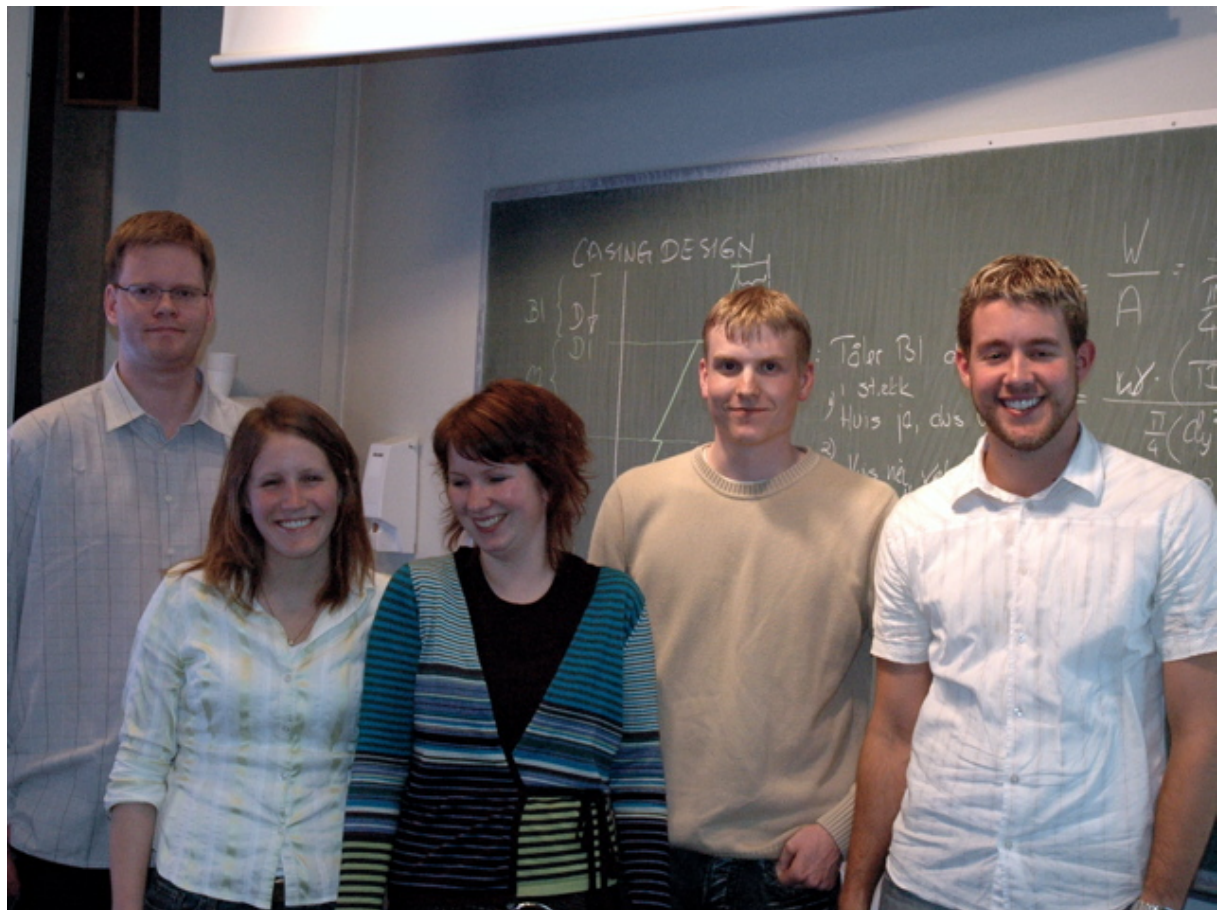


Prosessrapport

TPG4851 – Ekspert i Team

Gruppe 6

Gullfakslandsbyen 2006



Forord

Denne prosessrapporten er skrevet av gruppe 6 på Gullfakslandsbyen i faget ”Ekspert i team” våren 2006. Her har vi beskrevet hvordan vi har arbeidet sammen, og hvilke hjelpemidler vi har brukt for å beskrive prosessen i prosjektet. Tittelen på fagdelen er ”Historiematching og fremtidige prediksjoner for produksjon på smart-brønn løsningen i C-43T2 på I1 segmentet ved hjelp av Eclipse simulering”

Vi fikk god hjelp av fasilitatorene i faget til å skrive denne rapporten, så vi ønsker å takke Andreas, Hanne og Hilde for hjelp og støtte underveis.

Trondheim 2006-05-06

Ingeborg Herum
Vårdal

Kristian Sætertrø

Sigurd Haaland

Steffen Grøhn

Tove Helene Hovd

Sammendrag

Teamet vårt, gruppe 6 i Gullfakslandsbyen, har bestått av fem personer med ulike faglig bakgrunn og ulike personlighetstyper, som har utført et faglig prosjekt og skrevet en rapport om vår gruppeprosess. Vi har vært bevisst på hvordan vi har utviklet oss gjennom gruppeprosessen. Etter hvert som vi har blitt bedre kjent med hverandre, har teamet vårt utviklet seg ved å gjensidig tilpasse oss hverandre. Hver enkelt av oss har gjennom denne gruppeprosessen fått en sterkere forståelse for hvordan en selv opptrer i et team og hvordan en selv kan bli en bedre teamarbeider. Denne forståelsen har vi opparbeidet oss ved å observere og tolke hvordan den enkeltes adferd har påvirket teamet og hvordan teamet har påvirket den enkeltes adferd.

Gjennom faget har vi blitt introdusert for bruk av ulike verktøy og teknikker, som har vært til god hjelp for lettere å åpne seg for hverandre i teamet. Ved hjelp av disse verktøyene har det også blitt lettere å finne sin rolle i teamet. Vi har erfart at åpenhet om egne meninger er en stor fordel for å oppnå et effektivt team, og dermed har verktøyene vi har benyttet vært svært nyttige.

Innhold

	Side
1 Innledning	5
1.1 Presentasjon av teamet	5
1.1.1 Presentasjon av Sigurd Haaland.....	5
1.1.2 Presentasjon av Steffen Grøhn.....	7
1.1.3 Presentasjon av Ingeborg Herum Vårdal	8
1.1.4 Presentasjon av Kristian Sætertrø.....	9
1.1.5 Presentasjon av Tove Helene Hovd	11
2. Arbeidsmetoder og verktøy	12
2.1 Samarbeidsavtale ¹	12
2.2. Prosesslogg og gruppesamtaler	12
2.3 Sotra-modellen ²	13
2.4 Atferdsundersøkelser	14
2.4.1 LIFO-metoden ³	14
2.4.1.1 Resultater av LIFO undersøkelsen.....	18
2.4.2 Disc-testen ⁴	20
2.4.2.1 Resultater av DISC-testen	20
3. Teamets utvikling	21
3.1 Faser teamet har vært gjennom.....	21
3.1.1 Orienteringsfasen	21
3.1.2 Brytningsfasen	22
3.1.3 Den integrerende normeringsfasen.....	24
3.1.4 Det modne fungeringsstadiet.....	25
3.2 Roller i teamet.....	25
3.2.1 Sigurds rolle i teamet	26
3.2.2 Steffens rolle i teamet.....	26
3.2.3 Ingeborgs rolle i teamet	26
3.2.4 Kristians rolle i teamet.....	27
3.2.5 Tove Helenes rolle i teamet.....	27
3.3 Kommunikasjon	27
3.3.1 Kommunikasjon innad i teamet.....	27
3.3.1.1 Tove Helenes kommunikasjon med teamet	28
3.3.1.2 Steffens kommunikasjon med teamet.....	28
3.3.1.3 Kristians kommunikasjon med teamet	28
3.3.1.4 Sigurds kommunikasjon med teamet	29
3.3.1.5 Ingeborgs kommunikasjon med teamet	29
3.3.1.6 Kommunikasjon og hendelser.....	30
3.3.2 Gjensidig påvirkning innad i teamet	32
4. Teamarbeidet i Eksperter i Team.....	32
4.1 Utfordringer i EiT	33
4.2 Personlig utbytte av EiT	33
4.2.1 Sigurds utbytte av EiT	33
4.2.2 Ingeborgs utbytte av EiT	34
4.2.3 Steffens utbytte av EiT.....	35
4.2.4 Kristians utbytte av EiT	35
4.2.5 Tove Helenes utbytte av EiT	36
5. Konklusjon.....	37
6. Referanser	39

1 Innledning

Den første onsdagen etter semesterstart våren 2006, møtte vi spente opp til den første dagen i Gullfakslandsbyen. Vi var alle nysgjerrige på hvilke personer vi skulle arbeide i gruppe med, og hvordan arbeidet med fag- og prosessrapporten ville bli. Landsbyen bestod av 30 studenter som ble delt inn i seks ulike grupper av fem personer. Hver gruppe var inndelt slik at flere ulike fagretninger var representert i hver gruppe.

1.1 Presentasjon av teamet

Ved å gi en introduksjon av hvert enkelt teammedlem håper vi å gi en forståelse for hvilke faglige og personlige ressurser vi har hatt i gruppen vår. Teamet vårt har bestått av fem forskjellige mennesker, der to har studert petroleumsteknologi, som er mest relevant for fagdelen i prosjektet, og de tre andre har kommet fra andre studieretninger på Gløshaugen.

1.1.1 Presentasjon av Sigurd Haaland



23 år gamle Sigurd er født og oppvokst på Figgjo i utkanten av Sandnes kommune. Han har alltid vært interessert i realfag på skolen, og siktet seg tidlig inn mot en ingeniørutdanning. Lettere preget av nærheten til Stavanger og oljeindustrien, studerer han nå 4. året til sivilingeniør/master i petroleumsteknologi i Trondheim. Han synes oljeindustrien er en svært spennende bransje, som er flinke til å benytte seg av ny teknologi og nye ideer for å øke

oljeutvinning. Spesielt fascinert er han av boreoperasjoner, og derav har han valgt boring som sin spesialisering. Siden han er en av gruppas to personer med petroleumbakgrunn, er han blitt erklært som en av gruppas ressurspersoner om emnet.

På fritiden har Sigurd mange interesser. Han er en aktiv person som er glad i å trene, både på helsestudio, på terrengsykkel, på ski, fotball og løpende til beins. Det siste året har likevel vært lettere amputert og deprimerende grunnet et stygt beinbrudd forrige sommer. Han er også glødende interessert i friluftsliv og bruker gjerne sommeren til fots i den norske fjellheimen, mens deler av høsten går med på jaktturen i Sirdal/Ryfylkeheiene. Han er medlem av NTNUI gruppa "Ski og Fjellsport", men liker egentlig bedre å organisere turer selv sammen med mindre grupper venner, så det har ikke blitt så altfor mange turer sammen med denne gruppa. Han er ikke veldig aktiv i studentmiljøene i Trondheim, verken innen bergforeningen eller studentersamfundet. Dette har nok sin årsak i det sosiale nettverket han allerede hadde når han kom opp til Trondheim. Dette nettverket bestod av mange klassekamerater fra Sandnes Videregående Skole, kompiser fra militærtjenesten i Setermoen og venner fra Figgjo. Av denne grunn har han alltid hatt mer enn nok å gjøre, og har egentlig hatt det litt for travelt til å få gjort alt han ønsker.

Sigurd liker å gjøre arbeid på en nøyaktig og skikkelig måte. Han er forholdsvis effektiv når han først starter å jobbe, men blir lett distraheret av andre ting, så alt i alt bruker han nok litt for lang tid på å gjøre arbeid ferdig. Likevel er det svært viktig for ham å ikke levere inn ting som bare er halvferdige, så den ekstra tiden det tar å ferdigstille arbeid, tar han seg tid til. Han er ikke den typiske gruppelederen, men tar gjerne lederansvar dersom ingen andre i gruppa stikker seg frem og gjør det. Best trives han i situasjoner der han har et konkret og interessant problem han kan sette seg godt inn i og løse etter beste evne.

Sigurd satte opp Gullfakslandsbyen som et av sine fem valg siden denne landsbyen var den som var mest rettet mot oljeindustrien. På forhånd hadde han hørt mye negativ omtale om EiT generelt. Derav hadde han ikke mye lyst til å ta faget i det hele tatt, men når dette ikke var noen mulighet, tenkte han det var lurt å velge en landsby han kanskje lærte noe nyttig av. Det som også talte sterkt til Gullfakslandsbyens fordel var samarbeidet med Statoil. Det blir mer interessant når det kan være at løsningen på problemet kan bli brukt i industrien. Samtidig var han positivt stilt til å bli kjent med de andre personene i gruppa. Han gruet seg likevel en del til å begynne å skrive om gruppeprosessen, siden Sigurd ikke er den som har lettest for å skrive om følelser, uenigheter og gruppeutvikling. Dette er likevel kanskje den tingen han forventet å lære mest om gjennom semesteret.

1.1.2 Presentasjon av Steffen Grøhn



Steffen er 24 år og kommer fra Sotra (øya, ikke modellen) utenfor Bergen. Han studerer petroleumsteknologi, noe som er krevende, men det går ved hjelp av store mengder kaffe. Som 19-åring og utlært soldat var han ikke helt sikker på hva han skulle gjøre, men falt til slutt på pet.tek studiene ved NTNU. Han liker å lære om nye ting, men begynner å bli rimelig klar for å jobbe nå. Han er egentlig introvert/innadvendt, men kan godt arbeide sammen med andre hvis han må, spesielt når han ser nytten av det. Et godt eksempel på det er jo EIT – i hvert fall denne landsbyen.

På fritiden sitter han stort sett foran datamaskinen, men han driver også med svømming, annen trening, og sosial omgang med venner og familie. Familie har han fått seg her i Trondheim ved å gifte seg. Tidligere drev han med karate og spilte litt piano, men dette har det blitt liten tid til i det siste. Han håper å ta opp igjen disse aktivitetene senere.

Gullfakslandsbyen ville han til fordi at han gjerne ville lære noe faglig relevant samtidig som han skulle lære om hvordan han fungerte i et team. Etter hvert synes han at det ble nokså travelt på denne landsbyen, men han håper at det å bidra til prosessrapporten og litt ettertanke ved semesterslutt skal kunne gi ham det han forventer å finne ut om sine teamegenskaper.

1.1.3 Presentasjon av Ingeborg Herum Vårdal



Ingeborg er en 24 år gammel jente fra Skien i Telemark. Hun studerer for å bli Sivilingeniør i Kjemi med spesialisering innenfor Organisk kjemi. Dette synes hun er interessant, da hun lenge har synes at det er fascinerende å forsøke å fremstille helt nye kjemiske forbindelser og finne bruksområder for dem. Ingeborg trenger god tid på å sette seg inn i et teknisk problem, men hun er nysgjerrig og vil gjerne forstå mest mulig. Nysgjerrigheten bidrar til at hun stiller mange spørsmål, og noen ganger blir hun litt for utålmodig etter å forstå alt på en gang. Ingeborg bruker mye tid på skolearbeid i Kjemiblokkene på Gløshaugen, men hun er fullstendig klar over at kvalitetstid er viktig for hennes trivsel i hverdagen. Fritiden bruker hun i hovedsak på karatetrening, sosialt samvær og tid for seg selv når hun har behov for å være alene.

Ingeborg er blid og utadvendt som person, og hun forsøker i best mulig grad å være omgjengelig å inkluderende. Ingeborg behandler de fleste mennesker med respekt, men selvhøytidelige og nedverdiggende personer har hun lite til overs for. Å snakke i større forsamlinger skremmes hun ikke av når stemningen er uhøytidelig, men ved mer høytidelige situasjoner er hun betraktelig mer usikker. Ingeborg har dermed et sterkt ønske om en fremtidig jobb i en bedrift der de ansatte er seriøse i sitt arbeid samtidig som tonen innad på arbeidsplassen er uhøytidelig. Hun liker utfordringer og å lære nye ting, men hennes svakhet kan komme frem i pressede situasjoner da hun kan bli distraheret og miste fokus.

Da Ingeborg søkte EiT landsbyer, var Gullfakslandsbyen den som stod høyest på ønskelisten. Ingeborg var dermed svært fornøyd da hun fikk vite at hun hadde fått kommet med på denne landsbyen. Årsaken til at Ingeborg søkte Gullfakslandsbyen var at hun syntes det høstes

interessant ut å lære mer om oljereservoarer. Siden oppgaven skulle utføres for Statoil, ble det en ekstra motivasjon å føle at man gjorde noe nyttig. Hennes forventninger til EiT (etter at hun fikk vite at hun kom inn på Gullfakslandsbyen) var i hovedsak å lære mer om oljereservoarer ved å diskutere med teamet og sette seg inn i informasjon fra Statoil. Ingeborg ønsket samtidig en gjensidig læringsprosess, der hun kunne bidra til felles læring i teamet ved å bruke sin kjemikkompetanse. Teamarbeid ville også bli en utfordring, og Ingeborg ønsket dermed en personlig utvikling med hensyn til kommunikasjon og arbeid med mennesker som snakker et annet fagspråk og har en annen adferd i teamarbeid.

1.1.4 Presentasjon av Kristian Sætertrø



Kristian er 24 år og er født og oppvokst her i Trondheim. Han studerer nå til siv.ing. på 4 året innen produktutvikling og produksjon ved NTNU. Spesialiseringsretningen er innen produktutvikling og materialer, så han kan en god del om dimensjonering av strukturelle deler som inngår i konstruksjoner. Før studiene på produktutvikling gikk Kristian ett år på Geofag og Petroleumsteknologi, også dette ved NTNU, men han synes det ble for kjedelig med pugging av mineraler og bergarter så han fant derfor ut at han skulle bytte linje til noe han mente var mer interessant.

Parallelt med studiene jobber Kristian deltid, 14 timer hver uke, i et it-selskap som driver med utvikling av websider og systemer relatert til web. Kristian er medeier, og sitter i styret i selskapet han har jobbet i siden han var 14 år. Det er ikke å legge skjul på at jobbingen har gått utover skolegangen siden han begynte siving. studiene. Han håper litt dårligere karakterer kan oppveies med arbeidserfaring og relativt god teknisk innsikt innen mekanikk, som er

relevant for det han utdanner seg til. På grunn av stor interesse for datamaskiner i sine yngre år, kombinert med arbeidserfaring, har Kristian opparbeidet seg god allmenkunnskap innen generell bruk av PC. Som person er Kristian av den rolige og stille typen, som helst ikke liker å stikke seg frem i særlig grad, men vil etter hvert som han føler seg trygg på omgivelsene bli mer utadvent.

Når man kombinerer jobb med studier er det ikke alltid like lett å føle at man har tid til å være sosial. Men her er Kristian av den oppfatning at det er bedre slurve unna litt på det faglige, enn å bare bli sittende inne å gro fast til pc skjermen. På fritiden liker Kristian å bruke tid med venner. Det er ikke rent sjeldent at vennegjengen samles for en sosial prat, DVD-film, gokartkjøring, kinotur eller noe som ofte også skjer, en real fest. Og dersom han ikke er sammen med venner, så er det for tiden den store lidenskapen rundt biler og motorteknikk som dyrkes hjemme i garasjen. Her driver han og restaurerer en bil fra grunn av, så her går det også med en god del tid. Dersom frustrasjonen rundt det faglige i studiene, eller jobbsituasjonen blir for stor, er det godt å kunne ta en tur ut i garasjen å pusle litt med småting, da kommer motivasjonen sigende tilbake igjen. Totalrenoveringen av bilen er en av grunnene til at Kristian fortsatt bor hjemme hos mor og far, noe han selv egentlig ikke liker. Men når pengene ikke strekker til for egen leilighet eller hybelleie, så er det ikke stort annet å gjøre. Han drømmer om å få ferdig bilprosjektet i løpet av sommeren 2006 slik at han endelig kan begynne å bruke tid og penger på andre ting her i livet. Kristian er ikke lenger noen stor idrettsmann, men har i sine tidligere år drevet med orientering og langrenn. Hovedgrunnen til at han ikke lenger er veldig sportslig aktiv er at tiden ikke strekker til.

Kristian havnet på Gullfakslandsbyen ved tilfeldigheter. Han var ikke videre motivert for å ha eksperter i team som fag, men ble nødt til å velge fem alternative landsbyer han kunne tenke seg. Tilfeldigvis ble han trukket ut til å være med i Gullfakslandsbyen. På forhånd hadde han hørt ganske mye om eksperter i team fra kompiser, som ga inntrykk av at faget var et enste stort ork, med mye fokus på prosessdelen og utviklingen i gruppen. Dette er ikke den slags oppgaver som faller Kristian nærmest. Han liker best å ha konkrete arbeidsoppgaver der man slipper å synse om hvordan gruppearbeidet fungerer. Kristian møtte opp på første landsbydag uten å ha noen større tanker om hva EiT gikk ut på, bortsett fra at man skulle bli delt inn i mindre grupper som skulle løse et problem.

1.1.5 Presentasjon av Tove Helene Hovd



Tove Helene er 24 år og kommer opprinnelig fra Sande i Vestfold. Hun studerer Teknisk Kybernetikk med fordypning i reguleringsteknikk og instrumentering i Trondheim, og synes dette er veldig spennende. Før studiene i Trondheim studerte hun fysioterapi i Oslo, men hennes interesse for teknologi tok overhånd og førte henne til NTNU. Etter endte studier håper hun på en jobb i Oslo-området, helst i et nystartet teknologifirma. Tove Helene er veldig interessert i nyskapning, og sommeren 2005 gikk hun på Gründerskolen i San Francisco. Der lærte hun hvordan hun kunne bruke sin tekniske kompetanse til å være med på å starte en bedrift, og dette er noe hun ønsker å gjøre dersom muligheten byr seg i fremtiden. Ved siden av studiene er Tove Helene aktiv i NTNUI, der hun spiller basketball to ganger i uken og av og til i helgene. Hun har spilt basketball siden hun var 17 år og bodde i USA, men satsingen har ikke vært særlig høy de siste årene, heller et fokus på å ha det moro. I tillegg spiller hun fløyte i studentorkester en gang i uken. I helgene liker Tove Helene å ta helt fri fra skolen og bruke tiden sammen med venner, kjæreste og familie.

Som person er Tove Helene målrettet og fokusert. Hun jobber godt med de oppgavene hun påtar seg, og liker å se fremgang og resultater. Hennes personlige motto er "Fokus, Fight, Finish", og dette implementerer hun i mange situasjoner daglig, enten det være seg skole, trening eller oppvask. Hun er ikke redd for å snakke i forsamlinger, noe som ofte har ført til at hun får lederverv. Dette syns hun er moro, men har i det siste ønsket seg en litt annen rolle i enkelte team, og prøver derfor å trekke seg litt tilbake i enkelte situasjoner. Tove Helene er også veldig sosial og liker å være med på det som skjer rundt henne, dette er stort sett positivt, men hun savner noen ganger å slappe litt mer av. Stort sett er Tove Helene blid, utadvendt og

inkluderende, noe som gjør at hun sjeldent er redd for å ta en ny utfordring eller snakke med nye mennesker.

Tove Helene søkte Gullfakslandsbyen fordi hun synes den virket interessant, og fordi det var en oppgave tilknyttet næringslivet. Hun ønsket en oppgave som var relevant, nyttig, lærerik og aktuell. Dette håpet hun at hun ville oppleve i landsbyen. Hun hadde hørt mye forskjellig om Eksperter i Team og det meste hadde vært negativt, men hun bestemte seg for å få mest mulig ut av faget, både på den faglige delen og prosessdelen. Hun forventet at gruppen skulle ha mange forskjellige fagbakgrunner, og at det ville bli en vanskelig utfordring å finne en oppgave der alle fikk bruke sin fagkompetanse, men håpet å finne en oppgave der de fleste kunne bidra på en noenlunde likt nivå uten utpregede spesialister. På prosessiden håpet hun å få satt ord på en gruppeprosess. Tove Helene skrev et prosjekt med fire andre på Gründerskolen, og opplevde flere ganger i den prosessen at hun kunne behøvd et mer bevisst forhold til hvordan gruppen kunne løse vanskeligheter, både innad og i forhold til oppgaven.

2. Arbeidsmetoder og verktøy

Gruppeprosesser er for samtlige av oss svært nytt, da vi har få erfaringer med å arbeide i team med nye mennesker. I teamarbeid er det en stor fordel at man snakker mest mulig åpent om egne syn og meninger, men dette kan være vanskelig i ”utrygge” omgivelser der nye mennesker skal arbeide sammen. For at vi lettere skulle åpne oss for hverandre, forstå de andre i gruppen sin væremåte og tankegang har vi underveis i prosessen benyttet flere verktøy.

2.1 Samarbeidsavtale¹

En samarbeidsavtale med noen retningslinjer for hvordan arbeidet skulle foregå ble inngått relativt tidlig i semesteret. Vi har brukt et forslag til avtale i EiT-boka som mal for vår avtale. I avtalen ble vi enige om å møtes klokka ni hver onsdag. Ved forsinkelse på mer enn ti minutter, ble vi enige om å varsle minst en av de andre gruppemedlemmene om dette. Vi ble også enige om å ha en grense med fravær fra EiT på tre dager. Til hvert møte ble vi enige om å møte forberedt, men ved omstendigheter som man selv ikke var ansvarlig for anså vi det som akseptabelt å møte uforberedt. Da vi inngikk avtalen så vi på det som fordelaktig å rydde opp i eventuelle konflikter og misnøye så tidlig som mulig. Samarbeidsavtalen ble i hovedsak basert på at vi skulle være mest mulig åpne med hverandre og å behandle hverandre med gjensidig respekt. Vi så på det som verdifullt å sammen kunne sette noen felles retningslinjer som vi alle var komfortable med. Siden alle gruppemedlemmene har gjort en god innsats gjennom hele semesteret, har vi ikke hatt mye bruk for denne avtalen.

2.2. Prosesslogg og gruppesamtaler

For å analysere gruppens fremgang med hensyn på samarbeid og kommunikasjon, har vi skrevet prosesslogger etter hver onsdag. For å løse problemer/uklarheter underveis, har vi satt oss ned og diskutert disse ved behov. Under gruppesamtalene har vi lagt vekt på at alle har fått komme med sitt synspunkt. Synspunktene til hvert gruppemedlem har vi så fått ned på papir, og brukt som grunnlag for refleksjoner underveis i prosessen og i denne rapporten. Gruppesamtalene har vi hatt nesten hver onsdag.

Prosessloggen har omhandlet hva som har blitt gjort, hva den enkelte selv har lært, hvordan man har bidratt til å formidle kunnskap til teamet, hvordan fremgangen har vært og hva som har kunnet vært gjort bedre/annerledes til neste gang. Viktige hendelser har blitt beskrevet, konflikter og/eller misnøye har blitt belyst og eventuelle endringer i det enkelte individs adferd og fokus har blitt kommentert. Prosessloggene har gjort det lettere å sette navn på faser vi har vært gjennom i teamets utvikling. Gjennom disse loggene har vi også fått et bilde av hvordan de enkelte teammedlemmer har oppfattet egen og hverandres arbeids- og væremåte. Gjennom gruppeprosessen har vi tilpasset oss i forhold til hverandre med hensyn til hvordan vi har arbeidet og hvilke roller vi har inntatt. Ved å lese gjennom prosessloggene har vi fått et bilde av hvordan det enkelte individ og teamet sammen har utviklet seg.

2.3 Sotra-modellen²

Sotra-modellen er et hjelpemiddel som gruppa har brukt til å analysere signifikante hendelser, og mer generelt hvordan man har opplevd arbeidsdagene. Den skal hjelpe oss å belyse årsaker til og konsekvenser av oppførsel, hendelser og handlinger. Den skal også være et hjelpemiddel til å forstå hverandre bedre, slik at vi kan få et bedre samarbeid. Vi har brukt modellen i prosessloggene våre, så vi har fått god trening i bruk av SOTRA-modellen. Når modellen brukes, skal en signifikant hendelse beskrives ved hjelp av disse begrepene:

Situasjon: Her beskrives de objektive data, for eksempel den signifikante hendelsen.

Observasjon: Hva som ble sagt/gjort.

Tolkning: Hvordan hendelsen blir tolket.

Reaksjon: Hvordan man reagerer med hensyn til tanker og følelser

Atferd: Hvordan man velger å oppføre seg, som en konsekvens av situasjonen.

(Endring:) Dersom det føles naturlig, kan adferden endres.

Modellen er basert på Arthur Jungs persepsjonsteori, og her tilpasset EIT.

Eksempel på bruk av modellen:

Under besøket hos Statoil i Bergen, hadde vi en samtale med Alphana og Helga, som var involverte i veiledningen av vår gruppe.

S: Landsbyen var på besøk hos Statoil i Bergen. Vi fikk generell informasjon og omvisning, etterfulgt av en samtale med Helga og Alphna om oppgaven vår.

O: Under samtalen med Alphna og Helga fikk vi inntrykk av at de hadde altfor høye forventninger til oss, og at kompetansen vår ble overvurdert. Under samtalen ble det strengt tatt mer spørsmål enn oppklaring. Vi hadde i utgangspunktet forventet å få en større formening om vårt videre arbeid etter turen, men spørsmålene stod i kø, og samtalen med Alphna og Helga ble for kort.

T: En nedtur for oss, da vi hadde regnet med at turen til Bergen ville bli et vendepunkt i positiv forstand. Vi hadde problemer med å forstå hva de snakket om under samtalen, og dette ble frustrerende. Kommunikasjonen mellom teamet og Helga og Alphna var langt fra perfekt. Vi snakket et språk på ulike nivåer og oppgaven vår tok en ny vending som vi ikke var innstilt på.

R: Vi ble frustrerte av usikkerheten om hvordan vi skulle ta tak i oppgaven videre. Sigurd og Steffen var de eneste som hadde en sjanse til å forstå beskrivelsen av reservoarmodellen, og hvordan denne ble modellert i Eclipse. Ingeborg, Tove Helene og Kristian hadde store problemer med å forstå hva Helga og Alphana snakket om.

A: Alle viste sin oppgittethet og samtalen gikk tregt. Ingen visste riktig hva de skulle si.

2.4 Atferdsundersøkelser

Vi har tatt to atferdsundersøkelser underveis i prosessen; LIFO-undersøkelsen og DISC-testen. Disse testene har gitt oss en indikasjon på hvordan den enkelte opptrer i teamarbeid. LIFO-undersøkelsen har vi sett på som den største og viktigste, og DISC-testen har blitt brukt som et supplement. Utførelse av slike tester/undersøkelser er et viktig verktøy for å oppnå bedre selvinnsikt og lettere forstå hvordan man gjensidig kan tilpasse seg andres adferd. Ved økt forståelse av hverandres adferd vil det bli lettere å vise hverandre gjensidig respekt.

2.4.1 LIFO-metoden³

Life Orientations (LIFO)- metoden er en atferdsundersøkelse som man bruker til å finne ens personlige stil. Utførelse av denne undersøkelsen skal gi en indikasjon på hvordan ens egen adferd er, og hvordan man oppfattes av andre. Testen belyser både hvordan en person er, og hvordan man kommuniserer med andre personer. Av testen kan en blant annet belyse om man er av typen som lett påvirkes av andre eller om man er bestemt og står på sitt. Dette er en test som kan være nyttig for et team å utføre, og studering av resultatene kan være til hjelp med hensyn til hvordan teammedlemmene best mulig kan kommunisere og forstå hverandre.

Selve testen består av 18 spørsmål med fire svaralternativer. Spørsmålene er av typen ”Jeg får andre til å føle seg”, så kan en velge mellom fire svaralternativer som for eksempel ”betrodd og verdt min tillit”. Ut fra valgte besvarelser får man beskrevet sin oppførsel i form av fire kategorier, der man får fra 9-36 poeng i hver kategori. Dersom man får over 30 poeng i én kategori, kan det bety at man kan bruke denne siden av seg selv for mye. Dersom man får under 17 poeng i en kategori, kalles dette en blindsoner fordi man har svært lite av den aktuelle karakter i seg. Dersom man får over 30 eller under 17 poeng på noen atferdstyper, bør man være bevisst på dette, og i noen sammenhenger kan det være fordelaktig å gjøre noe med det. Testen belyser hvilke væremåter man foretrekker i både gunstige og ugunstige situasjoner.

LIFO opererer med fire ulike kategorier; Supporting Giving (SG), Controlling Taking (CT), Conserving Holding (CH) og Adapting Dealing (AD). Alle disse personlighetstypene har sterke og svake sider ved seg. En sterk side med hensyn til atferd i en sammenheng kan være en svak side å bruke i en annen situasjon.

Den første bokstaven i hver kategori står for noe positivt, mens den siste beskriver faremomentene med hver kategori. Dersom man ikke havner utenfor 17-30 poeng i noen kategori kan man stort sett bruke ordene som knyttes til den første bokstaven, og dermed de sterke sidene ved personlighetsstilen, for å beskrive seg selv. Dersom man oppnår mer enn 30 poeng bør man også fokusere litt på den andre bokstaven og de svake sidene ved den aktuelle

personlighetsstilen. Personer som oppnår lavere enn 17 poeng i en eller flere kategorier bør være bevisst på at de bruker disse atferdstypene lite, da det kan være en fordel å ha flere atferdstyper å spille på i ulike situasjoner.

En klassisk SG-person støtter andre i deres syn og beslutninger og er i tillegg svært hjelpsom. Slike personer setter gjerne høye standarder for seg selv og andre, og har en fundamental tillit til de rundt seg. Dette er eksempler på sterke sider. Ved overdreven bruk av sin SG-personlighet, kan konsekvensen være at en gir unødvendig mye hjelp og støtte, eller at man lett blir skuffet og kritisk hvis ikke de høye standardene en har oppfylles. En SG-person har også lett for å bli utnyttet på grunn av hans/hennes gode tro på andre personers hensikter. En annen negativ konsekvens ved å bruke en SG-side for mye, er faren for å bli for sympatisk og involvert overfor andre.

Typiske CH-personer er ofte flinke til å analysere situasjoner og folks behov. De er grundige og konsekvente. Slike personer arbeider generelt metodisk, forsiktig og minimaliserer risiko ved å evaluere flere alternativer. De liker logikk, fakta og systemer. Ved overdreven bruk av CH-siden, kan en bli for involvert i fakta uten å legge merke til andre menneskers manglende interesse. Ved evaluering av for mange alternativer, kan selve utførelsen av en handling forhindres. Personer av denne typen kan bruke struktur og rutiner til å utøve kontroll over andre og de kan være uvillegge til å godta nye ideer eller gjøre forandringer.

Personer av CT-natur jobber generelt målrettet, tar kontroll over relasjoner og hendelser og styrer retningen av det som foregår. Klassiske CT-personer er utålmodige, liker utfordringer, og setter dermed seg selv og andre under press. De er flinke til å skape og ta fatt i nye muligheter. CT-personer bør ved overdreven bruk av denne siden være bevisst egen personlighet i sammenhenger der de står i fare for å dominere for mye. Slike personer kan også ha en tendens til å ta risikoer eller unødige utfordringer for å oppnå ære og berømmelse.

AD-personer forsøker å holde en god tone med menneskene rundt seg. Mennesker av denne væremåten er flinke til å eksperimentere og tilpasse seg nye situasjoner. Svake sider som kan fremtre ved overdreven bruk av AD er at en kan bli for imøtekommende med hensyn til alle andres ønsker og mål. Dette kan da medføre at en bevisst eller ubevisst skjuler egne synspunkter og mål. I enkelte situasjoner, kan personer av denne typen bli oppfattet som å være *for* spøkefull og useriøs. Ved å tilpasse seg for mye til andre, kan de risikere å miste retning og langsiktige mål av syne.

Hvordan de ulike typene ser hverandre:

Både personer av svært ulike og like atferdskarakterer, kan i noen sammenhenger misforstå hverandre. Tabell 2.4.1.1 viser hvordan de ulike typene kan se på hverandre. Ved å lese av en personlighetskarakter i øvre rad, kan man lese av hvordan den aktuelle typen kan se på de ulike typene som leses av i venstre kolonne.

Tabell 2.4.1.1: Virkningen personer med de ulike atferdstypene har på hverandre

	Support Giving	Control Taking
Support Giving	SG ser SG - Får en SG til å føle seg skyldbevisst - Misforstår hverandre - Skuffer hverandre - Føler at den andre ikke stoler på en	CT ser SG - For trengende - Ikke nok spenningsorientert - For snill - For mye i sin egen verden
Control Taking	SG ser CT - Overveldende hensynsløs - Uvillig til å lære - Prinsippløs - Altfor kravstor, aldri tilfreds	CT ser CT - For livlig og impulsiv - Tøyer grensene for ofte - Gir lite rom for andre - Vanskelig å kontrollere
Conserving Holding	SG ser CH - For forsiktig - For opptatt av rutine og prosedyre - Bryr seg ikke nok om mennesker - For tilbakeholden	CT ser CH - Reagerer for sakte - Fokuserer for mye på detaljer - Overdrevent forsiktig - Forhindrer mine handlinger
Adapting Dealing	SG ser AD - Gir for mye etter - Er ikke til å stole på - Uten prinsipper - Er ikke seriøs nok eller nok involvert	CT ser AD - Komplisert - For ivrig - Vanskelig å forstå - Kan ikke alltid regnes med

Tabell 2.4.1.1 Forts.

	Conserving Holding	Adapting Dealing
Support Giving	CH ser SG - For følsom - Ikke objektiv nok - Trenger å være mer konsekvent - Lite praktisk og idealistisk	AD ser SG - For seriøs - For from og moralistisk - For kritisk og dømmende - Lite fleksibel med hensyn til prinsipper
Control Taking	CH ser CT - For impulsiv - For emosjonell - Muligens farlig - Ignorerer kostnader og inntekter	AD ser CT - For lite oppmerksom på andres reaksjoner - Vanskelig å inngå kompromiss med i videre arbeid - Fokuset mot sine egne meninger - Lite tilpasningsdyktig
Conserving Holding	CH ser CH - For presis - For saklig - For fokusert mot kun et sett av data - Sta og for opptatt av fornuft	AD ser CH - Lite vennlig - Bryr seg lite om andres følelser - Mangler humor - For sta og konservativ
Adapting Dealing	CH ser AD - For mye menneskeorientert - Ikke praktisk nok - Spøker for mye - Ignorerer regler	AD ser AD - For diplomatisk - Gir meg en følelse av å være dum - Vanskelig å vite hvor en har - Gir meg en ubehagelig følelse

2.4.1.1 Resultater av LIFO undersøkelsen

Alle gruppene i Gullfakslandsbyen gjennomførte LIFO-undersøkelsen onsdag 15.februar. Testen gav oss en indikasjon på hvordan vi opptrer i forhold til andre i ulike situasjoner. Resultatet i tabellene 2.4.1.2 og 2.4.1.3. viser at i vår gruppe er alle de fire ulike atferdstypene som testen består av representert.

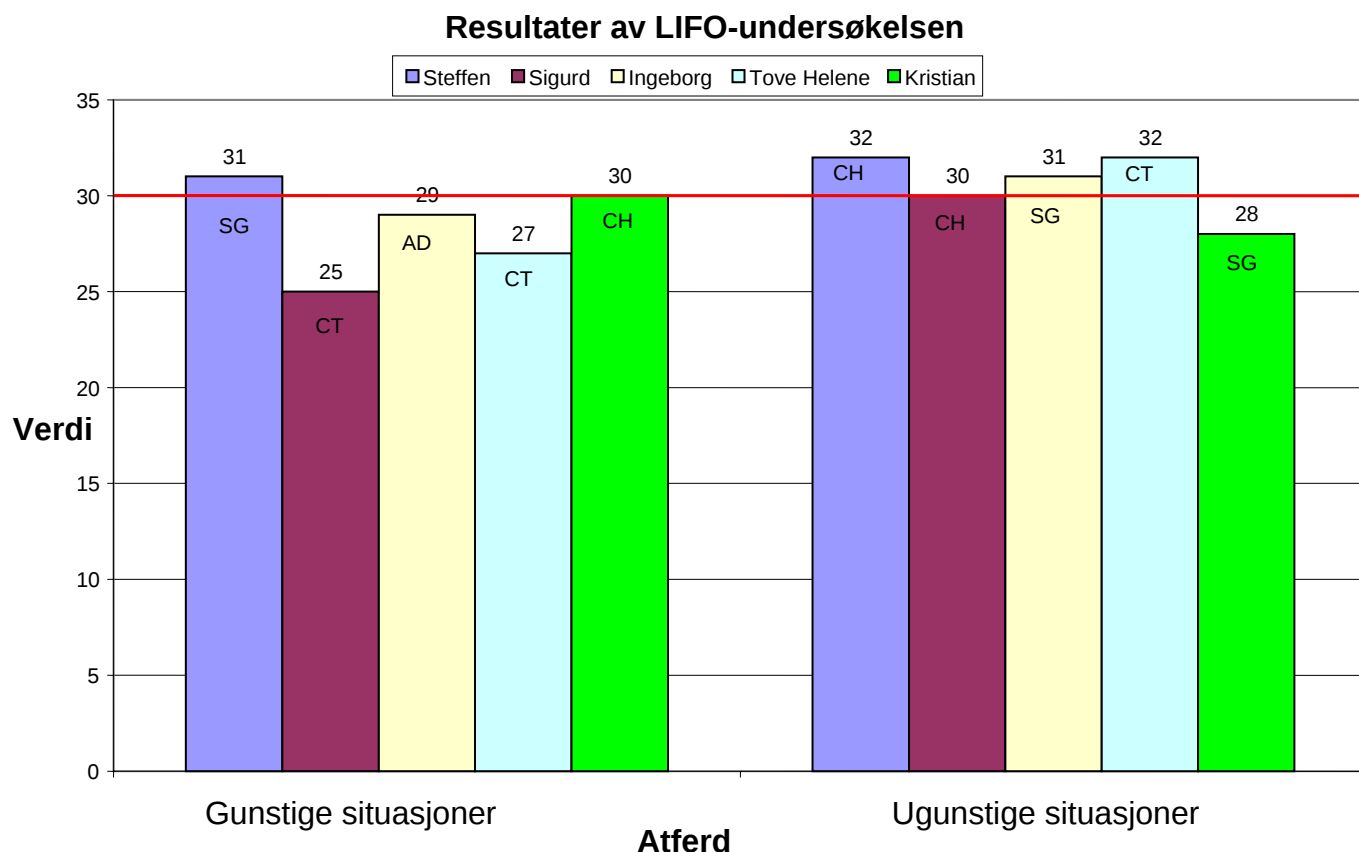
Tabell 2.4.1.2: Adferd representert ved gunstige forhold

Gunstige situasjoner:					
	Steffen	Tove Helene	Ingeborg	Kristian	Sigurd
Mest foretrukket væremåte:	SG 31	CT 27	AD 29	CH 30	CT 25
Nest mest foretrukket væremåte:	CH 26	SG 23	SG 23	SG 26	CH 24
Minst foretrukket væremåte:	CT 16	AD 19	CH 19	CT 11	AD 20
Nest minst foretrukket væremåte:	AD 17	CH 21	CT 19	AD 23	SG 21

Tabell.2.4.1.3: Adferd representert ved ugunstige forhold

Ugunstige situasjoner:					
	Steffen	Tove Helene	Ingeborg	Kristian	Sigurd
Mest foretrukket væremåte:	CH 29	CT 32	SG 31	SG 28	CH 30
Nest mest foretrukket væremåte:	AD 21	CH 24	CT 22	CH 26	CT 26
Minst foretrukket væremåte:	SG 19	SG 16	CH 18	CT 12	SG 15
Nest minst foretrukket væremåte:	CT 21	AD 18	AD 19	AD 24	AD 19

Her ser at vi at noen har over 30 eller lavere enn 17 på noen av områdene. Dette er noe vi har vært klar over. Ved å være klar over dette, har det vært lettere for den enkelte å tilpasse seg i situasjoner der ens atferdstype har blitt for fremtredende. Når hele teamet er klar over hverandres atferdstyper, har vi hatt mulighet til å konfrontere den enkelte med at deres stil har blitt for fremtredende i den aktuelle situasjon. Dette har vi ikke gjort systematisk, men det har hendt at vi har gjort det på en skånsom og forsiktig måte. Selv om LIFO-undersøkelsen har bidratt til en viss grad til at vi har plassert hverandre i ”båser”, så synes vi ikke at dette har virket hemmende på vår kommunikasjon. Vi har ikke brukt LIFO-resultatene som alibi for våre handlinger.



Figur 2.4.1.1 Våre mest foretrukne væremåter i gunstige og ugunstige situasjoner

Kommentarer fra gruppemedlemmene til resultatene:

Tove Helene syntes at det var bra at de andre på gruppen ble klar over hvordan hun opptrer ulike situasjoner. Det stemmer bra at hun er mest CT i både gunstige og ugunstige forhold, og dermed er hun også en ledertype. Hun synes også at det stemmer bra at hun får en del CH i ugunstige forhold, for ved ugunstige forhold viser erfaring at hun blir ekstra fokusert og strukturert.

Ingeborg synes at testen gav et relativt bra bilde av hvordan hun oppfører seg i team. I gunstige forhold er hun opptatt av å ha en uhøytidelig og god tone innad i gruppa. I ugunstige forhold kan hun bli litt stresset og det stemmer ganske bra at hun blir mest SG og CT i slike situasjoner. Ved ugunstige forhold forsøker hun å ta kontroll hvis hun føler det er nødvendig og hun hjelper andre der hun kan bidra.

Kristian synes det stemmer dårlig at han fikk 30 poeng i CH-kategorien i gunstige forhold, da han mener selv at han er litt treg er når han ikke *må* gjøre noe. Under ugunstige forhold forventet han å få annerledes resultat, da han ikke anser seg selv som hjelpsom i ugunstige forhold.

Sigurd synes testen gir en god indikasjon på hvordan han jobber i grupper. Han tar kontrollen hvis det ikke er andre potensielle gruppeledere i teamet, og han er strukturert og nøyaktig når han arbeider. Ved ugunstige forhold blir han mer fokusert og målrettet og mindre hjelpsom.

Han ble noe overrasket over å være så lite hjelpsom, og dermed synes han at denne siden er viktig å være klar over.

Steffen synes at resultatene stemte bra. Normalt kan han være litt ettergivende, i følge ham selv. CH er en adferd han også ofte velger å bruke i følge LIFO, noe som også stemmer bra fordi han liker å analysere situasjoner grundig før han tar et valg.

2.4.2 Disc-testen⁴

Disc-testen er en veldig forenklet personlighetstest som var inkludert i EiT-boken landsbydeltakerne fikk ved begynnelsen av semesteret. Testen sier noe om ens personlighet basert på atferdsmønstre. Disc-testen er basert på C.G. Jung og Myers-Briggs typologimodell og typeindikator.

2.4.2.1 Resultater av DISC-testen

Tabell 2.4.2.1 Gruppens resultater på Disc-testen

Disc testen	Nyskapnings-orientert	Resultats-orientert	Kvalitets-orientert	Relasjons-orientert
Ingeborg	4	2	2	4
Kristian	1	1	6	4
Sigurd	1	7	4	0
Steffen	1	2	4	5
Tove Helene	2	2	6	2
Snitt	1,8	2,8	4,4	3

Denne testen skulle hjelpe oss å finne ut hvilke personlighetstyper vi hadde. Den skulle være et supplement til LIFO-undersøkelsen. Vi syntes at Disc-testen var litt vel enkel, og kanskje derfor gav resultater som ikke var gode nok til å ta så alvorlig. Hele testen ble gjort på rundt fem minutter.

Steffen ble litt overrasket over at han fikk så mye på ”relasjonsorientert”, men det bygger opp under at han fikk mye ”Support Giving” på LIFO-undersøkelsen. Han er jo svært hjelpsom og dermed opptatt av menneskene rundt seg.

Ingeborg syntes at det stemte bra at hun fikk mye på ”relasjonsorientert”, for hun er opptatt av å ha god stemning og å komme overens med menneskene rundt seg. Hun var overrasket over å få høyt på nyskapningsorientert, men det kan nok stemme da hun er nysgjerrig og liker å lære noe nytt.

Kristian trodde han skulle få mer på resultat enn han gjorde, for han er praktisk og teknisk og liker å se resultater når han jobber. Det stemte bra at han fikk høyt på kvalitetsorientert, for han jobber rolig og strukturert slik at kvaliteten blir god.

Tove Helene syntes at det stemte dårlig at hun fikk så lav skår på nyskaping og resultat, for hun er svært målrettet og tar gjerne på seg nye utfordringer.

Sigurd mente det stemte bra at han fikk mye på kvalitets- og resultatorientert, men han var overrasket over å få så lite på relasjonsorientert. Sigurd jobber mot å få gode resultater, men han er jo svært sosial så han regnet med å få mer på relasjonsorientert.

3. Teamets utvikling

Ulike team vil utvikle seg forskjellig, da menneskene i teamene påvirker utviklingen. Personene i en arbeidsgruppe påvirker samarbeidet gjennom sin atferd og kommunikasjon innad i gruppen. Vi vil beskrive hvordan teamet vårt har utviklet seg gjennom fasene, hvilke roller de enkelte har inntatt og hvordan vi har kommunisert sammen.

3.1 Faser teamet har vært gjennom

Utviklingen av et team gjennom en gruppeprosess kan deles inn i ulike faser. Det finnes mange ulike måter for å analysere fasene en gruppe går gjennom. Det er vanskelig å si eksakt når en gruppe skifter fra en fase til en annen. Vi har valgt å bruke en modell der utviklingen til en gruppe deles opp i fire faser⁵. Gjennom våre erfaringer og opplevelser i EiT forsøker vi her å definere de ulike faser vi har vært gjennom ved hjelp av teori om gruppestruktur.

3.1.1 Orienteringsfasen

I teamarbeid er dette en fase der menneskene gjør seg kjent med hverandre og oppgavene de skal utføre sammen. I denne fasen er det naturlig at mennesker er litt usikre på hverandre, og dermed er det viktig å forsøke å være mest mulig åpne og ærlige fra starten⁵.

Den første dagen i Gullfakslandsbyen ble alle sammen litt bedre kjent med hverandre ved å presentere oss selv og å delta i noen "bli kjent"-leker. Vi ble inndelt i seks grupper, og etter dette hadde vi mindre kontakt med de andre fem gruppene, med unntak av de sosiale sammenkomstene på mikrobryggeriet. Hvert gruppemedlem gav en overfladisk beskrivelse av seg selv med tørre fakta som alder, studie, fritidsinteresser, bosted og lignende. Under lunsjen snakket teamet sammen i en høflig og overfladisk tone. Vi var da på "bli kjent" stadiet, og det er naturlig å være noe overfladiske og usikre på hverandre i denne fasen. På landsbydag 2 var vi fortsatt i denne fasen. Med landsbydagene menes onsdager, som var vår faste dag for å arbeide med EiT-oppgaven. Denne dagen holdt Statoil en presentasjon som bestod av introduksjon til Gullfaksfeltet og forslag til ulike oppgaver. Etter presentasjonen begynte vi å diskutere og vurdere hvilken oppgave som var best tilpasset vår faglige kompetanse i gruppa. Under denne diskusjonen var alle mer forsiktige og tilbaketrukkne enn det vi utviklet oss til å bli utover i semesteret da vi ble bedre kjent. I ettertid viste det seg at Ingeborg egentlig ville ha en annen oppgave som gikk mer på kjemi og mindre på data, uten at dette har påvirket motivasjonen hennes i forbindelse med gruppearbeidet. Det passer bra med LIFO-undersøkelsen at Ingeborg er veldig tilpasningsdyktig, og hun kan i noen sammenhenger gi for mye etter for andres ønsker. Hennes meninger kom ikke godt frem da vi skulle velge

oppgave. Kristian fikk inntrykk av at Ingeborg, som han selv, ikke syntes at noen av oppgavene var særlig relevant for sitt fagfelt, så han mente det nesten var likegyldig hvilken oppgave som ble valgt. Kristian feiltolket altså Ingeborg da. Tove Helene og Steffen var litt usikre på hvilken oppgave som var best for oss, mente at denne oppgaven var grei, fordi de fleste oppgavene gruppa vurderte, trengte Eclipse-simulering uansett. Sigurd hadde veldig lyst til å jobbe med oppgaver mer tilknyttet boring, men det var bare en oppgave som var rettet mot denne fagretningen, og to grupper hadde allerede valgt denne oppgaven. Han gikk da litt motvillig med på denne oppgaven om simulering av en ”smart” brønn. Motviljen var grunnet i stor skepsis til at gruppa måtte jobbe mye med Eclipse. Oppgavevalget var altså preget av at vi var i introduksjonsfasen, hadde mangelfull kommunikasjon og noen missforståelser mellom gruppemedlemmene. Ingen kjente hverandre godt fra før, men Steffen har tidligere gått i klasse med Kristian før Kristian byttet til maskinlinja, og går nå i samme klasse som Sigurd. Ingen var uærlige i diskusjonen om oppgavevalg, men enkelte var ikke flink nok til å få fram sine meninger. Atferden til samtlige av oss i denne fasen er i dermed i overensstemmelse med Kaufmanns teori om gruppestrukturer: ”I den begynnende orienteringsfasen gjør man seg kjent med hverandre og med oppgavene.”⁵ Selv om vi hadde vært bedre kjent på forhånd, er det ikke sikkert at vi ville ha valgt en annen oppgave, men det hadde sannsynligvis kommet mer klart frem hva de forskjellige gruppemedlemmene mente.

3.1.2 Brytningsfasen

Denne fasen kjennetegnes ved at gruppemedlemmene har ulike meninger. Gruppemedlemmene blir mer åpne, og dermed kommer den enkeltes personlighet sterkere frem. Når personligheten til den enkelte blir mer tydelig vil også kampen om status i teamet finne sted, og denne kampen kan være hard. Problemer med hvem som skal innta lederrollen blir ofte svært synlig, dersom flere personer i teamet er utpregede dominante. Det er mange faktorer som spiller inn med hensyn til hvem som blir leder. I noen sammenhenger utpekes lederen på forhånd og blir en spontan leder. En spontan leder er ”en leder som blir uformelt utvalgt på uformelt grunnlag”. Det er viktig å se på gruppen som en helhet også, og en god gruppe er gjerne en gruppe bestående av ulike personer som utfyller hverandre⁵.

Brytningsfasen inntok vi rundt landsbydag fire. Fasen var preget av mye frustrasjon med det faglige arbeidet. Alle fem teammedlemmer satt foran en datamaskin, og forsøkte å utføre Eclipse-simuleringene i fellesskap. Årsaken til dette var ønsket om å inkludere alle slik at samtlige kunne lære seg å bruke Eclipse, for deretter å utføre simuleringer hver for seg. Vi brukte for mange onsdager, der alle satt sammen foran én PC. Et slikt teamarbeid viste seg å være svært lite effektivt. Det medførte at folk snakket i munnen på hverandre, og lite konstruktivt arbeid ble utført. Ingeborg syntes at det var veldig vanskelig å lære seg hvordan vi skulle utføre Eclipse-simuleringene, men hun syntes at de andre teammedlemmene var hjelpsomme for de hjalp henne tålmodig der hun trengte det. Ingeborg sine begrensede datakunnskaper ble svært synlige, men de andre gruppemedlemmene var for usikre til å konfrontere henne med dette så tidlig i gruppeprosessen. I vårt tilfelle var gruppemedlemmene stort sett enige om at vi arbeidet lite effektivt slik, men vi tenkte ikke så mye på hvordan vi skulle arbeide så tidlig i prosessen. Vi kan dermed si at det var usikkerheten i hvordan vi burde arbeide, og ikke uenigheter som gav oss en del av frustrasjonen i denne fasen. Vi hadde ingen tydelige konflikter i denne fasen, men vi begynte å se de individuelle forskjellene av de ulike personene. Noen ganger misforstod vi hverandre som en konsekvens av dårlig kommunikasjon, noe vi kommer nærmere inn på i kapittel 3.3.

I denne fasen gjennomførte vi LIFO-undersøkelsen. Utførelsen av denne testen gjorde det lettere å forstå de individuelle forskjellene innad i gruppen.

Vi så ingen tydelige tegn til kamp om hvem som skulle innta de ulike rollene i gruppen. Det var to personer i gruppen som hadde ledertypen CT som sin foretrukne væremåte, i gunstige situasjoner. Disse to var Tove Helene og Sigurd. Selv om personer av CT- karakter ofte kan ansees for å være ledertyper, betyr det ikke at en person med mye CT- karakter i seg nødvendigvis er den best egnede lederen i det aktuelle team. I vår gruppe syntes vi at Tove Helene hadde en lederkarakter i seg som passet inn i vår gruppe, og dermed ble vi enige om at Tove Helene skulle være leder. Hun ble altså en såkalt spontan leder. Teamet vårt bestod ellers av personer med ulike atferdstyper. Når personene var så ulike ble den enkelte rolle i teamet inntatt mer naturlig.

Da vi var hos Statoil Bergen på landsbydag fem, hadde vi alle store forventninger til at vi skulle få en bedre forståelse for hva som var selve arbeidet i vår oppgave. Dette besøket skulle vise seg å bli en skuffelse. Oppgaven vår ble utvidet i forhold til den originale oppgavebeskrivelsen og vi følte at Statoils forventninger til oss var for høye i forhold til vårt kompetansenivå. Resultatet var at vi etter denne turen ikke var så mye klokere enn før vi reiste. Dette førte til at vi ble litt nedstemt og frustrerte, og dermed sank motivasjonen noen hakk. I tillegg til frustrasjonen etter turen til Bergen hadde vi også problemer med å kjøre andre Eclipse-relaterte programmer som vi ble anbefalt å bruke av både Statoil og veilederne ved NTNU. For eksempel gikk det tapt tid da instituttet var sent ute med å skaffe til veie en programutvidelse til Eclipse. Denne utvidelsen var nødvendig å ha før vi kunne kjøre modellen vi fikk fra Statoil. Da vi endelig fikk kjørt modellen, fungerte ikke modellen som forventet. Gruppen var oppgitt og lei av alle problemene. Landsbyleder og veileder Jon Kleppe foreslo at vi skulle bruke en eldre modell som var bedre historietilpasset. Frem til da var fagdelen av gruppearbeidet preget av dårlig fremgang og frustrasjon.

Bruken av Eclipse som verktøy ble betraktelig mer vanskelig for alle å lære seg enn forventet. For eksempel syntes Kristian, som har god kompetanse innen programmering og bruk av dataverktøy, at det var vanskelig å lære seg Eclipse. Det var så vanskelig at ingen av oss klarte å utføre en simulering alene, og dette var en overraskelse for oss. Vi hadde i utgangspunktet sett for oss at hver enkelt av oss kom til å simulere ulike caser hver for oss. Ved å simulere ulike caser planla vi å sammenligne våre fremtidige resultater og dermed få en forståelse for hvordan vi kunne velge de neste casene for å forbedre resultatene. Hovedproblemet med arbeidsfordelingen i prosjektet på dette stadiet var vanskeligheter med å fordele fagarbeidet i mindre oppgaver til hver enkelt av oss, da fagoppgaven var sentrert og spesifikk.

Kompetansenivået i bruk av Eclipse utviklet seg også forskjellig. Ingen av oss var kompetente til å utføre en enkelt Eclipse-simulering alene, og samtidig ble fem personer foran en data for ineffektivt. Konsekvensen ble dermed at vi forsøkte en todeling av gruppen, for å bli mer effektive. Ingeborg og Steffen tok hovedansvar for prosessdelen, Sigurd, Kristian og Tove Helene tok hovedansvar for fagdelen. Etter todelingen satt gruppen fremdeles sammen da vi arbeidet, men på hver sin PC. Ingeborg forsøkte etter oppdelingen å bidra med det faglige Eclipsearbeidet ved å være aktiv i beslutninger som omhandlet valg av simuleringscaser.

Blant all frustrasjonen klarte likevel gruppen å holde motet oppe ved å ha en positiv innstilling til utfordringene våre. Dette klarte vi ved å oppmuntre hverandre. Basert på gruppemedlemmenes erfaringer fra tidligere gruppearbeid, regnet vi med at vi skulle klare å fullføre et prosjekt denne gangen også.

3.1.3 Den integrerende normeringsfasen

Utvikling av felles verdier og holdninger er nøkkelord for den integrerende normeringsfasen. Selv om ulike personligheter ofte er en fordel i teamarbeid, er det en fordel at holdningene er like⁵. Dette er også en fase der avklaring og orden står sentralt.⁶

Det er vanskelig å si eksakt når vi inntok denne fasen, men fra landsbydag 11 og en stund utover hadde vi noen avklarende diskusjoner. Avklarende diskusjoner er karakteristisk for denne fasen. I denne perioden ble vi stadig mer trygge på hverandre, og den enkelte tok da lettere initiativ til å ta en diskusjon ved misnøye rundt teamarbeidet vårt. Noen av diskusjonene våre omhandlet uenigheter som det var nødvendig å ordne opp i innad i teamet. Våre diskusjoner hjalp oss til å utvikle felles holdninger med hensyn til hvor vi hadde fokus i arbeidet vårt. Gjennom diskusjoner har vi blant annet blitt enige om hvilken arbeidsfordeling vi bør ha. Dette stemmer bra overens med teorien da dette er en fase som ofte preges av avklaringer og opprydning. En gang i denne perioden diskuterte Ingeborg og Steffen gruppens arbeidsfordeling med to studentassistenter. De forklarte at todelingen av teamet kunne forhindre oss i å utvikle oss sammen. De negative sidene ved todelingen var faren for at Ingeborg og Steffen ville få et betraktelig mindre faglig utbytte, og at Sigurd, Tove Helene og Kristian ville lære mindre om gruppeprosesser. Resultatet var at vi vurderte en løsning der man roterte gruppemedlemmene rundt de ulike oppgavene, men det var bare Ingeborg som hadde lyst å bruke tid på dette. Årsaken til at de andre teammedlemmene ikke ønsket dette, var at vi hadde få landsbydager igjen og at vi hadde fått få resultater av Eclipse-simuleringene. En slik rullering rundt oppgavene ville også ha medført at mye tid ville gå tapt til å gi gjensidige og detaljerte oppdateringer om den enkeltes fremgang til hverandre. Til slutt innså også Ingeborg at forslaget om en rullering av oppgavene på dette stadiet ble uaktuelt med det store tidspresset vi hadde for å få resultater i prosjektet. Konsekvensen ble at Ingeborg gav etter for de andres forslag om å fortsette med todelt team, etter en lang diskusjon der hun ble påminnet om at fagdelen var mest tellende for karakteren. Dette ble et vendepunkt for Ingeborg og hun ble mer resultatorientert.

Det var dermed enighet om at et fullstendig inkluderende teamarbeid ble svært vanskelig for oss. Dette kan bekreftes med teori: "Det klassiske eksempelet er en gruppe på seks personer som står sammen foran en dataskjerm og konstruerer setninger i fellesskap. Slik arbeidsmetodikk er rett og slett bortkastet tid. Det å bli bevisst når man bør jobbe hver for seg, og når man bør jobbe i fellesskap, er en av de grunnleggende innsiktene å ha med seg."⁷ Vi fastslo dermed at i vårt tilfelle ble det best for teamet å arbeide todelt, med prosessdelen og fagdelen parallelt. Da beslutningen om å opprettholde todelingen av teamet ble tatt, ble det rettet fokus mot viktigheten av å oppdatere hverandre gjensidig om hva som hadde blitt gjort både i det faglige og prosessrelaterte arbeidet. En slik gjensidig oppdatering så vi på som en forutsetning for å beholde teamarbeidet i størst mulig grad. I ettertid ser vi fortsatt på todelingen som den beste løsningen for arbeidet vårt, men vi burde kommunisert bedre da vi tok beslutningen. Vi valgte å todele teamet uten å diskutere de positive og negative aspekter med dette på forhånd. Vi har i ettertid fått en bedre forståelse av fordelene ved å diskutere en beslutning grundig på forhånd, istedenfor å ta en brå beslutning uten å reflektere noe rundt mulige konsekvenser av den.

Landsbydagen etter gruppediskusjonen om teamarbeidet foreslo Tove Helene at Ingeborg og Steffen kunne skrive teori til fagrapporten. Gruppen som helhet var da fornøyd med oppdelingen. Ingeborg og Steffen hadde fått mulighet for å bidra mer med det faglige arbeidet, samtidig som de tre andre satt sammen og utførte Eclipse-simuleringer uten altfor

mange personer rundt en data. I slutten av denne fasen satte vi oss sammen og diskuterte de hendelser vi så på som viktige å reflektere rundt. Vi tolket og skrev om disse hendelsene hver for oss. Når alle hadde gjort dette, hadde vi et bra grunnlag for å skrive om disse hendelsene i prosessrapporten på en måte som reflekterte hele gruppens meninger. Etter denne opprydningsfasen så vi tydelig at det kunne vært en fordel hvis vi alle sammen hadde vært mer åpne om egne synspunkt også tidlig i gruppearbeidet.

3.1.4 Det modne fungeringsstadiet

I dette stadiet er de fleste team preget av stabilitet og samstemmighet.⁵ På dette stadiet er grunnlagene for et velfungerende team lagt på de tidligere stadiene. Teammedlemmene er så trygge på hverandre at det målrettede arbeid kan komme i gang for fullt.⁶

Mot slutten av semesteret, da vi hadde noen få landsbydager igjen inntok vi denne fasen. Da hadde vi blitt enige om hvordan teamarbeidet fungerte best. Vi arbeidet målrettet og effektivt, noe som er karakteristisk for denne fasen. Gruppen var stort sett preget av gjensidig forståelse for hverandre og enighet om hva som var den enkeltes oppgave. Vi hadde imidlertid fortsatt problemer med fagdelen, noe som tidvis førte til dårlig stemning i gruppen. Selv om vi hadde noen problemer med fagdelen, arbeidet alle målrettet og samarbeidet best mulig. Dermed kan vi si at forholdene mellom oss teammedlemmene ikke var årsak til en noe dårlig stemning. Gruppen var fortsatt todelt, noe alle var enige om at den skulle være, og dermed var vi også effektive.

En dag mot slutten av semesteret diskuterte vi åpent i plenum hvordan vi så på hverandre, og i hvilke situasjoner vi syntes det var lett og vanskelig å kommunisere med hverandre. Hver enkelt sa akkurat det de mente om de andre, og vi ble enige om å ikke ta tilbakemeldingene altfor personlig. Denne åpne diskusjonen indikerer at vår gruppe har hatt en utvikling fra å være helt ukjente og noe reserverte med å ta opp eventuell misnøye, til å bli relativt åpne overfor hverandre. Dermed konkluderer vi med at vi har utviklet oss til å bli et team som er kompetente til å jobbe bra og effektivt sammen.

3.2 Roller i teamet

I en gruppe sammensatt av ulike personer vil ulike roller inntas. En person kan ha mer enn en rolle i et team. Oppgavespesialisten er en rolle som kan karakteriseres som ”en rolle hvor primære siktemål er å drive frem arbeidet og realisere målsettingene”. En sosioemosjonell rolle er en ”rolle hvor primære siktemål er å skape gode relasjoner og siktemål og trivelig arbeidsmiljø i gruppen”. I en arbeidsgruppe er det viktig at oppgavene utføres, men samtidig er en god tone viktig for trivsel og motivasjon. De fleste mennesker har noe av begge disse teamrollene i seg, men graden av de ulike rollene varierer⁵. Det vil fremkomme i de neste delkapitlene i hvilken grad de ulike teammedlemmene har disse egenskapene i seg. Vi vil her også forsøke å karakterisere og beskrive rollene til våre teammedlemmer ved hjelp resultatene fra LIFO-undersøkelsen og våre erfaringer i gruppeprosessen.

3.2.1 Sigurds rolle i teamet

Sigurd er resultatorientert og rolig som person. Med sin petroleumbakgrunn og gode tekniske innsikt, er han flink til å forklare petroleumstekniske spørsmål med hensyn på blant annet geologi og reservoarer. Fagrapporten ble hans naturlige domene. I diskusjoner og beslutninger som omhandler fagområder innenfor hans felt, er han aktiv og sier det han tenker og mener. Dersom det arbeides med temaer som ligger utenfor hans fagområde, er han mer tilbakeholden i diskusjonene. Han lytter da, og stiller spørsmål der det er noe han ikke forstår. Han blir sjelden synlig stresset, men humøret hans synker betraktelig hvis han jobber mye uten å se resultater. Det å bruke mye tid på å utføre lite konstruktivt arbeid gjør han umotivert, og da kan han trenge andre som hever stemningen. Ved markante endringer i gruppearbeidet foretrekker Sigurd at endringene diskuteres og vurderes grundig.

3.2.2 Steffens rolle i teamet

Steffen er veldig hjelpsom og ettergivende. Dersom noen spør han om hjelp, setter han seg ned med en gang og forsøker å hjelpe så godt han kan. Med Steffens faglige bakgrunn som petroleumsstudent, er han naturlig å stille spørsmål som omhandler geologi- og reservoarkunnskap. Han er ikke så opptatt av hvem som gjør hva, bare det blir gjort på en god måte. Dette vil med andre ord si at Steffen sjelden har behov for å krangle og diskutere arbeidsfordelingen i et team så lenge alle bidrar til å gjøre en god innsats. Han hadde derfor ikke noe i mot å ende opp med å jobbe mest med prosessrapporten. Han er fleksibel, og i pressede situasjoner viser han sjelden med sitt ytre at situasjonen er ugunstig. Istedenfor å bli stresset, setter han seg rolig ned og fokuserer på å ha kontroll på hva han gjør. Dette er også i overensstemmelse med LIFO-resultatet hans, der han fikk mest på CH-typen i ugunstige situasjoner.

3.2.3 Ingeborgs rolle i teamet

Ingeborg fokuserer på å ha en uhøytidelig og god stemning i gruppen, samtidig som alle jobber seriøst. Hun søker flittig hjelp fra resten av teamet der hun trenger det. Hun setter pris på at andre er hjelpsomme når hun trenger hjelp, og i sammenhenger der hun hjelper andre, forsøker hun å forklare, resonnerer og diskutere best mulig. Ingeborg anser det som viktig å bli ferdig med en oppgave tidsnok, men samtidig fokuserer hun på å inkludere hele gruppen best mulig slik at alle får et bra utbytte både faglig, og med hensyn til å lære om samarbeidsprosesser i teamet. Hun ønsker å oppnå et teamarbeid med en fin balanse mellom effektivt og inkluderende arbeid. Resten av teamet har vært mest opptatt av å se resultater og å jobbe med sin del for å fullføre arbeidet raskest mulig. Dette har bidratt til at Ingeborg noen ganger har hatt behov for å diskutere eventuelle endringer i arbeidsfordelingen. Beslutninger er noe hun liker å ta i plenum, dersom det er mulig å gjøre uten å bruke alt for mye tid på dette. I pressede situasjoner kan hun noen ganger miste fokus, og dermed kan hun søke støtte hos de andre i gruppen for å roe seg litt ned. I tilfeller der hun klarer å holde seg rolig og fokusert foretrekker hun å jobbe med sitt og spørre andre om hjelp der det er nødvendig.

3.2.4 Kristians rolle i teamet

Kristian er praktisk og strukturert og foretrekker å jobbe med noe konstruktivt. Med sine gode datakunnskaper er Kristian aktiv i beslutninger om hvordan Eclipse-simuleringer bør utføres, og hvordan fagrapporten skal skrives. I perioder der andre blir frustrerte på grunn av lite fremgang og produktivitet i arbeidet, er han rolig og forsøker å lette på stemningen. I pressede situasjoner kan han bli noe pessimistisk, eller kanskje realistisk, med hensyn til om resultater og rapporter blir klare og ferdige i tide.

3.2.5 Tove Helenes rolle i teamet

Tove Helene ble på et tidlig stadium gruppens naturlige leder. Hun er resultatorientert, strukturert og hun streber etter å se gode resultater i henhold til hva som er planlagt, slik at rapporten kan bli ferdig i tide. Fremgang, resultater og innsatsvillige teamarbeidere motiverer henne til videre arbeid i grupper. Hennes store og strukturerte arbeidskapasitet har også inspirert de andre på teamet til å jobbe bra. Hennes motto er: Focus, fight, finish. Hun har jobbet mest med fagrapporten. I pressede situasjoner tar hun ofte kontrollen for å bli ferdig med arbeidet dersom det går for sakte. Hun blir utålmodig dersom det tar lang tid før hun ser resultater, men samtidig er hun hjelpsom og setter seg rolig ned og forklarer og diskuterer dersom noen har behov for hjelp.

3.2 Kommunikasjon

Selv om kommunikasjon er en naturlig del i mellommenneskelige relasjoner, kan det være svært utfordrende for menneskene i en arbeidsgruppe. Kommunikasjon kan beskrives som ”den prosessen der en person, gruppe eller organisasjon overfører en type informasjon til en annen person, gruppe eller organisasjon, og der mottaker får en viss forståelse av budskapet.” Gjennom kommunikasjon kan det skilles mellom overføring av mening og overføring av informasjon. Det vil si at blant informasjon som overføres, vil innhold av mening oppfattes forskjellig av ulike aktører. Muntlig kommunikasjon ansikt til ansikt er et eksempel på konkret informasjonsoverføring. Taushet kan også være et eksempel på kommunikasjon, som i tilfeller der noen velger å tie for å samtykke. Taushet som kommunikasjon brukte vi mest i den første fasen. Kommunikasjonsprosessen kan beskrives som ”en toveisprosess hvor det foregår tilbakemeldinger og gjensidige tolkninger i et sosialt samspill”⁵. Kommunikasjonen har dermed betydning for hvordan en gruppe utvikler seg sammen, og hvordan de enkelte medlemmene påvirker hverandre.

3.3.1 Kommunikasjon innad i teamet

I vår gruppe er mennesker av svært ulike personligheter representert, og vi har dermed hatt ulik innflytelse på samarbeidet og kommunikasjonen i gruppen. Gjennom våre erfaringer og viktige hendelser i gruppeprosessen vil vi nå analysere hvordan vi har kommunisert med hverandre i teamet. Dette setter vi så i sammenheng med våre ulike væremåter og roller i teamet. Konsekvensene av å ha mennesker med så ulik atferd i teamet kan være både positive og negative, da slike mennesker kan både utfylle hverandre, og ha problemer med å forstå hverandre. I vårt team har tendensen stort sett vært at vi har utfylt hverandre, men selvfølgelig har vi hatt noen misforståelser og uenigheter. Kommunikasjonen preges av den enkeltes

aktivitet i den aktuelle situasjonen. Vi ser det slik at Ingeborg er den av oss som har påvirket kommunikasjonen mest, for hun er den som snakker mest, og skiller seg mest ut fra teamet i hvordan hun opptrer som teamarbeider.

3.3.1.1 Tove Helenes kommunikasjon med teamet

Tove Helene er svært åpen og utadvendt som person og tenker sjelden over problemer med å snakke med resten av teamet. Hun tar lett initiativ for å snakke med Steffen, men Steffen er relativt stille og beskjeden. Dermed kan samtaler mellom henne og Steffen i noen sammenhenger preges av enveis kommunikasjon. Steffen snakker relativt lite direkte med Tove Helene, men Tove Helene er flink til å komme med gode forslag om arbeidsfordelingen, så han kommenterer hennes forslag i mange sammenhenger. Sigurd og Kristian har hun gjennom hele semesteret hatt lett for å snakke med, da disse guttene er både presise og konkrete når de snakker og de tar poeng lett. Tove Helene tar gjerne initiativ til å snakke med Ingeborg, men tidlig i semesteret var kommunikasjonen preget av at de snakket et noe ulikt språk. Ingeborg snakker mye og bruker lang tid før hun kommer til poenget og lang tid på å ta et poeng, og dette kan medføre at Tove Helene blir utålmodig. Kommunikasjonen mellom disse jentene har vært en liten utfordring, men de har tilpasset seg hverandre utover i semesteret. Tove Helene har tilpasset seg ved å snakke ekstra rolig og tydelig med Ingeborg og bryte inn hvis Ingeborg snakker altfor mye rundt grøten.

3.3.1.2 Steffens kommunikasjon med teamet

Selv om Steffen er relativt stille og beskjeden snakker han med alle i gruppen. Han synes at Kristian er lett å snakke med, da Kristian er blid og avslappet av natur. Sigurd er den Steffen har minst kontakt med selv om de begge studerer petroleumsteknologi i det samme kullet. Dette kan henge sammen med at de begge er rolige og beskjedne av natur, og det kan medføre at samtalen mellom dem noen ganger kan gå litt sakte. Steffen synes det er like lett å snakke med Sigurd som med Tove Helene, men siden Tove Helene snakker mer enn Sigurd kommuniserer Steffen mer med Tove Helene. Med Ingeborg har Steffen snakket både om prosessrapporten og forklart henne mye om det hun har lurt på i forbindelse med fagdelen. Når Steffen kommuniserer med Ingeborg preges samtaler mye av Ingeborgs snakkesalige og overivrige natur. Ingeborg snakker mye og fort og dermed kan det være vanskelig for Steffen å komme til. Dette har Steffen sett på som en utfordring, og han har tilpasset seg ved å heve stemmen noen hakk og snakke ekstra tydelig med en gang Ingeborg er stille. Steffen er oftere enn ellers klar til å si det han ønsker når Ingeborg er stille, og han unngår å nøle for mye da det kan medføre at Ingeborg fort begynner å snakke om nye temaer. Denne tendensen er mest utpreget i samtaler som omhandler teamarbeidet og mindre markant i ikke-faglige samtaler.

3.3.1.3 Kristians kommunikasjon med teamet

Kristian er generelt på bølgelengde med samtlige teammedlemmer. Han synes at Ingeborg er lett å snakke med, men hun har en tendens til å avbryte når han snakker og hun bruker lang tid til å komme til poenget. Kristian har en god tone med Sigurd og Tove Helene, og kommunikasjonen er preget av gjensidig forståelse slik at poeng tas raskt og arbeidsprosessen blir effektiv. Kristian og Steffen har en god tone og de snakker lett sammen om både faglige

og ikke-faglige temaer. Kristian ser på Steffen som livlig og de snakker gjerne sammen som to kamerater i en uformell tone.

3.3.1.4 Sigurds kommunikasjon med teamet

Sigurd synes at tonen innad i gruppen jevnt over er god. Han synes at Ingeborg er lett å snakke med om både ikke- faglige emner og i diskusjon om faglige problemer under fire øyne. Ingeborg og Sigurd har ulik faglig bakgrunn og teknisk tankegang. Siden Sigurd er en av teamets av ressurspersoner, har han flere ganger forklart Ingeborg spørsmål om reservoaroppførsel. Ingeborg trenger god tid på å sette seg inn i nye tekniske problemer, og Sigurd har da tilpasset seg ved å diskutere petroleumstekniske problemer rolig med henne. Plenumsdiskusjoner med Ingeborg blir ofte en utfordring. Sigurd har mye han ønsker å si, men det er vanskelig å komme til når Ingeborg snakker mye og stadig avbryter. Kommunikasjonsproblemene kan ha flere årsaker. En årsak kan være deres ulike væremåter. Sigurd er presis og konkret i diskusjoner i plenum, mens Ingeborg bruker lang tid både til å komme til poenget og å forstå budskapet i det andre sier. Tove Helene har for Sigurd vært lett å kommunisere med gjennom hele semesteret, og dette kan henge sammen med at de begge er opptatt av å se resultater og god kvalitet i konstruktivt arbeid. Når Sigurd snakker med Tove Helene får han sagt det han vil si og da er han fornøyd. I faglige diskusjoner synes han Tove Helene er lett å forklare tekniske spørsmål til, da Tove Helene er innovativ og også interessert i teknologi. Sigurd synes at Kristian er lett både å snakke med og å samarbeide med. Kristian er flink med data og han forstår lett poeng i faglige diskusjoner med Sigurd, og dette bidrar til at Sigurd ser på Kristian som en effektiv samarbeidspartner. Sigurd synes at han og Steffen har et forhold som kolleger. Samtalen mellom dem går tregt hvis de ikke har noe konkret å snakke om der og da. Årsaken til at de har et slikt forhold i teamet kan henge sammen med at de i sitt klassemiljø har ulike vennegjenger. For to som allerede har opparbeidet seg et slikt forhold, kan det lett bli naturlig å fortsette å ha et slikt forhold også i en ny og annerledes setting.

3.3.1.5 Ingeborgs kommunikasjon med teamet

Ingeborg snakker mye og kommuniserer derfor en god del med samtlige teammedlemmer. Hun er åpen og rett frem på mange områder, og hun er sjelden redd for å ta initiativ til å diskutere hvis hun er misfornøyd med arbeidsfordeling eller arbeidsformer innad i gruppen. Ingeborg skiller seg litt ut fra de andre fordi hun snakker mye, og er den som i størst grad har preget kommunikasjonen. Hun har for eksempel tatt initiativ til at gruppen skal møtes for å diskutere kommunikasjonsrelaterte saker. Hennes generelle oppfattelse av teamet som helhet er at alle er flinke til å forsøke å forklare henne faglige spørsmål på en god måte uansett hvor enkle og grunnleggende spørsmål hun stiller. Ingeborg synes at Kristian er lett å snakke med, for hun ser på han som en omgjengelig, rolig, avslappet, uhøytidelig og tålmodig person. I diskusjoner av gruppeprosessen synes Ingeborg at Kristian kan være noe lukket og likegyldig, da han kan ha få formeninger og lite refleksjon rundt signifikante hendelser. Steffen er svært ulik Ingeborg i væremåte og dette har i noen sammenhenger vært en utfordring i forhold til kommunikasjonen. Ingeborg føler seg trygg på Steffen og hun anser han for å være både tålmodig og uhøytidelig, men i noen sammenhenger synes hun at han ikke sier nok om hva han mener. Dette har vært en generell tendens i situasjoner der Ingeborg har et eller flere forslag for hvordan arbeidet bør utføres. En konsekvens av dette har vært at Ingeborg blir for dominerende overfor Steffen og hun får det ofte som hun vil. Ingeborg har forsøkt å tilpasse

diskusjoner, som omhandler beslutninger, med Steffen i den retning at hun spør rolig og tydelig om han er enig i hennes forslag. Sigurd er den Ingeborg synes er lettest å spørre hvis hun ønsker en forklaring for å forstå tekniske problemer som omhandler oljereservoarer, oljebrønner og geologi. Ingeborg synes Sigurd er forklarer slike tekniske fenomener på en god måte, og han er tålmodig og forklarer mer hvis hun ikke forstår. Generelt synes Ingeborg at Sigurd er lett å snakke med, men noen ganger kan hun få inntrykk av at han blir litt for seriøs og ikke tar spøkene hennes. I likhet med hennes syn på Kristian, synes Ingeborg at Sigurd også kan være noe likegyldig og lukket i diskusjoner der det reflekteres rundt observerte hendelser. I starten av semesteret var Ingeborg i noen sammenhenger litt reservert overfor Tove Helene, da hun så på henne som ulik seg selv, og en som det kunne være vanskelig å kommunisere med. Tove Helene er resultatorientert, kvalitetsorientert og ønsker fremgang. Ingeborg ser på dette som sterke sider, men hun kan bli noe stresset hvis presset blir stort for at andre skal være fornøyd med arbeidet som utføres. Utover i semesteret har Ingeborg tatt mer initiativ og blitt mer åpen og direkte i kommunikasjon med Tove Helene. Ingeborg og Tove Helene har hatt sine uenigheter som har preget diskusjonene om arbeidsfordeling som teamet har hatt i plenum. Ingeborg synes at de åpne diskusjonene på sikt har bidratt til at kommunikasjonen med Tove Helene har blitt bedre. Ingeborg har tilpasset seg ved å forsøke å møte Tove Helene på halvveien ved å rette fokus mer mot å se resultater. Det faktum at både Tove Helene og Ingeborg er relativt åpne, kan ha bidratt til at de lettere har tilpasset seg hverandre.

3.3.1.6 Kommunikasjon og hendelser

Kristian og Sigurd har noen felles trekk som kan fremtre i teamarbeidet. Tankegangen til Kristian og Sigurd er noe ulik tankegangen til Ingeborg. Sigurd og Kristian streber mot å se resultater gjennom arbeid og så lenge de ser kvalitet og resultater er de fornøyd. Ingeborg ønsker også å se resultater, men i tillegg synes hun at viktige beslutninger bør diskuteres slik at alle lærer mest mulig. Når Ingeborg gjerne ønsker å diskutere en sak som Kristian og Sigurd ikke forstår poenget med å diskutere, vil dette påvirke kommunikasjonen mellom disse individene. Et bra eksempel på en aktuell situasjon er da vi møttes en morgen da vi nylig hadde todelt teamet.

Tove Helene var syk denne dagen. Gruppen satt med sine kaffekopper for å våkne opp. Vi begynte å snakke om hva vi skulle bruke dagen til, og det ble tidlig enighet om at Kristian og Sigurd skulle jobbe med simuleringer i fagrapporten og Ingeborg og Steffen skulle jobbe med prosessrapporten. Idet denne lille beslutning ble tatt begynte Sigurd og Kristian å gå mot datasalen. Dette gjorde at Ingeborg ble irritert og sa "Selv om jeg ikke skal arbeide med faglige simuleringer på datamaskin i dag, forventer jeg faktisk at beslutninger skal skje i plenum. Vi er jo et team og alle skal inkluderes med hensyn til hva som blir gjort".

Dette er et eksempel på at Ingeborg kan se på Sigurd og Kristian som noe likegyldige med hensyn til det felles teamarbeidet. Kristian og Sigurd forstod ikke poenget med å diskutere slike små beslutninger, og de ønsket å komme raskest mulig i gang med det faglige arbeidet. Ingeborg ville også begynne å arbeide, men hun hadde et ønske om å ofre et kvarter til å ta en beslutning i plenum.

En landsbydag i opprydningsfasen viste kommunikasjonen seg å bli en utfordring, da dagen var preget av en diskusjon som omhandlet uenigheter i hvordan arbeidsfordelingen i teamet burde være. Dette er en hendelse som vi har et reflektert forhold til:

Ingeborg og Steffen snakket med resten av teamet etter en samtale med to læringsassistenter om hvordan prosessrapporten burde skrives. De kom frem til at det var mer effektivt å dele teamet i to slik at to jobbet med prosessdelen og tre jobbet med fagdelen. Dette var mindre produktivt og inkluderende, da det lett kunne medføre at noen ble flinkere på fagdelen og andre ble bedre på å skrive prosessdelen. En annen negativ konsekvens var at en del av teamarbeidet kunne forsvinne. Ingeborg foreslo at gruppen kunne forsøke å rullere mer med hensyn til hvem som jobbet med fagdelen og hvem som jobbet med prosessdelen. Tove Helene, Sigurd og Kristian hadde fullt fokus på resultat og kvalitet, da de ønsket å komme videre med fagarbeidet for at rapporten skulle bli best mulig. Tove Helene, Kristian og Sigurd klarte ikke å se forskjell på produktivitet og effektivitet. Ingeborg ønsket litt mer respons, mens de tre syntes Ingeborg var for ivrig etter å endre på den effektive arbeidsmetoden teamet hadde fått. Denne arbeidsmetoden var effektiv av den årsak at det da ble arbeidet både med prosessrapport og fagrapport samtidig. Tidligere erfaringer hadde vist at det ble svært ineffektivt å sitte fem personer foran en data og lære seg et avansert simuleringsprogram. Ingeborg hadde dessuten hatt store problemer med å strekke til med sine begrensede forkunnskaper med hensyn til dataprogrammering. Ingeborg ble frustrert av å få så lite respons for sitt forslag, og hun hadde et sterkt ønske om i det minste å diskutere forslaget. Forslaget ble diskutert og i diskusjonen var Ingeborg og Tove Helene de mest aktive. En årsak til at Steffen, Sigurd og Kristian ikke var særlig aktive, var at Ingeborg ble overivrig og det ble dermed vanskelig for andre å komme til for å si hva de mente om saken. Tove Helene var mer bestemt og åpen og klarte dermed å komme til i diskusjonen flere ganger enn guttene. Ingeborg fokuserte på viktigheten av å inkludere alle i teamarbeidet, mens Tove Helene var mest opptatt av å fortsette med et målrettet arbeid for å oppnå gode resultater og kvalitet av arbeidet. Steffen, Sigurd og Kristian var enige med Tove Helene, selv om de ikke sa så mye. Etter en stund tok Tove Helene kontrollen og sa at en rullering i arbeidsfordelingen ville være svært ineffektivt med hensyn til fremgangen, da mye tid ville brukes til å gjensidig oppdatere hverandre med hvor langt man hadde kommet på de ulike områdene. På dette tidspunkt hadde vi kun fire resterende landsbydager, og dermed innså også Ingeborg at det da var den beste løsningen å opprettholde den eksisterende todelingen av teamet med hensyn til fullføringen av fag- og prosessrapporten. For å bevisst inkludere alle ble det bestemt at oppdateringer på fag- og prosessdelen skulle ofres mer tid. Tove Helene og Kristian syntes diskusjonen ble unødvendig lang og ville fortsette videre med oppgaven. Kristian så ikke helt problemet med fordelingen, da han ikke så det helt store med å sitte og simulere heller. Etter diskusjonen fortsatte arbeidet videre i to delt team.

Denne hendelsen er et bra eksempel på at kommunikasjonen i gruppen har vært utfordrende og den viser også hvordan de ulike personene kommuniserer. Ingeborg og Tove Helene er utvilsomt de to som snakker mest, og de kan i noen sammenhenger ha sterke meninger. Ingeborg snakker fort og veldig mye hvis diskusjonen omhandler en sak som engasjerer henne. Konsekvensen av dette blir ofte at andre har vanskeligheter for å komme med innspill, da Ingeborg lett avbryter andre før de får mulighet til å formidle sitt budskap. Tove Helene klarer å bryte inn og si det hun mener i diskusjoner med Ingeborg. Ingeborg har noen ganger misforstått Tove Helenes poeng og sett på henne som for dominerende og vanskelig å inngå kompromiss med. I diskusjoner har det da i noen ganger blitt nødvendig for Tove Helene å nøye forklare hva hun mener, for at Ingeborg skal ha full tillit til hennes forslag. Selv om Tove Helene tok kontrollen i denne diskusjonen slik at hennes forslag ble fulgt, tenkte hun nøye over Ingeborgs poeng i diskusjonen. Dette ble bekreftet den etterfølgende landsbydagen.

I fagrapporten ble det nødvendig å skrive faglig teori for å ha grunnlag for å diskutere resultatene av Eclipse-simuleringene. Denne delen av fagrapporten var mulig å dele opp i flere separate oppgaver, og dermed foreslo Tove Helene at Ingeborg og Steffen også kunne bidra til dette. Dette syntes spesielt Ingeborg at var et bra forslag, da det ble mulig for henne og Steffen og også inkluderes mer i arbeidet med den faglige rapporten.

Gjennomføringen av plenumsdiskusjonen, som omhandlet arbeidsfordelingen, kombinert med at Tove Helene foreslo at Steffen og Ingeborg kunne skrive faglig teori, er to hendelser som har bidratt til å bedre kommunikasjonen mellom Tove Helene og Ingeborg.

Kommunikasjonen har trolig blitt bedre som et resultat av at alle har blitt bedre kjent, og dermed har det blitt lettere for oss å tilpasse oss hverandres ulike væremåter, spesielt gjelder dette Ingeborg og Tove Helene.

3.3.2 Gjensidig påvirkning innad i teamet

Hendelser og samtaler som vi har hatt i løpet av semesteret har bidratt til gjensidig påvirkning av hverandre. I løpet av semesteret har Ingeborg blitt påvirket av de andre gruppemedlemmene til å bli mer resultatorientert og ta mer initiativ til å komme med forslag til forbedringer i teamarbeidet. Hun har påvirket samtlige teammedlemmer til å tenke mer på prosessrelaterte saker enn hva de ellers ville ha gjort. Sigurd har hele tiden hatt et sterkt fokus på progresjon under gruppearbeidet. Han er vant til å gjøre ting raskt uten mye diskusjon. Gruppearbeidet i EiT har gjort at Sigurd også har begynt å forstå fordelene med å ta grundige diskusjoner for å inkludere alle i teamet. Et sterkt fokus på gruppeprosessen kan faktisk ha positive ringvirkninger for det faglige resultatet. Sigurd har bidratt til å holde arbeidsmoralen oppe i gruppen ved å fremvise stor arbeidskapasitet og bra motivasjon. Steffen har blitt litt flinkere til å gi uttrykk for hva han mener om andres forslag til fremgangsmåter. Han har bidratt til å holde motivasjonen i gruppen oppe ved å ikke la seg påvirke negativt når det har gått sakte fremover med gruppearbeidet, men heller ha en uformell og positiv tone. Tove Helene har bidratt med sine lederegenskaper der det har vært behov for det, for eksempel har hun vært flink til å foreslå fremgangsmåter til hvordan vi kan løse diverse problemer. Gruppen har påvirket Tove Helene til å bli mer tålmodig. Kristian har bidratt til at gruppen har hatt et godt samarbeidsklima mens vi har samarbeidet, ved å ha et godt humør og vilje til å stå på. Gruppearbeidet har tvunget han til å stå tidligere opp om morgenen, i hvert fall på onsdager.

4. Teamarbeidet i Ekspert i Team

I faget EiT har vi hatt mange utfordringer som har vært nye for oss. Frustrasjonen har flere ganger vært stor, og vi har vært usikre på hvordan vi best har kunnet oppfylle våre målsetninger. Teamarbeid med ukjente mennesker er uansett noe vi med stor sannsynlighet vil oppleve i fremtiden, og dermed er dette en erfaring vi sannsynligvis vil sette pris på at vi har hatt, senere i arbeidskarrieren. Vi vil nå beskrive vår gruppes utfordringer i EiT og den enkeltes utbytte av EiT.

4.1 Utfordringer i EiT

Siden gruppen er tverrfaglig, har Sigurd og Steffen hjulpet de andre på gruppen til bedre å forstå problemstillingen. Spesielt Ingeborg har stilt mange spørsmål om teknologi, utstyr og uttrykk relatert til oppgaven, som for eksempel ”hva er forskjellen på et reservoar og en formasjon” og ”hva er poenget med, og hvordan fungerer en DIACS løsning”. Denne utfordringen ville sannsynligvis vært unngått hvis teamet hadde bestått av personer tilknyttet fagområdet. Det har dermed vært utfordrende for Sigurd og Steffen å forklare tekniske begreper på en god måte. Det har samtidig vært en utfordring for Ingeborg, Tove Helene og Kristian å sette seg inn i og forstå de petroleumstekniske begrepene relatert til fagoppgaven.

Ingen i gruppen hadde noen forkunnskaper om Eclipse-programmering fra før, så dermed måtte teamet lære seg dette underveis. Å lære seg Eclipse-programmering ble så vanskelig at ingen hadde kontroll på Eclipse før vi var kommet over halvveis i semesteret. Våre begrensede kunnskaper i Eclipse medførte at kommunikasjon og samarbeidet med Statoil ikke var optimal.

Vi har også hatt fokus på gruppeprosessen underveis, og for noen av oss har det vært en utfordring å observere og tolke hvordan vi har arbeidet sammen. I starten av semesteret var det vanskelig å sette ord på sine refleksjoner rundt ulike hendelser, men utover i semesteret ble dette lettere. Sigurd synes det var spesielt vanskelig å reflektere over og analysere gruppens samarbeid. Ingeborg forsøkte dermed å diskutere litt med Sigurd, slik at han kunne få noen hint om hvordan man kan tenke og reflektere.

I våre oppgaver har vi forsøkt å finne en mest mulig inkluderende arbeidsform, samtidig som vi så på det som viktig å arbeide effektivt. Det har da vært litt problematisk å vurdere hvilke beslutninger som har passet best å ta i plenum, og hvilke som har vært bedre å ta hver for oss.

4.2 Personlig utbytte av EiT

I dette avsnittet beskriver hver enkelt av oss hvilket utbytte vi har hatt av faget EiT. Dette beskriver vi ved å sammenligne det faget faktisk har gitt oss, opp mot de forventninger vi hadde til faget i utgangspunktet.

4.2.1 Sigurds utbytte av EiT

Gruppa bestod av fem personer der de fleste ikke kjente hverandre i det hele tatt. Dermed oppstod det en situasjon hvor personer som ikke hadde noen tilknytting til hverandre på forhånd, skulle samarbeide gjennom et helt semester og levere et omfattende produkt. Personene hadde forskjellig faglig bakgrunn, og av den grunn snakket de ikke alltid samme språk. For Sigurd var dette en ny situasjon siden han stort sett samarbeidet med godt kjente personer i klassen. Denne nye situasjonen, sammen med et sterkt fokus på prosessdelen, bidro til å heve Sigurds forståelse for hvordan andre opplever ham i en gruppesituasjon. Han har blitt brukt som ”oljeekspert” i gruppa, hvor han har vært nødt å forklare ting som for ham kan virke grunnleggende, på en enkel og folkelig måte til personer med helt annen bakgrunn. Dette har vært en ny og lærerik situasjon for ham. Han har fått konstruktiv tilbakemelding på alt fra faglig arbeid til hvordan han oppfører seg i diskusjoner.

Han har også sett hvordan forskjellige typer personer samarbeider, diskuterer og opplever hverandre. Ved å ta flere personighetstester, fikk gruppa og enkeltpersonene en grunnleggende forståelse for hvorfor de reagerer som de gjør i gitte situasjoner. Spesielt LIFO-metoden virket solid, da denne forklarte personens oppførsel både i normale og i stressende situasjoner. Resultatene fra testen var ganske nær det Sigurd selv trodde han ville være, noe som tyder på at det er en bra undersøkelse. LIFO gav også en del informasjon om hvordan gruppepersonene reagerer på individer av forskjellig personlighet. For Sigurd stemte ikke alltid denne delen av LIFO testen like godt.

Sigurd synes generelt at gruppen har fungert bra. Det har vært en del diskusjoner, men gruppa har vært i stand til å sette seg ned og ordne opp i problemene som oppstod. Han har sett hvordan en bra gruppe fungerer, og fått forståelse for hvordan man kan organisere et slikt omfattende prosjekt på en bra måte.

Faglig har utbyttet fra Gullfakslandsbyen vært litt opp og ned. På forhånd hadde Sigurd håpet på å få en oppgave som var relevant i forhold til hans spesialisering innen boreteknologi. Han følte at oppgaven gruppa til slutt valgte ikke var optimal i forhold til dette ønsket. Likevel har han opparbeidet seg forståelse for ”smart” brønnteknologi, lært seg basiskunnskaper i simuleringsverktøyet Eclipse, og tilegnet seg ny kunnskap om Gullfaksfeltet. Likevel kan man nok si at læringskurven har vært brattere for de studentene som ikke kom fra Petroleumsteknologi, da disse i tillegg har lært seg mye basiskunnskaper om oljeutvinning.

Det personlige utbyttet han kanskje vil ha mest igjen for, er det å ha lært betydningen av gruppeprosessen. På forhånd så han på dette som noe ufattelig kjedelig og uvesentlig. Etter å ha jobbet med et så omfattende prosjekt i lang tid, har han sett nytten av å ha fokus på gruppeprosessen for å få alle i gruppa til å samvirke optimalt. Han synes også det har vært svært kjekt å ha blitt kjent med fire nye, vidt forskjellige personer.

4.2.2 Ingeborgs utbytte av EiT

Ved å ta faget EiT i Gullfakslandsbyen, har Ingeborg fått en kort og overfladisk introduksjon til noen av de mange spennende utfordringene i oljeindustrien. I tillegg har hun fått en noe større formening om hvordan hennes kjemikompentanse kan benyttes ved en eventuell jobb i en slik bransje, selv om den faglige oppgaven i seg selv omhandlet svært lite som relateres til kjemi. I arbeidet med en oppgave innenfor dette området, har Ingeborg satt seg inn i blant annet geologi- og reservoarbegreper som tidligere har vært ukjente for henne. En introduksjon til å forstå slike begreper har vært nyttig, da det gir økte muligheter for å forstå noe av det feltingeniører snakker om under en eventuell presentasjon eller samtale i fremtiden.

Det viktigste utbytte har Ingeborg fått gjennom arbeidsprosessen. Å arbeide i et team med ukjente mennesker med ulik kompetanse og atferd synes Ingeborg har vært utfordrende, og det har gitt henne en økt forståelse for hvordan hun selv opptrer i team. Ved å forstå hvordan en selv opptrer i team, er det lettere å tydelig se sine sterke og svake sider. Ingeborg tror at denne erfaringen kan være svært nyttig å ha i en fremtidig jobb, da teamarbeid med ukjente mennesker er noe de fleste vil erfare i løpet av sin arbeidskarriere. Gruppeprosessen har gitt henne en indikasjon på en svak egenskap ved seg selv, nemlig at hun har lett for å avbryte andre. Dette er noe som hun virkelig vil jobbe med, og hun synes det har vært bra å bli klar over denne siden i ”trygge” skoleomgivelser istedenfor å bli konfrontert med dette for første gang som nyutdannet og uerfaren arbeidstaker.

Atferdstestene som Ingeborg og hennes team har utført har vært nyttige hjelpemidler for å lettere forstå reaksjonene til de andre teammedlemmene i ulike situasjoner. Bildet testene gav av Ingeborg, stemte relativt bra overens med hvordan hun oppfattet seg selv i utgangspunktet, men hun synes at teamet gjensidig tilpasset seg hverandre overraskende mye. Ingeborg hadde ikke regnet med å utvikle seg og tilpasse seg så mye gjennom et semester. Gjensidig respekt anser Ingeborg som viktig i et effektivt gruppearbeid, og gjennom gruppeprosessen har hun skjønnet at for å oppnå det, er det en stor fordel å ha selvinnsikt. I løpet av arbeidsprosessen har flere beslutninger blitt tatt, og Ingeborg mener i ettertid at noen beslutninger burde diskuteres og vurderes mer før de ble tatt. EiT har dermed gitt henne økt forståelse av fordelene ved å se nøye på ulike sider av en sak før beslutninger tas.

Ved å ta faget EiT har Ingeborg blitt kjent med fire nye og koselige personer, og det har hun sett på som positivt da hun liker å bli kjent med nye mennesker.

4.2.3 Steffens utbytte av EiT

Steffen hadde som en av forventningene til faget at det skulle hjelpe ham til å bedre forstå hvordan han fungerte i teamarbeid. Vi har hatt jevnlig møter, og brukt verktøy til å analysere personlighetene våre og samarbeidet mellom oss. Dette har hjulpet ham til å forstå hvordan andre oppfatter hans atferd, og dermed har faget svart til forventningene. Det at teammedlemmene ble kjent med hverandre, og samarbeidet bra, så han på som en viktig forutsetning for at resultatet også ble bra. Siden Steffen er en introvert person, foretrekker han i utgangspunktet å jobbe alene, fordi han synes det er krevende å snakke med flere personer over lang tid. EiT har vist ham at gruppearbeid er en egnet arbeidsform i mange tilfeller, inkludert vårt, men også at gruppearbeid ikke kan brukes i alle tilfeller. Før dette prosjektet mente Steffen at gruppearbeid var en arbeidsform som bare burde bli brukt der det er nødvendig på grunn av kompleksitet og arbeidsmengde. Viktigheten av å tilpasse arbeidsformen til problemstillingen har han fått større kunnskaper om.

Det å kunne skrive slik at andre kan lese det uten misforståelser og andre irritasjonsmomenter, er noe Steffen verdsetter høyt. Gjennom å arbeide med prosessrapporten har han (forhåpentligvis) lært seg å skrive mer konsist og presist, fordi gruppemedlemmene underveis har lest gjennom hverandres skriftlige arbeider og kommentert dette. Han synes det var positivt at dette faget forbedret hans ferdigheter på dette området. Faget har gitt Steffen større innsyn i hvordan store bedrifter som Statoil jobber med olje- og gassutvinning. Gjennom å sette seg inn i oppgavens problemstilling, lese gjennom reservoarstyringsplaner og andre dokumenter, har han lært seg noen nye forkortelser, metoder og begreper som blir brukt i industrien.

4.2.4 Kristians utbytte av EiT

Som tidligere nevnt hadde ikke Kristian noen store forventninger til hva som faktisk ventet ham i dette faget. Han så mest på det som et nødvendig onde som man måtte gjennom for å få lov til å fullføre studiene. I ettertid er erfaringene han sitter tilbake med ganske forskjellige i forhold til hva han på forhånd hadde antatt. Valget av oppgaven som gruppen skulle løse ble noe likegyldig for Kristian sin del, da han ikke så at noen av oppgavene kunne knyttes direkte opp mot sin studieretning. Han synes derfor det var greit at gruppen valgte en oppgave som

gikk ut på å foreta simuleringer, fordi han da kunne bidra til å løse oppgaven ved å bruke sine generelle datakunnskaper. Det skulle allikevel vise seg at oppgaven ble noe mer omfattende enn det gruppa først hadde antatt, og han mener at det tok for mye tid å sette seg inn i simuleringssprogrammet; Eclipse. Til tross for mye motgang føler han nå at gruppa likevel har klart å løse oppgaven på en ordentlig måte, og han føler at han har lært en del faglig, både når det gjelder generell teori rundt oljeutvinning, reservoarer, brønner og ikke minst Eclipse simuleringer. Dette kan være nyttig å ha med seg videre når man senere skal ut i arbeidslivet.

Det som har vært den største utfordringen i løpet av dette prosjektet har vært prosessdelen. Det har vært en ny erfaring for Kristian, og det har ikke alltid vært like lett å fundere rundt sin egen rolle i teamet, hvordan man påvirker de andre på gruppa, og analysere situasjoner som har oppstått. Dette er ikke noe Kristian vanligvis tenker over, og heller ikke noe han synes er enkelt å få satt ord på, så det har krevd en del arbeid bare det å klare å få satt i gang tankeprosessen. LIFO-undersøkelsen vi foretok gjorde det enklere å forstå seg på de andre gruppemedlemmene og deres væremåte i gruppa. For sin egen del kom ikke resultatene av LIFO-undersøkelsen som noen overraskelse på Kristian, han er fullstendig klar over at han er en tilbakeholden og rolig person, samtidig som han alltid jobber strukturert og systematisk. Selv om LIFO-metoden ikke nødvendigvis forteller den hele og fulle sannhet om en person, så tror Kristian at den gir en god pekepinn på å beskrive ens atferd, og synes at resultatene vi fikk har stemte godt overens med gruppens atferd i løpet av prosessen. I ettertid har han opparbeidet seg forståelse for å være observant på sin egen rolle i teamarbeid, samt de andre gruppemedlemmes roller, og har nå en mye bedre forståelse for viktigheten av prosessdelen i eksperter i team.

Foruten å ha fått innsikt i både den faglige delen, samt det å analysere gruppeprosessen underveis i prosjektet, har det også vært en positiv erfaring å bli kjent med gruppemedlemmene på det sosiale plan. Kristian sitt inntrykk er at alle gruppemedlemmene har kommet godt overens, og etter hvert som vi har blitt bedre kjent, har vi fått en løsere og mer åpen tone når vi snakker sammen. Små konflikter har oppstått, men har blitt løst uten store vanskeligheter. Kort oppsummert sitter Kristian stort sett igjen med positive inntrykk etter å ha gjennomført et semester med EiT, og er ganske sikker på at denne erfaringen vil hjelpe han til å fungere bedre i gruppearbeid senere i livet.

4.2.5 Tove Helenes utbytte av EiT

Tove Helene hadde forventninger til å lære noe relevant, få kontakt med næringslivet og sette ord på en gruppeprosess. På fagsiden fikk hun definitivt bedre kjennskap til oljebransjen, og dette vil være veldig verdifullt for hennes egen utdanning som prosesskybernetiker. På den annen side syns hun ikke gruppen valgte en god oppgave. En av ulempene med å være på en landsby som er sponset av et firma er at oppgavene oftest er formulert fra firmaets side. Da gruppen valgte en ferdigdefinert oppgave med Eclipsesimulering, var dette fordi vi ikke hadde nok kompetanse til å formulere vår egen oppgave. Det var lettere å velge en oppgave vi visste ville være relevant for Statoil. Dette mener Tove Helene straffet seg med at det kun var Steffen og Sigurd som fikk brukt sin fagkompetanse. Hun og Kristian har begge mye erfaring med data, og dette førte til at de kunne bidra på simuleringssiden. Ingeborg slet veldig med å henge med, og falt en stund av det faglige lasset. Tove Helene nevnte oppgavevalget som en vanskelig utfordring i begynnelsen av semesteret, og hun syns det har vært veldig utslagsgivende for det utbyttet hun syns hun har hatt av faget. Dersom man først har et problem og deretter setter sammen en gruppe tror Tove Helene at en slik oppgave vil være

mer spennende for samtlige gruppe medlemmer enn hva oppgaven vår ble. Som et resultat av at hun fant oppgaven litt feilslått og til tider lite givende, syns hun det av og til har litt tungt å være ekspert i team, men hun har lagt veldig vekt på at dette ikke er gruppens feil, og at vi nok skal klare å løse den oppgaven vi valgte.

Å sette ord på en gruppeprosess syns Tove Helene derimot at hun har fått mye ut av. Hun hadde aldri tenkt over hvilke faser en gruppe gjennomgår før de blir en effektiv gruppe, eller for den saks skyld hva som kjennetegner en slik gruppe. LIFO-undersøkelsen hjalp henne til å tenke over hvilken atferd hun har i forskjellige situasjoner. Spesielt har det vært verdifullt for henne å innse at hun kan virke ganske så utålmodig og lite hyggelig dersom hun blir stresset og ikke ser resultater. Dette fikk nok Ingeborg oppleve en av de dagene vi hadde stor motgang på oppgaven. Heldigvis hadde vi da kommet til et punkt der det var naturlig å fortelle hverandre hva vi mente, og Tove Helene fikk beskjed fra Ingeborg mot slutten av dagen at hun hadde vært utålmodig med henne. Selv om Tove Helene er veldig resultatorientert og helst vil se rask fremgang, ønsker hun ikke dette for enhver pris. Hun tok kritikken fra Ingeborg til seg, og har siden jobbet aktivt med dette i mange situasjoner. Hun har innsett at man får et langt bedre resultat dersom alle trives sammen og jobber godt. Dette krever av og til at man stopper opp og er litt tålmodige med hverandre, slik at alle forstår oppgavene sine og hvordan de kan løses.

Tove Helene har fungert som gruppeleder dette semesteret, men har til vanlig ikke tenkt mye over dette. Hun har vært leder for mange prosjekter tidligere, men dette er første gang hun har hatt en entydig positiv erfaring med lederskap. Tove Helene tror dette kommer av at gruppen tidlig i semesteret luftet sine ambisjoner for hverandre, og at alle har jobbet godt mot et felles mål hele veien. Istedenfor å bekymre seg for, eller mase på noen av gruppe medlemmene har hun kunne konsentrere seg helt og fullt om oppgaven. Dette har gitt litt mersmak og gjenvunnet selvtillit innen hennes lederskapsegenskaper, og hun håper at hun i fremtiden klarer å følge opp dette i andre prosjekter, men da kombinert med litt mer kursing innen kunsten.

Alt i alt ser Tove Helene tilbake på Ekspert i Team og konkluderer med at hun har lært en god del om seg selv og sin rolle i et team. Hun har også erfart at det å velge en oppgave kan være utslagsgivende for hennes motivasjon. Dette tar hun definitivt med seg videre til sitt valg av prosjekt og diplomoppgave. Hun har hatt det frustrerende, spennende, lærerikt og moro i gruppen sin dette semesteret, og syns det er rart at hun ikke skal treffe de andre på gruppen igjen de nærmeste onsdagene.

5. Konklusjon

Vi har gjennom gruppeprosessen fått en ny erfaring i hvordan man kan arbeide i team. I teamarbeid anser vi det som viktig å behandle hverandre med gjensidig respekt. Når fem ukjente mennesker plasseres i en gruppe, kan det være en utfordring å vise at en faktisk respekterer hverandres meninger og synspunkt. Det er i hovedsak feiltolkninger av hverandre, som gjør det vanskelig å tydelig vise hverandre denne respekten.

Trygghet og åpenhet er to faktorer som gjør arbeidet lettere, for da vil feiltolkninger begrenses. Trygghet i teamet er i de fleste sammenhenger en forutsetning for å oppnå åpenhet i teamet. I vår gruppe ble en oppgavebeskrivelse relativt tidlig bestemt. Dette så vi på som positivt der og da, for da kunne vi også komme tidlig i gang med det faglige arbeidet. Dersom

vi hadde utsatt arbeidsprosessen litt lenger, ville kanskje flere vært noe mer åpne i beslutningen ved valg av oppgave. Selv om oppgavevalget hadde blitt det samme ved å bruke lenger tid på beslutningen, hadde vi muligens blitt mer trygge og åpne innad i gruppen før vi begynte på utførelsen av selve oppgaven. Ved å være trygge og åpne er det lettere å ta initiativ til avklarende diskusjoner, for deretter å komme på bølgelengde slik at målrettet arbeid oppnås. Vi har erfart at diskusjoner der vi har hatt ulike meninger har vært avklarende, for gjennom diskusjonene har vi forsøkt å inngå gode kompromiss. Gjennom våre kompromiss har vi kommet til enighet ved å møtes på halve veien. Ved å bli enige har det blitt lettere å sammen oppnå en mer målrettet arbeidsform.

Utførelse av atferdstester har vært nyttige for å se sine egne sterke og svake sider i teamarbeid. Når vi har blitt bevisst egne og samtlige teammedarbeideres sterke og svake sider, har det blitt lettere å forstå hvorfor de enkelte inntar sine respektive teamroller. Vårt team har bestått av personer av ulik adferd og væremåte, og vi ser det slik at det har bidratt til at vi har utfyllt hverandre i teamet. I gruppearbeidet har målet til de enkelte teammedlemmer variert noe. Noen har hatt mer fokus på å inkludere alle i alt arbeidet, mens andre har vært mer opptatt av å fordele arbeidet i oppgaver slik at alle har hatt mulighet for å jobbe målrettet med sin del. Gjennom diskusjoner og avklaringer har vi som team til slutt oppnådd ganske like målsetninger i arbeidet ved hjelp av gjensidige tilpasninger innad i teamet.

6. Referanser

- [1] EiT boka "Samarbeidsavtale" s. 93
- [2] Asbjørn Ostad "Sotra- modellen" EiT boka s. 80
- [3] Business Consultants Network: "Utvikling av individer og grupper" versjon 2
- [4] EiT hefte "DISC-testen" 82-83
- [5] Geir og Astrid Kaufmann " Psykologi i organisasjon og ledelse" 3.utgave, 1996, s. 238, 244, 245, 253, 286
- [6] Svein Stensaasen, Olav Sletta "Gruppeprosesser, Læring og samarbeid" 3.utgave, 2003, s. 32
- [7] Morten Levin, Monica Rolfsen "Arbeid i Team, Læring og utvikling i team", 2004, s 70