

Den richtigen Platz in der Firma finden

Systemische Aufstellungsarbeit hilft, Konflikte im Berufsumfeld zu analysieren und zu lösen

VON SABINE DEMM

Eine Methode aus der Familientherapie, die systemische Aufstellung, kann auch bei innerbetrieblichen Konflikten helfen. Bei der Aufstellungsarbeit werden Beziehungsstrukturen mit Hilfe von Repräsentanten – das sind meist Personen – bildlich dargestellt.

FRANKFURT A. M. · Bei Sekretärin Berta A. finden die Probleme an, als ihre Firma von einem anderen Eigentümer aufgekauft wurde. Die neuen Chefs strukturierten das Unternehmen um. Frau A. wurde einer anderen Abteilung zugeteilt und hatte plötzlich neue Kollegen und einen neuen Chef. Dabei

hatte sie sich mit der alten Abteilung, in der sie sieben Jahre tätig war, hervorragend verstanden. Die neuen Kollegen sind bedeutend jünger als die 46-Jährige und behandeln sie in ihren Augen herablassend. Den neuen Abteilungsleiter kann sie nicht ausstehen. Jeden Tag fällt es Frau A. schwerer, auf die Arbeit zu gehen.

Berta A. steht kurz vor dem Entschluss zu kündigen, als sie von einer Methode aus der Familientherapie erfährt, mit der auch Konflikte

im Berufsleben analysiert und so unter Umständen gelöst werden können. Bei der sogenannten systemischen Aufstellung werden mit Hilfe von Personen, die als Stellver-

treter für Kollegen stehen, Konfliktbeziehungen im wahrsten Sinne des Wortes bildlich dargestellt.

Aufstellungsleiterin Sylvia Herwig erklärt, wie die Methode in einer Gruppe abläuft. „Als Vorbereitung kläre ich allein mit dem Klienten ganz klar, wo der Schuh drückt.“ Danach legt der Trainer fest, was aufgestellt wird. „Daraufhin wählt der Klient aus der Gruppe Stellvertreter für sich und alle anderen Personen, die bei dem Problem eine Rolle spielen, aus“, sagt Herwig. Der Betroffene soll die Personen so zueinander stellen, wie er sie zu sich in Beziehung sieht und zu den anderen.

Das heißt zum Beispiel für Berta A., dass sie ihren Chef, mit dem sie sich nicht versteht, weit weg von der Gruppe stellt, mit dem Gesicht von ihr abgewandt. Andere Kollegen stellt sie in großer Distanz zu sich selbst.

Nach der Aufstellung der Personen setzt sich der Klient hin und beobachtet den sich entwickelnden Prozess. „Ich befrage die Repräsentanten wie sie sich auf ihrer Position fühlen“, erklärt Frau Herwig. „Ohne, dass diese etwas über das eigentliche Problem wissen, kommt einiges in Bewegung. Man fühlt und denkt wie der, für den man steht.“ Die Stellvertreter erklären zum Beispiel, dass sie sich nicht wohl fühlen auf ihrem Platz, weil sie zu weit von den anderen weg sind oder viel zu nahe stehen und sich bedrängt fühlen.



Wer steht wo? Die Methode der Systemischen Aufstellung stammt aus der Familientherapie und kann auch am Arbeitsplatz helfen, Konflikte zu lösen.

BILD: PHOTOCASE

SEMINAR

Sylvia Herwig gibt am Samstag, 26. November 2005, von 14 bis 18.30 Uhr ein Einsteigerseminar zum

Thema

„Systemische Aufstellung“. Ort: Lichtenbergstr.3, Frankfurt (nahe U-Bahn-Station Hühelstraße). Die Kosten betragen 70 Euro für Teil-



BILD: PRIVAT

nehmer mit Aufstellung und 35 Euro für Teilnehmer ohne Aufstellung. Anmeldung und Informationen bei Sylvia Herwig, ☎ 069/51 66 53 oder unter Herwig@Seva-Consulting.de

Die Stellvertreter dürfen sich nun mit Hilfe des Aufstellungsleiters umgruppieren, solange bis sie den richtigen Platz im System gefunden haben. Der Trainer erarbeitet nun anhand der ursprünglichen Konstellation und ihrer Veränderungen ein Lösungsbild für den Betroffenen.

„Bei der Aufstellung werden die Dinge, die im Argen liegen sichtbar gemacht. Die Ursache der Konflikte zu erkennen, darin liegt die Lösung.“ Häufig gibt es laut Sylvia Herwig ein sehr klares Lösungsbild. Dabei spielen meist gegenseitiger Respekt und Würdigung eine große Rolle. Achten Mitarbeiter Rangfolge, Zugehörigkeit, Ausgleich von Geben und Nehmen und erhält jeder seinen angemessenen Platz, profitiert der ganze Betrieb davon.

Eine Aufstellung dauert etwa eine Stunde. Sie wirkt auch bei Skeptikern, die nicht an den Erfolg glauben, sagt Frau Herwig: „Es ist wirklich erstaunlich, was man mit dieser Methode erreichen kann.“

Berta A. hat erkannt, dass ihre Arbeit nicht richtig gewürdigt wird. Dies will sie nun gegenüber den Kollegen offen kommunizieren und hofft, Respekt zu gewinnen. Mit dem neuen Chef versucht sie sich schweren Herzens zu arrangieren. – Durch die Aufstellung hat sie erkannt, was sie so gestört hat: Nämlich, dass die Leistung des alten Chefs nicht richtig gewürdigt wurde. Sie hat ihn nun für sich mit Respekt innerlich verabschiedet.

Weitere Informationen unter www.seva-consulting.de.