VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 19-03-2020

Derfor er tillid så afgørende i dit team

Man skal give lidt af sig selv og sin personlighed på jobbet. For uden det, kan man ikke skabe tillidsfulde relationer til hinanden, og netop tillid er altafgørende for et succesfuldt samarbejde. Læs her mere om, hvorfor tillid er så vigtigt på jobbet.

Skribentinfo



Cecilie Aavild Rahn
Fhv. Kommunikationskonsulent
Lederweb

Helt intuitivt skiller mange af os mellem vores professionelle selv og vores personlige selv. På hjemmefronten lader vi ofte vores varme, omsorgsfulde og følsomme sider skinne igennem, hvorimod vi på arbejdspladsen tyer til en mere professionel facade med fokus på at komme i mål med opgaver og opnå resultater.

Men det er en dårlig idé, for ifølge amerikansk forfatter og foredragsholder Dana Brownlee hænger de to sider uløseligt sammen – i hvert fald, hvis man vil opnå succes i teamsamarbejdet. Det argumenterer hun for i en artikel på Forbes. Tillid er nemlig altafgørende, hvis I vil lykkes i jeres team. Og tillid kommer kun, hvis I formår at bringe begge sider af jer selv i spil.

Få her hendes fire bud på, hvorfor tillid er så vigtig en ingrediens i et team:

1. Tillid understøtter et psykologisk trygt arbejdsmiljø

En undersøgelse foretaget af Google viser, at følelsen af tryghed er den vigtigste faktor, når det kommer til succesfulde teams. Når dine medarbejdere føler sig trygge, tør de at sige deres mening, stille spørgsmål og foreslå nye ideer uden at frygte for, at det skader dem selv eller relationen til andre.

Ifølge forfatter Timothy R. Clark spiller tillid en stor rolle, når organisationer skal skabe den tryghed. Han siger:

"Helt grundlæggende oplever du tillid, når du forstår og kan forudsige en anden persons adfærd. Hvis du har tillid til, og ved, baseret på tidligere adfærd, at du ikke bliver gjort forlegen eller kommer til at opleve ubehag og ydmygelse, når du interagerer med en kollega, medarbejder, ven eller anden person, er der større chance for, at du engagerer dig og deltager aktivt i samtalen. Hvis du derimod oplever det modsatte, vil du føle dig usikker og få mistillid til, at den anden person varetager din bedste interesse. Og det medfører, at du holder igen, passer på dig selv og sikrer, at du ikke taber ansigt."

Læs også: Den psykologiske tryghed er vigtigere end nogensinde før

2. Tillid tilskynder til spørgsmål

Stort set alle kan nikke genkende til en situation, hvor de har holdt igen med spørgsmål i frygt for at virke uintelligente. Grundlæggende skyldes frygten ofte manglende tillid (og psykisk tryghed) på arbejdspladsen. Medarbejderne er i tvivl, om de vil stille valide spørgsmål eller søge afklaring på uafklarede emner, fordi de er bange for, hvad deres kolleger, og ikke mindst, hvad deres leder, vil tænke om dem. Hvad hvis alle andre har forstået det, og jeg er den eneste, der skal have det forklaret igen? Vil de tænke, at jeg er dum?

Og det er en skam. For når man er nysgerrig og stiller spørgsmål, leder det ofte til bedre valg, forbedrede resultater og en værdifuld og afklaret kommunikation.

Overvej følgende scenarie. Du har to grupper; gruppe A og B. Begge grupper er inddelt i afsendere og modtagere af information. I begge grupper skal afsenderne beskrive et billede, de iagttager, og modtagerne skal tegne et lignende billede. Men kun i gruppe B må modtagerne stille spørgsmål til, hvad afsenderen ser og fortæller om. Hvem tror du, der ender ud med det mest lignende billede og dermed det bedste resultat?

Samme scenarie kan ses på arbejdspladsen dog med den forskel, at de uheld og misforståelser, der sker på arbejdspladsen, kan medføre omkostningsfulde konsekvenser af meget større betydning end ved ovenstående lille eksperiment.

Læs også: Sådan gør du dig fortjent til tillid

3. Tillid skaber en venskabelig indstilling og mindsker fejlkommunikation

Når det kommer til kommunikation, er det sjældent såre simpelt, for hvad der bliver sagt eller skrevet, kan fortolkes på forskellige måder alt efter ens perspektiv. Det er ligesom de synsbedrag billeder, der ofte florerer rundt på sociale medier. Se eksempelvis nedenstående billede:



Ser du to ansigter? Eller ser du et træ? Det er forskelligt alt efter, hvad du vælger at fokusere på. Det samme gør sig gældende på arbejdspladsen, når I kommunikerer med hinanden.

Mange har på et tidspunkt modtaget en mail fra en afsender, der har fået det forkerte ben ud af sengen den morgen. Ganske ofte har vores forhold til afsender, og den tillid vi har til dem, stor betydning for, hvordan vi reagerer på mailen. I en dårlig relation med manglende tillid, har vi stor tilbøjelighed til at misforstå beskeden og tage den personligt. I en god og tillidsfuld relation har vi i stedet en tendens til at se tingene på en anden måde; afsender har helt sikkert gode intentioner, men må bare have misforstået min besked.

Læs også: 5 vigtige faktorer når du skaber tillid

4. Tillid opmuntrer til innovation og til, at I kan foretage hurtige beslutninger

Arbejdspladser med medarbejdere, der har tillid til hinanden og til ledelsen, oplever generelt, at medarbejderne er mere innovative, samt at de formår at tage vigtige beslutninger hurtigere.

Hvis I ikke har tillid til hinanden, kan I heller ikke reagere prompte på de problemer, der opstår. Når John eksempelvis foreslår en løsning, vil du opleve en tvivl: Har han nu husket at tænke på alle de faktorer, der spiller ind? Oftest vil du ende ud med en konklusion om, at det er bedst, du selv tænker det igennem, inden du accepterer Johns løsning. Og således spilder du flere timer på at gennemtjekke en løsning, som højst sandsynligt var ganske udmærket til at begynde med. Timer, som kunne være brugt mere fornuftigt.

Ledere, der giver deres medarbejdere mulighed for at forsøge, for dernæst at fejle, for så at tillade dem at træde ind i arenaen igen og forsøge endnu en gang, skaber grobund for udvikling og en innovativ tankegang. Uden tillid kan I ikke skabe sådan en arbejdsplads, for hvis du ikke har tillid til dine medarbejdere, er chancen lille for, at du tør give slip på kontrollen og lade dem prøve sig frem. Og så lærer

de aldrig at tænke ud af boksen.

Læs også: 7 råd: Sådan skaber du en kultur med plads til at fejle

3 tips til at styrke tilliden

Her på falderebet får du **tre tips** til, hvordan du kan bidrage til at styrke tilliden i jeres team:

1. **Vær modig, og del din tvivl og fejltrin.** Tillid kommer ikke af sig selv, og det kræver mod og kan være sårbart at dele tvivl og fejltrin som den første. Det hjælper, når du som leder starter. I vil hurtigt finde ud af, at I har mere til fælles end som så, og kan støtte hinanden. Ingen skal stå alene med svære erfaringer og overvejelser.

2. **Vis oprigtig interesse.** Med en ikke-dømmende, lyttende, undersøgende og spørgende tilgang viser du medarbejderne, at du prioriterer og værdsætter dem, og at deres tanker og handlinger har betydning.

3. **Drop Ms. fix it-tilgangen.** Mange ledere er vant til først at blive inddraget, når der er problemer, og går helt automatisk i løsnings-mode. Men ved i stedet at hjælpe medarbejderen med at udfolde sine tanker, viser du respekt og åbner mulighed for læring og udvikling hos den anden – og måske hos dig selv - og i forhold til opgaven. Ikke alle har brug for et quick-fix, men derimod en sparringspartner eller blot et øre til selv at blive klogere.

Læs mere om, hvordan du kan styrke tillidsfulde og åbne relationer i organisationen her.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra 5 Reasons Why Trust Matters On Teams.