



TPG4851 Ekspert i team

Prosessrapport

**EiT landsby 25
Gruppe 6**

**Jørgen Sirum
Magnus Helge Eriksson
Terje Hals
Bente Øygarden
Henrik Gade**

Forord

Denne rapporten er den ene av to produkter i faget Eksperter i Team. Dens primære hensikt er å dokumentere de sosiale prosessene som har foregått i gruppen, og søke å forklare og utdype dette basert på teori om gruppeprosesser og teamarbeid. Dynamikken i gruppearbeidet og hvordan gruppen overkommer problemer på forskjellige plan vil stå i fokus. Vi vil også prøve å kvantifisere utbyttet den enkelte har hatt av å bli bevisstgjort de prosesser som styrer vår interaksjon med andre mennesker.

Gruppen er en del av Gullfakslandsbyen 2008, som er et samarbeid mellom StatoilHydro og NTNU, og oppgavene er knyttet opp mot økt levetid på Gullfaksfeltet. Av alternativer gitt oss av StatoilHydro valgte vi å evaluere bruken av lange brønner og letestrategi ved utbyggingen av Gulltopp, et satellittfelt til Gullfaks. Vi følte at denne oppgaven passet vår gruppe, selv om vi ikke har noen med bakgrunn innen boreteknikk.

Oppgaven var muligens mindre tverrfaglig enn gruppesammensetningen, og det innebar at de med petroleumbakgrunn fikk mye ansvar. De ble også sittende med et slags lederansvar og førte det meste av kontakten med StatoilHydro. På tross av dette fikk alle benyttet noe av sin kompetanse, og gruppen jobbet godt sammen.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
2. Rammevilkår	2
3. Gruppemedlemmer.....	2
4 Adferdstester	7
4.1 LIFO-testen	7
4.2 SPGR.....	13
5. Gruppeprosessen	19
5.1 Valg av problemstilling og arbeidsdeling	19
5.2 Atmosfæren i teamet	20
5.3 Struktur.....	22
5.4 Roller	22
5.5 Konflikter og konflikthåndtering	24
5.6 Gruppens utvikling.....	25
7. Evaluering	27
7.1 Individuelle refleksjoner	27
7.2 Oppsummering	31
8. Kilder	33
Appendiks A; Dagbok.....	34
Appendiks B, Samarbeidsavtale	41

1. Innledning

Ekspert i Team (EiT) er et fag som har som mål å få hver student til å bruke sin faglige og sosiale kompetanse i et tverrfaglig gruppearbeid, og er et obligatorisk fag for alle masterstudenter ved NTNU. Dette kommer av skolestyrets krav, fremført i 2002, om å ha et felles fag for alle masterstudenter, som vektlegger problembasert læring kombinert med et tverrfaglig samarbeid¹. I tillegg har det vært ytre ønske fra industrien om at studentene bør ha et slikt fag.

Landsbyen

EiT-faget er delt inn i en rekke såkalte landsbyer, og en av disse er Gullfakslandsbyen som er en landsby sentrert rundt Gullfaksfeltet i Nordsjøen. Gullfaks er et olje- og gassfelt som Statoil startet produksjon fra i 1986, og siden den gang har den estimerte produksjonsandelen økt fra 46 % til dagens 70 %. Som et ledd i målet om å øke utvinningspotensialet til Gullfaksfeltet dannet Statoil og NTNU i år 2000 et samarbeid om Gullfakslandsbyen. Dette samarbeidet har blitt videreført til den dag i dag, og har som hovedmål å finne nye og innovative løsninger til problemer tilknyttet produksjonen ved Gullfaksfeltet².

Seks grupper, hver gruppe bestående av fem studenter, ble dannet i Gullfakslandsbyen i 2008. Hver gruppe fikk muligheten til å velge én av ti generelle problemstillinger satt sammen av StatoilHydro. Den endelige problemstillingen ble fastsatt etter et besøk hos StatoilHydros kontorer i Bergen, hvor hver gruppe fikk tildelt nødvendig informasjon av utvalgte veiledere for å begynne på sine oppgaver.

2. Rammevilkår

Da Gullfakslandsbyen var et samarbeid mellom NTNU og StatoilHydro hadde begge organisasjonene personer involvert i landsbyen. NTNU hadde organisasjonen rundt landsbyen som hovedansvar, mens StatoilHydro i hovedsak stod for problemstillingene samt informasjon relevant for disse.

Landsbyfasilitatorer

De ansvarlige for landsbyen var følgende:

Landsbyledere: Professor Jon Kleppe (landsbyhøvding) og Forsker Jan Ivar Jensen

Læringsassistenter: Øystein Holien og Hilde Berg

Landsbyledernes oppgave var å organisere de praktiske aspektene ved landsbyen, samt veilede gruppene i det faglige arbeidet. Læringsassistentenes oppgaver var å bistå landsbygruppene i å danne seg et bilde av hvordan gruppene fungerte, og samtidig sørge for å veilede gruppene slik at de hadde muligheten til å utvikle sine samarbeidsevner.

3. Gruppemedlemmer

Under følger en presentasjon av gruppemedlemmene, samt deres forventninger til arbeidet med EiT og grunnen til at de valgte nettopp Gullfakslandsbyen. Dette ble skrevet helt i startfasen, før problemstillingen var endelig fastsatt.

Bente Øygarden, 23 år

Faglig bakgrunn: Petroleumsgeofysikk.

Forventninger til læringsmålene og arbeidet i EiT:

Jeg har forhåpninger om at EiT skal bli en positiv erfaring med hensyn til selve gruppearbeidet. Har fra tidligere blandede erfaringer med teamarbeid. Som regel opplever man at ikke alle på gruppa arbeider like mye – det er nesten alltid noen som bare ”henger med” uten å ta sin del av jobben, eller som til enhver tid er avhengig av at de andre på gruppa aktiviserer dem. Å få til en lik arbeidsfordeling vil nok også bli en utfordring i EiT, særlig med tanke på at de to av oss med bakgrunn i petroleumsfagene ser ut til å stille sterkere faglig sett med tanke på problemstillingene vi kan velge mellom. Å formulere problemstillingen slik at alle får brukt sin kompetanse vil derfor være viktig.

Jeg håper å utvide kunnskapene innen mitt eget fagområde samtidig som de andre gruppemedlemmene kan gi meg et innblikk i deres fagretninger og erfaringer.

Generelt sett ser jeg positivt på muligheten til å arbeide i gruppe med studenter fra forskjellige fagretninger, da dette er en arbeidsform vi helt sikkert kommer til å møte ute i næringslivet når den tid kommer.

Motivasjon til landsbyen:

Jeg valgte Gullfakslandsbyen fordi denne landsbyen lå nærmest opp til mitt fagfelt slik jeg så det ved utvelgingsprosessen. Da EiT helt sikkert kommer til å ta mye tid i løpet av semesteret, ser jeg på det å få jobbe med et prosjekt jeg føler har nytteverdi også faglig sett (og ikke "bare" med tanke på utvikling av teamarbeidsegenskaper) som en stor fordel når det gjelder opprettholdelse av motivasjonen. I tillegg har jeg hørt mye bra om Gullfakslandsbyen fra studenter som har vært på denne landsbyen tidligere.

Kompetanse:

- Petroleumsgeofysikk og geologi
- Petrofysikk
- Gode skriveferdigheter

Terje Hals, 25 år

Faglig bakgrunn: Materialteknologi

Forventninger til læringsmålene og arbeidet i EiT:

Faglig sett forventet jeg at EiT skulle gi oss et tverrfaglig prosjekt slik at jeg skulle kunne bidra med mine kunnskaper. Etter den tredje dagen har jeg dessverre måttet justere mine forventninger betraktelig. Nå virker det på meg som jeg kun kan bidra med innsats og hardt arbeid, men jeg er fortsatt overbevist om at vi skal kunne gjennomføre et godt prosjekt.

Når det gjelder selve gruppeprosessen, så forventer jeg å kunne lære en del interessant teori om gruppearbeid. Hvorvidt denne teorien faktisk blir matnyttig, er jeg forholdsvis skeptisk til. Jeg har på følelsen at teorien kan brukes til å analysere prosessen innad i gruppa, men ikke til å forbedre selve gruppearbeidet. Med andre ord: teorien kan brukes som et observasjonsredskap, men vil ikke kunne ha noen innvirkning på gruppearbeidet.

Motivasjon til landsbyen:

Gullfakslandsbyen var mitt første valg først og fremst fordi jeg hadde lyst til å jobbe opp mot industrien. Min tankegang var at hvis landsbyen er tett knyttet til StatoilHydro, vil man få en

interessant oppgave som er relevant og utfordrende. Jeg visste at oppgavene vi skulle få ikke nødvendigvis var tilrettelagt materialteknologer, men jeg håpet på at problemstillingene skulle være tverrfaglige og ikke nødvendigvis ensidig fokusert på geologi- og petroleumsteknologi.

Kompetanse:

- Generelle materialkunnskaper, spesielt faseformasjoner og korrosjon
- Termodynamikk
- Matematikk

Henrik Gade, 22 år

Faglig bakgrunn: Energi- og prosesseteknikk

Forventninger til læringsmålene og arbeidet i EiT:

Mine forventninger til EiT var ikke veldig store da vi begynte. Jeg hadde hørt mange litt negative rykter om faget på forhånd og særlig at det dreide seg om uinteressante oppgaver. Jeg forventet allikevel at jeg skulle kunne bidra til oppgaven, og kanskje lære nye ting faglig.

Bortsett fra det rent oppgavemessige var jeg avventende til selve gruppearbeidet, og hvorvidt kyndig veiledning og forelesninger kunne bedre meg som gruppemedlem. Mye av min skepsis til dette bygget på introduksjonskurset Arbeid i Team fra første klasse. Det var et kurs jeg ikke følte jeg hadde noe utbytte fra, og en lærebok som virket svært lite interessant.

Når det er sagt håpet jeg at jeg skulle få mer ut av kursingen denne gangen. Jeg er ikke egentlig den fødte teamarbeider og det er jeg smertelig klar over selv. Dessuten har jeg på grunn av en sosiologistudent jeg bor sammen med fått interesse for gruppepsykologi. I det hele tatt er jeg veldig motivert for å bedre meg i gruppesituasjoner.

Motivasjon til landsbyen:

Jeg hadde lite informasjon om hvordan landsbyen var, så i motsetning til en del andre var det ganske tilfeldig at jeg havnet der jeg gjorde. Tankene jeg hadde gjort meg på forhånd var at Gullfakslandsbyen var en landsby som tilsynelatende hadde faglig relevans for meg, og at den dermed var et godt valg.

Kompetanse:

- Grunnleggende maskinfag (mekanikk)
- Termodynamikk og strømnings
- Interesse for det aller meste

Jørgen Sirum, 24 år

Faglig bakgrunn: Teknisk Kybernetikk

Forventninger til læringsmålene og EiT:

Har forhåpninger om at EiT skal gi gode erfaringer med gruppearbeid i større grupper, og å få erfaringer innen tverrfaglig samarbeid, som sikkert vil være nyttig til senere i arbeidslivet. Håper også å lære mye om hvordan man selv opptrer i større grupper. Var litt skeptisk til EiT i utgangspunktet, men er mer positivt innstilt etter å ha kommet på landsbyen Gullfaks. Håper og tror jeg kan få brukt noe av kompetansen min for å løse problemstillingen gruppen til slutt kommer fram til.

Motivasjon til landsbyen:

Motivasjonen for å velge Gullfaks, var at man fikk jobbe med en virkelig problemstilling fra en bedrift. Samt at jeg hadde lyst til å lære noe annerledes, enn hva jeg er vant med. Jeg tror EiT vil gi mye mer tilbake, og motivere til bedre innsats når man er på en landsby med virkelige problemstillinger. Jeg forventer å lære mye om oljeindustrien, som er ukjent for meg fra før.

Kompetanse:

- Matematisk modellering, regulering og optimalisering
- Grunnleggende programmeringsferdigheter
- Generelt gode dataferdigheter

Magnus Eriksson, 34 år

Faglig bakgrunn: Kjemi og kjemisk teknologi, Petroleumsteknologi.

Forventninger til læringsmålene og EiT:

Jeg hadde verken positive eller negative forventninger til Gullfakslandsbyen. Det var lite informasjon å finne om de forskjellige landsbyene og jeg hadde ikke hørt mye fra kurskamerater. Håpet var at jeg skulle lære meg noe nytt faglig og lære å kjenne nye mennesker i løpet av gruppe arbeidet.

Motivasjon til landsbyen:

Valget falt på Gullfaks landsbyen fordi jeg ønsket å utnytte mine kunnskaper i petroleumsteknologi. Muligheten til å jobbe med et prosjekt som har forankring i virkeligheten innenfor mitt fagområde var det som motiverte mest etter å ha sett de andre

landsbymulighetene. Jeg hadde også en forhåpning om at Gullfakslandsbyen skulle gi meg muligheten til å lære noe nytt som kunne være til nytte i arbeidslivet.

Kompetanse:

- Kjemi, kjemisk teknologi og biokjemi
- Petroleumsteknologi

4 Adferdstester

I regi av landsbyledelsen ble det bestemt at alle gruppene skulle gjennomføre LIFO-testen, som er en svært anerkjent adferdstest. På eget initiativ tok vi også SPGR-testen. Bakgrunnen for dette var at vi mente at flere ulike tester kunne hjelpe oss i utviklingen av gruppa og samarbeidet. Vi har valgt å beskrive disse testene såpass tidlig i rapporten siden flesteparten av testskjemaene ble besvart i begynnelsen av arbeidsprosessen.

4.1 LIFO-testen

LIFO (Life Orientations)-metoden ble utarbeidet av Dr. Stuart Atkins, som har lang erfaring som forsker innenfor samfunnsvitenskap og som organisasjonsrådgiver. Selve metoden bygger på anvendt samfunnsvitenskap, og er sagt å skulle fremme individuell og organisasjonsmessig produktivitet ved å identifisere det enkelte gruppemedlems personlige stil³. På grunnlag av resultatet presenterer også metoden strategier som skal hjelpe både gruppen og individet å arbeide mer produktivt og effektivt.

Selve spørreskjemaet er designet for å kartlegge testdeltakernes personlige stil i situasjoner preget av stress og konflikt, og situasjoner der alt går bra – såkalte medgangssituasjoner. Dette gjøres ved at man tar stilling til 72 beskrivende utsagn, hvert med fire alternative måter å avslutte utsagnet på. Man skal rangere disse alternativene ut fra hvilket man føler er mest beskrivende på seg selv, der tallet 4 brukes på det alternativet som passer best, og 1 på det som passer dårligst. Hvert tall kan bare brukes én gang per utsagn.

Da man etter testen regner ut poengene sine, vil man se at disse fordeler seg på fire personlige adferdsstiler, både i medgang og motgang: Support giving (SG), Control Taking (CT), Conserving Holding (CH) og Adaptive Dealing (AD). Tabell 1 viser beskrivelsene av de ulike adferdsstilene.

Ved å ta denne testen vil man altså få kartlagt hvilke adferdsstiler de ulike gruppemedlemmene er dominert av, og slik kan man lettere forstå hvorfor både man selv og de andre i gruppen handler som de gjør, og hvordan de tenker. Dette kan komme til nytte senere i samarbeidet, da det blir enklere å forholde seg til hverandre og samtidig utnytte hverandres sterke og svake sider. I tillegg har man fått litt mer innsikt i sitt eget tenkemønster, og kan søke å tilpasse dette til samarbeidssituasjonen og de andre i gruppa.

Tabell 1 Beskrivelse av adferdsstilene i LIFO-testen

Adferdsstil	Sterke sider	Farer ved overdreven bruk
Support giving (SG)	Støttende og hjelpsom, positiv, oppbyggende, prinsippfast, samarbeidsvillig, ansvars- og kvalitetsbevisst	Kan bli utnyttet og være for dårlig til å fremme sine egne meninger.
Control taking (CT)	Handlekraftig og initiativrik, dirigerende, utholdende, kontrollerende og målrettet	Kan bli <i>for</i> kontrollerende og overkjøre de andre. Kan slite seg ut fordi man aldri tør gi ansvar til andre, men alltid må sjekke andres arbeid.
Conserving holding (CH)	Fornuftig, systematisk, analytisk, resonnerende, bevarende og fast.	Kan bli <i>for</i> fokusert på å gjøre alt "riktig", slik at man hindrer gruppens fremdrift
Adaptive dealing (AD)	Empatisk, hensynsfull, taktfull, fleksibel, entusiastisk, optimistisk. Menneskekjenner.	Kan bli så opptatt av å sørge for at alle andre har det bra at man glemmer seg selv. Kan også miste gruppens mål av syne og dermed sinke fremdrift.

4.1.1 Resultater

I tabell 2 kan man se våre resultater. Den adferdsstilen man fikk høyest poengsum på, er testdeltakerens mest foretrukne og er merket med rødt i tabellen. I tillegg er adferdsstiler som ligger innenfor tre poengs avvik fra den høyeste summen også en stil vedkommende bruker mye. Minst foretrukket adferdsstil er merket med blått i diagrammet.

Dersom man får 17 eller mindre poeng på en adferdsstil, betyr det at denne brukes svært lite, og at man har en såkalt "blind-spot" på dette feltet. En poengsum over 30 betyr at man ser ut til å ha en noe overdrevet bruk av nettopp denne adferdsstilen, og man bør vurdere om man skal tone dette litt ned i en samarbeidssituasjon – jamfør "Farer ved overdreven bruk" i tabell 1.

Tabell 2 Gruppens resultater fra LIFO-testen

	SG		CT		CH		AD	
Medgang (+)/ Motgang (-)	+	-	+	-	+	-	+	-
<i>Gruppemedlemmer:</i>								
Bente	24	22	17	29	26	16	23	23
Henrik	22	15	17	21	36	33	15	21
Jørgen	27	20	16	24	27	20	20	26
Magnus	28	17	15	27	24	22	23	24
Terje	27	16	28	24	17	28	18	22

4.1.2 Individuelle refleksjoner rundt LIFO-testen

Bente: I medgangssituasjoner scorer jeg som forventet høyest på Conserving Holding, men jeg bruker også adferdsstilene Support Giving og Adaptive Dealing mye. Jeg tror det er nyttig å kunne spille på flere sider av seg selv i en gruppe – det gjør samarbeidet lettere når gruppen består av mange forskjellige personer.

Litt urovekkende er det at jeg bare fikk 17 poeng på Control Taking i medgangssituasjoner. Jeg har først nå, gjennom arbeidet med EiT, blitt klar over at jeg oppleves som lite kontrolltagende i gruppesituasjoner. Da vi skulle bygge legomodellen (jf. Kap. 5.4 "Roller") som en del av prosessarbeidet sa Terje etterpå at hvis jeg hadde snakket litt høyere og stått fastere på mine meninger, ville vi ha vunnet! Under en diskusjon senere i semesteret ga de andre i gruppa også uttrykk for at jeg kunne hevde mine synspunkt sterkere. Dette tok jeg dermed til etterretning, og var ikke lenger redd for å virke for dominerende innad i gruppen. Treffende nok viser LIFO-resultatet mitt at jeg blir mer Control Taking når situasjoner blir mer stressende. Da vet jeg av erfaring at jeg gjerne blir litt utålmodig, hvilket blant annet medfører at jeg setter høyere krav til at tidsfrister må overholdes. Jeg sørger samtidig for at de andre på gruppa også tar dette alvorlig, og skaffer meg hyppigere oppdateringer på deres fremdrift i arbeidet. Med dette som bakgrunn var det heller ikke overraskende at SPGR-testen viste at jeg tok mye større plass i gruppa mot slutten av semesteret.

Det er litt oppsiktsvekkende at jeg i situasjoner med motgang plutselig scorer lavest på Conserving Holding! Etter nærmere ettertanke må jeg innrømme at dette nok kan stemme med realiteten – jeg kan noen ganger bli såpass stresset og opptatt av å få ting gjort at den fornuftige tankegangen blir litt glemt. Dette er likevel noe jeg har vært klar over en stund, og jeg jobber med å forbedre meg.

Noe av det som forundret meg ved de andre gruppemedlemmenes resultater var at Henrik scorte så lavt på Adaptive Dealing i medgangssituasjoner. Min oppfatning av Henrik er at han er en veldig hensynsfull og optimistisk person som jeg dermed ville trodd hadde en av sine

høyeste poengsummer på nettopp Adaptive Dealing. Overraskende var det også at Magnus fikk såpass lav poengsum på Control Taking i medgangssituasjoner, da han var en av dem jeg opplevde som mest "sjefete" i oppstarten av prosjektet. Kanskje han på dette tidspunktet følte at mye av arbeidsbøren lå på hans skuldre siden han var en av to med petroleumbakgrunn, og at han derfor oppfattet situasjonen som stressende? I så tilfelle ville LIFO-resultatene "stemme". En mer sannsynlig forklaring er kanskje at LIFO-testen rett og slett ikke gir korrekte resultater på alle punkter.

Terje: LIFO-testen virker til å ha gitt en ganske god beskrivelse av min gruppeadferd. Hvis man ser på poengene mine for medgangssituasjoner ser man at jeg har en sterk Control Taking oppførsel. I en situasjon hvor jeg føler meg sosialt tilpasset og at gruppearbeidet går fremover, en medgangssituasjon med andre ord, er jeg ofte "rask på avtrekkeren". Jeg vil at avgjørelser skal tas fort for å opprettholde den gode flyten i arbeidet, og jeg er villig til å ta disse avgjørelsene selvstendig. Jeg kan også ofte konfrontere andre hvis jeg er uenig med noe, for at min mening om saken skal få gehør.

Dette betyr ikke at jeg er sta og urokkelig på mine standpunkter. Jeg prøver å vise respekt for de som måtte ha en annen mening enn meg selv, og prøver å vinne de andre over med en saklig diskusjon i stedet for å være pågående i min sak. Det kan selvsagt hende at jeg ser at motparten har et bedre argument enn meg selv, og jeg kan godt skifte side i saken. Jeg føler at dette er i samsvar med min høye Support Giving verdi, da jeg kan være oppmuntrende og optimistisk på min egen og andres vegne, og hensynsfull i gruppens sosiale samspill.

Et godt eksempel på meg i en medgangssituasjon var Lego-øvelsen (jf. kap. 5.4 "Roller"). Under planleggingsstadiet var jeg alt annet enn interessert i å planlegge noe; jeg ville starte å bygge med en gang. Jeg tenkte ikke noe særlig over alternativene, så jeg stilte noen retoriske spørsmål å la "skal vi bare begynne å bygge?", og siden det ikke var noen innvendinger så begynte vi å bygge. Under øvelsen viste jeg altså klare Control Taking-tendenser, men er kanskje ikke så mye Support Giving som jeg liker å tro.

I en motgangssituasjon kan man vel trygt si at jeg blir annerledes. Som man kan se går Support Giving-scoren min fra å være en sterk side til en klar blindspot. Det er vel ikke akkurat en Dr. Jekyll - Mr. Hyde transformasjon som inntreffer, men jeg blir nok litt mer atal i en stressende situasjon. Terskelen min for motstridende meninger blir klart lavere, og jeg kan bli irritert hvis jeg føler meg motarbeidet. Om jeg faktisk blir motarbeidet kan selvsagt diskuteres. Control Taking scoren min forblir relativt høy, og Conserving Holding scoren min øker kraftig, som passer godt overens med mine stressreaksjoner. Jeg blir irritabel og ukonsentrert, noe som er klassisk Control Taking stressadferd, og jeg kan trekke meg tilbake og miste fokus som er Conserving Holding stressadferd.

Jeg tror gruppa kan ha godt av en person med en Control Taking adferd, slik jeg fremviser. Jeg er nok ikke akkurat en utpreget ledertype, men jeg kan og er villig til å ta raske avgjørelser for å få ting unnagjort. Det kan hende dette er viktig både for å få og beholde fremgang i gruppearbeidet.

Henrik: Jeg var vel den med de mest spennende resultatene fra denne testen. Under vanlig stress får jeg maks, 36, på Conserving Holding (CH), og under stress får jeg 33 i den samme kategorien. Så vidt jeg vet var jeg den eneste på landsbyen som fikk 36, og vi ble fortalt at det var sjelden det skjedde. De negative sidene ved CH dreier seg om at man holder igjen og sinker arbeidet fordi man føler man ikke har full kontroll og ikke har belyst alle sakens sider. Jeg skal med andre ord passe på ikke å holde igjen for mye.

Til gjengjeld får jeg svært lavt på Support Giving og Adaptive Dealing, hvilket vil si at jeg ikke er særlig til menneskekjenner og ikke er flink til å støtte og hjelpe folk. Jeg får håpe at resultatene skyldes dårlig selvinnsett, ellers har jeg mye å forbedre meg på.

Ellers ser jeg at Bente og Magnus får høyt på Control Taking (CT) under stress, noe som kanskje ikke er så overraskende. Det som derimot er overraskende er at Magnus får lavt på CT uten stress for det var da han først og fremst viste lederskap, mens Terje som får høyest på CT uten stress var mer forsiktig.

Jørgen: I forhold til hvordan jeg oppfatter min egen adferd, synes jeg resultatene stemmer relativt godt. I medgangssituasjoner er jeg ofte systematisk og strukturert, samt positiv og fokusert på gode resultater. Dette stemmer bra med at jeg scorer høyest på Support Giving og Conserving Holding. Det som overrasker meg er den lave scoren på Control Taking, jeg føler at jeg til tider bruker å ta styring selv i medgang, særlig hvis arbeidet skli ut og blir useriøst. I stressende situasjoner, for eksempel når det nærmer seg en innleveringsfrist blir jeg ofte veldig fokusert på å lage et ferdig produkt og tar raskere beslutninger, og ser litt igjennom fingrene hvordan kvaliteten blir. Dette tilsier også testresultatene ved at jeg scorer høyt på Control Taking og lavere på Support Giving og Conserving Holding, men jeg synes ikke selv at den høye scoren på Adaptive Dealing reflekterer hvordan jeg ser på meg selv. Jeg føler heller at jeg til tider bruker å bli litt negativt innstilt og mindre empatisk når jeg opplever stressende situasjoner.

Gruppen har ingen i motgangssituasjoner som har Support Giving som mye brukt adferdsstil, dette overrasker meg spesielt for Bente, som alltid virker positiv og oppmuntrende. Ellers synes jeg gruppen på papiret virker som en godt sammensatt gruppe, hvor man utfyller hverandres blind-spots.

Magnus: I medgangssituasjoner er jeg Support Giving. Jeg bruker også mye av Conserving Holding og Adaptive Dealing. Selv om jeg scorer høyest på Support Giving tror jeg det stemmer bedre at jeg er en blanding av alle de tre gruppene jeg har nevnt. Jeg har et sterkt ønske om at alle skal trives i gruppearbeidet samtidig som saker og ting skal gjøres på en korrekt måte for å oppnå et bra resultat.

I motgangssituasjoner sier testen at jeg går over til å være Control Taking samtidig som Support Giving går i bunn. Conserving Holding og Adapting Dealing holder seg på samme nivå som i medgangssituasjoner. At jeg går over til å være Control Taking i motgangssituasjoner er nok halvveis sant. Hvis tiden begynner å bli knapp eller arbeidet går

tregt ønsker jeg nok å ta mer kontroll for å gjøre noe med det. At Support Giving er så lavt i motgang synes jeg er rart. Det reflekterer ikke hvordan jeg ser meg selv i stressende situasjoner. Jeg tror at jeg har en blanding av Support Giving og Control Taking.

4.1.3 Resultatets betydning og konsekvenser av dette

Vi ser at både Bente, Henrik og Jørgen scorer høyt på Conserving Holding i medgangssituasjoner. Dette tyder på at gruppen vår antakelig vil jobbe ganske systematisk og resonnerende – i alle fall så lenge vi ikke blir stresset. I ettertid ser vi at dette har stemt godt på vår gruppe. Helt fra begynnelsen har vi lagt vekt på å ha klare retningslinjer for hva vi ønsker å oppnå og hvordan vi skulle nå målene vi har satt oss. Vi har hatt en klar oppgavefordeling, systematisk fordelt ut fra gruppemedlemmenes kunnskaper og interesser. Selv om Henrik fikk den høyest mulige poengsummen på Conserving Holding i medgangssituasjoner har han *ikke* gått i den tidligere nevnte fallgruven - at man kan bli så opptatt av å følge et systematisk mønster at man hindrer gruppas fremdrift.

Både Bente og Jørgen går fra å ha en høy poengsum på Conserving Holding i medgang til å få veldig lav score på dette i motgang – da ser det ut til at begge blir mer Control Taking, samtidig som Jørgen prøver å holde den gode stemninga i gruppa oppe og dermed scorer høyt på Adaptive Dealing. Henrik scorer fortsatt høyt på Conserving Holding i motgang, noe som kan være bra når både Bente og Jørgen kan se ut til å nedprioritere fornuft og resonnement når situasjonen blir mer stressende.

Vi ser at alle gruppemedlemmene bortsett fra Terje har enten Conserving Holding eller Support Giving som foretrukken adferdsstil i medgangssituasjoner. Da kan det være bra å ha Terje på gruppa, som med sin Control Taking adferdsstil kan sørge for at gruppa har fremdrift og ikke graver seg ned i lange resonnement som ikke nødvendigvis trenger å lede til noe nytt. Dette merket vi særlig de første gangene gruppa møttes – Terje var for eksempel en pådriver for å få spikret problemstillingen mens vi andre brukte veldig mye tid på å gjøre oss tanker rundt mulige vinklinger på oppgaven. Vi mener at begge deler var viktig i startfasen, og at vi utfylte hverandre veldig godt i dette tilfellet.

Det var ingen som scoret spesielt høyt på Adaptive Dealing i medgangssituasjoner, men flere som hadde en høy poengsum på Support Giving. Det var ikke overraskende at Magnus var en av disse – spesielt i startfasen av prosjektet merket vi at Magnus var en veldig inkluderende person som var veldig støttende og blant annet hjalp de med petroleumbakgrunn til å forstå bedre de ulike problemstillingene vi kunne velge blant. Selv om vi ikke hadde noen utpregede Adaptive Dealing-personer, føler vi at vi har hatt en god tone i gruppa hele tiden – uavhengig av testresultatene!

I motgang er det en god spredning på gruppa på de tre personlighetsstilene Control Taking, Conserving Holding og Adaptive Dealing. At vi har gruppemedlemmer som reagerer ulikt på stress ser vi på som en stor styrke ved gruppa. Litt mer urovekkende er det at ingen fikk særlig høy poengsum på Support Giving i motgangssituasjoner. Dette bør vi trekke lærdom av, og huske på at det kanskje særlig under stress er viktig at vi støtter opp om hverandre.

Under stress scorer både Bente og Magnus høyt på Control Taking. Dette ble tydelig i innspurten av prosjektet, og var nok viktig for at arbeidet kom i mål.

At noen resultater ikke var helt som forventet *kan* skyldes at det på noen utsagn var litt tilfeldig hvilket alternativ man valgte til å skulle passe best – det var mange som var ganske like, og da måtte man bare velge ett. Derfor mener vi at LIFO-testen kun bør sees på som en pekepinn på hvilken adferdsstil man tenderer mot i ulike situasjoner, og ikke en ”fasit”.

4.2 SPGR

På eget initiativ bestemte gruppen seg for å ta SPGR (Systematisere Person-Gruppe Relasjonen) - testen. Vi hadde god erfaring med tester fra LIFO-testen, og ønsket derfor å ta en test til for å få ytterligere et hjelpemiddel til å forstå gruppa og bedre samarbeidet.

SPGR er "en integrert teori, sett av metoder og verktøy for organisasjons-, team- og lederutvikling"⁴ og er basert på en rekke forskjellige skoler innenfor gruppeforskning. SPGR-teorien kan brukes til å analysere dynamikken i en gruppe, og dette kan gjøres ved at hvert enkelt gruppemedlem fyller ut et spørreskjema som tar for seg alle gruppemedlemmene, inkludert en selv. Tilbakemeldingen en får fra dette spørreskjemaet er i form av et såkalt SPGR-feltdiagram, som er en visuell representasjon av gruppemedlemmenes perspektiver og roller.

Et SPGR-feltdiagram, som vist i figur 1, er et visuelt hjelpemiddel som muliggjør tolkning av både hvert enkelt gruppemedlem og felles adferd. I diagrammet er gruppemedlemmene representert med en sirkel som har tre dimensjoner: størrelse, plassering og farge.

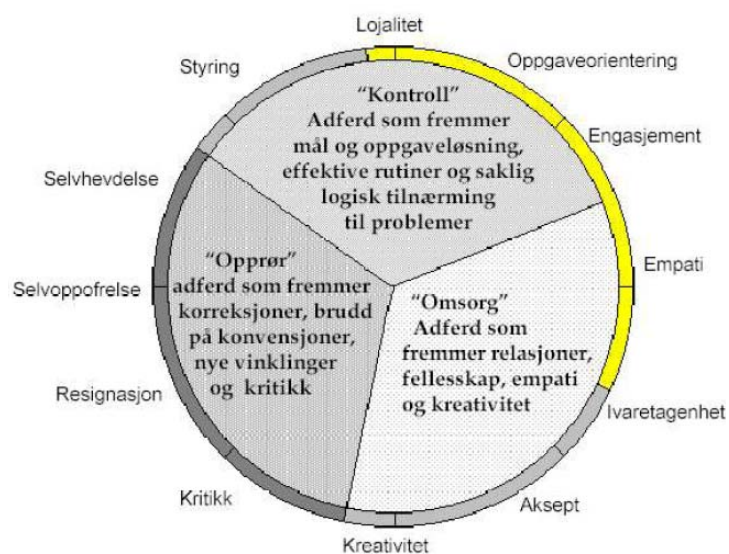
Størrelsen på sirkelen angir til hvilken grad personen er synlig i gruppen. En stor sirkel betyr at personen har en dominant og intens væremåte og vil følgelig være mer synlig i gruppen. På den annen side vil en mindre sirkel bety at personen er mer tilbaketrukket og vil ha mindre tilstedeværelse⁴.

Hver sirkel vil bli plassert på diagrammet etter hvilken rolle personen heller i mot. Som man kan se av figur 1, så er periferien til diagrammet delt inn i tolv forskjellige roller. Hvis et individ heller mot en av disse rollene vil denne personens sirkel bli forskjøvet fra sentrum mot denne rollen. En person som ikke har en utpreget rolle i gruppen vil være plassert i nærheten av sentrum. De tolv rollene kan igjen deles inn i tre kategorier, som er angitt i diagrammet som tre forskjellige soner angitt med tre farger (blått, grønt eller rødt). Alt etter hvor gruppens sirkler ligger i disse sektorene kan man si noe om gruppens dynamikk. Generelt vil hver sektor ha følgende betydning:

Blå sektor viser til en gruppe som er kontrollorientert. Det vil si at gruppen er oppgavefokuseret og har rasjonell tilnærming til eventuelle problemer.

Grønn sektor viser en gruppe som er omsorgsorientert. En gruppe som har medlemmene sine i dette feltet fremviser adferd som er fellesskapsorientert og som har et empatisk fundament.

Rød sektor. Hvis en gruppe er hovedsakelig i den røde sektoren vil den være preget av opprør. Innad i gruppa vil det være atferd som fremmer brudd på konvensjoner og kritikk.



Figur 1 SPGR-Feltdiagram⁴

Hvert gruppemedlems sirkel vil også ha en spesifikk farge som vil gi en pekepinn på personens adferd. Hver farges betydning er forklart i tabell 3.

Kombinasjonen av sirkelfargen og plasseringen i SPGR-rommet vil kunne gi en beskrivelse av hvert gruppemedlem. For eksempel, hvis en person har en blå sirkel og er plassert i eller nært den røde sektoren, vil denne personen kunne oppfattes som en pedantisk regelrytter. På den annen side, hvis plasseringen til personen er i den blå sektoren vil den vise en fokusert og drevet person som er opptatt av å få en oppgave gjort⁴.

Tabell 3 Beskrivelse av fargene i sirklene i et SPGR-feltdiagram⁴

Farge	Beskrivelse av atferd
Blå	Oppgaveorienterte og analytiske
Grønn	Vennlige, uformelle og åpne
Rød	Yter motstand mot autoriteter og har generelt en intoleranse for kontroll
Lys Grå	Beskjedne, forsiktige og pliktoppfyllende
Mørk Grå	Oppgitte, resignerte og lite interesserte i gruppesamspillet
Gul	Sammensatte og viser et balansert spekter av atferdsmåter

4.2.1 Tolkning

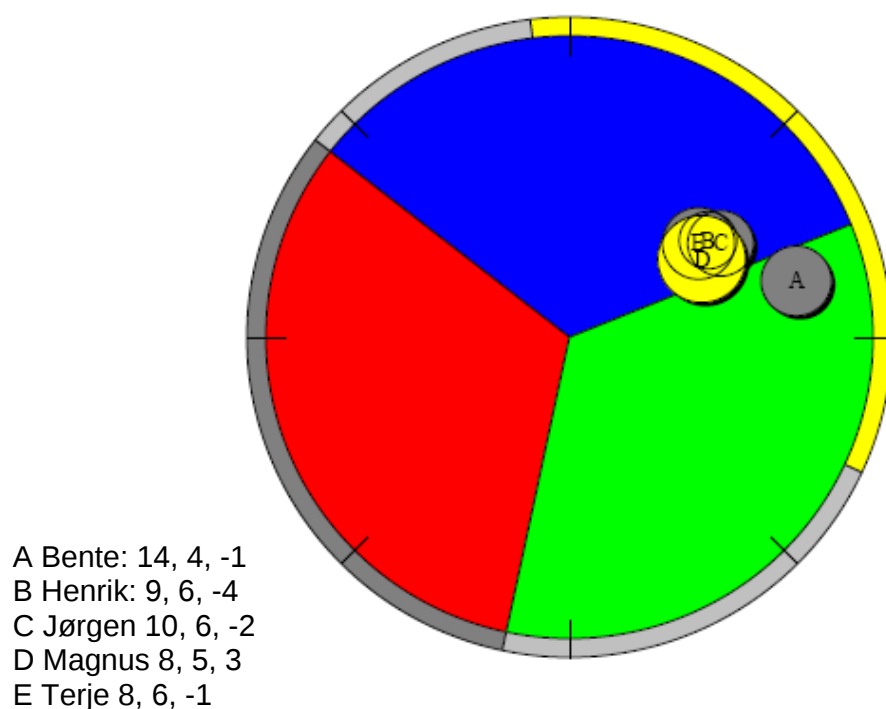
Hvert gruppemedlem tok to SPGR-tester: en den 20. februar i begynnelsen av prosjektet, og en den 16. april da slutten av prosjektet nærmet seg. Figur 2 og 3 viser de samlede feltdiagrammene for gruppen ved henholdsvis 20. februar og 16. april.

I begynnelsen av prosjektet var ambisjonsnivået høyt og gruppa hadde konstruktive diskusjoner om hvilke felles målsetninger vi skulle ha. Ved hjelp av saklige diskusjoner kom gruppa frem til hvilken problemstilling som skulle velges og hvordan den skulle tilnærmes, noe som var godt illustrert ved selve måten gruppa valgte problemstilling (jf. kap. 5.1). I stedet for å forholde seg til en potensiell livlig diskusjon om valget, der man risikerte at noen gruppemedlemmer kunne overkjøre de andre i debatten, valgte gruppen en enkel og ryddig metode for et komme frem til et felles valg. Som man kan se av figur 2, var gruppen på det tidlige stadiet av prosjektet relativt homogen, da alle gruppemedlemmene ligger i nærheten av overgangen fra blå til grønn sektor, men de fleste av sirklene ligger i den blå delen. Tatt gruppens tilnærming til løsning av problemer i tillegg til at de fleste var plassert i den blå sektoren i diagrammet, kan man trygt si at vi var en oppgavefokuset gruppe.

Med sine brede kunnskaper om petroleumsindustrien fungerte Magnus som en faglig veileder for gruppen. Kombinert med sin pratsomme og utadvendte natur hadde han en stor tilstedeværelse i gruppa og ble et naturlig sosialt midtpunkt. Denne kombinasjonen av

Magnus sin tilstedeværelse og hans faglige kompetanse var nok det som gjorde at sirkelen hans i diagrammet var den største samt den eneste gule.

Bente viste seg å være en hyggelig og omgjengelig person fra første dag. Resten av gruppa følte at hun kanskje var for hyggelig på bekostning av det å få uttrykt sine meninger. Det virket som om hun var litt tilbakeholden for å slå et slag for sine synspunkter, og kanskje litt engstelig for å trække noen på tærne i en diskusjon. Det viste seg at Bentes fremtoning innad i gruppa ga utslag i SPGR-testen, i form av plasseringen av hennes sirkel på feltdiagrammet. Hvis man ser på Bente sin plassering på feltdiagrammet i forhold til guttene i gruppa, ser man at hun tenderer mot en ivaretaende og empatisk rolle.

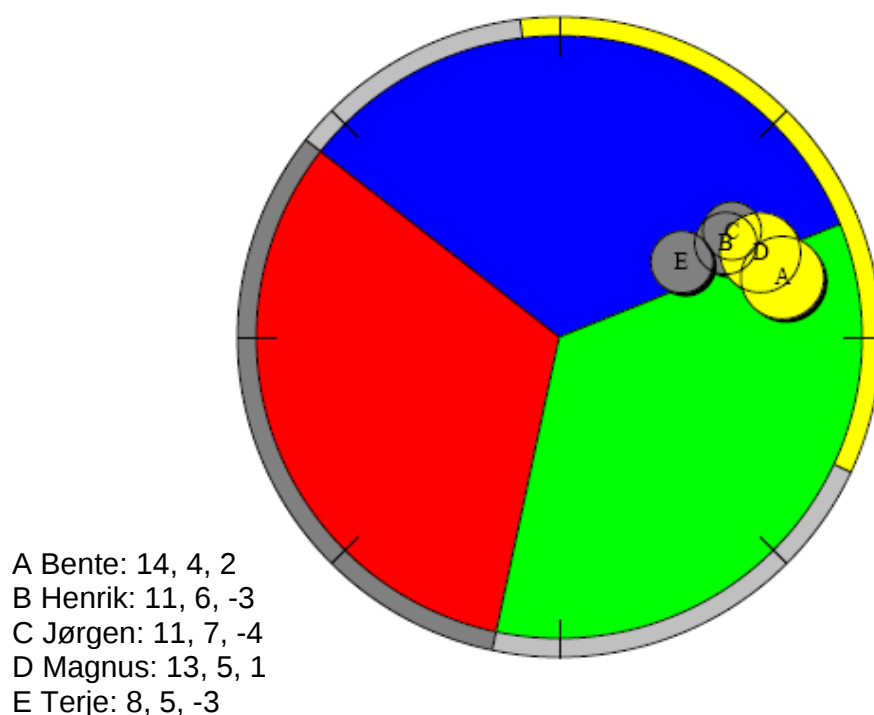


Figur 2 Samlet SPGR-feltdiagram for gruppen ved starten av prosjektarbeidet (20. februar)

Med unntak av Magnus var sirklene til alle i gruppa mørke grå. Ut i fra konvensjonell SPGR-tolkning vil dette si at fire av fem gruppemedlemmer var oppgitte, resignerte og lite interessert i gruppesamspillet. Dette virker som en forunderlig tolkning, da ingen fremstod slik på dette stadiet av prosjektet. Det er mulig at noen av medlemmene var litt tilbakeholdne i diskusjonene, en naturlig reaksjon med tanke på at ingen i gruppa var særlig kjent med hverandre. Denne tilbakeholdenheten kan ha gitt utslag ved hver persons bedømmelse av de

andre gruppemedlemmene. Formuleringen av testens spørsmål kan ha gjort det slik at de som er tilbakeholdne vil feiltolkes som oppgitte og resignerte. Uansett, SPGR-diagrammet gir ikke en perfekt beskrivelse av gruppens dynamikk.

I den tidlige fasen var nok gruppa preget av at ingen kjente hverandre særlig godt og at man ikke var så trygge på hverandre som man ofte er i en mer kjent sosial setting. Når man har lite tilfelles ellers, styres ofte samtalen inn mot det alle har til felles: prosjektet. Det blir da lett for at gruppemedlemmene vil stemples som oppgaveorienterte og saklige, som vist i diagrammet.



Figur 3 Samlet SPGR-feltdiagram for gruppen nær prosjektets slutt (16. april)

Etter som tiden gikk ble gruppemedlemmene bedre kjent med hverandre og hver enkelt fikk satt seg inn i arbeidsoppgavene. Bente ble etter forslag fra de andre i gruppa mer påståelig i sine saker og tok en slags inspirerende og dirigerende rolle. Hun ble ikke akkurat en utpreget leder for gruppa, men var villig til å sparke i gang arbeidet for at prosjektet skulle bli ferdig. Dette tok form i nærmest autoritære meldinger på gruppas *It's Learning*-sider, hvor hun kickstartet arbeidsoppgaver, spesielt for Terje som ble litt likegyldig mot slutten av prosjektet. Det var ikke slik at hun ble dominerende, hun var fortsatt den samme hyggelige Bente, men hun hadde definitivt mer bein i nesa. Ser man i figur 3, kan man antyde transformasjonen til Bente i form av en større sirkel som er blitt gul. I tillegg overlapper sirkelen hennes det blå området. Den økte størrelsen var nok et utslag av hennes økte tilstedeværelse i gruppa, og den

gule sirkelen var et resultat av at hun fremsto som en inspirator og koordinator av arbeidet samtidig som hun bevarte sin vennlige og empatiske fremtoning.

Terje opplevde en mindre konstruktiv forandring under prosjektets gang. Underveis i prosjektet innså han at delen av fagrapporten, som var hans ansvarsområde, i hovedsak ble en litteraturstudie om noe han følte han ikke hadde nok kunnskaper om. I følge han selv førte dette til at han ble oppgitt over det faglige prosjektet da han følte at hans del ble mer som et unødvendig supplement til rapporten. Hans reaksjon var til tider å trekke seg unna det felles gruppearbeidet og utsette sitt eget arbeid. Det er mulig at Terjes reaksjoner ga et lite utslag i SPGR feltdiagrammet. Som man kan se i figur 3, ligger Terjes sirkel litt til venstre for resten av gruppen. Strengt tatt flyttet ikke sirkelen seg mye i forhold til i figur 2, men den ligger allikevel litt utenfor resten av gruppens sirkler. Denne plasseringen av hans sirkel i forhold til resten av gruppa kan ha vært et uttrykk for gruppens syn på Terjes oppførsel mot slutten av prosjektet.

En forandring gruppa opplevde var at gruppemedlemmene ble tryggere på hverandre og vi gikk fra en tilbakeholden interaksjon til en løsere en. Dette er normalt i de fleste nystartede grupperinger, og vår gruppe var intet unntak. Etter hvert som gruppemedlemmene ble bedre kjent med hverandre, ble praten litt løsere og ikke fullt så fokusert på selve problemstillingen. Man kan kanskje si at gruppa gikk fra å være tilnærmet ensidig oppgaveorientert til å bli mer personfokusert. Sammenligner man de to feltdiagrammene kan man se en liten bevegelse av sirklene fra det blå kontrollorienterte området til det grønne omsorgsorienterte området. Det er mulig at alle i gruppa besvarte SPGR-spørreskjemaet i lys av den nye sosiale tilstanden, slik at medlemmene fremstod som mer empatiske.

I tillegg til den sosiale forandringen var det også en forandring i arbeidsprestasjonene. Ser man på utviklingskurva i figur 5 kan man se at gruppemedlemmene følte at effektiviteten økte etterhvert som prosjektet gikk mot slutten. Denne endringen har trolig manifestert seg i det siste feltdiagrammet som en forskyvning av gruppa lengre mot periferien, nærmere bestemt mot engasjementrollen.

5. Gruppeprosessen

5.1 Valg av problemstilling og arbeidsdeling

Gullfakslandsbyens overordnede mål er som tidligere nevnt å bedre utvinningsgraden og levetiden på Gullfaksfeltet, og innenfor denne rammen skulle vi finne vår problemstilling. Det mest sentrale i denne fasen var å finne en problemstilling alle kunne bidra til å løse, og som engasjerte alle i størst mulig grad. Vi fikk presentert en del forslag fra StatoilHydro som vi skulle velge mellom.

Denne delen av arbeidet var svært viktig. For å danne effektive grupper bør alle forstå og føle eierskap til problemstillingen⁵. For å oppnå dette gikk vi grundig gjennom alle oppgavene og diskuterte frem og tilbake muligheter og utfordringer ved de forskjellige. Vi satte så opp en tabell i Excel, vist i tabell 4, hvor hver enkelt valgte seg tre alternativer i prioritert rekkefølge. Oppgaven med flest poeng ble valgt (oppgave 2).

Tabell 4 Gruppens rangering av problemstillinger

	Magnus	Jørgen	Henrik	Bente	Terje	TOTALT
1. valg	8	2	2	2	9	2
2. valg	2	9	9	7	2	9
3. valg	9	8	8	5/9	5	8

Hver enkelt vurderte oppgaven mot sin egen kompetanse og interesser. Den endelige problemstillingen ble formulert etter et besøk hos StatoilHydro i Bergen, hvor vi fikk et bedre inntrykk av hva de som oppdragsgiver ønsket seg. Det viste seg å være en utfordring å forene de ulike fagbakgrunnene i gruppen, og selv om vi fikk med en materialdel var denne selvstendig og hadde egentlig lite med resten av oppgaven å gjøre.

Da gruppen kom til å være splittet i en lengre del av arbeidsperioden på grunn av ekskursjon og ferie, så vi det nødvendig å definere en viss arbeidsdeling. Bente skulle evaluere letestrategien. Magnus og Jørgen, med henholdsvis sine petroleumskunnskaper og dataferdigheter skulle kjøre eclipsesimuleringer av forskjellige case. Terje med materialteknologikunnskaper og Henrik med bakgrunn fra maskin skulle se nærmere på problemer knyttet til tretthetsbrudd ved boring av lange brønner, og påtok seg hovedansvaret for prosessrapporten og økonomiske beregninger.

Disse ansvarsområdene var veiledende, og kompetanse fløt dit hvor det trengtes. Vi føler selv at vi klarte å balansere kravet om arbeidsdeling opp mot ønsket om gjensidig avhengighet i arbeidet⁶ sånn noenlunde, men det ble en del selvstendig arbeid. Slik vi ser det fikk vi konstruert en problemstilling som involverte alle. Dette var en bevisst handling, da en slik

ansvarsdeling som regel fremmer deltagelsen⁷. Dersom dette ikke hadde vært nøye tatt hensyn til kunne vi opplevd at det oppstod en skjevhet i arbeidsmengden de forskjellige la ned i prosjektet, på engelsk betegnet "social loafing"⁸. Dette fenomenet oppstår dersom et eller flere gruppemedlemmer ikke føler at deres arbeidsinnsats fører til resultater som blir verdsatt⁹ eller at den enkelte ikke verdsetter oppgaven eller teamet det er en del av¹⁰. Dette klarte vi altså å unngå ved å bruke såpass lang tid på problemstillingen og arbeidsfordelingen, selv om alt ikke ble perfekt.

At vi hadde en såpass definert oppdeling av arbeidsoppgavene skapte likevel utfordringer når det gjaldt kommunikasjon mellom de ulike segmentene i gruppa. Vi opprettet en prosjektside på It's learning, men bruken av denne og andre kommunikasjonsverktøy var altfor dårlig til å begynne med – mer om dette i neste avsnitt.

5.2 Atmosfæren i teamet

En åpen atmosfære ligger til grunn for flere faktorer ved en effektiv gruppe. Hvem tør vel å luften egne ideer og synspunkter hvis de ikke føler trygghet og tillit i teamet? Dette er bakgrunnen for en hel industri som driver med team-building, og vi brukte mye tid de første landsbydagene på dette.

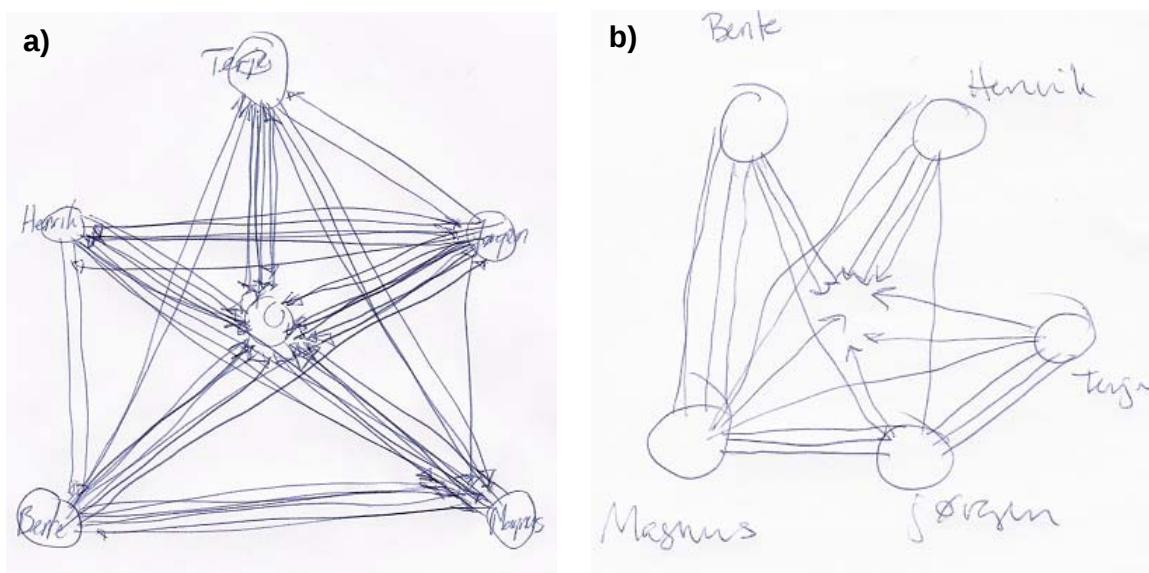
Da vi først møttes ble det åpenbart at vi i tillegg til variasjon i fag også hadde variasjon i personligheter. Magnus og Bente viste seg for eksempel å være litt mer utadvendte, noe som nok delvis skyldtes at de hadde petroleumbakgrunn og dermed var på hjemmebane. De tre andre var mer reserverte.

I denne startfasen var fasilitatorene Hilde Berg og Øystein Holien aktive og satte i gang aktiviteter og små gruppeoppgaver som stimulerte gruppemedlemmene til å åpne seg og delta, og forsiktigheten som preget flere gruppemedlemmer ble svært redusert utover dagen. Den siste fasen av første landsbydag var gokart, bowling og øldriking - aktiviteter som erfaringsmessig bringer folk sammen. Dessverre hadde verken Terje eller Henrik mulighet til å delta på dette, og dette førte til at gruppen ikke fikk så godt utbytte av disse aktivitetene som de andre gruppene på landsbyen.

Hensikten med det sosiale opplegget første landsbydag var å få medlemmene til å bli trygge på hverandre slik at de i fremtiden skulle tørre å delta aktivt i arbeidsprosessen, blant annet med tanke på diskusjoner. Vi kom muligens litt skjevt ut fra start på dette punktet. Dette skyldes ikke bare at oppmøtet på det innledende opplegget var dårlig, men også det faktum at oppgavene var såpass sterkt og ensidig fokusert mot petroleum. Oppgavene ble formidlet til oss på tung petroleumssjargong, noe som førte til at de to med petroleumbakgrunn fikk økt autoritet, mens de tre andre automatisk ble mer reserverte. At de to petroleumsstudentene også i utgangspunktet var de naturlig mest utadvendte hjalp selvfølgelig heller ikke.

På tross av dette fant likevel vår gruppe raskt tonen. I løpet av den andre landsbydagen fløt samtalen merkbart lettere, og de reservasjoner enkelte hadde på personlig plan ble løst opp. Tilliten som var nødvendig for åpen dialog var med dette til stede.

En test på hvordan kommunikasjonen virket fikk vi den fjerde landsbydagen da Hilde og Øystein ba oss løse en oppgave som gikk på å rangere kjendiser etter hvem som burde dø først. Under øvelsen tegnet de, uten at vi visste det på det tidspunktet, kommunikasjonskartene vist i figur 4.



Figur 4 a) Dialogkart og **b)** kart over blikk-kontakten

Vi ser at det var en god dialog i gruppen og at alle deltok. Det som kanskje var noe urovekkende var at Henrik og Terje ikke snakket til hverandre gjennom hele oppgaven. Dette var noe vi tok til oss og prøvde å være mer oppmerksomme på spesielt, og generelt at vi skulle henvende oss mest mulig til alle de andre. Kartet for blikkontakt understreker, som det går frem av adferdstestene, at Magnus er aktiv.

Kommunikasjon foregikk for øvrig gjennom hele prosjektperioden også på It's learning, hvor vi opprettet en egen prosjektside. På denne måten kunne vi holde øye med hvordan arbeidet som helhet utviklet seg ved at alle fortløpende la ut det de gjorde her, hvor diskusjonsfeltet og oppslagstavlen skulle brukes til å kommentere og diskutere det de forskjellige hadde gjort.

Dette virket likevel ikke så godt som vi hadde håpet, og under en evaluering 12. landsbydag kom det frem at flere mente kommunikasjonen var for dårlig. Vi ble dog enige om at det ikke var verktøyet det var noe galt med, men snarere gruppemedlemmenes tilbøyelighet til å bruke dem. Det ble enstemmig vedtatt at vi måtte bli flinkere til å oppdatere hverandre på hvordan

vi lå an, og samtidig gi hverandre flere tilbakemeldinger for å få opp effektiviteten – noe vi etter møtet klarte med glans!

Selv om vi gikk greit sammen og unngikk de store konfliktene, gjorde gruppen ingen sosiale aktiviteter utenom det som var en del av kurset, og på disse var oppmøtet dårlig. Som nevnt kom få på den første kvelden med gokart og øl, og da landsbyen skulle på Mikrobryggeriet etter midtsemesterpresentasjonen dro bare to. Det var ingen som omgikk hverandre på fritiden, og det var ingen som søkte slike relasjoner. På grunn av dette tok det forholdsvis lang tid før vi ble godt kjent, og dette var nok en av grunnene til at kommunikasjonsflyten var merkbart dårlig i begynnelsen.

5.3 Struktur

Vi bestemte oss tidlig for å ha en flat struktur i gruppen - ingen leder ble utpekt, men vi avgjorde at sekretæransvaret skulle rotere (se Appendiks B samarbeidsavtale). Det siste burde vært mer rigorøst lagt opp ettersom det ble litt "bingo" hvem som endte opp med dette arbeidet. I det hele tatt var nok samarbeidsavtalen vår litt upresis på flere punkter, men dette skapte ingen store problemer. Grupperegler ble også nevnt, men ikke i betydelig omfang. For eksempel valgte vi ikke å lage noen regler for hvilke sanksjoner som skulle tas i bruk dersom noen til stadighet kom for sent til møter, men heller håndtere slike problemer fortløpende. Generelt ble vi enige om at avgjørelser skulle tas ved konsensus, og dette ble fulgt gjennom hele semesteret.

Bakgrunnen for ønsket om en flat gruppestruktur var at vi etter den innledende prosjektperioden mente vi hadde en god føling på hvordan de forskjellige gruppemedlemmene var som personer. Under diskusjonene om arbeidsavtalen og problemstillingen kom det fram at vi alle hadde det samme normsettet – vi så det som en selvfølge at vi skulle tilstrebe en lik arbeidsfordeling, og at alle hadde samme ansvar for at sluttproduktet skulle bli godt, og ferdig i tide. Unnashuntring ville ikke bli godtatt. Skulle det vise seg at oppfatningen om felles normsett var feil, ble vi enige om at vi fikk ta strukturspørsmålet opp på nytt. Dette skulle vise seg ikke å bli nødvendig, og det er også på denne måten mindre formaliserte grupper ofte blir organisert¹¹. (Forskjellen er naturligvis at mindre formaliserte grupper ikke oppstår ved tvang, og at et individ kan støtes ut dersom dennes normsett er avvikende fra gruppens og ikke tilpasser seg som normalt^{12,13})

5.4 Roller

At vi ikke satte opp en gruppestruktur som tildelte noen formelt lederansvar betyr ikke at det ikke dannet seg en viss rollefordeling i gruppen. Som nevnt tidligere, og vist med SPGR, oppsto det tidlig en rollefordeling hvor de med petroleumbakgrunn tok seg av kommunikasjonen med StatoilHydro og Magnus inntok en slags lederstilling i fagarbeidene. Mot slutten av perioden fremviste også Bente en mer kontrolltagende atferd, og tok mer eller

mindre ubevisst rollen som koordinator. Behovet for en slik person ble fremtredende mot slutten av arbeidsprosessen, da de ulike delene skulle føres sammen til et sammenhengende sluttprodukt. En tilsvarende klar rolle var Jørgen som dataansvarlig. Datakunnskaper var noe han påberopte seg innledningsvis, og senere demonstrerte ved flere anledninger. Terje tok seg av materialdelen mens Henrik hadde hovedansvaret for at arbeidet med prosessrapporten skred frem.

En aktivitet som var egnet til å avsløre rollefordeling innad i gruppen, var da vi sjette landsbydag skulle bygge en abstrakt LEGO-modell. Modellen stod utenfor klasserommet, og bare et gruppemedlem om gangen hadde lov til å gå ut og se på den. Planlegging av hvordan man skulle bygge figuren kostet 100 kr/min, mens selve byggingen kostet 400 kr/min. Dersom figuren hadde noen feil sammenlignet med originalen, kostet dette 1000 kr per feil. En feilfri figur ga derimot en bonus på -2000 kroner! Alle gruppene konkurrerte.

Vi brukte kun fire minutter på planlegging, og av alle seks gruppene var det bare én som brukte kortere tid på dette enn oss. Alle gruppemedlemmene gikk ut etter tur og tok en titt på figuren, og vi gjorde noen spede forsøk på å tegne hvordan figuren så ut før vi ga opp fordi det ble for vanskelig å tegne en 3D-figur på så kort tid. Noe forsiktig foreslo Bente deretter å legge legoklossene ved siden av hverandre på bordet slik figuren skulle være, for så å sette dem sammen på kort tid etterpå. Dette forslaget vant lite gehør, da de andre gruppemedlemmene var for ivrige etter å komme fort i gang med selve byggingen. Denne gikk ganske bra, selv om enkelte slet med hukommelsen. I tillegg utviste vi nok en gang dårlig kommunikasjon innad i gruppa, da det ved enkelte tilfeller hadde vært opptil tre personer på rad som hadde memorert de samme brikkene, noe som må sies å være bortkastet tid. Det positive ved hele oppgaven var at alle deltok like mye, og at vi hadde det veldig moro sammen. Henrik var dessverre syk denne dagen.

Totalt brukte vi 18 minutter på oppgaven, og figuren var feilfri. Sammenlignet med de andre gruppene kom vi på en 4. plass, og vi ser i ettertid at vi burde brukt mer tid på planleggingsfasen. I løpet av øvelsen utviste Bente et av sine typiske adferdsmønstre. Hun har vist seg å være en person som er opptatt av at man skal tenke seg godt om før man handler. Hun er derimot *ikke* typen som tar kontroll i situasjoner hvor det ikke synes nødvendig for gjennomførelsen av oppgaven, eller der hun føler andre gjør krav på lederrollen. Det var synd for gruppen på denne øvelsen, for det viste seg at de som vant hadde brukt samme metoden som Bente noe lavmælt hadde foreslått, men ikke fått gjennomslag for. Terje kan derimot klassifiseres som en av pådriverne i gruppa – det var han som valgte å stille det retoriske spørsmålet ”skal vi ikke begynne å bygge snart?”. Verken Bente eller noen av de andre på gruppa sa seg uenige i dette, og det er bakgrunnen for at vi begynte byggingen såpass tidlig. Hadde Magnus, Jørgen og Bente vært mer kontrolltagende enn opptatte av å beholde god stemning på gruppa, hadde vi kanskje brukt mer tid på diskusjon av best mulig løsning av oppgaven. Dette var også noe vi hadde blitt klar over at kunne bli et problem etter evalueringen av LIFO-testen.

På denne øvelsen så vi også at vi kunne dratt nytte av en gruppeleder. Dersom vi hadde definert en leder i arbeidskontrakten, hadde vi kanskje hatt en som var spesielt oppmerksom

på innspill fra samtlige gruppemedlemmer før han tok en klar avgjørelse basert på dette. I tillegg kunne lederen bestemt hvilken del av figuren vi skulle bygge når, slik at vi ikke hadde kastet bort så mye tid på ”dobbelbygging”.

Det er fristende å trekke paralleller mellom arbeidsprosessen i gruppa når det gjaldt denne konkurransen og prosjektet generelt. I begynnelsen av semesteret opplevde vi en økende utålmodighet etter å komme i gang med det faglige arbeidet og bli ferdige med planleggingsfasen. Likevel mener vi at denne utålmodigheten faktisk var berettiget, og at vi pga. landsbyaktiviteter som vi anså som unødvendige ble holdt tilbake fra å begynne ”byggingen” av fagrapporten.

5.5 Konflikter og konflikthåndtering

At konflikter kan oppstå er et faktum man må ta hensyn til når man setter sammen en gruppe, og blir av flere fremholdt som nødvendig for kreativitet¹⁴. Vi mener at kreativitet kommer av et mangfold av synspunkter snarere enn krangling, og at en situasjon som tegner et klart bilde av en vinner og en taper neppe ansporer taperen til entusiastisk deltagelse.

Undersøkelser tyder på at dersom en person ikke føler at innsatsen denne legger ned gir resultater, vil denne ty til ”social loafing”^{9,15}. Følelsen av deltagelse og eierskap og dessuten gruppens verdi kan også forringes ved å få et taperstempel.

Vi valgte et demokratisk system for å håndtere konflikter. Dersom uenigheter oppsto skulle de tas opp i plenum og løses ved konsensus, på samme måte som vi tok avgjørelser ellers. Dette mente vi passet en liten og sammensveiset gruppe.

Det er her eksempler på konflikter og effektene av dem bør diskuteres, men sant å si oppsto det ingen egentlige konflikter. Vi hadde saklige diskusjoner hvor den enkelte argumenterte for sitt syn, og vi i rolige former kom fram til enighet. Av evalueringen vi hadde 12. landsbydag (Appendiks A; Dagbok) viser det seg at flere delte det synspunkt at Jørgen og Henrik var for tilbaketrukne, mens Bente og Magnus snakket i overkant mye og noen ganger hadde lett for å dominere diskusjonene. Dette stemte overens med hva den enkelte tenkte om seg selv, og i de faglige diskusjonene har nok dette sammenheng med om man føler seg på hjemmebane eller ikke.

Det nærmeste vi kom en konflikt var da Terje glemte ”IPRISKwell”-kurset. Denne delen var egentlig Henrik og Terjes ansvar, men var en forholdsvis liten arbeidsmengde. Situasjonen løste seg smertefritt ved at Jørgen tok Terjes plass, og Terje beklaget sin forglemmelse. Dessverre fikk vi en lignende situasjon 11. landsbydag da Terje hadde bestemt seg for å sitte oppe på Gløshaugen og jobbe i stedet for på PTS. Han hadde ikke gitt beskjed til resten av gruppen, som dermed ikke visste hvor Terje var og om han jobbet med prosjektet eller ei. Dette var nok et eksempel på det tidligere nevnte problemet med dårlig kommunikasjon. Under evalueringen 12. landsbydag klagde Terje på manglende motivasjon, da han følte at

materialdelen gikk svært tregt. Han lovte likevel å bli mer punktlig og flinkere til å gi beskjeder dersom det ble forandring i planene.

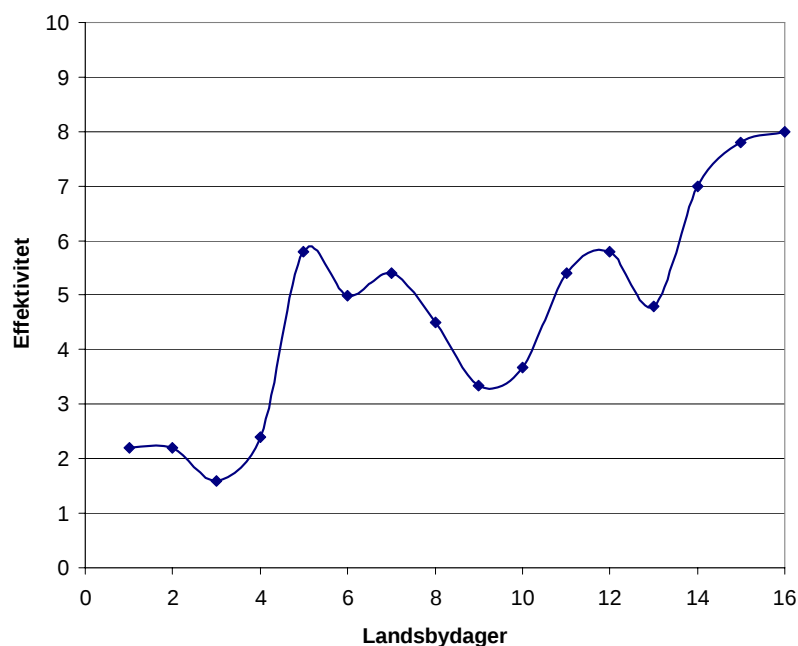
Terje lot seg stresse litt da arbeidsoppgaven viste seg å være såpass krevende, og ingen gjorde noe aktivt for å hjelpe Terje ut av situasjonen. Dette er det først og fremst Henrik (og Terje) som må ta skylden for, siden Henrik skulle ha vært mer aktiv med materialdelen og Terje kunne vært flinkere til å be om hjelp. Problemet oppsto også i en periode da alle var travelt opptatt med forskjellige arbeidsoppgaver, og dermed ikke ga Terje den støtten han trengte (dette reflekteres også i LIFO-resultatene, der ingen av gruppemedlemmene scorer spesielt høyt på "support giving" i stress-situasjoner). Det følte likevel som situasjonen løst litt for Terje etter at luften ble rensket og han fikk tak i relevant informasjon på IPTs databaser.

Vi tror hovedgrunnen til at vi hadde lite konflikter i gruppen er at gruppemedlemmene har såpass lik bakgrunn. Selv om vi kommer fra ulike fagretninger er det tross alt ikke så stor forskjell på måten ingeniørstudenter tenker på, og hvilke fremgangsmåter de vanligvis bruker for å nå målet.. Vi antar at det på EiT-grupper med større grad av tverrfaglighet, for eksempel med både ingeniør- og samfunnsvitere, ville vært en større utfordring å få samarbeidet til å flyte så lett og ledig som på vår gruppe. Dette fordi disse to gruppene beviselig har forskjellig måte å nærme seg og løse et problem på. Det spilte også positivt inn på atmosfæren i gruppen at den ikke bestod av bare gutter eller jenter. Vi hadde også satt opp en svært klar problemstilling og arbeidsdeling som medvirket til at det ikke oppstod unødig frustrasjon og gnisninger.

5.6 Gruppens utvikling

Figur 5 er en utviklingskurve som viser hvordan gruppemedlemmene oppfattet effektiviteten de ulike landsbydagene. Vi ga hver dag poeng på en skala fra 1 til 10, der 1 står for lavest grad av effektivitet, og 10 står for høyeste effektivitetsgrad. Når vi snakker om effektivitet, har vi selvfølgelig lagt vekt på at det ikke bare er den faglige utviklingen som teller, men også utvikling når det gjelder de mellommenneskelige relasjonene innad i gruppa.

De to første landsbydagene har begge en forholdsvis lav score. Den første dagen går scoren utelukkende på at vi denne dagen oppnådde å bli litt kjent med hverandre gjennom ulike prosessaktiviteter. Scoren kunne nok blitt enda høyere dersom det hadde vært bedre oppslutning rundt opplegget på ettermiddagen – verken Henrik eller Terje hadde anledning til å være med på gocart og bowling. På Mikrobryggeriet holdt heller ikke gruppa sammen, da noen gikk hjem veldig tidlig mens andre prioriterte samvær med gamle kjente framfor å bli bedre kjent med gruppa. Den andre landsbydagen var ikke så veldig givende på det sosiale



Figur 5 Utviklingskurve for gruppa fra dag 1 til dag 16

planet, da mye av dagen gikk med til problemstillingspresentasjonene. Likevel merket vi at alle følte seg mer trygge i gruppemiljøet og at praten gikk lettere enn ved det første møtet. Faglig sett tok vi likevel et ganske stort steg siden vi peilet oss inn på en problemstilling etter en lengre diskusjon innad i gruppa. Vi skrev også ned en samarbeidsavtale mot slutten av dagen. Under diskusjonen her kom det fram at vi hadde veldig like forventninger og ønsker når det gjaldt hvordan og når vi ville arbeide, og vi skjønnte at selv om gruppen vår bestod av veldig ulike personligheter, hadde vi likevel de samme grunnverdiene.

Den tredje dagen var det bred enighet i gruppa om at ting gikk for tregt og at vi ble holdt tilbake av unødvendig bruk av tid på diverse oppgaver gitt av landsbyledelsen. For eksempel spikret vi problemstillingen vår ganske hurtig, men var nødt til å sitte og vente på at de andre gruppene skulle bestemme seg for hva de ville gjøre før vi fikk gå videre. Dette satte tålmodigheten vår på prøve, da vi allerede i samarbeidsavtalen vår hadde slått fast at vi alle ville få gjort så mye som mulig av arbeidet før påske da flere av gruppemedlemme skulle bort over en lengre tidsperiode. Den fjerde dagen fikk vi heldigvis utnyttet tiden bedre. Vi fikk en kort innføring i Eclipse, og vi tok LIFO-testen som førte til at vi fikk litt mer forståelse for hverandre.

Bergensbesøket og møtet med Petter Eltvik var en milepæl for gruppa. Vi følte at ting falt på plass og at vi fikk bedre forståelse for hvordan vi skulle legge opp oppgaven. Magnus utpekte seg som den faglige lederen i gruppa under dette besøket. Dette var nok ikke bevisst, men i møte med profesjonelle StatoilHydro-ansatte ble det naturlig at nettopp Magnus, som nok hadde aller mest kompetanse å bidra med slik problemstillingen var, førte ordet. Under diskusjonen holdt spesielt Henrik og Jørgen seg mye i bakgrunnen slik de hadde gjort siden

starten. De følte seg nok ikke kallet til å stille spørsmål eller komme med innspill, siden petroleumsuttrykk som var nye for dem, dessverre ble brukt veldig ofte uten noen forklaring på hva de betydde. Dette prøvde derfor petroleumsstudentene på gruppa å unngå ved senere møter. Samtidig som bergengsturen ga oss et ekstra løft når det gjaldt det faglige, ble vi også bedre kjent med hverandre – en prosess som nok akselererte etter noen øl på Peppe's Pizza.

Etter Bergensturen definerte vi en arbeidsfordeling og jobbet generelt ganske effektivt de to neste ukene. Dette var også en naturlig konsekvens av at vi hadde blitt mye bedre kjent på dette tidspunktet. Trivsel henger ofte sammen med effektivitet, og nå visste vi hvor vi hadde hverandre og hvem som var flinke til hva.

Åttende til og med tiende landsbydag var preget av nedgang i produktivitet. Bente var i Brasil på hovedekskursjon i denne perioden, mens Magnus var i Sverige 9. og 10. landsbydag. Grunnen til effektivitetsnedgangen blant de resterende gruppemedlemmene skyldes delvis at petroleumskompetansen forsvant. Spesielt for Jørgen var det merkbart vanskeligere å kjøre simuleringer i Eclipse når han var alene, da Magnus som regel var den som kom med nye ideer til brønnplasseringene basert på hva han visste om fluiders oppførsel i reservoarer. En annen grunn til at arbeidet stoppet litt opp, var nok at man følte det var akseptert å ta det litt med ro siden to av de andre gruppemedlemmene var ute på tur og heller ikke jobbet. Niende landsbydag ble brukt på IPRISKwell-kurset. Dette kurset var veldig dårlig, og opplevdes ikke som spesielt effektivt bruk av tid.

Etter påske begynte vi på siste innspurt mot innlevering, og arbeidet gikk mye lettere og raskere. Vi hadde et dropp i effektivitet den 13. landsbydagen, da halve dagen gikk med til å sitte og høre på de andres midtsemesterpresentasjoner.

Generelt opplevde vi at samspillet innad i gruppa ble bedre og bedre utover i semesteret, og dette var utvilsomt en av grunnene til at arbeidet gikk stadig lettere. Vi ble etter hvert såpass trygge på hverandre at vi turte å si fra hvis vi ikke var enige i måten ting ble gjort på, og med økende grad av tilbakemeldinger på hverandres arbeid opplevdes gruppearbeidet bedre og mer dynamisk.

7. Evaluering

7.1 Individuelle refleksjoner

Bente

Min totalopplevelse av EiT som fag var bedre enn forventet. Før vi startet var jeg, som nevnt tidligere, svært skeptisk til faget og dets nytteverdi og hadde også inntrykk av at det var ekstremt tidkrevende i forhold til andre fag. Riktignok har det vært mye arbeid, men ikke mer enn i andre fag jeg har dette semesteret.

Ett av EiT's uttalte hovedmål er å øke studentenes innsikt i egen gruppeadferd, og dette må man si er vellykket for mitt tilfelle. Gjennom diskusjoner med gruppa og testene vi har gjennomført (LIFO og SPGR) har jeg blitt klar over at jeg oppfattes som for tilbakeholden med hensyn til å fremme egne meninger. Jeg har alltid hatt følelsen av at jeg i grupper har en tendens til å bli for dominerende, men har gjennom semesteret lært at det motsatte er tilfellet! Jeg har blitt flinkere både på å gi og motta tilbakemeldinger, og i tillegg har jeg blitt mer oppmerksom på hvordan mine handlinger påvirker resten av gruppa.

Et annet av fagets mål er å forbedre studentenes evne til tverrfaglig samarbeid. På dette punktet har jeg ikke merket noen utvikling for egen del. Riktignok kom gruppemedlemmene fra ulike fagretninger, men alle var ingeniørstudenter og hadde derfor veldig lik tilnærming til oppgaveløsningen og generelt samsvarende måte å tenke på. Jeg har hatt mye gruppearbeid tidligere der graden av tverrfaglighet har vært mye større, samtidig som kulturforskjeller også har bidratt til å gjøre gruppearbeidet mer utfordrende enn i EiT-gruppen. Med andre ord synes jeg ikke at graden av tverrfaglighet var stor nok på Gullfakslandsbyen til at jeg fikk utviklet mine evner i så måte.

Når det gjelder den faglige delen mener jeg at jeg har brukt evnene mine og bidratt godt. Jeg føler dessverre ikke at jeg har lært så mye nytt, men dette må jeg nok delvis ta på egen kappe siden jeg var borte på ekskursjon i Brasil i tre uker. Dette førte blant annet til at jeg ikke fikk anledning til å være med på økonomikurset, noe som for min del kunne vært nytt og spennende.

Noe av det mest positive med EiT har nok vært møtet med nye mennesker. Det har også vært en lettelse at alle på gruppa tok på seg ansvar for gjennomføringen av prosjektet, og at arbeidsfordelingen var rettferdig. Gjennom hele prosjektperioden har jeg følt meg trygg på at sluttproduktet kom til å bli bra, og at vi ville komme i mål. Nøye planlegging av arbeidet har nok en gang vist seg å bidra positivt på effektiviteten og til å hindre unødvendige konflikter.

Jeg mener fortsatt at tanken bak EiT er god. Når jeg kommer ut i arbeidslivet vil jeg helt sikkert dra nytte av mine nyervervede kunnskaper om egen gruppeadferd og gruppedynamikk generelt. Likevel føler jeg at Gullfakslandsbyen har et stykke å gå før alle fagets mål kan oppnås, og jeg tror første skritt på veien mot dette vil være å ha større grad av tverrfaglighet blant studentene og også i problemstillingene legges til rette for at det faktisk *kan* være slik tverrfaglighet.

Terje

For meg var den faglige delen av EiT en skuffelse. Jeg følte at det som skal være et av hovedmålene til faget, tverrfaglighet, var fullstendig unødvendig for problemstillingen. Problemstillingen var i utgangspunktet ensidig fokusert på petroleum, og strengt tatt hadde det vært bedre om hele gruppa hadde bestått av kun "GeoPet"-studenter. Selv om fagrapporten inkluderte et visst materialfokus, som var mitt ansvarsområde, synes jeg denne delen passer dårlig inn i resten av rapporten. Materialdelen var mer et slags tverrfaglig alibi

for rapporten, fremfor å være relevant. Problemet er at dette var uunngåelig, tatt i betraktning at problemstillingene allerede var definert av StatoilHydro. Det var rett og slett for lite rom for gruppa å lage en tverrfaglig problemstilling.

Selv om det faglige var en nedslående affære for meg, var prosessdelen desto mer givende. Spesielt LIFO-testen syntes jeg var treffende for min del, og ga meg bedre innblikk i min egen adferd. I tillegg var de forskjellige gruppeøvelsene interessante, spesielt kommunikasjonskartene. Jeg hadde egentlig ikke tenkt særlig over viktigheten av å ha dialog og øyekontakt med alle i gruppa, og etter denne øvelsen forsøkte jeg å forbedre meg på dette området. Jeg lærte kanskje ikke så veldig mye nytt av selve gruppearbeidet, da gruppen fungerte mye på samme måte som alle andre grupper jeg har jobbet med opp gjennom årene. Alle i gruppa var såpass hensynsfulle overfor hverandre at vi unngikk konflikter, selv om det kanskje var tilløp til det med tanke på min egen oppførsel. Allikevel, jeg leverte et resultat til slutt, og det var nok det viktigste for gruppa, så min til tider atale oppførsel var nok ikke så utslagsgivende for gruppedynamikken.

Henrik

Da jeg en gang valgte EiT-landsby gjorde jeg det uten å gå for mye i dybden, og hadde jeg vært klar over at arbeidsmengden var større her enn mange andre landsbyer hadde jeg nok valgt annerledes. For meg har EiT andreprioritet i forhold til de andre fagene jeg har, og når det er såpass omfattende som Gullfaks har det tatt opp en del tid.

Det ville vært enklere å svelge dersom oppgavene ikke hadde vært så fokusert på petroleumsfag. Det var umulig å konstruere denne oppgaven sånn at jeg fikk brukt min kjernekompetanse (varme- og kjølesystemer). For meg var det egentlig prosessdelen som ble viktig, og den kunne jeg sikkert fått bedre innsikt om i en mer tverrfaglig gruppe med mindre arbeidsbelastning.

Når det er sagt har jeg fått godt innblikk i petroleumsfag i løpet av semesteret. Det har vært mye nye uttrykk, og et kjapt innblikk i petroleumsverden for øvrig. Men landsbyen kan i fremtiden fokusere sterkere på prosessdelen, og slik gjøre det mer givende for alle. Kanskje er det å ha StatoilHydro som prosjekteier en hemsko, da de selvfølgelig er veldig fokusert på faglige resultater.

Personlighetene gruppen var satt sammen av passet ganske godt sammen, og det gjorde utvilsomt at selve arbeidet skled frem smertefritt. Det hadde muligens vært mer lærerikt om vi hadde hatt et "problemmedlem", men vi har hatt det hyggelig og det har gitt godt utbytte uansett. Særlig når det kommer til kommunikasjon har jeg fått innsikt til å jobbe videre med meg selv.

Evalueringen 12.landsbydag og SPGR-testen viser at jeg er mer tilbakeholden enn jeg tror selv. LIFO antyder også at jeg holder meg litt mye i mitt eget hode. I løpet av prosjektet har

jeg blitt flinkere til å forklare mitt syn på ting, det jeg har gjort, det jeg skal gjøre og hva jeg trenger andres kompetanse til å gjøre. Jeg akter å bli enda bedre til dette i fremtiden.

Jørgen

Når vi utformet problemstilling, prøvde vi å ha fokus på en oppgave hvor alle skulle få brukt sin kompetanse, men dette viste seg å bli litt problematisk da StatoilHydro hadde klare tanker om hva oppgaven skulle omhandle. Allikevel syntes jeg at vi klarte å flette inn en viss tverrfaglighet, men det ble hovedfokus på geologi og petroleum. Vi fikk en tre-delt faglig oppgave hvor vi så fordelte kompetansen. Det ble da mye selvstendig arbeid med sin del.

Jeg og Magnus hadde ansvaret for simuleringsdelen, og jeg synes vi arbeidet godt sammen. De andre på gruppen har jeg derimot nesten ikke arbeidet sammen med, fordi alle måtte gjøre sine deler. Dette gjør at jeg ikke synes jeg har fått utviklet samspillkompetansen min så mye. Det ble aldri det helt store gruppearbeidet, gruppearbeid var det nesten bare ved statusmøter og gruppeøvelser.

Jeg trodde på forhånd at det var best å komme på en landsby med ekstern oppdragsgiver, men i ettertid vil jeg si at dette var negativt. Det ble alt for mye fokus på det faglige resultatet, og gruppeprosessen var noe som kom i andre rekke. For gruppeprosessen sin del, hadde det vært bedre med en smalere oppgave, og ikke en så fagorientert landsby.

Teamarbeid-ferdighetene mine har ikke utviklet seg veldig mye, men jeg har lært noe om meg selv og hvordan jeg opptrer i grupper. Dette har kommet fram via gruppeøvelsene og adferdstestene vi har tatt. Derfor synes jeg vi burde hatt flere slike gruppeøvelser. Jeg tror EiT kan gi bedre utbytte innen gruppesamspill og tverrfaglig samarbeid på andre landsbyer. På den faglige delen av EiT har derimot kompetansen min klart blitt utvidet. Petroleum var et ukjent tema for meg før EiT, men nå kan jeg mye grunnleggende teori om petroleumsteknologi.

Magnus

Jeg hadde lite eller ingen kunnskap av hva jeg kunne forvente av EiT. Jeg hadde spurt noen kurskamerater, men det var lite informasjon å få. Samme var det med informasjonen fra de ulike landsbyenes websider. En gjennomgang av de ulike alternativene gav ikke noe bedre grunnlag for valg. Prosessdelen av EiT hadde jeg ikke noen som helst formening om ut i fra det jeg lest meg til på hjemmesiden for faget. I det store og hele gjorde jeg mitt valg ut fra en faglig interesse.

For meg har ikke prosessdelen ledet til noen nye innsikter eller ny kompetanse i hvordan man arbeider i gruppe. Det har mer vært en reise i selvinnsikt. Muligheten til å konsentrere mer på de små tingene gjorde at man ble mer oppmerksom. Lærdommen for meg lå i hvordan jeg

forsøkte å formidle den kunnskapen jeg hadde til de andre i gruppen. Dette førte til at jeg i begynnelsen ble litt dominerende, men gav meg nyttig erfaring i hvordan jeg på best mulig måte kommuniserte nødvendig kunnskap til gruppemedlemmer fra andre studieretninger.

Det var interessant å se resultatet av de testene vi tok (LIFO og SPGR). SPGR-testen gav meg et innblikk i hvordan de andre i gruppen så på meg i begynnelsen av prosjektet og også senere i vårt gruppearbeid. Fra å være den dominerende i gruppens arbeid gikk jeg til å være mer støttende. LIFO-testen gav meg også et innblikk i min egen adferd. Selv om dette kan være fascinerende la jeg ikke så stor vekt på testen. Den gav meg en indikasjon på hvordan jeg er i ulike situasjoner, men virkeligheten er mer komplisert.

Når jeg sammenfatter min opplevelse, så gav prosessdelen meg mulighet til å kommunisere mine kunnskaper til andre med annen kompetanse og bli mer oppmerksom på hvordan jeg oppfører meg i en gruppesituasjon.

Den faglige delen av EiT har vært interessant for meg med bakgrunn innenfor petroleumsteknologi. Jeg har fått bruke mye av min faglige kompetanse både i mitt eget arbeid og i samarbeid med de på min gruppe fra andre studieretninger.

Når det kommer til den tverrfaglige delen faller nok Gullfakslandsbyen til kort. Det kreves gode kunnskaper innenfor faget for å kunne sette seg raskt inn i prosjektet og dra nytte av de faglige mulighetene. Selv om min gruppe var sammensatt av motiverte medlemmer falt mye av ansvaret på meg. Det er vanskelig å finne en sann tverrfaglighet når petroleumsdelen dominerer så mye som den gjør. Dette ble nok en skuffelse for mange, også for meg. Prosjektet ble mer et arbeid innenfor petroleumsteknologi der jeg forsøkte så godt jeg kunne å formidle de kunnskapene gruppen trengte istedenfor at alle gruppemedlemmer bidro med sin unike kompetanse.

I det store og hele synes jeg at EiT-landsbyen Gullfaks ikke helt møter de mål som er satt opp. Den faglige delen dominerer for mye. Tiden som blir lagt ned i klasserommet på prosessarbeid drukner i den arbeidsmengde som kreves i den faglige delen. Tanken med EiT er bra. Lære å fungere i team er en vel så viktig del som det rent faglige og burde fokuseres mer på enn hva det blir gjort på Gullfaks.

7.2 Oppsummering

Den primære hensikten med eksperter i team er å lære seg å jobbe i tverrfaglige grupper, og dette punktet mener vi ikke er tilstrekkelig i fokus i Gullfakslandsbyen. Begrensingene som ligger i oppgavene gjør at det er vanskelig eller umulig å finne en problemstilling der alle får brukt sin fagfordypning tilstrekkelig. Fokus var ensrettet mot petroleum, og dette burde vært bedre kommunisert i informasjon forut for landsbyvalg.

Det som har blitt gjort på prosessiden har vært lærerikt, og oppgavene og testene vi har tatt i løpet av kurset har for de fleste ført til økt selvinnsikt om hvordan vi opptrer i grupper. Dette har nytteverdi både i arbeidsliv og i andre sosiale settinger i fremtiden.

Siden oppgaven ble som den ble fikk vi ikke så mye praktisk erfaring om tverrfaglig gruppearbeid som vi kunne ønske oss. De tilpasningene som ble gjort mot tverrfaglighet, som materialdelen, førte mer til å dele opp arbeidet enn til å samle kreftene om ett felles produkt. Mye av arbeidet som er gjort er allikevel gjort i felleskap, og alle fikk brukt noe av sin kompetanse i arbeidet med rapportene.

Dessuten førte oppgaven til noe faglig utvikling for de med petroleumbakgrunn, og en bratt læringskurve om petroleumsfag for de andre. Alt i alt er utbyttet av faget greit, og vi har fått forståelse for de prosessene som gjør at en gruppe lykkes eller ikke i å oppnå effektivitet.

8. Kilder

- 1 http://www.ntnu.no/eksterweb/multimedia/archive/00029/EiT-_beskrivelse_29922a.pdf
- 2 <http://www.ipt.ntnu.no/~kleppe/Gullfakslandsbyen>
- 3 LIFOMETODEN, utvikling av individer og grupper – en arbeidsbok
- 4 <http://www.spgr.no>
- 5 Johnson & Johnson, Joining together. Group theory and group skills, 2006, s25
- 6 Johnson & Johnson (2006)
- 7 Tjosvold & Smith, The essentials of teamworking, 2005, s203
- 8 Latane, Williams & Harkins, 1979
- 9 Williams, 1993
- 10 Petty, Cacioppo & Kasmer, 1985; Hardy & Latane, 1988
- 11 Donelson R. Forsyth, Group dynamics, 2006, s171
- 12 Johnson & Johnson, Joining together. Group theory and group skills, 2006, s17
- 13 Donelson R. Forsyth, Group dynamics, 2006, s175
- 14 M. A. West and G. Hirst, Cooperation and Teamwork for Innovation, s266
- 15 Tjosvold & Smith, The essentials of teamworking, 2005, s193

Appendiks A; Dagbok

Første landsbydag, onsdag 9.1.08

Dagen startet med at vi alle fant plassene våre hos de forskjellige gruppene. Vi var alle spent på å se hvem vi skulle arbeide med resten av semesteret, og førsteinntrykket var bra. Det var litt spent stemning i starten, så de fleste syntes nok det var greit å lene seg litt tilbake og høre på Jon Kleppe og Jan Ivar Jensen som ønsket velkommen til landsbyen og fortalte litt om Gullfakslandsbyen generelt. I tillegg ble vi introdusert for læringsassistentene Hilde Berg og Øystein Holien. Disse fortalte litt om hva prosessdelen gikk ut på og hva de kunne hjelpe oss med.

Vi startet ganske tidlig med bli-kjent aktiviteter. Blant annet skulle hele landsbyen løse oppgaver som gikk ut på å danne geometriske figurer, finne på et adjektiv som beskrev deg selv som person, og plassere seg i en rekke ut fra hvor glad du var i fotball osv. Disse aktivitetene bidro til å løse opp den tidligere nevnte spente stemningen. Senere på dagen hadde vi også prosessaktiviteter der de ulike gruppene skulle finne på et slagord for seg selv og lage en maskot. Siden gruppa generelt var litt trøtte og slitne denne dagen og flere derfor hadde helt nedpå flere kopper kaffe, kom vi ganske tidlig frem til at vårt slagord kunne være "Gruppe 6 – Kurerer gruff!". Dette skulle henspille på at vi gjennom semesteret ville jobbe slik at vi unngikk ubehageligheter oss i mellom og vanskeligheter tilknyttet det faglige prosjektet. Som en følge av dette slagordet ble vår maskot en liten kaffekopp med ansikt og små føtter. Vi var nok ikke den mest kreative gruppa, men vi var godt fornøyd med resultatet allikevel. Fra morgenen av var det nok Magnus og Bente som var mest skravlete, men i løpet av denne aktiviteten løsnet stemmebåndene hos de andre også, og alle bidro likt til å løse oppgaven. Til sist hadde vi en konkurranse der det var om å gjøre å bygge det høyeste tårnet ved bruk av sugerør og teip. Vi brukte nok litt for lang tid på å diskutere hvordan vi best kunne gjøre det, slik at vi fikk veldig dårlig tid på selve byggingen. Latteren satt løst og tårnet enda løsere, og resultatet ble at vi endte i nedre del av resultatlista.

I løpet av dagen fikk vi også en kort introduksjon til samarbeidet med StatoilHydro og Gullfaksfeltet.

Før vi avsluttet første del av dagen, satte vi oss ned for å kartlegge gruppedeltakernes kunnskaper både faglig og mer generelt. Senere hjalp dette oss da vi skulle bestemme oss for problemstilling, for da var det lettere å vite hvilken oppgave vi burde velge for å utnytte gruppas samlede kompetanse.

Vi snakket også sammen om våre forventninger til EiT-faget. De fleste var skeptiske til selve prosessdelen, da vi hadde hørt fra eldre studenter at dette for det meste var mye "pjatt", og at vi som har jobbet en del i team tidligere ikke kom til å lære noe særlig nytt. Men alle var allikevel innstilt på å jobbe like godt med prosessrapporten som med fagrapporten, da ingen

av oss hadde lyst på en dårligere karakter enn minst en C. Vi hadde alle forhåpninger om at vi kunne få en oppgave hvor alle kunne lære noe nytt samtidig som de kunne bidra med sine kunnskaper.

På ettermiddagen dro vi for å spille bowling og kjøre gokart. Henrik og Terje var nødt til å forlate oss, så til gokartkjøringa fikk vi med oss Øystein. Vi var ikke så veldig opptatt av å vinne, så vi bestemte fort at vi skulle dele kjøretida mellom oss slik at alle sammen fikk kjøre like mye, også de som ikke hadde kjørt gokart før. Resultatet ble en flott andreplass. Etter bowlingen dro vi til Microbryggeriet for øl og snacks. Dette var veldig hyggelig, og Terje møtte oss igjen her. Gruppa holdt ikke så mye sammen utover kvelden. Noen ble slitne og gikk hjem litt tidlig, mens andre allerede hadde mange kjente på landsbyen som de havnet sammen med av gammel vane. Likevel følte vi at opplegget i løpet av dagen hadde hjulpet oss til å bli kjent og danne oss et inntrykk av deltagerne i gruppa.

Andre landsbydag, onsdag 16.1.08

Denne dagen kom Petter Eltvik og Torgeir Lund fra StatoilHydro. Det knyttet seg stor spenning til hva de hadde å komme med, og vi følte at dette ville bli en viktig pekepinn på hvordan EiT-prosjektet ville arte seg framover. Først ga Petter og Torgeir en liten introduksjon til geologien i området, samtidig som de snakket litt rundt geofysikk og reservoarteknologi. Dette var for å gi de som kom fra andre fagretninger litt bakgrunn å bygge videre på i arbeidet framover, og var slik sett ganske nyttig og interessant. Deretter presenterte de de ti ulike prosjektforslagene.

Etter lunsj samlet gruppene seg for å diskutere hvilke problemstillinger de kunne tenke seg å jobbe med. Vi valgte å gå systematisk fram og diskutere oss gjennom de ti forslagene i rekkefølge. Vi silte tidlig ut tre av problemstillingene som vi alle var enige om at vi *ikke* ville velge. Den ene av disse tre oppgavene (Liner-boring på Gullfaks) følte vi ville by på problemer når det gjaldt å utnytte gruppas kompetanse, da det virket som den krevde noen med særskilt boreteknisk bakgrunn – og dette hadde vi ikke. IO-oppgaven syntes vi var litt for vag og ikke-teknisk etter vår smak. Den siste oppgaven vi ekskluderte var ”Skinfaks oppstartsproduksjon”, på grunnlag av at denne krevde mer datakompetanse enn de andre oppgavene. Under kartlegging av gruppas kompetanse første dagen hadde vi allerede slått fast at data og programmering ikke var vår sterkeste side.

Likevel hadde vi fremdels sju oppgaver igjen, og vi bestemte oss for å stemme over hvilke oppgaver vi hadde mest lyst til å jobbe videre med. Alle sammen skrev ned sine tre favoritter i prioritert rekkefølge, og stemmene ble registrert. Oppgave 2, ”Gulltopp lang brønn”, skilte seg klart ut som favoritten. Likevel ville vi ikke ta noen endelig avgjørelse før neste onsdag, da vi mente at en såpass viktig avgjørelse burde vi bruke litt mer tid på. Da de andre gruppene brukte mye lenger tid enn oss på å diskutere oppgavene, ble vi sittende ”arbeidsløse” en stund. Denne tiden brukte vi på å småprate og bli bedre kjent med hverandre. I det hele tatt hadde vi en god dialog oss i mellom hele dagen, og alle var flinke til å komme med sine meninger om de forskjellige problemstillingene.

På slutten av dagen skrev vi en samarbeidskontrakt. Vi var generelt veldig enige om hva som skulle stå her, blant annet var det et viktig punkt at vi måtte ha god kommunikasjon oss i mellom for å unngå konflikter og arbeidsmessige problemer. Vi ble enige om å ha en "ta ting som de kommer - strategi", og som følge av dette ville vi for eksempel ikke skrive noe om eventuelle "straffer" hvis folk kom for sent. Dersom dette skulle bli et problem framover, ville vi heller bestemme oss for hva vi ville gjøre med det da. Som et ledd i planen om god kommunikasjon opprettet vi samme dag et prosjekt på It's learning slik at vi lettere skulle kunne holde oss oppdatert på hverandres arbeid og meninger. Et annet punkt i kontrakten var at vi ville søke å komme så fort i gang med prosjektet som mulig, slik at vi ikke skulle bli veldig stresset når det nærmet seg vår og eksamensperiode. Dette var blant annet med tanke på at Bente skulle på hovedekskursjon til Brasil i 3 uker før påske, og at det derfor ville være lurt å ha kommet godt i gang før gruppa ble redusert.

Tredje landsbydag, 23.1.08

Denne dagen startet med at Hilde og Øystein ville ha oss til å tenke over "Hvor er du akkurat nå (psykisk)?", og å skrive dette ned i prosessbøkene våre. For en gruppe som allerede var litt skeptisk til prosessdelen av EiT var dette en bekreftelse på våre mistanker. Vi var veldig klare for å få bestemt oss for hvilken oppgave vi ville ha og komme i gang med jobbingen, og så måtte vi bruke tid på å skrive ned hvor vi "var"! Dette var ganske frustrerende for gruppa, men vi gjorde som vi ble bedt om, og det var jo i og for seg en myk start på dagen. Praten gikk denne dagen livligere enn den hadde gjort hittil i gruppa.

Etter hvert fikk vi heldigvis tid til å fastsette hvilken oppgave vi ville ha. Ingen hadde endret mening siden sist, og dermed ble vi stående på oppgaven om Gulltopp. Dette var alle godt fornøyd med, og vi pratet litt mer om hva denne oppgaven ville innebære. Igjen var vi ferdige i god tid før de andre gruppene, og det var litt irriterende å måtte sitte og vente på at alle skulle bli ferdig med å bestemme seg. Etter hvert var alle gruppene ferdige med å diskutere, og det ble heldigvis klart at vi var de eneste som hadde valgt oppgave 2.

Deretter fikk vi beskjed om å skrive ned en problemstilling. Da vi hadde trodd at oppgaveteksten fra StatoilHydro var identisk med en problemstilling, ble vi litt overrasket over dette. Vi begynte å lese litt i reservoarstyringsplanen for å se om vi kunne finne litt informasjon om Gulltopp, men vi fikk ikke så mye ut av dette. Derfor pratet vi med en av professorene ved instituttet for å høre om han hadde noen ideer til en litt mer grundig problemstilling, men denne samtalen gjorde mer vondt enn den hjalp oss. Han var veldig bestemt på at hvis vi ikke hadde en med boreteknisk bakgrunn ville denne oppgaven bli veldig vanskelig for oss. Jan Ivar kom derimot til og snakket en noe nedslått gruppe til mot igjen ved å si at det var flere måter å angripe oppgaven på enn den vi nettopp hadde blitt forespeilet. Vi avsluttet derfor dagen med å bli enige om å se mer på reservoarstyringsplanen til neste gang i håp om å komme over noe som kunne hjelpe oss å definere problemstillingen grundigere. Samtidig skulle Magnus snakke med noen av sine professorer for å høre om de hadde noen gode ideer.

Fjerde landsbydag, onsdag 30.1.08

Denne dagen startet vi med å skrive ned problemstillingen vår. Vi hadde egentlig ikke fått så mye mer informasjon i løpet av den uken som var gått, så vi tok utgangspunkt i punktene i oppgaveteksten og ga disse litt mer ”kjøtt på beina” – det vil si at vi skrev ned våre egne tanker rundt oppgaveteksten, og håpet at møtet med veilederne i StatoilHydro den neste onsdagen ville hjelpe oss å definere problemstillingen enda bedre. Dermed var dette ganske fort gjort, og snart kom Hilde og Øystein inn til oss for å ha en gruppeaktivitet.

Oppgaven gikk ut på å bestemme i hvilken rekkefølge en rekke ”kjendiser” skulle drepes i. Mens vi diskuterte, tegnet Hilde og Øystein hhv. et dialog- og et øyekontaktkart uten at vi visste det. Dette var for å kartlegge hvem vi snakket til og så på i gruppa, rett og slett for at vi skulle bli klar over hvordan kommunikasjonen i gruppa foregikk. Det mest overraskende var kanskje at ikke et eneste blick ble vekslet mellom Bente, Henrik og Terje i løpet av diskusjonen (det ble i alle fall ikke registrert av Hilde og Øystein). Dialogen var derimot litt jevnere fordelt mellom alle. For mer om denne oppgaven, se underkapittel 5.2 i rapportens hoveddel.

Denne dagen tok vi også LIFO-testen. Denne ble godt mottatt i gruppa, da vi lett kunne se verdien av å ha kartlagt hvilke ”typer” som er representert i gruppa. På denne måten kan vi lettere forstå oss selv og hverandre, og bli mer klar over hvilke sider av oss selv vi både bør vektlegge og tone ned i en samarbeidssituasjon for at gruppen skal fungere optimalt. For mer om dette, se underkapittel 4.1.

Etter lunsj ble vi undervist i Eclipse av Jan Ivar. Dette var greit nok, men vi syntes ikke at vi fikk så veldig mye ut av det. Vi lærte ikke så mye mer enn hvordan vi skulle komme oss inn i programmet og lagre filer, og vi kunne fortsatt ikke forstå hvordan vi kunne tegne inn brønner og lignende ved bruk av dette programmet. Ved dagens slutt satt vi igjen med en følelse av at tiden løp fra oss, og at vårt mål om å komme godt i gang med arbeidet så fort som mulig snart rant ut i sanden.

Femte landsbydag, 6.2.08

Dette var dagen da vi dro og besøkte StatoilHydro i Bergen. Vi ble først ønsket velkommen av Petter Eltvik med en kort introduksjon til StatoilHydro i Bergen, før Petter fikk en kort oppsummering på hvor langt gruppene hadde kommet. Etter lunsj fikk vi en omvisning i opplæringssenteret, noe som var ganske interessant og lærerikt.

Deretter var det endelig tid for å møte våre veiledere Petter Eltvik og Marit Kvinge for å diskutere oppgaven vår. Dette var til stor hjelp for oss, og vi fikk en del innspill til hvordan vi kunne disponere oppgaven. Blant annet ble vi enige om å se litt nærmere på de materialtekniske utfordringene ved bruk av lange brønner, både fordi det ville være nyttig å ha med i prosjektet og fordi vi på denne måten også ville få utnyttet Terje og Henriks kompetanse bedre. Vi har hele tiden ansett det som viktig at alle får bidra med det de kan, da arbeidsprosessen og resultatet alltid vil bli mye bedre på denne måten. Etter møtet avtalte vi i

gruppa å møtes på den etterfølgende lørdagen, slik at vi kunne få fordelt arbeidsoppgaver og bli enige om problemstillingen. Vi så det som nødvendig å møtes før onsdagen, slik at vi kunne bruke sjette landsbydag på å begynne å jobbe for alvor.

På ettermiddagen var vi på Peppe's pizza og fikk forfriskninger, og det ble her tid til hyggelig og utenomfaglig samvær. Det var en glad og oppløftet gruppe som satte kursen mot Trondheim igjen.

Sjette landsbydag, 13.2.08

Etter en kort oppsummering av hvor langt de forskjellige gruppene hadde kommet, var det klart for prosessaktivitet. Denne gangen gikk det ut på at gruppa skulle bygge en abstrakt legofigur i konkurranse med de andre gruppene på landsbyen. Dette var en artig start på dagen, og også en aktivitet vi dro lærdom av (jf. Kap. 5.4).

Resten av dagen ble brukt til å jobbe videre med Gulltopprosjektet. Vi fikk igjen en kort opplæring i Eclipse av Jan Ivar. Det ble litt vel mye å sette seg inn i på så kort tid, så vi ble enige om at Magnus, Jørgen og Terje skulle gå hver til sitt og se litt i Eclipsemanualen, og heller møtes igjen før neste onsdag for å jobbe videre. Bente hadde for øyeblikket nok med å sette seg inn i letestrategien og geologien for Gulltopp. Hun hadde støtt på noen problemer og brukte derfor deler av dagen sammen med Egil Tjåland som var til stor hjelp. Henrik var syk, men jobbet med prosessrapporten hjemmefra.

Syvende landsbydag, 20.2.08

Denne dagen fikk vi lov å starte med jobbinga nesten med en gang, noe de fleste satte pris på. Vi hadde en kort diskusjon på morgenen der vi bestemte hva de ulike gruppemedlemmene skulle jobbe med. Magnus og Jørgen fortsatte å sette seg inn i Eclipse, mens de resterende gruppemedlemmene jobbet med prosessrapporten. Eclipsejobbinga har for det meste vært preget av mye spekulering og stillstand fordi tilgangen på hjelp har vært begrenset. Vi anså det derfor som lite effektivt at flere enn to skulle sitte med dette, da det ville medføre at mange satt med hendene i fanget og ikke gjorde noe. Bente hadde skrevet ferdig letestrategien siden sist, og brukte dagen på å skrive om LIFO-testen i prosessrapporten. Henrik og Terje var avhengige av å få mer stoff fra StatoilHydro før de satte i gang med den materialtekniske delen av prosjektet, og så det derfor også mest hensiktsmessig å skrive på prosessrapporten. På eget initiativ tok gruppa SPGR-testen denne dagen.

Hilde og Øystein fikk oss til å fylle ut et spørreskjema som skulle kartlegge hvordan vi bl.a. synes kommunikasjon og fremgang i gruppa var, og etterpå sammenligne svarene våre. Vi var for det meste enige, og fant ut at vi nok kunne bli bedre på å gi hverandre tilbakemeldinger på det som blir gjort, samtidig som vi fremover kunne tenke litt på om vi har spesielle roller innad i gruppen. Ellers syntes alle at vi har vært flinke til å definere målene våre og fordele ansvarsområder.

På slutten av dagen syntes Magnus og Jørgen at de hadde fått økt forståelse for Eclipse. Dette var dagens mest gledelige nyhet, siden vi har stått litt i stampe på dette området til nå.

Åttende landsbydag, 27.02.08

Dagen gikk for det meste med til arbeid med fag- og prosessrapporten. Magnus og Jørgen fortsatte med Eclipse, en prosess som gikk sakte men sikkert fremover. Terje og Henrik fortsatte med prosessrapporten, mens Bente var i Brasil.

Niende landsbydag, 5.3.08

Jørgen og Henrik var til stede for IPRISKwell kurs. Det skulle egentlig vært Terje og Henrik, men pga en forglemmelse ble det til at Terje jobbet hjemme. Det var foredrag om program og selskap ca 10.30-12.15 hvor vi også fikk besøk av et stort antall kinesere. Etter matpause fikk vi en øving i programmet som vi ble ferdig med ca. 14. Programmet skal brukes til usikkerhet- og økonomiberegninger, og skal tas i bruk etter at eclipsecasene er ferdige. Dette faller vel da på de i dag fremmøtte. Etter dette fortsatte individuelt arbeid. Jørgen med Wclipse og Henrik med prosessrapport. Magnus og Bente var hhv. i Sverige og Brasil.

Tiende landsbydag, 12.3.08

Denne dagen var det fortsatt bare Terje, Jørgen og Henrik som var til stede. Jørgen jobbet videre med Eclipse og casen med de vertikale brønnene. Henrik fortsatte med prosessrapporten mens Terje arbeidet med de materialtekniske utfordringene tilknyttet bruk av lange brønner. Etter lunsj gikk alle hjem – arbeidsmoralen var nok ikke helt på topp denne dagen, da halvparten av gruppa allerede hadde tatt seg ferie og resten følte de også kunne ta det litt med ro.

Elleve landsbydag, 26.3.08

Dette var første dag etter påske, og Bente var på plass igjen. Henrik hadde meldt fra på forhånd at han var bortreist denne dagen. Terje var heller ikke til stede. Som tidligere jobbet Jørgen og Magnus med Eclipse – de arbeidet med 8 simuleringer som de kjørte i gang før slutten av dagen. Magnus skal sjekke at disse har kjørt tilfredsstillende før neste møte. Etter å ha blitt oppdatert og fornøyd med tingenes tilstand, jobbet Bente på prosessrapporten og på midtsemesterpresentasjonen som skal avholdes onsdag 9.april.

Tolvte landsbydag, 2.4.08

Denne dagen startet med en øvelse med Hilde og Øystein der alle skulle skrive to positive og én negativ side med prosjektet vårt til nå. Kort sagt mente vi alle at kommunikasjonen på It's learning kunne forbedres, og at folk kunne bli flinkere til å gi tilbakemeldinger på hverandres arbeid. På den positive siden ble det nevnt at vi er glad for at prosessrapporten har hatt så god framdrift og at også det faglige går noenlunde greit. Det kom også fram at vi alle mener vi har et godt miljø i gruppa.

Vi gikk deretter ned på datarommet og begynte å jobbe med arbeidsoppgavene våre. Henrik og Bente så gjennom prosessrapporten, og noterte ned ting som kunne forbedres. Henrik tar

ansvar for å levere prosessrapporten til Hilde og Øystein for gjennomlesning 7.april. Jørgen og Magnus fortsatte med eclipse, og tilførte neste onsdags presentasjon noen slides. Terje jobbet på materialdelen.

Øystein kom ned og ba oss skrive ned positive og negative sider både ved oss selv og resten av gruppemedlemmene. Alle fant det lettere å finne positive ting med hverandre enn negative sider, og det man fikk høre av "negativt" var bare punkter som de enkelte også hadde notert på seg selv. For eksempel fikk Bente og Magnus høre at de ofte snakker litt for mye i diskusjoner, mens Henrik og Jørgen fikk beskjed om at de gjerne kunne bli flinkere til å ta ordet. Alle syntes Terje var veldig fokusert og flink til å jobbe, men at han kunne bli flinkere til å være punktlig. Gruppen syntes det var helt greit å få både ris og ros, og alle fem fikk nyttige tips til hva de kunne jobbe med videre i gruppearbeidet.

Trettende landsbydag, 9.4.08

Før lunsj gjorde vi de siste forberedelser på presentasjonen vi skulle ha, og jobbet også litt med våre respektive arbeidsoppgaver. Midtsemesterpresentasjonen tok vi egentlig med stor ro, men ble litt nervøse da vi merket at enkelte grupper hadde lagt ned veldig mye arbeid i å lage en "fancy" presentasjon. Vi var den siste gruppa som presenterte vårt stoff, og alle presenterte en del hver. Det var et godt og dynamisk samspill i gruppa under hele presentasjonen, og vi hjalp hverandre når det kom litt kinkige spørsmål fra salen. Det føltes slik sett veldig trygt og greit å presentere, da vi følte at vi hadde god støtte fra hverandre. Vi var veldig godt fornøyd med presentasjonen, og følte vi hadde fått lagt fram arbeidet vårt på en ryddig og klar måte – vi fikk da også gode tilbakemeldinger fra Jon, Jan Ivar og fasilitatorene!

Etter presentasjonene hadde vi en prat med Øystein som hadde lest gjennom den foreløpige prosessrapporten vår. Vi fikk beskjed om å kutte vekk en del teori som i bunn og grunn ikke angikk vår gruppe, og heller være flinkere til å reflektere over gruppens utvikling. Det var nyttig å få tilbakemeldinger på arbeidet vårt, og vi kommer til å ta tipsene til etterretning.

Dessverre hadde ikke andre enn Terje og Bente anledning til å være med på Mikrobryggeriet med landsbyen på kvelden, så det ble ikke noe særlig team-building. Likevel følte vi at vi gjennom den vellykkede presentasjonen hadde vist oss å være en velfungerende gruppe.

Fjortende landsbydag, 16.4.08

Først på dagen hadde Øystein og Hilde en øvelse som skulle lære oss forskjellen på å *beskrive* en hendelse og å *reflektere* over den. Dette ble gjort ved å sammenligne tre ulike tekster som hver beskrev det samme, men med ulik grad av refleksjon. Målet med dette var å hjelpe oss å skrive en god prosessrapport. Resten av dagen jobbet vi med det faglige. Grunnet problemer med serveren hadde ikke Magnus og Jørgen rukket å bli ferdig med eclipse-simuleringene slik vi hadde blitt enige om, men de mente likevel at de skal bli ferdige i løpet av uken slik at økonomiberegningene kan gjøres neste onsdag. Vi tok SPGR-testen en gang til denne dagen, for å se om vi ville få et annet resultat nå da gruppa hadde jobbet sammen over en lengre tidsperiode.

Femtende landsbydag, 23.4.08

På landsbyens morgenmøte fylte alle ut et evalueringsskjema for EiT før alle gruppene gikk hver til sitt. Magnus og Jørgen var nå ferdige med kjøringene i Eclipse, og etter å ha blitt satt inn i de ulike casenes resultater begynte Jørgen med økonomiberegningene (Henrik var syk) mens Magnus gikk hjem for å skrive om simuleringsresultatene i fagrapporten. Vi hadde mottatt resultatene fra den siste SPGR-testen, og Terje tok ansvar for å skrive om dette i prosessrapporten. Bente arbeidet med å lage en utviklingskurve for gruppa og generelt fikse på prosessrapporten etter at vi hadde fått tilbakemeldinger på denne fra Hilde og Øystein.

Sekstende landsbydag, 30.4.08

Dette var siste onsdag før den avsluttende presentasjonen, og alle gruppemedlemmene arbeidet sammen på ferdigstilling av både prosess- og fagrapporten. Vi hadde en liten diskusjon på hva vi syntes vi hadde lært av EiT – mer om dette i rapportens hoveddel. Vi hadde også en idémyldring angående hvordan vi ville legge opp den avsluttende presentasjonen, og ble enige om å møtes påfølgende søndag for å legge siste hånd på både dette og rapportene.

Appendiks B, Samarbeidsavtale

Vi i gruppe 6: Magnus, Terje, Bente, Jørgen og Henrik erklærer herved å jobbe målrettet mot de følgende punktene:

- Jobbe mot en løsning som er nyttig for StatoilHydro og oss
- Jobbe hardt og effektivt som et åpent og sammensveiset team
- Utvikle våre samarbeidsevner

Disse målene skal vi nå ved å:

- Ikke være redde for konfrontasjoner i gruppen
- Holde tidsfrister. Gi beskjed i god tid hvis ikke mulig
- Si ifra om behov for hjelp
- Opprette og bruke prosjekt på It's learning
- Jobbe hver onsdag, og eventuelt andre dager i uken etter behov
- Komme godt i gang med prosjektet før påske
- Sekretærstillingen vil gå på rundgang.