

Prosessrapport

Gruppe 2 – Gullfaks Sør

Gullfakslandsbyen 2008



Stian Eiken

Eirik Espe

Trine Flobak

Espen Rødland Mikkelsen

Wenche Karin Storhaug Nybø

Forord

Dette er en rapport i faget TPG 4851Eksperter i Team ved NTNU, våren 2008. Hensikten med rapporten er at vi skal reflektere over gruppeprosessen, under et tverrfaglig samarbeide.

Vi ønsker å rette en stor takk til læringsassistenten Hilde Berg og Øystein Holien for deres bidrag med å presentere verktøy og metoder for oss, samt innspill og tilbakemeldinger. Vi vil i tillegg takke landsbyledelse, StatoilHydro og fagpersonell ved institutt for Petroleumsteknologi og Anvendt Geofysikk for støtte og tilrettelegging gjennom prosjektperioden.

Sammendrag

Vi reflekterer i denne rapporten over gruppeprosessen under et tverrfaglig samarbeid. Denne prosessrapporten er utarbeidet med bakgrunn i aktuell teori, metoder og verktøy presentert av læringsassistenter, samt refleksjon over egen atferd. Hensikten med dette prosjektet kan oppsummeres i form av fagets læringsmål:

”Målet med Ekspert i team (EiT) er at studentene både skal anvende sin fagkompetanse og utvikle sin samspillskompetanse gjennom å arbeide resultatrettet med relevante problemstillinger for samfunns- og arbeidsliv. Studentene skal utvikle sine teoretiske kunnskaper og praktiske ferdigheter i tverrfaglig prosjektsamarbeid og få trening i yrkesrelevante arbeidsmåter.” [1]

Gruppemedlemmene på vår gruppe hadde variert faglig bakgrunn. Oppgaven vår var imidlertid veldig rettet mot en av fagretningene. Dette vanskeliggjorde at alle skulle få utnyttet sin fagkunnskap til det fulle. Samarbeidet fungerte likevel bra, da de som kunne mest om den faglige teorien, var flinke til å dele kunnskap med de andre.

Vår problemstilling var svært relevant for arbeidslivet. Vi hadde StatoilHydro som oppdragsgiver, noe som virket som en motiverende faktor for innsatsen i prosjektet.

Vi har sett tilbake på prosessen, og mener vi alle har utviklet vår samspillskompetanse. Dette spesielt gjennom verktøy og metoder. Vi gjennomførte også en undersøkelse som kartla vår atferd i med- og motgangssituasjoner (LIFO-metoden). Dette har gjort at vi har blitt mer observant på hvordan vi oppfattes av andre og hvilke sterke og svake sider vi har. Vår gruppe har gått godt sammen sosialt, og vi har ikke hatt større konflikter. Vi har ikke hatt en bestemt ledelse, men har sett at hver enkelt har gått naturlig inn i spesielle roller.

Innhold

1 Innledning.....	6
2 Rammer for gruppearbeidet	6
2.1 Gruppens oppfatning av landsbytema	6
2.2 Gruppens forhold til rammene for landsbyen	6
2.2.1 Landsby	6
2.2.2 Landsbyledelse og veiledere ved NTNU	7
2.2.3 StatoilHydro	7
2.2.4 Læringsassistenter	7
2.3 Samarbeidskontrakt	7
2.4 Grupperegler for EiT	8
3 Presentasjon av gruppa.....	8
3.1 Problemstilling	8
3.2 Presentasjon av gruppemedlemmer.....	8
3.2.1 Eirik Espe	9
3.2.2 Espen Rødland Mikkelsen.....	9
3.2.3 Stian Eiken	9
3.2.4 Wenche Karin Storhaug Nybø	10
3.2.5 Trine Flobak	10
4 LIFO-metoden.....	11
4.1 Litt om LIFO-metoden	11
4.2 Gruppens resultater	12
4.2.1 Gruppens resultater i medgangssituasjon.....	12
4.2.2 Gruppens resultat i motgangssituasjon.....	13
5 Det tverrfaglige samarbeidet	14
5.1 Anvendelse av den enkeltes faglige kunnskap	14
5.1.1 Forventninger	14
5.1.2 Valg av oppgave – tverrfaglig samarbeid i praksis	15
5.1.3 Anvendelse av fagkunnskap gjennom prosjektperioden	15
5.2 Gruppemedlemmenes rolle med hensyn på ledelse og framdrift.....	15
6 Utvikling gjennom semesteret.....	15
6.1 Ledelse	15
6.1.1 Resultatoppgaver	16
6.1.2 Relasjonsoppgaver	16
6.2 Deltakelse	16
6.3 Produktivitet	19
6.4 Relasjoner.....	21
6.5 Rammevilkår	22
6.5.1 Landsby og landsbyledelse.....	22
6.5.2 StatoilHydro	22
6.5.3 Samarbeidskontrakt	23
6.5.4 Vårt forhold til gruppereglene i EiT.....	23
6.6 Normer og roller.....	24

6.6.1 Normer	25
6.6.2 Roller.....	25
6.7 Beslutninger	26
6.8 Tilbakemeldinger	27
7 Sosial kompetanse og relevans.....	28
7.1 Eirik	29
7.2 Espen	29
7.3 Stian.....	30
7.4 Wenche Karin.....	30
7.5 Trine	30
Kilder.....	32
Vedlegg	33

Figurliste

Figur 1: Gruppens resultater i medgangssituasjoner	12
Figur 2: Gruppens resultater i motgangssituasjoner.....	13
Figur 3: Dialogkart som viser hvem som snakker, og til hvem	17
Figur 4: Dialogkart som viser øyekontakt under diskusjonen.....	18
Figur 5: Gruppens ytelseskurve.....	19

Tabelliste

Tabell 1: Gruppens resultater i medgangssituasjoner	12
Tabell 2: Gruppens resultater i motgangssituasjoner	13
Tabell 3: Oppgaver for ledelsesfunksjonen.....	16

1 Innledning

Ekspert i Team er et tverrfaglig prosjektfag for 4.års studenter ved NTNU. Studentene setter opp prioritert liste over hvilke landsbyer en helst ønsker å komme på, og blir deretter plassert i grupper. Det er vektlagt at medlemmene på hver gruppe skal ha forskjellig faglig bakgrunn. Under følger læringsmålene til faget:

”Målet med Ekspert i team (EiT) er at studentene både skal anvende sin fagkompetanse og utvikle sin samspillskompetanse gjennom å arbeide resultatrettet med relevante problemstillinger for samfunns- og arbeidsliv. Studentene skal utvikle sine teoretiske kunnskaper og praktiske ferdigheter i tverrfaglig prosjektsamarbeid og få trening i yrkesrelevante arbeidsmåter.” [1]

Hver gruppe skal utlede en problemstilling, levere en fagrapport og en prosessrapport, samt presentere resultatene muntlig. I prosessrapporten er målet å synliggjøre hvordan gruppeprosessen har innvirket på fremgangen av prosjektarbeidet, og hvordan samarbeidet har lagt til rette for at hver enkelt students fagkompetanse har kommet til anvendelse.

Denne rapporten inneholder en oversikt over rammene rundt gruppearbeidet og presentasjon av gruppemedlemmene, i tillegg reflekteres det både individuelt og samlet rundt det tverrfaglige samarbeidet og utviklingen gjennom semesteret. Vi har også benyttet oss av LIFO-metoden, som er et verktøy for å kartlegge personlig stil og atferd.

2 Rammer for gruppearbeidet

Vi vil i dette kapitlet gjøre rede for rammene rundt gruppearbeidet. Dette er forhold gitt både av EiT, landsbyen og oss selv.

2.1 Gruppens oppfatning av landsbytema

Gruppemedlemmene valgte Gullfakslandsbyen fordi det virket som en landsby der oppgavene var utfordrende og faglig relevant. Vi anså det som en ekstra motivasjonsfaktor at prosjektet var i samarbeid med StatoilHydro.

2.2 Gruppens forhold til rammene for landsbyen

2.2.1 Landsby

Landsbydagene hadde et ganske fast opplegg i starten, med mange felles aktiviteter og foredrag. Etter hvert stod imidlertid hver gruppe friere til å legge opp dagen etter eget ønske. Dagene startet alltid med et morgenmøte der alle gruppene, landsbyhøvding, andre fagansatte og læringsassistentene snakket om hva dagen skulle brukes til.

Det var en god sosial ramme rundt landsbyen. Den første EiT-dagen ble det lagt stor vekt på at gruppemedlemmene skulle bli kjent med hverandre. Landsbyen dekket både gokart, bowling, pizza og tur på Mikrobryggeriet. Også senere ut i prosjektperioden møttes alle på landsbyen til sosialt samvær på Mikrobryggeriet, noe som har gjort til at også miljøet i

landsbyen, og ikke bare i gruppen, har blitt godt. Tur til StatoilHydro i Bergen må også nevnes som en positiv faktor for det sosiale miljøet.

2.2.2 Landsbyledelse og veiledere ved NTNU

Jon Kleppe var landsbyhøvding, men i tillegg var det flere faglige veiledere tilgjengelig fra NTNU. Spesielt var Jan Ivar Jensen involvert i organisering og kursing i nødvendige programvare. Egil Tjøland arrangerte LIFO-testen. I forbindelse med datatekniske problemer har vi fått hjelp av Knut Backe.

2.2.3 StatoilHydro

Gullfakslandsbyen er en landsby i samarbeid med StatoilHydro. Ut i fra oppgavevalget, fikk hver gruppe en veileder fra bedriften.

Første møte med StatoilHydro var den andre EiT-onsdagen, der vi fikk presentert 10 forskjellige oppgaveforslag. Gruppen valgte oppgave og formulerte en problemstilling de to påfølgende onsdagene. Den femte onsdagen dro hele landsbyen på dagstur til Bergen. Vi fikk da muligheten til å møte veilederen vår, Esther Matland. Hun holdt først et foredrag om temaet, før vi fikk muligheten til å stille spørsmål, og lage avtaler for det videre samarbeidet. Vi fikk også tilbakemeldinger og tips angående problemstillingen vår. Etter Bergensturen foregikk kontakten via e-post.

2.2.4 Læringsassistenter

To læringsassistenter har fulgt opp prosessdelen av arbeidet, dette i form av arrangering av aktiviteter som har gitt oss mer innsyn i vår egen atferd og gruppens samspill. I tillegg har de observert oss og gitt tilbakemeldinger, noe som har vært til stor hjelp når vi underveis og i ettertid skulle reflektere over hvordan gruppeprosessen har fungert. Aktivitetene har gjort at vi har lagt merke til atferd og rolleutviklinger som ellers kunne vært vanskeligere å oppdage under arbeidet av fagrapporten. Læringsassistentene har også fått i gang diskusjoner i gruppen, noe som har vært veldig positivt. I startfasen oppfordret de oss for eksempel til å diskutere hver enkelt gruppemedlems forventninger til landsbyen og samarbeidet. Dette gjorde nok kommunikasjonen i gruppen lettere, siden alle visste hvordan innstillingen til de andre var. I tillegg til at aktivitetene var til god hjelp med hensyn på refleksjon, var de også underholdende og bidro til at gruppen ble bedre kjent.

2.3 Samarbeidskontrakt

Den andre EiT-dagen, onsdag 16. januar, ble gruppemedlemmene enige om en samarbeidskontrakt. Denne er vedlagt. Under følger en oppsummering av kontrakten.

- *Faglig målsetning:* Arbeidet skal være nyttig for oppdragsgiver. Lære noe vi får brukt for senere. Få et innblikk i petroleumsverdenen. Nytt og relevant arbeid. Alle får brukt sin kompetanse.
- *Prosessuell målsetning:* Alle bidrar. Alle skal være flinkere teamdeltakere etter arbeidet. Alle skal være klar over sine styrker og svakheter. Alle skal være effektive.
- *Hvordan nå målet:* Arbeide onsdager. Fastlagte tider for pauser utenom lunch (10 min). Vi skal ha minst én pølsefest. Gi beskjed til gruppa dersom man er sen (ring dersom over 15 min). I beslutninger gjelder primært ”demokrati og flertall”. Ved konflikter må disse tas opp med én gang, og på en ordentlig måte. Hver onsdag skal

starte med ”10 myke minutter” (felles samling der vi snakker om hvordan hver enkelt har det).

2.4 Grupperegler for EiT

Schwarz [2] presenterer 9 grunnregler for effektive grupper. Reglene spesifiserer atferd som forbedrer gruppeprosessen, og er gjengitt nedenfor (noe modifisert). Disse reglene er gitt av EiT som grupperegler. Vi diskuterer i kapittel 6 hvordan vi har forholdt oss til disse reglene.

1. Sjekk alltid hverandres antagelser og det dere bygger slutninger på.
2. Del all relevant informasjon om arbeidet; ikke ta noe for gitt.
3. Bruk gjerne eksempler og bli enige om hva sentrale begrep betyr.
4. Forklar hvordan du tenker og hva du vil oppnå.
5. Få fram alles tanker, ønsker og interesser. Bruk god tid og la alle komme til orde med sitt syn. Vent med å ta beslutninger og bestemme løsninger.
6. Inviter til nærmere drøftelse av egne og andres synspunkter.
7. Bli enige om hvordan dere skal ta beslutninger, og hvordan dere skal teste uenigheter.
8. Diskuter eventuelle ”ikke-tema”.
9. Ta beslutninger på en slik måte at alle kjenner seg forpliktet av dem.

3 Presentasjon av gruppa

Under følger en presentasjon av gruppens problemstilling i fagdelen av kurset, samt personlige egenskaper, faglig bakgrunn og forventninger til EiT for hvert av gruppemedlemmene.

3.1 Problemstilling

Gruppen skal undersøke hvor mye utvinningsgraden i Statfjordformasjonen på Gulfaks Sør kan økes ved å øke antall brønner, dette ved å gjøre simuleringer som skal gi grunnlag for produksjonsprofiler. Beste brønnmønster skal finnes, og plattform skal plasseres, kostnadsoverslag skal beregnes og risikovurderinger skal gjøres.

3.2 Presentasjon av gruppemedlemmer

Gruppen består av fem medlemmer fra ulike studieretninger. Alle studerer på fjerde året.

- **Eirik Espe:** studerer Petroleumsteknologi med fordypning i Reservoarteknikk.
- **Espen Rødland Mikkelsen:** studerer elektronikk med bakgrunn i romteknologi. Fordypning i Akustikk.
- **Stian Eiken:** studerer Teknisk Kybernetikk, og er dermed kjent med både programmering og optimalisering.
- **Wenche Karin Storhaug Nybø:** studerer Geologi med fordypning i Petroleumsgnologi.
- **Trine Flobak:** studerer Bygg- og Miljøteknikk med fordypning i Geoteknikk og Konstruksjon.

Under følger en presentasjon av alle gruppemedlemmene, samt hvilke forventninger hver enkelt hadde til EiT før semesteret startet.

3.2.1 Eirik Espe

Eirik studerer reservoarteknikk innen Petroleumsteknologi og kan bidra med faglig kunnskap til gruppen. Både når det gjelder datakunnskaper og analytiske tolkninger av petroleumsrelaterte problemer kan Eirik være en resurs.

Som person er han ikke redd for å ta i mot kritikk, og er glad for konstruktiv tilbakemelding i gruppen. Når det gjelder arbeid/prosjekt, liker han ikke å ”gå rundt grøten”, men er heller kort og konsis. Aktiv både når det gjelder friluftsliv og trening.

Eirik var i utgangspunktet positivt innstilt til EiT. Han mente EiT kunne være et fag som kunne være meget nyttig, og da spesielt med tanke på at vi som studenter snart skal ut i arbeidslivet. Her vil vi kunne dra nytte av hva vi lærer omkring det å arbeide i team, hvordan man løser problemer ved å utnytte det tverrfaglige potensialet som ligger i gruppen. I og med at Eirik studerer petroleumsteknologi, falt valget enkelt på Gullfakslandsbyen. Eirik så fordelene han selv hadde med sin faglige bakgrunn, og ønsket også å utnytte muligheten til å lære mer innen dette fagfeltet. Studenter som tidligere hadde hatt denne landsbyen hadde fortalt at det var mye arbeid, men samtidig at det var en morsom og veldig lærerik landsby. De personlige forventningene til landsbyen var høye. Det eksisterte et ønske om at gruppen skulle yte maksimalt, lære mye, og levere et solid produkt.

3.2.2 Espen Rødland Mikkelsen

Espen har en variert faglig bakgrunn, med en bachelorgrad i Romteknologi og en påbegynt master i Elektronikk. Av den faglige kompetansen som kan være anvendbar i denne sammenhengen kan det nevnes signalbehandlig, matematisk modellering, programmering, seismiske prinsipper og prosessering.

Personlig har Espen mye mellommenneskelig erfaring både fra arbeid og frivillig arbeid. Han har vært aktiv i Røde Kors i flere år, og er nå leder i Røde Kors Ungdom i Sør-Trøndelag. Han har også jobbet i omsorgsboliger ved siden av skolen. Espen er også veldig glad i friluftsliv i form av jakt/fiske, snowboard og klatring. Han ser på seg selv som en «skippertaksperson» og er noe ustrukturert.

Espen hadde hørt mye om EiT på forhånd; noe negativt, men mye positivt også. Han valgte Gullfakslandsbyen fordi den har rykte for å være blant de beste landsbyene, både med tanke på kontakt med oljeindustrien, og at dette er en sponset landsby med mange tilleggsgoder. Espen vinkler også utdanningen sin mot seismikk og så derfor som naturlig å velge denne landsbyen. Dette for å få muligheten til å utvikle kunnskapen om seismikk på et konkret prosjekt med rot i virkeligheten. Fra venner som er tidligere læringsassistenter, har Espen hørt mye om hva man kan lære om seg selv som en del av en gruppe, og så oppriktig frem til denne delen av faget. Espen håpet dette ville kunne hjelpe ham både i fremtidig arbeidsliv, og i nuets styrearbeid i Røde Kors.

3.2.3 Stian Eiken

Stian studerer Teknisk Kybernetikk og har tidligere arbeidet offshore som mekaniker. Dette gir en relativt bred tverrfaglig kompetanse som lett kan flettes inn i prosjektet.

Det å forankre ting i virkeligheten og løse problemer på en praktisk måte, er en viktig del av Stians arbeidsmetoder. Her kommer også konstruktiv kritikk inn som en naturlig respons på arbeidet. Han er et aktivt friluftsmenneske som bruker mye av fritiden ute, både når det er snø og når det er sommer.

Grunnen til at Stian valgte Gullfakslandsbyen, var at dette er en landsby med virkelige problemstillinger, ikke bare konstruerte problemstillinger man bygger en gruppeprosess rundt. Han hadde klare mål om å få mer kompetanse innen petroleumsindustrien. Siden han ikke har hatt noe særlig tverrfaglige prosjekter tidligere, ser han på EiT som en ypperlig anledning til å lære å arbeide sammen med andre fagdisipliner.

3.2.4 Wenche Karin Storhaug Nybø

Wenche Karin studerer Geologi med fordypning i Petroleumsgeologi. Hun har kunnskaper innen for eksempel sedimentologi, strukturgeologi, diagenese og reservoarkvalitet, og kan dermed bidra faglig når det kommer til ikke-teknisk forståelse av oppgaven.

Wenche Karin er strukturert og liker å ha oversikt og orden på hva som skal gjøres til enhver tid. Stress og kaos kan derfor gjøre henne frustrert og motløs. Hun er ei positiv og glad jente som prøver å skape god stemning, samtidig er hun ikke redd for å si ifra dersom noe plager henne, hun er ikke redd for å gi eller ta i mot konstruktiv kritikk. Wenche Karin er en aktiv person som i likhet med flere av de andre gruppemedlemmene er glad i å være på fjellet, hun er også glad i trening og ballspill.

Når det gjelder valg av EiT-landsby, vurderte Wenche Karin lenge om hun skulle velge Gullfakslandsbyen eller en landsby utenfor hennes fagfelt. Det som talte mot sistnevnte, er at selv om en slik landsby som vil kunne gi variasjon i studiehverdagen og mindre arbeidsmengde, vil den faglige delen ikke ville gi henne særlig relevant utbytte. Hun valgte førstnevnte fordi ønsket om å lære noe som er relevant for hennes karriere, faglig sett, var større enn å kose seg på en leklandsby. Ved å velge Gullfakslandsbyen, forventer Wenche Karin å få bruke og utvikle geologikunnskapene sine, og lære hvordan det er å være ekspert på sitt fagfelt. Samtidig ønsker hun å lære mer om reservoarteknikk og boreteknikk, som er nyttig for en geolog som skal samarbeide med personer fra disse fagdisiplinene senere. I tillegg er hun spent på prosessdelen i faget, som hun har hørt fra andre studenter at er mye svada. Men hun håper at det å være bevisst på hvordan grupper fungerer, kan gjøre henne til ett bedre gruppemedlem både i dette faget og senere i arbeidslivet.

3.2.5 Trine Flobak

Trine studerer Bygg- og Miljøteknikk med fordypning i Geoteknikk og Konstruksjon. Landsbytemaet går ikke direkte på hennes fagfelt, men kunnskaper innen geoteknikk kan være til nytte for forståelsen av aktuell teori. Hun har også god erfaring i rapportskriving fra sitt studium.

Trine liker å ta ansvar, og hun tåler kritikk. Hun er ikke så strukturert når det gjelder papir/løse ark, men prøver å være det ellers. Hun liker å lage og jobbe ut i fra disposisjoner og planer. Fritiden fylles med å spille golf og kjøre snowboard.

Før semesteret startet var ikke Trine spesielt positivt innstilt til EiT på bakgrunn av hva hun hadde hørt fra eldre studenter. Men etter å ha lest om forskjellige landsbyer, fant hun ut at det faktisk fantes landsbyer som kunne være meningsfulle å delta i. Gullfakslandsbyen var en av disse. Siden temaet i landsbyen ikke gikk direkte på hennes fagfelt hadde hun en forventning om å lære noe nytt og å få en større bredde i kunnskapene hun satt igjen med fra NTNU. Likevel følte hun at hennes kunnskaper innen geoteknikk skulle kunne være til nytte for å tilegne seg denne kunnskapen. Hun hadde en klar forventning om at hennes samspillskompetanse skulle forbedres gjennom arbeidet med EiT, og at hun skulle ha en

personlig utvikling. Før valg av landsby var innstillingen til arbeidet at det ikke skulle ta opp så mye av studietiden. Da hun fant landsbyer av interesse økte imidlertid innsatsviljen og ønske om å levere et godt resultat.

4 LIFO-metoden

30. januar gjennomførte alle gruppemedlemmene et program for identifisering av personlige egenskaper, verdier og atferd i medgangs- og motgangssituasjoner. Programmet er basert på LIFO-metoden. Vi vil i dette kapittelet se på resultatene fra testen.

4.1 Litt om LIFO-metoden

LIFO-metoden ble utarbeidet av Dr. Stuart Atkins. Den er ment som en hjelp til å fremme personlig produktivitet, medmenneskelig kommunikasjon og teambygging. Metoden presenterer 6 strategier for større produktivitet individuelt og i team:

- Bekrefte
- Fokusere
- Moderere
- Supplere
- Utvide
- Bygge bro

Meningen med metoden er ikke at man skal forandre seg, men heller lære å bruke sine sterke sider mer, og moderere andre sider.

Spørreskjemaet vi fikk utdelt inneholdt utsagn som vi skulle ta stilling til. Siden vi vil ha forskjellig atferd for eksempel på jobben, sammen med familien eller med en spesiell gruppe, var det viktig å ta stilling til hva slags setting man skulle se for seg når man rangerte utsagnene. Vi tok utgangspunkt i tidligere og pågående gruppearbeid i skolesammenheng. Dette var den 4. onsdagen med EiT, så gruppen hadde ikke arbeidet mye sammen ennå.

LIFO-metoden oppgir 4 ”vinduer til verden”. Dette er grunnleggende måter å betrakte problemer og mennesker på, en slags livsfilosofi. Ut fra resultatene fra spørreskjemaet finner vi de mest foretrukne og minst foretrukne stilene. Under følger en kort beskrivelse av hver stil:

- **Supporting Giving (SG):** Prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst, etterstreber kvalitet
- **Controlling Taking (CT):** Utholdende, initiativrik, handlekraftig, dirigerende
- **Conserving Holding (CH):** Systematisk, analytisk, bevarende, fast
- **Adapting Dealing (AD):** Empatisk, taktfull, fleksibel, entusiastisk

Første ord i stilen forteller hva som er karakteristisk med atferdsstilen (for eksempel ”supporting”), mens andre ord (for eksempel ”giving”) forteller hva som skjer hvis stilen overdrives. Tar vi Supporting Giving som eksempel, vil en overdrivelse av stilen bety at man gir seg lett, og at det kan være fare for at man blir utnyttet.

Resultatene fra spørreskjemaet gir tallverdier for hver stil/livsfilosofi både i medgangs- og motgangssituasjoner. Laveste verdi er 9, og høyeste verdi er 36. En verdi over 30 indikerer at du bruker atferdsstilen mer enn du behøver, mens en verdi under 17 indikerer at du bruker atferdsstilen for lite (blind spot).

[3]

4.2 Gruppens resultater

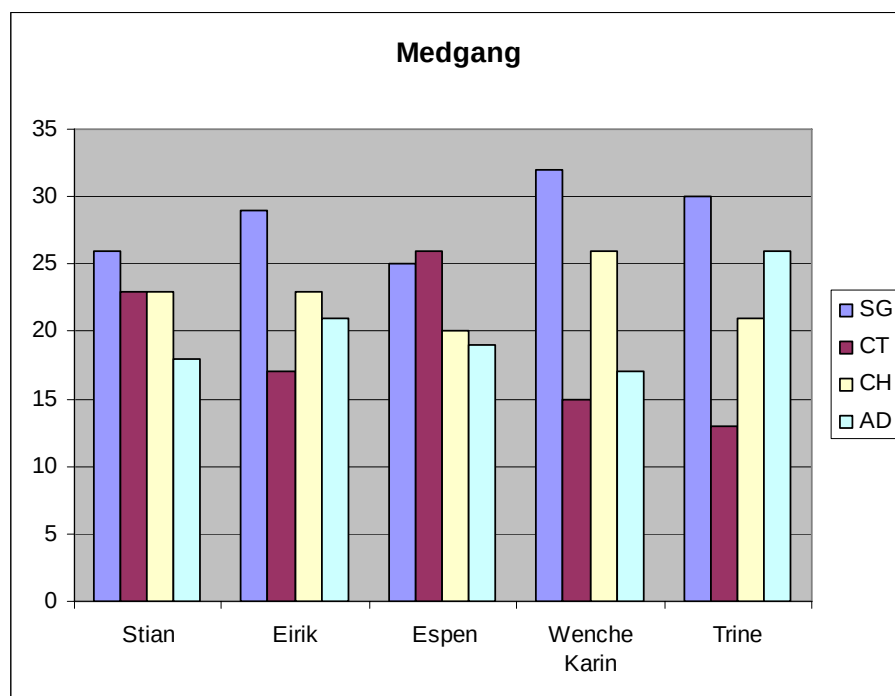
Under følger tabeller over gruppens resultater. Verdiene markert med lilla er personens foretrukne stiler, verdiene markert med gult er minst foretrukne stiler, mens resterende verdier er reservestiler. Reservestilene virker modererende i forhold til hovedstilen/hovedstilene.

4.2.1 Gruppens resultater i medgangssituasjon

Under følger samletabell over gruppens resultater i medgangssituasjoner.

Tabell 1: Gruppens resultater i medgangssituasjoner

	SG	CT	CH	AD
Eirik	29	17	23	21
Espen	25	26	20	19
Stian	26	23	23	18
Wenche Karin	32	15	26	17
Trine	30	13	21	26



Figur 1: Gruppens resultater i medgangssituasjoner

Vi ser av resultatene at SG er den mest foretrukne stilen. Dette stemmer overens med at gruppen ønsker å levere kvalitet. Samarbeidet har fungert bra, og vi har ikke hatt større konflikter. Noen vanlige sterke sider hos denne type personer er at de må føle at prosjektet de arbeider med er viktig, og at det kommer til nytte. Dette er i tråd med våre diskusjoner om

hvorfor vi valgte Gullfakslandsbyen; at oppgavene var realistiske, utfordrende og noe som en tredjepart (StatoilHydro) har et ønske om å finne ut av.

Vi gjennomførte, i regi av læringsassistentene en øvelse som innebar at vi skulle sette opp en rangert dødsliste for ti gitte personer. Etter øvelsen påpekte læringsassistentene at alle var veldig ivrige, og at vi hadde en god diskusjon hvor alle deltok og ikke var redd for å ta ordet. Vi fikk imidlertid bare plassert to av ti personer, da det var uenighet i gruppen. Alle i gruppen ligger høyt på SG, og overdrivelsen av denne stilen (giving) fører til at man gir seg, og lar andre få gjennomslag for sine meninger. I denne øvelsen så vi ingen tegn til dette. Alle stod på sitt, og ga ikke lett etter.

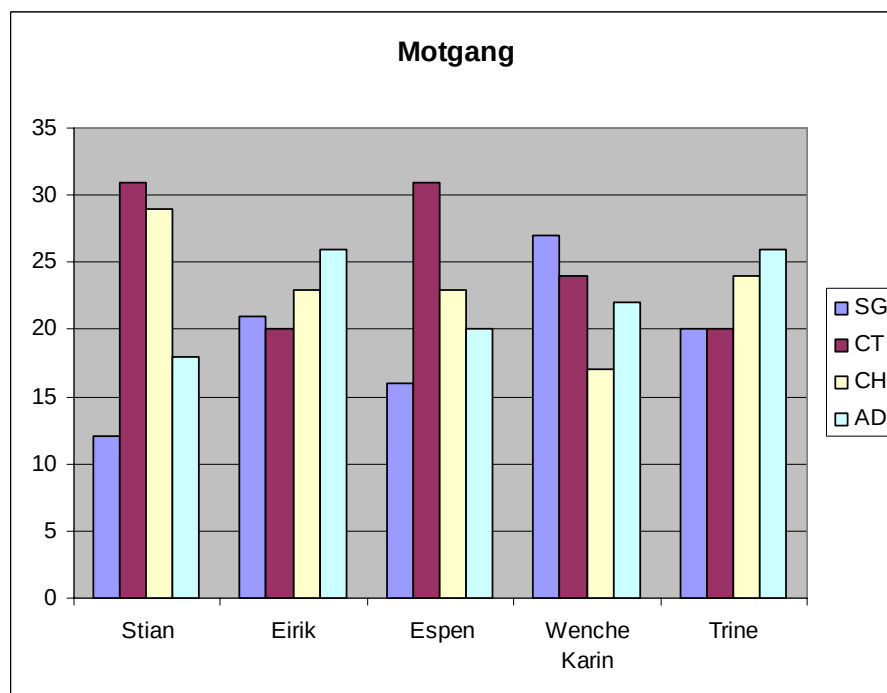
Det er fremtredende at CT ligger noe lavt hos flere av gruppemedlemmene. Dette kan være hemmende for framdriften, da ikke alle er med å ta kontrollen og ha styringen. Øvelsen med dødslisten kan også her underbygge problemet med framdriften, da vi ikke ble ferdig med oppgaven vi fikk udelt.

4.2.2 Gruppens resultat i motgangssituasjon

Under følger samletabell over gruppens resultater i motgangssituasjoner.

Tabell 2: Gruppens resultater i motgangssituasjoner

	SG	CT	CH	AD
Eirik	21	20	23	26
Espen	16	31	23	20
Stian	12	31	29	18
Wenche Karin	27	24	17	22
Trine	20	20	24	26



Figur 2: Gruppens resultater i motgangssituasjoner

Vi ser at vår atferd endres ganske mye når vilkårene blir mer ugunstige, ved uenighet og stress. Samtlige gruppemedlemmer får en økt verdi på CT. Dette kan ligne skippertak, der litt

stress må til for å få ting gjort. Dette var også beskrivende for flere av gruppemedlemmene når personlige egenskaper ble diskutert i startfasen av prosjektet.

Vi ser at forskjellene mellom gruppemedlemmene er mer tydelig under stress. CH blir hovedstil for flere av medlemmene. Sterke sider i denne stilen er blant annet systematiske og analytiske egenskaper, som kan være med på å fremme gode resultater. Verdien på AD øker også for flere medlemmer, noe som antyder en større fleksibilitet. Wenche Karin er den eneste som beholder SG som en av sine hovedstier. Sterke sider ved denne stilen i motgangssituasjoner er blant annet evnen til å redusere konflikter, etablere samarbeid og fremming av rettferdighet. Vi anser det som positivt å ha en slik person på gruppa i det stresset øker og flere personer tar kontroll.

Det kan være vanskelig å diskutere gruppen som en helhet under stressede situasjoner, da vi kan ha veldig ulik oppfatning om når stress oppstår.

5 Det tverrfaglige samarbeidet

Gruppemedlemmene hadde variert faglig bakgrunn. Vi vil her se på hvordan gruppen har taklet dette, samt hva slags innvirkning dette har hatt på rollefordelingen med hensyn på ledelse og framdrift av prosjektet.

5.1 Anvendelse av den enkeltes faglige kunnskap

Vi vil i dette delkapitlet ta for oss gruppens forventning til bruk av egen fagkunnskap. Vi vil gi et eksempel på en situasjon vi mener belyser hvordan gruppen på en god måte tok hensyn til alles bakgrunn, ønsker og forventninger, samt hvordan fagkunnskapen faktisk ble utnyttet gjennom semesteret.

5.1.1 Forventninger

Summen av kunnskap i gruppen favner bredt både faglig og personlig. Det å finne en oppgave som inneholder muligheter for anvendelse av all denne kunnskapen vil være nært umulig. Samtlige gruppemedlemmer ønsker å anvende sin fagkompetanse, slik blir utfordringen å velge en oppgave der flest mulig får opptre som eksperter. Grovt sagt kan man si at Wenche Karin ville ha mest mulig geologiske problemstillinger, Eirik ville bore og evaluere reservoarer, Trine ville bygge og se på konstruksjon, Stian ville regulere og Espen ville bruke seismikk. Sammen kunne nok gruppen bygget en godt konstruert plattform med det ypperste innen regulering, rett over et reservoar med fantastiske egenskaper funnet ved prosessering og tolkning av seismikk. Dessverre lyder ingen av problemstillingene slik, så kompromisser må nok inngås.

Selv om gruppens bakgrunn spriker har den det til felles at alle har en teknisk utdanning. Ved å ha studert ved samme universitet har man også utviklet en slags felles identitet og en respekt for de øvrige faggrener. Gruppemedlemmene er bevisst på at man må kunne tre til siden og innse at andre i gruppen vet bedre. Gruppemedlemmene er også innstilt på å lære mest mulig, slik at problemet med en eventuell faglig ubalansert oppgave ikke skal komme i veien for et godt resultat.

Det vil nok bli utfordrende for enkeltmedlemmer å føle at man ikke kan bidra med sin ekspertise, men ved å sette fokus på å lære av andre kan denne utfordringen bli lettere å takle. Det viktige da er at det er takhøyde for å ikke vite, ikke skjønne, stille dumme spørsmål, og

kanskje til og med ikke klare å lære seg alt oppgaven innbefatter. Så lenge samtlige gruppemedlemmer har denne innstillingen vil samarbeidet på tvers av det faglige kunne fungere godt.

5.1.2 Valg av oppgave – tverrfaglig samarbeid i praksis

I og med at medlemmene i gruppen har ulik faglig bakgrunn, ble det en del diskusjon når det gjaldt valg av oppgave. Ulike medlemmer hadde ulike favorittoppgaver. Gruppen ble enig om å bruke et vetosystem, der vi forkastet oppgaver som noen av medlemmene hadde veldig sterke meninger mot å velge. Dette resulterte i at ingen fikk sin favorittoppgave, men at vi sammen fant en oppgave som så ut til å passe bra for alle. Selv om flere måtte gi slipp på sine favoritter, ble det ingen sure miner. Gruppen fungerte veldig godt i denne prosessen; alle bidro og fikk sagt meningene sine. Prosessen var diplomatisk, og vi ble enige om en oppgave som alle var fornøyde med, tross i veldig forskjellig utgangspunkt.

5.1.3 Anvendelse av fagkunnskap gjennom prosjektperioden

I EiT er det stort fokus på evnen til å håndtere det tverrfaglige samarbeidet. Dette er noe vi i gruppen også har hatt fokus på helt fra starten. Oppgaven vi valgte krevde spisskompetanse innen reservoar, noe som gjorde at Eirik ble en viktig person for gruppen. Han bidro med opplæring av de andre gruppemedlemmene i startfasen, og var åpen for spørsmål fra de andre gjennom hele prosjektperioden. Dette var en viktig faktor for at det tverrfaglige samarbeidet fungerte. Wenche Karin, som studerer geologi har vært en god ressurs med tanke på analyse av reservoaret og plassering av brønner.

De andre gruppemedlemmene har kunnet benytte sin egen fagkunnskap i varierende grad. Dette skyldes at det var vanskelig å flette inn andre fagfelt i oppgaven, siden den var veldig omfattende i utgangspunktet. Som beskrevet over valgte vi en oppgave som ingen hadde sterke motsetninger mot, og deloppgavene har blitt inndelt på en slik måte at alle har kunnet fått følelsen av å bidra på prosjektet.

5.2 Gruppemedlemmenes rolle med hensyn på ledelse og framdrift

Eirik tok naturlig på seg et slags hovedansvar for framdriften når det gjaldt den faglige delen. Han har hatt klare ideer for hva som skal gjøres, og det har på denne måten vært enkelt for de andre medlemmene å vite hva som skal gjøres til enhver tid. I tillegg har alle i gruppen vært med på å dra lasset, planlegge hva som skal gjøres til neste gang, og organisere hvem som skal gjøre hva. På denne måten har det ikke vært en intern kamp for å få gjort det som må til, gruppen har stått godt sammen. Selv om prioriteringene til tider har vært litt forskjellige, med tanke på andre fag som også krever tid, har viljen til framdrift vært sterkt til stede blant alle medlemmene.

6 Utvikling gjennom semesteret

6.1 Ledelse

Benytter vi oss av faglitteratur når vi reflekterer vår gruppes ledelsesstil, finner vi at dette er et fagfelt med mange divergerende posisjoner. Meningene er mange om hva som er god ledelse, og hva som skal til for at dette skal utøves i praksis. For eksempel bør ledelse være i tråd med lokal kultur, noe som gjør at internasjonal litteratur kan være upassende.

I følge Levin & Rolfsen har et team to kjerneprosesser, relasjonsorientert atferd og oppgaveorientert atferd, begge deler krever ledelse. Ledelse av team må altså være i stand til å mestre både måloppnåelse og mellommenneskelige relasjoner. Vår gruppe valgte et uformelt lederskap, uten en bestemt leder. Ledelsen av gruppa vil da være en funksjon som må ivaretas framfor en individuell aktivitet. Det er alltid en viss mengde ledelsesoppgaver som må ivaretas dersom teamet skal klare å fungere sammen, men oppgavene behøver ikke nødvendigvis å utføres av samme person til enhver tid. Videre nevnes det at jo viktigere tidsaspektet er, jo viktigere kan det være å ha en klar rollefordeling av ledelsesoppgavene. Vi kunne se denne utviklingen i gruppen vår, ved at vi fordelte mer ansvar når det nærmet seg tidsfrister. Dette var klart positivt for effektiviteten av gruppa. Tabell 3 viser en oversikt over typiske oppgaver for ledelsesfunksjonen.

Tabell 3: Oppgaver for ledelsesfunksjonen

Resultatoppgaver	Relasjonsoppgaver
Å ta initiativ	Ordstyring
Å gi saksrelevant informasjon	Oppmuntring
Klargjøring og utdyping	Harmonisering og søking etter kompromiss
Enighetsutprøving	Restrukturering og testing

[4]

6.1.1 Resultatoppgaver

Når det gjelder resultatoppgavene, har disse vært naturlig fordelt mellom gruppemedlemmene. Men ser vi på utviklingen gjennom semesteret, ser vi at de har blitt bedre ivaretatt i slutfasen enn i startfasen. Når tidsfristen nærmet seg ble det naturlig for alle å ta mer initiativ, og det ble mer fokus på å ta beslutninger raskt. Eirik har vært en klar pådriver for å gi saksrelevant informasjon. Mye fagkunnskap krevdes for å skrive fagrapporten og han tok ansvar og bidro med å gi de andre på gruppa innsikt i teori. Vi har også hatt oppsummerende møter der alle gruppemedlemmene har vært flinke til å opplyse hverandre om siste nytt. Dette var svært positivt med tanke på deling av informasjon. Med klargjøring og utdyping menes det å spille videre på innspill og sikre at man har forstått det som er sagt. Dette har vært et kollektivt ansvar, og har fungert bra i gruppen. Vi har hatt gode diskusjoner, og gruppemedlemmene har vist gode egenskaper som aktive lyttere. Dette har vært gjennomgående for hele prosessen.

6.1.2 Relasjonsoppgaver

Relasjonsoppgavene har som resultatoppgavene, også blitt ivaretatt på en uformell måte. Ordstyringen har fungert bra. Dette skyldes at vi har hatt en god kultur der vi har unngått å avbryte, og latt folk snakke ut. Oppmuntring kan ha vært en av faktorene for at diskusjonene har fungert så bra som de har gjort. Det at vi har vært flinke til å gi positive tilbakemeldinger underveis, førte til at det ble lettere å også gi kritikk når noesom plaget oss. Ser vi tilbake på prosessen, kan vi se en viss form for restrukturering av gruppen før slutføringen av prosjektet, men når det gjelder ledelsesfunksjonen var dette mest gjeldene for resultatoppgavene.

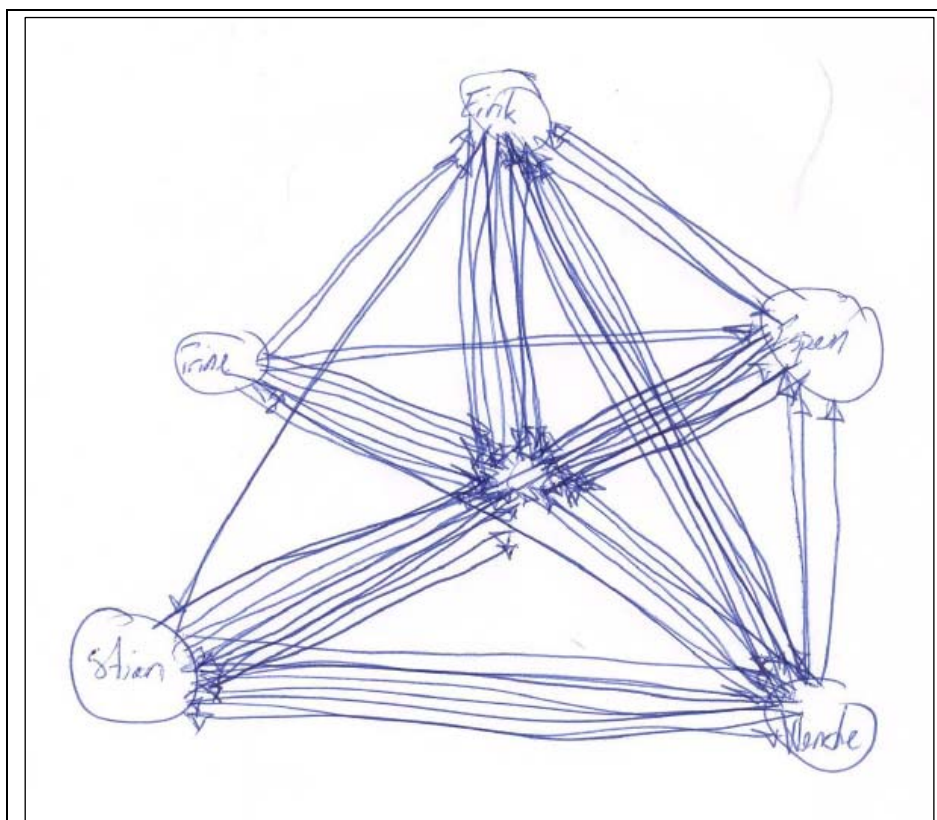
6.2 Deltakelse

Flere av gruppemedlemmene har vært bortreist i lengre perioder. Trine og Espen i 4 uker i strekk og Wenche Karin og Eirik i 3 uker i strekk. Dette førte til at det ble 8 onsdager vi ikke var fulltallige. Vi var klar over dette helt fra starten av prosjektet, og hadde derfor muligheten til å tilrettelegge arbeidet etter dette. De 6 første onsdagene var alle til stede, så vi hadde da tid

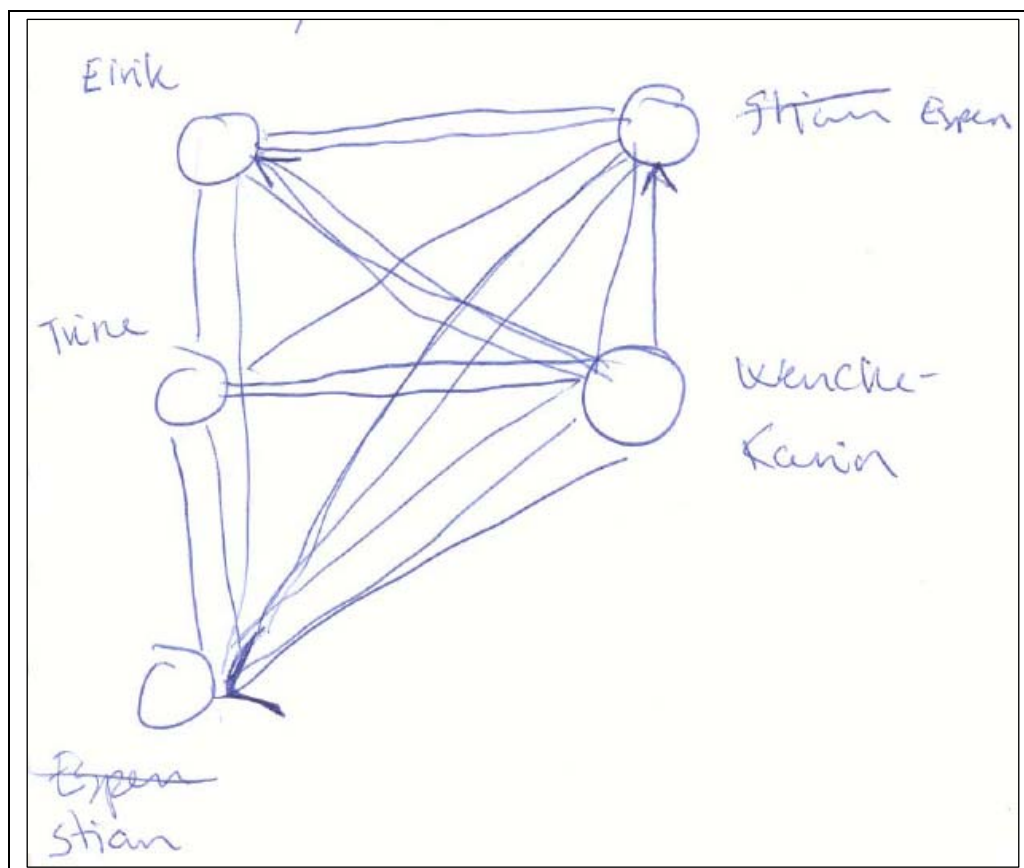
til å bli kjent med hverandre før perioden med fravær startet. Det at gruppemedlemmer var borte i flere uker i strekk gjorde at de følte ekstra press for å jobbe bra og effektivt når de kom tilbake, for å gjøre opp for fraværet sitt. Dette ga et positivt løft for framdriften til gruppen.

I startfasen var det mye felles opplegg fra landsbyens side, noe som gjorde at vår deltakelse i prosjektet ble noe passiv. Vi møtte opp og var med på det som ble arrangert. Når vi senere fikk utledet en problemstilling, og fikk kommet i gang med arbeidet, ble vi stadig mer aktivt deltakende.

I diskusjoner har alle gruppemedlemmene deltatt med innspill, og vi har fått i gang gode dialoger. Læringsassistentene utførte en observasjon av oss under en av våre diskusjoner, og lagde dialogkart. Et av kartene viser hvem som snakket, og til hvem de henvendte seg til når de snakket. Et annet kart viste hvem som hadde blikkontakt under diskusjonen. Figurene under viser kartene.



Figur 3: Dialogkart som viser hvem som snakket, og til hvem under diskusjonen



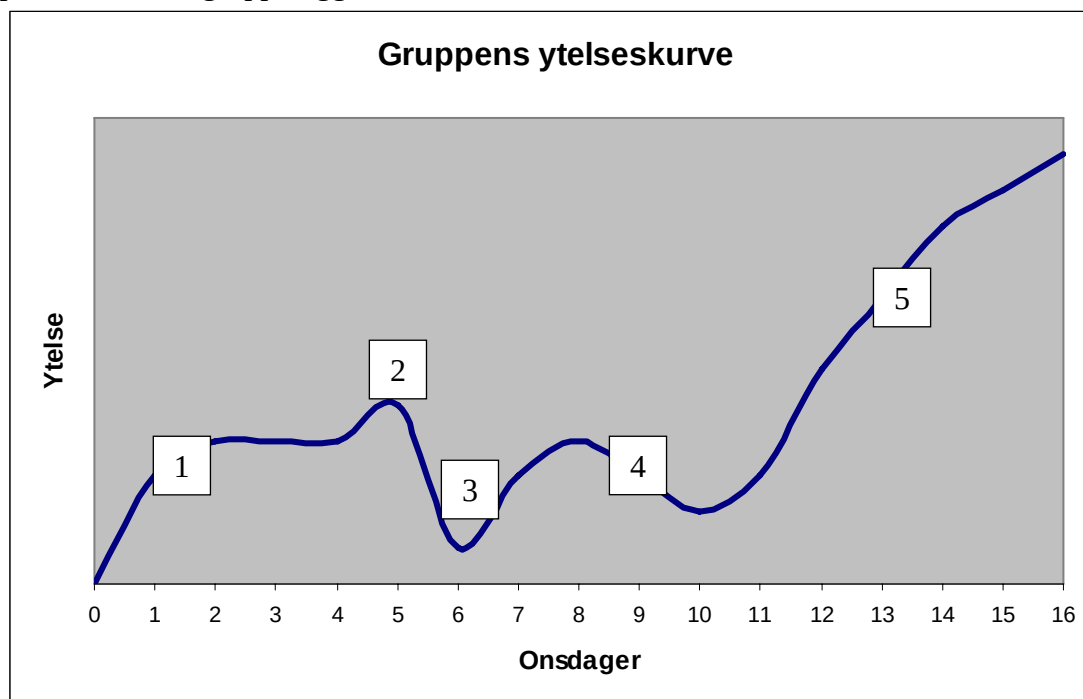
Figur 4: Dialogkart som viser øyekontakt under diskusjonen

Av det første kartet ser vi at mange av pilene går inn mot midten av bordet, noe som tyder på at når vi kommer med innspill, snakker vi til hele gruppen. Dette kan også bety at man ikke turde å se hverandre i øynene da man ikke kjente hverandre så godt enda. I tillegg lå listen over personene på midten av bordet, slik at folk så på denne mens man snakket. Det må legges til at forholdene for denne observasjonen ikke var ideelle, da vi ikke satt rundt et rundt bord.

Utover i semesteret, og spesielt i slutfasen av prosjektperioden, endret deltakelsesmønsteret seg noe. Eirik er den med fagkompetanse innen reservoar og tok etter hvert derfor på seg en større del av ansvaret for det faglige. Dette førte til stor arbeidsbelastning for ham da simuleringer er tidkrevende arbeid. Andre gruppemedlemmer fokuserte i større grad på skriving av prosessrapport samt forberedende arbeid til fagrapport. Eirik jobbet i denne perioden mange lange dager og kvelder, mens resten av gruppens innsats i stor grad har vært konsentrert rundt onsdagene.

6.3 Produktivitet

Gruppen utviklet i fellesskap en kurve der ytelse er plottet mot en tidsakse. Kurven er basert på hver enkelts gruppelogg.



Figur 5: Gruppens ytelseskurve

Kommentarer til ytelseskurve:

- 1) Onsdag nr 1-4 ble brukt til bli-kjent aktiviteter og definering av problemstilling. Dette er en viktig og god periode for det videre samarbeidet, men ytelsen og produktiviteten var lav.
- 2) Onsdag nr 5 var tur til Bergen med hele landsbyen. Vi fikk på denne turen møte vår veileder hos StatoilHydro og følte vi fikk god oversikt over hva som skulle gjøres i oppgaven.
- 3) Onsdag nr 6 stagnerte framgangen. Vi fikk ikke gjort det vi ville, og det var vanskelig å komme skikkelig i gang med oppgaven.
- 4) Onsdag nr 8, 9 og 10 var det bare Stian og Espen som var tilstede.
- 5) Siste periode var det høy ytelse og produktivitet. Prosjektet måtte slutføres og det krevde stor innsats av alle.

Det er blitt utviklet flere forskjellige teorier om gruppers utvikling over tid. Tuckman og Jensen utviklet en teori som la mye vekt på de interne relasjonene mellom gruppemedlemmene. De delte gruppeprosessen inn i 4 faser:

- *Forming*: Dannelse av teamet. En slags bli-kjent-fase som ofte er preget av at medlemmene er høflige og litt avventede overfor hverandre. Medlemmene er ofte i tvil om andres og egne ferdigheter.
- *Storming*: Fase preget av følelsesmessig engasjement og kartlegging av hver enkelts verdier. Kan føre til frustrasjon omkring rollene i gruppen. Målene kan virke noe uklare, og man innser ofte hvor krevende oppgaven som skal utføres er.

- *Norming*: Følelse av enhet oppstår og teamtilhørigheten blir sterkere. Enighetstrangen kan imidlertid bli så sterk at uenigheter og konflikter glattes over, da harmoni og idyll er så viktig. Gruppen har etablert noen grunnregler eller normer for samarbeidet, og det er utviklet sosiale relasjoner.
- *Performing*: Gruppen begynner å prestere resultater. Medlemmene føler seg trygge på hverandre og er ikke lenger redd for uenighet. Uenighetene i denne fasen baserer seg på sak, og ikke trang til å markere seg.

Det er ingen automatikk i utviklingen fra en fase til neste, og ikke alle grupper når den siste fasen. En gruppe kan også gå tilbake til foregående fase hvis det for eksempel har vært et opphold i tid.

[5]

Vi anser denne modellen som en god modell å bruke når vi ser på vår gruppes utvikling, og vi kjenner oss godt igjen i beskrivelsen av flere av fasene.

Første fase, *forming* gir et godt bilde av startfasen av gruppearbeidet. Det er fokus på å bli kjent, og alle har interesse av å finne ut av de andres fagbakgrunn og hvordan de selv kan bidra på prosjektet.

Vi kan ikke i ettertid se en klar overgang fra fasen *forming* til fasen *storming*. Men ut i fra beskrivelsen av *storming* er det mye vi kjenner oss igjen i. Vi ønsket ikke noen forhåndsbestemt fordeling av roller i gruppen, noe som gjorde at det ikke var gitt hvem som skulle ta initiativ og delegere oppgaver. Vi begynte i samme fase å få en oversikt over omfanget av oppgaven. På tross av dette synes vi at det gikk seg til på en god måte. Vi anser det at denne fasen gikk bra som avgjørende for at slutfasen har blitt så bra som den har blitt. Med vårt uformelle lederskap kunne prosessen fort ha stoppet opp i denne fasen.

Vi fikk tidlig en følelse av gruppetilhørighet. Vi tror dette skyldes at det ble vektlagt fra landsbyens side at det skulle settes av tid til å bli kjent med hverandre. I starten var vi heller ikke så avhengig av å ha en velfungerende gruppe, da aktivitetene var mest styrt av landsbyledelse og læringsassistenter. Dette gjorde at vi fikk ekstra tid til å bli kjent, før arbeidet startet opp skikkelig og beslutninger måtte tas. Den tredje fasen, *norming* kommer da ikke så tydelig fram hos oss. Dette tror vi skyldes at utviklingen gruppen må igjennom i denne fasen for å komme videre, er dekket tidligere i gruppeprosessen. Eksempler på dette kan være at vi satte opp samarbeidsavtale i en tidlig fase, samt at vi hadde mye team-building og uformelle aktiviteter. Dette førte til at vi følte teamtilhørighet veldig tidlig.

Vi mener vår gruppe har oppnådd å komme til siste fase, *performing*. I slutfasen (ca fra onsdag nr 11) fungerte gruppen veldig bra, og det ble produsert mye materiale på kort tid. Vi hadde funnet ut hvordan vi som gruppe jobbet effektivt, og terskelen var lav for å komme med innspill og kommentarer på hverandres individuelle arbeid.

Dog må det nevnes at det forandrede deltakelsesmønsteret i denne perioden førte til at det nå oppsto noen mindre konflikter i gruppen. Mens enkelte gruppemedlemmer var blitt litt distansert til det faglige, var Eirik veldig fokusert på dette, og bevisst på hvor mye arbeid som lå bak simuleringsarbeidet. Dette førte til en konflikt mellom Eirik og Stian. Det ble oppdaget en feil som ville medføre merarbeid å rette opp. Eirik som hadde fått et større eierforhold til prosjektet, var opptatt av å rette opp feilen tross for medarbeidet det medførte. Dette var Stian uenig i, og begrunnet uenigheten med at han ikke hadde tid til å rette opp en feil han

anså som ubetydelig. Diskusjonen ble høylytt da Eirik poengterte at han hadde brukt veldig mye tid i forhold til Stian, og at det dermed var hans avgjørelse å ta. Situasjonen endte med at Stian ble enig om å rette opp feilen.

I tiden etter dette ble forskjellen i hvor mye tid de enkelte gruppemedlemmene ønsket å bruke på prosjektet, mer tydelig. Dette førte til tider til gnisninger mellom enkeltpersoner men fikk aldri uttrykk i åpen konfrontasjon igjen.

6.4 Relasjoner

Relasjonsorientert atferd tar sikte på å skape et godt sosialt klima i gruppen. Typer relasjonsorientert atferd kan i følge [6] være:

Ordstyring: Uten ordstyring kan informasjon gå tapt, enkeltpersoner kan dominere, og mindre selvhevende personer kan forsvinne ut av diskusjonen. I vår gruppe har vi som nevnt ingen ordstyrer. Dette gjør gjerne at noen personer har en tendens til å dominere diskusjoner og, men samtidig blir det passet på at alle i gruppen får mulighet til å si sin mening og komme med eventuelle forslag. Hvem som dominerer hver enkelt diskusjon varierer alt etter hva temaet er, og hvor god kjennskap man har til temaet. Wenche Karin kan trekkes fram som spesielt flink til å inkludere alle i diskusjonene. Dette kan skje ved for eksempel å spørre andre gruppemedlemmer om deres mening hvis de har vært passive i diskusjonen. Gruppemedlemmene har utover semesteret blitt mer og mer trygge på hverandre, og ingen er redde for å komme med kommentarer eller bidrag i diskusjoner og samtaler.

Oppmuntring: Gruppemedlemmene har vært flinke til å oppmuntre hverandre, lytte og vinkle tilbakemeldinger positivt. Dette har ført til at medlemmene har blitt flinkere til å delta, både faglig og sosialt. Ingen forslag blir sett på som dumme og alle blir tatt alvorlig. Gruppen har fra dag én fungert bra når det gjelder denne biten, men gjennom semesteret merker man at medlemmene blir bedre kjent og at vennskap har utviklet seg. Medlemmene liker hverandre, noe som gjør at oppmuntring blir lettere.

Harmonisering og kompromissøking: Ideer og innovasjoner kan lett drukne i en jakt på kompromisser, enighet og harmoni. I vårt tilfelle er valg av oppgave i starten på semesteret det tydeligste eksempelet på dette. Se også kapittel 5.1.2. Det at ingen fikk sin favorittoppgave, kan ha ført til tap av lidenskap, dette fordi ingen fikk en oppgave de virkelig brant for. Samtidig var det på dette stadiet den enkleste måten å gjøre dette på, for å unngå at medlemmer melder seg ut og blir frustrerte på et så tidlig stadium. Lenger ut i semesteret har tendensen til harmonisering og kompromissøking fremdeles vært der, men tillitt til de andre medlemmenes evner og kunnskaper har gjort at arbeidsoppgavene i større grad har blitt fordelt, så hver enkelts makt i gruppen har økt. Oppgavefordeling har gjort til at medlemmene tar større ansvar, og at arbeidet ble mer selvstendig. Dette har ført til større fremgang.

Restrukturering og testing: Teamet har funnet en naturlig arbeidsfordeling når det gjelder hvordan løse oppgavene i faget, så ikke mye omstrukturering har måttet gjøres her. Selv om mange av gruppemedlemmene har vært borte i lenger perioder, er dette noe som vi har vært klar over og har tatt hensyn til i planleggingen av prosjektet. Det som har vært vanskelig å planlegge, er fremgangen på den faglige delen, i og med at arbeidet har hatt en tendens til å ta lenger tid enn planlagt. Dette er noe som har påvirket humøret på gruppen, framgang fører til bedre humør og vilje til å arbeide, motgang i arbeidet gir motsatt virkning. Medlemmene har

altså hatt et ønske om å komme med et godt sluttresultat i faget, og dette er et mål som alle har arbeidet for å nå.

[6]

6.5 Rammevilkår

6.5.1 Landsby og landsbyledelse

Som nevnt har flere av gruppemedlemmene vært bortreist over lengre perioder.

Landsbyledelsen har lagt dette til rette slik at det er opp til den enkelte gruppe å ta stilling til fravær og arbeidsfordeling. Gruppen ble tidlig enig om at det ikke er en drømmesituasjon å til tider være svært redusert, men at dette var en realitet vi måtte forholde oss til.

Landsbyledelsen har vært mer bekymret enn gruppen for de åtte ukene gruppen ikke har vært fulltallig. Dette har ført til at gruppen har vernet mer om hverandre og forsvart de medlemmene som har vært borte i lengre periode. Dette viser at samholdet i gruppen er sterkt og at ekstern kritikk av enkeltmedlemmer ikke blir tatt godt imot av de andre i gruppen.

Gruppemedlemmer har vært ærlige mot seg selv og hverandre og innsett at det kunne bli smått med EiT-arbeid i perioden en var bortreist. Det ble diskutert fremgangsmåter for å unngå at arbeidet stagnerte når gruppen var redusert. Det ble identifisert en del arbeid som kunne gjøres uten å være fysisk tilstede ved NTNU. Blant annet kunne deler av prosessrapporten skrives uten ukentlig kontakt med øvrige gruppemedlemmer. I perioden da gruppen var redusert til to medlemmer, fikk motløsheten slå rot. Litt mangel på motivasjon og følelsen av at ting gikk i motbakke, førte nok til at arbeidet gikk litt saktere enn det burde. Gruppen kunne også ha planlagt bedre hvordan man kunne få en effektiv overlapping, slik at hjemvendte gruppemedlemmer kunne ta fatt på arbeidet der andre sluttet av.

Siden oppgaven i denne landsbyen krevde en del fagkunnskap og kjennskap til programvare, var det nødvendig med en del kursing. I startfasen var det mange grupper som trengte samme kurs, og det ble derfor liten tid til veiledning for hver gruppe. Dette gjorde at mye tid gikk bort til venting, samtidig som opplæringen ble noe usammenhengende. Syndebukken ble da landsbyledelsen, i og med at de var de som hindret oss i faglig fremgang. Vi tar allikevel litt selvkritikk, da vi nok kunne utnyttet denne tiden til andre ting.

6.5.2 StatoilHydro

Vi hadde store forventninger til besøket i Bergen, da vi hadde hørt fra tidligere landsbydeltakere at dette var sett på som et høydepunkt i Gullfakslandsbyen. Før vi dro var formuleringen av problemstillingen noe diffus, og vi hadde mange spørsmål. Vi forventet at vi etter besøket skulle ha klart for oss hva vi skulle gjøre i oppgaven. Disse forventningene ble innfridd, og vi dro tilbake til Trondheim godt motivert for det videre arbeidet.

Vi er svært fornøyd med veilederen vår, Esther Matland. Hun har mye kunnskaper rundt oppgaven, og har stilt opp når vi har spurt om hjelp. Vi fikk alle dataene vi trengte innen rimelig tid, og fikk beskjed i forkant dersom forsinkelser. Dette har gjort at gruppen har følt at de har blitt prioritert og tatt på alvor, noe som har vært positivt for motivasjonen i gruppen.

Vi ser i ettertid at vi kunne ha utnyttet Esther Matland noe mer i løpet av arbeidsperioden. Hadde vi vært mer aktive med å stille spørsmål over e-post og telefon, kunne kanskje fremdriften i arbeidet blitt bedre.

6.5.3 Samarbeidskontrakt

I kapittel 2.3 oppga vi hovedpunktene i samarbeidsavtalen. Vi vil her diskutere hvorvidt vi har holdt reglene vi satte oss, gjennom semesteret.

Faglige målsetninger:

En viktig målsetning for oss var at arbeidet vårt skulle være nyttig for oppdragsgiver. Dette mener vi at vi har oppnådd ved valg og vinkling av oppgave. De som ikke hadde bakgrunn i petroleum har fått et godt innblikk i dette fagfeltet, mens de som hadde denne bakgrunnen har lært mye nytt som de kan dra nytte av senere. Selv om ikke alle har fått fungere som en ekspert på sitt fagfelt, har alle likevel tilført gruppen nødvendig faglig og sosial kunnskap, noe som igjen har ført til et godt samarbeid.

Prosessuelle målsetninger:

Prosessmålene våre er også godt oppfylt. Alle har bidratt, til tross for at vi har hatt stort fravær. Vi mener vi har fått en større innsikt i hvilke roller vi inntar i et gruppearbeid, og lært å se våre styrker og svakheter. Dette har skjedd hovedsakelig fordi vi har blitt mer oppmerksomme, samt at vi har lest en del aktuell teori. LIFO-testen bidro også til dette. Et punkt vi til tider har vært dårlige på, er effektivitet. Dette særlig i startfasen.

Fastsatte regler for å nå målet:

Vi har oppfylt våre bestemmelser om hvordan beslutninger skal tas. Alle har deltatt i diskusjoner, og beslutningene er tatt i fellesskap. Vi hadde satt en regel om at pausene utenom lunsjen skulle være på fastlagte tider og vare i 10 minutter. Dette har vi ikke klart å overholde, da de har hatt en tendens til å dra ut. Dette bedret seg imidlertid i slutfasen, da vi ble mer stresset. Vi hadde også en bestemmelse om å ha "10 myke minutter" i starten av hver arbeidsdag. Om ikke alltid bevisst, så har dette blitt gjennomført. Medlemmer som har noe spesielt å tenke på, som av en eller annen grunn ikke føler seg 100 % en dag, har tatt opp dette med gruppen på starten av dagen. Dette har vært veldig positivt for det sosiale i gruppen. Vår regel om at man skal ringe hvis man er mer enn 15 minutter forsinket, har blitt overholdt til alle tider.

6.5.4 Vårt forhold til gruppereglene i EiT

Under er gruppereglene i EiT gjengitt, og en kort diskusjon om hvordan vi har forholdt oss til hver regel.

1. *Sjekk alltid hverandres antagelser og det dere bygger slutninger på.*
Det er vanskelig å si om dette har blitt fulgt til enhver tid, men gruppemedlemmene har vært flinke til å lytte til hverandre, og vi mener vi har forstått hverandre på en bra måte. Dette har gjort at forhastede slutninger ikke har blitt gjort. Vi har hatt fokus på å få fram alles mening, og diskutert hvis det har vært uklarheter.
2. *Del all relevant informasjon om arbeidet; ikke ta noe for gitt.*
Vi har vært flinke til å ha mange gruppemøter, også uformelle. Dette, i tillegg til at vi har fungert godt sosialt, har gjort at vi har fått et åpent forhold.
3. *Bruk gjerne eksempler og bli enige om hva sentrale begrep betyr.*
Vi kan ikke sette fingeren på situasjoner der dette har blitt utført, men vi kan heller ikke se at vi har hatt noen problemer/konflikter som følge av dette. Samarbeidskontrakten vår var enkelt formulert, og vi har formulert oss på en forståelig måte i diskusjoner og samtaler.

4. *Forklar hvordan du tenker og hva du vil oppnå.*
I starfasen gikk vi gjennom hver enkelts forventninger og målsetninger med arbeidet i EiT. Dette var positivt, siden vi da fikk innblikk i hvordan de andre gruppemedlemmene tenkte, som videre kunne forklare hver enkelts oppførsel. Vi mener at dette er noe vi har vært gode på også gjennom semesteret. Dette kan settes i sammenheng med det som står under regel 1 om lytting og diskusjoner.
5. *Få fram alles tanker, ønsker og interesser. Bruk god tid og la alle komme til orde med sitt syn. Vent med å ta beslutninger og bestemme løsninger.*
Vi har fulgt denne regelen gjennom hele prosjektet, om mulig kanskje også overdrevet bruken av denne regelen. Spesielt i starfasen kunne det ta veldig lang tid å ta beslutninger. Et eksempel på dette er øvelsen vi utførte hvor vi skulle diskutere hvem som skulle drepes først ut fra en liste på 10 personer. På den andre siden har alle fått fram sitt syn i diskusjoner, og hvis noen har vært litt tilbaketrukket, har andre tatt ansvar og spurt personene direkte om deres mening, for å få de med inn i diskusjonen.
6. *Inviter til nærmere drøftelse av egne og andres synspunkter.*
Dette er noe vi har vært gode på. Se regel 5 for utdyping.
7. *Bli enige om hvordan dere skal ta beslutninger, og hvordan dere skal teste uenigheter.*
Vi hadde et punkt i samarbeidskontrakten som sa at når beslutninger skal tas gjelder primært flertall og demokrati. Dette fungerte godt så lenge vi overholdt de andre gruppereglene (spesielt regel 4, 5 og 6).
8. *Diskuter eventuelle "ikke-tema".*
Gruppen kom ikke opp i situasjoner der dette var aktuelt.
9. *Ta beslutninger på en slik måte at alle kjenner seg forpliktet av dem.*
Det at beslutninger er blitt tatt i fellesskap og at hver enkelt har fått sagt sitt, har ført til at alle også har følt seg forpliktet til å følge opp.

Det oppgis videre 3 hovedformål med disse gruppereglene:

1. Fungerer som en diagnostiserende ramme/fortolkning/briller som leder blikket.
2. Gir retningslinjer for en fasilitators handlinger.
3. Fungerer retningsgivende for gruppenormer som fremmer effektivitet.

[7]

Vi hadde ikke særlig fokus på disse reglene gjennom semesteret, men har heller drøftet hvorvidt vi har fulgt de, i ettertid. Vi mener gruppen har fungert slik at de har blitt fulgt på en tilfredsstillende måte. Men hadde vi hatt fokus på de helt fra starten, er det mulig samarbeidet hadde fungert enda bedre. Vi hadde heller ingen større konflikter, hadde vi hatt det, ville vår atferd hatt større betydning.

6.6 Normer og roller

Når en gruppe bestående av to eller flere går sammen for å oppnå et felles mål, dannes det en gruppestruktur. Hvordan de ulike medlemmene forholder seg til hverandre, altså strukturen i gruppen, kan deles inn i to aspekter; normer og roller. Førstnevnte tar for seg regler/felles oppfatning av oppførsel i gruppen, sistnevnte tar for seg hvordan ansvar og forpliktelser fordeles i gruppen.

[8]

6.6.1 Normer

Normer blir enten dannet av seg selv på grunnlag av samspillet i teamet eller de blir dannet bevisst i gruppen. Normer skal uttrykke sentrale verdier i gruppen og de skal hjelpe teammedlemmene til å utvikle en felles forståelse for hva som er akseptabelt. [9]

Gruppen har som nevnt tidligere skrevet en samarbeidskontrakt som tar for seg en del konkrete regler for hvordan gruppen skal fungere, for eksempel at man skal ringe dersom man blir forsinket. I tillegg finnes det en del uskrevne regler, som for eksempel at gruppen forventer at hvert enkelt medlem skal bidra på lik linje med de andre i gruppen.

I følge M. Levin og M. Rolfsen utvikler normer seg over tid. Når det gjelder gruppen, har ikke normene forandret seg betraktelig. Helt fra starten av har medlemmene hatt samme oppfatning om hva seg hør og bør. Men etter hvert som ukene har gått og arbeidet begynte å ta seg opp mot slutten av semesteret, har nok medlemmene hatt en sterkere følelse av at de bør prestere og komme med bidrag for at sluttresultatet skal være som alle er innstilt på å få til, et bra produkt. Det å merke at noen i gruppen har brukt mye tid og innsats i faget, har ført til at de andre medlemmene har gjort en ekstra innsats for at det ikke skal bli ubalansert arbeidsbelastning.

Når det gjelder normer som går på hvordan medlemmene forholder seg til hverandre, samtaleemner etc., har det ikke oppstått konflikter her. Dette er trolig fordi medlemmene er på samme plan når det gjelder hvordan man skal oppføre seg; alle er høflige mot hverandre.

6.6.2 Roller

I nye grupper der medlemmene ikke kjenner hverandre, bruker man å være forsiktig og holde litt tilbake på hvordan man vanligvis pleier å oppføre seg. For å kommunisere bra, må man lære hverandre å kjenne. [10] Gruppen kjenner seg igjen i dette på stemningen i startfasen, som var preget av høflighet. Men medlemmene fant fort ut at kjemien stemte, og det tok ikke mange ukene før medlemmene ble trygge på hverandre og kommunikasjonen gikk lettere, både faglig og utenomfaglig.

Stefan Jern deler roller inn i formelle og uformelle. Når det gjelder de formelle rollene i vår gruppe, har vi ikke delt inn i leder, nestleder og så videre, men heller valgt å la alle bestemme på lik linje. Oppgaver i gruppen har heller delt seg inn naturlig ut ifra evner og hvordan de ulike personene kan bidra best for fellesskapet. Fordi det har vært mye nytt å sette seg inn i, har vi måtte innse at alle ikke kan lære og gjøre alt, men at vi må fordele arbeidsoppgavene og satse på å lære av hverandre etter hvert.

Når det gjelder de uformelle rollene i gruppen, deler S. Jern inn i blant annet gruppeoppgaveroller og sociomotionelle-roller. Når det gjelder førstnevnte, er flere av rollene innen denne kategorien representert i gruppen. Eirik har vært en stor *initiativtaker* til fagdelen av prosjektet. Han har hatt kontroll på hva som skal gjøres, noe som gjør at de andre medlemmene går til ham når noe er uklart på denne biten.

Flere av medlemmene kan bli sett på som *Informasjonssøkere*, kan her spesielt nevne Wenche Karin. Hun har ikke vært redd for å søke hjelp utenfor gruppen, og har oppfordret de andre i gruppen til å gjøre det samme dersom arbeidet stopper opp. Dette kan ha gjort gruppen mer effektiv.

Både Eirik og Stian har vært flinke *informasjonsgivere*; Eirik spesielt når det gjaldt reservoardelen, og Stian når det gjaldt data. De andre medlemmene har også bidratt her, men dette har ikke vært like dominerende siden prosjektet går ut på en kombinasjon av reservoarteknikk og det å håndtere dataprogram.

Stian kan også sees på som *diagnostikeren* i gruppen. Han er glad i å diskutere, og er flink til å se problem fra flere sider. Dette kan ha ført til at gruppen bruker lang tid på diskusjoner, men samtidig har det gjort til at gruppen har blitt mer reflektert. Han er samtidig også *kritikeren* i gruppen, og liker å være sikker på at beslutninger er korrekte. Dette har vært bra for kvaliteten på arbeidet.

En av de som har fått gruppen tilbake på sporet dersom diskusjonen trakk for langt, er Espen. Han har gått inn i rollen som *sammenfatteren*, og sikret at tiden ikke løper fra gruppen uten at resultat er oppnådd.

Trine er en av *energigiverene* i gruppen. Hun har vært effektiv og flink til å sette seg mål som hun følger. Dette initiativet har smittet over på de andre medlemmene, noe som har vært bra for fremgangen på prosjektet. Hun har i tillegg vært positiv og flink til å rose andre.

Wenche Karin har tatt/fått rollen som arkiveringsansvarlig, så dersom man følger inndelingen til Stefan Jern, kan hun i tillegg til å være *informasjonssøker*, også gå inn i rollen som *procedureassistent*. Hun har kontroll på løsark, resultat fra øvelser som er gjort og informasjon som er utdelt. De andre medlemmene kan dermed stole på at viktige papir blir tatt godt vare på, og de vet hvor de skal gå for å få tak i disse.

Når det gjelder de sociomotionelle rollene, har ikke forskjellene vært så store mellom de ulike medlemmene. Alle har gått inn i *harmoniserende* og *kompromisserende roller*, noe som har ført til at det ikke har blitt noen alvorlig konflikter i gruppen. Dette kan også ha ført til at fremgangen til tider har gått tregt, særlig i starten. Wenche Karin blir sett på som *oppmuntreren* i gruppen, hun er som oftest i godt humør og prøver å snu stemningen dersom det er frustrasjon.

For å summere opp, ser man at mange viktige roller har vært til stede i gruppen. Dette har vært positivt for gruppearbeidet fordi ulike medlemmer tar ulikt ansvar for at gruppen skal fungere på en best mulig måte.

6.7 Beslutninger

Gruppen har under hele prosessen vært fokusert på at beslutninger skal gjøres demokratisk, og at alle skal få si sin mening. Som nevnt tidligere, har vi ikke definert noen gruppeleder. I flere øvelser utført gjennom semesteret har det imidlertid vist seg at det finnes situasjoner, spesielt situasjoner der gruppen er under press, at en gruppeleder kunne ha ført til bedre resultater.

Første onsdagen gjorde vi en øvelse som gikk ut på å bygge et tårn ved hjelp av en pakke sugerør og tape. Byggingen skulle skje på kort tid, og vi skulle konkurrere med de andre gruppene om å bygge det høyeste tårnet. Kaos preget byggeprosessen, og mange forslag til byggestrategi ble foreslått. I og med at byggingen skjedde under tidspress, ble det ingen diskusjoner på hvilken strategi som lønte seg. Resultatet ble til et tårn som falt sammen.

Litt lenger ut i semesteret, fjerde onsdagen, hadde vi som nevnt i kapittel 4.2.1 en gruppetest som gikk ut på å sette opp en dødsliste for 10 gitte personer, der vi skulle rangere hvem som skal dø fra først til sist. Her var det ingen gitte tidsbegrensninger, noe som førte til at gruppen diskuterte lenge og grundig. Etter å ha funnet førstemann, stoppet fremgangen. Grunnen til dette var at diskusjonen om nestemann gikk på veldig forskjellige synspunkter om de ulike personene, samtidig som det var uenighet om kriteriene for hvem som skulle drepes når. To motpoler gjorde derfor til at vi ikke kom noen vei. Det hele endte med at vi ikke fikk plassert personene fordi gruppen brukte for lang tid. Gruppen er med andre ord glad i å diskutere, og når det gjelder å løse tilsynelatende umulige oppgaver som denne, er vi lite løsningsorienterte. Denne øvelsen ble en liten vekker for gruppen, og har nok gjort at vi har blitt mer bevisste på det å ikke dvele for lenge med hver beslutning.

To uker senere ble det gjort en øvelse hvor vi skulle på kortest mulig tid, bygge en figur i lego. Denne figuren skulle være identisk lik en annen, abstrakt figur som sto i naborommet. Kun ett og ett gruppemedlem hadde lov til å gå ut å studere figuren. Utførelsen av oppgaven skulle deles inn i planleggingsfase og byggefase, der hvert minutt kostet penger – byggefase var dyrest. Det var opp til gruppene å bestemme taktikken. Byggeprosessen ble i gruppen vår preget av kaos, det var mange meninger og en del forvirring. Det hadde nok lønnet seg å ha en gruppeleder som kunne ta avgjørelsene for å unngå forvirring og unødvendig bruk av dyrebare minutter. Etter hvert tok Espen sjefsavgjørelser uten særlig diskusjon, dette fordi klokken tikket og tidspresset var stort. Vi endte opp med kort planleggingsfase og rask bygging. En feil på figuren kostet oss uheldigvis dyrt med tanke på resultatet i forhold til noen av de andre gruppene.

Dersom vi sammenligner disse tre øvelsene med tanke på hvordan beslutninger blir tatt i gruppen, ser vi at gruppen under press ikke fungerer særlig godt fordi ingen tar på seg ansvaret som leder fra starten av. Dette gjør at beslutninger tar for lang tid fordi folk er uenige om hvilken taktikk som er best. Første onsdagen var preget av at medlemmene ikke kjente hverandre, og det var derfor ingen som ville ta på seg en lederrolle. Men øvelsen med legoklosser viser at når medlemmene kjenner hverandre bedre, tørr folk å skjære gjennom å ta avgjørelser. I vanlige situasjoner i gruppen blir likevel avgjørelser tatt mer demokratisk i tilfeller der ingen har spesielle kunnskaper som gjør dem mer egnet til å ta beslutninger. Samtidig har gruppemedlemmene blitt mer selvstendige med tanke på at de tørr å ta flere beslutninger på egen hånd. Det at medlemmene etter hvert også oppdager at det ikke er farlig å si sin mening i gruppen, har gjort til at gruppeprosessen blir mer åpen og ærlig.

Mot slutten av prosjektet, endret beslutningsmønsteret seg noe. Avgjørelser ble fremdeles grundig diskutert og alle fikk komme med sin mening, men i spørsmål om det faglige ble muligens Eiriks mening mer vektlagt og beslutninger helte gjerne mot hans synspunkt. Dette er naturlig av flere grunner. Blant annet fordi Eirik er den som har brukt mest tid på det faglige og dermed har mest innsikt i problemene. I tillegg krevdes det raskere beslutninger mot slutten for å rekke tidsfristen.

6.8 Tilbakemeldinger

Onsdag nr 12 introduserte læringsassistentene oss til metoder og verktøy for å lettere gi hverandre konstruktive tilbakemeldinger, både på hvordan gruppen fungerer som enhet og på hvert enkelt gruppemedlem.

En av aktivitetene var Lapp i hatt. Den gikk ut på at alle gruppemedlemmene fikk 3 lapper utdelt. På 2 av lappene skulle man skrive ned en positiv ting ved å jobbe i akkurat denne gruppen, mens på den siste lappen skulle det skrives en negativ ting. Det hele skulle i utgangspunktet være anonymt, og ingen skulle vite hvem som hadde levert inn hvilken lapp. Når alle hadde skrevet på lappene, ble de blandet. En og en lapp ble trekt opp og diskutert i fellesskap.

Espen var bortreist når vi utførte denne aktiviteten, så vi var bare 4 personer. Dette gjorde anonymitet vanskelig. Det hele endte med at person som hadde skrevet lappen som ble trekt opp utdypet det som var ment med påstanden før diskusjonen startet. Vi mener dette bare var positivt, og viste at vi var trygge nok på hverandre til å ta opp negative aspekter ved gruppesamarbeidet. Dette oppklarte også uklarheter rundt hva som var ment med noen av påstandene.

Av positive ting ble blant annet følgende sagt:

- Får lære å arbeide under press
- Gruppa går godt sammen
- Lærerikt prosjekt, fått mye info/innsikt i Gullfaks Sør
- Vi er gode til å dele kompetanse
- Sosial gruppe der alle får sagt sin mening
- Utfordrende oppgave
- Gruppemedlemmene tar ansvar og får ting gjort

Av negative ting ble blant annet følgende sagt:

- Arbeidet går litt sakte. Kan bli veldig stressende mot slutten.
- Siden det er kort tid igjen er det vanskelig å ha oversikt over både prosess- og fagrapport. Blir litt oppdelt.
- Lite konkret på ”papiret”
- Kommet alt for sent i gang. Hjelp og veiledning har kommet sent.

Som det kommer fram av utsagnene over, går flere av disse mer på EiT generelt, enn på det gruppeprosessuelle for akkurat vår gruppe. Vi synes likevel vi fikk i gang gode diskusjoner der alle deltok.

Læringsassistentene oppfordret oss også til en aktivitet som gikk ut på at alle gruppemedlemmene skulle si en positiv ting om seg selv og hver enkelt av de andre, samt en ting man mente hver enkelt kunne bli bedre på. Alle var åpne for å ta til seg den konstruktive kritikken som ble gitt, og viste enighet i det som ble sagt.

Vi mener tidspunktet vi gjennomførte disse øvelsene var veldig godt. Onsdag nr 12 var i starten av fasen der vi virkelig begynte å produsere materiale til rapporten, og var svært avhengig av at gruppen fungerte godt. Gruppen har lagt vekt på at det er greit å gi og ta imot konstruktiv kritikk, det var derfor fint å få tilbakemeldinger fra de andre gruppemedlemmene.

7 Sosial kompetanse og faglig relevans

Utbyttet av EiT med tanke på personlig utvikling, er veldig individuelt. I de følgende delkapitlene vil derfor hver enkelt av gruppemedlemmene gjøre rede for hvilken sosial

kompetanse de mener de har fått innsikt i eller videreutviklet. Det vil også bli drøftet hvorvidt arbeidet med EiT vil være relevant for yrkeslivet.

7.1 Eirik

Gruppen består som sagt av fem medlemmer, og gjennom semesteret har den vært preget av at den petroleumsrelaterte ekspertisen i gruppen reiste på hovedekskursjon til Brasil i tre uker, i tillegg til at to av medlemmer hadde et fire med studie på Svalbard. Dette er noe gruppen i utgangspunktet var klar over ved starten av semesteret, men arbeidsmengden som ventet da påsken var over kom allikevel som en overraskelse. Perioden etter påske har for min del vært preget av mye arbeid med faget. Med tanke på at arbeidet skal presenteres for StatoilHydro, føler jeg fra min side at det bør presenteres et bra produkt med tanke på min egen bakgrunn. Jeg har store forventninger til det produktet som skal presenteres, og føler jeg kanskje har arbeidet litt for mye med faget.

Lifo-testen vi gjennomførte føler jeg var en bra ting å bli introdusert for. Jeg fikk følelsen av at det er en godt utarbeidet personlighetstest som ikke forteller at en som person bør forbedre noen egenskaper fremfor andre, men at det er en test som gir en mer deskriptiv beskrivelse av en persons egenskaper i ulike sammenhenger. Til min overraskelse stemte resultatet bra med hvordan jeg oppfatter meg selv i ulike situasjoner. Eksempelvis gikk det frem av testen at jeg i stressede situasjoner er mer opptatt av å kontrollere og holde oversikt for å unngå å gjøre feil. Akkurat det resultatet kan ha en sammenheng med mine personlige egenskaper som er utviklet gjennom erfaring fra tidligere prosjektarbeid der det gjøres feil fordi man er stresset, og ting må gjøres om igjen.

Mitt personlige utbytte av EiT har vært stort både innen prosess og det fagtekniske. I løpet av den siste måneden har arbeidsbelastningen vært stor, og det har vært desto viktigere å koordinere gruppearbeidet på en effektiv måte. Der føler jeg de fleste gruppemedlemmene stort sett har bidratt med både innsats og en positiv holdning. Medlemmene har stilt opp når det trengtes, og de fleste har som regel satt av store deler av dagen til å arbeide med EiT. For min del synes jeg at det var nødvendig, men de ganger jeg ikke har vært fornøyd og følt at noe bør gjøres, har jeg gitt klar beskjed, noe som jeg oppfatter har blitt godt mottatt.

Min faglige bakgrunn er innen reservoarteknikk, og med tanke på at oppgaven var preget av reservoartekniske utfordringer, det vil si reservoar simuleringer på bakgrunn av brønnplasseringer, har jeg hatt et stort utbytte. Programvaren som er brukt, Eclipse 100 som er et simuleringsverktøy, ble i denne landsbyen introdusert for meg for første gang. Det krevde mye arbeid å sette seg inn i bruken av programvaren. Det ble gjort mye feil, store perioder var preget av prøving og feiling, men til syvende og sist endte det med noe jeg oppfatter som et godt resultat. Jeg føler nå at jeg har tjent mye innen det fagtekniske med tanke på kunnskapen jeg har tilegnet meg innen bruken av Eclipse, og det å arbeide strukturert når en skal kjøre mange simuleringer. Det jeg har lært innen det faglige har absolutt nytteverdi og relevans for det fremtidige yrkeslivet.

7.2 Espen

Min EIT opplevelse har nok blitt preget av at jeg har vært bortreist store deler av prosjektperioden. De første ukene var veldig preget av å bli kjent med hverandre, etter denne perioden dro gruppemedlemmer bort og kom tilbake først etter at jeg dro bort selv. Dermed føler jeg ikke at jeg har fått tatt del i gruppeprosessen fra begynnelse til slutt.

Jeg vet jeg ofte inntar en dominerende rolle i gruppesituasjoner, men føler ikke jeg har gjort det i denne gruppen. Grunnen til dette er nok at det er flere med samme vane i gruppen, og at jeg ikke er helt på trygg grunn på det faglige i vårt prosjekt.

LIFO-testen gav meg resultater som ikke overrasket veldig, det var mer en bekreftelse på noe jeg ante fra før. Jeg må innrømme at jeg ikke har brukt resultatene fra denne testen aktivt ved å være bevisst på dem. Dette er synd, og jeg bør nok forsøke å ha resultatene i bakhodet og kanskje prøve å dempe de dominerende atferdsmønstrene litt i stressede situasjoner.

Når det gjelder det faglige utbyttet fra prosjektet er jeg litt delt. Problemstillingen tillot ikke det jeg helst ville jobbe med, nemlig seismikk. Dog har jeg lært veldig mye om reservoar og simuleringsverktøy. Dette er kunnskap jeg definitivt kan få bruk for, da jeg mest sannsynligvis vil treffe på fagfolk innen dette i det senere arbeidsliv.

Jeg vil absolutt si at arbeidet med EiT har relevans for arbeidslivet, man må bare være bevisst på det man har lært her. Spesielt nyttig vil erfaringen med å jobbe tverrfaglig være.

7.3 Stian

EiT har vært et lærerikt prosjekt for meg, både faglig og i gruppeprosessammenheng. Fra tidligere har jeg kun arbeidet i team innenfor samme studieretning, så det å treffe på andre disipliner har vært veldig nyttig for meg.

Resultatene fra LIFO-testen stemte veldig godt overens med en personlighetstest jeg har tatt tidligere, og jeg føler resultatene gjenspeiler meg. I gruppesammenhenger er det veldig viktig å være klar over hvilken rolle en spiller, slik at en kan utnytte sine sterke sider.

Jeg vil ta med meg lærdommen og erfaringen fra EiT videre ut i arbeidslivet, og bruke den for alt den er verdt.

7.4 Wenche Karin

Jeg sitter igjen med en positiv erfaring fra EiT. Faglig sett har jeg fått lært mye innen reservoarteknologi, noe som er nyttig med tanke på at jeg mest sannsynlig kommer til å jobbe sammen med reservoaringeniører senere i arbeidslivet. Dessverre har jeg ikke fått brukt geologikunnskapene mine så mye som jeg ønsket. Når det gjelder gruppeprosess-delen, har jeg lært en god del. Ved å lese teori og å være bevisst på hvordan gruppen fungerer i ulike situasjoner, har jeg lært mye om hvordan eg selv fungerer i en gruppe og hvilken rolle jeg selv tar. Jeg har i tillegg lært mye nytt om hvordan grupper fungerer, noe jeg kommer til å være bevisst på i senere gruppesamarbeid. At gruppen vår fungerte så bra, og at medlemmene gikk godt sammen, har helt klart også spilt en rolle når det gjelder utbyttet av prosjektet.

7.5 Trine

Jeg synes arbeid med EiT har vært lærerikt på flere måter. Ved starten av semesteret hadde jeg allerede mye erfaring fra gruppearbeid i forbindelse med studiet mitt, men dette har ikke vært tverrfaglig. Jeg kan se at jeg i denne gruppeprosessen har inntatt en annen rolle enn det jeg er kjent med fra de tidligere gruppearbeidene. Dette skyldes nok at jeg ikke stilte på lik

linje med enkelte av de andre gruppemedlemmene når det gjaldt faglig relevant kompetanse. Jeg inntok en mer tilbaketrukket rolle, og lot andre ta mer av kontrollen på fagrapporten. Det har vært lærerikt å se hvordan jeg endrer atferd ut i fra hvor sikker jeg er i det jeg skal utføre. Lesing av relevant teori til prosessrapporten, samt LIFO-testen har også vært viktige faktorer for at jeg har lært mer om meg selv og min atferd i en gruppe. Jeg har blitt mer klar over mine sterke og svake sider, og lært meg noen varselsignaler for når jeg overdriver og underdriver disse.

Jeg anser at den sosiale kompetansen jeg har tilegnet meg gjennom EiT kommer godt med i et senere yrkesliv. Det er fint å ha tenkt gjennom min atferd og blitt mer klar over mine sterke og svake sider.

Kilder

- [1] Ekspert i team
<http://www.ntnu.no/eit/student> (03.05.2008)
- [2] Schwarz (2002): "The skilled facilitator". Jossey –Bass
Kapittel 5: Ground rules for effective groups
- [3] Atkins, Katcher og Dahl (2004): "LIFO-metoden, utvikling av individer og grupper, en arbeidsbok", Business Consultants Network
- [4] Levin, M. og Rolfsen, M. (2004): "Arbeid i team, læring og utvikling i team",
Kapittel 15: "Teamledelse i praksis", Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- [5] Levin, M. og Rolfsen, M. (2004): "Arbeid i team, læring og utvikling i team",
Kapittel 6: "Om teamarbeid", Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- [6] Levin, M. og Rolfsen, M. (2004): "Arbeid i team, læring og utvikling i team",
Kapittel 10: "Hvordan team kan utvikles gjennom observasjon", Fagbokforlaget
Vigmostad & Bjørke AS
- [7] Slåtten, M. og Helgesen, H.C. (2006/2007): "Hva vil det si å fasilitere", forelesning i
fasilitering, NTNU
http://www.ntnu.no/eksternweb/multimedia/archive/00027/Fasilitering_-_forel_27161a.ppt#291,17,Grunnreglenes_hensikt (03.05.2008)
- [8] Johnson & Johnson (2006): "Joining together. Group theory and group skills". Pearson
Kapittel 1: "Group dynamics"
- [9] Levin, M. og Rolfsen, M. (2004): "Arbeid i team, læring og utvikling i team",
Kapittel 7: "Oppstart av nye team", Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- [10] Chiriac og Hempel (2005): "Handbok för at grupparbete – att skapa fungerande
grupparbeten i undervisning", Studentlitteratur
Kapittel 5: "I grupparbete spelar rollerna roll"

Vedlegg

GRUPPE 2

SAMARBEIDSAFTALE

NAMN:

Eirik Espe

Trine Flobak

Stian Eiken

Wenche Karin Nygø

Espen Rødland Mickelsen

MÅLSETNING FOR GRUPPA:

Fagleg: Arbeid nyttig for arbeidsgivar. Hare nok i får bruk for seinare.
Innblick i petroleumsvirksomheten. Nytt og relevant arbeid. Alle får brukt sin kompetanse.

Prosess: Alle bidrar. Alle skal vere jentare team-deltakarar etter arbeidet.
Alle skal vere klar over sine styrker og svakheitane. Alle skal vere effektive.

FØRLES NÅ MÅLET:

Arbeide onsdagar. Fastlagte tider for pausar (10 min), minst 1 pausefest.
Gi beskjed til gruppa dersom ein er sein (ring dersom over 15 min).
I beslutningar gjeld primært "demokrati og fleirtal". Ved konflikter
må desse takast opp med ein god og på ein ordentleg måte. 10 minutt
minutt kvar onsdag (samling).

Eirik Espe

Wenche Karin Nygø

Stian Eiken

Trine Flobak

Espen Rødland Mickelsen