

**1**

Du opplever at lederen din ofte er avvisende ovenfor nye initiativ.

Hva gjør du?

**2**

Du har en uformell og fortrolig prat med lederen din. Lederen kritiserer to av kollegaene dine.

Hva gjør du?

**3**

Lederen din har en humoristisk og lett ironisk tone ovenfor medarbeiderne. Du svarer igjen med en kjapp replikk og en godmodig snert. Lederen din har bedt om en samtale med deg. I samtalen får du beskjed om å oppføre deg skikkelig.

Hva gjør du?

**4**

Lederen din ber deg om å lære opp en ny kollega med minoritetsbakgrunn. Den nye kollegaen snakker ikke så godt norsk. Du mener at du ikke kan klare oppgaven.

Hva gjør du?

**5**

Du har fått en ny leder. Du føler at hun anser deg som sitt personlige bud. Hun ber deg om å utføre oppgaver som på ingen måte ligger i jobbeskrivelsen din.

Hva gjør du?

**6**

Dere har nettopp fått en nye leder etter en lang og slitsom oppsigelsessak med den forrige. Medarbeiderne er delt i to grupper; for og i mot den tidligere lederen. Nå innser du at den nye lederen er i ferd med å gjenta den forrige lederens feil.

Hva gjør du?

**7**

Lederen din har reist på ferie og har bedt deg om å åpne posten mens han er borte. Du åpner et brev som inneholder strengt fortrolige opplysninger om oppsigelse av en av kollegaene dine.

Hva gjør du?

**8**

Dere er under hardt press på jobben. Lederen gir deg ordre om å flytte til et annet arbeidsområde.

Hva gjør du?

**9**

Du har fått en oppgave som vokser deg over hodet. Lederen din har normalt ikke særlig forståelse for folk som setter ned foten, men du er redd du knekker sammen på grunn av stress.

Hva gjør du?

**10**

Du opplever at lederen din ofte tar over og dominerer i saker som du har lagt opp til å presentere selv ovenfor kollegaene.

Hva gjør du?

**11**

Lederen din presenterer årets resultater på et avdelingsmøte. I presentasjonen sin fremhever han deg – både fordi du er initiativrik og fordi du stadig tenker nytt. Samtidig foreslår han at du overtar noen betydningsfulle oppgaver fra et par av de andre.

Hva gjør du?

**12**

Du jobber i en avdeling som har svært ulik fordeling av kvinner og menn. Nå vil lederen din ansette enda én av det kjønnnet som er overrepresentert. Du vet at det finnes flere velkvalifiserte søkere av det andre kjønnnet.

Hva gjør du?

**13**

Lederen uttrykker på et avdelingsmøte at hun ønsker å delegere mer ansvar og flere av oppgavene sine til medarbeiderne. Du føler ikke at du kan makte mer.

Hva gjør du?

**14**

Lederen din har innkalt deg til et personlig møte. Han ber deg om å holde litt igjen med alle forslagene og ideene dine – og i stedet fokusere på å løse de daglige oppgavene.

Hva gjør du?

**15**

Lederen din ønsker at dere skal møte brukerne med ”brukerorientering, redelighet, engasjement og respekt”. Du mener at det er en vanskelig oppgave, siden brukerne ikke respekterer deg og jobben din.

Hva gjør du?

**16**

Lederen din er veldig fokusert på å redusere sykefraværet i avdelingen. Du er for tiden sykemeldt. To-tre ganger om dagen ringer lederen din for å spørre om ulike ting knyttet til jobben.

Hva gjør du?

**17**

Lederen din innkaller deg til en samtale. Du får beskjed om at du bør ta med deg en person. Det viser seg at en bruker har fremmet en alvorlig klage over din måte å håndtere en sak på. Det kommer fullstendig overraskende på deg. Du husker saken godt og er overbevist om at den foregikk på en faglig korrekt måte – og attpå til i en positiv atmosfære.

Hva gjør du?

**18**

Nå skal det foretas noen omstruktureringer igjen. Under lunsjen i dag snakket du og kollegaene dine om at dere rett og slett ikke orker mer. Kollegaene dine har tillitt til deg og ber deg om å foreta deg noe.

Hva gjør du?

**19**

Du opplever at lederen din ønsker å kontrollere alt ned til minste detalj.

Hva gjør du?

**20**

Du føler at lederen din har trampet over dine personlige grenser i måten han snakker til deg på.

Hva gjør du?

**21**

Du jobber i et svært kreativt team som bobler over med ideer. Problemet er at ingen vil gi slipp på egne ideer for å fokusere på andres. Lederen din har uformelt bedt deg om å gå inn og ta ledelsen i teamet, slik at dere kan komme videre.

Hva gjør du?

**22**

Du ønsker å søke om permisjon for å ta en utdanning som kan heve kompetansen din. Lederen din kan ikke love deg at du etterpå vil få tilbake de gamle arbeidsoppgavene dine.

Hva gjør du?

**23**

Du føler ikke at du har utfordringer nok i jobben din. Du har søkt på flere stillinger og er blitt innkalt til intervju. Lederen din har fattet mistanke om hva som er på gang og har bedt deg om å bekrefte eller avkrefte.

Hva gjør du?

**24**

Lederen din ønsker å innføre ”selvstyrte team”. Det betyr at dere skal samarbeide mer på tvers av fagområder.

Hvordan stemmer denne tankegangen med verdigrunnlaget – og hva tenker du om det?

**25**

Du opplever at lederen din helst vil gjøre alt selv – også oppgaver som du oppfatter som ditt ansvar.

Hva gjør du?

**26**

Dere er i ferd med å få innført et nytt datasystem. Du har stått på som bare det – og har nærmest automatisk blitt superbruker. Nå har de normale arbeidsoppgavene dine hopet seg opp. Du er den eneste som har den faglige kompetansen til å løse dem.

Hva gjør du?

**27**

Du har jobbet lenge i avdelingen. Lederen din sier opp. Du søker på stillingen – og får den. Du vet at to av de tidligere kollegaene dine ikke lever opp til jobbkravene sine. Det er kollegaer som du setter stor pris på menneskelig sett.

Hva gjør du?

**28**

Det er dessverre mye mobbing på arbeidsplassen din. Lederen din har stor tillit til deg og ber om en samtale. Under samtalen ber lederen din deg om å fortelle hva du vet om kollegaene – nevnt ved navn.

Hva gjør du?

**29**

Du opplever at lederen din er et dårlig eksempel til etterfølgelse når det gjelder å spare på kommunens midler. Han lar vannet renne i springen, åpner vinduene på vidt gap og sløser med strømmen. Han forlater ofte kontoret med radioen på og lyset tent.

Hva gjør du?

**30**

Lederen din stresser for å få gjort om på noen arbeidsrutiner. Du har vært lenge i jobben – og vet at forslagene til lederen rett og slett ikke lar seg gjennomføre i praksis.

Hva gjør du?

**31**

Du opplever at lederen din er helt håpløs på å sette noen klare rammer for oppgaveløsningen. Det medfører at det er bortimot umulig å tilrettelegge jobben og prioritere oppgavene.

Hva gjør du?

**32**

Du opplever at lederen din til stadighet er så sur og vrien at det forpester arbeidsmiljøet.

Hva gjør du?

33

Lederen din snakker om å rekruttere en stedfortreder via ekstern utlysning. Flere av kollegaene dine mener at du bør søke stillingen.

Hva gjør du?

34

Du brenner inne med faglige ressurser du føler aldri blir utnyttet. Lederen din snakker om å ansette en ny medarbeider med nettopp disse ressursene.

Hva gjør du?

35

Du opplever at lederen din lett blir irritabel når du ber om mer bakgrunnsinformasjon og innsikt i sakene dine.

Hva gjør du?

36

Du har oppdaget at lederen din har et alkoholproblem som gjør at han har et svært svingende humør. Dette går i stor grad utover arbeidsmiljøet.

Hva gjør du?

37

Lederen din ønsker å delegere utarbeidelsen av målsetting og strategi til et medarbeiderutvalg.

Hva mener du om det?

38

På et møte sier lederen din at hun ikke opplever at dere som medarbeidere kommuniserer skikkelig med henne – og gir henne de opplysningene som skal til for å kunne lede skikkelig.

Hva gjør du?

39

Lederen din legger deg noen oppgaver som ligger langt under kompetansenivået ditt.

Hva gjør du?

40

Etter en lang og stressende periode har lufta gått litt ut av deg og de andre i avdelingen. Dere trenger å få snakket litt sammen i fred og ro. Pausene har en tendens til å skli 10 – 20 minutter over tiden. Lederen kommer forbi og ser at dere fremdeles har pause. Han får en skikkelig utblåsning.

Hva gjør du?

41

Lederen din foreslår at du bør delta på et kurs i personlig planlegging. Du har en følelse av at han foreslår det fordi han ikke er tilfreds med innsatsen din.

Hva gjør du?

42

Lederen din kommer tilbake fra kurs – proppfull av gode ideer og virketrang. Du har lyst til å støtte ham, men merker tydelig at mange av kollegaene dine stritter imot.

Hva gjør du?

43

Lederen din møter mandag morgen på jobb med blått øye og sprukken leppe.

Hva gjør du?

44

Du deltar på et kurs. Kurslederen ber deg om å avtale med lederen din hvordan du kan bruke det du har lært etter kurset. Lederen din sier tydelig at du bare skal betrakte kurset som et avbrekk i hverdagen. Det er ikke behov for å endre noe i arbeidsrutinene.

Hva gjør du?

45

Lederen din ber deg om å komme inn til en samtale. Under samtalen ber hun deg om å gjøre noe med frisyren din, klesmåten og språkbruken.

Hva gjør du?

46

Du har en langvarig personlig konflikt med en kollega. Nå forlanger lederen deres at du og kollegaen din i fellesskap skal løse en komplisert oppgave.

Hva gjør du?

47

Lederen din ber deg om å jobbe overtid fordi mange av kollegaene er syke. Du har en privat avtale som det er vanskelig å få endret på i siste liten.

Hva gjør du?

48

Dere opplever hardt arbeidspress om dagen. Lederen din gir deg beskjed om å flytte til et annet arbeidsområde.

Hva gjør du?

49

Du har kopiert opp 75 sanger til et bryllup som du skal på til helgen. Lederen din, som ganske nylig har begynt i stillingen, ber deg komme inn på kontoret sitt. Han sier at kopiene vil bli trukket i neste månedslønn. Du sier at slik praksis aldri tidligere har vært et problem. Lederen sier at han har ansvar for en effektiv utnyttelse av kommunens ressurser – og at det derfor er hans plikt å passe på.

Hva gjør du?

50

På grunn av personlige problemer har du i en lengre periode sovet dårlig om natten. Det har resultert i at du har forsovet deg tre ganger den siste uken – og at du derfor er kommet for sent til jobben. Lederen din har bedt om en samtale.

Hva gjør du?

51

Du tar initiativ ovenfor lederen din til å invitere noen brukere for å høre meningen deres om avdelingens service. Du får en fornemmelse av at forslaget faller på stengrunn.

Hva gjør du?

52

Lederen ber deg komme inn til en samtale og forteller deg at flere kollegaer har klaget over måten du løser problemene på. Du føler deg fullstendig overkjørt.

Hva gjør du?

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**

**Medarbeider  
& leder**