



TRIBE

LEADERSHIP

WERTEWANDEL VOM
TRIBE ZUR ORGANISATION

AXEL NEO PALZER



TRIBE LEADERSHIP

ZUSAMMENFASSUNG

Anstelle der Führung durch Kontrolle wird die Kraft der Werte und Leitlinien von immer höherer Bedeutung.
Aber wie kommen wir zu einer kontinuierlichen und ehrlichen Selbst-Hinterfragung im Unternehmen,
um die Werte nicht in einer Hochglanz-Broschüre verkümmern zu lassen?

Dieses White Paper liefert einen konkreten Ansatz mit Maßnahmen, wie sie mit der Etablierung von „Tribes“
in allen Organisationen und Formen beständige Attraktoren für einen Wertewandel setzen können.

INHALT

1. TRIBE LEADERSHIP

Wertewandel vom Tribe zur Organisation

2. BESTANDSAUFNAHME

4 Wiederholungsschleifen des Scheiterns

3. SCHRITTE ZUM AUFBAU DES TRIBES

4 Phasen der Etablierung

4. KONKRETE MASSNAHMEN

Formate und Vorgehensweisen

5. KONTAKT

Lassen Sie uns miteinander sprechen



Guten Tag,

was werden wir mitnehmen aus dieser Pandemie? Natürlich stehen an erster Stelle die Liquiditätssicherung, Krisenkommunikation und Schockbewältigung. Was kommt dann? Werden wir genauer hinschauen, um die neuen Wachstumsfelder zu erkennen? Auf jeden Fall! Wie weit werden wir bei dieser Überprüfung gehen?

Seit über 27 Jahren begleite ich Werte- und Kulturveränderungen und erlebe in Beratung und Coaching ein gleichbleibendes Phänomen. Es wird sehr viel Geld für die Analyse, Formulierung und dem Roll-Out neuer Leitlinien ausgegeben. In vorbildlicher Weise werden die Werte multimedial aufbereitend und in das Unternehmen getragen. Es gibt Kick-Off Veranstaltungen und gegebenenfalls auch ein Paar Workshops, um die Führungskräfte und Mitarbeiter mitzunehmen. Dann folgen vielleicht noch ein Paar Coachings bevor der Prozess in den Alltag überführt wird.

Was ich seit meinem beruflichen Einstieg vermisse, ist eine kontinuierliche und ehrliche selbstkritische Hinterfragung. Wo werden die implementierten Werte gelebt und wo zeigen sich weitergehende Problembereiche? Ab welchem Grad eines Verstoßes gegen diese Werte drohen Konsequenzen? Wo setzen wir den Fokus für den nächsten Schritt im Leben dieser Werte? Sehr häufig entsteht der Eindruck, als ginge es gar nicht darum

diese Werte in Gänze zu leben. Vielmehr rutschten die Werte in den Hintergrund und der Fokus wandert zu den neuen Trends und „Buzz-Words“. Hier werden wieder neue Konzepte ausgerollt ohne einen wirklichen Bezug zum folgerichtigen Schritt des Unternehmens herzustellen.

Aus meiner Sicht liegt es daran, dass wir bisher den Grad einer Effektivitäts-Steigerung durch eine tiefere Verbundenheit untereinander nur ansatzweise erfahren haben. Sowohl im äußeren Miteinander, als auch in der inneren Aufmerksamkeit sind wir immer noch sehr von dem Aufbau einer „Excellence“ und dem „Funktionieren“ geprägt. Wir trainieren unsere „Excellence“, anstatt die Tiefe des eigenen „Genius“ genauer zu entdecken. Wir verlassen die Felder des „Flows“ und quälen uns stattdessen mit Inspiration durch Transpiration.

Vielleicht schenkt uns diese Krise mit seinen parallele Herausforderungen im Home-Office und Home-Schooling eine neue Aufmerksamkeit für diese schlummernde Effektivität. Anstelle des starren Absitzens der Arbeitszeit, nutzen wir die Zeiten des „Flows“ und erledigen andere Dinge bis zum nächsten (Peak-) Ausschlag. Gegebenenfalls entdecken wir so auch eine Qualität der Zuwendung und Verbundenheit in unseren Gesprächen, die wir lange Zeit für die Schnelligkeit einer Email geopfert hatten. Es ist an der Zeit, dass wir das neue Wachstumsfeld der Effektivität, Produktivität und freudvollen Kreierens in

seiner immensen Kraft entdecken. Das wir uns nicht länger abschrecken lassen von dem vermeintlich Unmöglichen eines kompletten Wertewandels. Das wir stattdessen Netzwerke, Gemeinschaften und schlussendlich „Tribes“ etablieren, in denen die Werte und Leitlinien vollumfänglich gelebt werden, um diese für alle in ihrer Kraft spürbar werden zu lassen.

Mit diesem White Paper gebe ich Ihnen einen konkreten Ansatz mit Maßnahmen, wie Sie ihren Weg finden dieses neue Wachstumsfeld im Miteinander mit seinen riesigen Potentialen für das Berufs- und Privatleben für sich komplett zu erschließen.

Ich freue mich auch auf den Austausch mit Ihnen zu diesem Thema.

A handwritten signature in dark blue ink, reading "Axel Neo Palzer". The signature is fluid and cursive, with the first name "Axel" and last name "Palzer" clearly legible.



ZUR PERSON

AXEL NEO PALZER

COACH & EXPERTE FÜR FÜHRUNG IM WERTE- UND KULTURWANDEL

Jahrgang 1968, Studium Betriebswirtschaftslehre, Psychologie und Philosophie, 10 Jahre Erfahrung zuletzt als leitender Angestellter in drei Groß-Konzernen (Beiersdorf AG, Tchibo GmbH, Bauer Media Group), seit 17 Jahren selbstständig als Coach, Moderator und Berater für Werte- und Kulturwandel, Gründer und CEO der Agentur Trilogue Hamburg.

Mehr als 28 Jahre studiere ich die vedischen Weisheitslehren gemeinsam mit einem indischen Lehrer. Ich arbeitete für zwei NGOs weltweit für menschliche Werte, bin Yoga- und Meditationslehrer und seit über 16 Jahren in permanenter persönlicher Begleitung auf dem schamanischen Weg. Die Stammeskulturen der Native Americans haben mich sehr tief berührt und sind für mich zu einem ganz wichtigen Lernfeld geworden.

In allen meinen beruflichen Stationen erlebte ich groß angelegte Werteprozesse, die in letzter Konsequenz nicht zum Leben kamen. Hieraus zog ich meine Kraft noch tiefer in die Wurzeln des Seins zu schauen. Ich glaube fest an daran, dass es jetzt an der Zeit ist diesen Wertewandel in eine neue Dimension zu bringen.

1. TRIBE LEADERSHIP

WERTEWANDEL VOM TRIBE ZUR ORGANISATION

TRIBE LEADERSHIP liefert einen Ansatz, wie in allen Organisationen und Formen, mit diesem Wertewandel begonnen werden kann. Eine spezifische Unternehmensgröße oder systemische Organisationsstrukturen sind dabei nicht notwendig.

Ein „Tribe“ formt sich auf der Grundlage von Werten. Sie sind das Fundament, die Wurzel des Miteinanders und der gemeinsame Antrieb für die Kreation. Heutzutage zeigen sich diese Bestrebungen auf Werte unter anderem in der Gründung von Tribes in Themenbezug auf Green Business, Social Impact, Klimawandel, Nachhaltigkeit, Selbstentwicklung.

Viele Menschen wünschen sich eine „Corporate Tribe Culture“, in der Mitarbeitende und Führungskräfte Klarheit, Leichtigkeit, gelebte Werte und wahren Team Spirit erfahren, um aus purer Freude zu arbeiten und zu kreieren.

Ein „Tribe“ in meinem Verständnis setzt gezielte „Attraktoren“ für einen Wertewandel. Er geht an seinen Schnittstellen auch in Drucksituationen nicht in den Kampf oder die Bewertung.

Er macht sich sichtbar in seiner Positionierung und übernimmt mit einer Klarheit in der Interaktion seine Verantwortung. Das Bestreben liegt darin neue Lösungsräume sichtbar werden zu lassen.

Ein „Attraktor“ ist eine gezielte Bündelung der Energie, um in einem komplexen System ein neues Ordnungsmuster zu etablieren. Die Anziehungskräfte entstehen aus der Resonanz mit dem inneren Wunsch nach mehr Klarheit und Leichtigkeit im Miteinander.

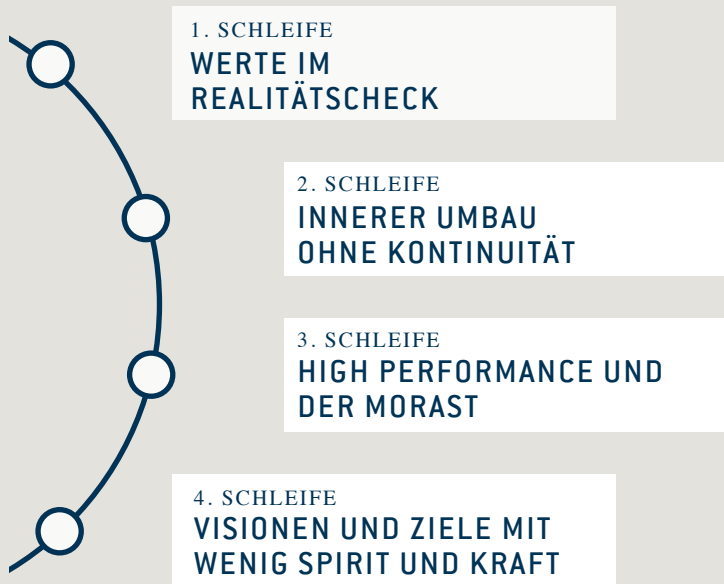
Hierbei sind Situationen von starkem Gegenwind, Überforderung oder des Nichtwissens unvermeidbar. Um mit ihnen gut umgehen zu können, braucht es ein Framework gegenseitiger Unterstützung, dass den Mangel an zeitlichen Ressourcen wahrnimmt und den wirtschaftlichen Rahmen einer Organisation entspricht.

TRIBE LEADERSHIP liefert ein passendes Framework für dieses Vorgehen. Es ist mein Ziel, dass dieses White Paper einlädt für ein persönliches Gespräch über die Besonderheiten ihres Unternehmens. Es braucht eine maßgeschneiderte Anpassung, um alle individuellen Einzigartigkeiten im Vorgehen zu berücksichtigen.

2. BESTANDSAUFNAHME

4 WIEDERHOLUNGSSCHLEIFEN DES SCHEITERNS

Woran sind bisherige Ansätze für einen Wertewandel gescheitert? In welchen Wiederholungsschleifen sind wir hängen geblieben? Die folgende Aufstellung hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, setzt aber aus meiner Sicht den Fokus auf die entscheidenden Punkte. Mit einer selbstkritischen Hinterfragung und einer kontinuierlichen Reflektion ist es möglich, den Spirit und die Kräfte für den Wertewandel dauerhaft lebendig zu halten.



SCHLEIFE 1

WERTE IM REALITÄTSCHECK

Wir haben Werte in unserer Organisation, aber irgendwie kriegen wir sie nicht wirklich gelebt.

Sie rutschen in der Schnelllebigkeit und dem alltäglichen Druck immer wieder in den Hintergrund oder sie erscheinen als unreal zur erlebten Umwelt.

Wir kennen die neuesten „Buzz-Words“, sind vertraut mit den neuesten Trends, aber was bringt uns unsere hoch ausgebaute Eloquenz im Miteinander? Helfen die neuen Konzepte im Aufbau eines noch engeren und vertrauensvollen Verhältnisses zu den Mitarbeitern? Oder werden sie eher als Schutzschirm benutzt, um andere zu beeindrucken oder auf Distanz zu halten?

Ich erlebe zunehmend, dass mich Reden über Werte langweilen? Mich interessiert was wirklich unternommen wird, um die Werte im Alltag zu einer verlässlichen Größe werden zu lassen. Wie ist dies für Sie?

SCHLEIFE 2

INNERER UMBAU OHNE KONTINUITÄT

Wir wissen was es in unserem Inneren braucht, aber trotzdem fallen wir immer wieder zurück in alte schädliche Gewohnheiten mit uns selbst und anderen.

Was haben wir nicht alles schon alles ausprobiert? Mindfulness, Selbstmanagement, Yoga, Meditation etc.. Trotzdem kommen wir mit dem Zeitdruck der Erledigungslisten immer wieder in das Straucheln.

Kennen Sie die Momente, in denen die Kraft gerade nicht abrufbar ist? Der Strudel des Alltags zu stark ist, dass wir in schädliche Gewohnheiten zurückfallen.

Aus meiner Sicht heißt die große Frage, wie finden wir zu einer dauerhaften Kontinuität in der inneren Zuwendung? Sehen Sie das auch so?

SCHLEIFE 3

HIGH PERFORMANCE UND DER MORAST

Wir erfahren Peak- und Flow-Momente von High-Performance, gehen aber auch schnell in den Morast, ohne tiefere Hinterfragung oder Reflektion.

Wir kennen die Momente, in denen die Freude und Begeisterung im Boden versickert und die Kampfausrüstung übergestreift wird. Wir akzeptieren das Kippen in den „Funktionsmodus“ und die Opferung der eigenen Brillanz.

Ich glaube, wir alle wissen wie es sich anfühlt, wenn wir nach einem „Kampftag“ zurück nach Hause kommen. Noch schlimmer wird es, wenn wir uns nur noch mit Durchhalte-Parolen auf dem Weg halten.

Wie geht es Ihnen, wenn sie im Nachhinein feststellen, dass die Wege auch anders bestreitbar gewesen wären? Ich kann mir vorstellen, dass dies Momente sind, wo Sie genauer drüber reflektieren wollen, stimmt das?

Wie häufig geben Sie dem Nichtwissen ihre Aufmerksamkeit?
Wann gehen Sie mit einem Gegenüber in die Hinterfragung, um einen tieferen Einblick oder eine andere Perspektive zu bekommen?

SCHLEIFE 4

VISIONEN UND ZIELE MIT WENIG SPIRIT UND KRAFT

Wir setzen unsere Visionen und Ziele in einer Schnelligkeit, dass sie häufig kaum Spirit und Kraft enthalten, um damit anhaltende Begeisterung und Motivation freisetzen zu können.

Die Visionssuche bewegt sich häufig eindimensional auf der Ebene der wirtschaftlichen Betrachtung und den vorhandenen Gegebenheiten.

Wie fühlt es sich für Sie an, wenn die gelebte Kompetenzvermutung und Vertrauenskultur durch Maßnahmen von oben gebremst oder gestoppt werden? Ich kann mir vorstellen, dass es hier eine hohe Sensibilität gibt, die sehr schnell brüchig wird.

Ist Ihnen aufgefallen, wie schnell wir neue Ziele setzen? Andererseits kippen wir bei längeren Zielen manchmal auch in die Starrheit der Fixierung. Notwendige zeitliche oder individuelle Anpassungen werden übersehen, so dass das „WIR“ im Streben verloren geht.

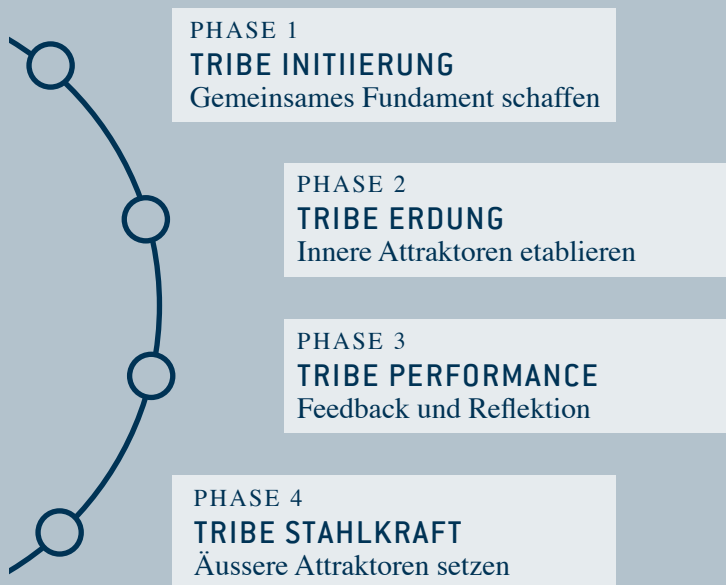
Kennen Sie Situationen, in denen aus dem akzeptierten 100 Prozent auf einmal 120 Prozent werden? Wie wirkt sie dies auf ihre Begeisterung und Motivation aus?



3. SCHRITTE ZUM AUFBAU DES TRIBES

4 PHASEN DER ETABLIERUNG

Wie kommen wir zur Auflösung dieser Wiederholungsschleifen? Was müssen wir anders machen? Aus meiner Sicht liegt die Lösung in der Etablierung eines Tribes. Nach seiner Initiierung liegt der entscheidende Steuerhebel in der Ausgestaltung der inneren und äußeren Attraktoren. Durch sie kann der Wertewandel mehr Kraft und Beschleunigung bekommen. Durch den Einsatz von konsequenten Feedbackschleifen wird sichergestellt, dass die Feinheiten und Notwendigkeiten schnellstmöglich sichtbar werden.



PHASE 1

TRIBE INITIIERUNG

GEMEINSAMES FUNDAMENT SCHAFFEN

Die Kraft eines Tribes entsteht aus dem „WER“ und dem „WARUM“. Hierbei ist es sehr wichtig, dass auch hinter die Grenzen der „Excellence“ geschaut wird. Es braucht eine Begegnungsebene jenseits von Professionalität und Rolle. Ein Ablegen der Maske und ein genaues Schauen, wo ich ein Stückchen von mir im Sichtbarwerden zurückstelle.

INNERE SELBSTREFLEKTION – STRUKTUR GEBEN

Die eigene innere Struktur auf einem neuen Niveau zu verstehen, schafft die Möglichkeit den eigenen Radar der Aufmerksamkeit neu zu setzen. Mit dem sorgsamem Ablegen von Schichten des Schutzpanzers in der Führung entdecken wir eine neue Qualität der Interaktion.

MASKE ABLEGEN – SICHTBARER WERDEN

Es braucht höchsten Respekt und ein sorgsames Vorgehen für die hiermit einhergehende individuelle Schutzbedürftigkeit und Verletzlichkeit. Sie zeigt sich in keinerlei Vorgaben oder zeitlichen Erwartungen. Es geht einzig und allein darum, die Führung für eine andere Art der Interaktion und Begegnung untereinander zu stärken.

PHASE 2

TRIBE ERDUNG

INNERE ATTRAKTOREN ETABLIEREN

Die Aufrichtigkeit und Konsequenz der Maßnahmen gibt dem „Inneren Attraktor“ seine Kraft. Gerade in stürmischen Zeiten zeigt sich seine Festigkeit. Es braucht den Nährstoff der Kontinuität, um das Vertrauen in diesen Attraktor zu kräftigen.

ANGEBOTE FÜR UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG

Ohne ein Gegenüber ist dieser Weg nicht gehbar. Ich brauche jemanden, dem ich mich in meinen Öffnungsschritten anvertrauen kann. Jemand wo ich nicht überlegen muss, wie weit ich gehen darf oder wieviel er/sie verträgt. Wo ich sicher sein kann, dass mein Anliegen erst einmal „nur“ gesehen und gehalten wird. Nur auf meinen Wunsch bekomme ich einen Ratschlag oder einen Anstoß für eine neue Perspektive.

LEUCHTTÜRME IDENTIFIZIEREN UND STÄRKEN

Es braucht eine Vernetzung derjenigen, die bereit sind als „Leuchttürme“ (Vorbild und Promoter) voranzugehen. Manchmal können gegenseitige Mentoring Verbindungen oder regelmäßige Treffen hilfreich sein. Es braucht nicht viel für die Aufrechterhaltung, auch wenn der Arbeitsalltag mit seinen Anforderungen überlagernd ist. Der Nährstoff ist ein Gefühl der

Aufrichtigkeit und der Kontinuität. Ein Raum, der sich mal öffnet und auch wieder schließt, ist ein unvermeidbarer Bestandteil des Wandels. Gerade in diesen Momenten der Überforderung und des Scheiterns zeigen sich die Kräfte eines Tribes.

PHASE 3

TRIBE PERFORMANCE

FEEDBACK UND REFLEKTION

Mit welchem Grad von Offenheit und Vertrauen gebe ich mich zufrieden? Was bin ich bereit für einen bewertungsfreien Raum zu tun? Ein Raum ohne Schubladen, in dem sich jeder sicher fühlt, seine Unstimmigkeiten sichtbar werden zu lassen? Wann kommt ein Konflikt auf meinen Radar der Aufmerksamkeit? Wie weit geht meine Bereitschaft mich selbst zu hinterfragen?

UMGANG MIT KONFLIKTEN AN DEN SCHNITTSTELLEN

IM UNTERNEHMEN ODER MITEINANDER

Hier zeigt sich der entscheidende Unterschied. Ich zeige mich in Gänze, gehe aber nicht mehr in den Kampf für die eigenen Werte oder das Rechthaben haben wollen. Umso mehr ich weiß, wo meine Stärken liegen und worin ich dem Unternehmen einen besonderen Wert gebe, desto weniger gehe ich in die Auseinandersetzung um Werte. Ein starker Rücken wurzelt in

Selbstvertrauen, Selbstliebe und innerer Grenze. Umso stärker die Wurzel, desto sanfter wird die Vorderseite in Aufmerksamkeit, Verletzlichkeit und Neugier.

Es wäre völlig vermessen zu glauben, dass diese Bestrebung ohne Niedergang und Verletzung vonstattengeht. Entscheidend ist deshalb die Verfügbarkeit eines „Tribe-Raums“, um hierdrüber ortsunabhängig und auch zeitversetzt reflektieren zu können.

BEREITSCHAFT FÜR HIERARCHISCHE UNTERSTÜTZUNG

Das Vertrauen auf eine hierarchische Rückendeckung ist entscheidend. Besonders unter Druck- oder Stress-Situationen kann es an Schnittstellen schnell zu Angriffen, Machtkonflikten oder zynischen Infragestellungen kommen, die eine höhere Klärungsebene benötigen. Hierbei sind Feedbackverläufe von entscheidender Bedeutung. Wieviel von diesen Reibungsverlusten werden nach oben sichtbar? Wo setzt die Führungskraft ihre Grenze des Einschreitens?

PHASE 4

TRIBE STRAHLKRAFT

ÄUSSERE ATTRAKTOREN SETZEN

Die Zeit der schönen Worte ist vorbei. Was jetzt zählt ist die Klarheit und Strahlkraft von Visionen und Zielen. Die „Äußeren Attraktoren“ bekommen ihre Kraft durch ihre Vielschichtigkeit und Flexibilität in der Anpassung an neue Gegebenheiten.

VISION

Zur weiteren Verstärkung und zur Klarheit der Kompass-Setzung braucht es ein „Towards“. Mit einem „Towards“ setze ich eine Kraft, die auch im Nebel des Nichtwissens oder in den Zeiten der Abdrift den Kurs nicht verliert.

ZIELE

Eine Zielsetzung ist immer auch mit einer Verengung einhergehend. Diese ist wertvoll zum unmittelbaren Erreichen eines sichtbaren Ziels. In anderen Zeiten zeigt sich die Strahlkraft eines Ziels durch seine Schnelligkeit und Anpassungsfähigkeit an sichtbare Veränderungen.

4. KONKRETE MASSNAHMEN

FORMATE UND VORGEHENSWEISEN



TRIBE LEADERSHIP – THE MASTERY OF LEADERSHIP: FROM REFLEX TO CREATION

2-tägiger Inhouse Workshop

In diesen 2-tägigen Workshop legen wir das Fundament für einen Tribe der gegenseitigen Begegnung und Unterstützung. In einem bewertungsfreien Raum der Begegnung erleben die Teilnehmer eine tiefere Qualität des Gesehen und Verstanden Seins. Mit einem neuen Niveau des Verständnisses der eigenen inneren Struktur entsteht die Möglichkeit den Radar der Aufmerksamkeit neu zu setzen.

INHALTE

- Dysfunktionale Normalität und unsere Grade der Aufmerksamkeit
- Unser tägliches Energie Investment
- Unterscheidung zwischen „Armoured und Tribe Leadership“
- Abgrenzung von „Möglich machen“ und „Tribe Leadership“
- Wie wir ein guter Manager unserer inneren Chemie-Fabrik werden?

- Umgang mit Mitarbeitern in unterschiedlichen Bewusstseinszuständen (Krokodile, Wölfe und Affen in Anzügen/Kostümen)
- Werte-Identifizierung der eigenen „Tribe-Identity“
- Effektive Führung und Arbeiten in einer „Tribe Culture“
- Klassifizierung von Leuchttürmen ... Wo bin ich in unserem Tribe?

ZIELE

- Verstehen der inneren Struktur auf einem neuen Niveau
- Erkennen der Notwendigkeit einer kontinuierlichen Selbst-Reflektion
- Verantwortungsübernahme zum Austritt aus einer dysfunktionalen Normalität
- Werte-Identifizierung der eigenen „Tribe-Identity“
- Schaffung einer Tribe-Struktur und Aufbau einer Vertrauens-ebene für den Wechsel auf die Online-Ebene

KONKRETE MASSNAHMEN

▶ **TRIBE SHARING CIRCLE – ONLINE GROUP COACHING UND INSPIRATION**

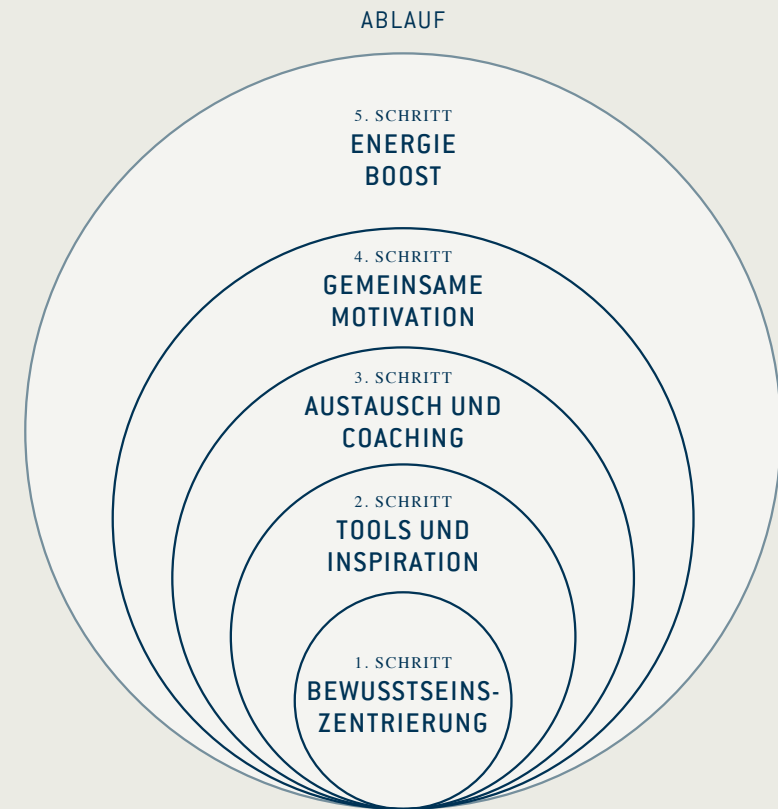
1-2 stündiges freies wöchentliches Online Live Treffen

Es ist eine besondere Qualität von mir, dass ich sehr schnell einen wertungsfreien Raum für einen Austausch öffnen kann. Die Leichtigkeit einer tiefen Begegnung wird häufig als so wohltuend empfunden, dass hieraus schnell der Wunsch nach einer täglichen Verfügbarkeit entsteht.

Es ist sehr selten einen Anlaufpunkt zu haben, in dem ich nicht überlegen muss, was ich von mir zeige, was ich benennen darf und wo ich gegeben falls mich zu sehr zumute. Wenn mein Gegenüber dies nur für mich hält („Containing“), habe ich die Möglichkeit es tiefer anzuschauen und neue Perspektiven zu entdecken. Emotionale Verdichtungen oder gedankliche Verstrickungen können so schnell entflochten werden. Je nach Wunsch gibt es zusätzliche Anstöße oder neue Perspektiven in Form eines Coachings.

Da die Teilnehmer in jedem persönlichen Bericht auch Aspekte von sich selbst erkennen, nehmen alle aus einem Sharing etwas mit. Der Tribe stärkt sich untereinander und lernt von „Best Practice“ Erfahrungen.

TRIBE SHARING CIRCLE – ONLINE GROUP COACHING UND INSPIRATION



ERFAHRUNGSBERICHTE VON TEILNEHMERN AUS DEM TRIBE SHARING CIRCLE



ANDREA LOTTMANN

„Du hast einfach eine Gabe, die einzelnen Berichte im Sharing - so emotional verdichtet und verstrickt sie auch oft vorgetragen werden - zu entflechten und jedem Einzelnen daraus den Weg in sein Inneres zu weisen. Das hat etwas total Heilsames! Und da wir alle in allen Teilnehmern einen Aspekt von uns entdecken, nehmen wir alle aus jedem einzelnen Sharing für uns etwas mit. Du wirst nie wertend oder bevormundend, egal, ob jemand sich immer wieder im Kreis dreht!“



MARIA LORENZ

„Dieses Sharing und das Eingehen auf die persönlichen Erfahrungen, dies bräuchte es eigentlich jeden Tag. Bei anderen zu zuhören war nie langweilig, da man soviel mitnimmt.“

KONKRETE MASSNAHMEN

▶ **TRIBE COMMUNITY – FÜR DEN BEDARFSGERECHTEN ONLINE ZUGANG**

Geschlossene Online Gruppe

Über diese geschlossene Online Community stehen wir untereinander in flexiblen und bedarfsorientierten Kontakt und bieten allen einen datengeschützten Zugriff auf diesen Ort der Inspiration und Unterstützung.

Darüber hinaus finde ich in dieser Community alle Aufzeichnungen, Bewusstseins Zentrierungen und Abschluss Prozesse, so dass ich täglich auch zwischen den Treffen mit begleitenden Materialien unterstützt werde.

Entsprechend der Wünsche der Teilnehmer aus dem „Tribe“ werden weitergehende Hilfestellungen und Tools (Videos und Audios) zur Verfügung gestellt. Es ist so viel wertvoller, wenn direkt auf die individuellen Bedürfnisse entwickelt wird. Jeder Teilnehmer übernimmt Verantwortung an der Gestaltung und der Weiterentwicklung dieser Community.

Anstelle eines Jahres-Abos für eine App entsteht hier eine persönliche und unternehmensspezifische Gemeinschaft, die zielgerichtet auf die Bedürfnisse seiner Teilnehmenden eingeht.

ERGÄNZENDE FORMATE NACH BEDARF

▶ **TRIBE COACHING – PERSÖNLICHE TREFFEN ODER ONLINE**

Je nach Wunsch und Bedarf können bestimmte Themen über eine Einzelsitzungen vertieft werden. Hierzu können wir uns persönlich oder online treffen.

▶ **TRIBE MODERATION – PERSÖNLICHE TREFFEN**

Bedarfsorientiert arbeiten wir gemeinsam an Ihrem Thema. Das Gespräch wird so moderiert, dass eine sehr hohe Dialogqualität mit einem hohen Grad an Zuhören – den anderen und sich selbst – entsteht. Wir öffnen einen Raum, um die beste Lösung emergieren zu lassen und sie mit klaren Vereinbarungen in die nächsten Schritte zu führen.

▶ **TRIBE SUPERVISION – PERSÖNLICHE TREFFEN**

Im Bedarfsfall ist es möglich ein Team mit Supervision in seinem Umbau zu begleiten. So können Interaktions- und Verhaltensmuster in den gemeinsamen Abläufen tiefergehender reflektiert werden.

Aus meiner Erfahrung empfehle ich weiterhin diese Treffen im persönlichen Rahmen stattfinden zu lassen.

WEITERFÜHRENDE FORMATE



TRIBE LEADERSHIP – THE MASTERY OF LEADERSHIP: FROM EXCELLENCE TO THE INNER GENIUS

2 1/2-tägiger Inhouse Workshop

In diesem weiterführenden 2 ½tägigen Workshop geht es ein Stückchen weiter auf der Spur der inneren Verwurzelung in Selbstvertrauen, Selbstliebe und innerer Grenze. Umso stärker diese innere Wurzel wird, desto leichter fällt es mir wahrgenommene Irritationen gerade zu benennen und mutige Maßnahmen zu ergreifen.

KONTAKT

AXEL NEO PALZER

Eimsbütteler Straße 6
22769 Hamburg

+49 40 5714 7700
info@tribe-leadership.com

tribe-leadership.com
trilogue.de