

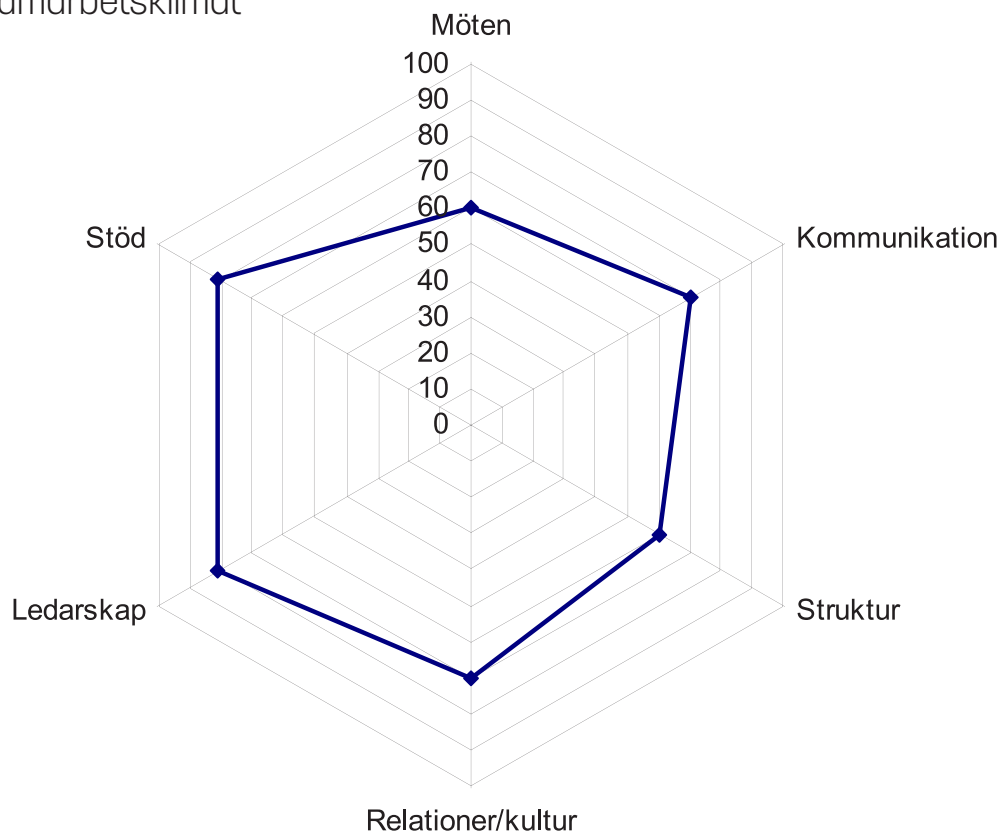
# Temperaturmätning "Robust samarbetsklimat" - skatta verksamheten

För att organisationen på lång sikt ska kunna utvecklas mot ett robust samarbetsklimat präglad av öppenhet och dialog räcker det inte med enstaka insatser och åtgärder. Sätt upp tydliga mål för vart ni vill nå i ert arbete med det robusta samarbetsklimatet. För det krävs att man först analyserar sin verksamhet och dess framtidsutsikter och därefter formulerar strategier och åtgärder. Lika viktigt är det att följa upp de satsningar som genomförts för att se om de varit lyckade och för att se vad som krävs för att utvecklas vidare i rätt riktning.

Denna temperaturmätning syftar till att göra en nulägesanalys utifrån perspektivet "ett robust samarbetsklimat" och till att väcka frågor kring hur man kan utveckla och förbättra det robusta samarbetsklimatet.

Frågeformuläret kan med fördel användas som ett diskussionsunderlag i personalgruppen, i arbetet med att gemensamt sätta upp mål för verksamheten. Medarbejde/chef/ledningsgupp besvarar frågeställningarna utifrån organisationen för verksamheten (fakultet, institution, avdelning m.m.). Frågorna kan besvaras enskilt (som då redovisas enskilt eller som ett medelvärde) eller i grupp (där skattningen blir ett konsensusbeslut). Innan ni besvarar frågorna, säkerställ att alla har samma syn på vad som är er arbetsplats, vem som är chef och om frågorna ska besvaras ur ett institutions- eller avdelningsperspektiv. Resultatet räknas om i procent för varje område och förs in i spindeldiagrammet. Där diagrammet avviker som mest från det optimala värdet (100%) i kurvan finns det störst utmaningar. Diagrammet ger en överskådlig bild av verksamhetens styrkor och svagheter avseende det robusta samarbetsklimatet.

## Robust samarbetsklimat



Ta ställning till nedanstående påståenden genom att markera något av de fyra alternativen.

**0 = instämmer inte alls, 1 = instämmer i liten utsträckning, 2 = instämmer delvis, 3 = instämmer helt**

Om svaren innebär att åtgärder behöver vidtas, notera detta under kommentarer.

Räkna ihop poängen för varje område 0 = 0 poäng, 1 = 1 poäng osv.

MÖTEN					
Påstående	0	1	2	3	Kommentar/Utvecklingsområde
<b>1 Vid våra arbetsplatsmöten</b>					
a) finns arbetsmiljö med på dagordningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) inbjuds alla att delta aktivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) finns möjlighet att lyfta problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) bidrar jag aktivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>2 På vår arbetsplats finns fungerande samtal, ex medarbetarsamtal, där</b>					
a) kompetensutveckling är i fokus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) arbetsmiljöfrågor lyfts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) samarbetsproblem identifieras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>3 Möten mellan individer, oberoende av befattning, position och organisatorisk tillhörighet präglas av respekt och öppenhet inför olikheter, olika uppfattningar och önskemål</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summa totalt:					24 poäng= 100%

KOMMUNIKATION					
Påstående	0	1	2	3	Kommentar/Utvecklingsområde
<b>4 Jag bidrar till en tillåtande kommunikationskultur med positiva dialoger, diskussioner och debatter på vår arbetsplats</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>5 På vår arbetsplats ger chefen konstruktiv feedback till medarbetarna</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>6 På vår arbetsplats tas kritik och klagomål upp i en konstruktiv anda</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>7 På vår arbetsplats ger vi varandra uppskattning för arbetsinsatser</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>8 På vår arbetsplats blir jag lyssnad på, får prata till punkt</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summa totalt:					15 poäng= 100%

STRUKTUR					
Påstående	0	1	2	3	Kommentar/Utvecklingsområde
<b>9 Det finns strategimål som är</b>					
a) nedbrutna till lokala verksamhetsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) nedbrutna till gruppmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) förankrade på medarbetarnivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>10 Jag har kännedom om institutionens/motsvarande handlingsplaner för:</b>					
a) arbetsmiljö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) lika villkor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) miljö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) uppföljning av medarbetarenkäten (NMI=nöjd medarbetarindex)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>11 Alla på/i vår avdelning/arbetsgrupp tar ansvar för gemensamma arbetsuppgifter/åtaganden</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>12 På vår institution/avdelning är beslutsvägarna tydliga</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>13</b> På vår institution/avdelning är:					
a) ansvarsfördelningen tydlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) befogenheter tydliga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>14</b> Jag har möjlighet att påverka min arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summa totalt:					36 poäng= 100%

## RELATIONER/KULTUR

Påstående	0	1	2	3	Kommentar/Utvecklingsområde
<b>15</b> Samarbetet fungerar väl					
a) inom den egna arbetsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) inom den egna institutionen/enheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) med andra institutioner/enheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>16</b> På vår arbetsplats har vi en helhetssyn för hela LiU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>17</b> På vår arbetsplats finns inga osunda informella roller bland medarbetarna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>18</b> På vår arbetsplats förekommer aldrig negativ ryktesspridning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>19</b> På vår arbetsplats råder det ett öppet arbetsklimat och arbetsgemenskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>20</b> Jag känner mig lugn och trygg på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>21</b> Jag tar mitt ansvar för att vara en god medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>22</b> Jag tycker att jag har balans i tillvaron beträffande arbete och fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summa totalt:					30 poäng= 100%

## LEDARSKAP

Påstående	0	1	2	3	Kommentar/Utvecklingsområde
<b>23</b> Min närmaste chef har förmågan att förstå gruppens behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>24</b> Min närmaste chef skapar engagemang och motivation i gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>25</b> Min närmaste chef kan hantera de samarbetsvårigheter som kan uppstå i arbetsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>26</b> Min närmaste chef är tydlig och konsekvent i sitt agerande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>27</b> Informationen från min närmaste chef är tillräcklig för mig för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summa totalt:					15 poäng= 100%

## STÖD

Påstående	0	1	2	3	Kommentar/Utvecklingsområde
<b>28</b> Det finns ett introduktionsprogram framtaget för nyanställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>29</b> Jag vet vart jag kan vända mig om jag behöver stöd/rådgivning av tredje part gällande samarbetsproblem inom gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>30</b> På min institution finns en plan/rutiner för att hantera eventuella konflikter/problem mellan doktorand och handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summa totalt:					6–9 poäng= 100% (beroende på om du svarat på den sista frågan)

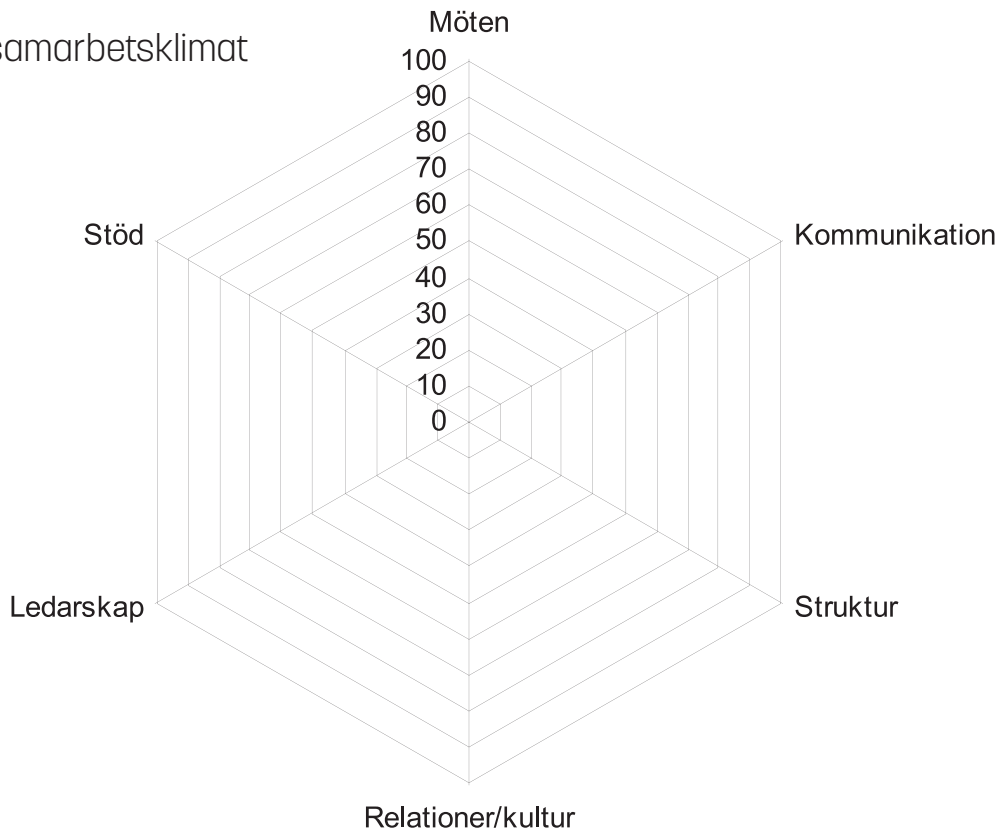
## Resultatet av temperaturmätningen

Kom överrens om hur ni ska redovisa resultatet i diagrammet, individuellt eller på gruppnivå. Varje svar kan få mellan 0-3 poäng. Poängen räknas samman för respektive område, genom att addera svars-poängen inom området för att sedan divideras med angiven maxpoäng (och därmed få fram en procent-sats att föra in i diagrammet). Markera resultatet på respektive axel i spindeldiagrammet nedan. Det optimala resultatet är den yttersta linjen mellan de

olika rubrikerna. Se var gapet mellan ditt/ert resultat och det optimala är som störst. Det är där ni har era största utmaningar.

Använd resultatet för diskussion i gruppen. Diskussionerna kommer att variera utifrån era svar, det kommer kanske t ex. att handla om problemlösning, relationer, revir, hierarkier, status, ledarskap, skval-ler, tillmötesgående, tolerans m m.

Robust samarbetsklimat



## Handlingsplan

Utifrån era diskussioner dokumentera gärna era utvecklingsområden och vilka åtgärder ni tänkt vidta för att förbättra det robusta samarbetsklimatet.

Prioritera därefter åtgärderna. Nedan är ett exempel på hur ni kan föra dokumentationen i en handlingsplan.

	Utvecklingsområde	Åtgärd	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
1						
2						
3						
4						
5						