

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



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

Vielfalt - Diversity - Diversity Management...

viele kennen es, viele sprechen darüber, viele tun etwas in diesem Bereich.

Wir haben von der Diversity-Verantwortlichen einer großen Bank gelernt, welche Erleichterung es für ihre Arbeit war, als sie den gesamten Vorstand hinter sich wusste. Während sie es uns erzählte, konnten wir den Druck der vergangenen 15 Jahre noch spüren, in denen sie darauf hingearbeitet hatte.

Ist Diversity-Management vielleicht auch eines der Tools, um aus dem Druck herauszukommen? Einer der Ansätze, die die Menschen im wirtschaftlichen Ablauf als Menschen erreichen wollen? Eines der unternehmerischen Paradigmen, die die individuelle Unterstützung der ersten Führungskräfte brauchen, damit sie ihre wirkliche Kraft entfalten können?

In der Bank, in der unsere Gesprächspartnerin wirkt, herrscht ein Klima der Lebendigkeit und Zuwendung. Und das, obwohl man mit einer ganzen Reihe von Herausforderungen kämpft.

Wir sind inzwischen davon überzeugt, dass Vielfalt in einer Führungskultur die entscheidende Basis für langfristige, robuste und fruchtbare Ergebnisse ist.

Was nährt unsere Überzeugung? Vielfalt ist immer da. Man kann sie anerkennen oder zu ignorieren versuchen. Sie anzuerkennen ist eine Voraussetzung dafür, dass man auch mit dem umgehen kann, was man nicht sieht, nicht weiß, nicht erwartet.

Wer mit diesem Unbekannten umgehen kann, ist auf der sicheren Seite.

Lesen Sie weiter....

Inhalt

[Mit Vielfalt zu arbeiten macht Lebendigkeit möglich](#)

[Tipp zum Selbst-Coaching](#)

[Aktuelle Workshops](#)

[PDF-Druck-Version](#)

[Archiv frühere Newsletter](#)

[Newsletter abonnieren](#)

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

Fendel & Partner ist eine Unternehmensberatung, die ihre Kunden mit Coaching, Team-Coaching und Facilitation unterstützt. Damit alle Kräfte für Erfolg zur Verfügung stehen.

Mit Vielfalt zu arbeiten macht Lebendigkeit möglich

- Vielfalt ist kein Phänomen am Rand, sondern sie ist mittendrin und um alles herum.
- Vielfalt ist nicht beherrschbar, sondern braucht Bescheidenheit.
- Vielfalt dreht sich nicht um *mich!*

Die Vielfalt ist immer schon da. Manchmal *können* wir sie nicht sehen, manchmal *wollen* wir auch nicht. Sie bringt Lebendigkeit und gleichzeitig Unübersichtlichkeit. Sie kann Unruhe und manchmal sogar Furcht auslösen. Was hilft? Wahrnehmen, dass da etwas im Gange ist und sich davon zu bewusstem Handeln anregen lassen.

Hinsehen

Vielfalt kann eine Augenweide sein, wenn man nicht bewertet, was man da sieht. Im Rasen zum Beispiel wächst ja nicht nur Gras, sondern eine große Vielfalt von Kräutern: Löwenzahn, Gänseblümchen, Klee, Scharbockskraut, Günsel ... Wenn es sich nicht gerade um den eigenen gehegten Rasen handelt, kann das sehr hübsch aussehen. Man bezieht es dann nicht auf sich, denkt nicht daran, was man alles tun müsste, um das ebenmäßig grüne Rasenbild wieder herzustellen.

Das ist der springende Punkt beim Hinsehen: das, was man sieht, nicht auf sich selbst zu beziehen. Einfach ansehen, genau hinsehen, das Bild betrachten, das sich bietet.

Annehmen

Einen Versuch damit machen, "Aha" zu sagen statt "oh nein, wie schrecklich!". "Ja" zu sagen. Das Bild nicht zurückweisen, es nicht anders haben wollen, sich nicht an die Arbeit machen, um es auf der Stelle zu verändern. Dann entsteht Raum. Der Raum zwischen einem selbst und dem, was man sieht. Wenn man etwas schrecklich findet, *ist* dieses Betroffene nämlich nicht schrecklich, sondern man selbst verbindet damit etwas Schreckliches. Jemand anderes könnte es sogar schön finden.

In dem Raum, den das Annehmen schafft, kann man durchatmen, Abstand nehmen, Druck auflösen, Ruhe finden. In diesem Raum gibt es sogar so etwas wie Frieden.

Respektieren

Respekt entsteht dadurch, dass man sich aus freien Stücken dafür entscheidet, jemanden oder etwas mit Achtung oder Wertschätzung zu betrachten. Man muss nicht unbedingt auch verstehen, was man da sieht. Man könnte aber annehmen wollen, dass ein Sinn darin steckt.

Die Frage ist also: kann oder will ich möglichst viel von dem Unbekannten und Unverständlichen, dem ich dauernd begegne, respektieren? Kann ich zum Beispiel respektieren, dass

- jemand einen Grund dafür haben kann, zu spät oder gar nicht zu einem wichtigen Meeting zu kommen?
- jemand etwas anderes für richtig hält als ich?
- jemand etwas Bestimmtes ganz anders macht als ich?
- jemand mehr von einer Sache versteht als ich?
- jemand anders aussieht, sich anders benimmt, anders denkt und lebt als ich?

Respekt entsteht durch einen inneren Prozess, den man durchläuft, und in dessen Verlauf man sich für eine respektvolle Haltung entscheidet. Respekt ist dann so etwas wie ein Geschenk, das man gibt, ohne eine Gegenleistung zu verlangen. Das ist ziemlich radikal.

Nutzen und qualitativ wachsen

Der Grundgedanke: immer wenn ich auf etwas oder jemanden oder auf ein Feld treffe, das/der/die anders ist als ich, begegne ich einer Art von Vielfalt. Wenn ich dieses andere (aus guten Gründen, die ich selbst auch respektiere) ablehne, bleibe ich, wo ich bin. Wenn ich bereit bin, dieses Unbekannte zu respektieren, noch bevor ich es kenne, öffne ich eine Tür zu etwas Neuem. Ich habe die Chance, etwas Unbekanntes zu entdecken und es zu etwas Bekanntem werden zu lassen. Ich verändere mich und wachse. Ich muss das nicht immer tun. Aber ob ich es tue oder nicht, hat zunächst einmal mit mir selbst zu tun.

In einer Unternehmenskultur, in der Unbekanntes auf Offenheit und Neugier trifft, findet Vielfalt einen fruchtbaren Boden. Dann ist Diversity Management ein Werkzeug, mit dessen Hilfe starke Teams entstehen und kühne Ideen zu Innovationen werden können. Ein Werkzeug, das Menschen Raum gibt, das Vertrauen und Geduld fördert, und das es ermöglicht, Konflikte fruchtbar zu lösen. Ein Werkzeug für qualitatives Wachstum.

Macht das für Sie Sinn? Können Sie damit etwas anfangen? Haben Sie Fragen oder Anregungen?

Rufen Sie uns einfach an +49 6151 976 9136 oder mailen Sie dorothee@fendel-und-partner.de

Tipp zum Selbst-Coaching

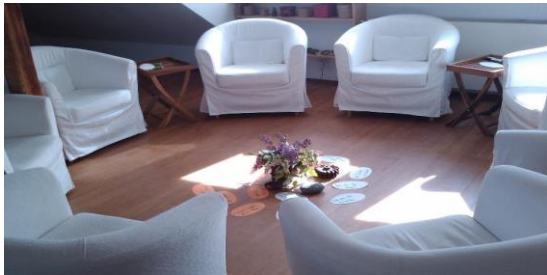
"Zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust", sagt Faust. Bei vorsichtiger Zählung kommen wir noch auf einige mehr, Sie auch? Wir haben ein paar Tipps zum Managen der eigenen inneren Diversität zusammengestellt - leicht übertragbar auf den Umgang mit der Vielfalt von Geschäfts- und Lebenssituationen:

Mit der inneren Vielfalt umgehen

Wenn Sie das vertiefen möchten:

telf +49 6151 976 9136 oder dorothee@fendel-und-partner.de

Aktuelle Workshops



letzter Montagabend im Monat:

Der Kreis ohne Namen

29. Juli 2013

[Weitere Informationen und Anmeldung](#)

Ihnen, Ihrem Team und Ihrem Unternehmen wünschen wir ein glückliches Händchen im Umgang mit den Kräften der Vielfalt

Ihre
Dorothee Fendel und Franz Fendel



Das bieten wir an

[Coaching](#) [Team-Coaching](#) [Strategie & Business Development](#)
[Kommunikation: vom Kern zur Botschaft](#) [Veränderung &](#)
[Innovation](#) [Konfliktlösung](#) [Workshops](#) [Facilitation &](#)
[Moderation](#)

Schnelle Links

[Fendel & Partner](#) [Akademie](#) [Newsletter-Archiv](#)



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