

Vertrauen muss man schenken – aber das lässt sich trainieren

Vertrauen im Business ist derzeit in aller Munde, hat Dr. Ulrike Schwegler festgestellt. Allerdings eher theoretisch, so die Leiterin des Instituts für angewandte Vertrauensforschung, Stuttgart: „Die Bereitschaft, Vertrauen zu schenken, ist noch immer sehr gering ausgeprägt.“ Damit sich dies ändert, bietet die Soziologin, die zu dem Thema schon lange forscht, derzeit verstärkt auch Vertrauenstrainings an, neuerdings etwa bei dem Weiterbildungner ti communication, Regensburg. Schließlich zahlt sich Vertrauen offenbar aus: Zahlreiche Studien belegen, dass es den nachhaltigen Geschäftserfolg von Unternehmen fördert.

Die notwendige Haltung dafür lässt sich lernen, ist Schweg-

ler überzeugt: „Allerdings nicht mechanisch.“ In ihren Seminaren beginnt die Vertrauensarbeit deshalb zunächst bei jedem einzelnen Teilnehmer: Anhand von Leitfragen geht er seiner eigenen Vertrauensdisposition nach. „Diese grundsätzliche Vertrauensbereitschaft einer Person kann man im Training zwar nicht ändern, aber es ist wichtig, sie zu reflektieren“, erklärt die Stuttgarter Trainerin. Denn nur dann lässt sich das eigene Verhalten so verändern, dass respektvolle Geschäftsbeziehungen mit angemessenen Kontrollmechanismen entstehen – also *funktionales* Vertrauen. Nur dieses lässt sich – anders als das *exklusive* Vertrauen, das einem widerfährt wie die große Liebe – intentional aufbauen.

Was dafür nötig ist, erfahren die Teilnehmer per Vortrag, aber auch in Übungen wie Rollenspielen, in denen sie beispielsweise im fiktiven Mitarbeitergespräch ihre eigenen Einstellungen und Grenzen erleben. Komplexere Beziehungssituationen bearbeiten die Vertrauensschüler anhand von Case Studies oder eigenen Beispielen in Kleingrup-

pen. In diesem Rahmen entwickeln die Teilnehmer anschließend auch, wie sie Vertrauen in ihrem speziellen Umfeld aufbauen möchten. Grundsätzliche Prinzipien dabei sind etwa die Förderung einer Feedback-Kultur oder die Rolle, die Anerkennung und Fairness im Unternehmen spielen.

Die konkreten Maßnahmen sind jedoch immer individuell, betont die Trainerin: „Sie müssen zu den eigenen Management- und Führungsstrategien passen und in diese integriert werden können.“ Nur dann lässt sich eine glaubhafte Vertrauenskultur im Unternehmen, der Abteilung oder im Team entwickeln.

Weitere Infos unter www.ifavf.de.

(lis)