

FÜHRUNG, EVOLUTION UND POSSIBILITY MANAGEMENT

© World Copyright 2004 by Clinton Callahan All Rights Reserved www.callahan-academy.com

Veröffentlicht in der Zeitschrift MATRIX 3000, Ausgabe 21 (Mai/Juni 2004)

EVOLUTION

In dieser Welt herrscht ein gewaltiger Kampf. Es ist dies ein archetypischer Kampf zwischen Bewusstheit und Unbewusstheit. Und ob Sie sich des Kampfes bewusst sind oder nicht – Sie nehmen daran teil. Das Ergebnis dieses Kampfes ist Evolution. All unsere Probleme, Freuden, Leiden, Handlungen, Erfahrungen, Erkenntnisse, Pläne und Kreationen tragen zur Evolution bei. Es gibt keine guten oder schlechten Menschen. Es gibt keinen Feind. Es gibt nur Evolution. Selbst der Umstand, dass Sie gerade diesen Artikel lesen, ist Evolution in Aktion.

Possibility Management untersucht die Prozesse, die Einfluss auf die Evolution nehmen. Nach Jahren sorgfältiger Beobachtungen konnten wir energetische Mechanismen bei Einzelpersonen wie in Organisationen benennen. Viele dieser Mechanismen waren bis dahin noch nicht bekannt. Also haben wir sie benannt und Landkarten für sie erstellt. Mit Hilfe der Definitionen und der Landkarten können wir die Dynamik dieser Mechanismen so handhaben, dass außergewöhnliche Ergebnisse für Einzelpersonen wie Organisationen möglich werden.

WAHRE FÜHRUNG

Falls Sie diesen Artikel weiter lesen, sind Sie eine Führungskraft. Ein Führer ist eine Person, die vorangeht. Wir sind bisher in Bezug auf Führung nicht richtig ausgebildet worden. Wir erleben Führung als egoistisches, charismatisches Theater, das in einer hierarchischen Machtposition ausgespielt wird, die verteidigt werden muss. Wenn wir Führung mit Ego-Hierarchie in Verbindung bringen, dann leiden unsere Beziehungen und unsere Organisationen, weil wir durch die Verteidigung eines illusorischen Territoriums, das wir eigentlich gar nicht besitzen, von unserer wahren Führerschaft abgelenkt sind. Wahre Führerschaft ist der Raum, in dem die Prinzipien, denen wir dienen, wirksam werden können. Wir wissen nicht einmal, was das bedeutet. Trotzdem ist es notwendig, weiterzugehen. Possibility Management bereitet uns darauf vor, in einem sich rasant verändernden Umfeld wahre Führerschaft zu etablieren.

ECHTE AUTORITÄT

In der Führung geht es um die grundlegende Frage der Autorität. Wenn wir in der Führungsrolle sind, auf welche Art führen wir dann? Nehmen wir den anderen ihre innere Führungskraft oder stärken wir sie, indem wir ihnen Wege aufzeigen, wie sie ihre eigene Autorität zurückerlangen? Wenn wir untergeordnet sind, auf welche Art

folgen wir dann? Geben wir unsere innere Autorität weg oder übernehmen wir Autorität, um aus eigener Initiative zum Erfolg des Ganzen beizutragen?

Eine Organisation sind zwei oder mehr Menschen mit einem gemeinsamen Ziel: ein Paar, ein Nähkurs, ein multinationales Unternehmen, die gesamte Menschheit. Fragen zur Führerschaft in Organisationen sind also für jeden von uns entscheidend wichtig. Diese Fragen bleiben jedoch meist unbeantwortet. Nehmen wir beispielsweise eine simple Alltagsentscheidung: Was mache ich am Samstagabend? Wem oder was geben Sie die Autorität der Entscheidung? Sie denken vielleicht daran, was Sie gerne tun würden, und dann denken Sie an die Umstände. Treffen Sie ihre Wahl für Samstagsaktivitäten oft den Umständen gemäß? Das bedeutet, dass Sie nicht wirklich die Verantwortung für Ihr Samstagsvorhaben übernehmen. Sie geben den Umständen die Verantwortung. Sie geben die Autorität den Umständen. Das ist oft so.

Wenn wir aufhören, die Autorität den Umständen zu geben, ändern wir damit so radikal unser Verhalten, das es kaum in unsere Vorstellungswelt passt. Mehr Autorität in unserem Leben zu besitzen als die Umstände zeichnet Menschen wie Martin Luther King Jr., Mutter Theresa, Dr. Albert Schweitzer, Nelson Mandela, den Dalai Lama aus. Aber ist der Besitz einer solchen Autorität nicht unser aller Geburtsrecht? Mehr Autorität zu besitzen als die Umstände ist der einzige Weg, unsere Bestimmung zu leben.

VERANTWORTUNG

Es gibt ein tief sitzendes Problem mit dem Besitz von Autorität. Wenn wir Autorität haben, sind wir verantwortlich. Wenn wir verantwortlich sind, dann kann man uns die Schuld zuschreiben, wenn etwas nicht funktioniert. Das ist der Grund, warum die hierarchischen Strukturen unserer Gesellschaft so hemmungslos sind. In einer Hierarchie scheint es, als ob wir Autorität haben könnten, ohne verantwortlich sein zu müssen. Unsere Position in der Hierarchie gibt uns eine bestimmte Autorität, aber da ist immer auch die Hierarchie selbst oder jemand in einer höheren Position innerhalb der Hierarchie, an den wir die Verantwortung weitergeben können. Uns ist beigebracht worden, Verantwortung zu meiden. Sehen Sie sich die ersten sechs Wörter an, die mein Computer als Synonyme für das Wort Verantwortung vorschlägt: Schuld, Verantwortlichkeit, Haftung, Auftrag, Pflicht und Aufgabe. Ist es da ein Wunder, dass wir uns vor der Verantwortung davonschleichen wie ein Dieb vom Ort des Verbrechens?

WIR KÖNNEN NICHT FLIEHEN

Das Problem mit dem Davonschleichen ist, dass wir nicht fliehen können. Wir leben in einem verantwortlichen Universum. Die Welt antwortet auf Handlungen wie auf Unterlassungen. Einfach ausgedrückt bedeutet das: Ursache und Wirkung, Aktion und Reaktion. Es passiert nichts ohne Grund. Wenn wir fossile Brennstoffe verbrennen, Wälder niederreißen und Meeresalgen vergiften, dann erzeugt das Übermaß an Kohlendioxid einen Treibhauseffekt, der Eisberge schmelzen lässt, die Großwetterlage verändert und Küstenstädte überflutet. Ursache und Wirkung. Wenn wir in einem verantwortlichen Universum nicht Teil der Lösung sind, dann sind wir Teil des Problems. Es gibt keine unbeteiligten Zuschauer. Unwissenheit ist keine

Entschuldigung. Ob es uns lieb ist oder nicht – wir stecken tief in diesem Kampf zwischen Bewusstheit und Unbewusstheit.

RADIKALE VERANTWORTUNG

Possibility Management beginnt mit radikaler Verantwortlichkeit. Wir deklarieren, dass – egal wie es aussieht – wir die Verantwortung dafür tragen, dass wir die Welt genauso erschaffen haben, wie sie ist, selbst wenn wir gleichzeitig wissen, dass durch uns die Evolution arbeitet. Genau in dem Moment, wo wir die Verantwortung dafür übernehmen, dass wir es letztendlich so eingerichtet haben, dass die Situation mit unserem Partner, unserem Kind, unserem Chef oder unserem Nachbarn sich nie ändern kann, erhalten wir die Möglichkeit, sie tatsächlich zu ändern. Das ist Possibility Management.

MÖGLICHKEITEN

Wie funktioniert Possibility Management? Wenn Sie einer Person eine Aufgabe geben, wird sie ein bestimmtes Ergebnis liefern. Jemand anders liefert unter identischen Umständen und mit identischen Mitteln möglicherweise ein völlig anderes Ergebnis. Wo liegt der Unterschied? Wir können die Frage auch anders stellen. Jeder Augenblick hält eine beinahe unendliche Anzahl von Handlungsschritten bereit, aus denen wir wählen können. Jede Handlung produziert ihr eigenes Ergebnis. Wenn wir vor einer Wahl stehen, dann wählen wir nur aus den Möglichkeiten, die wir kennen. Wir haben keinen Zugang zu allen möglichen Optionen. Was steht zwischen uns und dem unendlichen Feld von Möglichkeiten? Unsere Erziehung, unsere Erwartungen, Annahmen, Glaubenssätze, Projektionen, Meinungen, Vorlieben, Einstellungen, Entscheidungen und unsere psychologischen „Bedürfnisse“. Diese Hindernisse formen die Struktur unserer „Box“, des Paketes unserer Ansichten über die Welt.

BESTIMMUNG

Es ist nichts Verkehrtes daran, unserer ursprünglichen Box treu zu bleiben. Die meisten Menschen auf der Welt tun das. Aber unsere Box ist, obgleich wir sie ursprünglich dazu entworfen haben, uns zu schützen, genauso dazu geeignet, unsere Weltsicht ständig zu erweitern. Der Zweck der Selbstverteidigung ergibt nur einen Sinn, solange wir Kinder sind. Als Erwachsene können wir mit unserer ursprünglichen, auf Verteidigung angelegten Box nicht unsere Bestimmung ausleben. Wenn wir unsere Bestimmung nicht ausleben, dann weiß ganz tief im Inneren ein Teil von uns, dass etwas Wahrhaftiges fehlt und bedauert den Verlust. Es steht uns aber jederzeit frei, unserer Bestimmung zu dienen. Unsere Bestimmung ist nicht unsere Karriere. Im Possibility Management definieren wir unsere Bestimmung als eine Reihe von drei bis fünf verantwortlichen, bewussten Prinzipien, denen zu dienen wir geboren sind.

PRINZIPIEN

Was sind Prinzipien? Prinzipien sind energetische Naturgewalten, die größer sind als wir. Es gibt bewusste und unbewusste Prinzipien. Das hat nichts mit gut oder

schlecht, richtig oder falsch zu tun. Die Idee einer „gut-schlecht“ Polarisierung ist ein unbewusstes, unverantwortliches Prinzip. Die Idee von gut-schlecht geht von der Annahme aus, dass nach dem Guten gestrebt werden und das Schlechte vermieden werden sollte. Rechtschaffenes Moralisieren ist reiner Selbstbetrug. Sehen Sie sich die gewaltige Naivität der Personen an, die sich selbst als gut darstellen. Das Verkörpern beider Prinzipien, sowohl der hellen, bewussten als auch der unbewussten, dunklen Schattenprinzipien ist unvermeidlich, denn wir Menschen bestehen aus Polarisierung. Jeder von uns trägt eine Reihe von bewussten, verantwortlichen Prinzipien in sich, die unsere Bestimmung sind, und ebenfalls eine Reihe von unbewussten, unverantwortlichen Prinzipien, die unserer versteckten Absicht dienen.

Bewusste Prinzipien sind Aspekte von Verantwortlichkeit, zum Beispiel Akzeptanz, Güte, Integrität, Respekt, Großzügigkeit, Lernen, Teamarbeit, Freundschaft, Fülle, Klarheit, Möglichkeit, Transformation, Dienst, Demut, Makellosigkeit oder Liebe. Unbewusste Prinzipien sind Aspekte von Unverantwortlichkeit, zum Beispiel Überlegenheit, Rache, Opferrolle, Betrug, Verrat, Rechthaberei, Beschuldigung, Groll, Zerstörung, Wettkampf, Ich gewinne – du verlierst, Mangel, Überlebenskampf oder Hass. Unbewusste Prinzipien werden „unbewusst“ genannt, da wir uns des Schmerzes, den wir durch ihre Befolgung verursachen, nicht vollkommen bewusst sind.

Um herauszufinden, ob eine Handlung bewussten oder unbewussten Prinzipien dient, brauchen wir nur auf die Ergebnisse zu schauen. Wenn wir um neun Uhr eine Verabredung haben und um fünf nach neun erscheinen, war unser unbewusster Zweck Verrat, Täuschung, Rache, Respektlosigkeit, Überlegenheit und so weiter, egal wie viel Autorität wir den Umständen geben. Die Ergebnisse lügen nicht.

DIE BOX ERWEITERN

Die Box ist darauf angelegt, im Alter von etwa fünfzehn Jahren die Zielsetzung zu verändern, denn in diesem Alter erlangen wir die Reife, für uns selbst Verantwortung zu übernehmen. Übernehmen wir Verantwortung für unsere Box, dann erkennen wir plötzlich, dass ihr defensiver Zweck überholt ist. Das ist wie bei einem Politiker, der erkennen muss, dass er keine politische Macht erringt, indem er seine Gegner verprügelt, so wie er es als Junge getan hat. Ab einem bestimmten Punkt während des Heranwachsens brauchen wir keine defensive Box mehr.

Mit den in der defensiven Box vorhandenen Verhaltensmustern sind wir eng vertraut, denn wir haben sie von unseren Eltern und unserer Kultur geerbt. Es sind sehr alte Denkweisen, die über Jahrtausende von Generation zu Generation weiter gegeben wurden. Wir können zwar mit fünfzehn Jahren von der Defensive in die Expansive gehen, aber unsere Kultur stellt uns keine Möglichkeit zur Verfügung, dies tatsächlich zu tun. Dafür bräuchte es Einzelpersonen, so wie Sie, die es auf sich nehmen, die Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu tragen. Jeder Einzelne muss in der Tat einen Schritt aus seiner Kultur herausgehen, um seine Box erweitern zu können. Dieser Schritt erfordert Mut und Selbstvertrauen.

Possibility Management arbeitet auf zwei Ebenen parallel: Das Erlernen neuer Fertigkeiten auf der einen Seite und die Entwicklung der Persönlichkeit auf der

anderen Seite. Das Konzept basiert auf der Annahme, dass es wenig Nutzen bringt, sich "nur" neue Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, wenn sich nicht auch gleichzeitig die Persönlichkeit entwickelt. Die Fertigkeiten beinhalten kraftvolle neue Werkzeuge und Techniken, um mit Energie, Raum, Zeit, Aufmerksamkeit, Zuhören, Sprechen, Problemen, Konflikten, Teams, nicht-linearem Handeln, dem Erschaffen von Möglichkeiten und dem Geschehenlassen von Dingen zu arbeiten. Es handelt sich dabei um eine neue Reihe entscheidender Fertigkeiten, von denen wir nicht wussten, dass wir nichts von ihnen wussten. Doch sobald wir sie kennen, möchten wir sie nicht mehr missen. Der Haken ist der, dass Sie die Werkzeuge nicht benutzen können, wenn Sie nicht zuerst Ihre Box erweitern!

ERSTERNEN

Es gibt einen großen Unterschied zwischen einem Planeten und einem Stern. Der Unterschied ist, dass ein Planet mehr Energie absorbiert, als er abgibt, wohingegen ein Stern mehr Energie abgibt, als er aufnimmt. Unser Ausbildungssystem bringt uns bei, als Planeten zu leben, indem wir unsere Autorität den Umständen geben und in einem Mangel an Möglichkeiten leben. Wir sind dazu geschaffen, als Sterne zu leben, Autorität zu besitzen und eine Quelle von Möglichkeiten für uns und andere zu sein. Ein Stern kann als Zentrum eines Sonnensystems dienen, wenn er ein Team von Planeten zusammenbringt und ihnen ein Projekt und einen Zweck gibt.

Der Verwandlungsprozess von einem Planeten zu einem Stern wird im Possibility Management Ersternen genannt. Die Notwendigkeit, zu einem Stern zu werden, erkennen Sie dann, wenn das Universum Sie beim Kragen packt und mit Aufgaben konfrontiert, die weit jenseits dessen liegen, was Sie handhaben können. Dann ist es an der Zeit, auf gleicher Informationsgrundlage zu neuen Schlussfolgerungen zu kommen und völlig neue Ergebnisse zu erzielen, ohne vorher die Umstände zu verändern. Wie können Sie die Ergebnisse verändern, ohne die Umstände zu ändern? Indem Sie die Möglichkeiten verändern!

Eine Frau war so frustriert und wütend auf ihren Job, dass sie kündigte. Durch Possibility Management erkannte sie, dass ihre Gefühle Energie sind, die sie nutzen kann und dass Gefühle Weisheit und Einsichten enthalten, die ihr zugute kommen. Damit ging sie zurück in ihre alte Firma und wurde wieder angestellt. In der Firma hatte sich nichts verändert. Alles frustrierte sie nach wie vor und machte sie wütend. Doch nun besaß sie neue Möglichkeiten. Sie benutzte ihren Frust und ihren Ärger dazu, Kraft und Klarheit zu erzeugen und Dinge zu ändern. Es dauerte nicht lange, bis sie ihre eigene Abteilung leitete. Und – sie hatte jede Menge Spaß dabei!

IHRE ZUKUNFT

Die Zukunft ist mehr denn je rasante Evolution. Wenn Sie mit Menschen arbeiten, dann ist es Ihre Aufgabe, Möglichkeiten zu erschaffen, wo es keine gibt und Möglichkeiten zu zerstreuen, wo es zu viele gibt. Ob Sie Lehrer sind oder Heiler, Eltern oder Unternehmer, Verkäufer, Berater oder Topmanager: Sie erzeugen die besten Ergebnisse, wenn Sie mit Ihren Leuten gut arbeiten. Die Arbeit mit Menschen ist die Zugkraft der Evolution.

Früher brachte der technologische Durchbruch im unternehmerischen Wettkampf die Vorteile. Heutzutage benutzen alle Firmen die gleichen Computer, dasselbe Internet und dieselben Satelliten. Zukünftige Verbesserungen der Produktionseffizienz liegen nicht in den technologischen Vorteilen, sondern vielmehr in der Verbesserung der Fertigkeiten auf dem Humansektor. Possibility Management wird unentbehrlich sein.

WARUM ICH?

Vielleicht fragen Sie sich: „Habe ich, was notwendig ist, um ein Führer von morgen zu sein? Besitze ich die Autorität, ein Sternemacher zu sein? Bin ich in der Lage, meine Bestimmung zu leben? Kann ich mich auf meine Position in der Hierarchie nicht mehr verlassen, um meine Führerschaft zu bestärken? Kann ich nie sicher „wissen“, wie man führt? Macht meine Führerschaft es erforderlich, dass ich permanent meine Fähigkeiten auf den neuesten Stand bringen und transformieren muss? Muss ich meine Box erweitern?“ Die Antwort auf all diese Fragen lautet: „Ja.“

Schließlich läuft die Angelegenheit für Sie als Führungskraft auf die eine ziemlich einfache Frage hinaus: „Warum ich?“ Im Possibility Management ist die Antwort auch ziemlich einfach: „Weil Sie es können.“

Andere Leute wissen vielleicht, wer Sie sind. Andere Leute erkennen vielleicht die Ihnen innewohnenden Kräfte und Fähigkeiten. Aber bevor Sie nicht selbst Ihre Fähigkeiten kennen und zum Ausdruck bringen, können Sie sie nicht wirksam anwenden. Ihre Verantwortung liegt darin, eins zu werden mit Ihren Fähigkeiten, egal wie groß diese sind. Was könnte lohnender sein und mehr Spaß machen als das?