



TEXT MALIN TROSSING

FOTO PETER KNUTSON

## Förtroendets magi

**E**fter år av ryggproblem satt jag äntligen i väntrummet till en expert i ämnet. Läkaren kom ut, ropade upp mitt namn och hälsade mig välkommen. Jag följde med in i rummet och satte mig. Han tittade på mig och sa med lugn röst "Låt oss vänta lite med varför du är här. Börja istället med att berätta lite om dig själv och ditt liv. Vad jobbar du med? Har du barn?"

Några månader senare kliver jag in hos en annan läkare, i ett annat ärende. En läkare som knappt tittar upp från sina papper och sin datorskärm när han med trött röst frågar "Vad har du för problem?"

Många chefer tror att man kan få alla sina medarbetare att växa och utvecklas. Många chefer har också provat och den hårda vägen insett att det inte går. Men vad beror det då på att det går bra ibland och andra gånger inte går alls?

Båda mina läkarbesök tog 15-20 minuter. Från det ena mötet gick jag hem med lätta steg. Jag kände mig sedd och litade helt på den diagnos jag fått. Motivationen var hög för att göra mina ryggövningar. Men från det andra mötet gick jag med tunga steg och insåg att jag slösat bort min tid.

Att få sina medarbetare att växa handlar inte om att som chef lära sig att ställa utmanande och coachande frågor. Eller hur man utmanar dem på rätt sätt. Det handlar om insikten att allt börjar med den relation och den tillit som finns mellan två personer, dig som chef och din medarbetare. Finns ingen tillit och inget förtroende er emellan så kommer inte din medarbetare anta

utmaningen som du ger, oavsett hur bra och coachande frågor du ställer. Å andra sidan är det samma sak åt andra hållet. Finns tilliten er emellan så gör det inget om dina frågor är lite klumpiga och ogenomtänkta, medarbetaren har överseende med det och lyssnar ändå.

Så ta dig en stund och fundera på hur din relation med dina medarbetare ser ut idag. Finns det tillit mellan er? Är den ömsesidig? Har ni förtroende för varandra?

Och om du inser att relationen mellan er inte är jättebra, vad kan du göra för att börja förbättra den redan idag? Så att du i framtiden kan ha byggt upp det förtroendet som krävs för att du ska nå fram till din medarbetare. Tillit och förtroende är inget du jobbar på då och då, det är istället något som måste genomsyra allt du gör och vara en del av ditt förhållningssätt gentemot dina medarbetare.

Men kom också ihåg att *du är chef och inte coach*. Ibland är lösningen på era problem inte att bygga ett långsiktigt förtroende och coacha en medarbetare, ibland måste du våga ta ditt ansvar och istället chefa. Det är en del av ditt jobb.

Dare to trust!

Malin Trossing är ledarskapskonsult och författare. Just nu är hon aktuell med boken "*Det tydliga ledarskapet – Hur chefer skall coacha på riktigt*"

Läs mer på [www.daretolead.se](http://www.daretolead.se) ■



**MEN KOM  
OCKSÅ IHÅG  
ATT DU ÄR  
CHEF OCH INTE  
COACH.**