

Kontrolle ist gut - Vertrauen ist besser
Zukunftsorientierte Führungskultur

Kontrolle ist gut – Vertrauen ist besser

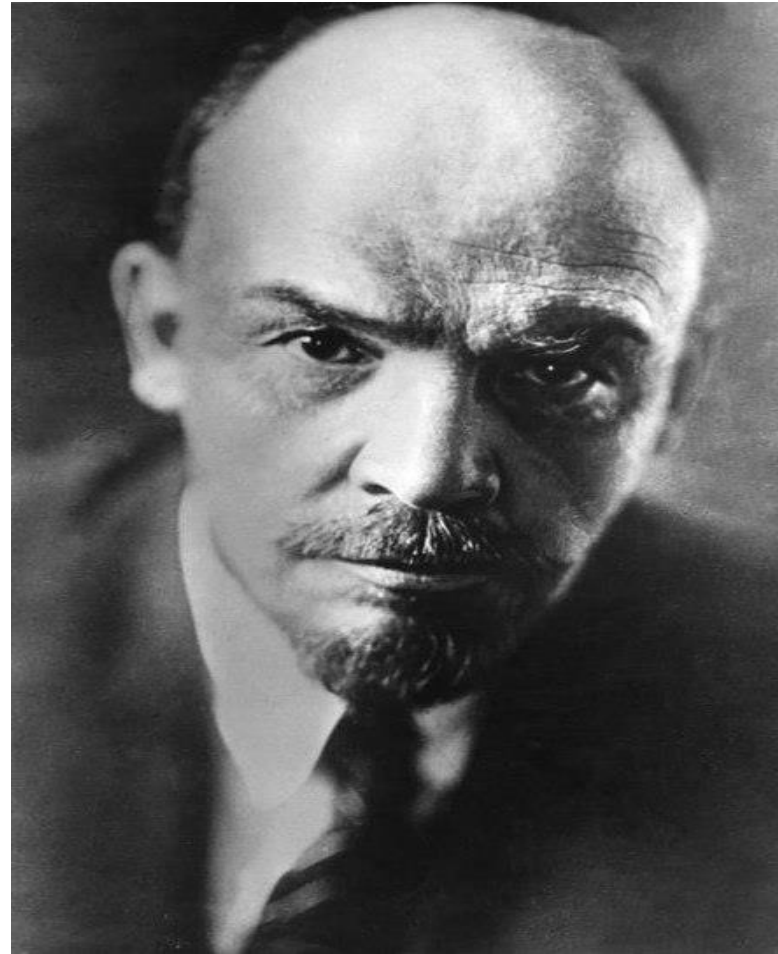
Deutscher Unternehmer Benchmarkday 2020, Dreieich 8.10.2020



**„Vertraue,
aber prüfe
nach“**

(russisch
Доверяй, но проверяй
– Dowerjai, no
prowerjai),

**Vertrauen ist
gut –
Kontrolle ist
besser**



Wladimir Iljitsch Lenin (1920)



Erklär mir die Welt (27)

Warum ist Kontrolle gut, Vertrauen aber besser?

Von THOMAS STRAUBHAAR

Unausgesprochene gegenseitige Vereinbarung.

Unverzichtbare Voraussetzung zwischenmenschlicher Beziehungen.

Kennzeichen erfolgreicher Unternehmen.



Dr. Walter Schmidt, Vorstandsmitglieder des Intl. Controllervereins

Vertrauen und Kontrolle sind Begriffe aus unterschiedlichen, ja gegensätzlichen kulturellen Paradigmen.



Kontrolle ist die logische Folge von Misstrauen.

Vertrauen hingegen erfordert keine Kontrolle, sondern Konsequenz in der Durchsetzung getroffener Vereinbarungen.



Unsere Einstellung?

Kontrolle ist gut!?

- Was bedeutet Kontrolle?
- Kontrolle in der heutigen Arbeitswelt
- Misstrauensspirale

Vertrauen ist besser!

- Was bedeutet Vertrauen?
- Gesunde Rahmenbedingungen statt blindem Vertrauen
- Führung durch Vertrauen



Kontrolle

Wie können Mitarbeiter ein Unternehmen schädigen?

Was können Sie kontrollieren?

Welchen Aufwand erfordert Kontrolle?

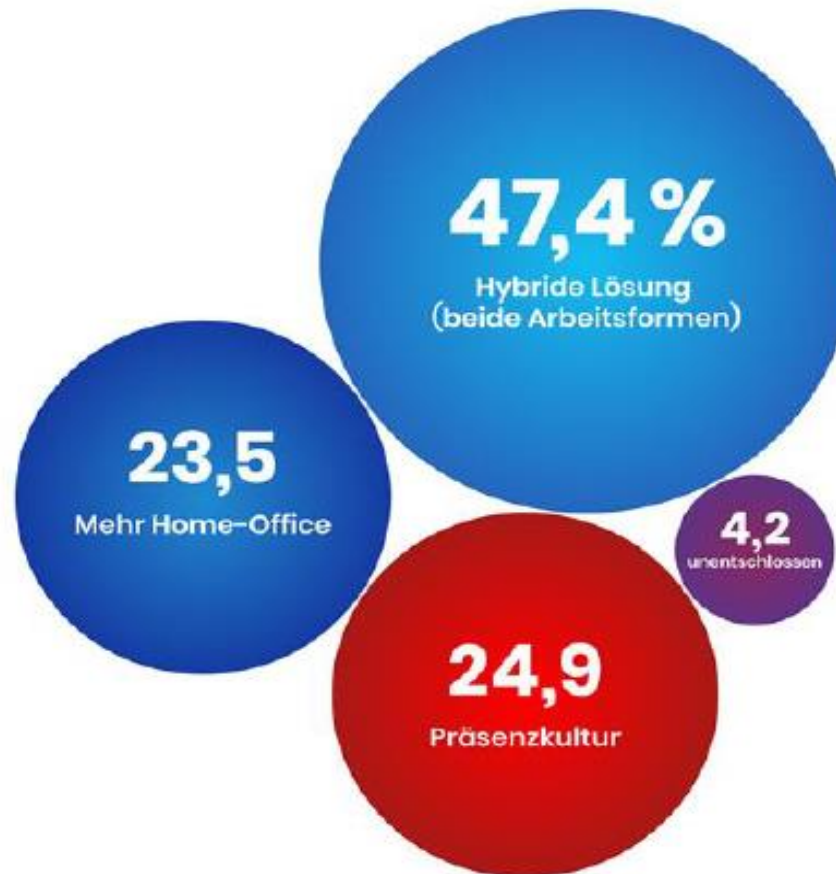
Kontrolle in der hybriden Arbeitswelt?

Ist Kontrolle heute noch möglich?



Home-Office verändert die Arbeitswelt

Befragung von Unternehmen, wie sie ihre Arbeitsweise künftig gestalten werden, in Prozent



ThePioneer

Quelle: IHK

powered by
statista

September 2020



Kontrolle ist gut!?

Die Misstrauensspirale

Die Führungskraft

Grundhaltung:
Vertrauen ist gut –
Kontrolle ist besser

Mikro-Management

Verstecktes
Misstrauen

Verstärkte Kontrolle

Offenes Misstrauen

Noch mehr Kontrolle



Der Mitarbeiter

Grundhaltung: Ich
werde verdächtig/
man traut mir nicht

Motivationsverlust

Dienst nach
Vorschrift

Innere Kündigung

Weniger Loyalität

Kündigung



Kontrolle ist gut!?

Warnsignale für die Misstrauensspirale

- Wenig Delegation
- Abläufe werden bis ins Detail vorgegeben
- Unzufriedener Chef
- Chef reißt bei Problemen die Arbeit an sich
- Mitarbeiter übernehmen ungern Verantwortung
- Hohe Fluktuation



Kontrolle ist gut!?

Fragen

- Treffen Warnsignale auf Sie zu?
- Wie hat sich die Corona-Zeit ausgewirkt?
- Verlangen neue Arbeitnehmergenerationen eine neue Führungskultur?
- Befinden Sie sich manchmal in der Misstrauensspirale?
- Wie sieht Ihr persönlicher Führungsstil aus?

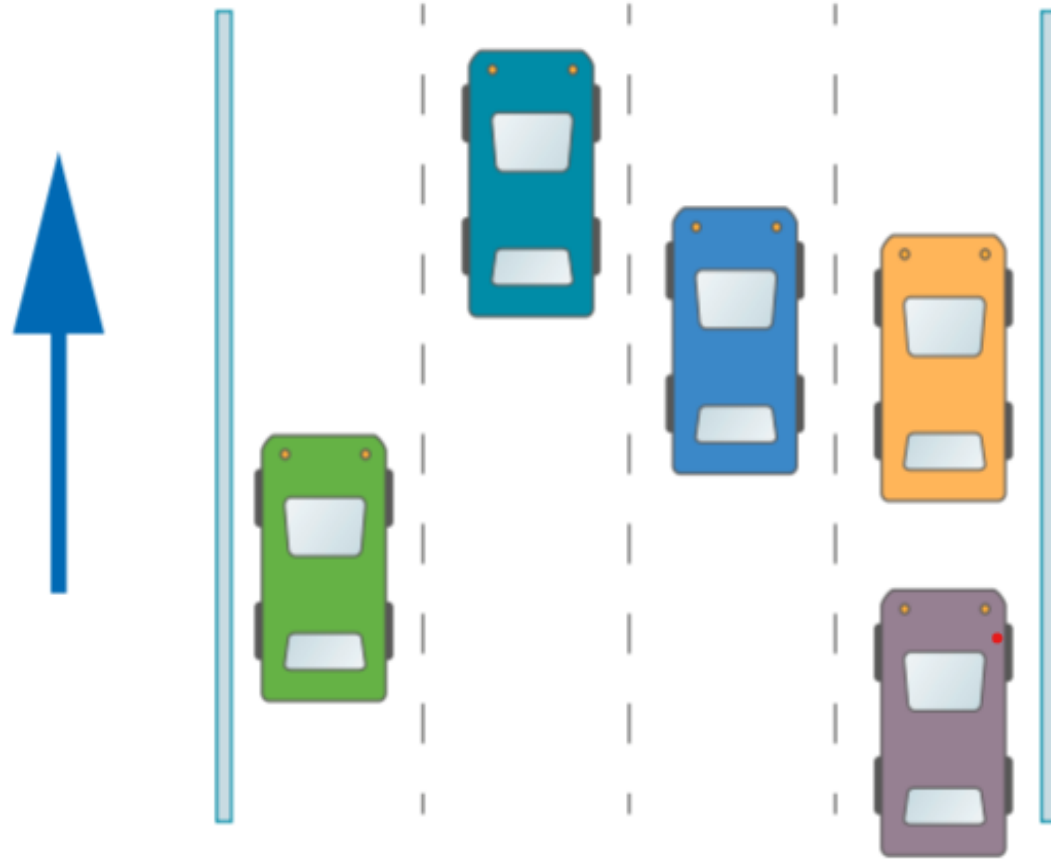


Vertrauen ist besser!?

- Was bedeutet Vertrauen?
- Gesunde Rahmenbedingungen statt blindem Vertrauen
- Führung durch Vertrauen



Vision/Ziele

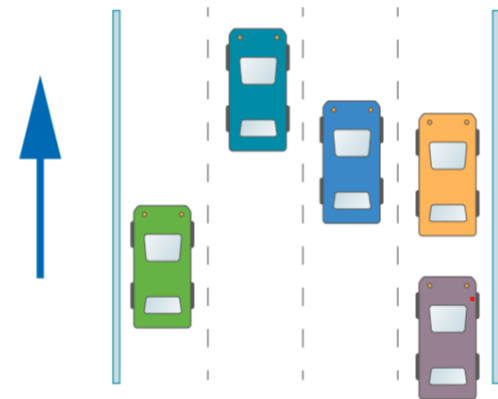




Vertrauen ist besser!

Gesunde Rahmenbedingungen statt blindem Vertrauen

- Klare Rollen-/Funktionsbeschreibung
- Festlegung von Reaktionszeiten
- Regeln zur Erreichbarkeit
- Regeln zur Kernarbeitszeit
- Regeln zur Bringschuld
- Transparente Prozesse

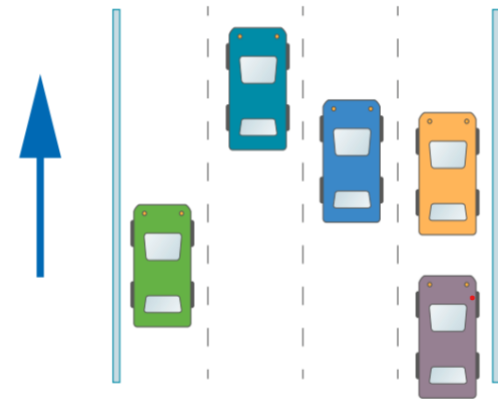




Vertrauen ist besser!

Gesunde Rahmenbedingungen statt blindem Vertrauen

- Definierte Arbeitsanweisungen
- Schriftlich fixierte Verantwortlichkeiten
- Regeln zu Kommunikationsformen und -prozessen
- Werte
- Leitlinien



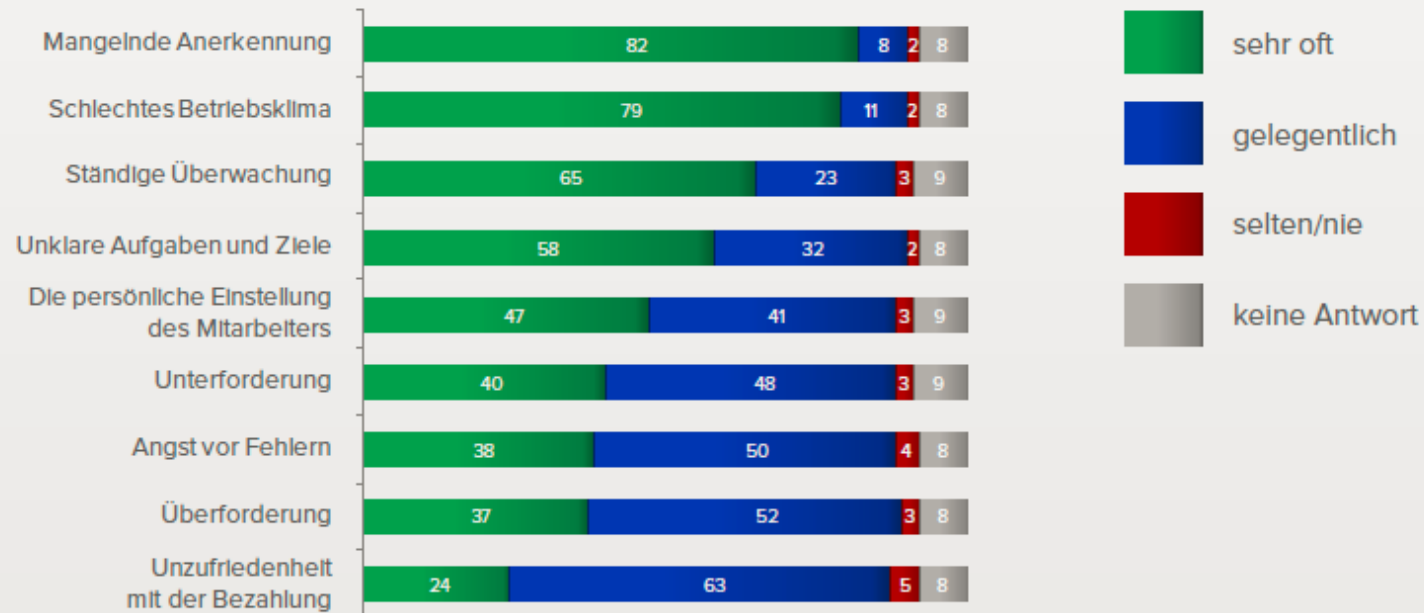


Vertrauen ist besser!

Wem kann ich vertrauen?

Frage: Welche Faktoren tragen aus Ihren Erfahrungen heraus am häufigsten dazu bei, Motivation zu zerstören

Angaben in Prozent



Quelle: BEITRAINING Unternehmensbefragung 2015: Mitarbeitermotivation - Märchen oder Wirklichkeit, 303 befragte Unternehmer und Führungskräfte aus KMU in der DACH-Region



Vertrauen ist besser!

Die Vertrauensspirale

Die Führungskraft

Mitarbeiterbindung

Bessere Ergebnisse

Weniger Zeit für Kontrolle

Weniger Konflikte

Mehr Delegation
Zeit für Strategisches

Grundhaltung:
Kontrolle ist gut –
Vertrauen ist besser



Der Mitarbeiter

Loyalität

Leistungssteigerung

Mehr Engagement

Mehr Motivation –
mehr Sinn

Mehr
Selbstbewusstsein

Grundhaltung: Mir
wird etwas zugetraut



Vertrauen ist besser!

Welche Fähigkeiten brauchen Führungskräfte heute?

1. Die Fähigkeit, Menschen so zu akzeptieren , wie sie sind.
2. Die Fähigkeit, an Beziehungen und Probleme gegenwartsbezogen und nicht vergangenheitsbezogen heranzugehen.
3. Menschen der engeren Umgebung genauso höflich und aufmerksam zu behandeln wie Fremde oder flüchtige Bekannte.
4. Die Fähigkeit, anderen zu vertrauen, selbst wenn damit ein Risiko verbunden ist.
5. Die Fähigkeit, ohne ständige Zustimmung und Anerkennung seitens anderer auszukommen.



Wer ist BEITRAINING®?

- Internationaler Spezialist für **Führungskräfte-, Mitarbeiter und Unternehmensentwicklung** seit 1996
- Spezialisiert auf die Bedürfnisse der Zielgruppen **KMU, dezentrale Organisationen und Franchisesysteme**
- Fokus auf **messbare Umsetzungserfolge**
- Von **Praktikern für Praktiker**

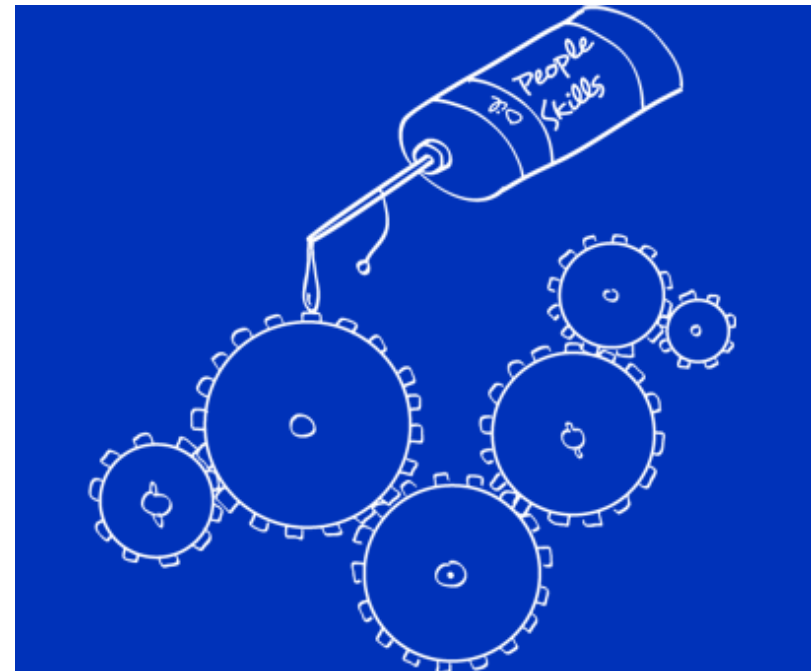




Messbare Steigerung des Unternehmenserfolges durch Verbesserung der persönlichen Leistung

Wir **trainieren** und verbessern persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- **Methodenkompetenzen**
- **Soziale Kompetenzen**
- **Persönliche Kompetenzen**



Und **beraten** unsere Mandanten bei der Umsetzung.



Fachliteratur



Andreas C. Fürsattel:

Mitarbeiter im Fokus

Wie Sie mit ganzheitlichem Mitarbeiter-Marketing die besten Talente für Ihr Unternehmen finden, entwickeln und binden

Erscheinen im Wiley Verlag, 2017
www.mitarbeiterimfokus.de

"Das Buch ist ein komprimierter Ratgeber für Unternehmer aus dem Mittelstand, die Personalentwicklung und Marketing endlich angehen wollen, ohne viel theoretischen Ballast zu konsumieren."

(Managementjournal Februar 2017)



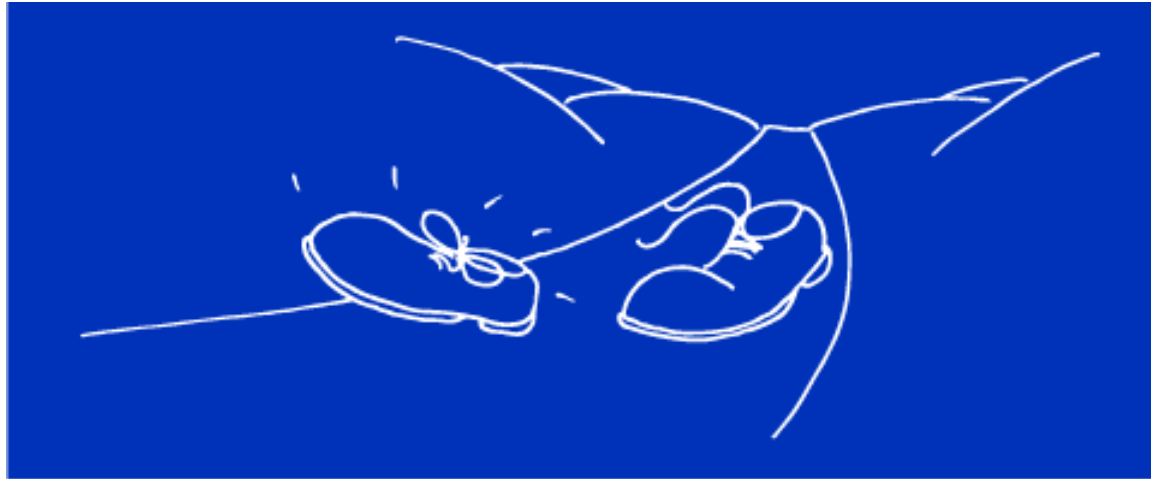
Referenzen und Kooperationspartner





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Jede Reise beginnt mit dem ersten Schritt



Andreas C. Fürsattel

Geschäftsführer

BEITRAINING Nürnberg

Bucherstraße 79a

90419 Nürnberg

Tel: +49 (0)911 206000

andreas.c.fuersattel@bei-training.de

www.bei-training.com