

→ Vertrauen ist die Basis der Führung und des Zusammenlebens – Wir überprüfen im Persönlichkeitsgutachten! ←

Wir verwenden das BIG Five/OCEAN-Modell (Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae) Tool für die Erfassung der Persönlichkeit. In der Auswertung verfügen wir über den Wert «Vertrauen» (Trust).

Eine hohe Ausprägung in der Facette «Vertrauen» deutet darauf hin, dass die Person eher geneigt ist, anderen zu vertrauen, optimistisch über die Absichten anderer denkt und in sozialen Interaktionen offen und kooperativ ist. Menschen mit hoher Vertrauensfacette neigen dazu, anderen zu glauben und geben leicht das Vertrauen, ohne stark ausgeprägtes Misstrauen.

Auf der anderen Seite zeigt eine niedrige Ausprägung in dieser Facette an, dass die Person möglicherweise misstrauisch ist, dazu neigt, die Absichten anderer zu hinterfragen und möglicherweise länger braucht, um Vertrauen aufzubauen. Personen mit niedrigem Vertrauen könnten vorsichtiger und skeptischer in sozialen Interaktionen sein.

Wieso ist das Vertrauen in vielen Bereichen Führung, Verkauf, in Teams oder bei Aufträgen zwischen Firmen so wichtig?

Führungskräfte, die Vertrauen geniessen, haben eine starke und krisenresistente Mannschaft. Menschen, die um sich herum Vertrauen schaffen, haben eine **robuste** Führungskultur. Gerade Konzerne geben riesige Summen für Motivationsseminare und das Einüben verschiedener Management-Techniken aus. Sie bewirken relativ wenig, weil die Menschen das grundlegende und für ein langfristiges Engagement obligatorische **Vertrauen** verloren haben.

Fredmund Malik vertritt in seinen Werken zum Thema «richtiges und gutes Management» konsequenterweise die gleiche Haltung gegenüber Vertrauen: «Wenn ein Manager das Vertrauen seiner Umgebung, seiner Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzten zu gewinnen und zu erhalten verstanden hat, spielen alle anderen Dinge eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. Er habe nämlich etwas geschaffen, was man eine **robuste Führungssituation** nennen kann – **robust gegen die vielen Führungs-, Verhaltens- und Motivationsfehler**, die täglich passieren.» Weiter vertritt Malik die Ansicht, dass Vertrauen wichtiger ist als Motivation, indem er sagt: «Vertrauen ist die Voraussetzung für Motivation überhaupt.» Mit Malik kommt ein Vertreter der klassischen Management-Theorie zum Schluss, dass der Umgang mit Vertrauen entscheidender ist als der Führungsstil oder die Fähigkeit, Mitarbeiter zu motivieren.

Wieso wechseln Mitarbeiter ihre Stelle? Sehr oft berichten Bewerber, dass Versprechen nicht eingehalten wurden. Mitarbeiter werden aus Reorganisationsgründen, ohne ihr eigenes Verschulden gekündigt. Nach Fehleinstellungen wird einem Mitarbeiter gekündigt. Kündigungen in Betrieben führen zu einem grossen Vertrauensverlust bei den verbleibenden Mitarbeitenden.

Das sind Gründe genug, in den nächsten Posts das Vertrauen näher zu beleuchten. Wie wird Vertrauen aufgebaut? Wie verliert man Vertrauen?

