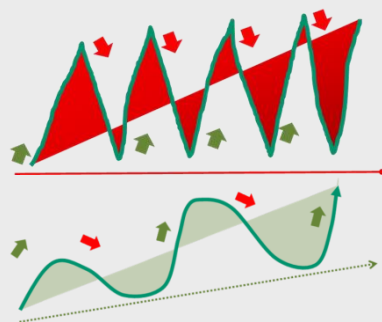


NEUES VON DER KUNST, ZU FÜHREN UND SICH FÜHREN ZU LASSEN



Inhalt

Vom ZickZack-Modus in eine Flow-Kultur: Erfolg wirklich inspirierend machen

Tipp zum Selbst-Coaching

Geheimtipp: Unternehmen, die wir empfehlen

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](#).

Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

Es gibt Momente in den täglichen Abläufen, die sich richtig gut anfühlen. Zum Beispiel, wenn etwas genauso ausgeführt wurde wie gewünscht. Wenn die Rädchen gut geölt ineinander greifen und weiterer Erfolg sich schritt für Schritt, fast spielerisch, einstellt.

Doch ebenso oft kann es passieren, dass die Stimmung von jetzt auf gleich kippt. Was eben noch so gut aussah, ist plötzlich nichts mehr wert oder sogar schädlich. So ergeht es auch vielem, das man in Weiterbildungen vielleicht sogar begeistert gelernt hat: all die neuen Perspektiven und Vorgehensweisen scheinen bereits am nächsten Tag in der Praxis keinen Sinn mehr zu ergeben, oder sie geraten schon über Nacht wieder in Vergessenheit. Bei jedem nächsten Mal muss man wieder ganz von vorn beginnen.

Ein solches Hin und Her nennen wir ZickZack-Modus. Was an einem Tag richtig gut klappt, ist wenige Tage später in der Versenkung verschwunden, und es passiert gar nichts mehr. Oder es gibt zwar gute Ansätze, aber das war dann auch schon alles.

Wie kann aus Erfolg und guter Stimmung tatsächlich etwas Stabiles, Positives und Inspirierendes entstehen?

Lesen Sie weiter.

Viel erreicht, aber etwas läuft schief

Ein tolles Unternehmen mit tollen Mitarbeitern und zufriedenen Gesellschaftern. Die Geschäftsführung führt die Geschäfte so, dass die Kunden regelmäßig nachfragen und kaufen. Neue Produkte kommen gut an, und es gelingt sogar, gute Nachwuchskräfte zu gewinnen. Alles gut. Alles gut?

Gleichzeitig wird vieles immer mühsamer, und dann wird klar: viele Mitarbeiter sind nicht mehr richtig "dabei". Sie sind zwar "eigentlich" gern im Unternehmen, aber ihre Unzufriedenheit mit der Führung wird trotz aller Erfolge immer größer.

Schließlich beschließt die Geschäftsführung zu handeln. Ein neuer Arbeitskreis wird gebildet, um dem Thema Aufmerksamkeit zu geben. Aufbruchstimmung breitet sich aus. Alles gut. Alles gut?

ZickZack schlägt zu



Die Geschäftsführung, mit dem Einstieg sehr zufrieden, wendet sich nun wieder anderen Dingen zu: das Tagesgeschäft ruft, es muss für Auslastung gesorgt werden, und einige einflussreiche Kräfte brauchen eine besondere Behandlung. Schnell wird klar, dass einige bisher unlösbare Dinge auch mit dem neuen Arbeitskreis nicht lösbarer werden. **Zick.**

Wird dieser Arbeitskreis überhaupt noch gebraucht? Vielleicht war ja alles ein Irrtum, und es gibt viel Wichtigeres als die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Man kann es ja ohnehin nie allen recht machen. Was werden wohl die Gesellschafter sagen? Hat man sich verrannt, macht man sich vielleicht sogar lächerlich, kann man denen überhaupt vertrauen? **Zack.**

Gute Gründe sprechen dafür, einige (voreilig) geplante Termine des Kreises abzusagen. Vieles andere ruft nach der Aufmerksamkeit der Geschäftsführung, da muss ein Arbeitskreis auch mal warten können. **Zick.**

Wenn dann wieder Zeit ist, um sich damit zu befassen, scheint sich inzwischen eine ganze Lawine aufgebaut zu haben. Als die nächste Sitzung beginnt, platzt prompt auch noch etwas anderes dazwischen. Flexibilität ist alles: schnell rein und Anwesenheit zeigen, schnell wieder raus und dort etwas regeln. Schnell wieder reinspringen und die richtigen Weichen stellen. **Zack.** Alles gut. Alles gut?

ZickZack-Modus ermüdet und nimmt Energie weg

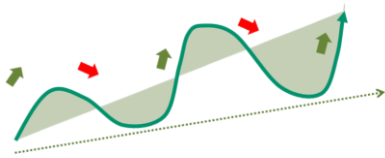
Auf die ursprünglich hochmotivierten Mitglieder des Arbeitskreises wirkt das sprunghaft und "berechenbar unberechenbar". Sie haben das Gefühl, sie müssten auf der Hut sein und dürften vor allem keinen Fehler machen. Die Profis unter ihnen warten einfach ab, die weniger Geübten strengen sich zunächst an und stellen dann fest, dass es eigentlich zu nichts führt. **Zick.**

Man ist zwar Mitglied eines Arbeitskreises, aber dennoch allein. Hört überhaupt noch jemand zu? Das Erfolgsgefühl des Aufbruchs ist längst vergessen. **Zack.**

Dieses Rauf und Runter macht müde und lustlos. Und mit Schrecken stellt man fest,

dass man sich den eigenen Mitarbeitern gegenüber ähnlich sprunghaft verhält und ihnen immer weniger Sicherheit geben kann. Definitiv nicht gut. **ZickZack.**

Die Antwort heißt Flow-Kultur



Flow ist eine Art des Miteinanders, in der eins ins andere greift. Ereignisse ergänzen und bereichern sich. Ergebnisse kommen fast spielerisch zustande, und auch solche Elemente erweisen sich als nützlich und wirksam, die auf den ersten Blick so aussehen, als hätten sie mit der Sache nichts zu tun.

Eine wichtige Voraussetzung dafür: Die Beteiligten beschließen, zusammen zu bleiben, und sie sind bereit, aus dem, was schon ist und was sie vorfinden, etwas Hilfreiches und Wirksames zu entwickeln. Und das mit genau denen zu tun, die **da** sind.

Plötzlich sagt also jemand: "Ich will auf jeden Fall weitermachen, macht jemand mit? Meine Mitarbeiter reagieren sehr positiv auf mein Engagement hier. Sie wissen, dass ich Mitglied dieses Kreises bin und dass wir wirklich etwas verändern wollen. Sie trauen uns das zu." Die Anwesenden staunen, dass sie darauf noch nicht gekommen sind: man traut ihnen etwas zu! Und sie werden aktiv. Was sie vor allem tun wollen, ist, transparent zu kommunizieren, sich gegenseitig zu unterstützen, Feedback zu geben, einander zu vertrauen, Vereinbarungen einzuhalten, dranzubleiben an ihrem Thema.

Und die Geschäftsführung? Die wird sich freuen, denn die sind ja auch nicht blöd.

Was gut ist für eine Flow-Kultur

- gelebtes Miteinander: wird unterstützt durch **Arbeiten im Kreis-Format**
- wohlwollende Konflikt-Kultur: wird erleichtert durch **Coolspot-Orientierung**
- etwas werden lassen: Geduld entwickeln dank **Emergenz-Weg-Perspektive**
- pfiffiger Umgang mit Dilemma: bereichernd wirkt das **Führungs-Dreieck**
- sich helfen lassen: durch Unterstützung und **Facilitation** von "draußen"

Tipp zum Selbst-Coaching

Fühlen Sie sich gerade hin- und hergerissen oder haben Sie den Eindruck, mit bestimmten Angelegenheiten immer wieder von vorn anfangen zu müssen? Wenn Sie daran etwas ändern möchten, sind Sie hier richtig:

Vom inneren ZickZack zum Flow - eine Einstiegshilfe

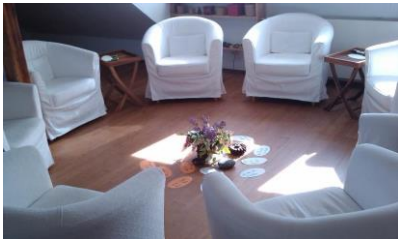
Geheimtipp: Unternehmen, die wir empfehlen

Aus unserem ehrenamtlichen Betätigungsfeld im Justizvollzug erreicht uns die Nachricht:

Die Arbeitsbetriebe der JVA Weiterstadt haben noch **freie Konfektionierungs- und Verpackungskapazitäten.**

Hier alle weiteren Infos und Kontaktverbindungen.

Aktuelle Workshops Der Kreis ohne Namen



Am 23. November findet der nächste **Kreis ohne Namen** statt: wir werden mit dem Führungs-Dreieck arbeiten, das es erlaubt, aus polarisierten Positionen hinauszufinden. Ideal auch für alle Fragen, die mit Kunden und Vertrieb zusammenhängen. Bringen Sie dazu Ihren aktuellen Fall mit. Haben Sie Lust, am

23. November

dabei zu sein? Melden Sie sich einfach **hier** an.
Kostenbeitrag: 30 €

Wir wünschen Ihnen einen erfolgsverdächtigen Flow.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Benedikt Fendel, Dorothee Fendel und Franz 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 erzählte uns: "Ich arbeite regelmäßig mit dem Buch und empfehle es mittlerweile auch anderen Führungskräften als Standard-Lektüre."

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