

Organisationsaufstellungen

Für Konfliktlösungen in Unternehmen und bei der Arbeit

Wir alle leben in verschiedenen Bezugsgruppen oder Systemen wie z.B. Familien, Vereine, Parteien, Schulen oder Firmen. Alle Systeme haben unsichtbare Gesetze oder Ordnungen, die beachtet werden müssen, damit das System harmonisch funktionieren kann.

Was sind Organisationsaufstellungen?

Organisationsaufstellungen sind eine Weiterentwicklung der bekannten Familienaufstellungen nach Bert Hellinger. Sie können diese Gesetze oder Ordnungen, welche ein System steuern, durch Aufstellen von Repräsentanten, in kurzer Zeit sichtbar machen. Anhand der aufgezeigten Unordnungen können wir Lösungen finden und wieder zielorientiert handeln. Da unser Denken, Handeln und Fühlen massgeblich von unbewussten inneren Bildern bestimmt wird, hat allein das Sichtbarmachen unserer inneren Bilder im Äusseren bereits eine grosse Wirkung.

In welchen Situationen können Organisationsaufstellungen hilfreich sein?

Organisationsaufstellungen können in Situationen hilfreich sein, die chronisch erscheinen und keine nachvollziehbare betriebswirtschaftliche Ursache haben. Sie sind nicht auf Organisations- oder Qualifikationsmängel zurückzuführen. Solche Situationen werden oft unter „atmosphärischen Störungen“ eingeordnet, weil wir sie mit unserer Logik nicht erklären können. Diese atmosphärischen Störungen bleiben bestehen, trotz wiederholten Kommunikations- Motivations- und Persönlichkeitstrainings. Die Störungen sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- dauerhafte Konflikte zwischen Menschen oder Abteilungen
- Motivations- und Führungsschwierigkeiten,
- häufiger Personalwechsel, hohe Krankheitsabwesenheiten von Mitarbeiter

Oder noch gravierender: Mobbing, fallende Umsatzzahlen, wiederholter Konkurs

Wie gelingt eine Organisation?

Die Organisationsaufstellungen basieren auf Zugehörigkeit, Ordnung und dem Ausgleich zwischen Geben und Nehmen. Diese 3 Faktoren sind für die Harmonie oder Störung eines Systems entscheidend. Bei Umstrukturierungen in Organisationen und Wechsel der Führung ist es besonders wichtig sie zu beachten.

Ebenen einer Organisationsaufstellung:

Eine Organisationsaufstellung kann auf zwei Ebenen durchgeführt werden:

- Auf der **Unternehmensebene**, wo untersucht wird, welche Dynamik in der Organisation die Störung verursacht, und welche konkreten Handlungen und Ereignisse eine Problemsituation auslösen.
- Auf der Ebene des **einzelnen Mitarbeiters** einer Organisation, wo belastende berufliche Probleme und Konflikte zu lösen sind um zu neuen Einsichten und Handlungsmöglichkeiten zu gelangen.

Eine Organisationsaufstellung kann die Zusammenarbeit verbessern und den Mitarbeitern neue Zuversicht geben.