MODULBESCHREIBUNG

Vertrauen im Team aufbauen – Schritt für Schritt

Adaptives Modul | ~20 min

Vertrauen lässt sich nicht verordnen: Es wächst mit der Zeit durch konkretes Verhalten, erleichtert die Zusammenarbeit und entschärft Spannungen. Dieses Modul macht Vertrauen ausdrücklich nicht zur alleinigen Sache der Führungskraft und zeigt, wie jeder es im Alltag stärkt und wie es sich wiederherstellen lässt, wenn es Schaden nimmt. Es benennt auch die oft vergessene Voraussetzung: Ohne die Kohärenz der Geschäftsleitung bleiben die Bemühungen des Teams brüchig.

LERNZIELE

01 Verstehen, was Vertrauen weckt (Wärme und Kompetenz) und was es zerstört: die Selbstbezogenheit.

02 Vertrauen durch drei Verhaltensweisen stärken (ehrlich sprechen, Zusagen halten, zuhören und anerkennen) und es wiederherstellen können, wenn es Schaden nimmt.

03 Vertrauen durch gemeinsame Reflexion im Team, Transparenz bei Entscheidungen und schrittweise Delegation dauerhaft festigen.

04 Die Geschäftsleitung einbinden, um Kohärenz, das Recht auf Experimente und die Mittel zu sichern, ohne die Vertrauen brüchig bleibt.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende, die gemeinsam Vertrauen in ihrem Team aufbauen, pflegen oder wiederherstellen wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Jeden Montag schickt die Verwaltungsassistentin Ombline ihrem Kollegen Cosmin den Belegungsplan der Besprechungsräume. Gestern hat sie es vergessen, und Cosmin musste die Buchungen einzeln prüfen. Heute Morgen sagt er verärgert zu ihr: „Ich habe eine Stunde verloren, weil du das vergessen hast.“ Was sollte Ombline antworten?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- 3 zentrale Verhaltensweisen (ehrlich sprechen, Zusagen halten, Zuhören und Anerkennung) – Afthonios-Methode, gestützt auf die Vertrauensgleichung
- Vertrauensgleichung: (Glaubwürdigkeit + Zuverlässigkeit + Nähe) ÷ Selbstbezogenheit – David Maister
- Wärme und Kompetenz – Amy Cuddy (Harvard)
- Psychologische Sicherheit – angelehnt an Amy Edmondson

QUELLEN & REFERENZEN

- Paul Zak – „The Neuroscience of Trust“, Harvard Business Review: +76 % Engagement und +50 % Produktivität in Unternehmen mit hohem Vertrauen
- Amy Cuddy (Harvard) – Wärme und Kompetenz, „Connect, Then Lead“, Harvard Business Review, 2013
- Maister, Green & Galford – „The Trusted Advisor“ (2000), Vertrauensgleichung
- Amy Edmondson – psychologische Sicherheit (1999)

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 27.10.2026