

Ihr Name

Vertrauen – Schlüssel zum Führungserfolg

Veranstaltung

Datum

Ort

Name des Präsentators

Firma



Inhaltsverzeichnis

Herausforderung Vertrauen

Was ist Vertrauen?

Der Regelkreis der Vertrauensbildung

Annahmen über Vertrauen

Vertrauen - auf 5 Ebenen

Ebene 1: Vertrauen in sich selbst

Ebene 2: Vertrauen in andere

Ebene 3: Vertrauen innerhalb der eigenen Organisation

Ebene 4: Vertrauen der Kunden

Ebene 5: Vertrauen des gesellschaftlichen Umfelds

Verhaltensweisen, die Vertrauen fördern

Herausforderung Vertrauen

Thesen:

- **Veränderung und Lernen sind nur auf der Grundlage eines angstfreien, vertrauensvollen Umgangs möglich.**
- **Effektive Zusammenarbeit ist nur möglich, wenn sich die Personen aufeinander verlassen können.**

Vertrauen

- **schafft Handlungsspielräume und unterstützt Konfliktlösungsprozesse**
- **unterstützt Ideengenerierung und Problemlösungsprozesse**
- **erlaubt eine höhere Fehlertoleranz durch weniger Angst vor Misserfolgen**
- **erhöht die Leistungsbereitschaft und das Engagement**

*Managementphilosophie eines vertrauensvollen Umgangs mit Mitarbeitern (Bleicher, 1995)
Kegan & Rubenstein, 1973, Scott, 1980, Krause & Klöhn, 2002*

Was ist Vertrauen?

Vertrauen ist ...

- die Bereitschaft, Risiken einzugehen und sich verwundbar zu machen.
- freiwillig auf Verhaltenskontrolle zu verzichten.
- vom Wohlwollen des Anderen auszugehen.
- eine riskante Vorleistung (Luhmann).
- bietet die Chance, dass Vertrauen mit Gegenvertrauen honoriert wird so dass eine positive Entwicklung in Gang gesetzt wird.
- eine auf Intuition basierende Entscheidung.

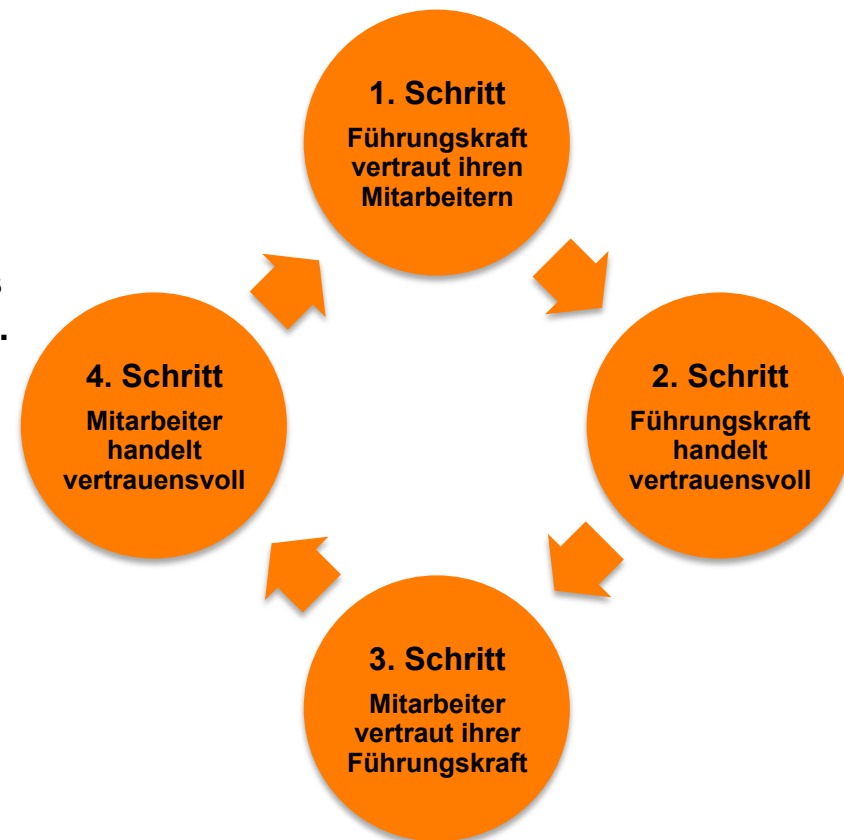


Der Regelkreis der Vertrauensbildung

Am Anfang einer Vertrauensbildung steht immer ein Vertrauensvorschuss von der Führungskraft.

Warum?

- Weil bei der Führungskraft, aufgrund ihrer beruflichen Position und den damit verbundenen Führungsaufgaben, die Verantwortung für ein leistungsförderndes und konfliktfreies Zusammenarbeiten liegt.
- Weil bei der Führungskraft das Risiko eines Vertrauensvorschusses in aller Regel geringer als für die Mitarbeiter ist.
- Weil bei einem fehlerhaften Arbeitsergebnis das Risiko für den Mitarbeiter höher ist, seine Beförderung oder gar seinen Job aufs Spiel zu setzen.



Annahmen über Vertrauen

Mythen	Realität
Vertrauen ist ein soft fact (“weicher” Erfolgsfaktor)!	Vertrauen ist ein hard fact (“harter” Erfolgsfaktor), real und messbar!
Vertrauen ist nichts anderes als Integrität!	Vertrauen ist mehr als Integrität und wird sowohl von Grundhaltungen als auch Werten, Einstellungen und Fähigkeiten beeinflusst!
Menschen zu vertrauen birgt zu viele Risiken!	Menschen nicht zu vertrauen ist noch riskanter
Entweder man hat Vertrauen oder nicht	Vertrauen kann sowohl aufgebaut als auch zerstört werden!
Vertrauen kann man nicht messen!	Vertrauen beeinflusst die Geschwindigkeit von Prozessen, die Kosten, und ist messbar!
Einmal verloren, kann Vertrauen nicht wieder hergestellt werden!	Obwohl schwierig, kann verlorenes Vertrauen wieder hergestellt werden!
Vertrauensbildung kostet Zeit!	Vertrauen beschleunigt die Arbeitsprozesse!
Vertrauen kann man nicht lehren!	Vertrauen kann sowohl gelehrt als auch gelernt werden