



Zeitliche Vorgaben

P Das nicht so „geschäftstüchtige“ Modell für ein laufend volles Wartezimmer in der Polt'schen Welt lautet: Aufstellungen dauern so lange, wie sie nun mal dauern. Eine zeitliche Reglementierung widerstrebt mir persönlich zutiefst und ich kann und will diesen Prozess nicht einfach abbrechen. Zeit ist ein individuelles Geschenk an KL! Das bedeutet natürlich auch, dass es unmöglich ist, nahtlos Termin an Termin zu reihen!

Meine Erfahrung zeigt mir, dass Aufstellungen in meiner momentanen Realität etwa zwei Stunden dauern. In der damaligen Realität von 2006 „mussten“ Aufstellungen mit repräsentierter Wahrnehmung¹ noch vier Stunden dauern, um für mich als gute Aufstellungen zu gelten.

Ich weiß aber auch aus Seminaren, in denen Aufstellungen vor dem Plenum stattfinden und ein zeitlicher Rahmen von vielleicht nur 30 Minuten gegeben ist, dass die Aufstellung dann eben nur 30 Minuten dauert.

Und siehe: Die Wirklichkeit entsteht zuerst im Innen und erst danach im Außen.

B In der Unternehmensberatung ist sehr oft eine starke Fremdtaktung durch Außeneinflüsse gegeben. Die Zeit von Führungskräften, speziell ab einer gewissen Hierarchiestufe, ist fallweise konsequent verplant. Und da jetzt einfach eine halbe Stunde oder zwei dranzuhängen, kann schlichtweg am Nachfolgetermin scheitern.

Ich lasse mich in der Beratung nur auf Termine mit mindestens 50 Minuten ein. Darunter geht nach meiner Erfahrung die Phase des Ankommens in der Beratung direkt in die Phase des Verlassens über, und für die echte Arbeitsphase bleibt zu wenig Zeit.

Wenn eine Aufstellung ansteht – und das weiß ich ja meist schon vorher – dann Sorge ich für 90 Minuten, noch besser: 120 Minuten.

Über die Arbeit im Stehen

In unserer Beratung hat sich im Laufe der Jahre ein Setting etabliert, das wir durchaus gerne unseren KlientInnen anbieten: die Aufstellungsarbeit mit dem Systembrett im Stehen bzw. in Bewegung.

P Auch hier ist ein Verweis auf die Entwicklung angebracht: die ersten Aufstellungen mit dem



Systembrett vor circa zehn Jahren fanden noch im Sitzen statt. Statt beweglicher/bewegender Aufstellungen gab es starre Sitzungen. Anstatt KL zu neuen Perspektiven einzuladen, wurde das Brett gedreht – heute würden wir das nicht mehr so machen.

¹ s. Polt/Rimser, 2006, S. 90ff



Die Entwicklung der Arbeit im Stehen entstand durch die Verwendung eines Systembrett-Ständers (Danke lieber Peter Holliger!) bei Seminaren, in denen auch Live- Aufstellungen stattfanden. Der Systembrett-Ständer kam damals in der Intention zum Einsatz, dass die Seminar-TeilnehmerInnen im Plenum gut auf das Systembrett sehen konnten.

Schauen wir uns doch die typische Beratungseinheit einmal näher an: KL wird begrüßt, dann setzen sich KL und BE nieder und verharren die nächsten 50, 60, 90 Minuten in dieser starren, unbeweglichen Form. Wie soll dieses Sitzen-bleiben (das im schulischen Kontext übrigens äußerst negativ konnotiert ist!), dieses Verharren unseren Klienten dabei unter-

stützen, Bewegendes in seine Gedanken, ja optimalerweise Bewegung in sein Leben zu bringen?

Also machen wir das anders: Das Vorgespräch findet in unserer Praxis auch im Sitzen statt. Zur Aufstellung mit dem Systembrett laden wir dann unsere KlientInnen allerdings ein, im Stehen zu arbeiten. Für unsere KlientInnen hat dieses Setting den Vorteil, dass sie während des gesamten Aufstellungsprozesses verschiedene Perspektiven einnehmen und so das Bild aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten können. Das schenkt neue Standpunkte, neue Sichtweisen, den Fokus auf Neues. Bis dato noch nicht Gesehenes kann – aus einer neuen Perspektive – jetzt möglicherweise erstmals wahrgenommen werden.

So kann Aufstellung wahrlich bewegen!

◆ Vorteile der Arbeit im Stehen

Die Vorteile aus unserer Sicht:

- BE kann sich dem Beratungssystem nähern, wenn Nähe und Empathie gefordert sind.
- Und BE und/oder KL können sich aus der Betrachtung auch wieder zurückziehen, wenn es gilt, Abstand vom System zu gewinnen.

So sind in unserer Praxis sowohl KL, als auch BE meistens in Bewegung. Wenn wir den Eindruck haben,

dass KL zu sehr in Bewegungslosigkeit verharrt, laden wir ein, sich doch Raum und Zeit zu nehmen und sich das System aus verschiedenen Perspektiven anzusehen.

Ein weiterer, aus unserer Sicht sehr mächtiger Aspekt ist, wenn BE und KL gemeinsam nebeneinander stehend, auf das System von KL schauen. Dieses Dem-Klienten-nahe-sein nährt und stärkt aus unserer Erfahrung die Beziehung enorm.

Zusätzlich kann die kataleptische Hand¹ als RepräsentantIn hinter dem Rücken des Klienten diesen bei der Betrachtung seines Systems unterstützen.

Wir laden Sie ein, auch in Ihrer Praxis mit bewegenden Aufstellungen zu experimentieren!

¹ Unter „Handkatalepsie“ verstehen wir eine Haltung der Hand, bei der sie auf willentliche Impulse erst etwas verlangsamt, sozusagen teilweise aus der „willentlichen Kontrolle entlassen“ (kataleptisch), reagiert. Die Idee, mit ideomotorischen Bewegungen der kataleptischen Hand und mit Fingersignalen zu arbeiten, stammt aus der Erickson'schen Hypnotherapie [...]. (Daimler, 2008, S. 374)



◆ Ablauf der Arbeit im Stehen

Ein wichtiger Punkt bei der Arbeit im Stehen ist das Vorzeigen der möglichen Handlungen. Das hört sich trivial an, ist aber essentiell!

Wie allgemein bekannt ist, findet Beratung meistens im Sitzen statt. In Funk und Fernsehen sitzen KL und BE am besten einander gegenüber – gern auch mal schräg vis-à-vis. In einer kleinen Variation darf der eine mal auf einer Couch liegen und der andere währenddessen sitzen. Sehr selten gibt es Beratungsgespräche in exotischeren Settings wie beim Spaziergehen oder etwa auf einem Pferderücken. Für die Arbeit im Stehen, noch dazu im freien Raum rund um einen zentralen Punkt, gibt es kein allgemein bekanntes Muster, und deshalb muss eines vorgezeigt werden.

B Speziell im ORGA-Kontext gilt es als kultur-fremd, sich in Besprechungen von seinem Sitz zu erheben. Dann ist entweder die Besprechung zu Ende oder es wird anschließend in einer Art Frontalunterricht doziert, was reflexartig – je nach Position als VortragendeR oder ZuhörerIn – zu besonders verringerter oder gesteigerter Aktivitätsbereitschaft führt.

Zum Glück gilt BE als richtungsweisende Autorität dafür, was in der (oft ungewohnten) Beratungssituation als statthaft und adäquat anzusehen ist. Wenn BE also aufsteht und sich rund um das Brett bewegt, sich auf ein Knie beugt oder das Brett von ganz oben betrachtet, dann wird für KL das schon so seine Richtigkeit haben und KL „erlaubt sich“ viel leichter, dieses Verhalten ebenfalls zuzulassen. Im Gehirn werden Verhaltensmuster am besten über visuelle Eindrücke gespeichert. Anders gesagt: Was man einmal irgendwo beobachtet hat, wird in das prinzipielle Handlungsportfolio übernommen und steht von nun an als Handlungsoption zur Verfügung. Ob, wann und wie dieses Muster eingesetzt wird, bleibt selbstverständlich jedem selbst überlassen, aber wenn man nicht einmal eine Vorstellung davon hat, was es alles gäbe, wird einem auch nicht so viel einfallen.¹

Es ist daher von besonderer Wichtigkeit, dass BE KL langsam und gut sichtbar in einer Art „Präsentation“ Anregungen zum Verhalten am Systembrett gibt. In der Montessori-Ausbildung lernt man zum Beispiel, wie solch eine wohlgestaltete Präsentation auszusehen hat. Langsam, ja fast übertrieben langsam, wird vorgezeigt. Dazu wird nur so wenig wie möglich gesprochen, um die visuelle Verankerung nicht zu stören. Maria Montessori sagt: „Zähle deine Worte.“²

◆ Die Präsentation

„Sie haben hier die einzigartige Möglichkeit, die Situation von allen nur erdenklichen Seiten zu betrachten.“

<PAUSE>

„Das Besondere ist, dass Sie rund um das Brett herumgehen können.“ <BE geht währenddessen wirklich um das Brett herum> *„Sie können es aus jeder Höhe betrachten ...“* <PAUSE>

„Von ganz unten ...“ <BE geht auf ein Knie und blickt aus nächster Nähe auf das Brett, um die

¹ s. Bauer, 2005

² s. Montessori, 2010