

Die Führungskräfte verfügen über die Fähigkeit professioneller Empathie (Rapportfähigkeit)

FK kennt "Bitte" und "Danke" -> Wertschätzung ggü. der MA

Emotionale Intelligenz hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen und wird systematisch gefördert.

Viele Wege führen nach Rom, das heißt, Führung sollte Vielfalt und kreative Wege zulassen

Weitblick/ "Weisheit" - Ökologisches Denken in großem/ globalem Systemrahmen/ Besonnenheit

Auditiv: fragen statt sagen - Beiträge sammeln und integrieren

Arbeit ist erfüllend/ befriedigend/ keine "Maloche"

keine Dauerüberlastung/ Ausgeglichenheit zwischen Anforderungen und Ressourcen

Die FK kommunizieren offen und klar und hören den MA zu, um sie zu verstehen, nicht "nur" um ihnen zu antworten.

Vitale, kraftvolle, Freude ausstrahlende FK, gesund und entspannt in ihrer Ressource/ Mitte (also das Gegenteil von chronisch überarbeitet, suchtgefährdet, aus der Bahn geratener work-life balance :-))

Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser.

Die Mitglieder im System "Unternehmen" entwickeln sich hin zur Interdependenz und übernehmen Verantwortung im und fürs System. Sie werden dabei von ihren FK gefördert und angeleitet.

Geschlecht spielt keine Rolle

Das Unternehmen wurde bunt und besteht aus vielen wuselnden Personen die irgendwie mit einander in Verbindung und Bewegung sind.

Jeder Mensch der in diesem Unternehmen arbeitet, hat Spaß an der Arbeit, er/sie weiß was Ihre Aufgabe im großen Kontext bewirkt und teilt das Unternehmens-Ziel. Er/sie ist sogar stolz auf die Zugehörigkeit zu diesem Unternehmen.

Lachen, Authentizität, Leichtigkeit, Vertrauen, gutes Brain-Storming, Ehrlichkeit, gute Ideen, open-minded, herrscht im Unternehmen vor

Wertschätzung und Miteinander, Geben und Nehmen, mehr Menschlichkeit, Mensch als Mensch und nicht nur als Ressource

Wertschätzung

Beteiligung

Selbstorganisation

FK führt nach Harvard-Konzept

Rollen werden über Qualifikation besetzt und nicht über persönliche vorteilhafte Beziehungen.

authentische Kommunikation

FK kennt Grundprinzip des NLP und weiß sie anzuwenden

die FK hat Freude an der Selbstreflexion und weiß wo eigene Trigger herkommen und kann sie lösen oder lässt sich dabei unterstützen

die FK hat Freude an der eignen Persönlichkeitsentwicklung und kann ihren Körper wahrnehmen und achtsam damit umgehen

FK kennt die Bedürfnisse näherer MA

Eine neue, nachhaltige Wirtschaftsordnung

die Führungskraft weiß was sie/ihn beeinflusst und hat die Fähigkeit systemisch zu denken und Abhängigkeiten oder Zugehörigkeiten zu erkennen und neu zu sortieren

Fairness, Loyalität, Integrität, Verbindlichkeit, Beständigkeit, Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit, Courage werden gelebt



Träumer

Träume eine Vision vom Leadership der Zukunft ... mit NLP ...

Die Auswahl von
Führungspersonen

die FK hat
einen Blick
auf die
anderen 3
Themen der
Fishbowl

Träume eine Vision vom Leadership der Zukunft ... mit NLP ...



Träumer

**informieren über
komplexe
Anforderungen,
suchen gemeinsam
nach Lösungen und
Schritten, machen
Teilerfolge deutlich.
Sprechen klar,
trennen beschreiben
von Situationen und
bewerten, fördern und**

Träume eine Vision vom Leadership der Zukunft ... mit NLP ...



Träumer

Persönlichkeitsentwicklung der FK, Ausbau der emotionalen Intelligenz

Leadershop als ethische Haltung (nicht als Methode) wird gelehrt

Erziehung von guten Werten schon im Kindergarten, auch wenn das erst für eine Generation später dann wahr wird, aber besser als gar nicht

Narzissten und Machiavellisten aufdecken und rechtskonform bestrafen, so dass sich dieses Verhalten nicht mehr lohnt, sondern empathisches Verhalten gefördert wird durch Belohnung

FK lernt, Glaubenssätze zu erkennen und zu transformieren (die eigenen und die der MA).

Mehr Fairness in der Rechtsprechung, ethische Grundsätze verstärkt anwenden, Schutz des Schwächeren, Schutz von Kindern

Persönlichkeitsarbeit - Selbstentwurf der Fük auf den neuro-logischen Ebenen, insbesondere Beitrag/ Identität/ Werte

Fük betrachten eigene Antreiber (Teile-Arbeit/-Integration)

FK führt nach oben und nicht nur nach unten

Führungspersonen gehen bei umfangreichen Personal- und Entwicklungsgesprächen auf die "Landkarten" ihrer Mitarbeiter/Innen ein.

das eigene Menschenbild reflektieren lassen

FK erlernt den Weitblick über Unternehmen und Mitarbeiter zu haben

Zusammenhang von Fürsorge und Erfolg

Systemische Zusammenhänge und Prinzipien werden mit NLP Techniken und Formaten kombiniert, um den größtmöglichen Effekt/Nutzen zu erzielen.

mehr Weiterbildung in Unternehmen anbieten zum Thema Wertschätzung, Achtung, Respekt, Augenhöhe, Umgang miteinander

Kommunikations-Skills trainieren - wichtiger Fokus auf Pacing (i.S. v. Miteinandergehen) als Selbstzweck, nicht als Vorstufe von Leading

"Fahrschule" für FKs

Selbstreflexion der FK

FK lernt Raum geben

Wie bewältigen FK die VUCA Herausforderungen persönlich?

Viel Reflexion, Supervision, Training, vor allem der NLP-Methodiken: Rapport, Drei Positionen, Metamodell, Milton, Meta Mirror

Bewußtmachen der eigenen Wirkung, Feedback und Reflexionsmethoden erlernen

Kulturarbeit in Unternehmen - "neue" Führungskultur muss gewollt sein

Führungspersonen nehmen regelmäßig an Supervisionen teil.

Bewusstseinsbildung bzgl. Beziehungen steht auf der Tagesordnung.

Stärkung von jungen FKs in ihrer neuen Rolle um ein "Verjüngung" im Denken und Handeln sukzessive in Unternehmen zu etablieren

Entwicklung zur türkisen, wieder gemeinschaftlich denkenden Ebene (Spiral Damics) über Erfahrungsräume in Grün und Gelb

Bildungssystem verändern!!! Anderer Umgang in der Schule mit Druck, Leistung, Zielen, Noten etc

Verantwortungsbewusstsein fördern, die Auswirkungen auf die anvertrauten Menschen

FK fordern erforderliche Rahmenbedingungen ein



Realist

Was müssen wir tun, damit der Traum Wahrheit wird? Und wie hilft NLP dabei?

Den Einfluss von "Seilschaften" (Parteibuch, Gewerkschaft, Verbände, ...) begrenzen!

Silostrukturen und Fürstentümer sind tendenziell formstabil

Elitäre Ausbildungsorte haben ihre eigenen Werte

Mitarbeiter nutzen die "Gutmütigkeit" der FK aus

Rapportfähigkeit für das "alte System" und Wertschätzung des Weges, den diese Personen für das Unternehmen beschritten haben und es im besten Wissen und Sinne getan haben.

Unternehmenskultur und Führung muss zusammenpassen - Kulturarbeit in Unternehmen notwendig

abspaltung von der natur

Geduld und Bewußtsein über Widerstände und Bedenken im Menschen

Dominanz und Bestrafung wird nicht zur Lösung führen. Das denken sollte hin-zu anstelle von weg-von sein.

Ja - aber Schleifen

unsicherheiten und kultur der angst

Zu viel Veränderung in zu kurzer Zeit --> Alte Muster werden wieder durch Stress aktiviert

NLP alleine wird nicht reichen. FK müssen unbedingt auch systemisch geschult sein und beide Welten in ihrem Handeln verbinden.

entfremdung durch digitalisierung

Werte wie Ellbogen-Gesellschaft sind schon verfestigt und könnten verteidigt werden, weil ein Teil der Führungskräfte Angst um ihren Platz hat, um ihre Hierarchie.

Wirtschaftlicher Druck und Inkompetenz bleiben Verhaltensbestimmend

kapitalismus und gewinnmaximierung

keine empathischen Ressourcen teilweise bei FK vorhanden, kann es gar nicht geben, was wichtig wäre. Vielleicht aus Angst vor der Zukunft und vor dem Ungewohnten?

Verfestigtes und Klammern am alten Selbstbild

Verstrickungen intern innerhalb einem Teil der Führungskräfte, die sich gegenseitig schützen und die den Umbruch verhindern möchten.

Solange sich Business in einer Wettbewerbswirtschaft mit Gewinnmaximierung und Wachstumszielen abspielt, kann sich nichts ändern

Führungspersonen nicht permanent überfordern!

mgl. Überforderung der FK durch neuen Weitblick

Auch Mitarbeitende müssen reif sein für Leadership-Führung



Spielverderber

Was könnte uns hindern? Wo müssen wir wachsam sein?

eigene Kommunikationskultur reflektieren und aktiv verändern

wo und wie kann sich DVNLP vernetzen mit Führungsverbänden, um Kultur zu verändern

Lösungen

bei sich selbst anfangen: Gesundheit, Beziehungen wertschätzend leben

Vielleicht eine Plattform wie Kununu separat aufbauen, damit keine gekauften Bewertungen des Unternehmens dort auftauchen, wo das schwierig sein wird bei der Durchführung.

wichtig wäre es, die ignoranten FK abzuholen. Die guten FK kommen sowieso. Eine Lösung, wie man die ignoranten FK abholen kann, wäre wichtig. Sie müssten die Vorteile der Verhaltensänderung erkennen, um sich zu ändern.

NLP in Kita und Schule

Ein NLP-Konzept fürs Leadership der Zukunft (= ein Business.Curriculum) erarbeiten

Seminarangebote mit NLP-spezifischen Themen speziell für Führungskräfte

NLP in Unis und Bildungseinrichtungen anbieten, um gute Grundlagen zu legen

Meinen/Unseren Leadership Lehrgang besuchen :-)

Schulungen für FK und MA im Verbund

Coachings für MA - Budgets in Firmen - NLP-Training für MA für wertschätzende Kommunikation untereinander/ mit ihrer FK

Bildungsminister vom Nutzen der Erweiterung der Curricula in Richtung NLP/Systemik überzeugen.

Themen in Seminaren und Coachings danach gewichten

zertifizierte*r NLP-Business-Trainer* in

geeignete Formate in der FG zusammenstellen und in der eigenen Arbeit nutzen (Führungskräfteentwicklung, Kulturarbeit, Personalentwicklung etc.)

Strukturierung in Handlungsfelder und Selbstnominierung von Paten zu diesen Handlungsfeldern

Ein neuer Name, da NLP oftmals negativ bei Unternehmen besetzt ist

Mehr über gute Führung ins Internet, Youtube etc. zu stellen, damit alle mehr sensibilisiert werden