldte meg ut og lot de andre holde på. I situasjoner hvor andre kanskje hadde grepet inn og sagt fra at dette ikke var relevant ble jeg heller passiv, uten å gjøre noe for å komme inn på noe konstruktivt tema igjen.

Jeg syntes at det var interessant å se meg selv "utenfra" på denne måten i en slags "Big Brother"- situasjon, selv om det var uvant. Det å se hvordan sitt eget kroppsspråk er og hvordan ting du sier blir mottatt av andre var det interessant å se. Noe jeg har lært er at jeg vil prøve å bli mer aktiv i diskusjoner fremover.

Til slutt vil jeg si at jeg fortsatt ikke liker å bli filmet og det å se meg selv på film.

Kjersti

Jeg var egentlig ikke så begeistret på forhånd over ideen å bli filmet mens vi satt og diskuterte, og jeg trodde ikke vi skulle få noe særlig utbytte av det. Jeg er ikke så glad i å se

meg selv på film, så jeg gruet meg litt til å se filmen etterpå. Flertallet i gruppen syns det hørtes spennende ut, så det ble til at vi skulle filmes. Det ble ikke så ille som jeg hadde trodd. Jeg greide å ikke tenke så mye på kameraene, og det gikk egentlig bedre enn forventet. Det var også interessant å få en omvisning på psykologisk poliklinikk, og høre hva de holder på med der.

Jeg syns det var rart å høre meg selv snakke, jeg hørtes ikke ut sånn som jeg trodde, og jeg snakket litt mer enn det jeg hadde tenkt. Jeg syns det var interessant å se filmen etterpå, og se hvordan gruppa fungerte. Jeg hadde ikke lagt merke til Håvard og Kristin snakker så lite som de gjorde. Det var også interessant å se etterpå hvordan det at vi var ganske negative alle sammen påvirket de andre i gruppen. Mens vi diskuterte la jeg merke til at alle var litt slitne, men ikke hvordan vi påvirket hverandre. Da vi snakket om det etterpå, kom vi frem til hvordan man kunne sagt det samme på en litt mer positiv og inkluderende måte, som kanskje ville ha gjort at alle ble mer aktive i diskusjonen.

I samtalen etterpå tok vi opp en situasjon der jeg spurte om ikke Ole Martin kunne begynne å skrive på økonomi delen, og han svarte at jeg hadde spurt om det tre ganger før, og at det ikke kom til å ta noe lang tid, så jeg trengte ikke bekymre meg. Da vi snakket om det kom vi frem til at grunnen til at jeg spurte så mange ganger var at jeg følte at han ventet på meg for å kunne gjøre sin del. Jeg vet at det stresser meg når jeg ikke får gjort noe fordi jeg venter på at andre skal bli ferdig, så det var nok derfor jeg var redd for at han skulle synes at det hastet at jeg skulle bli ferdig. Det viste seg jo at dette ikke var noe problem, så hvis jeg hadde spurt rett ut, ville jeg visst det for lenge siden og sluppet å bekymre meg... Jeg vet at jeg ofte ikke så flink til å si ting rett ut, så det må jeg prøve å jobbe med.

Vi fant også ut at når vi som gruppe diskuterer ting har vi en tendens til å diskutere et tema en liten stund og så hoppe videre til neste tema uten at vi egentlig kommer frem til så mye på det opprinnelige temaet. Dette gjør at vi får ganske lite ut av diskusjonene våre. Vi får utløp for en del følelser, som selvfølgelig kan være bra innimellom, men vi må nok bli flinkere til å komme frem til en konklusjon på temaene vi diskuterer også.

Kristin

Ettersom jeg tidligere har spilt inn musikkvideo var jeg positiv til at vi skulle filmes som gruppe. Da vi ankom Dragvoll var jeg imidlertid nokså sliten etter en lang og ineffektiv dag.

Det at kamera var rettet direkte mot meg var nok likevel ikke utslagsgivende i forhold til hvordan jeg oppførte meg i gruppen.

Ole Martin og jeg hadde fra før satt opp noen punkter for møtet. Når jeg nå ser på disse stikkordene gjenspeiler de nok frustrasjonen fra dagen da vi ikke hadde hatt noen fremgang på oppgaven vår. Det var hovedsakelig Ole og Rune som førte samtalen under filmseansen, mens Håvard og jeg ble sittende nokså passive. Vi fokuserte generelt mye på årsakene til hvorfor vi ikke var kommet lengre i prosessen istedenfor å se på hvordan vi kunne utnytte tiden fremover.

Selv meldte jeg meg litt ut av samtalen fordi jeg var trøtt og følte at det var nok negative innspill. Ut fra filmen vi så av oss selv slår det meg at jeg kan bli mye flinkere til å si mine meninger istedenfor å bare lytte til hva som blir sagt av andre. Kanskje tenker jeg for mye og for lenge før jeg snakker.

Generelt er vi veldig åpne ovenfor hverandre og jeg føler jeg kan si hva jeg mener til de andre i gruppen. Det tror jeg vil komme godt med når vi går inn i den siste fasen av prosjektet. Filmseansen var veldig lærerik for å se hvordan vi påvirker hverandre gjennom kroppsspråk og holdninger og timingen kunne vel egentlig ikke vært bedre. Nå går det bare en vei! ☺

Ole Martin

Jeg var blant flertallet i gruppen som var svært for filming på dragvoll, og dette ga jeg også uttrykk for i gruppen. Selv om jeg ikke har vært med på lignende opplegg tidligere, var jeg overbevist om at seansen, og muligheten til å vurdere seg selv og gruppen i tredjeperson, samt profesjonell tilbakemelding, kom til å være nyttig både personlig og gruppemessig.

Min egen motivasjon for EiT-prosjektet var ganske langt nede dagen vi skulle filmes. Personlig slet jeg mye på det tidspunktet med å sette meg inn i tekniske problemstillinger, og som gruppe hadde vi vanskelig med å produsere gode resultater.

Under filmseansen glemte jeg fort at kameraene var tilstede. I diskusjonene tok jeg raskt en ganske aktiv rolle, men humøret og motivasjonen den dagen gjorde meg ganske negativt fokusert. Jeg var lite interessert i å diskutere ”fag”, men fokusert på at vi skulle diskutere hva som ikke hadde blitt gjort, hvorfor vi ikke fikk ting til osv.

Under gjennomgangen av filmen etterpå var det tydelig at jeg var meget delaktig i gruppen, mer enn jeg hadde forventet. Jeg var klar over at jeg i enkelte sammenhenger har lett for å ta ordet, men på filmen var det tydelig at jeg snakket flere ganger uten å ha tenkt igjennom hva jeg skulle si. På grunn av dette var det tydelig at jeg flere ganger slet med å formulere meg skikkelig, at språket ble dårlig, og at ting kom ut i et annet lys enn jeg hadde tenkt. Personlig var dette en veldig nyttig erfaring å ta med seg, og noe jeg lærte mye av.

Det som imidlertid overrasket meg mest var hvordan min negative framtoning påvirket diskusjonen og gruppen. Jeg var klar over at jeg den dagen var litt kritisk og lite konstruktiv, men ikke at dette skulle være så dominerende. Det var tydelig på filmen at mine bidrag i diskusjonen stort sett var destruktivt orientert. Hvor ødeleggende mine negative utsagn og holdning kan være for god diskusjon, var noe jeg absolutt lærte av.

Når vi diskuterte mer faglig tema, var jeg mindre engasjert. At jeg er mer reservert i slike diskusjoner har vel med at jeg tenker nøyere igjennom hva jeg skal si. Under disse diskusjonene følte jeg at jeg kjedet meg, noe jeg viste tydelig på filmen gjennom kroppsspråket mitt. Selv om kroppsspråket påvirker noe mer indirekte, så jeg tydelig at det var nedbrytende for diskusjonen rundt bordet.

Under og etter gjennomgangen fikk vi, både som gruppe og personlig, tilbakemeldinger og råd fra Andreas. Fordi jeg overrasket meg selv på flere punkter, føler jeg at seansen var svært formålstjenlig, og absolutt noe å ta med seg videre

Rune

Jeg var blant dem i gruppen som så frem til filmingen på dragvoll. Vi fikk en liten rundtur og ble fortalt litt om hva de driver med på psykologisk poliklinikk på dragvoll. Dette var veldig interessant. Samtidig som man blir mer komfortabel når man er kjent med omgivelsene.

Under selve filmingen glemte jeg fort kameraene. Dvs. jeg visste de var der, men det var diskusjonen jeg var opptatt av. Tror ikke kameraene gjorde at jeg oppførte meg noe annerledes enn jeg ellers ville ha gjort. Jeg synes heller ikke de andre i gruppen virket spesielt brydd av kameraene selv om noen uttrykte ubehag før filmingen. Allikevel tror jeg nok at

hensikten med besøket styrte diskusjonen mot noe mer alvor enn den ellers ville tatt form. For selve diskusjonen sin del var det nok bare bra.

Første delen av gruppemøtet bestod av at en og en snakket av gangen om noen mer eller mindre fastsatte punkter (Hvorfor går det så dårlig med gruppen, hva gjør vi feil, etc.) Dette synes jeg ble kjedelig og lite dynamisk. Og det var nok heller ikke så gunstig for Andreas som skulle vurdere gruppedynamikken. Gruppemøte gled etter hvert over i ”åpen” diskusjon, men den var fra starten av stort sett negativt fokusert. Dette kom av flere grunner: Vi har hatt svært dårlig progresjon generelt, dårlig dag for flere i gruppen spesielt og i tillegg var vi slitne på slutten av dagen.

Ole Martin snakket mye. Kjersti og meg selv snakket en del, mens Kristin og Håvard sa til dels lite. Denne fordelingen var vel omtrent slik som jeg har oppfattet den ellers i liknende diskusjoner. Ole Martin snakket nok litt mer enn vanlig, noe som nok skyldes en stor dose frustrasjon som ble luftet. Han ble derfor ofte brukt av Andreas som eksempel i samtaleteknikk. Jeg synes ikke det var vanskelig å komme til ordet eller å bli hørt. Allikevel satt jeg en del ganger og var frustrert over at diskusjonen enten ikke gikk noe sted, eller ikke gikk den veien jeg ønsket. Men jeg kan ikke klandre andre for dette da jeg selv var for passiv til å ta styring og ofte, sekunder tidligere, selv delaktig i avsporingen.

Da vi så filmen etterpå tok Håvard selvkritikk for å ha gitt lite respons på et spørsmål stilt ifra meg. Men roten til dette var min spørsmålsformulering som var altfor vag og diffus til å utløse noe konkret svar.

Andreas holdt et bra lynkurs i samtaleteknikk og gruppedynamikk. En del er ting jeg egentlig vet fra før, men det er utrolig virkningsfullt å se seg selv og resten av gruppen og huske hva man selv følte og tenkte i en gitt situasjon som blir kommentert. Det øker bevisstheten og dermed sannsynligheten for endring av atferd (om det skulle være ønskelig).

Jeg lærte at jeg kan være mer aktiv i å styre en diskusjon, være tydeligere når jeg stiller spørsmål og at jeg har en snål stemme på TV.

4.4 Oppsummering av utbyttet fra testene og videoovervåket diskusjon

LIFO- og Belbintestene går først og fremst ut på å kartlegge hvilke roller vi har i gruppesituasjoner som enkeltpersoner. Belbin- testen går i tillegg litt inn på hvilke roller og rollesammensetninger som er nødvendige å ha for å få en gruppe til å fungere best mulig. Vi var av den grunn litt nysgjerrige på å se om gruppen vår hadde den rette sammensetningen. Når det kommer til den videoovervåkede diskusjonen brukte vi den mest til å finne litt mer ut av hvordan vi samarbeider og diskuterer innad i gruppen og for å se hvordan vi påvirker hverandre positivt og negativt.

Slik det fremgår av figurene fra Belbin- testen ser vi tydelig at vi er en gjeng med teamarbeidere. Allerede fra første dag fant vi tonen og vi følte tidlig at vi fikk et veldig bra samhold innad i gruppen. Ellers fyller vi de ulike rollene relativt bra, med unntak av idéskaper- og ressursøkerrollene. Med resultatene i bakhodet prøvde vi å ta hensyn til mangelen på denne type ressurser i gruppen. Da vi satte oss ned med fasilitator Andreas for å komme i gang med prosessrapporten brukte vi brainstorming med post – it lapper som et viktig virkemiddel. Ole Martin tok senere initiativ til å ha et morgenmøte hver gang vi møttes og her fikk alle muligheten til å komme med fag- og prosessrelaterte innspill. Dette viste seg å fungere bra da én idé fort kunne utløse flere ideer hos andre på gruppen.

LIFO- testen var den testen vi synes var mest interessant og som stemte best med hvordan hver enkelt oppfatter seg selv. Det kan blant annet komme av at vi fikk god bakgrunnsinformasjon om selve undersøkelsen samt innføring i hvordan undersøkelsen ble gjennomført. En annen positiv ting med LIFO- testen var at spørsmålene var lette å forstå samt at det ikke var så mange forskjellige svaralternativer slik at det ble vanskelig å rangere svaralternativene. I Belbin- testen var det for mange alternativer som det i noen tilfeller var problematisk å rangere innbyrdes slik at utfallet ble litt ”bingo”. Vi kan ikke si at vi har rettet arbeidet ut ifra hvilke resultater hver enkelt fikk på LIFO- testen men vi har nok lidd litt under det at vi ikke har hatt noen typisk CT- person som har kunnet ta ansvar og pushet på i situasjoner hvor fremdriften har vært dårlig.

Den videoovervåkede diskusjonen på Dragvoll tok vi først og fremst for å se hvordan vi diskuterer innad i gruppen. Stemningen var på bønn den dagen etter en EiT- dag på skolen

hvor produktiviteten stort sett hadde vært dårlig. Alle syntes det var interessant å se opptak av en diskusjon og å få kommentarer fra fasilitatoren på hvordan vi jobbet. Enkelte av oss var nok noe reservert i begynnelsen med tanke på at det var kamera tilstede men det gikk over etter kort tid. Under videovisningen kom det frem at det var ganske stor forskjell på de som pratet mye og de som pratet lite. Dette stemmer nok godt i forhold til hvordan det også er til vanlig, spesielt i diskusjoner som omhandler fag. Her har Kristin og Håvard hatt en tendens til å trekke seg tilbake med mindre de har vært helt sikre på det de skulle si.

Under diskusjonen ble vi enige om at vi hadde mye igjen og hadde gjort for lite til da. Vi ble ikke enige om hvordan vi skulle angripe resten av tiden for å levere et best mulig resultat, men det kom isteden opp nye spørsmål. Dette var frustrerende for alle og humøret var heller ikke på topp.

Som en generell oppsummering av de forskjellige testene og videodiskusjonen så kan vi si at vi har lært en del om oss selv og hvordan vi påvirker andre med hva vi sier og gjør. Vi kan ikke si at vi har brukt testresultatene aktivt men vi har jo for eksempel sett at vi har manglet en ideskaper, noe vi har prøvd å veie opp for på andre måter. Det er mulig at testresultatene har ligget i underbevisstheten når vi har arbeidet men det er vanskelig å si om det er tilfelle eller ikke.

5. Arbeidsprosessen

5.1 Presentasjon av fasene

I denne delen av rapporten presenterer vi en kronologisk gjennomgang av arbeid og sosiale aktiviteter som er gjennomført i tilknytning til prosjektet. Vi presenterer arbeidsprosessen i fem ulike faser, fra første dagen da vi presenterte oss for hverandre til starten av mai, da denne rapporten ble innlevert.

I denne delen av oppgaven har vi brukt Tuckmans teorier som støtte og til underbygge følelser og erfaringer vi hadde i arbeidsprosesser i de ulike fasene. Vi har tatt utgangspunkt i Tuckmans 5 faser: Forming, Storming, Norming, Performing og Adjourning. [4]

Fase 1: Oppstart/introduksjon

Fase 1 kjennetegnes ved at man er spent, både på hvordan gruppen vil fungere og på innholdet i oppgaven. Tidligere erfaringer med team-arbeid kan ha gjort noen forutinntatt. Oppstarten av dette prosjektet var fullt ut planlagt og organisert av staben i Gullfakslandsbyen. Første dagen startet med en generell presentasjon av de forskjellige involverte i landsbyen, og litt om målsetninger og opplegg for landsbyen, samt en del bli-kjent aktiviteter. Som gruppe møtte vi hverandre for første gangen denne dagen, og vi fikk muligheten til å bli kjent med hverandre og til en viss grad diskutere rammer og forutsetninger for gruppearbeidet.

På ettermiddagen og kvelden ble det arrangert mer team-building aktiviteter, der vi bowlet, kjørte gokart, og dro på Mikrobryggeriet senere på kvelden. Samlingen på Mikrobryggeriet inkluderte naturlig nok en del øldriking.

Den andre landsbydagen var representanter fra Statoil på besøk for å presentere aktuelle problemstillinger, og å gi gruppene veiledning i valg av oppgave. Det var nå klart for å bestemme seg for tema og oppgavetekst, samt å planlegge hvordan oppgaven skulle angripes, og hva som skulle inkluderes. I denne perioden gjennomførte vi også de første prosessrelaterte aktivitetene. Vi ble enige om at alle skulle bidra likt og at vi i felleskap skulle bli enige om hva som måtte gjøres, og vi valgte derfor å ha en flat lederstruktur i gruppen.

Fase 2: Klarlegging

I løpet av denne fasen dro hele landsbyen til Bergen på besøk til Statoil på Sandsli. Her fikk gruppen innspill og veiledning for hvordan prosjektet kunne gjennomføres, vi fikk hjelp til å avgrense oppgaven, samt at vi ble bedre kjent med kontaktpersonen vår i Statoil. Dette besøket la en god del føringer for arbeidet videre.

Tuckman beskriver at en i denne fasen berører spørsmålet om hvor en befinner seg i "gruppe hierarkiet", om en har en slags lederfunksjon eller om en bare "er der". [4]

Fase 3: Oppgaver og ansvarsområder fordeles, frustrasjon i teamet

I denne fasen fordelte vi arbeidsoppgaver som vi jobbet selvstendig med eller i team. Gruppen definerte i denne fasen tre hovedutfordringer i prosjektet; simulering, grunnleggende teori og prosess.

I motsetning til Tuckman valgte vi å ha en "flat" struktur. Vi valgte heller å la noen være ansvarlige for fremdrift innenfor hvert hovedpunkt. Kjersti og Håvard, som begge var petroleumsstudenter, ble ansvarlige for fremdrift for hhv simulering og grunnleggende teori, mens Ole Martin ble valgt som ansvarlig for fremdriften på prosessrapporten.

Fase 4: Gruppebasert selvstendig arbeid

Gruppemedlemmene jobbet med avtalte arbeidsoppgaver. Kjersti arbeidet for det meste med simuleringsprogrammet som vi brukte for å kunne si noe om hvor mye ekstra olje prosjektet kunne gi. Resten av gruppen jobbet med fagrapporten og prosessdelen.

Denne perioden av prosjektet kunne karakteriseres av at teamet hadde begynt å jobbe mer selvstendig og målbevist enn tidligere. Alle var nå klar over hva som ble forventet av den enkelte, og koordinerende møter og aktiviteter avtok i hyppighet og lengde.

Fase 5: Avslutning

Denne fasen av arbeidet handlet i stor grad om å sette sammen de ulike delene av prosjektet. Det viste seg at det ble en stor utfordring å knytte teorien sammen med simuleringsresultatene. Fasen var preget av hektisk og effektivt arbeid for å avslutte prosjektet til rett tid.

5.2 Analyse av fasene

Fase 1: Oppstart/introduksjon

Tuckman beskriver denne fasen som en fase der det legges vekt på at medlemmet i teamet blir kjent med hverandre og hverandres ferdigheter og kunnskap. [4]

Første dagen startet vi med litt generell info om landsbyen og Gullfaksfeltet. Deretter var det bli-kjent opplegg i regi av fasilitatorene. Etter lunsj ble vi inndelt i grupper og fortsatte med bli-kjent opplegg hvor gruppemedlemmene skulle presentere hverandre for resten av landsbyen. På ettermiddagen spiste vi pizza, bowlet og kjørte gokart. Deretter dro vi på Mikrobryggeriet og drakk og koste oss. Alle var veldig fornøyde med denne dagen. Mange på landsbyen ytret at de var negativt forutinntatt til EiT, men at denne første dagen hadde endret mye av dette. Denne dagen må derfor vurderes som en stor suksess. Gruppens førsteinntrykk av hverandre kan du lese i kapittel 2. Vi tror at kombinasjonen av det sosiale og faglige har vært til hjelp for oss når det kom til å bli kjent med hverandre. Det å vite hvordan en person oppfører seg sosialt kan være en indikasjon på hvordan man best bør oppføre seg ovenfor personen i en arbeidssituasjon. [5]

Andre dagen fikk vi besøk fra Statoil som ga mer bakgrunnsinfo og presenterte forslag til interessante oppgaver. Da vi hadde lite forutsetning til å komme med egne forslag til oppgaver valgte vi, som de andre gruppene, en av de ni foreslåtte oppgavene. Her hadde de fleste på gruppen meninger. Noen hadde sterke meninger om enkelte av oppgavene vi ikke burde velge, mens de fleste hadde sett ut noen de kunne tenke seg. Vi eliminerte de oppgavene som ikke var aktuelle og stod igjen med tre oppgaver som vi forhørte oss nærmere om. En oppgave ble tilslutt valgt og gruppen var fornøyd med valget som ble tatt og prosessen der alle følte at de ble hørt. Kristin synes det var rart at Rune, med sin bakgrunn som byggingeniør fra høyskolen, tok kontroll i elimineringsprosessen av oppgavene. De andre på gruppen tenkte ikke noe over dette.

Landsbyledelsen var fra starten klare på at vi selv måtte ta ansvar for egne handlinger. Det ble ikke ført fravær dersom noen av gruppemedlemmene kom for sent eller uteble en onsdag. Denne friheten smittet kjapt over på oss studenter. Samarbeidsavtalen utarbeidet vi i

felleskap på grunnlag fra en mal i "EiT-boka". Se avtalen i vedlegg. Vi valgte en svært flat organisering av gruppen, uten noen leder. I tillegg gav vi frie tøyler og den eneste mulige sanksjonen var pålagt bollebaking. Årsaken til dette var at alle var positivt innstilt til hverandre, stolte på hverandre og i tillegg at gruppen følte at samarbeidsavtalen hadde liten verdi. Det siste blir jo da også en selvoppfyllende profeti. I gruppen hersket det altså ingen stemning for en rigid avtale. Og den ble heller ikke fulgt opp i den grad den burde. Rune følte at den ble litt for "slapp", men pga overnevnte årsaker så han lite mening i å legge arbeid i den. Rune beskrev hendelsen på følgende måte i sin dagbok: *"Samarbeidsavtalen tror jeg er lite relevant, men da vi likevel måtte lage en avtale følte jeg at den la opp til altfor løse rutiner. Jeg tror likevel ikke det blir noe problem for denne gruppen og gadd derfor ikke å bruke energi på å være den "sinte, strenge mannen"."*

Vi fikk en introduksjon til simuleringsmodellen av landsbyassistent, Jan Ivar. Han gav oss først en kort innføring i grunnleggende reservoar kunnskap. De tre på gruppen som ikke har lært noe om dette fra før synes det var veldig lærerikt. De to som kunne dette fra før synes også det var greit uten at det tok for lang tid. Når det gjaldt opplæringen i Eclipse og visualiseringsverktøyene gikk det, pga dårlig tid, for fort og læringsutbytte den siste timen var lik null. Dette førte til at gruppen, utenom Kjersti som har brukt Eclipse litt tidligere, fikk et lite gunstig førsteinntrykk av programvaren.

Vi mottok en e-post fra en av landsbylederne om at oppgavedefinisjonen burde vært ferdig oversendt til veilederen i Statoil før neste onsdag. Dette var det ingen i gruppen som tok initiativ til før vi møtes neste onsdag. Dels var grunnen at vi hadde fått inntrykk at dette skulle gjøres ved neste landsbydag, men dette kunne også antyde lite engasjement i gruppen. Oppgaveteksten sendte vi samlet til Vibeke, og en noe frustrert Kristin beskriver hendelsen i sin dagbok fra tredje landsbydag: *"Frem til i dag har alt vært fryd og gammen. Men da vi satte oss ned for å formulere oppgavedefinisjonen ble det for mange nye ord og uttrykk jeg ikke skjønnte. Det føltes veldig frustrerende å ikke kunne bidra i gruppen og jeg endte opp med å bli nokså passiv. Jeg innser nå at jeg burde fortalt de andre gruppemedlemmene om hvorfor jeg ble så innesluttet, men jeg ville ikke skape dårlig stemning. Dagen toppa seg for øvrig da jeg kom ut til en punktert sykkel som jeg hadde lånt av ei venninne."*

Vibeke ga oss kjapt tilbakemelding og innspill til oppgavedefinisjonen vår. I og med at vi ikke hadde oversikt over temaet vårt samt liten kjennskap til flere av begrepenes betydninger ble vi nå enda mer usikre på hvor landet lå.

Denne innledende perioden bar preg av åpne diskusjoner fra starten av og vi klarte alltid å komme til enighet uten konflikter. Om åpenhet og enighet sier Tuckman dette: "På dette stadiet finner man en slags "kvasienighet", dvs. at medlemmene stort sett sier seg enig med det som først blir uttrykt, selv om de innerst inne ikke er enige i det som har kommet fram. Denne enigheten oppstår fordi medlemmene føler seg utrygge og usikre." [4] Det kan ha ført til et inntrykk av oss selv som en gruppe med mer produktive diskusjoner enn hva som faktisk var tilfelle. Dette avdekkes i stort omfang senere i arbeidet. Vi tror mye av grunnen til at gruppen var så åpne og positive innstilte til hverandre kommer av det sosiale opplegget rundt landsbyen. Det at vi tidlig ble kjente hverandre i en sosial sammenheng kan ha gjort det enklere å prate og diskutere. Ole Martin viste tydelig at han hadde jobbet mye i grupper tidligere og var ikke redd for å si fra dersom vi somlet eller ble ineffektive. Likevel var han nokså flink til å spore av når vi arbeidet med den faglige delen. Det kan henge sammen med hans faglige bakgrunn som ikke består av petroleumstekniske fag.

Fase 2: Klarlegging

I denne perioden var landsbyen på besøk hos Statoil i Bergen. Som nevnt over var gruppen svært frustrert og forvirret over hva Statoil ønsket vi skulle gjøre pga e-posten vi hadde mottatt fra Vibeke. Møte vi hadde med Vibeke i Bergen var svært konstruktivt. Hun var særdeles engasjert og lærte oss masse på den korte tiden vi hadde til rådighet med veilederen. Hun definerte oppgaven veldig konkret, gav oss oversikt og satte all forvirringen fra mailen grundig på plass. Alle på gruppen satte stor pris på denne særdeles konkrete oppgavedefinisjonen. Ingen følte at dette begrenset gruppens frihet. Dette kom nok av at vi jobbet med en oppgave som vi oppfattet som ny og uoversiktlig, og følte vi hadde for lite innsikt til å stille egne gode problemstillinger. Denne samtalen med Vibeke sammen med det sosiale på Peppe's Pizza på bryggen i Bergen gjorde at gruppen fikk et enormt løft. Faglig hadde vi gjenvunnet kontrollen og sosialt var det helt på topp. Denne dagen bidrog stort til samholdet i teamet. Siden vi mener det er viktig å like de vi jobber sammen med, var denne turen av stor betydning for oss.

Vibeke, veilederen, var under den oppfatning at dette var et fulltidsprosjektarbeid for gruppen. Dette var jo naturligvis greit å få avklart og vi tror muligvis det bidrog til at hun konkretiserte oppgaven mer nøyaktig og kuttet litt ned på omfanget i forhold til den opprinnelige planen.

Vi tok LIFO-testen i regi av landsbyen og Belbin-testen som vi selv fant på internett. For omtale av testene og resultatene, se kapittel 3. Testene var interessante, men de påvirket nok lite hvordan vi samarbeidet i gruppen. Dette kom av at det var vanskelig å plutselig være bevisst på ting vi tidligere ikke hadde tenkt over og at vi til nå følte at samarbeidet gikk strålende. De spiller nok en større rolle i tolkning av hverandre i etterkant.

Vi diskuterte smått og stort og ingen i gruppen følte seg utrygge på hverandre. At vi ennå ikke hadde møtt på noen samarbeidsproblemer har nok noe med at vi ennå ikke hadde kommet ut for store faglige utfordringer. Vi drev stort sett med planlegging og var foreløpig ikke satt på noe særlig prøve, og dermed hadde vi heller ikke noe grunn til å kritisere hverandres arbeid, eller føle på presset.

Mot slutten av fase 2 begynte vi å jobbe så smått med selve oppgaven. Ole Martin ble utnevnt som prosessrapportsjef fordi han hadde tatt ansvar og vist engasjement for denne delen tidligere. Han satte opp en disposisjon for prosessrapporten og ga alle gruppemedlemmene ”hjemmelekse” av typen ”skriv om deg selv”, ”skriv om testresultatene” til hver onsdag. På fagrapporten følte vi at det var en naturlig begynnelse å se på Eclipse og simuleringen. Da Kjersti hadde noe kjennskap til dette fra før, og resten av gruppa ikke skjønte noen ting, fikk hun naturlig lederrollen og ble utnevnt til Eclipse-sjef. Vi møtte med en gang på problemer med simuleringen, og to onsdager gikk med til at resten av gruppen satt og så på Kjersti som prøvde å løse dem. Det var lite tiltak i gruppen, noe som vi tror bl.a. kom av motløshet over ikke å forstå noe av Eclipse og at vi møtte på store problemer såpass tidlig og på en del av oppgaven vi ikke hadde vurdert som den vanskelige biten. I tillegg ble OL vist på storskjerm i datasalen, noe som heller ikke hjalp oss med å holde fokuset på gruppearbeidet.

Fase 3: Oppgaver og ansvarsområder fordeles, frustrasjon i teamet

Starten av denne fasen var preget av mye oppstartsproblemer for alle i teamet. Vi hadde problemer med å forstå og få resultater fra simuleringen i Eclipse, problemer med å skaffe til veie relevant litteratur, og problemer med å virkelig forstå hva vi holdt på med. Problemene

med fagrapporten smittet over til prosessrapporten, og også her stoppet framgangen opp. Ettersom ukene gikk uten noe framgang i prosjektet, ble det mer og mer frustrasjon i gruppen.

Kjersti, som var ansvarlig for fremdriften i simuleringen, hadde en svært tung periode. På bakgrunn av at Kjersti hadde erfaring fra simulering i Eclipse tidligere, trodde både hun selv og gruppen i tidligere faser i prosjektet at vi skulle få simulert ganske mange ulike scenarioer. Ettersom problemene i Eclipse hopet seg opp, og ukene gikk med til feilsøking uten at noen ble noe klokere av det, ble Kjersti ganske motløs og fortvilet. Hun følte nok litt på at hun hadde et ekstra ansvar for å produsere gode resultater på denne delen av oppgaven (pga erfaringen), og var engstelig for at det var hun som bremsset framgangen i prosjektet. Kjersti beskrev det på denne måten i sin dagbok: *”Ingenting funker! Utrolig at det skal gå an å få så mange feil i det jævla Eclipse- programmet. Skjønner ikke hvordan jeg skal få noen resultater i det hele tatt. Resten av gruppa får jo ikke kommet videre før jeg er ferdig.”*

Felles for guttene i gruppen, Rune, Ole Martin og Håvard, var etter hvert frustrasjon og mangel på motivasjon. Rune og Ole Martin slet begge med komplekse arbeidsoppgaver innenfor fagrapporten. De hadde ikke forventet at det skulle by på såpass mye problemer å skaffe til veie, og ikke minst forstå relevant litteratur. Håvard slet også med motivasjonen i denne fasen. Han hadde arbeidsoppgaver både innen simulering og mer teoretiske oppgaver innenfor geologi, men ettersom framdriften jevnt over stoppet opp, fikk han ikke produsert resultater. Denne tilstanden for guttene gikk etter hvert kraftig utover motivasjonen, og smittet nok godt over på resten av gruppen.

Kristin var den i gruppen som klarte å holde motivasjonen og inspirasjonen oppe. Kristin hadde arbeidsoppgaver innenfor både fagrapporten og prosessdelen, og også hun slet med framdriften, men hun klarte for det meste å holde et hevet blikk. Selv om hun til tider hadde store problemer med egne oppgaver, var hun stort sett alltid tilgjengelig for å hjelpe andre i gruppen som hadde en ”dårlig dag”. I denne fasen var det nok veldig viktig for moralen å ha en som henne i gruppen.

”Motsetningene må bygges sammen og en leder må hjelpe gruppen til å samles mot et felles mål.” Sitat Tuckman [4]

Alt i alt kan vi si at stemningen rundt arbeidet i gruppen var dårligere i denne fasen enn vi hadde forberedt oss på. Alle i teamet hadde gledet seg til å ta fatt på konkrete arbeidsoppgaver, og gledet seg til å mestre nye utfordringer. Denne forventningen om at arbeidet etter de innledende ukene skulle bli spennende og bære preg av framgang og konkrete resultater er mulig grunn til at stemningen sank så raskt. Dersom gruppen hadde vært forberedt på at prosjektet var mer komplekst og utfordrende enn først antatt, er det mulig at motivasjonen hadde holdt seg bedre.

I denne perioden bestemte vi oss for å ha morgenmøte i gruppen hver landsbydag. Dette skulle være et møte etter den felles samlingen i landsbyen, der medlemmene i gruppen skulle presentere status, og fokusere positivt på utfordringer og arbeidsoppgaver framover.

Disse møtene fungerte svært bra. Det at alle i gruppen fikk en positiv start på arbeidsdagen, var veldig viktig for stemningen og framgangen i gruppen. Gjennom disse møtene klarte vi for en stund å legge bak oss tidligere frustrasjon, og vi klarte å fokusere på utfordringene med en ny ”giv”. Selv om gjerne stemningen falt ettersom problemer ikke lot seg løse, var det veldig nyttig for gruppen å ha noe positivt i å gripe fatt i.

Når det er sagt at det var mye frustrasjon og dårlig stemningen i denne fasen, er dette representativt for selve prosjektarbeidet. Utenom slitet og problemene med prosjektet, opprettholdt vi det gode sosiale samholdet i gruppen. I løpet av denne perioden arrangerte vi ”pizzakveld”, vi spiste middag sammen og hadde nok en samling på Mikrobryggeriet. Gjennom å møtes i sammenhenger der vi fokuserte på andre ting enn EiT, var veldig positivt for samholdet i gruppen, og var med på å forsterke ”team-følelsen” i en periode vi virkelig trengte det.

Fase 4: Gruppebasert selvstendig arbeid

I denne fasen var prosessen preget av jevnt arbeid. Gruppen hadde god oversikt over hva som måtte gjøres, arbeidsmetodikk og arbeidsoppgaver var uforandret, men fasen var preget av mer ”mestring” og framdrift enn tidligere. Etter hvert begynte man å se løsninger på tekniske spørsmål, og gruppen ble gradvis mer produktiv og opplevde god framgang i denne perioden. Ettersom gruppen så løsninger på stadig flere utfordringer vi hadde strevd med tidligere, bedret stemningen seg betraktelig i løpet av denne perioden.

På prosessdelen av faget opplevde vi også god fremgang i denne fasen. En forklaring på dette kan være at vi stadig så flere og flere løsninger i fagrapporten, og at vi ”senket skuldrene” og klarte å fokusere mer og mer på denne delen av faget. En annen forklaring på denne fremgangen i prosessdelen kan være at vi på dette tidspunktet hadde gjennomført alle gruppetestene (kapittel 2). Gjennom disse testene ble vi som gruppe og enkeltpersoner nødt til å reflektere over individuelle forskjeller, gruppearbeid, følelser og frustrasjon. Med disse refleksjonene i bakhånd, og alle erfaringene og inntrykkene vi hadde fått fra prosjektarbeidet så langt, var alle motivert for å reflektere og diskutere dette i rapporten.

I denne fasen hadde vi også en videoovervåket diskusjon på Dragvoll (se kapittel 3.3) for å se hvordan gruppen kommuniserte. Denne seansen var etter en lite produktiv dag på skolen. Dette gjaldt kanskje spesielt Håvard som følte seg motløs på skolen i og med at han ikke fikk til noe særlig samtidig som han ikke så frem til filmingen på Dragvoll. Håvard beskrev hendelsen på denne måten i sitt dagboknotat: ”*Meget lite produktiv dag. Følte selv at jeg ikke hadde noe konkret å gjøre verken med tanke på prosess- eller fagrapporten. Ble sittende og følge med på hva Kjersti og Kleppe fant ut. Føler at jeg har litt lyst til å vite hva som skjer i Eclipse også. Var ekstremt lei og hadde minimal lyst før vi dro opp på Dragvoll for å filmes. Fra tidligere erfaringer liker jeg ikke å se meg selv på film og jeg gjør det fortsatt ikke etter denne seansen.*”

Som nevnt på slutten av fase 2 begynte Ole Martin allerede i fase 2 å gi ”hjemmelekser”, med den hensikt at alle i gruppen kontinuerlig skulle reflektere over erfaringer fra gruppen og følelser knyttet til prosessen. ”Hjemmeleksene” ble sjeldent fulgt opp, med unntak av Rune og Kristin, og dette hang nok sammen med sviktende motivasjon og frustrasjon i den fasen vi befant oss i. Da vi så kom inn i fase fire, der vi gradvis ble mer produktive og stemningen steg, ble det naturlig å levere tidligere ”hjemmelekser”, og dette kan nok forklare hvordan prosessrapporten plutselig begynte å ta form. Tuckman om denne fasen: ”Gruppen vil her i større grad konsentrere seg om oppgaven ettersom forholdet mellom medlemmene har stabilisert seg og fungerer tilfredsstillende.” [4]

Idet vi nærmet oss en måned til innlevering av ferdig prosjektarbeid, dro tre av gruppens medlemmer, Kristin, Kjersti, og Håvard på ekskursjoner til henholdsvis India og Brasil. Dette innebar at vi ble enige om å ta i et ekstra tak og gjøre ferdig det vi holder på med før de dro.

Hvorvidt dette ble gjennomført eller ikke kan nok diskuteres. Ole Martin og Rune igjen i Trondheim og arbeidet videre med prosessrapporten i to uker.

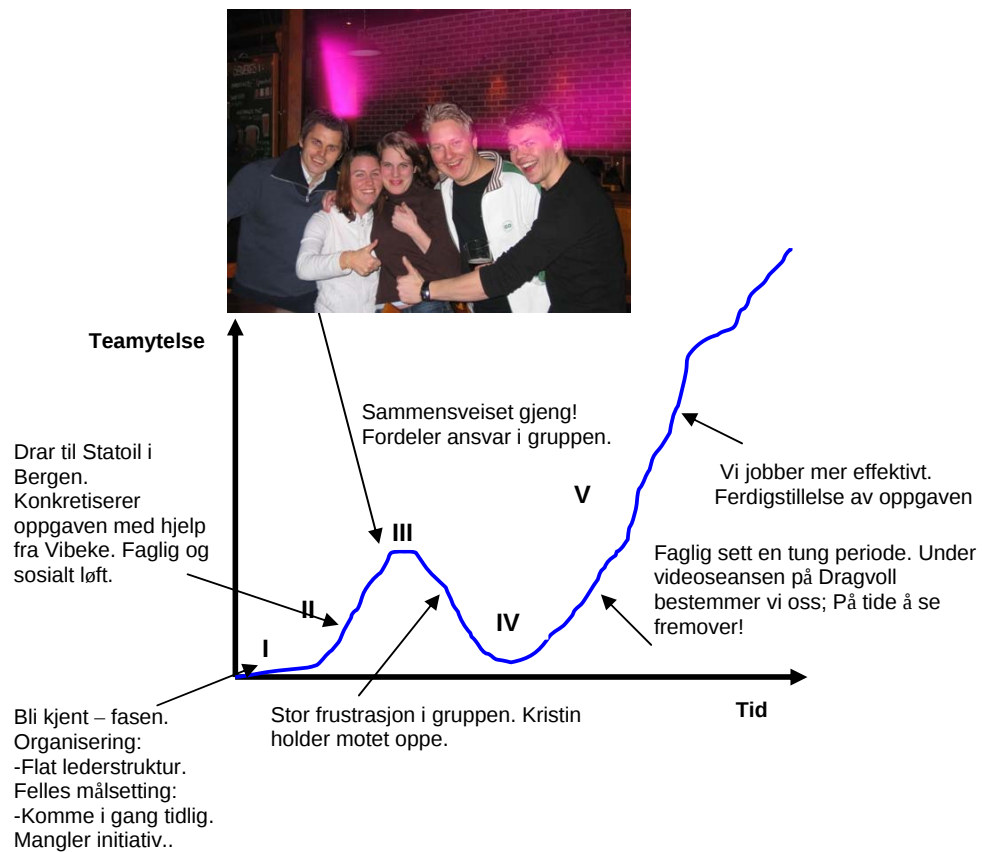
Fase 5: Avslutning

Generelt kan vi si at fase 5 var preget av stress og fortvilelse for alle gruppemedlemmene. Vel tilbake fra ekskursjoner og påskeferie så begynte vi å innse at vi har begrenset med tid igjen til å bli ferdig. Dette innebar at vi må treffes hyppig også utenfor de obligatoriske onsdagene for å få et ferdig resultat innen fristen. Alle var enige om at vi skulle gjøre hva vi kunne for bli fortest mulig ferdig slik at vi skulle slippe å sitte til langt på natt siste kvelden, men dette var kun delvis tilfelle. En kan si at gruppemedlemmene var mer aggressive enn før og at hele stemningen var litt panisk med tanke på om vi ville få et godt ferdig resultat innen fristen. Vi hadde lavere terskler når det gjaldt tålmodighet, og det skulle lite til før en hevet stemmen eller at det dukket opp småkonflikter gruppemedlemmene imellom. Det oppstod uenigheter om mer eller mindre tåpelige og uvesentlige ting som ikke har noe med prosjektet å gjøre. Ole Martin skrev i sitt dagboknotat: *"I dag har jeg kranglet med både Rune og Kjersti om helt uvesentlige ting. Først på dagen fyrer jeg meg opp over Rune, som av en eller annen grunn klarer å henge seg opp i betydningen av hva et "riktig estimat" er. På kvelden nekter Kjersti å endre noen navn på grafer fra 5.1,5,2 og 5,3 til 5, 6 og 7 med den konsekvens at jeg kommer til å få en time med ekstraarbeid i morgen. Satan så forbanna jeg er!"*

I det hele tatt så var motivasjonen og stemningen angående rapporten ganske dårlig og vi hadde ingen konkrete løsninger i sikte. Redningen som gjorde at ikke alt går i vasken, var et godt samhold til tross for at gruppemedlemmene var mer anspent enn i de tidligere fasene av prosessen. Etter hvert skjønte alle at vi måtte samarbeide for å bli ferdige.

Det viste seg å bli en utfordring å få sydd sammen de ulike delene til et sammenhengende dokument. Vi hadde blant annet problemer i forhold til å knytte opp simuleringen med bakgrunnsdata og teori, samt utfordringer i henhold til hvordan vi kunne presentere det økonomiske aspektet. Vi slet litt med å finne ut av hva som er relevant å ta med i forhold til oppgavebeskrivelse og i forhold til hva vi trodde Statoil ønsket og forventet av informasjon. Det var usikkert om vi hadde en klar rød tråd gjennom hele oppgaven fordi gruppemedlemmene ikke var helt enige om hva vi egentlig skrev om. Likevel klarte vi på en tilfredsstillende måte å fordele arbeidet slik at alt som trengte å gjøres i sluttfasen ble gjort til tross for en del uenigheter angående viktigheten av enkelte ting sammenlignet med andre.

Oppsummering av fasene



6. Personlig oppsummering av eksperter i team

Helt til slutt vil vi oppsummere hva hver enkelt har erfart og lært etter et semester med EiT. Medlemmene vil ha mulighet til å kunne si akkurat hva man mener. Dette gjelder for eksempel i forhold til hvilke forventninger man hadde til faget og om EiT har svart til disse. Det blir også sagt noe om hvilket utbytte vi har hatt både når det gjelder det faglige og på prosessdelen av faget. Videre har alle fått muligheten til å si hva de har følt om sin egen posisjon i gruppa samt hvordan de synes samarbeidet i gruppa har fungert på godt og vondt.

Håvard

Da jeg fikk vite at jeg hadde havnet på Gullfakslandsbyen i EiT så jeg fram imot det med en form for skrekkblandet fryd. På den ene siden skulle det bli interessant å treffe nye mennesker og lære å samarbeide med folk du aldri har møtt før samtidig som det var blandete følelser angående det at prosessdelen var en så såpass stor del. I tillegg så jeg ikke veldig frem imot det å være en av to såkalte spesialister på gruppen ut ifra at jeg som en av to kom fra petroleumsteknologi. Jeg hadde dessuten hørt fra andre som hadde hatt faget tidligere at det var mye jobb og at spesielt prosessdelen av faget ikke alltid var like givende.

Utover i arbeidet med EiT synes jeg at det egentlig gikk ganske greit med tanke på at jeg ikke fikk så mye ansvar som jeg fryktet før vi startet. Vi innså rimelig raskt, men kanskje ikke raskt nok at simuleringsprogrammet Eclipse var noe vi bare kunne glemme å lære oss alle sammen. Jeg følte ærlig talt at det var et realistisk mål at alle skulle lære seg Eclipse og være med på å simulere de forskjellige casene. Det viste seg derimot at dersom alle skulle lære seg Eclipse så kom vi aldri til å få tid til å gjøre noe annet i faget. Det endte dermed opp med at Kjersti, som også har petroleumbakgrunn og en viss erfaring i Eclipse, måtte ta seg av simuleringen alene og fikk av den grunn et ganske stort ansvar føler jeg. Jeg har hatt følelsen av at dersom hun ikke fikk til det hun skulle så ville vi ikke klare å løse oppgaven vår. Ole Martin var dessuten helt avhengig av Kjerstis tall fra simuleringen for å få gjort noe på økonomidelen av casene. Akkurat det synes jeg var litt synd. Denne litt uheldige starten med sløsing av alles tid førte også med seg at vi ble liggende etter skjema fra starten av og denne feilvurderingen var noe alle må dele ansvaret for.

I starten av gruppearbeidet var det litt vanskelig å finne ut hva vi konkret skulle gjøre. Jeg følte en viss frustrasjon i forhold til at arbeidet gikk veldig tregt fremover i en lang periode.

Dette gjaldt for så vidt når det gjaldt selve problemstillingen, som jeg synes det tok unødvendig lang tid å få klar, men også hva vi skulle ha med som bakgrunnsinformasjon i fagrapporten. Vi møttes som vanlig på onsdagene men produktiviteten var ikke alltid den beste. Etter hvert som vi innså at det begynte å bli knapt med tid fikk vi derimot fordelt oppgavene mer mellom oss og gjort unna det vi skulle. Dette var bra synes jeg. Jeg føler at jeg kanskje skulle ha hjulpet til mer på simuleringsdelen men jeg hadde ikke de rette forutsetningene til å tilføre noe mer enn det Kjersti allerede kunne, og det var litt dumt.

Samarbeidet med Statoil synes jeg har vært bra. Det har vært veldig interessant å ha et så tett samarbeid med en bedrift og det at Statoil viste så stor interesse i det vi fikk av resultater og fant ut underveis var inspirerende. Det var Statoil som ga oss oppgavene så de hadde nok en viss interesse i å se hva vi fikk som resultater. Jeg synes opplegget har vært profesjonelt og meget bra med tanke på at vi har hatt et godt samarbeid med egen veileder hos Statoil som kjenner til oppgaven og problemstillingen vi har jobbet med veldig godt.

Videre mener jeg at landsbyen har vært bra i den forbindelsen at veilederne på skolen i form av landsbyhøvdingen og de andre lederne stort sett har vært hjelpelige med det de har kunnet hjelpe med ved siden av at de har hatt et veldig godt humør. Dette har vært tilfelle både på den faglige delen og på prosessdelen av faget. Jeg og gruppen har vært mest i kontakt med studentassistent Andreas og han var en viktig inspirator med tanke på prosessdelen av faget. Det var bra at han tok oss med på videokonferansen på Dragvoll hvor han filmet en diskusjon av gruppen vår og så senere gikk gjennom og så hvordan gruppen samarbeider. Selv så syntes jeg ikke det var så veldig gøy å se meg selv på TV men det var interessant å se seg selv i en gruppesetting og hvordan jeg reagerer og ter meg i gruppesituasjoner.

Når det gjelder hvordan gruppearbeidet har fungert så har det vært både òg føler jeg. Stort sett så har det vært bra men vi har hatt en tendens til lett å spore av fra det vi egentlig skulle gjøre i og med at vi har vært en veldig sosial gruppe. Det har kanskje manglet en person til å få oss inn på rett kurs igjen og jeg føler litt for min egen del at det ikke alltid har vært like lett å si ifra hvis diskusjonen eller arbeidet har sporet av. Det er mulig at jeg har vært redd for å trække noen på tærne. Dette har jeg også sett igjen i de to adferdsundersøkelsene vi har tatt, kanskje spesielt LIFO- testen hvor det viste seg at jeg var en typisk person som ikke tok kontroll og sjefsrollen men mer en person som synes det er viktigere å beholde en god harmoni i gruppen og å unngå konflikter. I etterkant synes jeg det har vært interessant å følge meg selv i ulike

situasjoner og sett hvordan jeg har oppført meg sammenlignet med hvilke resultater jeg fikk i disse undersøkelsene.

Alt i alt har jeg mest positive minner fra EiT. Utbyttet har vært bra både på det faglige plan og på den prosessrelaterte delen av faget. Det har vært veldig lærerikt og spennende å jobbe så tett opp mot en bedrift. Jeg havnet på en bra gruppe som var meget sosial og det har vært mye gøy innimellom alt det faglige. Det var meget positivt at vi ble så fort kjent med hverandre gjennom sosiale aktiviteter som gokart, bowling og tur på Mikrobryggeriet allerede første kvelden. Dette førte nok til at vi snakket lettere med hverandre da vi møttes senere og ble raskere kjent enn det vi ville ha blitt ellers.

Kjersti

Da vi begynte med EiT var jeg egentlig ikke særlig motivert for faget i det hele tatt. Det skal sies at jeg ble litt mer motivert da jeg fikk vite at jeg hadde kommet på Gullfakslandsbyen, da ville jeg i hvert fall få et emne som var interessant og et visst faglig utbytte av faget. Jeg er ikke så glad i å jobbe med folk jeg ikke kjenner og ikke vet hvilke forutsetninger har. Før den første onsdagen var jeg derfor litt bekymret for hva slags gruppe jeg skulle havne på. Jeg visste om en del som skulle være på Gullfakslandsbyen, og blant dem var det et par stykker jeg tvilte på at jeg kom til å jobbe spesielt bra sammen med.

Da vi skulle velge oppgave prøvde jeg å ikke si altfor mye i begynnelsen og la de andre komme med sine synspunkter først. Det endte med at jeg fikk en av de oppgavene jeg helst ville ha, og i ettertid kan jeg skjønne dersom de andre følte at jeg bestemte litt mer enn dem. Jeg følte at siden jeg skulle være en av ”ekspertene” (Håvard den andre) var det viktig at vi valgte noe Håvard og jeg hadde litt peiling på og var interessert i.

Etter de første onsdagene var jeg litt mer positivt innstilt til EiT, jeg følte at jeg hadde kommet på en gruppe jeg kunne komme godt overens med og ha det bra sosialt sammen med. Allikevel var jeg litt bekymret. Jeg satt jeg igjen med en følelse av at jeg kom til å måtte ta ansvaret for en god del av den faglige delen, og spesielt simuleringen, siden jeg kanskje var den som hadde best forkunnskaper på det området. Disse bekymringene ble etter hvert delvis bekreftet, da vi etter noen uker bestemte oss for at ikke alle kunne lære seg Eclipse, og jeg ble sittende alene igjen med ansvaret for simuleringene. Til gjengjeld tok de andre mye ansvar for

det faglige utenom simuleringene, og det var en lettelse at jeg ikke trengte å tenke så mye på det.

I etterkant vet jeg ikke om det var så lurt og la en person alene holde på med Eclipse. Det er utrolig frustrerende når noe ikke fungerer, og når man sitter med det alene er det ingen å dele frustrasjonen med. De andre prøvde å være så støttende de kunne, men det hjalp ikke så mye når jeg visste at de ikke forsto problemet helt. Det har vært en del ganger jeg har hatt mest lyst å gi opp hele simuleringen, men jeg vet jo at jeg ikke er typen som gir opp når jeg først har begynt. En del av de gangene jeg sto fast har jeg prøvd å få hjelp av landsbyassistent, Jan Ivar, men det er ikke alltid så lett å forklare hva problemet er, og det er ofte vanskelig å finne årsakene når ingen av oss er noen eksperter i Eclipse.

Det var spennende å se resultatene av testene/adferdsanalysene vi tok. Jeg kjente meg igjen i en del av de egenskapene som var vanlige for de kategoriene jeg falt inn under, og det var litt godt å se at en del egenskaper jeg kanskje ikke var så stolt av var typiske for en gruppe mennesker. Det var interessant å se at man kan snu det til noe positivt hvis man er klar over det og vet hvordan.

Da vi begynte med EiT hadde jeg ingen forventninger om at jeg kom til å ha noe utbytte av prosessdelen. Jeg er ikke så glad i å skrive svada, og det var akkurat jeg så for meg at prosessrapporten kom til å bli. Nå som EiT snart er over føler jeg at jeg har lært like mye på prosessdelen som på fagdelen. Jeg føler jeg har fått bedre innsikt i meg selv og hvordan jeg fungerer sammen med andre. Jeg har aldri vært spesielt flink til å analysere og tolke ting, men i denne rapporten har jeg virkelig gjort et forsøk. Jeg har satt meg ned og tenkt over ting, og jeg skal ikke legge skjul på at de forskjellige testene/adferdsanalysene vi har tatt har hjulpet meg et stykke på vei. Jeg føler at jeg nå har bedre forutsetninger for å forstå hva som må til og hva jeg kan gjøre for at både jeg og gruppen skal lykkes i fremtidige gruppearbeid.

Kristin

Ut fra de forventningene jeg hadde i starten av semesteret vil jeg si at utbyttet mitt har vært stort på mange områder. Jeg tror gruppesammensetningen har hatt stor betydning for at jeg

har trivs så godt gjennom dette halvåret. I tillegg var det spennende å få en oppgave som var knyttet så tett opp mot Statoil.

Alt var velorganisert i landsbyen til å begynne med. Det gjorde at vi som gruppe fikk en ”flying start”, både når det gjaldt det sosiale og det faglige. Da vi var på Heimdal og kjørte gokart minnet Jan Ivar meg på at det kom til å bli verre fremover når vi skulle i gang med oppgaven vår. Men selv etter landsbydag to gikk jeg hjem med motivasjonen på topp. Statoil gjorde det veldig enkelt da de nærmest definerte oppgaven for oss.

Deretter ble hverdagen litt tøffere. Jan Ivar hadde rett. For meg som ikke studerer petroleumsteknologi var det vanskelig å forstå språket som ble brukt og jeg følte at jeg falt litt av lasset. Dersom jeg hadde fått muligheten til å spole tilbake til den tredje landsbydagen, ville jeg foreslått at vi kunne utnytte de ressursene som finnes på instituttet bedre. Både geologer og reservoarteknikere kunne helt sikkert løftet kunnskapsnivået vårt opp en del hakk i løpet av noen timer. Og vi hadde ikke alle trengt å prøve og lære oss simuleringsprogrammet Eclipse.

Inndelingen av ansvarsoppgaver fungerte bra. Det var nok lurt å ha én petroleumsstudent til å simulere samt en annen til å være med på teoridelen. Vi som ikke hadde riktig faglig bakgrunn brukte nok litt lengre tid på å sette oss inn i ting og forstå hva vi egentlig holdt på med. Slik ser jeg for meg at det også kan bli i en fremtidig jobbsituasjon.

Kommunikasjonen i gruppa var hele tiden preget av en spøkefull tone og vi kom ikke så veldig langt i vei før det stod mars på kalenderen. Selv om gruppa bestod av et par medlemmer med sterke personligheter føler jeg ikke at det har stukket kjepper i hjulene for samholdet vårt. Vi har til tider vært uenige om hvordan vi skal løse oppgaven og hvilket nivå vi språkmessig bør ha, men jeg føler vi har kommet til enighet ved saklig argumentasjon. I tider der det har gått litt i oppoverbakke for oss har jeg prøvd å ikke innta en negativ holdning fordi jeg vet hvor lett det smitter over på andre. Men jeg innrømmer gjerne at det har gått både opp og ned. Hadde det ikke vært for at vi hadde hatt det så bra sammen utenom skoletid tror jeg kanskje jeg hadde slitt mer med å møte opp på onsdagene.

Det har hele tiden vært motiverende å tenke på at prosjektet vi fikk tildelt kunne ha en viss verdi. Vibeke har hele tiden sagt at det viktigste er at vi lærer noe av det vi gjør – ikke at vi

skulle få de samme resultatene som hun hadde fått ut fra tidligere simuleringer. Likevel stiller jeg spørsmålstegn ved om Statoil egentlig kan benytte rapporten vår til noe annet enn å evaluere oss i og med at brønnen vi har sett på allerede er boret. Likevel er nok det viktigste med EiT at vi lærer oss å jobbe i et tverrfaglig team, det blir jo brukt mye i arbeidslivet for øvrig.

Til å begynne med var jeg nokså negativ til all fokuseringen rundt den prosessrelaterte delen av oppgaven. I dag tenker jeg at utbyttet herfra muligens har vært enda større enn det faglige. For meg var LIFO- og Belbin-testen veldig lærerike uten at jeg føler jeg har blitt satt i bås av den grunn. De har begge gjort meg mer observante på hvilke roller jeg tar på meg i ulike situasjoner og hvilke roller jeg kan bruke mer/mindre av. Dessuten har jeg også sett hvordan jeg med mitt humør og kroppsspråk påvirker de andre gruppemedlemmene og hvordan jeg påvirkes av dem. Det er nyttige erfaringer jeg kommer til å ta med meg senere i livet.

Ole Martin

Eksperter i team har vært en variert opplevelse for min egen del. Både prosess- og fagmessig har prosjektet vært både utfordrende, spennende og lærerikt.

Første EiT onsdagen var jeg spent på hvem jeg skulle arbeide sammen med det neste halvåret, og det var viktig for meg å komme på en god og trivelig gruppe. Derfor var en lettelse for meg at vi raskt ble en sammensveiset gjeng. At vi allerede første dagen møttes i uformelle og alkoholholdige omgivelser på "Microbryggeriet" tror jeg var med på å bidra til et avslappet og usjenert miljø i gruppen.

Da vi skulle velge oppgave hadde jeg liten forutsetning for vite hva vi skulle gripe fatt i. I utgangspunktet tenkte jeg meg en rolle som en slags "prosess-sjef" og organisator i gruppa, ettersom jeg har et ydmykt syn på mine tekniske kunnskaper, og i den sammenhengen burde ikke valg av oppgave spille så stor rolle for meg. Likevel husker jeg at jeg irriterte meg over at Kjersti var så dominerende i valget av oppgave, til tross for at hun var den som hadde mest erfaring og forutsetninger for å mene noe til eller fra om oppgavene. Dette hang nok sammen med at jeg allerede første dagen fikk følelsen av at verken Kjersti eller Håvard kom til å ta veldig mye ansvar for den tekniske delen av faget, og at det uansett kom til å bli en ganske

stor arbeidsbelastning for oss uten petroleumbakgrunn med tekniske problemstillinger knyttet til geologi og reservoar.

De første ukene ventet jeg delvis på at Kjersti og Håvard skulle hjelpe resten av gruppen i gang med tekniske problemstillinger knyttet til prosjektet, og når dette ikke skjedde gikk det en del uker uten at verken kunnskapsnivået i gruppen ble løftet eller arbeid med oppgaven ble gjort. I ettertid ser jeg at alle må ta ansvar for denne feilvurderingen, og at vi som gruppe på et mye tidligere stadium burde diskutert og hatt fokus på utnyttelser av ressurser og veien videre for prosjektet.

I forhold den videre arbeidsprosessen da arbeidet først kom i gang, sitter jeg igjen med følelsen at gruppearbeidet bare har fungert sånn middels. Store deler av prosjektperioden var preget av at vi ikke fant løsninger og kom videre med den faglige delen av prosjektet. I denne situasjonen ble det veldig lett å bruke tiden på ikke-faglig og sosial diskusjon, og det gjorde vi til gangs. Selv om jeg var den som kanskje flest ganger tok ansvar og gjorde gruppen oppmerksomme på at diskusjoner fløt ut i det blå, var jeg samtidig den ”dyktigste” i gruppa til å spore av. Summen av alle utenomfaglige diskusjoner på

EiT-onsdager kortet nok ned prosjektperioden en god del. Det positive ved den avslappede og sosiale stemningen i gruppen var likevel at det ble en veldig usjenert og ærlig tone i gruppen, noe som var veldig positivt for motivasjonen.

En annen ting jeg synes vi delvis mislyktes med i prosessen er kommunikasjon og samkjøring av arbeidsoppgaver. Vi klarte etter hvert å bli enige om og fordele arbeidsoppgaver, men mellom enkelte deler av gruppen var det en total mangel på kommunikasjon hva gjaldt faglig innhold i hver enkelts oppgave. Dette førte til det faktum at vi så sent som slutten av april som gruppe måtte møtes å avklare fokus og hva som var viktige elementer i fagrapporten, og at mye gjennomført arbeide måtte kastes. Jeg har reflektert over at mangelen av samordning og koordinering kanskje skyldtes at enkelte i gruppen brukte mye tid og energi på å mestre enkeltoppgaver, og at det i den situasjonen ble lett å glemme helheten i oppgaven, og at dette førte videre til at man mistet eierskap til oppgaven.

Når det gjelder den prosessrelaterte delen av rapporten føler jeg nå at utbyttet har vært mye større enn forventet. Selv om en del av kommunikasjonen i gruppen var direkte destruktiv for framgangen i fagrapporten, var den tilsvarende konstruktiv for prosessdelen av faget. Den

likefrem og usjenerte kommunikasjonen i gruppen betydde at man både kunne gi og motta ærlige tilbakemeldinger, både ris og ros. En så ærlig tone i gruppen var veldig utfordrende, veldig spennende og veldig lærerikt. Dette, sett i sammenheng med LIFO- og Belbin-testene har gjort meg observant på hvordan andre oppfatter meg i forskjellige sammenhenger, og hvordan jeg selv oppfører meg i ulike situasjoner.

Hvis jeg skal trekke fram en ting jeg har lært mest om i kurset, vil jeg si at det er om mine stiler innenfor faget ”kommunikasjon”, og hvordan jeg best kan legge fram synspunktene mine. Jeg har lært mye om hvordan jeg kan tjene på å formulere meg mer presist og kanskje også tenke litt før jeg snakker. Dette var veldig tydelig på videokonferansen, og også noe jeg har fått mye tilbakemelding på underveis.

Til slutt vil jeg si at jeg mener helt klart at vi som gruppe har hatt en positiv utvikling underveis når det gjelder å ha effektive diskusjoner, og vi har kastet bort mindre tid på ting som er irrelevante for prosjektet vårt mot slutten av prosjektet, enn i starten.

Rune

Jeg hadde hørt mye negativt om EiT fra andre, men synes likevel det hørtes interessant ut. Jeg ble glad da jeg kom på Gullfakslandsbyen fordi oljebransjen var noe jeg gjerne ville vite mer om og jeg hadde hørt at det var bra samarbeid med Statoil. I starten var jeg veldig fornøyd. Både fordi det var interessant faglig opplegg med god oppfølging fra Statoil. Det sosiale var også veldig bra, mest pga personene på gruppen, men også pga Statoils sponning av utenomfaglige aktiviteter. Jeg likte gruppen veldig godt og vi fant raskt tonen. Vi ble veldig fort enige da vi diskuterte og jeg stolte på at alle på gruppen kom til å gjøre en god jobb. Kort fortalt virket alt bra i starten.

Testene vi tok (LIFO og Belbin) følte jeg stemte godt med det bildet jeg hadde av meg selv. Det mest interessante som ble avdekket i LIFO-testen var at jeg er veldig ”suppert/giving” i positive situasjoner, men at det endret seg i negative situasjoner. Det stemmer nok godt når jeg tenker meg om, men jeg var nok ikke særlig bevisst på dette fra før.

Da vi begynte å arbeide mer konkret med oppgaven møtte vi raskt på problemer og vi ble redusert til en motløs gjeng uten noe initiativ. Gruppen led under mangel av et medlem med

initiativ og engasjement for den faglige biten. (LIFO-testen viste jo også at gruppen hadde svært lav skår på ”control/taking”.) Jeg skjønnte tidlig at vi kom til å få stort tidspress hvis vi ikke ble mer effektive. Likevel hadde jeg vanskelig for å motivere meg for mine egne oppgaver og følte at jeg ikke klarte å motivere de andre på gruppen heller.

Faglig gikk vi nå inn i en meget tung periode. I diskusjonene våre var vi fremdeles alltid enige, men alt stoppet opp da det kom til selve utførelsen. Dette kan ha kommet av at vi har en tendens til å diskutere for løst og lite konkret. Men selv når vi avtalte konkrete hjemmelekser ble de sjeldent gjort. Som person har jeg i utgangspunktet stor respekt for en avtale og vil forsøke å holde den for enhver pris. Da jeg ser at andre ikke føler samme ansvar for å holde sine forpliktelser blir jeg irritert, og reagerer med å nedjustere min egen ansvarsfølelse til tilsvarende nivå. Noe som ikke er særlig konstruktivt. I denne perioden var det det sosiale som holdt humøret oppe i gruppen.

I etterkan ser jeg at det var nok denne vanskelige perioden det jeg lærte mest av. Først og fremst erfarte jeg at gruppearbeid kan være vanskelig. Selv om det alltid vil være slik at noen arbeider mer enn andre eller har forskjellige prioriteringer, har jeg selv aldri opplevd (eller i hvert fall selv vært bevisst på) store samarbeidsproblemer i en gruppe. EiT er nok lagt opp med den hensikt å skape interessante situasjoner. (Vi tar fem ukjente mennesker med forskjellig bakgrunnskunnskap, tilsetter stort tidspress, rører rundt og ser hva vi får.)

Jeg har lært mer om hvordan vår atferd påvirker hverandre i gruppen. Jeg vet fra før at jeg litt for lett viser når jeg kjeder meg eller er i dårlig humør. Jeg er ofte bevisst på dette selv, og prøver da å endre atferd for ikke å unødvendig dra gruppen ned.

En annen viktig ting jeg lærte var at sammensetningen av gruppen kunne bety mye. Gruppen vår manglet en engasjerende leder, initiativtaker og pådriver. Som regel er det nok at en i gruppen innehar noen av disse kvalitetene. Det kan sikkert gå fint uten også, men i vårt tilfelle ble det en lite effektiv gruppe.

Jeg har lært mye mer av prosessdelen enn hva jeg trodde jeg skulle da jeg begynte å jobbe med den. EiT knytter jeg både sterke positive og negative følelser til. Positive følelser på grunn av det sosiale samholdet og samarbeidet med Statoil. Negative følelser på grunn av perioder hvor jeg har brukt mye tid uten å komme noen vei og frustrasjonen har blitt stor. Min

konklusjon er likevel at Gullfakslandsbyen har lært meg mye, både fag og prosess, og jeg ville ikke vært foruten.

7. Oppsummering

Gruppemedlemmene sitter igjen med forskjellige erfaringer etter Eksperter i team og Gullfakslandsbyen, og det er forskjell i hvilket utbytte hvert enkelt av medlemmene har hatt av faget. Alle er enige om at de har lært mer om seg selv og hvordan en fungerer i et team med personer en ikke kjenner fra før. Dette har vært veldig interessant. Ut fra hvilke forventninger vi hadde så har det vært både og. Noen var redde for at de skulle få et for stort ansvar i forhold til den faglige delen, men dette har vist seg å ikke vært så ille som først fryktet. Vi hadde et par på gruppen som sa at de så mer frem til prosessdelen av faget enn den faglige delen og det å kunne skrive litt rundt prosessen. I etterkant kan si at alle har bidratt mer eller mindre like mye både på den prosess- og den fagrelaterte delen av faget. Alle er enige om at det har vært interessant å sette mer fokus på analysen av hvordan en selv og en gruppe fungerer med bakgrunn i både tester vi har tatt individuelt og som gruppe, samt i reelle situasjoner som har oppstått i gruppa.

Ut i fra den faglige oppgaven og hvordan den skulle defineres og utarbeides fikk vi mye hjelp, først og fremst fra Vibeke Haugen i Statoil, men også fra personer tilknyttet NTNU. Det har vært veldig interessant å jobbe en reell problemstilling som vi har fått fra Statoil og vi har fått et lite innblikk i hvordan arbeidslivet er.

Arbeidet i gruppa har stort sett vært bra. Vi føler at vi brukte unødvendig lang tid i begynnelsen av faget til å definere oppgaven og å komme ordentlig i gang. Dette gjorde sitt til at vi fikk mindre tid senere i prosjektet noe som førte til at det ble veldig mye å gjøre de siste par ukene før alt skulle leveres. Dette var noe vi ble enige om i starten om at ikke skulle skje, men det skar seg likevel.

Alt i alt har vi vært en meget sosial og godt sammensveiset gruppe, noe som kan skyldes opplegget fra landsbyledelsens side med blant annet en bli-kjent-kveld allerede første kvelden vi møttes i landsbyen, samt flere sosiale sammenkomster utover i semesteret.

8. Kilder

- [1] Utdelt materiale fra Gullfakslandsbyen om LIFO- metoden
- [2] Home to the Team Building work of Dr R. Meredith Belbin.
<http://www.belbin.com>
- [3] Belbins teamroller.
<http://www.eit.ntnu.no/Word%20filer/belbin.doc>
- [4] Sosialt arbeid med grupper. Temahefte Høst 2000/ Vår 2001. Utviklet av sosionomstudenter i Volda. Tilrettelagt og redigert av Tore Andestad
<http://home.online.no/~andestad/Gruppehefte.htm>
- [5] Hopthrow, Hulbert. "The effect of group decisionmaking on cooperation on social dilemmas"

Vedlegg 1: Samarbeidsavtale

Mellom:

Kristin Alne, Rune Jerstad, Ole Martin Holmefjord, Håvard Larsen, Kjersti S. Bysting

Bevertning

Hvert gruppemedlem skal minst én gang stille med enkel bevertning.

Målet for samarbeidet

Målet for samarbeidet i vår gruppe er skriving og innlevering av en felles prosjektoppgave.

Foreløpig tittel for oppgaven lyder: MLT

I gruppen ønsker vi å fremme læring, samhold og trivsel mellom de enkelte medlemmene, og det skal legges et grunnlag for gjensidig faglig utveksling og samarbeid også i den senere studietiden.

Vi er enige om at rettferdig arbeidsfordeling i gruppen er svært viktig for å oppnå dette målet. Rettferdig arbeidsfordeling er en forutsetning for gruppens arbeid fordi gruppen skal få en felles karakter på prosjektoppgaven. Gjennom denne avtalen ønsker vi å trekke opp en ytre ramme for samarbeidet slik at det kan fungere etter hensikten.

Betydning av denne avtalen

Overholdelse av denne avtalen dannes grunnlag for levering av prosjektoppgaven. At den er blitt overholdt av det enkelte gruppemedlemmet, attesteres ved underskrift fra alle gruppemedlemmene med følgende setning: "Gruppemedlemmet N.N. har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektoppgaven har inngått seg i mellom." Denne attestasjonen legges ved prosjektoppgaven. Orientering om karakter for en prosjektoppgave, som mangler denne attestasjonen, kan bli utsatt til attestasjonen foreligger.

Møtetidspunkt og –sted

Vi er enige om å møtes kontinuerlig i prosjektperioden. Vi forplikter oss til å møtes som det fremgår av møteplanen nedenfor. Møtene skal finne sted minst én gang pr. uke.

Møtested: Kantina, PTS

Ukedag, klokkeslett: Onsdag, kl. 09.00

Oppmøte

Oppmøte skal være presist. Gruppemedlemmer som kommer for sent noteres i møteprotokollen.

Vi er imidlertid enige om følgende toleransegrense for forsinkelser: 20 minutter pr. møte.

Gruppen setter et tak for antall ganger det tillates å komme for sent tilsvarende 3 antall ganger i forhold til 17 antall møter. Gruppemedlemmer som nærmer seg denne grensen, skal gjøres oppmerksom på dette av fungerende gruppeleder.

Dersom man kommer for sent pga. omstendigheter man ikke kan gjøres ansvarlig for (sykdom, dødsfall, etc.), aksepteres dette.

Fravær

Fravær skal varsles minst en dag i forveien til fungerende gruppeleder og det skal noteres i møteprotokollen.

Vi setter et tak ved 4 antall fravær i forhold til 17 antall møter. Om noen nærmer seg denne grensen, skal han/hun gjøres oppmerksom på dette av fungerende gruppeleder.

Fravær pga. omstendigheter man ikke kan gjøres ansvarlig for (sykdom, dødsfall etc.), aksepteres.

Forberedelse

Alle gruppemedlemmene forplikter seg til å møte forberedt til gruppemøtene slik det blir avtalt under møtene. Uforberedt oppmøte pga. omstendigheter man ikke kan gjøres ansvarlig for (sykdom, dødsfall etc.), kan aksepteres.

Gruppens ledelse

Gruppen skal ha en flat lederstruktur.

Møteprotokoll

Vi er enige om at det skal skrives en kort protokoll i løpet av hvert gruppemøte. Denne inneholder a) møtetidspunkt, b) for sent fremmøte, fravær, uforberedt oppmøte iht. avtale fra forrige møte, c) kort beskrivelse av møtets innhold, d) hvilke arbeidsoppgaver vi er blitt enige om til neste gang og hvordan disse skal fordeles, og e) annet: ansvar for punkt 0.

Eventuelle tiltak ved mislighold

Vi er enige om at hyppig vesentlig forsinket, hyppig uforberedt oppmøte eller gjentatt ubegrunnet fravær slik det er konkretisert under punktene 4, 5 og 6, er svært uheldig for samarbeidet. Ved mislighold av disse punktene er vi derfor enige om følgende tiltak:

Det er viktig at gruppen/enkeltmedlemmer tidligst mulig kontakter landsbylederen/læringsassistentene slik at konflikter ikke utvikler seg over lang tid, og slik at tiltak for å løse konflikten kan settes inn så tidlig at de kan bli virksomme.

Som neste skritt kan en av gruppens medlemmer innkalle til krisemøte der landsbylederen/læringsassistentene deltar. Hensikten er å finne en løsning på konflikten gjennom samtale, veiledning, mekling og tiltak for at gruppen som samlet enhet kan levere et felles produkt, rapporter og en sluttpresentasjon. Det skal skrives et referat fra møtet som underskrives og gjøres kjent for alle gruppemedlemmene. Løses ikke konflikten, kan saken bringes til landsbylederens fakultet som avgjør hvorvidt noen skal ekskluderes. Den det gjelder skal varsles skriftlig om dette, og skal ha mulighet til å forklare seg skriftlig til fakultetet før det tar en avgjørelse. Ekskluderes en student, får vedkommende strykkarakter. Resten av gruppen vurderes som ellers.

Varighet, gyldighet og reformulering

Denne avtalen er gyldig fra underskriftsdato inntil innlevering av prosjektoppgaven, eller så lenge en ønsker å være med i gruppen. Alle undertegnede har imidlertid rett til å be om en formulering av avtalen. Det er imidlertid ikke adgang til å be om reformulering etter at et gruppemedlem er blitt advart iht. pkt. 9.

Trondheim, den 1.2.2006

Kjersti S. Bysting

Håvard Larsen

Ole Martin Axdal Holmefjord

Rune Jerstad

Kristin Alne

Vedlegg 2: Oppgavebeskrivelse

Bruk av multilaterale brønner (MLT) på GFS Statfjord

Tema for gruppe 2 er økt drenering på GFS Statfjord ved hjelp av multilaterale brønner.

Statfjordformasjonen på GFS ble satt i drift i 1999. GFS Statfjord er et komplekst reservoar med dårlig kommunikasjon, og produksjonen i feltet ble mye lavere enn forventet. I oppgaven vil vi gi en beskrivelse av reservoarets oppbygning og geologi, og belyse utfordringer dette gir.

Smarte brønner og MLT er egnet for vanskelige reservoar med stor usikkerhet. Konseptet er i dag anvendt på flere felt og har vist seg å ha positiv virkning. Vi vil undersøke om smarte brønner og MLT kan være hensiktsmessig på GFS Statfjord med hensyn til økt utvinning, risiko og økonomi.

I arbeidet vil følgende alternativer for brønnen F-2 bli vurdert;

- I. MLT-brønnen slik den er i dag.
- II. F-2 brønnen med kun nordre brønnbane
- III. F-2 brønnen med kun søndre brønnbane
- IV. Alternativ I til III med gassinjeksjon

Ved bruk av eksisterende simuleringsmodell, bakgrunnsinformasjon og analyser vil vi undersøke de ulike scenariene for F-2. Nytteverdien av DIACS i nevnte alternativer vil bli vurdert.

Som verktøy bruker vi en eksisterende simuleringsmodell i Eclipse 100. MLT og smarte brønner (DIACS) legges inn i modellen, og predikeres i forhold til vanlige brønner. Økonomi og usikkerhet vurderes i forhold til simuleringer og resultater.

Gruppemedlemmer:

Rune Jerstad runej@stud.ntnu.no (Bygg- og miljøteknikk)
Ole Martin Holmefjord olemarh@stud.ntnu.no (Industriell økonomi og teknologiledelse)
Kristin Alne kristial@stud.ntnu.no (Energi og miljø)
Håvard Larsen haval@stud.ntnu.no (Geofag og petroleumsteknologi)
Kjersti Skaug Bysting kjerstby@stud.ntnu.no (Geofag og petroleumsteknologi)

Kontaktperson Statoil

Vibeke Haugen

Kontaktpersoner NTNU

Jon Kleppe
Jan Ivar Jensen