

# LEADERS VON MORGEN

Change the game



# Kapitel 6

## Set the Base: Vertrauen, Wertschätzung & Feedback

### Workbook #11: Baue Vertrauen auf

#### #Essenzen



Für **JANINA** wird Vertrauen im Team vor allem durch zwei Dinge aufgebaut: Ehrlichkeit und Transparenz.

*“Wenn Deine Mitarbeiter das Vertrauen haben sollen, zu Dir zu kommen - jeder Zeit, mit allen Problemen, mit Schwierigkeiten, mit den Fehlern, die sie gemacht haben - dann wird das nur funktionieren, wenn Du selber genau die gleichen Fragen/Themen auch zurück ans Team stellst.”*

Vertrauen entsteht also vor allem dadurch, dass die Führungskraft ehrlich vorlebt, was sie vom Team erwartet.

#### #Essenzen



Wertschätzung entsteht für **Hansi** besonders im direkten Kontakt zwischen Führungskraft und Mitarbeiter\*in.

Vor allem wenn jemand mit einem heiklen oder persönlichen Thema zu Dir als Führungskraft kommt, ist genau das der beste Moment, um Vertrauen und Wertschätzung aufzubauen.

Nimm solche Gesprächsangebote sehr ernst. Sie sollten für Dich eine Aufgabe höchster Priorität sein. Sorge für ein Gespräch auf Augenhöhe. Nimm Dir Zeit dafür, suche den Blickkontakt und signalisiere, Deine Wertschätzung für den Moment - auch wenn Du eigentlich andere Dinge zu tun hast.

Transparenz bezieht sich vor allem auf Entscheidungsprozesse. Beteilige Dein Team, indem Du Informationen einholst und Meinungen abfragst und mache dann Deinen Entscheidungsprozess transparent. *“Das Team wird absolut respektieren, wenn Du die Führungskraft bist, dass es dann Entscheidungen gibt, die Du triffst. Aber diese Entscheidungen solltest Du auch erklären können und klar sagen können, warum Du sie getroffen hast.”*

Vertrauen ist ein kostbares und zerbrechliches Gut. Was mitunter über Monate und Jahre aufgebaut wurde, lässt sich innerhalb von Minuten zerstören. Absolute No-Gos sind nach Janina z.B. vor dem Team zu Schreien oder einzelne Leute zu drangsaliieren. Achte stets auf einen vertrauensvollen Umgang. Er ist die Ressource für Leistungsfähigkeit und Produktivität.

Bitte beachte: Vertrauen lässt sich nicht befehlen oder auf Knopfdruck herstellen. Es muss zwischen Menschen entstehen und ist Ausdruck einer intakten Beziehung. Gib dem Vertrauen Raum und Zeit zum Wachsen.

#### **Folgende Hinweise können dabei unterstützen:**

- Kommuniziere offen und regelmäßig.
- Sei taktvoll authentisch - d.h. sage in wertschätzendem Ton, was Du fühlst und denkst. Sei ehrlich und wenn Du über etwas nicht sprechen kannst / willst, kannst Du auch das ehrlich sagen.
- Gehe offen mit Fehlern um - v.a. den eigenen - Fehler sind Chancen zum Aufbau von Vertrauen.
- Sei gegenüber abweichenden Meinungen offen und interessiere Dich für Deine Kolleg\*innen.
- Sei großzügig mit Wissen und Informationen.
- Halte Deine Versprechen.
- Achte auf eine gerechte und transparente Leistungsbeurteilung.
- Fördere eine angstfreie Gesprächskultur.

#### **#Transfer**

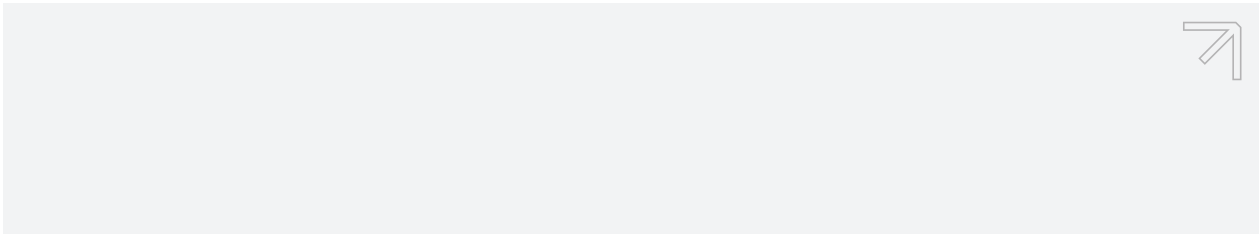


#### **Überlege Dir für Deine Führungssituation:**

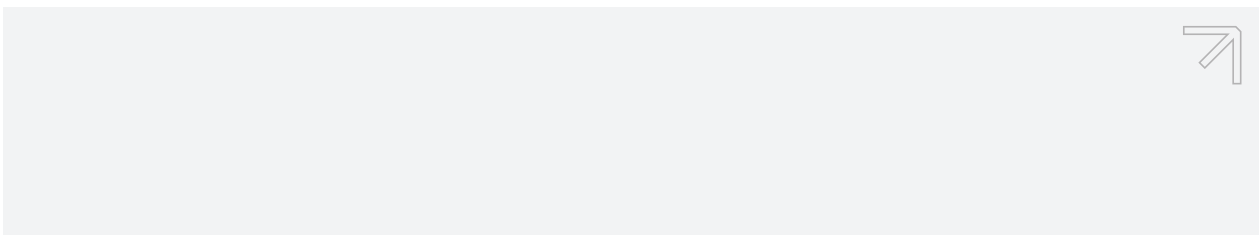
Auf einer Skala von 1 bis 10 (1= kein Vertrauen/ 10=absolutes Vertrauen), wie hoch ist das Vertrauenslevel Dir gegenüber momentan?



Woran kann dies ein Außenstehender erkennen? An welchem konkreten Verhalten wird dies sichtbar?

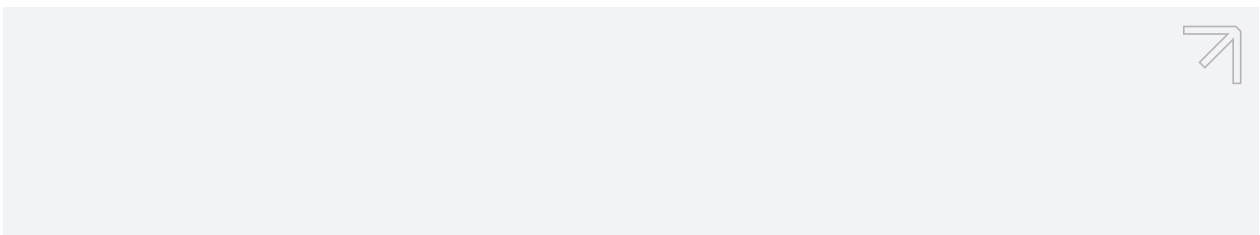
A large, empty light gray rectangular box intended for the user to write their reflections on the previous question. A small gray arrow icon is located in the top right corner of the box.

Wie könntest Du das Vertrauen weiter ausbauen? Sammle hierzu Ideen und frage ggf. auch andere.

A large, empty light gray rectangular box intended for the user to write their ideas for building trust. A small gray arrow icon is located in the top right corner of the box.

Was nimmst Du Dir konkret vor?

Wann und wie genau wendest Du Maßnahmen zur Förderung des Vertrauens an?

A large, empty light gray rectangular box intended for the user to write their specific goals and timing for trust-building measures. A small gray arrow icon is located in the top right corner of the box.

### #Bonus



*“Falls Du den inneren Drang verspürst, auszurasen und laut zu werden, tue das niemals vor Deinem Team. Dann verlasse den Raum und reagiere Dich woanders ab. Sonst zerstörst Du viel mehr an Vertrauen, als Du wieder aufbauen kannst.”*



Vertrauen ist für **HANSI** ein Kreislauf. Indem Du es sähst, stärkst Du das Vertrauen in Dich als Führungskraft und auch das Selbstvertrauen der Spieler. Zusätzlich förderst Du es, indem Du Schwächen offen ansprichst und anbietest, gemeinsam daran zu arbeiten. *„Für mich ist es wichtig, dass man durch seine Haltung seinem Gegenüber Wertschätzung zeigt.“*

**LEADERS  
VON   
MORGEN**  
Change the game