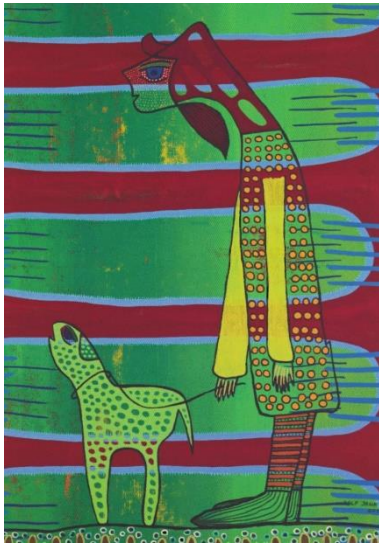


NEUES VON DER KUNST, ZU FÜHREN UND SICH FÜHREN ZU LASSEN



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

Manchmal werden selbst die besten Teams durch interne Spannungen und Konflikte so geschüttelt, dass alle am liebsten nur noch weg wollen. Oder ein paar andere "ausschalten" wollen. Oder das Ganze kopfschüttelnd als Kindergarten bezeichnen (vermutlich nicht wissend, dass das meist ein höchst kommunikativer Ort ist).

Aber sind das nicht Phänomene, die nur in "schwachen" Teams passieren?

Sollte man alles tun, damit es so etwas gar nicht gibt?

Soll man es durch Erziehung und Verhaltenstraining ausmerzen?

Oder ist da vielleicht noch etwas anderes?

Zeichnen sich vielleicht gute Teams gerade dadurch aus, dass sie Konflikte durchwandern können? Entdecken sie vielleicht genau dabei etwas, das sie sonst nicht entdeckt hätten? Das sie weiterführt und auf Wachstumskurs hält?

Wenn Sie Spannung lieben und Spaß an Lösungen zum Aufatmen haben, lesen Sie weiter.

Inhalt

Gelingende Kommunikation
erlöst chronische Probleme

Tipps für die Team-Kultur

Team-Workshops: Ein sicherer
Weg zu genialen Lösungen

Kreis ohne Namen

Zum Lesen und Erkunden

[Newsletter als pdf drucken](#)

[Archiv früherer Newsletter](#)

Unsere Arbeitsfelder

[Potenzial-Entwicklung,
Veränderung & Wachstum,
Team-Entwicklung,
Lösungswege aus Konflikten,
Strategie & Business-
Development
& Stakeholder Management](#)

Immer wenn [gutes Führen](#) und [gutes Zusammenarbeiten](#) entscheidende Erfolgsfaktoren sein sollen, unterstützt Sie **Fendel & Partner** mit [Beratung](#), [Coaching](#), [Facilitation & Moderation](#), [Kommunikation](#), [Team-Coaching](#) und [Leadership-Ausbildung](#)

Der Fall mit Knall

Das Fünfer-Führungs-Team wirkte schon lange zusammen, als ein massives Ereignis im Geschäftsbetrieb alle laufenden Projekte in den Hintergrund stellte und für mehrere Wochen volle Fokussierung forderte. Alle fünf setzten sich voll ein, und es gelang, mit den widrigen Umständen umzugehen. Ein Ergebnis kam zustande, das bei den Stakeholdern positiv vermerkt wurde und auch außerhalb überraschend gutes Feedback brachte.

Aber als alle sich wieder ihren Alltagsprojekten zuwandten, kam plötzlich eine Reihe von Konflikten hoch: die eine grätschte in das Feld eines anderen, ein anderer agierte als Opfer und klagte an, und einer reagierte auf alles extrem aggressiv. Von außen betrachtet völlig unverständlich, wo sie doch in der existentiellen Krise so sichtbar gut zusammengearbeitet hatten. Auch ihnen selbst unverständlich, hatten sie gerade doch gemeinsam eine gute Erfahrung gemacht.

Die Konflikte nahmen innerhalb kürzester Zeit so zu, dass das weitere Zusammenarbeiten im Team in Frage gestellt wurde.

Scharfe Waffen im administrativen Alltag

Was war passiert? Alle fühlten sich unter Zeitdruck, und jede/r reagierte auf eigene Weise. Der eine tauchte ab und beklagte seine Zeitnot (80 Stunden-Woche, 200 Mails am Tag). Eine präsentierte "fertige" Ergebnisse, die zwar alle betrafen, an denen aber niemand mitwirken konnte (Thema erledigt, habe keinen Sprechbedarf). Einer schrieb pausenlos Mails, in denen er sein Vorgehen und seine Absichten minutiös schilderte und sich über fehlendes Feedback beklagte. Der Rest blieb stumm und ließ Termine verstreichen (ich kann nicht alles lesen).

Schließlich rief jemand das Wundermittel "Sachlösungen" aus (Hauptsache, die Prozesse werden effizient runtergearbeitet). Verbunden mit dem Aufruf, jetzt bitte professionell zu handeln.

"Das darf nicht passieren" oder das chronische Problem



Die Situation war ziemlich verheddert, und gleichzeitig wirkte untergründig etwas weiter, das immer neue Probleme hervorbrachte.

Die klassische Situation eines schon lange ungelösten chronischen Problems. Es wirkt immer weiter und meldet sich immer wieder, wird nie angefasst und schon gar nicht gelöst: "Wenn das bekannt würde, würde alles kollabieren" oder "Konflikte sind ein Zeichen von Schwäche".

Die Möglichkeiten einer guten Konfliktkultur

Es gibt ein goldenes Prinzip fürs Zusammenarbeiten: Wenn ein Problem sich meldet, soll es gehört werden. Es wird dann vielleicht nicht sofort gelöst, aber seine Existenz wird anerkannt und man kann sich engagieren, so dass der Weg zur Lösung beginnt.

Hilfreich ist dabei der [interne Online-Modus](#). Er macht es möglich, sich dem Konflikt zu stellen, im Sinne von "Wohin will uns das führen? Es testet unsere Grenzen und Möglichkeiten, damit wir entdecken, was jede/n von uns und uns gemeinsam hier weiterbringt".

Gute Konfliktkultur braucht gelingende Kommunikation



Die Beteiligten müssen bereit sein, auf die [Kommunikation](#) zu sehen. Auf das, was reinkommt. Auf das, was rausgeht. Auf das, was zwischendrin passiert. Darauf, wie es einem selbst geht. Darauf, wie sich das Ganze anfühlt.

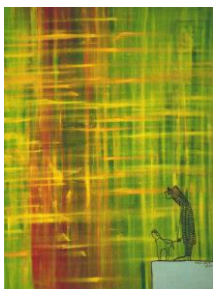
Weiterführendes Feedback zu geben ([siehe 9 Tipps zum Feedback](#)) ist ebenfalls hilfreich. Und dann noch die Sichtweise, dass man vielleicht doch zusammengehört ([siehe 9 Tipps zur Team-Kultur](#)), und dass genau das für andere wichtig ist.

Das Wunder

Und was passierte in dem krassen Konfliktfall, in dem natürlich für all diese Überlegungen kein Platz war? In dem Appelle in diese Richtung vermutlich übergriffig und endgültig zerrüttend gewirkt hätten. Nein, so weit war das Team noch nicht.

Was die Trendwende brachte, war ein facilitierter Prozess, der den Zeitdruck thematisierte. Der Schmerz des Zeitdrucks verband alle Beteiligten. Die fünf entdeckten auf jeweils eigene Art, dass ein anderer Umgang mit Zeitdruck ihnen bringen konnte, was sie sich wünschten: Effizienz, Effektivität und entlastendes Zusammenarbeiten. Das gab den Anstoß, der eigenen Teamkultur die entscheidende Aufmerksamkeit zu geben.

Tipps für die Team-Kultur



Das Phänomen chronischer Probleme und der Umgang mit ihnen gehört zu den Herausforderungen, die man nicht einfach schnell "runterarbeitet". Da geht es für die Beteiligten fast immer ans "Eingemachte". Gerade auch für die, die verlauten lassen, das sei für sie alles kein Problem.

Es gibt hilfreiche Prinzipien, an denen man sich orientieren kann, um aus der Verhedderung herauszufinden:

Prinzipien zum Umgang mit chronischen Problemen

Team-Workshops: Ein sicherer Weg zu genialen Lösungen



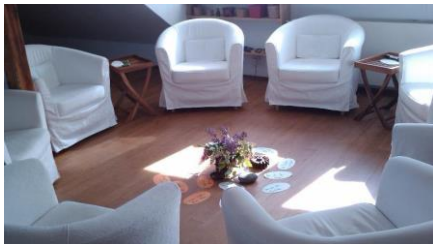
Ob kleineres oder größeres Setting: in einem Workshop im **Kreis-Format** zu arbeiten, bietet die besten



Voraussetzungen, um chronischen Problemen oder Konflikten auf die Spur zu kommen. Um etwas Wichtiges wirklich in Bewegung zu bringen, zum Lernen und zum Arbeiten mit Spannungen, für Coolspots und konstruktives Miteinander.

Wir **facilitieren** Ihre Team-Workshops: alles Wissen ist im Kreis versammelt; alle Positionen kommen zu Wort; Coolspots werden gemanagt; es entstehen Ergebnisse; nächste Schritte werden beschlossen; die Akteure wissen, was zu tun ist und tun es. Kontakt: service@fendel-und-partner.de oder +49 6151 976 9137

Aktuelle Workshops Kreis ohne Namen



Am 27. August gibt es den nächsten **Kreis ohne Namen**. Wer mit spielerischer Leichtigkeit in essentielle Fragestellungen eintauchen möchte, sich neue Perspektiven wünscht und Spaß an beflügelndem Austausch und Coolspots hat, ist hier genau richtig.

Am **27. August** wird **gelingende Kommunikation** zum Thema werden, wenn Sie es möchten. Oder auch etwas anderes, denn der Kreis ist offen für alles. Bringen Sie mit, was Sie gerade beschäftigt und freuen Sie sich auf neue Antworten.

Bitte melden Sie sich spätestens bis zum 23.08.2018 **hier** an.
Kostenbeitrag: 30 €

Genießen Sie die Sommerwochen und die Ferien, manchmal mit oder meistens ohne Konflikte.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Dorothee Fendel und Franz Fendel

Wir freuen uns, wenn Sie uns ansprechen, weiterempfehlen und auf unsere Website www.kunst-des-zusammenarbeitens.de verweisen. Wir sind gern für Sie da, wenn Sie uns brauchen.



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.und dazu gibt es auch ein Toolkit. Fragen Sie uns einfach an.



Blick ins Buch

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

Überall zu kaufen: [Buch7](#),
[Amazon](#), bei ihrem [Lieblingbuchhändler](#) 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](#)

[Datenschutzerklärung](#)



+ 49 6151 9769137 und 9769136 | service@fendel-und-partner.de