VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 21-04-2017

Hvor stor er jeres tillidscirkel?

Tillid er noget man skal gøre sig fortjent til. Hvis I etablerer en kultur der er præget af tillid, hjælpsomhed og gensidig afhængighed, står I meget stærkere, når I møder modstand. Læs her, hvordan du som leder opbygger en stærk tillidscirkel.

Skribentinfo



Jonathan Løw

Iværksætter og foredragsholder

Jonathan Løw

Alle mennesker har et fundamentalt behov for at føle sig trygge. Selv hos dem med et eventyrgen, findes også trangen til at være en del af noget større. Det kan være familien og fællesskabet derhjemme, men det kan også være på arbejdspladsen og i forhold til kollegerne.

Den amerikanske ledelsesekspert Simon Sinek har gennemført en række studier af, hvorfor nogle organisationer toppræsterer, mens andre falder fra hinanden. Hans studier viser, at sammenhængskraft og præstationsevne i høj grad afhænger af ledernes evne til at opbygge en tillidscirkel. Simon Sinek kalder det ”The Circle of Safety”.

Indenfor cirklen føler vi os trygge. Indenfor cirklen vil vi kæmpe for hinanden og for organisationen. Indenfor cirklen tør vi tænke innovativt, og indenfor cirklen opbygges loyalitet og lysten til at gøre noget ekstra. Tillidscirklen er altafgørende, og den bygges op over tid igennem tiltag, der understreger en kultur, hvor følelsen af fællesskab og gensidig afhængighed er i top.

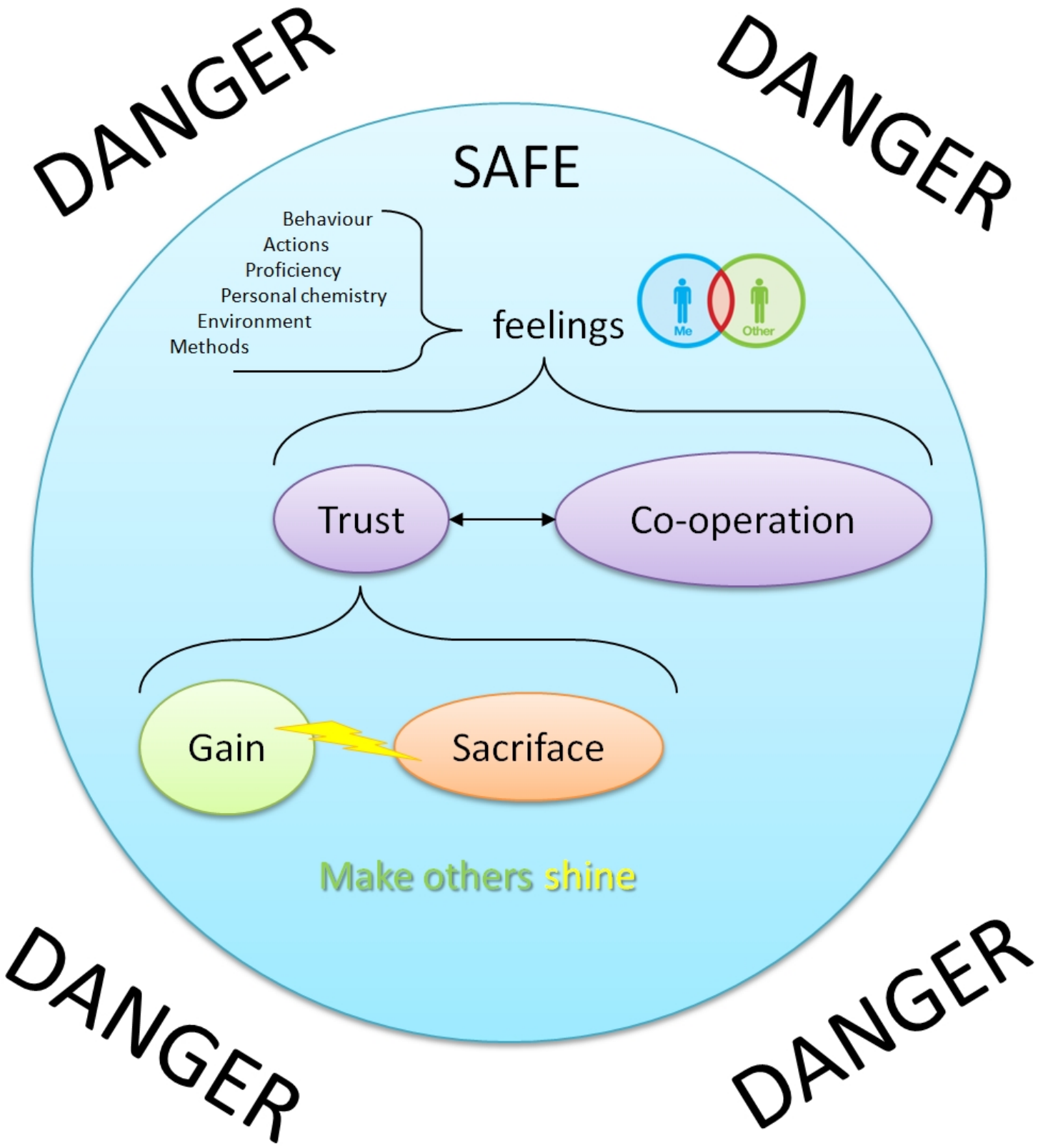
Beskytter mod farer

Tillidscirklen indebærer ikke, at vi går rundt i en tilstand af usårlighed eller ufejlbarlighed. Vi er fuldt bevidste om, at der rundt omkring os i verden findes farer. Indenfor det private erhvervsliv kunne dette være direkte konkurrenter, men det er i høj grad også tilfældet i danske kommuner og regioner, hvor truslen kan udgøres af alt fra nedskæringer til regulativer, mennesker der står klar til at overtage ens job, teknologier der kan

overflødiggøre ens rolle i organisationen etc. Det er altså forhold, der ikke nødvendigvis gavner os eller vil os det godt.

Disse farer er konstante, men når først cirklen er etableret, og medarbejderne befinder sig indenfor den, så står alle i organisationen sammen imod disse farer og skaber derimod en langt stærkere organisation, end hvis alle blot hver især kæmpede for egen overlevelse.

Dette organisatoriske og på mange måder biologisk funderede princip skaber en yderst effektiv og velfungerende organisation, som er i stand til at modstå omgivelsernes konstante trusler.



Det er imidlertid vigtigt at holde sig for øje, at tillid er en følelse. Det vil altså sige, at tillid er noget, man skal gøre sig fortjent til og noget, der udvikler sig over tid. Derfor kan det også nedbrydes igen, og det kræver kontinuerlige handlinger for løbende at blive understøttet og udviklet. Det tager tid at bygge op, og det kan ikke dikteres. Men når det først findes, så understøtter det adfærd, handlinger, miljø og metoder på en yderst fordelagtig måde.

Hvor stærk er jeres cirkel?

For at teste hvor stærk tilliden på jeres arbejdsplads er, kan du med fordel stille nedenstående spørgsmål:

- Har I en tillidscirkel?
- Hvor velfungerende er den?
- Er alle medarbejdere inkluderet i den?
- Har I en kultur, hvor I vil ofre jer for hinanden, eller nærmere en kultur, hvor man vil ofre en kollega, hvis det gavner én selv?
- Hvilke fordele og eventuelle ulemper ser du ved tillidscirklen?

Læs mere:

Tillid er nøglen til reformer

Derfor er tillid lige så vigtig som mad

5 tips til at øge medarbejdernes tillid