

POSSIBILITY TEAM HANDBUCH

Possibility Team Handbuch © Copyleft 2015 Clinton Callahan gestattet den Gebrauch www.nextculture.org

Der Zweck des Possibility Teams besteht darin, Maßnahmen zu ergreifen, die vorher unsichtbar waren

INHALTE

WAS IST POSSIBILITY TEAM?
WIE FUNKTIONIERT EIN POSSIBILITY TEAM?
VORGEHENSWEISE
ZEITPLAN
ARBEITSVEREINBARUNGEN
AUSRÜSTUNG
WIE WERDEN LEUTE DAZU EINGELADEN?
WAS IST DER RAUMHALTER?
MÖGLICHKEIT ERSCHAFFEN
FEEDBACK UND COACHING
ECHTZEIT-ROLLENSPIELE
HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

WAS IST POSSIBILITY TEAM?

Das Possibility Team ist ein Laboratorium für Possibility Manager, um mit den sieben Kernfertigkeiten des Possibility Managements zu experimentieren und sich darin zu üben:

- 1) Vom Haken fernbleiben
- 2) Zentriert sein
- 3) Raum halten
- 4) Kontakt
- 5) Ersternt sein
- 6) Möglichkeiten erschaffen
- 7) Selbstmarketing

Für die Teilnehmer ist das Possibility Team ein Ort, um Möglichkeiten zu bekommen. Für dich ist es ein Laboratorium. Bring das nicht durcheinander. Die Teilnehmer sind nicht da, um Possibility Management zu lernen. Wenn du willst, dass sie Possibility Management lernen, dann schick sie zum *Expand The Box* Training. Dort werden sie die Werkzeuge und Techniken des Possibility Managements lernen. Deine Aufgabe ist es, gemeinsam Möglichkeiten zu erschaffen.

Das Format des Possibility Teams ist ein Treffen von vier bis neun Personen jeden Donnerstagabend von 19.00 bis 21.30 Uhr mit dem Zweck, Möglichkeiten füreinander zu erschaffen und Possibility Management zu praktizieren.

Das ist natürlich ein Idealfall. Typische Varianten wären: sich an einem anderen Abend zu treffen, sich morgens oder am Wochenende zu treffen, für drei statt für zweieinhalb Stunden zusammenzukommen (zwei Stunden könnten zu knapp sein), sich zu dritt zu treffen (in seltenen Fällen) oder zu zwölf, (die sich dann, um während des Treffens zu arbeiten, in zwei Sechsergruppen aufteilen würden. Wenn sich neun oder mehr Personen treffen, neigen einige Leute erfahrungsgemäß dazu, sich nicht zu beteiligen. Für die Gruppe mit zwölf oder mehr Leuten mag es vorteilhafter sein,

sich in zwei Gruppen aufzuteilen, wenn es einen neuen trainierten Raumhalter gibt.) oder aber ein offenes Treffen zu haben, wo jeder kommen kann (da einige Leute nicht weitermachen werden, einige neue Leute gerne teilnehmen würden und es einigen Leuten nicht möglich sein wird, regelmäßig zu kommen).

WIE FUNKTIONIERT EIN POSSIBILITY TEAM?

Possibility Team funktioniert, weil es einen Raumhalter gibt. Der Raumhalter bestimmt den Raum. Der Raum bestimmt, was während der Possibility Team Treffen möglich ist.

Possibility Team funktioniert nach den gleichen Naturgesetzen wie das Feuerlaufen. In einem gewöhnlichen Raum gelten die Standardgesetze der Physik. Wenn du in einem gewöhnlichen Raum barfuß über glühende Kohlen läufst, bist du ein gegrilltes Hähnchen. In einem besonderen, außergewöhnlichen Raum kannst du stundenlang über glühende Kohlen laufen ohne dir auch nur die Haare auf deinen Zehen zu versengen. Das Hinübergleiten von einem Raum zum anderen nennt man „Raum wechseln“. Das Wechseln von einem Raum zum nächsten mit der Intention, den Bedürfnissen der Leute im Raum zu dienen oder die Bedürfnisse der Leute zu erfüllen, denen die Leute im Raum dienen, ist die Aufgabe des Raumhalters und wird „Raum navigieren“ genannt. Raum zu halten und Raum zu navigieren wird als eine der sieben Kernfertigkeiten des Possibility Managements in den Possibility Labs erlernt und praktiziert.

Im Possibility Team besteht die Aufgabe des Raumhalters darin, zu jenem Raum zu navigieren, in welchem das helle Prinzip der Möglichkeit einen überwiegenden Einfluss darstellt. Das ist der Raum, wo Möglichkeit eine Möglichkeit ist. Da jeder Raum mit jedem anderen Raum verbunden ist (siehe SPARK 26) ist das Navigieren zum Raum der Möglichkeit immer möglich. Das Navigieren zum Raum der Möglichkeit von überall her zu jeder Zeit und ohne Grund ungeachtet der Umstände ist eine erlernte Fertigkeit, die sich mit Übung weiterentwickelt. Das ist der Hauptzweck des Possibility Teams: Damit der Raumhalter seine Fähigkeit ausbaut, zum Raum der Möglichkeit zu navigieren.

Im Raum der Möglichkeit werden Dinge möglich, die vorher nicht möglich waren, weil Dinge sichtbar werden, die vorher nicht sichtbar waren. Das ist das Ergebnis von Klarheit. Was vor allem möglich wird, ist Boxerweiterung. Wenn sich die Box erweitert, enthält sie mehr Möglichkeit. Ohne Boxerweiterung ist das, was jetzt möglich ist, das gleiche, was vorher auch schon möglich war.

Die zwei Arten, auf die Boxerweiterung geschieht, sind:

- 1) Betrachtung: die Druck-Methode. Je näher du etwas betrachtetest, desto mehr verändert es sich. (Heisenberg'sche Unschärferelation)
- 2) Einladung: die Zug-Methode. Das Anbieten bestimmter neuer Werkzeuge und Landkarten, die es zu erforschen gilt, für deren Verwendung Boxerweiterung Voraussetzung ist.

Possibility Team funktioniert gemäß einiger ausgewählter Landkarten aus dem Possibility Management (siehe Liste dieser Landkarten unter VORGEHENSWEISE). Teilnehmer des Possibility Teams sind mit diesen Landkarten und im Raum des Possibility Teams in der Lage, außergewöhnliche Dinge für sich selbst und andere

auf die gleiche Art zu erreichen, wie auch Menschen im Raum des Feuerlaufens in der Lage sind, barfuss über glühende Kohlen zu gehen.

Im Raum des Possibility Teams bittet ein Teilnehmer entweder ganz spezifisch oder im Allgemeinen um Möglichkeit. Die Form der Fragestellung ist wichtig. Es ist die Aufgabe des Raumhalters, die Teilnehmer ständig dahin zu führen, die Form zu wahren. Die Form für das Bitten um Möglichkeit ist: „Bitte gebt mir Möglichkeit in Bezug auf _____.“

Die authentische Bitte um Möglichkeit im Possibility Team erzeugt eine *Notwendigkeit*, welche außergewöhnliche Möglichkeiten durch die Teilnehmer anzieht. (Das ist ein Naturgesetz). Ein Teilnehmer antwortet auf diese Notwendigkeit nicht gemäß dem, was er weiß. Ein Teilnehmer antwortet auf die Notwendigkeit, indem er der Raum ist, durch den die hellen Prinzipien, denen er dient, ihre Arbeit tun können. Auf diese Art können die Teilnehmer der Raum sein, durch den die unerschöpflichen Quellen von Möglichkeit als Prinzip in Form von gegenseitigem Dienst bereitgestellt werden. Als Raum können weitaus größere Möglichkeiten geliefert werden als durch die Box.

Möglichkeit kommt aus der Klarheit (neue Perspektiven, neue Sichtweisen). Klarheit ergibt sich aus Unterscheidungen. Unterscheidungen ereignen sich im Körper, nicht im Verstand.

Hier ist ein Beispiel für eine Unterscheidung: Ein intelligenter, junger Mann kommt zum Possibility Team und fragt nach einer Möglichkeit, die Eigenart seiner Arbeitgeberin, einer behinderten, pflegebedürftigen Frau, zu tolerieren. Er ist ihr Begleiter und Pfleger. Nach wenigen Fragen kommt heraus, dass er nur einen Tag pro Woche arbeitet und so sein Einkommen beschränkt, damit er offiziell als arbeitslos gilt. Einige weitere Fragen ergeben, dass seine Freundin im Begriff ist, ihn zu verlassen, weil sie in ihrer Beziehung ausreichend Stabilität und Verantwortung möchte, um Kinder zu haben. Dann kommt die Unterscheidung: „Wenn du Arbeitslosigkeit wählst, dann wählst du auch keine Freundin.“ Diese Klarheit ermöglicht dem Mann, Entscheidungen neu zu überdenken, bei denen ihm nicht einmal bewusst war, dass seine Handlungsweise unter deren Einfluss stand. Die Möglichkeit dieser Klarheit war nicht sichtbar bevor er zum Possibility Team kam. Mit der neuen Klarheit waren vollkommen neue und kraftvolle Handlungen für ihn möglich.

VORGEHENSWEISE

Der Raumhalter trifft früh ein und tut alles Nötige, um den Raum für das Possibility Team vorzubereiten.

Die Tür wird bei Beginn verschlossen.

Das Treffen beginnt zur vereinbarten Zeit.

Wenn jemand zu spät kommt, ist seine Frage nach Möglichkeit begrenzt auf pünktlich sein, Verpflichtungen einhalten, Agieren als Opfer der Umstände, das Bedürfnis nach negativer Aufmerksamkeit, unbewusste Rache gegenüber einer Autorität usw.

Der Raumhalter eröffnet und schließt offiziell den Raum.

Um den Zweck des Raumes festzusetzen, beginnt der Raumhalter mit einer oder mehreren der folgenden Aufwärmübungen: Lesungen, Landkarten oder Übungen:

Lesungen

SPARKs

Ausschnitte aus dem Possibility Manager Handbuch

Ausschnitte aus einem der Bücher der PM-Bücherliste

Landkarten

- *Landkarte der Möglichkeit* (unbewusste Absicht versus bewusste Absicht)
- *Landkarte der Kommunikation* (eine unverantwortlich verschlüsselte Nachricht auf verantwortliche Weise entschlüsseln und dabei mit Vollendungsschleife und ohne Benutzung der 12 Straßensperren bestätigen, was du gehört hast)
- *Landkarte des niederen Dramas* (Opfer, Täter, Retter)
- *Landkarte der vier Arten des Zuhörens* (neurotisch, erwachsen, Possibility Zuhören, Entdeckungszuhören)
- *Landkarte der sechs Arten des Sprechens* (neurotisch, Diskussion, erwachsen, Possibility Sprechen, Entdeckungssprechen, Drachensprechen)
- *Landkarte der Ich-Zustände* (Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich, Kindheits-Ich; Zugang zu den Archetypen durch das Erwachsenen-Ich)
- *Landkarte der drei Arten des Spiels* (ich gewinne - du verlierst, ich gewinne – du gewinnst, Gewinnen geschieht)
- *Landkarte des Zentrierens* (angepasstes Verhalten versus das Seinszentrum auf das physische Zentrum legen)
- *Landkarte der Akzeptanz*, der Nicht-Akzeptanz, der falschen Akzeptanz, der Inauthentizität und der Inauthentizität über unsere Inauthentizität
- *Landkarte des Problembesitzums*
- *Landkarte des Konfliktes von Realitäten und des Neuverpackens*

Übungen

Schnelles Lernen

Erwachsenes Zuhören

Possibility Zuhören

Rollenspiel niederes Drama

Zentrierungsübungen (Zentrum wegdrücken, Armdrücken, zentriertes Singen, gehen usw.)

Übung, die 12 Straßensperren der Kommunikation erst zu benutzen und sie dann nicht zu benutzen

Ein-Minuten-Präsentationen

„Nein!“ sagen

Anweisungen erteilen

Nichtlineare Möglichkeitsgeschichten

Possibility Sprechen

Die Aufwärmphase kann bis zu einer halben Stunde in Anspruch nehmen. NICHT LÄNGER! Deine Absicht besteht NICHT darin, die Werkzeuge und Techniken des Possibility Managements zu vermitteln. Deine Absicht besteht einfach darin, Aufwärmübungen zu machen – vom linearen zum nichtlinearen Modus zu wechseln.

Dann beginne damit, Möglichkeiten zu erschaffen. Teile die Zeit durch die Anzahl der Leute, die um Möglichkeiten bitten wollen. Lasse niemanden unbeachtet, weil ein anderer seine Zeit überschritten hat. Es ist besser, jemanden zu unterbrechen, bevor er fertig ist. Fang einfach an.

Bitte stütze dich stark auf die Liste der Possibility Team Möglichkeiten, die auf Possibility Wiki gelistet sind:

http://possibility-management.wikia.com/wiki/Possibility_Team_Möglichkeiten

Lies dir jede Woche vor dem Treffen die Liste durch und sieh, was von deinem Team gewollt und gebraucht wird.

(Hinweis: du wirst immer Angst verspüren, das Possibility Team zu beginnen, beim ersten Mal und bei jedem Mal. Das passiert aus zwei Gründen. Der erste Grund ist, dass du und die anderen im Possibility Team den Bereich des Kreierens betretet. Wahre Kreation kommt aus dem Nichts. Sobald du den Bereich der Kreation betrittst, betrittst du das Territorium der Angst. Wenn du keine Angst verspürst, kreierst du nicht. Der zweite Grund ist, dass das, was du versuchst zu tun, in einem normalen Raum nicht möglich ist. Du kannst es nicht tun. Bevor du mit dem Treffen beginnst, weißt du, was passieren muss und du weißt, dass du es nicht kannst. Das verursacht Angst. Sobald du das Treffen als Raumhalter beginnst, sobald du zum Raum wirst, bist *du* nicht mehr da. Die Prinzipien, denen du dienst, sind da und *sie* machen die Arbeit. Die Angst geht nicht unbedingt weg, aber sie ist nicht mehr deine Angst. Du magst dich ängstlich fühlen, aber mit etwas Übung erkennst du, dass du dir um die Angst keine Sorgen mehr machen brauchst. Die Angst bleibt ohne Konsequenzen und dient eher als Navigationshilfe zur Vergewisserung, dass du dich in der Tat im Bereich des Kreierens bewegst. Deine Aufgabe als Raumhalter besteht darin, es dir zur Übung zu machen, dich selbst in Umstände zu bringen, wo es notwendig für dich ist, der Raum zu sein, durch den deine Prinzipien ihre Arbeit tun können.)

Du bist der Raumhalter. ALLES liegt in deiner Verantwortung. Jede Aufgabe ist deine Aufgabe. Dein hauptsächliches Ziel ist es, Möglichkeit für dein Team zu erschaffen. Mitglieder des Possibility Teams können selbst Raumhalter für Possibility Teams werden – die Voraussetzung dafür ist das *Expand The Box* Training.

Du selbst musst nicht bei jedem Treffen um Möglichkeit bitten. Wenn du Gäste hast, lade immer sie ein, um Möglichkeit zu bitten.

Hör 15 Minuten vor dem offiziellen Ende auf.

Lass die Reise Revue passieren. Bitte jemand anderen, einen Rückblick auf die Lesung, die Landkarten oder die Übungen zu halten. Nimm Mitteilungen entgegen, was erkannt wurde, was gelernt wurde.

Hör pünktlich auf.

Reinige den Raum. Spüle die Wassergläser, trockne sie ab und räume sie weg.

ZEIT PLAN

Ein typischer Zeitplan könnte folgendermaßen aussehen:

18.30	Der Raumhalter trifft ein und bereitet den Raum vor.
19.00	Die Tür wird verschlossen. Das Possibility Team beginnt.
19.00 – 19.30	Aufwärmübungen: Lesungen, Landkarten oder Übungen.
19.30 – 21.15	Possibility Team.
21.15 – 21.30	Rückblick, Austausch, Fragen.
21.30	Das Possibility Team endet.
21.30 – 22:00	Der Raumhalter reinigt den Raum und geht.

ARBEITSVEREINBARUNGEN

Keine Drogen oder Alkohol.
Kein Blut.
Keine Snacks. (Das ist keine Teeparty!)
Vertraulichkeit.
Viel Wasser trinken.
Zeitabsprachen einhalten.

AUSRÜSTUNG

Flipchart-Board mit unliniertem Papier
Dicke Edding Filzschreiber in 4 Farben
Kissen oder Stühle
Kleenex
Stoppuhr
Gläser mit Namen beschriftet
Trinkwasser
Crepband für Gläser und Flipchart-Poster
Schere
Namensschilder
Schwarze Filzschreiber mittlerer Größe für Namensschilder und Gläser

WIE WERDEN LEUTE DAZU EINGELADEN?

Der Vorgang, dein Possibility Team zum gemeinsamen Arbeiten einzuladen, wird Selling Possibility (Verkaufen von Möglichkeit) genannt. Selling Possibility ist die Possibility Manager Fertigkeit Nummer sieben. Es gibt vier Bedingungen für das Verkaufen von Möglichkeit, was bedeutet, dass es sich im Allgemeinen um vier Bedingungen handelt, die erfüllt werden müssen, bevor jemand den Wunsch bekommt, im Possibility Team mitzumachen. Die vier Bedingungen sind:

- 1) Legenden erzeugen
- 2) Gegenwärtigen Wert erzeugen
- 3) Zukünftigen Wert erzeugen
- 4) Den Vertrag abschließen

1) Legenden erzeugen

Legenden werden durch einen unsichtbaren Flutwellenimpuls erzeugt, der aus sich selbst heraus erstrahlt und Menschen dazu bringt, über Possibility Team zu sprechen. Das Erzeugen von Legenden ist ein subtiler, aber bewusster und starker, nachhaltiger Aufwand, der, wie ein Schneeball, der bergab rollt, immer größer wird, so dass schließlich Menschen, die du nie zuvor getroffen hast, dich direkt ansprechen, um beim Possibility Team mitzumachen. Übertreibe es nicht mit dem Legenden erzeugen. Lüge nicht. Das wäre Marketing, nicht das Erzeugen von Legenden. Legenden werden am besten indirekt durch Rückschlüsse, Gesten, Auswirkungen, Pausen und Stille erzeugt, und alles genau zum richtigen Zeitpunkt elegant untertrieben.

Hier sind einige Legenden über Possibility Team:

Possibility Team ist eine besondere Gelegenheit, aber es ist nicht ein „Wir gegen sie“ Exklusiv-Club. Possibility Team ist eine Chance, ‚Gewinnen geschieht‘ zu erleben. Die meisten meiner zurückliegenden Team-Bemühungen basierten auf dem Ziel „Ich gewinne – du verlierst“. Ich war bisher fast nie in einer Gruppe von Menschen, die sich meinem Erfolg verschrieben haben. Ich konnte bisher fast nie vollen Einsatz zeigen und alles tun, damit eine andere Person Erfolg hat.

Im Possibility Team geht es darum, Gelegenheiten zu erkennen, die vorher nicht sichtbar waren und Unterstützung darin zu bekommen, auf neue Art zu handeln. Die anderen im Team ermöglichen dir, die neuen Handlungsweisen zu erkennen und auszuprobieren. Und du ermöglichst es den anderen, die neuen Handlungsweisen zu erkennen und auszuprobieren. Wir nennen das Spaß auf hohem Niveau. Die neuen Handlungsweisen sind dazu gedacht, effektivere Ergebnisse zu produzieren. Die Aktionsschritte selbst sind nicht ungewöhnlich. Sie waren ganz einfach vorher nicht sichtbar für dich, weil sie außerhalb deiner Box lagen.

Seit einigen Jahren ziehen Menschen bereits wertvollen Nutzen aus Possibility Teams, welcher ihnen für den Rest ihres Lebens erhalten bleibt. Doch vielleicht minimierst du diese Gelegenheiten, indem du dich über Possibility Team nur mit jenen Menschen austauschst, die kleinere Spielwelten erschaffen, als du es tust. Oder indem du ihre Probleme siehst und behauptest, dass sie ihre Probleme besser lösen könnten, wenn sie die Werkzeuge und Techniken von Possibility Management lernen.

Hier ist eine Unterscheidung: wenn wir den Menschen erzählen, dass Possibility Team die Probleme der Menschen löst, haben wir eine Problem-Konversation. Possibility Team ist KEINE Konversation über Probleme. Possibility Team ist eine Konversation über Möglichkeiten. Das ist etwas VÖLLIG anderes. Wenn du sagst, dass Possibility Team für Probleme gut ist, dann kannst du nur mit Leuten reden, die Probleme haben. Die meisten Menschen sind nicht der Ansicht, dass sie Probleme haben. Die allgemeine Sichtweise ist die, dass mit einer Person, die Probleme hat, etwas nicht stimmt und sie sich einer Psychotherapie unterziehen sollte.

Possibility Team ist keine Konversation über Probleme. Possibility Team ist eine Konversation über Möglichkeiten. Wenn du über Possibility Team als Konversation über Möglichkeiten sprichst, dann will jeder mit dir reden, weil jeder mehr Möglichkeiten will! Alles was du tun musst, um Menschen etwas über Possibility Team zu erzählen, ist, darauf zu hören, wozu sie verpflichtet sind. Darauf zu hören, wofür sie mehr Möglichkeiten suchen. Dann kannst du mit den Leuten darüber sprechen, wie sie lernen können, durch Possibility Team mehr Möglichkeiten für sich und ihre Projekte zu erschaffen.

Wenn du über Possibility Team im Rahmen einer Konversation über Möglichkeiten sprichst, kannst du mit Menschen reden, die Spielwelten erschaffen und in ihnen spielen, die die gleiche Größe wie deine haben und ebenso mit Menschen, die Spielwelten erschaffen und in ihnen spielen, die *größer sind als deine*. Sie werden sehr froh sein, die Werkzeuge und Techniken des Possibility Managements zu lernen, denn jeder braucht mehr Möglichkeit! Probiere es aus!

2) Gegenwärtigen Wert erzeugen

Gegenwärtigen Wert erzeugst du, indem du für eine Person in dem Moment, wo du mit ihr über Possibility Team sprichst, einen Wert erschaffst. Der Wert wird vom Kunden bestimmt. Wenn eine Person etwas als wertvoll erlebt, dann ist es wertvoll. Wenn sie den Wert nicht erlebt, dann ist es – egal wie wertvoll es für dich erscheinen mag – für sie nicht wertvoll. Über Geschmack lässt sich nicht streiten. Deine Aufgabe besteht darin, herauszufinden, was für sie wertvoll ist. Du hast etwa fünf Sekunden, um das zu tun.

Das Erzeugen eines gegenwärtigen Wertes setzt voraus, dass du mit Menschen sprichst, entweder in einem persönlichen Gespräch oder am Telefon oder innerhalb einer Gruppe. Um mit Menschen zu sprechen, musst du es so arrangieren, dass du mit den Menschen in Kontakt kommst, mit denen du sprechen willst. Es gibt verschiedene Wege, solch ein Gespräch zu arrangieren.

Zunächst kannst du mit Leuten sprechen, die du bereits kennst. Deine Freunde und Familie ins Possibility Team einzuladen, hat Vor- und Nachteile. Ein Vorteil ist, dass dich deine Freunde bereits kennen und sie deiner Einladung vertrauen. Alles, was du ihnen sagen müsstest, wäre: „Das Possibility Team beginnt Donnerstagabend um 19.00 Uhr bei mir zu Hause. Sei zehn Minuten früher da.“ Ein Nachteil beim Einladen deiner Freunde zum Possibility Team ist, dass sie am besten wissen, wie sie dir keinen Glauben schenken. Wenn du dich anders verhalten möchtest, könnten deine Freunde und Beziehungen eine Kraft sein, die nicht will, dass du dein Verhalten änderst. Mit ihnen zu sprechen, könnte – gelinde gesagt – ziemlich beunruhigend sein.

Um Fremde zu finden, die du zum Possibility Team einladen könntest, müsstest du vielleicht Freunde von Freunden kontaktieren, zu Network Meetings gehen, andere Gruppen und Clubs besuchen und in diesen anderen Gruppen darüber reden, was du tust. Bedenke, du brauchst nur drei andere Leute, um Possibility Team zu beginnen.

Du kannst auch einfache Poster ausdrucken und sie in Schaufenster hängen (nachdem du beim Geschäftsinhaber um Erlaubnis gebeten hast) oder an öffentliche Schwarze Bretter. Das ist dein Projekt. Du richtest ein Laboratorium aus einer Gruppe von Menschen ein mit dem Zweck, dich in Possibility Management Fertigkeiten zu üben. Dabei kannst du so linear oder nichtlinear vorgehen, wie du willst.

Sobald du mit jemandem direkt über Possibility Team sprichst, musst du das Geheimnis, wie du gegenwärtigen Wert erzeugst, kennen und anwenden, so dass sich derjenige an dem Gespräch mit dir erfreut und gerne weitermachen würde. Das Geheimnis im Erzeugen eines Wertes liegt darin, ein Thema zu finden, über das die Person überaus gerne redet. Dieses Thema ist leicht zu finden, weil es immer das gleiche ist. Das Thema ist sie *selbst*. Die Menschen reden am liebsten über sich selbst. Wenn du das Gespräch so steuerst, dass ihr beide über sie redet, dann seid ihr beide bereits im selben Team. Ihr seid beide an der gleichen Sache interessiert. Ihr habt sofort ein gemeinsames Interesse gefunden. Es ist weitaus leichter, an der anderen Person interessiert zu sein, als zu versuchen, interessant genug zu erscheinen, um sie dazu zu bringen, an dir interessiert zu sein!

Um gegenwärtigen Wert zu erzeugen, wende die Possibility Management Werkzeuge des Aktiven Zuhörens und des Possibility Zuhörens an. Verpflichte dich, wozu der andere verpflichtet ist. An einem gewissen Punkt deines Zuhörens wirst du vielleicht entdecken, dass du im Grunde Möglichkeiten für den anderen erschaffen kannst. Das Erschaffen von Möglichkeit für den anderen geschieht dann, wenn du eine Unterscheidung triffst, die eine neue Klarheit für denjenigen erzeugt und ihm die Möglichkeit gibt, Schritte zu unternehmen, die vorher nicht sichtbar für ihn waren. Das ist gegenwärtiger Wert! Wenn er den Wert erhält, dann kannst du erwähnen, dass er das jede Woche im Possibility Team bekommen könnte. Das führt uns zu Schritt 3.

3) Zukünftigen Wert erzeugen

Zukünftigen Wert erzeugst du, indem du in Bildern schilderst, was für die andere Person passieren würde, wenn sie am Possibility Team teilnähme. Bilder entstehen in der Vorstellung. Um eine möglichst große Wirkung zu erzielen, müssen diese Bilder im ganzen Körper erlebt werden. Zunächst muss das Bild in *deiner* Vorstellung klar umrissen sein, bevor es in der Vorstellung eines anderen klare Formen annehmen kann. Du kannst tatsächlich das Erleben der Klarheit deiner Vision auf jemand anderen übertragen, so dass er es mit dir erlebt. Um die Übertragung durchzuführen, musst du dich in eine nonverbale Realität begeben.

Uns ist beigebracht worden, innerhalb der Grenzen einer verbalen Realität zu denken und zu kommunizieren. In der verbalen Realität leiten uns die Worte. Um in eine nonverbale Realität einzutreten und aus ihr heraus zu kommunizieren, müssen wir zunächst die Worte vermeiden und uns von dem Erlebnis leiten lassen. Wenn wir dann den zukünftigen Wert selbst erleben, können wir ein Bein dort belassen und uns dann um Worte bemühen, mit denen wir unter Bezugnahme auf das Erlebte das Erlebnis im Detail beschreiben. Wir müssen uns Sätze und Beschreibungen einfallen lassen, um für unsere Zuhörer als Brücke zu fungieren, damit sie zum gleichen Erlebnis gelangen, das wir haben. „Du hast vielleicht noch nie die Erfahrung gemacht, ein Team von Menschen zu haben, die sich deinem Erfolg verschrieben haben. Du beginnst, ein tiefes Vertrauen zu diesen Menschen zu entwickeln und zu Menschen im Allgemeinen. Du hast das Gefühl, als könntest du dich einfach in ihre Arme fallen lassen. Und sie fangen dich auf und nutzen alles was sie haben, um neu zu erfinden was für dich möglich ist. Sie wollen, dass du Erfolg bei allem hast, was du versuchst zu erreichen. Es ist ein solches Geschenk ...“

Beginne deine Sätze mit: „Kannst du dir vorstellen ...?“ „Wie würde es sein, wenn ...?“ Sprich über Fühlen, Empfinden, Erfahren, Herausfinden, Haben, Sehen, Entdecken, Ändern, Erkennen, Genießen und darüber, dazu ermächtigt zu werden, Dinge auszuprobieren, die wir nie zuvor gewagt hätten auszuprobieren.

Während wir zukünftigen Wert erzeugen, lassen wir uns in einer Erlebnisrealität vom Erlebnis führen, statt dass wir uns in einer verbalen Realität von Worten führen lassen. Worte sind Lügen. Das Erleben ist unbestreitbar wahr. Verbal malen wir in der Vorstellung einer anderen Person das Bild der Fülle der Erfahrung auf, bis sie diese auch erleben kann, statt Konzepte mit Begriffen zu versehen, damit sie diese klassifiziert und versteht. Wenn die andere Person bereits *jetzt* den Wert dessen erlebt, was sie zukünftig durch den Eintritt in unsere Spielwelt genannt Possibility Team erhalten wird, wird sie auch *jetzt* bereit sein, zu handeln. Das führt uns zu Schritt 4.

4) Den Vertrag abschließen

Um den Vertrag zu bekommen, musst du danach fragen. Dabei gibt es nichts Nichtlineares. Wenn du einen Vertrag hast, ist der andere dabei. Wenn du keinen Vertrag hast, hast du nichts.

Es ist so leicht, Annahmen darüber zu treffen, wer dabei ist und wer nicht. Egal wie überzeugend deine Annahmen sind, das allein bringt die Leute noch nicht in die Stühle deines Possibility Teams. Um nach dem Vertrag zu fragen, musst du klar und spezifisch sein: „Wirst du dabei sein?“ Die Antwort ist „Ja“ oder „Nein“.

Bei einer solchen Entscheidung sind keine Überzeugungsversuche nötig. Wenn du merkst, dass du über den Preis verhandelst oder versuchst, mit Gründen zu überzeugen, hast du bei Schritt 1, 2 oder 3 versagt. Höre sofort auf, gehe zurück und fange noch mal von vorne an. Mit Gründen zu überzeugen ist nutzlos, denn sobald du weggehst, wird die Box des anderen andere Gründe finden, um zu tun was sie will. Die Box beschließt, zum Possibility Team zu kommen, wenn sich das Bild, dabei zu sein, besser anfühlt als das Bild, irgendetwas anderes in der gleichen Zeit zu tun. Die Definition von „besser“ ist vollkommen subjektiv. Was „besser“ für jemanden bedeutet, finden wir durch unsere Beziehung zu ihm heraus – wie gut wir zugehört haben.

Eine „Ja“ oder „Nein“ Entscheidung erfordert die Fakten. Achte darauf, dass die Fakten klar sind: Wo, wann, was, wie viel, wie lange, wer und warum. Wenn du bisher z. B. noch keinen Raum organisiert hast, kann niemand Pläne machen, zu kommen, weil du keinem sagen kannst, wo er hinkommen soll. Kümmere dich erst um einen Raum und dann werden sie kommen.

WAS IST DER RAUMHALTER?

Du bist der Raumhalter. Wenn es keinen Raumhalter gibt, dann kann es keinen navigierten Raum eines Possibility Teams geben. Es ist dein Job. Der Zweck des Raumes wird sich dann mit jeder Person ändern, die den Raum übernimmt. Als Raumhalter wirst du jede Entscheidung absegnen müssen. Solange du als Raumhalter nicht sagst, dass es so ist, ist es nicht so. Jedes Wort im Raum bleibt solange ungehört, bis der Raumhalter es anerkennt. Jede Frage kann nur durch den Raumhalter beantwortet werden. Du stehst in radikaler Verantwortung. Wenn du diese Position nicht einnimmst und von dort mit Integrität und Makellosigkeit dienst, werden andere Personen diese Position einnehmen und sie für ihre eigenen unbewussten Zwecke nutzen.

Als Raumhalter wirst du herausgefordert werden. Die Leute werden dich automatisch und mechanisch als Autoritätsperson erleben. Jede Box reagiert auf eine vorhersagbare Weise auf Autoritätspersonen. Zu verschiedenen Zeiten werden verschiedene Leute versuchen, dich als ihren Feind zu erklären und dich angreifen oder beherrschen. Sie machen dich zu ihrem eigenen persönlichem Verfolger, beweisen, dass du Unrecht hast, diskutieren mit dir, beschuldigen dich für ihr Versagen, flirten mit dir, dringen in deinen persönlichen Raum ein und vermischen sich mit dir, machen dich zu ihrem Freund, loben dich und machen dir Komplimente, verehren dich, retten dich, reparieren dich, beraten dich, spielen überlegen oder unterlegen, lieben dich, hassen dich, versuchen deinen Platz einzunehmen, versuchen dich zu verewigen und so weiter. Folgendes solltest du bei all dem

wissen: *Nichts davon ist wahr*. Egal wie wahr es aussieht, egal wie viele Beweise es dafür gibt, dass es wahr ist, wenn du daran glaubst, dass auch nur *eine* der Boxmanifestationen der Wahrheit entspricht, dann wirst du am Haken sein und kannst nicht mehr der Raumhalter sein. Wenn du dich in irgendein Boxspiel hineinziehen lässt, das sich auf niederes Drama gründet, vergisst du, dass du Possibility Manager bist, und die Landkarten, Werkzeuge und Techniken des Possibility Managements stehen dir nicht mehr zur Verfügung.

Aus diesem Grund ist das Possibility Team so wichtig und wertvoll für dich, weil es dich darin unterstützt, ein Possibility Manager zu werden. Du *wirst* an den Haken gehen! Du wirst geprüft werden. Du wirst Fehler machen. Und mit jeder Erfahrung wirst du lernen, ein immer besserer Raumhalter zu sein, und du wirst beginnen zu lernen, wie du Raumhalter trainierst.

Wie gehst du damit um, wenn du herausgefordert wirst? Du gehst nichtlinear vor. Du stimmst zu – und gibst niemals dein Zentrum ab. Nutze die Information als brauchbares Feedback. Sei immer auf der Suche nach geschickten Mitteln, um Klarheit und Möglichkeit für die Teilnehmer zu erschaffen, egal was es braucht. Vergiss niemals deine Absicht beim Possibility Team. Verpflichte dich ihrer Verpflichtung, dich zu einem besseren Raumhalter und das Possibility Team sicherer und erfolgreicher zu machen.

Die Prinzipien ändern sich nie. Verfalle nicht dem Irrglauben, dass die Prinzipien flexibel sind. Als Raumhalter kannst du dir niemals erlauben, die Integrität und Makellosigkeit der Prinzipien aufs Spiel zu setzen.

Unter diesem Gesichtspunkt musst du dir der Tendenzen und Einflüsse deines eigenen Gremlins absolut bewusst sein. Wenn du so tust, als wüsstest du Bescheid und du im Raum lehrst, ist der Raum tot.

Du darfst keine Machtspiele mit jemandem spielen. Sie werden dich dazu einladen. Geh nicht darauf ein. Bring stattdessen das Spiel in die Öffentlichkeit. Benenne was gerade passiert. Warte auf das Eingeständnis des Betreffenden und die Verantwortlichkeit. Du bist niemals ein Opfer der Verwirrung eines anderen. Wenn du ein Spiel benennst und es niemand eingesteht, dann heißt das nicht, dass es nicht gespielt wurde. Eine unbewusste Absicht einzugestehen kann dauern. Hab Geduld. Versuche nicht, alles auf einmal zu erreichen.

Halte einfach die Dinge am Laufen. Geh nicht hypnotisiert in die Linearität. Werde nicht rational oder analytisch. Lass dich nicht von irgendeiner Geschichte irgendeiner Person hypnotisieren. Eine Geschichte ist eine Geschichte. Benutze dein Kriegerschwert der Klarheit, um der Realität gegenüber, so wie sie sich präsentiert, aufmerksam zu sein. Normalerweise sind die Dinge ziemlich einfach. Lasse dich nicht in Komplikationen hineinziehen. Sei aufmerksam. Atme weiter. Halte den Spaß an der Sache aufrecht. Possibility Management ist als Spielwelt so ziemlich das aufregendste Spiel im Umkreis. Du bist der Raumhalter.

MÖGLICHKEIT ERSCHAFFEN

Von den sieben Kernfertigkeiten des Possibility Managements ist das Erschaffen von Möglichkeit die vielschichtigste und anspruchvollste, bei der alle vorhergehenden

Fertigkeiten und mehr kombiniert werden. Dieser kurze Abschnitt ist nicht dazu gedacht, dir zu sagen, wie Möglichkeit erschafft wird. Was wir dir hier sagen können ist, wie du es arrangieren kannst, das Erschaffen von Möglichkeit zu lernen: leite ein Possibility Team Laboratorium!

Denk daran: Die Absicht beim Possibility Team besteht im Erschaffen von Möglichkeit. VERSUCHE NICHT, DARAUS EIN POSSIBILITY MANAGEMENT TRAINING ZU MACHEN. Darum geht es nicht. VERSUCHE NICHT, PROZESSE MIT DEN LEUTEN ZU MACHEN. Die Leute durch Prozesse zu führen ist nicht dein Job. Wenn du zuviel Zeit mit Landkarten und Übungen verbringst, wirst du Leute verlieren. Was die Leute nährt und anmacht, ist, dass sie jede Woche Möglichkeiten erhalten, die sie vorher nicht hatten.

Wenn du mit dem Möglichkeiten-Teil des Possibility Team Treffens beginnst, fragt die erste Person nach Möglichkeit, entweder spezifisch oder allgemein. In dem Moment wo sie fragt, musst du als Raumhalter die Wahl darüber treffen, welchen der zwei Vorgehensweisen du auf die Person anwendest. Du bekommst am ehesten ein Gefühl dafür, welche Vorgehensweise du jeweils anwenden sollst, indem du sie immer wieder ausprobierst und beobachtest, wie sie funktionieren, welche Ergebnisse dabei herauskommen und unter welchen Bedingungen sie die besten Ergebnisse erzeugen. Nach einiger Zeit wirst du deine Entscheidungen instinktiv treffen können. Hier sind die zwei Vorgehensweisen:

Feedback und Coaching

Die Person, die nach Möglichkeit fragt (der Klient) hört einfach zu oder beantwortet Fragen, falls nötig. Alle anderen Teilnehmer des Possibility Teams beginnen im Hinblick auf die Fragestellung mit Possibility Sprechen. Gewöhnlich werden als erstes einige Fragen gestellt, die die konkreten Umstände erhellen statt sie bei der anfänglichen Beschreibung durch die Box zu belassen. Dann werden Unterscheidungen geliefert. Jede Unterscheidung erzeugt Handlungsmöglichkeiten, die vorher für den Klienten nicht sichtbar waren. Achte als Raumhalter darauf, dass keine Diskussionen aufkommen. Bei Feedback geht es um die Vergangenheit, was funktioniert hat und was nicht funktioniert hat. Bei Coaching geht es um die Zukunft. Es sind Handlungsschritte, die sie unternehmen können, die bessere Ergebnisse produzieren.

Echtzeit-Rollenspiele

Die Person, die nach Möglichkeit fragt, (der Klient) wählt eine bestimmte Person, mit der sie gerne mehr Möglichkeit hätte. Sie muss dieser Person einen Namen geben, nicht bloß eine Rolle oder eine Jobbeschreibung. Selbst wenn der Klient ihren Namen nicht kennt, kann er ihr trotzdem einen Namen geben. Dann bittet der Raumhalter den Klienten, unter den anderen Teammitgliedern denjenigen auszuwählen, der diese Person sein könnte. Eine Frau kann dabei auch einen Mann spielen oder umgekehrt, es kann also jeder jeden spielen. Die Person aus dem Team sollte so ausgewählt werden, dass ihre Energie die Energie der Person des Klienten, um die es geht, reflektiert. Diese Resonanz macht das Rollenspiel einfacher.

Die ausgewählte Person aus dem Team tauscht gegebenenfalls die Plätze, so dass sie dem Klienten gegenüber sitzt. Der Raumhalter sagt: „Go!“ Der Klient beginnt ein Gespräch, bei dem es um besagtes Thema geht. Nach jedem Satz ist es die Aufgabe der Teammitglieder, „Go!“ zu sagen, was bedeutet, dass das was der Klient tut,

funktioniert und er in dieser Art weitermachen kann. Oder die Teammitglieder sagen: „Beep!“ Wer auch immer „Beep!“ sagt liefert direkt eine Unterscheidung darüber, was nicht funktioniert hat und warum und welche neuen Handlungsschritte andere Ergebnisse bringen könnten. Es kann über jede Verhaltensweise des Klienten Coaching gegeben werden. Coacht die Körperhaltung, die Einstellung, die Annahmen, die Erwartungen, die Satzmelodie, die Formulierung, die Stimmung, die Gestik, die Gesprächspausen, den Augenkontakt usw. Das Coaching sollte kurz und kraftvoll sein. Ein Klient sollte nicht diskutieren, um sich zu rechtfertigen. Ein Klient kann eh' nur ein oder zwei neue Ideen verdauen. Also sollte er nicht überladen werden, sondern in die Lage versetzt werden, „Babyschritte“ zu machen.

Sobald das Coaching gegeben wurde, sagt das Teammitglied, welches das „Beep!“ und das Coaching gegeben hat, „Shift! Go!“ und der Prozess geht weiter.

Um zu shiften, ist es vielleicht nötig, dass der Klient aufsteht und sich einmal um die eigene Achse dreht, um einen kleinen Schwindel zu erzeugen. Wenn der Klient immer wieder das gleiche Feedback bekommt, ist so ein deutlicher Shift notwendig, einfach um in der Lage zu sein, etwas anderes auszuprobieren.

Als Raumhalter ist es nicht deine Aufgabe, diesen Prozess zu Ende zu führen. Dein Job ist es, die Möglichkeit der Möglichkeit zu erschaffen. Häufig bedeutet dies, dass du den Flüssigzustand anstrebst. Du suchst nicht nach einer Lösung für das Problem. Deine Aufgabe besteht darin, das Possibility Team zu moderieren. Möglichkeit entsteht durch Nichtlinearität. Du kannst nicht vorhersagen, wodurch sich die Möglichkeit tatsächlich ergeben wird. Mach dir keine Sorgen darüber, wie es aussieht, wenn du einen Prozess mittendrin abbrichst, weil die Zeit abgelaufen ist. Das Possibility Team leistet seine Arbeit. Es kann einige Tage dauern bevor eine Lösung in Sicht ist und der Klient all die gewonnene Klarheit nutzen kann, die er erhalten hat, um den nächsten Schritt zu tun. Lass dich nicht persönlich in das hineinziehen, was der Klient mit dem tut, was das Team für ihn entwickelt. Dein Job ist es, den Raum vom Normalen in das Außergewöhnliche zu wandeln und dann weiterzugehen.

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

IST DAS POSSIBILITY TEAM (ODER POSSIBILITY MANAGEMENT) EINE SEKTE?
Nein, Possibility Management ist keine Sekte. Gleichzeitig ist eine solche Frage immer angebracht. Um eine Antwort darauf zu finden, sollte der Fragesteller für sich definieren, was eine Sekte ist. Im Mittelpunkt einer Sekte steht für gewöhnlich eine Person mit fragwürdigem Charakter, die einen Plan vollzieht, um von den Sektenmitgliedern zu profitieren. Die Mitglieder sollten tun, was der Sektenführer sagt, und in vielen Fällen nicht das, was sie selbst eigentlich tun wollen. Typischerweise fordert der Sektenführer Macht, Geld, Sex oder andere Dienstleistungen von den Anhängern, von denen erwartet wird, dass sie sich klein machen und den Lehren und Anweisungen des Sektenführers gehorchen. Als Gegenleistung könnten diese darauf hoffen, die falsche Sicherheit zu finden, „zur Familie“ dazuzugehören oder „Seelenheil“ zu empfangen. Die Anhänger haben viele Pflichten und wenig bis keine Rechte.

Possibility Management erzeugt genau das Gegenteil einer Sekte. Es gibt nichts zu glauben, es wird alles von dir und deinen Experimenten auf den Prüfstand gestellt. Du erlangst Schritt für Schritt die Klarheit und Kraft, für dich einzustehen und deinen

Weg zu beschreiten, um deine nutzbringenden Talente für den Dienst an der Welt zu entfalten und deine wahre Bestimmung zum Leben zu erwecken. Possibility Management ist ein Weg, deine authentische Berufung zu finden und aktiv zu leben. Infolgedessen sind die Werkzeuge des Possibility Managements auch Copyleft und Open Code, d. h. es werden keine Lizenzgebühren für die Trainer erhoben. Aus diesem Grund kann Possibility Management von jedem weiterentwickelt werden, der die Ideen versteht und den Kontext radikaler Verantwortung generieren kann.

WIEVIEL KOSTET DIE TEILNAHME AM POSSIBILITY TEAM?

Possibility Teams kosten im Allgemeinen nichts. Das bedeutet, dass Possibility Team oft in einem freien Arbeitsraum, z. B. privat stattfindet.

WARUM KEINE DISKUSSIONEN BEIM POSSIBILITY TEAM?

Diskussionen ändern nichts. Die Grundlage einer Diskussion ist gegeben, wenn eine Box gegenüber einer anderen Box ihre Position stärkt und verteidigt, und die andere Person versucht, das gleiche zu tun. Es gibt einen Unterschied zwischen einer Diskussion und einer Frage und Antwort Sequenz. Während der Fragen und Antworten gehen sowohl der Fragesteller als auch der Raumhalter ein Risiko ein. Der Fragesteller geht ein Risiko ein, weil er sich verletzlich zeigt und eine authentische Frage stellt (keine intellektuelle Frage aus Neugier). Der Raumhalter geht ein Risiko ein, weil er oder sie die Antwort nicht kennt, sondern vielmehr als Raum dient, durch den das Prinzip der Klarheit Antworten bereitstellen kann. Beim Possibility Management geht es nicht um richtig oder falsch, gut oder schlecht. Die Landkarten des Possibility Managements sind entweder nützlich oder nicht nützlich, akkurat oder inakkurat, wobei der Beweis dessen anhand des Experimentes gefunden werden kann, in die Landkarte hineinzugehen und das Gebiet selbst zu erforschen. Gute Reise!

IST POSSIBILITY TEAM PSYCHOTHERAPIE?

Bei Psychotherapie denken viele Menschen an eine Methode, sich eine gewisse Art von Veränderung zu verschaffen. Das Erschaffen von Möglichkeit ist etwas völlig anderes als Psychotherapie. Der Unterschied liegt darin, dass das Erschaffen von Möglichkeit nichtlinear ist und dabei die Box als nichts anderes als die Box angesehen wird und daher unbeachtet bleibt. Lass auf keinen Fall Psychotherapie im Possibility Team aufkommen. Psychotherapie kann sich leise ins Possibility Team einschleichen, wenn die Leute lineare Fragen über die Vergangenheit stellen oder versuchen, Erfahrungen zu verstehen, zu integrieren oder in sich aufzunehmen. Possibility Management verhält sich orthogonal und deklariert neue Handlungsoptionen ohne Grund.