

Prosessrapport
Gullfakslandsbyen - gruppe 4

Oddbjørn Rekaa Nilssen
Åse-Lill Fossan
Kent Aspnes
Kevin Thomassen
Kim Anja Grimsrud

5. mai 2006

Forord

Denne rapporten er en eksamensbesvarelse i faget TPG 4851 Eksperter i Team (EiT) ved NTNU våren 2006. Rapporten teller 40 % av vurderingsgrunnlaget i faget, resterende 60 % av vurderingsgrunnlaget i faget består av en fagrapport. EiT er et tverrfaglig emne som er obligatorisk for sivilingeniør- og masterstudenter ved NTNU. EiT er organisert ved ca. femti landsbyer, som hver har et overordnet tema. Hensikten med EiT er kort fortalt å få studentene til å finne ut hvordan tverrfaglige problemer løses best mulig. Bakgrunnen for dette er at forskning og utvikling i større grad er tverrfaglig, både i næringslivet og det offentlige.

Gullfakslandsbyen er et samarbeid mellom NTNU og Statoil og tar for seg ulike problemstillinger rundt Gullfaksfeltet i Nordsjøen. Vår gruppe har valgt å se på muligheten for å finne olje i I5B-segmentet. Våre vurderinger er basert på seismiske undersøkelser i dette området, samt erfaring fra andre segmenter på Gullfaks.

Vår gruppe består av 5 studenter med tildels veldig ulik bakgrunn. Kevin Thomassen går master i geologi, Kent Aspnes går siv.ing. petroleums-teknologi, Oddbjørn Nilssen går siv.ing. energi og prosesseteknikk, Kim Anja Grimsrud går siv.ing fysikk og matematikk og Åse-Lill Fossan går siv.ing. kjemi.

Prosessrapporten er skrevet av Kim Anja Grimsrud, Kevin Thomassen, Kent Aspnes, Åse-Lill Fossan og Oddbjørn Nilssen.

Trondheim, 5. mai 2006

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Hva er eksperter i team?	1
1.2	Oppgavevalg	1
1.3	Oppbygging av rapporten	2
2	Bakgrunn og forventninger	3
2.1	Kim Anja Gowers Grimsrud	3
2.2	Kevin Thomassen	5
2.3	Oddbjørn Rekaa Nilssen	6
2.4	Kent Aspnes	7
2.5	Åse-Lill Fossan	8
3	Teori om et team	11
3.1	Hva er et team?	11
3.2	Teori om utvikling av et team	11
4	Prosesen og utvikling av teamet	15
4.1	Oppstart og forventninger	16
4.2	Oppgavevalg	16
4.3	Forberedelser i forkant av Bergentur	17
4.4	Bergentur	18
4.5	LIFO-testen	19
4.5.1	Om LIFO	19
4.5.2	Resultater fra testen	20
4.5.3	Gruppas styrker og utfordringer	24
4.5.4	Kritisk syn på LIFO-testen	25
4.6	Refleksjoner over konflikter etter LIFO	25
4.6.1	Konflikten rundt oppgavevalget	25
4.6.2	Kim og Åse-Lill	26
4.6.3	Mail-konflikt	26
4.7	Ny start - konkretisering	27
4.8	Videoanalyse av gruppesamarbeidet	28
4.8.1	Oddbjørn	29

4.8.2	Kevin	29
4.8.3	Kim	30
4.8.4	Kent	31
4.8.5	Åse-Lill	32
4.9	Videre arbeid	33
4.10	Ferdigstilling	34
5	Gruppas refleksjoner over samarbeidet	37
5.1	Vendepunkter	37
5.2	Samarbeid	38
5.3	Konflikter	39
6	Individuelle refleksjoner	41
6.1	Kim	41
6.2	Kevin	42
6.3	Oddbjørn	43
6.4	Kent	43
6.5	Åse-Lill	44
7	Avslutning	47

Kapittel 1

Innledning

1.1 Hva er eksperter i team?

Eksperter i Teamer et tverrfaglig emne for masterstudenter ved NTNU. Faget ble opprettet for å øke studentenes kompetanse i tverrfaglig arbeid. Dette skjedde etter at NTNU fikk tilbakemeldinger på at de nyutdannede studentene hadde for lite kunnskap og trening med å jobbe på tvers av ulike fagretninger. Læringsmålene for faget er som følger:

Intensjonen med det tverrfaglige prosjektemnet Eksperter i team (EiT) er å forberede studentene på yrkeslivet gjennom trening i å anvende sin fagkunnskap i en tverrfaglig gruppe. Studentene skal arbeide med problemstillinger som fortrinnsvis har sitt utspring i arbeidslivet. Gjennom tverrfaglig prosjektarbeid skal studentene erverve seg ferdigheter som gjør dem i stand til å samarbeide med personer med ulik faglig bakgrunn og som gjør gruppa i stand til å fungere som et team. For å oppnå dette skal studentene utvikle:

- *Innsikt i egen faglige kompetanse, og i hva den kan tilføre prosjektarbeidet*
- *Innsikt i hvordan egen atferd påvirker gruppa, og hvordan en selv blir påvirket av gruppa*
- *Ferdigheter til å løse en tverrfaglig problemstilling.*

Hver landsby er en samling av grupper som har et tema som felles utgangspunkt. Studentene arbeider i grupper på 5 personer, og gruppene velger selv hva som blir det faglige målet.

1.2 Oppgavevalg

Etter forslag fra Statoil har vi valgt en oppgave med tittelen ”I5B segmentet - Prospektevaluering og vurdering av dreneringsstrategi”. Denne oppgaven

er basert på temaet for landsby nr. 2, Gullfakslandsbyen, ”Hvordan få 10% mer olje ut av Gullfaksfeltet?”. Vi har beskrevet oppgaven vår slik:

Vi ønsker å tolke seismiske data fra I5B-segmentet for å se om vi kan finne aktuelle reservoarer. Deretter ønsker vi å beregne omtrentlig størrelsen på disse reservoarene, se på hvordan en eventuell brønnbane kan legges, og deretter foreta en riskanalyse for I5B-segmentet. Vi ønsker til slutt å komme med en konklusjon om hvorvidt det er økonomisk forsvarlig å utforske feltet videre med leteboring.

1.3 Oppbygging av rapporten

Denne rapporten består hovedsaklig av seks deler. I kapittel 2 vil hvert medlem vil presentere seg selv, og beskrive sin egen bakgrunn og sine forventninger. Deretter følger et kapittel der vi vil se på relevant teori i forbindelse med teamutvikling. Videre vil vi diskutere prosessen gruppa har vært gjennom, og den utviklingen vi har opplevd. Her vil vi også trekke tråder til teoridelen i kapittel 3. Gruppas samlede refleksjoner beskrives i kapittel 5, og her vil vi oppsummere vendepunkter, konflikter, og se litt på hvordan samarbeidet har fungert. Deretter følger de individuelle refleksjonene i kapittel 6.

Bakerst i denne rapporten finnes en bibliografiliste. Vi vil referere til bibliografien der informasjon er hentet fra ulike kilder.

Kapittel 2

Gruppemedlemmenes bakgrunn og forventninger

2.1 Kim Anja Gowers Grimsrud



Jeg er en 22 år gammel jente som er 4. års sivilingeniørstudent på linjen for fysikk og matematikk, innen retningen teknisk fysikk. Mitt studie innebærer flere ulike fysikkfag, slik at jeg har en del kunnskap om flere emner - heller enn en direkte spesialisering. Likevel er kvantemekanikk og partikkel-fysikk/subatomær fysikk emner jeg har lagt større vekt på.

Jeg valgte Gullfakslandsbyen fordi det hørt ut utfordrende og spennende ut. Jeg kunne tenke meg et lite innblikk i oljebransjen, som jeg visste ganske lite om fra før. Samtidig skal jeg ikke legge skjul på at Statoil er en aktuell bedrift for meg å søke jobb i senere - og jeg tenkte det kunne være fint å få et større inntrykk av bedriften og hva denne driver med. Det at oppgavene i denne landsbyen ville være av en mer teknologisk natur i forhold til andre landsbyer var også en avgjørende faktor. Jeg kan se for meg at jeg vil kunne ende opp i en jobb hvor situasjonen ligner den i Gullfakslandsbyen, nemlig hvor jeg jobber i prosjekter med personer som har en annen fagbakgrunn enn meg.

Jeg har vært veldig positivt innstilt til Ekspertes i Team siden starten, og særlig etter at jeg fikk vite at jeg havnet i Gullfakslandsbyen. Etter å ha lest litt om faget - innså jeg at dette kanskje kan bli det faget fra NTNU jeg vil ha mest bruk for senere. Arbeid i tverrfaglig team er en viktig erfaring å ha med seg videre ut i arbeidslivet, og ettersom jeg ikke har hatt gruppearbeid i noen særlig grad i andre fag på NTNU tror jeg Ekspertes i Team kan bli veldig viktig og lærerikt for meg. Jeg er veldig motivert til å gjøre en god jobb, særlig fordi en oppgave i Statoils regi vil bli en realistisk og aktuell problemstilling.

Jeg er veldig innstilt på at jeg kommer til å lære en hel del om oljebransjen og om petroleumsteknologi gjennom Gullfaksprosjektet, men samtidig er jeg litt redd for om jeg kan få brukt fysikkunnskapene mine til noe i det hele tatt. Det er alltid gøy å lære noe nytt, men man føler seg litt bedre hvis man også kan bidra med noe selv, ikke bare være den som lærer. Jeg kan ikke helt se hva jeg kan bidra med av kunnskap, men håper på at det kanskje dukker opp noe etter hvert.

Jeg ser på meg selv som en utadvendt person, men jeg vet jeg kan bli mer beskjeden hvis jeg er i en situasjon hvor jeg føler meg usikker. Det kan fort hende at jeg ikke tør å si mine meninger med en gang når jeg vet at jeg mangler kunnskap på området. Denne siden kan nok vise seg i dette gruppearbeidet, siden prosjektet handler om et tema jeg ikke har forkunnskaper om overhodet. I situasjoner hvor jeg er mer selvsikker kan jeg ofte ta en lederrolle, og da kommer også meningene mine sterkere fram. Ellers er jeg pliktoppfyllende, og pleier å være den som påtar seg ansvarsoppgaver som planlegging og tilrettelegging.

2.2 Kevin Thomassen



Jeg er en 22 år gammel gutt som går 4. året på Master i Geologi. Mitt studie spesialiserer seg innen petroleumsgeologi og geofysikk.

Jeg valgte Gullfakslandsbyen fordi det var den landsbyen som passet best i forhold til mine interesser og kvalifikasjoner. Samtidig ønsket jeg å få et bedre innblikk i det Statoil som bedrift arbeider med og kanskje et mer praktisk inntrykk av oljebransjen generelt.

Jeg hadde hørt mye negativt om EiT som fag fra andre studenter, men samtidig mye bra fra de som var på gullfakslandsbyen. Etter at jeg fikk vite at jeg kom med på Gullfakslandsbyen har jeg hatt høye forventninger til EiT. Jeg tror jeg kan få god nytte av faget i og med at det ofte arbeides i slike tverrfaglige team ute i arbeidslivet.

Jeg syns selv jeg er en humorfull og ansvarsfull person, men blir kanskje litt for raskt utålmodig. Dette kommer raskt fram i gruppesammenhenger der jeg kan spøke og tulle mye, men tar kontroll og dirigerer når ting skal bli gjort. Om dette er positivt eller negativt kan nok variere med sammenhengen. Men av erfaring blir ting gjort til riktig tid og med godt resultat så lenge jeg får det som jeg vil. Fritiden går stort sett med til å være med venner, også spiller jeg squash så ofte jeg har tid.

2.3 Oddbjørn Rekaa Nilssen



Jeg går for tiden fjerde årstrinn på sivilingeniørstudiet Energi og miljø. Her har jeg valgt å spesialisere meg innenfor energi og prosess. Dette innebærer en god del strømningsfag, termodynamikk og prosessfag.

Grunnen til at jeg valgte Gullfakslandsbyen var at jeg ønsket et faglig utbytte av EiT. Jeg har helt i fra begynnelsen av studiet hørt veldig mye kritikk fra oppgitte 4.års studenter om hvor meningsløst og frustrerende dette faget var og håpet er å ikke sitte igjen med denne følelsen selv når vi er ferdige. I tillegg er dette et annet fagområde enn det jeg vanligvis arbeider med og kanskje kan dette prosjektet bli en bra mulighet til å lære noe fornuftig.

Jeg er likevel litt redd for at jeg kan bli satt litt på sidelinjen når det gjelder det faglige, i alle fall i starten. Dette fordi jeg ikke har noen faglig spisskompetanse innen de viktigste fagområdene som geologi og seismikk. De første onsdagene har da også vært preget av frustrasjon over at oppgaven virker uklar og at jeg ikke greier å se hvordan vi skal angripe problemet for å komme i gang.

Jeg jobbet i fjor sommer på Statoils sommerprosjekt og jeg har derfor en viss kjennskap til Statoil fra før. Måten å jobbe på så langt i EiT minner mye om hvordan vi jobbet i sommerprosjektet.

Min største fritidsinteresse er paragliding. Jeg tok kurs sommeren før jeg begynte i Trondheim og har siden det vært bitt av basillen. Jeg har også engasjert meg i luftsportsklubben i Trondheim hvor jeg er styreleder og instruktør. I vinter er jeg med på å arrangere et nybegynnerkurs som går i helgene fremover mot påske. I tillegg er det teoriundervisning i ukedagene. Dette kan nok føre til at det kan bli travelt å rekke over alt som skulle vært gjort i perioder.

Jeg vil beskrive meg selv som en ganske rolig og samvittighetsfull person som heller lytter enn å snakke selv. Dette er i alle fall tilfelle dersom jeg ikke kjenner gruppa så godt. Jeg forventer ikke å ta noen lederrolle i teamet, selv om jeg kan ta tak dersom jeg føler at ting ikke blir gjort.

2.4 Kent Aspnes



Jeg er 4.års Sivilingeniørstudent i petroleumsteknologi. Her har jeg valgt å spesialisere meg innenfor bore- og brønnteknologi.

I utgangspunktet var jeg litt skeptisk til EiT, fordi jeg har hørt en del negativ omtale fra studenter som har hatt dette faget før. I tillegg har jeg heller dårlige erfaringer med prosjektarbeid fra før. Jeg har opplevd tidligere å ha prosjektarbeid hvor noen få gjør hele prosjektet, mens resten bare er “gratispassasjerer”. Jeg må si at jeg gruet meg til å ha et prosjekt som skulle telle som et helt fag!

Grunnen til at jeg valgte Gullfakslandsbyen er at jeg ville ha mest mulig faglig utbytte av EiT. Dette er en av få landsbyer der jeg kan få utvikle meg innenfor mitt fagfelt. I tillegg hadde jeg hørt at landsbyen var sponset av Statoil, og at vi skulle få jobbe med aktuelle problemstillinger for Statoil. Jeg tenkte at dette ville gjøre prosjektet mer interessant enn om man skulle jobbe med en mer fiktiv problemstilling. Da jeg fikk beskjed om at jeg var kommet inn på Gullfakslandsbyen, ble jeg veldig glad og lettet. Det var nok det beste som kunne skje.

Fritiden min går for det meste til volleyball. Jeg er kaptein på NTNUI Dragvolls elitelag, og har spilt i eliteserien i seks år. Jeg er i tillegg trener for klubbens damelag i førstedivisjon. Som lagspiller er man vant til å jobbe sammen med andre for å nå et felles mål. Jeg håper å kunne benytte meg av erfaringer fra lagspillet her i Eksperter i Team.

Jeg er en pålitelig og tålmodig person. Jeg prøver å unngå store konflikter. Når jeg ser at noe er i emning, prøver jeg å løse problemene før de utvikler seg.

2.5 Åse-Lill Fossan



Jeg er 4 års sivilingeniørstudent på kjemi ved NTNU med studieretningen kjemisk prosesssteknologi, og har ønske om å skrive diplomoppgaven innenfor separasjon. Da helst innenfor gasseparasjon, som jeg synes virker meget spennende.

Grunnen til at jeg har valgt Gullfakslandsbyen var at det virker som en spennende landsby med en interessant problemstilling. På sivilingeniørstudiet i kjemisk prosesssteknologi har de fleste fagene jeg har tatt hatt fokus på prosessen etter at oljen og naturgassen er blitt fraktet til et anlegg, men lite om hvordan man får opp oljen og gassen fra reservoarene. Jeg vil gjerne lære mer om hvordan man får opp olje og gass fra reservoarene. Derfor synes jeg at det er spennende å kunne være med på en landsby hvor jeg kan få muligheten til å lære litt mer om denne prosessen. Jeg er klar over at jeg har liten eller ingen forkunnskap på dette feltet og regner med å måtte jobbe litt ekstra i starten. Men jeg regner med at dette vil gå seg til og er ikke bekymret for at jeg ikke skal kunne ha noe å bidra med.

Foruten at det faglig sett virker som en interessant landsby, så har jeg hørt mye positivt om hvordan Gullfakslandsbyen fungerer. Jeg har som så mange andre studenter hørt diverse skrekk historier om Ekspert i Team om hvordan faget har gitt lite læringsutbytte. Derfor var jeg veldig påpasselig med hvilke landsbyer jeg skrev ned på min "ønskeliste". Mitt ønske for Ekspert i team var å havne i en landsby hvor jeg kunne lære noe nytt og å komme i en gruppe men andre studenter som var villig til å jobbe med faget.

Jeg vil omtale meg selv som en utadvent og ansvarsfull person. På fritiden min spiller jeg håndball og går mye sammen med vennene mine. Som sagt er jeg en utadvent person og det kommer også til syne i gruppesamarbeid. Jeg er ofte den som tar ordet først og får ofte en lederrolle i gruppa. Min sterke side er at jeg er flink til å organisere og å få ting gjort. Min svake side er at jeg kan ta litt for mye plass i en gruppe. Hvis jeg blir engasjert så kan jeg mange ganger prate mye slik at det blir vanskelig for andre å slippe til. Jeg er også en forholdsvis direkte person og sier gjerne hva jeg mener og dette kan for noen virke skremmende. I årenes løp har jeg blitt mer klar

over min svake sider i gruppesamarbeid og prøver å være mer bevisst på å tenke før jeg prater samt å være litt mer oppmerksom på hva de andre gruppemedlemmene ønsker. Jeg ønsker at Ekspertene i Team skal være med på å gjøre meg enda flinkere til å fungere som et gruppemedlem i en gruppe.

Kapittel 3

Teori om et team

3.1 Hva er et team?

Et team er en liten gruppe personer med utfyllende ferdigheter som alle jobber med en oppgave. De har de samme målene og den samme tilnærmingen til problemet som de alle er ansvarlige for [3].

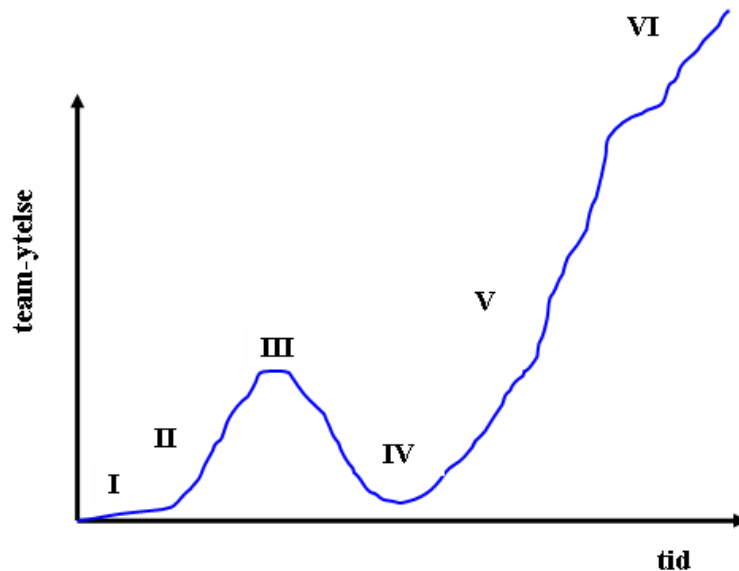
Denne definisjonen peker på en del viktige punkt for sammensetningen av et team [3]:

- *Liten gruppe personer.* Forskning har vist at koordinering av grupper med for mange medlemmer blir vanskelig. De mest effektive team har mellom 2 og 20 personer.
- *Utfyllende ferdigheter.* En av styrkene til et team er at de kombinerer den samlede mengden ferdigheter som ingen alene kan inneha.
- *Felles mål som alle er samlet om.* Det er viktig at hele teamet er samlet om et felles mål for at de skal kunne jobbe godt sammen.
- *En felles tilnærming til problemet som skal løses.* En felles tilnærming er nødvendig for at et team skal kunne jobbe sammen for å nå målet.
- *Felles ansvar.* Teammedlemmene må være individuelt og felles ansvarlig for resultatet for å skape tillit.

3.2 Teori om utvikling av et team

Det finnes flere ulike modeller for utviklingen av et team. En av disse er Thaulow fasemodell [2], som er beskrevet nedenfor. Vi vil i neste kapittel se på vår egen utvikling og se etter paralleller med denne modellen.

Utviklingsforløpet kan deles opp i seks faser, med følgende stikkord:



Figur 3.1: Utvikling av et team gjennom faser

I - Startkunnskap og forventninger

Thaulow beskriver fase I som tiden hvor gruppemedlemmene møtes for første gang, og alle har med seg sine bakgrunnskunnskaper, tanker, holdninger og erfaringer inn i arbeidet.

II - Definisjon av oppgaven

Fase to i utviklingsprosessen er kjennetegnet ved at gruppa har fått definert oppgaven, læremål og deloppgaver. Medlemmene har nå blitt bedre kjent med hverandre, men stemningen preges av at alle er høflige og korrekte mot hverandre. Gruppa har i denne fasen etablert en arbeidsmåte de vil prøve å følge.

III - Fått prøve seg i praksis - frustrasjon

Der fase I og II er preget av optimisme, er fase III gjerne preget av frustrasjon ifølge teorien om teamets utvikling. Etter en kanskje optimistisk start, kan en fort erfare at ting ikke går helt som en hadde ønsket. Noen i gruppa kan ha en følelse av at de ikke får bidra slik de vil. Mens andre kjenner på at utfordringen gruppa arbeider med ikke kjennes meningsfull. Dette kan ha mange årsaker, for eksempel:

- Uheldig sammensetning av gruppas medlemmer
- Dårlige veiledere og oppgave

- Skjulte motiver og vurderinger kommer for en dag
- Negative tilbakemeldingene til hverandre
- Forsøker å overtale hverandre og vinne fram med sine synspunkter
- Det dannes undergrupper i gruppa

IV - Ny start

I fase fire preges gruppa av en ny positiv giv. Gruppa reetableres og medlemmene blir bevisst gruppeprosessen. Innad i gruppa begynner nå folk å kjenne hverandre godt og lytter i større grad aktivt til hverandre samtidig som de også utleverer seg selv. Eventuelle konflikter begynner også å bli kartlagt nå.

Når det gjelder det faglige planet i denne fasen blir ofte målene avklart på nytt, samtidig som det blir klarere hva hver enkelt kan og er villig til å lære og til å yte. Gruppa får fram en realistisk plan.

V - Vi jobber sammen - Aha...

I den femte fasen kommer enkeltpersonene skikkelig sammen og for første gang danner de et skikkelig team med et felles mål. Gruppemedlemmene føler at resten av gruppa hører på det de sier og gir tilbakemeldinger. Engasjementet og kreativiteten i gruppa øker da alle føler at gruppa sammen jobber bedre enn enkeltpersonene hver for seg. Følelser og meninger deles åpent og konflikter behandles når de oppstår.

VI - Avslutning

Den sjette og siste fasen er avslutningsfasen hvor hver enkelt blir bevisst på hva en har lært i løpet av prosessen. En blir bevisst på at team nå er blitt et middel og ikke et mål og at en innad i gruppa kan vise varme og ha et fellesskap uten krav på noen eierrett.

Kapittel 4

Proessen og utvikling av teamet

Dette kapittelet vil dreie seg om gruppas opplevelser og erfaringer fra gruppesamarbeidet, og vi vil forsøke å vise den utviklingen teamet har vært gjennom. Vi vil analysere noen hendelser vi føler har vært viktige for gruppa, samt hendelser av mer individuell betydning. Vi starter her med en liten oversikt over de dagene gruppa har jobbet med prosjektet. Videre vil vi referere til nummer på dagene istedenfor dato.

Kalender		
dag 1	Onsdag 11. januar	Bli-kjent-dag
dag 2	Onsdag 18. januar	Statoil presenterer oppgavene
dag 3	Onsdag 25. januar	Gruppa foretar oppgavevalg
dag 4	Onsdag 1. februar	AVO-foredrag av Egil Tjåland
dag 5	Onsdag 8. februar	Besøk hos Statoil i Bergen
dag 6	Onsdag 15. februar	LIFO-testen gjennomføres
dag 7	Onsdag 22. februar	Prosjektarbeid
dag 8	Onsdag 1. mars	Prosjektarbeid
dag 9	Onsdag 8. mars	Prosjektarbeid
dag 10	Onsdag 15. mars	Videoanalyse av gruppesamarbeidet
dag 11	Onsdag 22. mars	Prosjektarbeid
dag 12	Onsdag 29. mars	Prosjektarbeid
dag 13	Onsdag 5. april	Prosjektarbeid
dag 14	Onsdag 19. april	Prosjektarbeid
dag 15	Onsdag 26. april	Prosjektarbeid
dag 16	Onsdag 3. mai	Presentasjon

Kapittelet er skrevet ut ifra slik vi opplevde teamarbeidet dag for dag. Det viser hvordan dag 6, da det ble utført en adferdstest, ble et vendepunkt for gruppa. Etter denne testen fikk vi en bedre forståelse av hvorfor de ulike

gruppemedlemmene reagerte slik de gjorde og dermed ble kommunikasjonen innad i gruppa betraktelig forbedret.

4.1 Oppstart og forventinger

Onsdag 11. januar var dag 1 for Gullfakslandsbyen, og gruppa vår møttes for første gang ved Institutt for petroleumsteknologi og anvendt geofysikk. Dagen gikk med til å bli kjent med hverandre gjennom ulike øvelser som fasilitatorene hadde laget. Gruppemedlemmene måtte blant annet konkretisere sine egne forventninger til landsbyen, gruppa og de ulike aktørene i landsbyen samt motivasjonen til hvorfor Gullfakslandsbyen ble valgt. På denne måten fikk vi sett at hele gruppa var samstemt, alle ønsket å jobbe ordentlig med faget med et mål om å få et best mulig faglig utbytte. Det var også flere i gruppa som påpekte at de også forventet å lære mer om seg selv samt å utvikle seg som person og gruppemedlem. Disse øvelsene var med på å motivere og forberede gruppa på å arbeide med Eksperter i Team. Hele gruppa var positivt innstilt til å starte opp med arbeidet i Eksperter i Team etter endt dag. Hovedgrunnen til dette var at Gullfakslandsbyen virket som en landsby som tok faget på alvor og hadde gode prosjektoppgaver som ventet på oss. Gruppen følte det betryggende at alle medlemmene gav uttrykk for ønske om et bra resultat på prosjektet, og at alle var motivert til å lære mye både faglig og personlig. Gruppen har gjennom hele arbeidsprosessen bevart denne positive holdningen til samarbeidet innad i gruppa.

Dette kan sammenlignes med fase I Thaulow fasemodell, som ble beskrevet i kapittel 3. Alle gruppemedlemmene har med seg sine egne bakgrunnskunnskaper og holdninger inn i arbeidet, og gjennom fasilitatorenes øvelser ble disse lagt på bordet. Det var verdifullt for gruppa å vite at alle medlemmene hadde samme motivasjon og mål.

4.2 Oppgavevalg

På dag 2 kom Statoil med tre representanter for å presentere aktiviteten ved Gullfaksfeltet samt oppgaveforslagene for Gullfakslandsbyen 2006. Etter presentasjonen ble resten av dagen brukt til å diskutere oppgavevalget. Oddbjørn var ikke tilstede denne dagen, og kunne derfor ikke delta i oppgavebestemmelsen for gruppa.

Kim og Åse-Lill syntes oppgavebeskrivelsene virket nesten uforståelige på grunn av manglende bakgrunnskunnskap i petroleumsteknologi. De var derfor lettet da en av Statoils representanter hjalp gruppa med å peke ut de oppgavene som passet best med tanke på fagkombinasjonen til gruppemedlemmene. Dette bidro til at motivasjonen ikke falt selv om oppgavene ved førsteinntrykk virket litt vanskelig for noen av gruppemedlemmene.

Prosessen med å velge oppgave foregikk i to faser. Den første fasen bestod i å luke vekk de oppgavene vi ikke kunne tenke oss å jobbe med. Denne delen gikk ganske greit. Kevin og Kent var forholdsvis samstemte, mens Åse-Lill og Kim ikke hadde den store formeningen da de på dette tidspunktet ikke forstod hva alle oppgavene gikk ut på.

Etter litt diskusjon ble det klart at Åse-Lill og Kevin hadde hver sin favorittoppgave. Kim og Kent synes begge oppgavene virket spennende, og var mer usikre på hvilken de ville stemme for. Dette gjorde at de forholdt seg tildels passive i avgjørelsen, selv om de begge helte mot Kevin sitt forslag tilslutt. Dette førte oss inn i fase to i valgprosessen, der Kim og Kent stilte seg litt på sidelinjen, mens Åse-Lill og Kevin diskuterte de to gjenværende alternativene. Beslutningen ble utsatt til dag 3, etter en ukes tenkepause det endte med at Åse-Lill gav seg, og Kevins favoritt ble gruppas oppgavevalg. På dette tidspunktet i prosessen var ikke gruppa blitt godt nok kjente med hverandre til å forstå hvorfor de ulike gruppemedlemmene handlet som de gjorde. De ulike adferdstrekkene ble klartlagt etter at gruppa gjennomførte en adferdstest på dag 6, og det gjorde at gruppemedlemmenes handlinger rundt oppgavevalget ble mer forståelig. Dette er omtalt i kapittel 4.6.1.

Oddbjørn var ikke tilstede da oppgavevalget ble diskutert. Dette fikk kanskje innvirkning på resultatet da den alternative oppgave lå mer innenfor hans fagområde. Dette førte også til at Oddbjørn ikke fikk samme eierskap til oppgaven i starten av prosjektet, men dette løste seg med tiden etter hvert som han fikk jobbet litt med den. Han hadde på forhånd vært klar over at det å være bortreist de første gangene innebar at han ikke fikk bestemme like mye i oppgavevalget. Han tok derfor dette på en meget positiv måte.

Oppgavevalget bar preg av at medlemmene var forholdsvis høflige mot hverandre, diskusjonen var vennlig stemt og ingen ønsket å være for påståelige. Dette er typisk for fase II i Thaulow fasemodell. Gruppa har også fått definert oppgaven og hvilke læringsmål som følger med denne, men har ikke fått etablert en arbeidsmåte de kan tenke seg og følge. Man kan derfor si at gruppa har noen paralleller med Thaulow fase II, men ikke alt stemmer overens.

4.3 Forberedelser i forkant av Bergentur

Etter å ha foretatt oppgavevalget satte gruppa i gang med forberedelser til møte med veilederne i Statoil på dag 5. Tittelen på oppgaven vi hadde valgt var på dette tidspunktet "I5B segmentet - Vurdering av seismisk AVO-respons i slumpområder". Som vi vil komme tilbake til i neste avsnitt ble denne tittelen senere endret. Ut ifra denne beskrivelsen av hva oppgaven gikk ut på følte gruppa det naturlig å arrangere et AVO-foredrag for å få et dypere innblikk i temaet. Førsteamanuensis Egil Tjøland ved Institutt for petroleumsteknologi og anvendt geofysikk påtok seg oppgaven, og med

stor innlevelse ble foredraget holdt på dag 4. Gruppa ble engasjert og følte etter dette at de hadde forberedt seg godt til møtet med Statoil i Bergen på dag 5.

4.4 Bergentur

På dag 5 dro hele Gullfakslandsbyen til Statoils kontorer på Sandsli i Bergen, for å møte sine respektive veiledere og diskutere oppgaven sammen med dem.

Forventningene til Statoil-besøket i Bergen var store før avreise, alle håpet å få konkretisert oppgaven litt nøyere. Spesielt Åse-Lill, Oddbjørn og Kim som ikke hadde kunnskap om fagområdet fra før, følte de kunne trenge å få satt seg litt mer inn i hva oppgaven gikk ut på. Kim håpet å kunne få en viss følelse av om noen av hennes fysikkfag kunne komme til nytte.

Dagen hos Statoil begynte med et lite foredrag om bedriften, påfulgt av møte med veilederne under en deilig lunsj. Vår egentlige veileder var bortreist, men vi fikk møte to personer som fungerte som “vikarveiledere”. Deretter ble vi tatt med på en liten omvisning der vi fikk se modeller av blant annet oljerigger og rørledninger. Dette var en nyttig omvisning, der de som ikke hadde kunnskap fra før fikk et litt bedre innblikk i hvordan konstruksjonene så ut. Etterpå fikk vi en presentasjon som forklarte litt dypere noen av oppgavene, men som ikke sa noe om vår oppgave. Både denne og foredraget tidligere på dagen ble oppfattet som unødvendig og lite givende, og nokså uforståelig for de på gruppa som ikke kan ord og uttrykk innen petroleumsteknologi. Noen reaksjoner i ettertid var:

- “Fikk ikke mye ut av den felles presentasjonen. Føler at jeg kan svært lite om emnet, vanskelig å henge med når fagfolk snakker” (Oddbjørn).
- “Skjønnte hvor lite kunnskap jeg hadde” (Kim).
- “Følte meg dum” (Åse-Lill).

Dette må sies å være litt uheldig, det er ingen bra måte å starte dagen med å føle seg dum. Det kan tenkes at dette satte sitt preg på resten av oppholdet på Statoil.

Etter presentasjonen fikk gruppa litt tid sammen med “vikarveilederne”, som hadde laget en liten presentasjon over hvordan de så på oppgaven vi hadde valgt. Her ble alle gruppemedlemmene litt sjokkert når det viste seg at oppgaveteksten var blitt endret. AVO-delen av oppgaven vår var rett og slett kuttet ut, og dette var den eneste delen gruppa foreløpig hadde satt seg inn i. Gruppas oppfatning var at vi skulle få konkretisert oppgaven nærmere når vi var i Bergen, slik at vi skulle være klare til å sette i gang når vi var tilbake i Trondheim. Slik ble det derimot ikke. I stedet for en konkretisering av oppgaven hadde Statoil gjort noen endringer. Tittelen på oppgaven

forandret seg fra “I5B segmentet - Vurdering av seismisk AVO-respons i slumpområder” til “I5B segmentet - Prospektevaluering og vurdering av dreneringsstrategi”. Dette gjorde at de fleste på gruppa ble litt satt ut, og ingen hadde noen gjennomtenkte spørsmål å komme med. Åse-Lill og Kim følte at de fikk mindre forståelse for oppgaven, de turte ikke spørre om noe ettersom de følte seg litt dumme.

Alt i alt fikk gruppa lite ut av “diskusjonen” med “vikarveilederne”. Det ble heller slik at *vi* fikk en presentasjon på hvordan *de* hadde definert oppgaven, enn en diskusjon rundt vår egen definisjon. Gruppa var preget av frustrasjon etter dette møtet. Kim og Åse-Lill var fortvilet over å ha fått så lite utbytte av møtet i Statoil og syntes det var uprofesjonelt av Statoil å stille med “vikarveiledere” som ikke hadde satt seg godt nok inn i oppgaven sammen med den egentlige veilederen vår.

I denne fasen opplever mange av gruppemedlemmene en frustrasjon på grunn av at ting ikke blir helt slik de først hadde tenkt. Den positive stemningen som preget gruppa før Bergensbesøket hadde nå snudd litt. Her ses klare likehetstrekk til fase tre i Thaulow fasemodell.

4.5 LIFO-testen

LIFO-testen er en adferdstest som ble gjennomført på dag 6, for samtlige grupper i Gullfakslandsbyen. Denne testen kan sies å ha vært et slags vendepunkt for vår gruppe med tanke på teamutviklingen. Man kan si at den åpne kommunikasjonen i gruppa først ble etablert når vi lærte mer om de ulike medlemmenes adferdsmønstre. Før LIFO-testen var fokuset rettet mot det faglige, og en nærmere analyse over hva som skjedde i denne perioden ble først foretatt i etterkant. Vi kommer til å referere til resultatene av denne testen i våre senere beskrivelser.

4.5.1 Om LIFO

Life Orientations-metoden (LIFO) ble utarbeidet av Dr. Stuart Atkins. Metoden identifiserer først individets grunnleggende livsorientering, dvs. vedkommendes personlige stil [1]. På grunnlag av denne kunnskapen tilbyr den strategier som gjør individer og grupper i stand til å være mer produktive i sitt arbeid og få en bedre kommunikasjon med andre.

Denne testen deler adferdsmønstre inn i fire ulike hovedstiler eller livsorienteringer som testen kaller det. Disse stilene er:

Støtte - Gi etter (SG):

Filosofien her er at dersom “jeg viser meg verdig ved å arbeide hardt og etterstrebe kvalitet, vil de gode tinge i livet komme til meg” og mottoet er “jeg verdsetter kvalitet”. Målet til en som har denne stilen er å vise seg

verdig og være hjelpsom. De sterke sidene ved denne livsorienteringen at en er prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst og etterstreber kvalitet.

Lede - Ta over (CT):

Filosofien her er at “hvis jeg kan oppnå resultater ved å være kompetent og gripe muligheter, vil de gode ting i livet bli tilgjengelig for meg” og mottoet er “jeg verdsetter handlig”. De som er i fokus for en person med denne adferden er å være kompetent og å oppnå resultater. De sterke sidene er evnen til å være utholdende, initiativrik, handlekraftig og dirigerende.

Bevare - Holde på (CH):

Filosofien her er at “hvis jeg tenker før jeg handler og gjør det beste ut av det jeg har, kan jeg øke tilgangen på de gode ting i livet” og mottoet er “jeg verdsetter fornuft”. Fokuset for en person med denne livsorienteringen å være forsiktig og å få det til riktig. Hans sterke sider er at han er systematisk, analytisk, bevarende og fast.

Tilpasse seg - Forhandle bort (AD):

Filosofien til denne personen er at “hvis jeg gleder andre og dekker deres behov først kan jeg oppnå de gode ting i livet, slik jeg ønsker meg det”. Mottoet er “jeg verdsetter harmoni”. Det som er viktigst hos en AD er å være en menneskekjenner og å komme overens med folk. Hans sterke sider er hans evner til å være empatisk, taktfull, fleksibel og entusiastisk.

4.5.2 Resultater fra testen

Etter å ha svart på 80 spørsmål satt hver enkelt igjen med åtte poengsummer. Disse var delt inn i to grupper på fire. Den første gruppa gjaldt medgangssituasjoner der en føler seg vel, mens den andre gruppa gjaldt i motgangssituasjoner. Hver poengsum anga vektingen av adferdsmønster til hver enkelt. En høy poengsum betyr at dette er et mye brukt adferdsmønster og en lav sum indikerer det motsatte. Dersom summen kommer over 30 kan det bety at denne siden er for fremtredende mens en kan ha et såkalt “blind-spot” dersom poengsummen kommer under 17.

For å kunne få til et ideelt samarbeid må et team ha personer med alle de ulike adferdsstilene. Gruppa var derfor spente på resultatene...

Åse-Lill - Lederen

Åse-Lill syntes det var spennende å ta denne testen, men stilte seg litt spørrende til om denne testen virkelig ville gi en riktig fremstilling av hvem personen er. Resultatet i LIFO-testen for Åse-Lill viste at det adferdsmønsteret

Tabell 4.1: Resultater av LIFO-testen

		SG	CT	CH	AD
Kim	medgang	23	14	23	30
	motgang	24	16	24	26
Åse-Lill	medgang	28	29	14	19
	motgang	22	26	18	24
Oddbjørn	medgang	20	20	29	21
	motgang	21	20	24	25
Kevin	medgang	18	24	17	26
	motgang	11	36	21	22
Kent	medgang	30	18	19	23
	motgang	21	20	21	23

som er mest fremtredende i medgangssituasjoner er CT med 29 poeng, nært etterfulgt av SG med 28 poeng. I motgangssituasjoner er fortsatt CT på topp men har sunket fra 29 til 26 poeng og AD har klatret fra 19 poeng i medgangssituasjoner til 24 poeng i motgangssituasjoner. Åse-Lill tar veldig fort en lederrolle i gruppesamarbeid og var derfor ikke overraskende over at CT kom høyt opp. Åse-Lill følte at resultatet fra testen stemte meget bra da hun vet at hun alltid ønsker å oppnå resultater og blir fort utålmodig. Samtidig som Åse-Lill lett kan ta kontrollen så er hun ikke overrasket over at hun samtidig fikk mange poeng på SG i medgangssituasjoner. I medgangssituasjoner kan Åse-Lill være støttende og hjelpsom overfor andre, mens i motgangssituasjoner så tar AD-adferden litt mer over. Når Åse-Lill føler seg presset så gjør hun alt for at situasjonen skal ordne seg og ønsker å unngå konflikter. Et eksempel på dette var når Åse-Lill og Kevin kjempet om prosjektoppgaven. Da situasjonen tilspisset seg trakk hun seg for å unngå konflikten. Totalinntrykket som Åse-Lill har til denne testen er at den stemmer meget bra og det er fint å se at man faktisk har flere adferdsmønstre å spille på og som man kan trene seg opp i å ta i bruk.

Kim - Den tilpasningsdyktige

Kim fikk høyest poengsum på AD, og med utgangspunkt i EiT-gruppa var dette et adferdsmønster som stemte veldig godt følte hun. Når hun befinner seg i en gruppe med mennesker hun ikke kjenner så godt kan hun fort bli lett påvirkelig. Hun liker ikke hvis det oppstår krangler i gruppa, hun verdsetter harmoni - som er stikkordet for AD. Den laveste poengsummen for Kim var på CT, hun hadde en såkalt "blind-spot" her både i motgang og i medgang.

Dette kan komme av at hun kjører litt for mye på AD-mønsteret - og dermed er det CT som blir undertykt. Hun føler seg litt usikker når hun ikke kan nok om det faglige - og dette er altså tilfelle i Gullfakslandsbyen, siden hun er fysiker og ikke kan stort om oljevirkksomhet fra før av. Når hun er i en slik situasjon dominerer altså AD som adferdsmønster.

Utsagn om AD som Kim kjenner seg igjen i er:

- “Følsom overfor, og klar over andres følelser.”
- “Lett for å bli kjent med og komme overens med alle typer mennesker.”
- “Rask til å forandre seg og tilpasse seg til nye ideer og metoder. ”

Kim kjenner seg også igjen i noen av utsagnene om SG, hvor hun også hadde forholdsvis høy poengsum:

- “Må føle at prosjektet jeg arbeider med er viktig.”
- “Liker å få ting til, gjøre noe som kommer folk til nytte.”

Kevin - Kontrolltakeren

I medgangssituasjoner er Kevin delt mellom adferdsmønstrene “Adaptive Dealing” og “Controlling Taking”, som vi ser av tabell 4.1. Dette vil i følge testen si at han verdsetter harmoni og handling. Dette mener Kevin at passer bra på han som person og som team arbeider. De utsagnene som Kevin mener stemmer best på han om AD/CT er:

- “Liker å ha kontroll i relasjoner og ha styring når det gjelder det som skal skje.”
- “Liker høyt tempo, variasjon, nye situasjoner og nye prosjekter.”
- “Bruker en mild tone og personlig sjarm for å overtale folk.”

I motgangssituasjoner er Kevin en sterk CT. Her har han 36, som er maksimum. Dette ble Kevin noe overasket over og mener at spørsmålstypene nærmest tvang han til å svare slik, men likevel kjenner han seg igjen som CT i motgangssituasjoner. I motgangssituasjoner vil en CT:

- “Går inn i mange situasjoner samtidig uten å gjøre seg avhengig av hjelp fra andre.”
- “Reagerer raskt når problemer og vanskeligheter oppstår.”
- “Konsentrerer seg om å overvinne vansker med stor personlig innstats.”
- “konfronterer åpent og ved uenighet og renser luften.”

- “Krever entydige avgjørelser innen korte frister.”
- “Snur fort folks innvendinger til en fordel for seg selv.”

Alt i alt mener Kevin testen passer bra til han, selv om testen nok er litt for kort og spørsmålene litt for tvingende i en retning.

Kent - Den støttende

I medgangssituasjoner har Kent en utvilsom “Supporting Giving” stil. Her har han over 30 poeng. Dette sier at han har en tendens til å tippe over til “Giving” - delen. I følge testen er en SG’ers filosofi: “Dersom jeg viser meg verdig ved å arbeide hardt og etterstrebe kvalitet, vil de gode ting i livet komme til meg,” Kent sier seg lett enig i dette, tatt i betraktning at dette er under situasjoner med gunstige vilkår og med lite stress. Kent verdsetter kvalitet, og ønsker at det han presterer og presenterer gjenspeiler det. Testen kommer med en del utsagn om personer med høy poengsum på SG i medgangssituasjoner. De utsagnene som Kent selv mener treffer ham best er:

- “Må føle at det prosjektet jeg jobber med er viktig.”
- “Liker å få til ting, gjøre noe som kommer folk til nytte.”
- “Er tillitsfull og villig til å tro på det andre sier.”
- “Lar andre føle at de er viktige og lar andre ha styring over sine egne handlinger.”

Mål for SG: “Vis deg verdig. Vær hjelpsom.” Dette stemmer nok. Kent gjør i hvert fall hva han kan for å være hjelpsom ovenfor de han jobber sammen med. I tillegg etterstreber han å vise seg verdig og pålitelig. Kent ønsker at de han jobber med skal ha god tiltro til ham, og det tror han at han oppnår ved å vise at han vet hva han gjør.

I motgangssituasjoner med uenighet og stress går Kent, i følge testen, over i en “Adaptive Dealing” stil. Det er her han kjenner igjen seg selv best. Det kan vel forklares med at det er i pressede situasjoner man helst tar i bruk sine sterke sider. Utsagn i testen som forklarer hans valg i disse situasjonene er:

- “Diplomatisk og forsiktig overfor folks følelser.”
- “Tar gjerne imot ekstern hjelp og bistand i problemløsning.”

Som mål har en AD: “Vær en menneskekjenner. Kom overens med folk.” Og her er Kent hjemme. Det kan vi se i hans egen presentasjon av seg selv. For å støtte mennesker best mulig må man være en “menneskekjenner”, eller i hvert fall kunne trå litt varsomt. Kent vil forsøke å skape en optimistisk atmosfære, og jobber for å redusere spenninger og glatte over uenigheter.

Oddbjørn - Analytikeren

Oddbjørn scoret høyt på CH i medgang og det betyr at han verdsetter faglig tyngde og at analyser og informasjon skal ligge til grunn for beslutninger. Vi ser disse trekkene allerede tidlig i prosessen da Oddbjørn føler frustrasjon fordi han ikke har kunnskap om fagfeltet oppgaven omhandler. Det fører til at det blir vanskelig å ta stilling til viktige avgjørelser om hvilken retning oppgaven skal ta og så videre og han føler seg derfor litt tilsidesatt. I tillegg var ikke Oddbjørn tilstede da oppgaven ble valgt så dette ga vel en enda sterkere følelse av å stå på sidelinjen. Scoren på SG og CT er de to laveste i både medgang og motgang, men scoren er ikke så lav at dette er en blindspot. I en setting som i EiT der det er andre sterke lederfigurer på gruppa undertrykkes kanskje CT siden hos Oddbjørn fordi han føler at det ikke er nødvendig med flere ledere.

De utsagnene Oddbjørn mener stemmer best på han om CH er:

- “Liker å være logisk, bruke fakta og struktur”
- “Liker å være organisert og systematisk.”
- “Ser etter konkrete resultater praksis”

I situasjoner preget mer av motgang skifter høyeste score over til AD. Det viktigste er ikke lenger reserverte analyser, men heller det å holde på et godt miljø innad i gruppa og unngå konflikter.

Det som kanskje kan kjennetegne resultatene til Oddbjørn er at ingen av de er verken spesielt høye eller spesielt lave, kanskje med unntak av CH i medgang.

4.5.3 Gruppas styrker og utfordringer

Ut i fra resultatene beskrevet over kan vi se antydninger til hvilke styrker og utfordringer gruppa har. For at en gruppe skal fungere godt er det viktig at medlemmene har ulike styrker og svakheter slik at de kan utfylle hverandre. Dette kan synes å være gruppas styrke ut i fra testen da den er sammensatt av personer med alle de fire ulike adferdsmønstrene.

Det som kan komme til å by på utfordringer er at både Åse-Lill og Kevin begge scorer høyt på CT. Begge to har dominerende adferdsmønster og dette kan føre til konflikter disse to imellom. Et eksempel på dette viser seg under diskusjonen av oppgavevalg tidlig i prosessen. Konflikten er diskutert ytterligere i avsnitt 4.6.1.

En annen styrke som kanskje ikke kommer så tydelig frem er at alle har en rimelig høy score på AD. Det vil si at gruppemedlemmene har en relativt sosial og fleksibel adferdsstil. Dette vil kunne komme til å bety mye da gruppa kommer til å jobbe tett sammen i hele vår. En god tone gruppemedlemmene imellom kan gjøre det faglige arbeidet mer effektiv.

4.5.4 Kritisk syn på LIFO-testen

Vi har brukt LIFO-testen til å få et bedre inntrykk av hverandres adferdsmønstre. Det kan imidlertid lett bli slik at man bare forkuserer på likhetene mellom seg selv og det møsteret man får høyest poengsum på, at man kanskje setter hverandre litt i “bås”.

Siden testen er relativt kort og bare gir fire mulige adferdsmønstre, kan man ikke basere seg kun på denne for å få et helhetlig inntrykk av en person. Vi har underveis i prosessen prøvd å huske på dette, og prøvd å være kritiske når det gjelder å relatere de ulike personene direkte mot ett spesielt adferdsmønster.

4.6 Refleksjoner over konflikter etter LIFO

Etter LIFO-testen tok vi et lite tilbakeblikk på situasjoner der de ulike adferdsmønstrene hadde vist seg. Vi skal nå ta for oss noen av disse situasjonene.

4.6.1 Konflikten rundt oppgavevalget

En av de interessante aspektene ved diskusjonen rundt oppgavevalget er at de ulike personlighetstrekkene virkelig kom til syne. Dette ble klart etter en litt grundigere analyse av hva slags adferd de ulike personene viste under diskusjonen.

Kim viste ingen klar mening om hvilken oppgave hun ønsket, heller ikke når det stod mellom oppgavefavorittene til Kevin og Åse-Lill. Hun føler ubehag når det oppstår konflikter og strekker seg langt for å oppnå en harmonisk situasjon. Når hun i tillegg ikke følte at hun hadde god nok kunnskap om de to oppgavene, ble det naturlig for Kim å passe på at prosessen om valg av oppgave gikk uten konflikt. Dette er et typisk mønster for en AD-personlighet, og dette stemmer godt med Kims LIFO-test resultater. Kent syntes at begge oppgavene virket interessante og plasserte seg selv på side-linjen da han ikke hadde noe spesielt ønske om verken den ene eller andre oppgaven.

Det stod nå mellom to oppgaver hvor Åse-Lill hadde et ønske mens Kevin hadde et annet. I begynnelsen stod begge like hardt på sitt, men det endte med at Åse-Lill gav seg og oppgaven som Kevin ønsket ble gruppas oppgavevalg.

Selv sa Åse-Lill at hun gav seg fordi hun ikke turte å være den som skulle ha mest faglig kompetanse i gruppa av frykt for å ikke strekke til. I realiteten så var det nok en annen og mer tungtveiende grunn som førte til at Åse-Lill gav seg. Åse-Lill sitt adferdsmønster i med- og motgangstilfeller er CT. Men hun har også et sterkt innslag av SG i medgangssituasjoner og i motgangssituasjoner kommer AD mer tydelig frem. Dette kom tydelig frem

i hvordan Åse-Lill handlet i denne situasjonen. I begynnelsen stod Åse-Lill sterkt på sitt, men ettersom situasjonen tilspisset seg syntes hun det var viktigere at konflikten ble løst på en grei måte fremfor at hun skulle få viljen sin. Kevin derimot går fra en AD til en meget sterk CT i overgangen når en situasjon endrer seg fra en medgangssituasjon og til en motgangssituasjon. Dette førte til at Åse-Lill møtte en mer bestemt Kevin når situasjonen tilspisset seg og gjorde at Åse-Lill gav etter. Stemningen i gruppa under og etter valget var hele tiden overraskende bra. Alle syntes det var fint å få bestemt seg for en oppgave. Kevin var meget fornøyd med oppgave valget, og Åse-Lill var fornøyd med at situasjonen hadde løst seg. Åse-Lill brukte litt tid på å omstille seg men det var forholdsvis fort gjort.

4.6.2 Kim og Åse-Lill

Etter at LIFO-testen var gjennomført fant Kim og Åse-Lill ut at det tidligere hadde vært en situasjon mellom dem som reflekterte karakteristiske sider i deres adferdsmønstre. Dette skjedde på dag 3, når vi diskuterte hvilke spørsmål vi ville stille Statoil i Bergen (dag 4). Kim ville sette opp et spørsmål om hvordan vi skulle få trukket inn alles fagområder i oppgaven, mens Åse-Lill mente at dette antagelig ikke var noe vi trengte å legge så stor vekt på. Kim trekker seg fort ”inn i skallet sitt”, og føler seg litt dum, og skriver derfor ikke ned spørsmålet likevel. Her ser vi hvor lett påvirkelig Kim ble - hun gav slipp på hva hun mente etter at Åse-Lill kom med sin mening. Åse-Lill gav uttrykk for selvsikkerhet som er karakteristisk for hennes adferdsmønster CT. Imidlertid merket Åse-Lill at hun hadde påvirket Kim, og sa fast og bestemt at Kim skulle skrive ned spørsmålet selv om hun selv ikke var enig. Derfor ble den lille situasjonen likevel reddet”. Etter å ha pratet litt om dette i ettertid innså de sine roller i denne situasjonen, og er innstilt på at lignende situasjoner også kan oppstå senere i gruppearbeidet. Dette ble derfor et viktig eksempel, fordi de begge står mye bedre rustet neste gang noe slikt skulle oppstå, de er klar over hvordan de muligens vil reagere. Da er det også lettere å unngå at man lar seg overkjøre, eller at man overkjører andre.

4.6.3 Mail-konflikt

I forkant av dag 8 var Kevin ferdig med de undersøkelser han skulle gjøre i forkant av riskevalueringen. Det betydde at de andre på gruppa kunne begynne å jobbe med riskanalyse denne onsdagen, og Kevin la ut et dokument på 35 sider angående dette temaet på it's learning et par dager i forkant av dag 8. Men da gruppa møttes på onsdagen hadde ingen av de tre andre (Åse-Lill var fraværende denne dagen) lest dokumentet, ettersom de ikke hadde vært innom it's learning etter at Kevin hadde lagt ut dokumentet. Dette førte til unødige forsinkelser ettersom Kim og Oddbjørn, som fikk an-

svaret for riskanalysen, måtte bruke tid til å lese før de kunne sette i gang arbeidet. Kim syntes dette var litt frustrerende, ettersom hun ikke følte hun fikk satt seg godt nok inn i det nye stoffet før arbeidet startet. Kevin tok lederrollen og “kjeftet på de andre” som han senere uttalte, siden de ikke hadde lest dokumentet.

Under oppsummeringen på slutten av dag nr 8. tok Kim situasjonen opp og mente gruppa kunne lære av den, hun håpet å kunne unngå slikt i fremtiden. Derfor foreslo hun at man skulle sende ut en mail til de andre i tillegg til å legge en beskjed på nettsiden, slik at en var sikker på at folk forberedte seg. Dette var Kevin uenig i, han mente det burde holde å skrive beskjed på nettet, at man burde sjekke it's learning i forkant i stedet. Etter denne oppsummeringen mente Kim at hun hadde sett et tydelig eksempel på Kevin sin sterke CT- adferd i motgangssituasjoner, ”han holdt på sitt uten å vise interesse for andre forslag” mente hun. Når Kim ble motsagt gav hun etter hvert mer eller mindre opp sitt forslag, og følte seg litt overkjørt. Her ser vi at AD-mønsteret til Kim viser seg, hun kvier seg for videre diskusjon rundt temaet i håp om å unngå uenigheter, selv om hun ikke har oppnådd målet med forslaget sitt.

Her kan det også være interessant å merke seg at Kevin viser sin CT-adferd samme dag som Åse-Lill (som er vår andre CT-personlighet) er fraværende.

4.7 Ny start - konkretisering

Etter LIFO-testen og Bergensbesøket var gruppa klare for å begynne litt skikkelig med oppgaven. Gruppa satt opp en disposisjon, og fant ut at det første som måtte gjøres var tolkning av seismisk data. Kevin gikk i gang med tolkningen siden han var den eneste på gruppa som hadde faglig bakgrunn til å gjøre dette, mens Kent startet med brønnbaneberegninger. Åse-Lill, Oddbjørn og Kim begynte å jobbe med prosessrapporten, ettersom de ikke kunne gå i gang med noe faglig før tolkningen var ferdig.

Gruppa ble etter LIFO-testen mer bevisst på prosessen, og de diskuterte en del signifikante hendelser. Derfor fikk Åse-Lill, Oddbjørn og Kim nok å jobbe med når de startet arbeidet med å skrive prosessrapporten. Gruppe-medlemmene hadde nå blitt godt kjent med hverandre, LIFO-testen hadde hjulpet dem med å tørre å analysere og diskutere sine egne adferdsmønstre. En åpen kommunikasjon ble etablert i gruppa.

Alle føler lettelse over at den faglige oppgaven har blitt mer konkret, og er klar over hva som skal gjøres fremover. Positive tanker preger gruppearbeidet, alle er klare for å få en ny start etter nedturen i Bergen. Vi legger merke til at dette minner om fase IV beskrevet i kapittel 3.2. Spesielt ser vi at målene blir avklart på nytt, og gruppa setter opp en realistisk disposisjon. Samtidig blir gruppa bevisst på prosessen, og de ulike personene tør å

snakke både om sine positive og negative sider.

Både tolkningen og brønnbaneberegningen tar lengre tid enn antatt, så Åse-Lill, Oddbjørn og Kim fortsetter med prosessrapportarbeid fram til og med dag 7. På Dag 8 har Kevin kommet så langt at Kim og Oddbjørn endelig begynne med faglig arbeid, som blir riskanalyse. Kevin har funnet en riskmanual som de benytter seg av. Dette blir Kim og Oddbjørns individuelle “nye start”, de blir motivert og tar fatt på arbeidsoppgaven med lystig sinn.

Åse-Lill er ikke tilstede på dag 8, og får derfor ikke anledning til å begynne på det faglige enda. Hun går også glipp av en viktig dag for gruppa, fordi det er nå det virkelig løsner med hensyn på de faglige utfordringene. De tilstedeværende finner ut at Åse-Lill kan starte å jobbe med økonomidelen når hun er tilbake, og dette innebærer en del individuelt arbeid. Dette fører til at hun blir satt litt på sidelinjen i det videre arbeidet på oppgaven. Dette stemmer også overens med hvordan hun oppfatter det når hun kommer tilbake, men synes også at det er deilig å endelig kunne ta fatt på den teknologiske biten. Dessuten får hun god hjelp av Kevin som er med på å dra henne inn igjen i gruppesamarbeidet.

4.8 Videoanalyse av gruppesamarbeidet

På dag 10 arrangerte fasilitatoren et opplegg for gruppa der vi diskuterte mens vi ble filmet fra ulike vinkler. Fasilitatoren satt bak en speilvegg (med gjennomsyn kun den ene veien) slik at han kunne observere gruppa usett. Diskusjonen var todelt, den første delen dreide seg om prosessrapporten, mens diskusjon rundt det faglige preget den siste delen.

Etter å ha diskutert en stund kom fasilitatoren inn til oss, og prøvde å provosere oss ved å si at han var skuffet, og at vi fungerte dårlig som en gruppe. Dette var for å se hvordan de ulike gruppemedlemmene reagerte, og det var tydelig at særlig Kim satte seg selv i en forsvarsposisjon. Kevin gjennomskuet “stuntet”, og skjønnte at fasilitatoren ikke mente det han sa. Kent ble helt stille, han prøvde å tenke gjennom hva han kunne si til gruppas forsvar, men rakk ikke si noe før fasilitatoren avslørte spøken. Oddbjørn følte kritikken var urettferdig, og prøvde også å forsvare seg selv og gruppa. Åse-Lill ble litt perpleks og prøvde å forsvare seg selv.

De ulike gruppemedlemmene reagerte altså veldig individuelt. Det ble ikke noe samlet forsøk på å forsvare gruppa, de som hadde noe å si henvendte seg enkeltvis til Fasilitatoren.

Opplevelsen av videoanalysen ble oppfattet nokså ulikt av de forskjellige personene på gruppa, noen lærte noe nytt om seg selv, noen synes det var spennende mens andre følte det ubehagelig. Nedenfor vil hvert gruppemedlem fortelle om sitt inntrykk etter videoanalysen.

4.8.1 Oddbjørn

Fra starten av føltes situasjonen litt kunstig, med et stort speil på den ene veggen og kamera rundt om i rommet. Jeg følte det som et lite ubehag at vi var der for at vår personlighet og atferd skulle “evalueres”. Da vi fikk kommet i gang med diskusjonen tenkte jeg litt mindre på dette, men at vi ble filmet og evaluert lå hele tiden i bakhodet og påvirket nok litt min oppførsel. Kim og til en hvis grad Kevin tok en god del av styringa under møtet og jeg følte derfor ikke at det var naturlig for meg å ta ordet når det ikke var nødvendig. Jeg valgte heller å legge inn kommentarer der jeg følte at jeg hadde noe å komme med. Da fasilitatoren kom inn på slutten og forsøkte å provosere gruppa ved å komme med påstander om at vi jobbet dårlig sammen følte jeg det som svært uberettiget og urettferdig kritikk. Men jeg forstod ganske raskt at dette ble sagt bare for å provosere oss og så ingen grunn til å blåse meg opp.

Under debriefingen i etterkant lærte jeg en god del både om meg selv og om gruppa. Det ble klarere hvordan de ulike personens roller er i gruppa er. Kim og Åse-Lill har kanskje mest fokus på prosessdelen og tok styring da vi diskuterte dette, mens Kevin og Kent har mest fokus på den faglige delen. Min posisjon ble liggende noe midt i mellom, men jeg ønsker nok heller å gå mot fagdelen. Mangel på kunnskap blir da en hindring og vi fant også ut at vi skal bli flinkere til å spørre både Kent og Kevin for å bedre kunne sette oss inn i problemstillingene. En annen ting som var ganske tydelig på videoen var at jeg blir noe passiv i diskusjonene. Dette kommer av at denne situasjonen var noe spesiell med tanke på kameraene osv, men også fordi jeg som type er en litt mer tilbaketrukket og analytisk person som ikke vil komme med en uttalelse før jeg har analysert/tolket situasjonen. Dette gjenspeiler også resultatet av LIFO testen hvor jeg scoret høyt på “Control Holding”. Jeg synes likevel at jeg ikke er så tilbaketrukket som fasilitatoren hevdet og følte kanskje denne kritikken som noe urettferdig. På slutten, da gruppa og vår gruppestruktur ble kritisert, endret min oppførsel seg noe og jeg tok mer ordet. Dette kan kanskje ha å gjøre med at dette ble en motgangssituasjon og atferdsmønsteret endrer seg mot mer AD. Jeg forsøkte å skape ro igjen og hindre konflikter. Merket også at jeg kanskje ikke er så god til å tåle det jeg oppfatter som personlig kritikk, spesielt dersom jeg føler kritikken som urettferdig. Når dette skjer kommer jeg kanskje litt i forsvarsposisjon.

Alt i alt synes jeg denne formiddagen på Dragvoll var veldig lærerik både for meg som person og for gruppa.

4.8.2 Kevin

Jeg er i utgangspunktet skeptisk til slike “psykoevaluerings prosjekter”, og syntes i begynnelsen at å bruke 3 timer på Dragvoll bare kom til å gå utover arbeidet med de faglige tingene. Men etter at den faglige biten gikk raskere

enn forventet og jeg begynte å innse at det kunne være bra å ha litt mer å skrive om i prosessrapporten, ble jeg mer positiv. I dagene før vi skulle evalueres, var jeg ganske spent på utfallet og på hvordan det kom til å bli.

Det at vi ble observert og filmet påvirket meg ikke i det hele tatt og jeg tror jeg oppførte meg som normalt hele tiden. Settingen med at vi først fikk en presentasjon av prosessrapporten så langt av Kim for deretter å gå over på det mer faglige gjorde at min holdning varierte fra passiv og lyttende når vi gikk gjennom prosessdelen til dirigerende i fagdelen. Fasilitatoren som styrte med filmingen kom inn på slutten for å prøve å skape noen sterke følelser hos oss, men jeg fikk med en gang en mistanke om at uttalelsene han kom med kun var for å provosere. Jeg ble dermed heller sittende å se på hvordan resten av gruppa reagerte i stedet for å forsvare meg slik jeg nok hadde gjort om jeg ikke visste at det bare var tull.

Da vi så på filmen etterpå så vi en del trender innad i gruppa. Kim og Åse-Lill var mest delaktig i diskusjonen rundt prosessdelen, mens jeg og Kent var ivrigst i fagdiskusjonen. Dette er naturlig siden vi har vært ganske delt i hva vi har arbeidet mest med så langt i prosjektet. Oddbjørn var den av oss som var minst delaktig. Dette er slik jeg har oppfattet Oddbjørn gjennom prosjektet, lytter nøye på hva de andre sier og kommer med godt gjennomtenkte kommentarer og råd der det passer.

I etterkant virker det som om gruppa nesten er stereotypisk i forhold til sine LIFO resultater og dermed var det ingen store overraskelser personlighetsmessig sett. Det å se hvordan de andre i gruppa reagerer på ting i forhold til meg selv ble jeg litt overasket av. Dette tror jeg kan hjelpe meg videre i team arbeider både i EiT og i andre team.

4.8.3 Kim

Jeg gledet meg til å se hvordan videoforsøket utartet seg, helt fra vi fikk vite om dette syntes jeg det hørtes spennende ut. Jeg trodde kanskje jeg ville tenke litt på at vi hele tiden ble filmet, men til min overraskelse glemte jeg kameraene helt fra første setning ble sagt. Det har kanskje noe med at det var jeg som begynte diskusjonen ved å presentere prosessrapporten for de andre i gruppa. Vi har selvfølgelig samarbeidet om å skrive den, men jeg har satt den sammen i LaTeX, og jeg ville vise fram det foreløpige produktet, samt diskutere litt rundt innholdet.

Jeg synes det var artig å se hvordan jeg fremstod på filmen, det er alltid ulikt sin egen oppfatning! Blant annet la jeg merke til at jeg pratet veldig fort, noe jeg ikke føler selv når jeg snakker (selv om jeg har hørt det fra folk). Dette kan ha noe å gjøre med at jeg hadde noe konkret å presentere de andre, mye som skulle ut. Det kan være greit å være klar over, jeg bør prøve å være litt tydeligere og snakke saktere særlig hvis jeg har noe viktig å presentere.

Ellers ble jeg gjort oppmerksom på at jeg hele tiden har blikk-kontakt

med Åse-Lill mens vi diskuterer, mye mer enn de andre på gruppa. Jeg tror jeg har et lite behov for å få nikk og samtykke fra Åse-Lill, jeg er kanskje litt redd for at nettopp hun skal være uenig eller synes at det jeg sier er dumt. Dette henger antageligvis fortsatt igjen etter at jeg har hatt noen episoder hvor Åse-Lill har hatt en annen mening enn meg, og jeg har følt meg flau over min egen mening. Men jeg tror likevel denne følelsen blir svakere og svakere ettersom alle i gruppa blir mer kjent, og jeg føler meg tryggere.

Ellers hadde vi en liten diskusjon på om vi skulle sende en mail til Statoil eller ikke, der Kevin mente at dette var unødvendig mens vi andre mente at det kanskje kunne vært lurt. Jeg prøvde lenge å få Kevin til å vurdere argumentene mine på dette punktet, og jeg føler at jeg ikke gav meg så lett denne gangen. Jeg har kanskje blitt litt flinkere til å stå på mitt gjennom denne prosessen, men det kan også ha mye å gjøre med at jeg følte jeg hadde “flere på laget”.

Tilslutt kom fasilitatoren inn og satte i gang et lite skuespill hvor han mente vi var meget skuffende. Jeg tenkte ikke et sekund på at dette kunne være en test, og jeg prøvde med en gang å forklare på gruppas vegne. Jeg ble rett og slett litt satt ut, jeg liker svært dårlig å få kritikk, og særlig sterkt ble det kanskje at vi var “skuffende”. Når han tilslutt avslørte spøken, tok det fortsatt tid før jeg trodde han, det satte en støkk i meg som ble sittende en stund. Jeg følte at han hadde litt rett selv om han ikke hadde ment det, og at samarbeidet i gruppa ikke var optimalt. Dette kan igjen være et tegn på usikkerhet fra min side, jeg har kanskje ikke sterk nok tro på at vi er flinke *nok*.

4.8.4 Kent

Jeg var veldig spent på dette prosjektet oppe på Dragvoll. Det å skulle filmes under en diskusjon i gruppa, for senere å tolke og evaluere hverandres oppførsel er utvilsomt spennende. Jeg kan ikke si at jeg gruet meg, for den oppførselen jeg har, den ser jo folk hele tiden. Den største spenningen lå i å se og høre meg selv på video i en gruppekontekst.

Det var litt merkelig i starten å vite at vi ble observert, og at kameraene rundt om i rommet “fulgte med”oss. Denne faktoren glemte jeg imidlertid fort. Jeg inntok ganske raskt det jeg vil kalle min vanlige holdning når vi diskuterer i gruppa hvor jeg er ganske stille. Jeg kommer med input der jeg hører at noen lurar på noe, og spør dersom jeg selv lurar på noe. Ellers er det ganske typisk meg å komme med noen småvittige kommentarer i løpet av diskusjonen. Det gjorde jeg også i dag. Jeg tror ikke denne oppførselen oppleves problematisk blant de andre i gruppa. Men når fasilitatoren kom inn på slutten og påsto at vi ikke var et team og at vi hadde for flat struktur, følte jeg meg provosert. Noen av de uttalelsene han kom med, var jeg sterkt uenig i. I stedet for å hause meg opp og snakke i vei med en gang, ble jeg sittende og tenke over hva han sa, og prøvde å finne ut hvorfor jeg var

uenig, slik at jeg kunne konfrontere han med det. Men fasilitatoren avslørte (heldigvis?) spøken før jeg fikk sagt noe.

Når vi i etterkant så på filmen og diskuterte det vi så, føler jeg at vi fikk belyst en del sterke trender innenfor gruppa vår. Ingen store bomber ble sluppet i forhold til de inntrykkene jeg hadde fra før. Jeg mener heller at de inntrykkene jeg hadde ble forsterket. Det var helt tydelig at Kim og Åse-Lill var mest engasjerte når vi diskuterte prosessrapporten. Jeg og Kevin tok mer over når vi beveget oss over i fagdelen av prosjektet. Dette er jo ganske naturlig, siden vi to har jobbet mest med den delen, mens Kim, Åse-Lill og Oddbjørn så langt har jobbet mest med prosessdelen. Når det gjelder Oddbjørn, var han litt mer tilbaketrukket gjennom diskusjonen. Det er slik jeg har opplevd han tidligere også. Han sitter og følger med, og kommer med innspill kun der det er nødvendig. Kanskje var han litt mindre aktiv i dag, men det skyldes sannsynligvis settingen vi var i med alle kameraene rundt omkring.

Jeg synes, som forventet, at det var en spennende prosess vi var igjennom på Dragvoll. Jeg fikk bekreftet og forsterket en del inntrykk som jeg hadde fra før. Samtidig tror jeg at gruppa som helhet lærte en del om hver enkelt sin oppførsel. Jeg tror at dette vil hjelpe oss i vårt videre samarbeid. Vi har lettere for å skjønne hverandres meninger ut fra kroppsspråk og handlinger etter å ha fått sett denne videoen, og snakket sammen om den i etterkant.

4.8.5 Åse-Lill

Jeg hadde på forhånd tenkt at å filme gruppa mens vi diskuterte ville bli spennende og interessant. Jeg så frem til å få mer klarhet i hvilken rolle jeg tok på meg i gruppa og hvordan jeg fremstod utad. Jeg tenkte overhodet ikke på at jeg kom til å synes at dette var ekkelt og litt skummelt.

Da vi kom opp på Dragvoll og fikk sett rommet syntes jeg plutselig at dette ble litt ekkelt. Jeg merket at jeg grudde meg for å utlevere meg selv til gruppa, for det var slik det føltes. Men i realiteten så var det nok det å se seg selv, avdekke sine egne feil som gjorde at jeg grudde meg. Under hele fotoseansen så var jeg fullstendig klar over at vi ble filmet og har i etterkant tenkt at jeg nok ikke var helt meg selv. Flere i gruppa kommenterte at jeg ikke pratet like mye som jeg pleier. Grunnen til dette tror jeg er at jeg er klar over at jeg prater i overkant mye til tider og ikke ønsker å gjøre dette. Da vi ble filmet var jeg ennå mer bevisst på det jeg anser som mine svakheter, og prøvde nok å dekke over de.

Fasilitatoren kom inn helt på å slutten og lurte oss med å sette seg ned og å provosere oss med flere negative utsagn om gruppa vår. Jeg reagerte da med å være helt passiv. Det var ikke overraskende for meg at jeg forble passiv, for jeg vet at hvis jeg blir konfrontert med noe så bruker jeg litt tid på å tenke gjennom det før jeg finner ut hvordan jeg skal reagere. Dette samsvarer det med adferdsmønsteret jeg har i motgangssituasjoner, hvor AD

gjør seg mer gjeldende. Men noe som overrasket meg var at vi som gruppe ikke stod samlet mot fasilitatoren for å gi et tilbakesvar på hvorfor vi var uenig i det han sa. Oddbjørn som vanligvis er den mest stille av oss var den eneste som tok til ordet.

Da fasilitatoren kom inn og vi satt sammen og så på klippene syntes jeg det var helt fryktelig. Jeg fremstod som helt utrolig flåsete og med ikke noe tyngde bak noe av det jeg sa. Det syntes jeg var dumt å se, for jeg ønsker jo å være en person som har noe å tilføye gruppa. På dette tidspunktet i arbeidet følte jeg det at jeg ikke hadde noe å bidra med på det faglige planet fordi jeg ikke da hadde oversikten og kontrollen over arbeidsoppgavene. Jeg følte det eneste jeg kunne bidra med var i prosessrapporten. Så da vi diskuterte prosessrapporten hadde jeg en del å komme med, men var helt blank da vi kommenterte fagrapporten.

Selv om jeg syntes videoseansen på Dragvoll var litt slitsom så er jeg likevel glad for at vi gjennomførte den. Jeg synes at vi hadde en fin samtale i gruppa om hvordan arbeidsfordelingen var og hvordan vi kunne få dratt med flere inn i de ulike delene av arbeidet. Jeg syntes vi langt på vei kom opp med noe konstruktivt som gjorde at jeg så mer lyst på å det å kunne få bidra litt mer på det faglige. Jeg synes også at oppholdet på Dragvoll var positivt fordi det gjorde at gruppa ble mer knyttet sammen, i den forstand at vi alle innså at vi har samme hovedmål og sammen må finne ut av hvordan vi kan nå dette. En medvirkende faktor til at jeg reagerte så kraftig på denne videoseansen tror jeg rett og slett var at jeg hadde en dårlig dag. Derfor tenker jeg ikke å vektlegge den personlige erfaringen med denne seansen med så stor tyngde. Jeg skal fortsette å bare være meg.

4.9 Videre arbeid

Videre i det faglige arbeidet viser deg seg at riskanalysen som Kim og Oddbjørn har startet med er vanskeligere enn antatt. Artikkelen Kevin har funnet er skrevet for folk med inngående kunnskap innen emnet og det blir derfor vanskelig da verken Kim eller Oddbjørn kan noe om dette fra før. Samtidig er den ment for tolkning av relativt ukjente områder, og dette passer dårlig ettersom Gullfaksfeltet er velkjent. De får likevel en del ned på papiret, og begge føler lettelse over å endelig komme i gang med noe faglig. Både Kim og Oddbjørn føler at de trenger hjelp fra Kevin som sitter med kunnskapen om reservoaret, men han er opptatt.

Kim besøker sin far i forkant av dag 11, og han arbeider med nettopp tolkning og riskanalyse. Hun får mange nyttige tips om riskanalysen, samt en ny riskmanual. Dette blir på mange måter nok en ny start for Kim og Oddbjørn, som nå forkaster det gamle forslaget til riskanalysen og heller konsentrerer seg om den nye metode som Kims far har utarbeidet. Dette fører til at både Oddbjørn og Kim får en bedre forståelse for hva de driver

med, og de blir nå i stand til å argumentere for de valg de tar. Dette virker motiverende og de jobber nå utenom onsdagene for å komme skikkelig i gang.

Kent jobber stort sett alene med brønnbanen, og dette gjør at han faller litt utenfor teamarbeidet. Samtidig får gruppa liten innsikt i arbeidet hans, ingen andre har den faglige bakgrunnen som skal til for å kunne bidra med noe. Kent er likevel fornøyd med denne situasjonen, og motivasjonen hans faller derfor ikke.

Åse-Lill starter med økonomiske beregninger, men det viser seg å være vanskelig å bestemme en del av de parametrene som skal brukes. I tillegg er programmet kun en demonstrasjonsutgave, noe som gjør at det umulig å lagre resultater. Dette fører til mye frustrasjon i denne perioden.

Gruppen preges i denne fasen av en usikkerhet på om det de gjør er riktig. Resultatet av reservoartolkningen veksler litt fra gang til gang mellom et solid overskudd og et stort underskudd. Etter hvert finner Kevin fire ulike alternativer for mengden olje, der noen gir overskudd og andre ikke. Det er derfor en betydelig usikkerhet angående lønnsomheten i gruppas prosjekt.

Kommunikasjonen i gruppa er god. Det er en god og humørfylt tone innad i gruppa. Dette er med på å lette arbeidet med oppgaven. Likevel mangler det enda en del før gruppa jobber skikkelig sammen som en enhet. Vi kan derfor ikke si at gruppa på dette stadiet har nådd fase V i Thaulow modell.

4.10 Ferdigstilling

På dag 12 slår det ned som et lyn i gruppa at det faktisk ikke er lenge igjen til rapporten skal leveres. Fagrapporten virker svært tynn i forhold til det gruppa mener er forventet. Særlig Kim blir stresset av dette og føler at tiden renner ut, og det fører til at hun tar en tydeligere lederrolle enn før. Også resten av gruppa føler dette presset mer en før, kanskje med unntak av Kevin. Han føler i motsetning til de andre at gruppa ligger svært godt ann, og at det ikke er behov for å stresse noe særlig. Dette gjør Kim enda mer stresset, hun føler at gruppa er avhengige av Kevin for å få til en god oppgave, og er redd for at han utsetter ting til siste øyeblikk. Kevin derimot viser seg fra sin sterke CT-side, og kommentarene preller av på han. Likevel tar han ikke kontrollen så mye som før, han opptrer mer tilbaketrukket. Vi ser altså at rollene i gruppa endres noe under stress, Kim tar styringen mer enn ellers, mens Kevin virker mer tilbaketrukket.

Kent reiser på klassetur etter dag 12, og han blir ikke ferdig med sitt arbeid. Gruppa vet fortsatt lite om hva han har kommet fram til, og de håper han får resultatene sine ned på papiret når han kommer tilbake fra turen.

På dag 13 fortsetter gruppa med rapportskriving. For å få litt avveksling

drar alle sammen hjem til Kim og lager en skikkelig god hjemmelaget pizza! Alle slapper av og gruppa får tid til å snakke om noe annet enn oppgaven. Dette viser at gruppa nå har blitt veldig sammenspleiset og alle medlemmene går godt i lag.

Dag 14 er første dag etter påske, og Kent er fortsatt ikke tilbake. Gruppa planlegger arbeid utenom de faste onsdagene, nå er det flere som innser at presentasjonsdagen nærmer seg. Gruppa får tilbakemeldinger fra veileder på den foreløpige rapporten, og det viser seg at mange endringer må gjøres, og at tolkningsdelen er tynn. Tiden begynner å renne ut, og noen av gruppemedlemmene føler at de kunne bedt om tilbakemelding fra veilederen tidligere, slik at de kunne hatt bedre tid til å tilpasse rapporten. Kim er litt frustrert over at verken brønnbaneberegningen eller kapittelet om økonomiske betraktninger har kommet på papiret. Stemningen i gruppa er noe mer presset enn tidligere, men alle er klare for å jobbe litt ekstra i dagene fremover, og alle er derfor positive.

Dag 15 blir en effektiv arbeidsdag. Gruppen nærmer seg nå slutten, de fleste kapitler i fagrapporten er på plass, inkludert Kents brønnbaneberegning. Alle får muligheten til å se hverandres arbeid. Kim begynner å se lys i enden av tunnelen, selv om hun gjerne hadde sett at gruppa slapp å bruke hele den siste uken for å bli ferdig. Hun liker ikke helt å gjøre ting ferdig i siste liten. Kevin er fornøyd med at de andre på gruppa begynner å innse at prosjektet er under kontroll. Åse-Lill er glad for at Oddbjørn og Kevin hjelper til på økonomidelen slik at den kan bli ferdig, for hun selv syntes det var vanskelig å få til. Kent er innstilt på å bruke resten av dagene frem mot presentasjonen på å finpusse på sin del av rapporten, og skrive ned sine utregninger i et tillegg. Dette arbeidet går derfor fort.

Den siste uken med ekstra arbeidsinnsats har gitt resultater og gruppa begynner å innse at de kommer til å rekke fristene. Gruppen er ved godt mot og stemningen er god blant gruppemedlemmene. Presentasjonen som skal være på dag 16 planlegges, og alle ser frem til turen til mikrobryggeriet som skal finne sted samme kveld.

I denne fasen av arbeidet ser vi klare paralleller til både fase V og fase VI i Thaulow modell. Først nå kommer alle enkeltpersonene skikkelig sammen og jobber om et felles mål. Effektiviteten øker sammen med et økende engasjement blant gruppemedlemmene. Gruppa har et åpent forhold og meningsutvekslinger er preget av gjensidig respekt.

Kapittel 5

Gruppas refleksjoner over samarbeidet

Gruppa vår har bestått av fem medlemmer som alle har veldig ulik personlighet. Likevel har vi sett et fellestrekk for alle i gruppa, nemlig at alle som regel er i godt humør, og har møtt opp på prosjektarbeidsdagene med en innstilling om å gjøre et godt arbeid. Dette har bidratt til at gruppemiljøet har vært positivt og motiverende.

Dersom gruppesammensetningen hadde vært en annen er gruppemedlemmene samstemt i at man antakelig ville ha oppført seg litt annerledes. Alle gruppemedlemmene er resultatrettede, slik at det hele veien har vært enighet om å gjøre en god innsats. Hadde det derimot vært noen av medlemmene som ikke hadde vist denne interessen i samme grad som resten, hadde nok flere personer endret sitt adferdsmønster og inntatt en mer kommanderende rolle. Dette viser at gruppemedlemmene har påvirket hverandres adferd. Stemningen kunne lett blitt annerledes med en annen gruppesammensetning.

5.1 Vendepunkter

LIFO-testen ble et viktig vendepunkt for gruppa. Gruppemedlemmene ble gjennom testen klar over sine egne adferdsmønstre, og hva som var den enkeltes sterke og svake sider i et gruppesamarbeid. En felles diskusjon etter testen fikk gruppa til å innse at alle var veldig forskjellige. Konklusjonen ble at dette var en heldig sammensetning, så lenge alle medlemmene respekterte hverandre.

En konsekvens som naturlig fulgte i kjølvannet av LIFO-testen var at gruppemedlemmene til stadighet tolket hverandres adferd ut i fra resultatene. Noen mente at dette hadde en litt uheldig effekt da de følte at de ble satt i “bås”, men alle var enige om at det gjorde det lettere å forstå hverandres oppførsel i ulike situasjoner. Gruppa tok også et tilbakeblikk på

tidligere diskusjoner, og det ble nå klarere hvorfor folk hadde reagert slik de gjorde. Det ble for eksempel lettere å skjønne hvorfor det var de to personene med mest utpregede lederegenskaper, Åse-Lill og Kevin, som stod mot hverandre i oppgavevalget mens resten av gruppemedlemmene satte seg litt på sidelinja.

Lifo-testen kan altså sees på som et vendepunkt fordi den hjalp gruppe-medlemmene til å forstå hverandre bedre, og til å respektere hverandres ulikheter.

5.2 Samarbeid

På skolen

Gruppa er sammensatt av personer med svært ulik kompetanse, og det førte i starten til at arbeidet ble litt splittet. Det var ikke ofte at alle satt samlet og jobbet med en problemstilling. Dette var imidlertid ikke tilfeldig, det var klart for alle det måtte en del individuelt arbeid til i starten for at oppgaven skulle kunne løses. Det var derfor en positiv innstilling innad i gruppa på tross av at noen ikke fikk begynt med de arbeidsoppgaver de helst kunne tenke seg. Samtidig ble det i starten avholdt møter hvor det ble diskutert hva de ulike personene jobbet med, og dette bidro til at gruppa ble samkjørt. Likevel ble det en utfordring å forholde seg til at en person alene arbeidet med den faglige delen, og det var også litt risikabelt at gruppa ble så avhengig av denne personen.

Etter at denne første delen av arbeidsfasen var overstått, og alle fikk startet med sine respektive bidrag til fagrapporten ble gruppearbeidet litt annerledes. Alle ble forholdsvis oppslukt av sitt eget arbeid, og i denne fasen var ikke gruppa like flinke til å ha felles møter for å diskutere arbeidet. Dette kan ha ført til at noe arbeid ble vanskeligere, fordi vi ikke fikk utnyttet teamets kunnskap til det ytterste. Dette ble oppdaget, og forsøkt å forbedre, og mot slutten av prosessen ble gruppa igjen flinkere til å samarbeide og kommunisere.

Når det nærmet seg innlevering samlet gruppa seg ytterligere, og jobbet ganske tett sammen. Etter mye hardt arbeid og sene dager begynte gruppa tilslutt å bli fornøyd med resultatet.

Utenom skolen

Vi har gjennom våren fått tid til en god del sosiale aktiviteter utenom selve skolearbeidet. Vi har sammen med resten av Gullfakslandsbyen besøkt mikrobryggeriet en del ganger i tillegg til at vi dro på pizzarestaurant i Bergen. Vi hadde også en kveld med pizzabaking og sosialt samvær hjemme hos Kim. Det som kan sies å være en fellesnevner for alle disse er at gruppa vår

har holdt veldig godt sammen. Alle på gruppa har vært positive og vennlige, noe som har ført til et godt læringsmiljø.

5.3 Konflikter

Det har vært svært få konflikter gjennom prosjektet. Grunnen til dette kan kanskje ha noe å gjøre med sammensetningen av gruppa å gjøre. Ut i fra LIFO-testen er gruppa satt sammen av personer med alle de ulike adferdsmønstrene. Det er verdt å merke seg at selv om vi hadde to utpregete ledertyper i gruppa førte ikke dette til noen nevneverdige konflikter. En mulig årsak til dette kan ha vært at Åse-Lill er mer opptatt av å opprettholde et godt miljø i gruppa enn å få det slik hun vil, og har dermed gitt seg før en eventuell konflikt har blitt utviklet. De konflikter som har vært har gruppa løst uten krangel, og dette er nok noe av styrken til teamet. Gruppemedlemmene har vært flinke til å tørre å snakke om hendelser som de har reagert på, og dermed har vi unngått misforståelser.

Det at gruppa har gjort en del sosiale aktiviteter utenom skolen har bidratt til at vi har lært hverandre bedre å kjenne. Dette kan være noe av grunnen til at gruppa har gått såpass bra sammen. Stemningen i gruppa er slik at man kan spøke og le litt av hverandre uten at noen tar seg nær av det. På den måten ufarliggjør vi hverandre, og man opplever en personlig atmosfære hvor man føler seg inkludert.

Kapittel 6

Individuelle refleksjoner

6.1 Kim

Arbeidet med Eksperter i Team har vært utrolig lærerikt for meg, jeg har fått et innblikk i en helt ny verden faglig sett. Jeg er veldig takknemlig for at jeg havnet på Gullfakslandsbyen, alt jeg har lært her har gjort meg mer nysgjerrig på oljebransjen, og jeg kan godt se for meg at jeg søker meg til denne bransjen etter endt studie.

Jeg synes det har vært gøy å jobbe med prosjektet, hver onsdag har vist seg å bli spennende. Jeg tror også at det kan bli et av de viktigste fagene jeg tar på NTNU, et fag jeg kan få nytte av både kunnskapsmessig og med tanke på teamarbeid. På en annen side hadde jeg ønsket å kunne bidra med noen av mine fysikkkunnskaper, men dette har det ikke vært rom for. Med den tiden vi hadde til disposisjon rakk vi ikke å se nærmere på de fysiske aspektene ved oppgaven. Likevel ser jeg at fagområdet er knyttet tett opp mot fysikk, og det er en motivasjon til videre engasjement i bransjen for min del.

Jeg har lært en god del om meg selv, og om hvordan jeg opptrer i en gruppesammenheng. Det viktigste for meg har vært å se min egen utvikling, fra å være lett påvirkelig og ikke tørre å si mine meninger i starten når jeg hadde lite kunnskap, til at jeg tar mer styringen når det nærmer seg slutten. Mot slutten av prosessen har jeg adskillig mer kunnskap om de emner vi har konsentrert oss om, og dette gjør meg mye mer selvsikker på alle måter. Jeg føler jeg vet hva som må til for at prosjektet skal bli bra, og tar en mer markant lederrolle enn tidligere. Samtidig blir jeg gjerne mer stresset enn andre mot slutten, og dette gir meg en ekstra glød til bli ferdig og å gjøre det best mulig. Det kan også føre til at jeg blir mer krevende overfor de andre i gruppa, og jeg blir lettere frustrert når ting ikke går min vei. Jeg tror jeg kan være litt for sta når jeg oppnår denne økende selvtilliten, og jeg tar gjerne saken i egne hender for å få det på min måte. Dette er kanskje ikke alltid like heldig, både fordi jeg bruker en del ekstra tid, samtidig som

folk kan føle seg overkjørt hvis jeg ikke godtar deres versjon.

Alt i alt har arbeidet med Eksperter i Team vært en veldig nyttig erfaring for meg. Det er trist å høre at ikke alle landsbyer er like fornøyd som oss i Gullfakslandsbyen, for jeg tror dette er en meget verdifull trening til et flertall av arbeidsplasser i næringslivet.

6.2 Kevin

Det viste seg som jeg trodde at jeg var veldig heldig med å havne på Gullfakslandsbyen. Samtidig som jeg hørte mye dårlig fra venner og kjente i andre landsbyer, kunne jeg bare komme med positive tilbakemeldinger fra Gullfaks. Jeg har lært mye om den praktiske måten å jobbe i et oljeselskap også har jeg lært mye annet nytt underveis. Blant annet har jeg fått større innsikt i min rolle i et teamarbeid, både gjennom LIFO-testen og det daglige arbeidet i gruppa.

Da jeg var den i gruppa som hadde mest faglig kompetanse på området, ble det naturlig at jeg tok kommandoen på dette området i begynnelsen. I begynnelsen var jeg skuffet over tverrfagligheten i oppgavene vi kunne velge mellom. Etterhvert som jeg ble ferdig med det som jeg måtte gjøre alene, prøvde jeg med stor suksess å delegere ansvaret over på de andre i gruppa. Men det viste seg likevel at jeg hadde bedre oversikt over hvordan sluttresultat kom til å bli da noen i gruppa ble veldig stressa mot slutten mens jeg mente vi hadde full kontroll.

I ettertid angrer jeg på at vi bestemte oss for å skrive rapportene i LaTeX. Dette var for å gjøre det enklere med innholdsfortegnelse og slikt, og for at det ferdige produktet skulle se bedre ut. Siden jeg aldri hadde vært borti LaTeX før og følte at jeg allerede hadde bestemt litt for mye i begynnelsen, hadde jeg ingen innvendinger da gruppa bestemte seg for dette. Sluttproduktet er jeg enig i at ser bra ut, men de områdene vi sparte litt tid og arbeid på har vi tatt igjen og vel så det på tid brukt på enkle operasjoner som tar 5 sekunder i Word. LaTeX er kanskje greit å bruke på et soloprosjekt av en som kan programmet godt, men i en gruppesammenheng der alle filer må via internett er det veldig raskt å gjøre feil som kan sette arbeidet tilbake noe. Dette er en god erfaring å ha med seg til andre teamarbeid.

Eksperter i Team kommer til å være et fag jeg nevner spesielt i søknader og intervju mot ønskelige arbeidsgivere, da jeg mener det er veldig relevant for dagens måte å arbeide på. Spørsmål om ens positive og negative egenskaper er jo en gjenganger på jobbintervjuer og jeg har blitt mer bevisst på dette hos meg selv gjennom dette faget.

6.3 Oddbjørn

Jeg har gjennom EiT lært en god del om meg selv og gjort meg noen tanker om vårt prosjekt.

For å kunne si noe om hvordan jeg har opplevd dette faget og hvordan det har stått til forventningene mine vil jeg dele det opp i to deler.

Prosessdelen og den delen som har med teamarbeid å gjøre er kanskje den viktigste delen i EiT. Her føler jeg at jeg har blitt meg selv bevisst på en del ting jeg kanskje ikke visste før. Min rolle i en team-situasjon kom frem både under det ukentlige arbeidet hver onsdag, men også i resultatene fra LIFO-testen og videoanalysen. Det har kommet ganske klart frem at jeg liker best å snakke når jeg kan ha litt faglig tyngde bak det jeg sier. Dersom jeg ikke har det blir jeg lett noe tilbaketrukket. Dette var ting jeg kanskje ikke hadde ventet å lære så mye mer om da jeg også før har jobbet en god del i team.

Når det gjelder den faglige delen var jeg i starten skeptisk til om jeg kanskje kom til å bli satt på sidelinjen. Dette fordi jeg kan lite om emnene vi skulle jobbe med. Dette viste seg imidlertid ikke å bli noe problem etterhvert som vi fikk satt oss skikkelig inn i ting. Det var selvsagt ganske krevende og til tider frustrerende å måtte sette seg inn i noe helt nytt, men har også vært interessant. De fagområdene jeg føler å ha lært noe innen er geologi, risking og mer generelt om petroleumsindustri.

Da vi startet hadde jeg en forventning om å bli bedre kjent med Statoil som organisasjon, men jeg sitter nå igjen med en følelse av at vi har jobbet veldig uavhengig av Statoil. Dette har gjort at jeg for min del ikke har blitt mer kjent med vår “arbeidsgiver”. Dette synes jeg er litt synd da dette nok var noe av poenget med Gullfakslandsbyen.

6.4 Kent

Jeg må bare starte med at EiT har vært en veldig positiv opplevelse for min del. Jeg har nok vært heldig både med tanke på landsby og gruppe. Vi på Gullfaks er så heldige at vi får jobbe opp mot industrien, og har tilgang til data og menneskelige ressurser hos Statoil. Dette er det veldig spennende å jobbe med. I tillegg har jeg vært på en gruppe der alle medlemmene er veldig arbeidsvillige og positive.

Når det gjelder det faglige har jeg jobbet en del for meg selv. Jeg har utviklet brønnbanen, og siden vi har hatt ganske mye å gjøre, har ikke andre på gruppa hatt tid til å være med på denne delen for eventuelt å lære noe. Jeg har nok heller ikke lært så mye her. Men i starten satt jeg ganske mye sammen med Kevin under den seismiske tolkningen. Det har jeg i minimal grad vært borti før, og føler at han fikk vist meg en god del som var både lærerikt og interessant. I tillegg var dette med prospekt- og riskevaluering

nytt for meg, og det var veldig spennende å følge med utviklingen her. Ville det bli lønnsomt å produsere fra dette reservoaret?

Prosessdelen av faget var jeg rimelig skeptisk til i begynnelsen. Jeg så for meg det som et tidkrevende ekstraarbeid gjennom prosjektet. Men min holdning til denne delen har endret seg. Både LIFO-testen og videoanalysen på Dragvoll viste seg å være ganske opplysende når det gjelder både meg selv og de andre på gruppa. Selv om det nok ikke kom noen bomber for min del.

Som nevnt mener jeg at vi har hatt en veldig bra gruppe. Alle har jobbet bra og vært med på alt vi har gjort. Vi har ikke hatt noen store konflikter eller uenigheter. Dette kan bare skyldes at vi er en gruppe der alle går godt sammen. Og siden jeg er mester i å unngå konflikter, så har jeg ikke vært involvert i noen form for uenigheter. Jeg føler at alle avgjørelser er tatt i fellesskap, og at alle har vært enige i det som har blitt gjort.

6.5 Åse-Lill

Eksperter i team har vist seg å være et veldig spennende fag. Før kurset startet var jeg skeptisk til prosessdelen av faget. Jeg forstod ikke helt hvorfor dette var nødvendig å lære om og så på det som bortkastet tid som heller kunne bli brukt på faglige utfordringer. Men i løpet av semesteret innså jeg at for å få et bra faglig resultat i et gruppesamarbeid krever det at gruppa klarer å kommunisere sammen og få det beste ut av hverandre.

På dag 6 ble det gjennomført en adferdstest og dette syntes jeg var veldig interessant. Plutselig ble det spennende å se hvordan de ulike medlemmene i gruppa påvirket gruppedynamikken og innse hvor stor effekt dette hadde på det faglige arbeidet. Jeg har blitt mer oppmerksom på hvordan andre oppfatter meg. Jeg har blitt oppmerksom på at jeg kan oppfattes som litt “skremmende” for noen ved at jeg sier hva jeg mener rett ut og legger ikke så mye i mellom. Når noen oppfatter meg som skremmende forstår jeg at det kan det påvirke andre til å ikke tørre å si det de mener. Dette er uheldig for gruppa da flere sammen tenker bedre enn en alene. Denne erfaringen har vært verdifull for meg å innse. Det å få trening i å fungere i et team er noe av viktigste jeg kan lære mens jeg studerer her på Gløshaugen da veldig mye av arbeidet i industrien baserer seg på prosjektarbeid.

Den faglige delen har jeg ikke lært så mye av som jeg hadde håpet på. Dette føler jeg er min egen feil da det var to dager jeg ikke kunne være tilstede. Disse to dagene var svært viktig for utviklingen av den faglige delen og når jeg gikk glipp av disse dagene ble jeg aldri helt med på det faglige arbeidet. Dette førte til at jeg ble litt passiv til fagdelen og syntes prosessdelen var lettes å arbeide med. Men jeg har nok lært en god del likevel.

Faget TPG 4857 Eksperter i Team har vist seg å være et veldig nyttig fag for meg og det har vært veldig spennende. Jeg har lært om mine posi-

tive og negative sider som gjør at jeg lettere kan jobbe sammen med andre mennesker for jeg vet litt mer om hvordan jeg kan oppfattes. I tillegg har jeg blitt venner med de i gruppa min og det er alltid positivt. Jeg er svært glad for at jeg havnet på akkurat min gruppe og har hatt mange gode opplevelser sammen med dem.

Kapittel 7

Avslutning

I denne prosessrapporten har vi etterstrebet å vise hvordan gruppa vår har fungert i løpet av det fire måneder lange samarbeidet. Vi har først presentert gruppemedlemmenes bakgrunn og innstilling til Ekspert i Team. Deretter har vi gjennomgått gruppas utvikling med inngående beskrivelser av signifikante hendelser som har vært med på å prege gruppa. Her har vi også trukket paralleller med relevant teori for å sette våre erfaringer i en større kontekst. LIFO-testen har fått en ganske stor plass da gruppa anser denne for å være et viktig vendepunkt. I tillegg har videoanalysen blitt viet en del plass da også denne var meget lærerik for gruppa. Videre har vi oppsummert gruppas refleksjoner over samarbeidet, og tilslutt har hvert enkelt gruppemedlem individuelt skrevet litt om hvordan de har opplevd prosessen.

I løpet av våren har teamarbeidet bidratt til å gjøre oss mer bevisste på vår egen atferd, og tvunget oss til å tenke over hvordan vi er og hvordan vi fungerer i en gruppe. Flere av gruppemedlemmene opplever dette som lærerikt.

Generelt kan det sies at samarbeidet i gruppa har vært meget bra. Gruppa er preget av godt humør og en munter tone medlemmene imellom. Grunnen til dette kan kanskje være at alle gruppemedlemmene har akseptert at vi er forskjellige typer mennesker med hver våre styrker og svakheter.

Det er ingen tvil om at både samarbeidet og ikke minst det å skrive denne rapporten har vært lærerikt. Vi er blitt nødt til å stille spørsmålsteget ved hvorfor vi er som vi er og reagerer som vi gjør. Det har også åpnet øynene våre for en del problemstillinger som vi i utgangspunktet ikke var forberedt på. Et samlet inntrykk alle gruppemedlemmene sitter igjen med er at prosessen har vært nyttig, interessant og ikke minst lærerik.

Bibliografi

- [1] Ph.D. Stuart Atkins, Ph.D. Allan Katcher og M.A. Eric Dahl, Business Consultants Network, *LIFO metoden - Utvikling av individer og grupper*, 2004.
- [2] Stig Kvaal, Ninni Sødahl, Thang Manh Tran, *Ekspertes i team-perm*, januar 2006.
- [3] <http://www.cpmr.gov.ie/CPMRDiscussionPapers/paper4.doc>