

Vertrauen gewinnen und kultivieren fördert Motivation und Erfolg

Impuls von Dr. Edelbert Dold, Dozent der UNTERNEHMERSchule Andernach-Mendig-Pellenz

Mitarbeiter zu motivieren hat Führungskräfte schon immer beschäftigt. Das wird auch so bleiben. Wo aber liegen die effizientesten Hebel? Einen bedeutenden finden wir im Aufbau von Vertrauen. Es darf nicht nur über Vertrauen gesprochen werden. Man muss es auch vorleben.

Dazu einige Beispiele:

- delegieren Sie großzügig Aufgaben
- geben Sie Kompetenz und Verantwortung für eine Aufgabe ab
- ermutigen Sie Mitarbeiter dazu, Aufgaben zu übernehmen, die außerhalb ihrer Komfortzone liegen
- unterstützen Sie die Weiterbildung finanziell und zeitlich.

Führungskräfte werden von Mitarbeitern daran gemessen, wie sie zu ihren Worten stehen und wie sie danach handeln. Erst unter schwierigen Bedingungen zeigt sich, ob es Ihnen gelungen ist, eine wirklich vertrauensvolle Beziehung aufgebaut zu haben. Nehmen Sie sich Zeit für Ihre Mitarbeiter, hören Sie ihnen zu, vermitteln Sie Wertschätzung, die es zu einem Vertrauensaufbau braucht. Und bedenken Sie: Vertrauen braucht Zeit um sich zu entwickeln.

Folgende Fragen sind wichtig für die Vertrauensbildung:

- Stehen Sie hinter Ihren Mitarbeitern, auch wenn sie Fehler machen?
- Ist das, was Sie den Mitarbeitern sagen auch das, woran Sie sich selbst halten?
- Kommen Mitarbeiter in schwierigen Situationen zu Ihnen um Rat zu suchen?
- Übernehmen Sie Verantwortung auch für eigene Fehler und machen das transparent?

Vertrauen zu schenken und zu kultivieren ist eine erlernbare Kompetenz. Z. B. durch ein Business-Coaching.

- Zeigen Sie Ihre Kompetenz anhand konkreter Beispiele und Resultate.
- Halten Sie Zusagen ein. Wenn es mal nicht gelingt, begründen Sie weshalb.
- Interessieren Sie sich aufrichtig für die Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle in Ihrem Umfeld.

Vertrauen ist eine Investition in eine Beziehung, gleichzeitig aber auch ein Ziel. Führungskräfte, für die Vertrauen eine hohe Priorität hat, ziehen Talente und gute Ideen an. Es lohnt sich allemal, Mitarbeiter durch Vertrauen zu motivieren, vor allem heute, bei agilen Arbeitsmethoden, Homeoffice und wachsenden Herausforderungen. Das führt zu mehr Kompetenz, Freiraum, Zufriedenheit und besseren Ergebnissen für alle.

Zur Person

Dr. Edelbert Dold begleitet seit 35 Jahren Unternehmen, Organisationen und Menschen in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeiten bei komplexen Veränderungsprozessen. Mit dieser Erfahrung verfügt er über ein vertieftes Verständnis der Unternehmenswelt, ihrer Strukturen und Herausforderungen. Als Soziologe und Coach hat er gelernt, Menschen in ihrer Gesamtheit und in ihrem Umfeld zu verstehen. Er sieht seine Klienten mit all ihren Potenzialen und Facetten.

<http://www.coaching-mediation-koblenz.de>