

1. Beschreibung Fallbeispiel

Mein Chef Hartmuth hat bei der Verteilung des Jahreszieles auf die 5 Mitarbeiter eine große Verantwortung. Hartmuth hat mir -in meiner Eigenschaft als „NLP-Spezialist“- die Aufgabe übertragen, mit Hilfe eines NLP Formates in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern die PERFEKTE Möglichkeit zu erarbeiten, die Zielvergabe an jedes Teammitglied zu transportieren. In der Durchführung habe ich freie Hand.

Hintergrund:

Hartmuth hat jahrelang diese Aufgabe im autoritären „Führungsstil“ durchgesetzt und die Ziele in Abwesenheit der Mitarbeiter verteilt. Nach einem eigenen Verfahren ordnete er die Ziele und vergab sie schließlich.

In Einzelgesprächen wurden dann Kritiken oder Lob eröffnet. Hartmuth kann nicht ausschließen, dass sein System in der Vergangenheit auch mal ungerechte Folgen für den Einen oder anderen Kollegen mit sich brachte.

Da sich aus der persönlichen Zielerreichung für die Mitarbeiter (z.B.: Motivation, Verdienst und Anerkennung im Team) ableiten lassen, möchte Hartmuth die Zielvergabe nun gemeinsam mit dem Team offen erarbeiten.

Hartmuth möchte das Team entscheiden lassen, wie die Aufteilung stattfinden soll und eine soziale Komponente sichtbar machen.

Sein formuliertes Anliegen: Ich motiviere mit der Zielvergabe mein Team.

2.

2a.) Konzept / Ziel / Veränderung

Zur „Teamaufstellung“ benötigst Du das Team, das unmittelbar zusammen arbeitet inklusive dem Vorgesetzten. Idealerweise mindestens 5 Mitarbeiter und dessen Chef. Es sollten aber auch nicht mehr als 8 Mitarbeiter sein.

Das Team und/oder der Vorgesetzte (A) bringen ein formuliertes Anliegen/Problem mit, das bearbeitet werden (vorliegend Problematik Zielvergabe für das nächste Jahr).

Räumlichkeiten:

Ein ruhiger entsprechend großer Raum ohne Störfaktoren (Telefon, Eintreten Unbeteiligter).

Beteiligte

A: (Vorgesetzter)

B: (Moderator)

1=Kritiker, 2=Ressourcen: (Persönlichkeitsanteile des Teams, Elemente)

3=Gewinn, 4=Aufgaben, 5=Ziele: (Elemente)

Den Persönlichkeitsanteilen des Teams (Kritiker und Ressourcen/Stärken), werden bewusst den Elementen Gewinn (Nutzen), Aufgaben und Ziel zur repräsentativen Wahrnehmung

hinzugefügt. Durch das Zusammenspiel der Elemente wird ein zielorientiertes Arbeiten während der Aufstellung erst möglich.

Die Elemente erleben das Format assoziiert und nehmen die jeweils anderen Elemente von außen und von innen wahr. Die verschiedenen Perspektiven, Eigenschaften und Wahrnehmungen werden durch den Moderator „B“ bei den Elementen mit Hilfe von VAKOG erfragt.

Mögliche Fragen:

„Wie fühlst Du Dich an deiner Position auf einer Skala von 1-10?“

„Was denkst du über die Aussage von Element 1?“

B formuliert die Antworten in wohlgeformte Aussagen und Sätze und wiederholt sie dann. Das Element bestätigt B, dass die Aussage so gemeint war. Gewünschte Bewegungen der Elemente im Arbeitsfeld werden gemeinsam mit B umgesetzt.

Diese Arbeitsweise setzt sich fort bis am Ende für alle Elemente eine positive oder „ertragbare“ oder bestenfalls angenehme Beziehung oder Wahrnehmung erlebbar ist.

2b.) Format Teamaufstellung / Durchführung

1. Formulieren des Zieles und der Ausgangssituation
B befragt A nach dem Konflikt/der zu lösenden Aufgabe. Gemeinsames formulieren des wohlgeformten Ziels (positiv, ökologisch, Präsens, erstrebenswert, realistisch, im eigenen Handlungsbereich)
2. B und A stecken das Arbeitsfeld ab.
A bestimmt, welche Position welches Element darstellen soll.
„Wir werden im Folgenden mit Persönlichkeitsanteilen aber auch mit Lösungselementen arbeiten.“
„Für die Elemente: Gewinn/Nutzen, Ziel, Ressourcen, Aufgaben, Kritiker hat Ihr Vorgesetzter Mitarbeiter ausgewählt, die das jeweilige Element in dem vorliegenden Format verkörpern soll.“
Danach wendet sich B dem zu.
3. Vorbereitung / Aufstellen

B sucht mit A einen Ort, von dem er das Geschehen beobachten kann (META-Position):
„Ich möchte dich bitten, deine Augen für einen Moment zu schließen. Wenn Du willst, kannst du dich dabei auch durch den Raum bewegen. Vielleicht kannst du dir vorstellen, dass diese fünf Elemente an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten. Vielleicht an dem Ziel, über das wir vorhin bereits gesprochen haben. Möglicherweise hält dein Unterbewusstsein schon den ersten Platz für eines der Elemente bereit.“
Der Beobachter „A“ setzt einen Anker auf der Meta-Position.

A wenden sich nun den Elementen zu.

Seine Aufgabe ist es nun, die 5 Elemente nacheinander in das Arbeitsfeld zu führen. A stellt sich hinter jedes Element, nimmt Kontakt auf, legt die Hände auf die Schultern, macht einen ersten Schritt und folgt der Bewegung des Elementes, die bereits entstanden ist.

A platziert sich auf seiner zuvor verankerten Position (Meta).

4. Zielearbeit

Fragen von B an die Elemente:

- „Wie nimmst du die Situation wahr (VAKOG)“

- „Was könnten die anderen Elemente tun, damit es Dir besser geht?“

- „Welchen Impuls der Bewegung hättest du um deinen Standort zu optimieren?“

B“ übernimmt auch die Moderation zwischen den Elementen

„A“ bleibt auf der Meta- Position als Beobachter und schreibt eventuell ausgesprochene Lösungsansätze mit.

Wenn sich alle Elemente wohl fühlen (Skala 8-10) und nach Rückfrage mit „A“ ein zielorientiertes Bild entstanden ist, können die Elemente entlassen werden.

A bedankt sich im Arbeitsfeld bei den Elementen und führt sie zur Meta-Position (außerhalb des Arbeitsfeldes).

5. Öko-Check

B befragt A, ob Einwände gegen die Veränderungen bestehen (Nachhaltigkeit für jeden Einzelnen im Team).

6) Future Pace

Welche konkreten Aufgaben und Schritte kann A im Wege der gewonnenen Erkenntnisse einleiten?

Was ist zu tun und konkret wann?

3.) Erläuterungen

3a.) Grundannahmen

Zielformulierung: Menschen funktionieren perfekt

Mitarbeiter stellen Elemente dar: Menschen verfügen über die Ressourcen, die sie zur persönlichen Veränderung benötigen oder sie können sie erschaffen

„B“ stellt Elemente in das Arbeitsfeld: das Unbewusste ist wohlwollend.

Zielearbeit: Menschen reagieren auf ihrer Landkarte der Realität, nicht auf die Realität selbst.

Öko-Check: Menschen treffen stets die zurzeit beste Wahl

Future Pace: Das modellieren von erfolgreichem Handeln führt zu brillanten Leistungen

3b.) Variation

Die Elemente werden nicht durch die realen Mitarbeiter verkörpert, es werden stattdessen Repräsentanten eingesetzt.

3c.) Stolpersteine

-die Mitarbeiter sind nicht motiviert

→ Rollentausch, welches Element wäre ggf. passender für den Mitarbeiter

-es kommt zu Diskussionen zwischen den Elementen

→ ausschließlich B leitet Fragen und Anmerkungen (Tipps) an die jeweils angesprochenen Elemente weiter.

-es kann kein Zeitpunkt zur Beendigung des Formates abgepasst werden

→ Sollte während der Aufstellung keine Verbesserung der Zustände der Elemente möglich sein, ist „B“ in Absprache mit „A“ für die Beendigung instruiert (vertraue dem Prozess). Das Herausführen aus der Assoziation (abstreichen, Separator) ist hier umso wichtiger.