

Tillid skaber effektivitet

Ting går hurtigere, der er mere mod, og der er mere energi i en gruppe, der har tillid. Det modsatte gælder, når der er mistillid. Handlekraft og tempo daler. Tænk blot på, hvordan dit personlige samarbejde fungerer med en kollega, du har tillid til, og hvordan det fungerer med en anden, du har mindre tillid til.

Hvor meget tillid er der i - og dermed *til* den gruppe, du er en del af? Møderne er gruppens arena. Udfyld skemaet nedenfor og sammenlign det med dine kollegers svar på jeres næste møde.

TILLID I GRUPPEN					
Tegn på tillid og respekt 1):	Når du ser på gruppen, hvordan vurderer du, at den enkelte mødedeltager ...	Vi er langt fra, hvor vi bør være	Vi har et middel niveau	Alle i gruppen er gode til dette	Denne gruppe er forbilledlig
		Sæt ét "X" pr. række			
Vil I hinanden i gruppen?	er loyal overfor dem, der ikke er tilstede i mødet?				
	er god til at inddrage andre og lytte?				
	er åben og god til at tage imod feedback, klager og problemer?				
Gør I det, I siger?	bevarer sin selvsikkerhed og samtidig er åben og respektfuld i alle samtaler?				
	holder sig til gruppens aftaler, også når der er modstand?				
	følger op på aftaler, andre har forpligtet sig på?				
Kan man regne med jer?	vender tilbage på telefonopkald eller henvendelser med det samme?				
	er tydelig med, hvornår sager bliver løst?				
	er rettidig til alle aftaler?				

TILLID I GRUPPEN					
Tegn på tillid og respekt 1):	Når du ser på gruppen, hvordan vurderer du, at den enkelte mødedeltager ...	Vi er langt fra, hvor vi bør være	Vi har et middel niveau	Alle i gruppen er gode til dette	Denne gruppe er forbilledlig
Håndterer I situationer på en måde, der er respekt om?	reagerer med integritet, dvs. er tro mod sine egne værdier?				
	tager det op i gruppen, når der er uoverensstemmelse mellem egne og gruppens værdier?				
	har en effektiv respons på problemer?				
Er I kompetente?	er organiseret og har styr på sine ting?				
	er dygtig til sit fag?				
	er personlig effektiv?				
Har I gode samtaler?	anerkender andres synspunkter?				
	lytter uden at være forudindtaget?				
	giver den, der taler, udelte opmærksomhed?				
Hvordan er den uformelle tone?	undgår at overdrive eller overdramatisere situationer?				
	undgår at laver spydige sidebemærkninger, bruge ironi eller upassende sprog?				
	viser interesse for personerne ud over deres position i gruppen?				

1) Inspireret af Paul Axtell, 2015

Marker nu med et "O" i skemaet, hvordan du vurderer, at du selv ligger. Tænk på eksempler, der kan forklare, hvordan du har svaret. Hvilket tegn på tillid og respekt mener du, at I bør arbejde med som gruppe og hvordan?