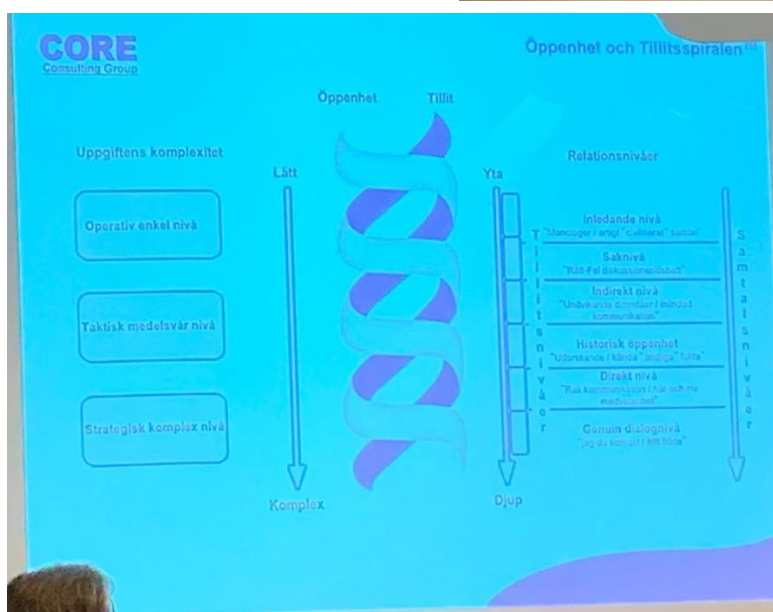
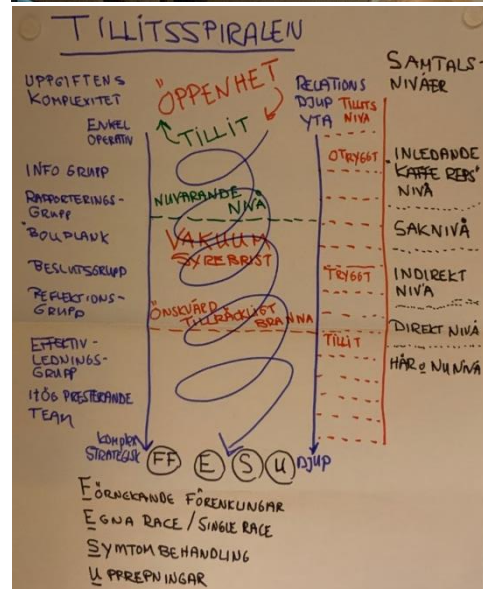


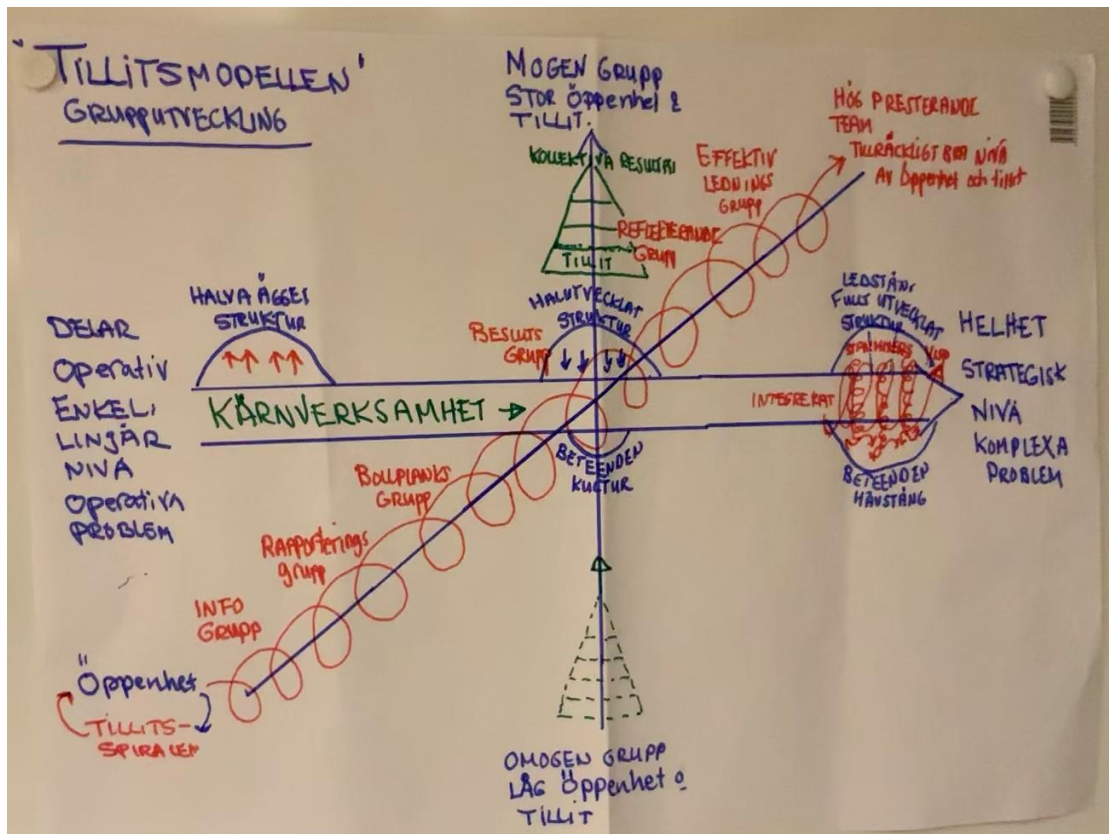
CHS - CLIFF HANGERS

1. VILKA RESULTAT KAN MAN UPPNÅ GENOM ATT SKAPA TILLIT I EN GRUPP / ORGANISATION?
2. VILKA FÖRUTSÄTTNINGSSKAPANDE MODELLER OCH VERKTYG STÅR TILL BUDS I ETT SÅDANT FÖRÄNDRINGSARBETE,?
3. HUR KAN MAN JOBBA KONKRET FÖR ATT SKAPA ETT EFFEKTIVT OCH TILLITSFULLT KLIMAT,?
4. HUR GICK DET DÅ? VILKA RESULTAT UPPNÅDE VI I VÅRA CASE,?
5. VAD SÄGER FORSKNINGEN,?
6. VAD HANDLAR GOOGLE-STUDIEN OM,?









FGO Höstmöte 2019 på Södertuna Slott  
 Tema: Öppenhet & Tillit med Anders Wendelheim & Kerstin Rodell Lundgren

## VERKTYG

### INDIVIDNIVÅ

"TRE SAKER", OFMANS GRID (CORE QUALITIES)  
 "EXPANDERA JAGET", FEEDBACK  
 GLAS, COACHINGFÄRDIGHETER.

### GRUPPNIVÅ

TILLITSSPIRALEN, "TILLITSMODELLEN"  
 EJTACBART VS TALBART, "HJULET"  
 LENCIONI'S TILLITSPYRAMID  
 KANTOR GRUPPMODELLSMODELL  
 BIONS GRUPPFÖRSVAR  
 I MED / FIRO

### ORGANISATIONS NIVÅ

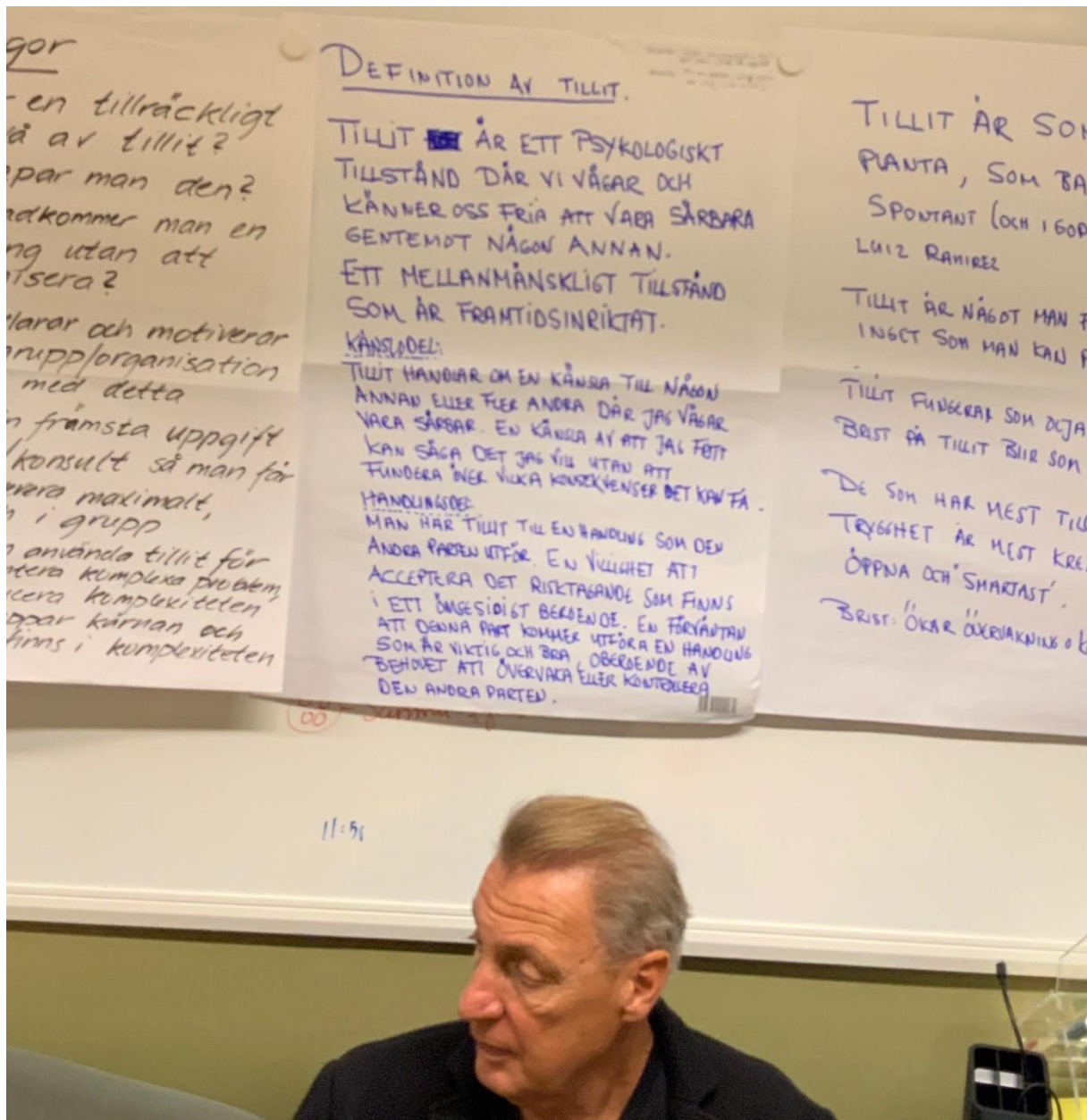
ÄGGET  
 FÖRÄNDRINGENS 4a RUM  
 STACEY'S MATRIS  
 KRAFTFÄLTANALYS  
 SWOT-ANALYS

## HYPOTESER / ANTAGANDEN

1. EN "TILLRÄCKLIGT BRÅ NIVÅ AV TILLIT TILL ANDRA MÄNNISKOR, I EN GRUPP, SYSTEM ELLER ORGANISATION, (D.V.S. NÄR MAN BEHÖVER SAMSPELA MED ANDRA), ÄR EN FÖRUTSÄTTNING (NÖDVÄNDIGHET) FÖR ATT KUNNA HANTERA KOMPLEXA UPPGIFTER EFFEKTIVT, OCH FÖR ATT KUNNA UPPNÅ KOLLEKTIVA RESULTAT,
2. MAN KAN FÖRÄNDRA EN ORGANISATION UTAN ATT OMORGANISERA.

## Frågor

1. Vad är en tillräckligt bra nivå av tillit?
2. Hur skapar man den?
3. Hur åstadkommer man en förändring utan att omorganisera?
4. Hur förklarar och motiverar man en grupp/organisation att jobba med detta
5. Vad är min främsta uppgift som chef/konsult så man får alla att leverera maximalt, enskilt och i grupp
6. Hur kan man använda tillit för att kunna hantera komplexa problem utan att reducera komplexiteten så att man tappar kärnan och essensen som finns i komplexiteten





TILLIT ÄR SOM EN VILD  
PLANTA, SOM BARA BLOMMAR  
SPONTANT (OCH I GOD JORD).

LUIZ RAHIREZ

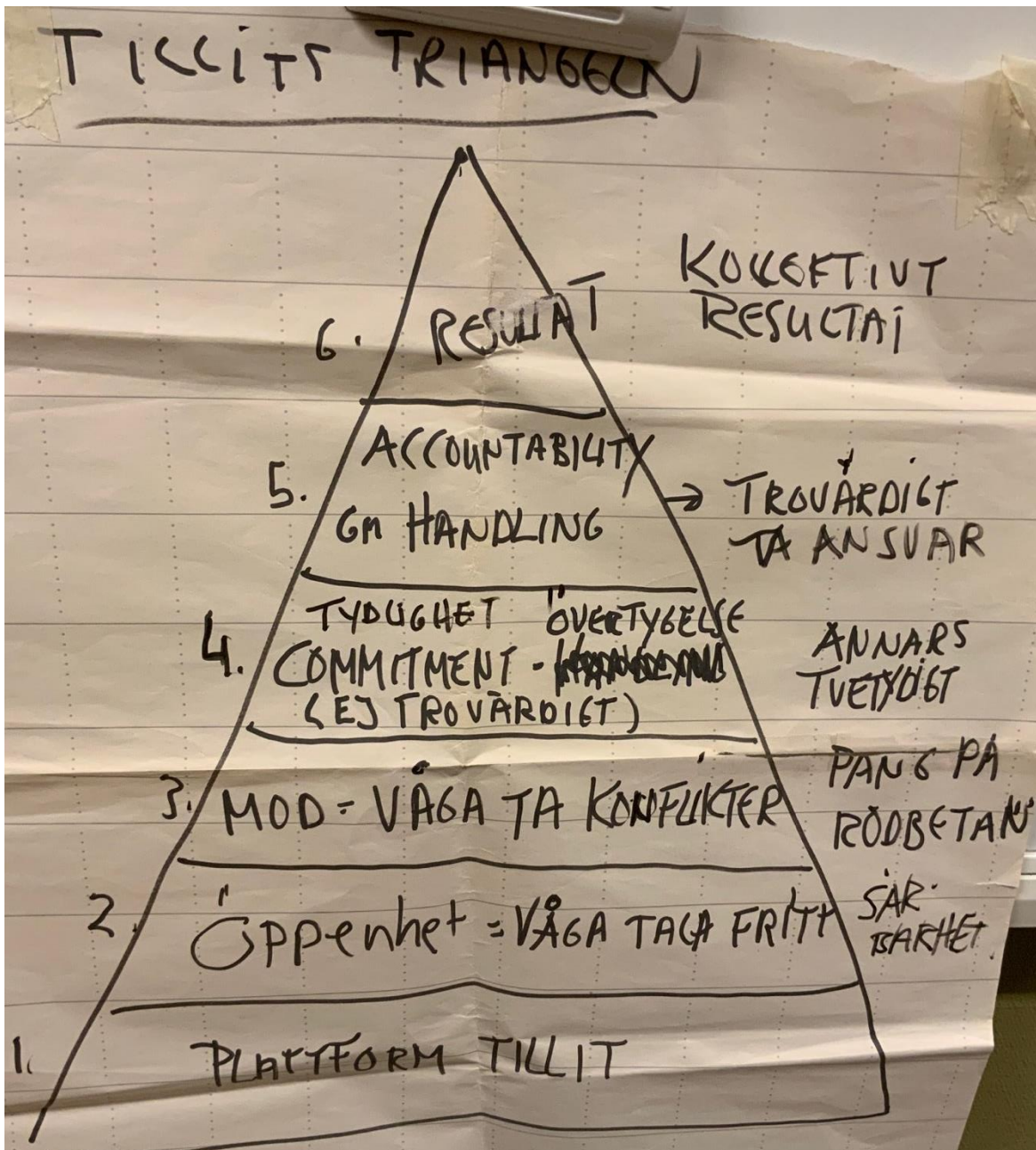
TILLIT ÄR NÅGOT MAN FÖRTJÄNAR,  
INGET SOM MAN KAN PRESTERA PÅ

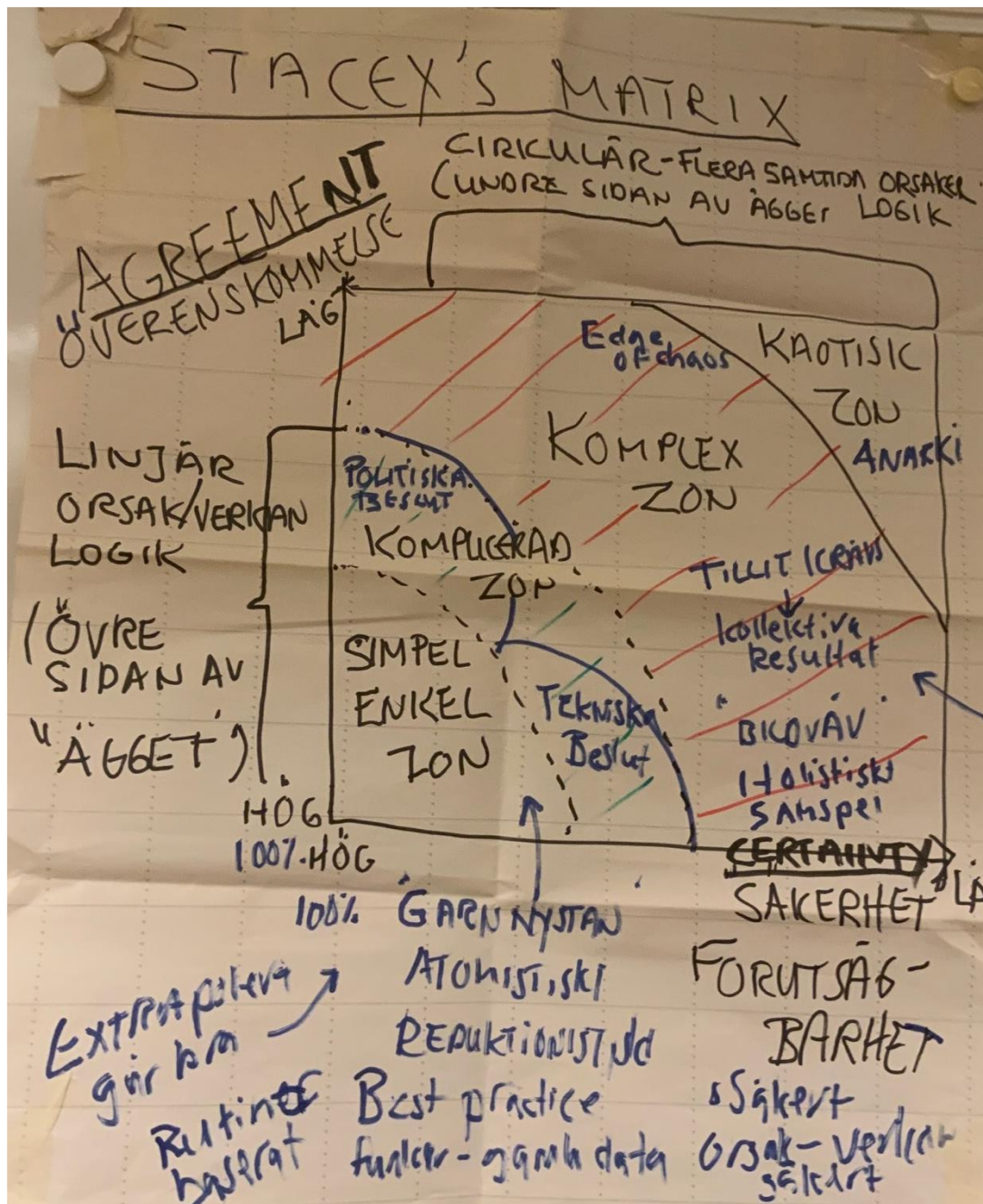
TILLIT FUNGERAR SOM OLA I MASKINERIT,  
BRIST PÅ TILLIT BLIR SOM GRUS.

DE SOM HAR MEST TILLIT OCH  
TRYGGHET ÄR MEST KREATIVA,  
ÖPPNA OCH "SMARTAST".

BRIST: ÖKAR ÖVERVAKNING OCH KONTROLL







FORSKNINGSRESULTAT:

HÖG TILLIT I NORDEN, 60-80% av befolkningen

LÅG TILLIT, Slovakien, Serbien = 8%, GREKLAND, 20%

BOTTENNOTERINGAR: MELANÖSTERN, AFRIKA, DELAR AV ASIEN + SYDAMERIKA

I USA MINSKAR TILLITEN

MALMÖ/SUMPAN 48% NORRLAND/LESSEBO 65%

GRUPPER-LÅG TILLIT

UNGDOM 16-29 år 47% (MV 61%)

LÅGTBILDADE 47%

SJUKSKRIVNA 37%

DALIG HALSA 35% : BRA HALSA 73%

PARTIER: SO 40% : ÖVRIGA KRING SMITHET, FP/KD 73%

UTSÄTTA GRUPPER 35%  
Malmö, Sumpån, HALMSTAD, ÖLFSTRÖM, MOTALA, 48-57%

~~WIKENT-SÖRSELE~~  
STORMAN, ÖVERTORNEA, SÖRSELE, VÄNSTENA, LESSEBO, 63-65%

UTSÄTTA GRUPPER + UNGDOMAR TAPPAR I TILLIT

ÖVRIGT STABILT PÅ HÖG NIVÅ

POLARISERINGEN ÖKAR

# FORSKNING TILLIT - VISAR →

TILLIT ÖKAR:

OXYTOCINNIVÅN

KREATIVITET

KOGNITIV FÖRÄGÅ

MOTIVATION - EMOTION - ENGAGEMANG

BÄTTRE HÄLSA (BORGENHAMN 1994; TILLITSBRISTSJUKDOMAR)

KONCENTRATION

SNABBARE BESLUT (BÄTTRE?)

STÖRRE TILLFREDSTÄLLELSE

BÄTTRE FOLKHÄLSA

ANSVARSTÄGANDE

HÖGRE ÅLDER

STÖRRE INFLYTANDE / MEDBESTÄMMANDE

BÄTTRE SAMARBETE / SAMSPEL

JÄMNARE INKOMSTFÖRDELNING

ÖKAD JÄMNSTÄLLDHE

STABILARE EKONOMI

HÖGRE BNP

BÄTTRE SJUKVÅRD

DEMOKRATI

MINSKAR

ANTALET BROTT

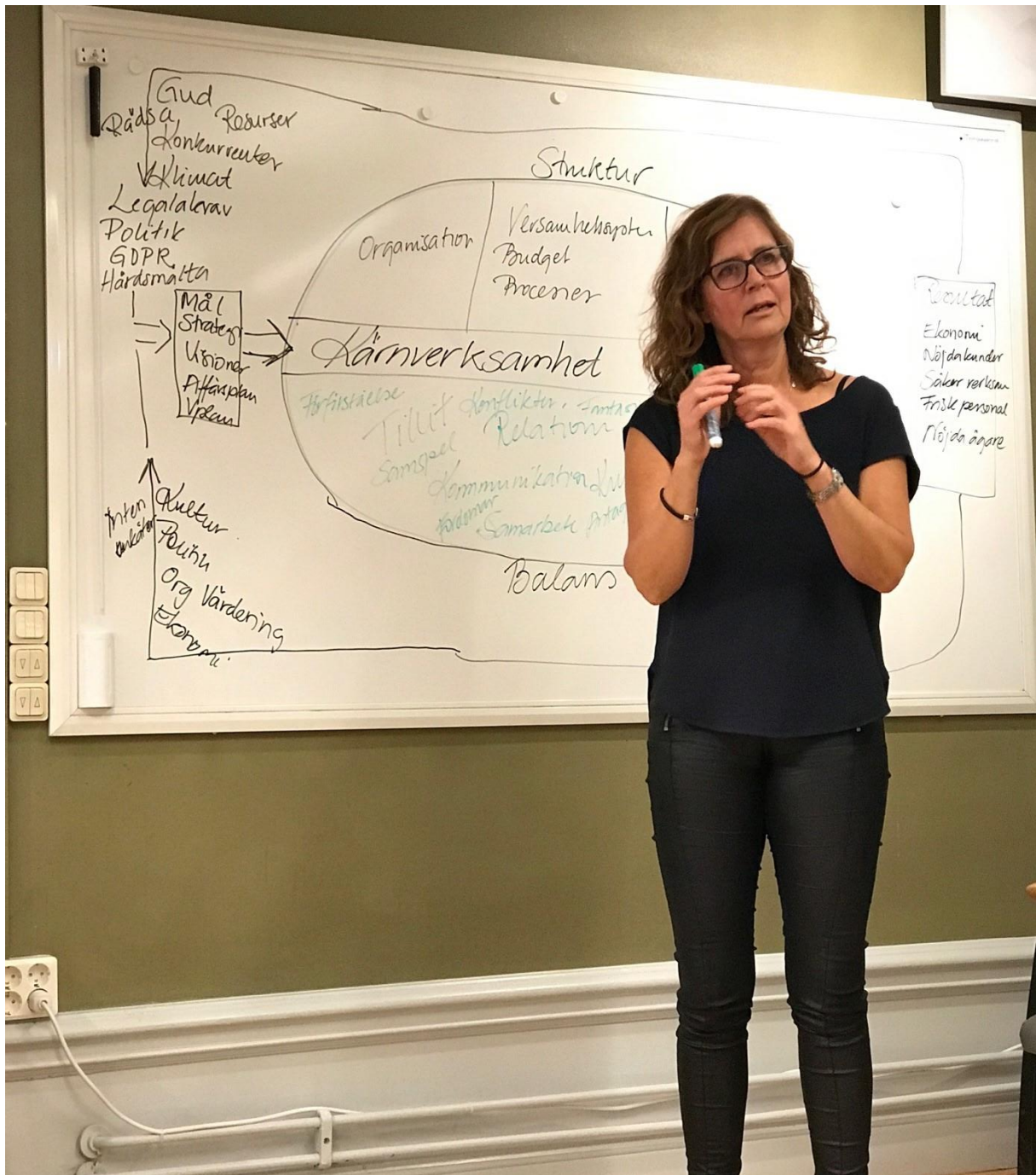
KORRUPTION

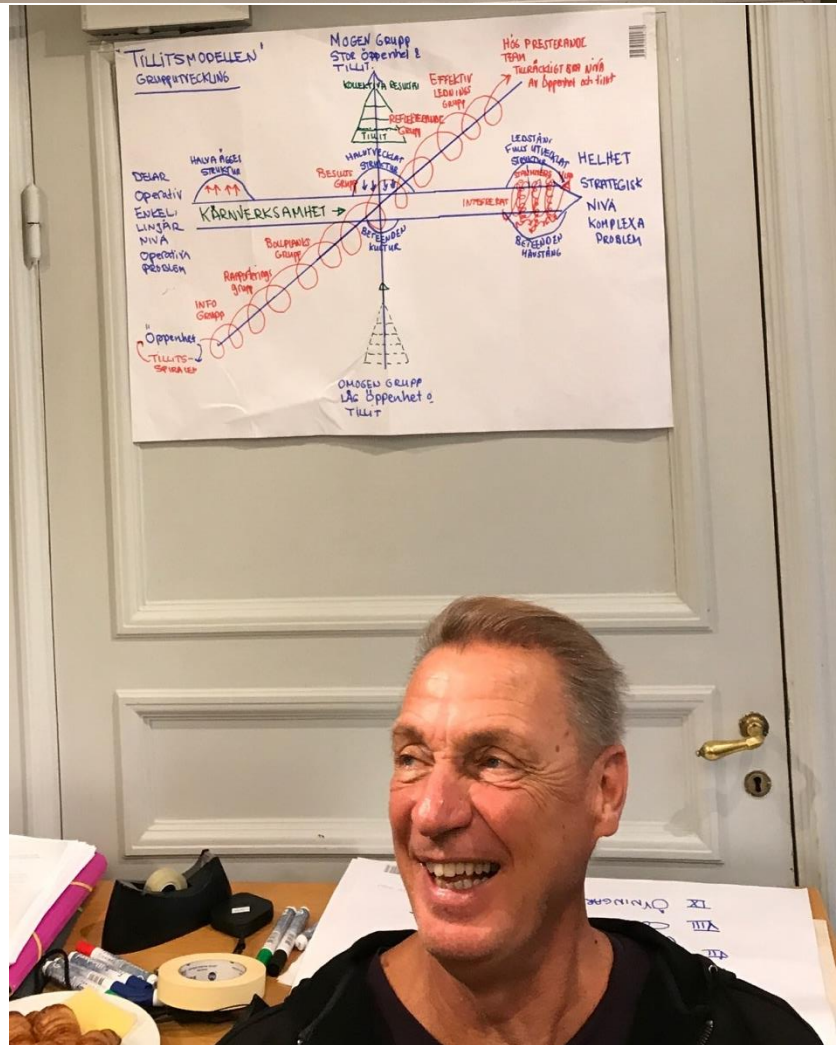
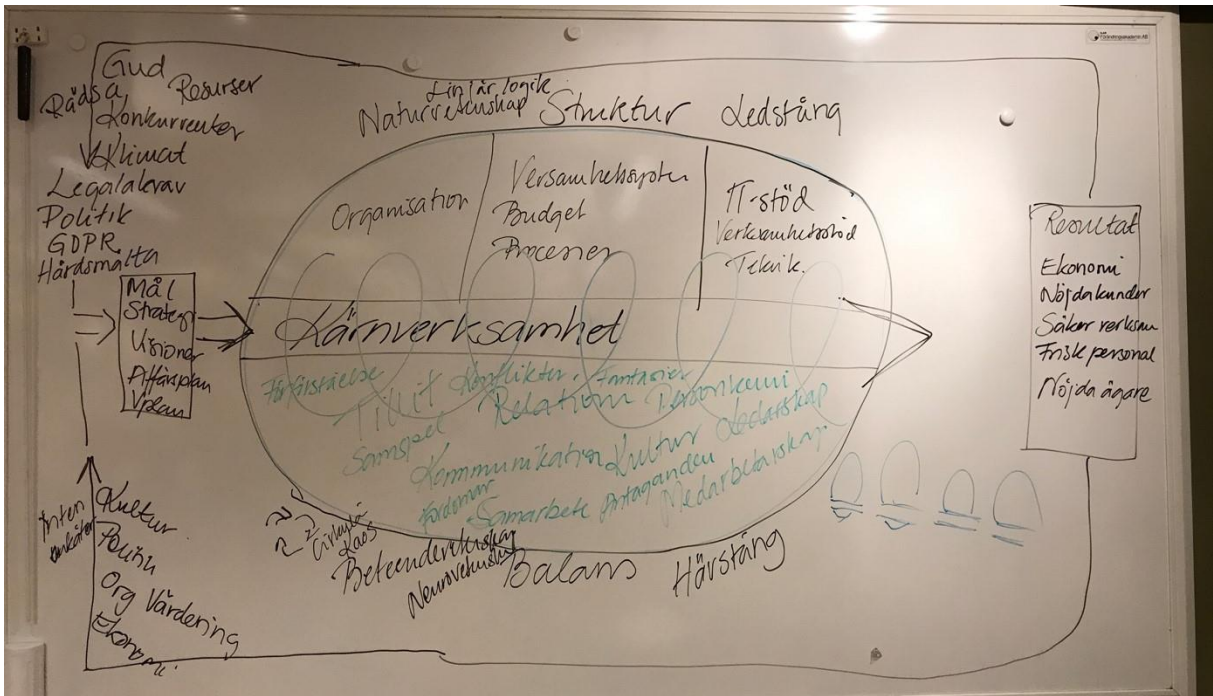
STRESS

MINDRE ARBETSÖSHET

SEGREGERING







FGO Höstmöte 2019 på Södertuna Slott  
Tema: Öppenhet & Tillit med Anders Wendelheim & Kerstin Rodell Lundgren



FÖRENINGEN GESTALT I ORGANISATION

## Länkar:

[Ägget](#)

[Expanding the Self](#)

[Fri som en fågel](#) - Tack Elisabeth!