

Systemische Strukturaufstellungen

Stabilitätskontrolle für dynamische

Entwicklungsprozesse bei hoher Komplexität



Die Methode der systemischen Strukturaufstellung ist ein höchst wirkungsvolles Multifunktionswerkzeug. Um Muster zu erkennen. Um dynamische Prozesse bei Komplexität zu simulieren. Um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Und die gesetzten Ziele optimal zu erreichen. In Changeprojekten genauso wie bei Teamentwicklungen oder im Rahmen von Einzelcoachings. Oder bei der Strategie Arbeit.

Systemische Strukturaufstellungen sind effizient und effektiv zugleich. Weil der Aufwand für die Analyse entfällt. Und trotzdem alle wichtigen systemrelevanten Informationen vorhanden sind. Sie eröffnen Lösungsräume und liefern die wesentlichen Informationen. Konzentriert. In kürzester Zeit. So lassen sich die richtigen Entscheidungen treffen. Trotz Dynamik und Komplexität. Mit gewünschter Wirkung.

> Fokus auf funktionale Lösungsstrategien.

Systemische Strukturaufstellungen ermöglichen das risikolose Probehandeln denkbarer Handlungsalternativen und Strategien. Und falls diese noch nicht vorhanden sind auch deren Entwicklung. Geplantes lässt sich so konkret simulieren. Das ist hilfreich. Wie bei der Einführung neuer Produkte. Oder dem Erschließen neuer Märkte. Beim erfolgreichen Gestalten von Veränderung genauso wie dem Optimieren von Prozessen. Bis hin zur gesamten Unternehmensstrategie.

Höchst effektiv sind systemische Strukturaufstellungen zur Lösung individueller Fragestellungen. Im Rahmen der persönlichen Entwicklung. Bei Themen rund um Leadership. Oder zum nachhaltigen Lösen von Konflikten.

Systemische Strukturaufstellungen zeigen zweierlei. Was geschieht. Und wie etwas erfolgreich gelingt. Sofort sichtbar - die Auswirkungen auf alle Beteiligte (z.B. Kunden, Führungskräfte, Mitarbeiter). Deshalb ist diese Methode unschätzbar wertvoll. Bei der Entwicklung neuer Alternativen genauso wie beim erfolgreichen Umsetzen konkreter Handlungsstrategien.



Systemische Strukturaufstellungen werden bei NAVO Consulting grundsätzlich in einen Beratungsprozess eingebettet. Die Konkretisierung des Themas für die Aufstellung findet in enger Absprache zwischen dem Kunden, dem Aufstellungsleiter und dem projektverantwortlichen NAVO Berater statt.

Noch ein Hinweis zur Methode:

Systemische Strukturaufstellungen sind kein "Wundermittel" zur Lösung von Problemen. Sie zeigen vielmehr die aktuelle Systemdynamik auf. Sowie die im System enthaltenen Tendenzen, die das Erreichen der Ziele erleichtern oder auch davon ablenken können. Diese Tendenzen werden in der Realität oft nicht gesehen, zeigen sich aber in der Aufstellung. So können positive Tendenzen gestärkt werden und negative Tendenzen erkannt und bearbeitet werden.

> Der Prozess der systemischen Strukturaufstellung.

1. Das Contracting.

Am Anfang jeder Aufstellung steht das Anliegen des Kunden. In einem ausführlichen Vorgespräch mit dem Aufstellungsleiter werden die einzelnen Elemente des Anliegens definiert. Das können Abteilungen, Teams, Personen, Funktionsträger einer Organisation sein, aber auch Werte, Überzeugungen, Zustände, Ressourcen, Ziele und Projekte, die das Anliegen charakterisieren.

2. Die Startphase.

Der Kunde wählt aus einer Gruppe Personen aus. Diese Personen sind sogenannte Repräsentanten, die für einzelne Elemente im System stehen und von NAVO Consulting zum Zwecke der Aufstellung eingeladen wurden. Wichtig ist dabei, dass die Repräsentanten dem Kunden völlig fremd sind und keinerlei Briefing über das Anliegen des Kunden erhalten. Auf Wunsch, kann zur Wahrung der völligen Diskretion in der Aufstellung auch verdeckt gearbeitet werden. In diesem Fall wissen die Repräsentanten noch nicht einmal, wofür sie stehen.

Die Repräsentanten werden vom Kunden im Raum so aufgestellt, dass sie in der Wahrnehmung des



Kunden die gegenwärtige Situation des infrage stehenden Systems abbilden. Danach zieht sich der Kunde in eine Beobachterposition zurück und betrachtet die Prozesse im Aufstellungsbild von außen. Allein dieser Vorgang liefert bereits neue Einsichten in die Dynamik eines Systems. Der Kunde sieht sein Anliegen wie von außen, was ihm im Zustand der Betroffenheit nur selten gelingt.

3. Der Aufstellungsprozess.

Der Aufstellungsleiter gibt gezielt Impulse in das System. Um die Gesamtsituation des Systems vor den Augen des Kunden zu verbessern. Ziel ist es, durch Befragen, das Anbieten konstruktiver Formulierungen, dem Repositionieren von Repräsentanten, dem Herstellen von Beziehungen und durch konkrete Handlungen dem aufgestellten System Gelegenheit zu geben, sich zu entwickeln. Und zwar im Sinne einer besseren Anpassung an die gewünschten Zielvorgaben. Ideen und Impulse des Kunden können unmittelbar in den Aufstellungsprozess eingearbeitet werden und dadurch mögliche Strategien getestet werden.

4. Der Transfer.

Wenn im Einklang mit den Reaktionen des Kunden ein vorläufiges Lösungsbild in der Aufstellung erarbeitet wurde, wird die Aufstellung beendet. Der Kunde kann jetzt dieses Lösungsbild nicht nur kognitiv, sondern auch als unmittelbares Erlebnis integrieren, indem er sich wieder in die Aufstellung positioniert, um das so veränderte System von innen wahrzunehmen. So werden der Anschluss an und die Fortsetzung im Alltag gewährleistet.

In Anschlussgesprächen mit Kunde, Berater und Aufstellungsleiter können die Erkenntnisse aus der Aufstellung vertieft und in konkrete weitere Maßnahmen umgewandelt werden.

