

Tillidsformlen 1 – version til Lederens Egen Refleksion¹

Redskab til brobygning og styrkelse af relationer i (distance)samarbejde forud for 1:1 samtaler mellem leder og medarbejder.

¹Redskabet er udviklet i samarbejde med Lars Pedersen, ejer og seniorkonsulent, Pitstop Management. Forfatter af bøgerne "Er der en leder til stede?" (2017) og "Samarbejde – hver for sig" (2020).

TILLIDSFORMLEN 1 – VERSION TIL LEDERENS EGEN REFLEKSION

Redskab til brobygning og styrkelse af relationer i (distance)samarbejde forud for 1:1 samtaler mellem leder og medarbejder



Introduktion

Det er afgørende at sætte fokus på tillid i relationer og teams, når samarbejdet skal effektueres i en hybrid form, hvor I både er fysisk til stede og spredte på virtuelle platforme.

Redskabet her er tænkt som en støtte til dig som leder, der ønsker at styrke en konkret relation på distancen eller i det hele taget. Samtidig findes redskabet også i en version til team samarbejdet (se "Tillidsformlen 2 – version til team samarbejde"), som du kan anvende i en fælles proces med dit team på teammøder eller i workshops, hvor I fokuserer på at styrke jeres relationer og sammenhængskraft i teamet/afdelingen.

Herunder følger redskabet "Tillidsformlen 1 – version til lederens egen refleksion". Det er en version til dig, der er i en lederrolle og som du kan bruge til at forberede dig forud for fx 1:1 samtaler med dine medarbejdere. Du kan bruge redskabet "Tillidsformlen 2 – version til team samarbejde" til en tilsvarende proces for arbejdsfællesskabet.

Lederens arbejde med tillid

Som leder kan du vælge en **medarbejder/projektdeltager** som du gerne vil udvikle dit (distance)samarbejde med. Tænk på en relation, som er **vital** for i forhold til at lykkes i dine aktuelle opgaver og projekter. Relationen behøver ikke at være problematisk/konfliktfyldt. Men du må som leder have et ønske om at udvikle samarbejdet med denne person til at blive endnu bedre, da relationen og tilliden mellem jer er særlig betydningsfuld.

Reflektér over de fire faser i tillidsformlen nedenfor og anvend disse som inspiration til at styrke samarbejdet og relationen. Spørgsmålene er tænkt til at rejse opmærksomhed og reflektere, og er vejen til, at du kan forberede dialoger med den medarbejder, du vælger at anvende værktøjer overfor.

1. STYRKEN AF DEN PERSONLIGE RELATION

Denne del kan ses som udtryk for, hvor godt du og den (distance-)relation, du har valgt, kender hinanden.



- **Kendskab kan være håndgribeligt:**
Alder, anciennitet, etnisk baggrund, trosretning, partner status, familieforhold, uddannelsesbaggrund (skole, arbejdsmæssig) fritidsaktiviteter, etc.
- **Kendskab kan være mere uhåndgribeligt:**
Social profil og forhold, opvækst, helbredsmæssige forhold, boligforhold, skole og arbejdsmæssigt CV, relationer i organisationen og uden for etc.
- **Kendskab til den aktuelle personlige profil:**
Tænke- og kommunikationsprofil, åbenhed, relation overfor autoriteter, personlige mønstre, ønsker og drømme, læringsstil, etc.

Notér på næste side



DIN CASE – REFLEKTÉR OVER FØLGENDE:

På hvilke områder kunne I gensidigt vise mere interesse og få viden der kunne styrke jeres relation?

Hvordan ville det styrke relationen og tilliden?

Hvad kunne være dit første skridt i denne proces?

2. INDSIGT I MOTIVER OG VÆRDIER



Motiver handler om:

- Hvad ved du om personens ambitioner og drømme?
- Hvad motiverer hende/ham?
- Hvad ønsker den pågældende at bidrage med?
- Hvad forventer vedkommende af dig, der vil kunne styrke hende/ham?
- Andet, du kan tænke om motivation?

Værdier handler om:

- I hvilke situationer har du bemærket denne medarbejders værdier være i spil?
- Hvad er vigtigt for denne person i forhold til jeres samarbejde?
- Hvad skal være afklaret, tydeligt og i orden for at hun/han kan yde sit bedste?

Notér på næste side →

DIN CASE – REFLEKTÉR OVER FØLGENDE:

På hvilke områder kunne I gensidigt styrke indsigt og viden om hvad der motiverer og driver?

Hvordan ville det påvirke relationen og tilliden?

Hvad kunne være dit første skridt?

3. KONSISTENS I LEVERING



Konsistens i leveringer handler om:

- I hvilket omfang kan du stole på aftaler med denne person?
- I hvilket omfang overholder vedkommende altid deadlines og aftaler?
- Opnås de fastlagte KPI'er?
- Bliver du informeret i forvejen, hvis aftaler eller leveringer ikke kan overholdes?
- Er den leverede kvalitet på det I aftaler i orden og som forventet?
- Hvad andet er vigtigt i relation til dette?

Notér på næste side →

DIN CASE – REFLEKTÉR OVER FØLGENDE:

På hvilke områder kunne I gensidigt styrke konsistensen i aftale overholdelse, levering af resultater og kvalitet?

Hvordan ville det påvirke relationen og tillidsniveauet?

Hvad kunne være dit første skridt?

4. KOMPATIBLE ARBEJDSMETODER



Kompatible arbejdsmetoder handler om:

- Anvender pågældende de fælles værktøjer og programmer
I har i organisationen/afdelingen/teamet?
- Er retningslinjer for sikkerhed og arbejdsmiljø (APV) overholdt?
- Overholder hun/han fuldt ud firmaets politikker og retningslinjer?
- Er hendes/hans personlige arbejdsstil i overensstemmelse med virksomheden, kolleger og medarbejdere, så samarbejdet fungerer optimalt?
- Kommunikerer hun/han gennem de kanaler organisationen og teamet har til fælles?
- Bliver filer, produkter, værktøjer etc. opbevaret og lagret i overensstemmelse med retningslinjerne herfor?

Notér på næste side →

DIN CASE – REFLEKTÉR OVER FØLGENDE:

På hvilke områder kunne I gensidigt styrke konsistensen i aftale overholdelse, levering af resultater og kvalitet?

Hvordan ville det påvirke relationen og tillidsniveauet?

Hvad kunne være dit første skridt?
