



Veckans Coachtips #286
10 januari 2023

Lek inte misstroendeleken

Tillit är både den vackraste och samtidigt den läskigaste palindromen. Ett ord som utläses på samma sätt både fram och baklänges. Ett ord som i likhet med exempelvis respekt och kärlek också i sin betydelse är dubbelriktat. *Det inger förväntan från båda håll.*

Tillit är att våga släppa fotfästet.
Tillit är att våga falla.
Tillit är att lita på att det löser sig.
Tillit är att släppa på kontrollen.

Tillit är olika för olika människor

Trots att det är dubbelriktat behöver inte förtroendet vara på samma nivå för båda personerna. Bara för att du har hög tillit till någon, exempelvis en kollega eller vän, behöver inte nödvändigtvis kollegan eller vännen ha tillit till dig. När det gäller hur du visar tillit, hur lång tid det ta att "förtjäna" och hur fort den kan försvinna anser jag hänger ihop med bland annat mod och rädsla, samt om du är introvert eller extrovert.

Vad är tillit, egentligen?

Det engelska ursprunget är ordet "trust" med samma ursprung som ordet truth, vilket betyder sanning. Men tillit är inte en objektiv sanning. Anta att en person säger till dig att ett visst arbetslag är långsamt eller att solen skiner ute. Frågan om tillit handlar då inte om arbetslaget eller om vädret, *utan om du kan tro på personen som sa det.* Om du inte själv kan se ut för att kolla vädret eller själv kan observera arbetslaget måste du bestämma dig på grundval om personen är trovärdig.

Om jag lovar dig en viktig rapport på tisdag nästa vecka och du kollar mig på fredag att jag inte glömt kan det vara bristande tillit. Du behöver alltså tillit när du inte själv kan se eller höra sanningen. Påminnelsen om att komma ihåg rapporten kan också förstås vara omtanke och en påstötning i all välmening. Inte att förväxla med bristande tillit. Det handlar då snarare om hur ofta du påminner, på vilket sätt det görs och vilken relation du har till personen ifråga om det uppfattas som det ena eller andra.

Lek inte misstroendeleken

Som ledare är det avgörande att inte leka misstroendeleken. Att å ena sidan ge förtroende till medarbetaren och sedan å andra sidan kontrollera att personen verkligen gör det som överenskommit. Att enkom skriva i policydokument eller ha "tillit" som ett av värdeorden - och sedan göra som vanligt...

Jag hörde en gång en historia om en verksamhet som vitt och brett talade om hur viktigt förtroende var, att man har hög tillit till sina anställda. Och sedan satte man in kameror för filmövervakning i personalutrymmena. Man såg att svinnet hade ökat och trodde att personalen var orsak till det. Snacka om att leka misstroendeleken! *Kan du känna igen dig i detta?*

Fundera på:

- Vad händer när vi inte har tillit till varandra?
- Hur ser det ut i din verksamhet?
- Händer det att ni leker misstroendeleken?
- Vilka konsekvenser får det?

Veckans Coachtips med Kenth Åkerman.

www.kenthakerman.com - att ändra går fort skapa en vana tar tid
Kopiera gärna och sprid så länge källan kvarstår.

(c) Kenth Åkerman, 2023