

Vertrauen, der Kitt erfolgreichen Miteinanders und ein Performance-Muss in hybriden & agilen Teams

Hybride Zusammenarbeit von ortsunabhängigen (remote) und ortsabhängigen (in Produktion, Labor, Lager, u.ä.) Mitarbeitenden ist das „**New Normal**“ in der Arbeitswelt und stellt das Individuum wie auch die Gruppe vor besondere Herausforderungen - in Bezug auf die Inner und Outer Kommunikation, die Selbstorganisation und Führung wie auch - in besonderem Maße - an ein wertschätzendes, leistungsfähiges und vertrauensvolles Miteinander.

Anhand einer Teamentwicklungsmaßnahme zur Optimierung der hybriden Zusammenarbeit, möchten wir Euch in unsere Überlegungen und Erfahrungen zu den Erfolgsfaktoren hybriden, vertrauensvollen Teamworks einbeziehen und Euch abschließend dazu einladen, einen kleinen **Vertrauenstest zur Selbstreflexion** durchzuführen.

Ausgangssituation und Hintergrund ist das „New Normal“ mit seinen vielerorts hybriden Arbeitsorganisationen. In dieser Form der Zusammenarbeit muss ein neuer Weg gefunden werden, wie die Kolleg:innen effizient und vertrauensvoll miteinander umgehen, auch wenn sie sich seltener „real“ sehen und begegnen als in der Vergangenheit praktiziert.

Ziel der Maßnahme ist es, dass sich die Teamleiter:innen einen gemeinsamen „**wertebasierenden Leitfaden**“ und einen **Kontrakt** für eine vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit in den Teams (und zwischen den Teams) erarbeiten. Ziel ist ferner, ein gemeinsames Verständnis füreinander sicherzustellen und an der notwendigen Vertrauensbasis zu arbeiten.

Inhaltlicher Fokus liegt in der Bearbeitung, Auseinandersetzung und Auflösung dieser Fragen:

- Welche sind die „**Distance Bias**“, die unbewussten Annahmen bei der auf räumlicher Distanz basierten Zusammenarbeit, die zu reflektieren und aufzulösen sind?
- Was denken „**Inner- und Outer Group**“, sprich die im und außerhalb des Unternehmens Mitarbeitenden, voneinander?
- Wie können wir die neue Form der Zusammenarbeit für alle Beteiligten transparent gestalten und mögliche Vorurteile aus der Welt schaffen?
- Was hat sich in der Zusammenarbeit in den letzten zwei Jahren überhaupt verändert? Was zum Positiven? Was ist dabei eher „auf der Strecke geblieben“?
- **Vertrauen als sozialer Kredit:** Wie finden wir die richtige Balance zwischen Vertrauen und Kontrolle?
- Welche Regeln und **transparente Grenzen** brauchen wir für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und wie kontrollieren wir deren Einhaltung? Wie können wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sicherstellen und für die Zukunft fördern?





Der Schlüssel gemeinsamen Miteinanders ist das Vertrauen – in sich selbst, den/die Kolleg:in und das Team. Transparenz und wertschätzende Kommunikation in der Gruppe ist hierbei eine wichtige Rahmenbedingung. Und letztlich erfordert ein Wachsen und Gedeihen einer echten Vertrauensbasis auch viel Eigenarbeit und Selbstreflexion eines/r jeden/r Mitarbeiter:in. Vertrauen benötigt **klare Regeln** und **transparente Grenzen**, die den **sozialen Kredit kalkulierbar machen** und dieser nicht willkürlich gegeben und entzogen erscheint.

Vertiefend empfehlen wir Euch diesen Harvard Business Manager Podcast „Erfolgsfaktor Vertrauen – wie Führungskräfte es gewinnen oder durch Fehler verspielen“ mit Antonia Götsch, Chefredakteurin des Harvard Business Managers und Astrid Maier, Chefredakteurin der XING NEWS, im Interview mit Thomas Huber, Extremkletterer. Veröffentlicht am 08.09.2020.

<https://omny.fm/shows/team-a/folge-2>

Wie auch diesen spannenden Vortrag von Prof Paul Zak, Neuroökonom zum Thema Vertrauen, Moral – und Oxytocin: Was weckt in uns den Wunsch, moralisch zu handeln? Prof. Zak erklärt, warum er glaubt, dass Oxytocin (er nennt es "Das Moralmolekül") verantwortlich ist für Vertrauen, Empathie und andere Gefühle, die bei der Bildung einer stabilen Gesellschaft helfen. TEDGlobal im Juli 2011.

https://www.ted.com/talks/paul_zak_trust_morality_and_oxytocin?language=de

Und hier, „zum Reinfühlen“, ein paar Fragen zur Selbstreflexion:

- Ich kann jemandem vertrauen, wenn ...
- Ich kann jemandem vertrauen, weil ...
- Wie weit kann ich auf Kontrolle in meinem Führungsalltag verzichten und mich verletzlich gegenüber meinen Mitarbeiter:innen zeigen?

Unsere Expertin Tanja Frei bietet Euch in unserem persönlichen Talk **am 22.04.2022, 18.00 – 19.00 Uhr an**, gemeinsam über die Erkenntnisse, Gedanken und Lessons Learned aus den Fragen zur Selbstreflexion zu sprechen.

<https://www.stoegerpartner.de/tanja-frei/>

