



Knowledge is expensive,  
but realise what stupidity can cost you



## The speed of Trust

MasterClass - Seminarie

Na vader Stephen R. Covey was het in juni 2008 de beurt aan de Zoon Covey (ook een Stephen maar dan M.R. Covey) .

Stephen M.R. Covey (zoon van Stephen R. Covey, auteur van De zeven eigenschappen van effectief leiderschap) is medeoprichter van de ceo van CoveyLink. Covey is internationaal een veelgevraagd spreker over thema's als vertrouwen en leiderschap. Hij behaalde een MBA aan Harvard en onder zijn leiding groeide het Covey Leadership Center uit tot wereldleider op het gebied van leiderschapstrainingen. Rebecca R. Merrill schreef samen met Stephen R. Covey en Roger Merrill Prioriteiten.

Mensen, relaties, teams, gezinnen, organisaties, landen, economieën en beschavingen overal ter wereld hebben ze één ding gemeen... en dat ene ding is **VERTROUWEN**... Haal het weg en het zal leiden tot de ondergang van de sterkste regeringen (zie die van ons maar), het succesvolste bedrijf (Enron, ed..) , de meeste florerende economie (Amerika?) de invloedrijkste leider, het sterkste karakter en ja... ook de grootste LIEFDE..

**Is het u ook al opgevallen dat de wereld (dus wij met ons allen) nog zo weinig VERTROUWEN biedt, heeft, schenkt...**

Uit **onderzoek** blijkt dat het algemeen wereld vertrouwen erop achteruit gaat.

1. Engeland: slechts 29% zou nog vertrouwen hebben in zijn medemens
2. België: slechts 31%
3. Frankrijk: slechts 23%
4. Zweden, Noorwegen .. de Scandinavisch landen is **dit méér dan 68%**

**Enkele andere cijfers ! (uit Amerika)**

- 49% van de werknemers heeft géén vertrouwen in het management
- 64% van de werknemers denkt dat hun leiders niet eerlijk en integer handelen
- 50% en meer van de huwelijke stranden.. (gebrek aan vertrouwen is vaak de definitie van een slechte relatie.)
- De belangrijkste reden waarom mensen hun baan opzeggen is een slechte verstandhouding met hun baas.

**Studenten ! (uit Amerika die zeggen te hebben gefraudeerd om hun kans om toegelaten te worden tot een bepaalde studierichting)**

- Studenten alfawetenschappen: 43%
- Studenten pedagogische academie: 52%
- Studenten geneeskunde: 63 %
- Studenten rechten: 63%
- Studenten bedrijfskunde: 75%

Goed om weten hé. . Hoe voelt u zich met het feit dat meer dan 50% van de artsen gefraudeerd heeft of dat 75% kans bestaat dat het bedrijf waar u gaat werken wordt aangestuurd (CEO) door iemand die eerlijkheid niet belangrijk vindt?

Vertrouwen is voor velen nog altijd ontastbaar, soft en een sociale waarde, maar volgens Stephen M.R. Covey is vertrouwen **een keihard economisch meetbaar** managementinstrument.

<b>Mythe</b>	<b>Realiteit</b>
Vertrouwen is soft	Vertrouwen is concreet, reëel en meetbaar. Het heeft een meetbaar effect op zowel snelheid als kosten
Vertrouwen is traag	Niets is zo snel als de snelheid van vertrouwen
Vertrouwen is volledig gebaseerd op integriteit	Vertrouwen is een functie van zowel karakter (inclusief integriteit) als competentie
Je hebt vertrouwen of je hebt het niet	Vertrouwen kan worden gecreëerd en vernietigd
Verloren gegaan vertrouwen kan niet worden hersteld	Het is misschien moeilijk, maar in de meeste gevallen kan verloren gegaan vertrouwen worden hersteld
Je kunt iemand niet leren te vertrouwen	Je kunt vertrouwen effectief onderwijzen en leren en het kan een bruikbaar strategisch voordeel worden
Mensen vertrouwen is te riskant	Mensen niet vertrouwen is een groter risico
Vertrouwen verwerf je één persoon tegelijk	Vertrouwen winnen van één persoon wekt vertrouwen bij velen

Mooi is ook dit model:

## Het effect van vertrouwen

### Vertrouwen is laag



Hij legt uit waarom vertrouwen de kritische succesfactor is van de nieuwe economie. Vervolgens laat hij zien hoe u dat vertrouwen wekt en geeft, zowel aan uw medewerkers als aan uw klanten, aandeelhouders en andere belanghebbenden. Door dit vertrouwen maakt uw organisatie meer snelheid, minder kosten, meer omzet en krijgen u en uw medewerkers bovendien meer energie. Aan de hand van dertien eigenschappen en vijf cirkels van vertrouwen geeft Covey een routekaart om vertrouwen op elk niveau te bereiken, te werken aan karakter en competenties, geloofwaardigheid te verstrekken en om leiderschap te ontwikkelen dat inspireert tot vertrouwen.

## Het effect van vertrouwen

### Vertrouwen is Hoog



Misschien een woordje uitleg en enkel voorbeelden !!

### Hoog vertrouwen

**Warren Buffet** staat gekend als een van de meest succesvolle investeerders alle tijden... (enkele dagen geleden heb ik nog iets geschreven bij mijn spreuk)... Welnu, deze Warren Buffet slaagt er vaak in om bedrijven over te nemen in een tijdspanne van niet meer dan 29 dagen ... dit gewoon gebaseerd op VERTROUWEN. Het is zelfs zo dat hij in deze gevallen géén Due Dilligence doet.

Dus een **HOOG** vertrouwen → werkt bijzonder **SNEL** → en bespaart enorm op de **KOST** (nl. géén dure advocaten, auditors, accountants, en, en, en.. )

Zijn vennootschap Berkshire Hathaway stuurt meer dan 42 vennootschappen aan en weet je ... ze doen dit met 17 mensen... Over vertrouwen gesproken. Door dit vertrouwen maakt uw organisatie meer snelheid, minder kosten, meer omzet en krijgen u en uw medewerkers bovendien meer energie.

## Laag vertrouwen

**Enron, L&H, Parma**, en de zovele andere schandalen.. .. in Amerika heeft men de Sarbanes-Oxley wetgeving ingevoerd... ik moet u niet vertellen wat een inpakt dit heeft gehad op de bedrijfswereld..

Bij een **LAAG** vertrouwen (zie de schandalen) → werkt het allemaal **zéér langzaam** (wat een extra energie en tijd neemt dit implementeren niet in) → en loopt **de kost enorm op..** (wie zal dat allemaal betalen)

**9/11** ... weten jullie het nog..

Bij een **LAAG** vertrouwen (zie 9/11) → werkt het allemaal **zéér langzaam** (al die extra bewaking, extra tijd) → en loopt **de kost enorm op..** (al het extra personeel en investeringen)

>>> **DOE EENS EEN OEFENING ?!**

1. selecteer eens een persoon die je een heel **HOOG VERTROUWEN** schenkt. Schrijf eens iemand op! En stel je dan deze vragen ...

Hoe is het met zo iemand om mee samen te werken ?  
Wat en hoe communiceer je met zo iemand ?  
Hoe lang duurt het om van zo'n persoon iets gedaan te krijgen ?  
En welke resultaten kan je met zo iemand bekomen ?

2. selecteer eens een persoon die je een heel **LAAG VERTROUWEN** schenkt. Schrijf eens iemand op! En stel je dan deze vragen ...

Hoe is het met zo iemand om mee samen te werken ?  
Wat en hoe communiceer je met zo iemand ?  
Hoe lang duurt het om van zo'n persoon iets gedaan te krijgen ?  
En welke resultaten kan je met zo iemand bekomen ?

**IS er een VERSCHIL ?** (laat het me weten)

Om af te sluiten..

Aan de hand van **13** eigenschappen en 5 cirkels van vertrouwen geeft Covey een routekaart om vertrouwen op elk niveau te bereiken, te werken aan karakter en competenties, geloofwaardigheid te verstrekken en om leiderschap te ontwikkelen dat inspireert tot vertrouwen



## De 5 cirkels

De basis van deze cirkels zijn ons **KARAKTER** en onze **COMPETENTIE**

De stappen die belangrijk zijn, zijn in volgorde van belangrijkheid

1. Self Trust (vertrouwen in je zelf)
2. Relation Trust (relatievertrouwen)
3. Organizational trust (organisatievertrouwen)
4. Market trust (Markt vertrouwen)
5. Societal trust (Maatschappelijk vertrouwen)

## 13 gedragingen (eigenschappen)

1. Rechtdoorzee zijn
2. Respect tonen
3. Transparantie creëren
4. Fouten rechtzetten
5. Loyaliteit tonen
6. Resultaten boeken
7. Jezelf verbeteren
8. De realiteit onder ogen zien
9. Duidelijkheid scheppen over verwachtingen
10. Verantwoording afleggen
11. Eerst luisteren
12. Toezeggingen nakomen
13. Vertrouwen uitdragen

Meer weten ?

## The speed of Trust

De snelheid van vertrouwen. Stephen M.R. Covey  
ISBN 978-90-470-0087-7

The speed of Trust

18-06-2008 pag. 5



**Eddy Claesen**

*Family Business Advisor - Mediator*

*Accountant - Tax Consultant*

Kuilenstraat 16 • B-3600 Genk  
tel.: +32 89 32 91 10 • fax: +32 89 32 91 19  
eddy.claesen@claesens.be • www.claesen.be