

## SPARK 068

(Matrix Code: **SPARK068.00** for [StartOver.xyz](http://StartOver.xyz) game.)

**UNTERSCHIEDUNG:** Das Problem ist die Lösung. (Geh hinein.)

**VERTIEFUNG:** Jeder, der sagt: „Das Problem ist die Lösung“ benutzt ganz klar *Ist-Kleber-Lösungsmittel* und *Ist-Kleber*, um eine alte Geschichte auseinanderzunehmen und eine neue zu erfinden. Warum würde man das tun? Indem du die neue Geschichte erfindest, dass das, was du normalerweise als „Problem“ wahrnimmst und abstempelst, in Wirklichkeit überhaupt kein Problem ist, sondern eine Lösung für das Problem, eröffnest du völlig neue Möglichkeiten, mit denen du arbeiten kannst. Bevor du das *Ist-Kleber-Lösungsmittel* verwendet hast, war die einzig „wahre“ Geschichte – die Geschichte, mit der du identifiziert warst – „*Das Problem ist das Problem!*“ Die Verwendung des *Ist-Kleber-Lösungsmittels* nimmt diese Geschichte auseinander und zwingt dich zu überlegen: „*Woher kam dieses Problem überhaupt?*“

Beim ersten Erkennen deiner aktuellen Umstände, existiert kein Problem, nur neutrale (bedeutungslose) Umstände. Die Umstände werden erst dann zu „einem Problem“, wenn du sie mit der Geschichte interpretierst, dass sie ein Problem sind. *Du* erschaffst das Problem! Die Tatsache, dass diese speziellen Umstände ein Problem für dich sind, heißt nicht, dass sie auch für jemand anderen ein Problem sind. Der Umkehrschluss ist auch wahr: Die Tatsache, dass jemand ein Problem hat, heißt nicht, dass du eins hast. Für dich als Possibility Manager kann ein Problem ein Problem sein oder aber die Lösung zu einem Problem; das spielt keine Rolle. Beides sind Geschichten. Eine dieser Geschichten gibt dir mehr Kraft, mehr Wirksamkeit und mehr Zugang zu nichtlinearen Möglichkeiten.

Etwas zu einem Problem zu erklären beginnt oft mit dem Erspüren eines Konfliktes von Geschichten, zwei Geschichtswelten, die versuchen, zur selben Zeit denselben Raum zu beanspruchen. In einem Raum kann nur eine Geschichtswelt überwiegen. Wenn einer der Geschichtenerfinder umschaltet, kann sich der Konflikt lösen. Der Possibility Manager ist derjenige, der als erster umschaltet.

Aber wie kannst du ein Problem in eine Lösung verwandeln ohne das Gefühl zu haben, etwas zu verlieren? Eine Option bestünde darin, dich *orthogonal* – rechtwinklig oder nichtlinear – aus dem Raum herauszubewegen, wo die Umstände zu einem Problem führen, und in einen Raum hinein, wo es zusätzliche Möglichkeiten gibt, zum Beispiel, wie man dies *und* jenes haben kann, statt dies *oder* jenes. Der Gremlin erweist sich hier als nützlich, denn der Gremlin kann jederzeit ohne Grund aus jedem Raum aussteigen!

Instruiere deinen Gremlin, dich an deinen eigenen Haaren hochzuziehen und eine neue Perspektive einzunehmen, so dass du die übergeordnete Absicht des Konflikts wahrnehmen kannst. (Nebenbei bemerkt: Jeder, mit dem du während des Moments des Umschaltens in authentischem Kontakt bist, wird mit dir umschalten.) In jedem Fall ist die übergeordnete Absicht eines Konflikts Weiterentwicklung. Um bei dieser evolutionären Fahrt einzusteigen, begibst du dich in eine Reihe von Prozessen, die zu effektiveren Organisationen, brillanteren Designs, einbeziehenderer Intelligenz,

innovativerem Zusammenspiel, eleganteren und multidimensionalen Beziehungen, innigerer Kommunikation führen, mit anderen Worten zu Evolution.

Dich zu stellen und mit den spezifischen Details eines Konfliktes zu ringen erlaubt den Kräften der Evolution, in dir eine Veränderung zu bewirken. Im Possibility Management ist dieses Ringen kein Hindernis auf dem Weg: Das Ringen *ist* der Weg. Das Problem *ist* die Lösung.

Nehmen wir zum Beispiel Meetings. „Drei oder mehr Menschen mit einer gemeinsamen Absicht“ werden als „Organisation“ definiert. Wenn sich eine Organisation im Namen ihrer Absicht versammelt, dann ist das ein *Meeting*. Auch wenn jeder Einzelne bei diesem Meeting der gemeinsamen Absicht verpflichtet ist, so bringt jeder auch eine andersgeartete Box mit ein, mit anderen Meinungen, Schlussfolgerungen, Glaubenssätzen und so weiter. Wenn das Meeting unter der *Alten Landkarte von Meetings* abgehalten wird, dann ergeben sich Konflikte aus *Interbox* Differenzen. (Bevor du entdeckt hast, dass jede Person eine Box hat, aber nicht ihre Box ist, dachtest du vielleicht, Konflikte seien *zwischenmenschliche* Differenzen.) Die alte Landkarte behauptet, dass Konflikte unterdrückt, geleugnet, kontrolliert oder manipuliert werden müssen, damit die Gruppe als Team funktionieren kann, zu Übereinstimmung kommen und Lösungen und Pläne erarbeiten kann. Das lässt die Tatsache außer Acht, dass bessere Teamarbeit, klarere Vereinbarungen, effektivere Lösungen und durchdachtere Pläne nur entwickelt werden können, wenn sich die Gruppenmitglieder weiterentwickeln! Ansonsten wird immer nur das Gleiche in grün entwickelt.

Über einen bestimmten Punkt hinaus werden Probleme zu Schwelgerei. Mit der Zeit verschiebt sich das Leben eines Possibility Managers von der Arbeit an seinen eigenen Problemen zum Dienst als Katalysator, um das Potential, das in den Problemen anderer Menschen enthalten ist, freizusetzen, sowohl individuell als auch in Gruppen. Nach einer Weile könnte dir auffallen, wie deine persönlichen Probleme durch die hellen Prinzipien bewältigt werden, denen du im Verlauf deiner Arbeit dienst, damit du deine Arbeit als Possibility Manager besser tun kannst.

#### **EXPERIMENT:**

**SPARK068.01** Ein „Problem“ ist eine Einladung zur Weiterentwicklung. Sobald du spürst, dass es ein Problem geben könnte, trainiere dich darin, sofort zu sagen: „*Das Problem ist die Lösung*“, und dann schalte auf die evolutionäre Perspektive um. Statt in den standardmäßigen „Opfermodus“ einzusteigen, wo es eine leichte Sache ist, dich zu beschweren, Vorwürfe zu machen, dich zu ärgern und Rachepläne zu schmieden, suche nach der Gelegenheit, etwas radikal Neues zu lernen. Heiße das Problem als evolutionäres Abenteuer willkommen und geh vorwärts durch die Tür der Gelegenheit, die dir das Problem präsentiert.

Du kannst erkennen, wenn du erfolgreich diese Tür durchschritten hast, weil du sofort mehr Verletzlichkeit, mehr gegenseitiges Verständnis, mehr Verbindung, mehr Möglichkeit und mehr Intimität spürst.

Jede evolutionäre Geste – ungeachtet dessen, ob die Geste physischer, intellektueller, emotionaler oder energetischer Natur ist – entspringt als Impuls in

deinem physischen Zentrum, jenem Punkt in der Körpermitte zwischen deinen beiden Hüftknochen. Der Impuls wird als subtile Wahrnehmung ankommen, bevor du denkst. Wenn der Impuls von den hellen Prinzipien kommt, beweg dich, bevor du denkst. Wie kannst du feststellen, ob der Impuls von den hellen Prinzipien kommt? Impulse sind von einer Absicht umhüllt, genau wie der Pfeil, der von einem Bogen abgeschossen wird, bereits einen Landepunkt hat. Du wirst die Absicht deines Impulses in dem Moment, wo du den Impuls spürst, bevor du denkst, wahrnehmen. Wenn du dich dahingehend trainierst, in dieser Weise auf Probleme zu reagieren, dann machst du dich zu einem Verbündeten des hellen Prinzips der Evolution, und du wirst benutzt werden, um dessen Absichten zu dienen: Spaß auf hohem Niveau!

Die alte Denkweise lehrt dich, Probleme als Probleme anzusehen und dich zu bemühen, sie zu vermeiden, oder sie zur unbewussten Fütterung deines Gremlins zu verwenden. Aktualisierte Denkweisen lassen dich von Problemen angezogen sein wie Bienen von Blüten. Die Probleme liefern Nektar für die Süße der Evolution. Dort kannst du deine Arbeit leisten.