

Systemische Aufstellungen achtsam leiten – im Business Kontext von Saskia Seestaller

"Systemische Aufstellungen achtsam leiten im Business-Kontext"!

Hier dreht sich alles um die Kunst, mit Fingerspitzengefühl und einer Portion Humor durch komplexe Unternehmensstrukturen zu navigieren. Denn wer sagt denn, dass Business immer nur ernst sein muss? Ich zeige euch, wie ihr mit systemischen Aufstellungen nicht nur eure Mitarbeiter motiviert, sondern auch eure eigene Kreativität beflügelt und worauf dabei zu achten ist, im Vergleich zur Aufstellungsarbeit im Privaten oder Familienbereich. Lasst uns gemeinsam in eine Welt voller Möglichkeiten eintauchen!

Systemische Aufstellungen bieten eine einzigartige Möglichkeit, um die Dynamik innerhalb eines Unternehmens zu verstehen und gezielt Veränderungsprozesse anzustoßen. Dabei geht es nicht nur darum, Probleme aufzuzeigen oder Konflikte zu lösen - vielmehr können durch diese Methode auch neue Perspektiven gewonnen und innovative Lösungsansätze gefunden werden. Neben den individuellen Bedürfnissen jedes Mitarbeiters spielen auch organisatorische Faktoren wie Hierarchien oder Kommunikationsstrukturen eine wichtige Rolle, auf die bei Aufstellungen in Unternehmen besonders geachtet werden muss.

Doch zunächst einmal: Wo ist denn der Unterschied zwischen Aufstellungsarbeit in der Familie und Aufstellungen im Business?

Das Thema „systemische Aufstellungen“ ist ja schon an sich spannend, aber wenn man dann noch den Unterschied zwischen Familienaufstellung und Geschäftsaufstellung betrachtet, wird es erst richtig interessant!

In der Familie geht es meistens um emotionale Verstrickungen, generationenübergreifende Muster oder alte Familiengeschichten. Da fließt das Blut bekanntlich dicker als Wasser – da kann man nicht einfach so mal eben aussteigen, denn Familie kann man sich ja bekanntlich nicht aussuchen. Persönliche Themen, wie z.B. Beziehungen und traumatische Erfahrungen können bei Familienaufstellungen im Mittelpunkt stehen. Aber keine Sorge, liebe Unternehmerkolleg:innen: Die Bürokratie hat uns hier eindeutig einen Vorteil verschafft! Im Business-Kontext und somit bei einer geschäftlichen Aufstellung stehen klare Organisationsstrukturen und Hierarchien im Mittelpunkt und schließlich gibt es ja noch konkrete Ziele zu erreichen! Mögliche neue Denkweisen zu Projekten, Zielen und Umgangsformen können gestellt und getestet werden. Und ja, im Business-Kontext gibt es die Möglichkeit auch auszusteigen. Durch Kündigung des Arbeitsvertrages lassen sich so manche Verstrickungen lösen.

Aber halt, Stopp – bevor jetzt jemand denkt "Business-Aufstellen klingt ja super effizient!", sollten wir auch bedenken: Wir sind alle Menschen mit Gefühlen! Auch Teams haben Dynamiken und Emotionen und diese spielen eine große Rolle für unser Arbeitsklima.

Doch welche Dynamiken können Teams bei einer Aufstellung im Business-Kontext haben?

Eine systemische Aufstellung kann nicht nur eine spannende und aufschlussreiche Erfahrung für Einzelpersonen sein, sondern auch für ganze Teams. Wenn man ein Team in einem systemischen Kontext betrachtet, eröffnen sich neue Einsichten und Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit.

Bei einer Team-Aufstellung können verschiedene Dynamiken auftreten - einige sind vielleicht überraschend, andere wiederum vorhersehbar. Es könnte etwa passieren, dass die Hierarchie innerhalb des Teams deutlich wird: Wer nimmt welche Position ein? Welche Personen stehen an vorderster Front und wer hält sich lieber im Hintergrund?

Auch Rollenverteilungen werden oft offensichtlicher: Gibt es klare Verantwortliche oder herrscht eher das Prinzip "jeder macht alles"? Diese Erkenntnis ermöglicht es dem Team, effektivere Strukturen zu schaffen und klar definierte Zuständigkeiten festzulegen.

Team-Dynamiken und Rollenverteilungen sind dabei häufig nicht offen kommuniziert, sondern vielmehr eine unausgesprochene Ordnung. Diese unterschweligen Grundprinzipien der Ordnung sind unter anderem:

- Das Recht auf Zugehörigkeit: Welches mit Unterschrift des Arbeitsvertrages und Antreten der Arbeitsstelle wirksam wird. Das Zugehörigkeitsgefühl wächst, je länger ein Mitarbeitender Teil des Unternehmens ist und sich dort auch wohl fühlt.
- Wer länger da ist hat Vorrang: Mitarbeiter, die in Unternehmen zeitlich (, nicht altersbedingt) die Seniorität genießen, haben zum Beispiel bei Auftragsvergaben oder auch Beförderungen den Vorrang.
- Leitung hat Vorrang: Die Hierarchieebenen regeln klar die Rangordnung eines Systems und bieten Struktur im Unternehmen.
- Anerkennung der Leistung: Mitarbeiter, aber auch Führungskräfte wollen und müssen für Ihre Leistung gewürdigt werden. Dies erfolgt zum einen durch das, im Idealfall für die Leistung angemessene Entgelt. Zum anderen aber auch durch die Wertschätzung der Leistung durch Kollegen oder Vorgesetzten.
- Organisationen sind aufgabenorientierte Systeme: Im Gegensatz zu Familiensystemen, in denen emotionale Bindungen und Konstrukte im Vordergrund stehen, ist bei Unternehmen der Fokus auf effiziente und effektive Aufgabenerfüllung.

Ein weiterer Aspekt ist die Kommunikation innerhalb des Teams. Es möge sich herausstellen, dass bestimmte Mitglieder Schwierigkeiten haben ihre Meinungen auszudrücken oder gehört zu werden. In solchen Fällen bietet eine Aufstellungsübung den Raum für Offenheit und einen konstruktiven Dialog über mögliche Lösungswege.

Die Teilnahme an einer systemischen Team-Aufstellung kann also dazu beitragen, bestehende Probleme anzugehen sowie positive Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Bei all dieser Problematiken gilt es für den Aufsteller, sehr darauf zu achten, dass es in keine persönliche, individuelle Ebene einzelner Team-Mitglieder oder auch

nichtanwesender Organisationsangehöriger übergeht. Abgrenzungen sind somit für eine achtsam geleitet Organisationsaufstellung sehr wichtig.

Dies bedeutet zum einen, dass familiäre Gegebenheiten, Hintergründe und Themen der Team-Mitglieder außen vor bleiben müssen. Somit ergibt sich auch, dass bei einzelnen Organisationsmitgliedern nicht nach Ursachen in privaten Kontexten gesucht wird. Der Auftrag der Aufstellung muss zu jedem Zeitpunkt im Fokus bleiben und auch die Reflexion über die Aufstellung darf nur Bezug zum Auftrag und das Thema haben. Die Wahrung der Firmen-Internas sollten für einen professionellen systemischen Aufsteller im Businessbereich ebenso selbstverständlich sein.

Doch muss auch genau betrachtet werden, woher der Auftrag kommt. Ein Teil der Achtsamkeit ist auch, darauf zu achten wer genau Auftraggeber ist, denn ist im Organisationsbereich komplexer als bei privaten Aufstellungen.

Meist sind es die Geschäftsführer:innen oder der Vorstand der einen Auftrag für ein Businesscoaching erteilt. Beim Coach meldet sich dann jedoch eine Führungskraft mit einem Anliegen, die nicht zwangsläufig immer deckungsgleich mit dem ursprünglich erteilten Auftrag der Geschäftsführung ist. Häufig beziehen sich die Aufträge auf ein Thema oder Problem im Mitarbeiter-Team, Projektteam oder auch zwischen einzelnen Hierarchieebenen. Achtsam eine Aufstellung leiten bedeutet also auch, die Anliegen der einzelnen Parteien zu würdigen, jedoch den Fokus auf den Auftrag nicht zu verlieren und diesen in den Mittelpunkt zu stellen.

Ein neues Thema und Anliegen, welches aus der Gruppe heraus wichtig erscheint, beinhaltet somit immer auch die Absprache mit dem Auftraggeber und somit auch einen neuen Auftrag.

Achtsamkeit hat somit viele Facetten in einer Aufstellung im Organisationskontext: Die Beachtung der Unterscheidung und Abgrenzung zwischen privaten Anliegen und Inhalten der Firmenthematik, die Achtung der Grundprinzipien der Ordnung in Organisationen, die Berücksichtigung wer Auftraggeber ist und für welches Anliegen der Auftrag gilt. Zu guter Letzt ist Achtsamkeit in Aufstellungen, unabhängig ob im Familien- und privaten Bereich oder im Organisationskontext jedoch auch, das eigene Erkennen und Wertschätzen seiner persönlichen Grenzen als Aufsteller.