



Alles agil oder was?
Seite 12:

Neue Führungskräfte

Menschen mit hoher Vertrauensneigung

1. **initiiieren und stärken Vertrauensbeziehungen** häufiger als Menschen mit tiefer Vertrauensneigung (Colquitt, Scott, & LePine, 2007)
2. haben tendenziell eine **realistischere Vorstellung** von Ihrem Gegenüber als Menschen mit tiefer Vertrauensneigung (Searle, Weibel, & denHartog 2010)
3. Sie werden auch effektiv **weniger über den „Tisch gezogen“** (Pillutla et al, 2003)
4. **verhalten sich häufiger vertrauenswürdig** als Menschen mit tiefer Vertrauensneigung (Berneth & Walker, 2009)

GIVE
TAKE

WHY HELPING OTHERS
DRIVES OUR **SUCCESS**



Weitere Ressourcen zum Thema Vertrauen:

- Amy Edmonson (2018) The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth, Wiley
- The Responsibility Process ist ebenfalls sehr empfehlenswert, um Patterns besser erkennen zu können, wenn sich jemand vor Verantwortung "drücken" möchte und erlaubt dann eine bessere Begleitung.
- Hier ist ein spannender Vortrag zum Thema Vertrauen in Organisationen:
<https://tube.switch.ch/videos/DtNjo8fnna>

Weitere Ressourcen zur beidhändigen Organisation:

- In sehr ähnlicher Form gut erklärt mit dem Modell Bi-Modal von Gartner