



TPG4851 EKSPERTER I TEAM

Prosessrapport

Gruppe 1

Andreas Amundsen

Axel Hammer

Trine G. Myrland

Torbjørn Ve

Rune Waage

Trondheim

Mai 2007

Forord

Målet med EiT har vært å gi studentene en bedre forståelse av hvilke stadier et tverrfaglig team går gjennom, og hvordan et team utvikler seg. Denne rapporten gir en oversikt over hvordan gruppa har utviklet seg, og hvilke erfaringer gruppemedlemmene sitter igjen med. Gruppa ønsker å takke landsbyhøvding Jon Kleppe og læringsassistentene Hilde Berg og Tom Runar Buljo. Vi ønsker også å takke Statoil Bergen, og spesielt vår veileder Torgeir Lund.



Innholdsfortegnelse

Forord.....	II
Innholdsfortegnelse.....	III
Sammendrag	1
Innledning	2
Rammevilkår.....	3
Gruppemedlemmene utgangspunkt	4
Andreas Amundsen	4
Trine Gabrielle Myrland	4
Torbjørn Ve.....	5
Axel Hammer.....	5
Rune Waage.....	6
Rapportens form.....	7
Tuckmans utviklingskurve.....	7
Ia Den første dagen	9
Ramme	9
Medlemmene.....	9
Gruppa.....	10
Ib Axel kom inn i gruppa	12
Ramme	12
Medlemmene.....	12
Gruppa.....	13
IIa Statoilpresentasjon av oppgaver	14
Ramme	14
Medlemmene.....	14
Gruppa.....	15
IIb Spesifisering av oppgave	17
Ramme	17
Medlemmene.....	18
Gruppa.....	18
Hendelse 1-4 sett i lys av Tuckmans utviklingskurve	19
III - IV LIFO- test og oppvaskmøte etter Bergenstur	21
Ramme	21
Medlemmene.....	21
Gruppa.....	23
Hendelse 5 sett i lys av Tuckmans utviklingskurve.....	24
V Lang arbeidsdag med gruppa	25
Ramme	25
Medlemmene.....	25
Gruppa.....	27
Hendelse 6 sett i lys av Tuckmans utviklingskurve.....	27
Siste fase i Tuckmans utviklingskurve	27
Vurdering av prosess i forhold til teamkontrakt	28
Lifo- testen	31
Resultater fra LIFO-testen sett i lys av gruppeprosessen.....	32
Andreas	32
Erfaringer	34

EiT prosessrapport 2007. Gullfakslandsbyen gruppe 1

Oppsummering.....	36
Kilder	37

Sammendrag

Rapporten er skrevet i forbindelse med Ekspertene i Team 2007, landsby 38- Gullfaks. Denne landsbyen har hatt sterkt fokus på det faglige gjennom hele semesteret, men etter hvert som arbeidet har blitt intensivert har gruppen også fått mer fokus på prosessen rundt det hele. Vi har gjennom arbeidet med prosessrapporten lært mer om fasene et team går gjennom, og ser nå hvilke verktøy som kan brukes for å forbedre teamutviklingen. Det har vært lite fokus på prosess på de ukentlige samlingene til landsbyen, og vi har ikke klart å identifisere problemene relatert til gruppeprosess før vi begynte å jobbe med denne rapporten. I denne rapporten har vi tatt utgangspunkt i hendelser som gruppa opplevde som signifikant. Hver av gruppens medlemmer har beskrevet hver av disse hendelsene inngående fra sitt ståsted gjennom såkalte soloanalyser. Fra disse soloanalysene har vi prøvd å identifisere atferd som på en eller annen måte har påvirket teamutviklingen. Deretter har vi satt disse hendelsene opp mot Tuckmans utviklingskurve. Vi har vurdert hvor godt vi har prestert som team og hva vi kan gjøre for å bli bedre.

Innledning

Intensjonen med EiT er å forberede studentene på tverrfaglig samarbeid i yrkeslivet. I tillegg skal studentene gjennom gruppearbeidet utvikle innsikt i egen faglig kompetanse og gruppeatferd, og kunne bruke den i samarbeid med andre. Derfor legges det stor vekt på prosessen teamet og hvert enkelt gruppemedlem gjennomgår i løpet av faget. I den forbindelse skal det skrives en prosessrapport. Prosessrapporten skal omhandle teamets samarbeidsrelasjoner og den tverrfaglige samarbeidsprosessen.

I prosessrapporten har gruppen reflektert over rollefordelinger i gruppen, samarbeidsklima, konflikter og håndteringen av disse, ulike arbeidsmåter, beslutningsprosesser, lederskap og andre forhold som påvirket den enkelte samt gruppens samarbeidsprosess. Dette har blitt analysert og satt opp imot relevant faglitteratur. Til slutt oppsummeres hver enkelts nye forståelse og læring.

Prosessrapporten er skrevet kronologisk fra forventningene og forutsetningene gruppemedlemmene hadde før EiT til hvilke erfaringer og tanker hver enkelt satt igjen med da oppgaven var ferdig.

Rammevilkår

Gullfakslandsbyen har som fokus å øke utvinning av olje på Gullfaksfeltet med 10%. Landsbyen består av totalt 21 personer, som ble delt inn i 5 grupper. Landsbyen har en ”høvding”, Jon Kleppe. I tillegg fikk vi assistanse fra Jan Ivar Jensen og læringsassistentene Tom-Runar Buljo og Hilde Berg. Landsbyen møttes i utgangspunktet hver onsdag gjennom hele semesteret, men gruppa har hele tiden hatt møter utenom disse dagene. Vi fikk etter hvert også tildelt en kontaktperson i Statoil. Gruppa skrev en teamkontrakt der gruppas mål, rollefordeling, prosedyre og interpersonlige forhold ble definert.

Gruppemedlemmene utgangspunkt

Andreas Amundsen

Jeg er 26 år gammel og studerer konstruksjonsteknikk ved NTNU.

Jeg tar faget eksperter i team i Gullfakslandsbyen våren 2007 sammen med Trine, Torbjørn, Rune, og Axel. Tidligere hadde jeg hørt mye forskjellig om faget. Det var mye snakk blant mine medstudenter, og noe negativ omtale i mediene. Noen hadde havnet i grupper sammen med studenter med helt annen bakgrunn. Ambisjonsnivået kunne være veldig forskjellig innad i gruppa. Mange ga uttrykk for at man ikke lærte noe, det var ikke faglig relevant osv. Det var veldig uklart hva prosessdelen egentlig skulle inneholde og hvordan arbeidet skulle bedømmes. Jeg kommer fra Senja i Nord-Norge, men har bodd flere steder i Norge og delvis i utlandet. Jeg har en variert studiebakgrunn, og har hoppet litt frem og tilbake mellom studier. Jeg har arbeidserfaring fra blant annet byggebransjen.

Trine Gabrielle Myrland

Jeg er 25 år og studerer reservoarteknikk ved NTNU. Jeg vokste opp i Tønsberg, men flyttet til Molde, der jeg ble født, etter noen år. Tidligere så har jeg studert et semester ved høyskolen i Molde og et år ved Trondheim Privatgymnas for deretter å begynne på studiet på NTNU. Valget av landsbyen Gullfaks ble gjort med tanke på høy relevans og muligheten til å jobbe med noe mer virkelighetsrettet enn studiet så langt har gitt meg. På forhånd har jeg hørt mye snakk om EiT, og for det meste har det vært negativt. Dette er med tanke på gruppesammensetning, relevans og at det er tidkrevende. Nå tenker jeg sånn at alle fag er i grunnen tidkrevende, så min utfordring med tanke på dette faget gikk mer på kunnskap og kommunikasjon med utenforstående fra petroleumsfag. Å bli plassert i en gruppe der ingen andre av gruppemedlemmene har faglig kompetanse innenfor petroleum var noe jeg ikke så noe særlig fram til, men interessen av å møte og lære av nye mennesker med annen bakgrunn så jeg likevel på som spennende. Jeg er en åpen og ærlig person som liker å jobbe i team. Studiet til nå har gitt meg mye erfaring innen gruppearbeid, men EiT gir en stor utfordring innen teamarbeid, og en erfaring som er gull verdt å ta med seg videre i arbeid i oljeindustrien. Jeg er også en person som lett kan ta kontrollen i første omgang for at prosessen skal gå litt raskere i starten, og jeg er opptatt

av at alle får sagt det de mener i en gruppesammenheng. Jeg kan derimot også lett si fra meg denne rollen om det er snakk om flere ledertyper i en gruppe. Dette har nok gjenspeilet seg gjennom hele gruppesamarbeidet.

Torbjørn Ve

Jeg er 23 år gammel og er opprinnelig fra Bergen. Etter videregående skole var jeg et år i Hans Majestets tjeneste i verdens navle, Setermoen i Indre Troms. Jeg går nå linjen fysikk og matematikk med teknisk fysikk som studieretning. Jeg valgte Gullfakslandsbyen fordi det var en teknisk landsby, og fordi den hadde ordet Statoil i landsbybeskrivelsen. Jeg tviler litt på om fagkunnskapene mine er direkte relevante til oppgaven, men regner med at jeg kan greie å sette meg inn i det som trengs. Det er også dette jeg synes er mest interessant med EiT, det å kunne løfte blikket litt og få innsikt i hva andre linjer driver med. I tillegg er jeg fornøyd med at landsbyen jeg havnet i har en reell problemstilling; vi prøver faktisk å løse en oppgave der resultatet kan bli utnyttet av en bedrift. Fra studenter som har hatt faget tidligere har jeg hørt mye rart om prosessdelen i Eksperter i Team, det meste av det negativt. Forhåpentligvis er det ikke like ille som det blir fremstilt av tidligere deltakere, men det gjenstår å se. Selv prøver jeg å ikke dømme faget uten å ha satt meg mer inn i det, men det er vanskelig å ikke bli påvirket. Jeg er ganske spent på hvordan det vil bli å jobbe med folk fra andre studieretninger. I tidligere gruppearbeider har jeg bare jobbet med studenter fra egen linje, og har hatt en viss oversikt over hva de kan og ikke kan. I tillegg har jeg i tidligere gruppearbeider jobbet mye med de samme folkene; nå er det fire nye personer å bli kjent med og lære seg å jobbe med. Forhåpentligvis greier vi å bryte isen raskt slik at vi kan komme skikkelig i gang selve oppgaven.

Axel Hammer

Jeg er 26 år gammel fra Oslo og studerer på sivilingeniørlinjen for industriell økonomi og teknologiledelse. Jeg har fra før noe erfaring med teamarbeid fra fag som bedriftsadministrasjon 1 til 4, som også har hatt innleveringer om gruppeprosess. Noe

EiT prosessrapport 2007. Gullfakslandsbyen gruppe 1

erfaring med teamarbeid kommer også fra forskjellige frivillige aktiviteter i tilknytning til universitetet.

Jeg hadde gledet meg til EiT, jeg trives best med å jobbe i team, og tanken om å jobbe med folk med en litt annen bakgrunn enn meg selv var appellerende. Jeg gikk i spenning mens jeg ventet på å se hvilken landsby jeg ble satt på, men jeg må innrømme at jeg ble litt skuffet da jeg så at jeg hadde havnet på Gullfaks-Landsbyen. Det var den byen jeg helst ville slippe å havne på da jeg syntes ”10% mer oljeutvinning” hørtet veldig tørt og kjedelig ut. Det var mange av de andre gruppene jeg ville hatt stor nytte av å være på med tanke på gruppens samarbeidspartnere og muligheter for prosjekt og diplomoppgave. Likevel bet jeg tenna sammen og bestemte meg for at jeg ikke skulle gjøre en dårligere jobb av den grunn. Da jeg var syk første dagen ble det hele også litt vanskelig. Jeg så på bilder av de andre ha en rekke teambyggingsleker og ergret meg litt over at jeg gikk glipp av denne anledningen til å bli kjent, men dette løste seg senere.

Rune Waage

Jeg er en gutt som kommer fra Karmøy kommune rett utenfor Haugesund og er 25 år. Har gått yrkesfag, tatt fagbrev og jobbet fire år i Statoil før jeg begynte på NTNU. Studerer nå siv.ing Maskin (PuP, Produktutvikling og produksjon) og er på 4 året. Er en person som blir lett engasjert og tenker stort, samtidig som jeg ser lett på oppgaver.

Har jobbet i Team og ledet Team før, det jeg kanskje har lært mest av før EiT var å være ”Admiral” i BadCom (En team som arrangere badekarpadlinga ved NTNU). Jeg hadde ikke høye forventninger til EiT, spesielt når jeg satt opp valgene på landsby. Jeg ville helst ha en intensivlandsby. Helst en landsby der det var minst mulig arbeid, forandret menig før første dag, bestemte meg for å satse litt og gjøre det beste ut av det.

Rapportens form

Hvert av gruppemedlemmene førte sin egen logg for EiT-arbeidet. Mot slutten av semesteret måtte hver enkelt skrive en "soloanalyse", der hvert enkelt gruppemedlem måtte identifisere signifikante hendelser/vendepunkter gjennom EiT. For hver hendelse skrev gruppemedlemmene ned sin oppfatning av seg selv, og gruppen. Disse ble samlet inn og diskutert i plenum. Sammen med læringsassistentene diskuterte vi teamutvikling og vendepunkter for gruppa som helhet. Når disse vendepunktene var identifisert ble det sendt ut en ny «soloanalyse» der fokus var å utdype de viktigste hendelsene, der hver enkelt utdypet erfaringer og følelser rundt disse. Siden ikke alle har følt den samme teamutviklingen, og oppfattet situasjonene ulikt, var det viktig å samle inn informasjon fra alle gruppemedlemmene, selv om de selv ikke oppfattet det som en viktig hendelse.

Vi har i denne rapporten og gjennom arbeidet med prosessen, prøvd å fokusere på hvordan den enkelte har følt gruppeprosessen. I tillegg har vi prøvd å gå dypt inn i enkelthendelser for å avdekke hvordan gruppemedlemmene arbeider i team og hvordan de blir oppfattet av andre. Vi har også gjennom teamprosessen gitt tilbakemelding i form av spørreskjemaer og to utfyllende brev som alle skrev til de andre gruppemedlemmene. Hendelsene som gruppen har vurdert som signifikante har til slutt blitt vurdert i forhold til Tuckmans utviklingskurve.

Tuckmans utviklingskurve

Dr. Bruce Tuckman publiserte i 1965 en modell om gruppers utvikling i prosjekter¹. Den ble revidert og raffinert i 1977 av Tuckman og Jensen og danner grunnlaget for mange teamutviklingsmodeller². Teorien består av fire faser som forklarer gruppers atferd og utvikling, hvordan relasjoner, felles forståelse og modenhet utvikles. Teorien forklarer hvorfor det tar tid for en gruppe å bli produktiv, med stor vekt på gruppemedlemmenes relasjoner. Teorien er satt i kontekst med EiT og EiT – boka.

Gruppens faser er i følge Tuckman:

- I. STARTKUNNSKAP, FORVENTNINGER
- II. DEFINISJON AV OPPGAVEN
- III. FÅTT PRØVE SEG I PRAKSIS – FRUSTRASJON og
- IV. NY START
- V. JOBBER SAMMEN- AHA...
- VI. AVSLUTNING

Proessen kan også deles inn i fire faser; forming, storming, norming, performing.

Hvert avsnitt omhandler en hendelse som gruppen anser som signifikant, og har følgende struktur:

- Først forklares hendelsene og hvilke verktøy som ble brukt i forbindelse med disse hendelsene.
- Deretter forteller hvert enkelt gruppemedlem hvordan de opplevde hendelsene.
- Opplevelsene sammenliknes og det konkluderes så med hvordan og i hvilken retning teamet utviklet seg.
- Dette settes til slutt i forbindelse med Tuckmans utviklingskurve.

De signifikante hendelsene er som følger;

- Ia Den første dagen.
- Ib Axel kom inn i gruppa.
- IIa Statoilpresentasjon av oppgavene.
- IIb Spesifisering av oppgaven.
- III-IV LIFO-test og oppvaskmøte etter Bergenstur
- V Lang arbeidsdag med gruppa

Ia Den første dagen

Ramme

Presentasjon av landsbyen og EiT. Alle presenterer seg, møter gruppa for første gang. En del «bli kjent» oppgaver/leker. Introduksjon til faget. Gokart og Bowling med påfølgende mat og drikke på Mikrobryggeriet.

Den først dagen bar preg av at vi møttes for første gang, og gruppemedlemmene var litt usikre og deltok kanskje ikke så aktivt i diskusjonen. Det kom fram at alle var litt usikre på hvordan det skulle gå. Trine var mest aktiv i diskusjonen den første dagen, og uttrykte stor bekymring for hvordan prosjektet skulle gå siden hun var den eneste med «relevant» utdanning. Dette gjentok hun flere ganger den første dagen og ved et par andre anledninger. Soloanalysen viser at flere reagerte på dette uten å ta det opp i gruppa.

Medlemmene

Andreas

Første dagen reagerte jeg litt på Trines innstilling i forhold til oppgaven. Hun er den som i utgangspunktet vet mest om oljeutvinning ettersom hun studerer ved IPT. Hun var vel ikke helt fornøyd med gruppefordelingen ettersom hun var den eneste på gruppa fra petroleum. Hun var kanskje også litt skeptisk til hva vi kunne bidra med (spesielt Torbjørn). Kanskje hadde hun mange fordommer mot EiT fra før? Den første dagen holdt jeg meg ”i bakgrunnen”, og prøvde å få et klart bilde av hvordan de andre var.

Rune

Var litt negativ til Trine i starten da hun stilte spørsmål om til de andres kompetanse i gruppe. ”Det er kun jeg som går petroleum, jeg må gjøre alt” Husker det irriterte meg under de første møtene med EiT.

Trine

Jeg kunne ikke helt glede meg over gruppen i starten ettersom ingen andre hadde faglig kompetanse innenfor petroleum, og fordi jeg hadde ønske om å jobbe sammen med en til fra min egen retning. Jeg prøvde likevel å tenke at jeg får ta det som det kommer, men jeg

var redd jeg kom til å få altfor mye ansvar, og følte at det å være to med kunnskap innenfor petroleum ville styrke oppgaven.

Flere i gruppa var i utgangspunktet usikre på hva de eller andre kunne bidra med:

Torbjørn

Jeg tviler litt på om fagkunnskapene mine er direkte relevante til oppgaven, men regner med at jeg kan greie å sette meg inn i det som trengs.

Axel (fra dag 2)

Jeg husker Trine var livredd for at oppgaven skulle innebære for mye teori som vektet alene på hennes skuldre, da hun var den eneste på gruppa fra petroleum.

Trine

”Det er jo ingen av dere som har faglig kompetanse, så jeg lurte på hvordan vi skal løse oppgaven”

Gruppa

Allerede etter noen få timer følte vi en slags gruppeidentitet, og vi diskuterte om vi trengte Axel (som vi ikke hadde møtt). Det var diskusjon rundt hva Axel kunne tilføre. Vi var generelt negative, og var engstelige for at gruppa ville stille svakere. Som gruppe følte vi at vi samarbeidet bra til tross for at vi ikke hadde hatt noen faglige utfordringer i det hele tatt. Gruppa begynte å identifisere seg som en enhet, «oss» mot «de andre gruppene». Man fokuserte på hvordan de andre gruppene hadde prestert i forhold til oss på de enkle teambyggingsoppgavene. Vi følte at vi lå godt an selv om vi ikke hadde tilstrekkelig grunnlag for å bedømme dem.

Kommunikasjonen bar preg av at det var første gang vi møttes. Ingen turte å skjære gjennom. Folk var overdrevent forsiktig. Det var lav takhøyde. Trine var den som snakket

mest den første dagen, og inntok en slags lederrolle. Torbjørn og Andreas kom litt i bakgrunnen, Rune var også litt avventende.

Allerede fra første dag så vi antydning til polarisering i gruppen som preget gruppa helt fram til ”oppvaskmøtet” som kom etter Bergensturen. Rune og Andreas på den ene siden. Axel, Trine og Torbjørn på den andre siden. Det var tydelig at gruppemedlemmene ble trukket mot personer som de kunne identifisere seg med, både faglig og personlig. Rune og Andreas hadde mest til felles faglig. Gruppen var i en ”rosenrød” fase der fokuset hele tiden lå på det positive og gruppas suverenitet. Det var allerede noen konflikter som lå under overflaten. Kommunikasjonen mellom gruppemedlemmene fungerte dårlig. Både Andreas og Rune reagerte på noen av Trines uttalelser, men vegret seg mot å ta dette opp. De burde ha tatt dette opp med en gang, men på grunn av manglende trygghet blant gruppemedlemmene unngikk de heller konflikten. De følte at Trine uttalte seg negativt om deres faglige kompetanse. Det var absolutt ikke ment negativ fra Trines side, da ”faglig kompetanse” var ment som ”spesifikk petroleumskompetanse” og Rune reagerte kanskje spesielt sterkt siden det var en jente som kom med den uttalelsen. Dette kom ikke frem før prosessrapporten ble skrevet, der vi gikk nøye gjennom disse hendelsene. At uttalelsen til Trine ikke ble tatt opp på et tidligere stadium, gjorde en merkbar endring i gruppen de siste ukene. Kommunikasjonen mellom Trine og Rune tilspisset seg og resulterte i at begge trakk seg tilbake og jobbet konsekvent med å gjøre ferdig arbeidet med fagrapporten uten videre diskusjoner.

Ib Axel kom inn i gruppa

Ramme

Axel kom inn i gruppa etter å ha vært syk den første EiT-dagen. Vi var nå fulltallige og vi rakk å få et inntrykk av Axel i løpet av onsdagen. Axel inviterte gruppen til middag hos seg selv. Torbjørn holdt seg i bakgrunnen.

Denne hendelsen hadde størst betydning for Trine, og gruppa hadde veldig delte meninger om han.

Medlemmene

Trine

Teamet startet med fire da det viste seg at Axel var syk første dag. Endringen som skjedde når han kom inn, var betydelig stor for meg og jeg vil si til det positive for hele gruppen. Nok en studielinje var inne i gruppa, men det var det leddet vi manglet både faglig og av person. Ingen kjente hverandre fra før, men etter en sosial sammenkomst på fritida løste det meste av beskjedenhet seg.

Axel

Da jeg var syk første dagen ble det hele litt vanskelig. Jeg så på bilder av de andre ha en rekke teambyggingsleker og ergret meg litt over at jeg gikk glipp av denne anledningen til å bli kjent, men dette løste jeg ved å invitere alle på lammestek.

Andreas

Jeg følte at Axel uttalte seg uten tilstrekkelig grunnlag, og tok mye plass i diskusjonen. Han var fokusert på hvor enkelt og greit dette skulle gå.

Rune

Indøkeren har kommet i gruppa. Flink å snakke for seg, så lett på oppgaven.

Torbjørn

Axel var til å begynne med et ukjent element; han var ikke tilstede på det første onsdagsmøtet på grunn av sykdom. Dette hadde han tydeligvis litt dårlig samvittighet for, og lagde derfor en bedre middag for hele gruppen hjemme hos seg selv. Dette hjalp med å bryte isen, og det virket som om de fleste tinte litt opp.

Gruppa

Etter at Axel kom inn i gruppa følte Trine og Rune at de nå hadde flere de kunne identifisere seg med. Trine liker utadvendte mennesker, og følte seg raskt knyttet til han. Rune likte engasjementet hans, og identifiserte raskt felles interesser og felles mål. Andreas reagerte negativt da han syntes Axel tok overdrevet lett på oppgaven og mye plass. Frustrasjonen rundt dette kom ikke fram før senere. Torbjørn følte ikke at det hadde noen personlig betydning for dem at Axel kom inn, men de så på det som positivt for det faglige.

IIa Statoilpresentasjon av oppgaver

Ramme

Statoil presenterte 12 forskjellige oppgaver gruppene kunne velge fra. Dagen gikk til å diskutere med representantene fra Statoil. To oppgaver ble til slutt sett på som interessante, og hver enkelt i gruppa fikk i oppdrag å se på disse oppgave til neste gang for å finne ut hvordan de kunne bidra til prosjektet.

Medlemmene

Axel

Det var mye frem og tilbake med hvilken oppgave vi skulle velge. Statoil og Landsbylederne hadde formulert 12 oppgaver. Jeg husker Trine var livredd for at oppgaven skulle innebære for mye teori som vektet alene på hennes skuldre, da hun var den eneste på gruppa fra petroleum. En kort stund virket det på meg som om det var to fronter i gruppa. Andreas og Rune for en svært teknisk oppgave, og Trine og meg selv mot. Ingen ville tydelig skjære igjennom, og all formulering var dels overdrevet forsiktig. Likevel var spenningen til å ta og føle på en stund. Spenningen la seg da vi entes om at en av tensidoppgavene ville gi størst mulighet for at alle kunne ta i bruk kompetansen sin.

Trine

Oppgavediskusjonen ble stor, særlig mellom Andreas, Rune og meg. Axel og Torbjørn holdt seg mer passive og engasjerte seg ikke i like stor grad, men var likevel med i diskusjonen. Dette var en frustrerende situasjon for meg der jeg ikke kunne annet enn å protestere på det sterkeste ettersom jeg ønsket en reservoaroppgave. Jeg gikk likevel med på å snakke med statoilpersonene til de presenterte oppgavene.

Rune

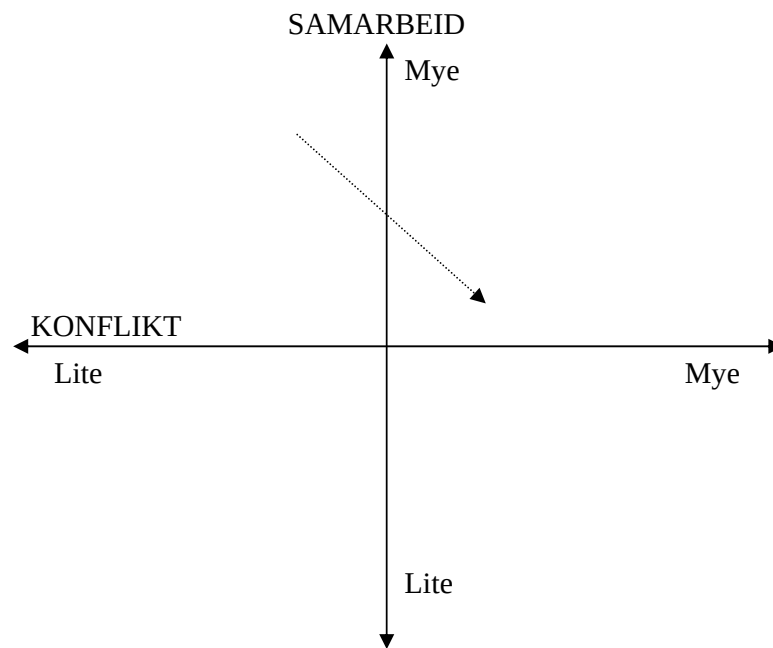
Under diskusjonen av valg av oppgave prøvde jeg mest jeg å få en oppgave som ikke var kun var simulering og tolking av reservoar, da jeg ikke har så mye å tilføre der. Jeg ville helst ha en så teknisk oppgave som mulig. Jeg gjorde dette bevist da jeg ikke ville ha en oppgave med hovedtema innen et tema der kun Trine hadde spesifikk faglig bakgrunn.

”Jeg ville vise hva jeg var god for, spesielt etter at Trine kom med kommentarer som underbygget min faglige kompetanse.”. Jeg hadde tenkt å være litt avventene i gruppen i begynnelsen men tenkte at her er det bare å begynne å ta plass og styre litt mot min faglige bakgrunn.

Rune satt igjen med en følelse av at Trine ikke hadde noen tro på hans kunnskaper da hun ofte bekymret seg for at hun var den eneste med relevant bakgrunn.

Gruppa

Det var mye diskusjon innad i gruppen rundt valg av oppgave. Gruppa prøvde å finne en oppgave som alle hadde tilhørighet til. Dette var ikke lett da gruppa kommer fra fem forskjellige linjer. Det var en tid en polarisering i gruppa. Trine ville bruke sin kunnskap om reservoar, mens Rune og Andreas ville ha en oppgave som gikk på tekniske utfordringer. Rune satt fra før av med en følelse av at Trine ikke hadde noen tro på hans kunnskaper da hun ofte bekymret seg for at hun var den eneste med relevant bakgrunn. Han ønsket å ”vise henne” hvor flink han faktisk er, og få en oppgave hvor han kunne gjøre dette. Dette gjorde at situasjonen var litt tilspisset en stund, men gruppa holdt seg likevel innenfor rammen av en konstruktiv konflikt. På et aksediagram, se figur, hvor aksene viser graden av samarbeid og konflikt beveget gruppen seg fra å være i et område med mye samarbeid og lite konflikt til et område med litt mindre samarbeid og mye konflikt³:



Det var første gang det var uenighet i gruppa. Gruppa endte opp med et kompromiss der man utvidet en oppgave for å utnytte mesteparten av kompetansen i gruppa.



Man kan se på kroppsspråket at det er en viss spenning. Alle med armene i en beskyttende posisjon foran seg. Dette er en typisk distanserende kroppsholdning, og et kraftig signal på at man føler seg utrygg og nervøs⁴. Man kan se de hvite knokene fra spenningen på medlemmet nederst til venstre i bildet.

Iib Spesifisering av oppgave

Ramme

Oppgaven ble valgt. Det ble bestemt å dele inn gruppa i to for å jobbe med topside og simulering. Disposisjon til oppgavedefinisjon kom ned på papiret. Gruppen skrev teamkontrakt.

Medlemmene

Trine

Valget av oppgave synes jeg var supert. Jeg var lettet og ikke minst glad for at alle var enige om dette valget. I tillegg så følte jeg at alle ville være i stand til å bidra med den faglige rapporten som gjorde at frykten av å få for mye ansvar forvant.

Andreas

Jeg var imponert over hvor godt gruppa fungerte når vi skulle ta denne avgjørelsen. Det var en veldig konstruktiv diskusjon som ledet frem til en problemstilling som jeg føler var bedre enn noen av oppgavene som Statoil hadde presentert. Gruppa viste seg å være: ambisiøs, målrettet og framsynt. Vi klarte å se forbi Statoils problemstillinger, og tenke "utenfor boksen" som gruppe.

Torbjørn

Jeg var godt fornøyd med oppgaven vi kom frem til. Dette var en oppgave jeg følte jeg kunne bidra til.

Gruppa

Med grunntanken om at alle skulle få brukt sin kompetanse, og at gruppen skulle gjøre oppgaven til sin egen, hadde gruppen et felles ståsted. Fastsatt vekslende idéfase og kritisk fase ga god harmoni i beslutningsprosessen. Bevisstheten om hvilken fase gruppen var i til enhver tid gjorde at den kreative prosessen var mer effektiv. Ingenting er mer frustrerende enn når deler av gruppen er i en kreativ fase der de kaster frem gode og mindre gode ideer, mens andre medlemmer evaluerer hver enkelt ide og kommer med kritiske innvendinger. Det kan lett kvele den kreative prosessen⁵. En oppgave gruppen var stolt av og hadde eierskap til begynte å ta form. Gruppen satt igjen med et resultat de mente overgikk de andre gruppene, særlig med tanke på å inkludere alles kompetanse. Vi var overbevist om at vi var en bra gruppe.

Et svært vanlig fenomen når grupper arbeider med beslutninger, er gruppetenkning. Begrepet ble introdusert til faglitteraturen av Irwin Janis.⁶ Gruppetenkning består av overdreven tro på egen kompetanse og dømmekraft, "et lukket sinn" overfor andres oppfatninger, uvillighet til å revidere framsatte meninger og et emosjonelt press for at medlemmene av gruppen må være enige. Årsaker som forsterket dette var mange. Gruppen hadde et press utenfra, og knapphet i tid om å enes om en definisjon av oppgaven, mye oppmuntring og ros underveis i prosessen og en følelse av samhold innad i gruppen.⁷



En glad og fornøyd gruppe med til dels overdreven tro på egne evner.

Hendelse 1-4 sett i lys av Tuckmans utviklingskurve

Hendelsene 1-4 er karakteristiske for de to første fasene i Tuckmans utviklingskurve. Teorien forteller at i denne fasen blir gruppe medlemmene kjent med hverandre, og teamet dannes. Teammedlemmene har forskjellig bakgrunn, og bærer med seg bevisste og

ubevisste tanker, holdninger og verdier. Man ønsker gjerne å bli godtatt av teamet, men gjerne ikke på bekostning av egne overbevisninger. Alle er svært avventende og høflige med hverandre, og usikre på hvordan man skal te seg. Man fylles med spørsmål om hvem som har makt, og tviler på andres og egne ferdigheter. Fordommer mot enkeltpersoner dannes lett. Teamets mandat og mål blir gjerne avklart i denne fasen. Fasen dreier seg mye om informasjonsinnhenting; Personer og ressurser kartlegges. Man etablerer gjerne en arbeidsmåte i gruppa.

Teorien beskriver i stor grad hva som skjedde i gruppa. Både Andreas og Rune forteller at de hadde en tilbaketrukket, avventende holdning i denne perioden. Samtlige gruppemedlemmer dannet seg et fordomsbilde av resten av personene i gruppa. Trine tvilte på resten av gruppas ferdigheter i relasjon til oppgaven, og da alle fortsatt var svært høflige og usikre på hverandre ble ikke dette tatt opp før senere. Dette var trolig med på å skape grobunn for en subgruppe. Både Rune og Andreas tok seg nær av uttalelsen, og det kan ha vært en underliggende faktor for deres subgruppe under valget av oppgave. Dannelsen av subgrupper er noe man gjerne forbinder med den tredje fasen, men det er ikke alltid teorien passer med virkeligheten. Likevel, i lys av at gruppen hadde sin første uenighet rundt oppgavespesifisering, kan dette forklares. Det var kanskje uenigheten og utryggheten som forklarer subgruppedannelsen.

Noe som ikke stemmer like bra overens med denne teorien er gruppetenkingen som oppstod i gruppa under valg av oppgave. Dette er gjerne noe som oppstår fase 4 av teamutviklingen (norming). Det kan forklares ut fra at gruppen var gjennom noe vi har valgt å kalle en prenorming fase. Alle var tilsynelatende veldig trygge på hverandre. Vi hadde vært gjennom en liten konflikt som vi løste med samarbeid, og hadde slik sett fått en kort form for storming fase som tillot det vi valgte å kalle prenorming. Vi hadde mange av trekkene som vanligvis forbindes med norming fasen; sosiale relasjoner er utviklet og medlemmene føler gruppetilhørighet. Engasjement og kreativitet preget gruppemedlemmene.

III - IV LIFO- test og oppvaskmøte etter Bergenstur

Ramme

Hele landsbyen reiste til Bergen, og fikk generell presentasjon om Statoil, og detaljert informasjon om Statoil-Sandslis rolle i arbeidet på norsk sokkel. Gruppen hadde møte med veileder fra Statoil, der problemstillingen ble diskutert. Sosial sammenkomst på Peppes med mat og drikke. Gruppen tok LIFO-testen onsdagen etter. Rune var syk, men tok LIFO-testen for seg selv. Undervisningsassistenten Kristin Skotnes Vikjord ga tilbakemelding til alle gruppene. Gruppen så på tidligere hendelser og skrev personlige brev til hverandre.

Medlemmene

Rune

Siden vi hadde forskjellige oppgaver (topside, økonomi, simulering), slås vi innad i gruppa for å få svar på hver vår del. Det var lite tid tilgjengelig og det virket på meg som det ble en kamp om oppmerksomheten til Statoil og resten av gruppa. Jeg ble egoistisk og prøvde å få svar på mest mulig av spørsmålene til den del oppgaven jeg hadde mest tilhørighet til.

Andreas

Vi hadde dårlig tid, og trengte svar på mange viktige spørsmål. Dessverre klarte ikke gruppa å samle seg, og diskusjonen var lite målrettet. Det overrasket meg at Axel ofte tok kontroll over diskusjonen, og ledet den i forskjellige retninger, ettersom han kanskje burde latt andre føre samtalen. Jeg prøvde å bryte gjennom mot slutten av møtet, og vi fikk i alle fall svar på noen av spørsmålene våre.

Axel

Jeg tok på meg noe av skylda for det dårlige møtet med Statoil, og forklarte at jeg har en tendens til å prate litt mye, men at jeg fremover skal forsøke å begrense meg. Andreas gjorde det helt klart at han var enig i dette, og det tilspisset seg i noe jeg etter hvert

opplevde som et personangrep. Det var jo tross alt om hvordan jeg var som person dette handlet om. Jeg husker en stund at jeg tenkte: "Uff, han her liker meg virkelig ikke. Jaja, det får være hans problem." Jeg bet det i meg og lot stormen fare over. Jeg har tidligere blitt fortalt at jeg kan være litt konfliktsky.

Trine

Jeg hadde ingen forståelse for at en utenforstående, Kristin, skulle komme inn og sette spørsmål ved gruppesamarbeidet og i det hele tatt gruppesammensetningen. Gruppesammensetningen var ikke et frivillig valg og jeg var irritert og frustrert over at hun kunne sitte der og stille så nedbrytende spørsmål, og være så kritisk til vår positive holdning til akkurat det. Det var ingen muligheter til å forklare seg eller å forsvare seg og all tilbakemelding ble snudd om til noe negativt. Resultatet ble at hele klassen, som vanligvis ikke hadde noen problemer med å svare på spørsmål, forholdt deg taus. Når ingen lenger ville uttale seg eller svare på spørsmål ble "avhøret" brutt. Det som var roten til problemer for gruppen, var å få nok fakta på bordet til å starte og jobbe med selve simuleringen. Kristin klarte å poengtere mangel på kommunikasjon når dette ble pirket på. Andreas kunne ikke forstå hva det var som var problemet til simuleringsgruppen ettersom de var så godt i gang med sin del. Vi samlet oss i gruppen etter at vit.assen var ferdig og hjelpassistent Tom gikk runden mellom gruppene og ga oss en gruppetilbakemelding denne dagen. Inntrykket hans var at her var det tre sterke fremtredende personer og to mer tilbakeholdne. Vi var enige om at han ikke tok feil i den konklusjonen.

Videre under samtalen innad i gruppen følte jeg meg urettferdig behandlet og hakket på av Andreas. Han mente at hele ansvaret mitt under møtet med Torgeir Lund skulle ligge på meg. Jeg ble målløs. Han hadde kanskje all rett til å mene det, men jeg tenkte som så at om det var ønsket så skulle det ha blitt avklart før turen. På et tidspunkt fikk jeg en følelse av at det var min feil at utbyttet av Statoilbesøket var lik null, og jeg ble fortvilet. Støtte fra Torbjørn og Axel hjalp, men i ettertid trakk jeg meg litt mer tilbake og ble mer forsiktig og tilbakeholden

Gruppa

LIFO-test

Alle var spent på LIFO testen og lurte veldig på hva utfalle ville bli.

”Jeg lurte veldig på hva resultatet ville bli kanskje litt redd for å få et utfall som sier du er en drittsekk”(Torbjørn).

Han snakker da for alle av oss. Gruppen satt i en litt sårbar situasjon og hadde mer det Lumdsen og Lumdsen beskriver som et defensivt kommunikasjonsklima⁸.

Noe som kan være litt farlig med slike tester er at de ofte kan vektes for tungt. Det er ikke alltid de stemmer hundre prosent og det er ikke alltid ting forklares best ut ifra teorien rundt forskjellige tester. Vår gruppe kan ha hatt for mye fokus på denne testen. Plutselig skulle alt forklares ut ifra hvilken rollestil vi hadde. Gruppens ”oppvask” kom rett etter denne testen ble tatt, og det kom svært lite gunstig ut. Mye av det som hadde gått galt ble forklart ut ifra medlemmenes personlige egenskaper og det ble lettere å beskyldte andre gruppemedlemmer. Både Axel og Trine følte dette som personangrep. For at oppvasken skulle bli fullstendig skrev gruppemedlemmene personlig brev til hverandre.

Bergen

I Bergen klarte vi ikke å prestere og samle oss til en gruppe med én stemme utad. Etter at vi hadde definert oppgaven og blitt litt kjent med hverandre stod arbeidet stille. Vi manglet viktig informasjon som vi skulle få fra Statoil. Alt skulle ordne seg under besøket, og når dette ikke skjedde ble vi tatt litt på senga. Forventningene våre var altfor store, og dette var trolig med på å gjøre fallet stort også da vi ikke klarte å prestere. Selv

om Andreas tok kontroll og sa ”Vi har lite tid igjen og må få svar på spørsmålene vi kom for” klarte ikke gruppa å samle seg.

Etter Statoilbesøket kom oppvasken. Første landsbydag etter turen fikk vi besøk av EiT's vitenskapsassistent. Dette besøket var provoserende for noen, og satte i gang en intern konflikt innad i gruppen. Gruppa var ikke fornøyd med hva vi hadde fått ut av Statoilbesøket. Vi hadde brukt for mye av tiden på lite viktige saker, mens vi skulle brukt mer tid på å få skikkelige svar på de forhåndsformulerte spørsmålene. Dette er kanskje en situasjon der gruppa kunne ha prestert bedre ved å ha en leder. Runes fravær hadde også stor innvirkning på hvordan gruppa fungerte. Rune tar stor plass i gruppa, og hans fravær skapte et tomrom som førte til at hele gruppens dynamikk fungerte annerledes. Både Andreas og Torbjørn prater mer når Rune var borte.

Hendelse 5 sett i lys av Tuckmans utviklingskurve

Hendelse 5 er karakteristisk for en overgang mellom tredje og fjerde fase i Tuckmans utviklingskurve.

Teorien forteller at følelsesmessig engasjement ofte preger denne fasen. Interpersonlige forhold defineres, ”territorier” fastsettes og medlemmenes standpunkter og verdier kommer frem. Ofte kan det oppstå konflikter i denne fasen. Det fremkommer gjerne frustrasjon omkring rollene i gruppen, uklare mål og at oppgaven begynner å se mer krevende ut. Det er vanlig å bli mer defensiv og ofte skylde på andre gruppemedlemmer eller veiledere, for feil som har oppstått, samt gi sur feedback. Gruppen kan dele seg inn i subgrupper med felles standpunkt, noe som kan øke konfliktnivået. Det er her viktig å fronte konfliktene for å få frem ulike standpunkt og meninger i gruppen, for å forstå de andres posisjon.

Gruppen går gjerne fra optimistisk start til en følelse av at ”jeg er ikke med”. Tanker om at man er på et galt sammensatt team, at man bedre å jobbe alene og at andre grupper jobber bedre er vanlig. Til slutt reetableres gruppen og blir gjerne bevisst gruppeprosessen. Man begynner å klarlegge hvor og mellom hvem det finnes konflikter.

Ofte avklarer man mål på, hva hver enkelt kan og man er villig til å lære og til å yte. Det utarbeides en realistisk plan.

Igjen beskriver teorien mye av gruppens atferd. Gruppen drev spesielt og pekte finger på hverandre og veiledere for manglende prestasjoner. At gruppen skrev personlige brev til hverandre hjalp medlemmene til å forstå hverandres posisjon, og frontet konflikten på en konstruktiv måte. Dette hjalp trolig gruppen til å reetablere seg og få en ny start.

V Lang arbeidsdag med gruppa

Ramme

Gruppa jobbet samlet for første gang på lenge, og hadde en lang arbeidsdag på 16 timer. Selve skrivingen på prosessrapporten startet nå.

Medlemmene

Axel

Jeg ble lettet over at arbeidet med få prosessrapporten ned på papiret startet. Jeg hadde fra begynnelsen tatt på meg en del av ansvaret for denne da jeg fra tidligere oppgaver har skrevet en prosessrapport. Det var også godt å se at fagrapporten begynte å komme i havn. Vi ble ferdig med simuleringsdelen og så ”lyset i enden av tunnelen”. Vi jobbet godt og effektivt sammen alle samlet. Jeg følte vi hadde det hyggelig, noe som kanskje kom av fremgangen.

Trine

Jeg var glad for at Axel tok tak i hele saken og startet å skrive en innledning. Etter hvert tok Andreas, Rune og jeg over. Rune var veldig opptatt av oppsettet og snakket mye om å skrive en bra rapport. Jeg var enig men klarte ikke helt å se hvordan vi skulle få til å skrive en så bra rapport uten å ha fokusert mye på dette tidligere. Et oppsett ble bygd opp som ble sendt ut til alle, der spesifikke hendelser skulle bli kommentert. Flere

simuleringer ble kjørt denne dagen, mens Axel fikk jobbet mye med økonomien. Dette var den eneste dagen jeg følte vi jobbet effektivt som en hel gruppe, og det føltes utrolig godt når vi gikk hjem for dagen. For første gang følte jeg også at forholdet mitt til Andreas var blitt bedre ettersom vi hadde jobbet tettere sammen denne dagen enn tidligere.

Andreas

Dette var første gangen gruppa jobbet sammen over en lengre periode. Informasjon og meninger fikk flyte fritt innad i gruppa. Jeg ble imponert over hvor bra alle jobbet. Hvis jeg hadde visst tidligere hvor bra de andre jobbet hadde nok min innstilling vært mye bedre. Det føltes som gruppa jobbet som en enhet, og alle var engasjerte. Det er synd at vi ikke prøvde dette tidligere, og satt hver for oss. Dette har nok begrenset muligheten for å oppmuntre hverandre og dra nytte av hverandres kompetanse. Ipt er nok ikke den beste plassen å jobbe som et team. Trange overfylte datarom i en kjeller er ikke optimalt. De som drev med simulering måtte sitte på datarommet, mens jeg og Rune satt på et annet grupperom. Jeg fikk en følelse av hvor bra det var å jobbe sammen, og hva vi har gått glipp av som gruppe.

Rune:

Dette var god dag for gruppa, det var moro å se at måten gruppa arbeidet på gikk i faser gjennom dagen. Fra å være våkne og arbeidsomme, til å bli overtrøtte. Det burde ha vært flere slike dager der gruppa var sammen og jobbet over langer perioder. Dette var første gangen jeg følte jeg kom skikkelig inn på Torbjørn, og så den lunefulle humoren hans. Fin dag der jeg gikk hjem med en god samvittighet.

Torbjørn:

Denne dagen hadde jeg litt småpanikk; det var rett etter påske og jeg mente vi ville slite med å komme i havn. Jeg satte derfor som mål å bli ferdig med simuleringene denne dagen; etter denne skulle ikke noen nye simuleringer kjøres. Dermed satt vi og jobbet langt utover kvelden. Dette var egentlig den første dagen vi jobbet skikkelig sammen, ellers har vi stort sett sittet hver for oss eller i smågrupper. Da jeg gikk hjem følte jeg at vi hadde kommet mye lengre, og at oppgaven ikke lenger var så umulig å løse.

Gruppa

Gruppen var igjen samlet, etter å ha jobbet atskilt med simulering og topside. Produktiviteten nådde nå nye høyder. Etter mye snakk om å få startet med prosessrapporten, kom vi oss endelig skikkelig i gang. Alle hadde på forhånd skrevet ned en soloanalyse og brev til de andre på gruppen så det var mye å ta tak i. Mye av årsaken til den økte produktiviteten kan ha mye å gjøre med at gruppen startet på en ny del, og på den måten fikk en form for ny start. Det var en del alle hadde gått og tenkt på, og det var på forhånd skrevet ned mange tanker og mye materiale gruppen kunne jobbe med. Da gruppemedlemmene så framgangen smittet dette også over på fagrapporten.

Hendelse 6 sett i lys av Tuckmans utviklingskurve

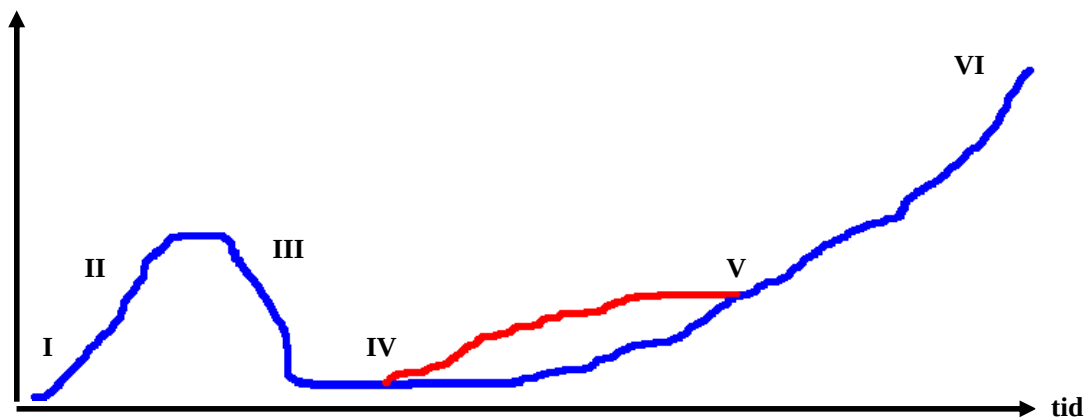
Hendelse 6 er karakteristisk for overgang til femte fase i Tuckmans utviklingskurve. Gruppen går fra å være et kollektiv av individer til team med felles mål. Målet for oppgaven er blitt enda klarere. Følelsen av enhet begynner å oppstå, og teamtilhørigheten er blitt sterkere. En kultur innad i gruppen begynner å ta form. Gruppen har etablert normer og grunnregler for samarbeid, sosiale relasjoner er utviklet og medlemmene føler gruppetilhørighet. Engasjement og kreativitet preger gruppemedlemmene og de deler nå mer åpent følelser og meninger. Noe av grunnen til denne nye åpenheten er at vi sammen jobbet med prosessrapporten på denne tiden.

Siste fase i Tuckmans utviklingskurve

Det er i denne fasen teamet virkelig begynner å prestere. Teammedlemmene føler seg trygge, stoler på hverandre og frykter ikke lenger uenighet. Man klarer å skille sak og person, og uoverensstemmelser kommer ikke lenger av individers trang til å markere seg. Gruppemedlemmene er nå blitt bevisst hvordan de lærer, team er blitt et middel, ikke et mål og medlemmene viser varme og fellesskap uten krav på noen eierrett.

Dette er en fase gruppen aldri klarte å nå. Dette kan være fordi vi hadde begrenset tid til å utvikle teamet. Vi lærte ikke viktigheten av åpen kommunikasjon mellom gruppemedlemmene, og ble ikke klar over våre svakheter som team og som enkeltpersoner før vi begynte å jobbe med denne rapporten.

Gruppens forløp kan til slutt beskrives med følgende graf:



Vi valgte å tegne en graf for hver faglige undergruppe mens gruppen var delt. Topside, med Rune og Andreas i rødt, og simulering, med Trine Torbjørn og Axel i blått. Det kommer tydelig frem av kurven at delingen var ugunstig for teamprosessen. Gruppen utviklet seg lite som team mens vi hadde denne inndelingen. Hadde vi kunnet gjøre det på nytt hadde vi trolig ikke foretatt denne delingen.

Vurdering av prosess i forhold til teamkontrakt

Gruppen skrev en teamkontrakt tredje dagen.

Teamkontrakten er delt inn i Målspørsmål, Rollespørsmål, Prosedyrespørsmål og Interpersonlige spørsmål på bakgrunn av MRPI- modellen. Når man nå skal analysere gruppens atferd opp mot teamkontrakten tas utgangspunkt i den samme inndelingen.

Målspørsmål

Vi hadde en veldig klar målsetning som gruppen etter beste evne har forøkt å opprettholde. Gruppen var ambisiøse, vi ønsket å ende med beste karakter. Dette var et konkret mål. Gruppa har levert en fagrapport som alle er fornøyd med, og har totalt sett overholdt målet. Et annet mål var at alle i gruppen skulle ha mulighet til å bidra med sin faglige bakgrunn. Dette målet har blitt overholdt gjennom hele oppgaven.

Rollespørsmål

Rollespørsmålene i teamkontrakten går på hvordan gruppen forholder seg til ulike roller som leder, ordstyrer og sekretær. En klarere definert ansvarsdeling kunne vært en fordel her da ingen fikk et direkte ansvar for at det skulle oppneves en koordinator. Behovet for ordstyrer var tydeligst under Statoilbesøket, men generelt lyttet alle til det de andre sa og ventet på sin tur til å snakke. Det vi har erfart gjennom prosessen er at vi er avhengig av at noen roller er til stede i gruppen mer enn andre. Det gjelder spesielt administratorrollen og kritikerrollen. Vi hadde hatt behov for en administrator for å sørge for koordinering av arbeidet mellom de to subgruppene. Andreas, Torbjørn og Trine inntok kritikerrollen ved flere anledninger og sørget for at det hele tiden ble satt spørsmålstegn ved det vi kom frem til. Dette var spesielt nyttig ved oppbygging av rapportene, og under valg av løsninger innenfor de to subgruppene.

Prosedyrespørsmål

Prosedyrespørsmålene identifiserte vi som henholdsvis styring av egen arbeidsmengde, aksept av medlemmer som ikke gjør sin del, beslutningsprosessen og regler rundt kommunikasjon. Vi var klare på at målsetningen vår ikke kunne akseptere enkeltpersoner som ikke gjorde sin del av oppgaven. Oppmøte og bidratt arbeidsmengde har vært veldig bra gjennom hele prosjektet i henhold til kontrakten. Når det gjelder beslutninger, har ikke gruppen hatt noen uenigheter der vi ikke klarte å diskutere oss frem til en løsning. Det mest konkrete var i definisjonen av oppgaven der to medlemmer ønsket å begynne med en annen oppgave enn den vi valgte. Gruppens felles målforståelse om at alle skal kunne bidra med egen kompetanse regjerte, og gruppen kom til enighet. Kommunikasjonen i gruppa har vært preget av at de ekstroverte personene tok mye plass. Derfor fastsatte vi i kontrakten at disse skulle dempe seg, og at de mer introverte skulle forsøke å ta mer ordet.

EiT prosessrapport 2007. Gullfakslandsbyen gruppe 1

Dette var litt vanskelig for særlig Axel, som prater mye i gruppen hvis han er litt usikker på de andre gruppemedlemmene. Vi klarte ikke alltid å følge kontrakten på dette punktet. Dette kom spesielt tydelig frem i Bergen da enkeltpersoner tok kontrollen, og gruppa ikke klarte å samle seg. Kommunikasjonen var på dette tidspunktet dårlig, men da vi mot slutten av oppgaven ba studentassistentene observere kommunikasjonsmønsteret vårt under en statusdiskusjon rundt oppgaven, viste det seg at gruppen hadde en jevn flyt. Alle henvendte seg mer eller mindre til alle. Ingen pratet i munnen på hverandre og alle deltok.

Faren her er selvfølgelig at vi er klar over at vi blir studert, og kanskje forsøker å være ”flinkere” til å kommunisere. Torbjørn nevnte at han pratet mer enn han ellers pleier, og Axel sa at han var mer stille. Assistentene skrev ned følgende punkter de bet seg merke i:

- o Alle følger med når en prater(øyekontakt)
- o Trine startet samtalen
- o Axel litt rolig
- o Rune leder i diskusjonen
- o Axel og Andreas samme rollefordelinger
- o Lite mellom Trine og Rune
- o Lite mellom Andreas og Axel
- o Alle er med ingen detter ut eller kommer i bakgrunnen

Det virket som gruppen nå var flinkere til å kommunisere så vi behandlet ikke dette som et reelt problem lenger. Grunnet til dette kan være at vi hadde større gjensidig respekt etter å ha jobbet sammen (hendelse 6), mer forståelse for hvor viktig hver og en var for prosjektet både som person og kunnskapsmessig.

Interpersonlige spørsmål

Det vi definerte som interpersonlige spørsmål går på dominans i gruppen, hvordan vi skal takle personkonflikter og hvordan vi kan løse problemer. Dominans har i all hovedsak vært utøvet av de ekstroverte personene i gruppa. Personkonflikter og problemer skulle diskuteres åpent med én gang de oppstod. Dette har ført til store konflikter spesielt

mellom Trine og Rune under arbeid med prosessrapporten, og kan muligens forklare hvorfor gruppa aldri kom til den siste fasen i Tuckmans modell.

Lifo- testen

LIFO- testen går ut på at man skal svare på 72 ulike påstander om hvordan man handler i ulike situasjoner. De ulike påstandene skal man gi verdi 1-4 etter hvor sterkt man føler den karakteriserer seg selv. Spørsmålene er lagt opp i bolker med fire utsagn, og man må bruke hele skalaen til å rangere utsagnene. Til slutt regner man ut en verdi som viser hvilken typisk atferdstype man hører under ettersom man er i motgang eller medgang.

Testen skiller mellom fire forskjellige type atferd:

SG (supporting giving):

Støtte/gi etter. Denne personen har som mål å vise deg verdig og være hjelpsom. Dette får han til ved å være prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst og etterstreber kvalitet. Ved overdreven bruk kan personen lett bli utnyttet og gi for lett etter for andre.

CT (controlling taking):

Lede/ ta over. Denne personen har som mål å være kompetent og vil oppnå resultater. Dette får han til ved å være utholdene, initiativrik, handlende og dirigerende. Ved overdreven bruk kan personen bli dominerende og ta over.

CH (conserving holding):

Bevare/holde på. Denne personen er konservativ. Personen er forsiktig og skal ha alt gjort på en riktig måte. Personen er derfor systematisk, analytisk, bevarende og fast. Ved overdreven bruk kan personen risikere å holde igjen og bli for forsiktig.

AD (adapting dealing):

Tilpasse seg/forhandle bort. Dette er personer som har som mål å være en menneskekjenner, og som vil komme overens med andre. Dette får han til ved å være empirisk, taktfull, fleksibel og entusiastisk. Ved overdreven bruk kan personen gå på kompromiss med redeligheten.

Resultater fra LIFO-testen sett i lys av gruppeprosessen

Andreas

I medgangssituasjoner har Andreas en sammensatt atferdstype. Poengene er jevnt fordelt mellom SG, CT og CH. I motgangssituasjonen blir han i følge testen bare CT. Dette har vist seg under møtet med veileder i Bergen og under et møte før ”oppvaskemøte” der han hadde veldig fokus på å løse problemene knyttet til spørsmålene rundt oppgaven, og ga krav på å få svar på konkrete spørsmål. Han konfronterte uenigheter og gjorde forsøk på å rense luften etter det lite informative møtet i Bergen.

Trine

Er veldig sterkt SG i medgang, mens hun i motgang heller over til AD. Hennes atferd som AD kom tydelig fram da gruppen hadde behov for ekstern hjelp.

Axel

Axel er SG i medgangssituasjoner, CT i motgang. Hans rolle som conserving holding, kom sterkest fram når vi hadde diskusjon på hvordan vi skulle skrive prosessrapporten. Uten å regne med særlig assistanse tok han på seg oppgaven med å starte på denne rapporten, samtidig som han gjennom hele samarbeidet også har forsøkt å rense luften for uenigheter med uttalelser som *”Hei, nå må vi se å være litt mer konstruktive”*.

Rune

Rune er CT i både medgangs - og motgangssituasjoner. Dette har kommet tydelig fram gjennom hele semesteret. Han har fokusert veldig på å løse faglige problemer ved

personlige anstrengelser, og har på egenhånd gått løs på egne ideer uten å regne med noen hjelp fra resterende gruppemedlemmer.

Torbjørn

Testen viste CH i medgangs - og motgangssituasjoner. Dette har vist seg i anledninger som ved oppgavevalget der han hele tiden klarte å holde roen og bruke fornuft i tillegg som han holdt fast ved egne standpunkter. Han var lenge avventende med å uttale seg men brukte fakta og kom med forslag til løsninger når diskusjonen roet seg. Da vi arbeidet med simuleringen siste dagen håndterte han den stressede situasjonen med å systematisere det som skulle gjøres og ved å oppføre seg rolig.

Erfaringer

Rune

Mine erfaringer med EiT har vært positive både faglig og prosessmessig. Jeg hadde hørt mye negativt om EiT men bestemte meg for å satse både faglig og gruppemessig, noe jeg føler jeg har fått mye igjen for. Det er spesielt tilbakemelding jeg har fått fra gruppen gjennom brev og skjemaer som har vært mest nyttig for min egen del. Også LIFO testen, med tiltak på hvordan en kan styre kommunikasjonen /atferden slik at en jobber mer effektivt sammen med andre har vært nyttig og har blitt mer bevist på hvilken rolle jeg tar i en gruppe. Dette er noen jeg kommer til å ta med meg videre når jeg kommer ut i jobb

Andreas

Arbeidet med EiT har vært lærerikt på flere måter. Det har vært en nyttig erfaring å jobbe med et helt nytt fagfelt, sammen med fire andre studenter som har helt annen kompetanse enn meg selv. Jeg har lært mye om, og blitt mer bevist på hvordan andre mennesker ser meg i en arbeidssituasjon. Det er noen av mine handlingsmønster som jeg har lært mer om, og som jeg vil prøve å kontrollere i fremtiden. Jeg tenker da spesielt på at jeg har en tendens til å ta kontroll, og kreve raske (men kanskje ikke like gjennomtenkte løsninger) når gruppa blir utsatt for press. Jeg har også en tendens til å trekke raske konklusjoner om andre i gruppa, slik som jeg gjorde med Axel i begynnelsen av prosjektet. Jeg har blitt mer bevisst på dette gjennom arbeidet med EiT. Jeg har lært mye om de ulike fasene en gruppe går gjennom. Gruppa hadde for dårlig kommunikasjon, spesielt i begynnelsen. I framtiden vil jeg prøve å være litt mindre forsiktig i måten jeg snakker med medarbeidere. Det er viktig å være tydelig, og avklare problemer så fort som mulig.

Torbjørn

Selv om jeg gikk inn i EiT med blandede følelser, har erfaringen vært stort sett positiv. Jeg har lært mye om et hittil ukjent fagfelt og fått innføring i metoder og verktøy som kan brukes for å effektivisere gruppearbeid. Spesielt det å bli mer bevisst på intern kommunikasjon og hvor viktig dette er for å få teamet til å fungere. Selv har jeg kanskje vært litt for anonym og tilbaketrukket, og vil i framtiden prøve å komme med mine meninger oftere enn jeg har gjort.

Trine

EiT har gjort meg mer bevisst på hvordan jeg takler medgang og motgang. Dette gjennom LIFO-testen og tilbakemeldinger fra de andre gruppemedlemmene. Jeg har fått et bedre bilde av hvordan andre ser på meg som person, både i faglig sammenheng og utenom. Det har vært en positiv læringsprosess der jeg har lært mye om hvordan man kan bruke diverse verktøy for å løse problemer innad i gruppen.

Jeg var kanskje for rask til å fokusere på problemer i starten, og jeg innser at en mer positiv holdning vil være et bedre utgangspunkt for å løse en oppgave, og ikke minst gi et bedre inntrykk av meg selv. At god kommunikasjon er viktig, er ikke noe nytt, men jeg har innsett at kommunikasjonen ikke nødvendigvis er så god som man tror. Jeg kommer til å tenke mer over dette videre i arbeidssammenheng, og jeg vil prøve å bli mer bevisst på hvordan jeg selv uttrykker meg overfor andre.

Axel

Etter EiT sitter jeg igjen med en rekke nye erfaringer. Jeg hadde forholdsvis god innsikt i hvordan jeg fungerer i et team fra før da vi jobber en del med slikt på indøk, men nytt for meg var tilbakemeldingene på hvordan de andre opplever meg i teamet. Som et ekstrovert relasjonsorientert menneske er jeg klar over at jeg av og til kan prate litt vel mye, men hvordan dette var med på å skape fordommer eller irritasjon var nytt for meg. ?Kjenn deg selv? sier uttrykket, men det er en forskjell på å kjenne seg selv, kjenne andre og hvordan de opplever deg. Folk er forskjellige og reagerer forskjellig på samme oppførsel. Jeg lærte derfor mye av å jobbe med mennesker som var veldig forskjellige fra meg, og de jeg vanligvis tilbringer tid med.

Det er sjelden folk er så direkte til et teammedlem som vi har vært her. Jeg har sett at dette har positive og negative sider på team relasjonene. Man får vite hvor man står, men jeg har opplevd at det likevel er utsagn gruppen er best tjent med at man holder for seg selv.

Oppsummering

Det vi har lært gjennom samarbeidet på Gullfaks, er at mye kan forandre seg gjennom en prosess, noe som kan føre til at man må endre måte å tenke og jobbe på.

Vi har i tillegg blitt mer bevisstgjort på hvor viktig det er å ha en åpen og ærlig kommunikasjon, og å bruke verktøy tidlig for å løse de konflikter som eventuelt oppstår. En slik konfliktløsning ville i vårt tilfelle ha påskyndet teamprosessen. Gjennom flere år med gruppearbeid på NTNU har vi lært å løse gruppeprosjekt med å fordele arbeidsoppgaver, for så å sette sammen et produkt til slutt. Vi har ikke klart å frigjøre oss fra denne måten å jobbe på.

Mange av våre kommunikasjonsproblemer kunne vært løst hvis vi hadde fulgt teamkontrakten bedre, og hatt de kunnskapene vi i ettertid har fått gjennom arbeidet med denne rapporten. Vi burde også ha lagt forholdene mer til rette for å utvikle et team, og burde ha jobbet i samme rom istedenfor å dele oss opp. Vi hadde utviklet oss mer som team hvis vi hadde hatt en mer åpen og ærlig innstilling fra starten.

Grappa kom aldri frem til den siste fasen i Tuckmans utviklingskurve, men arbeidet med EiT har forhåpentligvis gitt oss et bedre grunnlag for å bli en del av et team i fremtiden.

Kilder

- ¹ Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63, 384-399
- ² Tuckman, B. og Jensen M. (1977) Stages of small group development revisited, *Group and organizational studies*, 2, s 419 – 427
- ³ Whyte, W.F. (1984) *Learning from from the field*. Newbury park: Sage
- ⁴ Allan Pease ”*Kroppsspråk*” Anans forlag 1993
- ⁵ Morten Levin og Monica Rolfsen (2004) *Arbeid i team*, Fagbokforlaget AS
- ⁶ Irwin Janis, (1972) *Victims of group think*, Boston: Houghton Mifflin.
- ⁷ Parks C. og L. N. Sanna (1999) *Group performance and interaction*. Boulder, CO: Westview.
- ⁸ Lumdsen G. og Lumdsen D. (1997) *Communication on groups and teams*. Belmont, CA: Wadsworth