

FÖRTROENDE

DITT LEDARSKAP VILAR PÅ FÖRTROENDE



Nu tar du nästa steg.

För att människor frivilligt ska låta dig leda dem behöver du skapa förtroende. De behöver känna förtroende för dig som person.

Det här är ingen quick fix som du bockar av på din att-göra-lista. Det är grunden för ditt ledarskap och den kommer att utmanas igen och igen och igen, allteftersom du utvecklas och mognar som ledare.

Det kommer ibland att vara enkelt och ibland riktigt utmanande. Men när din medarbetare, kollega, gruppmedlem eller kursdeltagare känner tillräckligt stort förtroende för dig. Då tar ert gemensamma arbete fart. Då kommer ni att kunna prestera bättre, utveckla bättre saker och ha roligare tillsammans.

Innan förtroendet är på plats så kommer en stor del av er tid och energi att ägnas åt bristen på förtroende.



Varför behöver du arbeta på att skapa förtroende?

Uppgift: Reflektera kring förtroende tillsammans



Att bygga förtroende tar tid och arbete

Jag är säker på att du själv varit i situationer och relationer där ni helt enkelt inte litar på varandra. Då är det svårt att skapa något tillsammans.

Bristande förtroende kan leda till att dina medarbetare söker sig någon annanstans, i värsta fall tar det på er hälsa, med ohälsa och sjukskrivningar som följd. Men redan långt innan dess drabbas produktiviteten och er förmåga att hantera förändringar.

Det är ditt ansvar som ledare att arbeta för att skapa förtroende. Skyll inte på dina medarbetare. Det blir enklare för dig om du tar på dig ledartröjan.

Uppgift:

Boka en lunch

Lunch? Malin, jag trodde att jag skulle få öva mig i att skapa förtroende.

Ja, det ska du, men du ska göra det tillsammans med en kollega.

Så din första uppgift är att boka lunch med en ledarkollega som också är redo att utvecklas.

Ni kommer att göra uppgift 1 och 2 tillsammans. Lycka till!



Har du frågor om uppgiften?
Vill du veta mer om hur jag kan hjälpa dig
eller din grupp att utveckla ert samarbete?

Maila: malin@elgborns.se
Ring: 073-612 76 69
Besök: www.elgborns.se

Uppgift 1 Utforska förtroende

Nu när du vet hur viktigt förtroende är så ska du inte lämna över processen åt slumpen. Du ska börja din resa för att utveckla förtroende och bli en bättre ledare.

Jag jobbar inte med tips och trix. Helt enkelt för att jag inte tror att de fungerar i längden. Det som fungerar är att du ökar din kunskap, reflekterar och tränar tillsammans med andra och omsätter det du lärt dig i den verksamhet där du är. Du är ditt eget redskap, du behöver utvecklas.

Boka in en lunch med en ledarkollega. Det kan vara en från din arbetsplats, från en annan arbetsplats och om du ännu inte har en sådan, boka in lunch med en vän. Ni ska göra övningen tillsammans. Du behöver andra att reflektera och utvecklas tillsammans med. Det har större effekt och det är roligare. Boka in lunchen!

Det ni ska göra, din kollega och du, är att på var sitt håll skriva ned allt ni kommer på som gör att ni själva får förtroende för någon annan.

Vad är det som andra gör som får dig att känna förtroende för dem?

När ni ses ska ni prata om det ni skrivit upp. Jämför era listor. Vilka beteenden är viktigast för er?

Prata om allt som kommer upp kring övningen.

Innan ni skiljs åt, boka in en lunch till. Om en vecka eller högst om två.

Det här får mig att känna förtroende för någon:

Uppgift 2 Ett nytt beteende

För att skapa förtroende behöver du visa att du är värd det. Du behöver bete dig som en person som man får förtroende för. Det är din andra uppgift.

Kul! Snart ska ni ses igen. Under den här lunchen vill jag att ni väljer något förtroendeskapande beteende från era listor som ni känner att ni vill börja med eller förstärka. Uppgiften är att så konkret som möjligt omsätta det här med din grupp, med de du leder.

Till exempel: Ett sätt för mig att hålla mina löften är att inte boka om möten jag har med mina medarbetare. Jag ska börja se en mötesbokning med en medarbetare som ett löfte som jag inte bryter. Den närmaste månaden ska jag inte boka om möten med mina medarbetare, oavsett vem som gör anspråk på den tiden med mig.

Hjälp varandra att hitta ett nytt beteende att pröva. Var konkreta och avgränsade. För att få in en ny vana är det fördelaktigt att börja med en sak. När du prövat i en månad så kan du lättare se hur du vill avveckla eller utveckla det nya beteendet.

Varför inte boka in en lunch till? Då kan ni prata om hur det har gått och vad ni lagt märke till på vägen. Lycka till!

När det här händer/i de här situationerna (*füll i det som är aktuellt för dig*), så ska jag göra det här (*en ny handling/respons som du tror ökar förtroendet för dig*). På så sätt kan jag visa att jag är (*füll i den förmåga eller egenskap du vill förstärka*).



Bonus:

Vad säger andra?

Många tycker att förmågan att hålla löften är det allra viktigaste för att man ska känna förtroende för en person. Men det är flera faktorer som spelar in. Här är några röster om vad som skapar förtroende:

Personen bidrar till att lösa konflikter

Personen visar empati

Personen tar ansvar

Jag får en känsla av att personen bryr sig om mig och vår relation.

Personen är tydlig

Personen är ärlig

Personen är nyfiken och intresserad av det jag säger.

Har du frågor om uppgiften?
Vill du veta mer om hur jag kan hjälpa dig
eller din grupp att utveckla ert samarbete?

Maila: malin@elgborns.se
Ring: 073-612 76 69
Besök: www.elgborns.se