

## Organisationsaufstellung

Bei der Organisationsaufstellung - aus der Familientherapie stammend - werden bestimmte Konstellationen in Organisationen anhand einer räumlichen Anordnung von Personen als Repräsentanten simuliert. Über die Wahrnehmung dieser Repräsentanten werden wichtige Informationen und implizites Wissen über die Verfasstheit der Gesamtorganisation sichtbar. Mit diesem Verfahren können Disfunktionalitäten wieder in ihre Ordnung gebracht und Entwicklungen initiiert werden.

## Organisationsaufstellung

Organisationsaufstellungen sind eine Organisationsberatungsmethode, die nicht allein mit dem Medium Sprache arbeitet. Mit Hilfe von räumlichen Repräsentationen können in kurzer Zeit relevante Informationen über zentrale Konflikte und Dynamiken in Organisationen und Unternehmen gewonnen, anschaulich visualisiert und verändert werden.

Dabei bedeutet das systemische Vorgehen, dass Konflikte und problematische Situationen in ihrem jeweiligen Kontext betrachtet und die gegenseitigen Beeinflussungen berücksichtigt werden. So werden bei Aufstellungen nicht einzelne Personen mit ihren Eigenschaften betrachtet, sondern die Wechselbeziehungen der Personen, die zusammen ein System bilden.

Bei einer (klassischen) Aufstellung stellt eine Person ihr inneres Bild der Organisation (des Konfliktes, der problematischen Situation, des Entscheidungsdilemmas, der konkreten Fragestellung etc.) mit Hilfe von stellvertretenden Personen im Raum auf. Die Aufgestellten spüren die Wirkung des Platzes im System und geben aus ihrer jeweiligen Perspektive Auskunft über strukturelle Störungen, Beziehungskonflikte etc. in der Organisation.

Durch Veränderungen der räumlichen Konstellationen wird Entwicklung angeregt und langfristig wirksame Lösungen werden sichtbar.

Der/die kompetente BeraterIn zeichnet sich aus durch Methodenkompetenz, d.h. fundierte Kenntnisse der "Grammatik" von Aufstellungsarbeit, die in jedem Fall mit zahlreichen Erfahrungen als AufstellerIn sowie Selbsterfahrungen der Wirkungen als RepräsentantIn verknüpft sein muß. Daneben sind die innere Haltung des/der BeraterIn, Lösungsimpulse des Systems aufzunehmen und die Feinfühligkeit für die Vorgänge im System wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung von Organisationsaufstellungen.

Organisationsaufstellungen eignen sich

1. zum Sichtbar-werden-lassen und zur Analyse struktureller "Klemmen"
2. zur Vorbereitung und Begleitung von Maßnahmen
3. zur Vorbereitung von Personalentscheidungen
4. zur Überprüfung der Leitungsqualität und des Führungsverhaltens
5. zur Entwicklung von Lösungen in konfliktreichen Beziehungssituationen
6. zur Klärung von Lösungen in Familienunternehmen
7. zur Analyse der Unternehmenskultur und des Arbeitsklimas
8. zur Ausrichtung von Organisationen/Mitarbeitern auf Aufgaben, Ziele und Kunden
9. zur Überprüfung des eigenen Platzes im Unternehmen
10. zur Hilfe in Entscheidungssituationen