



Falk Golinsky

Beratung - Training - Agile Coach - Wegbegleiter

<https://www.golinsky.de/>

STARTSEITE

BLOG

ZUSAMMENARBEIT NEU DENKEN ▾

Zusammenarbeit neu denken

Was brauchen wir für die Arbeitswelt der Zukunft?

ERFAHRE MEHR

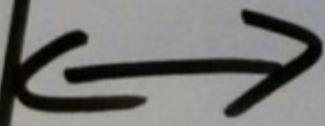
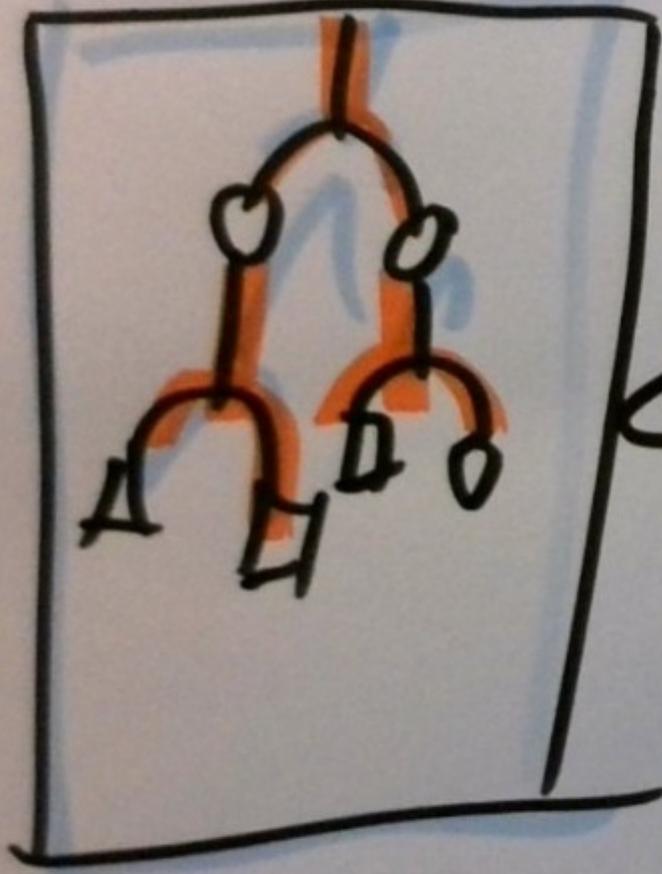
Zusammenarbeit das Betriebssystem

Ursache ↔ Wirkung

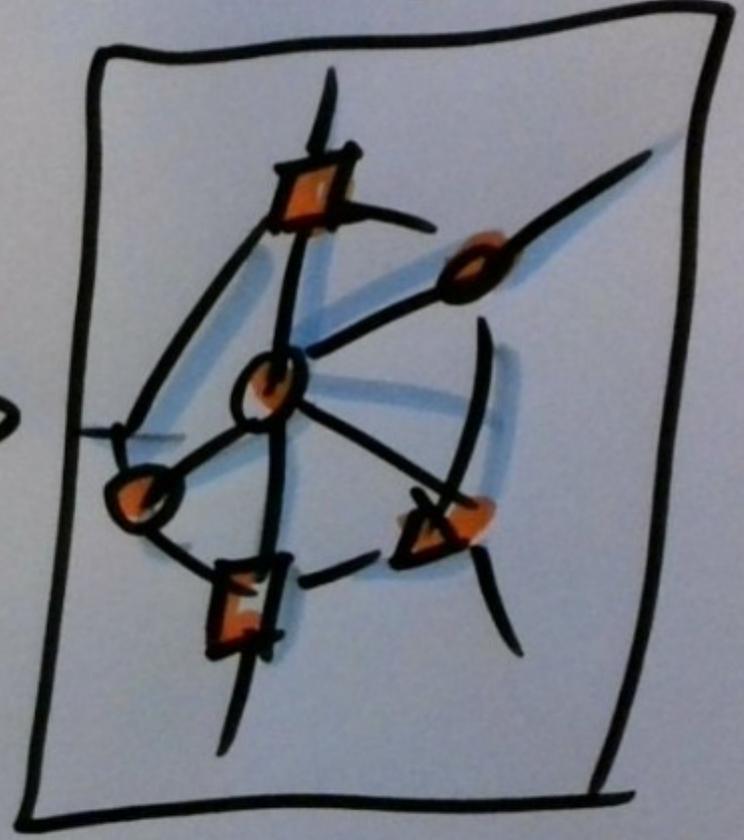
Klarheit ↔ Offenheit
↙ ↘
Transparenz

Vertrauen ↔ Gute Beziehungen
↙ ↘
Zusammenarbeit ↕
↙ ↘
Motivation

Struktur



Netzwerk





Entfaltung menschlichen Potentials
mehr als Einsatz menschlicher Ressourcen

Diversität und Dissens
mehr als Konformität und Konsens

Sinn und Vertrauen
mehr als Anweisung und Kontrolle

Beiträge zu Netzwerken
mehr als Positionen in Hierarchien

Anführer hervorbringen
mehr als Anhänger anführen

Mutig das Neue erkunden
mehr als effizient das Bekannte ausschöpfen

Das heißt, dass auch die Werte unten wichtig sind, wir aber die hervorgehobenen Werte oben höher einschätzen.



DE: <https://leanpub.com/menschlichefuehrung>

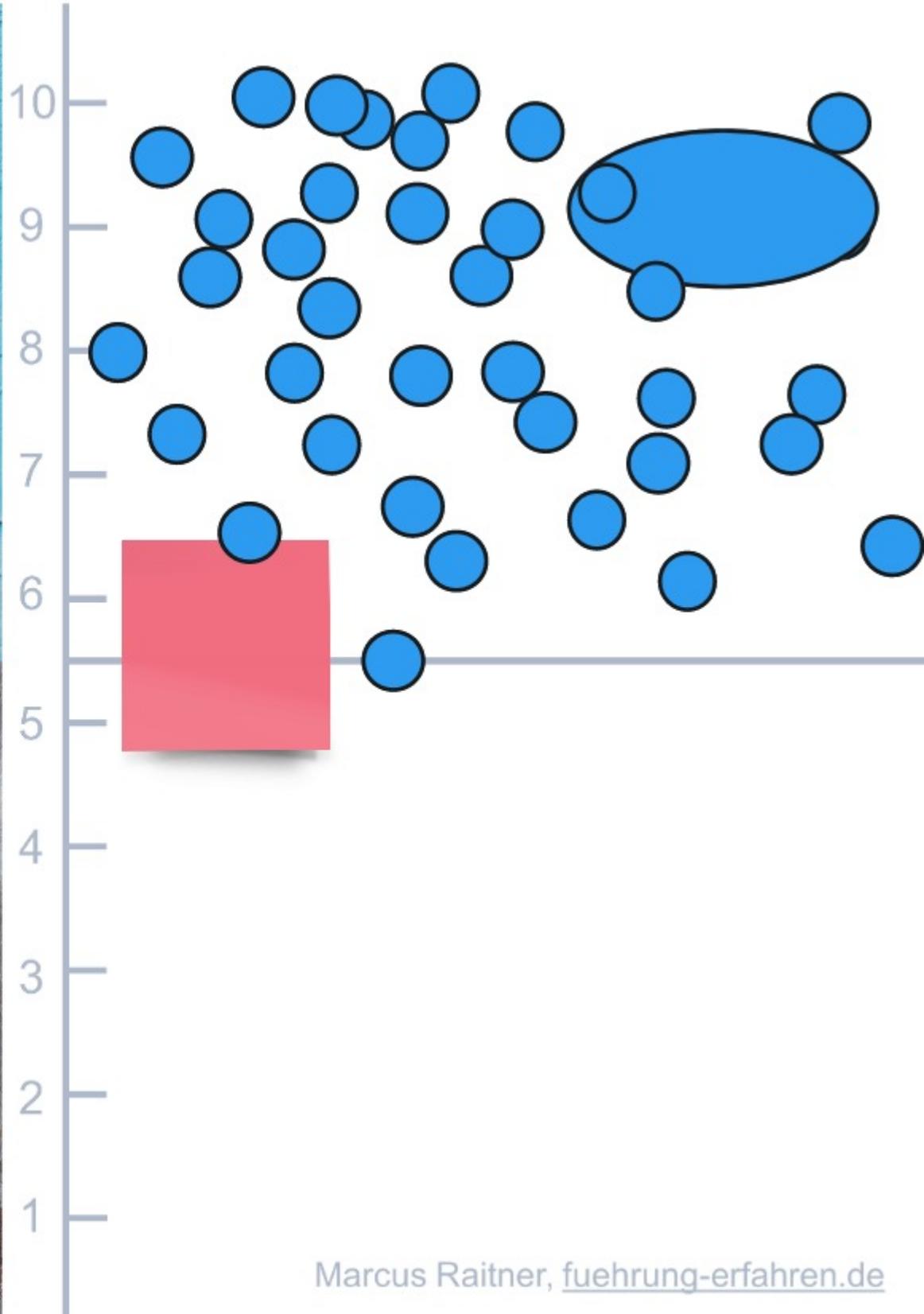
EN: <https://leanpub.com/humanleadership>

Entfaltung menschlichen
Potentials



mehr als

Einsatz menschlicher
Ressourcen

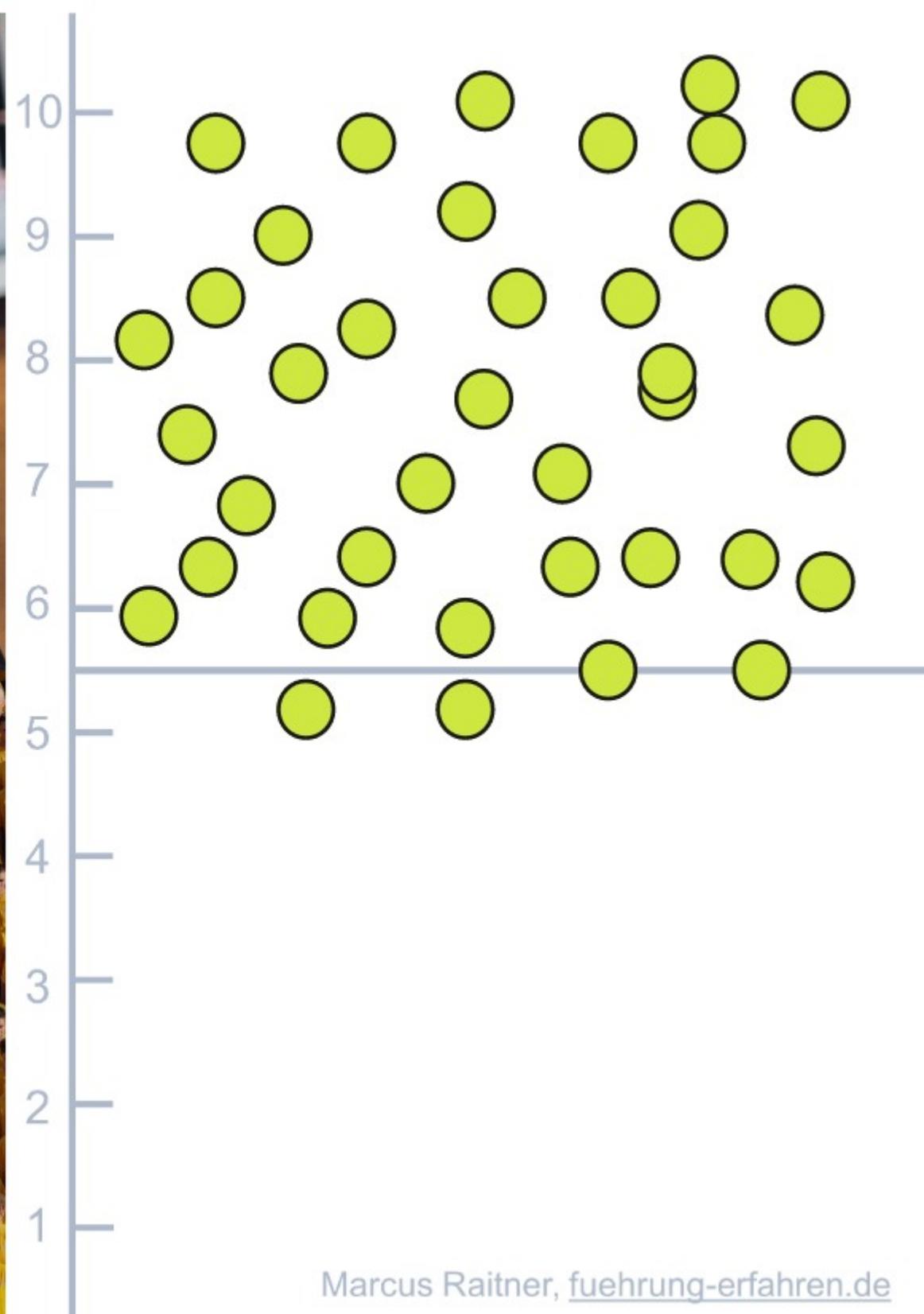


Diversität und Dissens

mehr als



Konformität und Konsens



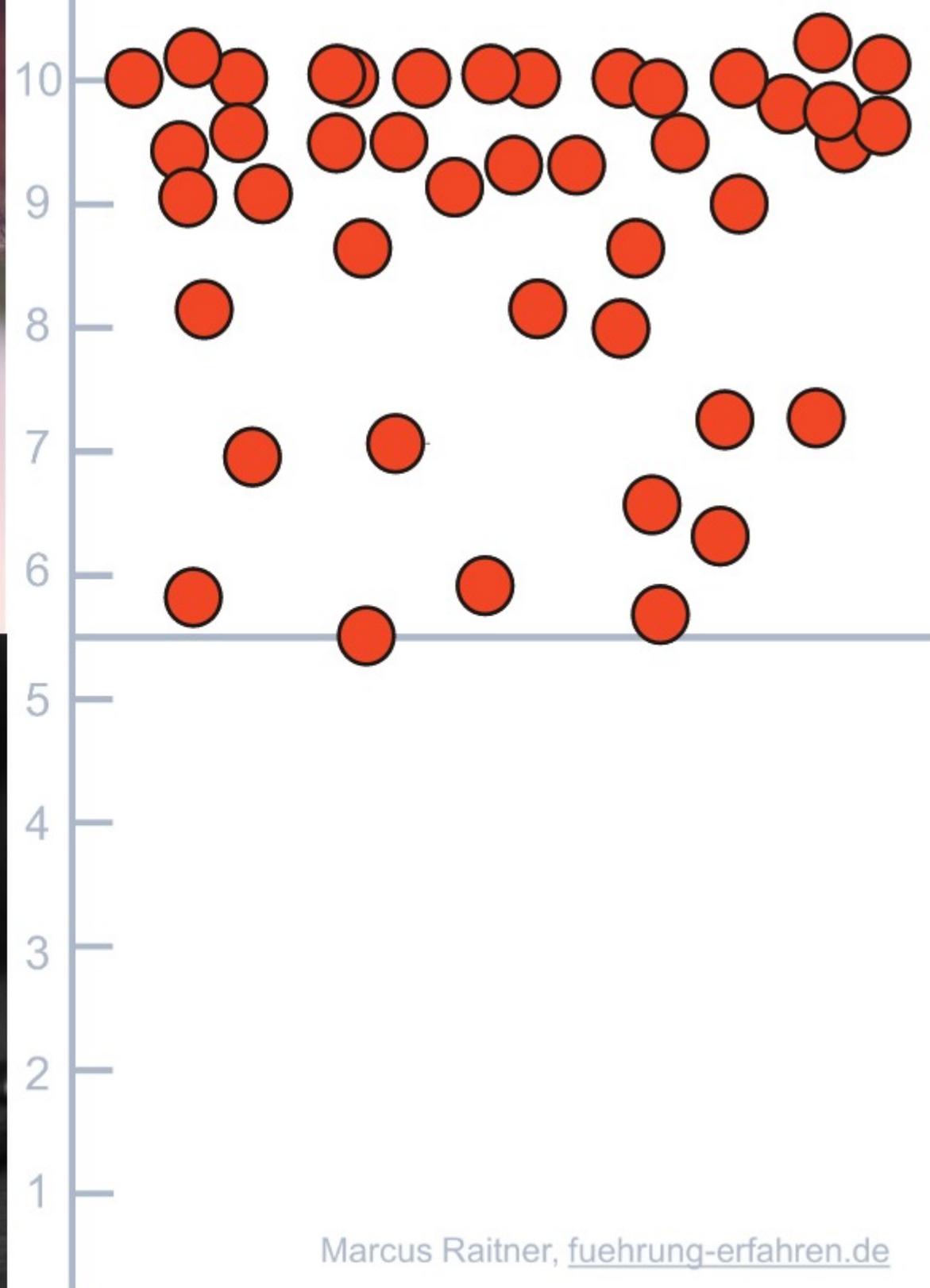
Sinn und Vertrauen



mehr als



Anweisung und Kontrolle



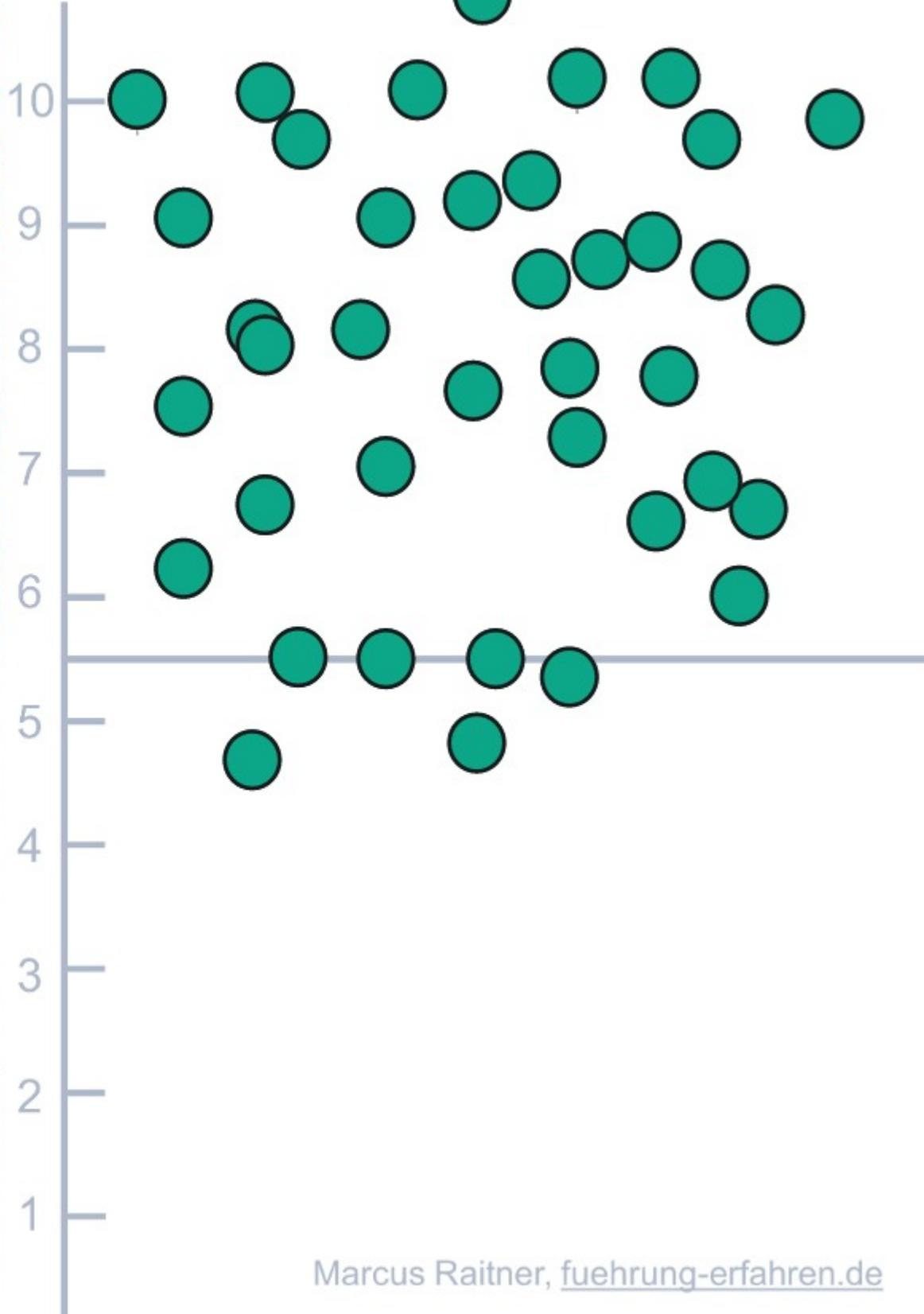
Beiträge zu Netzwerken



mehr als



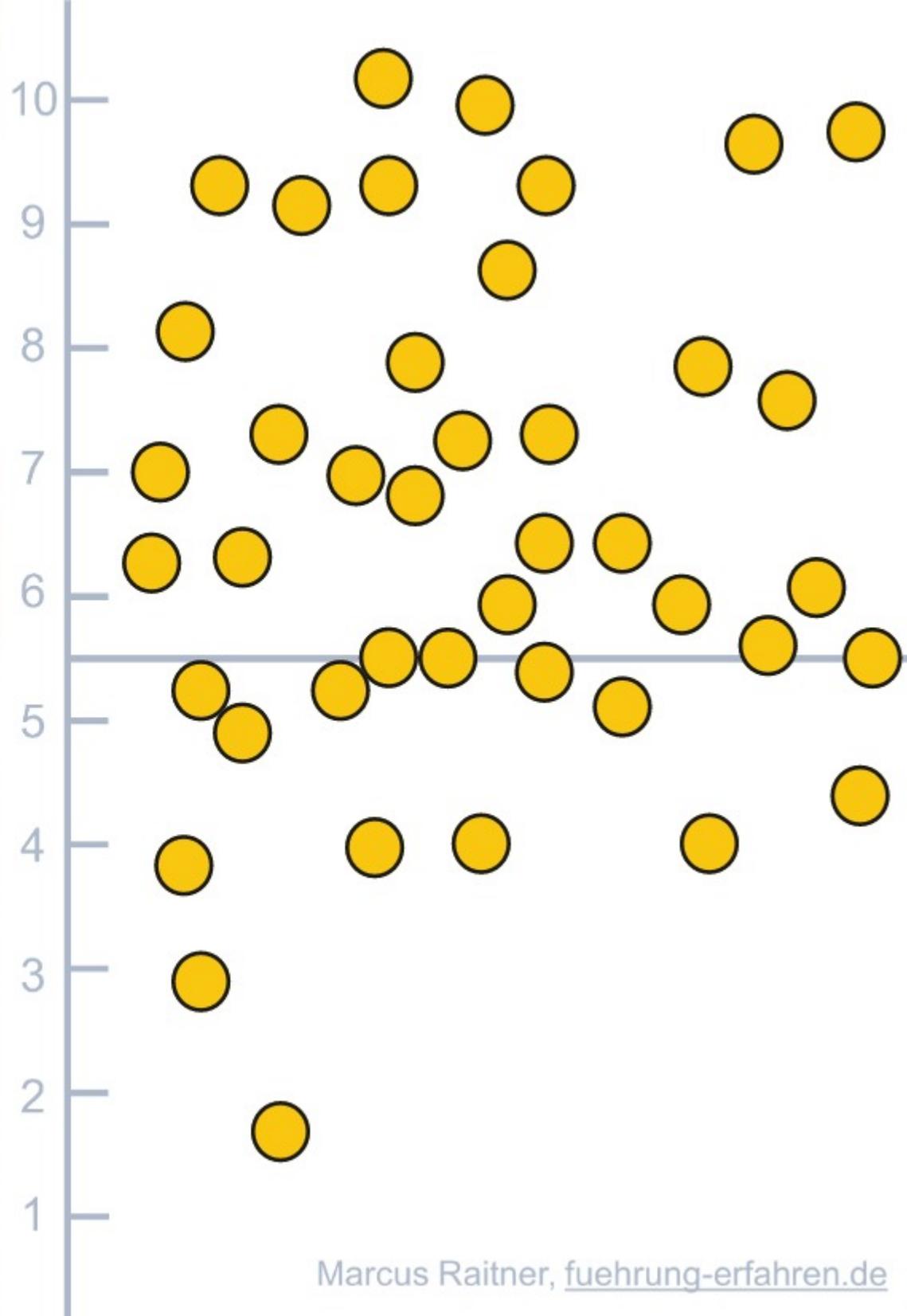
Positionen und Hierarchien



Anführer hervorbringen

mehr als

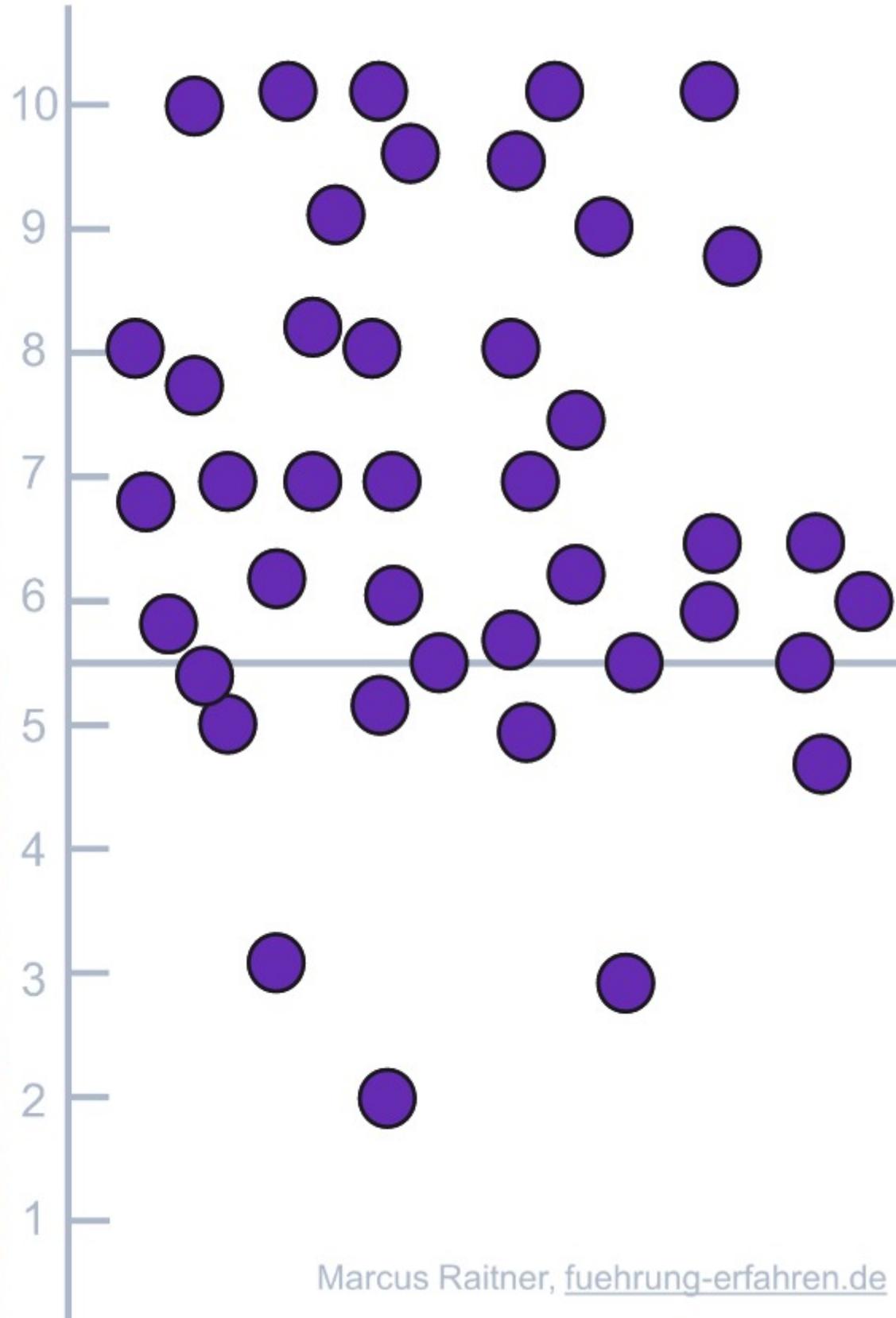
Anhänger anführen



Mutig das Neue erkunden

mehr als

Effizient das Bekannte ausschöpfen



sich selbst seiner Bedürfnisse und Wünsche bewusst sein - da beginnt es bei mir. Ob als Führungskraft oder als Mitarbeitender

Der Wandel beginnt bei mir: Was würdest du selbst dafür geben?

Zeit

you are what you share

Das Unternehmen muss zu mir passen und nicht ich zum Unternehmen.

Auch mal meine Mitarbeitenden machen lassen

Fokus Fokus Fokus

Entscheidung mich als Mitarbeiter finden zu lassen.

Keine negativen Kompromisse mehr eingehen

Aufhören damit, eine Rolle zu spielen damit man mich akzeptiert, just be you.

Klarmachen, dass ich kein Faktor bin sondern ein Wert-Erschaffer

Verletzlichkeit

Zeit für Gespräche

offen zu sein und authentisch bleiben, auch wenn es mal unangenehm ist

Zuhören, von anderen lernen, das Potenzial der Mitarbeiter nutzen statt blockieren

Gesunder Menschenverstand

Ego

Selber denken!

Auf wichtiges konzentrieren und nicht vorzählen

50% Gehalt

Participation und Verantwortung statt Befehle und Druck

Leidenschaft

Lösungen entwickeln und nicht auf andere zählen

Zusammen geht besser

Bewusst andere Meinungen einholen

Mut zur "Lücke"

mich selber öffnen

Geduld

Wie immer halt: 100%

Sinn

Ein Unternehmen zu finden, das mich am Erfolg teilhaben lässt.

Zeit



Vertrauen

vertrauen in andere

Bedenken, Umfragen und gehen, wenn ich merke dass mein Vorgesetzter ein Ego-Problem hat

mehr Dissens

Passion

Growth Mindset für den Wandel

Selbstreflexion

Vertrauensvorschuss

Den alten Job

den alten Job

Freude

Achtung

Wertschätzung

Offenheit

Entscheide dort fallen lassen, wo die Kompetenz ist

Lebenszeit und Kreativität

zuhören

Positive Einstellung

Big 5 for Life

Respekt

mit Vertrauen starten

Verantwortung tragen und Fehler und Unsicherheit aushalten

Wertschätzung

Begeisterung

Freude

Transparenz

Meine Meinung zurückstellen und andere Meinungen in den Vordergrund rücken

Ehrlichkeit

Gemeinsam Erfolge feiern!

Sonstige und Gesprächskultur

über den Teufelband schauen und positiv im heraus zu rutschen

Ausdauer Beharrlichkeit

Feedback- und Fehlerkultur als Entwicklungs-Chance sehen

Klare Ziele und gemeinsame Planung wie man dahin kommt

Literaturhinweise

[Manifest für menschliche Führung, Marcus Raitner](#)

[Führen mit Hirn, Sebastian Purps-Pardigol](#)

[Die stille Revolution, Bodo Janssen](#)

Blogartikel

[Zusammenarbeit – das neue Betriebssystem, Falk Golinsky](#)