



Whitepaper

33 konstruktive Tipps

für die konstruktive Zusammenarbeit

33 konstruktive Tipps

für die konstruktive
Zusammenarbeit

PROBLEMLÖSUNG	SELBSTMANAGEMENT	KOMMUNIKATION	TEAM	VERANTWORTUNG	KONFLIKT-MANAGEMENT
1 Sieh Probleme als vorübergehende Engpässe an	4 Hab Ziele und setz Prioritäten	7 Hör aktiv zu, sei die andere Person	10 Erwähne immer wieder die gemeinsamen Ziele	13 Klär deinen Verantwortungsbereich	16 Vermeide es vorschnell zu verurteilen
2 Lass Alternativen zu	5 Geh den direkten Weg	8 Frag mehr und präziser nach	11 Biete Hilfe an und lass dir helfen	14 Übernimm den Teil der Verantwortung, der dir zusteht	17 Trenne die Person vom Konflikthalt
3 Nimm das Problem an und liebe die Lösung	6 Sei pünktlich	9 Hab Spaß am Kommunizieren	12 Verbreite realistischen Optimismus	15 Erinnere dein Gegenüber an seinen Teil der Verantwortung	18 Verzeih Fehler
19 Respektiere andere Meinungen	22 Anerkenne die Leistung anderer	25 Identifiziere dich mehr mit deinem Job	28 Halte dein Wort	31 Entdecke die Freude am Lernen neu	
20 Sei freundlich	23 Bedanke Dich	26 Identifiziere dich mehr mit deinem Team	29 Traue Deinem Gegenüber mehr zu	32 Sag ja zu dir selbst	
21 Konfrontiere Respektlosigkeit gegenüber anderen	24 Klopf dir selbst auf die Schulter	27 Identifiziere dich mehr mit deinem Unternehmen	30 Traue dir selbst mehr zu	33 Sei eine Führungspersönlichkeit	
RESPEKT	WERTSCHÄTZUNG	IDENTIFIKATION	VERTRAUEN	PERSÖNLICHKEITS-ENTWICKLUNG	

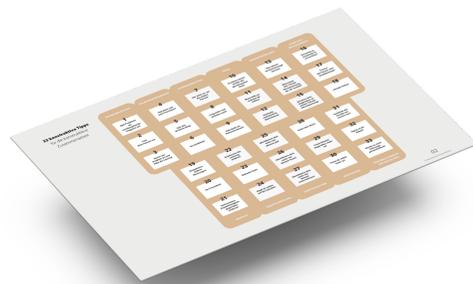
33 konstruktive Tipps

für die konstruktive Zusammenarbeit

Schön, dass dir eine gute Zusammenarbeit wichtig ist und dass du dich für das Thema Konstruktivität interessierst!

Eine gute Zusammenarbeit ist die Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Doch manchmal wissen wir nicht woran es liegt, wenn die Zusammenarbeit stagniert oder nicht so gut funktioniert. Deshalb habe ich dir 33 Tipps zusammengestellt, die dich inspirieren und deine Arbeit direkt positiv beeinflussen können.

Die Anregungen basieren auf 20 Jahren Seminarerfahrung und sind relevante Themen, die immer wieder in Fortbildungen und Coachings behandelt wurden. Die Tipps eignen sich sowohl für die Führungsarbeit als auch als Diskussionsgrundlage für die Teamarbeit und können nicht nur für die interne, sondern auch für die externe Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten genutzt werden.



Die Map am Anfang des Whitepapers dient als Visualisierung und Übersicht. Es geht darum, dass diese Tipps aufbauend, zielführend und sinnvoll genutzt werden – also konstruktiv. Deshalb sind die Tipps bewusst kurzgehalten, damit sie als Impulse für deine tägliche Arbeit wirken. Wenn du weitere Hintergründe zu den einzelnen Themenfeldern erhalten möchtest, nutze weiterhin den Impulsletter oder vernetze dich gerne mit mir über die Social Media Kanäle.

Worüber ich mich besonders freue, sind Rückmeldungen. Schreib mir gerne, welchen der Tipps du besonders wichtig findest, was unbedingt noch in das E-Book aufgenommen werden sollte oder welche Erfahrungen du zum Thema Zusammenarbeit gemacht hast.

Ich freue mich auf deine Rückmeldungen und wünsche dir eine konstruktive Zusammenarbeit!

Dein Thomas



Website: konstruktivitaet.de
Kontakt: info@thomas-grenz.de

33 konstruktive Tipps

für die konstruktive Zusammenarbeit

Vorab etwas über Konstruktivität

Konstruktivität bezieht sich auf eine proaktive und lösungsorientierte Haltung gegenüber Herausforderungen und Problemen. In einem Unternehmen bedeutet dies, dass die Mitarbeiter und Führungskräfte Probleme nicht nur als störendes Element oder gar als Bedrohung ansehen, sondern als echte Chance nachhaltige Verbesserungen vorzunehmen.

Eine konstruktive Unternehmenskultur fördert die Zusammenarbeit, Kommunikation und den Optimismus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dadurch steigert sich die Motivation, Produktivität und Qualität der Arbeit.

Konstruktivität führt auch zu einer höheren Kundenzufriedenheit und einer stärkeren Markenreputation. Konstruktives Handeln ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil, da es die Effektivität und somit den Erfolg des Unternehmens positiv beeinflusst.

Konstruktivität ist eine echte Schlüsselressource, welche positive Transformationen auf vielen Ebenen ermöglicht. Durch Konstruktivität werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teil der Lösung!

PROBLEMLÖSUNG

1. "Sieh Probleme als vorübergehende Engpässe an"

In Problemsituationen Optimismus zu bewahren, ist nicht immer einfach. Wenn wir Probleme aber als unüberwindbare Mauern definieren und gar nicht an eine Lösung glauben, sinkt unsere Motivation und die Bereitschaft die nötige Energie zur Bewältigung aufzubringen.

Zusätzlich kann sich dieser Zweifel und die Passivität die daraus entsteht, auf unser Umfeld übertragen, wodurch keiner mehr an eine Lösung glaubt.

Wenn wir erkennen, dass die meisten Probleme vorübergehende Engpässe und Herausforderungen darstellen, wird die Zusammenarbeit konstruktiver, weil das Erreichen der Lösung als Möglichkeit wahrgenommen wird und der gemeinsame Energieeinsatz sich lohnt.

- Gibt es heute ein Problem, mit dem du dich auseinandersetzen musst?
- Wird dieses Problem wirklich für immer herrschen oder kannst du davon ausgehen, dass dieser Engpass irgendwann überwunden sein wird?

2. "Lass Alternativen zu"

In Problemsituationen verengt sich die Perspektive und der Drang nach der richtigen Lösung wird groß. Wenn wir aber bei der Problemlösung vorschnell Alternativen abwerten, verengt sich unser Blickwinkel zusätzlich und wir schränken eventuell Möglichkeiten ein, die zu einer Lösung geführt hätten. Fehlt die Offenheit, kreativ an

Problemen heranzugehen, überträgt sich das auch auf unser Gegenüber und unser Umfeld, wodurch noch weniger Alternativen entwickelt werden.

Alternativen zuzulassen fördert die konstruktive Zusammenarbeit, weil Offenheit entsteht, die Perspektive sich weitet und Lösungsorientierung möglich wird.

- Welche drei Alternativen siehst du für deine heutige Herausforderung?
- Welche Alternative gefällt dir am besten und ist am sinnvollsten?

3. "Nimm das Problem an und liebe die Lösung"

Die Bewältigung von Herausforderungen kann viel Energie benötigen und das Freisein von Problemen ist ein berechtigter Wunsch. Dürfen Probleme aber kategorisch nicht sein, dann versuchen wir diese zu verdrängen und lernen die Zusammenhänge und Facetten des Problems nicht genügend kennen, um einer nachhaltigen Lösung auf die Spur zu kommen. Unser Gegenüber und unser Umfeld bemerken die Widerstände und werden eventuell auch weniger Wille zur Problemlösung entwickeln.

Durch die Bereitschaft sich Problemen mutig zu stellen, an Lösungen zu glauben und Erfolge zu feiern, wird die Zusammenarbeit konstruktiver und besser, weil eine Atmosphäre echter Problemlösung entsteht.

- Kannst du das Problem ernsthaft annehmen und dich ihm stellen?
- Kannst du dich heute schon auf den Moment der Lösung freuen?

SELBSTMANAGEMENT

4. "Hab Ziele und setz Prioritäten"

Zu viele Ziele zu definieren ist nicht sinnvoll. Aber ganz ohne klare Ziele fehlt es uns an Richtung und Fokus. Entscheidungen fallen uns schwerer, wenn wir keine Prioritäten setzen und unser Gegenüber nimmt unsere Richtungslosigkeit eventuell als Verwirrung wahr, was zu Missverständnissen und Ineffizienz führen kann.

Die Zusammenarbeit wird konstruktiver, wenn jemand über seine Prioritäten Bescheid weiß, weil dadurch Klarheit in der Kommunikation gefördert wird und Effektivität entstehen kann.

- Was möchtest du heute erreichen?
- Was ist heute das Wichtigste, hat Priorität 1?

5. "Geh den direkten Weg"

Gründlichkeit ist wichtig und nicht immer lassen sich komplexe Prozesse vereinfachen. Wenn wir es aber zu sehr verkomplizieren, indem wir z. B. lange E-Mails schreiben anstatt direkt anzurufen, ziehen wir Arbeitsabläufe unnötig in die Länge. Unser Gegenüber wartet auf eine Antwort und gerät eventuell unter Zeitdruck.

Den direkten und einfachen Weg zu wählen, lässt die Zusammenarbeit konstruktiver werden, weil es die Arbeit erleichtert und das Gegenüber das Signal bekommt, es auch einfach und direkt anzugehen.

- Heute direkt anrufen?
- Heute direkt hingehen?

6. "Sei pünktlich"

Vereinzelte Verspätungen kommen vor. Wenn wir aber zu oft unpünktlich sind, kann das zu einem Vertrauensverlust führen. Unser Gegenüber erlebt unsere Unpünktlichkeit vielleicht sogar als Respektlosigkeit.

Pünktlichkeit verbessert die Zusammenarbeit, weil sie ein Ausdruck von Zuverlässigkeit, Professionalität ist und die Vertrauensbasis stärkt.

- Hast du heute einen Termin?
- Kannst du früher dort sein oder die Aufgabe frühzeitiger erledigen?

7. "Hör aktiv zu, sei die andere Person"

Nicht immer ist es möglich aktiv zuzuhören. Manchmal sind wir aber zu sehr mit unseren eigenen Gedanken und Interpretationen beschäftigt, anstatt wirklich zu verstehen, was unser Gesprächspartner sagt. Unser Gegenüber bemerkt eventuell unsere Abwesenheit und fühlt sich nicht ernst genommen oder zu wenig beachtet.

Durch aktives Zuhören wird die Übernahme von Perspektiven möglich, die zu einem besseren Verständnis und zu weniger Missverständnissen führt, wodurch die Zusammenarbeit konstruktiver und besser wird.

- Hast du heute ein wichtiges Gespräch?
- Kannst du dich in diesem Gespräch so in die andere Person hineinversetzen und zuhören, als wärst du die andere Person?

8. "Frag mehr und präziser nach"

Zu viel Nachfragen kann als anstrengend oder störend vom Gesprächspartner empfunden werden. Manchmal fragen wir aber deutlich zu wenig nach, wodurch Fehlinformationen und Missverständnisse vorprogrammiert sind.

Unser Gegenüber wirft uns vielleicht im Nachhinein vor, dass wir nicht genügend nachgefragt haben.

Durch präzises Nachfragen bekommt man die nötigen Informationen, die zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Problemlösung wichtig sind, wodurch die Zusammenarbeit konstruktiver und besser wird.

- Hast du wirklich alle Informationen?
- Kannst du heute in einem Gespräch mutig mehr Hintergrundfragen stellen?

9. "Hab Spaß am Kommunizieren"

Nicht immer ist einem nach Kommunizieren und Austausch zu Mute. Wenn wir uns aber zu sehr zurückziehen, geht der Kontakt immer mehr verloren und die Kommunikation verschlechtert sich. Unser Gegenüber und unser Umfeld spürt, dass wir ungern Kommunizieren und entwickelt Misstrauen und distanziert sich eventuell.

Kommunikationsfreude lässt die Zusammenarbeit konstruktiver werden, weil sie Kontakt, Offenheit eine gute Stimmung fördert.

- Kannst du heute etwas mehr Freude am Kommunizieren entwickeln?
- Kannst du heute etwas mehr Smalltalk führen?

TEAM

10. "Erwähne immer wieder die gemeinsamen Ziele"

Manchmal spielen die Teamziele eine untergeordnete Rolle, weil die täglichen Aufgaben im Vordergrund stehen. Wenn wir im Team die gemeinsamen Ziele aber ganz vergessen, verlieren wir den Fokus auf das große Ganze und es kann ein Mangel an Einheit und Zusammenhalt entstehen. Vielleicht warten bestimmte Teammitglieder darauf, dass wir unsere Ziele in Erinnerung rufen oder überprüfen.

Indem einzelne Teammitglieder regelmäßig an die Teamziele erinnern, wird die Zusammenarbeit konstruktiver, weil das Bewusstsein für die gemeinsamen Ziele gestärkt und die Motivation und Ausrichtung aller Teammitglieder in Richtung dieser Ziele erhöht wird.

- Was ist euer wichtigstes Ziel?
- Kannst du es heute wieder ins Gedächtnis rufen und im Team erwähnen?

11. "Biete Hilfe an und lass dir helfen"

Nicht immer kann man seinen Teammitgliedern helfen oder Hilfe aus dem Team erwarten, manchmal ist man auf sich selbst gestellt. Ist die Hilfsbereitschaft in einem Team aber zu gering, geht das Teamgefüge verloren. Vielleicht ist ein Teammitglied momentan überfordert und es fällt dieser Person schwer, nach Hilfe zu fragen, obwohl sie Unterstützung brauchen könnte.

Das Angebot und die Nachfrage nach Hilfe fördern die konstruktive Zusammenarbeit, da sie das Vertrauen und die Kommunikation zwischen den Teammitgliedern stärken und zu einer effektiveren Problemlösung führen können.

- Braucht heute jemand aus dem Team deine Unterstützung?
- Brauchst du heute Unterstützung und wer könnte dir helfen?

12. „Verbreite realistischen Optimismus“

Es ist normal, dass es manchmal schwierig ist, Optimismus zu entwickeln. Wenn wir jedoch in Pessimismus verharren, können unsere Motivation und Initiative abnehmen. Übermäßiger Optimismus kann dazu führen, dass wir Schwierigkeiten auf dem Weg zur Lösung nicht ernst genug nehmen und im Team an Glaubwürdigkeit verlieren.

Ein realistischer Optimismus fördert die konstruktive Zusammenarbeit, weil er ein positives Zukunftsbild vermittelt und gleichzeitig die Herausforderungen und Risiken berücksichtigt, was motivierend und vertrauensbildend wirkt.

- Kannst Du die realistischen Fakten bei der Problembehebung nennen?
- Was gibt heute Anlass für Optimismus und kannst du es im Team äußern?

VERANTWORTUNG

13. "Klär deinen Verantwortungsbereich"

Verantwortungsbereiche überschneiden sich und sind nicht immer präzise einzugrenzen. Wenn wir uns aber unklar sind über unsere Verantwortung, die wir tragen, kann das zu Verunsicherung, Verwirrung oder Konflikten führen. Wenn wir nicht genau wissen, was von uns erwartet wird, tun wir vielleicht Dinge die unnötig sind oder wir greifen unbewusst in die Zuständigkeitsbereiche anderer ein.

Klarheit über den Verantwortungsbereich fördert die konstruktive Zusammenarbeit, indem es Verwirrung und Überschneidungen bei der Aufgabenverteilung reduziert und somit die Effizienz und Effektivität erhöht.

- Bist du heute über deine Rollen und Aufgaben bewusst?
- Befindet sich etwas außerhalb deines Verantwortungsbereichs?

14. "Übernimm den Teil der Verantwortung, der dir zusteht"

Zu viel Verantwortung zu tragen kann zu einer Belastung werden. Wenn wir aber nur halbherzig die Verantwortung übernehmen, die uns zusteht, werden wir auch nur halbherzig Energie einsetzen. Unser Gegenüber wirft uns dann eventuell vor, unserer Aufgabe nicht nachzugehen, was zu Spannungen und Konflikten führt.

Indem jemand mutig seinen Teil der Verantwortung übernimmt, fördert er die konstruktive Zusammenarbeit, weil er Verantwortungsbewusstsein und Vertrauenswürdigkeit zeigt.

- Kannst du heute noch deutlicher ja zu einer Aufgabe sagen?
- Kannst du für ein Mislingen geradestehen?

15. "Erinnere dein Gegenüber an seinen Teil der Verantwortung"

Jemanden die Verantwortung zu überlassen, ist Ausdruck von Vertrauen. Vergisst aber jemand seinen Teil der Verantwortung nachzugehen, kann das zu negativen Konsequenzen führen. Vielleicht ist es unserem Gegenüber gar nicht bewusst, dass er eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen hat und ist uns dafür dankbar, wenn wir ihn daran erinnern.

Ein angemessener Hinweis auf den Verantwortungsbereich einer Person fördert die konstruktive Zusammenarbeit, indem mögliche negative Auswirkungen für alle Beteiligten vermieden werden.

- Steht heute jemand in der Verantwortung eine Aufgabe zu erfüllen?
- Solltest du diese Person darauf hinweisen?

KONFLIKTMANAGEMENT

16. "Vermeide es vorschnell zu verurteilen"

Auch mal Kritik zu äußern ist wichtig und gehört zur täglichen Arbeit. Manchmal passiert es, dass wir vorschnell Urteile fällen, ohne genügend Hintergrundinformationen zu haben. Dann besteht die Gefahr zu harsch zu kritisieren oder reflexhaft zu verurteilen, worauf unser Gegenüber mit Abwehrhaltung oder Verletzung reagiert.

Wenn Vorurteile und Verurteilungen reduziert werden, entsteht ein Umfeld des Respekts und der Offenheit, was zu einer effektiveren, angenehmeren und konstruktiveren Zusammenarbeit mit weniger Konflikten führt.

- Gibt es jemand, über den du ein hartes Urteil gefällt hast?
- Willst du dein Urteil heute noch einmal überprüfen?

17. "Trenne die Person vom Konflikthalt"

In einem Konflikt Abneigung gegenüber einer Person zu entwickeln, ist eine menschliche Reaktion. Geht es uns aber nur noch um persönliche Positionen und nicht mehr um sachliche Inhalte, verhärtet sich der Konflikt immer mehr. Wir sehen nur noch den Menschen, den wir nicht mehr mögen und reagieren emotional.

Wird der Konflikthalt von der Person getrennt betrachtet, werden Details kritikwürdig und nicht die ganze Person, wodurch ein respektvoller Umgang und auf Dauer wieder eine konstruktivere und bessere Zusammenarbeit möglich wird.

- Hast du heute ein konflikthafes Gespräch vor dir?
- Kannst du auf der Sachebene bleiben obwohl du vielleicht auch eine Abneigung gegenüber der Person erlebst?

18. "Verzeih Fehler"

Es ist ein natürlicher Reflex, sich über Fehler anderer zu ärgern. Allerdings können Konflikte entstehen und sich verhärten, wenn wir zu lange auf diesen Fehlern herumreiten. Um aus diesem Teufelskreis auszubrechen, kann mehr Verständnis und Nachsichtigkeit der Schlüssel sein.

Werden Fehler verziehen, können Konflikte schneller überwunden werden, wodurch eine konstruktivere Zusammenarbeit wieder möglich wird.

- Beschäftigt dich heute ein Konflikt mit einer bestimmten Person?
- Kannst du gedanklich ein Stück weit auf diese Person zugehen, indem du ihr einen Fehler verzeihst?

19. "Respektiere andere Meinungen"

Es ist nicht notwendig, mit jeder Meinung einverstanden zu sein. Wenn wir aber prinzipiell andere Ansichten und ungewöhnliche Ideen nicht zulassen, droht der Verlust des Austauschs, der für die Zusammenarbeit und Lösungsfindung unerlässlich ist. Wenn unser Gegenüber wahrnimmt, dass wir seine Meinung nicht ernst nehmen oder zumindest stehen lassen können, reagiert dieser mit Vorwürfen oder Distanzierung.

Der respektvolle Umgang mit anderen Meinungen schafft eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens, in der auch intensive Diskussionen möglich werden, wodurch sich die Zusammenarbeit verbessert und konstruktiver wird.

- Hast du heute eine Diskussion vor dir?
- Kannst du die Ansichten deines Gegenübers respektieren, obwohl du anderer Meinung bist?

20. "Sei freundlich"

Ein kurzzeitiger unfreundlicher Tonfall oder knappe Aussagen aufgrund von Stress sind keine großen Probleme im Arbeitsumfeld. Allerdings kann eine grundsätzlich unfreundliche Art der Arbeitsbeziehung schaden. Unser Gegenüber erlebt sich eventuell als respektlos behandelt, wenn man nicht freundlich genug mit ihm umgeht und reagiert seinerseits mit Unfreundlichkeit.

Eine freundliche Haltung und Kommunikation drückt Respekt gegenüber anderen aus, schafft eine positive Arbeitsatmosphäre und fördert die konstruktive Zusammenarbeit.

- Gehört Freundlichkeit zu deinem Naturell?
- Kannst du heute angemessen freundlich bleiben, auch in angespannten Situationen?

21. "Konfrontiere Respektlosigkeit gegenüber anderen"

Es ist nicht immer einfach, Respektlosigkeit zu konfrontieren. Bewahren wir aber zu oft Stillschweigen bei abwertendem Verhalten gegenüber anderen, wirkt das wie eine Zustimmung und eine Verstärkung. Auch Dritte, die nicht anwesend sind, werden z. B. durch Lästereien geschädigt.

Das Ansprechen oder Konfrontieren von respektlosem Verhalten gegenüber anderen ist ein Ausdruck von Mut und der Bereitschaft, an einer positiven und konstruktiven Arbeitsatmosphäre mitzuwirken.

- Hast du heute ein Meeting?
- Kannst du es konfrontieren und ansprechen, wenn jemand über Anwesende oder Nichtanwesende schlecht redet?

WERTSCHÄTZUNG

22. "Anerkenne die Leistung anderer"

Nicht jede Leistung braucht Anerkennung. Setzen wir aber alles als Selbstverständlichkeit voraus, geht Wertschätzung und Motivation verloren. Wenn wir die Leistung anderer nicht anerkennen, kann dies dazu führen, dass die Betroffenen das Gefühl haben, der Energieeinsatz hätte sich nicht wirklich gelohnt.

Wenn die Leistungen anderer gesehen und anerkannt werden, fühlen sich die Bestätigten wertgeschätzt und motiviert weiter Energie einzusetzen, was zu einer verbesserten und konstruktiveren Zusammenarbeit führt.

- Kannst du heute darauf achten, wer in deinem Umfeld viel leistet?
- Wäre ein Lob angebracht und kannst du es direkt und unkompliziert aussprechen?

23. "Bedanke Dich"

Man kann es auch übertreiben, indem man sich für jede Kleinigkeit bedankt. Wenn wir uns aber nie bedanken, signalisieren wir mangelndes Interesse und fehlende Wertschätzung. Manche freuen sich über ein kleines Dankeschön, weil das, was sie für uns getan haben, für sie vielleicht doch keine Kleinigkeit war.

Durch Dankbarkeit wird Wertschätzung zum Ausdruck gebracht und das Geben und Nehmen gefördert, wodurch eine konstruktive Zusammenarbeit möglich wird.

- Gibt es jemand, bei dem du dich heute bedanken kannst?
- Willst du vielleicht ein kleines Geschenk machen?

24. "Klopf dir selbst auf die Schulter"

Zu viel Eigenlob ist Ausdruck von Egozentriertheit. Wenn wir uns aber nie selbst positiv bestätigen, kann das zu einem negativen Selbstbild und Demotivation führen. Wenn unsere inneren Standards zu hoch sind, fällt es uns schwer, uns zwischendurch auch für die kleinen Erfolge zu loben.

Selbstbestätigung fördert die konstruktive Zusammenarbeit, weil es unabhängiger von Fremdbestätigung macht, das Selbstwertgefühl stärkt und zum Bestätigen anderer anregt.

- Könntest du dich heute mal selbst loben - einfach so?
- Willst du dich selbst mit etwas beschenken?

IDENTIFIKATION

25. „Identifiziere dich mehr mit deinem Job“

Nicht alles im Beruf muss Spaß machen. Wenn wir uns aber zu wenig mit unserem Job identifizieren, geht auf Dauer die Sinnhaftigkeit und die Motivation verloren. Unser Gegenüber bemerkt unseren Frust und arbeitet eventuell weniger gern mit uns zusammen.

Wenn jemand sich mit seinem Job identifiziert und seine Arbeit gern erledigt, entwickelt er mehr Engagement, um konstruktiv zusammenzuarbeiten und um gemeinsam erfolgreich zu sein.

- Was liebst du an deinem Job besonders?
- Kannst du dir heute bewusst machen, wie du anderen hilfst und wofür sie dir dankbar sind?

26. "Identifiziere dich mehr mit deinem Team"

Letztendlich sind wir für unsere Arbeit selbst zuständig. Wenn wir uns aber für unser Team zu wenig interessieren, besteht die Gefahr, dass wir uns zu stark isolieren. Unseren Teammitgliedern fällt es eventuell immer schwerer, uns als Teil des Teams wahrzunehmen, wodurch die Isolation zusätzlich verstärkt wird.

Wenn jemand sich mit seinem Team identifiziert, fühlt er sich emotional verbunden und engagiert sich stärker für die gemeinsamen Ziele, was zu einer besseren und konstruktiveren Zusammenarbeit führt.

- Erkennst du, wie ihr gemeinsam an Lösungen arbeitet?
- Kannst Du heute zu jemandem aus dem Team Kontakt aufnehmen und sich für diese Person interessieren?

27. "Identifiziere dich mehr mit deinem Unternehmen"

Eine komplette Identifikation mit dem Unternehmen ist eher die Seltenheit. Identifizieren wir uns aber zu wenig mit unserem Unternehmen, sinkt die Bereitschaft für das Unternehmen zu arbeiten. Das Umfeld bemerkt die fehlende Identifikation, was der Zusammenarbeit schadet.

Wenn jemand sich mit seinem Unternehmen identifiziert, ist er mehr motiviert und engagiert, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen, was zu einer konstruktiveren und besseren Zusammenarbeit führt.

- Siehst du die positiven Aspekte deines Unternehmens?
- Kannst du heute etwas mehr dein Unternehmen sein?

VERTRAUEN

28. "Halte dein Wort"

Nicht immer kann man ein Versprechen einhalten. Wenn wir unser Wort aber zu oft brechen, führt das zu einem Vertrauensverlust. Unser Gegenüber glaubt uns eventuell beim nächsten Versprechen nicht mehr und hält uns für unzuverlässig.

Das Einhalten von Versprechen fördert die konstruktive Zusammenarbeit, weil es Glaubwürdigkeit und Vertrauen schafft und ein Ausdruck von Zuverlässigkeit und Professionalität ist.

- Gilt es heute eine Vereinbarung einzuhalten?
- Solltest du dich eventuell für das Nichteinhalten eines Versprechens entschuldigen, um das Vertrauen wieder herzustellen?

29. "Traue Deinem Gegenüber mehr zu"

Kontrolle in Maßen kann sinnvoll sein. Wenn wir anderen aber zu wenig zutrauen, kann dies zu Misstrauen und Formen der Überkontrolle führen. Unser Gegenüber spürt dann das Kontrollverhalten und fühlt sich eingeschränkt oder entwickelt Zweifel an der eigenen Kompetenz.

Wenn man anderen viel zutraut, fördert das ihr Vertrauen in sich selbst und motiviert sie, ihr Bestes zu geben, was wiederum zu einer konstruktiveren und verbesserten Zusammenarbeit führt.

- Kannst du heute deinem Gegenüber das nötige Vertrauen entgegenbringen, auch wenn du vielleicht Zweifel hast?
- Siehst du das Können in deinem Gegenüber?

30. „Traue dir selbst mehr zu“

Phasen des Selbstzweifels zu haben ist menschlich und gehört zur persönlichen Entwicklung dazu. Wenn wir uns aber ständig selbst abwerten, etablieren wir ein fehlendes Selbstvertrauen und ein vermindertes Selbstwertgefühl. Unser Gegenüber nimmt das wahr und traut uns eventuell auch immer weniger zu, was wiederum die Selbstzweifel wachsen lässt.

Wer sich mutig mehr zutraut, wird stetig seine Kompetenzen weiterentwickeln und immer mehr Selbstvertrauen aufbauen, was sich positiv auf das Umfeld auswirkt und die Zusammenarbeit konstruktiver werden lässt.

- Kannst du heute dein Können mehr wahrnehmen?
- Welchen mutigen Schritt außerhalb deiner gewohnten Komfortzone könntest du heute vollziehen?

PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

31. "Entdecke die Freude am Lernen neu"

Man muss nicht jeden Trend mitmachen. Wenn wir aber gar nichts Neues mehr dazulernen wollen, kann das zu Stagnation, mangelnder Anpassungsfähigkeit und beruflicher - sowie persönlicher - Einschränkung führen. Unser Gegenüber bemerkt unsere fehlende Lernbereitschaft und die Ablehnung gegenüber Veränderung, was demotivierend wirkt.

Wenn jemand gerne Neues dazulernen möchte, zeigt dies eine positive Einstellung gegenüber Veränderung und Entwicklung, was zu einer höheren Motivation und Offenheit und zu einer verbesserten und konstruktiven Zusammenarbeit führt.

- Kannst du heute etwas Neues dazu lernen?
- Worauf bist du neugierig?

32. "Sag ja zu dir selbst"

Es gibt immer Entwicklungspotenzial. Wenn der Anspruch an uns selbst aber zu hoch wird, kann es sein, dass die ursprüngliche Freude an der persönlichen Entwicklung sich immer mehr in Selbstablehnung wandelt. Weil wir zu unzufrieden mit uns selbst sind, reagieren wir dann auf die Vorschläge und Kritik unseres Gegenübers eventuell persönlich.

Eine konstruktive Persönlichkeitsentwicklung, die auf Selbstannahme aufbaut und Entwicklung zulässt, wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit aus, weil sie die Freude und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung fördert.

- Kannst du heute ja zu dir sagen, auch zu den Teilen an dir, die Du eventuell nicht so magst?
- Erkennst du, dass du in Ordnung bist?

33. "Sei eine Führungspersönlichkeit"

Führung muss nicht immer übernommen werden, besonders dann nicht, wenn jemand die Funktion nicht hat. Wenn wir aber nie vorausgehen, weil wir Führung immer nur an der Rolle festmachen, werden wir weniger Selbstwirksamkeit freisetzen und die persönliche Entwicklung verlangsamen. Unser Umfeld wartet eventuell bereits darauf, dass wir als Vorbild in einem bestimmten Bereich fungieren und inspirieren.

Eine Führungspersönlichkeit, die durch ihre Persönlichkeit und Charisma natürliche Autorität ausstrahlt, kann die Zusammenarbeit positiv und konstruktiv beeinflussen, weil sie mutig vorausgeht und Probleme proaktiv lösen will.

- Kannst du dir heute bewusst machen, dass du bereits eine Führungspersönlichkeit bist?
- Kannst du mutig vorausgehen?