

Dr. Thomas Siefer

Der Organisations-Aufsteller als change agent.

Organisations-Aufstellungen können längst als etabliert gelten – zumindest was die Jubiläen zur Methode angehen – zumal sie in einem breiten Spektrum an Spezialisierungen Eingang in die Organisationsberatung, ins Coaching sowie in Training und Fortbildung gefunden haben.

Wozu also dann noch eine neue Weiterbildung? (www.wboa.de)



Eine der möglichen Antworten darauf wäre, dass die – allzu oft lediglich punktuelle – Einbindung in beraterischen und supervisorischen Ausbildung einen Umgang mit der Methode als reines „Handwerkszeug“ suggeriert. Solche Grundlagen scheinen uns nicht gründlich genug, genau genommen noch nicht einmal ausreichend.

Eine weitere Antwort könnte sein: Wir möchten, dass Organisationsaufstellungen in das Portfolio von Berater/inn/en integrierbar wird.

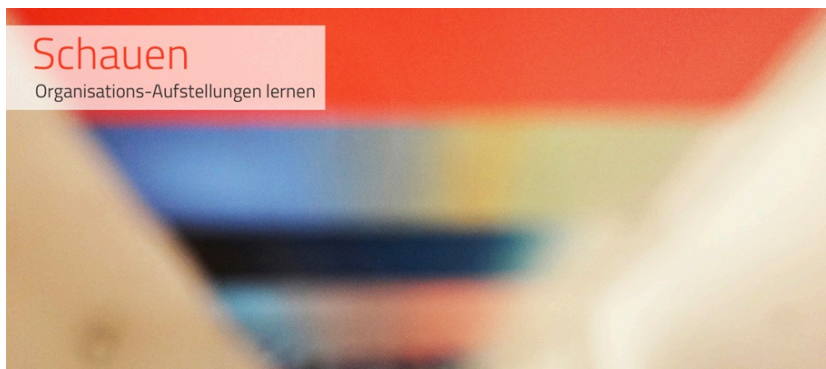
Und das geht über die Integration in das bestehende oder die Ausweitung des bisherigen Arbeitsfeldes hinaus (was in unserer WB alleine 3 Tage einnimmt).

Ich fasse eine Aufstellung in der Rolle als Berater und in ihrem essenziellen Verständnis immer als ein Prozess im Prozess eines (umfassenderen) Prozesses auf.

Die Eingebundenheit in die die Aufstellungsarbeit umgebende Maßnahme – sei es Organisationsberatung, Coaching, Training, Persönlichkeitsentwicklung, Fortbildung oder Supervision – sind Prozesse (oder Subsysteme) innerhalb der Transformation einer Organisation. Eine punktuelle „Behandlung“ durch eine Organisationsaufstellung kann hier also bestenfalls einen bestehenden Beratungsprozess unterstützend wirksam machen.

Der Aufstellungsleiter (der Performer der Aufstellung) ist insofern nicht nur Prozessbegleiter einer Aufstellung an sich, sondern übernimmt im Kern die Rolle des „change agents“ im besten Sinne originärer Ansätze der OE. Er übernimmt sowohl methodische Verantwortung für diesen Prozessschritt, und ebenfalls – in bewusster Planung – auch Verantwortung für die Ethik und Nachhaltigkeit des Lernens seiner Klienten/ Kunden (welche in der OE ja primär aus der Organisation als Ganzer besteht).

Eine dritte Antwort könnte sein: Wir möchten, dass sich Menschen in Vorgehen und veränderten Einstellungen und Haltungen üben. Im Hinblick auf die angesprochenen Haltungen stellt der Umgang mit dem Postulat der Absichtslosigkeit von Aufstellungen eine der größeren Herausforderungen für den Aufstellungsleiter dar (und das lebenslang).

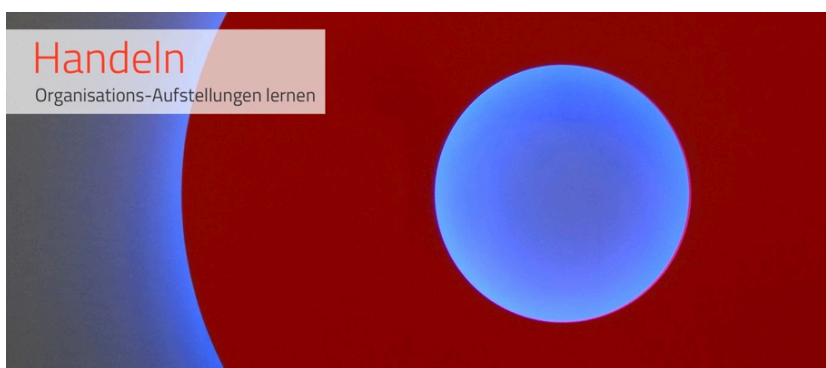


In den Organisationsaufstellungen taucht natürlich das ganze Spektrum an Paradoxie, Ambiguität und Ambivalenz von Organisationen auf: daher soll die WB den Teilnehmer/inn/en auch den Umgang damit lehren. Und das schließt die Haltungsebene mit in die „Übung“ ein (wozu im Übrigen ja mindestens noch der Umgang mit Achtsamkeit und Allparteilichkeit gehört).

Die vierte Antwort-Möglichkeit: Wir verbinden mentale, emotionale und spirituelle Konzeption mit dem grundlegenden Körperorientierten Ansatz der Aufstellungsarbeit. Die Idee, dass sich beim Erlernen von Aufstellungsarbeit eigentlich nur der „Handwerkskasten“ erweitere, zeigt die Grenzen von Anspruch und Haltung konventioneller Beratung (und Didaktik) auf. Denn die Anforderungen an die Performance erfordern in der Aufstellungsarbeit die Kunst des Rückzuges an der richtigen Stelle und zum richtigen Zeitpunkt sowie die Bereitschaft zum Verzicht: auf Tun, Wissen, Erfahrung, Überzeugung, Angstabwehr (soweit das geht), etc.

Ein solches Lernen braucht Zeit und Inhalte.

Neben den Organisations-, Struktur- und Integralen Aufstellungsformaten und den ihnen zugrundeliegenden Konzepten werden weitere – aus unserer Sicht: anregende – Wissensfelder das Lernen anreichern, nicht zuletzt die Kunst.



Wir bilden in der WB dazu ein lernendes System: einen Erfahrungs- und Spielraum, in denen Teilnehmende ihre Verantwortung, ihre Rolle und ihr berufliches Feld neu erleben, reflektieren und neu Erlerntes erproben können (und auch sollen). Insofern verstehen wir „Ausbilder“ uns auch als „change agents“. Wir bringen unsere Innovationen ein - und übernehmen auch Verantwortung für das Lernen (und das Lernen des Lernens).

Einen ausführlicheren Artikel dazu finden Sie unter:

<https://siefer.ag/wp-content/uploads/OAler-als-change-agent-web.pdf>