

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



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

Viele Krisen und Konflikte in Teams entzündeten sich an der Unzufriedenheit einzelner Mitglieder. Da hat zum Beispiel einer den Eindruck, er mache die ganze Arbeit allein und der Rest des Teams liege auf der faulen Haut.

Oder das Team hat den Eindruck, Ideen und Lösungen würden von einem Einzelnen ständig blockiert, im Nachhinein abgelehnt oder auf andere Weise torpediert.

In solchen Konflikten wird eine einzelne Person oder eine einzelne Sichtweise so dominant, dass das Zusammenarbeiten des Teams nicht mehr funktioniert.

Mit "It's all about me" beschreiben wir einen Zustand, in dem sich alles um die eigene Person und die eigene Sichtweise dreht. Man sieht sich selbst als den Leuchtturm in der Brandung, als das einzige Wesen, das den Durchblick hat und weiß, was Sache ist.

Diese scheinbare Sicherheit des Urteils kann allerdings aus einer inneren Verfassung resultieren, die alles andere als sicher ist. Vielleicht gibt es da Furcht oder Sorgen, manchmal sogar Verzweiflung, die die Sicht auf das Geschehen überlagern und verdüstern. Das Verhalten wird rigide, fast zwanghaft, und andere fühlen sich davon angegriffen, missachtet, gekränkt.

Kommt Ihnen das bekannt vor? Lesen Sie unten weiter.

Inhalt

Von "it's all about me" zum Zusammenarbeiten

Aktion bis zum 3.11.

Tipp zum Selbst-Coaching

Neues aus der Leadership-Bücherecke

Aktuelle Workshops

[PDF-Druck-Version](#)

[Archiv frühere Newsletter](#)

[Newsletter abonnieren](#)

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

"All about me" - Selbstbezogenheit ist zerstörerisch

Ein Verantwortlicher hat Angst vor dem Scheitern eines Projekts, das er sich auf seine Fahnen geschrieben hatte. Er sagt "Ich habe alles in Bewegung gesetzt, habe mich immer zusammengerissen, dem Projekt alles gewidmet, und jetzt droht es zu scheitern. Was habe ich nur falsch gemacht, warum wird mein Einsatz nicht belohnt?"

Solche Zustände leichter bis schwerer Verzweiflung sind wahrscheinlich den meisten nicht ganz fremd. Gut, wenn sie zum Ausdruck kommen können.

Allerdings kommt hier nur einer vor. Wo sind die übrigen Beteiligten? Wer hat welche Aufgaben übernommen, wie passen die Ergebnisse zusammen, was bewirken sie für das Projekt? Was hat es mit der Frage der Belohnung auf sich? Ist es für das Projekt wichtig, ob der Verantwortliche sich damit eine Belohnung verdient?

Die Antwort: "Immer wenn wir im Meeting saßen, hatte ich den Eindruck, dass ich der einzige bin, der sich wirklich für das Projekt interessiert. Ich war intensiv beschäftigt, aber alle anderen schienen locker und unaufgeregt." Und weiter: "Je größer meine Angst vor dem Scheitern dieses Projekts wird, desto schwieriger wird es für mich, den anderen noch in die Augen zu sehen. Ich schäme mich. Und sie beschwerten sich, ich sei aggressiv und brächte einen unangenehmen Ton in die Meetings. Vielleicht haben sie recht, aber ich weiß nicht mehr, wie ich mit ihnen umgehen soll."

"All about me" - Selbstbezogenheit ist nötig

Selbstreflexion ist unverzichtbar - nicht nur, aber besonders auch für Menschen, die Führungsverantwortung tragen. Wer sich selbst nicht wahrnimmt, kann auch andere nicht wahrnehmen.

Selbstreflexion heißt, sich selbst Aufmerksamkeit zu geben, was oft als egoistisch gebrandmarkt wird. Aber wie soll man anderen Zuwendung geben, wenn man sie sich selbst vorenthält? Im Miteinander führt das zu Konflikten und Opfer-Täter-Dynamiken, die sich schnell hochschaukeln. Und plötzlich ist man ganz allein.

Das ist das Signal: das Gefühl, völlig alleingelassen zu sein. Und nun?

Von "All about me" zum Zusammenarbeiten



Lernen und Wachsen sind dran, wenn man aus der Allein-Ecke raus will. Eine wunderbare Inspirationsquelle dafür kann der Fußball sein.

Wir hier in Darmstadt dürfen gerade miterleben, wie [Trainer Dieter Schuster mit "20 professionellen Einzelunternehmern" Teamspirit generiert.](#)

Außerdem lohnt es sich, allen **drei Management-Dimensionen** ([Kapitel 6 in unserem Buch](#)) Aufmerksamkeit zu geben:

1. **Innere Arbeit:** Die eigene Verzweiflung und den Druck so wahrnehmen, dass man erkennen kann, was darin Essentielles verborgen ist. Sich immer wieder um eine innere Verfassung bemühen, die persönliche Weiterentwicklung erlaubt, ohne andere dafür zu Opfern oder Täten zu machen.
2. **Beziehungen gestalten:** Der Fokus liegt auf der Beziehung zu der Person, mit der man am meisten im Clinch ist. Wenn es gelingt, Nähe zu ihr zu entwickeln und etwas Gemeinsames für möglich zu halten, kann man die Konflikte durchwandern und das Essentielle stärken. Extrem hilfreich ist hier die Anwendung des Führungs-Dreiecks ([Kapitel 4](#)).
3. **Führen im komplexen und dynamischen Feld:** Ehrliches und transparentes Agieren im Kreis der Beteiligten, Aufmerksamkeit für das Verbindende und die Sichtweise, einen Werde-Prozess zu erleben. Wenn einer im Team alles auf sich zieht, dann könnte man versuchen herauszufinden, wo man die eigene Verantwortung wirksamer und teamorientiert übernehmen kann.



Aktion bis zum 3.11.

Wir möchten uns mit dem Thema "it's all about me" diese Woche weiter beschäftigen. Haben Sie in diesem Zusammenhang gerade eine Herausforderung, mit der Sie weiterkommen möchten? Dann schreiben Sie uns eine Mail.

Für die ersten drei Newsletter-Leser, die sich melden, haben wir ein kleines Geschenk:

Eine Stunde kostenloses Telefon-Coaching

Sie erreichen uns: franz@fendel-und-partner.de oder dorothee@fendel-und-partner.de

Fendel & Partner ist eine Unternehmensberatung, die ihre Kunden mit Coaching, Team-Coaching und Facilitation beim Zusammenarbeiten unterstützt.

Tipp zum Selbst-Coaching

Haben Sie Lust, sofort selbst loszulegen und mit Hilfe der drei Management-Dimensionen eine aktuelle Gemengelage aufzulösen? Hier finden Sie eine Anleitung:

[Raus aus "it's all about me"](#)

Neues aus der Leadership - Bücherecke



Die Kunst des Zusammenarbeitens.
Sich selbst und andere wirksam führen.

Das [Fendel & Partner - Buch](#) ist nun überall zu kaufen: [HAUFE-Shop](#), [Amazon](#), [Weltbild](#) und natürlich bei Ihrem [Lieblingsbuchhändler](#).

Ein eBook-Leser schrieb: "...habe schon einige Kapitel gelesen...fällt mir leicht und bietet an vielen Stellen wertvolle Auffrischung."

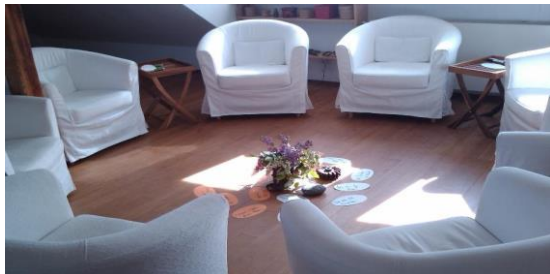
Hier finden Sie die neue Website zum Thema: www.kunst-des-zusammenarbeitens.de.



Autoren-Lesung

Am 25.11.2014 um 18h lädt der [BVMW Metropolregion Rhein-Neckar](#) zu einer Autoren-Lesung mit uns in die Bibliothek der [SRH-Hochschule in Heidelberg](#) ein. Sie sind herzlich eingeladen. Wir würden uns freuen, Sie dort wiederzusehen. [Anmeldung über BVMW](#)

Aktuelle Workshops



letzter Montagabend im Monat:

Der Kreis ohne Namen

24. November 2014 [Weitere Informationen und Anmeldung](#)

Der Kreis ohne Namen und die Kunst des Zusammenarbeitens

Es gibt die Idee, 2015 den kostenfreien monatlichen Workshop jeweils einem Kapitel aus dem Buch zu widmen.

Wäre das etwas für Sie? [Geben Sie uns hier einen kleinen Hinweis.](#)

Wir wünschen Ihnen, Ihrem Unternehmen und Ihren Kunden gute Momente des Gelingens in allen drei Management-Dimensionen.

Ihre
Franz Fendel, Dorothee Fendel und Benedikt Fendel



Damit können wir Sie unterstützen

[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