

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



Liebe Leserin, lieber Leser, guten Tag!

Mit großer Begeisterung hatte eine von uns Lustlosigkeit als Thema für diesen Newsletter vorgeschlagen, aber schnell wieder verworfen. Dieses Wort sollte besser nicht in der Betreffzeile erscheinen, wenn wir nicht wieder im Spam landen wollten. Der listige Algorithmus hätte wieder nur an das Eine gedacht und sofort dichtgemacht.

So kamen wir von der Beobachtung zunehmender Lustlosigkeit in Unternehmen auf die Kulturtechnik des Abwimmeln. Und siehe da, es gibt zwischen beiden eine starke Verbindung. Wenn man nämlich abgewimmelt, ferngehalten, bekämpft oder abgewehrt wird, ist Lustlosigkeit eine häufige Folge - auf beiden Seiten! Die frustrierte Energie der Abgewimmelten und auch der Abwimmler kann zukunftsfähigem Führen und Zusammenarbeiten massiv im Weg stehen.

Lesen Sie unten, welche Lösungen wir gefunden haben.

Inhalt

Abwimmeln hinterlässt
bleibende Schäden -
Verletzlichkeit nicht

Selbst-Coaching zum
wirksamen Führen

Zukunftsfähig führen - die
Workshops

Aktuelle Workshops

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
Facilitation & Moderation
Team-Coaching

Coaching
Kommunikation
Leadership-Ausbildung

Abwimmeln hinterlässt bleibende Schäden - Verletzlichkeit nicht



Es gibt Situationen, in denen man sich **vorübergehend** abschirmen will oder muss, um auf Kurs zu bleiben und gesteckte Ziele zu erreichen. In solchen Fällen kann man andere auf später vertrösten. Dieses Später muss es dann allerdings auch geben, damit sich die Betroffenen nicht abgewimmelt fühlen.

Fast jede/r kennt aber vermutlich auch den Wunsch, sich von einzelnen Menschen **am liebsten dauernd** abzuschirmen, weil man sich von ihnen und ihren Anliegen gestört fühlt oder sie sogar fürchtet. Ein "Später" soll es also gar nicht geben. Die Gegner und Feinde, die man so gewinnt, bleiben es daher auch gern lange.

Das Problem: Ungleichheit

Wenn man sich jemanden vom Hals schaffen will, um sich mit etwas nicht beschäftigen zu müssen, so muss man das, was man nicht haben will, kleinreden, marginalisieren. Man muss es kleiner machen als das, was einem wichtig ist. Man muss sich darüber erheben. Automatisch erhebt man sich damit auch über den Menschen, der dieses Anliegen hat. Und automatisch wird dieser Mensch es merken.

Diese drei Marginalisierungstechniken sind häufig:

- Verleugnen: "Das kann nicht sein. Wenn da etwas wäre, wüsste ich es."
- Überdruß: "Nein, nicht schon wieder. Jetzt reicht es."
- Zynismus: "Ich weiß, dass Sie immer im Recht sind. Aber dieses eine Mal sind Sie es nicht."

Das Vorgehen kann unterschiedlich motiviert sein:

- man fühlt sich angegriffen
- man will den eigenen Fokus halten
- es soll schnell gehen
- Zeit und Ort sind unpassend
- man nimmt ein eigenes Bedürfnis wichtiger.



Leider wirkt das Motiv des abwimmelnden Verhaltens beim Gegenüber tiefer als das Verhalten selbst. Die/der Abgewimmelte fühlt sich nicht ernst genommen, und dieses Gefühl wird wichtiger als das ursprüngliche Anliegen. Man spürt eine mehr oder weniger subtile Schuldzuweisung und fühlt sich dadurch zu einer Opferhaltung "eingeladen".

Es geht auch anders: mit Aufrichtigkeit ...



Seien wir ehrlich: Da geht uns jemand auf den Keks, konfrontiert uns mit etwas Unangenehmem - nicht einmal spüren wollen wir das, und zugeben schon gar nicht. Sind wir als Chefin oder Chef unaufrichtig (weil wir uns unter Druck fühlen), machen wir Unaufrichtigkeit im Unternehmen zum Standard.

Hinzu kommt: Beim Abwimmeln würgt man auch Neues und Überraschendes ab, was ein Fehler sein könnte. Bestimmte Potenziale, die man vielleicht gut brauchen könnte, stehen dann nicht zur Verfügung. Auch das breitet sich als Standard aus.

"Ich weiß selbst, was für mich gut ist, das braucht mir niemand zu sagen." Wie sich das auf Beziehungen und Zusammenarbeiten auswirkt, hat wahrscheinlich jede/r schon erlebt. Aufrichtigkeit und Offenheit dagegen machen verletzlich. Und Verletzlichkeit ist das einzige, was wirklich stark macht.

... und Verletzlichkeit



Verletzlichkeit beginnt damit, dass man die eigene innere Stimmung (und die inneren Stimmen) besser wahrnimmt, ohne sie zu bewerten. Dass man die Sicht weitet, Wärme und für einen Moment auch Zeitlosigkeit reinbringt. Es braucht Übung, bis die im eigenen Inneren ausgetragenen Kämpfe auf diese Weise immer öfter zu innerem Frieden finden. Was man innerlich friedlich tut, strahlt tendenziell auch nach außen etwas Friedliches aus. Man wird berührbar, wenn man sich selbst so spürt, und kann andere berühren. Mitgefühl entwickelt sich und macht die Beziehungen leichter.

Mitgefühl!

Abwimmler ebenso wie Abgewimmelte wollen die eigene Verletzlichkeit nicht spüren und sind daher anfällig für Kränkungen, wenn Mitgefühl fehlt.

Mitgefühl heißt, einen Anderen in seiner Andersartigkeit zu respektieren, seine Bedürfnisse nachzuempfinden und ihm unterstützend zur Seite zu stehen. Damit er/sie tun kann, was für ihn/sie das Beste ist. Was dieses Beste ist, braucht der/die Mitfühlende nicht zu wissen.

Solches Mitgefühl kann Abwimmlern und Abgewimmelten helfen, nicht in Gegner- oder gar Feindschaft auszuweichen, sondern an ihrer Beziehung dranzubleiben: aufrichtig, verletzlich, mitfühlend, respektvoll. Unternehmen, in denen so etwas zum Standard wird, gestalten eine Zukunft mit, die mehr kann als Einzelinteressen zu verfolgen.



Selbst-Coaching zum wirksamen Führen



Mitgefühl ist definitiv nichts für Weicheier! Und Verletzlichkeit braucht vor allem Mut, denn man wird sichtbar. Hier kommt also eine Übung für mutige Harteier:

[In den individuellen Mitgefühlsmodus finden](#)

Zukunftsfähig Führen - die Workshops



In unserer **Akademie** bieten wir Workshops zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren von **Zukunftsfähig Führen**

[Erfolgsfaktor Inneres Management: Interner Online-Modus](#)

[Erfolgsfaktor Beweglichkeit: Konflikte & Blockaden durchwandern](#)

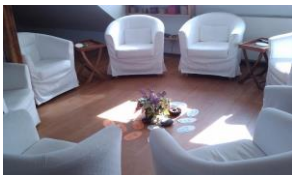
[Erfolgsfaktor Zuversicht & Transformation: Coolspot-Management](#)

[Erfolgsfaktor Macht & Sinn: volle Aufmerksamkeit für Rang & Privilegien & Potenziale](#)

[Erfolgsfaktor Zusammenarbeiten: magisches Führungs -Dreieck](#)

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

Aktueller Workshop Kreis ohne Namen



Am **27. November 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. November** lassen wir im Hintergrund das Thema **Blockadekräfte umwandeln und nutzen** mitlaufen. Bringen Sie mit, was Sie gerade beschäftigt und freuen Sie sich auf einen Austausch mit anderen Interessierten.

Online
Anmeldung
hier

Bitte melden Sie sich spätestens bis zum **24.11.2017** **hier** an.
Kostenbeitrag: 30 €

Wir wünschen Ihnen schöne Herbstwochen und viel Freude beim Führen und Zusammenarbeiten. Die Zukunft wird kommen, aber die Gegenwart ist schon da!

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Franz Fendel und Dorothee 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. 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

[Newsletter an einen einen guten Bekannten weitersenden](#)