



Heinrich Keßler

Zusammenarbeit. Was ist das?

Das Dokument enthält die Aussagen des Autors zur Zusammenarbeit als Berater, Trainer oder Begleiter von Personen, Projekten und Entwicklungsprozessen.

Das Original des Dokuments wurde vom Autor am 09.08.2017 aktualisiert und in die jetzige Form übertragen.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindstraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



Zusammenarbeit. Grundlagen.

Meine Aussagen zur Zusammenarbeit:

Ziel der Zusammenarbeit ist, dass:

1. zusammengearbeitet wird, wo zusammen arbeiten notwendig ist.
2. getrennt gearbeitet wird, wo eine Zusammenarbeit nicht sinnvoll / notwendig ist.

Zusammenarbeit:

- funktioniert, geschieht gut,
- oder geschieht nicht, fehlt,
- oder geschieht uneffektiv,
- oder geschieht emotionell belastend.

Zusammenarbeit ist immer eine Frage derjenigen, die direkt angesprochen sind (oder indirekt).

Deshalb:

Schuldung, Training und Förderung der Zusammenarbeit dort und unmittelbar, wo Störungen konkret auftreten oder zu erwarten sind.

Schulung / Training *mit* den Betroffenen und Beteiligten.

Worauf ich mich einstelle, wenn Sie mit mir zusammenarbeiten:

Ich stelle mich darauf ein, dass Sie mit mir all das tun werden, was Sie sonst auch tun oder unterlassen,

- wenn es um Veränderungen geht,
- wenn es um Lernen geht,
- wenn es um neue oder andere Aufgaben geht,
- wenn es um Sachen geht, die nicht von Ihnen kommen, sondern von Anderen,
- wenn es um Macht und Einflussbereiche geht,
- wenn es um Rechenschaft über Tun oder Unterlassen geht.

Kurz gesagt:

Ich stelle mich darauf ein, dass Sie mit mir all das tun werden, was Sie sonst auch tun oder unterlassen, wenn es um Entwicklung geht.



Ich halte dies für ein ergiebiges Feld, das Miteinander zu erleben und zu bearbeiten. Wir werden alle danach besser verstehen, was geschieht und was möglich ist.

Jeder hat seine eigene private Philosophie. (Ich auch!) aus

- Werten,
- Glaubenssätzen,
- Meinungen,
- Gewohnheiten

und ist dadurch in einer bestimmten Art und Weise effektiv.

In anderen Bereichen stehen aber Verhaltensalternativen nicht zur Verfügung, weil sie mit den Werten, Glaubenssätzen, Meinungen und Gewohnheiten kollidieren.

Deshalb:

Bearbeitung der Führungsfragen dort, wo

1. ein Problem erkannt wird,
2. Andere ein Problem sehen (man selbst aber nicht),
3. Bereicherung und Lernen möglich und notwendig ist.