

## Tillit

*Tillit er å handle med få forholdsregler (Jon Elster 2007)*

*Tillit er viljen til å være sårbar overfor en annens handlinger, basert på en forventning om at den andre vil ivareta mine interesser, uavhengig av mine kontroll muligheter. Fritt etter Roger Mayer 1995)*

Ingen kan kreve tillit. Tillit er noe vi velger å gi. Hvem eller hva vi velger å gi tillit er basert på våre tidligere erfaringer.

Det er hensiktsmessig å skille mellom system tillit og person tillit. I moderne samfunn er det bygd kontroll rundt systemene, slik at det er mulig å handle med få forholdsregler på person nivå. Banksystemet er et godt eksempel på at det er bygd opp så mange kontroll system at vi som kunder ikke trenger å ha mistillit på personnivå. I barnevernssystemet er for eksempel kravet om vandelsattest et slikt eksempel. Når tillit står på agendaen er det en forutsetning at en som leder og medarbeider tar ansvar for å avklare med seg selv om en har tillit til sitt eget system:

- Har jeg tillit til barneverntjenesten i Norge som system?
- Har jeg tillit til Bufetat som system?

Først når en har kartlagt tilliten til sitt eget system er det hensiktsmessig å jobbe med tillit på personnivå. I dag er de fleste organisasjonspsykologer enige om at tillit er en grunnleggende forutsetning for lederskap. Ledere med høy emosjonell intelligens (EQ) har et fortrinn når det gjelder å både gi tillit og få tillit. EQ viser hvilke evne vi har til å oppdage og regulere våre egne følelser og hvordan vi påvirker andre menneskers følelser. Ledere som gir tillit og som forklarer mistillit på en vennlig, respektfull og troverdig måte gis tillit. Bytte teorien kan benyttes som tankegodt for utvikling av tillit. Gir du meg tillit gir jeg deg tillit tilbake. Forstår jeg din mistillit til meg, kan det gi grobunn for vekst og utvikling og bygging av tillit på sikt. Det er en vanlig misforståelse å anta at tillit er grobunn for vekst og utvikling, mens mistillit avler det motsatte. Åpenhet rundt mistillit kan nettopp motivere til vekst og utvikling. Det avgjørende er at mistilliten forstås av mottakeren.

*Hvordan skape tillit? (Fritt etter Harald Grimen 2009)*

1. Vær tillitsverdig
2. Gi medarbeidere og ungdommer kontrollerbare tegn på at du er tillitsverdig, slik at de selv kan kontrollere det. Tillitsmandater åpnes over tid.
3. Vis tillitsfullhet for andres kompetanse (overordnede, kollegaer, medarbeidere og ungdommene)

Norden er spesiell med hensyn til høy grad av tillit både på systemnivå og personnivå. Ofte er det små justeringer som skal til for å øke graden av tillit dersom mistilliten er lav. Det tar lang tid å bygge tillit dersom det er grunnleggende mistillit som råder, samtidig

som det går relativt raskt å gå fra grunnleggende tillit til mistillit. Det avgjørende for enkeltpersonene er hvilke erfaringer vi har lagret i det episodiske nivå. I denne tankerekken sier det seg selv at når vi jobber med krenkede ungdommer som har grunnleggende mistillit til system og voksne tar det lagt til å gi de nok eksempler på at vi er tillitsverdige.

<http://www.virkepluss.no/kunnskap/artikler/Sider/Effektive-ledere-har-en-ting-til-felles-emosjonell-intelligens.aspx>