

→ Symptome von Misstrauen bei Mitarbeitenden – Welche Vorgesetzten spüren/erkennen die Zeichen? ←

- **Fokus auf das Absichern der eigenen Position anstatt auf die Arbeitsaufgaben:** Mitarbeiter investieren mehr Zeit und Energie, um ihre eigene Position zu sichern, statt ihre eigentlichen Arbeitsaufgaben zu erledigen.
- **Widerstand bei Änderungen:** Sie zeigen starken Widerstand gegenüber Veränderungen, selbst wenn diese gut begründet und notwendig sind.
- **Geringe Reaktionsbereitschaft auf die Kommunikation der Führungskraft:** Sie reagieren kaum oder gar nicht auf Anweisungen oder Informationen von Vorgesetzten.
- **Zögern, in Vorleistung zu gehen:** Mitarbeiter sind zurückhaltend, wenn es darum geht, sich proaktiv einzubringen oder neue Initiativen zu ergreifen.
- **Zurückhaltung bei der Weitergabe kritischer Informationen:** Sie geben wichtige und kritische Informationen nur zögerlich und oft verzerrt nach oben weiter.
- **Unsicherheit oder Verschlossenheit in der Nähe der Führungskraft:** Wenn die Führungskraft anwesend ist, werden sie nervös oder verschlossen.
- **Drang, Gespräche zu protokollieren und schriftliche Bestätigungen zu verlangen:** Mitarbeiter bestehen darauf, Gespräche detailliert zu protokollieren und bevorzugen schriftliche Bestätigungen für Absprachen.
- **Beschäftigung mit den Handlungen anderer statt den eigenen Aufgaben:** Sie fokussieren sich mehr darauf, was ihre Kollegen tun, anstatt ihre eigenen Aufgaben zu erledigen.
- **Verlust der Motivation:** Ein allgemeiner Rückgang der Motivation und des Engagements für die Arbeit ist zu beobachten.
- **Sinkende Arbeitsqualität:** Die Qualität der erledigten Arbeit leidet merklich.
- **Rückgang der Initiative:** Mitarbeitende zeigen weniger Eigeninitiative und sind weniger bereit, Verantwortung zu übernehmen.

Einige Persönlichkeitseigenschaften, die ich im Persönlichkeitsgutachten (BIG Five) herauskristallisieren kann, ermöglichen der Führungskraft zu reagieren:

- **Gewissenhaftigkeit:** Sorgfalt und Aufmerksamkeit für Details ermöglichen es, subtile Verhaltensänderungen zu bemerken.
- **Offenheit für Erfahrungen:** Kreatives Denken und Empathie helfen, innovative Ansätze zu entwickeln und Mitarbeitende zu verstehen.
- **Extraversion:** Gute Kommunikationsfähigkeit und aktive Präsenz erleichtern offene Gespräche und das Beobachten von Verhaltensänderungen.
- **Verträglichkeit:** Kooperatives Verhalten und Konfliktlösungskompetenz fördern zwischenmenschliche Beziehungen und erleichtern das Erkennen von Misstrauen.
- **Emotionale Stabilität:** Gelassenheit und Selbstsicherheit ermöglichen objektives Erkennen und Ansprechen von Vertrauensproblemen.

Verfügst du als Führungskraft über diese Eigenschaften – Wo hättest du Potenzial? Ich zeige dir das Potenzial wissenschaftlich genau auf.

„Auf einer Skala von 1 bis 10:
Wie misstrauisch bist du?“

„Kann ich die Skala zuerst sehen?“