



LUND UNIVERSITY

Ditt Medarbetarskap: Ett analysinstrument om relationerna på din arbetsplats (kort version 1.2)

Bertlett, Johan

2011

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Bertlett, J. (2011). *Ditt Medarbetarskap: Ett analysinstrument om relationerna på din arbetsplats (kort version 1.2)*. [Publisher information missing].

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUNDS UNIVERSITET

Ditt Medarbetarskap

Ett analysinstrument om relationerna på din arbetsplats

Kort version

© Johan Bertlett
Januari 2011

Version 1.2

Ditt Medarbetarskap – självbedömning (kort version)

Gör såhär:

- Anta att du är engagerad i följande 16 situationer.
- Situationerna kan avvika från hur det är i din arbetsgrupp eller på din avdelning/enhet. Bortse från detta och utgå från en tänkt situation så som den beskrivs.
- För varje situation finns fem förslag till åtgärder.
- Läs genom förslagen och välj det alternativ som bäst svarar mot hur du tror att du skulle agera i situationen.
- Ringa in bokstaven framför det alternativ du väljer. Du kan bara välja ett alternativ för varje situation.
- Försäkra dig om att du har besvarat samtliga situationer.

1. Din arbetskamrat sedan en lång tid har kvalificerade uppgifter som hon klarar bra. Hon frågar dig ofta om råd och blir glad när du visar intresse för hennes arbete.

Vad gör du?

- A. Svarar undvikande så att hon utvecklas och lär sig i egen takt.
 - B. Ger instruktioner och feedback på det arbete hon frågar om.
 - C. Fördjupar kontakten för att stärka bådats professionella utveckling i arbetet.
 - D. Ger råd och stöd samt visar intresse för hennes arbete.
 - E. Fördjupar kontakten för att stärka bådats personliga utveckling både i och utanför arbetet.
-

2. Du och dina arbetskamrater är engagerade i arbetet. Ni har vänskapliga relationer till varandra och ni bygger på varandras idéer så att gruppen presterar bra resultat.

Vad gör du?

- A. Ger råd och stöd samt visar intresse för alla gruppmedlemmars arbete.
 - B. Fördjupar relationerna för att stärka vår personliga utveckling både i och utanför arbetet.
 - C. Ger instruktioner och feedback så att alla kan utföra sitt arbete ännu bättre.
 - D. Fördjupar relationerna för att stärka vår professionella utveckling i arbetet.
 - E. Inget, alla sköter sitt arbete bra.
-

3. En omorganisation berör din arbetskamrats ansvarsområde. Ni har en nära relation sedan mycket länge och du märker att denna kompetente person presterar sämre än tidigare.

Vad gör du?

- A. Frågar hur han upplever arbetssituationen och stöder hans sätt att lägga upp arbetet.
 - B. Ger råd och stöd så att han klarar sitt arbete.
 - C. Frågar hur han upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - D. Ger instruktioner och feedback så att han klarar sitt arbete.
 - E. Ber honom ta upp ärendet med sin chef.
-

4. Du och dina arbetskamrater har tillräcklig kompetens för att lösa era uppgifter. Gruppen har lyckats bra under en lång tid, men efter en kontrovers har ni kört fast.

Vad gör du?

- A. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och stöder dem som ger förslag hur arbetet kan läggas upp.
 - B. Ber chefen om råd och stöd hur kontroversen kan hanteras av gruppen.
 - C. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - D. Ser över min del i gruppens arbete och jobbar med det.
 - E. Ber chefen påtala arbetsordningen samt hur uppgifterna ska utföras.
-

5. Din arbetskamrat sedan några månader har snabbt kommit in i sina arbetsuppgifter. Ska man vara kritisk kan man anmärka att hon ibland handlar först och tänker sen.

Vad gör du?

- A. Tar kontakt för att stärka bådas professionella utveckling i arbetet.
 - B. Ger instruktioner och feedback på det arbete hon utför.
 - C. Tar kontakt för att stärka bådas personliga utveckling både i och utanför arbetet.
 - D. Låter henne lära av sina misstag och utvecklas i egen takt.
 - E. Ger råd och stöd så att hon blir medveten om hur hon beter sig och vad det leder till.
-

6. Du ingår i en arbetsgrupp som sedan en kortare tid är i fullt arbete. Diskussionerna rör ibland för arbetet relevanta saker, ibland mer ovidkommande saker.

Vad gör du?

- A. Föreslår att gruppen diskuterar hur vi kan stärka vår professionella utveckling i arbetet.
 - B. Undviker diskussionerna och jobbar med det som är relevant.
 - C. Påtalar för gruppen att fokus ska ligga på arbetet.
 - D. Föreslår att gruppen diskuterar hur vi kan stärka vår personliga utveckling både i och utanför arbetet.
 - E. Deltar i diskussionerna med ökat fokus på det som är relevant för arbetet.
-

7. En ny arbetskamrat till dig utvecklas inte som du hoppats på. Han tycks medvetet missuppfatta instruktioner och han tar inte till sig den hjälp du ger honom.

Vad gör du?

- A. Frågar hur han upplever arbetssituationen och stöder hans sätt att lägga upp arbetet.
 - B. Distanserar mig och låter honom lära av sina misstag.
 - C. Ger råd och stöd så att han blir medveten om hur han beter sig och vad det leder till.
 - D. Frågar hur han upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - E. Påtalar arbetsordningen och förtydligar instruktionerna till det arbete han utför.
-

8. Projektgruppen du ingår i har efter de första månadernas bra prestationer och relationer hamnat i en återvändsgränd. Ni har missuppfattat projektbeskrivningen och skyller på försämrade förutsättningar.

Vad gör du?

- A. Ser över min del i gruppens arbete och jobbar med det.
 - B. Ber chefen om råd och stöd hur arbetssituationen kan hanteras av gruppen.
 - C. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - D. Ber chefen förtydliga projektbeskrivningen samt ge instruktioner.
 - E. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och stöder dem som ger förslag hur arbetet kan läggas upp.
-

9. Din nya arbetskamrat ska utföra viktiga arbetsuppgifter. Han saknar tidigare erfarenhet och är osäker på om han kommer att klara arbetet.

Vad gör du?

- A. Låter honom lära av sina misstag och utvecklas i egen takt.
 - B. Ger instruktioner och feedback på det arbete han utför.
 - C. Tar kontakt för att stärka bådas professionella utveckling i arbetet.
 - D. Ger råd och stöd så att han känner sig trygg i sin nya roll.
 - E. Tar kontakt för att stärka bådas personliga utveckling både i och utanför arbetet.
-

10. Din projektgrupp har svårt att komma igång. Trots att ni tycker problemet är väl avgränsat vet ni inte hur ni ska börja.

Vad gör du?

- A. Ber chefen om råd och stöd så att vi känner oss trygga i våra nya roller.
 - B. Samlar gruppen för att stärka vår personliga utveckling både i och utanför arbetet.
 - C. Ber chefen om instruktioner och feedback hur vi ska komma igång.
 - D. Ser över min del i gruppens arbete och jobbar med det.
 - E. Samlar gruppen för att stärka vår professionella utveckling i arbetet.
-

11. Din unge arbetskamrat som tidigare har arbetat med liknande arbetsuppgifter är fortfarande blyg och osäker i sin roll. Rutinarbeten har han skött bra, men när han fått självständigare uppgifter har han misslyckats.

Vad gör du?

- A. Frågar hur han upplever arbetssituationen och stöder hans sätt att lägga upp arbetet.
 - B. Ger råd och stöd så att han känner sig trygg i sin nya roll.
 - C. Frågar hur han upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - D. Ger instruktioner och feedback på det arbete han utför.
 - E. Låter honom lära av sina misstag och utvecklas i egen takt.
-

12. Du ingår sedan flera år i en effektiv arbetsgrupp med bra relationer. Men på grund av olika uppfattningar om hur ni nu ska utföra ert arbete har en konflikt uppstått. Detta leder till försämrat arbetsresultat och en tryckt stämning.

Vad gör du?

- A. Ber chefen om råd och stöd hur konflikten kan hanteras av gruppen.
 - B. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - C. Ser över min del i gruppens arbete och jobbar med det.
 - D. Ber chefen förtydliga arbetsuppgifterna samt ge instruktioner.
 - E. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och stöder dem som ger förslag hur arbetet kan läggas upp.
-

13. Du och din arbetskamrat har under flera år arbetat och umgåtts tillsammans både på och utanför arbetstid. Hon besitter hög kompetens och arbetar självständigt.

Vad gör du?

- A. Inget, hon sköter sitt arbete bra.
 - B. Fördjupar kontakten för att stärka bådas professionella utveckling i arbetet.
 - C. Ger instruktioner och feedback så att hon kan utföra sitt arbete ännu bättre.
 - D. Fördjupar kontakten för att stärka bådas personliga utveckling både i och utanför arbetet.
 - E. Ger råd och stöd samt visar intresse för hennes arbete.
-

14. Prestationerna och arbetsklimatet i din arbetsgrupp är sedan en lång tid bra. Olika personer har var för sig goda men konkurrerande idéer om hur ni kan gå vidare och anpassa er till skiftande arbetsuppgifter.

Vad gör du?

- A. Ber chefen om råd och stöd angående de förslag vi presenterar.
 - B. Ser över min del i gruppens arbete och jobbar med det.
 - C. Stöder de förslag som stärker vår personliga utveckling både i och utanför arbetet.
 - D. Ber chefen om instruktioner och feedback hur vi ska gå vidare.
 - E. Stöder de förslag som stärker vår professionella utveckling i arbetet.
-

15. Din nära arbetskamrat borde lyckas i sin nya roll. Han har tidigare arbetat med liknande uppgifter. Den trevande starten beror sannolikt på att han är osäker på sina befogenheter.

Vad gör du?

- A. Ger instruktioner och feedback på det arbete han utför.
 - B. Frågar hur han upplever arbetssituationen och stöder hans sätt att lägga upp arbetet.
 - C. Distanserar mig och låter chefen hantera ärendet.
 - D. Ger råd och stöd samt visar intresse för hans arbete.
 - E. Frågar hur han upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
-

16. Du är nyanställd och ingår i en ny arbetsgrupp där ni ifrågasätter både de nya arbetsuppgifterna och meningen med den organisationsförändring som nyligen genomförts. Det första mötet präglas av allmän förvirring.

Vad gör du?

- A. Ber chefen om råd och stöd så att vi känner oss trygga i den nya arbetsordningen.
 - B. Ser över min del i gruppens arbete och jobbar med det.
 - C. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och ger personligt stöd.
 - D. Ber chefen förtydliga arbetsordningen samt ge instruktioner.
 - E. Frågar hur arbetskamraterna upplever arbetssituationen och stöder dem som ger förslag hur arbetet kan läggas upp.
-