



Projekt:
e-team workbook

Tema:
Tillid

Dato:
2. april 2025

e-team workbook®

Powered by

e-stimate®
discovers potential

Teamprofilen



- 1 : test Friis
- 2 : Sælger Some
- 3 : Anette Brande
- 4 : Mina Karim
- 5 : Tester tesxtedr

Teamfokusområde

Tillid



Tillid

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Tillid samt Tolerance.

Tillid

Har tillid til andre – stole på at andre har gode hensigter – er ærlig, fair og uselvisk.

Tolerance

Tolerant overfor det anderledes, nye ideer mv.– rummelig – kan udfordre egne holdninger og værdier.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Tillid" er: **Medio**.

Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad.

Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".

Teamet kan evt. have behov for support i forhold til opbygning af tillid og tolerance.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

- Normalt fair og uselvisk
- Har normalt tillid til andre
- Måske ikke lige rummelig overfor alle holdninger
- Tror evt. ikke på, at andre kun har gode hensigter
- Relativ parat til at udfordre egne holdninger og værdier
- Nogen tolerance overfor det, der anderledes – nye tanker mv.

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.

At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.

Respekt for forskellighed – forskellighed er en styrke, men også en udfordring.

En tillidsfuld snak om tillid

Nedenfor ses 16 spørgsmål, som alle relaterer sig til tillid.

Vær opmærksom på at de 4 nederste spørgsmål giver spørgsmålsstilleren feedback.

Hvad er de
3 vigtigste
komponenter
i tillid for dig?

Hvad er dit
værste adfærdstræk,
som modvirker din
tillidsskabelse?

Hvad kan
ødelægge din
tillid til andre?

Hvem har du
megen tillid til,
og hvorfor?

Hvilken lille
vaneændring
vil højne andres
tillid til dig?

Hvilken gerning
bevirker næsten
altid, at du mister
tilliden til andre?

Hvilke
muligheder
åbner høj tillid
op for?

Hvor vigtig er
tillid for dig?

Uden tillid
så...

Hvad skal der
til, for at du nærer
tillid til andre?

Hvorfor er
en høj grad
af tillid vigtigt i
et team?

Hvilken
situation har
lært dig mest
om tillid?

Hvordan kan
jeg hurtigst
øge din tillid
til mig?

Hvilken vane
har jeg, som
reducerer min
tillidsskabelse?

Hvornår har
du oplevet, at
din tillid til mig
blev højnet?

Hvad er
mit mest
tillidsvækkende
adfærdstræk?

Tre historier om tillid

Hvis man virkelig kigger efter, så er tilliden en faktor, der er på spil, hver gang to mennesker interagerer.

Læs historierne nedenfor og lad os i fællesskab nærme os en accepteret fortolkning af tillid.

Asger havde gennemgået en svær tid på det personlige plan. Hustruen og han havde skændtes tit, også foran børnene, og det havde bidraget til en generel følelse af frustration. Asger havde fortalt lidt herom til en kollega, som plejede at kunne rumme sådanne historier fortroligt. Men pludselig begyndte flere at spørge ind til hans personlige liv – de kendte nu til hans personlige udfordringer.

Hvordan er tilliden på spil?

Bent havde en stor opgave, som det ville være umuligt at færdiggøre selv. Nogle skulle involveres. Den eneste ledige ressource var Torben, som lige var startet fra et par måneder siden. Der var ingen anden udvej for Bent, end at uddelegere Torben en vigtig del af opgaven. Torben virkede fornuftig, men Bent havde store krav til kvalitet, og måtte derfor være over Torben hele tiden. Opgaven blev klaret, men Bent følte ikke at det var godt nok...

Hvad bør Bent og Torben hver især lære til næste gang?

Christina var succesfuld i rollen som kundeansvarlig i en større virksomhed. Hun havde over årene opbygget nogle dybe og positive kunderelationer. Men på det seneste var hendes kundeportefølje blevet så stor, at hun fik feedback på, at hun så træt ud og var svær at komme i kontakt med. Hun arbejdede derfor ud på 60-80 timer i ugen for at nå det hele. Manden, børnene, chefen, kunderne beklagede sig alle til hobe.

Christina vidste ikke, hvad hun skulle gøre...

Hvad skal der til for at forbedre situationen, og hvordan er tilliden på spil?

Sådan skaber jeg tillid

Nedenfor har vi listet en række adfærdsformer, der alle bidrager til, at du er tillidsskabende. Forhold dig venligst kritisk til udsagnene og sæt kryds på skalaen til højre

Tillidsskabelse

Jeg er transparent, både personligt og professionelt

Jeg forholder mig til og konfronterer virkeligheden

Jeg er ærlig og har en mening

Jeg gør skaden god igen, hvis jeg har fejlet

Jeg har et nysgerrigt og positivt mindset

Jeg fortæller andre om mine intentioner

Jeg gør en indsats for at forbedre mig

Jeg er forudsigelig i min adfærd

Jeg er loyal overfor min organisation

Jeg er empatisk og lyttende

Jeg søger at vise andre respekt

Jeg spiller andre gode

Jeg tager ansvar og fællesansvar

Jeg er pålidelig og holder mine løfter

Jeg handler og leverer resultater

Jeg formår at ændre dårlige vaner

I lav grad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

I høj grad

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Mine refleksioner:



Jeg øger min tillidsskabelse

Jeg spørger min samvittighed om, hvad jeg bør gøre, for at andre kan få endnu mere tillid til mig.
Jeg ved det jo godt...:

Øg din detektivindsats ved at spørge dine kolleger til råds omkring tillidsskabelse.
Skriv dine kollegers navne ind i cirklerne nedenfor og spørg dem:

"Hvad skal jeg gøre mere eller mindre af, for at du får mere tillid til mig?"

			
			
			



Analyse af teamets tillidskultur

Betragt nu jeres teams radargraf, hvor linien angiver teamets adfærdstendens. Vi skal nu analysere teamet med udgangspunkt i disse adfærdstendenser.

Hvilken tillidsadfærd respekteres af teamet overordnet set?

Hvilken tillidsskabende adfærd bør teamet udvise mere respekt overfor?

Hvilke hypoteser har vi omkring en øgning af tilliden i teamet for nuværende?

Jeres tillidsscore

Betragt nu jeres score på teamfokusområdet Tillid.



Hvad lægger jeg mærke til?

Hvilke følelser og tanker sidder jeg med?

Hvordan kan jeg handle positivt og hensigtsmæssigt på observationerne?

GROW – Vi byder alle ind

GROW-modellen lader dig fokusere på hensigtsmæssigt og målrettet handling. Identificér først to personlige mål med hensyn til at skabe mere tillid omkring dig.

G

Goal

R

Reality

O

Oportunity

W

Will

Hvad er mit personlige mål ved at skabe mere tillid omkring mig?

Hvordan går det egentlig med min tillid i teamet lige nu?

Hvilke valgmuligheder for handling og vaner har jeg?

Hvilken valgmulighed vælger jeg at integrere i min fremtidige adfærd?

1

2



Hvilke tillidsskabende handlinger forpligter mine kolleger sig til?

Skriv dine kollegers navne ind nedenfor sammen med deres forpligtelser, så du på et senere tidspunkt kan assistere dem med at nå deres personlige mål og jeres fælles mål.

			
			
			

Noter



Vores forpligtelser som team

For at skabe fælles fodslag på vejen til større tillid, bedes I forpligte jer til at følge nedenstående anvisninger, som I selv kommer frem til.

Med hensyn til vores tillid i teamet, forpligter vi os til ...

1

Med hensyn til vores tillid i teamet, forpligter vi os til ...

2

Med hensyn til vores tillid i teamet, forpligter vi os til ...

3

e-stimate leverer professionelle
profil- og testværktøjer til
rekruttering og udvikling.

Vores værktøjer er lette
at forstå og bruge i praksis.

Vi leverer testkoncepter,
der er fagligt velfunderede og
opdaterede til den seneste
viden på området.



Kontakt

+45 72 44 44 19

www.estimate.dk

info@estimate.com