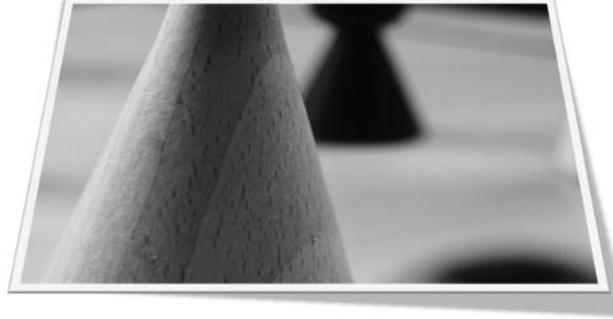




Setting

In diesem Kapitel werden die wesentlichen Einflussfaktoren und Voraussetzungen für einen gelungenen Beratungsvorgang mit dem Systembrett erläutert. Das Setting ist eine der entscheidenden Rahmenbedingungen für unsere Arbeit als Berater und man kann oft wesentlich größeren Einfluss darauf nehmen, als auf den ersten Blick erkennbar ist. Jedenfalls lohnt es im-



mer, einen prüfenden Blick auf die (eigene) Arbeitsweise und -umgebung zu werfen, denn: „Wie man sich bettet, so liegt man.“ Informationen zum Kundentypus, dem daraus resultierenden Setting und zum Einsatz des Systembretts in den fünf Phasen der Beratungsarbeit finden Sie im Buch „Aufstellungen mit dem Systembrett“.¹

Das Beratungssystem

Es wird so viel und so oft über die Interventionen und Aktionen während der Beratung nachgedacht, dass häufig eine der wichtigsten Voraussetzungen für gelungene Beratung übersehen wird: das Etablieren eines als zielführend und hilfreich empfundenen Beratungssystems.²

In erster Linie arbeiten hier KL und BE in einer Art „Beratungsblase“ und KL wird dann, nach Rückkehr in die „Außenwelt“, die Erkenntnisse und Beschlüsse, die in diesem geschützten Setting erarbeitet wurden, gegen die „raue Wirklichkeit“ zu validieren und bei weiterhin positiver Beurteilung dann auch umzusetzen haben.

Es ist für die Beratung hilfreich, wenn BE bewusst ist, dass BE nicht wirklich im System von KL arbeiten kann. Das einzige für BE wirklich erreichbare System ist also das Beratungssystem. Hier haben nämlich sowohl KL als auch BE Handlungs- und Gestaltungsoptionen.

Was immer wieder als „Pacing“ oder „Herstellen von Rapport“ bezeichnet wird, dient letztendlich eben dem Errichten eines sowohl von KL als auch BE grundsätzlich positiv bewerteten Beratungssystems.

¹ s. Polt/Rimser, 2006, S. 26ff

² s. Schmidt, 2005



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