
Ekspertter i team
Gullfakslandsbyen 2008
Prosessrapport

Tina Ek, Kanwar G. Kumar, Eirik Opsanger, Arne Rekdal, Frank Syltern

NTNU
VÅREN 2008

1 Sammen drag

Ekspertene i Team har vært det første møtet med en tverrfaglig gruppe for samtlige gruppe-medlemmer. Tidligere har man jobbet mye i mindre grupper med personer fra sitt eget fagmiljø, men å jobbe med personer fra andre fagmiljøer har vært spennende og lærerikt.

Allerede første dagen ble vi godt kjent og følte at gruppa var motivert for å gjøre en god jobb. Dette har holdt seg gjennom hele semesteret og vi har ikke opplevd noen større konflikter. En av grunnene er at alle gruppe-medlemmene har tatt ansvar for forskjellige deler av arbeidet og fulgt dette opp på en bra måte, noe som fører til at vi kan stole på hverandre og føle oss trygge på at ting blir gjort på en bra måte.

Arbeidet i Gullfakslandsbyen krever en god del petroleumskunnskap, noe spesielt Tina og Kanwar innehar på vår gruppe. Dette har gjort at det tok litt tid før de andre følte at de mestret oppgaven og kunne bidra på en bra måte. Da Tina og Kanwar dro på ekskursjon til Brasil midt i semesteret måtte Eirik, Arne og Frank ta ansvar. Ansvaret ble tatt og i denne perioden ble det lagt et viktig grunnlag for det ferdige produktet.

Den nevnte Brasilturen oppfattes likevel som et problem for gruppa. Eirik, Arne og Frank synes arbeidet i denne perioden var lærerikt, men at det gikk sakte fremover siden Tina og Kanwar var borte. Dette viser at tverrfagligheten er viktig for gruppa, men at alle kan ta ansvar og tilegne seg kunnskaper dersom det er behov for det.

Et annet problem gruppa har hatt er datagrunnlaget som har vært nødvendig for å løse oppgaven. Det tok veldig lang tid å fremskaffe dette fra StatoilHydro, samtidig som kommunikasjonsproblemer førte til at vi ikke fikk de dataene vi trodde vi skulle få. Dette løste seg etterhvert og vi er fornøyde med det produktet vi har kommet frem til.

Innhold

1	Sammendrag	iii
2	Innledning	1
3	Presentasjon av gruppa	2
3.1	Problemstilling	2
3.2	Medlemmer	2
3.2.1	Tina Ek	2
3.2.2	Kanwar G. Kumar	2
3.2.3	Eirik Opsanger	3
3.2.4	Arne Rekdal	3
3.2.5	Frank Syltern	4
4	Rammevilkår	5
4.1	Landsbyen	5
4.2	Landsbylederen	5
4.3	Læringsassistentene	5
4.4	Ekstern problemeier	6
4.5	Kommunikasjon	6
5	Hendelser	7
5.1	Første møtet med gruppa	7
5.1.1	Bakgrunn	7
5.1.2	Diskusjon	8
5.2	Vi blir et team	10
5.2.1	Et team	10
5.2.2	Samarbeidskontrakt	10
5.2.3	Valg av problemstilling	11
5.3	Bygging av legofigur	12
5.3.1	Bakgrunn	12
5.3.2	Gjennomføring	12
5.3.3	Diskusjon	12
5.4	Oppfattelser av teamet	14
5.4.1	Bakgrunn	14
5.4.2	Resultater	14
5.4.3	Diskusjon	15
5.5	Kompetansen som forsvant	16
5.5.1	Bakgrunn	16
5.5.2	De som ikke dro	16
5.5.3	De som dro	17
5.6	Lifo-undersøkelse	18
5.6.1	Bakgrunn og teori	18

5.6.2	Resultater	19
5.6.3	Diskusjon	19
5.6.4	Egne tanker	21
5.7	Forsinket datagrunnlag	23
5.7.1	Bakgrunn	23
5.7.2	Diskusjon	23
5.8	Egenskapsevaluering	25
5.8.1	Bakgrunn	25
5.8.2	Gjennomføring	25
5.8.3	Diskusjon	25
6	Utvikling	27
6.1	Tverrfaglighet	27
6.2	Gruppeutvikling	28
6.3	Enkeltpersoners utvikling og erfaringer	29
6.3.1	Tina Ek	29
6.3.2	Kanwar G. Kumar	30
6.3.3	Eirik Opsanger	30
6.3.4	Arne Rekdal	31
6.3.5	Frank Syltern	31
7	Konklusjon	32
A	Samarbeidskontrakt	34

2 Innledning

Ekspert i Team (EiT) er et tverrfaglig emne som er obligatorisk for alle masterstudentene på NTNU i fjerde årskurs. Målet med emnet er at studentene skal bruke sin faglig kunnskap i en tverrfaglig gruppe for sammen å løse en problemstilling. I tillegg til å bruke faglige kunnskaper skal også studentene lære hvordan en gruppe fungerer og hvordan man selv opptre i team.

Sluttproduktet for hver gruppe er en fagrapport og en prosessrapport. Prosessrapporten skal beskrive hvordan gruppa har utviklet seg gjennom arbeidet med problemstillingen, og er en viktig del av EiT. Vi ønsker også se på enkeltpersoner utvikling og erfaringer, noe John Withmore forteller oss viktigheten av:

Du kan bare styre det du er bevisst om
- det du er ubevisst om styrer deg

I denne rapporten ønsker vi å vise hvordan gruppa har fungert og utviklet seg gjennom semesteret. Det er svært mange ting vi kunne nevne, men vi har prøvd å plukke ut de hendelsene vi synes er mest beskrivende for gruppa. Videre ønsker vi å knytte erfaring opp mot relevant teori.

3 Presentasjon av gruppa

I dette kapittelet følger en kort presentasjon av gruppas faglige oppgave og av medlemmene i gruppa. Hvert medlem har også kommet med sterke og svake sider i forbindelse med gruppearbeid.

3.1 Problemstilling

Det faglige problemet gruppa har arbeidet med er Lundeformasjonen på Gullfaksfeltet. Lundeformasjonen er en formasjon som hittil har vært lite utnyttet fordi den er vanskelig å drenere. Vårt arbeid har bestått i å utvikle en modell for formasjonen i simuleringsprogrammet Eclipse, og bruke denne modellen til å vurdere ulike strategier for å hente ut olje. Vi skal også og se på de økonomiske aspektene rundt utvinningen for å finne ut om det kan forsvares å produsere olje fra denne formasjonen.

3.2 Medlemmer

3.2.1 Tina Ek

Tina Ek er 22 år og kommer fra Karmøy i Rogaland. Hun studerer geofag og petroleumsteknologi og har valgt studieretning innen petroleumsgeofysikk.

Hennes faglige kunnskaper som er mest relevante for landsbyen er petroleumsgeologi, petrofysikk, og noe generell matematikk. Hun har også hatt fag innen seismikk og sediment stratigrafi, noe som kan komme godt med.

Tina har lave forventninger til EiT med tanke på hva hun har hørt fra andre studenter, men Gullfakslandsbyen var en av de få landsbyene hun hadde hørt skryt om. Det var en av grunnene til at hun valgte denne landsbyen fremfor de andre. En annen grunn til å velge Gullfakslandsbyen var at denne landsbyen var mest faglig relevant og gir gode mulighet for å bli bedre kjent med Gullfaksfeltet i Nordsjøen.

Tina håper hennes faglige kunnskaper vil bidra til et godt resultat for gruppa, samtidig som hun kan lære bort noe til de andre studentene i gruppa og få ny kunnskap tilbake fra de andre medlemmene. Hun forventer også at det blir mer arbeid i denne landsbyen i forhold til mange andre landsbyer, men at hun vil sitte igjen med et større faglig utbytte.

Tina mener hun er arbeidsvillig, utadvendt og energisk, men kan snakke litt fort når hun blir ivrig slik at enkelte kan oppfatte henne som at hun vil kjøre over de andre. Hun kan også vært litt sta og ikke gi seg før hun må.

3.2.2 Kanwar G. Kumar

Kanwar G. Kumar er 23 år gammel og født og oppvokst i Oslo. Han studerer geofag- og petroleumsteknologi, og har spesialisert seg innenfor reservoarteknologi.

Kanwar er den på gruppa som har hatt flest reservoarlag, og han tror at han har mye å bidra med faglig. Det er en av grunnene til at han har valgt Gullfakslandsbyen; han vil bruke emnet til å jobbe videre med noe han allerede kan en del om, samtidig som han vil bli flinkere til å formidle det faglige til de andre på gruppa.

Kanwar forventer at EiT skal gjøre han faglig sterkere, men han forventer også å bli bedre til å arbeide i team. Han ønsker å bli mer oppmerksom på sine sterke og svake sider som teammedlem ved bruk av refleksjon og tilbakemeldinger.

Kanwar mener godt humør er viktig i en gruppe og at han bidrar med dette. Han ser også på seg selv om initiativrik og er en god lytter. Som sine negative sider er han litt for trøtt om morgenen og trenger ofte litt tid på å komme i gang. Han stiller også høye krav til seg selv som han forventer å nå.

3.2.3 Eirik Opsanger

Eirik Opsanger kommer fra Ski og er 24 år. Han studerer teknisk kybernetikk og har valgt spesialisering innen reguleringsteknikk.

Han hadde hørt mye negativt rundt EiT, men vil prøve å få noe igjen for emnet. Eirik hadde ikke hørt om Gullfakslandsbyen før han leste gjennom alle presentasjonene, men syntes denne landsbyen virket som en seriøs landsby hvor det faglige utbyttet ville være stort. Derfor var Gullfakslandsbyen et klart førstevalg. Han håper også at det å jobbe med Gullfakslandsbyen vil gi nyttig lærdom for en eventuell jobb i olje- og gassektoren når han blir ferdig med studiene.

Siden landsbyen har relativt stor arbeidsbelastning, håper han å treffe motiverte og dyktige studenter som har lyst til å gjøre noe fornuftig ut av EiT.

Eirik ser også frem til å få mer selvinnsett i hvordan han fungerer i team, og hva han kan gjøre for å bli bedre til å samarbeide med andre.

Eirik mener at hans sterke sider er at han er strukturert, passer på at arbeidsoppgaver blir gjort til rett tid og at ikke ting sklir ut. Han mener også at han følger opp ansvarsområdene sine bra, og gjør det han skal til rett tid. Av negative sider nevner Eirik at han ikke er spesielt flink til å holde presentasjoner foran mye folk, og at han gjerne vil ha ting på sin måte. Han liker å gjøre ting selv, slik at han vet det blir gjort på den måten han selv synes er bra.

3.2.4 Arne Rekdal

Arne Rekdal er 23 år og kommer fra Voss. Han studerer fysikk og matematikk, og har valgt studieretningen industriell matematikk. Hans faglige fokus er numerisk analyse og numerisk løsning av partielle differensialligninger.

I forkant av EiT har mange Arne har pratet med vært negative til EiT, men de som har vært på Gullfakslandsbyen har vært svært fornøyde. Det er fordi de har fått et reelt problem å jobbe med og bra faglig oppfølging fra NTNU og Statoil. I tillegg trekker det opp at Gullfakslandsbyen har litt sosiale aktiviteter utenom det faglige opplegget. I forhold til å jobbe i et team, ser han på det som spennende å treffe nye folk fra forskjellige fagmiljøer, og å jobbe med et problem som er utenfor fagområdet hans. Han er innstilt på å jobbe en del for å nå målene gruppa setter seg.

Gjennom teamarbeidet håper han at han lærer nye ting med det å jobbe i et større team. Teamet har medlemmer med forskjellig bakgrunn, og det fører til at medlemmene ser på problemet på forskjellige måter, i motsetning til tidligere hvor gruppearbeid har

vært med studenter fra klassen der alle har samme innfallsvinkel på problemene. Han håper også å få et faglig utbytte av arbeidet.

Arne mener hans sterke sider er at han er resultatorientert og har en positiv innstilling til arbeid som må gjøres. Han er også pliktoppfyllende og jobber hardt. Han er litt redd for at han kan bli for opphengt i detaljer, slik at fremdriften kan stoppe noe opp. Han mener også at han ikke er den som først tar initiativ til at ting blir gjort.

3.2.5 Frank Syltern

Frank Syltern har Bachelorgrad i ingeniørfag fra HiST, og går nå toårig masterutdanning. Fra bachelorgraden har han fordypning innen anleggsteknikk, og aktuelle emner for Gullfakslandsbyen er geoteknikk og ingeniørgeologi. På mastergraden har han fortsatt med emner innenfor geoteknikk og ingeniørgeologi, i tillegg til administrative fag.

Gjennom oppgaven tror han at fagkompetansen vil spille en mindre rolle i hvordan oppgaven blir løst, men at han kan bidra til økt forståelse og på den måten gjøre arbeidsprosessen enklere. Når det gjelder mål knyttet til samspillskompetanse, så har han store forventninger til at tilbakemeldinger fra gruppa kan vise hvordan han fungerer under ulike situasjoner. Dette vil uten tvil gi erfaring som man på et senere tidspunkt vil dra nytte av.

Han er teknisk interessert, og Gullfakslandsbyen ble derfor førsteprioritet når landsby skulle velges. Samarbeidet med StatoilHydro er noe Frank tror gir oppgaven mer tyngde og gjør EiT mer interessant.

Frank er en målrettet person som gjør sitt beste for å nå målene han setter seg. Han mener også at han er blid og bidrar til et godt arbeidsmiljø, men han tror at han kan virke litt usikker og tilbaketrukket i samarbeid med mennesker han ikke kjenner.

4 Rammevilkår

Dette kapitlet tar for seg rammene rundt gruppa og hvordan gruppa har blitt påvirket av omgivelsene.

4.1 Landsbyen

Gullfakslandsbyen er et samarbeid mellom Institutt for petroleumsteknologi og anvendt geofysikk ved NTNU og StatoilHydro.

Landsbyen har totalt 30 studenter som er fordelt på 6 grupper. Studentene har ikke hatt innvirkning på inndelingen, da denne er satt opp av ledelsen av landsbyen på bakgrunn av faglig kompetanse hos hver student. Hver gruppe har 2 personer med petroleumsbakgrunn.

Hver landsbydag har startet med et morgenmøte for alle gruppene, hvor det har blitt servert kaffe og man har diskutert plan for dagen. Hver gruppe har også hatt anledning til å komme med kommentarer og ønsker til arbeidet, samt spurt om hjelp dersom man har behov for spesiell veiledning.

Gruppa har oppfattet disse møtene som en god start på dagen. Det har også gjort at man får 'pratet litt fra seg' slik at resten av dagen blir bedre utnyttet.

Gruppa har også brukt 5-10 minutter hver gang for å lage en egen plan for dagen, noe som har fungert godt. Schwarz nevner [5] at det å dele informasjon som er viktig for fremdriften på gruppa bør være en grunnregel for enhver gruppe. Dette gjør vi på morgenmøtene noe som fører til at vi unngår misforståelser, vi vet hvor alle til enhver tid befinner seg, hva de holder på med og hvor mye de har å gjøre. Det kan også spare oss for tid og arbeid siden vi unngår at noen starter på samme jobben uten å snakke sammen.

4.2 Landsbylederen

Professor Jon Kleppe har ledet landsbyen med god hjelp fra Jan Ivar Jensen. For vår del er det Jensen vi har hatt mest kontakt med og fått mye hjelp av, noe vi setter stor pris på. Gruppa er også fornøyd med hvordan Kleppe har fungert som landsbyleder. Han viser tydelig at han ønsker å bidra til gode arbeidsforhold og spennende oppgaver i Ekspert i Team. I tillegg har han vært flink til å bruke sine faglige kontakter og knyttet sterke bånd til StatoilHydro, slik at problemstillingene har blitt relevante. Gruppa føler at samarbeidet med StatoilHydro er en viktig grunn for å velge nettopp denne landsbyen.

4.3 Læringsassistentene

Hilde Berg og Øystein Holien har vært læringsassistenter for landsbyen gjennom semesteret. Læringsassistentene har hatt ansvaret for det prosessfaglige arbeidet i landsbyen, og særlig de første dagene var arbeidet til læringsassistentene viktig. De arrangerte for eksempel flere "bli-kjent-leker", noe som bidro sterkt til å løse opp stemningen i hele landsbyen.

Gjennom semesteret har de også arrangert flere gruppeoppgaver som har hjulpet gruppa til å kartlegge seg selv. Utenom disse oppgavene har læringsassistentene gått rundt mellom gruppene og vært tilgjengelig for spørsmål.

4.4 Ekstern problemer

StatoilHydro har vært ekstern problemer for landsbyen. Hovedkontaktperson har vært Petter Eltvik, men hver gruppe har i tillegg fått sin egen kontaktperson som har kompetanse på gruppens spesifikke problem. Gruppa vår har hatt produksjonsingeniør Frank Fosse som veileder.

Fjerde landsbydag var hele Gullfakslandsbyen i Bergen for å lære mer om Gullfaksfeltet, samt møte sin veileder. Gruppa hadde valgt oppgave før denne dagen og skrevet ned en del tanker/ideer. Dagen i Bergen ble brukt til å diskutere oppgaven med Fosse og definere denne endelig.

Utenom denne dagen har kontakten med StatoilHydro foregått gjennom e-post og telefon.

4.5 Kommunikasjon

I dette punktet omtaler vi kommunikasjon mellom gruppemedlemmene utenom de dagene vi har arbeidet sammen.

Gruppa har opprettet et felles dataområde hos ITEA som alle i gruppa har hatt tilgang til. Dette har gjort det enkelt å dele datafiler, og eliminert problemer som kan oppstå dersom gruppemedlemmer blir borte en dag (sykdom o.l.) og har viktige filer på sin private pc.

Dataområdet har fungert bra, men Tina og Frank hadde ikke brukt slike felles områder før og synes det var litt vanskelig å komme i gang. Eirik, som tok ansvaret for å opprette området, hjalp Tina og Frank i gang slik at alle fikk brukt det.

Gruppemedlemmene har primært brukt mail for å kommunisere mellom møtene. Dette har fungert godt, og alle medlemmene har vært flinke til å sende kopi når vi har fått e-post fra personer utenfor gruppa. På denne måten har alle vært godt orientert om alt som skjer.

Landsbyledelsen har også brukt e-post som kommunikasjonskanal. Informasjonen har vært bra hele veien, spesielt nevnes det at vi i starten av hver uke har fått plan for den påfølgende onsdagen.

5 Hendelser

Dette kapittelet omhandler et utvalg av hendelser fra gruppearbeidet som viser hvordan gruppa har jobbet og utviklet seg. Noen hendelser er arrangert av læringsassistentene, mens andre er hentet fra vanlig gruppearbeid med den faglige delen av EiT.

5.1 Første møtet med gruppa

Først ønsker vi å se på hvordan det aller første møtet med EiT var. Ingen visste helt hva de gikk til, og alle var selvfølgelig spente på hvordan de andre medlemmene i gruppa var.

5.1.1 Bakgrunn

Onsdag 9. januar var første dag for Eksperter i Team 2008. For Gullfakslandsbyen begynte dagen med morgenmøte og informasjon fra lederne for landsbyen.

Kanwar var ikke tilstede denne dagen, da han var på utenlandsreise, men Tina, Eirik, Arne og Frank møtte opp i god tid.

De første timene var det veldig trykket og spent stemning i gruppa, noe som i følge Hempel [2] er helt vanlig i en nystartet gruppe. Det ble sagt lite og man måtte ”presse ut” informasjon fra hverandre i et forsøk på å være hyggelig og bli bedre kjent. Spørsmålene var ganske vanlige og enkle som for eksempel ”Hva studerer du?”, ”Hvor kommer du fra?” og ”Hva gjør du utenom studiene?”. Tina var den som var flinkest til å få i gang praten, noe de andre synes var bra. Tina nevnte som en sterk side ved seg selv at hun er utadventt og energisk. Dette merket vi allerede her, og hun bidro til å bryte isen i starten. Schwarz [5] skriver at det ofte kan være lurt å fokusere på interesser, og ikke posisjoner i en gruppe. Dette stemmer med hva vi gjorde her, og interesser var en viktig del av kartleggingen av hverandre. Dette brukte vi også da vi valgte problemstilling.

Etter morgenmøtet ledet læringsassistentene Hilde og Øystein forskjellige ”bli-kjent-leker”, både innad i gruppene og på tvers av hele landsbyen. Øvelsene var ganske enkle i seg selv, men likevel nyttige for å bli kjent. Øvelsene tvinger alle til å prate med hverandre og samarbeide, og vi fant fort ut at de andre i gruppa ikke var særlig skumle. Øvelsene var også gode på den måten at vi både ble kjent med den enkeltes faglige bakgrunn og interesser utenom studiene.

Siste øvelse var en konkurranse mellom gruppene hvor man skulle bygge et så høyt tårn som mulig med sugerør. Dette var første gangen gruppa *måtte* prate sammen og bli enige om avgjørelser. Da vi startet var alle redde for å ta kommandoen og si noe feil, noe som er helt naturlig siden vi ikke kjente hverandre og alle gjerne ville bli godt likt av de andre.

Vi startet mer eller mindre tilfeldig med å bygge, noe som førte til litt kaostilstander. Ingen visste helt hva de andre gjorde, eller hva som var grunnideen til gruppa. Etter hvert fant vi ut at dette ikke ville gi noe særlig godt resultat, og vi startet på nytt med en felles strategi.

Den nye strategien fungerte veldig bra, og vi klarte å vinne konkurransen og ble premiert med en pose Twist. Denne øvelsen var det første viktige steget mot et ”vi” for

gruppa.

Selvtilliten i gruppa økte med seieren og vi fant ut at *"heretter er kun førsteplass godt nok"*. Dette utsagnet er ment som en spøk, men likevel lå det noe i det. Vi ønsket å løse problemstillingen vår på en god måte. Vi ønsket å få til et godt resultat. Vi ønsket å jobbe sammen og "vinne over de andre".

Senere på ettermiddagen gikk turen til Heggstadmoen for flere bli-kjent-aktiviteter hvor bowling og gokart sto sentralt. Her fortsatte den gode lagånden i gruppa, og vi gikk hardt inn for å vinne gokart-konkurransen. Vi klarte målet og ble beste gruppe fra Gullfakslandsbyen.

Resten av kvelden gikk med på sosialt samvær på Microbryggeriet hvor det ble servert god mat og drikke.

5.1.2 Diskusjon

Gruppa utviklet seg veldig mye den første dagen. Fra å være 4 litt sjenerte personer som ikke kjente hverandre og satt stille for seg selv, gikk vi til å være en gruppe med masse humor og samhold. Bli-kjent-øvelsene fra læringsassistentene var viktig for dette, men det ekstra opplegget på kvelden gjorde også et veldig stort utslag. At vi var samlet hele kvelden til sosialt samvær på Microbryggeriet gjorde at vi fikk en "flying start", og følte av vi kjente hverandre godt da vi møttes den 2. dagen. Et slikt sosialt opplegg er det ikke mange andre landsbyer som har, men vi tror at gruppene på Gullfakslandsbyen har en stor fordel av dette. Det som er mest spesielt med besøket på Microbryggeriet er at det ble spandert alkoholholdig drikke. Dette kan kanskje oppfattes som et press for enkelte, men for vår gruppe var dette kun positivt. Vi synes dette gjorde det lettere å bli kjent med hverandre, og man tør å slippe seg litt mer løs. Det var aldri snakk om overstadig beruselse, og det er ikke slik at alkohol må være med for at man skal tørre å prate med hverandre. Det er ganske enkelt hyggelig å gå ut sammen, ta noe godt å drikke og bli bedre kjent.

Av "bli-kjent-aktivitetene" mener gruppa spesielt at oppgaven med å bygge et høyest mulig tårn var en viktig milepæl. En av de største fryktene mennesker har når de går inn i et gruppearbeid er i følge West[6] at enkelte ikke skal bidra, men kun nyte godt av resultatet. West omtaler dette som *"social loafing"*, og mener at faren for dette blir redusert dersom det er tett sammensetning i gruppa og gruppa har en sterk identitet. Vi føler at denne oppgaven i stor grad bidro til å skape nettopp dette; siden dette var en konkurranse mot de andre gruppene ble det et klart skille mellom *"oss"* og *"dem"*.

Måten vi gjennomførte denne oppgaven på viser noen av de typiske startvanskene et team kan oppleve [3]; Vi hadde ikke et klart felles definert mål med oppgaven og vi hadde ikke en klar definisjon og løsningsstrategi på problemet. Samarbeidet fungerte dårlig og ingen visste helt hva de skulle gjøre. Dette ble adskillig bedre da vi samlet oss og la en felles strategi. Da kunne noen lage deler til tårnet, mens andre monterte disse delene sammen.

Målet med oppgaven var i utgangspunktet ikke å kåre en vinner, men at vi gjorde det skapte likevel en god stemning i gruppa. Alle følte at gruppa hadde gjort en god jobb,

og vi slapp å diskutere hva som gikk galt. Vi kunne heller diskutere hva som gikk bra, noe som er hyggeligere og enklere, spesielt i starten av gruppedannelsen.

Som nevnt var Kanwar borte den første dagen, noe som selvfølgelig var uheldig, kanskje aller mest for han selv. Tina kjenner Kanwar fra før, og fortalte kort om hans faglige bakgrunn den første dagen, slik at resten av gruppa fikk et lite inntrykk av han.

Da Kanwar møtte gruppa dag 2, presenterte alle seg kort slik at han skulle få et et inntrykk av gruppa. Kanwar synes at det gikk fint å bli kjent på denne måten. Siden det virkelige arbeidet ikke hadde blitt satt i gang enda, hadde han i ikke gått glipp av veldig mye. Resten av gruppa hadde mange felles opplevelser å prate om fra dag 1, så Kanwar ble litt passiv når gruppa pratet om go-cart og bowling. Bortsett fra dette ble han naturlig inkludert i gruppa, dels på grunn av eget initiativ og lyst til å bli kjent, men også grunnet gruppas velvilje til å ta han imot som et gruppemedlem.

Gruppa syntes Kanwar taklet dette på en veldig bra måte, ved å være svært åpen og interessert i hva de andre hadde gjort første dagen. Dette førte til at han raskt ble en del av gruppa.

5.2 Vi blir et team

I dette kapittelet diskuterer vi hvordan vi per definisjon ble et team. Hendelsene er i hovedsak fra dag 2 og 3 av prosjektet.

5.2.1 Et team

Det er mange måter å definere et team på, men vi har tatt utgangspunkt i Levin og Rolfsen [3] som definerer team på følgende måte:

Et team består av minst to personer som har ansikt-til-ansikt-relasjoner, det må eksistere over en viss tid, det etableres følelsesmessige forbindelser mellom medlemmene, de må ha et felles formål og forståelse av prestasjonskrav, og det må være bestemte kriterier for medlemskap.

I følge denne definisjonen ble vi ikke et team før dag 3, da vi definerte den endelige problemstillingen vi skulle jobbe med.

5.2.2 Samarbeidskontrakt

Dag 2 fikk gruppene i oppgave å skrive samarbeidskontrakt. (Se vedlegg). Samarbeidskontrakten er viktig fordi den danner regler og normer for hvordan gruppa skal fungere og "uttrykker gruppas sentrale verdier" og "koordinerer aktivitetene mellom de forskjellige medlemmene" [3].

Samarbeidskontrakten inneholder målsetninger og hvordan vi skal nå målene. Dette er viktig for at medlemmene i gruppa skal være et team (jf. definisjonen i 5.2.1) og vil minske faren for at enkelte medlemmer ikke bidrar til gruppa. Som nevnt omtaler West [6] dette og en samarbeidskontrakt vil minske faren for *social loafing* siden den knytter gruppa sammen og skaper forventninger til medlemmene.

For å komme frem til utformingen av kontrakten diskuterte vi fritt i gruppa. Stort sett var vi ganske enige om innholdet (f.eks. om regler ang. fravær), men andre punkter førte til noe større diskusjon (f.eks. hvordan vi tar viktige valg i gruppa). Ang. viktige valg i gruppa ville Tina gjerne at alle skulle bli enige, mens Arne mente det var bedre med vanlig flertallsavgjørelser. Han mente dette ville føre til mer effektivitet og mindre diskusjon. Løsningen på diskusjonen var det Kanwar som presenterte. Som en mellomting ble vi enige om at viktige avgjørelser måtte diskuteres godt slik at flest mulige ble enige, dersom dette ikke førte frem bestemmer flertallet. Dette kan kalles både en bra og dårlig løsning. Grunntanken er jo veldig god og sikrer både diskusjon og effektivitet, men den kan bli litt for generell til å ha effekt.

Siden vi ikke hadde definert den endelige oppgaven da vi skrev kontrakten er målene og planene noe generelle.

Det viktigste med kontrakten er at vi har felles mål, og at vi har retningslinjer for hvordan vi skal oppføre oss i gruppa. Dette gir større trygget for alle i gruppa, og bidrar til at vi kan stole på hverandre.

5.2.3 Valg av problemstilling

Arbeidet med å finne en god problemstilling er svært viktig for hvordan resultatet for gruppa blir. Dersom noen synes at problemstillingen er kjedelig eller umotiverende, er det vanskelig å få disse personene til yte sitt beste for gruppa. Det er også et av målene til EiT at gruppa skal bruke sin faglige bredde for å løse oppgaven, noe som bidrar til å gjøre oppgavevalget viktig.

Dag 2 ble aktuelle oppgaver presentert av Petter Eltvik og Torgeir Lund fra Statoil-Hydro. De gikk gjennom hver enkelt oppgave, før gruppene fikk anledning til å diskutere hva de ville jobbe med.

Vi brukte lang tid på å evaluere hver enkelt oppgave. Det ble skrevet ned positive og negative sider ved oppgavene, samt kartlagt hvordan hvert gruppemedlem kunne bidra. Vi ble også enig om at Tina og Kanwar måtte føle at de mestret oppgaven vi valgte. Det er disse to personene som har mest direkte kompetanse innen olje og gass, og for et godt resultat følte vi at vi var avhengig av at disse to personene dro med seg de andre. Det er også viktig at de andre har noe å bidra med, både for å skape et godt arbeidsmiljø og for å fylle læringsmålene i EiT. Hvordan vi har klart dette kommer vil tilbake til mot slutten av rapporten.

Problembeskrivelsene inneholdt mange ord og uttrykk som var ukjente for Eirik, Arne og Frank. Her gjorde Tina og Kanwar en veldig bra jobb med å forklare alle oppgavene, og komme med forslag til hva resten av gruppa kunne bidra med.

Etter gjennomgangen av oppgavene satte alle medlemmene opp en liste med tre oppgaver de kunne tenke seg å jobbe med. Flere av oppgavene forsvant da ut, siden ingen medlemmer hadde disse under sine ønsker. Etter rask diskusjon og eliminasjon sto vi igjen med to aktuelle oppgaver.

Nå ble det litt mer diskusjon, og medlemmene prøvde å få frem sine ønsker. Den ene oppgaven passet veldig godt til Kanwar sin studiespesialisering, og han ønsket naturlig nok denne. Spesielt Arne og Eirik av de andre gruppemedlemmene synes denne oppgaven hørt litt vag og vanskelig ut, med for mye petroleumsmetodikk å lære seg på den relativt korte tiden EiT varer. Kanwar var også åpen for den andre oppgaven gruppa satt igjen med, og mente denne oppgaven gav han mulighet for å tilegne seg kunnskap han ikke ville fått gjennom sin spesialisering. Dermed falt valget på denne oppgaven, noe alle var fornøyde med.

Tina og Frank var åpen for flere av oppgavene, og deltok ikke like mye i diskusjonen. Frank nevnte i innledningen at han ofte var litt tilbaketrukket i møte med nye mennesker, noe de andre merket i denne diskusjonen.

5.3 Bygging av legofigur

Dag 6 ble det arrangert en ny konkurranse mellom gruppene som vi ønsker å ta en nærmere titt på i dette kapittelet.

5.3.1 Bakgrunn

Som en del av gruppeprosessen skulle gruppa bygge en legofigur mest mulig lik en mal. Oppgaven var å gjenskape denne modellen med utgitte legoklosser, samtidig som kostnaden ble minimert. Kostnadene for de ulike fasene var; Planlegging: 100kr/min, bygging: 700kr/min, feil: 1000kr/feil, bonus for alt rett: 2000kr.

Malen ble plassert på et eget rom og kun et gruppemedlem kunne studere den av gangen. Det var ikke lov å sette sammen klosser under planleggingsfasen, men det var lov å tegne, ta notater, samt plassere klosser på bordet ved siden av hverandre.

5.3.2 Gjennomføring

Gruppa innledet oppgaven med at hvert medlem tok en rask titt på figuren før gruppa sammen bestemte hvordan oppgaven best kunne løses. Gruppa var raskt enige om å dele opp figuren, slik at det ble mindre å huske for hver person.

Strategien til gruppa var så å forberede byggingen så godt som mulig ved å samle de nødvendige klossene og plassere de så godt som mulig i forhold til hverandre på bordet. Tina og Eirik valgte i tillegg å ta notater.

Etter en relativt lang planleggingsfase gikk selve byggingen av figuren svært godt, noe som var etter planen vi la før vi startet.

Ressurser brukt i byggingen: Planlegging: 14 minutter, Byggetid: 7 minutter, Feil: 1 Dette ga en sluttkostnad på 7300kr.

5.3.3 Diskusjon

Sett i forhold til de andre gruppene hadde gruppa den lengste planleggingstiden og den korteste byggetiden av samtlige grupper. Kostnaden ble nest lavest sammenliknet med de andre gruppene, så strategien fungerte bra.

Beslutningsprosessen i øvelsen falt i plenum, og ingen klarte å utpeke en spesiell leder etterpå. Ser vi på dette i forhold til de øvrige beslutningene i gruppearbeidet, er dette representativt i forhold til hvordan gruppa arbeider; alle viktige beslutninger blir tatt i plenum og ingen skiller seg ut ved å styre andre.

I forhold til sugerørtårnkonkurransen (kapittel 5.1.1) ser vi en klar utvikling i gruppa. Denne gangen la vi strategien før vi startet og alle hadde sitt ansvar, samtidig som man visste hva de andre drev med. Dette gjorde at vi fikk utnyttet alle medlemmene i gruppa på en god måte. Vi sa også etter sugerørtårnkonkurransen at *"vi skal vinne over de andre"*, noe som også var et mål denne gangen. Dette førte til at alle ønsket å gjøre en god jobb for å nå målet gruppa hadde satt seg. En annen forskjell fra sugerørtårnkonkurransen var at vi nå hadde blitt bedre kjent. Dette gjør det enklere å samarbeide og førte til et bedre resultat.

Under arbeidet samarbeidet Eirik og Arne om en del av legomodellen, Tina og Kanwar om en annen, mens Frank hadde ansvaret for å få delene til å matche sammen. At det var Frank som fikk denne delen kan være fordi han er litt stille i diskusjoner og dermed ble tildelt den siste oppgaven. De andre synes Frank gjorde en god jobb og bidro sterkt til det gode resultatet, men at han ikke tok så mye initiativ selv. Dette har vi vært inne på før og Frank nevnte også dette selv første dagen.

5.4 Oppfattelser av teamet

Som nevnt tidligere (kapittel 5.2.1) er det viktig at medlemmene i teamet har samme målsetning og trekker i samme retning. For å finne ut om dette faktisk er tilfelle i gruppa, arrangerte læringsassistentene en liten undersøkelse innad i gruppene dag 7.

5.4.1 Bakgrunn

Hvert gruppemedlem skulle ta stilling til en del spørsmål om gruppa, og angi hvor enig de var i påstanden på en skala fra 1-5, der 5 er best. Deretter diskuterte vi i gruppa for å finne ut om vi faktisk hadde de samme oppfattelsene av gruppa.

Det er viktig å huske på at forskjellige personer kan tolke spørsmålene forskjellig, og ha forskjellige krav til å gi f.eks. karakter 5.

5.4.2 Resultater

Påstandene og hvert enkelt gruppemedlem sine svar finnes i tabell 1. Det er også regnet ut et gjennomsnitt på hver påstand.

Tabell 1: Svar på undersøkelse om oppfattelse av gruppa

Påstand ¹	Tina	Kanwar	Eirik	Arne	Frank	Snitt
Hvor godt fungerer samarbeidet i teamet?	4	4	4	4	4	4
Hvor god er rolle- og ansvarsfordelingen?	4	4	4	3	4	3.8
Hvor flinke er teamet til å gi hverandre tilbakemeldinger?	5	3	3	2	5	3.6
Hvor godt fungerer kommunikasjon og informasjon?	5	3	4	4	5	4.2
Hvor godt kjenner medlemmene i teamet hverandre?	4	4	4	3	4	4.0
I hvor stor grad er teamet enige om målene?	4	4	4	5	4	4.2
Hvor flinke er teamet til å vise god måloppnåelse og gode resultater? ²						
Hvor flinke er teamet til å lære av hverandre?	4	4	4	5	4	4.2

¹Påstandene er noe modifisert for å forenkle presentasjonen.

²Ingen av medlemmene følte at dette spørsmålet var relevant på tidspunktet undersøkelsen ble tatt.

5.4.3 Diskusjon

I diskusjonen etter undersøkelsen fant vi i det store og det hele ut at vi var ganske enige i de fleste av spørsmålene.

På det første spørsmålet er alle enige om at 4 er rett karakter. Dette spørsmålet handler om samarbeid og at alle er enige viser at vi oppfatter hverandre på samme måte. Det kunne vært problematisk dersom noen mente samarbeidet var svært godt, mens andre mente det motsatte. Ingen krysset av for 5, noe som tilsier at samtlige medlemmer mener det er rom for forbedringer. Eirik synes dette er viktig, da en toppkarakter viser at noen mener gruppa har nådd sin maksimale ytelse og ikke har mer å strebe etter. Dette tror han kan føre til at folk arbeider mindre fordi de blir for fornøyde med innsatsen sin.

På spørsmål 2 om rolle- og ansvarsfordelingen har også de fleste satt karakter 4, men Arne har satt karakter 3. Han trekker frem at dette kunne vært enda litt klarere ved at arbeidsoppgaver ble mer spesifikt delt ut. Han sier også at han tror ikke alle er sikre på sine oppgaver. Dette er Frank enig i, som føler at han har havnet litt mellom to stoler.

Påstanden om hvor flinke teamet er til å gi hverandre tilbakemeldinger er den påstanden som skaper mest uenighet i gruppa. Her varierer faktisk svarene fra 2 til 5. Under diskusjonen kom det frem at Tina følte at hun hadde fått tilbakemelding på at hun hadde holdt på med andre ting enn EiT ved et par anledninger. Hun var enig i at tilbakemeldingene var riktige, og følte derfor at gruppa var flinke til å si ifra hvis noen synes at andre jobber med feil ting. Arne gav kun 2 på dette punktet og henviste til samarbeidskontrakten der det står at gruppa skulle gi tilbakemeldinger etter hver arbeidsdag. Han mente at dette ikke har blitt fulgt opp på en god nok måte, noe de andre var enige i. Gruppa ble enige om å prøve å følge opp dette bedre i tiden fremover.

Kommunikasjon og informasjon innad i teamet fikk vurdering fra 3 til 5. Tina og Frank svarte 5 og begrunnet dette i at alle hadde vært flinke til å sende mail dersom de fant ut noe mellom hver gang vi møttes. Kanwar vurderte dette punktet til 3, fordi det ikke alltid har vært lett å vite hva alle gjør. Han mener også han selv har trukket seg litt tilbake ved et par anledninger og jobbet selvstendig, uten å gi klar nok beskjed til de andre.

Målene for teamet fikk vurdering 4 og 5. Alle var enige om at dette sto klart i samarbeidskontrakten. Grunnen til at mange gav 4 og ikke 5 her var at det kunne vært enda litt mer konkret. Dette var dog vanskelig på det tidspunktet da samarbeidskontrakten ble skrevet. Teamet ble enige om å skrive en ny versjon av samarbeidskontrakten.

Også punktet om å lære av hverandre får vurdering 4 og 5. Eirik, Arne og Frank trekker spesielt frem Tina og Kanwar som har vært flinke til å dele sine petroleumskunnskaper de første ukene. Tina og Kanwar mener også de har lært en del av de andre, men at de kommer til å lære enda mer i tiden fremover.

5.5 Kompetansen som forsvant

Det er vanlig at alle masterstudenter ved NTNU har hovedekskursjon til utlandet i løpet av studietiden. Eirik, Arne og Frank gjennomførte denne turen i 3. klasse, mens Tina og Kanwar har denne turen i 4. klasse. At denne turen kolliderer med EiT har ført til visse problemer i gruppa.

5.5.1 Bakgrunn

Fredag 22. februar (før dag 8) reiste Tina og Kanwar på hovedekskursjon til Brasil og kom ikke tilbake før 26. mars (dag 11). Disse to studerer geofag og petroleumsteknologi og innehar derfor viktig kunnskap for gruppa. Denne reisen er en ekskursjon for hele 4. klasse på geofag og petroleumsteknologi, og har hele tiden vært kjent for hele gruppa. Siden turen er såpass omfattende og planlagt lenge før EiT begynte, har det aldri vært noe tema *om* Tina og Kanwar kunne dra. Vi har derimot diskutert hvordan de som er igjen kan gjøre en best mulig jobb selv om deler av gruppa mangler.

Allerede i samarbeidskontrakten ble dette temaet spesielt tatt opp, slik at alle visste hva de hadde å forholde seg til. På dette tidspunktet var det dog vanskelig å vite hvordan fremdriften kom til å bli, så denne planen ble ikke holdt.

Siste dagen før Tina og Kanwar dro på ekskursjon tok læringsassistentene initiativ til at alle gruppene skulle lage en plan for fremdriften. På dette tidspunktet så vi at fremtidsplanen kom til å bli forskjøvet, så vi satt opp at Eirik, Arne og Frank i hovedsak skulle jobbe med datamodellen, men dersom dette gikk dårlig skulle de jobbe med prosessdelen.

Det ble også avtalt at Frank skulle delta på et kurs i økonomiprogrammet IPRISKwell.

5.5.2 De som ikke dro

Eirik, Arne og Frank brukte stort sett tiden på å bygge modellen av Lundeforماسjonen. Arbeidet viste seg å bli veldig tidkrevende, da det er Tina og Kanwar som egentlig har mest kunnskap på dette fagfeltet.

Arne tok hovedansvaret med å bygge modellen, med hjelp fra Eirik. Arbeidet tok lenger tid enn planlagt både fordi det manglet korrekte dataverdier, men i hovedsak fordi mange ord og uttrykk er ukjente, som fører til at man ofte må oppsøke faglærere for hjelp. Siden de ikke er tilgjengelige til en hver tid stagnerer fremdriften. Det føltes unødvendig å bruke så mye tid på å spørre om hjelp til relativt enkle ting, da Tina og Kanwar helt sikkert kunne bidratt til å gjøre arbeidet raskere.

Frank tok ansvar for økonomidelen av prosjektet, og deltok på et økonomikurs hele dag 9. Han jobbet også mye sammen med Eirik på prosessdelen av prosjektet. Arbeidet her har ikke vært preget i like stor grad som den faglige delen. Heller har fraværet av Tina og Kanwar gjort at arbeidet med prosessdelen har blitt fremskjøvet, siden alle gruppe-medlemmene kan bidra i like stor grad på denne delen.

Det var i utgangspunktet et mål at modellen skulle være ferdig før Tina og Kanwar dro til Brasil. Hadde vi nådd dette målet ville det vært enklere å bruke modellen og

utføre analyser. Da vi satte oss dette målet hadde vi ikke helt oversikt over oppgaven. Vi har i ettertid funnet ut at dette var et urealistisk mål.

Eirik, Arne og Frank forventer at det blir en hektisk periode når Tina og Kanwar kommer tilbake, men at disse to personene yter en ekstra innsats som kompensasjon for perioden de har vært borte. Dette var også alle enige om da vi satte opp fremdriftsplan før Tina og Kanwar dro.

Som nevnt i innledningen gjennomfører ikke alle linjer på NTNU hovedekskursjonen i samme årskurs. Siden EiT er obligatorisk for alle studenter i 4. årskurs, mener vi det hadde vært bedre med sentrale føringer fra NTNU sin side om at samtlige linjer gjennomfører hovedekskursjon i 3. årskurs.

5.5.3 De som dro

Det var noe missnøye blant EiT-ledere om at store mengder av elever forlot EiT for tre uker, men gruppa var forberedt på dette og siden det var planlagt helt fra starten, synes Tina og Kanwar det var greit å reise bort.

Tina og Kanwar følte ikke at de hadde gått glipp av så mye, siden datagrunnlaget hadde blitt forsinket. Likevel har det forsinket arbeidet at de var borte 3 uker. De har også forståelse for at de som var igjen syntes det var litt kjedelig å jobbe når 2 på gruppa var i Brasil.

Sett på studieturen generelt, er det veldig negativt for gruppearbeidet og EiT at denne turen finner sted i 4.klasse. Med tanke på hvor mange studenter fra Geofag og petroleumsteknologi som velger Gullfakslandsbyen for hvert år, vil det alltid forekomme fravær i mangfold ved hver studietur.

5.6 Lifo-undersøkelse

For å gjøre hver og en mer oppmerksom på seg selv ble det arrangert en personlighet-skartlegging i Landsbyen. Førsteamanuensis Egil Tjåland ledet undersøkelsen og fortalte en del om den.

5.6.1 Bakgrunn og teori

Den 4. landsbydagen gjennomgikk hele Gullfakslandsbyen en personlighet-skartlegging; LIFO[®]-metoden. Denne metoden består av et spørreskjema som hver deltager fyller ut. Etterpå regnes det ut en poengsum basert på svarene, og man blir da plassert i en (eller flere) av følgende grupper³:

- Støtte Gi etter (SG)
- Lede Ta over (CT)
- Bevare Holde på (CH)
- Tilpasse seg Forhandle bort (AD)

Kartleggingen skiller også mellom *Medgangssituasjoner* og *Motgangssituasjoner*. Mesteparten av teorien er hentet fra [1].

Støtte Gi etter (Support Giving (SG))

Personene i denne gruppa har følgende mål: *Vis deg verdig. Være hjelpsom*. Filosofien går ut på å arbeide hardt og gjøre en god jobb. Dette vil føre til et godt resultat og at personen oppnår gode ting i livet.

Sterke sider: *Prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst, etterstreber, kvalitet*.

Hovedord: Kvalitet.

Lede Ta over (Control Taking (CT))

Personene i denne gruppa har følgende mål: *Vær kompetent. Oppnå resultater*. Filosofien for CT går ut at personen ønsker å mestre oppgavene og samtidig gripe mulighetene. CT-personer verdsetter handling.

Sterke sider: *Utholdende, initiativrik, handlekraftig, dirigerende*.

Hovedord: Handling.

Bevare Holde på (Conserving Holding (CH))

Personene i denne gruppa har følgende mål: *Vær forsiktig. Få det til riktig*. De ønsker alltid å tenke før de handler, samt gjøre det beste ut av det man allerede har.

Sterke sider: *Systematisk, analytisk, bevarende, fast*.

Hovedord: Fornuft.

³Vi bruker her de offisielle, norske oversettelsene

Tilpasse seg Forhandle bort (Adapting Dealing (AD))

Personene i denne gruppa har følgende mål: *Vær en menneskekjenner. Kom overens med folk.* Filosofien for denne gruppa går ut på først glede andre og dekke deres behov, for på denne måten å få det godt selv.

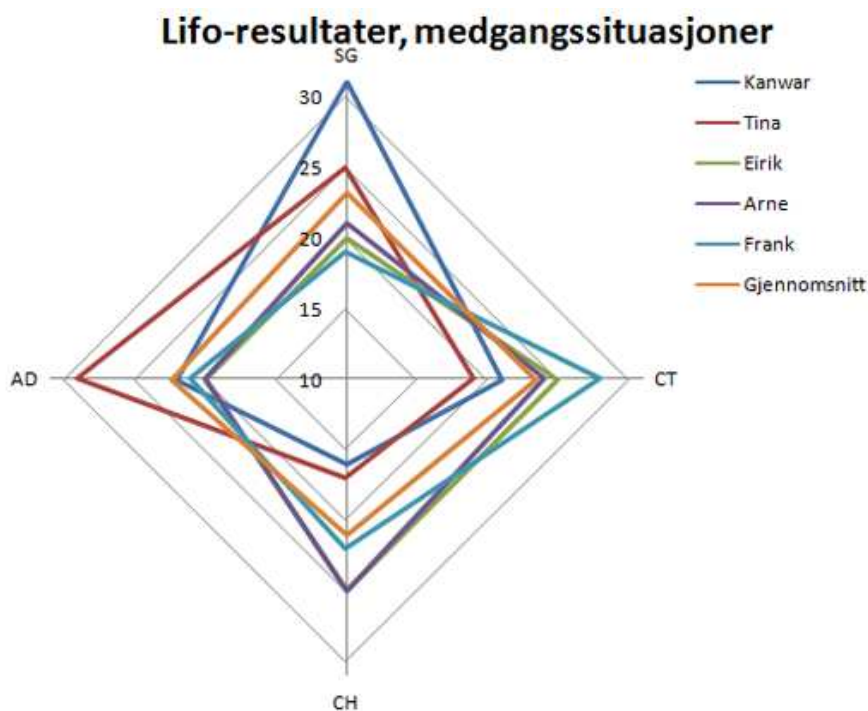
Sterke sider: *Empatisk, taktfull, fleksibel, entusiastisk.*

Hovedord: Harmoni.

Dersom man får mindre enn 3 poeng forskjell på to grupper blir man definert å tilhøre begge disse gruppene.

5.6.2 Resultater

Resultatene fra kartleggingen er vist i figur 1 og 2.

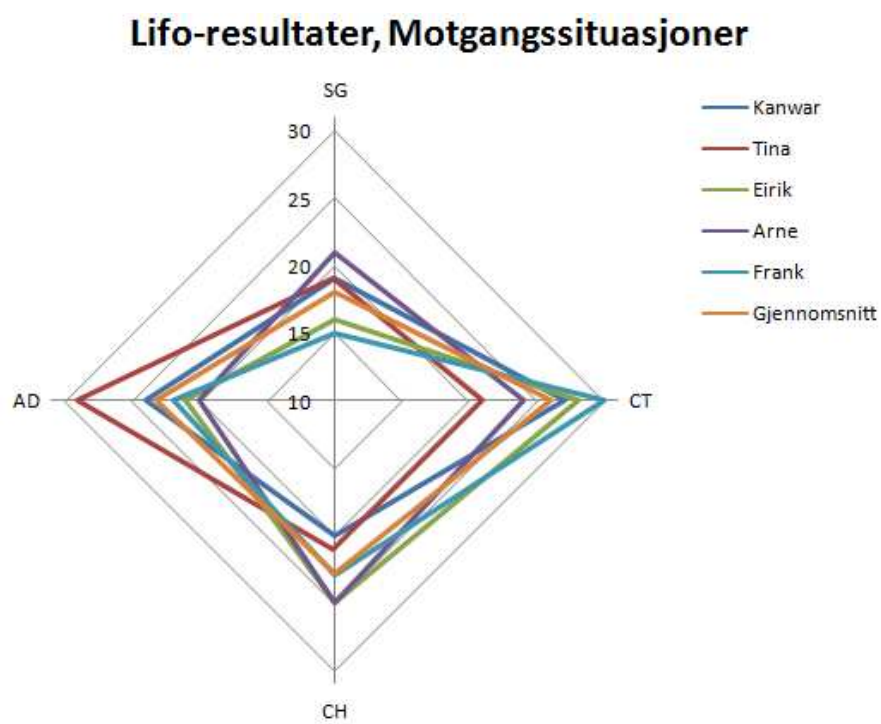


Figur 1: Liforesultater, medgangssituasjoner.

5.6.3 Diskusjon

Medgangssituasjoner

Figur 1 viser at gjennomsnittet for gruppa er jevnt fordelt på de 4 kategoriene, men med noe tyngde på SG. Det at gjennomsnittet ikke har for stor tyngde på en av kategoriene, kan være både positivt og negativt for gruppa. I utgangspunktet bør det tilsi at gruppa er bredt sammensatt, og har personer som utfyller hverandre. Noen medlemmer vil være



Figur 2: Liforesultater, motgangssituasjoner.

ivrig på fremdrift, mens andre sørger for at kvalitet og positivitet blir ivaretatt. På den andre siden betyr spredning i resultatet at medlemmene er uenige i hvordan ting skal gjøres. Dette kan føre til mer diskusjon og uenighet, noe som er skadelig for fremdriften.

I en medgangssituasjon vil Tina være opptatt av at alle skal bli hørt når de snakker og at alle samarbeider med krav til deltagelse fra alle. Arne er opptatt av at alt går riktig for seg, at vi har kontroll på situasjonen og at vi ikke går for fort frem. Arne sin handlemåte vil stå litt i kontrast til Eirik og Frank som er opptatt av fremdrift og at vi er produktive. Sammen kan dette føre til et godt resultat for gruppa. Kanwar skiller seg ut som den personen som har høyest poengsum på SG. Det tilsier at han er en viktig person for å skape et godt arbeidsmiljø for gruppa. Dette vil også passe godt inn med resten av gruppa, som kan bli litt for resultatorienterte og være litt lite følsomme.

Ser vi på resultatene med litt mer negative øyne ser vi at Eirik og Frank kan bli irriterte på Arne fordi ting tar for lang tid og stopper opp i detaljer. På denne måten er ikke spredning i resultatene bra for gruppa. Heller viser det at Eirik og Frank vil samarbeide bedre enn Eirik/Frank og Arne.

Motgangssituasjoner

Figur 2 viser at gjennomsnittet er jevnt fordelt på AD, CH også i motgangssituasjoner, men synker litt på SG til fordel for CT. Dette viser at når presset øker, har vi fortsatt et bra arbeidsmiljø, hvor alle får mulighet til å delta. Vi tar oss fortsatt tid til å sjekke kilder, med blir litt mer sta dersom det er uenighet i gruppa. Enkelte av oss kan kanskje føle en større trang for å ta kontrollen for å få ting gjort, og i følge figur 2 blir vi mindre hjelpsomme ovenfor hverandre i stressituasjoner. I slike situasjoner er det enda lettere å få personer med samme resultater til å samarbeide, enn personer med forskjellige resultater. Det er naturlig at man blir mindre åpen for andres meninger når stresset øker, så da er det enklere å jobbe sammen med personer som er enig med en selv. Det kan f.eks. være et problem dersom flere personer ønsker å *dirigere*, noe som er ett av ordene brukt om CT.

I en motgangssituasjon vil Tina fortsatt være opptatt av at alle skal bli hørt og være positive, samtidig som Arne trekker seg tilbake når avgjørelser skal tas. Dette kan gjøre at hans meninger ikke blir hørt når avgjørelser skal tas. Både Kanwar, Eirik og Frank får høyere trang for å ta over kontrollen på gruppa for å få ting gjort. Dette kan være bra resultatet fordi disse personene er enige om å øke fremdriftstempoet.

5.6.4 Egne tanker

Her ønsker vi å se hvordan hver enkelt person føler at resultatene stemmer med den oppfattelsen de selv har om seg selv.

Tina ser på seg selv som en positiv og imøtekommende person. Hun er veldig opptatt av at alle føler seg verdsatt og at ingen blir utelatt. Høy skår på AD under medgang og motgang var derfor et forventet resultat. Derimot har hun en tendens til å ta kontrollen i stressede situasjoner, så de lave resultatene for CT i motgang synes hun ikke stemmer med slik hun selv mener hun er.

Eirik var ikke enige med Tina om at hun tar kontrollen i stressede situasjoner. Han

mener andre på gruppa har tatt mer initiativ enn Tina for å få ting gjort mot slutten av prosjektet og dermed bør ha høyere score enn Tina på CT.

Eirik ble ikke overrasket over at hans personlighet lente seg mot CT, heller ikke at han fikk lav poengsum på SG. Han er opptatt av resultater og at ting skal bli gjort. Han liker ikke å gjøre ting halvveis eller å gi opp, og er ofte en pådriver i gruppearbeid han deltar i. Han er ikke redd for "å sette ned foten" for økt fremgang og effektivitet. Enkelte ganger kan denne innstillingen oppfattes som streng av de andre i gruppa, noe Tina spesielt trekker frem.

I perioder der det er lavt arbeidspress tar *Arne* seg god tid til å være analytisk og systematisk med det han gjør, mens i perioder med høy stressfaktor blir dette mer nedprioritert. Derfor synes han at CH-resultatene er naturlige. Arne er klar over at han tar for lite initiativ eller ledelse, noe som han mener kan gå utover effektiviteten hans i gruppearbeidet. CT resultatene var derfor treffende.

De andre er ikke enige med Arne i at han bør ha lav score på CT. De mener han har tatt masse initiativ for å få til et godt produkt og at han har vist stor utholdenhet, noe som er kjennetegnet på CT.

Kanwar ser på seg selv som en støttespiller i normale arbeidssituasjoner; han er god på å delegere arbeidsoppgaver, og har høyt fokus på at alle i gruppa skal ha noe å gjøre til enhver tid. De høye poengsummene for SG stemte derfor veldig bra med hvordan han så seg selv. Når arbeidspresset øker, merker Kanwar at han føler for å stramme inn, og tar mer og mer ledelse for at ting skal bli gjort. Han er fokusert på å komme i mål på en så effektiv måte som mulig. Dette kom godt fram i CT poengsummen hans under stress. Frank er veldig enig med Kanwar i hans synspunkter på resultatene, noe også de andre støtter. Kanwar har vært flink til å få med alle, men har også tatt initiativ mot slutten for å få ferdig produktet.

Det som lå i bakhodet til *Frank* når han svarte på disse spørsmålene, var hvordan han oppførte seg i en generell gruppe innenfor hans fagfelt. Han kan virke sta og påståelig noen ganger når han "vet" han har rett i diskusjoner, men lar seg overbevise dersom gode argumenter blir lagt til grunn. Derfor var det ikke sjokkerende at han fikk høy poengsum på CT under stress situasjoner. Samtidig ser han på seg selv som en nøkkelperson når det kommer til å samle gruppa for å ta avgjørelser, og en pådriver for at alle skal delta. Han trodde derfor at han skulle skåre høyere på AD.

5.7 Forsinket datagrunnlag

For å løse fagoppgaven i EiT var vi avhengig av et godt datagrunnlag fra StatoilHydro. Det oppsto visse problemer med å få tak i dette, noe som oppfattes som den største hindringen for gruppa.

5.7.1 Bakgrunn

Landsbydag 5 var gruppa i Bergen for å diskutere oppgaven med StatoilHydro og veileder Frank Fosse. Vi fikk her mange gode innspill til oppgaven og motivasjon til å sette igang. Siden oppgaven går ut på utvikle en modell for formasjonen er det viktig å ha et datagrunnlag å bygge modellen på. Dette fikk vi inntrykket av at skulle være en grei sak og datagrunnlaget skulle sendes til oss ganske snart.

Vi startet arbeidet uken etter, uten at noe data var mottatt. Dette gikk greit, da vi uansett hadde mye å sette oss inn i. Etter to uker sendte vi mail for å høre om datagrunnlaget kunne sendes, men dette fikk vi ikke svar på. Ukene gikk og vi sendte både mail og ringte flere ganger. Først etter 8 uker kom datagrunnlaget, men da fikk vi ikke det vi trodde vi skulle få. I mellomtiden hadde vi utviklet en modell med fiktive data.

5.7.2 Diskusjon

Hendelsen med datagrunnlaget mener vi er et resultat av dårlig kommunikasjon og dårlig innsats fra både vår og StatoilHydro sin side. I ettertid er det lett å se at vi burde tatt mer kontakt tidligere for å få datagrunnlaget, men vi hadde for stor tiltro til at dette skulle komme etter møtet i Bergen. Dette er noe alle i gruppa har lært av. Ingenting kan tas for gitt, og viktig ting må følges opp.

Underveis skapte også datagrunnlaget litt sinne blant enkelte gruppemedlemmer. F.eks. mente Kanwar at hele fagdelen av EiT ville være bortkastet hvis ikke datagrunnlaget kom på plass. Han var redd for at vi ikke kunne komme frem til noen resultater og at karakteren ville bli svært dårlig. Arne nevner at han følte at arbeidet ikke ble satt pris på, og ble nedprioritert fra StatoilHydro sin side. Dette skuffet Arne en del, da han før EiT så frem til samarbeidet.

Da arbeidet med modellen virkelig kom igang dro Tina og Kanwar til Brasil. Dermed ble Eirik, Arne og Frank sittende igjen med problemene. Eirik og Arne jobbet mest med modellen i dette tidsrommet og baserte modellen på fiktive data. Dette førte til at arbeidet føltes litt bortkastet, siden vi visste at alt måtte gjøres på nytt når det virkelige datagrunnlaget kom på plass. Likevel lærte vi mye om å lage en modell, noe som førte til at det gikk ganske greit å sette inn de virkelige tallene da disse forelå.

Det var Arne som tok mest ansvar for å få tak i datagrunnlaget. Han ringte vår veileder i StatoilHydro flere ganger, og sendte også flere mail. Frank synes at Arne har gjort en god jobb her og tatt initiativ for å tallene på plass. Arne sier at han tok denne oppgaven fordi Kanwar var i Brasil, og da var det Arne som visste mest om det grunnlaget vi trengte. Etter at Tina og Kanwar kom tilbake fra Brasil, har også Kanwar hatt en del

kontakt med StatoilHydro. Det har vært bevisst fra gruppa sin side, siden Kanwar har mest forutsetninger for å føre en fornuftig diskusjon.

5.8 Egenskapsevaluering

Dag 12 gjennomførte læringsassistentene ”egenskapsevaluering” i landsbyen som et hjelpemiddel for gruppene.

5.8.1 Bakgrunn

”Egenskapsevaluering” er en øvelse som kan likne på ”Lapp i Hatt”. Poenget er at alle skal komme med tilbakemeldinger til de andre på gruppa, og samtidig evaluere seg selv. Dette skal senke terskelen for å ”lufte ut” mellom gruppemedlemmene. Spesielt er det vanskelig å ta opp negative hendelser direkte med personer, noe som kan føre til at det dannes allianser i gruppa og det blir mye visking mellom enkeltpersoner. Schwarz skriver om dette i [5] og nevner at i mange grupper gjelder *praise in public, criticize in private*. Ingen i gruppa sier at dette har vært noe problem, men en slik øvelse som denne vil som nevnt gjøre det enklere å komme med kritisk tilbakemelding og er uansett en viktig del av prosessen for å utvikle gruppa.

Mange setter pris på tilbakemelding. Det kan f.eks. være viktig å få vite om andre oppfatter din væremåte slik du mener å oppføre deg.

5.8.2 Gjennomføring

Vi gjennomførte øvelsen ved først å tenke ut positive sider, og ting som kan forbedres hos hvert enkelt gruppemedlem, inkludert en selv. Deretter la vi frem tankene for resten av gruppa, uten noen form for anonymisering. Det at lappene ikke ble anonymisert synes vi er bra. Vi mener man bør kunne stå for det man mener, og tørre å fortelle dette når oppgaven er arrangert og alle skal få positive og negative tilbakemeldinger.

5.8.3 Diskusjon

Gruppa har god selvinnsikt og har lik oppfattelse av det som skjer. For eksempel nevnte Tina som negativ ting om seg selv at hun kan ha en tendens til å spore av og drive med andre ting. Dette stemte overens med hva de andre hadde notert som en ting Tina kunne forbedre. Kanwar dro fram en episode fra landsbydag 6, hvor gruppa satt og ventet på ekstern hjelp og Tina valgte å spore av med et annet fag enn EiT. I motsetning til Kanwar tolket Tina denne venteperioden som en ”pause”, og derfor tok seg den frihet til å åpne et seismikkprogram som ikke hadde noen relasjon til gruppeoppgaven. Her henviste Kanwar til samarbeidskontrakten (se vedlegg) hvor det står at vi hele tiden skal ha fokus på arbeidet. Han argumenterte for at de andre i gruppa denne dagen satt og jobbet med forbedring av problemstilling i denne ”pausen”, og fikk følelsen av at Tina virket uinteressert i å delta, og sporet av. Kanwar følte det var litt ekkelt å konfrontere Tina med at hun sporet av, men at det hjalp mye å ha samarbeidskontrakten å vise til.

Frank nevnte selv at han ikke hadde vært særlig flink til å ta initiativ selv, noe de andre også hadde notert. Eirik sa at Frank var veldig flink til å gjøre det han skulle, men at han som regel måtte bli bedt om å gjøre det. Under diskusjonen kom det frem at Frank ikke har følt seg motivert for prosjektet i tiden som har gått, noe som også gjenspeiles

i engasjementet. Han mener selv at denne nedturen kom i perioden rundt avreise til Brasil for Tina og Kanwar, men ikke at det var noen direkte sammenheng med akkurat dette. Som nevnt tidligere gikk arbeidet sakte fremover, og vi møtte en del motstand. Ting viste seg å være vanskeligere enn vi trodde, og ting tok lengre tid. I utgangspunktet skulle modellen over Lundeforماسjonen være ferdig i denne perioden og gruppa skulle så konsentrere seg om caseanalysene, noe Frank sier han så frem til. Selve arbeidet med å lage modellen har Frank funnet svært vanskelig å engasjere seg i, da dette er langt fra kompetanse og interesseområde. Dette smittet over på innsatsen og motivasjonen.

Eirik fikk høre at han til tider kan være litt for streng med å følge regler og passe på at ingen holder på med andre ting. Dette overrasker ikke Eirik, som er klar over at han er opptatt av å følge regler og ikke spore av. Frank nevnte også at Eirik er litt dårlig til å delegere oppgaver. Dette stemmer overens med hva Eirik nevnte den første dagen. Han liker å gjøre ting på sin måte, og gjør heller ekstra jobb selv for å få det på sin måte. Eirik er enig i at dette kan oppfattes galt ovenfor de andre, og ønsker å forbedre denne siden av seg.

Arne og Kanwar har jobbet mye sammen for å vurdere de ulike strategiene. De er fornøyde med samarbeidet, men Tina sa hun gjerne ville vært med på dette og følte seg tilsidesatt. Arne og Kanwar er enige og skal prøve å involvere Tina mer i tiden fremover.

Som nevnt har gruppa fungert bra hele veien, så det kom ikke frem noen store saker under denne øvelsen. Det har derfor heller ikke vært noen stor forandring etter øvelsen. Eirik har økt kravene på de andre noe og delt ut litt mer oppgaver og heller gitt tilbakemeldinger, enn å gjøre det på egenhånd.

Noen uker etter øvelsen begynte det å bli grunnlag for å kjøre økonomibetraktninger på resultatene våre. I dette arbeidet har Frank vært mye mer med og tatt initiativ til å få det gjennomført. Dette er noe Frank synes er mer spennende og har interesse av, derfor kommer også motivasjonen for å gjøre en god jobb.

6 Utvikling

I dette kapittelet skal vi se på hvordan gruppa og enkeltpersoner har utviklet seg gjennom arbeidet med EiT. Først ser vi litt på hvordan tverrfaglighet kan skape problemer og hvordan gruppa har løst dette, før vi tar for oss enkeltpersonenes utvikling og tanker mot slutten av EiT.

6.1 Tverrfaglighet

Alle gruppene i EiT er satt sammen på tvers av studieretninger, noe som er selve poenget med EiT. Det å sette sammen en gruppe på tvers av fagdisipliner løser ikke nødvendigvis alle verdens problemer, selv om det hevdes at det finnes mange problemer i samfunnet som ikke kan løses uten et tverrfaglig studie. I [4] er det sitert fra Musacchio: "*the real problems of society does not come in discipline-shaped books*". I tillegg etterspør næringslivet tverrfaglighet. Dette er to av grunnene til at tverrfaglighet er populært for tiden, til tross for at det ofte er vanskelig å få det til å fungere.

Det hevdes også [4] at én utfordring for tverrfaglig arbeid har vært barrierer mellom de forskjellige miljøene. Det nevnes faglig uenighet, og at de forskjellige miljøene har forskjellig fokus. Mange disipliner har også strenge normer på hvordan faget skal utøves. Det nevnes også at en tverrfaglig forsker klarer å se et fenomen fra flere forskjellige *aspekter*, der ett ikke nødvendigvis står sterkere enn et annet. Dette er i kontrast til en disiplinforsker som er låst i sin disiplin, og er overbevist om at dette er den rette og eneste forklaringen.

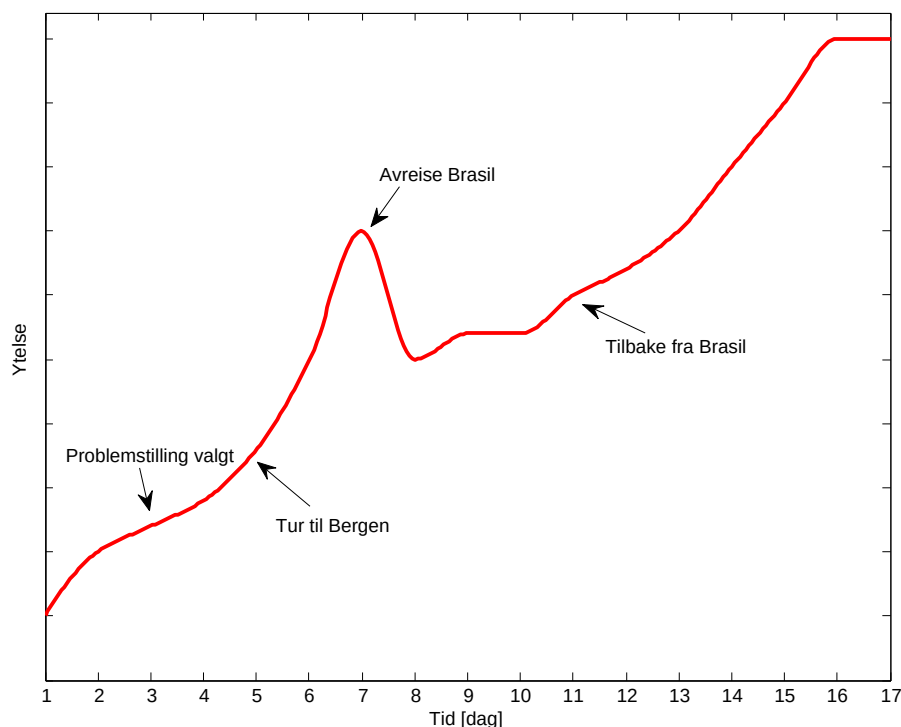
Gruppa består av fem teknologer og medlemmenes utdanning er bygd på samme fundament som f.eks. Newtons lover. Dette fører til at det er vanskelig å være dypt uenige om hvordan ting fungerer, siden vi alle tror på de samme grunnidéene. Et problem gruppa har hatt er at Arne, Eirik og Frank har et relativt ukjent forhold til fagområdet som problemet hovedsaklig dekker. Dette har ført til at disse medlemmene har vært passive i starten da alt var nytt, og det har vært vanskelig for disse å ta initiativ eller å komme med forslag. Det har tatt en del tid for at disse medlemmene har fått såpass innsikt i hva problemet faktisk går ut på, og at de kan delta aktivt. Til gjengjeld får vi mer tyngde, da gruppas sammensetning bidrar til at problemet blir sett på fra mange forskjellige fagbakgrunner. Frank har ofte kommet med innspill på om ting er praktisk gjennomførbart, mens Arne og Eirik har gjerne stilt spørsmål om det simuleringstekniske. Kanwar og Tina har stilt de mest fagrelevante spørsmålene, som de er lært opp til å stille fra sine fagmiljøer.

Som nevnt i kapittel 5.5.1 var Tina og Kanwar borte i flere uker på tur til Brasil. Det mest positive som kom ut av dette var at Eirik, Arne og Frank måtte ta ansvar, selv om oppgavene som skulle gjennomføres i denne perioden lå litt utenfor deres fagkunnskaper. Utfordringene kom, og førte til at Eirik, Arne og Frank tilegnet seg mye kunnskap og kom styrket ut av situasjonen. Kunnskapsnivået ble hevet for disse personene, fordi de måtte ta ansvar og tilegne seg kunnskaper for å drive gruppa fremover.

Av konkrete faglige kunnskaper hver og en har bidratt med kan vi nevne at Tina har brukt sine kunnskaper for å tolke loggen over Lundeforformasjonen, mens Kanwar har brukt

sine reservoarkunnskaper i caseanalysene. Arne kan mye om modellering og simulering fra sitt studium, noe som har vært viktig i utviklingen av modellen. Eirik har bidratt med mye datakunnskaper fra kybernetikk, mens Frank har hatt en del administrative fag som har kommet godt med i de økonomiske betraktningene som er utført.

6.2 Gruppeutvikling



Figur 3: Gruppas ytelse gjennom EiT.

Figur 3 viser hvordan ytelsen til teamet har utviklet seg gjennom EiT. Vi har sammen satt en karakter på hver arbeidsdag hvor kriteriene har vært innsats og utbytte. For hver dag er det også med arbeid som er gjort mellom forrige og den aktuelle dagen.

I starten går det jevnt opp fra dag 1, før det kommer en flatere periode. Stigningen er naturlig nok fordi vi ble kjent og dannet teamet, mens det flate partiet kommer av at det tok tid før arbeidet kom i gang. Disse første onsdagene gikk med til orientering fra ledelsen av landsbyen, presentasjon av oppgaver og forelesninger. Frank trekker frem at vi gjorde det vi skulle, men ikke noe mer.

Dag 5 dro hele landsbyen til Bergen og gruppa opplevde at dette ble starten på en god periode. Denne dagen ble oppgaven endelig bestemt og vi kunne endelig starte arbeidet. Fortsatt tok det litt tid før vi følte at vi var skikkelig i gang, men i denne fasen steg innsats og utbytte jevnt. Eirik synes det tok unødvendig lang tid før den endelige oppgaven ble definert. Han kunne tenkt seg å gjennomført turen til Bergen tidligere (f.eks. dag 3), slik

at arbeidet hadde kommet raskere i gang.

Den første nedturen kom da Tina og Kanwar dro til Brasil. Som nevnte i kapittel 5.5.1 følte Eirik, Arne og Frank at fremdriften stagnerte og at ting ble vanskeligere. Det var også problemer med kommunikasjonen til StatoilHydro, noe som forsterket nedturen. Eirik og Arne er likevel brukbart fornøyd med innsatsen i denne perioden. De fikk satt seg godt inn Eclipse og lærte mye. Frank derimot synes selv at han falt litt av lasset og mistet motivasjon for det videre arbeidet. Dette kom frem under "Lapp i hatt" som vi omtalte i kapittel 5.8.3.

Da Tina og Kanwar kom tilbake fra Brasil gikk det etter hvert litt bedre. Dette tror vi har to årsaker; For det første kom etterhvert datagrunnlaget vi trengte fra Statoil-Hydro, slik at arbeidet ble mer interessant og fremdriften økte. For det andre ble man oppmerksom på at tidsfristen etter hvert nærmet seg, så innsatsen måtte økes. Det var selvfølgelig også positivt at gruppa igjen var fulltallig.

Helt mot slutten av arbeidet har innsats og utbytte vært veldig bra. Arbeidet har ikke kun begrenset seg til onsdager og flere medlemmer har tatt ekstra ansvar for å få frem et godt resultat. Selvfølgelig skulle vi ønske at innsatsen og uttellingen som ble oppnådd mot slutten hadde kommet tidligere, men dette er nok alltid en følelse man sitter igjen med rett før en tidsfrist. Grunnen til at det ikke skjedde denne gangen har to grunner. For det første blir arbeid som har tidsfrist langt frem i tid nedprioritert i forhold til arbeid som snart må leveres. Det var rett og slett ikke tid til å jobbe mer med EiT enn onsdagene i midten av semesteret. Den andre grunnen er brasilturen og manglende datagrunnlag, noe vi har vært inne på flere ganger før. Dersom Tina og Kanwar ikke hadde dratt til Brasil og datagrunnlaget hadde kommet første uka, hadde vi fått jobbet mer effektivt på onsdagene og hatt mindre å gjøre mot slutten.

6.3 Enkeltpersoners utvikling og erfaringer

Gruppa har bestått av 5 personer som har jobbet godt sammen. Fra kapittel 3.2 husker vi at flere av medlemmene hadde hørt mye negativ om EiT, men at de valgte Gullfakslandsbyen fordi de trodde det faglige utbyttet ville være størst her. Her presenterer vi tanker etter at prosjektet er (nesten) ferdig fra enkeltpersoner.

6.3.1 Tina Ek

I starten håpet Tina på å kunne bidra faglig til prosjektet, samtidig som hun kunne lære bort og ta til seg nye kunnskaper. Hennes hovedønske til EiT var å sitte igjen med et stort faglig utbytte.

Det faglige utbyttet hun hadde håpet på sviktet, men ikke i en negativ betydning. Hun hadde sett for seg at hun skulle bli bedre kjent med Oljelandet Norge, men i stedet ble det fokusert mer på et bestemt område. Hun har likevel brukt noe av sin faglige kompetanse som for eksempel tolkning av geologi og logg. Samtidig har hun ervervet nye kunnskaper både ikke-faglig og faglig. Hun har blitt flinkere til å ta avgjørelser sammen med andre og latt andre sine forslag styre frem fremfor sine egne. Hun har også blitt

flinkere på å motta konstruktiv kritikk, og hun har fått deltatt på og mestret analyser hvor hun har stilt som det svakeste leddet i gruppa.

Da hun valgte å delta på Gullfaks-landsbyen, var hun forberedt på at arbeidsmengden ville bli stor og kanskje større enn i mange andre landsbyer. Arbeidet i gruppa har vært effektivt og på et høyt nivå helt siden starten. Hun synes gruppa har vært flink til å dele arbeidsoppgavene utover ukene og ikke ta skippertak mot slutten, slik hun er kjent for å gjøre blant sine venner. EiT gruppearbeidet og delegering av oppgaver har derfor gitt en positiv virkning på hennes arbeidsmoral.

6.3.2 Kanwar G. Kumar

Kanwar hadde tidlig ambisjoner om å få et faglig utbytte ved å velge Gullfaksbyen, og var positivt innstilt til EiT. Videre ønsket han også gjennom EiT å kunne forbedre seg som teammedlem.

Ved nærmere ettertanke føler Kanwar at arbeidet virket noe problematisk i starten, særlig fordi det tok en god stund før problemstillingen ble endelig definert. I tillegg kunne det underveis være vrient å skreddersy studierelevante oppgaver til alle gruppemedlemmene, samtidig som oppgavene skulle være artige for medlemmene å jobbe med. Siden Kanwar studerer petroleumsteknologi, følte han seg litt ansvarlig for dette. Utover i arbeidsprosessen syns han dette gikk bedre; Spesielt syns han at Eirik, Frank og Arne gjorde en veldig bra jobb med simuleringsmodellen mens han selv og Tina var i Brasil.

Faglig sett synes han at utbyttet er bra; han har fått satt seg inn i mye reelle felldata, og har fått en innføring i arbeid med disse.

Tidlig i semesteret satte Kanwar karakteren 3 av 5 på utsagnet som beskriver hvor gode teamet er til å gi tilbakemeldinger til hverandre. Det var også på dette utsagnet at gruppa hadde lavest poengsum. Kanwar føler ikke at verken han eller de andre på gruppa er gode nok på å gi tilbakemeldinger, selv om det forekommer noe sporadisk.

Som gruppemedlem forøvrig synes han at han er mer oppmerksom på sin egen oppførsel, for eksempel hvordan han opptrer på møter (andres oppfattelse av han i teamet) og under faglig arbeid med andre medlemmer. Han trekker og frem at han er mer fokusert på å ha øyekontakt med alle han prøver å nå. Samtidig har han også blitt noe bedre til å sette seg litt tilbake i en diskusjon, og la andre slippe til med sine faglige kunnskaper i stedet for å styre diskusjonen selv. Frem til nå synes han at EiT har vært en svært nyttig erfaring.

6.3.3 Eirik Opsanger

Eirik hadde ikke hørt om Gullfakslandsbyen før han søkte, men syntes landsbyen høstes spennende ut. I ettertid angrer han ikke på valget og er storfornøyd med gruppa. Han trekker frem at alle medlemmene har gjort det de skal til riktig tid og at ingen har kommet for sent en eneste gang uten å gi beskjed. Han er også fornøyd med at alle medlemmene har tatt ansvar for å skape et godt sluttresultat.

Eirik nevnte på forhånd at han håpet å lære ting som kunne være viktig dersom han skulle jobbe innenfor olje- og gasssektoren. Han har nå fått sommerjobb i StatoilHydro og tror deltagelsen på Gullfakslandsbyen hadde betydning for at han ble valgt til jobben.

I gruppa mener Eirik at han har vært en pådriver for å få ting gjort og for at folk holder på med det de skal. Dette mente Eirik var en av sine sterke sider før han startet og ble også bekreftet på LIFO-undersøkelsen og "egenskapsevaluering". Disse to aktivitetene synes Eirik var spesielt nyttig. Her fikk han konkret tilbakemelding på ting som er bra og ting som kunne vært bedre. Spesielt vil han prøve å bli litt mindre streng ovenfor andre personer i grupper han skal være med i.

6.3.4 Arne Rekdal

Arne sitter igjen med et godt inntrykk fra EiT. Han synes arbeidsoppgavene har vært spennende, og han har lært veldig mye faglig som han ellers ikke hadde hatt mulighet til gjennom studiet sitt. Han er også veldig fornøyd med hvordan gruppa har fungert. Alle har deltatt og hatt meninger om hvordan vi skal løse problemer som har oppstått på veien. Frister som gruppa har satt, har blitt overholdt. Dette er ting han setter pris på i et samarbeid.

Han har merket at det har vært annerledes å jobbe i et tverrfaglig team i forhold til hans tidligere arbeid i grupper med lik bakgrunn. I EiT var begynnelsen preget av at tre medlemmer var faglig usikre og Tina og Kanwar brukte mye tid på at de andre skulle forstå. Arne mener at dette var veldig uvant. Tidligere har han aldri fått oppgave han har hatt så lite forkunnskaper om for å løse. Han mener dette har vært en nyttig erfaring, siden i en reell arbeidssituasjon må man ofte tilegne seg ny kunnskap, for å komme videre.

Før EiT nevnte Arne at han kunne bli for opptatt av detaljer og følte av og til at han brukte for mye tid på enkelte ting. Dette mener han ikke har vært tilfelle i EiT. Han mener at gruppas sammensetning har gjort sitt til at han ikke har fått tid til å henge seg opp i detaljer. Gruppa har hatt medlemmer som har vært flinke til å hele tiden sette frister og mål, og da har han hatt noe å forholde seg til. Dette ønsker Arne og ta lærdom av videre.

6.3.5 Frank Syltern

Innledningsvis kommenterte Frank at det bli interessant å se hvordan han fungerte under ulike situasjoner. I løpet av EiT har han innsett at motivasjon henger mye sammen med interesse og at motbakkene kommer litt raskt når ting ikke utvikler seg som ønsket

Forventningene var i utgangspunktet ikke så høye til EiT generelt, men Gullfakslandsbyen virket blant de bedre mulighetene. Erfaringene etter EiT er noe blandet, særlig når problemeier uteble med relevant grunnlagsmateriale i lang tid. Dette forsinket fremdriften betydelig og det påvirker inntrykket han sitter igjen med. Personlig tror han ikke at han har blitt påvirket som person i særlig grad, men er blitt mer bevist på seg selv og ser mer hvordan forskjellige personer og personligheter påvirker gruppa.

7 Konklusjon

Før EiT startet var forventningene ganske lave hos de fleste på gruppa. Arbeidet har likevel gått bra og emnet har vært mye bedre enn forventet.

Gruppa mener samarbeidet med StatoilHydro har gjort oppgaven mer interessant og gitt nyttig lærdom i kontakten med næringslivet.

Den første dagen var det en ganske stille og sjenert gjeng som møttes, men det tok ikke lang tid før vi ble kjent. Gode oppgaver fra læringsassistentene og sosialt opplegg på kvelden var viktige faktorer her. Vi ble fort et *winning-team*, noe vi dro med oss gjennom hele perioden. Ingen har fungert som en leder, men alle har *tatt* ansvar, selvfølgelig enkelte mer enn andre, og bidratt til et godt resultat.

Gjennom semesteret opplevde vi problemer med kommunikasjonen med StatoilHydro. Dette satte gruppa noe tilbake og førte til en del frustrasjon. Fra dette har vi lært at det er viktig å følge opp viktige ting nøye, og å gjøre det beste ut av situasjoner.

En annen hendelse som har forsinket arbeidet var turen til Brasil for to av gruppas medlemmer. I denne perioden ble arbeidet ekstra vanskelig for de som var igjen, men disse tok ansvar og la et viktig grunnlag for det ferdige produktet.

Det faglige produktet er vi fornøyde og stolte av. Vi synes alle har fått bidratt med viktige deler, samtidig som alle har tilegnet seg masse ny faglig lærdom. I tillegg har alle fått en del nyttige tilbakemeldinger, som de ønsker å bruke for å bli enda bedre å jobbe i fremtidige team.

Referanser

- [1] Associates Norway Barnum. *LIFOMETODEN Utvikling av individer og grupper En arbeidsbok*. Business Consultants Network, 2004.
- [2] Chiriac and Hempel. *Handbok för grupparbete - att skapa fungerende grupparbeten i undervisning*. Studentlitteratur, 2005.
- [3] Morten Levin and Monica Rolfsen. *Arbeid i team Læring og utvikling i team*. Fagbokforlaget, 2004.
- [4] Nyseth, Jentoft, Førde, and Bærenholdt. *I disiplinenes grenseland. Tverrfaglighet i teori og praksis*. Fagbokforlaget, 2007.
- [5] Schwarz. *The skilled facilitator*. Jossey - Brass, 2002.
- [6] West, Tjosvold, and Smith. *The essentials of Teamworking*. Wiley, 2006.

A Samarbeidskontrakt

Målsetninger:

- Faglig mål: Alle medlemmer i gruppa skal bruke sine kunnskaper og ressurser for å løse oppgaven på en god måte. I tillegg skal alle oppnå ny læring på tvers av fagfelt.
- Arbeidsprosess: Gruppa skal lære å jobbe effektivt i team med personer fra forskjellige fagmiljøer.
- Konkret overordnet mål for prosjektet er å oppnå god karakter på det endelige produktet.

Hvordan nå målene:

- Vi skal klare å utnytte hverandres ressurser ved å spørre andre når det er noe vi lurer på, samt komme med innspill dersom noe er uklart.
- Vi skal alltid møte til rett tid. Dersom man vet man må være borte, skal man gi beskjed så tidlig som mulig. Hvis noen blir forsinket til en avtale, skal man gi beskjed så tidlig som mulig.
- Vi skal holde fokus på arbeidet når vi ikke har pauser.
- Vi skal gi hverandre tilbakemeldinger. Alle kan si ifra hva de gjorde bra og dårlig den dagen (selvkritikk).
- Vi skal ta store avgjørelser i fellesskap.
- Ved uenigheter bestemmer flertallet, men vi skal forsøke å komme frem til en løsning som alle kan akseptere.
- Vi skal ikke ha en fast leder, men en flat struktur. Alle har likt ansvar for at oppgaven gjennomføres på en god måte.