

Verborgene Dynamik und Zusammenhänge sichtbar machen!



Systemische Struktur- Aufstellungen mit SIZE Prozess® Figuren

*Artikel von Fritz Zehetner
Jänner 2008*

Dieser Artikel schöpft aus meinen Erfahrungen mit systemischen Strukturaufstellungen mit SIZE Prozess Figuren im Training und in der Beratung von Personen (vorwiegend Führungskräfte), Teams und Unternehmen.

Mein Wissen und meine Erfahrungen dazu habe ich mir in ausgezeichneten theoretischen und erlebnisorientierten Weiterbildungsseminaren bei Dr. Inge Wressnig und Dr. Helga Scheucher geholt. Ebenso aus „Psychodrama-Ausbildungsseminaren“. In diesen Ausbildungsjahren habe ich die Wirkung der Methode 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 verschlossen geblieben ist. Lösungsalternativen, die vorher für mich nicht vorstellbar waren, wurden möglich, und zwar nicht nur auf der kognitiven Ebene (meinem „Lieblingszugang“). Ich machte die Erfahrung, dass systemische Strukturaufstellungen ausgesprochen stark und intensiv die körperlichen und emotionalen Seiten relevanter Themen ansprechen. Ich stellte fest, dass sie die prägnante Wahrnehmung, Kommunikation und

© SIZE Prozess

Anregung von Beziehungskonstellationen - wie dies durch die Sprache kaum möglich ist – ermöglichen.

Ich stellte fest, dass durch eine Aufstellung unterschiedliche Perspektiven für den Klienten sichtbar werden. Ebenso, dass für den Klienten - durch die Außenperspektive von Beobachtern und ihrer Hypothesen - mögliche Zusammenhänge für ihn in einem komplexen Beziehungsbild erkennbar werden, die ihm ein äußerst effektives (zielwirksames) und effizientes (wirtschaftliches) Weiterarbeiten am eingebrachten Thema erlauben.

Diese Erfahrung hat dazu beigetragen, dass ich nach meiner Basis-Entwicklungsarbeit zu SIZE zusammen mit keinem Kollegen Hannes Sieber begonnen habe, systemische Strukturaufstellungen mit dem SIZE Prozess Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell zu entwickeln.

Der erste Schritt war, dass ich gemeinsam mit Peter Smetacek (ein SIZE Prozess zertifizierter Partner) für die einzelnen SIZE Prozess Persönlichkeitsstile Figuren – passend zur jeweiligen Charakteristika - entworfen habe. Als weiteres Merkmal neben der Form habe ich den einzelnen Persönlichkeitsstilen Farben zugeordnet, um sie noch deutlicher unterscheidbar zu machen. Bereits die ersten Aufstellungen mit den Figuren führten zu verblüffenden Ergebnissen.



Hintergrund von systemischen Strukturaufstellungen mit SIZE Prozess Figuren:

Die systemische Strukturaufstellung orientiert 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 unter dem Namen *Systemische Strukturaufstellungen*® wesentlich erweitert.



Ich habe diese Erkenntnisse aufgegriffen und um das SIZE Prozess Persönlichkeitsmodell mit seinen Möglichkeiten und Erkenntnissen erweitert.

Was ist das Ziel von systemische Aufstellungen mit SIZE Prozess Figuren?

Mein Ziel mit den systemischen Aufstellungen ist es, Klienten 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 Strukturaufstellungen eingebracht habe.

Speziell bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten erwies sich SIZE Prozess als besonders wertvoll, da über das Persönlichkeitsmodell Verhaltensmuster von Personen und Personensysteme nun klarer und verständlicher wurden. Wir blieben 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.

Anlässe für Aufstellungen:

Anlässe sind z.B. Problem/-Konfliktsituationen, Entscheidungsdilemmata oder schmerzhaft Ereignisse. Aber auch Zielfindungsprozesse, Team- und Organisationsentwicklungen, sowie zahlreiche Führungssituationen, die für die handelnden Personen Herausforderungen darstellen

Weil Kommunikation stets eine wechselseitige Beziehung etabliert, geben 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 ihrer vorausgegangenen Handlungen ihres relevanten kommunikativen Umfeldes (z.B. Team) gesehen werden, in dem sie eingebettet sind.

Weiterer Nutzen von SIZE Prozess Strukturaufstellungen:

Systemische SIZE Prozess Strukturaufstellungen 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 ermögliche ich, dass bei ihnen ein Verständnis für das gesamte System entsteht. Durch Veränderungen im aufgestellten System können sie Lösungen zu Problemsituationen ausprobiert und (häufig mit Unterstützung anderer Kollegen) erarbeiten.

Aufstellen von inneren Anteilen einer Person:

Mit dieser Methode können auch innere Anteile einer Person (innere psychische Prozesse) wie etwa Glaubenssätze, Konflikte, Antreiber, Werte, Verstimmungs- und Stressmuster, Talente und Fähigkeiten aufgestellt werden. Ein Beispiel, dafür war die Aufstellung zur Bewältigung einer Stresssituation.

Methodisches Beispiel einer SIZE Prozess Strukturaufstellung aus der Praxis:

Ziel:

Ein Teilnehmer bringt ein Praxisanliegen zur Bearbeitung in einem Management-Lehrgang ein. Sein Problem besteht in der nicht funktionierenden Zusammenarbeit mit seinem Vorgesetzten für die er eine Lösung sucht.

Ablauf:

Der Teilnehmer stellt mit den SIZE Prozess Figuren sein Bild der derzeitigen Situation dar,

indem er die verschiedenen Formen und Farben über Blickrichtung, Distanzen bei der Aufstellung nutzte. Zusätzlich kennzeichnete er noch auf dem Plakatuntergrund - den wir für diese Aufstellung verwendet haben - die bestehenden Kommunikations- und Beziehungsstrukturen (Soziogramm). Mit Wachsstiften wurde symbolisch das „Gelände“ gekennzeichnet.



Wichtig war mir:

Nicht die Darstellung der formalen, offiziellen ORGA-Struktur (Organigramm) wurde vom Teilnehmer dargestellt, sondern seine Sicht, die seiner subjektiven Wahrnehmung entsprach.

Größere oder weniger bedeutende, nur am Rande beeinflussende Personengruppen wurden durch einzelne Figur repräsentiert. Auch wurden zunächst keine Funktionsbezeichnungen oder Namen eingetragen, um die anderen (schweigend beobachtenden) Teilnehmer zur eigenen Interpretation und Phantasie des Dargestellten anzuregen.

Auswertung der Aufstellung:

Im 3er Schritt wurde die Darstellung(en) bearbeitet:

1. Schritt: Betrachtung der Darstellung und Austausch von Wahrnehmungen, Gefühlen, Assoziationen, Gefühlen....(der Darsteller schwieg in dieser Phase).

Als Berater achtete ich in dieser Phase vor allem auf die Trennung zwischen der Ebene Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung).

2. Schritt: Der Darsteller schilderte die Situation nun aus seiner Sicht, wobei nicht wichtig war, wie „richtig“ die anderen Teilnehmer seine Darstellung interpretiert haben, weil ihre Assoziationen und Beiträge aus der Kenntnis der gemeinsamen Situation entspringen und Bereicherungen darstellten..

In dieser Phase konnten auch Beziehungen und Positionen verändert und Konsequenzen ausprobiert werden. (Wichtig war, Veränderungen in der Darstellung vorzunehmen, d.h. die Position einzelner Figuren zueinander zu verändern und daraus resultierende /vermutete Veränderungen ebenfalls tatsächlich abzubilden statt darüber zu sprechen).



Die zentralen Themen und Fragen wurden auf Flipchart gemeinsam festgehalten

3. Schritt: Nun wurden mögliche Schritte und Veränderungsziele vom Darsteller formuliert.

Rückblick:

Der Teilnehmer teilte in der Abschlussrunde mit, dass die Aufstellung mit den SIZE Prozess Figuren bei ihm ein effizienter Suchprozesse ausgelöst wurde. Dazu kam, dass sich manche bestehenden Sichtweisen von ihm verstärkten - andere hingegen sich plötzlich in einem ganz anderen „Licht“ darstellten. Ebenso kamen neue und auch für ihn überraschende Erkenntnisse über Zusammenhänge von erlebten Verhaltensweisen dazu, die ihm ein besseres Verstehen der dahinterliegenden möglichen Motive ermöglichte.

Es wurde ihm klar, dass das anstehende Problem nicht nur mit seinem Vorgesetzten zu tun

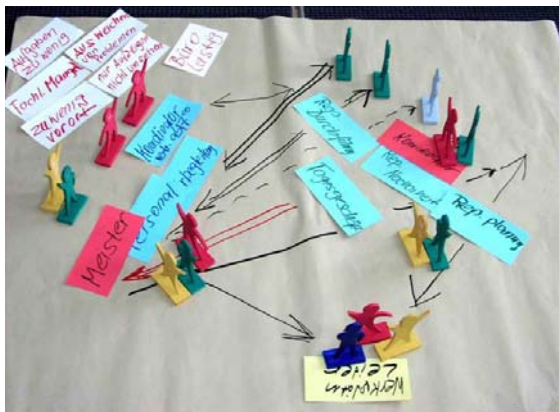
hatte und dass seine Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine Verbesserung der Situation größer waren als er ursprünglich vermutete.

Welche neuen Aspekte bringe ich mit den SIZE Prozess Modell in meine systemische Strukturaufstellungen?

- Sichtbar machen der Charakteristika verschiedener Persönlichkeitsstile im Kommunikations- und Interaktionsprozess.



- Sichtbar machen der Dynamik unterschiedlicher Bezugssysteme in realen Situationen.
- Sichtbar machen der inneren Dynamik der sechs Persönlichkeits-Stile im Hinblick auf unterschiedliche Situationen im Alltag.



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

- Sichtbar machen, wie unterschiedliche Kommunikations-Stile Interaktionsprozesse beeinflussen.
- Sichtbar machen unterschiedlicher Motivatoren im täglichen Arbeitsprozess.
- Sichtbar machen von Rahmenbedingungen die für Leistung und Arbeitszufriedenheit erforderlich sind.
- Transparent machen 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.
- ...

KOMPAKT

Fritz Zehetner

1. Die systemische Strukturaufstellung generell orientiert sich an unterschiedlichen therapeutischen und philosophischen Modellen wie z.B. Psychodrama, Familienskulptur, Systemtheorie, Konstruktivismus und 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 begonnen habe, systemische Strukturaufstellungen mit dem SIZE Prozess Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell weiterzuentwickeln.
3. Mein Ziel mit den systemischen Aufstellungen ist es, 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 Zu-



sammenhänge rasch erkennen.

5. Mit SIZE Prozess Strukturaufstellungen 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 schmerzhaftere Ereignisse. Aber auch Zielfindungsprozesse, Team- und Organisationsentwicklungen, sowie zahlreiche Führungssituationen, die für die handelnden Personen Herausforderungen darstellen.

Literaturtipps:

Systemkompetenz; Kitz; Göttingen; 2000
Psychodrama Theorie und Praxis; Heidelberg
1986

Systemische Organisationsberatung;
Grachowiak/Castella; Heidelberg 2002

Systemaufstellungen im Einzelsetting; W. De
Philips; Heidelberg 2006

Systemtheorie verstehen; Bardmann; Lamp-
recht; Wiesbaden 1999

Talente erkennen und nutzen! Potenziale akti-
vieren! Fritz Zehetner; Verlag TOP im JOB
Marchtrenk 2006

Variationen des Psychodramas; Bosselmann;
Lüffe; Leonhardt; Gellert; Kiel 1993