

Peter Klein Birgit Meerwald

Das Wiener Systemische Resilienz Modell



Peter Klein, Birgit Meerwald

Das Wiener Systemische Resilienz Modell

LESEPROBE

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

I. WSRM und Methodik

1. Resilienz aus systemischer Sicht
2. Stress und Resilienz - das Wiener Resilienz Modell
3. Der Integral-Systemics Beratungsansatz
4. Integrale Theorie – Bewusstseinssebenen
5. Integral systemische Aufstellungen der Inneren Form©
6. Organisationaufstellungen und systemisch Führen
7. Kollektive Bewusstseinsaufstellung
8. Resilienz und Achtsamkeit der Inneren Form©
9. Entstehung der Resilienzfaktoren 8 und 9 anhand des SECI-Modells
10. Das „Wiener Systemische Resilienz-Modell“ WSRM, Klein/Meerwald

II. 7+2 Resilienzfaktoren und Aufstellungspraxis

1. Resilienzfaktor: Akzeptanz
2. Resilienzfaktor: Optimismus
3. Resilienzfaktor: Selbstwirksamkeit
4. Resilienzfaktor: Verantwortung
5. Resilienzfaktor: Netzwerkorientierung
6. Resilienzfaktor: Lösungsorientierung
7. Resilienzfaktor: Zukunftsorientierung
8. Resilienzfaktor: Systemklarheit
- 9.1. Wie prägt die Vergangenheit das Bewusstsein?
- 9.2. Wie prägt die Gegenwart das Bewusstsein?
- 9.3. Wie prägt die Zukunft das Bewusstsein?
10. Aufstellung: Die 7 +2 Resilienzfaktoren
11. Kollektivaufstellung: Die Wiener Seele

III. Kulturelle und kollektive Forschung zum WSRM

Die Wiener Pioniere

Wiener Pioniere: Alfred Adler

Wiener Pioniere: Martin Buber

Wiener Pioniere: Viktor Frankl

Wiener Pioniere: Sigmund Freud

Wiener Pioniere: Hans Hölzel, Falco

Wiener Pioniere: Carl Gustav (kurz: C.G.) Jung

Wiener Pioniere: Jakob Levy Moreno

Wiener Pioniere: Sir Karl Raimund Popper

Wiener Pioniere: Otto Rank

Wiener Pioniere: Wilhelm Reich

Wiener Pioniere: Erwin Ringel

Wiener Pioniere: Hans Hugo Bruno Selye CC (János Selye)

Wiener Pioniere: Ignaz Philipp Semmelweis

Fazit

Mitarbeit am Buch: Danksagung

Das Wiener Systemische Resilienz-Modell

Unsere Forschung geht zurück bis zu den Wurzeln der Wiener Pioniere. Nur wo der „Liebe Augustin“ aus der Pestgrube steigt, Jakob Levy Moreno Gott spielt, Sigmund Freud analysiert, warum „am Zentralfriedhof die Toten leben“ (Anspielung auf ein Lied von Wolfgang Ambros) und Viktor Frankl in dem Ganzen Sinn findet, kann die „systemische Resilienz“ über Widerstandskraft und salutogenetische Selbstheilungskräfte wirksam erforscht und umgesetzt werden - und dabei auch den Tod, das Leben und die Spiritualität miteinbeziehen. In Kooperation mit der Wirtschaftskammer Wien entstand das Wiener Systemische Resilienz-Modell (kurz: WSRM). Es erweitert klassische Resilienz-Modelle um die Faktoren Systemklarheit, Bewusstsein und die Aufstellungsarbeit. Wie kann eine resiliente Gesellschaft wirtschaftlich, sozial und ökonomisch nachhaltig sein? Und das zu Zeiten der Corona-Krise? Wie können Unternehmen dies in einer Gemeinschaft mit Erfolg und Erfüllung gesund umsetzen? Letztlich geht es aber immer um die Frage: Wie will der Mensch – und damit Sie – in Zukunft leben? Wir haben uns auf die Suche nach Antworten begeben und entdeckten einiges Erstaunliches.

Auszug aus der Methodik:

10. Das „Wiener Systemische Resilienz-Modell“ WSRM, Klein/Meerwald, 2019

Im zweiten Kapitel wurde bereits das Wiener Resilienz Modell (WRM) vorgestellt. Das nun folgende greift dieses auf und erklärt die Ergänzung zu dem von Birgit Meerwald und Peter Klein entwickelten Wiener Systemische Resilienz Modell (WSRM). Definition der im Kontext WSRM spezifisch verwendeten Begriffe 1.) Wiener, 2.) Systemisches, ergänzt um eine 3.) Aufstellungsmatrix des WSRM.

10.1. Der Begriff „Wiener“ im WSRM

Historie, Wiener Pioniere (Historie) – Ort der Forschung und Entwicklung des Modells – Kultureller Hintergrund & Forschung zur Wiener Seele

Die Begrifflichkeit des Wiener Systemischen Resilienz-Modells begründet sich auf drei Wurzeln:

1.) Die Wiener Pioniere (Historische Grundlagen)

Eine Vielzahl von Pionieren arbeiteten im Feld der Resilienz im Kulturkreis Wien, auch schon bevor dieser Begriff die Bedeutung erlangte, die er heute hat.

2.) Ort der Forschung und Entwicklung des Modells (Wiener Resilienz Modell, Wiener Systemische Resilienz-Modell)

Die wesentlichen Grundlagen des WRM und des WSRM sind in Wien entstanden. Auch die meisten der Aufstellungs- und Forschungsworkshops fanden hier statt, so dass der spezifische kulturelle Hintergrund hier durchschimmert.

3.) Kultureller Kontext, Forschung zur Wiener Seele

Der Kulturkreis prägt Facetten der Resilienz. Die Spurensuche nach spezifischen Merkmalen in Wien soll andere Forscher ermuntern, ihrerseits mit kulturellen Differenzierungen achtsam umzugehen.

Dabei werden Bewusstsein, Kontexte und Kulturen mitberücksichtigt und deren innewohnenden Elemente mit ihren energetischen Eigenschaften betrachtet, im Bezug der Elemente aufeinander. So können Berater ihre Klienten einladen, den Raum ihrer Möglichkeiten für sich selbst zu öffnen und zu erweitern.

Grade deshalb sollte ein Berater nicht den Anspruch an sich selbst oder seine Methode haben, allwissend zu sein. Ein systemischer Ansatz hält immer Ausschau nach neuen Entwicklungsbedingungen und kann daher nie abgeschlossen sein.

Fragen zur Selbstreflexion:

Wann ist eine gewählte Hypothese *systemischer* als eine andere?

Wie *systemisch* ist eine geplante Intervention?

Welche Haltung und welche ethischen Grundlagen fördern, dass A *systemischer* ist als B?

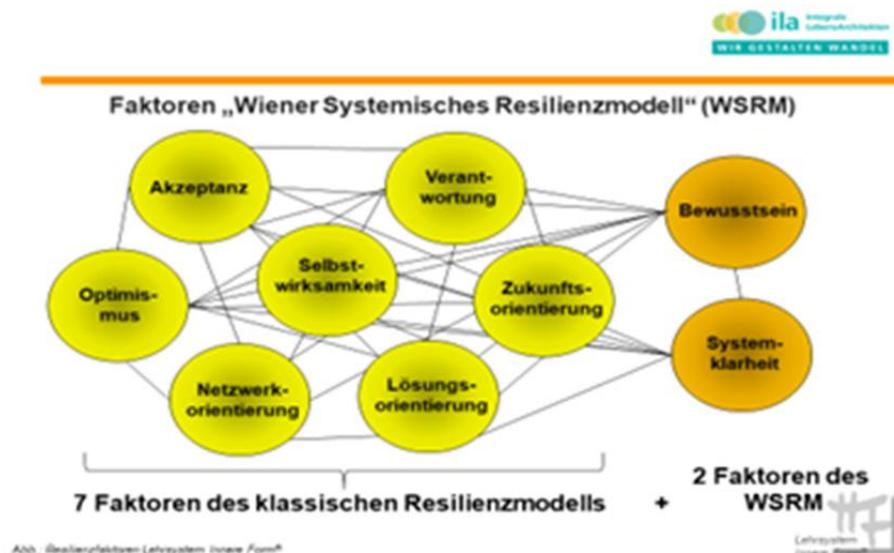
Wo habe ich als Berater festgefahrene Interpretationen und Glaubenssätze über die Wirklichkeit? Wie kann ich mir selbst auf die Schliche kommen?

Wie offen bin ich mich auf interdisziplinäre Teams (Potenzialentfaltungsgemeinschaften) und lebenslanges Lernen einzulassen?

Den Erkenntnissen von zuvor baut die Resilienz-Theorie des WSRM auf systemische Wurzeln auf, die mit dem Konstruktivismus vereinbar sind und im Integralen Ansatz auch phänomenologische Wahrnehmungen integrieren.

(...)

Die Resilienzfaktoren



1. Akzeptanz: Akzeptieren Sie, was passiert ist. Was geschehen ist, ist geschehen. Nehmen Sie die Chance zur Veränderung wahr. Um „akzeptieren zu können“ gehört auch die Fähigkeit, „loslassen zu können“ dazu. Es ist was es ist. In Unternehmen ist diese Akzeptanz vor allem bei Veränderungen im Betrieb selbst oder in dessen Umfeld relevant. Wegschauen und Ignorieren führt in diesen Situationen nicht weiter.

Es benötigt die Akzeptanz der MitarbeiterInnen und Führungskräfte, vor allem gegenüber der Situation, aber auch untereinander. Auch hier ist das realistische Annehmen von Vergangenem mit jeglicher Qualität essentiell.

2. Optimismus: Vertrauen Sie darauf, dass es besser wird. Denn Krisen sind zeitlich begrenzt und können überwunden werden. Es ist Ihnen möglich auf das, was passiert, Einfluss zu nehmen. Auch wenn die Situation schwierig und ausweglos scheint, gibt es aus einem anderen Blickwinkel eine Lösung.

Im Unternehmen ist es wichtig anzuerkennen, dass die Situation gerade schwierig ist, aber wieder besser werden wird. Bei der Bewertung von Situationen ist es hilfreich, nicht immer den Fokus nur auf die negativen Aspekte zu legen, sondern ganz bewusst einen neuen Blickwinkel einzunehmen und auch das Positive bewusst hervorzuheben. Der Fokus auf positive Emotionen stärkt die Zusammenarbeit im Team.

3. Selbstwirksamkeit: Machen Sie sich sowohl Ihre Stärken und Fähigkeiten als auch Ihre Bedürfnisse bewusst. Bei der Übernahme von neuen Aufgaben ist es oftmals hilfreich, Vertrauen in seine Fähigkeiten zu haben und sich Dinge zuzutrauen, auch wenn man anfänglich noch Unterstützung benötigt.

4. Verantwortung: Übernehmen Sie Verantwortung für sich und Ihr Handeln. Erkennen Sie Ihre eigenen Leistungsgrenzen und stärken Sie Ihre Selbstreflexion. Es ist wichtig, die eigenen Überzeugungen immer wieder zu hinterfragen, neue Perspektiven einzunehmen und auch aus vergangenen Fehlern zu lernen.

5. Netzwerkorientierung: Was können Sie selbst aktiv angehen und wo benötigen Sie Unterstützung? Suchen Sie sich diese und nehmen Sie die Hilfe auch an. Dabei geht es vor allem um die Fähigkeit, mit Anderen Kontakt aufnehmen zu können, sich in andere hineinzusetzen, mit verschiedenen Persönlichkeiten zurecht zu kommen und somit letztlich eine gute Führungskraft zu sein. Ein gutes Netzwerk ist vor allem in Zeiten einer von Krisen oder des Umbruchs eine große Unterstützung – im Unternehmen wie auch im privaten Umfeld.

6. Lösungsorientierung: Gehen Sie proaktiv an Ihre Probleme heran! Schwierigkeiten sind da, um gelöst zu werden. Legen Sie den Fokus auf die Lösung, aber machen Sie sich bewusst, dass Sie diese nicht sofort parat haben müssen. Das wird auch von einer Führungskraft nicht verlangt. Der Fokus liegt auf dem Lösen in der Zukunft und es soll Zeit und Raum gegeben werden, eigenständig oder im Team Lösungsansätze zu entwickeln und ihre Auswirkungen stets zu hinterfragen.

7. Zukunftsorientierung: Richten Sie den Blick auf Ihre Möglichkeiten und nutzen Sie diese mit Blick auf die Zukunft. Planen Sie Ihr Leben und sorgen Sie dafür, dass Sie Ihre Pläne realisieren. Im Unternehmensbezug zielt dieser Faktor auf die Vision und die strategische Ausrichtung eines Unternehmens ab. Ziele und Prozesse werden festgelegt und verfolgt, sollen aber auch regelmäßig hinterfragt und den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Diese sieben Schlüsselfaktoren wirken unterstützend, unsere Resilienz zu stärken und immer weiter auszubauen. So könnten auch alle unangenehmen Erfahrungen als wertvolle Trainingsreize für die Entwicklung von „Resilienz Muskeln“ „reframed“ oder umgedeutet werden, um dadurch die Kraft des eigenen Geistes für eine positive Selbstinstruktion nutzbar zu machen.

Erweiterung um Systemklarheit und Bewusstsein im WSRM

Zu diesen 7 Schlüsseln der Resilienzfähigkeit haben sich aus der gemeinsamen Arbeit von Peter Klein und Birgit Meerwald bei der Aufstellungsarbeit zum Thema Resilienz im WSRM (Wiener Systemisches Resilienz-Modell) noch 2 weitere Faktoren herauskristallisiert, die als wesentlich anzusehen sind.

8. Systemklarheit: Klarheit in den diversen Systemen, denen wir angehören, wie Familie, Firma, Freundeskreis, kulturelle Gemeinden, Bildungseinrichtungen u. v. m. ist essentiell. Wenn der Mensch Klarheit über die unterschiedlichen Systeme hat, kann er auch

selbstbestimmt unter verschiedenen Rahmenbedingungen Probleme angehen und lösen. Inmitten, verstrickt in einem unklaren System, ist die Lösungsfindung fast unmöglich. Systemklarheit ermöglicht einen freien Blick auf die Herausforderung und gibt die Freiheit, aus einer neuen Perspektive zu handeln. Es ist von Vorteil zu wissen, wie Systeme aufeinander wirken und sich befruchten aber auch behindern können.

9. Bewusstsein: Dieser Zustand ist wesentlich, für einen Paradigmenwechsel zu einer gesunden resilienten Gesellschaft. Persönlich entwickelte Menschen, die dieses über sich erlangen, zum Beispiel über Prägungen, Gedanken- und Verhaltensmuster und ihr höheres Selbst sind im Sinne eines Paradigmenwechsels in der Gesellschaft eher dazu fähig, mit mehr Wahlmöglichkeiten, für sich selbst zu entscheiden, einzustehen und sozial verantwortlich zu handeln. Im Rahmen eines resilienten Unternehmens bedeutet Bewusstsein, Verantwortung zu übernehmen für eine resiliente gesunde Gemeinschaft nicht nur zur Image-Darstellung in der äußeren Form, sondern authentisch gelebt auch in der inneren Form. Dies kann sich im Führungsstil eines modernen Leaderships zeigen. Im Zeitalter der Digitalisierung wird es für das menschliche Zusammenleben immer wesentlicher werden eine Bewusstwerdung über soziale Verantwortung zu erlangen. Es wird notwendig sein, die Werte des Menschseins zu überdenken und neu zu definieren. Zitat Martin Luther King: „Wir brauchen Anführer, die nicht in Geld verliebt sind, sondern in Gerechtigkeit. Nicht in Ruhm verliebt sind, sondern in Menschlichkeit.“

In diesem Buch gibt es mehrere Expertenkommentare, z.B. zu den Themen Achtsamkeit, Bedingungsloses Grundeinkommen, Digitalisierung, der Wiener Seele und Interviews.

Auszug aus dem Gespräch mit Mag. Haris G. Janisch, Wirtschaftskammer Wien zu Salutogenese und Systemkrisen, am Beispiel Corona – Warum wir eine Systemische Resilienz benötigen:

Herr Janisch, warum ist der Lebens- und Sozialberater in Österreich besonders geeignet, in Krisen zu begleiten.

Haris G. Janisch: Das ergibt sich aus der Tatsache, dass es – weltweit einzigartig – das Konzept, wie auch das Kollektiv der Lebens- und Sozialberatung, nur in Österreich gibt. Es fußt auf einem nachhaltigen Ansatz der Salutogenese. Denn die drei Säulen von „food/move“ & „social mind“ sind letztendlich für die Gesundheit von Menschen maßgeblich verantwortlich.

Wie gestalten sich diese Säulen der österreichischen Lebensberatung im Detail?

Die erste Säule ist die psychosoziale, welche den Bereich der „Geistigkeit“ des Menschen abdeckt. Darin pulsieren die psychosozialen Ressourcen der Selbstheilung, bestehend aus den mentalen Kräften, den emotionalen (insbesondere Empfinden von Freude und Glück), wie auch die mächtigsten Selbstheilungskompetenzen der Fähigkeiten zum Glauben und zur Liebe. Rückkoppelnd ist hier auch die Qualität der sozialen Beziehungen von entscheidender Bedeutung. Die zweite Säule ist die sportwissenschaftliche Begleitung: Regelmäßiger Sport in Form einer gesunden Dosis an täglicher Bewegung ist für die persönliche Gesundheit unabdingbar. Zuletzt ergänzt die Säule der Ernährungsberatung diese ganzheitliche Gesundheitsvorsorge.

Es gilt, das persönliche Ernährungsverhalten mit heilenden Natursubstanzen in Einklang zu bringen, um heilende Energie aus der Natur für sich selbst zu gewinnen. Wir erkennen in der „Corona-Krise“ eine Chance, den Menschen diesen salutogenetischen Ansatz der Lebensberatung zu vermitteln, denn faktisch kann nur der eigene Organismus mit seinen Abwehrsystemen das Virus neutralisieren. Wir, als die „Meisterklasse der Salutogenese“, vermitteln in und mit unserer Berufung professionell den Mitgliedern unserer Gesellschaft, dass sie selbst für ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit verantwortlich sind! Sie entscheiden über die Ausrichtung ihrer geistigen Ressourcen, was sie denken und fühlen, wie und was sie essen und wie sie sich bewegen, um in Summe die persönliche Selbstheilungskompetenz bestens zu optimieren. Wir sind dabei ihre Begleiter, wie sie eine Virusbedrohung abwenden oder überwinden können. Jedes Virus ist eine Herausforderung für den Organismus. Aber es ist wichtig zu wissen, dass dieser von sich aus die angeborene Anlage hat, Viren zu neutralisieren und zu überwinden.

Wie können Lebens- und Sozialberater auch im Unternehmensbereich helfen? Erkennen die Unternehmer ihren Bedarf und Nutzen?

Dieser Bereich ist enorm wichtig, und ein beachtlicher Teil unserer Mitglieder arbeitet im Kontext von Firmen. Manche LebensberaterInnen sind dabei eng mit dem Projekt „Fit2work“ des Sozialministeriums verbunden und unterstützen Betriebe in Richtung „Firmenresilienz“. Hierbei wird nach dem metaphorischen Bild des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ gearbeitet. Es will MitarbeiterInnen helfen, für sich ein „nachhaltiges und ganzheitliches Lebensrollenmanagement“ (Begriff aus dem WRM) zu erarbeiten. Dabei wird mit Programmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention versucht, den Dis-stressoren der Privat- und

Arbeitswelt effizient entgegenzuwirken. Diese Bemühungen münden letztlich in ein modernes „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM), bestehend aus drei Säulen: dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, (BEM), dem betrieblichen Sicherheitsmanagement (BSM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Der gesamte Bereich der betrieblichen BGF (Triade von „food/move & social mind“) entspricht den Tätigkeitsfeldern der österreichischen Lebensberatung und liegt rechtlich und fachlich in ihren Agenden. Diese Triade umfasst alle innerbetrieblichen Programme zur Gesundheitsprävention: von richtiger Ernährung, heilsamer Bewegung bis hin zur psychosystemischen Aufstellungsarbeit, um z. B. Mobbingdynamiken aufzuarbeiten. Dies wird bereits von Unternehmen aller Größen mannigfaltig und erfolgreich genutzt.

Wann geht es Ihrer Meinung nach los mit dem Begriff Resilienz im „Mainstream“?

Die Berufsgruppe der Wiener Lebensberatung hat 2015 den Begriff „Resilienz“ zur „strategischen Speerspitze“ für alle Marketingmaßnahmen erkoren, da in einer positiven Form die Triade der Lebensberatung beispielhaft erfolgreich gebündelt werden kann. Seit dieser Zeit tragen wir diesen Begriff besonders mit dem „Wiener Resilienz-Modell“ erfolgreich nach außen, um ihn „mainstreamtauglich aufzubereiten“. Das Projekt SOS Corona haben wir seit Juli 2020 in GUTLEBEN Wien umgewandelt, um als Berufsgruppe in die Gesellschaft hinein konsequent eine positive Fremd- und Selbstinstruktion zu leben. Da die österreichische Lebensberatung sich immer mehr zum Megatrend entwickelt, wird dadurch das „Wiener Resilienz-Modell“ international den Bekanntheitsgrad des innovativsten Beratungsansatzes zur Resilienzförderung erlangen.

Aufstellungsbeispiel:

10. Aufstellung der Resilienzfaktoren

Beginne da wo du gerade stehst, nütze was du hast und mach was du kannst

Zu Beginn eines Beratungs- und Coachingsprozesses kann diese Aufstellungsform genutzt werden, für Einzelpersonen, ein Team oder ein Unternehmen. Dies dient als IST-Analyse, welche Resilienz-Faktoren, im Zusammenspiel besonders wirkungsvoll sind. Am Ende eines Beratungsprozesses kann diese Aufstellungsform helfen, Umsetzungsübungen zu entwickeln.

Aufstellung - Mona: Resilienzfaktoren 1-9 – Die Krebserkrankung meines Mannes

„Was stärkt mich, um mit der Krebserkrankung meines Mannes umzugehen?“ Seit ein paar Monaten steht die Krebs-Diagnose im Raum. Erschwerend kommt hinzu, dass Mona bereits einige Schicksalsschläge in der Familie hinnehmen musste: der Tod von Vater, Mutter und der Schwester. Mona: „Jetzt sind nur noch mein Bruder und ich aus unserer Familie übrig.“ Mona arbeitet als Coach und bildet in einem eigenen Institut aus. Sie möchte die Resilienzfaktoren aufstellen, um eine Bestandsaufnahme (IST-Analyse) zu erhalten, was sie in ihrer momentanen Situation stärkt.

Für die Resilienzfaktoren werden über den Muskeltest Nummern ausgetestet, um diese für eine verdeckte Aufstellung zu verschlüsseln. Zur Vereinfachung wurde für die Dokumentation der Aufstellung in diesem Buch die bereits vorhandene Nummerierung der Faktoren übernommen. In der Aufstellung selbst wissen nur Mona und die Aufstellungsleitung hinter welcher Nummer sich welcher Faktor befindet. Die Resilienzfaktoren werden in zwei nacheinander folgenden Bildern aufgestellt. Der Entwicklungskompass zeigt den Begriff „Vertrauen“. Die Kommentare von Mona zu den Bewegungen in der Aufstellung stammen aus einem Nachinterview mit Mona, ca. 14 Tage nach der Aufstellung.

Aufstellung Resilienzfaktoren:

Repräsentanten

Mona

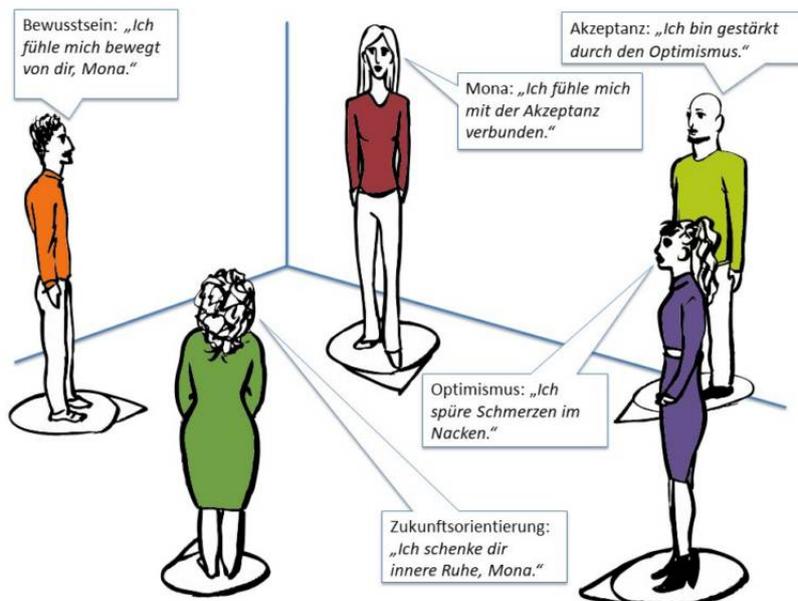
Akzeptanz (1)

Optimismus (2)

Zukunftsorientierung (7)

Bewusstsein (9)

Zu Beginn fühlt sich *Mona* verbunden mit der *Akzeptanz (1)*, sie empfindet zudem eine innere Ruhe in Verbindung mit der *Zukunftsorientierung (7)*. Das *Bewusstsein (9)* fühlt sich bewegt von *Mona*. Die *Zukunftsorientierung (7)* ist fasziniert von Bildern & Farben an der Wand. Der *Optimismus (2)* verspürt einen Schmerz im Nacken und blickt auf die *Akzeptanz (1)* und auf das *Bewusstsein (9)*. Der Stellvertreter für das *Bewusstsein* betont, wie wichtig der Rückzug ist.



Mona: „Die *Akzeptanz*, d. h. die Annahme der Situation, war sehr wichtig. Das „bewegte“ *Bewusstsein* steht für mich für die Verarbeitung von Ängsten und Gefühlen und auch für die Spiritualität. Ich stelle mir existenzielle Fragen. Dabei geht es auch um die Konfrontation mit dem Tod: Wie geht es weiter? Für die, die leben? Und für die, die sterben? Der Schmerz im Nacken des *Optimismus* ist für mich symbolisch der Nackenschlag: Ich und mein Bruder, wir sind die, die übriggeblieben sind aus der Herkunftsfamilie.

Aber es ist wichtig, nicht zu resignieren. Die *Zukunftsorientierung* symbolisiert für mich den Glauben an die Zukunft. Die Bilder und Farben stehen für Kreativität, Freude und Lebendigkeit.“

Mona fühlt sich gestärkt durch die *Zukunftsorientierung* (7). Die *Akzeptanz* (1) kann gut stehen, ist in Verbindung mit *Mona* und der *Zukunftsorientierung* (7). Der *Optimismus* (2) stärkt die *Akzeptanz* (1).

Mona: „Der *Optimismus* bzw. eine positive Grundhaltung unterstützt mich dabei, die Herausforderung anzunehmen. Und dann habe ich wieder Visionen für die Zukunft. Unser Haus, mit dem Institut im Erdgeschoß und dem Wohnbereich oben, entwickelt sich immer mehr auch zu einer integralen Gemeinschaft. Trainer und Freunde wohnen jetzt hier. Da entsteht gerade etwas Neues.“

Im Gespräch stellt sich heraus, dass *Mona* leidenschaftlich gerne malt – dies allerdings nun seit einiger Zeit nicht mehr tut. Für sie steht das Malen für die Hingabe und das Ausdrücken von Gefühlen und den Ausdruck von etwas Neuem, das entstehen will. Das *Bewusstsein* (9) steht nun in der Mitte – in starker Verbindung zu *Mona*. *Mona*: „Das Zentrale ist das *Bewusstsein*. Es geht um eine Transformation. Etwas, was ich im Moment erst einmal erahne, das noch nicht da ist. Ich habe nach der Aufstellung wieder gemalt und hatte dabei ein Gefühl von Zufriedenheit und Ruhe empfunden. Intuitiv habe ich sehr konkret gemalt. Dabei ging es um 2 Bilder: Ein Bild mit schamanischen Symbolen zum Thema Erfolg. Und eine Trauerkarte. Ein Motiv mit 2 Seiten, bei dem es auch um einen neuen Lebensabschnitt geht.“

Bild 2

Repräsentanten

Mona

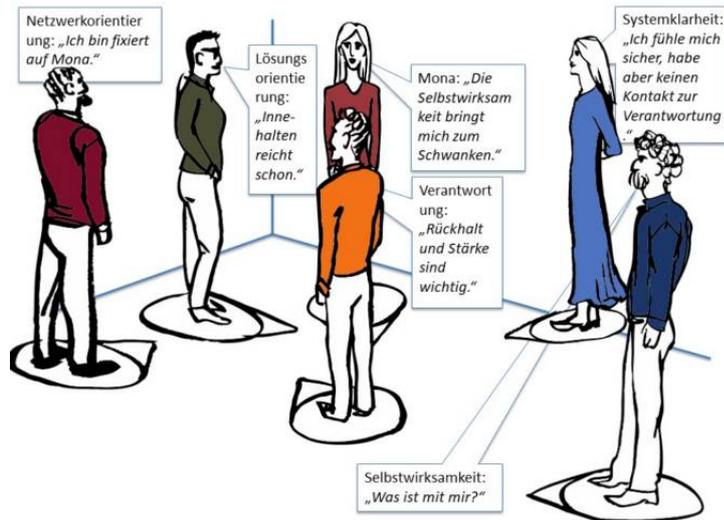
Selbstwirksamkeit (3)

Verantwortung (4)

Netzwerkorientierung (5)

Lösungsorientierung (6)

Systemklarheit (8)



Die *Selbstwirksamkeit* (3) bringt *Mona* zum Schwanken. Die *Netzwerkorientierung* (5) ist fixiert auf *Mona*. Die *Lösungsorientierung* (6) sagt: „Innehalten reicht schon!“ Die *Systemklarheit* (8) fühlt sich sicher und fest, hat alles im Blick aber keinen Kontakt zur *Verantwortung* (4). *Mona* möchte sich der *Systemklarheit* (8) zuwenden.

Die *Lösungsorientierung* (6) spürt Wärme auf der Herzebene. Die *Netzwerkorientierung* (5) fühlt sich als etwas Umhüllendes, als Schutz; die *Selbstwirksamkeit* (3) und die *Lösungsorientierung* (6) sind ihr egal und gegenüber der *Systemklarheit* (8) empfindet sie Wut. Die *Netzwerkorientierung*, die *Verantwortung* (4) und die *Systemklarheit* (8) bilden eine Diagonale – veranlasst durch die *Verantwortung* (4), die sagt: „Rückhalt und Stärke sind wichtig.“ Auf der Höhe von *Mona* stehen die *Lösungsorientierung* (6) und die *Selbstwirksamkeit* (3) – worüber sich die *Systemklarheit* (8) freut, durch die *Verantwortung* (4) fühlt sie sich hingegen gestört und der Bezug fehlt ihr. Die *Netzwerkorientierung* (5) ist mittlerweile sauer auf alle und fühlt sich außen vor.

Mona: „Bei der *Selbstwirksamkeit* frage ich mich: Was kann ich tun? Habe ich in Bezug auf die Krankheit meines Mannes das Recht einzugreifen? Wo sollte ich mich zurückhalten? Bei *Systemklarheit* denke ich an Selbstliebe. Vom feinen Grad des Mitgefühls nicht ins Mitleid zu kippen. Was ist dabei meine *Verantwortung* und was nicht? Was hat die Krankheit meines Mannes mit unserem Beziehungssystem zu tun? Was mit seinem Familiensystem? Und was spiegelt es mir auch aus meinem Familiensystem? Die *Netzwerkorientierung* erinnert mich an den inneren Rückzug, den ich brauche, um Kraft zu sammeln. Aber es ist in dieser Situation auch wichtig für mich, ein Netz der Verbundenheit mit Menschen zu haben. Oft bin ich im Leben beruflich eine Gebende. Es geht aber jetzt auch darum, gut für meine eigenen Bedürfnisse zu sorgen.“

Ein Wendepunkt in der Aufstellung tritt ein, sobald sich *Mona* der *Systemklarheit* (8) zuwendet und sie sich zwischen diese und die *Lösungsorientierung* (6) stellt. Kurz darauf kann

sich auch die *Netzwerkorientierung* entspannen und verspürt Akzeptanz. Die *Verantwortung* (4) spricht von einer neuen Ausrichtung und bildet eine Einheit mit der herzbetonten *Lösungsorientierung* (6), was wiederum *Systemklarheit* und *Netzwerkorientierung* stärkt.

Nachgespräch mit Coachee

Mona: „Im 2. Teil dieses Aufstellungsbildes reflektiere ich bei der *Systemklarheit* die Gegenwart. Unsere beiden Kinder sind groß und gehen ihren eigenen Weg. Das ist gut so. Welche Erwartungen werden von außen herangetragen? Welche Ressourcen der Weiblichkeit und der Frauen sind im System noch nicht integriert? Die Frauen in der Familie mussten es oft alleine schaffen, sind äußerlich stark, weibliche „Macherinnen“. Um welche neuen inneren weiblichen Stärken könnte es gehen in meiner persönlichen Entwicklung? Hier forsche ich zurzeit im Bereich weiblicher Archetypenkräfte.“

Expertenkommentar Peter Klein

Die Aufstellung der Resilienzfaktoren hat Mona geholfen erste Antworten zu finden: Wo stehe ich in meinem Transformationsprozess? Was stärkt mich? Wie geht es weiter? Als erste konkrete Anregung setzte Mona sofort nach der Aufstellung das Malen um. Insgesamt fühlte sie sich gestärkt. Die Aufstellung der Resilienzfaktoren zeigte einen klaren lösungs- und zukunftsorientierten Fokus und wurde von Mona als sehr kraftspendend erlebt. Methodisch war eine spannende neue Erfahrung für uns, dass das Aufstellen von den Resilienzfaktoren der Klientin neue Erkenntnisse beschere kann, für den Coachee und den Coach gleichermaßen:

Was stärkt? Was schwächt? Wie sind die Resilienzfaktoren in Wechselwirkung? Wie kann ich weiterarbeiten, um den Resilienzfaktor zu stärken? Auch für einen Coach ist dies eine Möglichkeit, in kürzester Zeit eine IST-Analyse zu erhalten, um Beratungsvorschläge zu machen, auch für Teams und Unternehmen.

Expertenkommentar Birgit Meerwald

Für die Klienten ist dies eine gute Möglichkeit, über alle neun Faktoren sichtbar zu machen, wo sie gerade in ihrem Leben, ihrem Sein stehen. Es gibt einen Überblick über die aktuelle Situation und über die zu stärkenden, bzw. auszugleichenden Faktoren und Fähigkeiten der Klienten. Ein ganzheitlicher Ansatz, der das System der Klienten in seinen komplexen Resilienzthemen beleuchtet. Es macht für mich persönlich noch einmal stärker sichtbar, wie wichtig die Erweiterung um die 2 Resilienzfaktoren Bewusstsein und Systemklarheit ist. Dies ist eine geeignete Methode für die Klärung des IST-Zustandes und auch auf Unternehmen und Teams anzuwenden. Es kann eine klare Richtungsweisung für einen möglichen notwendigen Veränderungsprozess geben.



Peter Klein

leitet seit 25 Jahren Aufstellungen, ist Autor, Geschäftsführer von Integral Systemics, internationaler Ausbilder des Lehrsystems der Inneren Form© (Deutschland, Österreich, Schweiz), MUT-Entwickler: Menschen, Unternehmen, Teams, Stv. Vorsitzender des DVNLP (www.dvnlp.de), Führungskräftecoach, LSB - Psychosozialer Berater (Österreich), im Vorstand von infosyon (Internationales Netzwerk für Systemaufstellungen: www.infosyon.com), Ausschussmitglied WKW/LSB sowie Arbeitsgruppenleiter WKW/LSB für Erstellung der Richtlinien für Aufstellungsarbeit.

Publikationen: *u. a. Buddha, Freud und Falco - Szenische Aufstellungen im kollektiven Bewusstseinsfeld (2010); Integrale Aufstellungen (2011); Das AUFSTELLUNSBUCH (2012); Die Leiden des Westens (2013), Roman über unsere europäische Geschichte (inspiriert durch kollektive Bewusstseinsaufstellungen); Fachbeiträge z. B. in Perlen der Aufstellungsarbeit (03/2018, Carl-Auer Verlag); Management Akademie Weimar – Integrale Führungskunst des digitalen Wandels (2018*

Nähere Informationen: www.integral-systemics.com, www.integral-systemics-consulting.com, <http://www.integrale-lebensarchitekten.de>



Birgit Meerwald

ist Diplomierte Lebens- und Sozialberaterin und als Autorin, Vortragende, Trainerin und psychosoziale Beraterin tätig. Startend mit 2000 in selbständiger Praxis, Coach für Salutogenese und Gesundheitsprävention. Seit 2015 als Beraterin für Resilienz und Burnout Prävention in Unternehmen tätig. Die Hauptschwerpunkte liegen in der Führungskräfteentwicklung, Team-Building und Team-Entwicklung, Persönlichkeitsentwicklung, speziellen Trainings für Frauen, Achtsamkeitstraining, Coaching für Frauen in Führungspositionen, Resilienz-Training für Führungsebene und Mitarbeiter und Moderation von Teamveranstaltungen und Meetings in großen Unternehmen. Alle Trainings, Coachings & Beratungen auch in englischer und italienischer Sprache. Entwicklerin des WSRM – Wiener Systemisches Resilienzmodell. Aktuell in der Koordination des ÖVLSB Österreichischer Verein der Lebens- und SozialberaterInnen im Bereich Personenbetreuung und psychosoziale Krisenintervention tätig.

Publikationen: *Autorin die Broschüre Wiener Resilienz Modell (WRM) (2016), Redaktionsteam der Broschüre Burn On statt Burn Out – Unternehmen beugen vor (2016). Autorin zahlreicher Fachartikel*

Nähere Informationen: www.birgitmeerwald.at

