

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  
Kommunikationskultu  
r 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.

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

## NLP in Kita und Schule

Seminarangebote  
mit  
NLP-spezifischen  
Themen speziell für  
Führungskräfte

NLP in Unis und  
Bildungseinrichtunge  
n 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  
(Führungskräfteentwic  
klung, Kulturarbeit,  
Personalentwicklung  
etc.)

Stukturierung 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