



Hallo,

am Institut für Systemische Führung beschäftigen wir uns intensiv mit Themen, die erfolgreiche Unternehmenskultur und gute Führung ausmachen. Falls dieses Email nicht korrekt angezeigt wird, ist es [hier](#) nochmal als pdf-Dokument verfügbar.

Wir sind sehr dankbar für eine Weiterleitung dieses Newsletters bzw. der Seminarhinweise an Kollegen, Mitarbeitende, Freunde und weitere Interessierte.

„Im Norden gut aufgestellt“ - Was sind eigentlich Systemaufstellungen?

1. Zusammenfassung

„Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“. Tucholsky, 1926

Oder besser noch: „Eine Erfahrung macht mehr als 1000 Worte“!

2. Mehr dazu lesen (Lesedauer: ca. 7 Minuten)

Die **Methode der Systemaufstellungen** entstand Anfang der 1980er- Jahre als „Familienaufstellungen“. In den 1990er- Jahren wurde das Prinzip der Aufstellungen auf berufliche Fragen übertragen. Inzwischen wird die Methode wegen ihrer hohen Effizienz weltweit in Unternehmen, an Hochschulen und in sehr vielfältiger Form von Beratern genutzt.

Reale lebende Systeme bestehen aus **Beziehungen und Ordnungen**. In der Aufstellung werden diese Beziehungen und Ordnungen als inneres Bild von einer Situation sichtbar.

Dies geschieht, indem Personen als Stellvertreter für die einzelnen Systemelemente im Raum aufgestellt werden.

Diese Stellvertreter, die kein tatsächliches Wissen über den Kontext haben, erleben in der erhaltenen Rolle real die Gefühle und Empfindungen der Personen oder Systemelemente, für die sie aufgestellt werden. Ein Phänomen, das als „**repräsentierende Wahrnehmung**“ bekannt geworden ist.

In der aufgestellten Wirklichkeit werden Lösungen gefunden, in dem z.B. Positionen der Stellvertreter im Raum verändert werden und/oder durch Prozesse (Dialoge, Aussprachen). Es können auch Varianten „getestet“ werden.

Durch die Rückwirkung findet somit auch das reale System zu guten Lösungen.

Unternehmenssysteme sind im weiteren Sinne vergleichbar mit uns als menschlichem System. Wir Menschen haben bekanntlich ein Bewusstsein (Kopf- und Sachebene) und ein Unbewusstsein (Stoffwechsel, Vitalfunktionen, Verhaltensmuster, Traumata, Selbstwert, Menschenbild). Die aktuelle wissenschaftliche Literatur ist sich einig, dass dabei ca. 20 % bewusst und ca. 80 % unbewusst ist. Die Beziehungen und Bindungen zwischen Menschen und die entsprechenden Handlungstreiber werden durch den unbewussten Teil unserer Persönlichkeit gesteuert. Unbewusst bedeutet, dass wir keinen bewussten Zugang dazu haben. Ähnliche Phänomene finden wir auch in unternehmerischem Kontext:





In Organisationen gibt es Visionen, Strategien, Organigramme und Stellenbeschreibungen, Prozesse und ein meist sehr umfangreiches über Jahre gewachsenes Regelwerk mit Richtlinien, Handbüchern und Arbeitsanweisungen. Das nennen wir **„explizites“ Wissen**. Aber der weitaus größere Teil der Regeln eines Unternehmens liegt im Dunkeln. Wir nennen dies das **„implizite“ Wissen**. Diese „impliziten“ Regeln entfalten ihre Wirkung, ohne dass die Akteure sich ihrer bewusst sind.

Im „eingeschwungenen“ Zustand funktioniert ein Unternehmenssystem im Allgemeinen ganz gut. Zu Schwierigkeiten kommt es, wenn sich im System etwas verändert (Marktbedingungen, Umstrukturierungen, ...). Bei Veränderungen ändert sich dann ziemlich schnell der explizite Teil eines Unternehmens. Der implizite Teil, also vor allem das Verhalten der Mitarbeitenden ändert sich in der Regel leider nicht mit. **„Veränderungen ja, aber das vertraute Spiel soll bitte weitergehen“**. Kognitives Wissen ist eben leider nicht nachhaltig verhaltensrelevant. Dies führt dann aber meistens zu Blockaden. In Systemen treten also entsprechende Symptome auf. Die Ursachen für diese Symptome liegen aber meistens an ganz anderer Stelle im System, meist dort, wo man sie am wenigsten vermutet.

3. Aus der Praxis für die Praxis:

Mit Hilfe von Systemaufstellungen sind wir in der Lage, diese Komplexität sichtbar und emotional erlebbar zu machen. Mit gezielten Interventionen lassen sich Blockaden identifizieren und nachhaltig auflösen. Das ermöglicht dann auch nachhaltige Verhaltensänderungen.

Die Weiterentwicklung dieser Technik lässt auch die Simulation von in der Zukunft anstehenden Veränderungen oder Entscheidungskonflikten zu. Hieraus ergeben sich wertvolle Erkenntnisse und Handlungsalternativen.

Beispiele für mögliche Anliegen:

- Was ist nötig, damit Abteilung X besser mit Abteilung Y zusammenarbeiten kann?
- Warum zieht sich ein wichtiger Kunde zurück?
- Was kann ich als Führungskraft tun, um meine Mitarbeitenden noch erfolgreicher zu machen?
- Welche meiner möglichen Strategien bzw. Handlungsalternativen ist erfolgreich?
- Welche Voraussetzungen sind nötig, damit eine Umstrukturierung, Fusion, Produkt- / Strategiewechsel gelingt?
- Welcher Bewerber passt am Besten in ein Team?

4. Zur Vertiefung des Themas ...

... empfehlen wir die Teilnahme

- an unseren offenen [Aufstellungsabenden](#) in Hamburg
- an unseren Aufstellungsseminaren (2,5 Tage) im Kloster Nütschau bei Bad Oldesloe
- an unserer [Ausbildung zum Systemaufsteller](#)





5. Unsere nächsten Seminare:

Curriculum Führen mit Werten (Kloster Nütschau)

Modul 1: Führen und geführt werden	Mi. 30.01. bis Fr. 01.02.2019
Modul 2: Wieder mehr Zeit haben	Mi. 15.05. bis Fr. 17.05.2019
Modul 3: Umgang mit schwierigen Emotionen	Mi. 06.11. bis Fr. 08.11.2019

Seminare Systemische Aufstellungen ([Kloster Nütschau](#) bei Bad Oldesloe)

Im Norden gut aufgestellt – Aufstellungswochenende	Sa. 23.03. bis So. 24.03.2019
Im Norden gut aufgestellt – Aufstellungsseminar	Mi. 12.06. bis Fr. 14.06.2019

Seminare Kommunikation und Aufstellungen (Hamburg)

Im Norden gut aufgestellt – Aufstellungen in Hamburg	Fr. 11.01.2019 von 16:00 bis 20:00
Im Norden gut aufgestellt – Aufstellungen in Hamburg	Fr. 23.03.2019 von 16:00 bis 20:00
Im Norden gut aufgestellt – Aufstellungen in Hamburg	Fr. 10.05.2019 von 16:00 bis 20:00
Im Norden gut aufgestellt – Aufstellungen in Hamburg	Fr. 21.06.2019 von 16:00 bis 20:00

[Besser Miteinander Reden](#) (nach C. Rogers) in Hamburg Fr. 22.02. bis Sa. 23.02.2019
(Fr. 19:00 bis 22:00 und Sa. 09:30 bis 17:00 Uhr)

Weitere Führungsseminare:

[Führen mit Werten](#) - Bad Bevensen Do. 06. bis Fr. 07. Juni 2019

Das Besondere an den Seminaren ist, dass wir neben theoretischen Impulsen und praktischen Übungen vor allem auch die Bearbeitung konkreter Anliegen der Teilnehmer z.B. mit Hilfe von [Aufstellungen](#) oder [wingwave®](#) anbieten.

Ich wünsche Ihnen und Euch samt den Liebsten frohe Weihnachten und ein glückliches neues Jahr!

Mit herzlichen Grüßen

Sven Wanser



Prof. Dr. Sven Wanser *ISF* Institut für systemische Führung

Unternehmensberatung, Führungskräfte- und Business- und Life-Coaching

Wertebasierte Führung und Systemische Aufstellungen

wingwave – Erfolge bewegen. Blockaden lösen. Spitzenleistung erzielen





Prof. Dr. Sven Wanser **ISF**
Institut für systemische Führung

21.12.2018

Timms Hege 7
D-22397 Hamburg
info@sven-wanser.de
www.sven-wanser.de
+49-160-8954289

PS. [Hier](#) finden Sie weitere Newsletter und Veröffentlichungen von mir.
Ich möchte künftig keine Emails dieser Art mehr erhalten: [abbestellen](#).

