



DAS NEUE

Vertrauen
mit Überzeugung!

SO KRAFTVOLL WIE NOCH NIE!

Lucia Schwarz

NEU! NEU! NEU!
ERFAHREN SIE ALLES ÜBER DAS NEUE
VERTRAUEN AUF DEN NÄCHSTEN SEITEN!

Vertrauen ist garantiert bekömmlich, zucker- und glutenfrei und schmeckt schon den Kleinsten. Versorgen auch Sie jetzt Ihre Liebsten mit köstlichem Vertrauen!

VERTRAUEN IST UNSCHLAGBAR!

SO WIRKUNGSVOLL IST VERTRAUEN IM MANAGEMENT

Vertrauen beantwortet Grundsatzfragen des sozialen Miteinanders, es ist eine Orientierungshilfe: Worauf kann ich mich verlassen? Was kann ich erwarten? In der Arbeit mit Menschen wird Vertrauen in vielen kleinen alltäglichen Schritten und Handlungen, oft sogar in Gesten, gestärkt, verkleinert, aufgebaut, vergrößert, in Frage gestellt. Gelingt es, Vertrauen zu geben und zu erhalten, werden damit viele positive Wirkungen in alle Richtungen erzielt:

Vertrauen verbessert intern die Zusammenarbeit und hilft auch durch Engpässe und schwierige Situationen. Die MitarbeiterInnen der Stadt Wien leiden gehäuft unter subjektiv empfundenem Misstrauen der Dienstgeberin und der Politik. Wachsende Kontrollmaßnahmen und Dokumentationspflicht für den „Fall der Fälle“ untermauern diese Gefühle und realen Umstände im Arbeitsleben. Und so manifestiert sich zunehmend eine Negativspirale. Besonders betroffen macht es uns MitarbeiterInnen, dass auch nach außen hin, also ein gesellschaftliches Bild im Umgang mit der Kommune, als negativ erlebt wird. Unausgesprochenes Leben einer „Nichtloyalität“ zu den MitarbeiterInnen wird transportiert – bis hin zu einer App der Stadt Wien, welche auffordert Beschwerden, Unzufriedenheit und vermutete Unzulänglichkeiten der Bediensteten zu melden. Ein bisschen erinnert dies an frühere Stasimethoden.

Denunzieren, mit Schmutz bewerfen und Unterstellungen aufgrund persönlicher KundInnenunzufriedenheit sind nicht der richtige Weg in ein angestrebtes Qualitätsmanagement. Manchmal sollten Verantwortliche besser über ihre Worte nachdenken und vor allem darüber, was Worte beim Gegenüber auslösen. Der „Schutz“ der KundInnen muss gleichgestellt sein gegenüber dem Schutz der MitarbeiterInnen.

Vertrauensmanagement sowie eine nachhaltige Vertrauenskultur in einem Unternehmen zu implementieren, gehört zu den bedeutendsten Aufgaben des modernen Managements. Authentisches Führungsverhalten, aufrichtiges Vertrauen und ein nie versiegender Optimismus, Humor, Anerkennung und Respekt vor der Leistung der Mitarbeitenden, sowie ein wertschätzender Umgang sind wesentliche Bestandteile des Führungsverhaltens im Vertrauensmanagement. Durch die Verankerung von Vertrauen als Wert und Grundsatz in der Philosophie des Unternehmens werden nachweislich enorme menschliche Energien und Talente bei der Belegschaft freigesetzt.

VERTRAUEN – INNOVATIONEN – VERÄNDERUNGEN

Sinn und Wertschätzung der menschlichen Tätigkeiten sind nachhaltige und starke Leistungsmotivatoren, die Kreativität und Innovationskraft bei den Menschen freisetzen. Dadurch kann das Unternehmen verstärkt nachhaltige Wettbewerbsvorteile generieren. Ganz offenkundig herrscht in Unternehmen mit Vertrauensmanagement ein ganz besonderer Geist. Die Mitarbeitenden haben mehr Freude an der Arbeit. Sie denken und handeln, als ob sie täglich die Welt verbessern wollten.

In unserer Gesellschaft werden Dynamik, Veränderungsgeschwindigkeit und Chaos immer größer. Diese Entwicklung wird sich auch

in absehbarer Zukunft fortsetzen. Ständige Veränderungsprozesse stellen bisher gültige Entscheidungsgrundlagen in Frage. Die MitarbeiterInnen der Stadt Wien werden von Restrukturierungen, Arbeitsplatzverlust, Fusionen, Mobilitätsdruck, Flexibilitätserwartung und Veränderungsprozessen begleitet. Wir stehen im Spannungsfeld von inneren und äußeren Einflussfaktoren. Unterschiedliche Kulturen, Mentalitäten und Sprachen sowie ein generationsbedingter Wertewandel prallen aufeinander. Ständige Veränderungen im beruflichen Umfeld sind für die Mitarbeitenden sowohl mit Chancen als auch mit einem hohen Maß an Unsicherheit verbunden.

In diesem unsicheren Umfeld liegt eine besondere Verantwortung beim Management der Stadt und der einzelnen Magistratsabteilungen, Vertrauen zu schaffen. Das Unternehmen „Stadt Wien“ ist auf eine hohe Bereitschaft ihrer Mitarbeitenden angewiesen, besondere Leistungen zu erbringen, um Herausforderungen bewältigen zu können.

VERTRAUEN UND WISSENSMANAGEMENT

Wissen, Know-how und menschliche Erfindungsgabe sind mittlerweile wichtiger als Kapital und körperliche Arbeit. In Vertrauensorganisationen werden mehr Wachstums- und Innovationskräfte freigesetzt als in herkömmlichen Organisationen. Durch die hohe Motivation, das Engagement, und die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Stadt/der Magistratsabteilung wird Kreativität für die Entwicklung von Innovationen freigesetzt. In einer Vertrauenskultur sind Mitarbeitende eher bereit, ihr Wissen mit anderen zu teilen und dem Unternehmen vorbehaltlos zur Verfügung zu stellen. Durch gezieltes, strategisches Wissensmanagement kann die Qualität der Leistungen der Beschäftigten entscheidend verbessert werden. In einer Vertrauensorganisation werden notwendige Veränderungsprozesse von den Mitarbeitenden nicht als Bedrohung, sondern als Chance wahrgenommen.

VERTRAUEN – KOSTENEINSPARUNG – NACHHALTIGER UNTERNEHMENSERFOLG

Das Modell des Vertrauensmanagement erschließt neue Aspekte der Unternehmensführung, die zu einer nachhaltigen Qualitätssteigerung führen. Es stellt den Menschen – Kunden sowie Mitarbeitende – in den Mittelpunkt des unternehmerischen Tuns. Vertrauen ist die Schlüsselkompetenz für alle Führungskräfte, denn nichts wirkt schneller und effektiver.

So manche DienstgebervertreterInnen haben da noch einen weiten Weg vor sich. Vertrauenskultur kann nicht per Leitbild verordnet werden. Bei beinahe jeder noch so abstrusen Anschuldigung auffälliger „KundInnen“ wird a priori dem Gegenüber mehr Glauben geschenkt als der/dem jahrelang vorbildlich tätigen Bediensteten. Mit dem flott grassierenden Niederschriftenunwesen und vielfach beobachteten Belehrungen wegen Cent-Beträgen oder anderen Nebensächlichkeiten, wird aus der verkündeten Vertrauenskultur oft nur ein Lippenbekenntnis.

Die KIV/UG fordert echte Vertrauenskultur, die gelebt und nicht nur vom Leitbildplakat heruntergelesen wird.



VERTRAUEN: IN BERUF WIE FREIZEIT EIN GENUSS!

VERTRAUEN IM BERUF – LOHNT SICH FÜR UNTERNEHMEN UND ARBEITNEHMER*INNEN

Eine neue Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) stellt wieder einmal fest, worin sich Sozial- und Arbeitswissenschaftler schon lange einig sind: Geld alleine macht im Job nicht glücklich. Bemerkenswert ist allerdings, dass sich sehr hohe und niedrige Gehälter auf die Fähigkeit, anderen Menschen zu vertrauen, niederschlagen können.

Angestellte mit einem Bruttostundenlohn von über 50 Euro stimmten der Studie zufolge am häufigsten der Aussage voll zu, dass sie anderen Menschen im Allgemeinen vertrauen. Dagegen lehnten jene mit einem Stundenlohn von unter 15 Euro diese Aussage am häufigsten entschieden ab. Bei Arbeitneh-

mern mit einem mittleren Bruttostundenlohn zeigte sich kein derart starker Trend.

Als Basis für die Erhebung diente der IW-Forscherin Mara Ewers das sozioökonomische Panel des Wirtschaftsinstituts, eine repräsentative Studie, an der jährlich 20.000 Menschen teilnehmen und in der persönliche Angaben zur subjektiven Lebens- und Arbeitszufriedenheit, dem Bruttostundenlohn, der Bildung und Gesundheit festgehalten sind.

Ewers fand auch heraus, dass eine stark ausgeprägte emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstsicherheit mit hoher Zufriedenheit im Job zusammenhängen könnte. Labilität hingegen

sei ein Hemmschuh beim Glück mit dem Job. „Die Ergebnisse lassen allerdings keine Kausalbeziehung zu“, betonte Ewers. Es ist also nicht klar, ob die Menschen wegen ihres Charakters zufriedener im Job sind oder ob der ideale Job den Charakter beeinflusst.

GELD ALLEIN IST NICHT ALLES

Dass ein gutes Einkommen nicht der einzige, aber ein ganz wesentlicher Faktor für Zufriedenheit im Job ist, darin sind sich viele Sozial- und Arbeitswissenschaftler mittlerweile einig. Eine bekannte These dazu ist etwa das vom US-amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Richard Easterlin konzipierte Easterlin-Paradox, laut dem langfristig betrachtet die Lebenszufriedenheit in einem Land trotz Einkommenszuwächsen nicht steigt.

Wie verschlungen die Wege zum Glück mit dem Job sind, legte kürzlich auch der US-Ökonom Robert H. Frank in einem Kommentar für die „New York Times“ dar. Die Erkenntnisse der Sozialwissenschaft würden zeigen, dass Arbeitszufriedenheit nicht gemessen werden kann, ohne die unterschiedlichen Eigenschaften von Jobs auch abseits der Höhe des Gehalts zu betrachten.

Dass die Zufriedenheit steigernde Aspekte wie hohe Flexibilität, Fortbildungsmöglichkeiten und ein sicherer Arbeitsplatz nicht unbedingt mit guter Bezahlung einhergehen, ist bekannt. Dass aber entgegengebrachtes Vertrauen ein wichtiger Faktor für Zufriedenheit ist, lässt sich nicht bestreiten.

MitarbeiterInnen, denen bei der Arbeit vertraut wird, arbeiten mit höherem Einsatz, identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen, sind loyaler und bleiben auch in wirtschaftlich schlechteren Zeiten ihrem Arbeitgeber eher treu.

Quelle: orf.at

VERTRAUEN: UNBEZAHLBAR UND DOCH SO EINFACH ZU LEISTEN!

Haben Sie das neue Vertrauen schon probiert?
Überwachung, Denunzierung, Einedräherei, Angst
und Unsicherheit – all das gehört jetzt im Beruf wie
in der Freizeit der Vergangenheit an!

Denn jetzt gibt es das neue Vertrauen! Entscheiden Sie sich noch heute für das neue Vertrauen! Kalorienarm, bekömmlich und köstlich für Groß und Klein – noch heute anfordern!



[www.facebook.com/
KIV.UG](https://www.facebook.com/KIV.UG)



twitter.com/KIV_UG



www.kiv.at

Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petz-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung Lucia Schwarz.

TERMINE IM NOVEMBER '16

Plenum

„Der Tod spielt keinen Fußball“ -
Migranten und ihre Geschichte
im Fußball. Gast: Dozghar Kadir.

Donnerstag, 3.11.,
17.00–19.00h, KIV-Club

3.

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – youunion – Die
Daseinsgewerkschaft, BetriebsrätInnen, Personalvertretung,
Behindertenvertrauenspersonen.

Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon (01) 4000 838 67,
Fax (01) 4000 838 77



**HELFEN SIE UNS
KOSTEN SPAREN:
ABONNIEREN SIE
DAS KIV-MAGA-
ZIN PER E-MAIL
UNTER KIV@KIV.AT**

Werte/r BriefträgerIn: Bei Unzustellbarkeit Retouren bitte an Postfach 100 1350 Wien. Danke.

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/
youunion – Die Daseinsgewerkschaft, Maria There-
sienstraße 11, 1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessen-
vertretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Tele-
fon: (+43 1) 4000/ 838 67, Fax: (+43 1) 4000/ 838 77,
kiv@kiv.at; www.kiv.at

KIV-Magazin 15/2016 • Erscheinungsort Wien •
P.b.b. 02Z031874 (KIV-Magazin) • ÖGB-Verlag, Jo-
hann Böhm Platz 1, 1020 Wien • Retouren an PF 100
1350 Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer:
576439352