

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



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

Transformation ist zur Zeit ein oft genutzter Begriff, der in unterschiedlichsten Kontexten auftaucht. Also nur ein Modewort, geeignet für Sonntagsreden?

Transformation beschreibt etwas sehr Tiefes und Veränderndes, etwas an Grenzen Führendes und mit großen Hoffnungen oder Befürchtungen Verbundenes. Für uns von Fendel & Partner ist es auch eine Bezeichnung für das, was häufig geschieht, wenn wir mit Kunden arbeiten.

Zukunftsfähig zu führen heißt vor allem auch, transformationsfähig zu führen: Etwas jetzt noch Unbekanntes baut sich leise in das jetzige Leben und Handeln ein und wird allmählich zur feststellbaren Alltagsrealität. Etwas wird und entsteht, und eines Tages ist es dann auch "geworden". Es ist emergiert.

Wie kann man mit Transformation aufmerksam und bewusst umgehen? Was sollte man wissen? Worauf sollte man achten? Und wozu liebt die Transformation die Kunst des Zusammenarbeitens?

Lesen Sie weiter ...

Inhalt

Transformation lebt ...
Selbst-Coaching zum wirksamen Führen
Neue Workshops
Aktuelle Workshops
Zum Lesen und Erkunden

[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.

Transformation ist mächtig

Folgt man den Mathematikern, ist Transformation nicht sehr schwierig: Man tauscht das Zusammenspiel von Variablen oder Koordinaten aus - nach einer Regel oder einem Prinzip - und schon hat man eine neue Konfiguration und Lage. Oder man setzt nach einem bestimmten Prinzip etwas Neues ein, zerstört Altes, verändert Bestehendes und schon hat man ein konvertiertes neues Zusammenspiel.

Wenn man sich aber dem Zusammenspiel und den Abläufen in einer Organisation oder einem Unternehmen nähert, dann ist Transformation mit Ungewissheit, Komplexität und In-Frage-Stellen verbunden. Das fühlt sich eher unwirtlich, harsch und oft auch bedrohlich an. Das Unbekannte der Zukunft zeigt seine kalte und abschreckende Seite. Verständlich: Es geht um Veränderungen, die nicht nur Form und Erscheinung betreffen, sondern auch das Wesentliche des Kontextes, vielleicht auch Stil und Charakter tangieren. Das ist eine Menge von multi-dimensionalen Aspekten.

Transformation: wozu eigentlich?



Ein Ausgangspunkt von Transformation - man könnte auch Metamorphose sagen - ist häufig der Eindruck, dass die "Schmerzen" des aktuellen Zustands zu groß geworden sind. Es funktioniert nicht (mehr) so wie gewünscht. Eine Gefährdung taucht auf und die Anforderungen werden zu hoch. Konflikte und Spannungen steigen und werden chronisch. Das ist die häufigste Ausgangslage für substantielles [Coaching](#), für [Team-Coaching](#), für [Prozess-Facilitation](#).

Eine Transformation kann auch starten, weil man wie aus dem Nichts Signale bekommen hat und sie so versteht, dass man aufbrechen und etwas realisieren sollte - unabhängig vom aktuellen Status und vom bisher Erreichten. Das ist oft mit einer starken Vision und dem Gespür dafür verbunden, wo es in etwa hingehen soll und wer etwas davon haben wird.



Transformation ist also so etwas wie ein sinnorientierter Aufbruch zu neuen Ufern, aus sehr eindringlichen Ausgangslagen heraus und mit der Bereitschaft oder auch Notwendigkeit, maßgebliche Veränderungen einzuleiten. Immer geht es auch darum, bereits vorhandene Potenziale in Betrieb zu nehmen, zu denen bisher der Zugang fehlte. All das führt zu einem veränderten Lebensgefühl, zu einem zuversichtlichen Geschäftsbetrieb, zu Frische und neuen Möglichkeiten.

Transformation braucht Sicherheit

So paradox es klingt: Ohne Sicherheit kann es gelungene Transformation nicht geben. Wollte man Transformation erzwingen, ohne dass es existenzielle Sicherheit gibt, könnte das für Beteiligte Folgen haben, die sie aus der Bahn werfen oder schädigen. Oder es könnte dazu kommen, dass die Beteiligten einfach nur so tun, als gäbe es eine Transformation. Das kostet unendlich viel Zeit und Geld und laugt aus.

Die nötige Sicherheit kommt allein daher, dass der Transformationsprozess sinn- und lebensorientiert ist. Für diese Orientierung stehen die verantwortlichen Führungskräfte und die mitarbeitenden Berater, Coaches und Facilitatoren.

Hochwirksame Zeitgeister als Transformationshelfer

Quasi naturgegeben stehen in bestimmten Momenten einige unterstützende Phänomene zur Verfügung:

1. Prä-Emergenz als Sinngeber und Energielieferant

Prä-Emergenzen sind wie Flirts: plötzliche Wahrnehmungen, Geistesblitze oder Erkenntnisse, die einen ansprechen und anziehen. Plötzlich sind sie mit aller Macht da, treffen einen unvorbereitet und erfassen einen in Gänze. In diesen Signalen scheinen Aspekte dessen auf, was werden möchte (Prä-Emergenz). Sie sind erste Anzeichen des Werde-Prozesses und brauchen Wahrnehmung und Bewusstsein der Beteiligten.

2. Synchronizitäten als Impulsgeber und Verstärker

Das gleiche Signal kann an unterschiedlichen Stellen auftauchen. Beispiel: Eine bestimmte Situation erinnert an die Zähmung eines Raubtiers, man denkt sofort an Löwen, und in diesem Moment kommt die Kollegin mit den löwengelben Schuhen herein und erzählt, dass sie gerade wie eine Löwin für etwas gekämpft habe. Synchronizitäten sind nicht dazu da, ausgerollt und ausdiskutiert zu werden, sondern geben Impulse, die man einfach mitnimmt. Sie wirken wie Spurhalter und verstärken das Gespür, auf dem richtigen Weg zu sein. Ihre Wirkung kann sehr lustig sein.

3. Coolspots für Klarheit und festen Boden

Diese besonderen Momente, die zu spüren alle Beteiligten verbindet, treten meist nach einer Phase von Konflikt oder Verwirrung auf, sind sehr kurz und müssen bemerkt und "gerahmt" werden. Das ist eine besondere Führungsaufgabe, denn hier können Entscheidungen getroffen werden, die auf einer soliden Basis von Vertrauen stehen. Coolspots sind per se Transformationsmomente.

Diese Phänomene zu nutzen, unterstützt die Beteiligten in ihrer Sinnorientierung, macht Mut und gibt Zuversicht. Sie spüren nämlich, dass sie an etwas Besonderem und Bewegendem aktiv mitwirken.

Transformation braucht die Kunst des Zusammenarbeitens

Ein Prinzip sollte die Beteiligten in Transformationsprozessen verbinden: "Wir gehen den Weg gemeinsam". Damit ist auch gemeint, dass Alleingänge, die natürlich vorkommen, nur die zweitbeste Variante sind.

Einige Elemente der Kunst des Zusammenarbeitens sind besonders hilfreich:

- Regelmäßiges Arbeiten im Kreisformat erleichtert es, Konflikte zu durchwandern und Komplexität und Druck zu bewältigen.
- Mit dem Führungs-Dreieck lassen sich Dilemmata und Teamprobleme klären, ebenso wie Beziehungen zu Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten.
- Das Gast- und Gastgeber-Paradigma hilft dabei, die maßgeblichen Beziehungen im Sinne des gemeinsamen Ziels zu gestalten.

Selbst-Coaching zum wirksamen Führen



Haben Sie Zeit und Lust, sich auf einen kleinen Transformationsweg zu begeben? Lassen Sie sich gern ein bisschen anflirten? Generieren Sie gern mit leichter Hand und spielerisch etwas Handfestes und Nützliches? Hier ist etwas für Ihr inneres Management:

Mit Flirts auf dem Transformationsweg unterwegs

Unsere neuen Workshops Zukunftsfähig führen



Gute Nachrichten!
In unserer **Akademie** bieten wir für
2017 nun Workshops zu den entscheidenden
Erfolgsfaktoren von **Zukunftsfähig führen** an:

Erfolgsfaktor Inneres Management: Interner Online-Modus

Erfolgsfaktor Beweglichkeit: Konflikte & Blockaden durchwandern

Erfolgsfaktor Zuversicht & Transformation: Coolspot-Management

Erfolgsfaktor Macht & Sinn: volle Aufmerksamkeit für Rang & Privilegien & Potenziale

Erfolgsfaktor Zusammenarbeiten: magisches Führungs -Dreieck

Interesse? Geben Sie uns einfach ein **kleines Signal!**

Aktuelle Workshops Führen im digitalen Zeitalter



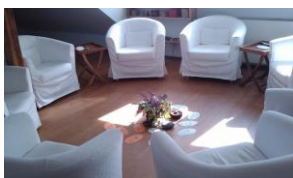
2016 erfolgreich angelaufen und nun auch 2017 wieder
vom Management Forum Starnberg organisiert
10.05 - 11.05.2017 in Bad Homburg
20.06 - 21.06.2017 in Starnberg

Die digitale Welt braucht klare Führung

Gutes Führen war schon immer eine Kunst. Digitale Strukturen und Prozesse lassen die Grenzen zwischen Führenden und Geführten unschärfer werden, womit Führungs- und Unternehmenskultur als gemeinsame Basis noch wichtiger werden. Wer hauptsächlich digital kommuniziert, braucht festen Boden unter den Füßen, um den Sinn seines Tuns nicht aus den Augen zu verlieren ... Hier [alle Details als pdf.](#)

[pdf.](#)

Aktueller Workshop Kreis ohne Namen



Am **24. April 2017** gibt es den nächsten
Kreis ohne Namen. Wer mit spielerischer Leichtigkeit in
essentielle berufliche Fragestellungen eintauchen möchte und
Spaß an beflügelnden Fragen und Antworten hat, ist hier genau
richtig.

Am **24. April** geht es um **Orts- und Zeitgeister** Wie kann man sich von ihnen
unterstützen lassen?

Freuen Sie sich auf einen Austausch mit Resonanz.

Bringen Sie mit, was Sie gerade beschäftigt, und melden Sie sich bitte spätestens bis
zum **20.04.2017** [hier](#) an. Kostenbeitrag: 30 €

Lassen Sie sich ein wenig vom Frühling transformieren, und vielleicht stecken auch in der Osterbotschaft ein paar Flirts für Sie.

Gern können Sie uns jederzeit ansprechen, uns weiterempfehlen und auch auf unsere Website www.kunst-des-zusammenarbeitens.de verweisen.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Franz Fendel, Benedikt Fendel und Dorothee Fendel



FENDEL & PARTNER
UNTERNEHMENSBERATUNG

Zum Lesen und Erkunden



Knowhow, wie man **Glück zum kulturellen Erfolgsfaktor** macht. **Hier finden Sie alles zum Coolspot-Management.** Zum Umgang mit Hotspots. Zum aufregenden Weg durch Blindspots. Zum Arbeiten in komplexen und dynamischen Feldern. In der Ausgabe 1/2017 der **Zeitschrift Führung + Organisation** (ZFO) ist unser Toolkit dazu erschienen.



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**.
www.kunst-des-zusammenarbeitens.de/das-buch/

Das sind die Arbeitsfelder, in denen wir Sie unterstützen



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