

DENKMOMENT

Vertrauen – oder: Welche Haltung ist förderlich?

Datei: F:\NORDWÄRTS\Follo-Artikel\DENKMOMENTE\Vertrauen\Vertrauen | Version 1.1.docx
Erstellt: 13.03.2024 | Geändert: 17.03.2024 | Gedruckt: 17.03.2024

Vertrauen ist die Basis aller Beziehungen im Privaten wie im Beruflichen. Es ist ein Gefühl, das entweder auf sich selbst bezogen ist, im Glauben der eigenen Stärken und Fähigkeiten. Das nennt man Selbstvertrauen. Oder es ist gleichermassen auf andere gerichtet. Das nennt man Fremdvertrauen. In der Arbeitswelt gleicht letzteres einem wichtigen und unschätzbaren Wert, der Nähe schafft und zu stabilen Bindungen zum Gegenüber führt.

Das Fremdvertrauen basiert auf der subjektiv empfundenen Sicherheit, sich auf eine andere Person 100-prozentig verlassen zu können. Diese Person kann ein Vorgesetzter, eine Kollegin, ein Freund, eine Partnerin, usw. sein. Das Gegenteil¹ von Vertrauen ist Misstrauen. Dahinter steckt eine negative Erfahrung oder das ungute Gefühl, von der anderen Person hintergangen und belogen zu werden. Solchen Menschen begegnen wir argwöhnisch und mit großer Skepsis. Es ist wichtig zu wissen, dass Vertrauen bei einer herben Enttäuschung innert kürzester Zeit verloren geht.

Persönlichkeitsmerkmale für einen Vertrauensaufbau

In der Arbeitswelt haben Führungspersonen mit einem ausgeprägten Charisma² einen hohen Vertrauensstatus. Sie verfügen über viele Persönlichkeitsmerkmale, die sie vertrauens- und glaubwürdig machen. Ihre Stärke zeigt sich insbesondere auch darin, Kontrolle³ abzugeben. Die nachfolgenden Merkmale stellen eine anregende Sammlung^{4 5 6} dar, um die Vertrauenskultur in einer Organisation zu stärken:

- Merkmal 1: Kontakte und Beziehungen pflegen, wertschätzend und transparent kommunizieren.
- Merkmal 2: Ziele und Absichten offenlegen, nichts vortäuschen.
- Merkmal 3: Ehrlich und authentisch sein, Reden und Handeln sollen übereinstimmen.
- Merkmal 4: Diskretion bewahren und auf Verschwiegenheit achten.
- Merkmal 5: Zu Fehlern und Schwächen stehen und daraus lernen.
- Merkmal 6: Sich für eventuelles Fehlverhalten entschuldigen können und Verantwortung übernehmen.
- Merkmal 7: Sich Zeit lassen, um Beziehungen und Bindungen zu stärken.
- Merkmal 8: Andere am eigenen Wissen und Knowhow teilhaben lassen und den Wissenstransfer fördern.
- Merkmal 9: Verlässlich sein, Versprechungen und Zusagen einhalten.
- Merkmal 10: Helfen und unterstützen, beim Erreichen von Zielen oder bei Problemen.

Fazit: Diese Vertrauensmerkmale stellen eine Brücke zwischen Menschen dar, die in einer Beziehung stehen.



Autor:
Niklaus Gerber, NORDWÄRTS – Kompass für kompetente Führung
www.nord-waerts.com

¹ «Vertrauen ist wie ein Blatt Papier, einmal zerknüllt, wird es nie wieder perfekt sein.», <https://karrierebibel.de/vertrauen> (Abruf 13.03.2024).

² Führungsperson versus Führungspersönlichkeit, in Schulführung im Alltag, Gerber, N., 2023.

³ Die Abgabe von Kontrolle bedeutet nicht, einfach loszulassen. Das weichere Wort «Controlling» bedeutet, trotzdem übergeordnet steuernd Einfluss zu nehmen.

⁴ Die Top-10 Vertrauensfaktoren im Management, TRIM-Projekt, https://www.vertrauensfallen.de/Die_Top-10_Vertrauensfaktoren.html (Abruf 14.03.2024).

⁵ Die 7 Grundregeln für Vertrauensaufbau, <https://karrierebibel.de/vertrauen> (Abruf 14.03.2024).

⁶ Die fünf Bausteine der Glaubwürdigkeit, in Liessmann, K.P., Lauter Lügen, 2023.