

Eksperter i team

Gullfakslandsbyen 2007

Prosessrapport

Gruppe 2

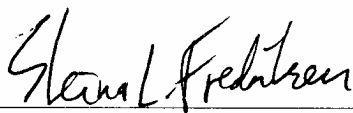
Stine Albertsen
Anders Rønning Devik
Steinar Lieng Fredriksen
Torstein Tønnessen

Forord

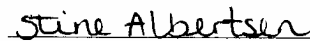
Denne rapporten er utarbeidet i faget TPG 4851 Eksperter i Team som er et tverrfaglig prosjekt ved NTNU. Arbeidet er gjennomført i vårsemesteret 2007 og inneholder analyse av teamets utvikling i løpet av denne perioden.

Vi vil rette en takk til John Kleppe og Jan Ivar Jensen ved Institutt for petroleumsteknologi ved NTNU, og læringsassistentene Hilde Berg og Tom Runar Buljo for tilbakemeldinger og veiledning underveis i prosessen.

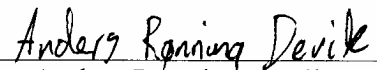
Trondheim 09.05.07



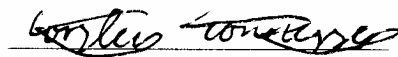
Steinar Lieng Fredriksen



Stine Albertsen



Anders Rønning Devik



Torstein Tønnessen

Sammendrag

I denne oppgaven har fire studenter fra fire forskjellige teknologi-retninger jobbet sammen for å løse en oppgave for Statoil. Gjennom semesteret har vi brukt konkrete tiltak som gruppekontrakt og 360-graders tilbakemeldingsrunde for å bedre samarbeidet i gruppa. Mot slutten har vi brukt ”Forming-Storming-Norming-Performing” modellen som utgangspunkt for å diskutere gruppas utvikling.

Vi mener at gruppa har vært lite i ”Storming”-fasen, og har prøvd å bruke tilbakemeldingsrunden og de forskjellige testene vi har tatt for å finne årsaker til dette. SPGR-testen indikerer blant annet at rollemønsteret i gruppa har holdt seg konstant, noe som tyder på at vi ikke har hatt konflikter i gruppa. Vi har hatt en ekstern oppgavestiller med klare føringer på hvordan oppgaven skulle løses, og vi tror vi unngikk en del uenigheter på grunn av dette.

Vi har basert samarbeidet på å ta avgjørelser ved å komme til konsensus, og har ikke opplevd noen problemer med dette. Alle medlemmene har uttalt at gruppekontrakt og 360-graders tilbakemeldingsrunde har vært nyttige tiltak. Vi synes også at prosessen har bidratt til å gjøre oss alle mer bevisste på hvilke roller som vi foretrekker å ha i et team, og hva slags atferd vi ofte viser i samarbeid med andre.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	ii
Sammendrag.....	iii
Innholdsfortegnelse.....	iv
Figurliste.....	v
Vedlegg.....	vi
1 Innledning.....	1
1.1 Målsetning.....	1
1.2 Rapportens struktur.....	1
2 Presentasjon av gruppens medlemmer.....	2
2.1.1 Studenten fra Petroleumsteknologi.....	2
2.1.2 Studenten fra Teknisk kybernetikk.....	2
2.1.3 Studenten fra Industriell økonomi og Teknologiledelse.....	3
2.1.4 Studenten fra Industriell matematikk.....	3
3 Faser i arbeidet.....	4
3.1 Forming, storming, norming, performing.....	4
3.1.1 Forming.....	4
3.1.2 Storming.....	4
3.1.3 Norming.....	4
3.1.4 Performing.....	4
3.2 MRPI.....	5
3.2.1 Mål.....	5
3.2.2 Roller.....	5
3.2.3 Prosedyrer.....	5
3.2.4 Interpersonlige forhold.....	6
3.3 360-Graders tilbakemelding.....	6
3.4 Analyse av teamets utvikling.....	6
3.4.1 Forming.....	6
3.4.2 Storming.....	7
3.4.3 Norming.....	8
3.4.4 Performing.....	9
3.5 Fokus på prosess.....	9
3.6 Vurdering av valg av metoder.....	10
4 SPGR.....	11
4.1 Teorien bak SPGR.....	11
4.1.1 Kontroll.....	11
4.1.2 Omsorg.....	11
4.1.3 Opposisjon.....	12
4.1.4 Avhengighet.....	12
4.1.5 Forklaring til SPGR-diagrammet.....	12
4.2 Resultater fra SPGR-testen.....	13
4.3 Gjenspeiler testresultatet seg i prosessen?.....	14
5 LIFO.....	15
5.1 Teorien bak LIFO.....	15
5.1.1 Supporting Giving.....	15
5.1.2 Controlling Taking.....	15
5.1.3 Conserving Holding.....	15
5.1.4 Adaptive Dealing.....	16
5.2 Resultater fra LIFO-testen.....	16
5.3 Gjenspeiler testresultatet seg i prosessen?.....	17

5.3.1	Supporting Giving	17
5.3.2	Controlling Taking	17
5.3.3	Conserving Holding	17
5.3.4	Adaptive Dealing.....	17
5.3.5	Stemmer dette med resultatene?.....	17
6	DISC.....	19
6.1	Teorien bak DISC.....	19
6.1.1	Nyskapingsorientert	19
6.1.2	Resultatorientert	19
6.1.3	Kvalitetsorientert.....	19
6.1.4	Relasjonsorientert.....	19
6.2	Resultater fra DISC-testen	20
6.3	Gjenspeiler testresultatet seg i prosessen?	20
7	Personlige kommentarer til testene	21
7.1	Anders	21
7.1.1	SPGR-testen	21
7.1.2	LIFO-testen	21
7.1.3	DISC-testen	21
7.2	Torstein.....	21
7.2.1	SPGR-testen	21
7.2.2	LIFO-testen	22
7.2.3	DISC-testen	22
7.3	Stine.....	22
7.3.1	SPGR-testen	22
7.3.2	LIFO-testen	23
7.3.3	DISC-testen	23
7.4	Steinar.....	23
7.4.1	SPGR-testen	23
7.4.2	LIFO-testen	24
7.4.3	DISC-testen	24
7.5	Vurdering av valg av tester	24
8	Individuelle betraktninger	25
8.1.1	Anders	25
8.1.2	Torstein.....	25
8.1.3	Stine.....	26
8.1.4	Steinar.....	27
9	Konklusjon	28
10	Litteraturliste	29

Figurliste

Figur 1: Forming, storming, norming, performing.....	5
Figur 2: Kurve med fokus på prosess.....	10
Figur 3: Rollestrukturer i et SPGR-diagram	12
Figur 4: SPGR resultater runde 1 (venstre) og runde 2 (høyre).....	13
Figur 5: Resultater fra LIFO-testen.....	16
Figur 6: Resultater fra DISC-testen.....	20
Figur 7: Resultater fra DISC-testen i tabell.....	20

Vedlegg

1. SPGR runde 1
2. SPGR runde 2
3. Prosesslogg
4. Samarbeidskontrakt
5. 360-graders tilbakemeldingsrunde
6. Utviklingskurver for teamet

1 Innledning

Vi vil i denne oppgaven drøfte det vi har lært om prosessarbeid i forbindelse med faget Eksperter i Team.

1.1 Målsetning

Målet med denne oppgaven er å belyse erfaringene vi har hatt i det tverrfaglige samarbeidet, Eksperter i Team. Vi ønsker å analysere det som har skjedd, og hva vi har lært, både på gruppe og individnivå. Samtidig vil vi analysere hva dette kan skyldes, og hva vi kunne gjort annerledes. Vi ønsker på denne måten å lære av våre erfaringer slik at vi kan bruke disse i senere gruppesamarbeid.

1.2 Rapportens struktur

Vi vil starte oppgaven med å presentere gruppens medlemmer, for på denne måten å belyse medlemmenes ulike faglige bakgrunn, årsakene til at vi ønsket å komme på Gullfakslandsbyen og de ulike forventningene vi hadde til denne prosessen.

Videre vil vi benytte Tuckman og Jensens (1977) teori om at et team utvikler seg gjennom fire faser: forming, storming, norming og performing. Dette for å analysere teamets utvikling, og for å finne ut hvilken fase teamet nådde til slutt. Vi vil analysere de ulike fasene vi gikk igjennom i arbeidet, hva vi faktisk gjorde, om noen hendelser var signifikante, hva vi kunne ha gjort annerledes og hva vi lærte av dette.

Etter dette vil vi gå igjennom de ulike testene vi har tatt for å belyse hvordan teamet har utviklet seg i løpet av prosessen, hvilke roller medlemmene i teamet tar, og hvordan dette kan ha påvirket gruppesamarbeidet. Teammedlemmene vil også gi individuelle kommentarer til resultatene av testene.

Gruppemedlemmene vil hver for seg fortelle hvordan de synes prosessen har vært. Før vi til slutt vil konkludere med hva vi lærte, hva vi tror er grunnen til at ting ble som de ble, hva vi synes vi gjorde riktig, hva vi gjorde galt, og hva vi ville gjort annerledes.

2 Presentasjon av gruppens medlemmer

Det å sette sammen et tverrfaglig team er spesielt krevende og spennende, nettopp fordi svært ulike fagpersoner skal arbeide sammen over tid, med forskjellige syn på kunnskap, arbeidsform og krav til hva sannhet og gyldige argumenter er. (Levin & Rolfsen, 2004)

Vi vil her gi en kort presentasjon av gruppens medlemmer. Det vi ønsker å belyse er medlemmenes forskjellige faglige bakgrunn, hvorfor vi ønsket å jobbe ved Gullfakslandsbyen, hvilke forventninger vi hadde til teamprosessen og hva vi følte vi hadde å bidra med i denne prosessen, både faglig- og på prosessnivå.

2.1.1 Studenten fra Petroleumsteknologi

Jeg går Petroleumsteknologi der jeg har valgt fordypning innen produksjon.

Jeg hadde helst sett at jeg kom til en landsby som ikke var knyttet til mitt fagfelt i veldig stor grad, slik at jeg ikke trengte å ta kontroll over ting. Men jeg følte at jeg måtte sette opp en "relevant" landsby som en av mine fem ønsker. Man kan si at Gullfaks valgte meg mer enn jeg valgte Gullfaks.

Mine forventninger til Eksperter i Team var mest negative. Jeg så på faget som noe tull, og forventet at det skulle bli mye jobb uten at jeg kom til å sitte igjen med noe særlig for innsatsen. Det eneste som jeg trodde at jeg kunne lære noe av, var det å arbeide i grupper. Jeg har ikke jobbet noe særlig i grupper tidligere, så akkurat dette kunne bli lærerikt. Jeg synes også det er spennende å se hvordan folk som går på andre linjer ser på ting i forhold til oss som kommer fra petroleum.

Dette er mitt fagfelt så jeg regner med at det er lagt opp til at jeg kan bidra en del. Dette har jeg ikke så veldig lyst til, og var grunnen til at jeg helst ville ha kommet på en annen landsby.

2.1.2 Studenten fra Teknisk kybernetikk

Jeg har gått fire år på teknisk kybernetikk, hvorav de tre første var felles for alle på linjen. I den obligatoriske delen av studiet fikk jeg et godt grunnlag innenfor felt som reguleringsteknikk, elektronikk, sanntids datateknikk, matematikk og fysikk. I det fjerde året har jeg valgt fordypning i industrielle datasystemer. Jeg har også hatt sommerjobb ved to oljeselskaper, der jeg jobbet med brann- og gassystemet på en plattform (Statoil), og visualisering av geologiske prosesser (Hydro).

Jeg valgte Gullfakslandsbyen på grunn av generell interesse for oljebransjen og fordi det ble sagt av en professor ved mitt institutt at man kunne få oppgaver som var faglig relevant for kybernetikkstudenter. Det siste viste seg i grunnen å være feil, og jeg kommer mer tilbake til det i de individuelle betraktningene. Jeg ønsket også å komme på en landsby der man gjorde en oppgave for en bedrift, da jeg hadde hørt fra flere hold at slike landsbyer var mer lærerike enn andre.

Jeg forventet at arbeidet i Eksperter i Team skulle bære preg av at gruppen hadde medlemmer med forskjellig fagbakgrunn, og at vi ville bli nødt til å lære av hverandre for å kunne løse oppgaven best mulig. Jeg håpet også at jeg skulle havne i en gruppe med noen "Dragvoll-folk", da det kanskje kunne gjort prosessen til noe utenom det vanlige jeg har hatt i andre fag. Jeg har ellers vært godt vant til å jobbe i grupper av varierende størrelse, og ser på gruppearbeid som en god og utfordrende arbeidsform.

Jeg trodde at mine kunnskaper om kybernetikk, herunder reguleringsteknikk og instrumentering/ måleteknikk, skulle bli mest relevant for landsbyen. Ellers ville jeg kunne

bidra med IT-kunnskaper, generell forståelse for prosessteknikk (prosess som i oljeproduksjon, ikke arbeid i team) og kunnskaper om modellering og simulering av fysiske prosesser.

2.1.3 Studenten fra Industriell økonomi og Teknologiledelse

Min faglige bakgrunn er fra linjen for Industriell økonomi og Teknologiledelse hvor jeg har valgt fordypning innen organisasjon og ledelse. Jeg har en bred faglig bakgrunn med både økonomi, data og ledelse.

Grunnen til at jeg ønsket å jobbe ved Gullfakslandsbyen var at jeg hadde lyst til å lære mer om oljeproduksjon da jeg synes dette er et spennende tema. Jeg hadde også hørt fra eldre studenter at dette var en spennende, lærerik og utfordrede landsby.

Forventningene jeg hadde til teamprosessen i dette faget bestod av spenning knyttet til hvordan det skulle bli å jobbe med studenter med en annen faglig bakgrunn enn meg selv, i tillegg til at noen kanskje ikke hadde så mye erfaringer med å jobbe i team fra tidligere. Jeg var forberedt på at dette kunne bli både utfordrende og lærerikt. Det er jo alltid spennende å jobbe med nye mennesker.

Jeg var i utgangspunktet usikker på hva jeg kunne bidra med faglig sett her, men regnet ikke med at dette skulle bli et problem, da jeg liker å lære og å sette meg inn i nye ting. På prosessnivå føler jeg at jeg har en del erfaring og kunnskap på området, da jeg både har en god del erfaring med å jobbe i team fra tidligere, i tillegg til at jeg har lært en del om teamprosesser i ulike ledelsesfag. Jeg synes dette er et spennende tema, og jeg liker å jobbe i team.

2.1.4 Studenten fra Industriell matematikk

Min faglige bakgrunn er fra studieretningen Industriell matematikk. Her har man en bred bakgrunn fra matematikk og i stor grad også fra fysikk. Jeg har valgt å fordype meg i fagfeltet statistikk, samtidig som jeg vil knytte dette opp mot finans i forbindelse med prosjekt- og diplomoppgave.

Da jeg skulle velge landsby i forbindelse med Eksperter i Team var jeg først og fremst interessert i å være på en landsby der jeg kunne bruke noe av min tekniske kompetanse. Jeg så på Gullfakslandsbyen som en av de få landsbyene der jeg kunne gjøre dette. Videre trakk det klart opp at Statoil stod bak denne landsbyen, og at noen vil ha interesse av resultatene våre.

Jeg hadde ikke så god kjennskap til olje- og gassindustrien på forhånd. Jeg anså denne landsbyen for gi meg mulighet til gjøre noe med dette. Jeg synes dette er nyttig å ha bakgrunnskunnskap om da det er en viktig industri for Norge, og fordi jeg kan komme borti dette i en jobbsituasjon senere.

Jeg hadde store forventninger til prosessen i dette kurset, ettersom jeg anså denne landsbyen for å være meget seriøs, og så for meg at personene jeg skulle komme til å jobbe sammen med ville være motiverte og interesserte i å få så mye som mulig ut av dette kurset. Jeg har svært liten erfaring med å arbeide i grupper med ukjente personer fra ulike fagområder, og var meget spent på hvordan nettopp det ville arte seg. Jeg anså dette som en forsmak på hva som vil vente meg i arbeidslivet senere, da jeg antar man vil komme opp i liknende situasjoner da.

Jeg håpet jeg kunne bidra med min kompetanse fra min bakgrunn som statistiker, eller i det minste at jeg kunne benytte noe av min matematiske kompetanse. Jeg var usikker på hvilken måte jeg ville kunne benytte meg av denne kompetansen på, men var interessert i å prøve å få formulert oppgaven på en måte som muliggjorde dette.

3 Faser i arbeidet

Poenget med å lage og benytte seg av slike teorier er å hjelpe medlemmene i et team til å forstå hva som skjer dem imellom, og hvordan dette kan løses (Levin & Rolfesen, 2004). Vi har benyttet teorien "Forming, storming, norming, performing" til å analysere teamets utvikling. Vi vil først se på denne teorien og andre teorier vi har brukt underveis i teamprosessen, før vi analyserer teamets utvikling gjennom disse fire fasene.

3.1 Forming, storming, norming, performing

Tuckman og Jensen (1977) utviklet en modell som er inndelt i fire faser. Denne modellen søker å forklare hvorfor det tar tid for en gruppe å utvikle seg til å bli produktiv. Vi ønsker å bruke denne modellen til å se på hvordan teamet utviklet seg gjennom prosessen, og for å finne ut på hvilket nivå gruppa befant seg i til slutt. Grunnen til at vi valgte å bruke akkurat denne modellen, var at ett av teammedlemmene hadde kjennskap til den fra tidligere, og mente dette kunne være et passende verktøy for å analysere gruppas utvikling.

Vi vil her se på hva som kjennetegner de fire fasene. Analysen av teamets utvikling vil vi gå nærmere inn på i kapittel 3.4, *Analyse av teamets utvikling*.

3.1.1 Forming

Forming-fasen omhandler den delen av arbeidet der medlemmene blir kjent med hverandre og teamet dannes. Teamets mandat blir avklart og mål satt. Hver og én orienterer seg om de andre og gir en presentasjon av seg selv, slik at teamets resurser blir klarlagt. Denne første fasen dreier seg først og fremst om informasjonsinnhenting. (Levin & Rolfesen, 2004)

3.1.2 Storming

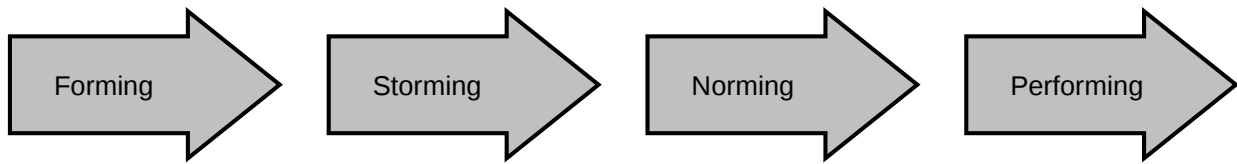
Storming-fasen er preget av følelsesmessig engasjement. Medlemmene vurderer sin posisjon i forhold til hverandre, og hver enkelt ønsker å markere sitt "territorium". Standpunkter blir tatt, man kartlegger hva de enkelte står for, og hvilke verdier de har. Det kan ofte oppstå konflikter i denne fasen. Det kan være frustrasjon rundt rollene i gruppen, målene oppleves som uklare, man begynner å innse at oppgaven er mer krevende enn man hadde trodd på forhånd, og man kan reagere med å bli usikker og defensiv eller å skyld på andre i teamet. Selv om slike konflikter kan føles ubehagelige, er de ifølge denne teorien nødvendige fordi man får frem at det er ulike standpunkter og meninger i gruppa, og dermed får man en dypere forståelse for de andres posisjon. Ofte følges konflikten av økt samhörighet etterpå. (Levin & Rolfesen, 2004)

3.1.3 Norming

I norming-fasen begynner følelsen av enhet å oppstå, og teamtilhörigheten har blitt sterkere. Ofte er det slik på dette tidspunktet at enighetstrangen er så sterk, at man glatter over uenigheter og problemer. Det viktigste er idyll og harmoni. Det er viktig for gruppen å vise at de er bedre enn andre grupper, og de utvikler en sterk identitet og følelse av å mestre oppgaven. Gruppen har utviklet noen grunnregler eller normer for samarbeid, og det har blitt utviklet sosiale relasjoner som gjør at man føler gruppetilhörighet. (Levin & Rolfesen, 2004)

3.1.4 Performing

I performing-fasen begynner teamet virkelig å prestere resultater. Teamet har overlevd uoverensstemmelser og eventuelle krisetilløp. Teammedlemme føler seg såpass trygge at de stoler på hverandre og ikke lengre er redde for uenigheter. Uenigheter baserer seg på sak, ikke på trang til å markere seg. Enighet oppstår ikke fordi man har en overdreven trang til å glatte over uoverensstemmelser og skape harmoni, men fordi klimaet er slik at man ser et felles mål i en best mulig problemløsning. Det er først nå at det egentlige samarbeidet og problemløsningen kan starte. (Levin & Rolfesen, 2004)



Figur 1: Forming, storming, norming, performing

Det er viktig å huske på at det ikke er en automatisk utvikling fra en fase til den neste. Ikke alle team når den siste fasen. Å utvikle et team krever bevisst og målrettet arbeid over tid.

3.2 MRPI

Ved utarbeidelsen av teamkontrakten benyttet vi Kolb et al. (1986) sin MRPI-modell. Formålet med modellen er å avklare fire viktige momenter for teamet; mål (M), roller (R), prosedyrer (P) og interpersonlige forhold (I). Grunnen til at vi brukte denne modellen, var at den virket hensiktsmessig da vi bestemte oss for å skrive samarbeidskontrakt.

Vi vil her se på hvorfor teorien mener disse fire faktorene er viktige å avklare i et team. Vi vil i kapittel 3.4, *Analyse av teamets utvikling*, gå nærmere inn på teamkontrakten som vi skrev, hva vi valgte å legge vekt på og hvorfor.

3.2.1 Mål

Det er flere grunner til at det er viktig for et team å definere felles mål. For det første er godt definerte mål nødvendig for å oppnå gode resultater. For det andre kan man ikke vite hvordan man ligger an hvis man ikke vet hvor man skal. Dessuten har forskning på grupper vist at klare mål hjelper teamet til å bedre sine prestasjoner. Mål som er spesifikke og vanskelige resulterer i høyere ytelse enn det vage, ikke-kvalitative mål gjør. Generelt setter folk mer pris på utfordrende, realistiske og spesifikke mål, sammenlignet med enkle, umulige eller uspesifiserte mål. (Lawson & Shen, 1998)

Men for at målene skal få den ønskede effekten er det viktig at målene er definert på en slik måte at teamet i ettertid kan vurdere om de er nådd eller ikke. Gode mål kjennetegnes ved at de er realistiske, ambisiøse, klare, utvetydige og målbare, slik at alle medlemmene har den samme forståelsen av dem. (Levin & Rolfsen, 2004)

3.2.2 Roller

Det er viktig at rollene i teamet avklares eksplisitt i starten, slik at det ikke oppstår uklarhet eller uenighet rundt dette senere. Det er særlig tre faktorer som er med på å forme rollene. Det er avhengig av hvilke forventinger man selv har, hva som blir forventet fra de andre, og hva slags oppgave som skal utføres. (Levin & Rolfsen, 2004)

3.2.3 Prosedyrer

Prosedyrer er regler, normer og rutiner for hvordan teamprosessene skal fungere. Å velge prosedyre er å finne ut hvordan man skal drive det praktiske teamarbeidet fra dag til dag. Dette kan være å finne svar på blant annet hvordan teamet skal ta avgjørelser, hvordan arbeidsoppgaver skal fordeles, hvordan vi skal dele informasjon, hvordan teamet skal takle eventuelle konflikter og hvordan vi skal tilkalle hjelp utenfra. Ved å på forhånd avklare hvordan ulike situasjoner skal håndteres, får gruppa bedre tid til å fokusere på selve oppgaven. (Levin & Rolfsen, 2004)

3.2.4 Interpersonlige forhold

Et team fungerer ikke godt uten at det sosiale klimaet er godt. Så enkelt og så vanskelig er det. Den grad av tillit, støtte, respekt og avslappethet som man har seg imellom, vil virke vesentlig inn på innsatsen til teamet. De interpersonlige forholdene er i veldig stor grad påvirket av hvordan teamet har løst punktene ovenfor. Dersom teamet opplever de interpersonlige forholdene som problematiske, kan ofte endringer i mål, roller eller prosedyrer bedre forholdene. (Levin & Rolfsen, 2004)

3.3 360-Graders tilbakemelding

En 360-graders tilbakemelding er basert på en systematisk innsamling av data om et individs eller en gruppes ytelse fra alle som er berørt av ytelsen. Alle de berørte gir uttrykk for det hver enkelt av dem oppfatter som hans eller hennes ytelse og atferd. Tilbakemeldingen er meget spesifikk og atferdsorientert og er ment å være multidimensjonal og prosessorientert. (Grimsø, 2001) På denne måten får man mangfoldig informasjon om hvordan vedkommende fungerer i alle deler av prosessen, heller enn kun å få tilbakemelding fra overordnede om hvordan han synes vedkommende fungerer. Dette både føles som mer rettferdig, samt gir et riktigere bilde av hvordan vedkommende virkelig fungerer. (Jackson & Schuler, 2000)

Vi valgte å gjøre en 360-graders tilbakemeldingsrunde ca halvveis i prosessen for at alle medlemmene skulle få tilbakemeldinger fra alle de andre om hvordan de følte at de fungerte i teamet. Grunnen til at vi gjorde dette var at vi trodde dette kunne være en bra måte å gi hverandre tilbakemeldinger på. Samtidig kunne dette være en mulighet for å heve takhøyden i teamet ytterligere, samt å gjøre det naturlig å gi hverandre tilbakemeldinger underveis, positive så vel som negative. Vi går nærmere inn på resultatene dette gav i kapittel 3.4, *Analyse av teamets utvikling*.

3.4 Analyse av teamets utvikling

Vi vil her bruke Tuckman og Jensens (1977) fire faser modell som utgangspunkt for å beskrive gruppens utvikling gjennom prosessen.

Hendelsene vi refererer til gjennom oppgaven er beskrevet i prosessloggen som gruppa i fellesskap har skrevet gjennom prosessen. Jackson & Schuler (2000) mener at alle som skal være med på å vurdere eller gi tilbakemeldinger til teamet bør skrive jevnlig logg som registrerer både dårlig og god, oppførsel, og hendelser som er relevante for gruppens prestasjoner. Vi har tatt dette i betraktning og synes det har vært lettere å analysere prosessen ved hjelp av denne loggen. Det vi imidlertid innser i ettertid at vi trolig ville ha fått mer "krydder" i rapporten hvis vi heller hadde skrevet individuelle logger. Det er naturlig å tro at den enkelts vurderinger av andre teammedlemmer og signifikante hendelser lettere ville ha kommet til uttrykk på denne måten. Prosessloggen i sin helhet finnes i vedlegg 3.

3.4.1 Forming

Vi mener teamet gikk gjennom forming-fasen de to-tre første gangene vi møttes. Fokuset på dette tidspunktet var å bli kjent med hverandre, og den første dagen arrangerte læringsassistentene en del øvelser som fokuserte på dette. Vi måtte blant annet fortelle om oss selv, våre interesser, vår faglige kompetanse og våre sterke og svake sider. Vi skulle også fortelle om forventningene vi hadde til faget i tillegg til å fortelle hvorfor vi ønsket å komme på Gullfakslandsbyen. Gruppa tok selv initiativ til å snakke om hvor mye medlemmene ønsket og forventet å måtte jobbe med faget, samt hvordan vi var vant til å jobbe i grupper.

Vi tror vi unngikk uoverensstemmelser underveis i prosessen ettersom vi fikk kartlagt mange av disse forventningene allerede den første dagen. Dette underbygges av Levin og Rolfsen

(2004) som påpeker at noen av de typiske startvanskene for et team nettopp er at teamet ikke kartlegger medlemmenes forventninger godt nok, at felles mål ikke klargjøres, samt at det er mangel på en felles definisjon av problemet eller oppgaven som skal løses.

I tillegg til de mer tradisjonelle ”bli kjent”-aktivitetene dro landsbyen på bowling og gokart den første dagen. Vi følte at de fleste var litt reserverte, men Stine tok ansvar for å holde konversasjonen i gang. Vi følte at disse sosiale aktivitetene bidro til at det ble lettere å lære hverandre å kjenne, og lettere å diskutere med hverandre på et tidlig stadium. Vi er i ettertid fornøyde med at vi måtte gjøre såpass mye sammen allerede fra starten av, og synes at dette var en god start på gruppeprosessen. I tillegg var alle disse aktivitetene med på å gi oss noe å snakke om senere.

Ved vårt andre møte ble oppgavene vi kunne velge mellom presentert, og vi måtte diskutere oss frem til hva vi ønsket å gjøre. Vi synes valget gikk greit og var interessert i at alle skulle ha et ønske om å jobbe med den samme oppgaven, og at alle skulle få mulighet til å bruke noe av sin faglige bakgrunn. Vi diskuterte godt sammen, og alle fikk komme med sin mening. Beslutningen ble tatt ved hjelp av konsensus, noe vi er glade for i ettertid. Vi tror det er lettere å motivere folk til å jobbe, og til å ta i et ekstra tak hvis de selv ønsker å jobbe med den aktuelle oppgaven.

Vi tror imidlertid at en større valgfrihet i utforming av oppgaven kunne ha ført til uenighet, da flere ville ha forsøkt å vinkle oppgaven inn mot sitt fagfelt. Vi tror også at dette har vært en av grunnene til at det har vært lite uenighet underveis i prosessen. Diskusjonene dreide seg heller om hvordan vi skulle løse selve oppgaven, og dette klarte vi alltid å bli enige om.

Den tredje dagen diskuterte vi oppgaven, samt laget en prosjektbeskrivelse. Vi mener at vi på dette tidspunktet nærmet oss slutten på forming-fasen da vi både hadde blitt kjent med hverandre, og bestemt oss for hvilken oppgave vi skulle skrive.

3.4.2 Storming

Vi sitter igjen med følelsen av at vi har vært svært lite inne i storming-fasen i den forstand at vi ikke har opplevd konflikter eller usikkerhet rundt rollene i teamet. For oss har det i hovedsak dreid seg om avklaring av mål, regler og roller. Vi vil si at tiltakene vi har gjort er mye av årsaken til at vi ikke har opplevd konflikter, da det ikke har vært usikkerhet rundt disse faktorene. Vi inntok denne fasen rett etter forming-fasen, men klarer ikke å trekke et klart skille for når vi forlot storming-fasen.

Helt i starten av prosessen snakket vi om hvordan vi var vant til å jobbe i grupper og om vi skulle ha en leder i gruppa. Stine hadde erfaringer med at det kunne være lurt å ha en leder. Det var litt diskusjon rundt dette i gruppa, men det ble ikke tatt noe standpunkt til denne problemstillingen før vi skrev samarbeidskontrakt.

På vårt sjuende møte skulle gruppa vurdere et skjema med påstander som vi hadde fått utdelt av læringsassistentene. Ut ifra disse vurderingene fant vi ut at vi var klare for å få avklart mål, roller og regler i teamet. Vi bestemte oss derfor for å skrive en samarbeidskontrakt. Vi valgte fortsatt å ikke utnevne noen leder, men heller å skille Stine og Steinar fra hverandre, som gjennom LIFO-testen hadde vist at kunne være kontrolltagende, på hver sin gruppe, for å unngå potensielle konflikter. Vi valgte å utnevne Torstein som den som skulle ta tak i og løse eventuelle konflikter i gruppa, da vi så for oss at disse i tilfellet kunne oppstå mellom Stine og Steinar. Vi kommer nærmere inn på LIFO-testen, resultatene den gav og hvordan den gjenspeiler seg i gruppeprosessen i kapittel 5, *LIFO-testen*. Samarbeidskontrakten har vi lagt ved i vedlegg 4.

Vi mener i ettertid at det var lurt å skrive en samarbeidskontrakt, da gruppens mål, roller og regler ble avklart i fellesskap. Dette støttes av Levin & Rolfsen (2004) som mener det er lurt å avklare roller og regler i starten av samarbeidet. De sier at normene i et team utvikler seg over tid og tilpasses etter hvert som medlemmene tilpasser sin oppførsel til de andre teammedlemmene. Istedenfor å overlate all normdannelse til tilfeldighetene er det en god idé å bli enige om noen grunnleggende kjøreregler for teamet. Grupper fungerer betydelig bedre hvis noen retningslinjer for oppgaveutføring og for sosial samhandling blir drøftet åpent og eksplisitt i startfasen.

Som Kolb et al. (1986) sin MRPI-modell påpeker, kan teamet gå tilbake til, og se på, eller endre avgjørelser som de har tatt i forhold til mål, roller og prosedyrer, dersom de opplever problemer med de interpersonlige forholdene. Vi tror vi unngikk problemer med dette nettopp fordi vi avklarte disse punktene såpass tidlig i prosessen. Etter vår mening har diskusjonen vi hadde rundt utformingen av samarbeidskontrakten vært avgjørende for at samarbeidet i gruppa har fungert såpass godt som det har gjort. Vi har ikke hatt behov for å studere samarbeidskontrakten for å løse noen konflikter, men har gjennom hele prosessen tatt beslutninger ved hjelp av konsensus, slik vi angav i kontrakten.

Som et forsøk på å heve takhøyden i gruppa gjennomførte vi halvveis i prosessen en 360-graders tilbakemeldingsrunde. Ingen av gruppas medlemmer ble overrasket over tilbakemeldingene som de fikk fra de andre personene i gruppa, og dette førte ikke til noen form for konflikt. Vi håpet ved å gjøre dette, at det skulle bli lettere å gi hverandre positive og negative tilbakemeldinger underveis videre i prosessen. På denne måten vil vi kunne øke gruppas prestasjoner på sikt og utnytte den enkelte sterke sider på en enda bedre måte. Resultatene fra tilbakemeldingene ligger i vedlegg 5.

Vi føler i ettertid at det var positivt at vi fikk ytret meningene våre om hverandre gjennom disse tilbakemeldingene, men vi vet ikke om dette tiltaket har gjort at vi har blitt flinkere til å uoppfordret gjøre dette underveis. Det hadde sannsynligvis vært sunt å ha et jevnere fokus på dette underveis. Vi kunne hatt ytterligere en runde senere i prosessen for å følge opp og se om det hadde blitt gjort forbedringer, og for å gjøre det til en naturlig del av samarbeidet å gi hverandre tilbakemeldinger. Dette tiltaket tror vi at hjalp oss til å være bevisst i forhold til potensielle konflikter, og hjalp oss med å unngå disse. Vi antar at medlemmene ytret det som de hadde på hjertet. Derfor synes vi at vi har hatt klima for å ta diskusjoner i gruppen, noe vi også har gjort. Dette har imidlertid ikke har ført til noen store konflikter.

Vi hadde også et møte med læringsassistentene underveis, der de gav oss tilbakemelding på hvordan de opplevde at vi oppførte oss i teamet, og hvilke roller de mente hver av oss inntok. Vi mener dette, samt resultatene fra LIFO-testen, SPGR-testen og tilbakemeldingene fra 360-graders tilbakemeldingsrunden, var med på å gjøre oss bevisste på hvilke roller vi tok i teamet. Testene kommer vi tilbake til senere i oppgaven.

Vi sitter igjen med en følelse av at vi har opplevd svært få konflikter, og tror at dette kan skyldes at vi har forsøkt å unngå konflikter underveis i prosessen, gjennom forhåndsreglene som vi har tatt. Vi mener at vi har gjort en del viktige grep for å få gruppa til å fungere godt underveis, men innser at det hadde vært sunt både for gruppedynamikken og for samarbeidet videre om vi hadde vært lengre inne i denne fasen.

3.4.3 Norming

Vi synes at vi relativt tidlig i prosessen inntok norming-fasen. Vi opplevde tidlig teamtilhørighet og var opptatt av hvordan vi lå an i forhold til de andre gruppene. Som vi

nevnte tidligere, ser vi ikke et klart skille for når vi var inne i storming- og norming-fasene, og tror egentlig at vi gikk gjennom disse fasene om hverandre.

Vi mener at teamet viste norming-oppførsel ved at vi underveis i prosessen var mer opptatt av hvordan vi lå an i forhold til de andre gruppene, enn hvordan vi lå an i forhold til vår egen tidsplan. Vi lå tidlig i prosessen godt an i forhold til de andre gruppene og snakket en del om dette innad i gruppa, og var tilfredse med vår egen fremgang. Det var ikke før etter at vi plutselig lå bak de andre gruppene i progresjon at vi fikk mer fokus på egen fremdrift.

Gruppa har fra starten av vært opptatt av idyll og harmoni innad, noe som også kan være litt av grunnen til at vi ikke var så sterkt inne i storming-fasen. Vi kan ikke si med sikkerhet om dette førte til at vi glattet over potensielle uenigheter eller konflikter, men det kan være naturlig å tro at dette kan være en av grunnene til at vi ikke opplevde noen konflikter.

En annen hendelse som underbygger dette var da landsbyen fikk besøk av Kristin fra Eksperter i Team-ledelsen. Hun tok for seg noen av gruppene og stilte kritiske spørsmål angående prosessen og forholdet gruppemedlemmene imellom. Vi følte ikke vi som gruppe var klare for dette, da vi ikke var kommet skikkelig i gang med oppgaven, og heller ikke hadde lært hverandre å kjenne godt nok. Istedenfor å ønske potensiell kritikk velkommen og bruke dette videre i prosessen, håpet vi at hun ikke ville snakke med oss. Vi innser i ettertid at dette heller kunne ha kommet av at vi ville beholde harmonien i gruppa og ikke visste hvordan vi eventuelt skulle takle de kritiske spørsmålene eller påstandene. Det hadde selvsagt vært sunt for teamets utvikling om hun hadde røsket opp i problemer vi selv ikke så, hvis de var tilstede.

Et annet aspekt som kan være interessant å diskutere, er at gruppa alltid har kommet til enighet når vi har hatt diskusjoner. Vi har tatt alle avgjørelser ved konsensus, noe som kan være vanskelig når fire ganske forskjellige personer med forskjellig faglig bakgrunn skal bli enige. Dette kan skyldes enighetstrang eller frykt for konflikt i gruppa, eller at vi ikke har sterkt nok eierskap til oppgaven, og derfor ikke har orket å ta store diskusjoner rundt noe vi egentlig ikke har vært opptatte av utfallet av. Det blir uansett lett å anta at noe av grunnen til at vi ikke har opplevd noen store konflikter, er at vi har forsøkt å glatte over disse hvis det har vært tilløp til noen.

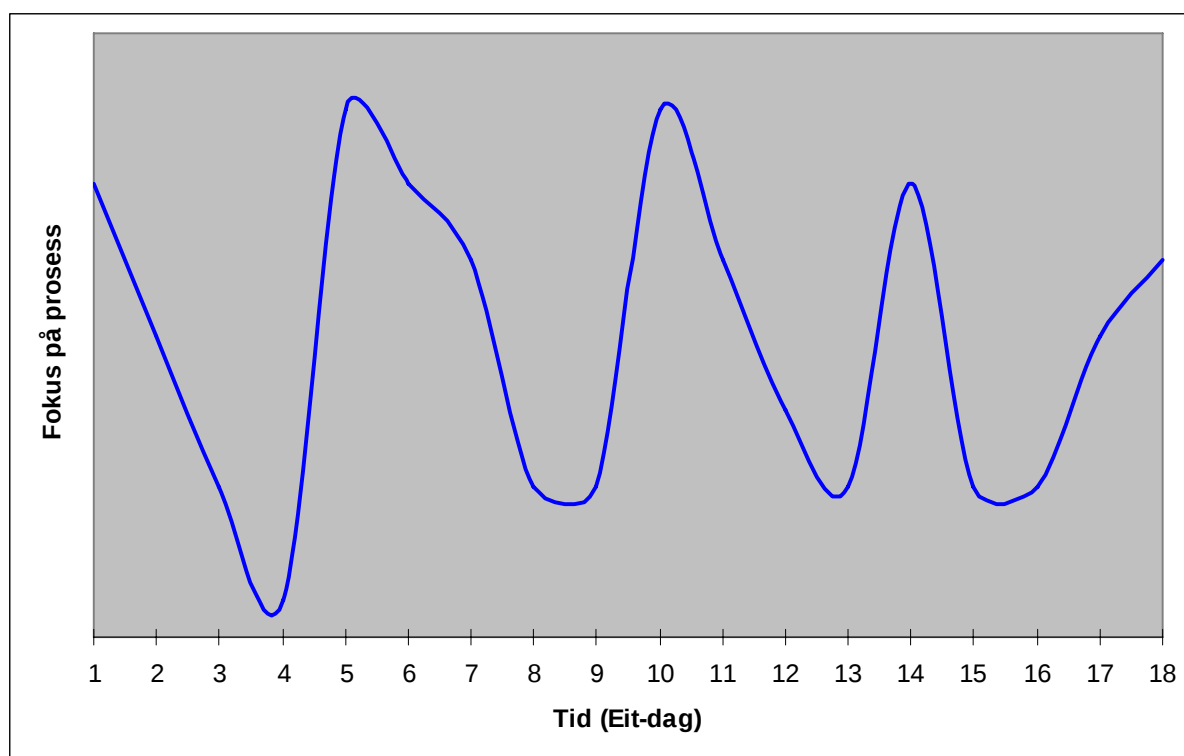
3.4.4 Performing

Vi mener at gruppa aldri nådde performing-fasen. Dette tror vi i all hovedsak skyldes to faktorer. For det første opplevde gruppa altfor lite uenighet og meningsbryting i storming-fasen til å komme styrket ut av denne. Som en konsekvens av dette ville gruppa trenge mye tid for å nå performing-fasen, og for å prestere optimalt sammen, noe vi ikke hadde.

3.5 Fokus på prosess

Vi har valgt å ta utgangspunkt i Tuckmans læringskurve som presenteres i Eksperter i Team (2007), for å gjøre egne vurderinger av hvordan vi mener utviklingen av, og fokus på prosess, økonomi og simulering har vært underveis i samarbeidet. Vi har gjort egne tilpasninger med utgangspunkt i denne modellen.

Vi ser i figur 2 hvordan gruppa mener at vi har fokusert på prosessen underveis. Våre vurderinger av den faglige ytelsen, spesielt med fokus på simuleringsdelen av oppgaven ligger i vedlegg 6. Der ligger også vurderingen av hvordan utviklingen for den økonomiske analysen har vært. Det bør nevnes at fremgangen for den økonomiske analysen har vært avhengig av simuleringsarbeidet, da man er avhengig av resultatene fra simuleringene for å kunne foreta de økonomiske vurderingene som vi var interessert i.



Figur 2: Kurve med fokus på prosess

Vi ser av kurven at fokuset på prosessen i gruppa har svingt en god del gjennom prosessen. Vi tror at dette kommer av at Gullfakslandsbyen er en faglig krevende landsby, og at fokuset derfor sklir lett fra prosess til fag når gruppa har mye å gjøre.

De ulike toppene representerer perioder hvor vi har tatt ekstra tak, og tatt tester eller diskutert hvordan vi har opplevd prosessen. En kan lese mer om disse hendelsene i vedlegg 3, prosesslogg. Vi mener at det er verdt å merke seg at gruppa aldri nådde et bunnivå i fokus på prosess, da vi relativt jevnlig har skrevet prosesslogg og begynte tidlig å jobbe med prosessrapporten.

3.6 Vurdering av valg av metoder

Vi synes Tuckman og Jensens (1977) fire faser modell har vært til god hjelp ved analysen av gruppens fremgang, og hvordan samarbeidet har endret seg i løpet av prosessen. Vi synes også at det var lurt å avklare roller, mål og prosedyrer ved å skrive en samarbeidskontrakt tidlig i prosessen. Vi tror at dette har gjort sitt til at vi har unngått konflikter på grunn av uklarheter rundt dette underveis. Å gi hverandre tilbakemeldinger ved å gjennomføre en 360-graders tilbakemeldingsrunde synes vi også var lurt, fordi vi tror at dette gjorde det lettere for medlemmene å si hva de faktisk mente. I tillegg tror vi at vi unngikk at uenigheter ikke kom frem i lyset og skapte uenigheter. Det eneste som vi ville ha gjort annerledes var å følge opp at bemerkningene som ble gitt under tilbakemeldingsrunden ble gjort noe med. I tillegg ville vi gjennomført denne runden en eller to ganger senere i prosessen, for å gjøre det å gi hverandre tilbakemeldinger enda mer naturlig, og ved å forbedre oss kunne vi ha utnyttet gruppas potesial i enda større grad.

4 SPGR

Systematizing the Person Group Relation (SPGR) modellen ble utviklet av Skårdal & Sjøvold i 1984. SPGR bygger på enkeltmenneskers vurdering av seg selv, sine arbeidsgrupper eller sin organisasjon. SPGR er en helhetlig teori om hvordan atferd og relasjoner utvikles i grupper og organisasjoner og benyttes daglig både av forskere, konsulenter, ledere og prestasjonsgrupper i flere deler av verden. (www.spgr.no)

Grappa valgte selv å kontakte Endre Sjøvold for å få ta SPGR-testen. Vi ønsket å ta testen for å få systematiske data som grunnlag for analyse av hvordan grappa fungerer, og hvilke roller de ulike medlemmene tar. Vi har gjennomført SPGR-testen to ganger for å se hvordan rollene våre og gruppedynamikken har endret seg i løpet av samarbeidet. Første gang vi gjennomførte testen var etter ni uker, altså ca halvveis i prosessen. Den andre gangen var etter 15 uker, helt i slutfasen. Vi valgte å vente litt med å ta testen første gang, slik at grappa skulle få satt seg, og for at medlemmene skulle ha dannet seg en mening om hvilke roller de selv og de andre grupped medlemmene oftest tar.

Hensikten med å kartlegge en gruppes rollestruktur er ikke å sette merkelapp på aktørene, men å få et bilde av det potensial for forbedring som ligger i grappas dynamikk. Grappas struktur etableres i et samspill mellom hva som er funksjonelt i forhold til omgivelsenes krav og enkeltindividers krav om behov for mestring og bekreftelse. (Sjøvold, 2006)

4.1 Teorien bak SPGR

Vi vil her beskrive nærmere de fire grunnleggende gruppefunksjonene som analysen baserer seg på, samt forklare hvordan en skal tolke et SPGR- diagram. Resultatene, og analysen av testen vi tok, går vi nærmere inn på i kapittel 4.2, *Resultater fra SPGR-testen*.

- Kontroll Målrettet oppgaveløsning, handlekraft og autoritet
- Omsorg Ivaretagenhet, sosial åpenhet og kreativitet
- Opposisjon Kritikk, konkurranse og provokasjon
- Avhengighet Lojalitet, konformitet og aksept

I tillegg brukes to indikatorer for å vurdere grappas robusthet og fleksibilitet. De kjennetegnes ved følgende gruppeatferd:

- Synergi Engasjement, empati og samarbeid
- Tilbaketrekning Motløshet, utydelighet og usikkerhet

4.1.1 Kontroll

Kontrollfunksjonen er fremtredende for en gruppe som har aksepterte kjøreregler for sitt arbeid og som har fokus på utførelse og produksjon. Personer som opererer i denne kategorien oppleves ofte som lite fleksible regelryttere. De er overdrevent opptatt av systematikk og ”korrekte” måter å utføre oppgaver på. Å se med humor på ting som ikke gikk slik de skulle, er ikke disse personenes styrke. (Sjøvold, 2006)

4.1.2 Omsorg

Omsorgsfunksjonen er fremtredende når sosiale relasjoner skal etableres og vedlikeholdes. Personer som opererer i denne kategorien oppleves som vennlige, uformelle, åpne og

demokratiske. De gir uttrykk for å betrakte seg selv og andre som likeverdige, viser interesse for andres mening, og balanserer egne bidrag ved å lytte til andre. (Sjøvold, 2006)

4.1.3 Opposisjon

En gruppe som preges av opposisjon, bruker energien på å løse uoverensstemmelser medlemmene imellom. Personer som opererer i denne kategorien viser en klar intoleranse for kontroll, uttrykker motstand mot autoriteter og nekter å innordne seg. De vil derfor ofte betraktes som upålitelige og virker irritable, utålmodige eller motstrebende. (Sjøvold, 2006)

4.1.4 Avhengighet

Avhengighet preger en gruppe som er i ferd med å tilpasse seg et sett med kjøreregler for sitt samspill og samarbeid om en oppgave. Personer som opererer i denne kategorien oppleves som logiske, objektive og analytiske. De konsentrerer seg om oppgaven og problemløsning med en intellektuell tilnærming. De opptrer selvkontrollert og rasjonelt, og oppleves som fornuftige og reflekterte. De legger stor vekt på å få løst oppgaven, og går grundig til verks med å studere informasjon og tilgjengelig bakgrunnsmateriale, dog uten selvstendig initiativ. (Sjøvold, 2006)

4.1.5 Forklaring til SPGR-diagrammet

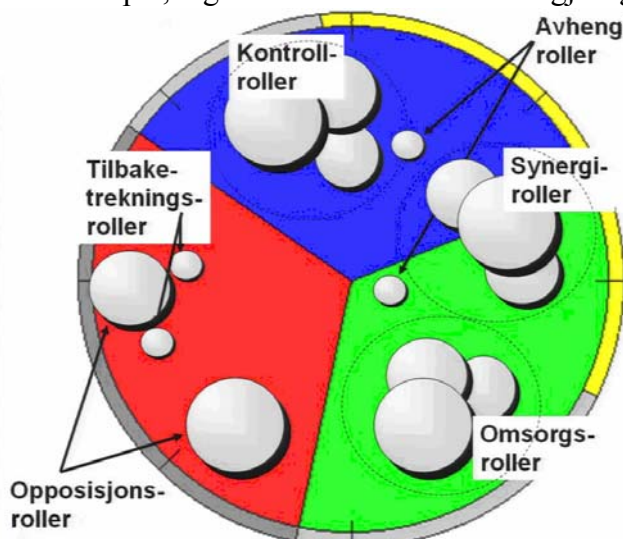
Som vi ser av figuren på neste side er SPGR-diagrammet delt inn i tre sektorer. Den grønne sektoren favner atferden omsorg, den blå sektoren favner atferden kontroll og den røde sirkelen favner atferden opposisjon. Hvordan gruppen som et hele vurderer de ulike gruppemedlemmene uttrykkes ved størrelsen, plasseringen og fargen på sirkelen som representerer det enkelte gruppemedlem. Vi vil her forklare hvordan en skal tolke et SPGR-diagram, men har begrenset oss til punktene som er relevante for å tolke våre resultater.

Jo større sirkelen er, desto mer dominerende er personen i gruppa, jo mer plass tar dette individet og jo mer innflytelse har vedkommende. Jo mindre sirkelen er, jo mer forsiktig er personen, og han kan bli nærmest underkastende hvis sirkelen blir for liten. (www.spgr.no)

Fargen på sirkelen er i tillegg til sirkelens plassering med på å angi vedkommendes atferd og funksjon i gruppen. En gul sirkel indikerer at vedkommende viser mye forskjellig atferd og at han har en fleksibel funksjon i gruppa. En grå sirkel indikerer tilbaketrekningsroller.

Tilbaketrekningsrollene som ligger i den grønne sektoren symboliserer en lojalitet til fellesskapet, og til menneskene som utgjør gruppa. En person som inntar en slik rolle kjennetegnes ved at vedkommende uttrykker en glad mimikk, er fornøyd med å være en del av gruppen, er en positiv støttespiller, men ikke er en aktiv og initiativrik bidragsyter. (www.spgr.no)

De rollene som ligger i balanse mellom to sektorer betegnes som synergiroller. Dette er initiativrike roller, de er oppgaveorienterte, relasjonsorienterte, de er på, de er med. Disse skifter mellom alle rollene, og markeres også med relativt store sirkler. (www.spgr.no)



Figur 3: Rollestrukturer i et SPGR-diagram

Sirkelens plassering i sektoren er også av betydning. Jo lengre ut mot periferien sirklene ligger, jo mer typiske er de for de ulike rollene. Kontrollrollene som heller mot den grønne sektoren er saklige og nøytrale. For omsorgsrollene som heller mot det blå feltet går atferden mot entusiasme. Disse er opptatte av å få med folk, å få ting til å skje, og til å utnytte ressursene i gruppa. (www.spgr.no)

Hvis hele gruppa er samlet i sektoren som avgrenses av den gule delen i diagrammets ytterkant, ligger gruppa i det som betegnes som den effektive sektoren. Dette er positivt for gruppa, da de vil ha et fruktbart og effektivt samarbeid, da alle funksjonene som er nødvendige i ei gruppe er tilstede. Samtidig sliter ikke gruppa med at noen av medlemmene er i opposisjon eller har trukket seg ut av gruppa. De kan i størst mulig grad konsentrere seg om å løse oppgaven. (www.spgr.no)

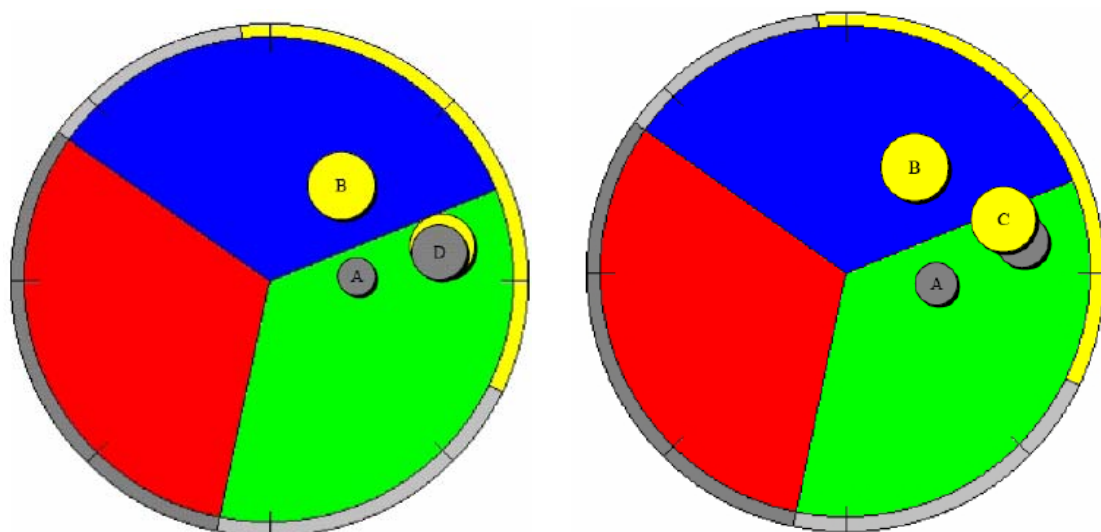
Hver sirkel i diagrammet representerer en persons gjennomsnittlige atferd over tid, og den primære interessen er å vise relasjonene mellom gruppas medlemmer slik at vi får et bilde av gruppas dynamikk. Selv om vi fremstår som om vi har bestemte roller i en gruppe, viser vi et spekter av atferd som støtter også andre funksjoner enn de som tilhører denne rollen. Det er dette faktumet, og ikke minst bevisstheten om dette faktumet, som er nøkkelen til å skape vekst og utvikling i ei gruppe. (Sjøvold, 2006)

4.2 Resultater fra SPGR-testen

Figurene under viser resultatene fra de to testene som gruppas gjennomsnitt. Dette er gjennomsnittet av våre individuelle vurderinger. De individuelle vurderingene kan studeres nærmere i vedlegg 1 og 2 som er resultatene fra henholdsvis første og andre runde av vår SPGR-test.

Som en ser av figur 4 har det ikke skjedd noen markant endring for hvordan vi i teamet oppfatter hverandre fra første til andre vurderingsrunde. Endringene som har skjedd er at Anders tar litt større plass i gruppa, og at Stine har beveget seg mer mot kontrollsektoren. Dette har ført til at mengden av omsorg i gruppa har holdt seg relativt konstant, mens graden av kontroll har blitt noe større.

- Forklaring til figuren → A: Anders B: Steinar C: Stine D: Torstein



Figur 4: SPGR resultater runde 1 (venstre) og runde 2 (høyre)

Resultatet fra testene indikerer at Steinar tar kontroll i gruppa, Stine og Torstein har synergierollene og står for engasjement og lysten til å samarbeide, mens Anders har en avhengighetsrolle. I tillegg har Stine og Steinar relativt store gule sirkler som indikerer at de tar stor plass i gruppa samtidig som de viser mye forskjellig atferd og har en fleksibel funksjon i gruppa. Torstein og Anders har grå sirkler, noe som tyder på at de har tilbaketrekningsroller.

4.3 Gjenspeiler testresultatet seg i prosessen?

Vi kommer her kun til å vurdere gruppas gjennomsnitt, figur 4. Resultatet fra de individuelle vurderingene kan studeres nærmere i vedlegg 1 og 2.

Vi vil si at resultatene fra denne testen stemmer godt overens med prosessen vi har vært igjennom. Dette mener vi fordi gruppa sammen har kommet frem til ganske like resultater når vi har vurdert hvordan gruppa har fungert, og hvilke roller vi har tatt. Noe av dette kommer frem i resultatene fra 360-graders tilbakemeldingsrunden som vi gjennomførte. Disse ligger i vedlegg 5.

Vi er også enige i at det har vært minimale endringer i rollene som ivaretas i teamet i løpet av prosessen, slik resultatet fra testen indikerer. Vi tror dette skyldes at teamet har jobbet jevnt gjennom hele prosessen, og at vi ikke har opplevd hendelser eller konflikter som har ført til endringer for hvordan vi oppfatter hverandre eller de rollene vi inntar i teamet.

Endringene som resultatene indikerer er at Anders tar noe større plass i gruppa nå enn han gjorde tidligere, og at Stine har beveget seg mer mot kontrollsektoren. Torstein og Steinar er relativt uendret både med tanke på roller og plass de tar i gruppa. Vi kan si oss enige i dette, og tror at dette kan skyldes at Anders har fått mer ansvar og blitt mer synlig underveis, både ved at han har fått mer ansvar for utføring av simuleringene og ved at han har blitt mer ”varm i trøya”. Stine på sin side utøvde mer kontroll etterhvert, spesielt med tanke på utforming av rapportene. Dette har ført til at graden av omsorg i gruppa har holdt seg relativt konstant, mens graden av kontroll har blitt litt større. Vi mener dette stemmer for gruppa, da Steinar har utøvd samme grad av kontroll hele tiden, mens Stine har økt sin grad av kontroll. Vi vil ikke si at dette har vært noe problem eller ført til store endringer for gruppa.

Stine og Steinar blir oppfattet som de som tar størst plass i gruppa. De har en relativt fleksibel funksjon i gruppa, og er de som tar mest kontroll. Vi mener dette stemmer med hvordan vi selv har oppfattet teamet. Allerede fra starten av ble det klart at disse foretrakk å ha kontroll og ta styringa i gruppa. Stine var klar for å ta kontrollrollen fra starten av, men trakk seg litt mer tilbake da det ble klart at også Steinar foretrakk denne rollen. Dette, og at rollene i gruppa ble avklart i samarbeidskontrakten, vedlegg 4, kan være noen av årsakene til at gruppa ikke har opplevd konflikt rundt hvem som skal ta kontroll og være leder for gruppa.

Torstein og Anders representeres ved grå sirkler, noe som indikerer at de har tilbaketrekningsroller. Vi tror at de blir oppfattet på denne måten på grunn av at Stine og Steinar tar såpass stor plass i gruppa som de gjør. Det er her viktig å ha i bakhodet det Sjøvold (2006) påpeker, at rollene vi inntar i et team er situasjonsavhengige, og har mindre med vår personlighet å gjøre. Vi tror at dette er tilfelle både for Torstein og Stine, som selv har uttrykt at de tilpasset sin rolle ut ifra hvilke roller de følte ble ivaretatt av andre teammedlemmer.

Vi synes det er verdt å merke seg at mye av grunnen til at Anders får en litt større sirkel ved vår andre vurdering er at Steinar vurderer ham til å ta relativt stor plass i teamet. Se vedlegg 2 for figur av Steinars vurdering. Vi tror grunnen til dette er at Steinar har et annet inntrykk av

Anders enn de andre teammedlemmene etter at de har jobbet sammen med simuleringsdelen av oppgaven.

Vi vil komme nærmere tilbake til hva hver enkelt synes om sine egne testresultater i kapittel 7, *Personlige kommentarer til testene*.

5 LIFO

Life Orientations- metoden (LIFO) bygger på anvendt samfunnsvitenskap og fremmer individuell og organisasjonsmessig produktivitet (Atkins et al. 2004). Metoden ble utviklet av Dr. Stuart Atkins og Dr. Elias Porter i 1967, og kom som et resultat av etterspørsel etter organisasjonsutviklingsverktøy. (www.lifo.org.au)

5.1 Teorien bak LIFO

I følge LIFO- metoden finnes det bare fire grunnleggende måter å betrakte problemer og mennesker på. Disse er Supporting Giving (SG), Controlling Taking (CT), Conserving Holding (CH) og Adaptive Dealing (AD).

Vi fikk tilbud om å ta denne testen av landsbyledelsen, noe vi veldig gjerne ville gjøre. Vi skal her se på hva som kjennersegner de fire kategoriene som en kan havne innenfor. Resultatene og analysen av testen kommer vi tilbake til i kapittel 5.2, *Resultater fra LIFO-testen*.

5.1.1 Supporting Giving

- Filosofi "Dersom jeg viser meg verdig ved å arbeide hardt og etterstrebe kvalitet, vil de gode ting i livet komme til meg."
"Jeg verdsetter kvalitet."
- Mål Vis meg verdighet. Vær hjelpsom. Ha et høyt verdisyn.
- Sterke sider Prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst, etterstreber kvalitet, dedikert
- Svake sider Ved for mye support kan en risikere å glemme seg selv

5.1.2 Controlling Taking

- Filosofi "Hvis jeg kan oppnå resultater ved å være kompetent og gripe muligheter, vil de gode ting i livet bli tilgjengelige for meg."
"Jeg verdsetter handling."
- Mål Vær kompetent. Oppnå resultater.
- Sterke sider Utholdende, initiativrik, handlekraftig, dirigerende, målrettet, styrende, iherdig
- Svake sider Ved for mye bruk kan en ta for mye kontroll

5.1.3 Conserving Holding

- Filosofi "Hvis jeg tenker før jeg handler og gjør det beste ut av det jeg har, kan jeg øke tilgangen på de gode ting i livet."
"Jeg verdsetter fornuft."
- Mål Vær forsiktig. Få det til riktig.
- Sterke sider Systematisk, analytisk, bevarende, fast, kritisk, hardnakket

- Svake sider Ved for mye bruk kommer en ikke videre

5.1.4 Adaptive Dealing

- Filosofi ”Hvis jeg gleder andre og dekker deres behov først kan jeg oppnå de gode ting i livet, slik jeg ønsker meg det.”
”Jeg verdsetter harmoni.”
- Mål Vær en menneskekjenner. Kom overens med folk.
- Sterke sider Empatisk, taktfull, fleksibel, entusiastisk, harmonisk, oppmerksom
- Svake sider Ved for mye bruk kan en bli konfliktsky og gå med på ting en egentlig ikke ønsker

Gruppen gjennomførte LIFO-testen 14. februar, på det som var gruppens sjette møte. Vi vil først gjengi hvordan de ulike gruppe-medlemmene scorete, før vi vurderer om vi synes resultatet har gjenspeilet seg i løpet av teamprosessen.

5.2 Resultater fra LIFO-testen

LIFO-testen angir hvilken stil en person foretrekker i normale og i stressede situasjoner. Den eller de stilene som en scorer høyest på, angir en persons foretrukne stil(er). En person kan ha fra en til fire foretrukne stiler. Vi ser nedenfor at vi har opp til to stiler hver. Dette kommer av at differansen mellom stilen med høyest score og de andre som skal telle som foretrukne stiler maks kan være på tre poeng. Hvis en person scorer under 17 poeng på en stil, tyder dette på at personen benytter denne stilen for lite, en såkalt ”blindspot”. Mens hvis en scorer høyere enn 30 poeng på en stil, tyder dette på at personen overdriver bruken av denne stilen.

Foretrukket stil i medgangssituasjoner:					Foretrukket stil i motgangssituasjoner:				
	SG	CT	CH	AD		SG	CT	CH	AD
Anders	24	15	28	23		31	11	21	27
Torstein	29	17	17	27		21	14	27	28
Stine	27	19	19	25		19	29	18	24
Steinar	17	30	28	15		14	33	22	21

Figur 5: Resultater fra LIFO-testen

Som vi ser av resultatene har Anders en ”blindspot” på Controlling Taking i det vi kaller ”normal”-situasjoner. Testen indikerer at dette er en stil som Anders benytter for lite. Steinar har derimot en ”blindspot” på Adaptive Dealing i normalsituasjoner, noe som tyder på at dette kan være en stil som han bruker for lite i forhold til de andre. Det er ingen av gruppe-medlemmene som har overdreven bruk av noen av stilene i normalsituasjoner ifølge testen.

I stressituasjoner har Anders og Torstein en ”blindspot” på Controlling Taking, mens Steinar bruker Supporting Giving for lite og Controlling Taking for mye. Dette kan by på utfordringer i stressituasjoner da Steinar går mot Taking og vil ta for mye kontroll samtidig som Stine også har foretrukket stil på Controlling Taking. Anders og Torstein vil ikke ta kontroll, og en ser her en fare for at de kan bli overkjørt av Steinar og Stine som vil ta full kontroll i teamet.

5.3 Gjenspeiler testresultatet seg i prosessen?

For å angi om vi synes disse resultatene gjenspeiler seg i prosessen, satte vi oss ned og vurderte hvilke av gruppemedlemmene som har benyttet de ulike atferdsstilene i løpet av prosessen. Dette for å se om det stemmer overens med det en kan forvente av testresultatene.

5.3.1 Supporting Giving

Vi mener at Stine har vist bruk av atferdsstilen Supporting Giving. Dette har kommet frem ved at hun har hatt et overordnet fokus helt fra starten av. Hun tok tidlig ansvar for å komme i gang med både prosess- og fagrapport. Hun har på denne måten vist frem at hun er både dedikert og ansvarsbevisst.

5.3.2 Controlling Taking

Vi mener at både Stine og Steinar har vist bruk av atferdsstilen Controlling Taking. For Stine kom dette spesielt frem ved de første møtene, da hun tok mye kontroll og initiativ i gruppa. Senere kom det frem ved at hun tok mye initiativ rundt prosess- og fagrapporten, og hun har underveis i hele prosessen hatt fokus på å få ting gjort.

For Steinar har dette kommet frem ved at han ofte setter agendaen og passer på at ting blir gjort, som for eksempel å skrive prosesslogg. Steinar og Anders stod for simuleringsdelen av oppgaven, og på denne gruppa var Steinar svært sentral og tok de fleste avgjørelsene.

Disse meningene fikk vi bekreftet av læringsassistentene, som i en vurdering de hadde gjort av oss, fortalte at de hadde observert at Stine tok mest kontroll i begynnelsen, men at Steinar tok mer kontroll etter hvert.

5.3.3 Conserving Holding

Vi mener Steinar har vist bruk av atferdsstilen Conserving Holding. Dette kommer frem ved at han har vært svært kritisk og analytisk gjennom hele arbeidet. Han har brukt mye tid på å analysere resultatene som vi har fått underveis, og vært kritisk til disse slik at vi har kunnet gjøre beslutninger på best mulig måte.

5.3.4 Adaptive Dealing

Vi mener både Stine, Torstein og Anders har vist bruk av atferdsstilen Adaptive Dealing. For Stine kommer dette frem ved at hun har vært svært entusiastisk gjennom hele prosessen, og da særlig i løpet av de første dagene. Den generelle oppfatningen blant gruppemedlemmene er at Torstein og Anders har utøvet denne atferdsstilen gjennom hele prosessen. Dette fordi de har en harmonisk atferdsstil, er opptatt av trivsel i gruppa og er enkle å komme overens med.

5.3.5 Stemmer dette med resultatene?

Etter å ha gjort denne vurderingen sitter vi igjen med en følelse av at det er vanskelig å vurdere atferden til de to gruppemedlemmene som vi i SPGR-testen kom frem til at tok minst plass i gruppa, Anders og Torstein. Dette kommer nok av at deres atferd ikke blir like fremtredende og tydelig siden Steinar og Stine tar såpass stor plass i gruppa. Vi innser selvsagt at resultatene fra LIFO-testen er generelle og kun gir en indikator på hvordan man normalt vil opptre i en gruppesituasjon.

Vi har kun valgt å analysere hvordan vi synes resultatene fra ”normalsitasjonene” stemmer med slik vi har opplevd gruppemedlemmene i denne prosessen. Vi ser at fordelingen av atferdsstiler slik vi har vurdert det ikke stemmer helt overens med slik vi har opplevd prosessen. Et eksempel på dette er at Anders i testen scorer høyt på Conserving Holding, en atferdsstil som vi ikke synes at han har benyttet i denne prosessen. Dette har kommet frem ved at han selv har uttalt at han ikke vil ha ansvar for å ta vare på for eksempel papirer, siden han ikke

holder orden på ting. Han har også uttalt at han ikke ønsker ansvar generelt, og vi mener derfor at denne atferdsstilen ikke passer for ham slik vi kjenner ham.

Vi synes at det er viktig å påpeke at vi som gruppe kan ha blitt påvirket underveis i prosessen av at vi fikk disse testresultatene tidlig i prosessen. Som vi forteller om i prosessloggen (vedlegg 3), la vi disse resultatene til grunn da vi bestemte oss for å dele gruppa i to. Vi valgte å sette Steinar og Stine på hver sin gruppe da disse var de to som ifølge testen kunne komme til å ta mest kontroll. Steinar har Controlling Taking som foretrukket stil uansett situasjon, mens Stine hadde Controlling Taking som foretrukket stil i stressituasjoner. Vi mente dette var en måte å være føre var på, og en løsning for å unngå potensielle konflikter i gruppa. Om dette var sunt for gruppeprosessen er vanskelig å si i ettertid. Men vi innser at vi kanskje ville ha fått flere konflikter, mer meningsbrytning, og en mer spennende prosess dersom disse to hadde jobbet tettere sammen.

Vi er enige i at testen bør tas tidlig i prosessen, slik at resultatet ikke farges av denne spesifikke prosessen. Men vi mener resultatene ikke burde ha vært offentliggjort før mot slutten av prosessen, for å unngå at prosessen påvirkes av disse. Sjøvold (2006) advarer mot å kategorisere medlemmer av en ny gruppe ved hjelp av individualiserte tester, noe LIFO-testen kan anses for å være. Dette fordi det kan føre til en felles forestilling om at det enkelte medlem er slik testen tilsier, og kan på denne måten derfor bli en selvoppfyllende profeti, heller enn å være et hjelpeverktøy slik det er ment å være. Nå i ettertid ser vi muligheten for at vi kan ha gått i denne fella, men det vet vi selvsagt ikke.

Vi vil komme nærmere tilbake til hva hver enkelt synes om sine egne testresultater i kapittel 7, *Personlige kommentarer til testene*.

6 DISC

DISC-testen er en forenklet personlighetstest. Den peker på vedkommendes personlighetstype ut ifra ens karakteristiske atferd, men uten å berøre personlighetsstrukturen på et dypere plan. Denne testen er utarbeidet etter DISC-systemet og er basert på psykiateren C.G. Jungs typologimodell. Dette er en svært enkel variant, spesielt utviklet for Eksperter i Team. (EiT-boka, 2007)

Vi valgte å ta DISC-testen da vi allerede hadde tatt tester som ser på hvordan hver enkelt av oss typisk vil jobbe i en teamprosess (LIFO), og hvordan gruppedynamikken i denne spesifikke gruppen var, og endret seg i løpet av prosessen (SPGR). Vi savnet en personlighetstest, eller rettere sagt en test som kunne gi indikasjoner på hvilke personlighetstyper gruppa var satt sammen av. Da DISC-testen er utarbeidet for å kunne gi svar på dette, ble den et naturlig valg.

Resultatene fra testen tegnes inn i et diagram, slik vi har gjort i kapittel 6.2, *Resultater fra DISC-testen*. Ved å plassere alle gruppemedlemmenes resultater i samme diagram, illustreres det hvorvidt alle de fire kategoriene er tilstrekkelig representert i gruppa.

6.1 Teorien bak DISC

Vi vil her se på hva som kjennetegner de fire kategoriene.

6.1.1 Nyskappingsorientert

Dette er en kommuniserende og sosial atferdsstil som motiveres av sosial aksept. De har en vennlig og utadvent holdning til andre mennesker, og føler seg vel i selskap med ukjente. De er svært tillitsfulle og åpenhjertige, men ønsket om å være åpen overfor andre mennesker kan noen ganger føre til det som blir oppfattet som mangel på finfølelse. (EiT-boka, 2007)

6.1.2 Resultatorientert

Dette er en direkte og dominerende atferdsstil som er svært motivert for å lykkes, og som har en noe konkurransepreget holdning overfor andre. De stoler av natur ikke på andre. De vil forsøke å oppnå suksess på egen hånd, uten å be om, eller forvente, hjelp eller støtte fra personene som de har rundt seg. De liker utfordringer og trekker seg sjelden ut av en vanskelig eller risikabel situasjon. De motiveres av resultater og kontroll. (EiT-boka, 2007)

6.1.3 Kvalitetsorientert

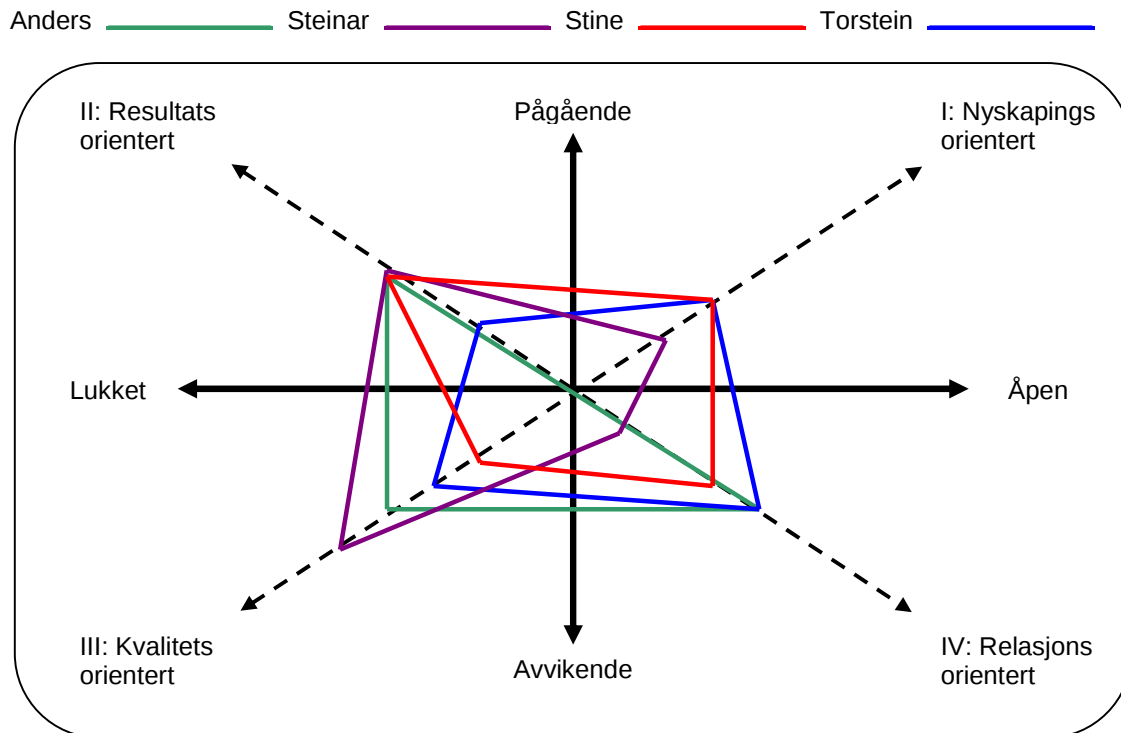
Dette er den mest sammensatte personlighetsstilen. De er strukturerte og organiserte, og følger spillereglene der det er mulig. De er interesserte i presisjon, nøyaktighet og orden i forhold til sin egen standard, og forplikter seg derfor til det de selv mener er en høy standard. Siden de av natur er avventende og tilbakeholdne med å snakke hvis ikke andre henvender seg til dem, blir det ofte oppfattet som at de mangler ambisjoner. De motiveres av å nå en korrekt standard, der fakta og detaljer er viktig. (EiT-boka, 2007)

6.1.4 Relasjonsorientert

Dette er en stabil og vennlig atferdsstil. De er tålmodige og iherdige og misliker forandringer. De liker å ta seg tid til å planlegge nøye før de skal gjøre noe, og kan jobbe jevnt og trutt med en oppgave. De lytter med en ekte interesse for andre menneskers problemer og følelser, og passer godt inn i støttende roller. De har en avventende væremåte og jobber best når de får klare instruksjoner og høy grad av støtte. De unngår konflikter og konfrontasjoner for enhver pris, og inntar ofte rollen som mekler hvis det skulle bryte ut en krangel. De motiveres av samarbeid og stabilitet. (EiT-boka, 2007)

6.2 Resultater fra DISC-testen

Vi har tegnet inn resultatene til gruppemedlemmene i figur 5, og gjengitt resultatene som vi oppnådde individuelt og totalt i gruppa i figur 6.



Figur 6: Resultater fra DISC-testen

	Anders	Steinar	Stine	Torstein	Total
Nyskappingsorientert	0	2	3	3	8
Resultatorientert	4	4	4	2	14
Kvalitetsorientert	4	5	2	3	14
Relasjonsorientert	4	1	3	4	12

Figur 7: Resultater fra DISC-testen i tabell

Vi ser av resultatene at gruppa som et hele scorer lavt på nyskappingsorientert i forhold til de andre personlighetstypene. Alle scoret relativt lavt, og Anders hadde en "blindspot" på dette punktet. Dette tyder på at den kommuniserende og sosiale atferdsstilen ikke er særlig dominerende i gruppa. Ellers scoret gruppa som et hele ganske jevnt innenfor de ulike stilene. Bortsett fra Anders sin "blindspot" pekte Steinar seg litt ut siden han scoret høyt på kvalitetsorientert.

6.3 Gjenspeiler testresultatet seg i prosessen?

Da vi skulle vurdere om vi synes resultatene fra denne testen hadde gjenspeilet seg i prosessen, valgte vi først samme fremgangsmåte som for LIFO-testen. Vi tok for oss hver av personlighetstypene testen beskriver og forsøkte å plassere gruppemedlemmene inn i disse. Vi måtte innse at dette ikke var like lett, da vi synes de ulike personlighetstypene er altfor sammensatte til at man kan avgjøre om en person passer innunder en kategori eller ikke.

Vi konkluderte med at vi ikke fikk så mye ut av denne testen, og at den sa lite både om oss individuelt, og om hvilke personlighetstyper som er tilstede i gruppa.

Vi vil komme nærmere tilbake til hva hver enkelt synes om sine egne testresultater i kapittel 7, *Personlige kommentarer til testene*.

7 Personlige kommentarer til testene

Vi vil her kommentere hvorvidt vi kjenner oss igjen med resultatene som testene gav, både ut ifra de erfaringene vi har hatt fra tidligere teamarbeid, og hvordan resultatene stemmer overens med erfaringene vi sitter igjen med etter å ha gjennomført Eksperter i Team.

7.1 Anders

7.1.1 SPGR-testen

Denne testen sier at jeg har en tilbaketrukket avhengighetsrolle og at jeg tar liten plass i teamet. Jeg synes dette stemmer med slik jeg ser på meg selv i denne gruppa, og ofte i gruppesammenheng generelt. Dette kommer av at jeg har lett for å trekke meg tilbake og tar lite kontroll og initiativ til fremgang i gruppa.

7.1.2 LIFO-testen

Under normale situasjoner har jeg ifølge LIFO-testen Conserving Holding som foretrukket atferdsstil. Jeg er litt uenig i dette da jeg ikke kjenner meg igjen i de sterke sidene som kjennetegner denne atferdsstilen. Det jeg derimot synes stemmer godt er at jeg scorer veldig lavt på Controlling Taking, da dette er en atferdsstil som jeg absolutt ikke kjenner meg igjen i.

I stressituasjoner scorer jeg svært høyt på Supporting Giving, og svært lavt på Controlling Taking. Dette tyder på at jeg har overdrevet bruk av Supporting Giving, mens jeg bruker Controlling Taking altfor lite. Dette indikerer at jeg kan gi for mye av meg selv, samtidig som jeg ikke tar kontroll. Dette kan føre til at jeg blir overkjørt i stressede situasjoner. Jeg har ikke erfaring med dette verken fra tidligere samarbeid eller denne spesifikke prosessen. Men kjenner meg igjen i at Supporting Giving er min foretrukne atferdsstil.

Generelt føler jeg at jeg bruker atferdsstilene Supporting Giving og Adaptive Dealing mest både i normale og stressede situasjoner.

7.1.3 DISC-testen

Jeg må innrømme at jeg har vanskelig for å ta resultatene fra denne testen seriøst. Jeg synes personlighetstypene som presenteres er altfor sammensatte i tillegg til at testen tar utgangspunkt i, det som i mine øyne, er for få påstander til å kunne bedømme personlighetstypene til folk.

I testen scoret jeg null poeng på personlighetstypen nyskapingsorientert, som er den mest sosiale personlighetstypen. Jeg kan for såvidt være enig i at denne personlighetstypen ikke stemmer med hvordan jeg oppfatter meg selv, men jeg synes heller ikke at personlighetstypen resultatorientert, som er en direkte og dominerende atferdsstil, stemmer for meg. Dette er en personlighetstype som jeg scorer relativt høyt på i denne testen.

7.2 Torstein

7.2.1 SPGR-testen

Jeg oppfatter meg selv som en omsorgsfull og uformell person som dersom det kreves prøver å ta ansvar for fremdrift i en prosess. Dersom jeg ikke føler at det er nødvendig å ta kontroll, det vil si dersom det finnes personer som er dominerende og liker å ta ansvar i gruppa, og deres atferd ikke er grunnleggende i strid med mine synspunkter, har jeg en tendens til å trekke meg noe tilbake, og ikke være altfor aktiv i prosessen. Dersom gruppa derimot består av mer passive personer, tror jeg derimot at jeg vil føle meg kallet til å ta ansvar for å oppnå fremdrift. I enkelte tilfeller, hvis gruppa består av én eller flere dominerende personer, som

jeg føler det ikke nytter å diskutere med, tenderer jeg til å trekke meg tilbake og opptre med en likegyldighet i forhold til oppgaven.

I denne prosessen føler jeg at det første er tilfelle; at gruppa har én, og til tider to personer som tar ansvar i gruppa. Det har sjelden vært avgjørelser som jeg har vært svært uenige i, og jeg har valgt å trekke meg noe tilbake, og føye meg etter avgjørelsene som blir fattet. Testen indikerer at jeg blir oppfattet som at jeg har en synergirolle, det vil si at jeg samarbeider, og opptre med engasjement og empati. Dette føler jeg at stemmer bra med min egen oppfattelse av meg selv. Sirkelen min er middels stor, noe som antyder at jeg blir oppfattet som verken dominerende eller altfor forsiktig. Jeg kan være enig i den karakteristikken av meg selv. Videre er sirkelen min grå, noe som indikerer at jeg blir oppfattet som tilbaketrukket, det vil si at jeg er lojal og fornøyd med å være en del av gruppa, mens jeg ikke er en aktiv og initiativrik bidragsyter. Jeg tror dette stemmer bra med denne prosessen, og tror dette kommer av at jeg tilpasser min atferd i forhold til hvordan gruppa er sammensatt.

7.2.2 LIFO-testen

Jeg er en person som liker å samarbeide, og er opptatt av trivsel i mine omgivelser. Jeg har inntrykk av at jeg som regel kommer godt overens med folk samtidig som jeg er prinsippfast. Testen antyder at jeg i medgangssituasjoner tenderer til å benytte meg av atferdsstilene Supporting Giving og Adaptive Dealing. Etter min mening føler jeg i så måte at denne testen gir et godt bilde av meg som person. Testen antyder at jeg ikke har for vane å ta kontroll over folk, og det tror jeg heller ikke er tilfelle at jeg gjør.

Jeg er klar over at når deadline nærmer seg, blir jeg opptatt av at ting skal være korrekt, og jeg blir fokusert på detaljer. Samtidig er jeg alltid opptatt av harmoni. Ifølge testen scorer jeg høyt på Conserving Holding og Adaptive Dealing i stressituasjoner. Dette tror jeg kan stemme. Jeg blir i tillegg mindre fokusert på å ta kontroll. Jeg mener testen i det store og det hele passer godt for meg som person.

7.2.3 DISC-testen

I forhold til DISC-testen scoret jeg rimelig jevnt på alle de fire personlighetstypene. Jeg scoret høyest på relasjonsorientert og lavest på resultatorientert. Testen indikerer dermed at jeg er en tålmodig, stabil og vennlig person. I tillegg misliker jeg angivelig forandringer, og unngår konflikter så godt det lar seg gjøre. At jeg ikke er resultatorientert indikerer at jeg ikke har en dominerende personlighet, men derimot stoler på andre. Dette føler jeg at stemmer brukbart med virkeligheten. Resultatet av dette blir at jeg er en åpen person. Jeg føler at det er en bra beskrivelse av meg som person.

7.3 Stine

7.3.1 SPGR-testen

Min rolle i gruppa har ifølge SPGR-testen vært relativt lik i løpet av hele prosessen. Jeg blir plassert litt nærmere kontrollsektoren etter den andre vurderingsrunden, noe jeg kan si meg enig i, ettersom jeg tok kontroll og ansvar for begge rapportene da vi kom skikkelig i gang. Ved begge evalueringene har jeg en synergirolle i gruppa, noe som indikerer at jeg er engasjert og at jeg samarbeider. I tillegg har jeg en relativt stor og gul sirkel, som indikerer at jeg veksler mellom ulike roller i teamet samtidig som jeg tar relativt stor plass.

Jeg kjenner meg godt igjen i vurderingen av min egen rolle i dette teamet, og mener den er representativ for hvilken rolle jeg som oftest tar i et team. Rollen jeg tar påvirkes selvsagt av hvilke roller som dekkes av de andre teammedlemmene, og dette kommer til syne ved at jeg

her har en gul sirkel. Dette indikerer at jeg inntar forskjellige roller ut ifra hvilke roller som jeg mener er nødvendige og hensiktsmessige underveis.

7.3.2 LIFO-testen

Jeg har foretrukket stil både på Supporting Giving og på Adaptive Dealing i normalsituasjoner. Jeg kjenner meg igjen i dette da jeg mener jeg legger vekt på trivsel i gruppa samt å støtte de rundt meg underveis i prosessen. Det overrasker meg derimot at jeg ikke scorer høyere på Controlling Taking enn jeg gjør, da jeg føler at jeg normalt tar tak og får ting gjort i teamprosesser.

I stressituasjoner har jeg Controlling Taking som foretrukket stil, noe jeg kjenner meg godt igjen i. Jeg tar kontroll og er opptatt av å løse oppgaven når det koker, og har erfart at jeg kan ta på meg for mye ansvar selv, for å være sikker på at ting blir gjort. Jeg er litt overrasket over at jeg scorer såpass lavt på Supporting Giving i stressituasjoner, da jeg mener dette er en stil jeg alltid vektlegger.

Jeg mener testen gir et representativt uttrykk for hvordan jeg opplever meg selv i teamprosesser, men som sagt synes jeg at Supporting Giving og Controlling Taking er stiler som jeg foretrekker i alle situasjoner.

7.3.3 DISC-testen

På DISC-testen scoret jeg ganske jevnt innenfor alle personlighetstypene. Jeg scoret høyst på resultatorientert, noe jeg ikke synes stemmer overens med hvordan jeg oppfatter meg selv. Dette fremstilles som en direkte og dominerende stil som er svært opptatt av å lykkes. Jeg er enig i at jeg har fokus på å mestre oppgaver, men mener ikke at jeg er direkte og dominerende. Den personlighetstypen som jeg scoret lavest på var kvalitetsorientert. Denne stilen kjennetegnes av at man er strukturert og organisert, noe jeg kjenner meg godt igjen i. Jeg synes det er rart at jeg scorer såpass lavt her. Jevnt over kjenner jeg meg litt igjen i alle personlighetstypene i denne testen, men minst i resultatorientert, typen jeg scorer høyst på. Jeg synes derfor resultatene fra denne testen er litt misvisende for min del.

7.4 Steinar

7.4.1 SPGR-testen

I første runde av testen var jeg den eneste som havnet i det blå området, som indikerer at jeg har en kontrollrolle i gruppen. Dette stemmer greit overens med tidligere erfaringer, og med det LIFO-testen viste. Det er noen forskjeller mellom gruppas gjennomsnitt og min vurdering som jeg finner interessante: I min vurdering er Stine markert større enn meg, mens vi er omtrent like i gjennomsnittet. I min vurdering er Anders større enn i gjennomsnittet. Det første indikerer at jeg ser på Stine som en mer markant leder enn meg selv i gruppa, noe som kan bety at jeg undervurderer min egen innflytelse på gruppearbeidet. Det var ganske interessant å bli gjort bevisst på dette forholdet, og jeg har forsøkt å bruke dette resultatet aktivt for å vurdere min egen atferd.

Jeg tror at Anders blir liten i gjennomsnittet fordi han har jobbet mest direkte med simuleringene, mens jeg har hatt ansvar for kommunikasjon av resultater, beslutninger osv. Hans rolle vil da ha vært mindre synlig for de andre medlemmene i gruppa. Slik gruppearbeidet har forløpt har det ikke vært noen grunn til å legge om arbeidet på grunn av dette forholdet, da det ellers har vist seg å fungere godt.

I andre runde plasserte jeg meg selv lenger ut i den blå sektoren, mens Stine har blitt litt mindre og har også havnet i den blå sektoren. Dette tror jeg skyldes at jeg ved første runde av

testen ble mer bevisst min egen rolle i gruppa. Nå kommer jeg og Stine likt ut på hvem som har størst innflytelse på arbeidet.

7.4.2 LIFO-testen

Jeg synes generelt denne testen gav et godt bilde av den stilen som jeg velger i mange situasjoner. En del av resultatene samsvarer med hvordan jeg ser på meg selv, mens noe var nytt for meg.

I normale omstendigheter scorer jeg ganske høyt på Controlling Taking og Conserving Holding. Dette indikerer at jeg tar kontroll og har en systematisk og analytisk atferdsstil. Jeg synes dette passer godt inn med mitt ønske om å ha kontroll, særlig over den faglige delen av et prosjekt. Jeg scorer lavt både på Supporting Giving og Adaptive Dealing. Jeg mener at jeg bruker disse egenskapene i noen sammenhenger, men det er ikke de jeg foretrekker oftest.

I stressituasjoner scorer jeg lavere på Supporting Giving og høyere på Controlling Taking, mens jeg kommer mer ”normalt” ut på Conserving Holding og Adaptive Dealing. Jeg synes dette stemmer med erfaringer jeg har fra tidligere teamarbeid da jeg har erfart at jeg ikke er like opptatt av å holde god orden når man nærmer seg deadline. Jeg vil generelt si at jeg er mer tilbøyelig til å inngå kompromisser når det nærmer seg deadline, eller hvis det er store uenigheter om arbeidet.

Testen sier generelt at jeg ofte bruker en kontrollerende stil, og dette synes jeg passer bra da jeg ofte foretrekker å ha lederansvar i gruppa. Det medfører nok også riktighet at jeg ikke er den som har størst fokus på de sosiale aspektene ved å arbeide i et team.

7.4.3 DISC-testen

Jeg synes i utgangspunktet at denne testens ”typer” er dårlig definert, ettersom hver av dem inneholder flere motstridende egenskaper. Når det er sagt ser jeg at de to typene som jeg scorer høyt på, stemmer godt overens med den atferden som jeg har beskrevet i kapittel 8, *Individuelle betraktninger*. Særlig det at jeg scorer 5 på kvalitetsorientert synes jeg passer bra, men jeg synes at jeg scorer forholdsvis ujevnt på de andre stilene i forhold til hvordan jeg selv mener at jeg opptrer. Ut ifra beskrivelsene av resultat-, nyskapings- og relasjonsorientering ville jeg ha antatt at poengfordelingen skulle ha blitt jevnere; for eksempel 3-2-2, istedenfor 4-2-1. Jeg tror at denne testen kan gi et litt tilfeldig resultat, siden den bestod av relativt få og ganske unyanserte spørsmål.

7.5 Vurdering av valg av tester

Vi er godt fornøyde med valg av både SPGR- og LIFO-testen, da vi føler at disse gav interessante resultater som vi kunne jobbe videre med. DISC-testen føler vi derimot gav til dels misvisende resultater basert på et tynt grunnlag. Vi har ikke valgt å erstatte denne med en annen personlighetstest, men heller å argumentere for hvorfor vi ikke legger vekt på resultatene fra denne testen.

8 Individuelle betraktninger

Her vil alle teammedlemmene gi individuelle betraktninger om hvordan de synes teamprosessen har fungert. Vi vil påpeke hva vi synes gikk bra og dårlig, hva vi ville ha gjort annerledes, hva vi lærte om hvordan vi selv fungerer i et team, og om teamarbeid generelt.

8.1.1 Anders

Jeg synes denne prosessen har gått veldig bra, og synes vi som gruppe har kommet meget godt overens. I starten følte vi at det gikk tregt, ettersom vi ikke hadde så mye å gjøre før etter at vi hadde vært i Bergen i uke 6. Mangelen på faglige oppgaver å ta tak i i starten ble et lite irritasjonsmoment. At gruppa visste at den ville få mye å gjøre opplevdes noe frustrerende.

Etter besøket i Bergen kom vi godt i gang og har jobbet jevnt og trutt. Jeg synes todelingen av gruppa har fungert godt, og selve simuleringsjobben gikk bra etter at vi fikk satt oss inn i programvaren som var ny for oss begge.

I teamarbeid blir jeg ofte litt forsiktig, spesielt hvis jeg ikke kjenner de andre fra før. Jeg har også en tendens til å stikke meg litt bort, og bli passiv. Jeg er ikke den som tar kontroll og sørger for fremdrift i gruppa, men prøver selvsagt å gjøre det jeg blir bedt om. I dette teamet vil jeg si at jeg inntok min vante rolle som litt tilbaketrukket. Det jeg kunne ha gjort annerledes er selvsagt å ta mer initiativ og kontroll i teamet, men dette falt seg ikke naturlig.

Jeg føler ikke at jeg har lært så mye nytt i løpet av dette samarbeidet, men det var interessant å se nytten av fokus på prosess i en faglig sammenheng. Jeg følte fra start av at fokuset på prosess ikke var til nytte for gruppa, og kun ville stjele tid fra det faglige arbeidet. Men jeg har i etterkant innsett at tiltak som å skrive samarbeidskontrakt, ha en 360-graders tilbakemeldingsrunde og det å ha utenforstående, i vårt tilfelle læringsassistenter, til å kommentere hvordan de oppfatter deg i gruppa, har hjulpet på fremdriften og effektiviteten i det faglige arbeidet.

8.1.2 Torstein

Jeg er i stor grad fornøyd med prosessen vi har vært igjennom. I mine øyne har vi ikke kommet opp i noen konflikter. Vi har vært uenige om enkelte ting, men etter saklige diskusjoner har vi bestandig kommet frem til en løsning som alle har kunnet leve med. Jeg tror årsaken til mangelen på konflikter kan forklares av to hovedfaktorer. For det første var oppgaven formulert på en slik måte at vi hadde klart for oss hovedtrekkene, og det ikke var rom for særlig stor kreativitet. Avgjørelsene vi måtte fatte underveis handlet dermed mer om hvordan vi skulle gjennomføre oppgaven. En annen viktig faktor var nok at vi relativt tidlig delte oss inn i arbeidsgrupper. Vi diskuterte underveis, men jobbet også en del individuelt. Dette tror jeg var en medvirkende årsak til at konflikter hadde vanskelig for å oppstå.

I tillegg tror jeg at personlighetene til gruppemedlemmene gjorde sitt til at konflikter ikke kom til overflaten. Når beslutninger skulle tas ble de enkelte ganger ”bestemt” av én person som uttalte seg på en konkluderende måte, noe som gjorde det vanskelig for andre å motsi denne uttalelsen. Særlig med tanke på at et par av gruppemedlemmene hadde en tendens til å trekke seg tilbake i forbindelse med avgjørelser, ser jeg at dette kunne ha vært en kilde til en underliggende konflikt på sikt. Jeg er usikker på hvordan dette ble oppfattet av de andre i gruppa, og om det i det hele tatt var noe de var oppmerksomme på. For meg var ikke dette noe stort problem, så jeg valgte å ikke gjøre de andre oppmerksomme på dette. Jeg innser at jeg kanskje burde ha gjort dette, men jeg valgte å overse dette, grunnet mitt fokus på harmoni i gruppa. Det jeg også kunne ha gjort annerledes, var å være en mer aktiv pådriver til fremdrift i gjennomføringen av oppgaven, ettersom vi til tider følte at vi lå litt etter i progresjon.

Jeg føler at jeg lærte en del om meg selv i forhold til hvordan jeg fungerer i et team gjennom denne prosessen. Jeg har ikke hatt så stor erfaring med å jobbe i team med mer enn én annen person fra før, og det var interessant for meg å få tilbakemeldinger på hvordan jeg blir oppfattet i forhold til et teamarbeid. Jeg synes det var positivt at det ble satt fokus på den enkeltes rolle i teamet, noe jeg aldri har tenkt på tidligere. Det var interessant for meg å lære å bli oppmerksom på prosessen i forhold til et teamarbeid. Jeg regner med å jobbe i team senere i arbeidslivet, så da er denne erfaringen god å ha med seg.

Jeg lærte også en del om teamarbeid generelt, og har kommet frem til at dette er en arbeidsform jeg liker. Det kunne naturligvis ha vært interessant å jobbe i et team med personer som man ikke kom like godt overens med, eller jobbe med en oppgave som kanskje hadde avlet flere konflikter, og sett hvordan man hadde taklet det. Jeg tror vårt team og vår aktuelle oppgave er mye av grunnen til at jeg sitter igjen med et positivt bilde av teamarbeid.

8.1.3 Stine

Jeg synes denne teamprosessen har gått bra, og at samarbeidet har fungert greit. Fra starten av var jeg litt usikker på hvordan vi skulle få utnyttet alles kompetanse ved løsning av oppgaven, men jeg tror alle sammen føler at de har fått bidratt med noe av det de kunne fra før.

Det jeg ikke synes gikk like bra var at det var for lite meningsbryting i teamet, og jeg fikk følelsen av at vi ble for forsiktige med hverandre. Jeg tror dette kommer av at ingen av teammedlemmene er særlig kranglete av seg, og helst foretrekker harmoni. Dette førte til at det ble en enighetstrang i gruppa, og heller et ønske om å komme til felles enighet enn å være kritiske og kanskje stille de ubehagelige spørsmålene. Jeg tar sjelden denne rollen selv i tilstrekkelig grad, og det kunne selvsagt blitt en mindre trivelig prosess om vi hadde et eller flere teammedlemmer som tok på seg denne rollen. Men jeg tror allikevel at vi kunne ha oppnådd et bedre faglig resultat og kanskje prestert bedre sammen på sikt hvis dette hadde vært tilfellet. Jeg vet ikke hva teamet kunne gjort annerledes på dette punktet, da denne rollen ikke falt seg naturlig for noen av teammedlemmene. Vi kunne kanskje ha utnevnt et medlem til å ta denne kritiske rollen, men jeg er usikker på om dette ville hatt tilstrekkelig effekt.

Det jeg ville ha gjort annerledes i denne prosessen var at jeg ikke ville ha offentliggjort resultatene fra LIFO-testen før mot slutten av samarbeidet. Jeg tror at disse resultatene påvirket prosessen vår i altfor stor grad, og fikk lov til å være en slags "sannhet" om hvordan personene i gruppa normalt opptrådte i ei gruppe. Jeg mener at gruppa ikke fikk lov til å utvikle seg naturlig, da alle sammen hadde disse resultatene i bakhodet underveis i prosessen.

I denne prosessen opplevde jeg nok en gang at jeg er fleksibel i forhold til hvilken rolle jeg tar i teamet. Dette kom til syne da jeg i starten av prosessen fikk vite at noen av teammedlemmene ikke hadde jobbet så mye i team tidligere. Jeg forberedte meg derfor på å ta lederrollen i teamet, siden jeg har en del erfaring med teamarbeid fra tidligere og har erfart å gå i noen av de typiske fellene et team kan gå i. Det viste seg derimot at Steinar, som var den andre med erfaring fra teamarbeid, helt naturlig, og gjerne foretrakk, å ta ledelsen i teamet. På grunn av dette følte jeg ikke at det var like mye behov for å ha én leder, da flere ville ta på seg ansvar, og lederrollen ville derfor bli tilstrekkelig bli ivarettatt.

Det jeg har lært om teamarbeid generelt er at det er viktig å bli såpass kjente med, og sikre på hverandre, at det blir helt naturlig å være kritisk og si sin mening om de valg teamet tar underveis. Dette er viktig for at en skal få den nødvendige meningsbrytningen, slik at sluttproduktet skal bli best mulig. Men det er også viktig for at gruppa skal utvikle seg og prestere bedre sammen, og for at kritiske tanker skal verdsettes i teamet.

8.1.4 Steinar

Jeg var godt fornøyd med å havne på Gullfakslandsbyen, men følte at oppgavene vi kunne velge mellom gav lite rom for egen vinkling, noe som igjen førte til at de fleste av oss følte at vi ikke ville kunne få anvende vår kjernekompetanse. Vi valgte en oppgave som vi var rimelig sikre på at vi kunne få til, men det var klart at det måtte mye læring til for å utføre arbeidet. Hele gruppa har lært mye om reservoar og oljeutvinning, og spesielt to av gruppens medlemmer har lært mye om reservoarsimulering. Jeg er glad for å ha lært mye i denne prosessen, men tror at denne arbeidsformen har vært medvirkende til at mye av potensialet for konflikt og uenigheter har blitt fjernet.

Jeg mener Statoils eierskap til oppgaven, og at vi følte at oppgaven var satt på forhånd førte til at det enkelte medlem ikke følte noe sterkt eierskap til oppgaven. Jeg tror mer frihet på dette punktet potensielt kunne ha ført til mer uenighet, da hver og en av oss ville ha ønsket å trekke inn mest mulig fra sitt eget fagfelt. Jeg tror også at en egen definering av oppgaven ville ha ført til et sterkere eierskap til oppgaven. Det at teamet måtte gjennom en lengre læringsprosess for å kunne gjøre oppgaven tror jeg virket passiviserende, da det er lettere å argumentere for å ta i bruk en teknikk som man kjenner igjenfra tidligere arbeid, enn det er å skulle vurdere forskjellige fremgangsmåter for å løse en problemstilling man nettopp har lært om.

Jeg mener at vi har hatt en god tone innad i gruppa hele veien, og at vi har ikke hatt noen problemer med samarbeidet. Siden to store mulige årsaker til konflikt var borte, blir det vanskelig å si noe konkret om årsaksforhold her. Jeg tror vi kunne ha hatt mange flere faglige uenigheter hvis vi hadde fått tatt alle avgjørelsene selv.

Før jeg kom til landsbyen hadde jeg ikke så mye erfaring med å tenke på min egen rolle i gruppearbeid, men gjennom en del prosjekter hadde jeg observert følgende om meg selv: Jeg foretrekker å innta en lederrolle i arbeidet. Jeg er mest opptatt av å ha innflytelse på de faglige avgjørelsene. Jeg liker best å løse de mest utfordrende delene av en oppgave selv og jeg synes det er en interessant oppgave å prøve å koordinere flere personer som skal jobbe sammen, for å løse en oppgave. Men jeg føler ikke at jeg har mye erfaring med akkurat dette.

I løpet av prosessen var det spesielt to prosessiltak jeg synes var lærerike. Det å lage en teamkontrakt sammen i gruppen var ganske interessant. Jeg merket at folk hadde veldig forskjellige erfaringer med gruppearbeid, og at det å klarlegge forventninger og ambisjonsnivå kan være veldig nyttig for samarbeidet. Etter at vi gjorde dette i denne prosessen, har jeg kommet frem til at noe tilsvarende kan være nyttig også i prosjekter senere. Det andre tiltaket som jeg vil nevne er 360-graders tilbakemelding. I en slik øvelse "tvinges" man til å si det man mener, og det tror jeg i de fleste tilfeller hjelper på gruppearbeidet. Jeg har ellers erfart at folk vanligvis ikke vil si ting som de har på hjertet, selv om det kunne ha bedret samarbeidsforholdene i teamet. En slik ordnet form for tilbakemelding tror jeg også at jeg vil prøve å bruke i senere teamarbeid.

Jeg har også blitt oppmerksom på at jeg ofte inntar lederrollen i gruppa, og prøver derfor å bli flinkere til å kommunisere tydelig med de som jeg jobber sammen med. Jeg mener god kommunikasjon er viktig for at de andre gruppemedlemmene skal forstå hvordan jeg mener at arbeidet skal gjøres, slik at man kan ha en åpen dialog om hva som er den beste løsningen.

9 Konklusjon

Levin & Rolfson (2004) argumenterer for at det er fem viktige punkter som må vært oppfylt for at et team skal kunne lykkes med sine oppgaver. For det første må teamet ha klart definerte mål, for å sikre at de trekker i samme retning og for å kunne evaluere arbeidet underveis og til slutt. For det andre må teamet være godt ledet. Altså må innsatsen innad og rundt gruppa rettes mot oppgaven som skal gjøres. Ledelse av gruppa kan utøves på flere måter og av flere individer i gruppa. For det tredje må oppgaven være egnet for teamarbeid. Teamoppgaver bør være komplekse, viktige, utfordrende og egnet for å skape motivasjon og av en slik karakter at det åpenbart ikke kan løses av en enkeltperson. For det fjerde må nødvendige ressurser være tilgjengelige for teamet, og til slutt må organisasjonen omkring være støttende og lojal slik at teamets beslutninger også kan gjennomføres.

Vi føler at oppgavene som vi har arbeidet med har vært klart definerte, og vi har gjennom hele prosessen vært enige om våre samlede mål, og samarbeidet for å nå disse. Hovedfokus har vært rettet mot oppgaven som skulle gjøres, og enkelte individer i gruppa har utøvet ledelse for å hjelpe oss mot vårt mål. Oppgaven som vi har arbeidet med har vært kompleks, og sammensatt av flere ulike deler, noe som gjorde den mer egnet for teamarbeid enn for å løses individuelt. I tillegg til dette, har vi hatt de nødvendige ressursene tilgjengelig i form av kontaktpersoner i Statoil, som har hjulpet oss med problemene som har oppstått underveis. Landsbyledelsen har hele tiden vært støttende, og hjulpet oss med gjennomføringen av våre beslutninger. Ifølge Levin & Rolfson (2004) oppfyller vi dermed de fem viktige punktene, og vi har derfor hatt alle forutsetninger for å lykkes med våre oppgaver.

I løpet av denne prosessen har vi blitt mer oppmerksomme på forhold som er knyttet til utenomfaglige aspekter ved et gruppearbeid. Vi har lært oss å bruke forskjellige verktøy for å kunne analysere gruppeprosessen. Samtidig har vi lært oss å vurdere årsaker til at konflikter ikke oppstår i en gruppeprosess. Vi har i tillegg blitt gjort oppmerksomme på at den enkelte av oss inntar en rolle i et gruppearbeid, og hva slags rolle den enkelte inntok i forbindelse med vår prosess. Årsaken til at ting utviklet seg slik som de gjorde mener vi har sammenheng med personlighetene som gruppa består av. Vi føler at vi gjorde riktig i å holde en runde med tilbakemeldinger om hvordan vi oppfattet de ulike personene i gruppa. Vi ser riktignok i ettertid at dette var noe vi burde ha gjennomført flere ganger, ettersom vi føler at det er lettere å ta opp eventuelle problemer når vi blir bedt om å komme med forslag til forbedringer til hvert enkelt gruppemedlem.

10 Litteraturliste

Atkins, Stuart & Katcher Allan & Dahl, Eric: „*Utvikling av individer og grupper, en arbeidsbok*”. Business Consultants Network, Los Angeles 2004

Grimsø, Rigmor: “*Personaladministrasjon*”. Gyldendal, Oslo 2001

Jackson, Susan E. & Schuler, Randall S.: “*Managing Human Resources*”. South-Western College Publ. Cincinnati 2000

Kolb, D.A & Rubin I & McIntyre J: “*Organisasjonspsykologi*”. Universitetsforlaget, 1986.

Lawson, Robert B & Shen, Zeng: “*Organizational Psychology*”. Oxford Univ. Press, New York 1998

Levin, Morten & Rolfsen, Monica: “*Arbeid i Team. Læring og utvikling i team*”. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, 2004.

Sjøvold, Endre: “*Teamet. Utvikling, effektivitet og endring i grupper*”. Universitetsforlaget, 2006.

Tuckman, B & Jensen, M: “*Group and organizational studies*”. Stages of small group development revisited 2, 1977.

Bjørn Sortland et al. Kok, “*EiT-boka*”, Tapir, 2007

Internettsider:

<http://www.spgr.no/>

<http://www.lifo.com.au/index.php?module=pagesetter&func=viewpub&tid=2&pid=15>

http://en.wikipedia.org/wiki/DISC_assessment

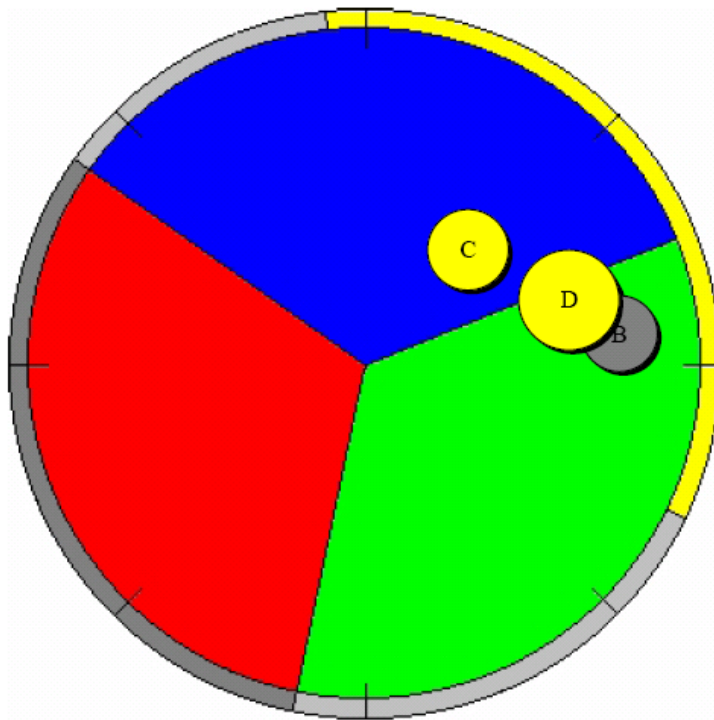
Vedlegg 1 – SPGR runde 1



SPGR rapport

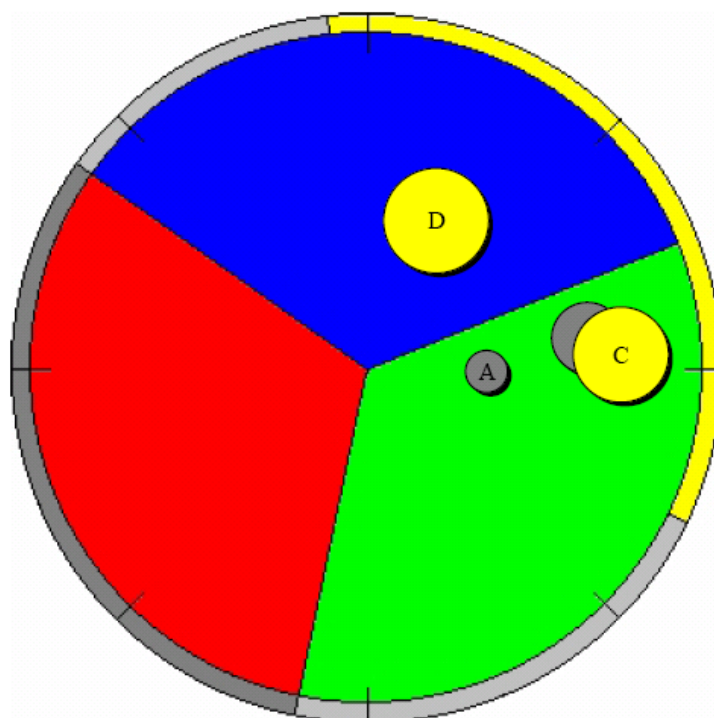
Gruppe: Eit_07_LB38_2
Runde: 1

Steinars vurdering:



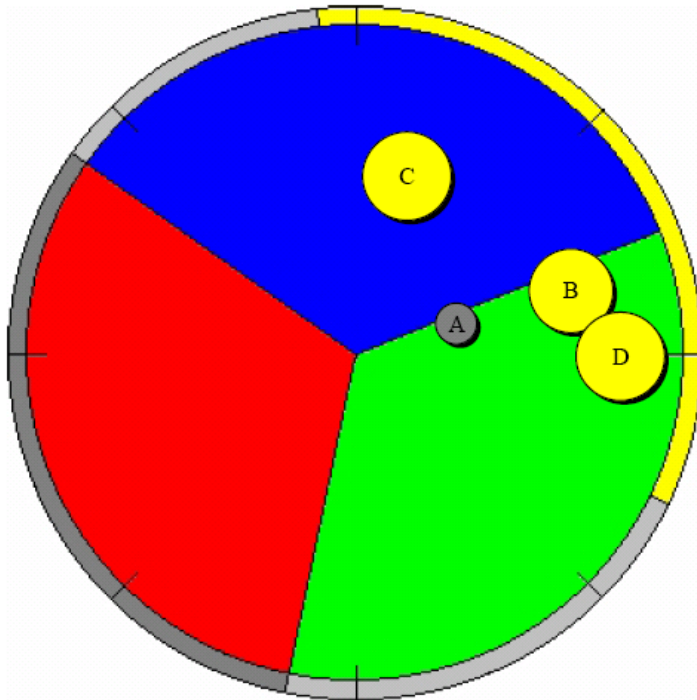
A Torstein: 13, 4, -2
B Anders: 15, 2, -1
C Steinar: 6, 7, 0
D Stine: 12, 4, 4

Stines vurdering:



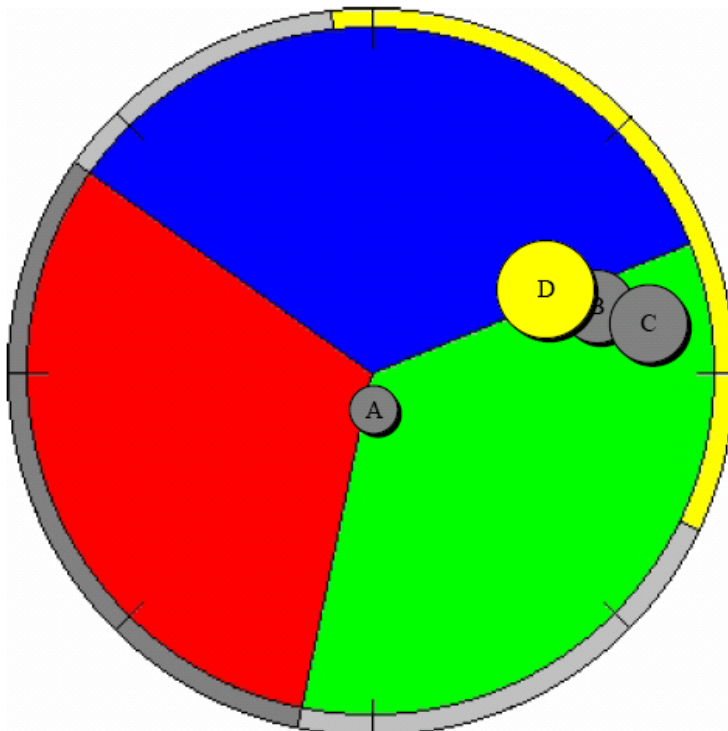
A Anders: 7, 0, -8
B Torstein: 13, 2, -2
C Stine: 15, 1, 3
D Steinar: 4, 9, 5

Torsteins vurdering:



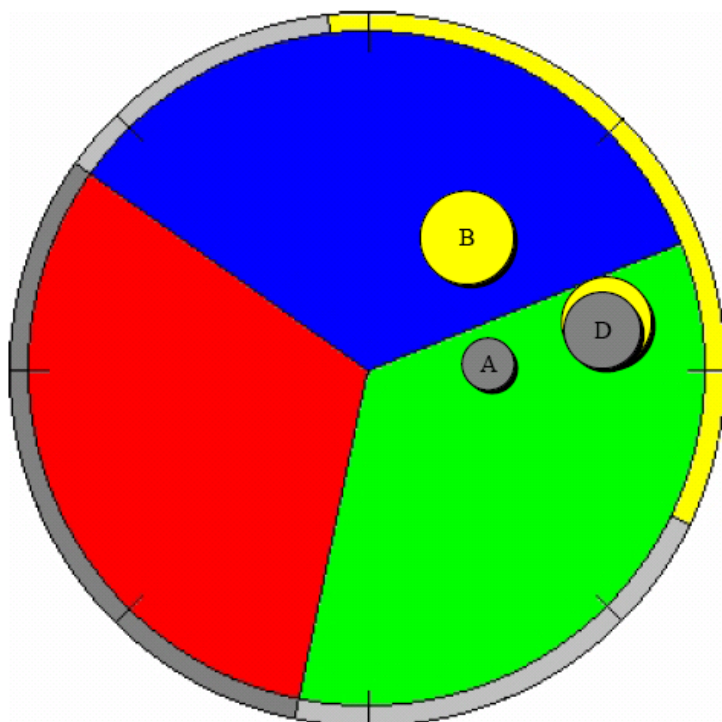
A Anders: 6, 2, -8
B Stine: 13, 4, 1
C Steinar: 3, 11, 2
D Torstein: 16, 0, 2

Anders vurdering:



A Anders: 0, -2, -7
B Torstein: 13, 4, -2
C Stine: 16, 3, -1
D Steinar: 10, 5, 3

Gruppas gjennomsnitt:



A Anders: 7, 1, -6
B Steinar: 6, 8, 3
C Stine: 14, 3, 2
D Torstein: 14, 3, -1

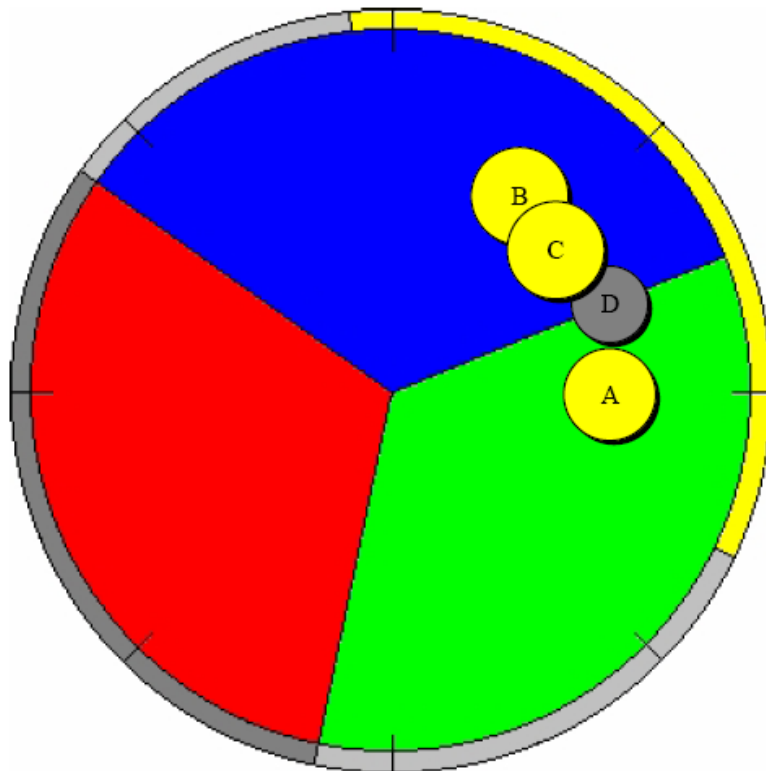
Vedlegg 2 – SPGR runde 2



SPGR rapport

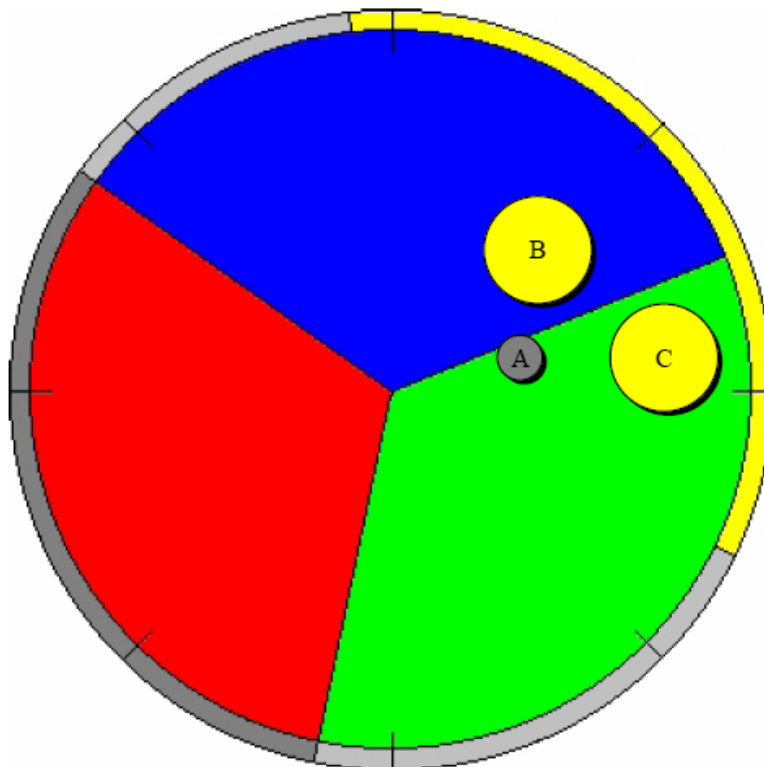
Gruppe: Eit_07_LB38_2
Runde: 2

Steinars vurdering:



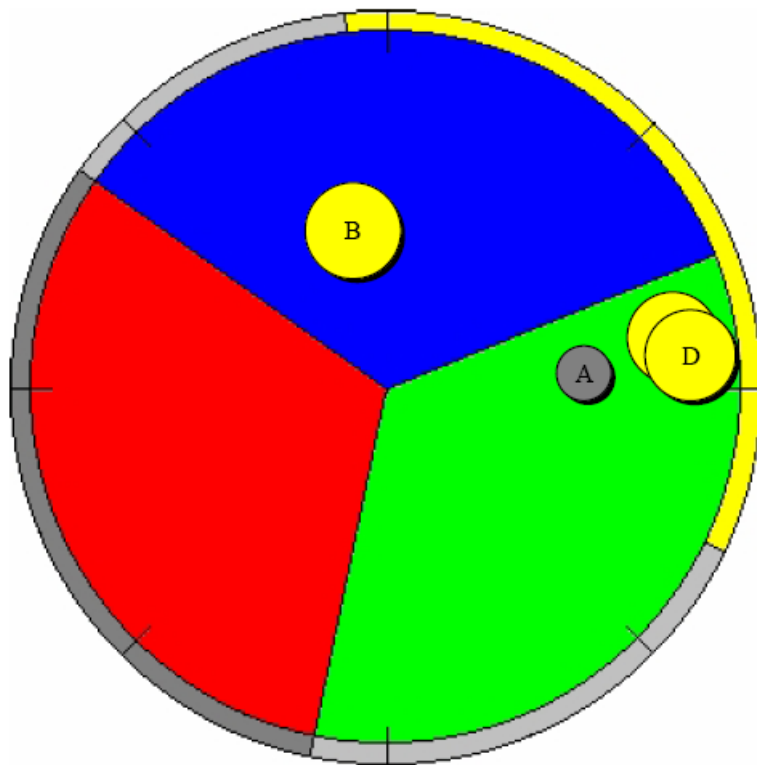
A Anders: 12, 0, 1
B Steinar: 7, 11, 2
C Stine: 9, 8, 2
D Torstein: 12, 5, -2

Stines vurdering:



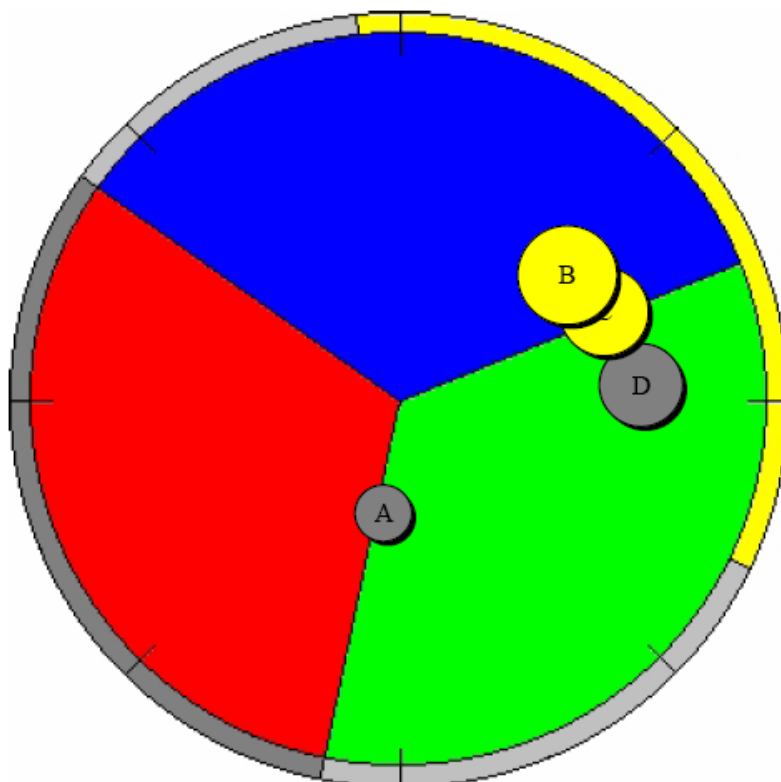
A Anders: 7, 2, -8
B Steinar: 8, 8, 4
C Stine: 15, 2, 4
D Torstein: 15, 3, -5

Torsteins vurdering:



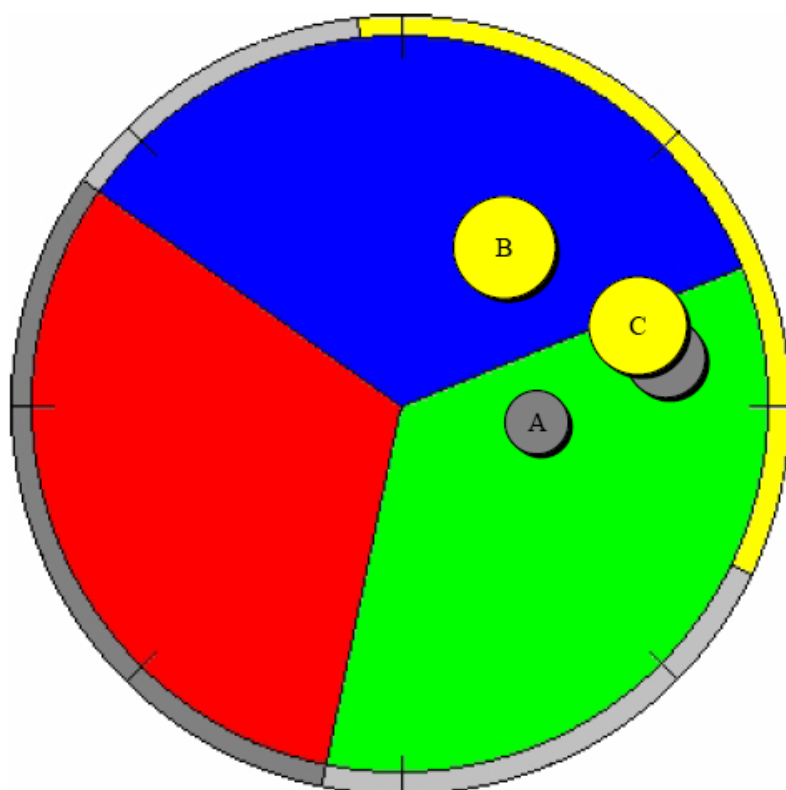
A Anders: 11, 1, -6
B Steinar: -2, 9, 2
C Stine: 16, 3, 1
D Torstein: 17, 2, 1

Anders vurdering:



A Anders: -1, -6, -6
B Steinar: 9, 7, 2
C Stine: 11, 5, 0
D Torstein: 13, 1, -1

Gruppas gjennomsnitt:



A Anders: 7, -1, -5
B Steinar: 6, 9, 3
C Stine: 13, 5, 2
D Torstein: 14, 3, -2

Vedlegg 3 - Prosesslogg

Uke 2:

Dette var første gang gruppa møttes. Læringsassistentene arrangerte en del øvelser vi skulle gjøre for å bli kjent med hverandre. Dette var blant annet å fortelle om oss selv, våre interesser, vår faglige kompetanse og våre sterke og svake sider. Vi skulle også fortelle om forventningene vi hadde til faget i tillegg til å fortelle hvorfor vi ønsket å komme på Gullfakslandsbyen. Gruppa tok selv initiativ til å snakke om hvor mye medlemmene ønsket og forventet å måtte jobbe med faget, samt hvordan vi var vant til å jobbe i grupper.

Kl. 16 ble vi fraktet videre med buss til Hegstadmoen hvor vi skulle kjøre gokart og spille bowling. Her var det lagt opp til at gruppene skulle gjøre dette sammen for å bli bedre kjent. Gruppa gjorde det ikke særlig bra i gokart, men tok det med et smil. Etter dette var ferdig ble vi fraktet videre til Microbryggeriet hvor vi spiste mat og drakk øl sammen.

I løpet av dagen var de fleste litt reserverte, men Stine forsøkte å ta ansvar for å holde i gang konversasjonen. Det løsnet litt etter hvert utover dagen. Vi følte disse sosiale aktivitetene bidro til at det ble lettere å lære hverandre å kjenne, og lettere å diskutere med hverandre på et tidlig stadium. Vi er i ettertid fornøye med at vi måtte gjøre såpass mye sammen allerede fra starten av, dette var en god start på gruppeprosessen. I tillegg var alle disse aktivitetene med på å gi oss noe å snakke om senere, samtidig som vi allerede hadde gjort forskjellige ting sammen.

Uke 3:

I dag kom Torstein med toget fra Åre. Vi fikk besøk fra Statoil i Bergen, så det var viktig at alle sammen var til stede ved presentasjonen av oppgavene. Vi begynte å diskutere oppgavene allerede i lunsjen, selv om ikke alle var presenterte enda. Dette kan tyde på at vi tidlig var opptatte av å komme i gang, og ønsket ikke å bruke unødig mye tid på valg av oppgave. Vi fant tidlig ut at det var 3 oppgaver som skilte seg ut:

- Permeabilitetsreduksjon i vannførende intervaller med gel
- Tensidflømming i I1 segmentet i Nedre Brent formasjonen
- Nedblåsning av gasskappe i Rimfaks Statfjord

Vi eliminerte tidlig tensidflømmingsoppgaven, ettersom vi i samråd med en representant fra Statoil fikk vite at oppgaven krevde en del kjemikunnskaper. Vi kom fram til at gruppa ikke hadde den nødvendige kunnskapen, samtidig som oppgaven ikke gav rom for å utnytte alle deltakernes kunnskaper. Videre diskuterte vi de to gjenværende oppgavene. Vi kom frem til at oppgaven om nedblåsning av gasskappe i Rimfaks Statfjord var den som vi best mulig kunne utnytte alle gruppemedlemmenes kompetanse på. Vi ble enige om å velge denne. Dette fikk vi også bekreftet av representantene fra Statoil.

Gruppa kom lett til enighet om dette. Vi var kritiske ved valget, og la spesielt vekt på at alle skulle ha noe å bidra med faglig sett. Vi innså at vi ikke ville få benyttet alles spisskompetanse, men alle kunne bidra i løsningen av denne oppgaven. Vi var opptatte av at vi skulle bli enige om valget, og at alle skulle ønske det samme. Alle ble nødt til å si hva de ønsket og hvorfor. Beslutningen ble til slutt tatt ved konsensus. I ettertid er vi fornøye med dette da vi antar det er lettere å få alle deltakerne til å yte maksimalt da alle ønsket denne oppgaven.

Uke 4:

I dag fastslo vi at vi skulle gå for oppgaven vi hadde blitt enige om sist, og vi begynte derfor å diskutere problemstillinger og spørsmål knyttet til oppgaven. Med utgangspunkt i dette laget vi en prosjektbeskrivelse. I forbindelse med formuleringen av spørsmål, kom alle med innspill, som alle ble godt mottatt og skrevet ned. Videre var samtlige medlemmer informasjonssøkende, og vi delte relevant kunnskap med hverandre. Dette ble en mild utgave av en "brainstorming"- prosess. Dette tror vi kom av at ingen følte seg sikre nok på sin rolle i gruppa til å sette i gang en skikkelig runde brainstorming. Vi tror ikke dette har noen konsekvenser på sikt, da vi allerede da fikk frem de fleste spørsmålene til oppgaven. Det vi kunne tjent på å arrangere en skikkelig prosess var nok å være mer effektive.

Vi fikk senere utdelt et skjema med påstander fra læringsassistentene, og dette dannet grunnlaget for samarbeidskontrakten vi skrev senere. Under diskusjonen av punktene hadde vi litt forskjellig oppfatning av noen av punktene, men vi diskuterte oss frem til hvordan vi skulle tolke innholdet. Det var kun ett punkt vi ikke klarte å bli enige om, og da valgte vi en mellomløsning hvor vi satte to kryss i enighetsmatrisen, og bestemte oss for å diskutere dette nærmere senere. Det vi lærte av denne prosessen var at vi så langt kommer lett til enighet, og at vi ved små diskusjoner, oftest oppnår konsensus.

På slutten av dagen startet Jensen med innføring i ECLIPSE. Steinar sovnet, mens Stine noterte flittig.

Uke 5:

I dag gjorde vi oss ferdige med prosjektbeskrivelsen. Siden vi nærmest var ferdige med dette fra før, hadde vi ikke så mye å gjøre. Vi så at noen av deltakerne på VR-landsbyen jobbet med det vi antok var personlighets- eller gruppetester. Vi mente det burde vært lagt opp til dette, eller en annen form for jobbing med prosessen, da vi ikke kunne gjøre så mye før vi har vært i Bergen neste uke. Vi ble oppgitte over at vi ikke hadde noe særlig å gjøre, og dagen føltes litt amputert. Det førte til at vi gikk hjem relativt tidlig da vi følte vi var i rute. I ettertid ser vi selvsagt at vi burde tatt ansvar for å jobbe med prosessen selv, noe vi har blitt flinkere til senere i prosessen.

Uke 6:

I dag var vi i Bergen. Steinar hadde tatt flyet ned kvelden i forveien, men vi tre andre møttes på flybussen. Da vi kom til Bergen fikk vi en del nyttig og relevant informasjon til oppgaven. Etter at vi var ferdige på Sandsli gikk turen videre til byen. Først var vi innom en pub og drakk øl, og etterpå dro vi på Peppes og spiste pizza. Steinar var ikke med på pub, da han benyttet muligheten til å gjøre noen ærender i Bergen. Vi hadde det koselig sammen, og hadde forståelse for at Steinar hadde litt å gjøre når han endelig var hjemom en tur.

Stine følte ikke for å drikke så mye øl, og drakk derfor Cola. Dette resulterte i vennskapelig erting, både fra de i gruppa og andre. Vi mener det var et godt tegn på at gruppemedlemme begynner å få et godt forhold seg imellom da det er rom for tøys og tull uten at noen tar dette inn over seg. Vi følte denne turen var en positiv opplevelse for gruppa, da vi igjen gjorde og oppleve ting sammen. Vi følte at vi ble bedre kjent med hverandre, og at prosessen, som tidligere hadde gått litt gradvis, fikk et spark i baken. Grunnen til dette tror vi er at det falt seg naturlig for medlemme å åpne seg mer for hverandre, og siden vi tilbrakte en hel dag sammen, ble det masse rom for dette. Vi synes øl hjelper på gruppedynamikken, eller rettere sagt samvær i avslappede omgivelser. Noe en gjerne opplever over et glass øl. Dette betyr ikke at

en er nødt til å drikke øl for at samtalene skal gli lettere, men at forholdene må legges til rette for dette.

Uke 7:

I dag tok vi LIFO-testen. Vi fant ut at gruppa består av litt forskjellige typer personer, noe vi kanskje vil erfare i løpet av prosessen. Vi fant ut at to av oss var "Control taking", noe vi tok hensyn til da vi senere valgte å dele gruppa i to, hvor disse to var på hver som del. Vi valgte å dele gruppa i to, av praktiske hensyn, og separerte dermed de to som kunne være kontrolltagende. Dette tror vi kan være positivt for samarbeidet i gruppa, vi tror dette vil gjøre oss mer effektive, samt kan være med på å avverge konflikter. Men vi var enige om at selv om vi delte oss i to deler praktisk sett skulle vi fortsatt diskutere alle avgjørelser i fellesskap. Det har senere vist seg at vi som oftest sitter sammen og jobber alle fire, og at todelingen kanskje ikke var så nødvendig.

Senere på dagen fikk landsbyen besøk av ei som sitter i ledelsen i Ekspert i Team. Hun var svært kritisk til gruppene hun snakket med, noe vi ikke satte pris på. Vi håpet derfor at hun ikke ville snakke med oss. Dette skyldes nok at vi ikke var klare for alle spørsmålene hun stilte. Vi følte vi var for tidlig i prosessen til å analysere gruppen på det planet hun ønsket. Hun ble derfor oppfattet som en ytre trussel for gruppen, en som var en trussel for den harmonien vi følte.

Uke 8:

I dag startet vi dagen med et møte med læringsassistentene, og fikk klarhet i hvordan de oppfattet rollene våre. Vi fikk vite at i starten ble Stine oppfattet som en person som tok styring for å få i gang diskusjon. Etter hvert ble også Steinar sett på som en person som tar mye styring. Anders ble sett på som en person som var litt tilbakeholden i gruppearbeidet. Dette var interessant, og stemte brukbart overens med slik vi selv hadde oppfattet det. Vi evaluerte et avkryssningsskjema som vi hadde fått utdelt forrige gang, og fant ut ifra dette at vi var klare for å få avklart noen roller og regler i teamet. Vi bestemte oss derfor for å skrive en samarbeidskontrakt. Etterpå hadde vi et møte med Jon Kleppe og Jan-Ivar Jensen, der vi fikk klarlagt en del problemstillinger, og fremgang videre. Vi fikk beskjed om at vi lå meget godt an i forhold til progresjon. Senere diskuterte vi samarbeidskontrakt og loggførte prosessen så langt.

Uke 9:

I dag var vi for det meste delt i to grupper. Steinar og Anders jobbet med ECLIPSE, mens Stine og Torstein så litt på økonomiske beregninger samt begynte å se på hvordan vi skal legge opp oppgavene. Til slutt skrev vi mer på samarbeidskontrakten.

Uke 10:

Vi startet dagen med felles møte som vanlig. Der fikk vi vite at vi nå ligger litt dårlig an, eller rettere sagt, har vi ikke kommet like langt som de fleste andre gruppene. Vi mener dette kommer av at vi ikke har brukt ECLIPSE tidligere og må bruke mye tid på å lære dette. Vi hadde også øvelsen "morning pages" hvor vi først brukte 10 min på å skrive om alt som falt oss inn, og måtte deretter lese det opp for gruppa. Anders så ikke vitsen i dette og hele "pagen" hans var en lang klagesang om bortkastet tid. Steinar ble overrasket over at Stine bekymrer seg for fremdriften i oppgaven, mens Stine heller ble mer overrasket over at ingen av de andre tenkte på dette. Det var mange morsomme innslag på morgenkvisten og en morsom måte å dele tanker på 😊

Steinar og Anders fikk mye hjelp av Jensen til ECLIPSE i dag. Torstein jobbet med å finne bakgrunnsstoff til oppgaven og laget powerpoint-presentasjon. Stine skrev teori til teamprosessrapporten. Vi gjorde de siste endringene på samarbeidskontrakten, printet og signerte den. Vi bestemte oss for å fjerne punktet angående fremdrift fra kontrakten da vi føler vi ikke har mulighet til å lage en reell plan nå.

Uke 11:

I dag hadde vi besøk av Dag Chun Stamnes fra Bergen. I tillegg hadde vi fått deler av en ny schedule-fil fra Vibeke. Dette har gjort ting klarere fremover og optimismen råder i gruppen. Vi hadde møte med Hilde og Tom Rune hvor vi skulle sitte hver for oss å gi tilbakemeldinger til hverandre. Anders hater som vanlig, men dette er bra føde til prosessrapporten. Det synes til og med Anders. Vi hadde midtsemesterfremføring for hele landsbyen. Den faglige delen vår var kanskje litt tynn, men vi satt igjen med en følelse om at vi ligger godt an på prosessrapporten. Stine hadde planer om å kjøre en 360 graders tilbakemeldingsrunde for gruppa og vi bestemte oss derfor for å benytte tilbakemeldingene vi hadde gjort tidligere på dagen for å gjøre dette. Vi avsluttet dagen med 360 graders tilbakemeldingsrunde og noterte ned det vi hadde å si om hverandre. Dette var en måte å nyttiggjøre informasjonen fra tidligere i dag. Ingen ble overrasket over tilbakemeldingene. Men dette kan hjelpe oss å holde fokus på det vi ikke er alt for flike på individuelt. Steinar har byttet om på Anders og Torstein i hele dag.

Uke 11 (søndag):

I dag var alle sammen fyllesyke, bortsatt fra Anders som kom rett fra nattjobben. En heller laber gjeng jobbet noen timer, men bortsett fra dette skjedde det ikke noe spennende.

Uke 12:

I dag var Gullfakslandsbyen redusert da flere av studentene har reist på ekskursjon. Vi jobbet videre med rapport, beregninger og simulering. Vi fikk tilbake tilbakemeldingene fra læringsassistentene angående prosessloggen vår. Vi skjønnte ut ifra dette at vi har et godt utgangspunkt for prosessrapporten, men at vi har overdrevet, og kanskje gjort loggen mer morsom enn seriøs på noen punkter.

På kvelden dro alle mann på Microbryggeriet for å spise mat og drikke øl. Og det ble masse av begge deler. Vi er usikre på om denne økten med øldrikking har noen ytterligere positiv effekt på samarbeidet i teamet. Dette sett i forhold til at vi de første gangene mente dette hadde en merkbar effekt. Vi tror vi har kommet opp på et nokså høyt sosialt nivå i gruppen. Kanskje det nå må andre aktiviteter til for å komme videre. Vi kunne for eksempel gjort øvelser i teamarbeid hvor en har fokus på samarbeidet og hvordan dette kan videreutvikles. Vi hadde øvelser som kan minne om dette i starten av semesteret, mens nå har vi gått over til nærmest kun å ha fokus på å løse selve oppgaven. Dette kommer av at vi ikke føler vi har tid til noe annet, da oppgaven er svært krevende.

Uke 12 (søndag):

Vi hadde bestemt oss for å møtes i dag igjen da vi begynner å få det travelt med å få ferdig oppgaven i tide. Vi jobbet videre med det samme som vanlig. Noen av simuleringene vi hadde startet på onsdag hadde feilet, så vi måtte starte dem på nytt. Gruppa har fått fokus på å få gjort ting, og det går sakte, men sikkert fremover.

Uke 13:

I dag hadde Torstein forsovet seg, men han gav beskjed. Vi jobbet videre med det samme som vanlig. Noen av simuleringene hadde nok en gang ikke kjørt ferdig, og denne gangen var det på grunn av at vi hadde fylt opp diskplassen vår. Det føles ikke som ting går så fort fremover. Det blir mer og mer synlig at dette er en landsby som krever masse jobbing. Vi diskuterte tilbakemeldingene på prosessloggen vår med læringsassistenten. Vi la opp til en ekskursjon til ICA på Tempe midt på dagen, både for å få en luftetur i løpet av en lang arbeidsdag, og for at Steinar skulle få se o'store Tempe.

På slutten av dagen jobben vi litt med prosessen, da denne har blitt satt i andre rekke de siste ukene. Vi tok DISC-testen før vi tok kvelden. Vi var ikke enige i resultatene testen gav, men vi skal se nærmere på disse senere. Ellers har Steinar snakket mye i telefonen, Torstein og Anders har snakket mye om fotball, og Stine har hatt en veldig positiv spirit i dag.

Uke 14 (søndag)

I dag var det bare Anders og Steinar som jobbet med oppgaven. Torstein var fortsatt på påskeferie og Stine fikk ikke tid til å jobbe.

Uke 15:

I dag var hele gruppa samlet igjen etter påskeferien. Etter den vanlige briefingen hadde vi et lite møte hvor alle kom med tilbakemeldinger på det Stine hadde jobbet med i løpet av påska. I tillegg la vi planer for hva vi skulle jobbe med i løpet av dagen. Vi må nå rette fokus mer på fagrapporten, da det kun er tre uker til vi skal presentere resultatet vårt.

Vedlegg 4 - Samarbeidskontrakt

Inngås mellom:

Stine Albertsen

Anders Rønning Devik

Steinar Lieng Fredriksen

Torstein Tønnessen

Målene for vår gruppe er:

- Finne svar på problemstillingen.
- Utnytte alle gruppemedlemmenes kompetanse.
- Jobbe effektivt.
- Øke gruppemedlemmenes reservoarkunnskaper.
- Karaktermål: A/B
- Holde tidsplanen for enhver pris.

Slik skal vi nå våre mål:

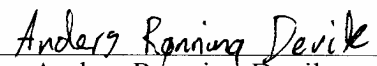
- Lage en prosjektplan.
- Slik tar vi avgjørelser:
 - I. Konsensus
 - II. Søke ekstern hjelp
 - III. Flertallsavgjørelser
- Møtetid: Onsdag 09:00-19:00 og evt søndag (Åpenhet for jobbing utenom onsdager hvis dette er nødvendig for å holde tidsplanen)
- Fravær: Må varsles
- Rolledeling: Vi har delt oss i to grupper med forskjellige ansvarsområder. Simuleringsgruppen består av Steinar og Anders, hvor Steinar har hovedansvar. Administrasjonsgruppen består av Stine og Torstein, hvor Stine har hovedansvar. Alle gruppemedlemmene har ansvar for den faglige fremdriften. Torstein er ansvarlig for at gruppeprosessen fungerer bra og er kontaktperson innad i gruppen hvis det er noe som medlemmene ikke ønsker å ta opp i fellesskap.
- Veiledning på prosess og produkt. Søke hjelp hos:
 - o Jensen/ Kleppe
 - o Hilde/ Tom Runar
 - o Vibeke/ Chung
- Ris og ros: Det er viktig å oppmunter hverandre og gi hverandre konstruktiv tilbakemelding.
- Kommunikasjon: Administrasjonsgruppen må gi klare instruksjoner på hvilke simuleringer de trenger fra simuleringsgruppen. Samtidig må simuleringsgruppen være klare på hvilke muligheter og begrensinger ECLIPSE og andre verktøy legger.



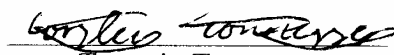
Steinar Lieng Fredriksen



Stine Albertsen



Anders Rønning Devik



Torstein Tønnessen

Vedlegg 5 - 360-graders tilbakemeldingsrunde

Steinar

- Har god orden
- Godt humør
- God til å snakke
- Sjefen på simuleringsteamet
- Dominerende på en positiv måte
- Overkjører ikke andre
- Høy grad av deltagelse
- Målrettet
- Kunnskapsrik
- Selvsikker
- Respekterer rammevilkårene
- Bør bli bedre på kommunikasjon, spesielt angående visjoner og tilbakemeldinger
- Lett å jobbe sammen med
- Tar initiativ
- Får ting gjort
- Tar ansvar
- Kan være litt for omstendig
- Ikke stresset
- Passer på at diskusjonen går fremover
- Veldig delaktig
- Ordstyreren

Torstein

- Kan kanskje ta mer initiativ
- Positiv
- Sverger til det akademiske kvarter
- Plikttoppfyllende
- Jobber godt
- Rolig
- Må videresende mail fra Statoil så fort som mulig
- Målrettet
- Bra presentasjon
- Godt humør

Stine

- Aktiv
- Tar initiativ
- Produktiv
- Målrettet
- Respekt for rammevilkårene
- Ordstyrer
- Energigiver
- Har hentet info til prosessrapporten
- Godt humør
- God deltagelse

- Jobber godt med prosessrapporten
- Positiv
- Glød
- Entusiasme
- Fokus på fremdrift
- Ser problemer andre ikke ser
- Bidrar med kunnskap og erfaringer angående gruppearbeid
- Tar på seg for mye
- Har fokusert mye på prosess, kan også være bra

Anders

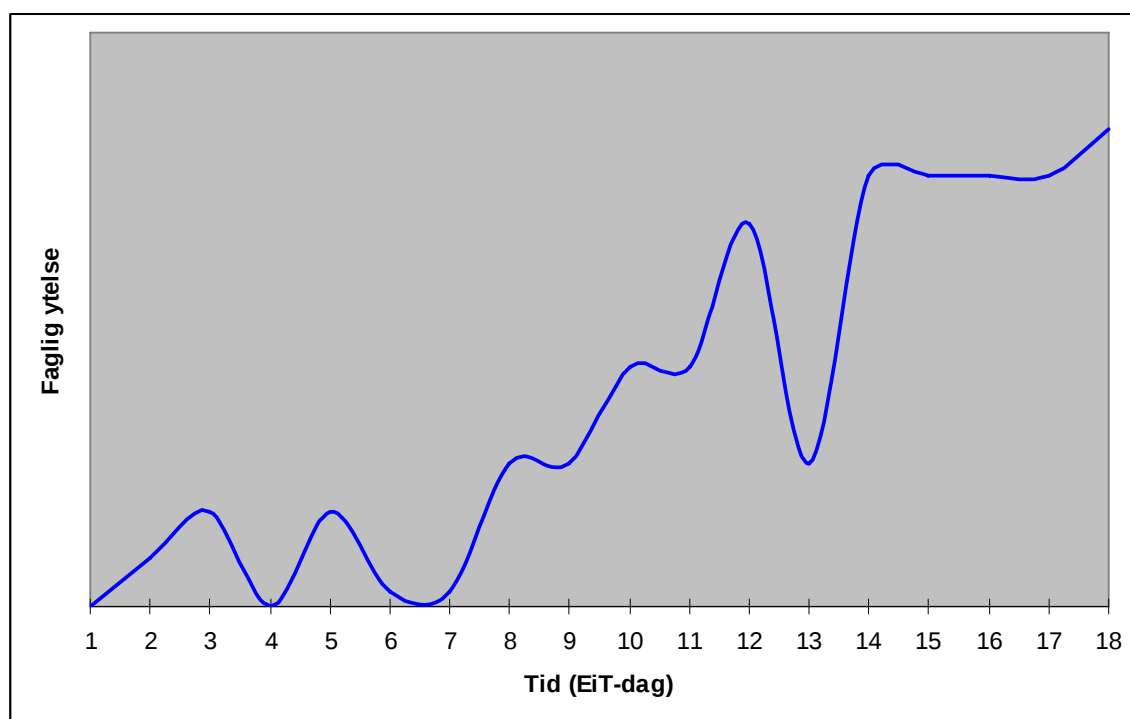
- Skaper humør
- Gjør ikke så mye utav seg
- Har mye å bidra med
- Kan bli sikrere på seg selv
- Må bidra med sin kompetanse
- Klovnen i gruppa
- Respekterer rammevilkårene
- Passiv deltagelse
- Støtter seg unødvendig mye til Steinar
- Skulle vært mer deltagende i diskusjonene
- Pliktoppfyllende
- Usikker på egen kompetanse
- Kan bli flinkere til å skaffe kompetanse innen sine områder
- Forsiktig

Vedlegg 6 – Utviklingskurver for teamet

Kurve med fokus på faglig ytelse

Denne kurven tar hensyn til hvordan gruppen føler den faglige ytelsen har vært for gruppen. Etter hvert gikk fokuset vårt over til å se mest på simuleringsdelen av oppgaven, da det er dette, og de økonomiske analysene, som har gått direkte på den faglige delen av oppgaven. Vi har valgt å dele disse to aspektene i to grafer da de økonomiske vurderingene som har blitt gjort har vært avhengige av resultatene vi fikk fra simuleringene. Dette har ført til at disse resultatene også kom litt senere enn simuleringene ble gjort, da en måtte vente på disse resultatene. I tillegg varierte disse kurvene litt mot slutten av oppgaven.

Som vi ser av grafen svinger den faglige ytelsen i starten. Den første nedturen vi hadde kom av at vi ikke hadde så mye å gjøre etter av vi hadde valgt oppgave, men ikke hadde vært i Bergen og fått innspill fra Statoil enda. I tillegg hadde vi en liten nedtur da vi skulle starte med simuleringene da dette var vanskelig da ingen hadde gjort dette tidligere og det tok litt tid å komme i gang. Etter dette gikk det jevnt og trutt fremover da vi ble flinkere til å simulere og fikk mer taket på oppgaven. Det siste fallet vi hadde i ytelsen skyldtes at vi tolket noen av simuleringsresultatene feil, og trodde vi hadde gjort noe galt, noe vi ikke hadde. I tillegg krasjet en del kjøring da vi gikk tom for diskplass. Da vi fikk orden på disse faktorene presterte vi rakst like godt som tidligere. Helt til slutt presterte vi opp imot det vi vil kalle optimalt for gruppen.

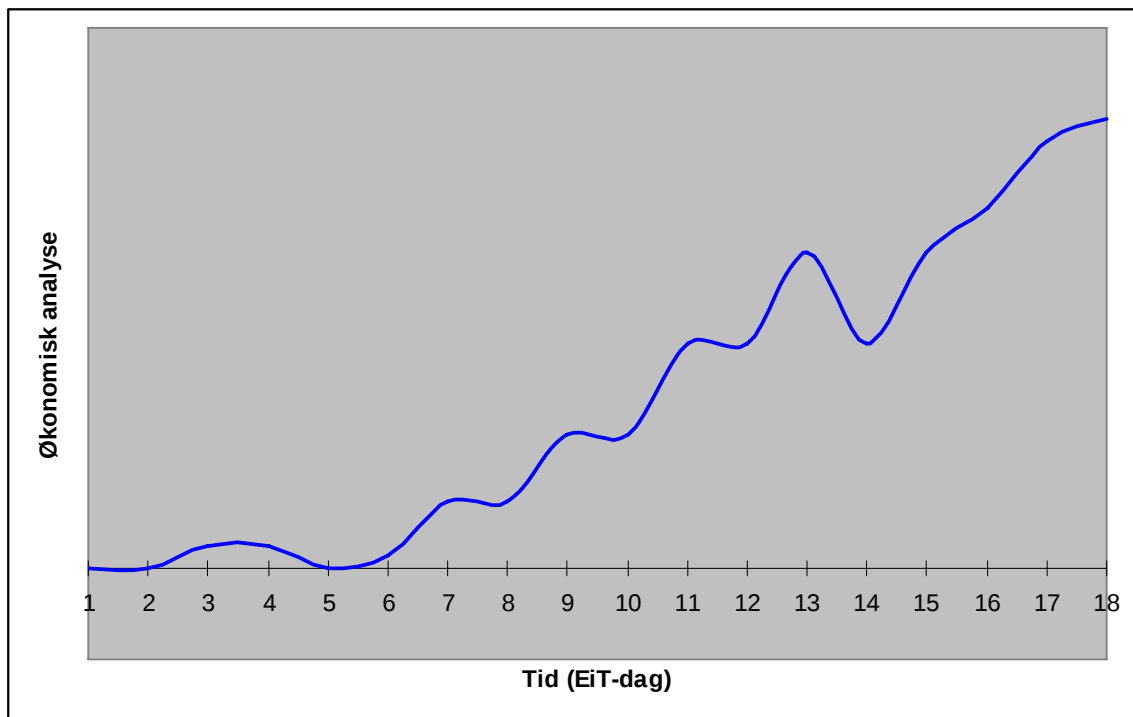


Figur 1: Kurve for faglig ytelse

Kurve med fokus på økonomisk analyse

Som vi nevnte ovenfor har den økonomiske analysen vært avhengig av resultatene vi har fått fra simuleringene, og dette gjenspeiler seg i hvordan vi vurderer ytelsen for den økonomiske analysen har vært.

Som vi ser av grafen var fokuset på og ytelsen ved den økonomiske analysen svært lav i starten av prosessen. Vi snakket tidlig om at vi burde vinkle oppgaven inn mot å gjøre økonomiske vurderinger, men selve arbeidet med dette kom først i gang etter at vi hadde vært i Bergen hos Statoil og etter at simuleringene var i gang. Ytelsene gikk jevnt og trutt oppover, og vi opplevde først en liten nedtur da det ikke kom tallmateriale fra simuleringene, som skyltes fallet vi snakket om ved simuleringene ovenfor. Den økonomiske analysen opplevde også en brattere kurve mot slutten enn simuleringene gjorde, da vi på slutten rettet fokus mot å gjøre enda flere økonomiske analyser for å krydre rapporten.



Figur 2: Kurve for fokus på økonomisk analyse