

FUn's Dreamteam

oder auch

Teambildung für Einzelkämpfer

NLP - Masterarbeit

für das

Institut für Angewandte Positive Psychologie

Januar 2012

André Giesen

Inhaltsverzeichnis

1. Ziel und Annahmen des Formats.....	3
2. Hintergrund der Entstehung.....	5
3. Fallbeispiel.....	6
4. Konzeption.....	7
5. Ablauf.....	8
6. Mögliche Schwierigkeiten / Hindernisse.....	10
7. Ausblick / weitere Möglichkeiten.....	11
8. Die Bedeutung von FUn.....	11
9. Quellen.....	12

1. Ziel und Annahmen des Formats

In diesem Format geht es darum in Bezug auf ein bestimmtes Thema mit unseren Anteilen in Kontakt zu kommen, diese zu verstehen und sich mit diesen auszusöhnen.

Die Veränderung findet auf der 5ten logischen Eben statt:

Identität -> Wer (bin ich? und wenn ja, wie viele? - Precht)

Die Annahme ist, dass wir aus unendlich vielen Anteilen bestehen, die zusammen das System ergeben, welches wir als „Mensch“ bezeichnen.

Die Anteile sind sowohl die körperlichen wie Arme, Beine, Augen, Ohren, Zellen u.s.w.

als auch die emotionalen wie z.B. Ängste, Süchte, Wut, Schmerzen, Bedürfnisse und jeder Gedanke.

Die Anteile sind aber die Repräsentanz der Außenwelt in uns wie unsere Arbeit, der Arbeitgeber, alle Menschen und „Dinge“, die uns in der Außenwelt begegnen.

Zitat aus dem Format „Parts Party: “Es gibt funktional voneinander abgegrenzte ‚Teile‘ in der Psyche der Menschen, die nach Selbsta Ausdruck und Verwirklichung ihrer Funktion streben. Sie können nicht unterdrückt werden, da sie elementare Bestandteile der Ganzheit des Selbst sind.“

Ich habe mir nach meinem ersten „The Work“ Seminar folgenden Satz aufgeschrieben:

„Ich nehme mein inneres Kind (den Verstand) an die Hand und führe es aus dem Fegefeuer / Hölle meiner Gedanken hinaus !!!“

Diesen formuliere ich folgendermaßen um, um das Ziel des Format zu beschreiben:

„Ich nehme jeden Anteil an die Hand und führe ihn zurück in die liebevolle Gemeinschaft – integriere ihn wieder in das Dreamteam bzw. forme aus allen das neue Dreamteam, so dass jeder ins Wachstum kommt und sich zu seinem vollen Potential entwickeln kann.“

Durch den Kontakt und das Verständnis für unsere Anteile soll die NLP-Grundannahme „Menschen treffen die beste Entscheidung, die sie zu einer gegebenen Zeit treffen können“ integriert werden.

Indem wir diesen Punkt der Unschuld entdecken, können wir uns von den blockierenden Begriffen der „Schuld“ und der „Selbstvorwürfe“ befreien.

Die NLP-Grundannahme „Jedes Verhalten enthält eine positive Absicht“ möchte ich für dieses Format in „Jeder Anteil enthält eine positive Absicht“ umformulieren.

Auf Basis der NLP-Grundannahme „Menschen verfügen über die Ressourcen, die sie zur persönlichen Veränderung benötigen“ ist die Lösung für jeden Veränderungswunsch in unserem System durch den Kontakt mit dem entsprechenden Anteil oder den entsprechenden Anteilen vorhanden.

In meinen „Selbstversuchen“ haben sich die störenden Anteile ausnahmslos als Anteile heraus gestellt, die

- Ignoriert
- Abgespalten
- Unerwünscht
- u.s.w.

waren.

Dadurch haben sie dann ihre Aufgabe geändert.

Im Rahmen des Formats wurden diese dann immer wieder in ihrer ursprünglichen Aufgabe im System integriert. Hier kommt es auch vor, dass die ursprüngliche Aufgabe nicht benannt werden konnte. Dieses hindert aber nicht daran, diesen wieder in das System zu integrieren.

Es kommen zwei Faktoren zusammen, die sich nach der eigenen Erfahrung nicht addieren, sondern potenzieren:

- Der blockierende Effekt verschwindet
- Es kommt eine neue Ressource (zurück) in das System

2. Hintergrund der Entstehung

Dieses Format ist aus dem Wunsch entstanden „Mein NLP“ zu finden bzw. genauer gesagt „FUn's NLP“. Dazu habe ich mich auf die Prozesse konzentriert, die für mich die größten Veränderungen gebracht haben um diese dann in einem eigenen FUn-Format zu integrieren.

Die verwendeten Methoden gehören damit auch zu denjenigen, die persönlich sehr zusagen.

Angefangen hat es mit den Familienaufstellungen, die mich schon immer sehr begeistert haben. Dieses wurde intensiviert durch das Arbeiten mit dem sozialen Panorama und dem Übertragen von Ressourcen.

Nach dem Core-Transformation-Prozess im NLP-Master-Camp habe ich die bisher überwältigste Veränderung gespürt, als ein abgespaltener Anteil (ein wütender schwarzer Gremlin, der sich dann im Prozess als die Liebe entpuppte) von mir wieder in das System integriert wurde. Die Veränderung war so überraschend und massiv, dass ich oft die Auswirkungen feststelle bzw. spüre und dieses von der Meta-Ebene aus nur ungläubig, verwundert und verwirrt beobachte und mir nicht erklären kann, was da mit mir passiert (ist).

Die Frage, die aber noch vor dem Core-Transformation Prozess stand und durch deren innerer Beantwortung der Kontakt zu dem Anteil überhaupt möglich wurde war: „Bist Du bereit?“

„Bist Du wirklich bereit den Hass loszulassen?“

„Bist Du bereit Deinen Feind zu lieben?“

Dort habe ich gespürt, dass ich zwar den großen Wunsch nach positiver Veränderung hatte, aber nicht wirklich dazu bereit war auch meinen Feinden (und auch mir) zu vergeben.

Die Auseinandersetzung mit den beiden Fragen bzw. mit dem großen Widerstand, welcher von ihnen ausgelöst wurde, bis zur positiven Beantwortung der Fragen durch die wirkliche innerlichen Bereitschaft war die notwendige Basis (Vorarbeit), ohne die alles andere nicht hätte wachsen können, sondern wie auf Treibsand gebaut untergegangen wäre.

Hierbei war die Schwierigkeit, die Entscheidung zu treffen, ohne zu wissen wie das jemals möglich sein sollte. Daher bilden die Entscheidung und die Bereitschaft die Voraussetzung für mein Format.

„Ja, ich bin bereit den Hass loszulassen.“

„Ja, ich bin bereit alle Menschen (auch Mich!) bedingungslos zu lieben.“

Sowohl die blockierende Kraft der Selbstvorwürfe und des sich selbst nicht selber vergeben können, kenne ich nur zu gut, als auch die Befreiung, indem ich den Punkt der Unschuld durch Byron Katie kennen lernen durfte.

Bei der Work gibt es die Verbindung mit dem Punkt ohne das als störend empfundene Verhalten.

Diesen gibt es auch im NLP-Format Change History mit dem Schritt vor dem ersten Auftreten desselben.

Hierzu gehört die für mich als sehr hilfreich herausgestellte Methode, von dort mit Ressourcen zu arbeiten.

Durch die Work habe ich entdeckt, dass viele meiner Gedanken und Überzeugungen einfach falsch waren.

Zuletzt hat mich die Beschäftigung mit der gewaltfreien Kommunikation mit der Frage konfrontiert:

„Was ist das Bedürfnis dahinter?“

Diese ergänzt sehr gut die Frage aus dem NLP: „Was ist die positive Absicht?“

3. Fallbeispiel

Es geht in dem Fallbeispiel um die Situation bei der Wohnungssuche, nach der Bewerbung um eine „Traumwohnung“, herauszufinden, was ich noch tun kann um den Prozess zu unterstützen. (Schritt 1)

Bei der Voraussetzung (Schritt 2) stellte sich heraus, dass ich es meinen Mitbewerbern nicht gönne die Wohnung zu bekommen und eine große Ellenbogenmentalität habe.

Ich musste erst mal in mich gehen musste um für die bestmögliche Lösung für alle offen zu sein, vor allem wenn diese bedeuten würde, das ich die Wohnung nicht bekommen sollte.

Dieser Prozess hat einige Zeit gedauert und ist ohne weitere Intervention abgelaufen.

Bei der ersten Aufstellung habe ich erst mal drei Beteiligte definiert (Schritt 3) und aufgestellt (Schritt 4).

- den Vermieter
- eine Mitbewerberin in Vertretung für alle Mitbewerber
- Mich

In Schritt 5 und 6 wurde zuerst das Verhältnis mit den Mitbewerbern geklärt.

Als nächstes fand ein Austausch mit dem Vermieter statt, was ihn (noch) daran (könnte) mich als Mieter zu nehmen. Hierbei kamen vor allem 2 Punkte heraus.

- das die Wohnung gut behandelt wird.
- die finanzielle Sicherheit, da die Wohnung etwas über dem Hartz IV Satz liegt.

Zum ersten Punkt habe ich dem Vermieter versichert alles zu tun um die Wohnung stets im bestmöglichen Zustand zu halten.

Bei dem zweiten Punkt kamen neue Anteile von mir hinzu. Hier hat der blockierende Anteil verhindert die Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen -> Resignation.

Ich konnte hier die ursprüngliche Aufgabe des blockierenden Anteils nicht benennen, habe ihn aber trotzdem nach der erfolgten Konfliktklärung wieder herzlich in das System reintegriert.

Am Ende konnte ich die Zusage geben, alles mir möglich zu tun um einen Job zu finden (meine Bewerbungsaktivitäten zu intensivieren), damit die finanzielle Sicherheit gewährleistet ist/wird.

Durch Schritt 7 und 8 wurden noch unterstützende Ressourcen identifiziert und geschickt. Diese waren:

- Gönnen können -> Die Fähigkeit anderen etwas zu gönnen, auch wenn ich es selber gerne hätte.
- Für andere freuen -> Mich über den Erfolg eines anderen zu freuen (vor allem wenn ich es selbst wollte).
- Mich ernst nehmen -> Meine Wünsche ernst zu nehmen.
- Empathie -> Die Wünsche anderer annehmen und akzeptieren zu können.

Der Prozess hat meine Einstellung und Sichtweise, und nicht nur auf den Bereich der Wohnungssuche, sehr geändert. (Die Wohnung habe ich nicht bekommen.)

4. Konzeption

Wie im Kapitel „Hintergrund der Entstehung“ beschrieben, sind die Elemente des Formats für die Bildung des FUn Dreamteam's wie folgt:

1. „The Work“
Die einleitende Frage, welche auch die Voraussetzung für mein Format darstellt:
„Bist Du wirklich bereit ...?“
Das Format wird erst dann eingesetzt, bei einem ehrlichen „Ja“
Ein Format, um zu dem ehrlichen „Ja“ zu kommen, gehört nicht zu meinem Format und könnte das Thema einer eigenen Masterarbeit sein. Es können aber auch genug der bekannten Formate eingesetzt werden.
2. „Master Camp“
Die Verpflichtung mit dem Entschluss „Ich treffe die Entscheidung ...“ und „Ich bin bereit ...“
3. „Parts Party, Core Transformation“
Die Bestimmung der beteiligten Anteile.
4. „Aufstellungsarbeit“
Mit Figuren ein Abbild unserer inneren Welt darstellen – der ermittelten Anteile.
5. „The Work“
Die Frage: „Was ist der schmerzende Gedanke in dem Moment?“
6. „Gewaltfreie Kommunikation“
Die Frage: „Aus welchem Bedürfnis heraus reagierst Du so?“
7. „The Work, Change History“
Punkt der Unschuld -> Vergebung, Liebe bzw. Anerkennung, dass nichts Schlimmes passiert ist.
Wann (und Wo) ist dieses Thema zum ersten Mal aufgetreten (hattest Du diesen Gedanken zum ersten Mal) und dann einen Schritt weiter nach hinten zu gehen.
8. „Soziales Panorama“
Die Versorgung der Anteile mit Ressourcen, das Schicken von Ressourcen.

Die folgenden NLP-Methoden gehören für mich als Rahmen zu jedem Format und bilden die Einleitung, den Abschluss bzw. werden je nach Bedarf im Prozess eingesetzt:

9. Einleitung: Den Tiger fangen
10. Jederzeit: Rapport aufbauen
11. Im Prozess: Alle Ebenen mit VAKOG / Submodalitäten wahrnehmen
12. Im Prozess: Meta- / Milton-Sprachmodell
13. Im Prozess: Wechsel von Assoziieren und Dissoziieren – die Metaposition einnehmen
14. Abschluss: Öko-Check
15. Abschluss: Future-Pace

5. Ablauf

Schritt 1

Ziel dieses Schrittes:

Tiger fangen – Thema formulieren

Ermitteln, genau formulieren, worum es hier genau gehen soll.

Schritt 2

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Prüfen der Voraussetzung – Fragen

Feststellen, ob der Klient wirklich bereit ist das „negative“ los zu lassen.

Die Fragen können z.B. sein:

Bist Du bereit das Team so zu bilden, dass jeder ins Wachstum kommt?

Ich treffe die Entscheidung ...

Schritt 3

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Bestimmen der Anteile – Aussuchen der Figuren (jede doppelte)

Alle Beteiligten zu definieren.

Der Klient identifiziert wer alles Teil der Aufstellung werden soll.

Es können auch „blinde“ Anteile aufgestellt werden,

als auch externe „Projektionsflächen“ wie z.B. eine Firma, der Chef.

Schritt 4

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Kontaktaufnahme – 1. Aufstellung

Die Ausgangssituation darzustellen.

Der Klient stellt einen Kontakt mit jedem Anteil her

z.B. durch Berührung

Schritt 5

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Kontaktaufnahme – Befragen der Anteile

Die positive Absicht und das Bedürfnis der Beteiligten zu ermitteln.

Fragen stellen wie z.B.:

Was ist die positive Absicht?

Aus welchem Bedürfnis heraus reagierst Du so?

Was ist der schmerzende Gedanke in dem Moment?

Schritt 6

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Kontaktaufnahme – Konflikte lösen / Anteile integrieren

Die Reibungspunkte ermitteln und die notwendigen Schritte durchführen.

Methoden zur Klärung können z.B. sein:

Danken, Verzeihen, Vergeben, Anerkennen, Respektieren,

Würdigen, Lieben sich selbst und/oder den/die anderen.

Durch die Klärungen kann es zu einer Veränderung der Bedeutung und/oder der Position kommen.

Schritt 7

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Der Punkt der Unschuld – 2. Aufstellung im „unschuldigen“ Raum

Kontakt mit dem unbeschwerten Zustand herzustellen.

Fragen stellen wie z.B.:

Wann ist das unerwünschte Verhalten das erste Mal aufgetreten?

Vor das erste Ereignis gehen bzw. in den gelösten Zustand

und das Team dort parallel bilden.

Schritt 8

Ziel dieses Schrittes:

Beschreibung:

Kontaktaufnahme – Schicken der Ressourcen

Die benötigten Ressourcen zu ermitteln und zu übertragen.

In der 1. Aufstellung werden die benötigten Ressourcen ermittelt, um diese dann den Zwillingen in der 2. Aufstellung zu schicken.

Dieses kann über viele Wege erfolgen, z.B. mittels Farben, Symbolen, u.s.w.

Schritt 9

Ziel dieses Schrittes:

Abschluß – Öko-Check

Feststellen, ob alle Teile des Systems mit dem Ergebnis einverstanden sind.

Schritt 10

Ziel dieses Schrittes:

Abschluß – Future-Pace

Den neuen Zustand an einer zukünftigen Situation testen.

6. Mögliche Schwierigkeiten / Hindernisse

- Den Menschen liegen die verwendeten Methoden nicht.

Man kann dem Klienten anbieten, sich mal probeweise auf dieses Format einzulassen.
Wenn er dieses nicht möchte, kann man eine der vielen anderen Formate verwenden und sollte nicht mit diesem Format fortsetzen.

- Man kann von seiner Geschichte und den Schuldzuweisungen nicht loslassen

Man geht früher zu dem Punkt der Unschuld und schickt schon vorab unterstützende Ressourcen.

- Die Anteile können nicht gefunden werden.

Man nimmt „blinde“ Anteile.

- Der Kontakt zu dem Anteil kann nicht aufgenommen werden.

Man sucht sich einen Menschen, den man mit diesem Anteil in Verbindung bringt bzw. in dem man diesen Anteil deutlich erkennen kann, und geht in den Kontakt mit diesem.

Was würde diesen Menschen in der Situation stören und warum?

Was bräuchte dieser Mensch in der Situation?

u.s.w.

- Es sind zu viele Anteile gefunden worden.

Man fasst mehrere Anteile zu einem Oberbegriff zusammen und stellt diesen auf.

7. Ausblick / weitere Möglichkeiten

Wenn wir das menschliche System auf Firmen und Institutionen übertragen, könnten dort die Anteile auch Geschäftsbereiche, Abteilungen, Teams und / oder Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten sein. Somit kann dieses Format auch auf jedes innere und äußere System angewendet werden.

Wenn keine Figuren zur Hand sind, kann man das Format wie im sozialen Panorama auch nur in der Vorstellung durchführen. Hierbei könnte man dann auch mehr Elemente aus der Trance anwenden.

8. Die Bedeutung von FUn

Eine Erklärung für diejenigen, die gerne wissen möchten, woher der Begriff FUn stammt.

Die Übersetzung von FUn als englisches Wort für Spaß ist ein gern akzeptierter Nebeneffekt und gewünschte Assoziation, aber nicht die eigentliche Bedeutung des Wortes.

Hier ist die Schreibweise mit großem „F“ und großem „U“ wichtig und zu beachten.

FUn ist die Abkürzung von **F**lying **Un**icorn (Fliegendes Einhorn) und setzt sich zusammen aus

- Meinen drei Krafttieren:
 - (Weißkopfsee)Adler -> Freiheit
 - Eisbär -> Kraft
 - Elch -> Weisheit
- Meinem weltlichen Ich

Die Verschmelzung aller 4 Teile ergibt das **fliegende Einhorn** -> **FUn**.

Das **fliegende Einhorn** und der daraus abgeleitete Begriff **FUn** sind daher meine Markenzeichen und beschreiben:

- Mein höchstes Symbol
- Mein wahres Wesen
- Meine Essenz !

9. Quellen

Das Thema „Plagiat“ nimmt ja in diesem Jahr wieder einen großen (öffentlichen) Stellenwert ein. Aus diesem Grund schreibe ich hier ein paar Worte zu meinen Quellen.

Ich erhebe keinen Anspruch darauf, dass irgendeiner der hier genannten Ideen von mir stammt, und ich kann nicht mit 100%iger Sicherheit mehr sagen von wem ich irgendeinen Gedanken habe. Soweit ich eine Zuordnung im Kopf habe, habe ich diese nach besten Wissen und Gewissen genannt.

Ich beschäftige mich nun seit einigen Jahren mit dem Thema Coaching, Selbstverwirklichung und Lebensfreude. Viele Themen sind bei mehreren Lehrern zu finden (z.B. Danken, Liebe ↔ Angst, Verzeihen) und es ist daher für mich nicht festzustellen, wer nun der ursprüngliche Autor einer Aussage bzw. Idee ist. In jedem Seminar unterhalte ich mich mit vielen Menschen und bekomme so auch viele Ideen und Ansichten mit, auch ohne mir dessen zu jeder Zeit bewusst zu sein.

Da es sich hier nicht um eine wissenschaftliche Arbeit handelt, begnüge ich mich damit, hier nur die Autoren aufzulisten, mit denen ich mich in den letzten Jahren hauptsächlich beschäftigt habe und versuche nicht die genaue Quelle jeder Aussage zu benennen.

Das die Liste niemals vollständig sein kann, kann der wahre Urheber einer Aussage auch fehlen.

Die Liste hat keine Wertung und ist alphabetisch nach dem Vornamen sortiert.

Nach dem Namen des Autors / Lehrers steht dessen Themenschwerpunkt (aus meiner Sicht).

- | | |
|--|--|
| • Abraham (Esther & Jerry) Hicks | The Law of Attraction |
| • Bärbel Mohr | Bestellungen beim Universum |
| • Byron Katie | The Work |
| • Eckhart Tolle | Jetzt! - Die Kraft der Gegenwart |
| • Ella Kensington | Glück |
| • Institut für angewandte Positive Psychologie | NLP & The Work |
| • James Redfield | Die Prophezeiungen von Celestine |
| • Louise L. Hay | Loving Yourself |
| • Dr. Migge | Coaching Ausbildungen |
| • Neale Donald Walsch | Gespräche mit Gott |
| • Osho | Indischer Philosophieprofessor & viel mehr :-) |
| • Pierre Franckh | Erfolgreich wünschen |
| • Rainer Strücker | Energetische Konzepte |
| • Robert Betz | Dem Leben eine neue Richtung geben ... |
| • Vera F. Birkenbihl | Managementtrainerin |
| • Werner Ablass | Leide nicht - liebe |
| • What the Bleep do we (k)now!? | Spiritualität trifft Wissenschaft |