

Schriftenreihe für
SIZE Prozess®
Training & Beratung

Fritz Zehetner

5

Systemaufstellungen

mit SIZE Prozess® Figuren



TOP im JOB

Fritz Zehetner

Systemaufstellungen

mit SIZE Prozess® Figuren

Verborgene Dynamik und Zusammenhänge sichtbar machen



Verlag TOP im JOB GmbH

2012

Autor: Fritz Zehetner

Copyright© 2013 by TOP im JOB® GmbH

1. Auflage 2013

Bildquelle: <http://www.fotolia.com>

Fotos: Gabriele Zehetner

Fritz Zehetner (Originalaufnahmen Seminare, Beratung)

Lektorat: Catherine Schweiger

Verlag TOP im JOB® GmbH

Nico-Dostal-str. 4

A-4614 Marchtrenk

Tel. 07243/53 198

Fax: 07243/53 198-15

E-Mail.: office@topimjob.at

Web.: www.sizeprozess.at

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in ein elektronisches System.

ISBN 978-3-902489-15-9

Verlag Top im Job® GmbH. Marchtrenk

INHALTSVERZEICHNIS

Verborgene Dynamik und Zusammenhänge sichtbar machen	7
Hintergrund von Systemaufstellungen mit SIZE Prozess® Figuren.....	7
Unterscheidung von Systemen	8
Menschliche Systeme.....	8
Soziale Systeme.....	8
Ziel von Systemaufstellungen	8
Morphogenetische Felder als Erklärung für das Aufstellungsphänomen	9
Wo liegt die Aufmerksamkeit bei der	9
Systemischen Strukturaufstellung?.....	9
Interventionsformen	10
Was sind Anlässe für Systemaufstellungen mit SIZE Prozess® Figuren?	11
Weiterer Nutzen von SIZE Prozess® Systemaufstellungen	12
Was sind weitere Anlässe für Systemaufstellungen mit SIZE Prozess® Figuren?.....	12
Aufstellungsmethode	14
1. Das Anliegen festhalten (Fokus)	14
2. Aufstellung starten.....	15
3. Auswahl der Figuren	15
4. Figuren aufstellen.....	15
5. Arbeiten mit der Aufstellung.....	15
6. Lösungsaufstellung finden	17
AUFSTELLUNG UND INTERVENTIONSFRAGEN	18
Fallarbeit — Praxisfallberatung.....	22
1. Schilderung des Anliegens durch den Klienten.....	22
2. Aufstellen des Anliegens.....	23
3. Konferenz der anderen Teilnehmer	23
4. Der Klient kommt zur Wort	23
5. Neue Ideen für eine Neuorientierung	23
6. Die ersten Schritte in Richtung Neuorientierung	24

FALLARBEIT — PRAXISFALLBERATUNG Arbeiten mit dem „Fallhaus“	24
Risiken und Chancen der Figurenaufstellung	27
Aufstellungsbeispiele mit SIZE Prozess® Profilen	28
Aufstellung der eigenen Persönlichkeitsstruktur	28
Beziehungsanalyse Aufstellungen	30
Gruppen- oder Teamaufstellung	33
GAMING – SPIELE	36
Weitere Aufstellungsbeispiele	40
Kreative Entscheidungsaufstellung	40
Systemaufstellung über Nähe-Distanz-Stabilität-Veränderung	45
Stressaufstellung	47
Problemaufstellung	49
Problemaufstellung einer Führungskraft	51
Für welche Fragen sind Organisationsaufstellungen geeignet?	53
Mehrperspektivische Aufstellung	54
Aufstellung – Führen und delegieren	55
Aufstellung – Antritt der Führungsrolle	57
Literaturhinweise	59

VERBORGENE DYNAMIK UND ZUSAMMENHÄNGE SICHTBAR MACHEN



HINTERGRUND VON SYSTEMAUFSTELLUNGEN MIT SIZE PROZESS® FIGUREN

Die Systemaufstellungen orientieren sich an unterschiedlichen therapeutischen und philosophischen Modellen, wie z. B. Psychodrama, Familienskulptur, Systemtheorie, Konstruktivismus und Hypno- und Gestalttherapie. Matthias Varga von Kibéd, Insa Sparrer und andere haben diese Ansätze in den letzten Jahren wesentlich erweitert.

Meine Kenntnisse und Fertigkeiten zur Systemaufstellung sind vielfältig. Sie stammen einerseits von meiner systemischen Ausbildung zum Organisationsberater bei Dr. Ruth Seliger, andererseits von meinen Ausbildungsjahren in systemischer Aufstellungsarbeit bei Dr. Inge Wressnig und Dr. Helga Scheucher sowie von „Psychodrama-Weiterbildungsseminaren“ bei Ildiko Mävers in Hannover. Neben Literatur zum Thema bin ich mit den oben angeführten unterschiedlichen therapeutischen und philosophischen Modellen in Kontakt gekommen.

In mehreren Jahren der Ausbildung habe ich die Wirkung der Methode der Aufstellungsarbeit selbst eindrucksvoll erfahren und konnte selbst unter professioneller Begleitung damit experimentieren. Sie haben mir den Zugang zu einer Dimension

eröffnet, der mir bei anderen Ansätzen bisher verschlossen geblieben ist. Ich machte die Erfahrung, dass Systemaufstellungen ausgesprochen stark und intensiv die körperlichen und emotionalen Seiten relevanter Themen ansprechen. Ich stellte fest, dass sie die prägnante Wahrnehmung, Kommunikation und Anregung von Beziehungskonstellationen — wie dies durch die Sprache kaum möglich ist — ermöglichen. Diese Erkenntnisse führten dazu, dass ich seit 2006 Schritt für Schritt Möglichkeiten entwickelt habe, Systemaufstellungen mit unserem SIZE Prozess® Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell zu verbinden. Es ergaben sich dadurch ganz neue, oft ungeahnte Möglichkeiten.

UNTERSCHEIDUNG VON SYSTEMEN

MENSCHLICHE SYSTEME

Ich betrachte das individuelle menschliche Wesen als ein System. Es ist strukturiert durch die sechs integrativen Persönlichkeitsstile, hat die Fähigkeit zur Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung von Informationen und darüber hinaus noch die Fähigkeit der Bewusstseinsbildung und der Selbstreflexion.

SOZIALE SYSTEME

Diese komplexen Systeme bestehen aus Individuen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten mit deren Begabungen, Talenten und Handlungsmöglichkeiten. Individuen und das System beeinflussen sich gegenseitig. Diese Systeme können sich selbst eigene Werte, Ideen und Ziele definieren. Das führt zu Kultur, Beziehungssystemen, bevorzugten Arten des Kontakts und der Kommunikation, zu arbeitsteiligen Teilsystemen u. dgl.

ZIEL VON SYSTEMAUFSTELLUNGEN

Mein Ziel ist, Klienten durch Systemaufstellungen die Möglichkeit zu geben, verborgene Dynamiken, sowie die komplexen Zusammenhänge in eigenen Praxisanliegen auf einfache Weise abzubilden.

Sowohl mir als Berater als auch meinen Klienten wird der Blick auf System- und Beziehungsdynamiken, Muster und Verstrickungen erleichtert. In der räumlichen Anordnung kommt Ausgeblendetes (Discounts), Verborgenes, nicht Gewürdigtes zum Vorschein. Und dies in überraschend kurzer Zeit.

Mit SIZE Prozess® erhalten Klienten zusätzlich neue Brillen und Perspektiven, mit denen sie die Dynamik und Zusammenhänge betrachten können und in der Regel Zusammenhänge rasch erkennen. Im Abschluss dieses Artikels können Sie nachlesen, welche neuen Aspekte ich mit den SIZE Prozess® Modell in die systemische Systemaufstellungen eingebracht habe.

Speziell bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten erwies sich SIZE Prozess® als besonders wertvoll, da über das Persönlichkeitsmodell Verhaltensmuster von Personen und Personensysteme klarer und verständlicher wurden. Wir bleiben damit nicht in der Analyse- und Hypothesenbildung stecken, sondern die Klienten erkennen relativ rasch Handlungsoptionen (ohne daraus Patentrezepte zu machen), die zu einer Lösung ihrer Situation beitragen können.

MORPHOGENETISCHE FELDER ALS ERKLÄRUNG FÜR DAS AUFSTELLUNGSPHÄNOMEN

Morphogenetische (oder allgemeiner morphische) Felder kann man sich als kollektives Unterbewusstsein vorstellen, als eine Sammlung des gesamten menschlichen Wissens, das jedem Menschen im entspannten Zustand auf wundersame Weise zugänglich ist.

Diese Erkenntnis verdanken wir dem englischen Wissenschaftler Rupert Sheldrake. Er hat nachgewiesen, dass alles in unserer Welt von elektromagnetischen Feldern umgeben ist (Pflanzen, Menschen, Tiere, ...). Jedes Feld enthält die komplette Information über das, was es umgibt, und steht in Kontakt zu allen Feldern gleicher Art. Durch das Aufstellen eines Systems tritt man in Kontakt zum morphogenetischen Feld desselben und kann dieses entsprechend beeinflussen.

Morphogenetische Felder sind also so etwas wie ein riesiger Computerspeicher wo man die dort gespeicherten Informationen abrufen und modifizieren kann.

WO LIEGT DIE AUFMERKSAMKEIT BEI DER SYSTEMISCHEN STRUKTURAUFSTELLUNG?

Die systemischen Strukturaufstellungen wurden von Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer in Weiterentwicklung der Familienaufstellungen nach Bert Hellinger entwickelt. Die systemischen Strukturaufstellungen sind geprägt von Einflüssen aus der Hypnotherapie, der systemischen Therapie und der Familientherapie. Im Gegensatz zu Familienaufstellungen werden bei den systemischen Strukturaufstellungen unterschiedlichste Systeme aus verschiedenen Bereichen aufgestellt, z. B. Persönlichkeitssysteme, Persönlichkeitsstile, Kontakt- und Kommunikationsstile, Verstimnungs- und Stressmuster, Arbeitsstile, Entscheidungsstrukturen, Ziele, Ausnahmen, Alternativen, Ressourcen etc. „Aufgestellt“ heißt, dass aus einer Personengruppe Repräsentanten für die einzelnen Systemteile ausgesucht werden, wie es aus der Sicht der Klientin der Beziehungsstruktur der einzelnen Systemteile untereinander entspricht. Das aufgestellte Bild ist also eine Externalisierung eines inneren Bildes. Das externalisierte Bild hat gegenüber dem inneren Bild des Klienten den Vorteil, dass es verändert werden kann. Und zwar so, dass sich meist die einzelnen Systemteile danach wohler fühlen. Dieses neue (noch externale) Lösungsbild kann dann wieder positiv auf die Problemsituation zurückwirken.

Die Methoden, Repräsentanten (die für die Systemmitglieder aufgestellten Personen) ohne Angabe von Sätzen, Gesten und nähere Information „zu stellen“, wurde erstmals von Thea Schönfelder für psychiatrische Patienten verwendet. Auch Virginia Satir verwendete in ihrer entwicklungsorientierten Familientherapie die Darstellung fremder Systeme mithilfe von Personen.

In der systemischen Strukturaufstellung wird die Aufmerksamkeit auf das Beziehungsgefüge innerhalb von Systemen (menschliches System, Berufsfeld, Team, Organisation, ...) gelegt und gleichzeitig die Bedeutung von dort auftretenden Symptomen und Problemen betrachtet. Dadurch wird auf einer anderen Ebene als der vertraut sprachlichen das Problemgefüge sichtbar gemacht und eröffnet in einer erlebbaren Deutlichkeit sichtbar, hörbar und spürbar mögliche Lösungs- und Veränderungsschritte.

Ausgangspunkt ist die Sichtweise eines Systemmitglieds. Nach dessen Vorstellung werden die SIZE Prozess® Figuren („Repräsentanten“), die das System darstellen sollen, ausgewählt und zueinander in Beziehung gestellt. Wie bei einem Bildhauer entsteht durch das Positionieren und In-Szene-Setzen der Figuren zueinander eine raumzeitliche Analogie, die über das Medium Sprache hinausgeht und die Möglichkeit bietet, Prozesse sichtbar und unmittelbar erfahrbar zu machen.

Der Begriff „systemisch“ ist dabei insofern von Bedeutung, als beim Aufstellen immer der Gesamtkontext, das ganze System, miteinbezogen und berücksichtigt wird.

Bei dieser Art der Aufstellung fühlt sich der Aufsteller (Klient) selbst in die einzelnen Positionen hinein, was meistens erstaunlich gut funktioniert. In der Folge werden Lösungsbilder erarbeitet. Aufstellungsarbeit ist besonders sinnvoll in verfahrenen Situationen, um alte Muster zu durchbrechen und neue Lösungswege zu entdecken.

INTERVENTIONSFORMEN

Die Interventionsformen die ich bei der Aufstellungsarbeit mit SIZE Prozess® Figuren einsetze, können in die Kategorien Stellungsarbeit und Tests eingeteilt werden:

STELLUNGSARBEIT:

Darunter versteht man alle Interventionen, die durch eine Veränderung der Anordnung der Repräsentanten für diese eine Befindlichkeitsverbesserung bewirken sollen. Hierunter fallen Interventionen wie das Umstellen von Repräsentanten, Veränderungen von Abstand und Winkel sowie das Herstellen von Blickkontakt zwischen Repräsentanten durch Positionswechsel und das Dazustellen von Ausgeschlossenen.

TESTS:

Unter Tests versteht man Interventionen, die nicht zum Zwecke einer Befindlichkeitsverbesserung der Repräsentanten durchgeführt werden, sondern nur dem Testen von Hypothesen gelten, der Klärung, Verdeutlichung vermuteter Dynamiken und Zusammenhänge, und daher häufig auch keine Befindlichkeitsverbesserung erzielen. Hierunter fallen Interventionen wie

- ein Teammitglied dem anderen folgen lassen (Hintereinanderstellen der Repräsentanten), um eine Dynamik zu überprüfen und
- zu testen, ob eine teilweise Musterrepräsentation vorliegt, indem der Coach die Repräsentanten ihren Platz tauschen lässt.

WAS SIND ANLÄSSE FÜR SYSTEMAUFSTELLUNGEN MIT SIZE PROZESS® FIGUREN?

- SIZE Prozess® Persönlichkeitsprofile
(die Dynamik der eigenen Persönlichkeit besser verstehen)
- SIZE Prozess® Teamprofile
(die Dynamik des eigenen Teams besser verstehen)
- Problem-/Konfliktsituationen
- Dilemma bei Entscheidungen
- Schmerzhafte Ereignisse
- Zielfindungsprozesse
- Team- und Organisationsentwicklungen
- Führungssituationen
(Lösungen für Situationen, die für die handelnden Personen Herausforderungen darstellen)

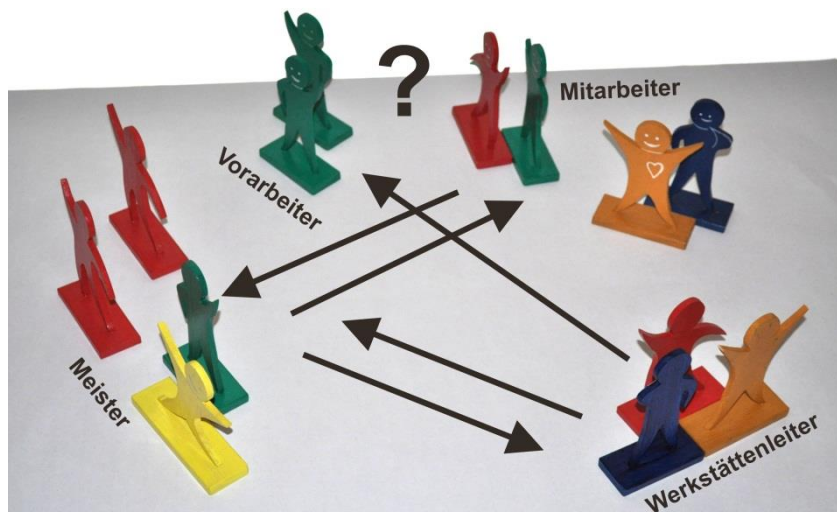
Weil Kommunikation stets eine wechselseitige Beziehung etabliert, gebe ich meinen Klienten mit dieser Methode die Möglichkeit, eigene Dispositionen, Kommunikations- und Verhaltenscharakteristika immer auch als Spiegel ihrer kommunikativen Umgebung zu sehen. Das bedeutet, jede ihrer Handlungen, jedes Symptom, jedes Verhalten kann zugleich auch als Reaktion, Antwort, als Echo auf ihre vorausgegangenen Handlungen ihres relevanten kommunikativen Umfeldes (z. B. Team) gesehen werden, in das sie eingebettet sind.

WEITERER NUTZEN VON SIZE PROZESS® SYSTEMAUFSTELLUNGEN

Systemaufstellungen ermöglichen meinen Klienten prägnante Wahrnehmung, Kommunikation und Anregung von Beziehungskonstellationen, wie dies durch die sprachliche Bearbeitung kaum möglich ist. Durch eine Aufstellung wird durch die unterschiedlichen Perspektiven und z. B. durch die Außenperspektive der Beobachter (z. B. andere Seminarteilnehmer) ein komplexes Beziehungsbild sichtbar. So ermöglicht es, dass bei ihnen ein Verständnis für das gesamte System entsteht. Durch Veränderungen im aufgestellten System können sie Lösungen zu Problemsituationen ausprobieren und (häufig mit Unterstützung anderer Kollegen) erarbeiten.

WAS SIND WEITERE ANLÄSSE FÜR SYSTEMAUFSTELLUNGEN MIT SIZE PROZESS® FIGUREN?

- Sichtbarmachen der Charakteristika verschiedener Persönlichkeitsstile im Kommunikations- und Interaktionsprozess
- Sichtbarmachen der Dynamik unterschiedlicher Bezugssysteme in realen Situationen
- Sichtbarmachen der inneren Dynamik der sechs Persönlichkeitsstile im Hinblick auf unterschiedliche Situationen im Alltag



- Sichtbarmachen der Wirksamkeit selektiver Wahrnehmungen durch die sechs verschiedenen Wahrnehmungsbrillen
- Sichtbarmachen der Wirksamkeit von Überzeugungen und mentalen Modellen im Zusammenhang mit den sechs verschiedenen Persönlichkeitsstilen
- Sichtbarmachen der Wirksamkeit der richtigen oder falschen Zugangstüren (Kontakttür und Falltür) zu anderen Personen in der Kommunikation

- Sichtbar zu machen, wie unterschiedliche Kommunikationsstile Interaktionsprozesse beeinflussen
- Sichtbarmachen unterschiedlicher Motivatoren im täglichen Arbeitsprozess
- Sichtbarmachen von Rahmenbedingungen, die für Leistung und Arbeitszufriedenheit erforderlich sind
- Transparentmachen von Talenten und Potenzialen, die für den gemeinsamen Erfolg genutzt werden können
- Sicht auf unterschiedliche Zugänge zu Aufgaben und Problemlösungen ermöglichen
- Auslöser von Misskommunikation und Stressmuster transparent machen
- Erkennen und Darstellen der Dramaturgie von psychologischen Spielen

GRUPPEN- ODER TEAMAUFSTELLUNG

auf Basis des SIZE Prozess® Teamprofils (Teampersönlichkeit)

Jede Person ist mit ihrer eigenen Persönlichkeitsstruktur Teil eines sozialen Systems und steht in Beziehung zu anderen Personen.

Das Team wird als komplexes System betrachtet. Es besteht aus unterschiedlichen Persönlichkeiten und deren Fähigkeiten. Es kann selbst eigene Werte, Ideen und Ziele definieren. Das führt zu Kultur, zu Beziehungssystemen und zu arbeitsteiligen Teilsystemen. Über Jahre können sich im Team (oder auch einer Organisation) prägende Verhaltensmuster manifestieren. Diese werden zumeist von Schlüsselpersonen (z. B. Unternehmensgründer oder andere prägende Personen) bestimmt und führen zu ganz spezifischem kollektiven Kommunikations- und Entscheidungsverhalten. Das Profil gibt in diesem Zusammenhang Hinweise auf typische Charakteristika, Arbeitspräferenzen, Talente und Potenziale sowie spezifische Kulturmuster.

Der Fokus der Gruppen- oder Teamaufstellung liegt auf dem „Spielbrett“ sozialer Systeme. Dabei geht es um das Erkennen von gruppenförderlichen Faktoren und Strukturen, die Analyse des Verhaltens von Personen, Gruppen und Teams sowie das Erkennen von gruppenförderlichen Faktoren und Strukturen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei der Entwicklung der Beziehungsmuster der Gruppenmitglieder untereinander und ihren Erwartungen an die Führung, die Gruppe oder an das Team geschenkt.

Fallbeispiel:

Zunächst werden Persönlichkeitsprofile der einzelnen Gruppen- oder Teammitglieder erstellt. Es geht darum, die charakteristischen Eigenheiten jeder Persönlichkeit zu erkennen und besser zu verstehen. Dann wird in einer 360°-Einschätzung mit einem speziell von SIZE Prozess® dafür entwickelten psychologischen Teamfragebogen ein Teamprofil (Teampersönlichkeit) ausgewertet.

GAMING – SPIELE

BLICK AUF KOMMUNIKATIONSSYSTEME

Diese Aufstellungsform geht von der Vorstellung aus, dass es ohne Kommunikation keine Koordination von Verhalten im System gibt. Der Blick wird auf das „Kommunikationssystem“ gerichtet. Diese Aufstellung stammt ursprünglich von Dr. Gerhard Hochreiter (2006) und wurde später nach Ideen von Prof. Fritz Simon von Fritz Zehetner (2010) weiterentwickelt. Es wird als ein komplexes „Spiel“ betrachtet. Bestandteile dieses Spiels sind nicht in erster Linie die Spieler, sondern die Phänomene, die auf der Kommunikationsebene beobachtet werden können. Personen sind die Akteure, die das Spiel realisieren, aber nicht das Spiel selbst. Wenn zwei Personen Schach spielen, realisieren sie das Spiel über bestimmte Spielregeln, aber sie selbst sind nicht das Spiel Schach!

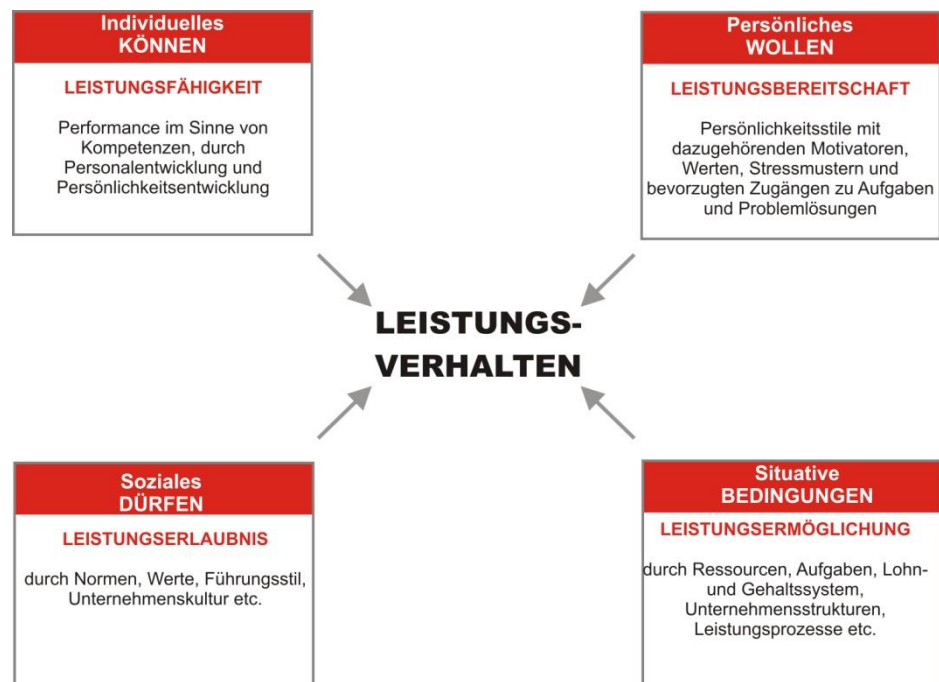
Bei der Beobachtung von Spielen geht es darum, die Eigenheiten von verschiedenen Spielen, verschiedenen System oder verschiedenen Organisationen zu beobachten. Der Fokus liegt primär auf den (offenen oder verdeckten) SPIELREGELN, nach denen gespielt wird und welche Effekte sie erzielen.

Wie entwickeln sich diese Spielregeln?

Spielregeln sind einerseits bewusst kommunizierte Vereinbarungen im System. Häufig entstehen sie aus dem selbst organisierten System heraus („*Das wurde immer so gemacht!*“) oder „*Jemand hat plötzlich etwas erfunden und alle machen es nach!*“ (F. Simon).

Was ist das Interessante beim Beobachten von Kommunikationssystemen?

Wie gelingt es in diesem System, die (autonomen) Spieler, die immer auch etwas anderes tun könnten, in ihren Aktionen dazu zu bringen, sich so zu verhalten, dass letztlich über den gesamten Leistungsprozess (teilweise geplante und auch spontan entstehende Prozesse) ein Output in der gewünschten Qualität entsteht?



Fritz Zehetner 2012
in Anlehnung an v. Rosenstiel, 2005, und Prof. Dr. Fred. G. Becker

Umsetzung in der Aufstellung:

1. SCHILDERUNG DES ANLIEGENS

Der Klient schildert die Situation mithilfe des Fallhauses, wie er die persönliche Arbeits-, Führungs- oder Beratungssituation erlebt. Der Coach, Trainer oder Berater kann systemische Fragen stellen.

2. AUFSTELLEN DES ANLIEGENS

Vorgehen, wie in der Aufstellungsmethode beschrieben.

3. HYPOTHESEN ANDERER TEILNEHMER

Nachdem die Teilnehmer die Schilderung des Anliegens gehört und die Aufstellung beobachtet haben, sammeln sie in Kleingruppen in ca. 20 Minuten ihre Eindrücke, Assoziationen, Bilder, Gefühle, Fantasien zu Person und zur Situation und stellen sie dann im Plenum vor.

Mögliche Fragen zur Analyse der Aufstellung:

- Was könnte ein passender Name für das Spiel sein?
- Wie gelingt es in diesem System, andere zum gewünschten Verhalten zu bringen?
- Was sind die Rahmenbedingungen für Leistungserlaubnis, Leistungsermöglichung?
- Wie steht es um die Leistungsmotivation? – Wer ist wie motiviert – demotiviert – im Stress?
- Welche Art von Potenzialen (Talente, Begabungen, ...) und Ressourcen werden genutzt?
- Was ist der Gewinn oder Preis für Mitmachen bzw. Nichtmitmachen?

Der Klient ist in dieser Phase reiner Zuhörer und Beobachter.

4. DER KLIENT KOMMT ZU WORT

Nun kommt der Klient zu Wort und teilt mit, was die einzelnen Wahrnehmungen der anderen Teilnehmer bei ihm auslösen:

„Was ist mir bekannt?“

„Was ist neu und interessant für mich?“

„Was irritiert mich?“

„Was nehme ich ganz anders wahr?“

5. NEUE IDEEN FÜR EINE NEUORIENTIERUNG

Die Teilnehmer sammeln nun in den nächsten 20 Minuten in der Kleingruppe konkrete Entwicklungsideen im Brainstorming für das Fallanliegen. Sie sollen den Klienten öffnen für neue Ideen zur Neuorientierung.

6. DIE ERSTEN SCHRITTE IN RICHTUNG NEUORIENTIERUNG

Nun kommt der Klient wieder zu Wort und teilt mit, welche neuen Ideen für eine Neuorientierung bei ihm entstanden sind. Er beginnt die ersten (kleinen) Schritte in Richtung Lösung zu entwickeln.

WEITERE AUFSTELLUNGSBEISPIELE

KREATIVE ENTSCHEIDUNGS-AUFSTELLUNG

mit SIZE Prozess® Figuren

Geht es darum, beruflich oder privat komplexe Problem- oder Fragestellungen effektiv und kreativ zu lösen, kann es wichtig sein, an das Problem auf verschiedene Arten heranzugehen. Diese Art der Aufstellung unterstützt das.

Oft fällt es schwer, eine Sichtweise oder eine einmal eingenommene Position loszulassen. Mit den sechs SIZE Prozess® Persönlichkeitsstilen ist es möglich, systematisch unterschiedliche Positionen zu einer Frage einzunehmen und so verschiedene Lösungsansätze durchzuspielen. Auf diese Art und Weise erhält der Aufsteller sehr viel mehr Problemlösungen oder Ideen, als wenn er nur auf die Lösungen seines dominierenden Persönlichkeitsstils vertraut. Jeder der sechs Persönlichkeitsstile steht dabei für eine bestimmte Denk- und Wahrnehmungsrichtung.

Die Aufstellung eignet sich für eine einzelne Person genauso wie für Gruppen oder Teams. Sie fördert flexibles Umdenken und das flexible Nutzen aller Persönlichkeitsstile, die in der eigenen Persönlichkeit zur Verfügung stehen.

Fallbeispiel:

Kennt die Person das eigene Persönlichkeitsprofil, werden die Persönlichkeitsstile in der Reihe ihrer Ausprägung aufgestellt. Es empfiehlt sich, mit dem Basis-Stil der Persönlichkeit zu beginnen, die zur Entscheidung befragt wird. Bei der Befragung des Persönlichkeitsstils berührt der Fallbringer die jeweilige Figur mit dem Finger und nimmt damit symbolisch Kontakt mit ihr auf.



Fragen an die einzelnen Persönlichkeitsstile:

- | | |
|--|---|
| Analytischer Persönlichkeitsstil: | <i>„Über welche objektiven Zahlen, Daten und Fakten verfüge ich, um dieses Problem zu lösen?“</i> |
| Aktiver Persönlichkeitsstil: | <i>„Was will ich sofort tun, um das Problem zu lösen?“</i> |
| Kreativer Persönlichkeitsstil: | <i>„Welche originellen Ideen habe ich, um das Problem zu lösen?“</i> |
| Einfühlsamer Persönlichkeitsstil: | <i>„Was fühle/empfinde ich angesichts dieses Problems?“</i> |
| Werteorientierter Persönlichkeitsstil: | <i>„Was sind meine Meinungen und Überzeugungen im Hinblick auf die Lösung dieses Problems?“</i> |
| Ruhiger Persönlichkeitsstil: | <i>„Was kann ich beobachten und welche Analyse kann ich davon machen?“</i> |

KOMPAKT

Fritz Zehetner

1. Die systemische Strukturaufstellung generell orientiert sich an unterschiedlichen therapeutischen und philosophischen Modellen, wie z. B. Psychodrama, Familienskulptur, Systemtheorie, Konstruktivismus sowie Hypno- und Gestalttherapie. Bedeutende Vertreter dafür sind Matthias Varga von Kibéd, Insa Sparrer (und viele andere).
2. Persönliche Erfahrungen mit systemischer Strukturaufstellung haben dazu beigetragen, dass ich begonnen habe, systemische Systemaufstellungen mit dem SIZE Prozess® Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell weiterzuentwickeln.
3. Mein Ziel mit den systemischen Aufstellungen ist, Klienten die Möglichkeit zu geben, verborgene Dynamiken sowie die komplexen Zusammenhänge in eigenen Praxisanliegen auf einfache Weise abzubilden.
4. Mit SIZE Prozess® erhalten Klienten zusätzlich neue Brillen und Perspektiven, mit denen sie die Dynamik und Zusammenhänge betrachten können und in der Regel Zusammenhänge rasch erkennen.
5. Mit SIZE Prozess® Systemaufstellungen werden für Klienten prägnante Wahrnehmung, Kommunikation und Anregung von Beziehungskonstellationen möglich, wie dies durch die sprachliche Bearbeitung kaum möglich ist.
6. Anlässe sind z. B. Problem-/ Konfliktsituationen, Entscheidungsdilemmata oder schmerzhaftes Ereignisse. Aber auch Zielfindungsprozesse, Team- und Organisationsentwicklungen sowie zahlreiche Führungssituationen, die für die handelnden Personen Herausforderungen darstellen.

LITERATURHINWEISE

Kriz; Systemkompetenz; Göttingen 2000

Grochowiak/Castella; Systemische Organisationsberatung; Heidelberg 2002

De Philips; Systemaufstellungen im Einzelsetting; Heidelberg 2006

Bardmann/Lamprecht; Systemtheorie verstehen; Wiesbaden 1999

Bosselmann; Lüffle-Leonhardt; Gellert; Variationen des Psychodramas; Kiel 1993

Reisenbauer, Andreas; Systemische Strukturaufstellungen am Systembrett und ihre Anwendung im Coaching-Prozess

Wressning, Inge; Scheucher, Herta, unveröffentlichte Ausbildungsunterlagen für systemischer Aufstellung; Graz

Zehetner, Fritz; Talente erkennen und nutzen! Potenziale aktivieren!;
Verlag TOP im JOB Marchtrenk 2006

Zehetner, Fritz; Wer in Kontakt ist verkauft! Wie reden Sie mit mir?; Verlag TOP im JOB, Marchtrenk; 2011, ISBN-13: 978-3-902489-09-8

Zehetner, Fritz; Wie „ticken“ Führungskräfte? Dialog statt Diktat!; Verlag TOP im JOB, Marchtrenk; 2011, ISBN 978-3-902489-13-5

Zehetner, Fritz; Kompetenzmanagement - Duales Kompetenzmanagement-System von SIZE Prozess®; Verlag TOP im JOB, Marchtrenk; 2012, ISBN 978-3-902489-10-4

Zehetner, Fritz; Stressmuster und psychologische Spiele - Wie Sie Misserfolgsmuster in Erfolgsmuster umwandeln!; Verlag TOP im JOB, Marchtrenk; 2011, ISBN 978-3-902489-14-2

Zehetner, Fritz; Brauchen wir Alphas? - Wie Führung Ressourcen stärkt und Handlungsspielräume öffnet; Verlag TOP im JOB, Marchtrenk; 2015, ISBN 978-3-902489-20-3

Zehetner, Fritz; Talent wird Kompetenz - Talente und Kompetenzen in der Praxis managen; Verlag TOP im JOB, Marchtrenk; 2015, ISBN 978-3-902489-19-7



ISBN 978-3-902489-15-9



9 783902 489159 >

TOP im JOB ISBN 978-3-902489-15-9