

Mit Organisationsaufstellungen zur Organisationskultur

Organisationskultur – was soll das sein?

- schwer mess- und erfassbar
- kollektiver Lernprozess
- Entsteht über die Zeit in zirkulärem Prozess

Eisbergmodell nach E. Schein:

1. Artefakte
2. öffentlich bekundete und propagierte Leitbilder
3. Unausgesprochene, implizite Werte und Grundannahmen

Organisationsaufstellung – was ist das?

- Positionierung eines inneren Bildes im Raum
- Einnahme einer Metaperspektive auf das System bzw. Thema
- organisationale Fragestellung
- Einsatz von Körper und Emotionen
- Pseudoprojektion in der Zeit (vgl. Erikson): „Kraft mobilisierender Visionen“ (Rosselet 2005)

Kurz-Aufstellung zur Kulturanalyse

1. Schritt: Auftrags- bzw. Anliegenklärung und 1. Bild:
Wahl der Repräsentanten: Kunde(n), Produkt(e), Klient, 3 relevante Werte (siehe Liste rechts)
Fokussierung
Aufstellung der Repräsentanten, zügig und intuitiv
2. Schritt: Prozessarbeit & 2. Bild
Repräsentanten fühlen sich ein: Blickrichtung, Winkel, Abstände
Unterschiedsbasierte Befragung der Repräsentanten: „Ist die Situation besser, schlechter oder gleich?“
Umstellungen und Interventionen
3. Abschluss:
Klient kommt in das Aufstellungsbild
Entrollen
Reflektion und Diskussion im Anschluss:
 - Was habe ich beobachtet? Welchen Sinn gebe ich dem? Wie interpretiere ich das Geschehen? Was ziehe ich daraus?

Dos

- Wortwahl bei Ankündigung
- stabiles Vertrauensverhältnis
- Achtsames Arbeiten aller Beteiligten
- Komplexität reduzieren
- Einbinden in Beratungsprozess
- Methodenkritisch und Methodenüberzeugt
- Absichtslos, Nicht-Wissen
- Augenhöhe mit Klienten
- Hypothesen generieren
- Abschlussdiskussion anbieten

Don'ts

- Auf Herkunft der Methode hinweisen
- Organisationalen Kontext verlassen
- Verantwortlichkeit als Beraters missachten
- Komplexität erhöhen
- allgemeines Befinden der Repräsentanten erfragen
- Hypothesen mit Fakten verwechseln
- Methode als systemisches ‚Werkzeug‘ verkaufen

Auswahl an möglichen Werten:

Anerkennung	Expertise	Kreativität	Solidarität	Vertrauen
Agilität	Fairness	Leistung	Sinn	Verantwortung
Effektivität	Flexibilität	Offenheit	Sorgfalt	Vernetzung
Effizienz	Freundlichkeit	Perfektion	Schnelligkeit	Vielfalt
Ehrlichkeit	Gerechtigkeit	Präzision	Stabilität	Wachstum
Erfahrung	Geschwindigkeit	Professionalität	Sparsamkeit	Wandel
Einfachheit	Innovation	Pioniergeist	Teamorientierung	Wertschätzung
Erfolg	Kontinuität	Respekt	Unternehmertum	Zuverlässigkeit
Exzellenz	Kundenorientierung	Sicherheit	Verantwortung	Zusammenarbeit

Literaturempfehlungen:

Drexler, Diana (2015): Einführung in die Praxis der Systemaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer
 Rosselet, Claude / Senoner, Georg (2011): Management macht Sinn: Organisationsaufstellungen in Managementkontexten. Heidelberg: Carl-Auer
 Sparrer, Insa (2014): Einführung in die Lösungsfokussierung und Systemische Strukturaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer
 Weber, Gunthard / Rosselet, Claude (Hrsg.) (2016): Organisationsaufstellungen – Grundlagen, Settings, Anwendungsfelder. Heidelberg: Carl-Auer

Kontaktdaten: Sabrina Leibrecht – Systemische Beraterin (SG) – Heidelberg
leibrecht@outlook.com <http://www.sleibrecht.de/> +49 151 70877828