

# Dieter Orth

Mathematiker (grad.)

Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums

## TÄTIGKEITSPROFIL

---

- D. Orth - Privates Institut für systemische Lösungen
- INTEL GmbH, Marketing Manager CEU, EER, RUS
- Ausbildung zum Systemischen Berater
- 3Com GmbH, Marketing Manager Carrier Systems CEU
- ADCOMP GmbH, Manager Education
- IABG – Ottobrunn, System Engineer

## SCHWERPUNKTE

---

- Teambuilding (Teamkompetenz, Planspiele)
- Outdoor Events (Incentives)
- Personalcoaching, Sportcoaching
- Leadership- und Führungcoaching, Change Management
- systemisches Coaching, systemische Organisationsaufstellungen, hypnosystemische Beratung

## BERATUNGS- UND PROJEKTERFAHRUNGEN (AUSZUG)

---

- Contract-Management Internationales Produktmanagement
- Auslandstrainings
- Konzeption von IT Infrastrukturen und Services
- Aufbau von Kooperationen und Sales in Projektgeschäften
- Customer Service Management
- Personalführung, Personalentwicklung
- IT Projekte u. a. Deutsche Bank, Pro7, UNICOM (Slovenien), ECRC,..
- Projektmanagement
- Aufbau einer Serviceorganisation
- Service Strategien, Partnerkooperationen

## Zu Hypnosystemische Beratung und Therapie

Vorgehensweise auf der Grundlage der Ericksonschen Hypnotherapie bei der der Berater und manchmal der Klient selbst im Gespräch u. a. die Rollen innerer Anteile des Klienten spielen und in Kooperation mit den KlientInnen dynamische Skulpturen zur Kreation neuer Handlungsoptionen unter Verwendung hypnotherapeutischer Sprachmuster verwendet werden

## Zu systemischen Aufstellungen

Jedes Unternehmen besteht aus einem Geflecht komplexer Systeme. Und jeder Mensch in seiner Arbeitssituation ist Teil dieses Geflechts, unabhängig davon, welche Position er bekleidet. **Das Netz unbewusster Verbindungen ist immer da!!**

Die Organisationsaufstellung ist eine Methode, die inneren Strukturen bzw. das Beziehungsgefüge von Teams oder Organisation auf verblüffend einfache Weise vor Augen zu führen. In räumlicher Darstellung werden die bewussten und unbewussten Verflechtungen wie „Nähe und Distanz“, „Abwendung und Zuwendung“, „Seite an Seite oder ganz aus den Augen“, „Solist oder Teamplayer“ ausgedrückt. Verborgene Ressourcen, Blockaden oder Konfliktherde werden deutlich. Ziel der Methode ist es neue Lösungsmöglichkeiten und Ansätze zur Veränderung zu erkennen. Die systemischen Strukturaufstellung ist sowohl im Familien- als auch Organisationskontext einzusetzen. Bei Bedarf erfolgen Familienaufstellungen oder systemische Beratungen.

## Rahmenbedingungen

Systemaufstellungen werden üblicherweise in Seminarform als Gruppenveranstaltung mit mindestens 8 Teilnehmern angeboten, da zur Durchführung einer Aufstellung im Allgemeinen mehrere Personen als so genannte Vertreter benötigt werden.

## Vorbesprechung und Formatwahl

Vor Beginn einer Aufstellung wird die Person, die um eine Aufstellung zu einem bestimmten Klärungsanliegen gebeten hat, vom Seminarleiter (im Beisein der anderen Teilnehmer) zum Anliegen interviewt. Zweck dieses Interviews ist es, das zum Anliegen gehörende System (Organisation, Personengruppe, Ziele, Problematiken, ... ) und Systemgrenzen in Erfahrung zu bringen, damit der Seminarleiter aus den Schilderungen die Anzahl und Auswahl der für die Systemaufstellung erforderlichen Vertreterbezeichnungen festlegen kann.

Nach dem Eingangsinterview wählt der Leiter ein Format für die Aufstellung. Das Format kann im Allgemeinen eine Organisationsaufstellung oder Familienaufstellung und im Speziellen eine der Strukturaufstellungsformate sein. Das Ensemble bzw. die Auswahl der Vertreterbenennungen einer Aufstellung, und bei Strukturaufstellungen ggf. auch Standards in der Vorgehensweise, wird als Aufstellungsformat bezeichnet.

Die Formatwahl und Durchführung einer Aufstellung sei (zur besseren Veranschaulichung) am Beispiel einer Organisationsaufstellung verdeutlicht. Angenommen ein Unternehmen habe eine schwierige Kundenbeziehung zu einem bestimmten einzelnen Kunden, ohne dass die Ursache dafür - abgesehen von sich immer wiederholenden, offenbar grundlosen Reklamationen oder Beanstandungen - ersichtlich oder rational erklärbar wäre. Im Eingangsinterview wird vom Seminarleiter geklärt, welche Personen, Abteilungen, Produkte oder Dienstleistungen in Beziehung zu diesem Kunden bzw. Klärungsanliegen stehen. Für jedes Element dieses Systems (z.B.: Kunde, Vertriebsbeauftragter, Produkt, Produktionsleiter, Unternehmensleitung ... ) wird ein Vertreter aus den anwesenden Teilnehmern gewählt.

## Aufstellen

Der Klient wählt für jede Vertreterposition einen Seminarteilnehmer aus. Jeder Teilnehmer, der sich für diese Aufstellung hat auswählen lassen, vertritt (daher der Name Vertreter) einen der oben aufgeführten Systemteilnehmer. Der Teilnehmer, der das Klärungsanliegen hat, stellt die gewählten Vertreter wortlos d.h. ohne Kommentierung und gesammelt (d.h. aufmerksam bzw. achtsam) im Raum auf. Die Freiheitsgrade für die Positionierung sind dabei Ort und die Blickrichtung.

## Befragung und Interventionen

Die gewählten Vertreter, die keinerlei Vorkenntnisse über das reale System (in dem sie nun eine Vertreterrolle innehaben) haben, werden nach einer kurzen Phase der Einfindung nach Veränderungen ihrer Wahrnehmung befragt.

Wahrnehmungen können dabei sein:

- Veränderungen im Körperempfinden (Wärme, Kälte, Schwere in den Gliedmaßen ...)
- Empfindungen von Zugehörigkeit, Distanz, Nähe zu anderen Vertretern im System
- plötzliche Impulse, die Position im System räumlich verändern zu wollen
- unerwartete Gedankengänge und Ideen in Bezug auf das aufgestellte System
- Emotionen von Ärger, Erleichterung, Unruhe, Erwartungen, Last bzw. Bürde ...

Jedoch wird an die Vertreter keine Erwartung herangetragen, in irgend einer Weise eine Ergebnis oder eine Leistung zu erbringen oder zwangsläufig eine Wahrnehmungsveränderung zu verspüren und so kommt es durchaus auch vor, dass einzelne Vertreter eine Rolle erhalten haben, die eine so genannte schwache Dynamik aufweist, bei der der Vertreter kaum eine oder gar keine Wahrnehmungsveränderung erfährt - während andere Vertreter der gleichen Aufstellung eine überaus deutliche Wahrnehmungsveränderungen verspüren können.

Der Seminarleiter kann zur Erarbeitung eines sog. Lösungsbildes die Position der Vertreter im Zuge einer Prozessarbeit auch verändern (die Vertreter umstellen) und Sätze vorgeben und dabei die Wirkung dieser Interventionen auf das aufgestellte System erkunden. Ein Lösungsbild ist, nach erfolgter Prozessarbeit, z.B. dann gefunden, wenn jeder der Systemteilnehmer frei von systembelastenden Symptomen sind, einen kraftvollen Platz im System gefunden haben und die Systemteilnehmer in sinnvoller d.h. konstruktiver Weise miteinander kommunizieren bzw. wechselwirken.

Zum Ende der Aufstellung werden die Vertreter vom Aufstellungsleiter explizit (d.h. expressis verbis) aufgefordert sich zu "entrollen" d.h. sich von aus ihren Vertreterrollen zu lösen, aus dem Feld der Aufstellung herauszutreten und sich wieder mit ihrer eigenständigen und individuelle Persönlichkeit zu identifizieren. (siehe auch: Vergleichbarkeiten)

## Beobachtungen und Interpretation

Diese Effekte (in Form von Wahrnehmungsveränderungen), die reproduzierbar in Aufstellungen auftreten, werden mit dem Begriff der **repräsentierenden Wahrnehmung** bezeichnet. Bei den Systemaufstellungen ist zu beobachten, dass die Vertreter in dem so aufgestellten System Aussagen machen (können), die den Aussagen des realen Systems (z. B. Personen) nahe kommen und so intuitiv oft stimmige (und damit aufschlussreiche) Aussagen über Dynamiken des realen Systems machen können und auf diese Weise eine Hilfe für den Klienten als Entscheider und Teilnehmer im realen System darstellen. Für die aufgestellten Vertreter ist es im Allgemeinen gut erkennbar, dass bzw. wenn die Wahrnehmungen nicht ihnen selbst sondern dem System und der Rolle zuzuordnen sind, da sie sich auf ein Element des Systems richten falls sie insbesondere nicht zu ihren eigenen üblichen Erfahrungsspektrum gehören. Andererseits kommt es gelegentlich auch vor, dass Vertreter für eine Aufstellung eine ähnliche Vertreterrolle erhalten wie sie sie auch in ihrer eigenen Lebenssituation häufig innehaben und damit aus ihre eigene Lebenssituation Erfahrungen oder Muster einbringen und damit eine unerwünschte Überlagerung der Wahrnehmungen in der Aufstellung entstehen lässt. Erfahrene Aufstellungsleiter werden den Vertreter in diesem Falle - der von Außenstehenden i.a. nicht leicht erkannt werden kann - austauschen. Eine gegensinnige bzw. die Wahl von für die Rolle untypischen Vertreter (z.B. bedächtige Personen als Vertreter für eher spontan wirkende Personen o.ä.) kann aus diesem Aspekt heraus sinnvoll sein.