Seminarium-uppgift

1. De personer jag har arbetat/studerat med som jag har fungerat bäst med har varit personer som har vågat erkänna när dom har fel och inte försökt argumentera bort det. Jag tror att jag generellt sätt fungerar ganska bra med personer som är något lika mig själv. Jag själv är inte så intresserad av kommunikation, planering, dokumentation eller sånt. Jag är mest intresserad av problemet som ska lösas och kanske framförallt det mest optimala sättet att lösa problemet. Därför tror jag ofta att jag drivs av personer som har kreativitet men blandat med en ordentlig nypa rationalitet.
2. De personer jag inte har funkat bra kan i princip sammanfatta som motsatsen till personen jag skrev om ovan. Dvs, kan inte erkänna när man har fel, är allmänt ointresserad av problemet som ska lösas eller nöjer sig med att uppfylla kraven uppgiften ställer och inte funderar på den optimala lösningen.
3. När jag trivdes som allra bäst på jobbet/plugget var när jag fick jobba/plugga inom de område jag brinner för. T.ex så trivdes jag väldigt bra när jag sommarjobbade som programmerare/(fick göra matte på jobbet), men jag trivdes inte speciellt bra när jag jobbade som vaktmästare eller som sommarlägerledare. Att jag inte trivdes i de senare yrkena tror jag mycket mer handlade om området jag jobbade inom snarare än personerna jag arbetade.
4. A) Det första jag tänkte på var när han nämnde svag kontra stark forskning, han hade väll i stora drag rätt men han tappade lite poängen med den naturvetenskapliga modellen tycker jag. Även i fysik när man ska testa något görs detta med en konfidensnivå på svaret. Sen kan det absolut vara en så stor skillnad i konfidensnivå mellan typiska studier i fysik och t.ex. psykologi att det inte riktigt är värt att nämna.

B) Jag tycker det var intressant att han pratade om olika morötter/anledningar till motivation. Intressant att han nämner att personer vanligtvis inte trivs på ett jobb om dom har god lön men känner att deras arbetsuppgift inte är viktig. Detta kan jag verkligen relatera till, kanske inte enbart om det är viktigt men lön är inte nödvändigtvis den bästa moroten. Det kan vara att ledare får arbetade att känna sig viktiga/betydelsefulla för projektet.

C) Även intressant att oavsett vem du är, vilken bakgrund du har så finns det ett antal sätt att motivera folk som fungerar bättre än andra. Ett som fungerar bra bland alla t.ex är beröm. Positive feedback fungerar bättre än Negative feedback.