

Prosessrapport

TPG 4851 Eksperter i Team

Gullfakslandsbyen – gruppe 4

NTNU

Vår 2007

Tor Erik Askeland

Atle Storaker

Andreas Mathiassen

Trygve André Adolfsen

Forord

Denne rapporten er én av to rapporter som har blitt produsert som en del av faget Eksperter i Team (EiT) – Gullfakslandsbyen ved NTNU i Trondheim. Vi er fire studenter fra petroleumsteknologi og teknisk kybernetikk som er satt sammen i en gruppe for å løse en tverrfaglig problemstilling. Denne rapporten omhandler gruppeprosessen gjennom hele arbeidet frem til vi nådde målet.

Vi vil rette en stor takk følgende personer som har bidratt til at vi har nådd dette målet:

- Landsbyhøvding Jon Kleppe
- Veileder Knut Müller
- Faglærerne Jan Ivar Jensen, Sigbjørn Sangesland, Michael Golan og Harald Åsheim
- Læringsassistentene Tom Runar Buljo og Hilde Berg

Trondheim, 8. mai 2007,

Atle Storaker

Tor Erik Askeland

Andreas Mathiassen

Trygve André Adolfsen

Sammendrag

Denne rapporten inneholder en analyse av samarbeidet i gruppe 4 i EiT, Gullfakslandsbyen 2007.

Problemstillingen vår gikk ut på å komme med et forslag til hvordan en brønn på Gullfaksfeltet best mulig kunne kompletteres.

I rapporten gir vi en presentasjon av de ulike gruppemedlemmene. Hver enkelt forteller om seg selv, sin bakgrunn og forventninger til Eksperter i Team. Relevante teorier og modeller er presentert som videre er brukt til å analysere gruppens utvikling. Et viktig moment som blir tatt opp her er blant annet bevisstgjøring av hvilken atferd hver enkelt har brukt i de ulike fasene av samarbeidet. Dette kommer frem gjennom både personlige og felles refleksjoner for gruppa. I denne sammenheng har LIFO-testen vært et viktig verktøy vi har benyttet.

Gruppesamarbeidet har fungert veldig bra, men vi føler ikke at vi har utviklet oss så mye som en gruppe. Dette kan skyldes lite tverrfaglighet, og ikke nok fokus på gruppeprosessen. Faget har derimot bevisstgjort oss på egen atferd og roller en inntar i teamarbeid, noe som er nyttig for fremtidige prosjekt og er meget aktuelt i en arbeidssituasjon.

Vi synes at læringsmålene for faget er stort sett oppnådd, men anvendelse av egen kunnskap har vært nokså fraværende. Dette er litt synd siden motivasjonen bak EiT nettopp er det å bruke egen ekspertise i et tverrfaglig samarbeid.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	- 2 -
Sammendrag	- 3 -
Innholdsfortegnelse	- 4 -
Innledning	- 6 -
2 Gruppesammensetning	- 7 -
2.1 Atle.....	- 7 -
2.2 Tor Erik.....	- 7 -
2.3 Andreas	- 8 -
2.4 Trygve André.....	- 9 -
3 Teori.....	- 10 -
3.1 Prosjektarbeid	- 10 -
3.2 Gruppen	- 10 -
3.3 Gruppens utvikling	- 11 -
3.3.2 Mills vekstmodell	- 12 -
3.3.3 Gruppestuktur/Roller.....	- 13 -
3.3.4 Atferdsundersøkelser.....	- 14 -
4 Gruppens utvikling	- 15 -
4.1 Oppstartsfasen	- 16 -
4.2 Besøk hos Statoil Bergen.....	- 17 -
4.3 Full stopp, så ny start.....	- 17 -
4.4 Oppgaven er nesten ferdig.....	- 18 -
5 Roller	- 20 -
5.1 På forhånd.....	- 20 -
5.2 Underveis.....	- 20 -
6 Refleksjoner i fellesskap	- 22 -
6.1 Arbeidsmetode	- 22 -
6.2 Lojalitet og disiplin.....	- 22 -
6.3 Ytre motivasjon	- 22 -
6.4 Indre motivasjon	- 22 -
7 Personlig refleksjon.....	- 23 -
7.1 Atle.....	- 23 -

7.2 Tor Erik.....	- 24 -
7.3 Andreas	- 25 -
7.4 Trygve André.....	- 27 -
8 Konklusjon.....	- 29 -
Kilder.....	- 30 -

Innledning

Eksperter i Team er et obligatorisk kurs for alle mastergradsstudier og profesjonsstudier ved NTNU. Kurset er tverrfaglig og skal forberede studentene på tverrfaglig samarbeid i yrkeslivet. EiT er organisert i landsbyer, og hver student skulle i forkant velge ut de fem som var mest interessante. Alle fikk oppfylt ett av disse ønskene.

Eksperter i Team har disse læringsmålene:

- Kurset skal gi trening i å anvende egen kunnskap på faglige utfordringer i samfunnet.
- Studenten skal utvikle innsikt, ferdigheter og holdninger slik at gruppen kan kommunisere faglig og løse en tverrfaglig problemstilling.
- Studenten skal utvikle innsikt i egen faglig kompetanse og gruppeatferd, og kunne bruke denne sammen med andre.

2 Gruppesammensetning

Vår gruppe består av fire studenter. Alle studerer siv.ing., hvorav to går teknisk kybernetikk og to går petroleumsteknologi.

2.1 Atle

Jeg er en 25 år gammel sørlending som studerer teknisk kybernetikk. At jeg endte opp som kybernetikkstudent kan sies å være et resultat av mange tilfeldigheter, men jeg trives godt med studiene og synes fagfeltet er interessant. Jeg holder på å spesialisere meg innenfor avansert regulering og prosesskybernetikk.

Jeg søkte på Gullfakslandsbyen fordi oljeindustrien er interessant og veldig aktuell som arbeidsplass i fremtiden, og var fornøyd med å havne her. Jeg vil påstå at jeg hadde en ganske positiv holdning til eksperter i team på forhånd, men jeg var litt redd for at det skulle bli unødvendig mye fokus på ”gruppe-mas”. Jeg har gått befalskole og jobbet 2 år i hæren som gruppefører, og mener selv at jeg har mye erfaring i gruppearbeid. Derfor ser jeg ikke på dette som spesielt nytt eller vanskelig.

Utenom skolen interesserer jeg meg for amerikansk fotball, jakt og friluftsliv. Jeg har også spilt en del gitar og bass, men det har det blitt for lite tid til i det siste.

2.2 Tor Erik

Jeg er en 24 år gammel gutt fra Randaberg, nær Stavanger. Folk vil antakeligvis beskrive meg som rolig og humørfyllt, men kanskje litt tilbakeholden blant andre. Til daglig studerer jeg teknisk kybernetikk med spesialisering innen prosesskybernetikk. Det innebærer at jeg har hatt en del matematikk, fysikk og reguleringstekniske fag.

Før jeg møtte opp første dagen på Gullfakslandsbyen, håpte jeg å kunne bidra med reguleringsteknikk til teamet siden det er sentralt i studiet mitt. I tillegg var jeg veldig spent på å

høre problemstillinger knyttet til landsbyen fordi jeg antakeligvis kommer til å jobbe enten i eller i tilknytning til oljeindustrien.

Tidligere erfaring med gruppearbeid er begrenset til det jeg har hatt i fagene frem til nå. Det har ofte vært parvis labarbeid, og ikke så mye jobbing i større grupper. Dessuten har dette arbeidet ikke stått så sentralt i pensum som det er i Eksperter i Team. Derfor var jeg også veldig spent på gruppesammensetningen, og ble gledelig overrasket over å ha havnet på team med en klassekamerat i tillegg til to andre fra geofag og petroleumsteknologi. Dette økte forventningene til at vi kunne knytte elementer fra kybernetikken opp mot petroleumsteknologi.

På fritiden spiller jeg litt gitar, og liker å slappe av med en god film i sofakroken.

2.3 Andreas

Jeg er 23 år gammel og kommer opprinnelig fra Russland, men har bodd i Norge i mange år. Jeg har gått på videregående skole i Hammerfest, Nord-Norge og begynte senere på NTNU i Trondheim.

Jeg oppfatter meg selv som en veldig målrettet person, som også kan jobbe hardt for å nå fastsatte mål. Jeg synes at livet blir meningsfullt hvis man har ulike mål å gå etter, derfor bruker jeg å definere nye store og små mål etter at jeg har nådd de gamle.

Jeg er ofte i godt humør og positivt innstilt. Mitt livs motto er ” Det er mulig å få til hva som helst, bare man er motivert nok til det”.

Fritiden jeg har bruker jeg til trening og min familie.

Jeg studerer petroleumsteknologi med fordypning innenfor reservoarteknikk. Jeg synes at jeg har gjort et riktig valg da jeg valgte denne studieretningen siden jeg trives med studiene kjempe godt.

Gullfakslandsbyen passer godt til mitt fagfelt og jeg visste at jeg kunne bidra med mange ting hvis jeg kom på denne landsbyen. Derfor har jeg forventet at jeg skulle jobbe mye. Jeg tenkte

også på at hvis de andre på gruppa ikke skulle bli motivert nok til å lære nye ting og ikke ville samarbeide, så måtte jeg jobbe ekstra mye. Det har heldigvis ikke skjedd, men arbeidsmengden var likevel stor.

2.4 Trygve André

Jeg er 24 år gammel, født på Andøya i Nord-Norge, men har bodd det meste av mitt liv i Trondheim. Som person er jeg utadvent og i godt humør, og kommer lett i kontakt med andre mennesker.

Jeg begynte å studere ved Geofag og Petroleumsteknologi først og fremst fordi jeg var opptatt av bergarter og teknologi generelt, men fant etter hvert ut at oljeindustrien hadde mye å by på. Etter å ha vært innom petroleumsgeologi ett år, endte jeg opp på petroleumsteknologi med spesialisering innen boring.

Fritiden benytter jeg stort sett til trening og friluftsliv, venner og familie. Av og til kan jeg også finne frem gitaren.

I utgangspunktet så jeg ikke frem til å ha eksperter i team. Jeg hørte mye negativt om faget. For eksempel har en del studenter havnet på landsbyer som ikke hadde noen relevans i det hele tatt, og at samarbeidet ikke har fungert mellom medlemmer med teknisk og ikke-teknisk bakgrunn. Jeg hadde ikke Gullfakslandsbyen som min favoritt blant de fem jeg plukket ut. Mye på grunn av at jeg fryktet jeg ville bli sittende med mesteparten av arbeidet i og med at jeg studerer petroleumsteknologi.

3 Teori

I dette kapittelet skal vi se nærmere på ulike teorier og modeller, som skal utgjøre grunnlaget for diskusjon rundt prosessen i gruppen.

3.1 Prosjektarbeid [1]

Hyppigere bruk av prosjekt som arbeidsform tilsier at kunnskap om gruppers dynamikk blir stadig viktigere. For at en bedrift skal overleve i dagens harde marked, må hele bedriften samhandle på en effektiv og konstruktiv måte. Næringslivet tar også initiativ overfor universitetene for å sikre seg at studentene tilegner seg slik kunnskap. Eksperter i Team er et godt eksempel på dette.

3.2 Gruppen [1]

En gruppe eller et team kan i følge *Endre Sjøvold* defineres som:

”Tre eller flere personer som har et felles mål
og samhandler for å nå dette målet”.

Forskning viser at grupper presterer bedre enn enkeltindivider. ”Sosial fasilitering” (*Allport, 1920 [1]*) er et eksempel på dette. Det vil si at produktiviteten vår øker når vi er sammen med andre. *Cottrell (1972)* bygger videre på dette, og sier at vi blir stimulert av andres nærvær dersom vi opplever at de kan eller vil belønne eller straffe oss for det vi gjør.

En vanlig oppfatning er at også kreativiteten øker når vi er i en gruppe, for eksempel ved felles brainstorming. Noen kommer med en idé, som igjen gir grunnlag for nye idéer. Men dette viser seg altså å være feil. I følge *Taylor (1958)* produserer vi omtrent dobbelt så mange idéer alene som når vi sitter sammen i grupper. En grunn til dette kan være prosesstapet som oppstår når en sitter inne med flere idéer, men må vente på tur med å få lagt de frem. Prosesstap vil si at gruppen ikke får utnyttet alle ressursene medlemmene representerer hver for seg. En annen form for

prosesstap er det som med en fellesbetegnelse kalles ”sosial loffing”. *M. Ringelmann* påviste i 1913 at folk sluntrer unna når den enkeltes innsats kan kamufleres, blant annet i en større gruppe.

3.3 Gruppens utvikling [1]

Bruce W. Tuckman har kommet med en av de mest benyttede teorier om gruppers utvikling. Han mener at alle grupper går igjennom fire faser på veien før den blir en produktiv eller moden gruppe. En moden gruppe kjennetegnes som mer fleksibel, mer robust og deltagerne vil i stor grad oppleve gjensidig avhengighet.

De fire fasene er:

1. **Forming**

Den første fasen kalles også ”bli kjent”-fasen, hvor man er veldig nysgjerrig og prøver å tolke hverandres væremåte. Det meste er usikkert i starten og man er ganske forsiktig. Etter en stund føler man seg mer trygg på de andre medlemmene, man bruker mer humor og stiller mer dristige spørsmål. På denne måten danner man seg et inntrykk av hver enkelt, og man finner fort ut hvem man kommer godt overens med.

2. **Storming**

I utprøvingsfasen er man fortsatt litt avventende og tilbakeholdne fordi kjørereglene ikke er etablert ennå. Men det er alltid en eller flere som forsøker å ta lederrollen og komme med sine egne regler. Av og til blir dette godtatt av de andre medlemmene, andre ganger kan det oppstå konflikter.

3. **Norming**

Denne fasen preges av fellesskap og identitet, konfliktene er håndtert og alle har gjensidig tillit. Energien kan nå benyttes til problemløsning og produksjon.

4. Performing

Dette er arbeidsfasen. Gruppen jobber effektivt og når sine fastsatte mål.

De fleste kjenner seg igjen i Tuckmans modell. Men ikke alle forskere holder fast ved denne i dag, i og med at den ikke tar hensyn til tiden. *Joseph McGrath* definerer fire moduser; oppstart, problemløsning, konfliktløsning og utføring, hvor han mener at kun den første og siste alltid er til stede. Problemløsning og konfliktløsning kan ofte utelates, og benyttes kun ved behov.

Hard jobbing sliter på gruppens medlemmer, og pauser er nødvendige for å vedlikeholde og øke effektiviteten. *Robert Freed Bales* kom i 1953 med likevektsmodellen, som beskriver nettopp dette. Han mener at grupper har en tendens til å veksle mellom det å være opptatt av oppgaveløsning og de affektive sider av gruppesamspillet. Det er ikke mulig å skape en god gruppe kun ved at medlemmene utfyller hverandre. Dersom gruppen kun benytter tiden til oppgaveløsning, vil det mest sannsynlig gå på bekostning av det gode samholdet i gruppen. Altså må det være en likevekt.

3.3.2 Mills vekstmodel [1]

I 1984 kom *Theodore Mills* med en teori om gruppers evne til å lære. Han fant ut at læringspotensialet avhenger av modenhetsnivået i gruppen. Dersom alle medlemmene mestrer alle rollene, karakteriserer Mills dette som en "moden" gruppe. I en "umoden" er det derimot bare en eller få personer som mestrer alle rollene. Mills har foreslått fem nivåer av modenhet, rangert fra lav til høy;

1. Umiddelbar tilfredsstillelse

Egne behov er viktigst. Gruppen har problemer med å mestre kompliserte oppgaver, fordi medlemmene ikke har gitt slipp på individuell frihet til fordel for gruppetilhørighet. Begrenset evne til å lære.

2. Bevaring

Gruppen står mer samlet og medlemmene tilpasser seg normene som har utviklet seg. Læringen baserer seg på 1.ordens tilbakemelding. Det vil si at feil blir rettet opp på bakgrunn av direkte informasjon om effekten av en handling.

3. Måloppnåelse

Gruppen er nå utviklet enda ett steg, og jobber mer effektivt. All energi brukes til å utnytte medlemmenes kunnskap for å nå et felles mål. Vi har nå 2.ordens tilbakemelding, som vil si at man finner mer effektive løsninger ved å se ting i sammenheng.

4. Selvbestemmelse

Alle i gruppen føler seg trygg på hverandre, og behersker alle nødvendige roller. Man begynner å reflektere over bakgrunnen for tidligere valg og hvilken betydning gruppen har i omgivelsene (3.ordens tilbakemelding).

5. Vekst

Gruppen går av seg selv. Fokus er på ting utenfor gruppen, og man jobber kreativt.

3.3.3 Gruppestruktur/Roller [1]

I en nyetablert gruppe oppstår det raskt strukturer som forenkler og effektiviserer samhandlingen innad og utad. Det er flere ting som styrer hvilke roller medlemmene i gruppa tar. Blant annet oppvekst, familie, venner, utdanning, jobb, religion osv. Man inntar ofte en spesiell rolle ut fra hvilke forventninger man tror de andre har til en. Som nevnt tidligere vil rollefordelingen i en gruppe på lavt modenhetsnivå være tydelig. I en gruppe på høyt modenhetsnivå vil de fleste kunne innta alle roller, og det vil være vanskelig å se noen klar rollefordeling.

3.3.4 Atferdsundersøkelser [3]

Atferdsundersøkelsene kan hjelpe oss til å finne ut hvordan en opptrer som person i en gruppe. Når en vet de foretrukne stilene til de andre gruppemedlemmene, kan en bedre forstå hvorfor de opptrer slik som de gjør i forskjellige situasjoner. Dette kan bidra til å unngå unødvendige konflikter.

Vi har valgt å se nærmere på en undersøkelse:

- **LIFO** (Life Orientations – metoden)

LIFO bygger på anvendt samfunnsvitenskap og fremmer individuell og organisasjonsmessig produktivitet. Metoden identifiserer først individets personlige stil, og tilbyr deretter strategier som gjør en i stand til få en bedre kommunikasjon med andre.

LIFO-metoden bruker fire forskjellige stiler, og en person kan ha en eller flere foretrukne stiler blant disse:

- o **Supporting Giving (SG)**

Prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst, etterstreber kvalitet.
Vil vise seg verdig, er hjelpsom

- o **Controlling Taking (CT)**

Utholdende, initiativrik, handlekraftig, dirigerende
Vil være kompetent, oppnå resultater

- o **Conserving Holding (CH)**

Systematisk, analytisk, bevarende, fast
Er forsiktig, vil få det til riktig

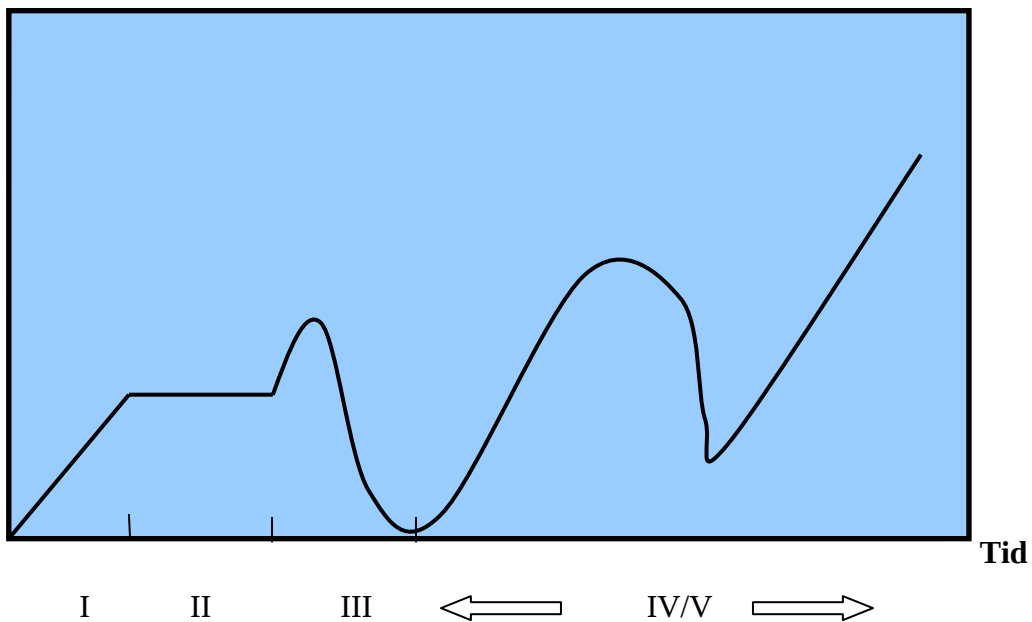
- o **Adapting Dealing (AD)**

Empatisk, taktfull, fleksibel, entusiastisk
Er en menneskekenner, kommer overens med folk

4 Gruppens utvikling [2]

Tuckmans Utviklingskurve

Ytelse/Aktivitet/Fremgang



I: Dag 1

II: Bergen

III: Først meget bra ytelse, så datamangel

IV/V: Ny start, NETool, data fra Jan Ivar
Påske, ekskursjon

4.1 Oppstartsfasen

Første landsbydag brukte gruppen til å bli kjent med hverandre gjennom ulike sosiale aktiviteter. Første del av dagen sto læringsassistentene for. De hadde et opplegg med enkel oppgaveløsning som hjalp oss til å presentere hvem vi var som person til resten av gruppen. På denne måten kunne vi allerede etter første dag danne oss et inntrykk av egenskaper som motivasjon, bakgrunn og lignende til de andre i gruppen. Kvelden ble brukt til sosiale aktiviteter som skulle løse opp litt i stemningen, slik at vi kunne bli bedre kjent også med andre grupper. Alle var strålende fornøyd etter første dag, og brakte med seg positive assosiasjoner til faget. Dette var med på å øke motivasjonen før vi skulle starte med det virkelige samarbeidet. Fra teorien ser vi at denne fasen kan kalles "bli kjent"-fasen eller "Forming" i følge Tuckman (avs. 3.3). Den er preget av forsiktighet og tilbakeholdenhet, og man forsøker å danne seg et inntrykk av de andre i gruppen.

Andre og tredje landsbydag ble brukt til valg av oppgave samt formulering av problemstillingen, som skulle være slik at alle kunne bidra med sin kompetanse i best mulig grad. Motivasjonen var på et høyt nivå og alle bidro i diskusjonen om valget av denne. Vi hadde en god dialog hvor alle fikk lagt frem sine idéer og ingen følte at de ble ignorert. Samholdet i gruppen var med andre ord meget godt og ingen konflikter utviklet seg. Effektiviteten denne dagen var på topp og ytelseskurven viser en jevn stigning.

Fjerde landsbydag startet selve arbeidet med oppgaven. Vi diskuterte problemstillingen, la frem ulike strategier og fikk fordelt oppgaven slik at alle fikk bidra mest mulig med sin kunnskap og lære noe nytt. Samme dag hadde vi en diskusjon om gruppeprosessen. Vi ble enig om å føre logg for hvert møte, samt å gi poeng for produktivitet, samarbeid og egen motivasjon på en skala fra 1 til 6. Som det fremgår av kurven, hadde vi ingen økning i produktiviteten gjennom denne fasen. Det ble for det meste diskusjon og vi manglet også mye grunnleggende data for å komme videre i arbeidet. Disse dagene etter det første møtet er fase II i ytelsesdiagrammet, og kan i teorien kjennetegnes som "Storming"-fasen. Man har fått

prøve seg litt i gruppen, men er fortsatt litt forsiktige og tørr kanskje ikke å si alt en tenker på. Lederspørsmålet ble også tatt opp i felleskap, men vi ble enige om å ikke velge en fast leder.

4.2 Besøk hos Statoil Bergen

Denne dagen ble tilbrakt i Bergen. Vi fikk en inngående beskrivelse av oppgaven vår og hadde mulighet til å diskutere en del uklarheter med kompetente fagfolk i Statoil. En av læringsassistentene, Tom Runar, observerte oss under dette møtet. Hans tilbakemelding var at alle fikk frem sine synspunkter og ingen ble utelukket, men at Atle og Andreas var litt mer frempå. En annen observasjon var at kreative løsninger som ble foreslått ikke ble så godt mottatt av veileder.

Etter dette møtet fikk vi oppklart en del grunnleggende ting og motivasjonen var fremdeles på topp. Umiddelbart økte produktiviteten inntil vi på nytt støtte på datamangel.

4.3 Full stopp, så ny start

Datamangelen førte til at motivasjonen dalte, og effektiviteten gikk ned. Gruppen tok gjentatte ganger kontakt med veileder i Statoil som sendte våre forespørsler til sine kollegaer i håp om at de kunne gi oss et svar. Vi fikk derimot ingen tilbakemeldinger, og dette førte til at arbeidet stoppet opp. Noen av gruppemedlemmene begynte å føle en viss frustrasjon, og vi tok et møte i felleskap hvor vi fikk oppklart hva som var problemet og hvordan vi skulle løse det. Det at vi støttet opp om hverandre i denne perioden gjorde at vi greide å holde motivasjonen gående og ikke stoppet helt opp. Vi var nå kommet over i fase III i ytelsesdiagrammet som kjennetegnes av frustrasjon. Vi gikk fra en optimistisk start til en følelse av at vi ikke var ”helt med”.

Redningen vår kom da faglærer Jan Ivar Jensen kom med forslag om å bruke tilgjengelige data fra blant annet gullfaksdatabasen, og anta at disse data var representative for området. Etter en periode med frustrasjon kom vi over i fase IV og V. Vi reetablerte gruppen og fikk en etterlengtet ny start. Etter kort tid fikk vi en ”aha-følelse” og gruppen fungerte mye bedre. I

følge Tuckman var vi nå i "Norming"-fasen som preges av felleskap og gjensidig tillit. All energi ble brukt til problemløsning og produksjon. Ytelseskurven viser her en brå stigning som vedvarte til påskeferien og hovedekskursjonen.

4.4 Oppgaven er nesten ferdig

På grunn av denne pausen hvor alle hadde ferie fikk vi et tilbakeslag og måtte reetablere gruppen igjen. En ny start nummer to finner sted. Vi følte at målet for oppgaven ble enda klarere og sto mer samlet om å nå målet. Vi har alltid lyttet til hverandres meninger og brukt dem til å gå videre i oppgaven. På denne måten har vi unngått konflikter og har stort sett hatt forståelse for det som har blitt sagt.

Kort tid før presentasjonen tok vi den siste innspurten og alle jobbet hardt med å få ferdig det siste arbeidet på rapporten. Da sto alle samlet om å få presentert resultatet på best mulig måte. Denne siste fasen kan også kalles "performing", som er arbeidsfasen hvor alle jobber effektivt og når målet.

Det har vært veldig liten utvikling av gruppen underveis. Vi føler ikke at vi kom oss helt til den sjette fasen i Tuckmans utviklingskurve. Dessuten gikk vi ganske fort inn i "faste" roller, og har blitt der hele tiden. Et mer intenst samarbeid, slik som det vil være i industrien, ville muligens ha utviklet vår gruppe enda ett steg videre, og vi kunne kanskje også forandret rollene våre om vi hadde flere motgangssituasjoner. Dersom vi ser på Mills utviklingsmodell for modenhetsnivå i gruppa, kan vi kjenne oss igjen i beskrivelsen for tredje nivå. For å heve gruppen til det fjerde nivået, bør gruppemedlemmene beherske alle nødvendige roller. Dette var kanskje ikke tilfellet for vår del.

Sammensetningen av gruppen har vært veldig heldig. Vi utfyller hverandre meget bra i våre naturlige roller, og dette har bidratt til at vi ikke har hatt noen konflikter underveis slik at det ikke har vært indre gruppeproblemer som har begrenset produktiviteten.

Vi har hatt våre frustrerte øyeblikk, men de har stort sett skyldtes faglige problemer eller datamangel. Disse problemene har blitt løst ved rolig diskusjon i fellesskap uten at konflikter har oppstått. Alle gruppemedlemmene er meget løsningsorientert. Dette har ført til at vi har holdt fokus på løsningen i stedet for problemet, og derfor kanskje også unngått at potensielle konflikter har oppstått.

5 Roller

5.1 På forhånd

En av de første dagene satte vi oss ned og diskuterte organisering av gruppen. Vi kom fram til at vi ikke ønsket å definere noen faste roller (eks. leder) eller oppgaver fra begynnelsen, men heller se hvordan ting utviklet seg. Siden vi er en liten gruppe og ikke kjenner hverandre godt, mente vi at det lett kunne bli mislykket å utpeke en leder fra dag en.

5.2 Underveis

Vi trådte inn i våre respektive roller naturlig med en gang vi faktisk begynte å jobbe med oppgaven. Det første som ble klart var at Atle og Andreas var litt mer frempå enn Tor Erik og Trygve.

I ettertid har vi sett at vi har inntatt disse rollene:

Tor Erik: "Ivrig arbeider"

Tor Erik er alltid blid og klar for å gjøre en innsats. Han har jobbet ivrig og godt med de oppgavene han har hatt i løpet av prosjektet. Han har hatt en litt tilbaketrukket rolle i gruppen, men mener at det gjenspeiler hans personlighet siden han ikke pleier å gjøre så mye av seg.

Trygve: "Sosialminister", "humørspreder"

Trygve har som regel godt humør og er flink til å la dette smitte over på andre i gruppen.

Andreas: "Arbeidshest", "initiativtaker"

Andreas har hatt masse kunnskap han har kunnet bidra med til denne oppgaven. Han tar tak i oppgavene som må gjøres og jobber i vei.

Atle: "Pådriver", "kritiker"

Atle tar initiativ og ser oppgaver som må gjøres. En annen viktig egenskap er hans kritiske sans, som har hindret gruppen fra å gå i gal retning.

6 Refleksjoner i fellesskap

6.1 Arbeidsmetode

Måten vi har arbeidet på har vært at alle ideer og beslutninger har blitt diskutert og tatt av gruppen i fellesskap. Det har vist seg at hele gruppen er ganske gode lyttere. Det har resultert i at alles meninger har blitt hørt og respektert. Dette er ikke egenskaper som er utviklet i løpet av EiT, men noe vi hadde med oss fra før.

6.2 Lojalitet og disiplin

Noe som har vært positivt for stemningen i gruppen, er at stort sett alle avtaler som har blitt gjort er holdt. Eksempelvis har alle møtt opp til avtalt tid når vi skulle jobbe sammen, og arbeid er ferdig når det skal.

6.3 Ytre motivasjon

Frynsegodene denne landsbyen har fått fra Statoil har bidratt sterkt til å øke trivselen. Turer på Mikrobryggeriet og til Bergen, Go-kart, kaffe på morgenen og felles lunsj har bidratt til økt gruppetilhørighet og motivasjon.

6.4 Indre motivasjon

Siden oppgaven vår er konkret og reell, har det vært mye lettere å motivere seg selv til å gjøre en god innsats og ta faget seriøst. Det fører også lettere til at man får en naturlig prosess. Når gruppen har en reell oppgave å jobbe med kan man bare sette i gang å jobbe, og så oppstår en prosess av seg selv. Dersom oppgaven føles oppkonstruert, sitter man fort igjen med en følelse av å jobbe i gruppe for prosessens skyld. Det kan lett føre til en mindre naturlig prosess og dårligere læringsutbytte.

7 Personlig refleksjon

7.1 Atle

Jeg vil begynne med å si at eksperter i team for meg har vært en positiv opplevelse. Jeg har vært heldig og havnet i ei bra gruppe i en interessant landsby.

Min rolle

I gruppen har jeg vært en slags pådriver og kritiker. Pådriverrollen tror jeg er et resultat av mine erfaringer fra forsvaret. Dersom effektivitet og struktur mangler griper jeg ofte inn og forsøker å organisere arbeidet. Da bli jeg en slags pådriver som sier: "nå må vi få gjort noe". Etter mine tre år i forsvaret hvor det har vært forventet at jeg alltid tar ledelse og styrer gruppen eller laget mitt har det blitt en slags ryggmargsrefleks å ta ledelsen. Dette har jeg bevisst forsøkt å tone ned og unngå i dette gruppearbeidet for å ikke være for dominerende i gruppen, og mener jeg har lyktes til en viss grad. Dette stemmer også overens med resultatene i LIFO testen hvor jeg hadde CT som en av tre foretrukne handlingsmønstre i motgangssituasjoner. Kritikerrollen kan forklares ved at jeg ofte er den som dobbeltsjekker resultater og leser korrektur på rapporter en ekstra gang for å forvisse meg om at produktet vårt er så bra som mulig. Dette kommer av at jeg er både målrettet og resultatfokuset. Jeg misliker sterkt å levere resultater som ikke er gode nok. I LIFO testen hadde jeg CH som soleklar foretrukket handlingsmønster i medgangssituasjoner, og dette har vist seg å stemme godt gjennom prosjektarbeidet.

Samarbeidet

Siden vi bare er fire medlemmer i gruppen og alle har omtrent like forutsetninger for å jobbe med oppgaven, har det etter min mening ikke vært behov for noen fast leder. Dette til tross for at jeg i utgangspunktet er skeptisk til flat struktur. Jeg og Andreas har nok vært mest dominerende i gruppen og dermed fremstått som en form for ledere. Dette skyldes nok mest at både Trygve og

Tor Erik er til tider har vært ganske stille og tilbaketrukkne, kanskje spesielt i begynnelsen. Men vi har alltid har vært høflige mot hverandre og alles meninger og argumenter har alltid blitt hørt og respektert. Viktige avgjørelser har alltid blitt tatt i felleskap etter gode rolige diskusjoner. Vi har derfor ikke hatt noen konflikter og jeg synes at samarbeidet har fungert utmerket.

Har EiT svart til forventningene?

Jeg hadde egentlig ikke så mye forventninger til EiT. Jeg håpet å få jobbe med et interessant prosjekt, i en trivelig gruppe. Disse forventningene vil jeg si ble veldig godt oppfylt. Jeg var kanskje litt redd for at det skulle være for mye fokus på prosess, spesielt siden det er noe jeg har jobbet en del med før, og er litt lei av, men jeg er meget godt fornøyd med fordelingen mellom prosess og fagarbeid. Dersom man har en bra oppgave å jobbe med så kommer det en prosess av seg selv.

Som en oppsummering kan jeg vel si at jeg har lært masse og hatt det bra sosialt. Derfor har EiT vært en positiv opplevelse for meg.

7.2 Tor Erik

Min rolle

Resultatene mine fra LIFO-testen var at jeg hadde Supporting Giving (SG) som foretrukket atferdsstil og en såkalt "blind spot" på Controlling Taking (CT). Dette var egentlig ikke noen nyheter for meg. Jeg kan fort bli litt passiv dersom det er andre i gruppen som tar føring. I tillegg legger jeg vekt på at jeg bidrar og hjelper de andre i gruppa. Siden både Atle og Andreas delte litt på lederrollen, inntok jeg en rolle litt mer i bakgrunnen som flittig arbeider.

Det er mulig jeg kunne tatt en annerledes rolle dersom vi var flere på gruppa, og at jeg ikke kjente noen på gruppa fra før. Det kunne kanskje blitt sånn fordi jeg er nokså tilbakeholden når jeg treffer nye personer, men siden jeg kjente Atle og har jobbet med ham før, kan dette ha hatt en innvirkning på den rollen jeg gikk inn i.

Samarbeidet

Samarbeidet har gått veldig bra, og vi har unngått de store konfliktene ved å ha en demokratisk beslutningsprosess hvor nye idéer og avgjørelser har blitt diskutert i fellesskap. Det har vært viktig at gruppemedlemmene er gode til å lytte til hverandre. Dessuten tror jeg det er et viktig poeng at alle medlemmene av gruppa har teknologisk bakgrunn, og er vant til å jobbe målrettet og har nokså lik måte å tenke på.

Arbeidsmåten vår har vært at vi møtes, finner ut hva som trengs å gjøres, for så å jobbe nokså individuelt. Dette har passet meg veldig bra, for det fører til at jeg jobber mer effektivt enn dersom alle hadde jobbet samlet hele tiden.

Har EiT svart til forventningene?

Ekspert i Team (EiT) har vært annerledes enn jeg forventet, men jeg synes det har vært en positiv erfaring. Valg av landsby kan ha hatt en viss innvirkning på dette. Det som gjorde at EiT var annerledes enn forventet, var at jeg ikke fikk brukt fagfeltet mitt noe særlig. Jeg hadde store forhåpninger til å få brukt kybernetikk i oppgaven siden vi var to fra teknisk kybernetikk på gruppa. Derfor ble jeg litt misfornøyd da oppgavene ble presentert for oss, og det ikke var noen oppgaver som jeg så noen umiddelbar kobling opp mot fagfeltet mitt. Det som kanskje kunne kommet litt bedre frem var at disse oppgavene bare var et utkast, og at vi kunne forme oppgaven slik at det passet med ekspertisen i gruppa. Men det har vært kjekt og spennende å lære om noe nytt som ligger litt utenfor fagfeltet mitt. I tillegg har EiT gjort meg mer bevisst på roller, gruppedynamikk og at det finnes flere tester en kan benytte for å få innsikt i samspillet mellom gruppemedlemmene.

7.3 Andreas

Min rolle

De andre på gruppa har karakterisert meg som initiativtaker og arbeidshest. Selv om det siste høres kanskje ikke spesielt hyggelig ut, synes jeg at de hadde rett. Jeg er en målrettet person og liker å levere et godt produkt til avtalt tid. For å nå dette målet er det viktig å ta initiativ, komme med forslag og kunne lytte til andre forslag.

Samarbeidet

Siden Gullfakslandsbyen passer godt til mitt fagfelt hadde jeg også regnet med at jeg måtte jobbe en del og bruke fagkunnskaper som jeg har tilegnet meg tidligere. Siden mange av de tekniske løsningene var vanskelige og tidkrevende har jeg brukt ekstra mye tid på det, men jeg var ikke alene om det. Trygve og Tor Erik har hele tiden hjulpet på.

Atle har også tatt initiativ i gruppa og det gjorde at vi opplevdes som gruppeledere. Det at vi var flere "ledere" på gruppa har ikke ført til noen konflikter fordi at vi har jobbet med hver vår del. Derimot fikk gruppen mer styrke.

Etter min mening ligger den kritiske suksessfaktoren av gruppen i at vi har diskutert gjennom alle ideer og synspunkter i felleskap før noe arbeid ble satt i gang. Med andre ord har gruppen forhandlet seg til enighet før noe ble gjort.

Gruppearbeid er ikke noe nytt på NTNU og jeg har vært gjennom et utall prosjekter med gruppearbeid. Det har også de andre fra min gruppe vært gjennom, det vil si at vi har et felles grunnlag for prosjektarbeid. Det eneste som er nytt her er at jeg ble mer bevisst på gruppeprosessen ved å tenke på det.

Har EiT svart til forventningene?

Jeg synes at mine forventninger til EiT ble oppfylt, spesielt med tanke på arbeidsmengden. Det har vært mye å gjøre for alle på gruppen. Men gruppesammensetningen var svært heldig slik at alle har gjort en stor innsats uten å lage konflikter i gruppa.

EiT har vært en positiv erfaring for meg. Det er stort sett på grunn av 3 ting:

1. Jeg har lært mye nytt
2. Jeg ble bevisst på gruppeprosessen
3. Sosialt

7.4 Trygve André

Min rolle

Foruten det å ha bidratt med grundig arbeid, har jeg vært en ”humørspreder” i gruppa. Som oftest er jeg i godt humør, og dette har smittet over på de andre gruppemedlemmene. Denne egenskapen har vært viktig i perioder hvor ting kanskje ikke har gått som planlagt og stemningen ikke har vært helt på topp. På denne måten har vi alle holdt humøret oppe og jeg har bidratt til at vi har kommet oss videre.

Da jeg tok LIFO-testen kom jeg ut med tre foretrukne atferder; Supporting Giving, Conserving Holding og Adapting Dealing. Disse synes jeg beskriver meg som person meget godt. Det som er positivt med disse resultatene er at jeg kan spille flere roller. I det ene øyeblikket kan jeg være systematisk, analytisk og nøyaktig, mens jeg i det andre kan være en menneskekjenner som er der hvis noen trenger meg eller letter stemningen med litt humor. Jeg mener jeg har klart å veksle ganske bra mellom disse atferdene, men har vel overdrevet noen av dem i perioder. Enkelte ganger har jeg vært litt ”over-forsiktig” og reservert, andre ganger har jeg vært litt for sosial slik at det kanskje har gått utover produktiviteten.

Samarbeidet

Jeg synes at samarbeidet har gått over all forventning. Samholdet i gruppen har vært meget bra og allerede fra første dag kunne jeg merke hvor godt vi kom overens. Slik har det fortsatt gjennom hele semesteret. Jeg har imidlertid lagt merke til at både jeg og Tor Erik var litt mer tilbakeholdne i starten. Dette er også blitt bekreftet i tilbakemeldinger fra Atle og Andreas som tok litt mer

styring i denne perioden. Jeg visste at jeg har en tendens til å være tilbakeholden i starten av slike gruppearbeid, men er blitt enda mer bevisst på dette nå og vet hva jeg må jobbe med til senere. Grunnen til dette tror jeg ligger i at jeg ikke liker å ta styringen og muligens dumme meg ut når jeg jobber med folk jeg ikke kjenner. Jeg skal være rimelig sikker på at det jeg ønsker å si er fornuftig før jeg deler det med resten av gruppen. Etter hvert som jeg ble mer trygg på de andre i gruppa har også jeg vært mer frempå og bidratt i større grad i diskusjonene. Når det er sagt så har ingen blitt ekskludert i startfasen heller, alle har fått frem sine synspunkter. Problemer som har oppstått har vi løst ved rolig diskusjon. Alle har hatt forståelse for og lyttet til de andres synspunkter, og vi har alltid kommet til enighet. På denne måten har ingen problemer utviklet seg til konflikter. Det at vi alle studerer teknologi tror jeg også har bidratt til færre utfordringer. Vi er vant til å jobbe på samme grundige måte og vi forstår hverandre veldig lett. En person fra en annen disiplin kunne både ha påvirket oss i positiv og negativ retning. En annerledes tankegang og arbeidsmåte kunne gjort oss andre frustrert, men det kunne også fått oss til å sette fokus på andre ting. Eksempelvis kunne det bidratt til mer diskusjon omkring gruppeprosessen. Vi har fungert meget godt som gruppe, men jeg synes ikke vi har utviklet oss så mye gjennom semesteret.

Har EiT svart til forventningene?

På forhånd var jeg skeptisk til Eksperter i Team, men faget har overasket meg positivt. Jeg havnet på gruppe med tre flinke og flittige studenter, og problemstillingen var meget spennende. Temaet var også nytt for meg som studerer petroleumsteknologi, så jeg har lært mye i løpet av dette semesteret. Jeg har overhodet ikke blitt sittende med alt arbeidet slik jeg fryktet. I starten synes jeg det var litt vel mye fokus på gruppeprosessen, men skjønnte etter hvert hvor viktig dette var. Denne prosess-tenkingen har bidratt til å gjøre dette samarbeidet til noe annet enn de vanlige gruppearbeidene vi har hatt tidligere. Jeg er blitt mer bevisst på hvilken rolle jeg tar i et team, og takket være tilbakemeldinger fra de andre vet jeg hva jeg bør jobbe videre med for å fungere enda bedre i et team i fremtiden.

8 Konklusjon

I starten synes vi det var for stort fokus på gruppeprosessen. Siden det var så tidlig i prosjektarbeidet, følte vi at det var lite grunnlag for prosessdiskusjoner. Etter hvert så vi derimot nytten av dette, og hvor viktig det er for å få et bra samarbeid.

Gjennom gruppeprosessen er vi blitt bevisstgjort på egen atferd og hvilke roller vi inntar i et team. Dette gjør oss i stand til å forstå gruppedynamikken, og vi står bedre rustet til fremtidige prosjektarbeid.

Gruppen vår har fungert utmerket, men har hatt liten utvikling gjennom semesteret. Siden samarbeidet har fungert så bra, har vi ikke sett noen grunn til å forandre på noe. Dette har gjort at vi har konsentrert oss mest om den faglige delen av oppgaven. Grunnen til dette er nok at vi utfyller hverandre bra i gruppen. I tillegg har alle teknologisk fagbakgrunn. Noe som gjør at alle på gruppa har samme fremgangsmåte på å løse problemer.

Dersom oppgaven hadde oppfordret til større tverrfaglighet, kunne dette ha bidratt til større utfordringer for gruppen. Det samme kan sies dersom flere fagdisipliner hadde vært representert.

Hadde det oppstått noen konflikter, kunne det ha bidratt til mer fokus på prosessdelen av faget. Det kunne muligens ha gjort at vi ble en mer utviklet gruppe.

Kort oppsummert så er vi fornøyde med både samarbeidet og sluttproduktet.

Kilder

- [1] Sjøvold, E. (2006): Teamet – Utvikling, effektivitet og endring i grupper.
- [2] Sortland, B. m .fl. (2007): EiT-boka, 2. utg.
- [3] Atkins, S. Katcher, A. Dahl, E. (2004): LIFO-metoden – Utvikling av individer og grupper. 2. utg.
- [4] Buljo, T. R. Berg, H.. (2007): Veiledning om gruppeprosess.