

Event-Bericht: Aufstellungen mit Varga von Kibéd & Peter Klein

19nov2013, GASTAUTOR

Veranstaltungs-Bericht

Systemische Aufstellungen - 1. Wiener Business Kongress, 15nov2013

Unter dem Motto: "Nachhaltige Arbeitswelten. Systemische Aufstellungen für Erfolge in wichtigen Lebensrollen" wurde zum 1. Wiener Business Kongress eingeladen. Veranstalter war die Integral Systemics in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Wien sowie der Jelinek Akademie u. a. Mit dabei war auch DER Aufstellungsexperte Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd.



Der Kongress gab in Impulsvorträgen und anschließenden Workshops Einblicke

in die unterschiedlichen Aufstellungsmethoden,
wo diese historisch verwurzelt sind,
auf welchen wissenschaftlichen Grundlagen sie basieren und
wie sie in der Praxis von Unternehmensberatungen und psychosozialer Beratung
angewendet werden können.

Eine kleine Einführung:

Wussten Sie, dass jeder von uns im Alltag Aufstellungsarbeit macht?



Sie glauben das nicht? Geschickt veranschaulicht der Aufstellungsexperte Mathias Varga von Kibéd (Foto), wie wir in alltäglichen Situationen unseren Körper bzw. Körperteile nutzen, um Themen für andere extern darzustellen.

Folgendes Beispiel skizziert er: Person X erzählt von einem Problem, das aus Thema A und Thema B besteht. Der Gesprächspartner, Person Y, fasst es in einem Dialog zusammen mit den Worten: „Wenn ich dich richtig verstehe, ist einerseits das Thema A wie auch andererseits das Thema B für dich gleich wichtig“. Und wir alle kennen, was nun auf Ebene der Körpersprache folgt: Person Y verwendet dabei seine Hände (oder auch Finger oder ähnliches), um das Thema A auf der einen Handseite und das Thema B auf der anderen Handseite zu veranschaulichen. Oder die Person wandert bei Thema A und B auch physisch hin und her. Und so – laut Varga von Kibéd – treten wir bereits in die Position des Anderen und stellen ein Thema auf.

Die Grammatik unserer Körpersprache – das A und O, um Aufstellungsarbeit zu begreifen

Varga von Kibéd legt mit diesen Alltagssituationen dar, dass es so etwas wie eine „gemeinsame Grammatik der Sprache, eine sozialsymbolische Körpersprache gibt“. Das klingt kompliziert und ist es (leider) auch. Es gibt einerseits die sogenannte expressive Körpersprache, die jedem individuell zu eigen ist: Auf die Frage „Wie haben Sie sich heute morgen gefühlt?“ wird jeder individuell unterschiedlich antworten und das auch mit seiner Stimme, Gestik, Mimik usw. begleitend zum Ausdruck bringen.

Varga von Kibéd verweist auf eine Untersuchung von Peter Schlötter an der Universität Witten-Herdecke, wonach bei 3.000 Organisationsaufstellungsfällen immer Ähnlichkeiten an der gleichen Aufstellungsstelle (selbstverständlich mit unterschiedlichen Personen und Unternehmen) bezüglich Empfindungen und Wahrnehmungen gefunden wurden. Daher kann man davon ausgehen, dass es nicht nur eine individuelle Körpersprache gibt, sondern noch eine weitere, die über das Individuelle hinausgeht. Und das nennt Varga von Kibéd die „Grammatik der Körpersprache“, die einer der wichtigsten Grundlagen für Aufstellungen ist.

Treten Sie in Dialog mit den Anderen

Dazu gibt der Experte noch einen weiteren experimentellen Leitgedanken: Wir als Personen machen nicht Sprache, sondern treten in die Sprache ein, denn die Sprache befindet sich (quasi eigenständig) zwischen uns. Wie sehen Sie das? Machen Sie einen Dialog oder treten Sie in einen Dialog ein?

Wie läuft Aufstellungsarbeit konkret ab?

Nach einem Vorgespräch (Auftragsklärung) mit dem Klienten bzw. Kunden wird eine geeignete Form der Aufstellungsform gewählt. Der Klient/Kunde – Fokus genannt – wählt nun einzelne Personen – sogenannte Repräsentanten – aus zumeist einem Personenpool aus fremden Menschen und stellt diese aus seiner subjektiven Empfindung im Raum auf.

Beispiel: Aufgestellt wird der Fokus und das Thema Weiterbildung oder der Kollege, der Chef, das Team usw. Dadurch werden die Personen auf sozial symbolischer Ebene zu einem Teil des Systems. Durch Fragen des Aufstellungsleiters an die aufgestellten Repräsentanten, aber auch an den Klienten/Kunden „außerhalb“, können nun Problembereiche erkannt bzw. auch durch Umstellungen der Repräsentanten (=Intervention) auch Auswirkungen und Veränderungen im System ausprobiert werden. Wichtig am Ende der Aufstellung ist auch eine professionelle „Entrollung“, damit die Repräsentanten in der Realität nicht die Rolle des Anderen weiterspielen.

Die Rolle des Aufstellungsleiter: Fragen Sie nach Unterschieden und schärfen Sie ihre Wahrnehmung und Beobachtung!

Typischerweise wird in der Aufstellungsarbeit immer nach Unterschieden gefragt: „Welchen Unterschied macht es für dich, dass der Fokus dort steht“, „Wie ist es nun, wenn das Thema so steht? Macht es einen Unterschied?“ Es kommen also auch klassische lösungsfokussierte Fragen ins Spiel. An den Aufstellungsleiter bestehen sehr hohe Ansprüche: neben der Beherrschung der Technik muss er auch seine Sinne in Richtung Wahrnehmung und Beobachtung intensiv als „Sehbrille schärfen“.

Aufstellungsarbeit in der Praxis von Unternehmen

Freilich in der Beraterpraxis sind Organisationsaufstellungen nur ein Element eines Beratungsprozesses, wo mit verschiedenen Gesprächs- und Beratungstechniken die Interventionen und Wirkungsweisen laufend überprüft und auch verändert werden.

Methodenvielfalt und Spezialisierung

Innerhalb der Aufstellungsarbeit haben sich viele unterschiedliche Methoden (weiter-) entwickelt. Exemplarisch drei davon, die auch im Rahmen der Workshops vorgestellt wurden:

Systemische Strukturaufstellung (SySt) ®, Begründer Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer: Hier werden nicht nur Personen, sondern auch abstrakte Elemente aufgestellt, z. B.: Ziele, Hindernisse, Ideen.

Integral Systemische Organisationsaufstellung Innere Form ®, entwickelt von Peter Klein [siehe untenstehendes Interview]: Der Schwerpunkt liegt hier im Verbinden von verschiedenen Ansätzen wie beispielsweise Businessberatung, Coaching, Meditation, Filmreflexion und Aufstellungen im Kontext von Unternehmensfragen. Der Fokus liegt in den Wirkungsmechanismen des „Innen“ wie Bewusstmachung über innere Bilder, Einstellungen usw., Mut und Wahrnehmung.

Der Workshop „Systemische Szenische Präsentation – Marke Hollywood“ wurde von Petra Bernhardt durchgeführt: im Vordergrund steht hier das Inszenieren von verschiedenen Rollen mit Schauspieltechniken.

Interview mit Peter Klein

Im Rahmen des 1. Wiener Business Kongresses wurde für HRweb einer der Veranstalter, Peter Klein (Foto), zum Interview gebeten:

Gibt es bestimmte Branchen, die System- bzw. Organisationsaufstellungen häufiger nachfragen?



Peter Klein: Ja, Unternehmen, die als „grün“ gelten bzw. sich intensiv mit Nachhaltigkeit und Ethik beschäftigen, fragen die Methode stärker an. Aber auch besonders Familienunternehmen, weil das Rollenaufeinandertreffen im Unternehmen selbst, aber auch bei privaten Ereignissen, besonders deutlich wird. Es sind aber auch kostenbewusste Unternehmen, die sich an uns wenden. Denn die Aufstellung ist nach unserer Erfahrung eine Methode, in der der Auftraggeber sehr schnell und effizient eine Ist-Analyse und Lösungsvorschläge erhält.

Insgesamt ist es ein sehr boomender Bereich. Wir sehen das auch daran, dass Personalleiter von sehr namhaften Großunternehmen sich für Systemaufstellungen ausbilden lassen.

Was sind typische Problemaufstellungen bei einer Organisationsaufstellung?

Peter Klein: Sehr oft arbeiten wir im Bereich der Transformation, also bei Veränderungsprozessen, Neuausrichtungen, Strategie- und Organisationsentwicklung in Richtung Vision, Ziele usw., aber auch bei Personalfragen, wie beispielsweise der Entwicklung von Spitzenteams. Auch bei persönlichen Anliegen, wie beispielsweise Führungskonflikten oder psychologische Projektionen (z. B. Chef als Vater), macht diese Methode Sinn.

Was macht einen guten bzw. erfolgreichen Organisationsaufstellungsleiter aus?

Peter Klein: Im Wesentlichen sind es vier Punkte:

1. Grundlegende Fähigkeiten, **Fertigkeiten** und Techniken, um eine fundierte Beratung durchzuführen.
2. Nötige Konzentration und Kraft – **die Energie** -, um in der Beratungssituation präsent zu sein. Ohne Präsenz gibt es keine Wirkung!
3. Das **Bewusstsein**, die eigene Einstellung, die Grundhaltung, mit der die Beratung stattfindet, die Haltung zum Klienten, zum Thema und die Haltung zu sich selbst.
4. Die **Herzensqualität** bestimmt die Beziehung zwischen Leiter, Klient, Stellvertretern und die Lösungstiefe, die in Systemen gefunden werden kann.

Fazit

Eine gelungene Veranstaltung für alle, die Einblicke in die (Organisations-) Aufstellungsarbeit erhalten möchten sowie für Berater, die sich mit namhaften Aufstellungsexperten austauschen wollen. Weiters gab es Informationen zu Aus- und Weiterbildungen in diesem Bereich.

Links zu Aus- und Weiterbildungen und zu den Veranstaltern:

www.jelinek-akademie.at
www.integral-systemics.com
www.infosyon.com
www.harisma.at
integralesforum.org
www.bizcreatives.com
www.syst.info



Gast-Autorin: Mag. Lydia Mairhofer ist Personalentwicklerin mit Schwerpunkt Konzeption, Einführung und Begleitung von PE-Maßnahmen. Sie war langjährig als Beraterin im Schnittstellenbereich Arbeitsmarkt – Qualifikationsentwicklungen – Aus- und Weiterbildungen sowie in der Erwachsenenbildung im Recruiting und Projekt- und Portfoliomanagement tätig. Sie studierte Soziologie mit Schwerpunkt Organisationsentwicklung und ist ausgebildete systemische Coach sowie Personal- und Organisationsentwicklerin