

Gullfakslandsbyen 2008

Prosessrapport gruppe 4

10.05.2008

Eirik Sandaker Olsen

Marit Owren

Vegar Ravlo

Stian Edland

Aleksander Alvær Kjønnørød

Forord

Eksperter i Team er et fag som er obligatorisk for alle NTNUs studenter på masternivå. Faget skal lære studentene å jobbe i team som er satt sammen av personer fra flere fagdisipliner. Denne tverrfagligheten skal gjøre studentene klar for næringslivet, der tverrfaglig teamarbeid er vanlig. Gruppene skal levere en produkt rapport og en prosessrapport til evaluering, og de to rapportene vil bli vektet henholdsvis 60 % og 40 %.

Arbeidet med rapporten har foregått over ett semester, men da hovedsakelig i notatform. Det er hovedsakelig i den siste måneden før innlevering at notatene er samlet og rapporten påbegynt. Grunnen til at gruppen har valgt å gjøre det på den måten er at det har blitt fokusert på produktet i begynnelsen. I tillegg er gruppeprosessen en kontinuerlig prosess, og det er dermed nødvendig å forfatte rapporten i arbeidets avslutningsfase, slik at alle aspekter av samarbeidet blir beskrevet.

Eksperter i Team er et fag som med sin tverrfaglige profil og fokus på gruppeprosess skiller seg godt ut fra andre fag som tilbys ved NTNU. Faget har blitt mye omtalt, og det har nok fått mer kritikk enn ros. Gruppen mener at det allikevel har vært en lærerik prosess, og vi er sikre på at erfaringene fra Eksperter i Team vil gjøre oss bedre rustet til å jobbe i team i andre sammenhenger.

Gruppen vil gjerne takke Øystein Holien, Hilde Berg, Egil Tjøland, Jan Ivar Jensen og høvding Jon Kleppe for gode innspill og hjelp til gjennomføring av tester som har vært viktige for å identifisere gruppens utvikling.

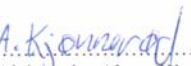
Trondheim, 10. Mai 2008


.....
Marit Owren


.....
Stian Edland


.....
Eirik Sandaker Olsen


.....
Vegar Ravlo


.....
Aleksander Alvær Kjønnørød

1 Sammendrag

Gruppen valgte tema Integrerte Operasjoner, blant annet fordi man anså det som forholdsvis greit å definere en problemstilling innenfor det. Men, det viste seg å ikke stemme. Gruppen kom sent i gang, og det var knyttet frustrasjon til det. Den endelige problemstillingen ble formulert når landsbyen var på besøk hos StatoilHydro på Sandsli i Bergen. Det var våre veiledere som kom med forslaget, og det ble veldig godt mottatt av gruppen.

Videre i arbeidet var det mer frustrasjon knyttet til programmet Eclipse. Det var mange tunge timer foran datamaskinen, før vi helt i siste liten fikk resultatene vi trengte.

Gruppen har benyttet flere verktøy i løpet av semesteret. Av verktøyene nevnes de viktigste, samarbeidskontrakt, LIFO Metoden, DISC test og en tilbakemeldingsseanse. De nevnte verktøyene skal gi gruppen innsikt i gruppeprosessen. Hvordan påvirker gruppen oss som individer, og hvordan påvirker vi som individer gruppen? Og hvordan har samarbeidet utviklet seg fra første dag? Hvordan blir beslutninger tatt, og hvordan er gruppestrukturen?

Da gruppen møttes første gang ble det holdt flere øvelser eller leker som hadde til hensikt å bryte isen. Det var effektivt, og i gruppen fikk vi raskt en god tone. Lederstrukturen i gruppen har vært flat. Gruppen mener den strukturen gir økt kreativitet om den blir brukt riktig, sammenlignet med om vi hadde valgt en leder. Strukturen hindrer at noen brenner inne med ideer. Beslutninger blir deretter foretatt ved at gruppen diskuterer seg frem til en løsning. En ulempe med denne måten å fatte beslutninger på er at den kan være tidkrevende, men vi har ikke hatt problemer med det. Dette kommer av at gruppen består av personer som er veldig resultatorienterte som på grunn av sin personlighetstype vil kontrollere litt dersom diskusjonen går i stampe. LIFO Metoden og DISC testen er benyttet aktivt slik at individene i gruppen kan tilpasse seg de andre gruppe medlemmene. Det gjør at man unngår overkjøring og at alle ideer kommer på bordet før man skal ta en beslutning.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
1 SAMMENDRAG	3
2 INNLEDNING	5
3 PRESENTASJON AV GRUPPEN	5
4 RAMMEVILKÅR	9
5 SAMARBEIDSKONTRAKT OG LÆRINGSMÅL	10
6 VERKTØY OG VIKTIGE HENDELSER.....	10
6.1 FØRSTE LANDSBYDAG	10
6.1.1 Personlige refleksjoner om første landsbydag	11
6.2 LIFO METODEN	12
6.2.1 Gjennomføring	12
6.2.2 Gruppens stiler.....	13
6.2.3 Personlige refleksjoner om LIFO Metoden.....	13
6.3 DISC TEST	15
6.3.1 Personlige refleksjoner om DISC testen	16
6.4 HVA HAR LIFO METODEN OG DISC TESTEN BETYDD FOR OSS?.....	18
6.5 BERGENSTUR	19
6.5.1 Personlige refleksjoner om Bergensturen	20
6.6 DØDENS DAG	21
6.6.1 Personlige refleksjoner om Dødens dag	22
6.7 SOSIOGRAM OG ØYEKONTAKTKART	23
6.7.1 Personlige refleksjoner om sosiogram og øyekontaktkart	23
6.8 TILBAKEMELDINGSSEANSE.....	25
6.8.1 Personlige refleksjoner om tilbakemeldingsseansen.....	25
7 BESLUTNINGSTAKING OG GRUPPESTRUKTUR.....	27
7.1 VALG AV TEMA	27
7.2 LEGO	28
7.3 PERSONLIGE REFLEKSJONER OM BESLUTNINGSTAKING OG GRUPPESTRUKTUR	29
8 GRUPPENS UTVIKLING	32
9 AVSLUTTENDE PERSONLIGE REFLEKSJONER.....	35
10 KILDER.....	38
11 VEDLEGG.....	39
VEDLEGG 1 LIFO METODEN	39
VEDLEGG 2 DISC TEST	41
VEDLEGG 3 TUCKMANS GRUPPEFASER.....	43
VEDLEGG 4 SAMARBEIDSAVTALE	45
VEDLEGG 5 SOSIOGRAM.....	50
VEDLEGG 6 ØYEKONTAKTSKART	51

2 Innledning

Hva skjer når en gjeng fremmede studenter med ulik faglig og personlig bakgrunn blir satt sammen i en gruppe, bedt om å finne en problemstilling og skrive en rapport om et fagområde som i utgangspunktet er perifert fra ens vanlige studier? Gruppen har jobbet sammen gjennom ett semester for å lage et produkt, og det er lagt stor vekt på at gruppen skal oppnå innsikt i samarbeidsprosessen.

I denne rapporten skal det presenteres hvilke hendelser som har vært viktige for gruppen og hvilke verktøy eller øvelser som har hjulpet oss i å utvikle samarbeidsprosessen. Vi skal presentere hvert enkelt gruppemedlem og deres forutsetninger for å jobbe i denne gruppen og vi skal reflektere over gruppeprosessen vår sammen med relevant faglitteratur.

3 Presentasjon av gruppen

Eirik

4. klasse Geofag og petroleumsteknologi med fordypning i petroleumsteknologi og videre boreteknologi.

Jeg tror Eksperter i Team er et av de fagene på NTNU som får dårligst omtale av alle jeg har snakket med. En hører historier om studenter som drar utenlands bare på grunn av dette, men disse historiene kan man ta med en klype salt. Personlig syns jeg Eksperter i Team virker interessant, siden det drar inn studenter fra andre studieretninger for å jobbe sammen i team. Dette er en god begynnelse på hva som kan vente en når arbeidslivet starter. En annen ting til at det skal være interessant er at temaet må være litt givende, føle at det kan være til nytte videre.

Jeg valgte Gullfakslandsbyen fordi det var den av landsbyene som virket mest interessant, samtidig som det er den landsbyen som virket mest relevant i forhold til min utdanning. En annen grunn er at Gullfakslandsbyen har StatoilHydro som støttehjelper. Dette fører til at oppgavene vil være mer virkelige, siden de er med på utformelsen etter

sine ønsker. De stiller også med egne veiledere som kan benyttes. Faglig kan jeg stille opp med kunnskaper innen petroleumsfaget. Dette kan jeg prøve å lære videre til de på gruppen som måtte trenge dette, og selvsagt bidra slik at sluttresultatet blir bra.

Vegar

4.klasse Ingeniørvitenskap & IKT med fordypning i petroleumsgeologi.

Med et noe frynsete rykte er det klart man har blandede forventninger til faget Eksperter i Team. Man hører tidligere studenter i faget snakker om et tidkrevende fag der den faglige relevansen i forhold til studieretning ikke alltid er den beste. Men kombinasjonen av å bli kjent med nye studenter og muligheten for å jobbe sammen med studenter fra andre fagmiljø med et tverrfaglig prosjekt synes jeg hørtes veldig interessant ut.

Jeg ser på EiT som en viktig erfaring man kan ta med videre etter endt utdanning, da jeg regner med at mye av arbeidsoppgavene vil foregå i større eller mindre grupper.

Jeg ønsket først og fremst å jobbe med et prosjekt innenfor mitt fagfelt, og Gullfakslandsbyen var derfor et naturlig førstevalg. Det som var mest fristende med denne landsbyen var muligheten for å jobbe med en virkelig problemstilling, og problemets nære tilknytning til industrien med tanke på StatoilHydro som samarbeidspartner. Eksterne veiledere fra StatoilHydro ser jeg også på som veldig positivt da vi er sikret veiledere med god kompetanse på området. Sannsynligheten for å komme opp med en problemstilling som kan knyttes til virkeligheten blir dermed også større, noe som vil gjøre hele prosjektet mer interessant. Som student innenfor petroleumsretningen håper jeg å kunne bidra med utfyllende kompetanse i denne landsbyen.

Stian

4. klasse Geofag og petroleumsteknologi med fordypning i Helse, Miljø og Sikkerhet.

Eksperter i Team har fått et veldig dårlig rykte på NTNU og er et fag som de fleste snakker negativt om. En jeg snakket med tidligere i semesteret sa at det å slippe EiT var en medvirkende årsak til at han neste år ville ta vårsemesteret i utlandet. På grunn av sykdom måtte jeg avbryte semesteret i fjor og dette er derfor andre gangen jeg tar faget. Første året var jeg nok påvirket av alle de negative kommentarene og hadde selv en nokså dårlig innstilling til faget. Nå når jeg tar faget for andre gang har jeg nok blitt litt mer positivt innstilt fordi jeg har opplevd at det på langt nær er så ille som mange vil ha det til. Fokuset på prosessdelen har vært det som de fleste misliker med faget, og på en måte er jeg litt enig. Etter å ha vært student i en del år og vært medlem i flere grupper, både med studenter fra egen studieretning og andre studenter, så føler jeg at jeg har dannet meg et relativt godt bilde over hvem jeg er som person og hvordan jeg fungerer i en gruppe. Det å bruke et helt fag på å ”lære” å jobbe i en gruppe synes jeg derfor blir litt unødvendig. Valg av landsby ble derfor kun tatt på bakgrunn av hvilken jeg følte ville gi meg størst faglig utbytte. Gullfakslandsbyen er en av de få landsbyene som jeg hadde hørt noe positivt om, og jeg var derfor fornøyd da jeg fikk førstevalget mitt oppfylt.

Marit

4. klasse Teknisk Kybernetikk med fordypning i Medisinsk Kybernetikk.

Allerede fra 1. klasse på NTNU har jeg hørt mye negativt om faget Eksperter i Team. Mange sivilingeniørstudenter føler nok at dette er et unødvendig og uinspirerende fag som bli tredd ned over hodet på dem. Særlig tror jeg mange misliker det relativt store fokuset på prosessdelen. Selv var jeg derimot veldig positiv til faget. Jeg ser på meg selv som en sosial person, og har alltid vært glad i å jobbe tett med andre mennesker. Jeg så på EiT som en mulighet til å bli kjent med studenter fra andre fagmiljøer, og håpet også å kunne få god bruk for min faglige kompetanse i et tverrfaglig prosjekt.

Gullfakslandsbyen appellerte til meg fordi den så ut til å ha en teknisk vinkling, noe som passer godt med min studiebakgrunn, og ikke minst fordi man skulle jobbe med problemstillinger knyttet opp til virkelige utfordringer på StatoilHydros Gullfaksfelt. Jeg ble således veldig glad da jeg fikk mitt førstevalg som EiT-landsby. Det eneste som bekymret meg var at jeg hadde svært liten kunnskap om petroleumsfaget. Faglig regnet jeg derfor med å kunne bidra med ren programmering eller modellering i prosjektet.

På grunn av dårlig planlegging fra min side, ble jeg også fraværende de to første onsdagene i semesteret. Dette gjorde at jeg ble litt redd for å ikke gli godt inn i gruppa når jeg kom inn såpass sent.

Aleksander

4. klasse Marin Teknikk, med fordypning i marine systemer og prosjektering.

Jeg har allerede fått et forhold til EiT da jeg jobbet som læringsassistent for ett år siden. Jeg vet dermed en del om hva som venter meg, og synes ikke EiT er så skummelt som jeg har inntrykk av at mange synes. Jeg er vant med å jobbe i grupper for å lage et produkt. Det er en arbeidsform som er mye brukt på instituttet jeg studerer ved til vanlig, og det er en arbeidsform jeg trives med. Det skal dermed bli en ny erfaring for meg å sette fokus på samspillet i gruppen, og ikke minst gruppens utvikling gjennom semesteret.

Gullfakslandsbyen var mitt førstevalg, blant annet fordi at jeg er interessert i oljebransjen. Jeg er også blitt anbefalt Gullfakslandsbyen av tidligere studenter. Det virket også attraktivt at vi skal jobbe med en såpass spennende ekstern problemeier som StatoilHydro, siden prosjektet da plutselig blir mer realistisk. Det gir meg mer motivasjon. Ikke minst er det moro å ha vært offshore på Gullfaks A sommeren 2007.

4 Rammevilkår

Arbeidet vil foregå innenfor landsbyens og den eksterne problemeiers rammer.

Landsbyen

Gullfakslandsbyen består av flere grupper som alle har den samme overordnede problemstillingen, "Hvordan få ut 10 % mer olje på Gullfaksfeltet?". Faglig sett jobber gruppene i landsbyen hver for seg, men på et sosialt nivå er det mye samspill mellom gruppene. Landsbyen organiserer også felles sosiale aktiviteter.

Landsbylederen

Landsbylederen Jon Kleppe er ansvarlig for landsbyen på den faglige, gruppedynamiske og sosiale arena. I tillegg har gruppene fått hjelp av Jan Ivar Jensen som er en fagperson de kan støtte seg til, særlig i forbindelse med simuleringsprogrammet Eclipse.

Læringsassistentene

Læringsassistentene Øystein og Hilde er de som i første rekke hjelper gruppene med den gruppedynamiske delen av arbeidet. De arrangerer øvelser som skal stimulere til refleksjon om hvordan gruppen utvikler seg.

Ekstern problemeier

StatoilHydro er operatør på Gullfaksfeltet som er i en deklinerende fase av produksjonen. Høye oljepriser gjør at drivet etter å få ut flere dråper olje fra feltet er stor. De har hatt samarbeid med EiT for å drive Gullfakslandsbyen i flere år. StatoilHydro bidrar med forskjellige tema som gruppene kan definere sin problemstilling innenfor. En kontaktperson for hver gruppe blir også gjort tilgjengelig slik at man kan få definert en problemstilling som er virkelighetsnær.

It's Learning

It's Learning er et verktøy som gruppen bruker over Internett. Det gjør at arbeid som er utført kan samles på en plass der alle gruppe medlemmene har tilgang så lenge man har tilgang til Internett. It's Learning er et tilbud til studentene fra NTNU.

5 Samarbeidskontrakt og læringsmål

Samarbeidskontrakten skal legge rammen for hvordan gruppen skal arbeide, og gruppen ble bedt om å lage første utkast av avtalen allerede første landsbydag.

Gruppemedlemmene tenkte over noen grunnleggende spørsmål, for eksempel hvordan gruppen bør forholde seg til at et gruppemedlem velger å ikke møte opp.

Gruppemedlemmenes meninger ble så presentert for gruppen, og det ble diskutert hvordan ulike situasjoner skulle bli håndtert. Beslutningene ble tatt etter diskusjon, og gruppen hadde ingen problemer med å komme til enighet vedrørende de grunnleggende spørsmålene som dannet grunnlaget for samarbeidsavtalen. For vår del er samarbeidsavtalen brukt lite, men gruppen har fulgt delen i samarbeidsavtalen som går på hvordan gruppen skal jobbe. Det kan for eksempel vise til utstrakt bruk av å dele gruppen i to for å øke effektiviteten. Eksempelvis nevnes Marit og Vegar som har vært ekspertene på Eclipse, mens resten av gruppen har jobbet med utforming av rapporter, vært på IPRISKwell kurs og tenkt på presentasjon av produktet. Gruppen har vært samlet i et møte der fremdrift og arbeidsoppgaver ble diskutert. Møtene har vært holdt minst en gang om dagen de dagene det har blitt jobbet. Samarbeidsavtalen er lagt ved rapporten som vedlegg 4.

6 Verktøy og viktige hendelser

6.1 Første landsbydag

Dagen startet med at landsbyleder introduserte seg selv og prosjektet. Videre arrangerte studentassistentene noen små leker. Dette var aktiviteter som skulle få i gang kommunikasjon og samarbeid. Hensikten var å bryte kommunikasjonsbarrieren som vanligvis eksisterer mellom fremmede mennesker. Senere ble det muligheter til å bli kjent med gruppemedlemmene. Dagen ble avsluttet med en tur til Heimdal der hele gjengen kjørte gokart og spilte bowling, for deretter å dra til Mikrobryggeriet for hyggelig samvær.

Selve dagen kan ses på som en stor hendelse, både personlig og for gruppens helhet. Alle aktivitetene var klart en god start for å komme i prat med fremmede. Av natur er mennesker ofte litt sjenerte ovenfor nye og ukjente personer, men denne sjenansen forsvinner fort når kommunikasjonsbarrieren er brutt. En skulle kanskje tro at første møte ville gå med til litt planlegging av prosjektet og hvilken oppgave som skulle velges, men ikke i Gullfakslandsbyen. Her var hele dagen tilrettelagt for å bli kjent med hverandre. Under gokart-kjøringen våknet konkurranseinstinktet til samtlige på gruppen og dette skulle vi vinne. Vi fikk fort følelsen av ”oss” mot ”de andre”, noe som beskrives som en skikkelig teamfølelse. Men siden Marit ikke var med, fikk vi en step-in som var litt treg i svingene. Vi følte litt frustrasjon rundt dette, siden vi ikke skulle ha noe med han å gjøre resten av semesteret. Endte med andre plass, men vi hadde de beste rundetidene. Vi var enige om at dette sammen med hyggelig avslutning på Mikrobryggeriet var veldig bra for videre samarbeid. Dette kom til å bli et morsomt prosjekt.

I ettertid kan en se at gruppen har blitt veldig spleiset på kort tid. Hvis dagen ikke hadde vært slik, ville kanskje gruppen vært litt mer avventende i form av ideer og innspill. Team-building, der kollegaer kommer sammen til lystige samlinger for å hygge seg og løse oppgaver i grupper, er et viktig virkemiddel i en gruppeprosess. Konseptet er mye brukt i næringslivet, og kan sammenlignes med dette gruppeprosjektet.

6.1.1 Personlige refleksjoner om første landsbydag

Eirik

”Før jeg møtte opp til denne dagen var jeg veldig spent på hvordan de andre gruppemedlemmene ville være, og litt om hva prosjektet dreide seg om. Jeg hadde hørt tidligere at det var gokart og Mikrobryggeriet første dagen, så dette gledet jeg meg til. Aktivitetene som ble gjennomført var litt både og. Gruppen virket veldig positivt, og jeg tror dette blir et spennende semester.”

Vegar

”Jeg var spent og gledet meg til første landsbydag. Gledet meg til å bli kjent med gruppemedlemmene og til en dag der hovedfokuset stort sett var rettet mot det sosiale.

Selvfølgelig spent på hvordan min gruppesammensetning var, etter som man tross alt skal jobbe tett sammen med disse personene i et halvt år fremover. Førsteintrykket av gruppa var veldig positivt og jeg følte vi kom veldig godt overens i løpet av dagen.”

Stian

”Den første dagen var jeg naturligvis spent på hvem jeg havnet på gruppe sammen med og hva planen for dagen var. Siden jeg var med på denne landsbyen en kort periode i fjor så visste jeg at vi skulle kjøre gokart og dra på Mikrobryggeriet etterpå, og dette så jeg fram til. Allikevel var det med litt blandede følelser jeg møtte opp til første landsbydag, og jeg må innrømme at jeg ikke var spesielt motivert til å ta fatt på dette faget nok en gang. Heldigvis havnet jeg på gruppe sammen med veldig hyggelige folk og det føltes som om vi fant tonen veldig raskt. Dette gjorde at jeg ble mer motivert til å ta fatt på semesteret og å gjøre en god innsats.”

Aleksander

“Den første dagen var veldig spennende, og innholdsrik. Jeg synes opplegget var bra, og at det hjalp meg å bli mer kjent med gruppemedlemmene. Særlig gokartkjøringen. Terskelen for å prate med de andre på gruppen om strategi og hvordan det går blir fort mindre enn null.”

6.2 LIFO Metoden

LIFO Metoden bygger på anvendt samfunnsvitenskap og skal hjelpe individer og organisasjoner å bli mer produktive. Metoden identifiserer først personens stil, og deretter presenterer den noen strategier som skal bidra til økt effektivitet både i individuelt og i teamarbeid. Gruppen har vært gjennom LIFO metoden sammen med landsbyen i fellesskap.

6.2.1 Gjennomføring

Gruppen utførte LIFO spørreskjemaet individuelt. Resultatene er senere satt sammen slik at gruppen kan reflektere over dem.

6.2.2 Gruppens stiler

Gruppemedlemmene har følgende fordeling:

Medgangssituasjon

	SG	CT	CH	AD
Stian	26	17	30	17
Marit	26	19	15	30
Eirik	29	16	23	22
Vegar	28	12	27	23
Aleksander	25	27	17	21

Motgangssituasjon

	SG	CT	CH	AD
Stian	25	16	23	26
Marit	23	17	22	28
Eirik	26	14	25	25
Vegar	21	17	23	29
Aleksander	17	26	22	25

Det er verdt å merke seg poengsummer i nærheten av 30 og 17. Om man har en poengsum på 30 eller over bruker man den stilen mer enn man burde, og har man en poengsum på 17 eller under bruker man den stilen mindre enn man burde. Sistnevnte kalles en blindspot.

Hvis resultatene sammenlignes kan vi se at Stian sin høye verdi på "Conserving Holding" i medgangstider, kan supplere Marit og Aleksander som har lave verdier her. Videre ses det at Marit kan også supplere Stian igjen med "Adaptive Dealing", så det ville vært gunstig å plassere de i et nærmere samarbeid. Aleksander har i tillegg en høy verdi på "Control Taking" både i motgang- og medgangstider. Dette vises også gjennom hele semesteret. Resten av gruppen har lave verdier på dette feltet og vi kan med fordel få supplert hans CT stil.

6.2.3 Personlige refleksjoner om LIFO Metoden

Eirik

"Jeg kjenner meg igjen i noen av resultatene. Jeg ser på meg selv som en som er lett å samarbeide med, og dette sier også LIFO-testen at jeg er. Både i medgang og motgang har jeg høyest resultat på SG. Noe som overrasker meg litt er at resultatet på CT er såpass lavt, spesielt i motgang. Jeg har tidligere håndtert som en liten lederrolle i stressende situasjoner, og mener selv jeg behersker dette. I medgang kan jeg til dels være enig, men

mener den er litt lav. Jevnt over lik på CH og AD. Har fått tilbakemelding om at jeg ikke virker helt entusiastisk, så litt spesielt med AD. Dette er selvsagt noe jeg vil prøve å rette på for det, og regner med at det vil vise resultater over tid.”

Vegar

“Resultatene føler jeg passer veldig bra til min måte å være på. Jeg er nok ikke typen som i entusiasmens ånd styrer og dirigerer en gruppe, men mer den samarbeidsvillige typen som jobber mer systematisk og analytisk litt i bakgrunnen. I motgangssituasjoner endrer beskrivelsen seg. I følge testen går jeg over til AD som dominerende stil. Jeg er nok ikke den som blir mest stresset i motgang, og tar ofte i et tak for å løfte motivasjonen hvis det skulle gå trått oppover. Både i motgang og medgang er det lavest verdi på CT, og det er noe jeg forsøker å jobbe med. Som det kom frem av tilbakemeldingsøvelsen kunne jeg bli litt lite impulsiv og stille, noe som bekreftes i denne testen. Samtidig kan det være for gruppas beste at jeg ikke gjør store forsøk på å endre adferd, men heller fokuserer på å gjøre en god jobb uten å lage de store overskriftene.”

Stian

”Denne testen gav meg egentlig ingen store overraskelser, og resultatene gjenspeiler relativt godt min egen oppfatning av hvordan jeg er som person. Den høye poengsummen på CH og den lave på CT passer ganske bra syns jeg. Dette fordi jeg ikke er den som oftest tar initiativet og påtar meg lederrollen, men heller jobber stille og rolig i bakgrunnen. Sammenligner en denne testen med DISC-testen, hvor jeg ble karakterisert som kvalitetsbevisst, stemmer dette bra overens. Det som overrasket meg litt var hvor mye forandring det var i AD kategorien fra medgangs- til motgangssituasjoner. Dette resultatet tilsier at jeg gir meg altfor lett i situasjoner der det er uenighet rundt et tema. På en måte stemmer dette da jeg forsøker å unngå konflikter og gjør det jeg kan for å bevare en god stemning, allikevel føler jeg selv at poengsummen var i det høyeste laget.”

Marit

”Resultatene fra LIFO stemmer godt overens med hvordan jeg oppfatter meg selv som person. Dette er jo heller ikke så rart, i og med at testen bygger på min egen rangering av

diverse utsagn, og således gjenspeiler hvordan jeg selv synes jeg er, eventuelt ønsker å være. Høy score på AD stemmer særlig godt for meg. Jeg er veldig opptatt av at folk skal ha det bra og komme godt overens. Men en score på 30 indikerer at jeg kan bli litt for konfliktsky og unnnvikende noen ganger. Dette er noe jeg er klar over, og prøver å endre på. Jeg har fått tilbakemelding i gruppa om at jeg kan være litt ustrukturert i arbeidet, og dette bekreftes av min lave score på CH. Testen angir at jeg får høyere score på CH under stress, uten at dette er noe jeg nødvendigvis kjenner meg veldig igjen i. Å være mer strukturert i arbeidet, utvide CH, og mindre kompromissøkende i samarbeidet, moderere AD, er ting jeg har prøvd å jobbe med etter LIFO-testen.”

Aleksander

”Jeg kjenner meg definitivt igjen i flere av karakteristikkenes LIFO har for mine hovedstiler. De passer godt i flere sammenhenger, og jeg synes LIFO Metoden er en lærerik øvelse. Da gruppen hadde en øvelse der vi ga tilbakemelding fikk jeg høre at jeg var litt for ivrig på enkelte områder. Det stemmer med typiske overdrivelser for min foretrukne rolle, CT. Etter det har jeg forsøkt å moderere meg, som er en av strategiene i LIFO Metoden for å oppnå mer effektivt samarbeid. Jeg synes at det har gitt resultater i gruppens diskusjoner.”

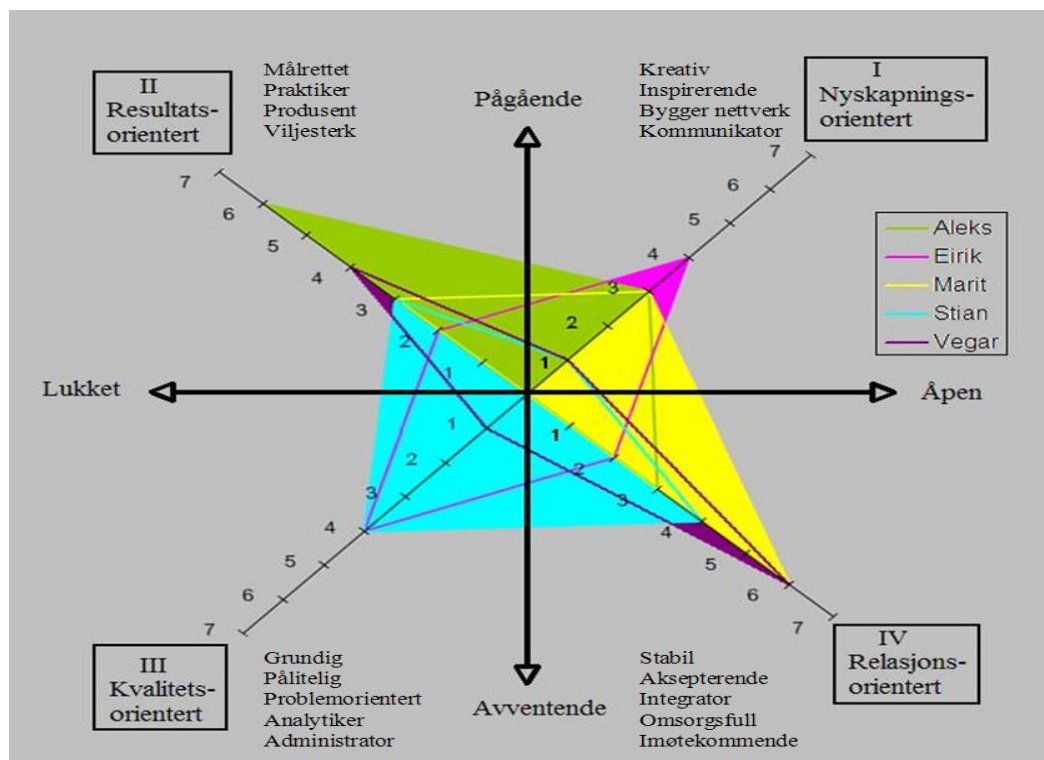
6.3 DISC test

Et stykke ut i semesteret tok gruppen på eget initiativ en såkalt DISC-test. Dette er en personlighetstest som peker mot personlighetstyper ut fra karakteristisk atferdsmønster. Testen som gruppen tok er en svært forenklet versjon og er spesielt utviklet for Ekspert i Team. Den inneholdt alt for få spørsmål til å kunne gi et korrekt bilde av gruppemedlemmenes personlighetstyper, men kan være et nyttig verktøy for å finne ut hvor gruppen er over- eller underrepresentert. Resultatene kan også sammenlignes med LIFO testen, som ble gjennomført tidligere i semesteret og gruppen syntes det ville være interessant å se om disse samsvarte.

Målsettingen med en slik test er å øke bevisstheten i henhold til hensiktsmessig- og uhensiktsmessig atferd, slik at gruppemedlemmene har mulighet for å endre på forhold

som ikke er hensiktsmessige. Gjennom denne testen kan det identifiseres fire ulike personlighetstyper. Disse blir bestemt ut i fra svar på en rekke utsagn som beskriver ulike type atferd. To og to utsagn er satt opp mot hverandre, og man skal velge det utsagnet som man synes beskriver sin egen atferd best.

Figuren under oppsummerer noen av grunntrekkene fra DISC-testen:



Figur 1 Resultat av DISC-test

6.3.1 Personlige refleksjoner om DISC testen

Eirik

”I denne testen får jeg mest utslag i kvalitet og nyskaping, samt noe utslag i resultat og relasjon. Er litt overrasket over nyskappingsbiten. Føler ikke helt at dette er min sterkeste side, mens kvalitet kjenner jeg meg godt igjen i. Jeg er også opptatt av å få resultater, så hadde kanskje forventet litt høyere der. Min tanke ville kanskje å byttet verdien på nyskapende med resultat.”

Vegar

”Denne testen følte jeg ble ganske tilfeldig. I flere av utsagnene passet begge alternativer like godt, og i andre tilfeller like dårlig. Når det er sagt føler jeg ikke at testen gir noen feil indikasjon av meg som person. Synes det var litt overraskende at jeg tilsynelatende skal være såpass lite kvalitetsorientert, men samtidig stemmer det nok godt at jeg har høye verdier når det kommer til å være relasjons- og resultatorientert.”

Stian

”Denne testen gir i likhet med LIFO testen et ganske godt bilde på meg som person. Den viser at jeg ikke er den som er flinkest til å komme med nye ideer og bidrar vel kanskje ikke mest til fremgang. Jeg er heller den typen som jobber litt stille i bakgrunnen og fokuserer på at resultatet blir bra. Jeg har fått høy score på kvalitetsorientert, og dette stemmer veldig bra. Jeg er opptatt av detaljer og kan kanskje være litt pirkete til tider, og på tidligere prosjekt har jeg ofte vært den som går over oppgaven før innlevering. Jeg har også høy score på relasjonsbygging og dette stemmer også siden jeg ikke liker konflikter og forsøker å unngå kranling. Dessverre går dette ofte på bekostning av at jeg trekker meg ut av diskusjoner og bøyer meg for andre, og på denne måten kan bli litt ”overkjørt” i beslutningsprosesser.”

Marit

”Denne testen bekrefter at jeg har en tendens til å ikke være veldig kvalitetsorientert, men heller mer mot å fokusere på raske resultater og gode relasjoner mellom mennesker.”

Aleksander

”Dette var en kort og moro oppgave. Jeg synes jeg havnet litt ekstremt langt ute på den resultatsorienterte aksene, men ellers en ganske god indikasjon. Jeg visste ikke at jeg fokuserte så lite på kvalitet.”

6.4 Hva har LIFO metoden og DISC testen betydd for oss?

Gruppen har brukt to verktøy som skal hjelpe oss med å identifisere hvordan vi jobber i gruppen. De to verktøyene er en forenklet DISC test og LIFO metoden. Disse er presentert tidligere i rapporten. Det er ganske stor forskjell på verktøyene, og gruppen har benyttet dem med ulikt mål. LIFO metoden identifiserer personens foretrukne væremåte, mens DISC testen peker på personens personlighetstype.

LIFO metoden var ukjent for gruppen, og ble ikke valgt selv. Da vi ble presentert for den var det noe nytt, og den ga spennende resultater. Vi satt oss ikke inn i denne metodens teori, og dermed trodde vi at resultatet fra spørreskjemaet var hele metoden. Men det er jo ikke det. Mot midten av semesteret hentet vi frem LIFO arbeidsboken, og ble mer kjent med det som er LIFO Metoden, og har brukt den for å identifisere forbedringspotensialer. Hva kan vi som enkeltpersoner gjøre for at gruppen skal samarbeide best mulig, og dermed øke vår effektivitet?

Vi føler at LIFO Metoden har hjulpet oss til å samarbeide mer. Enkelte gruppemedlemmer er raskere til å ta beslutninger enn andre på gruppen. Det førte nok til at enkelte ideer aldri så dagens lys, fordi at noen av gruppemedlemmene liker å tenke over et forslag før det presenteres mens andre bare slenger ut det de tenker i øyeblikket. De sistnevnte kan da bli oppfattet som styrende og for aktive av de andre. Når de gruppemedlemmene som er for aktive og styrende modererer seg, og de mer tilbaketrukne supplerer stilen sin med en mer aktiv rolle får gruppen presentert ideene sine, og diskusjonen rundt ideene blir mer balanserte. Vi mener dette sikrer en mer kreativ prosess.

DISC testen hjelper gruppen å identifisere roller (Fig 1). Det var en meget enkel test, men gruppen er enig i at den viser hovedtrekkene ved oss som individer, om enn litt ekstremt i enkelte tilfeller. Vi bruker DISC testen til å reflektere over gruppens rollefordeling. Ifølge DISC testen ville hvert gruppemedlem tatt følgende roller, selv om man kan ta forskjellige roller avhengig av situasjonen: Stian er den kvalitetsbevisste, Eirik har en rolle som er delt mellom nyskappingsorientert og kvalitetsorientert, mens Marit er mer

relasjonsorientert, Vegar er både relasjonsorientert og resultatorientert og Aleksander er den resultatorienterte rolle på gruppen. Vi mener det er viktig for gruppen at vi har såpass ulike personlige preferanser, siden dette er med på å skape balanse i gruppen. Men gruppen drar ikke fordel av det med mindre vi retter fokus på det og bruker det i arbeidet. Sammen med LIFO Metoden bruker vi DISC testen for å få en mer balansert gruppe ved å bli oppmerksom på hvilken måte hver enkel påvirker gruppen, og hvordan gruppen påvirker oss som individer. Vi bruker informasjonen til å tilpasse oss i gruppen, og til å forstå hvordan vi best mulig kan bruke bredden individene i gruppen gir oss muligheten til. For eksempel kan Aleksander med fordel rådføre seg med Stian for å balansere sitt fokus på resultat med fokus på kvalitet.

6.5 Bergenstur

Onsdag 6. Februar var det duket for en forventningsfull tur til StatoilHydro i Bergen. Tema for dagen var en omvisning på Sandsli og videreutvikling av oppgaven i samarbeid med veiledere ved StatoilHydro. Gruppen gledet seg veldig, og det var knyttet spenning til om vi endelig skulle få etablert en problemstilling. Vi ble godt mottatt på Sandsli, og i løpet av dagen fikk vi omvisning på bygget og lunsj. Det var moro, men det var helt klart møtet med veilederne som var gruppens høydepunkt. Vi hadde jo i lenger tid prøvd å definere en oppgave innenfor det valgte temaet, og dermed kom vi sent i gang. Det var knyttet en del frustrasjon til det, og vi håpte at problemstillingen vi tok med oss ned ville bli godt mottatt og at vi kunne fortsette arbeidet. Veilederne opplyste om at vårt forslag i praksis var umulig å gjennomføre, og problemstillingen måtte forkastes. Men gruppen fikk ikke tid til å bli skuffet, fordi veilederne foreslo raskt en ny problemstilling som ble godt mottatt av gruppen. Det kan trygt sies at det hersket en lettet følelse i gruppen etter dette. Avslutningen på Peppes pizza ble veldig hyggelig etter at gruppen hadde fått problemstillingen i boks.

6.5.1 Personlige refleksjoner om Bergensturen

Eirik

”Denne turen var knall. En kjapp introduksjon om Gullfaks og StatoilHydro som selskap var greit. Veilederne vi fikk virket trivelige, men noe dårlig forberedt. Jeg følte selv at gruppen ble litt skuffet over dette, men det ordnet seg raskt. Vi fikk i alle fall dannet en oppgave som vi skulle jobbe videre med.”

Vegar

”Turens tidspunkt tror jeg passet veldig bra, i og med at vi hadde vært gjennom en periode med veldig mye informasjon og diskusjon angående vår oppgave. Møtet med veilederne endte opp med endring av problemstilling, og det virket som hele gruppa følte en slags lettelse over å få en mer konkret oppgave.”

Stian

”Jeg likte i hvert fall den nye problemstillingen bedre enn den første. Dette fordi den første lå et stykke utenfor mitt fagfelt. Og her ser man igjen en av mine svakheter i en gruppe, noe som også viser igjen i LIFO-testen. Under utarbeidelsen av problemstillingen holdt jeg litt for mye tilbake og når jeg innså at de andre gruppemedlemmene var fornøyd med den oppgaven vi hadde kommet frem til så ville ikke jeg begynne å protestere mot denne, men heller forsøke å gjøre det beste utav det og tilegne den kunnskap jeg trengte underveis i oppgaven.”

Marit

”Bergensturen var selve gjennombruddet, når det gjaldt problemstillingen. Å ha denne klar var en forutsetning for det videre arbeidet vårt, og noe jeg hadde savnet de foregående møtene.”

Aleksander

”Jeg synes Bergensturen var viktig for gruppen og meg selv. Jeg synes det var godt å få en problemstilling alle tilsynelatende var fornøyd med. Vi hadde jo en problemstilling før

vi dro til Bergen og var lykkelig uvitende i at den ikke var mulig å gjennomføre. For mitt samhold med gruppen var den uformelle stilen denne dagen viktig.”

6.6 Dødens dag

12. Mars var vi godt i gang med å jobbe med vår Eclipse-modell. Eirik og Aleksander var bortreiste, og resterende gruppemedlemmer jobbet med å oppdatere modellen. Modellen vi hadde fått utlevert var både stor og relativt komplisert, noe som førte til omfattende arbeid med å oppdatere den før den kunne tas i bruk. Vi hadde diskutert oss frem til en metode som skulle illustrere hvordan våre forbedringer skulle gi økt produksjon. Vi arbeidet grundig og effektivt, tross det til tider veldig monotone arbeidet, og var stort sett positive og optimistiske. På grunn av den store modellen, og noen feil innstillinger i programmet, fikk modellen kjøretid på opptil tre timer. Samtidig med kjøring av modellen jobbet vi med rapportene, men det var tydelig at spenningen knyttet til resultatet av simuleringen senket produktiviteten på skrivingen. Etter fullført simulering ble resultatet analysert. Resultatet var mildt sagt nedslående, og den gode, positive stemningen ble raskt snudd på hodet. En hel dags arbeid hadde gitt absolutt ingen endring og skuffelsen over dette var tydelig. Det litt overraskende resultatet førte til at vi stilte oss selv en del spørsmål: Kunne vi i det hele tatt bruke modellen for å illustrere det vi ville? Hadde vi nok kunnskap om programmet til å bruke det til vår problemstilling? Hadde vi valgt en for krevende problemstilling?

Selv om stemningen på slutten av denne dagen ikke var på topp, var det simuleringen og modellen frustrasjonen gikk utover. Til tross for alle problemene klarte vi å ha en god stemning oss i mellom. Dette er noe som vi har klart å bevare hele semesteret, selv om stemningen til tider har vært laber, og ting har gått oss i mot, har frustrasjonen aldri blitt rettet mot andre gruppemedlemmer. Dette har nok vært medvirkende til at vi aldri har hatt noen konflikter innad i gruppen, selv etter dager som denne.

6.6.1 Personlige refleksjoner om Dødens dag

Vegar

”Etter påfyll av inspirasjon og motivasjon i Bergen, ble dette en nedtur av dimensjoner. I etterkant er det tydelig at med litt ekstra diskusjon og planlegging hadde vi mest sannsynlig unngått dette feilskjæret. Men man lærer av sine feil, og vi ble definitivt mer kritiske til hvordan vi ville angripe lignende problemer senere i prosjektet. I den store sammenhengen tror jeg faktisk ikke det var så dumt at vi gikk på denne smellen, med tanke på hvordan vi diskuterte oss frem til fornuftige løsninger senere. Men der og da var det langt ifra noen positiv opplevelse.”

Stian

”Denne dagen ble en stor nedtur. Vi hadde veldig store forhåpninger om endelig å få et resultat vi kunne jobbe videre med, men når dette ikke skjedde ble jeg, som de andre på gruppen, veldig skuffet. Allikevel tror jeg det gikk verst utover Marit og Vegar. De hadde jobbet mye med denne modellen og lagt ned mange timers arbeid for å få den til å kjøre, jeg hadde egentlig ikke så mye med denne delen av prosjektet å gjøre. Jeg må derfor ta litt selvkritikk angående min egen innsats denne dagen. Jeg burde nok prioritert andre arbeidsoppgaver, men ble nok litt for interessert i simuleringen og fikk ikke så mye gjort.”

Marit

”Denne dagen var like mye en nedtur som Bergensturen var en opptur. Kjente at jeg ble demotivert i forhold til hele prosjektet da jeg dro fra skolen den kvelden. Siden dette var uka før påske, var det lenge til vi kom til å ta fatt i problemene med simuleringen, og jeg var bekymret for om vi i det hele tatt kom til å klare å levere noe. Kanskje var problemstillingen rett og slett for omfattende for oss? Det positive med denne opplevelsen var at den startet en tankeprosess som resulterte i at jeg senere skulle bli flinkere til å tenke nøye gjennom simuleringene før jeg satte dem i gang. Tror denne dagen var grunnen til at jeg endelig ble ordentlig bevisst på viktigheten av å planlegge, en erkjennelse som skulle ha positiv effekt for hele gruppen.”

6.7 Sosiogram og øyekontaktkart

Læringsassistentene ga gruppen en vanskelig moralsk oppgave der man skulle velge i hvilken rekkefølge kjente personer skulle dø. Dette skapte naturligvis en intens diskusjon da det ble påkrevd at gruppen skulle være samlet om resultatet. Underveis i diskusjonen laget læringsassistentene et sosiogram og et øyekontaktkart for gruppen. Sosiogram og øyekontaktkart er skjematiske fremstillinger av henholdsvis hvem som snakker til hvem og hvem som ser på hvem i gruppen.

Dette var en morsom og engasjerende oppgave, som ikke ga store overraskelser. Det er litt ubalanse som kan forklares med at noen i gruppen blir mer engasjerte enn andre når temperaturen på diskusjonen går opp. Det er viktig for gruppen å vite det, slik at de mest aktive kan moderere seg slik at diskusjonen blir mer balansert. Det vil føre til bedre kreativitet fordi alle får bidratt med sin mening. Delvis kan ubalansen også forklares med hvordan man sitter rundt bordet, da det er lettere å se på personen som sitter over bordet i forhold til personen som sitter rett ved siden av.

6.7.1 Personlige refleksjoner om sosiogram og øyekontaktkart

Eirik

”Denne syns jeg virket veldig interessant. Jeg for min egen del følte jeg fikk bidratt med mange bra synspunkter, men har mye kommunikasjon med Aleksander og Marit. Disse er til gjengjeld veldig pratsomme personer. Stian faller litt ut av diskusjonen, men han er en stille person av seg. Men det har sier er bra greier da. Blikket mitt er stort sett rettet mot midten av bordet. Når det gjelder utfallet av diskusjonsemnet, er jeg ikke helt enig i det i ettertid.”

Vegar

”Dette var en øvelse som vekket engasjementet hos alle på gruppa. Jeg synes det er viktig at medlemmene har meninger om det vi holder på med, men at alle samtidig er opptatt av å høre andres meninger. Det ble til tider en ganske intensiv diskusjon, men jeg tror alle var tydelige på at alle skulle få frem sine meninger. Noen på gruppa er selvfølgelig mer

dominerende når det kommer til slike diskusjoner, men jeg fikk inntrykk av at gruppa ville ha samtlige meninger før noen valg ble tatt. Jeg føler sosiogrammet gir en god indikasjon på hvordan gruppa fungerer i en slik diskusjon. Jeg ser også på det som positivt at de mindre dominerende personene får full oppmerksomhet når de ytrer sine meninger.”

Stian

”Denne øvelsen gir delvis et korrekt bilde på hvordan jeg er som person i en gruppe. Som bildet viser bidrar jeg ikke så mye her, og det skyldes flere ting. Jeg er en stille person og har aldri vært den som snakker mest. Dette er vel et av mine største forbedringspotensialer og de andre gruppemedlemmene påpekte også dette under tilbakemeldingsøvelsen. Allikevel føler jeg selv at jeg i forhold til tidligere prosjekter har vært mer åpen. Men for de som ikke kjenner meg, så er det naturligvis vanskelig å merke forskjell. Dette er i alle fall noe jeg har hatt i bakhodet dette semesteret og forsøkt å jobbe med. ”

Marit

”Jeg fikk meg en overraskelse når jeg så sosiogrammet etter diskusjonen. Jeg var ikke klar over at kommunikasjonen i gruppa var såpass ujevnt fordelt, og syntes det var litt ubehagelig at jeg så ut til å være en av de dominerende partene. Jeg trodde jeg var flinkere til å inkludere andre og lytte til deres synspunkt enn det sosiogrammet antyder. Det kan virke som om jeg har en tendens til å snakke mye og lytte mindre når jeg blir ivrig, og dette er noe jeg har blitt bevisst på å prøve å kontrollere etter denne øvelsen. ”

Aleksander

”Jeg synes dette var en bra øvelse. Det var moro å få servert sosiogrammet og øyekontaktkartet etter diskusjonen vi hadde hatt. Jeg trodde at jeg hadde hatt mer interaksjon med noen gruppemedlemmer enn det som var tilfellet, og det må jeg prøve å rette opp i. Jeg tror også plassering påvirker resultatet. Det virker litt kunstig å vende ryggen til Stian som satt over bordet for meg for å snakke rett til Vegar som satt rett ved siden av meg. Da velger jeg heller å snakke generelt til bordet, og så se rundt etterpå.”

6.8 Tilbakemeldingsseanse

I regi av Øystein hadde gruppen en tilbakemeldingsseanse der hver person i gruppen skulle si to positive ting om de andre gruppemedlemmene, samt ett forbedringspotensial. Gruppemedlemmene fikk litt tid til å tenke, og deretter ble tilbakemeldingene gitt. Man skulle også presentere seg selv. Hva denne øvelsen gjør for gruppen er vi litt usikre på. Metoden er meget direkte og kan av noen oppleves som ubehagelig. Det kan nok sies at øvelsen ikke er noen braksuksess, men den er heller ingen fiasko. Det gode med denne øvelsen er man får dermed bedre selvinnsett fordi man kan sammenligne hvordan man tror andre oppfatter seg selv med hvordan gruppemedlemmene faktisk oppfatter en.

6.8.1 Personlige refleksjoner om tilbakemeldingsseansen

Eirik

”Først følte jeg at dette var en grei seanse å være igjennom. Men i ettertid virket den merkelig. Hva hvis jeg eller noen andre hadde noe veldig negativt om en annen person. Jeg vet ikke hvordan jeg selv hadde taklet å få høre at du er noe annet enn det en selv har som oppfatning av seg selv. Hvis det var slik at jeg hadde noe jeg ville tatt opp med en annen, ville jeg nok sagt det til vedkommende alene. Ikke sittet samlet og sagt det foran alle andre. Uansett så følte jeg om mine egne tilbakemeldinger at jeg var der jeg trodde jeg var, og vil med disse prøve å forandre på det. Jeg fikk også en tilbakemelding om at jeg var effektiv i det jeg gjør. Dette hadde jeg satt litt i en forbedringssak hos meg selv, men etter den tilbakemeldingen er ikke det så viktig.”

Vegar

”Å gi direkte tilbakemeldinger om positive og negative sider til gruppemedlemmene synes jeg var ganske vanskelig. Litt fordi det blir veldig direkte, men også fordi jeg føler jeg har et ganske tynt grunnlag å bedømme dem på. Det vanskeligste var å gi en negativ tilbakemelding direkte til noen man ikke kjenner spesielt godt. Jeg tenkte mye på hva jeg skulle si, og ikke minst hvorfor jeg skulle si akkurat dét. Tilbakemeldingene jeg fikk av de andre synes jeg passet godt til hvordan jeg er, og jeg tenkte i etterkant over hvordan jeg kunne jobbe med mine negative sider. De negative sidene gikk stort sett ut på at jeg

kunne oppleves som litt stille og tilbaketrukket, noe som også stemmer godt overens med LIFO-testen vi gjennomførte noen uker tidligere. Jeg tror denne øvelsen fikk oss til å tenke litt ekstra over hvilken rolle i gruppa hver enkelt hadde, og hva man kunne jobbe videre med for å bedre samarbeidet.”

Stian

”Jeg opplevde egentlig denne øvelsen som svært ubehagelig. I utgangspunktet kan det være sunt å få si sin mening om andre, men jeg syns dette er noe som bør tas ansikt til ansikt med den det gjelder. Som person er jeg ganske tilbaketrukket, noe som også ble kommentert av de andre, og jeg syntes det var vanskelig å kommentere de andre foran hele gruppen. Det at vi fikk så liten tid til å forberede oss på gjorde også at jeg fant det vanskelig å gi gode tilbakemeldinger. Dette er også noe jeg har tenkt en del på i ettertid. Jeg satte stor pris på å få høre hva de andre syntes om meg, både de positive og de negative kommentarene, og skulle ønske jeg kunne gitt gode kommentarer tilbake. Selv om øvelsen var ubehagelig der og da, var den også ganske lærerik. Først og fremst viste den at jeg må bli flinkere til å gi tilbakemeldinger når dette er på sin plass. Jeg må også jobbe med mine reserverasjoner når det gjelder å si min mening.”

Marit

”Denne øvelsen tenkte jeg en del på i uken etter at den ble gjennomført. Jeg syntes ikke øvelsen var ubehagelig da vi gjennomførte den, men kjente at jeg tenkte mye på tilbakemeldingene jeg hadde fått, og ikke minst bekymret meg for om de andre tenkte på tilbakemeldingene jeg hadde gitt dem, i etterkant. Jeg synes vi burde fått litt bedre tid til å tenke gjennom hva vi ville si, og effekten det kunne ha på den som mottok tilbakemeldingen i forkant av øvelsen. Når det er sagt, var det fint å få høre hva de andre i gruppen oppfattet som mine sterke og svake sider. Det gjorde meg motivert for å vise at jeg kunne forbedre meg, særlig når det gjaldt å jobbe mer strukturert. Jeg håper bare at mine tilbakemeldinger til de andre hadde den samme effekten. For mye kritikk, kan fort bli destruktivt og vanskelig å håndtere på en god måte, føler jeg. ”

Aleksander

”Denne øvelsen var ganske viktig for meg. Jeg fikk presentere hva jeg opplever som to av mine sterke sider og hva jeg opplever som ett av mine forbedringspotensial. Deretter fikk jeg vite hva de andre gruppemedlemmene syntes om det samme. Jeg tror at jeg kan bruke kunnskapen jeg tilegnet meg her til å bli et bedre medlem av gruppen. Dette er fordi jeg vet for eksempel i hvilke situasjoner jeg er for aktiv og når jeg er for lite kvalitetsorientert.”

7 Beslutningstaking og gruppestruktur

Måten gruppen har tatt beslutninger har variert, og det skal demonstreres ved hjelp av to eksempler. Det ene eksempelet er hentet fra dagen gruppene hadde Lego-øvelsen. Det andre eksempelet er hentet fra prosessen rundt valg av tema for problemstillingen.

7.1 Valg av tema

Dag to var StatoilHydros representanter til stede for å presentere temaene for årets Gullfakslandsby. Det ble presentert 10 temaer som gruppene skulle velge mellom. Gruppen hadde tatt en utskrift av hvert tema, og hadde disse liggende på bordet. Det skulle bestemmes hvilket tema vi skulle velge problemstillingen vår innenfor, og det ble raskt besluttet at eliminasjonsmetoden skulle benyttes. Gruppen skulle luke ut de forslagene som var minst aktuelle, slik at det endelige valget ble lettere. Elimineringen av temaer ble gjort i flere runder hvor temaene ble rangert. Etter diskusjon kom vi frem til 3 forslag som ble rangert etter hvilke vi var mest interesserte i. Grunnen til at det ble valgt å beholde tre temaer var av hensyn til Marit, som vi enda ikke hadde møtt. Gruppen visste at Marit var kybernetiker, og det ble tatt hensyn til at man skulle kunne bruke hennes fagområde i alle de tre gjenstående temaene.

Det er usikkert hvem som kom med forslaget om å bruke eliminasjonsmetoden, men det ble godt tatt imot, antagelig fordi det var et ufarlig forslag som medførte at alle gruppemedlemmene ble aktive i beslutningsprosessen. Gruppen var opptatt av å involvere alle medlemmene i beslutningsprosessen, og det ble tatt hensyn til at vårt siste

gruppemedlem også skulle få være med i den endelige utvelgelsen. Det aller beste ville jo vært å la alle gruppemedlemmene være med på denne øvelsen, da det er veldig viktig å la medlemmene få et eierskapsforhold til temaet. Men fremdrift ble prioritert, og de fire gruppemedlemmene var tilsynelatende veldig fornøyd med kompromisset som var blitt gjort mellom fremdrift og hensyn til enkelte gruppemedlemmer.

7.2 Lego

Dag 6 arrangerte læringsassistentene legobyggekonkurranse for hele landsbyen. Konseptet var som følger: En legofigur som stod på gangen skulle rekonstrueres. Å planlegge kostet 100 kr minuttet, å bygge kostet 700 kr minuttet og hver konstruksjonsfeil kostet 1000 kr. Vår gruppe var plassert i rom med gruppe 5 og 6 under oppgaven. Det hele startet lovende for oss. Vi så på figuren etter tur, og la opp brikker i system for å ha et best mulig utgangspunkt for byggingen. Men etter at de andre gruppene startet med byggingen tidlig tok gruppen vår en lite gjennomtenkt avgjørelse og satte selv byggingen i gang.

I ettertid var alle enige om at vi med fordel kunne planlagt lengre. Likevel ble beslutningen om å starte byggingen tatt etter kun 5 minutter, sannsynligvis fordi vi lot oss stresse av at de andre var i gang. Dette gjenspeiler en utfordring ved gruppestrukturen vår. Vi hadde valgt å ikke ha en leder i gruppen, men ville heller la konsensus i gruppa styre. Dette gjorde at vi spesielt i denne oppgaven tok beslutninger som ingen egentlig tok fullt og helt ansvar for. En mer strukturert beslutningsprosess kunne forhindret dette. Dette kunne vi gjennomført ved å ha fastlagte regler for hvordan avgjørelser skulle tas, eller innført en ordstyrer eller gruppeleder for hvert møte. Gruppen er allikevel fornøyd med beslutningsstrukturen som er brukt. Vi mener den sikrer kreativitet fordi den involverer alle gruppemedlemmene. Involvering av gruppemedlemmene i beslutningsprosessen hindrer at noen brenner inne med en ide, og vi føler det er med på å skape et eierskapsforhold til produktet, og det skaper igjen motivasjon og ansvarsfølelse.

Hvordan gruppen tar beslutninger er et tema vi har vært opptatt av og brukt en del tid på for å bli enige om hvordan vi vil dette skal gjøres. Vi mener derfor at legoøvelsen ikke er representativ for vår måte å ta beslutninger på. Vi har hele tiden åpnet for diskusjoner og alle medlemmene har kunnet si sin mening. Legoøvelsen viste at gruppen inneholder ulike personligheter, noen er mer spontane enn andre og har lettere for å kaste ut ideer. Dette er for øvrig en god egenskap i et gruppesamarbeid. Det at noen kan komme med ideer, gode og dårlige, bidrar til at fremgangen blir bedre. Det positive med denne gruppen er at alle forstår at det kun er forslag man kommer med, og man har hele tiden vært åpne for at disse kan forbedres. Denne takhøyden har vært en medvirkende faktor til at gruppen har fungert så bra sammen. Imidlertid ble gruppen i legooppgaven litt for mye påvirket av utenforstående, og vi har kommet frem til noen faktorer som var avgjørende for at beslutningen ble tatt slik den ble. Den kortsiktige konkurransesituasjonen gjorde gruppen svært resultatorientert. Både Marit og Aleksander ble veldig ivrige i kampens hete, og dette gikk nok litt på bekostning av kvalitetssikring. Iveren etter å slå de andre gruppene gjorde at de mest aktive var raske å komme med forslag til hvordan oppgaven skulle løses, og resten av gruppen oppfattet nok dette som at noen tok direkte ledelse. De eksterne faktorene slik som at de andre gruppene satte i gang med byggingen virket som en katalysator for dette.

7.3 Personlige refleksjoner om beslutningstaking og gruppestruktur

Eirik

”Selve utvelgelsen mener jeg ikke kunne blitt spesielt bedre. Vi hadde for og imot alle emnene, så vi fikk diskutert alle. Sammenlignet med Lego-byggingen hadde vi en helt annen beslutningstaking i denne oppgaven. Her ble vi veldig påvirket av de andre gruppene, slik at vi droppet så å si hele planleggingsfasen. Dette tror jeg ødela en del for oss. Hadde vi gjort samme taktikk som for emnevalg, og startet med planlegging kunne vi laget en skisse av hele modellen og kun satt sammen delene kjapt og enkelt til slutt. Men det gjorde vi ikke og resultatet ble deretter. Jeg føler at en slik oppgave ikke kan vise til beslutningstaking som helhet for gruppen. I en annen setting, slik som emnevalget, er det en helt annen beslutningstaking som er mer reell. Noe kan ha med konkurranseinstinkt også da.

Når det gjelder gruppestrukturen så bestemte vi at vi ville ha en flat lederstruktur uten en dedikert gruppeleder fra starten. Jeg syns selv dette har fungert greit, men vi kunne kanskje hatt en leder for en periode slik at vi kunne kommet i gang litt tidligere med skrivingen. Uansett, leder eller ikke leder, jeg tror mye av det har med sammensetningen av gruppen å gjøre. Gruppen vår består av ganske like personer føler jeg. Vi er stort sett enige med hverandre, hvis ikke er vi veldig fleksible til å tilpasse oss nye innretninger. For vår del tror jeg fordelene med en leder ville kun vært at vi hadde jobbet jevnt gjennom året, og ikke hatt disse skippertakene mot slutten.”

Vegar

”Legokonkurransen bar preg av at vi var stresset, og at vi kanskje ikke helt visste hva vi skulle gjøre. Jeg synes vi var flinke til å bli enige om hva vi trodde var den beste måten å gjøre det på, selv om det vi ikke nødvendigvis var den beste løsningen. Helt fra de første møtene har vi vært enige om at vi ønsker å ha en flat lederstruktur i gruppa, og det var også på denne måten beslutningene i denne konkurransen ble gjort. Denne konkurransen ble veldig situasjonsbetinget, og jeg er ikke så sikker på om denne øvelsen ga et riktig bilde av hvordan vi som gruppe tar beslutninger. Men det var interessant å se hvordan vi samarbeidet under slike omstendigheter.

Vår gruppe diskuterte lenge og grundig omkring valg av problemstilling. Vi setter av tid til å vurdere fordeler og ulemper med hver oppgave, for så å bli enige om hva som virker mest fornuftig. Dette førte til at vi blant annet endret vårt førsteønske flere ganger i løpet av denne prosessen. Vi endte til slutt opp med tre foretrukne oppgaver. Måten vår gruppe tar slike beslutninger på synes jeg er både betryggende og konstruktivt. Vi får analysert alle aspekter samtidig som vi får dannet en felles gruppesamhørighet, noe jeg mener er viktig for et godt samarbeid.”

Stian

”Når vi skulle velge oppgaven vurderte vi nøye alle alternativ og diskuterte hvilke oppgaver som var uaktuelle og hvilke vi syntes virket interessante. Dette gjorde at vi

klarte å finne frem til en oppgave som vi alle syntes ville være interessant uten at noen falt utenfor og ble påtvunget en oppgave de ikke ville ha. Når vi skulle bygge legofiguren gikk det nok litt fortere i svingene. Her ble vi nok litt revet med og påvirket av at de andre gruppene startet å bygge før oss. Dette førte til at vi ikke tok oss tid til å planlegge så mye som vi kanskje burde, og brukte derfor litt for lang tid totalt sett. Disse to situasjonene gir to ulike bilder på hvordan beslutninger har blitt tatt i gruppen, og legooppgaven er den som jeg føler er unntaket. Vi har hele tiden hatt en god tone oss i mellom og alle har fått anledning til å påvirke valgene som har blitt tatt. Det at vi ble enige om å ikke ha en leder i gruppen har ført til vi har stått likt i beslutningsprosessen. Allikevel har dette kanskje ført til at fremgangen har vært litt dårlig til tider og vi har vært litt ubesluttsomme.”

Marit

”Det at gruppen hadde valgt å vente med å bestemme seg for oppgave til jeg kom inn, var noe jeg satte stor pris på. Det gjorde det lettere for meg å føle tilhørighet til det vi skulle jobbe med, og det ga meg en følelse av å være inkludert i gruppa fra første sekund, selv om jeg ikke hadde vært tilstede de første gangene. Måten gruppa tok avgjørelser på og beslutningen om å ikke ha noen leder var jeg hundre prosent enig i. I ettertid tror jeg at det å ha mer struktur i diskusjoner og beslutningsøyemed kunne vært gunstig for å overholde tidsfrister og ha bedre oversikt over oppgaven. Men jeg føler også at vår måte å samarbeide på, har åpnet for individuell kreativitet, og således kan ha gjort sluttproduktet vårt bedre enn om vi hadde holdt oss innenfor strenge rammer for samarbeidet.”

Aleksander

”Jeg synes at måten gruppen valgte tema på er typisk for hvordan gruppen har fattet beslutninger. Vi har hatt diskusjoner der fordeler og ulemper kommer på bordet, og så er beslutningen tatt etter hva som virker mest fornuftig etter diskusjonen. Jeg tror at den måten å fatte beslutninger på involverer gruppemedlemmene, og bidrar til å få alle synspunkter på bordet. Jeg tror at det gir bedre kvalitet på arbeidet samt at det gjør gruppen mer kreativ. Ulempen er at beslutninger kan ta lenger tid på den måten

sammenlignet med en beslutningsprosess der man har en ledertype. Lego oppgaven viser hvor viktig det er med god planlegging og god kommunikasjon, og for vår gruppe er den ikke et skoleeksempel på noen av delene. Konkurransinstinktet er sterkt under denne øvelsen, og følelsen av samhold er absolutt til stede. Jeg tror at problemet her kommer i form av at gruppen blir kollektivt stresset og ønsker å produsere noe øyeblikkelig siden de andre gruppene allerede har satt i gang. Jeg er klar over at jeg i noen situasjoner er mer resultatorientert enn kvalitetsorientert. Og i tilfellet med Lego oppgaven tar jeg ikke en konservativ rolle og oppfordrer til grundigere planlegging. Noe jeg med fordel kan gjøre. Beslutningen om å sette i gang blir tatt etter prinsippet ”vi støtter det første forslaget som kommer”.

8 Gruppens utvikling

Dette kapittelet om gruppens utvikling i faser bygger på Tuckmans modell for gruppefaser. En utfyllende beskrivelse om denne modellen og hva som kjennetegner de ulike fasene finnes i vedlegg 3.

Fase en: Forming

Vi mener at den første fasen starter den første landsbydagen og frem til 23. januar. Denne perioden var preget av at det var en gruppe ukjente personer som møttes for første gang. Det ble derfor brukt mye tid på å bli kjent med hverandre, ofte ved hjelp av øvelser i regi av læringsassistentene. Dette er en fase hvor lite faktisk arbeid blir gjort, og dette var også situasjonen for vår gruppe. Vi valgte en oppgave i løpet av denne perioden, og brukte mye tid på å sette oss inn i emnet vi skulle skrive oppgave om. I utgangspunktet trodde vi at den oppgaven vi valgte var enkel å gjennomføre, men etter flere møter og research på nettet innså vi at det kanskje ikke var så lett som vi hadde trodd.

Fase to: Storming

Stormingfasen begynner den 30. januar og er preget av en del frustrasjon. Vi hadde begynt å ane omfanget av oppgaven vi hadde valgt og innså at vi trengte mer veiledning før vi kunne utarbeide en problemstilling. Dessverre bidro mange av møtene bare til å

skape mer forvirring. Gleden var derfor stor når vi til slutt klarte å formulere en problemstilling, og vi så frem til å reise til Bergen for å møte våre veiledere der. Bergensturen ble et høydepunkt for gruppen. Selv om det viste seg at problemstillingen vi hadde valgt viste seg å ikke være gjennomførbar, klarte vi i samarbeid med StatoilHydro å formulere en ny. Den umiddelbare reaksjonen til gruppen når det viste seg at vår problemstilling ikke kunne brukes var nok både skuffelse og frustrasjon, men etter å ha snakket med veilederne steg humøret betraktelig. I følge Tuckman er denne fasen preget av konflikter og uenighet, og at frustrasjon rettes mot de andre på gruppen. For vårt tilfelle stemmer ikke denne teorien. Vi hadde hele tiden en god tone oss i mellom, og frustrasjonen rettet seg som regel mot personer utenfor gruppen.

Fase tre: Norming

Denne fasen starter for vår del etter Bergensturen. Stemningen er høy etter en vellykket tur, både faglig og sosialt. Vi hadde fått definert en problemstilling og blitt bedre kjent. Siden vi nå hadde fått en ny problemstilling kunne vi ta fatt på selve. På dette tidspunkt fant vi ut at det var mest hensiktsmessig å dele gruppen i to. Marit og Vegar sto for arbeidet med å bli kjent med Eclipse-modellen. De andre på gruppen hadde ansvar for ulike andre oppgaver. Dette synes vi fungerte veldig greit siden det ville ødeleggende for arbeidsprosessen om alle fem skulle sitte og stirre på samme skjerm. Imidlertid var ikke denne perioden helt problemfri. Det viste seg at Eclipse-modellen ikke fungerte som den skulle, og denne førte til en del frustrasjon. Spesielt ved en anledning hvor vi etter kjøring av en simulering, som for det første tok svært lang tid, men også fordi det viste seg at resultatene var ubrukelige. Flere av gruppemedlemmene var også borte på klasseseter noe som førte til at gruppen sjelden var fulltallig i denne perioden. Selv om vi nå hadde fått avklart og definert mål virket dette til dels hemmende på fremgangen.

Fase fire: Performing

Etter påske mener vi at vi kommer inn i performingsfasen. Nå begynner vi for alvor å produsere resultater. Eclipse-modellen fungerer nå som den skal, og vi kan kjøre de simuleringene vi trenger. Resultatene fra denne blir også kjørt i økonomiprogrammet IPRISKwell for å beregne nåverdi og lønnsomhet. Siden vi nå har begynt å få resultater

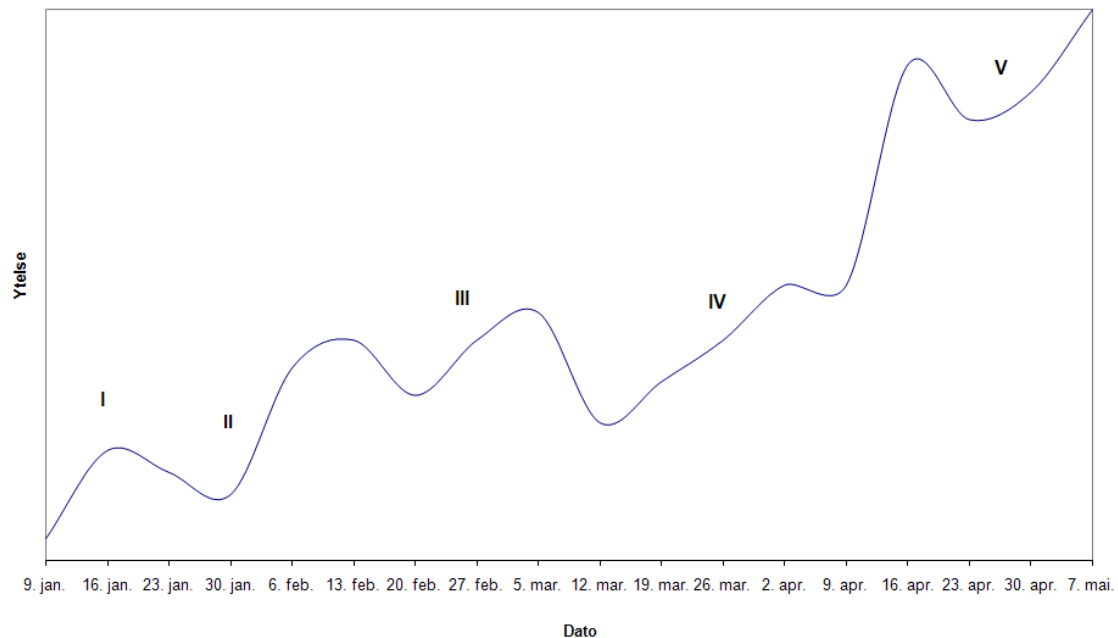
er det også mulig å skrive på rapportene. Både fagrapport og prosessrapport begynner nå å ferdigstilles. Spesielt prosessrapporten, som til nå har blitt litt nedprioritert, begynner å få litt omfang. Vegar viser skjulte talenter som arkitekt og designer samhandlingsrom og kontorlandskap. Dette er to av alternativene vi foreslår som forbedringer i fagrapporten. Samarbeidet i denne perioden går svært bra, vi tar små diskusjoner om fremgang og om hva som skal gjøres videre, og alle jobber med sine arbeidsoppgaver. Aleksander tok på seg ansvaret for prosessrapporten og Marit fagrapporten. Dette ble vi enige om ville være den beste løsningen for å ha mest mulig kontroll på hva som blir gjort. En av farene med å være så mange som jobber med samme dokument er at det fort blir rot.

Fase fem: Adjourning

Vi kommer inn i den siste fasen mot slutten av semesteret og markerer slutten på arbeidet. Rapportene er så å si ferdige og vi begynner å forberede oss til presentasjon og innlevering. Vi reflekterer også litt over hvordan samarbeidet har fungert og om det var noe som kunne blitt gjort annerledes. Ganske tidlig i semesteret ble vi enige om å ha en flat lederstruktur, og selv om dette har fungert veldig bra ble vi enige om at dette kan ha virket litt negativt på arbeidet. I og med at vi ikke hadde en klar leder, en som kunne ta tak i arbeidet og fordele arbeidsoppgaver, har vi hatt perioder med litt dårlig fremgang. Allikevel har vi følt at vi mot slutten av semesteret har blitt mer bevisste på rollefordelingen i gruppen, og har tatt mer individuelt ansvar. Mye av dette skyldes resultatet av de to testene vi har tatt. Disse hjalp oss å bli mer oppmerksomme på hvor vi sto i gruppesammenheng. Det at tiden begynte å renne ut og det begynte å nærme seg tid for innlevering, bidro også til at vi la inn en ekstra innsats for å bli ferdige.

Som kurven for gruppens utvikling under viser har det gått litt i bølgedaler. Spesielt i den tredje fasen, normingfasen, opplevde vi både medgang og motgang. Her var det spesielt Eclipse-modellen som var årsaken til de dårlige dagene. Allikevel har vi hatt en stigende utvikling i løpet av semesteret, og mye av dette skyldes gruppens evne til å holde humøret oppe og ha en god tone oss i mellom. Heldigvis skyldes ingen av motgangssituasjonene personlige konflikter mellom gruppemedlemmene. Dette tror vi skyldes at vi hele tiden har vært enige om hva vi skal gjøre og hvor vi vil. Helt fra første

landsbydag av har vi hatt samme målsetning og det at vi også valgte en oppgave som alle på gruppen ville ha, bidro til at samarbeidet har gått så bra som det har.



Figur 2 Gruppens utviklingskurve

9 Avsluttende personlige refleksjoner

Eirik

”Jeg synes prosjektet har gått veldig bra. Avlutningen ble litt hektisk, men dette var egentlig noe jeg var forberedt på. Jeg følte at sammensetningen av gruppen stemte veldig bra også. Vi har god kommunikasjon innad i gruppen og takhøyden er høy. Ingen store tunge diskusjoner forekom og alle var stort sett enige i andres synspunkter. Når det gjelder bruken av mine ressurskunnskaper føler jeg at disse ikke har blitt brukt så mye. Jeg har bidratt med tekniske forklaringer rundt reservoarparametre etc., men selve simuleringene har Marit og Vegar tatt seg av. Noe av grunnen var at jeg skulle til Brasil også, slik at de kunne jobbe med det mens jeg var borte. Jeg skulle gjerne ha kunne brukt mine kunnskaper bedre, men for denne oppgaven og det tema vi valgte føler jeg at jeg ikke kunne ha bidratt med mer.”

Vegar

”EiT har vært en lærerik og spennende erfaring som jeg regner med å få bruk for ved senere gruppearbeid. Prosjektarbeid i seg selv er man etter hvert blitt godt vant til, men ikke med så mye fokus på selve prosessen i et gruppearbeid. Det har vært interessant å følge med på hvordan gruppa har utviklet seg gjennom dette semesteret, fra fem ukjente studenter i januar til en sammensveiset gjeng nå i mai. Jeg har gjennom prosjektet blitt mer oppmerksom på hvordan jeg jobber i en gruppe, og hvordan de andre oppfatter meg som en del av gruppa. Dette er erfaringer jeg kommer til å tenke over når jeg blir med i prosjekter i fremtiden, slik at jeg kan bidra på best mulig måte. Som student innenfor IKT & petroleum føler jeg at jeg har fått bidratt en god del med min kompetanse, spesielt innenfor simuleringene vi utførte i Eclipse.”

Stian

”Jeg syns dette har vært et spennende prosjekt å jobbe med. Selv om jeg kanskje ikke har lært så mye nytt om meg selv som person, har arbeidet i løpet av semesteret og de ulike testene vi har vært i gjennom gjort meg mer oppmerksom på enkelte ting som jeg kan forbedre. Dette kombinert med at gruppearbeidet har gått svært bra, har gjort til at jeg stort sett er veldig fornøyd med faget. Emnet vi valgte å jobbe med, integrerte operasjoner, var noe jeg ikke hadde så stor kjennskap til på forhånd. Jeg visste hva det innebar i grove trekk, men det viste seg å være et mye større tema enn først antatt. Dette har gjort at jeg har lært mye nytt. Jeg har også lært mye av mine gruppemedlemmer, både om petroleumsteknologi og andre emner. Jeg føler derimot at jeg kanskje ikke har fått brukt min egen fagkunnskap så mye i dette prosjektet da det omhandlet et tema som ligger utenfor mitt fagområde. Jeg føler allikevel at jeg har kunnet bidratt en del på prosjektet siden problemstillingen egentlig lå utenfor alle gruppemedlemmenes fagområde, og vi på denne måten stilte på relativt lik linje.”

Marit

”EiT har vært en positiv opplevelse for meg, og jeg føler at jeg har lært mye om hvordan jeg fungerer i teamsammenheng. Av faglig kompetanse har jeg ikke fått brukt så mye ren

kybernetisk teori, men kunnskapen jeg har tilegnet meg innen unix-programmering gjennom studiet mitt har kommet godt med i simuleringene, som jeg og Vegard har hatt hovedansvaret for. Generell matematikk, fysikk og modelleringsteori har også vært nyttig, og ikke minst føler jeg at jeg har lært mye av de andre gruppemedlemmene underveis. Som den med minst kunnskap om fagfeltet på forhånd, har jeg fått personlig undervisning fra alle de andre teammedlemmene, noe som har hjulpet meg veldig i arbeidet med fagrapporten. Kort oppsummert, har jeg altså hatt et lærerikt semester, både når det gjelder kunnskap om petroleumsteknologi og integrerte operasjoner, og ikke minst når det gjelder gruppeteori og praktisk arbeid i team.”

Aleksander

”Jeg føler at EiT har vært en viktig erfaring for meg. Det har også vært gøy, og utfordrende. spennende å bli utfordret på en annerledes måte enn vanlig. Jeg er godt vant med prosjektarbeid, og har dette semesteret to andre fag som er prosjektfag uten eksamen. Men EiT er annerledes. Jeg har blitt mer oppmerksom på hvordan jeg påvirker gruppen. Jeg kan i noen situasjoner være for styrende. Det er viktig at jeg vet når det skjer, slik at jeg kan moderere meg. Det er bedre for gruppen.

I dette prosjektet føler jeg at jeg har bidratt, og jeg har hatt et eierskapsforhold til det som er blitt produsert. Det faglige fra marin teknikk er begrenset, men jeg mener at jeg har tilført gruppen mye faglig likevel. Min faglige kunnskap er ikke fra min nåværende studieretning alene, den er fra alt jeg har gjort til nå. Jeg føler meg litt som en potet som sådan, og tror min faglige kompetanse kan utnyttes på mange områder. Jeg liker å bryte ned ting til de enkleste eksempler som er kjent for meg, og så gå løs på dem derfra, og trives som sådan i en problemløserrolle. Gullfakslandsbyen har gitt meg muligheten til nettopp det, fordi vår problemstilling er definitivt perifer fra mitt vanlige fagområde.”

10 Kilder

<http://www.chimaeraconsulting.com/tuckman.htm>

http://www.12manage.com/methods_tuckman_stages_team_development.html

http://www.managementhelp.org/grp_skll/theory/theory.htm

<http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>

Tuckman, B. W: Developmental Sequence in Small Groups

LIFO METODEN: Utvikling av individer og grupper – En arbeidsbok

Ekspert i Team kompendium

Ekspert i Team boken fra 2007

11 Vedlegg

Vedlegg 1 LIFO metoden

LIFO Metoden bygger på anvendt samfunnsvitenskap og skal hjelpe individer og organisasjoner å bli mer produktive. Metoden identifiserer først personens stil, og deretter presenterer den noen strategier som skal bidra til økt effektivitet både individuelt- og i teamarbeid. Gruppen har vært gjennom LIFO metoden sammen med landsbyen i fellesskap.

Fire vinduer til verden

Ifølge LIFO metoden finnes det ”Fire vinduer til verden”. Disse fire vinduene representerer fire forskjellige stiler eller væremåter som en person kan bruke. Hvilke stiler en person bruker avhenger av om det er tatt ut av en medgangssituasjon eller en motgangssituasjon. Hvilke stiler en person foretrekker identifiseres ved å bruke LIFO spørreskjemaet. Personen blir oppmerksom på sin foretrukne og minst foretrukne stil både i medgangs- og motgangssituasjoner. Stilene som er verken mest eller minst foretrukket kalles personens reservestiler.

De forskjellige stilene har ulike sterke sider, og de blir presentert i arbeidsboken LIFO Metoden. De sterke sidene til de fire stilene er, sitert fra arbeidsboken LIFO Metoden:

SG (Support Giving)

Prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvarsbevisst, etterstreber kvalitet

CT (Control Taking)

Utholdende, initiativrik, handlekraftig, dirigerende

CH (Conserving Holding)

Systematisk, analytisk, bevarende, fast

AD (Adaptive Dealing)

Empatisk, taktfull, fleksibel, entusiastisk

Strategier

Boken presenterer LIFOs "seks strategier for større produktivitet individuelt og i team".

Strategiene er, sitert fra arbeidsboken LIFO Metoden:

Bekreft

"Bygg selvtillit og selvrespekt ved å forstå og verdsette dine verdier, mål og sterke sider."

Fokusere

"Oppsøk situasjoner som får fram det beste i deg og lar deg ta i bruk dine sterke sider fullt ut."

Moderere

"Unngå overforbruk av dine sterke sider slik at du ikke kaster bort tid og energi eller har negativ innvirkning på andre."

Supplere

"Få hjelp fra personer med andre styrker og synspunkt for å dekke områder der du har blindsoner og for å få fram et større perspektiv ved planlegging og problemløsning."

Utvide

"Prøv å være mer fleksibel i din tilnærming til mennesker og problemer ved oftere å bruke de stilene du bruker minst."

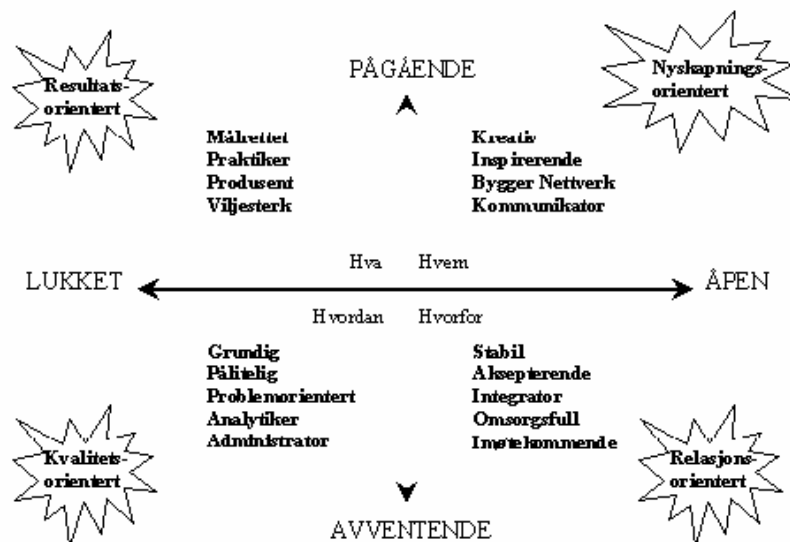
Bygge bro

"Oppnå bedre kommunikasjon med mennesker som er annerledes enn deg ved å tilpasse deg deres måte å kommunisere på."

Vedlegg 2 DISC test

Målsettingen med en slik test er å øke bevisstheten i henhold til hensiktsmessig- og uhensiktsmessig atferd, slik at gruppemedlemmene har mulighet for å endre på forhold som ikke er hensiktsmessige. Gjennom denne testen kan det identifiseres fire ulike personlighetstyper. Disse blir bestemt ut i fra svar på en rekke utsagn som beskriver ulike type atferd. To og to utsagn er satt opp mot hverandre, og man skal velge det utsagnet som man synes beskriver sin egen atferd best.

Figuren under oppsummerer noen av grunntrekkene fra DISC-testen:



Figur for Disc-test

Resultatorientert: En direkte, dominerende atferdsstil som er svært motivert for å lykkes, og som har en noe konkurransepreget holdning overfor andre. Stoler av natur ikke særlig på andre. Vil forsøke å oppnå suksess på egen hånd uten å be om eller forvente hjelp eller støtte fra dem de har rundt seg. Liker utfordringer, og trekker seg sjelden ut av en vanskelig eller risikabel situasjon. Motiveres av resultater og kontroll.

Kvalitetsorientert: Dette er den mest sammensatte personlighetsstilen. Er strukturert og organisert, følger spillereglene der det er mulig. Er interessert i presisjon, nøyaktighet og orden i forhold til sin egen standard. Forplikter seg til det de selv mener er høy standard. De må forstå hvilke implikasjoner og mulige effekter et forslag har før det aksepteres. Siden de av natur er avventende og tilbakeholdne med å snakke hvis ikke andre henvender seg til dem, blir dette ofte oppfattet som at de mangler ambisjoner. Men egentlig ønsker de å kontrollere sine omgivelser, og på grunn av sin væremåte vil de prøve å oppnå denne kontrollen gjennom bruk av struktur og prosedyrer, og ved å insistere på regler. Motiveres av å nå en korrekt standard, der fakta og detaljer er viktig

Nyskappingsorientert: En kommuniserende og sosial adferdsstil. Har en vennlig og utadvendt holdning til andre mennesker og føler seg vel i selskap med ukjente mennesker. Er svært tillitsfull og åpenhjerlig, men ønsket om å være åpen overfor andre mennesker kan noen ganger føre til det som blir oppfattet som mangel på finfølelse. Med sine naturlige kommunikasjonsevner kan de likevel ofte snakke seg ut av en vanskelig situasjon som er oppstått som følge av deres manglende diplomatiske evner. Den kommuniserende og sosialt selvsikre adferdsstilen, er ofte balansert av en nokså impulsiv og noen ganger irrasjonell tilnærming til livet. Motiveres av sosial aksept og vil helst utvikle en virkelig god kontakt med en person før de tar stilling til spesifikke ideer og forslag.

Relasjonsorientert: En stabil og vennlig adferdsstil, er tålmodige og iherdige og misliker forandringer. Liker å ta seg tid til å planlegge nøye før de skal gjøre noe, og kan jobbe jevnt og trutt med en oppgave. De lytter med en ekte interesse for andre menneskers problemer og følelser, og passer godt inn i støttende roller. Har en avventende væremåte og jobber best når de får klare instruksjoner og høy grad av støtte. Unngår konflikter og konfrontasjoner for enhver pris, og inntar ofte rollen som mekler hvis det skulle bryte ut en krangel. Motiveres av samarbeid og stabilitet.

Vedlegg 3 Tuckmans gruppefaser

En gruppeprosess kan i hovedsak deles inn i fire faser. Disse fasene beskriver hvordan de fleste team utvikler seg i løpet av den tiden de jobber sammen. Denne modellen ble utviklet av Bruce Tuckman i 1965, og vi har brukt denne til å beskrive utviklingen i gruppen.

De fire fasene er som følger.

1. Forming
2. Storming
3. Norming
4. Performing

Under følger en kort beskrivelse av hva som kjennetegner de ulike fasene.

1. Forming (etablering / konseptfase)

Dette er den første fasen i gruppeprosessen og preges mye av forsiktighet og relasjonsbygging. Gruppemedlemmene er høflige mot hverandre og forsøker å gi et godt førsteinntrykk. Denne fasen brukes også til å definere og gjøre seg kjent med oppgaven som skal løses og lite faktisk arbeid blir derfor gjort.

2. Storming (organiseringen)

Den andre fasen begynner et lite stykke ut i prosessen. Som navnet på fasen antyder så er dette en periode preget av konflikter og uenighet oppstår. Gruppemedlemmene har blitt bedre kjent med hverandre, noe som fører til at terskelen for å si sin mening har blitt lavere.

3. Norming (innkjøring)

Tuckman beskriver i denne fasen at gruppefølelsen og samhørigheten har fått feste i medlemmene av gruppen, og de har begynt å akseptere hverandre mer som et team enn en gruppe. De har fått etablert normer for hvordan de skal håndtere

konflikter og hvordan de skal ta avgjørelser og løse arbeidsoppgaver på best mulig og mest mulig effektiv måte. Fasen preges av økt trygghet innad i gruppen, og selv om konflikter fremdeles kan oppstå er gruppen bedre rustet til å løse disse.

4. Performing (modning og samarbeid)

Performingfasen preges av enighet, gjensidig avhengighet og uavhengighet. Dette vil være den mest produktive fasen hvor det meste av arbeidet blir gjort. Teamet er mer bevisst på arbeidsoppgavene og mål og har en høy grad av autonomi. Uenigheter kan oppstå, men løses internt i teamet på en positiv måte.

5. Adjourning (oppbrudd og sorg)

Denne fasen hører ikke med til Tuckmans opprinnelige modell, men ble lagt til noen år senere. Fasen beskriver avslutningen på et prosjekt og at gruppemedlemmene går hver til sitt. Forhåpentligvis med en følelse av stolthet for det de har oppnådd. Fra et organisatorisk standpunkt kan det være viktig å være oppmerksom på gruppemedlemmenes sårbarhet i denne fasen. Dette gjelder spesielt for gruppemedlemmer som er tett knyttet til hverandre og føler en grad av usikkerhet i forbindelse med de forandringene en avslutning av samarbeidet fører til.

Vedlegg 4 Samarbeidsavtale

SAMARBEIDSAVTALE FOR GRUPPE 4

mellom:

1. Aleksander Alvær Kjønnørød
2. Eirik Sandaker Olsen
3. Marit Owren
4. Stian Edland
5. Vegar Ravlo

1) Målet for samarbeidet

- a) Målet for samarbeidet i vår gruppe er skriving og innlevering av en felles prosjektoppgave. Foreløpig tittel for oppgaven lyder:

Hvordan bruke IO til å forbedre samarbeidet mellom reservoar- og produksjonsingeniørene på GFSAT.

I gruppen ønsker vi å fremme læring, samhold og trivsel mellom de enkelte medlemmene og det skal legges et grunnlag for gjensidig faglig utveksling og samarbeid også i den senere studietiden. Gruppen må samles om en problemstilling slik at alle kan bidra med sin kompetanse. Vi ønsker en balansert

og effektiv gruppe med god takhøyde og der gruppemedlemmene er bevisst sin egen rolle.

- b) Vi er enige om at rettferdig arbeidsfordeling i gruppen er svært viktig for å oppnå dette målet. Rettferdig arbeidsfordeling er en forutsetning for gruppens arbeid fordi gruppen skal få en felles karakter på prosjektoppgaven. Gjennom denne avtalen ønsker vi å trekke opp en ytre ramme for samarbeidet slik at det kan fungere etter hensikten.

2) Betydning av denne avtalen

Overholdelse av denne avtalen danner grunnlag for levering av prosjektoppgaven. At den er blitt overholdt av det enkelte gruppemedlemmet, attesteres ved underskrift fra alle gruppemedlemmene med følgende setning: «*Gruppemedlemmet N.N. har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektgruppen har inngått seg imellom.*»

Denne attestasjonen legges ved prosjektoppgaven. Orientering om karakter for en prosjektoppgave, som mangler denne attestasjonen, kan bli utsatt inn til attestasjonen foreligger.

3) Møtetidspunkt - og sted

Vi er enige om å møtes kontinuerlig i prosjektperioden. Vi forplikter oss til å møtes som det framgår av møteplanen nedenfor. Møtene skal finne sted minst én gang pr. uke i ukene:

Møtested: Petroleumsteknologisk senter (PTS)

Ukedag: Onsdag

Klokkeslett: 09.00

Om nødvendig kan det avtales ytterligere møter.

4) Oppmøte

- a) Oppmøte skal være presist. Hvis man oppdager at man er sent ute skal dette varsles de andre gruppemedlemmene.
- b) I tilfeller hvor det hersker tvil om gyldigheten angående fravær kan resterende gruppemedlemmer demokratisk utstede ”prikker”. Vi har satt et tak på 3 prikker, der overskridelse av dette antall fører til samtale med høvding.
- c) Dersom man kommer for sent pga. omstendigheter man ikke kan gjøres ansvarlig for (sykdom, dødsfall etc.), aksepteres dette.

5) Fravær

- a) Fravær skal varsles de andre gruppemedlemmene så tidlig som mulig.
- b) Jfr. Pkt 4b
- c) Fravær pga. omstendigheter man ikke kan gjøres ansvarlig for (sykdom, dødsfall etc.), aksepteres.
- d) Klassetur er unntatt regelen om fravær, men det forventes at arbeidet blir tatt igjen

6) Forberedelse

Alle gruppemedlemmene forplikter seg til å møte forberedt til gruppemøtene slik det blir avtalt under møtene. Uforberedt oppmøte pga. omstendigheter man ikke kan gjøres ansvarlig for (sykdom, dødsfall etc.), kan aksepteres.

7) Gruppens ledelse

Gruppen skal ha en flat ledelse. Beslutninger tas etter diskusjon i gruppen. Om noen er borte kan gruppen fatte beslutninger på deres vegne. Gruppen kan også deles i to team et par timer daglig for å øke effektiviteten. Det skal i dette tilfellet rulleres på teamsammensetningen i den grad det er mulig.

8) Eventuelle tiltak ved mislighold

Vi er enige om at hyppig vesentlig forsinket, hyppig uforberedt oppmøte eller gjentatt ubegrunnet fravær slik det er konkretisert under punktene 4, 5 og 6, er svært uheldig for samarbeidet. Ved mislighold av disse punktene er vi derfor enige om følgende tiltak:

- Et gruppemedlem som ikke overholder disse punktene skal først advares av de andre medlemmene av gruppen. Advarselen skal formelt uttales med følgende formulering: *«I følge vår samarbeidskontrakt er du i ferd med å nå grensen iht. punkt, og gjøres herved oppmerksom på dette.»* Advarselen skal skje skriftlig, den skal underskrives av samtlige gruppemedlemmer, inkludert det aktuelle gruppemedlemmet. Er vedkommende ikke til å få tak i eller nekter han/hun å underskrive på advarselen, bevitnes dette skriftlig av resterende gruppemedlemmer. Uttalt og dokumentert advarsel er en forutsetning for at gruppen kan bestemme seg for ytterligere skritt.
- Overholder et gruppemedlem heller ikke avtalen etter å ha blitt advart kan dette medlemmet i siste konsekvens nektes attestasjon om overholdt samarbeidsavtale (se pkt.2). Dermed risikerer det aktuelle medlemmet ikke å få del i felleskarakteren for oppgaven. Siste avgjørelse om dette ligger hos ansvarlig faglærer. Om et gruppemedlem nektes denne attestasjonen, skal dette nevnes i prosjektoppgaven og samarbeidsavtalen legges ved som dokumentasjon.

9) Varighet, gyldighet og reformulering

Denne avtalen er gyldig fra underskriftsdato inntil innlevering av prosjektoppgaven, eller så lenge en ønsker å være med i gruppen.

Trondheim, den 23.01.08

Underskrift

Eirik Sandaker Olsen
 Søren Bjørndal
 A. Kjønnærød
 Vegar Raulo
 Håvard Auren

Gruppemedlemmet Aleksander Alvær Kjønnrød har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektgruppen har inngått seg imellom

Eirik Sandaker Olsen

Stian Edland

Marit Oseren

Vegar Ravlo

Gruppemedlemmet Marit Oseren har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektgruppen har inngått seg imellom

Eirik Sandaker Olsen

Stian Edland

A. Kjønnrød

Vegar Ravlo

Gruppemedlemmet Stian Edland har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektgruppen har inngått seg imellom

Eirik Sandaker Olsen

A. Kjønnrød

Marit Oseren

Vegar Ravlo

Gruppemedlemmet Vegar Ravlo har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektgruppen har inngått seg imellom

Eirik Sandaker Olsen

Stian Edland

A. Kjønnrød

Marit Oseren

Gruppemedlemmet Eirik Sandaker Olsen har overholdt avtalen om samarbeid som medlemmene i prosjektgruppen har inngått seg imellom

Stian Edland

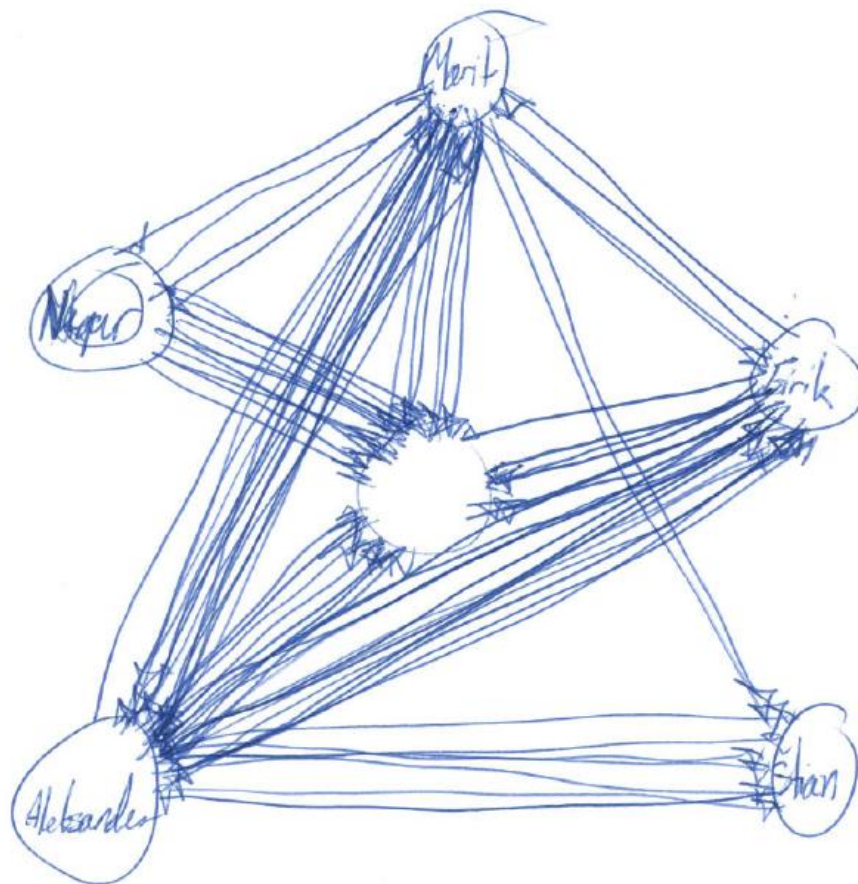
A. Kjønnrød

Marit Oseren

Vegar Ravlo

Vedlegg 5 Sosiogram

Sosiogram, ~~29~~³⁰.01.08
Diskusjon om problemstilling



Vedlegg 6 Øyekontaktskart

