

HRM-Dossier Nr. 65
ISBN 978-3-906067-06-3

Organisationsaufstellung

Implizites Wissen sichtbar machen

von Romy Gerhard

Aufstellung der Qualitätsmerkmale und Kennzeichen von seriösen Weiterbildungen

Persönliche Voraussetzungen

Aus- und Weiterbildungen:

- Berufserfahrung in Organisationen.
- Theoretisches Wissen über Organisationen.
- Berater-/Supervisoren-Ausbildung oder entsprechend langfristige berufliche Erfahrung.
- Beratungserfahrung.
- Selbsterfahrung und Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit.
- Gründliche Weiterbildung in systemischen Konzepten und Interventionstechniken.
- Gründliche Weiterbildung im Anleiten von System-Aufstellungen:
 - Persönliche Aufstellungserfahrung.
 - Bearbeitung eigener persönlicher Themen.
 - Bearbeitung eigener beruflicher Themen.
- Leitung von System-Aufstellungen.
- Methodenkompetenz.
- Grundhaltung nach dem Verhaltenskodex (nachstehend aufgeführt).
- Geschulte Wahrnehmungsfähigkeit und Intuition, Bereitschaft zur Neutralität (auch gegenüber eigenen Bildern und Absichten).
- ...

Fertigkeiten und Methodenkompetenz für das Leiten einer System-Aufstellung:

- Einbindung der System-Aufstellung in einen Beratungsprozess.
- Vorbereitung des Kunden auf die System-Aufstellung.
- Entwicklung des Anliegens hin zur Fragestellung als Vorbereitung der System-Aufstellung (systemische und lösungsorientierte Interview- und Gesprächsführung).
- Gründliche Kenntnisse grundlegender Konzepte und Interventionstechniken des Systeme-Stellens und die Fertigkeit in ihrer Anwendung:
 - Grundannahmen und Prinzipien, die das Systeme-Stellen leiten.
 - Grammatik und Sprache der System-Aufstellung.
 - Variationen von Aufstellungsformen.
 - Variationen von Vorgehensweisen in System-Aufstellungen.
 - Interventionsformen.
 - Unterscheidung der Ebenen "System-Aufstellung", "Deutung der System-Aufstellung" und "Kontext der System-Aufstellung".
 - Unterscheidung von verschiedenen Systemebenen in einer System-Aufstellung.
- Verhalten in schwierigen Situationen und Krisenintervention.
- Definition eines weitergehenden Prozesses für die Nachbearbeitung.

EinhaltEn eines Verhaltenskodex in der Arbeit mit Systemaufstellungen:

- Prüfen, ob die eigene fachliche und soziale Kompetenz zur sorgfältigen Bearbeitung des Anliegens mit Hilfe der System-Aufstellung ausreicht; sicherstellen, dass das Anliegen in dem momentanen Setting bearbeitet werden kann (ggf. auf privaten Kontext hinweisen; ggf. an andere Stelle überweisen).
- Sich jederzeit für die Leitung des Prozesses verantwortlich fühlen.
- Den Kunden über die Rahmenbedingungen, Möglichkeiten, Grenzen und Wirkungen einer System-Aufstellung aufklären: Gegenüber dem Kunden wird transparent kommuniziert, dass die System-Aufstellung nur ein Schritt in einem Prozess ist; dem Kunden wird dargelegt, dass mit System-Aufstellungen keine Wahrheiten erzeugt werden, sondern Bilder, die seine Entscheidungsprozesse fördern sollen (Seriosität)...
- Den Schutz des Kunden und seiner Informationen sicherstellen (Vertraulichkeit).
- Das Anliegen unter Berücksichtigung der Ausgangssituation so weit klären, dass ein Auftrag für die System-Aufstellung formuliert werden kann (z. B. mit Hilfe eines systemischen und lösungsorientierten Interviews).
- Dem Kunden eine auf das Anliegen angepasste Aufstellungsform und geeignete Vorgehensweisen anbieten.
- Achtsame, wertschätzende und auftragsorientierte Prozessarbeit im Kontakt mit dem Kunden und den an der System-Aufstellung Mitwirkenden; achtsam und wertschätzend auch sich selbst gegenüber sein.
- Neutral bzw. allparteilich zu Personen, Beziehungen, Konstrukten, Bewertungen und Lösungen sein.
- Auf Wunsch des Kunden den Prozess nachvollziehbar erklären.
- Den Auftrag nur mit Zustimmung des Kunden erweitern, wenn der Prozess über die bestehende Vereinbarung hinausführen kann.
- Abrundung und Abschluss der Aufstellung:
 - Entlassen und Entrollen der Repräsentanten.
 - Das Lösungsbild beim Kunden verankern.
 - Aufstellungsergebnisse auf Basis der vom Kunden genannten Erfolgsmerkmale prüfen.
 - ...
- Angemessener Umgang mit offenen Fragen.

Zur eigenen Vorbereitung auf die System-Aufstellung:

- Sorgfältig im Anleiten von System-Aufstellungen weiterbilden.
- Eigene gründliche Übungsmöglichkeiten schaffen.
- Regelmässig weiterbilden, aktiv den Erfahrungsaustausch pflegen und seine Fertigkeiten unter Supervision weiterentwickeln.
- Ein fairer Mitbewerber am Markt sein.
- Die Werbung an den hier genannten Kriterien orientieren und nur versprechen, was gehalten werden kann (seriöse Werbung).

Kennzeichen seriöser Weiterbildungen

Auch zertifizierte Aufstellungslehrgänge unterliegen hohen Anforderungen:

- Teilnehmer müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen:
 - Fundierte Berufsausbildung und mehrjährige Erfahrung im Organisationsbereich (in der Beratung, Führung ...).
 - Vertraut mit systemischen Denk- und Handlungsmodellen.
 - Ideal: Ausbildungen in Feldern wie Organisationsberatung, Personalentwicklung, Leadership, Psychologie, Change Management, Coaching, Supervision, Mediation ...
- Lehrgangs-Leitung, Referenten erfüllen hohe fachliche und didaktische Anforderungen.
- Klarer Fokus auf Organisationen.
- Breites inhaltliches Spektrum.
 - Fundiertes Werkzeug systemischer Aufstellungsarbeit.
 - Hintergrund zu Organisations-, System-, Managementtheorie.
 - Unterschiedliche, für Organisationen entwickelte Aufstellungssettings und -formate.
 - Anschlussfähige, prozessintegrierte Arbeitsweisen und Interventionen unter Berücksichtigung von Zielen und Kontextbedingungen.
 - Professionelle Haltung für gelingende Prozessbegleitung.
- Angemessener Umfang: mind. 18 Tage Weiterbildung. Hinzu kommen Praxistage in Peergruppen, Supervision, Selbsterfahrung und Hospitationen.
- Hoher Übungs- und Praxisanteil.
- Kontinuität in der Begleitung, mehrere Trainer und Co-Trainer.