

Gunthard Weber und Claude Rosselet im Gespräch über Entwicklungen in der Aufstellungsarbeit

(Einleitung zum Buch Organisationsaufstellungen – Grundlagen Settings, Anwendungsfelder, Carl Auer, 2016)

Claude Rosselet: Die Organisationsaufstellung hat sich aus der Praxis der Familienaufstellung heraus entwickelt. Dabei hat sie bei letzterer – zumindest in den Anfängen – viele Anleihen genommen: Auf der Ebene der Interventionstechniken, auf der Ebene des Settings und – natürlich auch – auf der Ebene von Erklärungsversuchen hinsichtlich dessen, was im Prozess des Aufstellens passiert. Erst nach und nach wurden neue Formate und zusätzliche Settings entwickelt sowie Erklärungsansätze von Organisationstheoretikern wie Edgar Schein, Karl E. Weick, C. Otto Scharmer und Dirk Baecker mit einbezogen. Du warst von Beginn weg dabei und hast auch so Manches auf den Weg gebracht. Magst Du erzählen, was damals geschah?

Gunthard Weber: Da hatte der nicht zufällige Zufall seine Hand im Spiel. Und es verlief ähnlich wie im Jahr 1986, als ein paar Wiener Organisationsberater an Fritz Simon gelangten mit der Frage, ob er versuchen könne, mit ihnen die Prinzipien und Vorgehensweisen der systemischen Familientherapie auf die Organisationsberatung zu übertragen. Fritz Simon bat mich, mit ihm gemeinsam ein Seminar durchzuführen. Diese Veranstaltung war eine der Keimzellen wenn nicht *die* Geburtsstätte der systemischen Organisationsberatung.

Acht Jahre später – 1994 – fragten die beiden Organisationsberater Thomas Siefer und Michael Wingenfeld nun Bert Hellinger, ob er in einem Seminar ausprobieren wolle, die Grundlagen und das Vorgehen aus den von ihm entwickelten Familienaufstellungen auf Beziehungen in Arbeits- und Organisationskontexten anzuwenden. Bert Hellinger bat Brigitte Gross und mich dazu zu kommen, weil er damals noch wenig Erfahrung in der Bearbeitung von Themen aus der Welt der Organisationen bzw. Unternehmen hatte.

Ich war einigermaßen skeptisch: Gibt es nicht zu große Unterschiede zwischen Organisationen und Familien, was die Formen der Emergenz betrifft? Wie würde das hier mit der repräsentierenden Wahrnehmung funktionieren? – Auf überzeugende Art und Weise wurde ich eines Besseren belehrt. Ich stellte dort in Kufstein nämlich meine damalige Arbeitssituation auf. Ich war am Heidelberger Institut für systemische Therapie und Beratung (IGST) tätig. Ohne jetzt auf die Details der Aufstellung einzugehen, möchte ich die entscheidende Intervention von Bert Hellinger beschreiben. Er nahm zu einem bestimmten Zeitpunkt der Aufstellung meinen Stellvertreter aus dem Beziehungsgefüge des Instituts heraus, stellte ihn ans Fenster mit Blick nach draußen und bemerkte: „Man könnte ja auch noch woanders arbeiten.“ Die Miene des Stellvertreters veränderte sich unmittelbar; sein Gesicht hellte sich auf und er atmete tief durch. „Hier ist Leichtigkeit, hier ist Freiheit und Kreativität. Hier ist neue Energie!“ sagte er und er schien dabei große Erleichterung zu verspüren. Darauf sagte Bert Hellinger in seiner unverwechselbaren Art „Hier lass ich’s!“ und beendete die Aufstellung. Ich war beeindruckt. Zum einen widerspiegelte die Aufstellung tatsächlich Vieles, was sich damals im Institut abspielte und zum anderen gab es mir den Impuls, das Institut – das ich mit aufgebaut hatte, dem ich lange vorstand und das mir viel ermöglicht hatte – zu verlassen und in Wiesloch ein neues Institut zu gründen. Und da waren wir auch kreativ und es fühlte sich leicht an.

Am Schluss des Seminars sagte Bert Hellinger zu mir: „Organisationsaufstellung ist für mich nicht so von Interesse – entwickle Du das weiter.“ Dieser „Auftrag“ kam mir nicht sehr gelegen, hatte ich doch eigene Pläne. Doch im Verlaufe meiner weiteren Tätigkeit machte ich vermehrt Aufstellungen zu Themen aus dem Arbeits- und Organisationskontext. Ich begann mich zunehmend mit der Frage zu beschäftigen, welche Dynamiken in Organisationen als soziale Systeme wirksam sind und welchen Gesetzmäßigkeiten sie unterliegen. Das Ergebnis war faszinierend. Und weil die Organisationsaufstellung rasch Interesse hervorrief, entschloss ich mich, 1998 in Wiesloch eine erste Tagung dazu durchzuführen. Auch schrieb ich einen Artikel, der eine gute Resonanz fand und gab dann 2000 das Buch „Praxis der Organisationsaufstellungen“ heraus. Bis heute hat mich das Thema nicht losgelassen und die Organisationsaufstellung ist ein fester Bestandteil meiner Arbeit geblieben.

Claude Rosselet: Mich würde interessieren, wie Du zu den Ordnungsprinzipien – Klarheit hinsichtlich Zugehörigkeit, Vorrang des Ranghöheren, Vorrang des Dienstälteren, Vorrang des besonderen Einsatz Leistenden und Vorrang des wichtigeren Leistungsträgers – gekommen bist. Hast Du diese direkt aus der Familienaufstellung abgeleitet oder haben sich diese in der Arbeit selber - durch Experimentieren - herausgeschält. Ein wichtiges Element in Organisationsaufstellungen ist neben den involvierten Akteuren ja auch die Aufgabe als konstituierendes Moment, das Du oft mit aufstellst.

Gunthard Weber: Ausgangspunkt waren schon die Ordnungsprinzipien, die in der Familienaufstellung relevant sind. Meine Frage war: Gelten ähnliche Prinzipien in Organisationen? Und gibt es eine entsprechende Platzierung der Stellvertreter im Raum. Was entspricht in Organisationen eventuell dem Vorrang der Eltern vor den Kindern? Und dann testete ich es aus und schaute auf die Wirkung. Über Versuch und Irrtum kam ich schließlich zu den Prinzipien, die Du angeführt hast und der entsprechenden Platzierung der Stellvertreter für die Leitung, die Mitarbeitenden und der Aufgabe im Raum. Wichtig war mir aber auch der Kontakt zu den Stellvertretern, die ich nach einer Umstellung immer fragte: „Ist es da besser oder schlechter? Gibt es einen Impuls zur Veränderung?“ Es stellte sich dabei heraus, dass es Konstellationen gab, die sich leicht und richtig anfühlten.

Ein weiteres Thema war jenes der Zugehörigkeit. Zur Familie gehört man durch Geburt. Man kann diese Bande nicht auflösen. Dem ist nicht so hinsichtlich der Organisation: Zu einer Organisation gehört man auf Grund eines freien Entscheides. Dieser kann jederzeit rückgängig gemacht werden. Ich beobachtete aber, dass die Länge der Zugehörigkeit zu einer Organisation eine Auswirkung hat. Dienstältere Mitarbeiter wollen entsprechend geachtet werden. Ich sah auch die Folgen, die für das ganze System auftraten, wenn jüngere Mitarbeitende sich einen zentralen Platz anmaßten. Und ich entdeckte auch, dass der besondere Einsatz für die Organisation anerkannt und gewürdigt werden wollte. Ja, und dann ist immer eine (gemeinsame) Aufgabe zu bewältigen. Der Aufgabe – und vor allem der Ausrichtung auf die Aufgabe – kommt in Organisationen eine zentrale Bedeutung zu. Organisationen werden kreiert, um spezifische Aufgaben zu erfüllen. Zu oft konzentriert man sich auf die Gestaltung der Beziehung zueinander und vergisst, dass eigentlich die

gemeinsame Aufgabe im Zentrum stehen sollte. Wenn die Aufgabe im Blick ist, dann kommt es zur Fokussierung und zur Konzentration.

Claude Rosselet: Mit Blick auf Deine langjährige Erfahrung würde mich noch Folgendes interessieren: Was haben die Klienten gesucht, wenn sie bei Dir eine Organisationsaufstellung machen wollten?

Gunthard Weber: Das ist sehr unterschiedlich. Es waren aber im Vergleich eher weniger Antworten auf Fragen des Managements. Oft waren es Menschen mit folgenden Themen: „Wie komme ich in der Organisation in meine Kraft?“ „Ich habe vor ein Unternehmen/ein Institut zu gründen und möchte das mal aufstellen.“ „Soll ich bleiben oder gehen?“ „Wie kann ich Konflikte mit Kolleginnen oder Kollegen lösen?“ „Ich hätte gern eine Unterstützung bei einer Entscheidungsfindung.“ Viel habe ich zu Themen in Familienunternehmen gearbeitet. Da kam mir natürlich zugute, dass ich mich sowohl in Familiendynamiken als auch in Organisationsdynamiken gut auskenne. So konnte ich beide Seiten in den Blick nehmen. Denn zwischen den beiden Systemen gibt es ja immer Vermischungen von Kontexten, Interferenzen und Überschneidungen. Natürlich kamen auch Manager zu mir mit Fragen wie: „Welche Auswirkungen könnte die geplante Umgestaltung der Holdinggesellschaft haben? Was wäre möglich? Worauf sollte man besser verzichten?“

Schon recht früh kam ich zur Überzeugung, dass die Aufstellungsarbeit zu Organisationsdynamiken eher in die Hand von Organisationsberatern gehört. So gab ich den Anstoß zur Gründung der „Ostergruppe“, aus der dann im Jahr 2004 das „Internationale Forum für Systemaufstellungen in Arbeits- und Organisationskontexten“ (Infosyon) hervorging. Dort waren und sind ja vor allem Coachs und Organisations- bzw. Unternehmensberater zusammen geschlossen.

Claude Rosselet: Dort war von Beginn an eine der Fragen: Wie können wir die Aufstellungsarbeit – außer im Einzel-Setting und im (Standard-)Setting des offenen Seminars – auch organisationsintern im Rahmen von Workshops mit Teams einsetzen? Diesbezüglich taten sich viele Beraterinnen und Berater schwer. Ich erinnere mich an ein Gespräch mit einem sehr erfahrenen Organisationsberater, der

zu mir sagte: „Ganz selbstverständlich wende ich die Aufstellungsarbeit im Rahmen meiner Coaching-Sitzungen – also im sogenannten Einzel-Setting – an. Doch es fällt mir nicht leicht, in einem Strategie-Workshop beispielsweise meinen Kunden eine Organisationsaufstellung vorzuschlagen.“

Gunthard Weber: Wären Aufstellungen im Kontext der Organisationsberatung entstanden, so wäre dies möglicherweise anders gewesen. Aufstellungsarbeit wurde oft belächelt und die Menschen, welche diese anboten, nicht ganz ernst genommen. Diese Vorstellungen haben dann wohl auch, als eine Art Schere im Kopf, Berater daran gehindert, eine Aufstellung als etwas Selbstverständliches (im Workshop-Setting) anzubieten. Die Fälle allerdings, die mir bekannt sind, verliefen oft erfolgreich und die Manager waren überzeugt von der Effektivität und Effizienz des Verfahrens.

Claude Rosselet: Manager mit Erfahrung in der Organisationsaufstellung zeigen sich immer beeindruckt davon, was alles ans Licht kommt. Allerdings bleibt bei manchen ein Rest an Skepsis der Aufstellungsarbeit gegenüber bestehen: Manager – und auch die Berater - haben letztlich keine Erklärung dafür, wie das Verfahren funktioniert. Auch kann man in der Management-Welt eine Entscheidung nicht unter Hinweis auf eine Aufstellung rechtfertigen: Die Methode hat keinen angestammten Platz im „Business as usual“. Ein Manager sagte einmal zu mir: „Wenn ich den Zufall ins Spiel bringen will, dann werfe ich lieber eine Münze!“

Gelegentlich setzen Manager die Aufstellungsarbeit mit der Familienaufstellung und den dort auftretenden, zum Teil heftigen Emotionen gleich. Entsprechend wehren sie ab: „Bloß nicht in meinem Unternehmen!“

Gunthard Weber: Ich wende die Aufstellungsarbeit im Setting der offenen Seminargruppe an: Einzelne Klienten kommen zu mir und wollen ihre berufliche Situation klären oder Fragen aus ihrer Organisation.

Du hast ja einen etwas anderen Weg gewählt: Du arbeitest organisationsintern mit Gruppen und Teams im Rahmen von Workshops zur Klärung von Fragen zur Lenkung, Gestaltung und Entwicklung der Organisation als Ganzes. Dabei nimmst

Du als Stellvertreter die von der Fragestellung Betroffenen – davor habe ich früher ja immer gewarnt. Wie genau gehst Du da vor?

Claude Rosselet: Auch da war Zufall mit im Spiel. Nach meiner Weiterbildung in Familienaufstellung – damals gab es noch keine Trainings für Organisationsaufstellungen – bot ich regelmäßig Seminare für Manager an. Ich hatte natürlich gehofft, dass die Manager in Scharen herbeiströmen und diese einzigartige Gelegenheit nutzen, um Fragen zu klären. Ich wurde eines Besseren belehrt: Es kamen vor allem Beraterkolleginnen und –kollegen und nur sehr zögerlich Manager. Ich erkundigte mich im Rahmen einer kleinen Umfrage, was denn der Grund für die Zurückhaltung sei und erhielt eine klare Antwort: Den Managern war es zuwider, so viel Zeit – die Dauer eines mehrtägigen Seminars – für die Lösung eines Problems aufzuwenden; auch wollten sie nicht ihre Themen und Fragestellungen in einer Gruppe mit ihnen fremden Menschen offen legen und schon gar nicht die Information preisgeben, wie ihr Unternehmen sich einen Marktvorteil verschafft.

Wenn also die vielbeschäftigten – und etwas misstrauischen – Manager nicht zur Aufstellungsarbeit kommen, dann muss die Aufstellungsarbeit zu ihnen gehen! Also entschied ich mich, die Organisationsaufstellung organisationsintern in Workshops mit Managementteams anzubieten. Dabei wollte ich nicht mit Kollegen, die sich als Stellvertreter zur Verfügung stellen, in den Workshops aufkreuzen – ein solches Prozedere schien mir zu riskant und auch zu aufwendig – sondern ich wollte die Anwesenden und von der Frage betroffenen Mitglieder des Managementteams als Stellvertreter einsetzen. Doch diesbezüglich gab es ein Hindernis: Du hattest, wie gesagt, immer Bedenken geäußert hinsichtlich des Einsatzes von Betroffenen in Aufstellungen. – Auch da kam der Zufall zu Hilfe. Ein Beraternetzwerk, mit dem ich zusammen arbeitete, hatte Schwierigkeiten, eine Dienstleistung zu vermarkten. An einem Treffen, an dem ich zugegen war, sagte man dann: „Du arbeitest doch mit Aufstellungen. Könntest Du dieses Thema nicht mal aufstellen?“ Das wollte ich – doch es standen natürlich nur die betroffenen Berater als Stellvertreter zur Verfügung. Der Dreh war folgender: Ich ließ nicht Stellvertreter für die einzelnen Berater aufstellen, sondern für Personengruppen – das Beraternetzwerk als Ganzes, die an der Entwicklung der Dienstleistung beteiligten Berater und die potentiellen Kunden – sowie für die Elemente: Mission des Berater-Netzwerkes, Dienstleistung

und Nutzen der Dienstleistung. Die Aufstellung brachte ans Licht, dass Uneinigkeit hinsichtlich der Mission bestand. Das gab einen entscheidenden Ruck im Beraternetzwerk. Und mir war klar geworden, dass es sehr wohl möglich ist, von der Fragestellung Betroffene als Stellvertreter aufzustellen.

Ein weiterer Zufall war, dass der CEO Dr. Luigi Pedrocchi auf mein Angebot einging, ihn und sein Managementteam bei der Bearbeitung einer Reihe von wichtigen strategischen Entscheidungen zu begleiten und dabei die Organisationsaufstellung einzusetzen. In dieser Zusammenarbeit entwickelte sich denn auch das Setting, das die Organisationsaufstellung zusammen mit anderen Interventionstechniken in einen gestalteten Prozess der intuitiven Entscheidungsfindung integriert.

An einem Treffen der Ostergruppe erzählte ich von meiner Arbeit. Georg Senoner der hörte das mit und sagte zum Schluss: „So arbeite ich auch.“ Das war der Anfang einer langen und fruchtbaren Zusammenarbeit und Freundschaft. Zusammen mit ihm und Henriette Lingg – sie brachte die Konzepte und Interventionspraktiken der Strukturaufstellung mit ein – publizierte ich 2007 das Buch „Management Constellations“.

Mein Fazit ist: Wenn ein Managementteam Vertrauen zum Berater und der Leiter dieses Teams keine Vorbehalte gegenüber der Organisationsaufstellung hat, dann kann man getrost die Aufstellungsarbeit einsetzen. In der Regel ist es einfacher, bereits in einer frühen Phase des Beratungsprozesses mit Aufstellungen zu arbeiten: Also bereits im Gespräch mit dem Leiter bei der Auftragsklärung – hier nehme ich meine Holzfiguren oder auch Gegenstände, die auf dem Sitzungstisch herumstehen, in Gebrauch – oder bei der Situationsanalyse zu Beginn eines Workshops.

Gunthard Weber: Ich vertraue ja gänzlich auf die direkte Wirkung der Aufstellung, auf die Impulse, die ein Klient dadurch erhält. Meiner Erfahrung nach braucht es in offenen Seminaren nach Aufstellungen keine längeren Ausführungen. Du machst es anders: Du schließt an die szenische Arbeit ein Gespräch, ein Dialog, an. Wird durch das Gespräch die Wirkung dessen, was man in der Aufstellung erfährt, nicht geschmälert? Oft habe ich auch schon beobachtet, dass Berater während der Aufstellung beratend intervenieren oder Kommentare abgeben. Meiner Ansicht nach

stört dies den Fluss des Aufstellens, die schwachen Signale aus dem impliziten Wissen werden gleichsam übertönt.

Claude Rosselet: Der Dialog nach der szenischen Arbeit ist im Workshop-Setting ein wichtiges Element. Er schmälert keineswegs die Wirkung und dient der Abstimmung der Einsichten zwischen den Team-Mitgliedern sowie der Vereinbarung von konkreten nächsten Schritten zur Umsetzung des Lösungsimpulses. Oft werden auch noch zusätzliche Themen angesprochen. In der Aufstellungsarbeit zeigen sich ja Schwierigkeiten als Folge dysfunktionaler Dynamiken im System als Ganzem. Das hat etwas Entlastendes: Ein Scheitern wird nicht als persönliches Versagen einem einzelnen Team-Mitglied zugeschrieben. Man steht gemeinsam für das Ganze ein. Zusätzlich fokussiert die Aufstellungsarbeit auf Lösungen statt auf Probleme.

Während der szenischen Arbeit, also während der Aufstellung, halte ich es so wie Du: Ich gebe weder Kommentare ab noch interpretiere ich das, was sich in der Aufstellung zeigt. Aufstellung ist für mich ein ko-kreativer Prozess.. Gemeinsam bestimmt man, was aus dem schöpferischer Impuls werden soll.

Gunthard Weber: Für mich schälen sich nun zwei unterschiedliche Vorgehensweisen heraus. Ich selber prüfe, welche persönlichen Muster aktiviert werden in einer bestimmten Situation des Arbeits- und Organisationskontextes. Muster, die durchaus auch zu tun haben können mit Dynamiken in der Herkunftsfamilie des Klienten. Die Organisation des Klienten bildet dabei gleichsam den Hintergrund. Bei Dir hingegen rückt dieser Hintergrund in den Fokus: Der Gegenstand Deiner Arbeit sind die Dynamiken der Organisation. Kannst Du nochmals kurz zusammenfassen, was die zentralen Momente dieser Praxis sind?

Claude Rosselet: Ich arbeite bei meinen Kunden im Rahmen eines organisationsinternen Workshops. Diese Kunden sind nicht einzelne Personen sondern Teams. In der Regel stecken sie in einer Situation fest, die von mehrdeutiger Information, Komplexität und Turbulenz geprägt ist. Sie wollen nicht nur Einsicht in die Situation nehmen, sondern gemeinsam ins Handeln kommen. Oftmals haben sie bereits vergeblich versucht, das Problem mit den gewohnten betriebswirtschaftlichen Methoden zu lösen.

Bei meinen Interventionen geht es um Sinn- bzw. Orientierungsstiftung unter Einbezug des impliziten Wissens. Ich suche bei meiner Arbeit eher selten die Vergangenheit der Organisation nach Ereignissen ab, die das Gewissen belasten. Ebenso Gewinn bringend scheint mir zu sein, sich dem schöpferischen Impuls anzuvertrauen, der zu ersten Schritten in eine immer offene Zukunft ermutigt.

Gunthard Weber: Wenn ich in einem offenen Seminar arbeite, erstaunt mich immer, in welcher kurzer Zeit eine vertrauensvolle, ja intime Atmosphäre entsteht. Ist das im Setting des Team-Workshops auch so?

Claude Rosselet: Nicht ganz. Teamentwicklung ist nicht intendiert, tritt aber als Nebeneffekt auf. Bei meiner Arbeit im Workshop-Setting fokussiere ich nicht auf die Beziehungen zwischen den einzelnen Teammitgliedern. Diese wie auch persönliche Themen der einzelnen Mitglieder rücken in den Hintergrund. Das haben denn auch in einem Fall einzelne Mitglieder eines Managementteams bemängelt. Gerne hätten sie diesbezüglich mehr Klärung haben wollen. Doch wenn es um die Klärung der Beziehung zwischen einzelnen Team-Mitgliedern geht, setze ich (im Workshop-Setting) nicht die Aufstellungsarbeit ein, sondern arbeite mit anderen systemischen Vorgehensweisen oder wenn ich szenisch arbeiten will, setze ich das räumliche Soziogramm ein. Aber es ist halt so: Wenn etwas gut läuft, dann möchten die Klienten mehr desselben. Es liegt dann im Ermessen des Beraters zu bestimmen, wann und wo er eine Grenze setzt. Und natürlich ist es hilfreich und nützlich, mehrere Interventionsmethoden zur Verfügung zu haben.

Gunthard Weber: Wenn wir auf die Entwicklung der Aufstellungsarbeit schauen, dann gab es bei den Familienaufstellungen Ende der neunziger Jahre ein richtiggehender Hype – mit allem was zu einer solchen Bewegung gehört: Euphorie und teils sehr abwertende Kritik. Bei der Organisationsaufstellung scheint mir das anders zu sein. Diese sickert mehr in die Welt der Beratung und des Managements ein. Siehst Du das auch so?

Claude Rosselet: Ja, was die Organisationsaufstellung betrifft, gab es nie einen Boom und ich vermute, dass es auch keinen geben wird. Es gibt zunehmend mehr

Beraterinnen und Berater, welche die Aufstellungsarbeit kennen und schätzen – und natürlich auch gerne anwenden wollen. Von Vorteil ist sicher auch, dass viele von ihnen das Handwerk tatsächlich beherrschen. Es könnte durchaus sein, dass über diese Berater die Organisationsaufstellung in die Welt des Managements einsickert – mir gefällt das von Dir verwendete Bild. Das wird dann auch ganz selbstverständlich geschehen.

Organisationsaufstellung sollte man nicht anpreisen, schon gar nicht als ultimativer Heilsweg. Man muss m. E. das Verfahren auch nicht zwingend in Verbindung bringen mit Prinzipien, die aus der Morallehre abgeleitet sind und – Verwirrung stiftend – systemisch genannt werden, was recht häufig der Fall ist. Man kann ja durchaus auch der Meinung sein, dass der ko-kreative Prozess des Aufstellens, also der Akt des Sich-Aufeinander-Beziehens und des gemeinsamen Gewähr-Werdens, selbst schon eine gute Tat ist.

Gunthard Weber: Ich kann auch verstehen, wenn die Manager gegenüber der Aufstellung ambivalent sind. Vieles verstehe ja auch ich noch nicht: wie die repräsentierende Wahrnehmung funktioniert und ein schöpferischen Impuls entsteht. Von Außen betrachtet üben wir tatsächlich etwas aus, das unüblich und merkwürdig ist. Was mich bei dieser Arbeit hält, sind die positiven Feedbacks der Klienten. Bestärkend ist auch die kürzlich in Heidelberg erstellte universitäre Studie, in der nachgewiesen wird, dass die Wirkung einer Aufstellung mindestens über ein Jahr hinweg anhält und zu einer Verbesserung der psychischen Befindlichkeit, einem höheren Grad der Erreichung subjektiver Ziele sowie einem verbessertes Erleben zwischenmenschlicher Beziehungen führt. – Vielleicht ließe sich ja das Interesse von Universitäten an der Aufstellungsarbeit noch weiter wecken.

Claude Rosselet: Du gibst mir gerade das Stichwort. Es freut mich sehr, dass sich 2014 Therapeuten und Berater, die seit vielen Jahren die Aufstellungsarbeit ausüben und sie (international) weiter vermitteln, sich mit interessierten Vertretern aus der universitären Lehre und Forschung zu einem Forschungskreis zusammen gefunden haben. Der Diskurs über Praktiken und ihre Grundlagen wird die „Community of Practice“ mit Sicherheit stärken. Und das – so denke ich - wird sich wiederum positiv

auf die Rezeption der Arbeit, sei es in der Therapie oder in der Beratung von Organisationen, auswirken.

Gunthard Weber: Und das wird vielleicht auch zur Entmystifizierung der Aufstellungsarbeit beitragen. Möglicherweise entwickelt sich gar eine Theorie mit schlüssigen und ausdiskutierten Konzepten. Damit würden wir in die Phase der Ernüchterung treten und die erste Phase – die der Grandiosität – hinter uns lassen. Diesen Weg beschreiten ja alle neuen Methoden. Wichtig wäre mir einfach, dass die Aufstellungsarbeit in ihrer stringenten Form erhalten bleibt und nicht in andere Interventionstechniken diffundiert und dort fast unkenntlich wird. Diese Tendenz lässt sich im Augenblick beobachten. Deshalb ist es auch gut, dass sich die Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellung (DGfS) weiterhin für die Einheit der Methode und ihre spezifische Wirkungsweise einsetzt. Und: Eigentlich befürworte ich ein Zusammenrücken der unterschiedlichen Vereinigungen unter einem gemeinsamen Dach. Schließlich ist das Verfahren in seiner Grundstruktur immer dasselbe. Es wird bloß in unterschiedlichen Kontexten angewendet.

Wiesloch, im Oktober 2015