



Während der Corona-Pandemie werden immer tiefere Gräben gezogen – in Familien, zwischen Freunden und in den Betrieben. Das Vertrauen der Menschen ineinander ist erschüttert, ob wegen der Pandemie selbst oder weil diese als Anlass genommen wird, um Spaltung herbeizuführen, sei dahingestellt. Doch ohne Vertrauen können Teams keine Spitzenleistungen erbringen. Verlorenes Vertrauen wieder aufzubauen wird zur vordringlichen Aufgabe in jedem Unternehmen.

Die Alternative zu Vertrauen ist Angst

So viel vorneweg: Vertrauen ist nicht die einzige Emotion, die stark genug ist, um Spitzenleistungen zu generieren. Angst kann das auch, sehr erfolgreich, über Jahre! Für mich war und ist das keine Alternative.

Wir brauchen einen Vertrauens-Turnaround

Zurzeit werden überall Risse im Vertrauen sichtbar. In Corona-Zeiten ist die Gesellschaft gespalten. Die Impfrage entzweit viele Menschen. In der Krise kommen auch Entwicklungen in Gang, die weniger mit dem Virus selbst, als mit bestehenden Spannungen und einem allgemeinen Misstrauen zu tun haben. Und vor allem verlagert sich die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht ins digitale. Masken und Home-Office erschweren die persönliche Kommunikation. Die Nähe geht verloren. Eine Trendumkehr ist nötig. Noch selten war es so wichtig in Vertrauen zu investieren, dieses in den Mittelpunkt zu stellen. Doch wie geht das?

Fünf Schritte zu mehr Vertrauen

Wir haben meine Erfahrungen mit zahlreichen Turnarounds mit dem Wissen in Psychologie und Neurobiologie meiner Partner zusammengelegt. Daraus haben wir ein – mittlerweile sehr gut erprobtes – Vorgehen in fünf Schritten entwickelt, das es erlaubt, Vertrauen (wieder) aufzubauen.

Nähe schaffen: Grundsätzlich bin ich selbst ein Fan der Digitalisierung und des Home-Office. Doch ganz ohne Nähe geht es nicht. Menschen kommunizieren stets auch mit Körpersprache und dies oft effektiver als mit Worten. Ein Minimum an physischer Nähe ist für das Aufbauen von Vertrauen nötig. Und wenn die Nähe geschaffen ist, muss Platz für Persönliches sein, für gemeinsame Geschichten und Erfahrungen.

Zuhören: Wer Vertrauen schaffen will, darf nicht nur sprechen und handeln, sondern muss auch zuhören. Wenn nur die eigene Sicht gelten soll, braucht man kein Vertrauen, sondern Gehorsam.

Andersartigkeit und Vielfalt akzeptieren: Zuhören macht es einfacher andere Sichtweisen und Meinungen zu erkennen. Ohne grundsätzliche Bereitschaft diese zu akzeptieren, sich zu öffnen und darauf einzulassen, kommt man aber nicht weit.

Vorbild sein: Keiner mag es, wenn sich andere stets einmischen und alles besser wissen. Vorbild sein heisst vor allem, sich so verhalten, wie man gerne selbst behandelt werden möchte. Das gilt nicht nur für den Chef, sondern für jede und jeden in der Gruppe.

Verbundenheit schaffen: Verbundenheit entsteht, wenn man einen positiven Bezug zu anderen aufbaut. Die wichtigste Voraussetzung dafür in Unternehmen sind gemeinsame Ziele. Fast ebenso wichtig ist es, die Leistung aller Teammitglieder anzuerkennen und wertzuschätzen. Verbundenheit entsteht dann, wenn die Teammitglieder aufhören sich zu kontrollieren und es besser zu wissen.

Oft genügt ein Impuls

Menschen sind soziale Wesen. Grundsätzlich möchten Sie sich vertrauen, in einer Gemeinschaft etwas erreichen. In meiner Erfahrung genügt daher oft das Setzen von Impulsen, um den Vertrauensprozess (wieder) zu starten. Doch dann darf man nicht lockerlassen. Üben, üben und nochmals üben ist angesagt.

Mission Team als Lösungsansatz

Wie man solche Impulse setzen kann? Als Ausnahme zur Regel schreibe ich in diesem Blogbeitrag etwas zu einem unserer Produkte. Denn Mission Team (www.mission-team.com) wurde dafür konzipiert. Teams aller Art und Hierarchiestufen erhalten in diesem Workshop einen Impuls in einen Prozess gegenseitigen Vertrauens einzutreten, der in einem gemeinsamen Entschluss (zu mehr Verbundenheit) gipfelt. Mission Team entstand vor Corona in der Überzeugung, das Vertrauen DIE Emotion ist, die Spitzenleistungen hervorbringt. In Zeiten von Corona ist dies wichtiger denn je.