

4.3 Beispiel für ein Dialogseminar mit Systemaufstellungen

Dialog wie Systemaufstellungen sind Methoden, die die Klarheit und Authentizität der menschlichen Begegnung in den Mittelpunkt stellen und versuchen, hinderliche Gedankenkonzepte und Verhaltensmuster sichtbar zu machen.

Henriette Lingg, erfahren in beiden Ansätzen, schätzt insbesondere, dass Beteiligte neue Entscheidungsfreiheit im Denken und Handeln erfahren können. Sie stellt beide Verfahren in Kürze einander gegenüber:

Im *Dialog* wie auch in den Systemaufstellungen gibt es den kostbaren Moment, bevor wir zu »benennen« beginnen und unsere Interpretationen und Schlussfolgerungen aus dem ziehen, was wir erfahren oder erleben. Dies ist der Moment des wirklichen Zuhörens, des Suspendierens – der Moment des »Mit-dem-Herzen-Sehens«. In diesem Moment erfassen wir eine besondere Qualität – vielleicht das, was Martin Buber das »Zwischen« nennt: etwas, das nicht von uns »hergestellt« werden kann, weil es nur entdeckt werden kann, etwas, das nur durch die Begegnung und das *Du* entstehen kann.

Systemische Strukturaufstellung: Sie wird hier verstanden als ein »Gruppensimulationsverfahren« – eine eigene Richtung im Feld der Systemaufstellungen, entwickelt von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd (vgl. Sparrer und von Kibéd 2001). (»Gruppensimulationsverfahren« meint: die gesamte Gruppe simuliert eine Situation und entwickelt ein Lösungsbild.)

Beispiel: Ein Kunde bringt ein Anliegen ein, das für ihn wichtig ist. Nach einem lösungsfokussierten Vorgespräch werden die einzelnen Elemente der Aufstellung in gemeinsamer Abstimmung ausgewählt. Für jedes Element wählt der Klient eine Repräsentantin/einen Repräsentanten und stellt sie im Raum auf. Die Beziehungen der Stellvertreter zueinander visualisieren das innere Bild des Kunden. Die Repräsentanten werden über ihre Wahrnehmungen befragt. Besonderer Wert wird dabei auf veränderte Körperempfindungen und Unterschiede zwischen diesen im Sinne von besser/schlechter/gleich gelegt. Die Aufstellungsleiterin bildet Arbeitshypothesen und prüft diese durch die Veränderungen der Anordnung und Prozessarbeit. In enger Abstimmung mit dem Kunden werden die Positionen der Stellvertreter so lange verändert, bis ein für ihn im Augenblick hilfreiches Bild entsteht.

Analogien von Dialogprozess und Systemaufstellungen

- Gemeinsames Lernen
 - *Dialogprozess*: Jede Einzelne kann Einsichten gewinnen, und auch die Gruppe als Gruppe lernt und verändert sich dadurch.

Dialog-Werkstatt

- *Systemische Strukturaufstellung*: In der Gruppe findet eine Veränderung statt, und auch jede(r) Einzelne kann für sich Neues aus einer Aufstellung lernen.
- Verbindungen im Gruppenfeld
 - *Dialogprozess*: Im Verlauf eines *Dialogprozesses* geschieht es immer wieder, dass ein anderer meine Gedanken ausspricht. Dabei sind es nicht nur meine Gedanken, die ausgesprochen werden, sondern es ist die durch uns gemeinsam geschaffene neue Realität. »Ich werde gesprochen«.
 - *Systemische Strukturaufstellung*: »Repräsentierende Wahrnehmung« wird die menschliche Fähigkeit genannt, als Repräsentant(in) eines Elements eines Systems die Empfindungen dieses Elements wiederzugeben. In jeder Aufstellung wird erlebbar, dass die Teilnehmer(innen) durch die repräsentierende Wahrnehmung in der Lage sind, verblüffend exakt Situationen, die ihnen vollkommen unbekannt sind, widerzuspiegeln. Jeder kann Repräsentant sein, es bedarf keiner besonderen Eigenschaften oder Qualifikationen. Über die Fähigkeit der repräsentierenden Wahrnehmung verfügen wir prinzipiell alle. Sie ist ein Phänomen, für das es viele Erklärungsversuche gibt. Wenn wir davon ausgehen, dass wir verbundene Einzelnen sind, dann wäre jede Aufstellung und auch jeder *Dialog* die natürliche Nutzung dieser uns gemeinsamen Verbindung.
- • Umgang mit Bewertungen und Annahmen
 - *Dialogprozess*: Das Suspendieren von Annahmen und Bewertungen steht im Mittelpunkt.
 - *Systemische Strukturaufstellung*: Ist das erste Bild gestellt, so ist dies ein Moment des Innehaltens, des Wahrnehmens und des Zuhörens. Gerade jetzt ist Voraussetzung für eine gute weitere Arbeit, die Gedanken, die sofort interpretieren und beurteilen, zu suspendieren. In einer Aufstellung werden die Annahmen, die zu einer Situation geführt haben, schichtenweise freigelegt, bis eine neue Begegnung möglich ist. • Umgang mit Andersartigkeit
 - *Dialogprozess*: Der *radikale Respekt* stellt eine Kernfähigkeit dar.
 - *Systemische Strukturaufstellung*: Das, was sich zeigt, gilt es zu respektieren, auch wenn es den eigenen Werten widerspricht, und es gilt, mich einzulassen auf eine andere Sicht- und Betrachtungsweisen, auf eine bereichernde Horizonterweiterung. Repräsentanten, die für schwierige Rollen gewählt werden, bekommen eine Chance, sich in radikalem Respekt zu üben und darin auch Neues für sich persönlich zu entdecken.

»The moment before thoughts arise«, wie es in einem Zen-Koan heißt, der Moment, bevor die Gedanken auftauchen.

Unterschiede zwischen Dialogprozess und Systemaufstellungen

- *Dialogprozess*: Themen entstehen aus der Gruppe heraus und werden von ihr weiterentwickelt. Jede(r) hat die Chance und die Möglichkeit, sich ganz einzubringen und mit ihrem (seinem) Beitrag als Individuum das Ergebnis mit zu gestalten.
- *Systemische Strukturaufstellung*: Einzelne bringen ihre Fragestellungen ein und bitten die Gruppe, sie bei der Lösungsfindung zu unterstützen.
- Alle Teilnehmenden können auch für sich etwas mitnehmen und lernen. Jedoch ist hier nicht die individuelle persönliche Weise, sondern eher eine Art »kollektiver« Beitrag, eine Ankoppelung der Repräsentanten an
- »den Moment, bevor die Gedanken auftauchen«, gefragt. In Ausnahmen gibt es auch in der Systemaufstellungspraxis Vorgehensweisen, die es erlauben, mit einer Gruppe zu arbeiten, deren Mitglieder alle an einem Thema beteiligt sind.

Synergetische Anwendungsmöglichkeiten

Aufstellungen können in Verbindung mit dem Dialog auf verschiedene Weise eingesetzt werden:

- Bei der Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen
 - Prozessbegleitung wird als Dialogprozess angelegt,
 - Systemaufstellungen dienen der Visualisierung und Weiterentwicklung,
 - Reflexion findet in Dialogrunden statt.
- In Workshops und Seminaren
 - Zu Beginn werden die dialogischen Kernfähigkeiten (zumindest Hören, Sprechen, Respektieren, Suspendieren) vorgestellt,
 - das Dialog-Setting ist für teaminterne Arbeit nutzbar sowie als sicherer Rahmen für Aufstellungen und besonders für eine Systemaufstellung im organisationsinternen Kontext.
- In Aufstellungsgruppen
 - für Einzelne, die ihre Fragen und Anliegen klären möchten.
 - Dialogrunden sind nach jeder Aufstellung möglich,
 - Teilnehmende sehen sich als Teil der Gruppe, sie erleben, dass ihre Themen, Fragestellungen und Lösungswege Resonanz hervorrufen.

Aus: Johannes F. & Martina Hartkemeyer: Die Kunst des Dialogs – Kreative Kommunikation entdecken. Erfahrungen, Anregungen Übungen, Klett-Cotta, Stuttgart 2005, 467 Seiten

© J. G., Cotta'sche Buchhandlung Nachfolger GmbH, gegr. 1659
Diese Kopie der Seiten 410–412 dient ausschließlich dem persönlichen Gebrauch.