

ANTJE WILMINK

FÜHRUNGSFAKTOR VERTRAUEN - IN VIRTUELLER ZUSAMMENARBEIT

Schmid Stiftung, 25.11.2020



Selbstvertrauen

remote

in der Krise

Zukunftsvertrauen

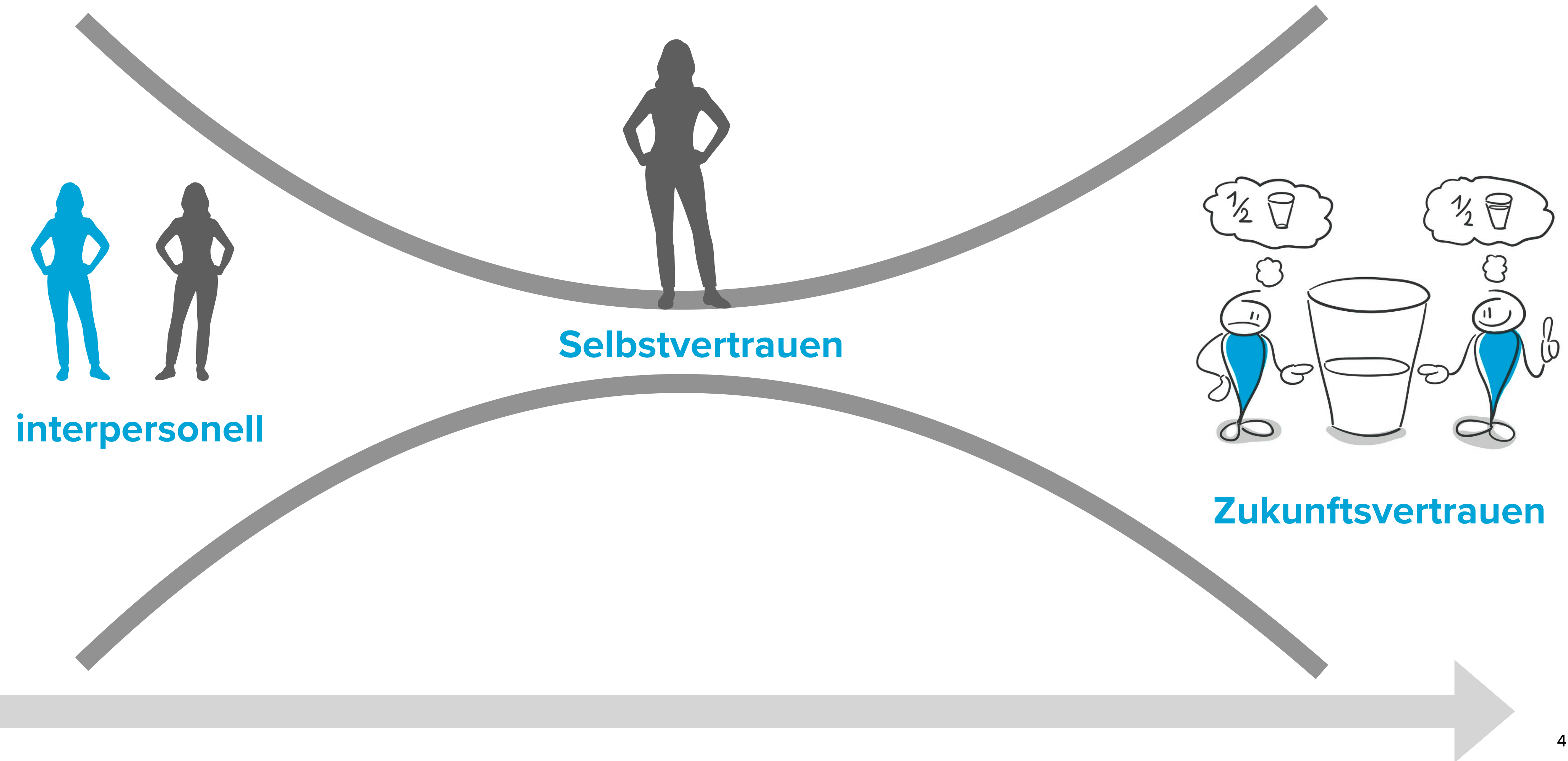
Interpersonales Vertrauen

WIE ENTSTEHT VERTRAUEN ?

VERTRAUEN IST UNSERE GRUNDEINSTELLUNG



WIE ENTSTEHT VERTRAUEN IN PERSÖNLICHER ENTWICKLUNG?



BALANCE IN DER ORGANISATION



WIE WIR VERTRAUEN AUFBAUEN



WIE WIR VERTRAUEN AUFBAUEN IM VIRTUELLEN RAUM

- ruhige Gestik und Sprechweise
- eigene Haltung

Authentizität
Integrität

- mehrere kurze, persönliche Kontakte als ein langes Gespräch
- informieren: Pyramide
- überzeugen: Trichter

Argumente
Konsistenz



- Hände weg vom Handy
- Selbstansicht aus
- Stimme weich
- einzeln ansprechen, Resonanz einholen
- Kamera an/aus bewußt setzen

Empathie
Wohlwollen

Person in ihrer Rolle

GEFÜHLE SIND ANSTECKEND - VERTRAUEN AUCH



- Menschen erzeugen gegenseitig Resonanz und Dissonanz
- Emotionen sind ansteckend, positive wie negative
- Spiegelneuronen sind dafür verantwortlich
 - werden durch Beobachten der Mimik und Gestik anderer Menschen aktiviert
 - rufen spiegelbildlich Gefühle oder Körperzustände des anderen in uns wach, als wären es unsere eigenen
 - lassen uns von innen verstehen, was im anderen vorgeht

WIE WIR VERTRAUEN AUFBAUEN IM VIRTUELLEN RAUM

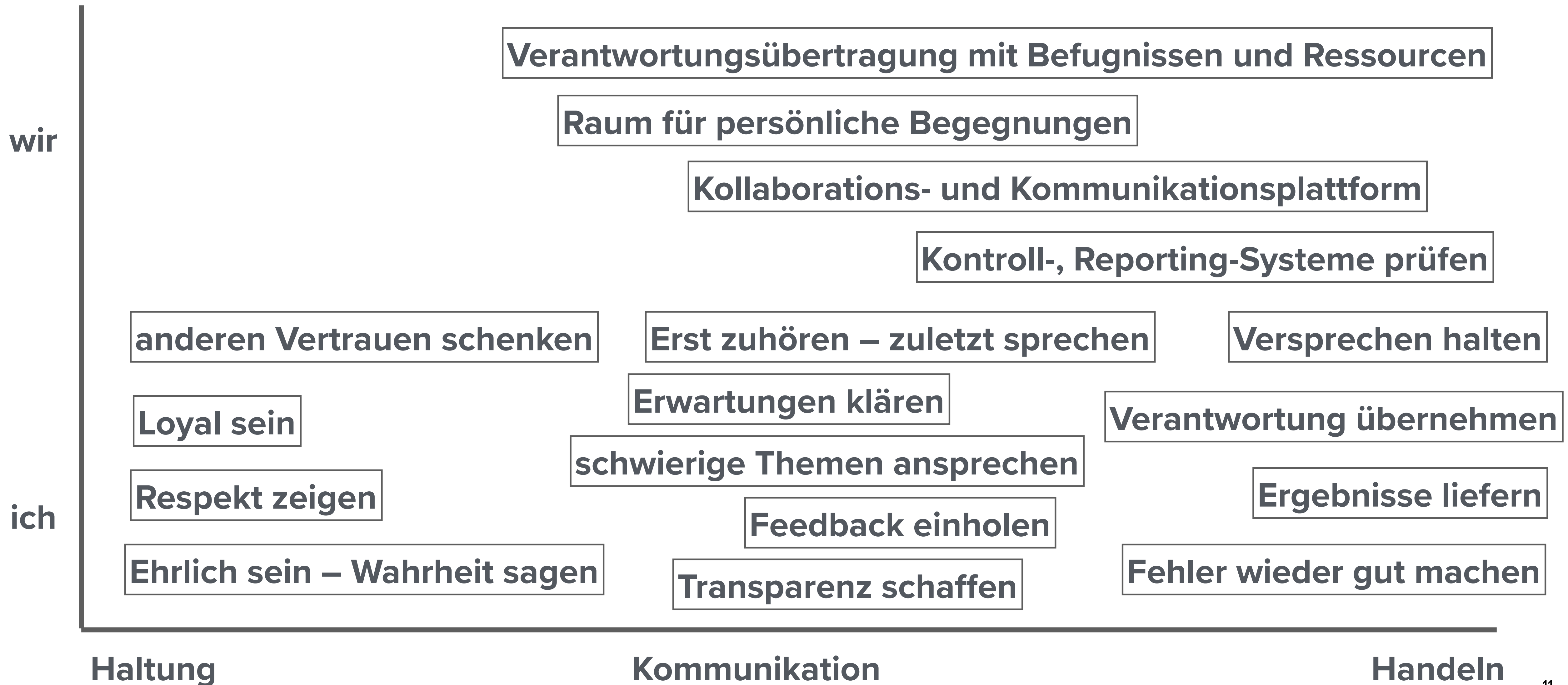
- konsequent den Fokus auf das Positive und Gelungenes lenken
- Team-Runden zur Reflexion der Zusammenarbeit etablieren
 - was hat uns heute besonders vorangebracht?
 - Wie zufrieden bin ich mit ... ? - Skalierungsfragen
 - Reflexions-Stille einbauen - Chat
- Team-Runden für persönlichen Kontakt etablieren z.B. in gemeinsamen Pausen
- Kommunikation regelmäßig, berechenbar, gleichmäßig über alle im Team verteilt
- geteilte bzw. rotierende Verantwortung



VERTRAUEN AUFBAUEN UND HALTEN IN DER KRISE

- Selbstregulation: wahrnehmen was ich fühle
>> deaktiviert fight - flight - freeze - Modus
- Angst und Sorge auf der Seite der Mitarbeitenden braucht Mut und Zukunftsvertrauen auf der Führungsseite
- organisationale Mißtrauenssysteme - Reporting- und Kontroll-Systeme und Zielvorgaben - zurückfahren
- Vertrauen und Hoffnung sind essentiell um die emotionale Balance im Team zu halten

15 DINGE, DIE WIR TUN KÖNNEN



15 DINGE, DIE WIR TUN KÖNNEN

**WOHIN WILLST DU IN
NÄCHSTER ZEIT DEINE
AUFMERKSAMKEIT
RICHTEN?**

Haltung

Kommunikation

Handeln

DANKE!

Antje Wilmink Coaching

Baseler Str. 94, 12205 Berlin

0172 8953080

kontakt@antje-wilmink.de

<http://antje-wilmink.de/de/antje-wilmink-coaching/>

BILD- UND QUELLEN-NACHWEISE

Günther Krampen, Petra Hank: Die VertrauensTrias. In: reportpsychologie, 11/12 2004

Frances Frei: How to build Trust: https://www.ted.com/talks/frances_frei_how_to_build_and_rebuild_trust?language=de

Anke Böckler-Rettig: The Psychology of Trust <https://www.youtube.com/watch?v=wc3VhvgUtB8>

Stephen Covey: The Speed of Trust. Offenbach 2014

Reinhard Sprenger: Vertrauen führt. Frankfurt a.M. 2002

Annie McKee, Richard Boyatzis: Becoming a Resonant Leader. Boston 2008

Stefan Wachtel: Das Zielsatz-Prinzip. managerseminare, 07/2020.

Bilderquellen: [shutterstock.com](https://www.shutterstock.com)