

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



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

"Zukunftsfähig führen" heißt unser Leitthema für das Jahr 2017. Da steckt eine ganze Menge drin, denn immerhin enthält die Zukunft ihrer Natur nach zu einem großen Teil Unbekanntes, das sich durch Prognosen und Hochrechnungen nicht so einfach in Bekanntes verwandeln und zähmen lässt.

Wie in der Zukunft tatsächlich geführt werden wird, steht also einerseits vielleicht in den Sternen. Andererseits wird es sich natürlich auch daraus entwickeln, wie heute geführt wird.

Aber Vorsicht: Uns geht es hier nicht um zukünftiges Führen, sondern um die **Zukunftsfähigkeit heutigen Führens**.

Die Frage, auf die wir im Laufe dieses Jahres Antworten geben wollen, heißt daher: Was brauchen Führende, um sich selbst und andere für die Zukunft zu begeistern und sich ihr zu öffnen?

Fangen wir doch einfach mal mit der Fähigkeit an, Feedback und Antwort zu geben. Selbstverständlich? Nein, seltsamerweise scheint genau das im Alltag vieler Unternehmen überhaupt nicht selbstverständlich zu sein.

Inhalt

Sicherheit durch dichte Kommunikation und Feedback
Tipp 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](#).

Feedback nährt

Die wörtliche Übersetzung von Feedback wäre "Zurückfüttern". Technisch ist mit Feedback die Rückkopplung in Schalt- und Regelkreisen gemeint. Und wer im Supply Chain Business zu Hause ist, könnte Feedback auch als wichtiges Element im Ablauf einer Prozesskette sehen. Dann wäre bei mangelndem Feedback die Supply Chain unterbrochen.

Mangel an Feedback macht hungrig



Wer genügend Feedback bekommt, macht sich über Feedback keine Gedanken. Nur wenn es an Feedback mangelt, wird es überhaupt bewusst. Da hat jemand "gefüttert" und wünscht sich, "zurückgefüttert" zu werden. Sie oder er möchte wissen, ob das Futter gut angenommen wurde und verarbeitet werden kann. Wer kein Feedback bekommt, hat das Gefühl, in eine Art Nichts hineinzurufen, **aus dem nichts zurückkommt**. Das ist unangenehm und wirkt dämpfend auf Abläufe und Arbeitstempo - und auf Menschen und **lebendige Beziehungen**.

Wird der Hunger nach Feedback nicht gestillt, sucht er andere Quellen, um sich zu sättigen. Mutmaßungen, auch Gerüchte und Falschmeldungen werden zu Fakten erklärt und weitergefüttert, und langsam, aber sicher entwickelt sich eine zweite Realitätsebene. Wer **auf klare Führungssignale wartet**, fühlt sich wie in einem Vakuum.

Feedback schafft Sicherheit

Feedback in Form von Antworten schafft Resonanz, und dieser **Resonanzraum** wird beim Führen von allen Beteiligten gebraucht. Wie will ich als Führende sonst wissen oder merken, dass meine Botschaften und Signale bei den Adressaten angekommen sind, verarbeitet werden und Ergebnisse hervorbringen können?

Andersrum ebenso: Um mich führen zu lassen, brauche ich Sicherheit, um mein Vertrauen zu nähren: Tue ich hier das Richtige? Bin ich noch auf Kurs? Gibt es eine gemeinsame Grundlage? Was soll im Fokus sein?

Feedback beantwortet diese Fragen - manchmal schon, bevor sie überhaupt gestellt werden. Dann läuft es richtig gut. Feedback bringt eine Entwicklung in Gang, indem Verbindungen gehalten, gestaltet und belebt werden. Die bange Frage "Was tue ich hier eigentlich?" stellt sich dann gar nicht.

Feedback balanciert



Erinnern Sie sich an den **ZickZack-Modus**? Auch er entsteht bei ausbleibendem Feedback: Ein Projekt oder Thema wird mit großem Engagement angeschoben - aber dann? Nichts. Die Energie erlahmt, bis das Thema ganz plötzlich wieder da ist. Also alles wieder hochfahren - und dann? Wieder nichts. Kein Nachhall. Das ist sehr anstrengend und selten erfolgreich. Wichtige Themen kommen dabei unter die Räder, weil die Beteiligten irgendwann abstumpfen: "kennen wir schon, ist bald wieder vorbei." Kontinuierliches Feedback über den Stand der Dinge könnte hier schon eine bessere Balance schaffen.

Je sicherer die Gegenwart, desto mehr Offenheit für Zukunft und Unbekanntes

Das ist unsere These. An vielen Stellen lässt sich heute beobachten, dass Verunsicherung leicht in **Angst und Wut umschlagen kann**, ob das nun berechtigt erscheint oder nicht. Feedback gibt Sicherheit und hilft dabei, sich gesehen, gehört, wahrgenommen zu fühlen.

Wer sicheren Boden unter den Füßen hat, kann leichter einen Schritt ins Unbekannte wagen, dann den Boden wieder sichern und einen weiteren Schritt machen. Dabei entsteht Zukunft, Schritt für Schritt.

Die Zukunft ist noch nicht fertig



Wir sollten nicht vergessen, dass Zukunft immer vor uns liegt. Immer. Jede/r gestaltet sie mit - so, wie es dem eigenen Stil entspricht, und am besten mit anderen gemeinsam. Dann kann man Feedback geben und bekommen, dessen Wirksamkeit spüren und einen Resonanzraum erleben, der den Sinn des eigenen Tuns stärkt.

Besonders gut funktioniert das beim **Arbeiten im Kreisformat**, in dem Raum und Zeit sich auf besonders zukunftssträchtige Weise entfalten können. Zukunft braucht diesen Entfaltungsraum.

Tipp zum wirksamen Führen



Haben Sie Lust bekommen, Ihre Feedback-Kultur aktiv in die Hand zu nehmen? Hier finden Sie **9 Tipps, um richtig gutes Feedback zu geben**. Probieren Sie sie aus, entwickeln Sie sie weiter - und wenn Sie Lust haben, geben Sie **uns** Feedback dazu.

Neue Workshops Führen im digitalen Zeitalter



Zweimal ist dieser Workshop 2016 erfolgreich gelaufen und so wird er auch 2017

vom Management Forum Starnberg organisiert

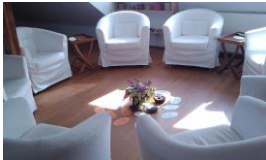
10.05 - 11.05.2017 in Bad Homburg

20.06 - 21.06.2017 in Starnberg

Die digitale Welt braucht klare Führung

Wirklich gutes Führen war schon immer eine Herausforderung an die Persönlichkeit der Führungsperson. Durch die Digitalisierung kommen neue Anforderungen hinzu: bedingungslose Offenheit, maximale Beweglichkeit, sinnvolle Vernetzung und hohe Partizipation. Das ist Führen in hoher Dynamik und Komplexität. Digitale Strukturen und Prozesse führen auch dazu, dass die Grenzen zwischen Führenden und Geführten unschärfer werden. Um sich weiterhin gut orientieren zu können, wird die gemeinsame Basis von Führungs- und Unternehmenskultur noch wichtiger. 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](#).

Aktuelle Workshops Kreis ohne Namen



Am **27. März 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 **27. März** geht es um **Feedback** und um den Raum zum Denken, Spüren und Handeln, der daraus entstehen kann.

Freuen Sie sich auf einen Austausch mit Resonanz.

Bringen Sie mit, was Sie gerade beschäftigt, und melden Sie sich bitte spätestens bis zum **24.03.2017** [hier](#) an.
Kostenbeitrag: 30 €

Das war unser neunzigster Newsletter und der erste in diesem Jahr. Wenn zukunftsfähiges Führen für Sie ein Thema ist, mit dem Sie sich beschäftigen möchten, füttern Sie uns einfach mit einem kleinen Zeichen. Wir füttern Sie dann schnell zurück.

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

Ihre
Dorothee Fendel, Franz Fendel und Benedikt Fendel



FENDEL & PARTNER
UNTERNEHMENSBERATUNG

Zum Weiterlesen und Erkunden



Neu 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 gerade unser Toolkit dazu erschienen.



Blick ins Buch
Die Kunst des Zusammenarbeitens.
Sich selbst und andere wirksam führen.

das meinte eine Leserin zum Jahresanfang:
...das Konzept des Dreiecks finde ich nach den ersten Selbstversuchen faszinierend, nochmal herzlichen Dank...

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