

WE ARE THE PEOPLE, WE'RE WAITING FOR

Wie können wir als Gruppe unsere *kollektive Weisheit* finden und nutzen?

I Ausgangssituation

Teamphase:

Für die Umsetzung eines zeitlich begrenzten Projektes hat sich freiwillig oder im Auftrag ein Team gebildet. Dieses hat die Phase der Orientierung bereits durchlaufen (siehe VI Hintergrund: Phasenmodell nach Tuckman). Das Format setzt am Übergang zwischen Konfrontations- und Kooperationsphase eines Teams an.

Die Größe des Teams sollte Blickkontakt und verbalen Austausch zu jedem Teammitglied in einer Aufstellung im Kreis ermöglichen.

Projektphase:

Das Ziel und der zeitliche Rahmen des Projektes sind bereits klar definiert.

Die Planung einzelner Schritte zur Zielerreichung und die Verteilung der Aufgaben können gemeinschaftlich im Anschluss an das Format erfolgen.

II Intention des Formats

Intention/ Ziel

Das Format beinhaltet zwei Schwerpunkte.

Zum einen geht es um das *Kollektiv*, die Kraft der Gemeinschaft, ein starkes Wir-Gefühl, also darum ein starkes, erfolgreiches Team zu schaffen.

Zum anderen geht es um die *Weisheit*, darum, dass sich jeder einer besonderen, wertvollen Fähigkeit bewusst wird und diese in den Prozess zur Zielerreichung und in das Team einbringt.

Weiterhin können durch das Bewusstwerden und Benennen einer besonderen Fähigkeit, die zur Zielerreichung beiträgt, Aufgabenverteilungen konkretisiert sowie die jeweilige Identität im Team herausgebildet werden.

Das Finden eines gemeinsamen ressourcenvollen Glaubenssatzes soll dabei als Motor und Kraftquelle des Teams dienen.

Wo soll eine Veränderung stattfinden?

Das starke Wir-Erleben als Gruppenidentität findet auf der Identitätsebene statt.

Jeder ist mit seinem Potential wertvoller Bestandteil des Prozesses und der Gruppe und nur gemeinsam wird die Vision zur Realität.

Verwendete NLP-Methoden

Aufstellung, Timeline, Logische Ebenen, Trance (Leading), Arbeit mit Glaubenssätzen

III Durchführung des Formats

1. Aufstellung

Das Ziel wird von B symbolisch als Bodenanker im Raum festgelegt.

Es folgen eine Assoziation in den Zielzustand (Trance) und die Aufstellung des Teams im Ist-Zustand.

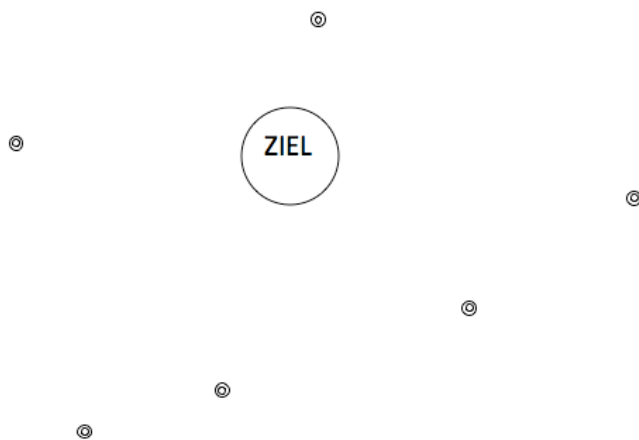
Die A's befinden sich in einer angenehmen Position (sitzend, stehend oder liegend) im Raum.

Leading-Trance durch B:

Das Ziel, das du gemeinsam mit den anderen erreichen willst, befindet sich nun (symbolisch) in der Mitte des Raumes. Ich lade dich jetzt dazu ein, dich für ein paar Minuten zu entspannen und dich nur auf meine Stimme zu konzentrieren. Finde eine bequeme Position, stehend oder sitzend oder liegend, ganz wie es sich für dich gut anfühlt. Wenn du möchtest, schließe deine Augen und mach dir nun noch einmal bewusst, welches euer Ziel ist. Vielleicht taucht ein Bild auf oder mehrere, die du auf dich wirken lassen kannst ... Vielleicht hörst du Stimmen von anderen Menschen, die dir zu deinem Erfolg gratulieren ... Vielleicht findest du dich bereits in einer Situation, die du mit dem Ziel verbindest und nimmst wahr, wie sich dein Körper anfühlt, welche Körperhaltung du einnimmst ... Du nimmst alles in dich auf und genießt diesen Augenblick so lange du magst ... und erst, wenn es sich für dich richtig anfühlt, öffnest du die Augen und kommst wieder zurück.

SEPARATOR

Du bist jetzt wieder hier und heute mit deinem Team in diesem Raum. Es geht nun darum, im Raum zu markieren, in welcher Distanz du dich zu eurem Ziel befindest. Dazu bewege dich frei im Raum und finde den Platz in dem Abstand zum Ziel, der sich für dich gerade richtig anfühlt.

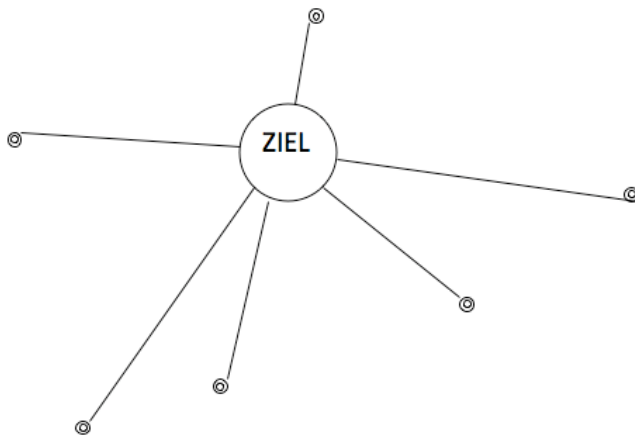


2. Timeline markieren

Der Weg zum Ziel wird nun als Timeline (auf Anweisung von B) von jedem A auf dem Boden markiert. Somit hat jedes A die Möglichkeit, die gefühlte Distanz zum Ziel zu erfahren und zu vergleichen.

Leading durch B:

Ich bitte dich nun von dem Punkt aus, auf dem du jetzt stehst, deinen ganz persönlichen Weg zum Ziel (mit Hilfe von Wolle, Kreide, ...) im Raum zu markieren. Stelle dich anschließend wieder an deinen Ausgangspunkt.



3. Moment of Excellence

Im nächsten Schritt geht es um das Aufdecken und Verstärken einer wertvollen Fähigkeit als Weg, eine eigene, ressourcenreiche Identität im Team zu finden.

Leading durch B:

Finden einer wertvollen Fähigkeit:

Sicher hast du in deinem Leben schon einmal ein Ziel erreicht. Vielleicht hast du dabei die Erfahrung gemacht, dass es leichter ist, wenn man dafür bestimmte Fähigkeiten mitbringt. Je nachdem, um welches Ziel es geht, können das ganz unterschiedliche Fähigkeiten sein, (z. B. Hilfsbereitschaft, Ausdauer, Teamfähigkeit).

Ich lade dich ein, jetzt wieder an euer gemeinsames Ziel (benennen) zu denken. Welche Fähigkeiten könnten nützlich sein, um dieses Ziel zu erreichen? Womöglich könntest du selbst eine dieser Fähigkeiten in das Team einbringen. Vielleicht sind dir schon mehrere Fähigkeiten eingefallen oder du hattest gleich eine bestimmte Fähigkeit im Kopf oder sie fällt dir jetzt in diesem Moment gerade ein. Und ich bitte dich nun, dich für eine der Fähigkeiten, an die du gerade gedacht hast, zu entscheiden.

Finden einer Referenzsituation für diese Fähigkeit:

Finde nun eine Situation in deinem Leben, in der du diese Fähigkeit sehr stark hattest. Wenn du eine konkrete Situation gefunden hast, gib mir ein kurzes Zeichen, zum Beispiel ein Nicken.

Versetze dich nun ganz in diese Situation und lasse in deinen Gedanken einfach die Antworten auf die Fragen auftauchen, die ich dir gleich stellen werde. Du musst dir nichts notieren. Konzentrier dich einfach auf deine inneren Bilder und auf die Antworten, die in dir auftauchen. Wenn du auf eine Frage keine Antwort hast, warte auf die nächste Frage.

Umgebung / Kontext:

- *Wann und wo erlebst du diese Situation? Welche Menschen sind noch dabei? Was nimmst du wahr, fühlst du, riechst, schmeckst, siehst, hörst du? Welche Körperhaltung nimmst du ein? (VAKOG)*

Verhalten:

- *Was tust du? Versuche dich ganz konkret zu erinnern. Wie verhältst du dich in der Situation?*

Fähigkeiten:

- *Was kannst du in dieser Situation? Wozu bist du fähig?*

Werte / Überzeugungen:

- *Was ist dir in der Situation wichtig – bei dem, was du tust, was du kannst? Wovon bist du in dieser Situation überzeugt?*

Identität:

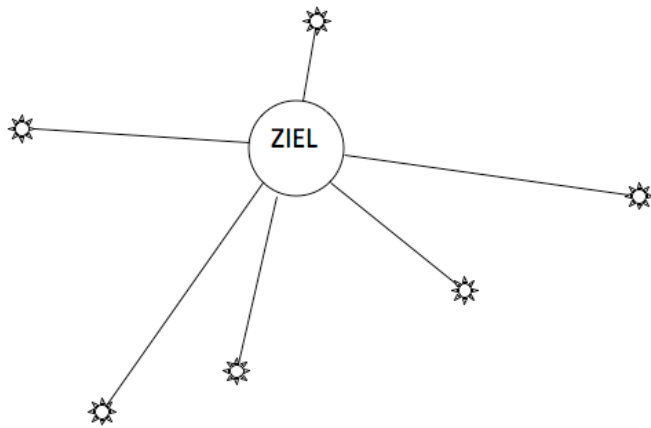
- *Wer bist du, wenn du dich selbst jetzt in dieser Situation siehst? Betrachte dich, wie du dich in der Situation verhältst, mit deiner besonderen Fähigkeit und deinen inneren Überzeugungen. Welchen Namen gibst du dir?*

Zugehörigkeit:

- *Wohin gehörst du? Was ist dein Platz in dieser Welt?*

Spiritualität / Sinn / Vision:

- *Welche Mission hast du?*
- *Wofür tust du es? Was ist der Sinn für dich?*
- *Welches Symbol findest du?*



Die wertvolle Fähigkeit wird nun von jedem A auf ein Kärtchen geschrieben und zunächst bei sich behalten.

4. Timeline ablaufen

Die Fähigkeit wird gedanklich und gefühlt von jedem A in den Prozess und ins Team gegeben. Zudem findet die Integration der eigenen ressourcenvollen Identität ins Team statt (→ Gruppen-Identität).

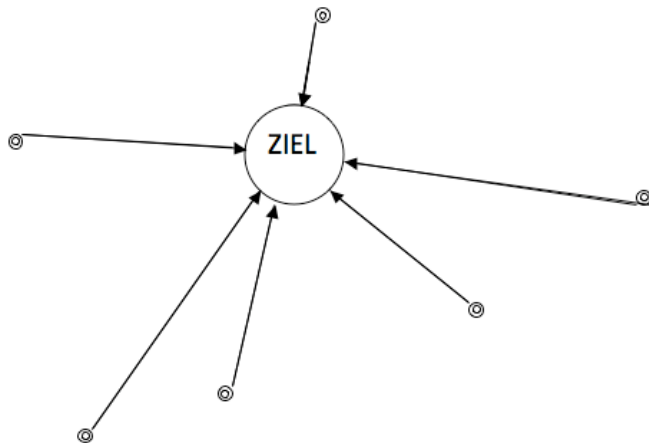
Leading durch B:

Gehe nun in deinem absolut ressourcenvollen Zustand, mit deiner Fähigkeit in deinem Tempo den Weg zum Ziel. Und beobachte mit jedem Schritt, wie du dich und deine besondere Fähigkeit in den Prozess und in dein Team einbringst.

Sollte auf deinem Weg etwas auftauchen, das dich daran hindert, weiter zu gehen, dann stell dir vor, wie dir die Synergien des Teams dabei helfen, dieses Hindernis aus dem Weg zu räumen.

Du spürst mit jedem Schritt, wie du eine Einheit mit dem Team wirst. Nimm auch wahr, wie jeder Einzelne von euch seinen wertvollen Beitrag leistet, um das Ziel zu erreichen.

Und dann geh den letzten Schritt auf das Ziel.



Die Kärtchen werden nun für die anderen sichtbar als symbolische Energiequelle und als Grundlage für die eigene Identität im Team in die Mitte des Zielkreises gelegt.

5. Ressourcevoller Glaubenssatz des Teams

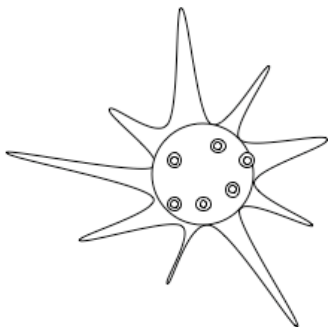
Leading durch B:

Genieß die Kraft und die Energie, die du jetzt gerade wahrnehmen kannst.

Hier an diesem Punkt, an dem du dich nun mit all deinen anderen Teammitgliedern befindest, hier entsteht nun ein neuer, kraftvoller, positiver Gedanke, der diesen Weg, den du gerade gegangen bist, beschreibt. Wie auch immer er in dir Form annimmt - finde Wort und schreibe sie auf ...

Jedes A sagt nun seinen Satz. B schreibt die Sätze für alle gut sichtbar auf ein Flipchart oder Ähnliches. Daraus sollte ein einziger gemeinsamer Leitsatz kreiert werden, der das Team stärkt, zusammenhält und durch den Prozess trägt. Falls aus den verschiedenen Sätzen kein einzelner neuer Satz geformt werden kann, wäre es auch möglich, dass sich das Team durch Abstimmung (Vergabe von Punkten) für einen der gesammelten Sätze entscheidet. Zum Beispiel bei einer Anzahl von sechs Teammitgliedern hat jeder die Möglichkeit, drei Punkte zu vergeben.

WE ARE THE PEOPLE, WE'RE WAITING FOR



6. Öko-Check

*Gibt es noch irgendeinen Hinderungsgrund, dass ihr gemeinsam das Ziel erreicht?
Was tust du, wenn ein Hinderungsgrund auftaucht?*

7. Future Pace

*Was ist euer nächster gemeinsamer Schritt?
(Wann ist eure erste gemeinsame Feier?)*

IV Integrierte Grund- und Vorannahmen

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. / Ein Team funktioniert dann gut, wenn die Gemeinschaftsleistung die Summe der Einzelleistungen übersteigt.

Diese Annahme bildet den Kern des Formats. Es ist Motivation und Sinn überhaupt, sich als Menschen zu einer Gruppe zusammenzuschließen und gemeinsam eine Vision zu verfolgen. Jeder Einzelne bringt nicht nur sein höchstes Potential ins Team ein, sondern kann auch vom Anderen lernen und in der Gruppe wachsen. Das Zusammenführen der individuellen Erfahrungen, Fähigkeiten, Ressourcen führt zur kollektiven Weisheit, die das Ausmaß der Weisheit und Intelligenz des Einzelnen übertrifft.

Die Energie fließt dahin, wo die Aufmerksamkeit fokussiert ist.

Im Format werden nicht Probleme und Defizite in den Mittelpunkt gestellt, sondern sowohl das gemeinsame Ziel als auch die Ressourcen, das Potential jedes Teammitgliedes. Dieser Fokus trägt zu einer motivierenden, zielorientierten Grundhaltung bei und stärkt gleichzeitig das Wir-Gefühl.

Wir verfügen über die Ressourcen, die wir zur persönlichen Veränderung benötigen.

Die persönliche Veränderung ist in diesem Format die Herausbildung und Integration der eigenen Team-Identität (mit verstärkter wertvoller Fähigkeit).

Eine Gruppe (das System) reguliert sich selbst. / Jeder hat genau seinen richtigen Platz im Team.

Ziel und Sinn der Aufstellung ist es anfangs, dass jedes A wahrnimmt, wo es sich in Bezug auf die anderen befindet. Beim Ablaufen der Timeline kristallisiert sich die eigene Rolle im Team heraus.

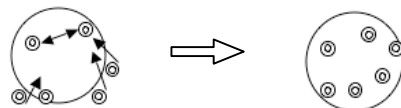
Unter Punkt V: Als mögliche Erweiterung des Formats und der Aufstellung reguliert sich die Gruppe dahingehend, dass jedes A sein Potential so frei wie möglich entfalten kann und gewünschte Unterstützungen erfährt.

V Hinweise / Schwierigkeiten / Lösungsansätze

- Ein A findet keine wertvolle Fähigkeit → Zauberformel: Als-ob-Rahmen: *Tu so als hättest du das Ziel bereits erreicht / die Vision mit den anderen bereits umgesetzt – wie hast du es geschafft? Was hast du dazu beigetragen und welche Fähigkeit hat dich unverzichtbar gemacht? / Träumer aktivieren (assoziiieren) – du erträumst dir deine perfekte Rolle, lässt dich aufblühen in dieser, füllst sie groß und bunt mit Leben. Was ist dann das Beste an dir, an deiner Rolle – (als Geschenk für dich und dein Team?)*
- Hinweis: Bei dem Finden einer ressourcervollen Identität innerhalb der Gruppe (Wer bist du? / Identität) geht es weniger um die Teamrollen im klassischen Sinne (Denker, Koordinator, Antreiber, Beobachter, Umsetzer, Spezialist, etc.), sondern um das Finden, Nutzen und Ausstrahlen einer höchst energetischen, kraftvollen Identität (wie Krieger, Gott, Mutter und vieles mehr) → und darum, diese Energie in das Team zu geben
- Weitere Möglichkeit zum Finden des ressourcervollen Glaubenssatzes: Werte sammeln (Offenheit, Respekt, Vertrauen, freie Kommunikation, ...) → daraus einen Leitgedanken kreieren → B unterstützt moderierend
- Öko-Check: ein A braucht noch eine Ressource, um den Weg bis zum Ziel gehen zu können oder hat Einwände, Angst, Bedenken → Arbeit mit negativen, stressvollen Glaubenssätzen – z. B. mit The Work / / Unterstützung durch andere Teammitglieder – z. B. mit Aufstellungsarbeit
- Dynamische Aufstellung – als mögliche Erweiterung des Formats im Öko-Check: Skala 1-10 (offen) – B befragt jedes A einzeln.



Aufstellung durch Moderation von B regulieren lassen – bis bei jedem Zustand 8-10 erreicht



Was ist aufgetaucht auf dem Weg zum Ziel? Was wünschst du dir, brauchst du noch? Gibt es Einwände? Wer oder was könnte dir im Weg stehen? Wer oder was könnte dich dabei unterstützen, dich im Team frei entfalten zu können? Von wem kannst du vielleicht noch etwas lernen? Wo zieht es dich hin?

VI Hintergrund

Phasenmodell nach Tuckman

1. Orientierungsphase (forming)

Entstehungsphase des Teams: Diese Phase ist durch Höflichkeit geprägt, Orientierung, Kennenlernen, einem vorsichtigen Abtasten, dem Streben nach Sicherheit.

2. Konfrontationsphase (storming)

Häufig kommt es in dieser Phase zu Machtkämpfen, Aussprache von Meinungen und Gefühlen, Konflikten. Die Definition der Aufgabenrollen sowie die Bildung eines Grundkonsenses stehen im Vordergrund.

3. Kooperationsphase (norming)

Hier findet die Wir-Orientierung und damit einhergehend ein offener Austausch von Ideen und Gedanken statt. Auf einer soliden Arbeitsbasis kann sich eine gute Kooperation im ganzen Team entwickeln.

4. Wachstumsphase (performing)

In dieser Arbeitsphase fließt die gesamte Teamenergie in die Aufgabenbewältigung.

5. Auflösungsphase (adjourning)

Hier löst sich das Team auf und verabschiedet sich voneinander und gegebenenfalls vom gemeinsamen Projekt.

(B.W. Tuckman (1965): Developmental sequences in small groups Psychological Bulletin, 384-399)