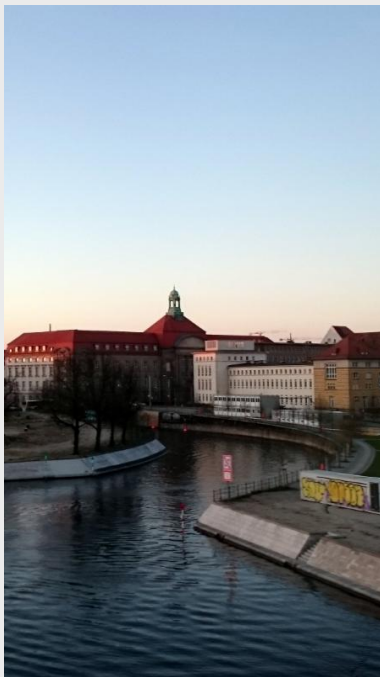


NEUES VON DER KUNST, ZU FÜHREN UND SICH FÜHREN ZU LASSEN



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag,

durch Zufall (wirklich?) landet einer von uns in einem Projekt, in dem es darum geht, die Themen Führung und Konflikt(-Management) zusammenzubringen. Wer unsere Arbeit kennt, weiß, dass Spannungen, Blockaden und eben Konflikte für uns Lieblingsthemen sind. Weil sich dahinter meistens Türen und Zugänge zu den tollsten Potenzialen verbergen.

Hier haben wir allerdings ein Problem: in einem Team von Experten arbeiten, die wir überhaupt nicht kennen?! Für unser Schlüsselthema wollen wir doch die, mit denen wir schon gut eingespielt sind. Was soll einer von uns in einem bunt zusammengewürfelten Projektteam mit Leuten, von denen wir noch gar nicht wissen, ob wir überhaupt zusammen "können"?

Sie merken es schon: Diversität droht. Uns! Zwar sagen wir immer gern "juhu, ein Konflikt!" und "Diversität ist ein Muss auf dem Weg zum Besten", aber wenn es dann ans Eingemachte geht, hätten wir es auf einmal doch lieber homogen und berechenbar.

Wenn Ihnen das irgendwie bekannt vorkommt und Sie sich nach Traumresultaten sehnen, lesen Sie einfach weiter.

Inhalt

Traumresultate durch
Diversität

Tipp zum Selbst-Coaching

Aktuelle Workshops: Der Kreis
ohne Namen

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](#).

Klassisch: Start und Follow-up im geschäftlichen Alltag

Es beginnt wie im digitalen Zeitalter üblich: große Gruppe mit Tagesordnung in Tabellenform, knapper Zeitrahmen. Keine Zeit für die Teilnehmer, zum Team zu werden. Viel Redezeit für wenige, dazu telefonische Teilnehmer aus dem Off. Das Ende naht, da ist noch was, wer macht's? Prima, ins Protokoll damit, und nichts wie weg.



Danach passiert erstmal: nichts. Aber dann doch: Mailkontakt zwischen Teilnehmern, die sich nicht kennen, Zeit vergeht, Telko 1, ein weiterer (unbekannter) Teilnehmer soll dabei sein, Telko 2 mit erster Spannung im digitalen Raum, Entscheidung: wir müssen uns sehen.

Was die Teilnehmer der Projektgruppe auf den ersten Blick mit einander verbindet, ist ihre langjährige Erfahrung zu Führung und Konfliktmanagement. Sie sind ausgewiesene Experten und kommen aus unterschiedlichen Richtungen. Also wunderbar komplementär?

Neu: wir nehmen uns Zeit fürs Zusammensein

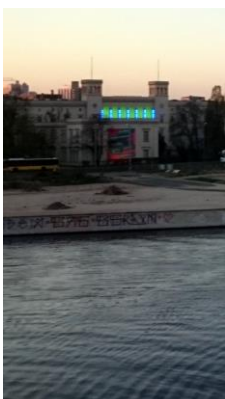
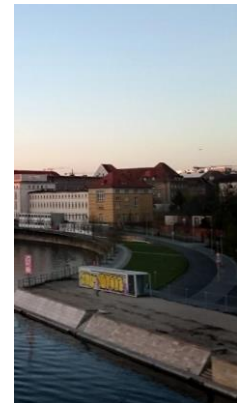
Man einigt sich auf einen ersten Termin mit reichlich Zeit. Als alle zusammenkommen, ist jeder erstmal vorsichtig, abwartend, abtastend. Wie unter hochkarätigen Experten üblich, zeigt jeder, wo er steht und woher er kommt. Es gibt die Tendenz, sofort an Sachlösungen und konkreten Aktivitäten zu arbeiten und schnell zu Beschlüssen zu kommen.

Dann sagt **eine andere Position**: "Von wem sind wir eigentlich legitimiert, hier zu arbeiten? Woran werden wir erkennen, dass diese Instanz unsere Arbeit aufnimmt und ihr zu Momentum verhilft?"

Eine weitere Position: "Brauchen wir alles nicht. Wir schnappen es uns einfach und machen was draus. Die anderen interessieren uns nicht. Wir gehen einfach zu den Kunden."

Und dann ist da **die Position, die sagt** "Wir müssen mit methodisch sauberen Fragen vorgehen und sollten uns nicht mit dem aufhalten, was uns jetzt vielleicht störend erscheint".

Kurz, die Diversität ist groß und unerschöpflich. Aus einer Sicht Vernünftiges und aus anderer Sicht Nicht-Vernünftiges stehen sich gegenüber. Was ist schnell, was ist langsam? "Ich weiß es" und "so muss es sein" sind im Raum, aber auch "ich weiß noch nichts und muss es erst wissen". Und auch "wenn die 'Oberen' nicht mitmachen, gehen wir eben woanders hin".



Worum geht es wirklich?

Führung & Konflikt ist das gesetzte Thema. Als die Teilnehmer sich darauf zurückbesinnen und in einem Brainstorming ihre unterschiedlichen Sichtweisen und Inhalte dazu zusammentragen, sagt plötzlich einer: "Wie wäre es, wenn wir sagen 'Führung & Konflikt & Glück'"? Stille im Raum. Der Vorschlag kommt einfach aufs Flipchart und steht nun da.

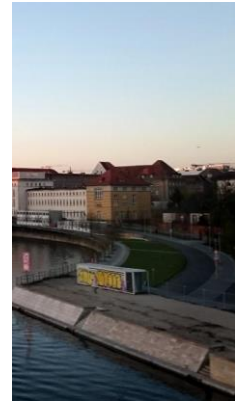
Wendepunkt: ein Team mit Spirit entsteht

Beim Mittagessen schlägt der Jüngste der Experten vor: "wie wär's, wenn wir uns duzen?" Und wo gerade noch Professoren und Doktoren am Tisch saßen, sitzt plötzlich eine Gruppe von Jungens (noch keine Mädchen dabei), die auf unerklärliche Weise zusammengekommen

sind und gemeinsam an etwas für sie Wichtigem arbeiten wollen.

Aus verschiedenen Richtungen kommend und mit unterschiedlichen Sichtweisen. **Die eine:** Wir wissen, was in Konflikten passiert.

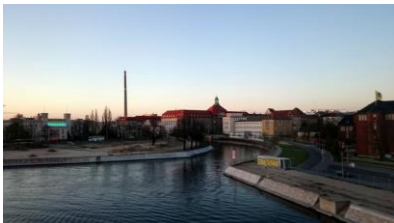
Die andere: Ich kenne mindestens einen sicheren Weg, Konflikte zu lösen. **Die dritte:** Ich lebe Konflikte und kann euch sagen, wie es darin zugeht.



Jetzt treffen sie die erste Entscheidung: Wir wollen ein Team sein und gemeinsam den nächsten Schritt machen.

So kann Umgang mit Diversität aussehen

Die Experten haben ihre Sache gut gemacht. Sie haben ihre Diversität, ihre unterschiedlichen Methoden, Sichtweisen, Wünsche, Ziele (und sogar einen Traum: das Glück) aufs Papier gebracht, ohne sie zu bewerten oder zu diskutieren. So haben sie einander kennengelernt und dabei gleichzeitig ihr Thema wie durch Zauberhand in eine neue Dimension gebracht: Glück! Sie haben (absichtslos) Nähe entstehen lassen und damit die Basis für eine erste gemeinsame Entscheidung gelegt, nämlich die, den nächsten Schritt gemeinsam zu machen. **Sieht selbstverständlich aus, aber erst im Nachhinein.**



"Eigentlich" kann man ja immer nur den nächsten Schritt machen, aber uneigentlich will man meistens wesentlich mehr: sofortige Resultate, den eigenen Standpunkt durchsetzen, etwas vorweisen können, keine Fehler machen, keine Schwächen zeigen, seine Ruhe haben.

Da scheint Diversität nur störend. Aber zur Störung wird sie erst, wenn man sie marginalisiert. Für diese Art Störung braucht man dann noch wesentlich mehr Zeit und Energie, als man vorher vermeintlich eingespart hatte. Und man wird wesentlich weniger erreichen, denn Ergebnisse wie durch Zauberhand oder aus dem Nichts sind nicht sehr wahrscheinlich. Genau die sind es aber, die Traumresultate möglich machen.

P.S. Träumt nicht auch das digitale Zeitalter von traumhaften Ergebnissen?

Tipp zum Selbst-Coaching

Wahrscheinlich gibt es auch in Ihrem geschäftlichen Umfeld so manches, das sehr anders ist als das, was Ihnen gut gefällt. So anders, dass Sie es manchmal einfach "abstellen" würden, wenn Sie könnten - oder weglaufen vor dieser Art Diversität.

Wenn Sie Lust und Zeit haben, können Sie mit der folgenden Übung Ihr diesbezügliches Handlungsrepertoire erweitern und Erleichterung finden:

Aus belastender Diversität in eine Erfolgskultur starten

Aktuelle Workshops Der Kreis ohne Namen



Am 30.(!) Mai gibt es den nächsten **Kreis ohne Namen.**

Das Thema diesmal: **Schattenpositionen.** Sie geistern herum, werden aber nicht ausgesprochen, sind vielleicht tabuisiert. Ihre Wirkung ähnelt der eines schwarzen Lochs. Wer Resonanz will, sollte sie ernst nehmen.

Bringen Sie mit, was Sie gerade beschäftigt, und melden Sie sich bitte bis spätestens 27.5. **hier** an.

Kostenbeitrag: 30 €

Wir wünschen Ihnen Traumresultate genau da, wo Sie auf den ersten Blick vielleicht nur Zurückhaltung sehen können. Denn Sie wissen ja: Begeisterung wirkt besonders stark, wenn sie auch Zurückhaltung üben kann.

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.**

Ein Leser fragte uns im April, wann es endlich Trainingsworkshops gebe. Er wolle das Gelesene jetzt mit Unterstützung in seinen Alltag einbauen. Melden Sie sich bei uns, wenn Sie so etwas auch möchten!

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