

FENDEL & PARTNER
UNTERNEHMENSBERATUNG

NEUES VON DER KUNST, ZU FÜHREN UND SICH FÜHREN ZU LASSEN



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

die Kunst des Zusammenarbeitens im digitalen Zeitalter, unser Leitthema 2016, arbeitet kräftig mit uns: mit dem [Management Forum Starnberg](#) haben wir [einen neuen Workshop](#) aus der Taufe gehoben; mit vielen Menschen sprechen wir über Theorie und Praxis des Arbeitens im digitalen Universum. Und dann holt uns das Thema auch beim Plaudern mit unserem [Lieblings-Spargel- und Kartoffelbauern Funk](#) ein, dessen Traktoren und Saatsetzmaschinen GPS-gesteuert und digital vernetzt arbeiten. Was für die vorige Generation das Augenmaß war, sind für die heutige Generation die Informationen, die der Satellit sendet. Er weiß genau, was wo in der Erde steckt und möglicherweise gerade eine Frostschutzberechnung braucht. Die Crew dieses auf höchste Qualität achtenden Familienbetriebs schafft damit die Sicherheit, die sie für den Erfolg braucht.

Die landwirtschaftliche Erfolgsformel im digitalen Universum lautet etwa so: Vertraue dem Satelliten, bediene dein Equipment artgerecht, stecke gutes Saatgut in die Erde, folge den Signalen des Prozesses und lass dich von ihnen zur Ernte führen, freue Dich an guten Ergebnissen und lerne aus deinen Erfahrungen.

Wie mag die Erfolgsformel für Führungskräfte lauten, wenn der Veränderungsdruck schmerzt und die Zeit drängt? Gibt es da auch Unterstützung aus dem Universum, Vertrauen und artgerechte Behandlung?

Wir haben dazu geforscht, lesen Sie weiter...

Inhalt

Sicherheit für
Veränderungswege

Tipp zum Selbst-Coaching

Neue Workshops

Aktuelle Workshops

Aktuelles zum Buch

[PDF-Druck-Version](#)

[Archiv früherer Newsletter](#)

[Newsletter abonnieren](#)

[Ihr 3 Minuten - Feedback zum Newsletter](#)

Immer wenn [Zusammenarbeiten](#) wichtig ist: Fendel & Partner unterstützt Sie bei Aufgaben wie [Potenzial-Entwicklung](#), [Veränderung & Wachstum](#), [Team-Entwicklung](#), [Lösungswege aus Konflikten](#), [Strategie & Business-Development](#) & [Stakeholder Management](#).

Ein typischer Fall

Das Private Equity-Unternehmen hat in die Firma ("Target") investiert, weil da gute Leute genau das machen, was nach einem strategisch margenstarken Zukunftsgeschäft aussieht. Es hat geklappt, alles passt, das Geld für die Gesellschaftsanteile ist geflossen, Target hat nun die wunderbarsten Gesellschafter, und die Zusammenarbeit beginnt auch prima.

Blöderweise kommen aber bald, erst leise und dann etwas lauter, die Zweifel: warum nimmt Target nicht endlich die vorgesehenen neuen Mitarbeiter an Bord? Warum gibt es immer neue Gründe, den vereinbarten Wachstumsweg nicht zu gehen? Warum macht die Führungsscrew von Target nicht das, was man ihr sagt? Es sitzen doch alle in einem Boot, oder? Und das Blödeste: die Zeit drängt und man kann nicht zurück. Auch wenn es niemand ausspricht: es fühlt sich an, als wäre man in eine Falle getappt. Etwas Grundlegendes muss sich ändern, aber wie?

Grundlegender Veränderung Sicherheit geben

Im vorliegenden Fall sind zwei Parteien unter Beachtung aller handwerklichen Prinzipien des Beteiligungsgeschäfts zusammengekommen. Beide haben hochgesteckte Ziele. Aber kaum sind sie zusammengekommen, stehen sie schon gegeneinander und jeder sieht das Problem beim anderen.

Das braucht zunächst einmal eines: die Gewissheit, dass der Weg, der zu gehen ist, sicher ist. Sicher in dem Sinne, dass die Beteiligten sicher sind. Das erreicht man durch die vielleicht radikal anmutende, aber sehr rationale Entscheidung aller:

- "In diesem Konflikt gibt es gemeinsam(!) etwas zu entdecken, das wir bisher nicht sehen und mit dem wir bisher noch nicht umgehen konnten."

Wenn diese Entscheidung gefällt wurde, ist etwas Grund-Legendes erreicht.

Facilitation praktizieren

Facilitation hat nichts anderes im Sinn, als einen Werdeprozess zu erleichtern - offen, aktiv und bewusst. Wer facilitiert, ist ein Facilitator, und seine Botschaft, ausgesprochen oder unausgesprochen, heißt "Ich kann euch versichern, dass in diesem Geschehen ein Sinn liegt und dass es zum Besten will - was auch immer dieses Beste sein mag."

Das bringt Erleichterung, (Prozess-)Sicherheit und den Anschluss an so etwas wie eine GPS-Verbindung. Was die Beteiligten daraus im Einzelnen machen, ergibt sich im Laufe des Werde-Prozesses. Ein Facilitator ist hellwach und richtet sich nach aktuellen Signalen und nicht nach eingespielten Mustern und vorgefertigten Schablonen. Das gibt genialen Eingebungen Raum zur Entwicklung.

Die Idealbesetzung als Facilitator ist eine Person,

- die Verständnis für jede der miteinander ringenden Positionen hat
- die für Lösungen steht, die qualitatives Wachstum ermöglichen
- die Ausprobieren, Erkunden,erspüren, Zum-Ausdruck-bringen, Verstärken fördert
- die Vertrauen wach hält, Beweglichkeit vorlebt, Anfang und Ende achtet

- die für Sinnorientierung steht und auch Stille achtet

Im Universum der Veränderung agieren

Kehren wir zu Investor und Target zurück und stellen wir uns vor, die Beteiligten haben einen Facilitator gefunden und sind bereit, sich gemeinsam auf den Weg zu einer Lösung zu machen, die sie noch nicht kennen. Damit haben sie mit Sicherheit schon den ersten entscheidenden Schritt zur Wettbewerbsfähigkeit getan. Vermutlich werden sie bald zu einer neuen Kultur finden - neu für alle Beteiligten, ob auf der Gesellschafter- oder der Geschäftsführungs-Seite. Es wird mehr Identifikation und Zugehörigkeit geben, was gleichzeitig beflügelnd und beruhigend wirkt. Führen und Sich-führen-lassen kommen immer wieder in Balance. Kunden und Lieferanten spüren es. Es entwickelt sich etwas.

Elemente einer Erfolgsformel für grundlegende Veränderung

Für Private Equity, Targets, Landwirte und alle anderen, die ernten wollen und hohe Ansprüche an Qualität haben:

- Annahme, dass die Richtigen im Boot sind und gemeinsam die Lösung oder der nächste Schritt dorthin gefunden werden kann
- Annahme, dass alles, was geschieht, zu einem Besten will
- Ausdrücklich die Facilitator-Position besetzen - intern oder extern
- Für möglich halten, dass die Lösung aus der Weisheit der Beteiligten kommen wird
- Es wagen, alle Positionen sprechen zu lassen und ihnen zuzuhören
- Wissen: In Polarisierendem und in Gegensätzen liegt der Zugang zu etwas Drittem
- Das Dritte ermöglicht die Entdeckung dessen, worum es wirklich geht

Gut, wenn Kultur und Kontext es zulassen, die Facilitator-Position aus den eigenen Reihen zu besetzen. In allen anderen Fällen: Facilitator von außen hinzuziehen.

Tipp zum Selbst-Coaching

Haben Sie Lust, Ihre speziellen Fähigkeiten für Veränderung zu entdecken und auszubauen? Dann arbeiten Sie mit einem Fall aus Ihrem Alltag und mit allen Möglichkeiten, die Ihnen zur Verfügung stehen:

Ein guter Partner für Veränderung werden

Neue Workshops Führen im digitalen Zeitalter

Neu mit dem Management Forum Starnberg

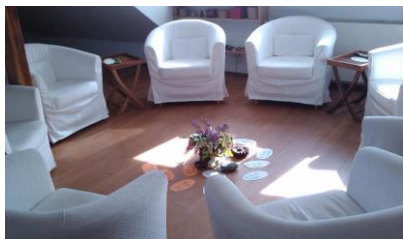
am 19.09 - 20.09 in Mainz und
am 29.11 - 30.11.2016 in Starnberg

Die digitale Welt braucht Führung

Wirklich gute Führung war schon immer eine Herausforderung an die Persönlichkeit der Führungskraft. Durch die Digitalisierung kommen neue Anforderungen hinzu: bedingungslose Offenheit, maximale Beweglichkeit, sinnvolle Vernetzung und hohe Partizipation. Das ist Führung in

hoher Dynamik und Komplexität. Digitale Strukturen und Prozesse führen auch dazu, dass die Grenzen zwischen Führenden und Geführten unschärfer werden. Um sich weiterhin gut orientieren zu können, wird die gemeinsame Basis von Führungs- und Unternehmenskultur noch wichtiger. Wer hauptsächlich digital kommuniziert, braucht festen Boden unter den Füßen, um den Sinn seines Tuns nicht aus den Augen zu verlieren ... [alle Informationen und Anmeldung](#)

Aktuelle Workshops Kreis ohne Namen



Am **27. Juni** gibt es den nächsten **Kreis ohne Namen**. Das Thema diesmal: **Parallele Welten - Quantensprünge möglich machen**. Wer seine Führungsarbeit und das private Leben etwas leichter, um einiges reicher und wahrscheinlich auch wirkungsvoller gestalten möchte, kommt nicht umhin, alles zu nutzen, was sie oder ihn ausmacht. Der 27. Juni 2016 könnte ein Tag besonderer Entdeckungen werden.

Bringen Sie mit, was Sie gerade beschäftigt, und melden Sie sich bitte bis spätestens 24.6. [hier](#) an.
Kostenbeitrag: 30 €

Wir wünschen Ihnen fröhliche Erfolgslust, und bitte denken Sie daran: Sie dürfen uns jederzeit empfehlen und auf unsere Website www.kunst-des-zusammenarbeitens.de verweisen.

Ihre Franz Fendel, Dorothee Fendel und Benedikt Fendel



FENDEL & PARTNER
UNTERNEHMENSBERATUNG

Aktuelles zum Buch



Blick ins Buch

Die Kunst des Zusammenarbeitens.

Sich selbst und andere wirksam führen.

Überall zu kaufen: [HAUFE-Shop](#), [Amazon](#), [Weltbild](#), bei ihrem [Lieblingsbuchhändler](#) oder [über uns](#). Wir empfehlen allen UnternehmerInnen mit Sehnsucht nach klaren Positionen und Beziehungen im Unternehmen das Unternehmer-Dreieck in Kapitel 16 und die Selbst-Coaching-Übung auf Seite 220 f.

www.kunst-des-zusammenarbeitens.de

Das sind die Arbeitsfelder, in denen wir Sie unterstützen können



Potential-Entwicklung



Veränderung & qualitatives Wachstum



Team-Entwicklung



Lösungswege aus Konflikten & Blockaden



Strategie & Business Development & Stakeholder Management

Das sind unsere Leistungen

Beratung Coaching Facilitation & Moderation Kommunikation

Leadership-Ausbildung Team-Coaching Workshops

Schnelle Links

[Fendel & Partner](#)

[Akademie](#)

[Newsletter-Archiv](#)



+ 49 6151 9769137 und 9769136 | service@fendel-und-partner.de