

# Organisationsaufstellungen finden ihren Platz

## Der Prozess zur Entwicklung von „Professionalität“ lädt zur Teilnahme ein

Aufbruchstimmung herrschte, als sich 18 Aufsteller/-innen aus verschiedenen Ländern Ostern 2001 bei Gunthard Weber in Wiesloch trafen, um auf die Zukunft des noch „jungen Feldes“ Organisationsaufstellungen (OA) zu schauen, und es formierte sich die „Ostergruppe“.

Fast neun Jahre ist es her, als im Kreis um Bert Hellinger erste Versuche stattfanden, die Aufstellungsmethode auch auf andere soziale Systeme anzuwenden. Seitdem ist die Beratung und Entwicklung von Organisationen um eine wirkungsvolle Methode reicher und das Feld der Aufstellungsarbeit nachhaltig verändert und erweitert.

Dank maßgeblicher Pioniere und der Arbeit in den OA-Lernwerkstätten boomen Interesse und Nachfrage nach OA-Arbeit in weiten Teilen Europas und darüber hinaus. Daher scheint es an der Zeit, grundlegende Fragen nach der „Professionalisierung“ und der dazugehörigen „Organisation des Feldes der Organisationsaufsteller/-innen“ zu stellen. Dieser gemeinsame Prozess soll bald beginnen. Wir wollen mit allen interessierten Kolleg(-inn)en die Grundsteine dafür finden und darauf aufbauen in einer Startveranstaltung „Organisationsaufstellungsarbeit auf dem Weg zur anerkannten Beratungsmethode – Was tun wir dafür?“.

Vorarbeiten dafür leisteten viele, und hier soll darüber berichtet werden, was bisher gedacht und getan wurde.

## Was bewegte die „Ostergruppe“, den Prozess zu initiieren?

Uns verbindet neben dem Interesse an der Aufstellungsarbeit vor allem die persönliche Lust und Freude, sich in einem Kreis von Kollegen aus Deutschland, Österreich, den Niederlanden und der Schweiz zu treffen, sich auszutauschen, sich anzuregen und sich weiterzuentwickeln. Alle Treffen waren von diesem Geist getragen, und es stellten sich uns viele Fragen:

- Wie können wir die Akzeptanz für diesen Beratungsansatz in der Wirtschaft verbessern?
- Wie können wir die Kolleginnen und Kollegen, die sich bisher schon mit solchen Fragen beschäftigten und Erfahrungen gesammelt haben, in einen gemeinsamen Prozess der Entwicklung des Feldes einbeziehen?
- Wie pflegen, entwickeln und begleiten wir die Methode forschend weiter?
- Wie können wir uns für Qualität der Methode und ihrer Anwendung im Kontext von Organisationen einsetzen?

- Wie entwickeln wir eine angemessene Sprache und sinnvolle „Begrifflichkeiten“ im Sinne von stärkerer Kundenorientierung?
- Wie „professionalisieren“ wir uns?

Die Gruppe nahm sich vor, neue Formen von Beratungsangeboten mithilfe der OA und wirkungsvolle Verknüpfungen mit anderen Beratungskonzepten und Methoden weiterzuentwickeln. Sie brauchte dazu eine Idee, wie alle an einem solchen Prozess interessierten Kolleg(-inn)en mitwirken könnten, und beschäftigte sich schließlich vorrangig damit, Anregungen für eine durchlässige, offene Organisation für das Feld der Organisationsaufsteller/-innen zu entwickeln. Dieses Anliegen führte die Gruppe geradewegs zu den Wurzeln der Aufstellungsarbeit, da in der „Ostergruppe“ auch Kolleg(inn)en mitwirken, die viele Erfahrungen aus der Entwicklung des Feldes des Familien-Stellens einbrachten.

In einer „Aufstellung in eigener Sache“ wurden die Beziehungen zu Bert Hellinger, seiner Homepage, der IAG, den Familienaufstellern, den Strukturaufstellern, zum bestehenden Netzwerk der Organisationsaufsteller/-innen, dem Feld der Organisationsaufsteller/-innen und deren Kund(-inn)en erlebbar gemacht und anschließend diskutiert. Die wichtigsten Erkenntnisse daraus waren, dass die Organisationsaufsteller/-innen dann in die Kraft kommen, wenn sie die vielfältigen Vorarbeiten und Erfahrungen der Familienaufsteller würdigen, deren Unterstützung suchen und mit ihnen eine gute Zusammenarbeit aufbauen. Mit den Strukturaufstellern verbindet sie ein lebendiges Interesse an inhaltlichem Austausch, Forschung und Kooperation. Die Organisationsaufsteller/-innen sollten ihr eigenes, noch junges Arbeitsfeld klar definieren und sich damit positionieren. So entstanden fünf Hauptthemen, an denen sich die weitere Zusammenarbeit der „Ostergruppe“ mit den Kolleg(inn)en aus dem Feld orientieren könnte:

- Geist und Haltung,
- Entwicklung der Methode und Forschung,
- Professionalisierung und Organisation,
- Macht und Kontrolle,
- Wettbewerb und Qualitätssicherung.

## Warum „Professionalisierung“ und „Organisation“?

Neue Methoden und Konzepte in Beratung und Therapie werden oft einerseits begeistert aufgenommen, andererseits kritisch betrachtet. So erging es der Gruppendynamik in den 60er- und 70er-jahren im Bereich der Personalentwicklung, ebenso dem als „ultimative Methode“ für den Kundenkontakt im Vertrieb gelobten NLP.

Bert Hellingers Aufstellungsarbeit hat vielen sehr geholfen. Sie bereichert, vertieft und erweitert systemische Therapie und Beratung um wirkungsvolle Möglichkeiten. Sie polarisiert jedoch auch die Psychotherapie- und Beratungsszene zwischen Ablehnung und unkritischer Verklärung des Neuen, des anderen, des Fremden. Das gilt auch für die Erweiterung der Aufstellungsarbeit für Organisationen.

„Professionalisierung“ und „Organisation“ in unserem Feld sollen in erster Linie dazu dienen, den Organisationsaufsteller/-innen eine Orientierung für ihre Arbeit und eine Kommunikationsplattform zum Erfahrungsaustausch, zum Lernen und Weiterentwickeln zu geben. Den Kunden soll geholfen werden, die Methode mit gesicherter Qualität für sich nutzen zu können. Es gibt jedoch einen weiteren wichtigen Grund.

In der „Pionierphase“ neuer Methoden und Konzepte gibt es kein „gesichertes Wissen“, keine Standards, meist noch keine im Sinne etablierter Wissenschaft und anerkannter Lehrmeinungen fundierten Begründungen für beraterisches Handeln. Die „Pioniere“ erobern, probieren, erforschen, testen und gewinnen langsam eine Vorstellung von Möglichkeiten, aber auch von Begrenzungen und Kontraindikationen des Neuen.

Gleichzeitig bildet sich ein Kreis von „Eingeweihten“ um die Pioniere, die die beruflich relevanten Kompetenzen erwerben oder erworben haben. Er sorgt dafür, dass die Methode bekannt wird, und übernimmt Organisations-, Unterstützungs- und Integrationsaufgaben. Während dieser Kreis an der Weiterentwicklung der Pionieridee arbeitet, wird das Interesse der Anwender(-inne)n der Methode immer größer und die Zugehörigkeit zu diesem Kreis immer attraktiver.

Nicht umsonst sind Seminare zum Kennenlernen der neuen attraktiven Methode schnell ausgebucht. Man informiert sich, erwirbt auch Kompetenz und führt die Methode sorgfältig und sachte in seine bisherige Arbeit ein. Manche wollen jedoch allzu schnell mit neuem Profil auf dem Markt erscheinen. Das Produkt „neue Methode“ wird dann häufig ohne gesicherte Erkenntnisse über angemessene Indikation, Handhabung, Wirkungen und Nebenwirkungen und mit mäßiger Praxiserfahrung eingesetzt. Risiko und Verantwortung werden oft nicht bedacht und sind nicht ausgewogen. Fundierte „Praxis“ ist jedoch nur durch wiederholtes Tun zu erreichen. In vielen Professionen geschieht dies durch Fortbildung, Hospitation, Mitarbeit bei erfahrenen Kollegen und Kolleginnen, Simulation und evaluierte „Lehrproben“. Das erfordert wiederum Zeit und Energie.

Auch für potenzielle Klient(-inn)en und Kund(-inn)en sind neue Methoden attraktiv. Wenn herkömmliche Arbeits- und Managementkonzepte zur Lösung drängender Probleme versagen oder nicht greifen, sind sie immer häufiger bereit, sich „auf Experimente“ einzulassen und „das Neue“ zu erproben.

Dies verändert den Markt für Beratungsleistungen und generiert neue Beschäftigungs- und Gewinnchancen. Berater in der Wirtschaft sind immer dankbar für „Innovationen“. Sich zu unterscheiden und eine Alleinstellung im Markt propagieren zu können ist im Wettbewerb um Aufträge auch ökonomisches Kalkül.

Dieses Phänomen bemerken wir auch im Bereich der OA-Arbeit. Wie reagiert der Kreis der Organisationsaufsteller/-innen auf diese (unbeabsichtigte?) Vermarktung?

### Was sind die Optionen?

Es scheint an der Zeit, nicht nur auf die Arbeit mit der Methode und deren Weiterentwicklung, sondern auch auf die Organisation des Feldes der OA zu schauen. Wie könnten Schritte zur „Professionalisierung“ aussehen?

Eine Haltung zielt darauf, das Feld möglichst offen sich selbst organisieren zu lassen. Die dadurch mögliche Fülle an Erfahrung wird in Best-Practice-Beispielen verdichtet, im Sinne von „Das Gute setzt sich durch“. Hierbei wird auf Diskurs und Wettbewerb unter den Anwender(-inne)n gesetzt. Es wird dabei unterstellt, dass Klient(-inn)en und Kund(-inn)en Qualität erkennen können.

Die klassische Professionalisierung dagegen zielt auf die Begrenzung der Kompetenzen auf eine definierte Berufsgruppe und ihren Schutz vor zu großem oder generell vor Wettbewerb durch Zugangsbeschränkungen, Qualifizierungs- und Berufsausübungsregeln. Man will Klient(-inn)en und Kund(-inn)en vor Scharlatanerie bewahren und hohe und gleiche Standards der Dienstleistung entwickeln und einsetzen. Beispiel sind die Mediziner mit einem staatlichen Schutz ihrer Profession.

Andere Beispiele finden sich im Bereich der Wirtschaft:

- Differenzierung und Image über eine Markenstrategie (zum Beispiel „Metaplan“);
- ein exklusives Vermarktungsrecht, zum Beispiel durch Patente gesichert (zum Beispiel „GRID“);
- die DIN/ISO-Qualitäts-Zertifizierung, die inzwischen Standard bei großen Beratungsinstituten ist.

Was aber heißt professionelles Handeln für die OA? Was soll letztlich erreicht werden? Und ...

### ... was geschieht im Feld?

Professionalisierung nach innen durch Kommunikation und Auseinandersetzung der Organisationsaufsteller/-innen kann geschehen:

- durch Veranstaltungen, vom OA-Seminar bis zum Kongress (zum Beispiel Wiesloch 1997, Würzburg 2001). Hier ist das Feld der Organisationsaufsteller/-innen derzeit noch nicht sehr rege.
- durch Publikationen zur vertieften Darstellung von Erkenntnissen und Erfahrungen und zur theoretischen

- Durcharbeit. 2000 und 2001 erschienen gleich mehrere Bücher. In dieser Zeitschrift sind die Beiträge zu OA noch Einzelereignisse. Publikationen entwickeln starke Außenwirkung auf dem Markt, positionieren die Beratungskonzeption, vermitteln höheren Organisationsgrad und signalisieren Diskursqualität.
- durch Weiterbildung, um die Qualität professionellen Handelns durch die Vermittlung von Standards und Best-Practice zu sichern, meist verstärkt durch Prüfungen und Zertifikate. Gleichzeitig wird die Methode durch die steigende Anwenderzahl verbreitet und birgt eine gewisse (Qualitäts-)Kontrolle des Feldes. Eine standardisierte OA-Ausbildung existiert dagegen nicht, obwohl viele Seminare und einige Fortbildungen in diese Richtung zielen. Es gibt seit längerem Überlegungen zu Kriterien, nach denen Ausbilder/-innen, Aufsteller/-innen und „Auszubildende“ unterschieden werden könnten, allerdings auch Stimmen, die eine solche Differenzierung ablehnen.
  - durch Akkreditierung über „die Liste“ auf der Hellinger-Homepage, die zum Qualitätsnachweis gegenüber Kolleg(inn)en und den Klient(inn)en wird. Sie ist für viele ein Politikum, die Zugangskriterien werden von manchen kritisch betrachtet. Auch für die Organisationsaufsteller/-innen stellt sich die Frage von Akkreditierung. Das wäre eine besondere Anerkennung und Hervorhebung durch das Feld der Organisationsaufsteller/-innen. Dass die Mitglieder, die am längsten dabei sind, die Kriterien definieren, die sie dann manchmal selbst nicht erfüllen, gehört zu den immer wieder heftig kritisierten, nichtsdestotrotz erwartbaren und auszuhaltenden Erscheinungen und Widersprüchen von Professionalisierungsprozessen.
  - durch eine spezifische Positionierung auf dem Markt, die den Berater als „Profi“ der Methode ausweist und eine Differenzierung innerhalb des Feldes der Organisationsaufsteller/-innen ermöglicht.

### Was wollen die Organisationsaufsteller/-innen?

Der Austausch über Professionalisierungsbestrebungen und forschendes Erkunden stärken unser spezifisches Profil und das kollektive Selbstverständnis, führen zu gemeinsamen Wertmaßstäben und generieren einen gemeinsamen Geist. Das führt zu Professionalität. (Die Frucht braucht einen Kern!)

Deshalb sind die wichtigen Fragen:

- Wollen wir Standards für die OA-Arbeit formulieren und damit unseren Kunden eine bestimmte Qualität für diese Arbeit sichern?
- Wie wollen wir uns als Anwender/-innen der OA-Arbeit professionell im beruflichen Kontext auf dem Markt positionieren und bewegen?
- Wollen wir dort Einfluss nehmen auf die Anwendung und Erforschung der Methode?

- Wollen wir Unterscheidungen zu den IAG-Kriterien bezüglich der OA-Kompetenzen einführen?

Wollen wir ... oder müssen wir darauf Antworten geben?  
Wir denken, beides!

### Was schlägt die „Ostergruppe“ vor?

Mit dem Selbstverständnis einer „Initiativgruppe“, die das Ganze (Methode und Feld) im Blick haben will, skizzierte sie eine Architektur für die Vernetzung und die Organisation des wachsenden Feldes der Organisationsaufsteller/-innen. Das Fundament findet sich in der Entwicklungsgeschichte des Feldes der OA-Arbeit:

Nach der 1. Werkstatttagung „Organisationsaufstellungen“ 1998 in Wiesloch bildeten sich regionale Lernwerkstätten, die sich in einem Netzwerk zusammenschlossen, das heute 30 Lernwerkstätten mit zirka 600 Kolleg(inn)en umfasst. Thomas Siefer war maßgeblich an der Entwicklung dieses Netzwerkes beteiligt, die Koordination führten Jörg Bitzer und Ekkehard Nau weiter. Gunthard Weber gab gemeinsam mit ihnen 2001 den Anstoß für die Gründung der „Ostergruppe“. Sie bezieht sich auf die Vorarbeiten von Bert Hellinger, Gunthard Weber, Insa Sparrer, Matthias Varga von Kibed, der OA-Lernwerkstätten und vieler anderer, die an der OA-Entstehungsgeschichte beteiligt sind.

### Organisationsideen

Eine sich bildende Organisation könnte eine Basis für ein Netzwerk der Organisationsaufsteller/-innen bieten und den lehrenden, tätigen und lernenden Organisationsaufsteller/-innen und deren Kund(-inn)en ein europaweites Forum bieten:

- für Information, Erfahrungsaustausch und Vernetzung,
- für die Formulierung eines eigenständigen OA-Profiles,
- für die methodische Vernetzung von Familien-, Organisations- und Strukturaufstellungsarbeit,
- für die Verknüpfung und Einbindung in andere OA-Methoden,
- für die Professionalisierung auch im Sinne der Ausrichtung auf die „Welt“ der Kund(-inn)en im Profit- und Non-Profit-Bereich (Stichwort: „wording“),
- für die Qualitätssicherung der OA-Arbeit,
- für die Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung und zum weiteren Bekanntmachen der OA-Arbeit,
- für Forschung und Weiterentwicklung der Methode in Arbeitsgruppen und Projekten.

Die Organisation der Organisationsaufsteller/-innen könnte eine eigenständige „Sektion für Organisationsaufstellungen (SOA)“ unter dem Dach der IAG sein. Eine SOA böte Formen für Mitgliedschaften und verschiedene „Leistungen“ an gegen adäquate Mitgliedsbeiträge.

Bert Hellingers Aufstellungsarbeit hat vielen sehr geholfen. Sie bereichert, vertieft und erweitert systemische Therapie und Beratung um wirkungsvolle Möglichkeiten. Sie polarisiert jedoch auch die Psychotherapie- und Beratungsszene zwischen Ablehnung und unkritischer Verklärung des Neuen, des anderen, des Fremden. Das gilt auch für die Erweiterung der Aufstellungsarbeit für Organisationen.

„Professionalisierung“ und „Organisation“ in unserem Feld sollen in erster Linie dazu dienen, den Organisationsaufsteller/-innen eine Orientierung für ihre Arbeit und eine Kommunikationsplattform zum Erfahrungsaustausch, zum Lernen und Weiterentwickeln zu geben. Den Kunden soll geholfen werden, die Methode mit gesicherter Qualität für sich nutzen zu können. Es gibt jedoch einen weiteren wichtigen Grund.

In der „Pionierphase“ neuer Methoden und Konzepte gibt es kein „gesichertes Wissen“, keine Standards, meist noch keine im Sinne etablierter Wissenschaft und anerkannter Lehrmeinungen fundierten Begründungen für beraterisches Handeln. Die „Pioniere“ erobern, probieren, erforschen, testen und gewinnen langsam eine Vorstellung von Möglichkeiten, aber auch von Begrenzungen und Kontraindikationen des Neuen.

Gleichzeitig bildet sich ein Kreis von „Eingeweihten“ um die Pioniere, die die beruflich relevanten Kompetenzen erwerben oder erworben haben. Er sorgt dafür, dass die Methode bekannt wird, und übernimmt Organisations-, Unterstützungs- und Integrationsaufgaben. Während dieser Kreis an der Weiterentwicklung der Pionieridee arbeitet, wird das Interesse der Anwender(-inne)n der Methode immer größer und die Zugehörigkeit zu diesem Kreis immer attraktiver.

Nicht umsonst sind Seminare zum Kennenlernen der neuen attraktiven Methode schnell ausgebucht. Man informiert sich, erwirbt auch Kompetenz und führt die Methode sorgfältig und sachte in seine bisherige Arbeit ein. Manche wollen jedoch allzu schnell mit neuem Profil auf dem Markt erscheinen. Das Produkt „neue Methode“ wird dann häufig ohne gesicherte Erkenntnisse über angemessene Indikation, Handhabung, Wirkungen und Nebenwirkungen und mit mäßiger Praxiserfahrung eingesetzt. Risiko und Verantwortung werden oft nicht bedacht und sind nicht ausgewogen. Fundierte „Praxis“ ist jedoch nur durch wiederholtes Tun zu erreichen. In vielen Professionen geschieht dies durch Fortbildung, Hospitation, Mitarbeit bei erfahrenen Kollegen und Kolleginnen, Simulation und evaluierte „Lehrproben“. Das erfordert wiederum Zeit und Energie.

Auch für potenzielle Klient(-inn)en und Kund(-inn)en sind neue Methoden attraktiv. Wenn herkömmliche Arbeits- und Managementkonzepte zur Lösung drängender Probleme versagen oder nicht greifen, sind sie immer häufiger bereit, sich „auf Experimente“ einzulassen und „das Neue“ zu erproben.

Dies verändert den Markt für Beratungsleistungen und generiert neue Beschäftigungs- und Gewinnchancen. Berater in der Wirtschaft sind immer dankbar für „Innovationen“. Sich zu unterscheiden und eine Alleinstellung im Markt propagieren zu können ist im Wettbewerb um Aufträge auch ökonomisches Kalkül.

Dieses Phänomen bemerken wir auch im Bereich der OA-Arbeit. Wie reagiert der Kreis der Organisationsaufsteller/-innen auf diese (unbeabsichtigte?) Vermarktung?

### Was sind die Optionen?

Es scheint an der Zeit, nicht nur auf die Arbeit mit der Methode und deren Weiterentwicklung, sondern auch auf die Organisation des Feldes der OA zu schauen. Wie könnten Schritte zur „Professionalisierung“ aussehen?

Eine Haltung zielt darauf, das Feld möglichst offen sich selbst organisieren zu lassen. Die dadurch mögliche Fülle an Erfahrung wird in Best-Practice-Beispielen verdichtet, im Sinne von „Das Gute setzt sich durch“. Hierbei wird auf Diskurs und Wettbewerb unter den Anwender(-inne)n gesetzt. Es wird dabei unterstellt, dass Klient(-inn)en und Kund(-inn)en Qualität erkennen können.

Die klassische Professionalisierung dagegen zielt auf die Begrenzung der Kompetenzen auf eine definierte Berufsgruppe und ihren Schutz vor zu großem oder generell vor Wettbewerb durch Zugangsbeschränkungen, Qualifizierungs- und Berufsausübungsregeln. Man will Klient(-inn)en und Kund(-inn)en vor Scharlatanerie bewahren und hohe und gleiche Standards der Dienstleistung entwickeln und einsetzen. Beispiel sind die Mediziner mit einem staatlichen Schutz ihrer Profession.

Andere Beispiele finden sich im Bereich der Wirtschaft:

- Differenzierung und Image über eine Markenstrategie (zum Beispiel „Metaplan“);
- ein exklusives Vermarktungsrecht, zum Beispiel durch Patente gesichert (zum Beispiel „GRID“);
- die DIN/ISO-Qualitäts-Zertifizierung, die inzwischen Standard bei großen Beratungsinstituten ist.

Was aber heißt professionelles Handeln für die OA? Was soll letztlich erreicht werden? Und ...

### ... was geschieht im Feld?

Professionalisierung nach innen durch Kommunikation und Auseinandersetzung der Organisationsaufsteller/-innen kann geschehen:

- durch Veranstaltungen, vom OA-Seminar bis zum Kongress (zum Beispiel Wiesloch 1997, Würzburg 2001). Hier ist das Feld der Organisationsaufsteller/-innen derzeit noch nicht sehr rege.
- durch Publikationen zur vertieften Darstellung von Erkenntnissen und Erfahrungen und zur theoretischen

Durcharbeit. 2000 und 2001 erschienen gleich mehrere Bücher. In dieser Zeitschrift sind die Beiträge zu OA noch Einzelereignisse. Publikationen entwickeln starke Außenwirkung auf dem Markt, positionieren die Beratungskonzeption, vermitteln höheren Organisationsgrad und signalisieren Diskursqualität.

- durch Weiterbildung, um die Qualität professionellen Handelns durch die Vermittlung von Standards und Best-Practice zu sichern, meist verstärkt durch Prüfungen und Zertifikate. Gleichzeitig wird die Methode durch die steigende Anwenderzahl verbreitet und birgt eine gewisse (Qualitäts-)Kontrolle des Feldes. Eine standardisierte OA-Ausbildung existiert dagegen nicht, obwohl viele Seminare und einige Fortbildungen in diese Richtung zielen. Es gibt seit längerem Überlegungen zu Kriterien, nach denen Ausbilder/-innen, Aufsteller/-innen und „Auszubildende“ unterschieden werden könnten, allerdings auch Stimmen, die eine solche Differenzierung ablehnen.
- durch Akkreditierung über „die Liste“ auf der Hellinger-Homepage, die zum Qualitätsnachweis gegenüber Kolleg(inn)en und den Klient(inn)en wird. Sie ist für viele ein Politikum, die Zugangskriterien werden von manchen kritisch betrachtet. Auch für die Organisationsaufsteller/-innen stellt sich die Frage von Akkreditierung. Das wäre eine besondere Anerkennung und Hervorhebung durch das Feld der Organisationsaufsteller/-innen. Dass die Mitglieder, die am längsten dabei sind, die Kriterien definieren, die sie dann manchmal selbst nicht erfüllen, gehört zu den immer wieder heftig kritisierten, nichtsdestotrotz erwartbaren und auszuhaltenden Erscheinungen und Widersprüchen von Professionalisierungsprozessen.
- durch eine spezifische Positionierung auf dem Markt, die den Berater als „Profi“ der Methode ausweist und eine Differenzierung innerhalb des Feldes der Organisationsaufsteller/-innen ermöglicht.

### Was wollen die Organisationsaufsteller/-innen?

Der Austausch über Professionalisierungsbestrebungen und forschendes Erkunden stärken unser spezifisches Profil und das kollektive Selbstverständnis, führen zu gemeinsamen Wertmaßstäben und generieren einen gemeinsamen Geist. Das führt zu Professionalität. (Die Frucht braucht einen Kern!)

Deshalb sind die wichtigen Fragen:

- Wollen wir Standards für die OA-Arbeit formulieren und damit unseren Kunden eine bestimmte Qualität für diese Arbeit sichern?
- Wie wollen wir uns als Anwender/-innen der OA-Arbeit professionell im beruflichen Kontext auf dem Markt positionieren und bewegen?
- Wollen wir dort Einfluss nehmen auf die Anwendung und Erforschung der Methode?

- Wollen wir Unterscheidungen zu den IAG-Kriterien bezüglich der OA-Kompetenzen einführen?

Wollen wir ... oder müssen wir darauf Antworten geben? Wir denken, beides!

### Was schlägt die „Ostergruppe“ vor?

Mit dem Selbstverständnis einer „Initiativgruppe“, die das Ganze (Methode und Feld) im Blick haben will, skizzierte sie eine Architektur für die Vernetzung und die Organisation des wachsenden Feldes der Organisationsaufsteller/-innen. Das Fundament findet sich in der Entwicklungsgeschichte des Feldes der OA-Arbeit:

Nach der 1. Werkstatttagung „Organisationsaufstellungen“ 1998 in Wiesloch bildeten sich regionale Lernwerkstätten, die sich in einem Netzwerk zusammenschlossen, das heute 30 Lernwerkstätten mit zirka 600 Kolleg(inn)en umfasst. Thomas Siefer war maßgeblich an der Entwicklung dieses Netzwerkes beteiligt, die Koordination führten Jörg Bitzer und Ekkehard Nau weiter. Gunthard Weber gab gemeinsam mit ihnen 2001 den Anstoß für die Gründung der „Ostergruppe“. Sie bezieht sich auf die Vorarbeiten von Bert Hellinger, Gunthard Weber, Insa Sparrer, Matthias Varga von Kibed, der OA-Lernwerkstätten und vieler anderer, die an der OA-Entstehungsgeschichte beteiligt sind.

### Organisationsideen

Eine sich bildende Organisation könnte eine Basis für ein Netzwerk der Organisationsaufsteller/-innen bieten und den lehrenden, tätigen und lernenden Organisationsaufsteller/-innen und deren Kund(-inn)en ein europaweites Forum bieten:

- für Information, Erfahrungsaustausch und Vernetzung,
- für die Formulierung eines eigenständigen OA-Profiles,
- für die methodische Vernetzung von Familien-, Organisations- und Strukturaufstellungsarbeit,
- für die Verknüpfung und Einbindung in andere OA-Methoden,
- für die Professionalisierung auch im Sinne der Ausrichtung auf die „Welt“ der Kund(-inn)en im Profit- und Non-Profit-Bereich (Stichwort: „wording“),
- für die Qualitätssicherung der OA-Arbeit,
- für die Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung und zum weiteren Bekanntmachen der OA-Arbeit,
- für Forschung und Weiterentwicklung der Methode in Arbeitsgruppen und Projekten.

Die Organisation der Organisationsaufsteller/-innen könnte eine eigenständige „Sektion für Organisationsaufstellungen (SOA)“ unter dem Dach der IAG sein. Eine SOA böte Formen für Mitgliedschaften und verschiedene „Leistungen“ an gegen adäquate Mitgliedsbeiträge.



# Einladung

## Zur Startveranstaltung

### „Organisationsaufstellungsarbeit auf dem Weg zur anerkannten Beratungsmethode – Was tun wir dafür?“ am 15.–16. November 2002 in Kassel

**laden wir Sie sehr herzlich ein.**

Mithilfe von Großgruppenmethoden in der Art des Open Space möchten wir einen Raum schaffen, in dem alle Themen, die für die Organisationsaufsteller interessant sind und von den Teilnehmern eingebracht werden, diskutiert werden können. Alle Themen, seien sie inhaltlich (zur Methode, ihrer Anwendung, ihrer Integration in andere Beratungsansätze, zur Weiterbildung und Forschung ...) oder zur Organisation des Feldes der Organisationsaufsteller, sind willkommen. Vorarbeiten der Ostergruppe werden in einem Info-Markt zur Verfügung gestellt und können dann verändert und weiterentwickelt werden. Einige Einblicke dazu finden Sie in einem Artikel, der in der Zeitschrift „Praxis der Systemaufstellung“ 1/2002 erscheint.

Bei der Startveranstaltung können sich Arbeits- und Projektgruppen bilden, die danach Themen weiterbearbeiten und zu konkreten Ergebnissen führen.

Wir verstehen diese Veranstaltung als Beginn eines Prozesses zu einer professionellen Gemeinschaft der Organisationsaufsteller und freuen uns über Ihre Teilnahme.

#### **Zeit**

- Beginn am Freitag, 15. November 2002 um 14.00 Uhr
- Ende am Samstag, 16. November 2002 um 17.00 Uhr

#### **Ort**

Kassel, Campus der Universität Kassel,  
Mönchebergstraße

#### **Ablauf der Veranstaltung**

##### **1. Tag**

- Eröffnung durch Michael Blumenstein (Sprecher der Ostergruppe) und Gerhard Stey (der Gastgeber)
- Grußwort und Impulsvortrag von Prof. Dr. Lothar Nellesen, Universität Kassel: „Wenn Berater sich organisieren – Erfahrungen und Anregungen“
- Impulse von Dr. Gunthard Weber
- Kreis der Ostergruppe
- Community-Building
- Erste Ideen
- Gemeinsames Abendessen und Plaudern

##### **2. Tag**

- Open Space
- Vereinbarungen
- Schluss

#### **Moderation**

Michael Blumenstein  
Gerhard Stey

#### **Wie es nach der Startveranstaltung weitergeht**

- Folgetreffen im Rahmen der 4. Internationalen Tagung zu Systemaufstellungen in Würzburg, 30. April 2003 bis 3. Mai 2003: „Leidenschaft und Verantwortung – Im Herzen von Konflikten“
- Fachtagung in Kassel am 28. – 30. November 2003
- Treffen der Organisationsaufsteller 2004

#### **Unterkunft**

Die Hotelliste wird nach der Anmeldung zugesandt.

#### **Anmeldung**

- [gerhard.stey@beraterhaus-kassel.de](mailto:gerhard.stey@beraterhaus-kassel.de)
- [www.beraterhaus-kassel.de](http://www.beraterhaus-kassel.de)
- Anmeldeformular auf der Rückseite

#### **Art der Bezahlung**

Verrechnungsscheck an Gerhard Stey,beraterhaus kassel  
Rolandstraße 1A, 34131 Kassel

#### **Kosten**

120,00 EUR  
Tagungsgetränke, Kaffeepausen und das Mittagsbuffet am Samstag sind im Kostenbeitrag enthalten.

#### **Stornobedingungen**

Bis zum 15. Oktober kostenfrei möglich, danach wird der Kostenbeitrag berechnet. Es ist möglich einen Ersatzteilnehmer zu stellen.

#### **Anmeldeschluss**

30. September 2002

## Anmeldung

Senden Sie diese Anmeldung bitte bis zum 31. August 2002 an Gerhard Stey, Beraterhaus Kassel, per Fax: 00 49/(0)5 61/3 16 11 62 oder E-Mail: info@beraterhaus-kassel.de.

- Ich melde mich zur Startveranstaltung an .....
- Ich kann leider nicht teilnehmen, bin aber an weiteren Informationen interessiert .....
- Ich bin Mitglied einer Lernwerkstatt .....
- Ich koordiniere eine Lernwerkstatt .....
- Ich biete Weiterbildung in OrganisationsAufstellungen an .....

Vorname, Name .....

Straße .....

Land, PLZ, Ort .....

Telefon .....

Telefax .....

E-Mail .....

Beruf/Tätigkeit .....

Datum, Unterschrift .....

## Rückmeldung

Wir brauchen Ihre Meinung!

Geben Sie uns dazu bitte Ihre Adresse an. Vielen Dank!

- |   | ja                    | nein                  | unent-<br>schlossen   |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| – Die Gründung einer eigenständigen Sektion „Organisationsaufstellungen“ in der IAG Systemische Lösungen halte ich für sinnvoll | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| – Ich will Mitglied in der Sektion Organisationsaufstellungen werden*   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| – Ich würde an der Fachtagung im Herbst 2003 teilnehmen*  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| – Meinungen und Ideen   |                       |                       |                       |

.....

.....

.....

Sprecher der Ostergruppe  
Michael Blumenstein  
Krengasse 20/5  
A-8010 Graz  
E-Mail: michael.blumenstein@muo.de  
Fax 0043/(0)3 16/81 57 24

Organisation der Startveranstaltung  
Gerhard Stey beraterhaus kassel  
Rolandstr. 1A  
34131 Kassel  
E-Mail: info@beraterhaus-kassel.de  
Fax 0049/(0)5 61/3 16 11 62

\* bei Angabe der Adresse werden Sie rechtzeitig informiert

Sie könnte das Büro der IAG in München für Information und Koordination des Feldes der Organisationsaufsteller/-innen nutzen und Formen der Zusammenarbeit mit den Familienaufstellern in der IAG und den systemischen Strukturaufstellerarbeiten. Diese Organisationsideen (siehe Abb. unten) entstanden auf der Basis des Organisationsmodells von Stafford Beer.

Die Mitgliedschaft in einer SOA könnte allen Interessenten offen stehen und Folgendes ermöglichen:

- den Zugang zu einer „Mitgliederliste für Organisationsaufsteller/-innen“, gegebenenfalls geregelt durch spezifische Kriterien (ein Entwurf liegt vor und ist noch umstritten),
- regelmäßige Information und Anschluss an das geplante internationale Netzwerk,
- Zugang zu einem möglichen Erfahrungsaustausch- und Diskussionsforum im Internet,
- Teilnahme an Forschungs- und Entwicklungsprojekten,
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen einer SOA,
- Vergünstigungen für den Bezug von Publikationen und Videos (ein Abonnement der Zeitschrift „Praxis der Systemaufstellung“ könnte im Mitgliedsbeitrag enthalten sein)

- Einladung und vergünstigte Teilnahme an speziellen OA-Tagungen, zum Beispiel an der geplanten Fachtagung „Organisationsaufstellungen“ 28.–30. November 2003 in Kassel.

In der Startveranstaltung in Kassel am 15. und 16. November 2002 wollen Gunthard Weber und die übrigen Mitglieder der „Osterguppe“ diese Gedanken und Konzepte im Kreis aller interessierten Organisationsaufsteller/-innen mithilfe von Großgruppenmethoden (zum Beispiel Open Space) diskutieren und die Vernetzung in Gang bringen.

Die „Osterguppe“ lädt alle Interessierten dazu herzlich ein.

aus Deutschland: Friedrich Assländer, Jörg Bitzer, Michael Blumenstein, Diana Drexler, Ursula Hempel, Erdmuthe Kunath, Hanne Mertz, Ekkehard Nau, Gerhard Stey, Gunthard Weber

aus Holland: Annelies Boutellier, Jan Jakob Stam

aus Italien: Georg Senoner

aus Österreich: Guni-Leila Baxa, Christine Essen, Kuno Sohm

aus der Schweiz: Claude Rosselet, Bruno Rossi

### Vorschlag für die Organisation einer Sektion Organisationsaufstellungen (SOA)

