



12 Punkte zur Arbeit mit Aufstellungen

1. Methode: Eine Aufstellung ist eine meist in der Gruppe angewendete Methode, mit der Wirkmechanismen in Beziehungssystemen wie der Familie, einer Organisation oder einem Team deutlich gemacht werden können. Man kann Einblicke darüber erhalten, was die Dynamik der Beziehungen sowie der daraus folgenden Handlungs- und Verhaltensweisen bestimmt. Während einer Aufstellung kann der Falleinbringer (Klient)* die gewonnenen Informationen nutzen, um einen Handlungsimpuls in Bezug auf sein Problem zu erhalten, eine veränderte Perspektive zu gewinnen oder Ähnliches.

2. Ablauf: Der Falleinbringer formuliert seine Fragestellung zu einer Situation (Anliegen) und nachdem er gemeinsam mit dem Aufstellungsleiter herausgefunden hat, welche Personen oder Elemente in einem ersten Schritt wichtig sind, wählt der Falleinbringer für diese Personen und Elemente jeweils Stellvertreter aus der Gruppe aus und stellt sie nach seinem inneren Bild – also so, wie er die Beziehung der Personen zueinander erlebt – in den Raum. Der Falleinbringer sucht entweder auch eine Stellvertretung für sich oder steht für sich selbst. In der Regel wissen diese Repräsentanten (Stellvertreter), wen sie vertreten, und kennen einige wenige Details jener Person. Sie stammen aus dem meist offen geführten Gespräch zwischen Falleinbringer und Aufstellungsleiter. In dem Moment, in dem sie die Stellvertretung und Position einnehmen, ist eine körperlich-sinnliche oder auch emotionale Wahrnehmung erfahrbar, die nützliche Hinweise über die repräsentierte Person gibt und die für den Fortgang der Arbeit am Anliegen des Falleinbringers hilfreich ist. Beispielsweise mag sich der Stellvertreter an der Position im Raum isoliert fühlen, oder er spürt einen besonderen Bezug zu einer anderen Person in der Aufstellung, hat Körperempfindungen wie innere Unruhe oder „weiß“ genau, wo er lieber stehen würde und warum. Im weiteren Verlauf werden diese Stellvertreteraussagen genutzt, um eine stimmige Positionierung aller zueinander zu finden, die im Sinne des Anliegens vom Falleinbringer anerkannt wird.

Ergänzend oder alternativ zur Arbeit mit Stellvertretern kann auch mit sogenannten „Bodenankern“ gearbeitet werden. Sie bestehen aus Karten, DIN-A4-Blättern oder Matten, denen wie einem Stellvertreter / analog zu einem Stellvertreter eine Bedeutung oder Bezeichnung sowie eine Blickrichtung zugewiesen wird. In die Stellvertretung dieses

* Wir verwenden in diesem Text abwechselnd die männliche oder weibliche Form.



jeweiligen Teilaspekts des Systems und Geschehens gehen dann in der Regel die Falleinbringer selbst und stellen sich nacheinander auf diese Bodenanker. Sie kommen dabei in Kontakt mit Emotionen und gewinnen Informationen in Bezug auf die wechselseitigen Abhängigkeiten und Einflüsse im System und ihr Anliegen. Dieses Vorgehen kann u. a. aus methodischen Gründen angewendet werden oder falls nicht genügend oder gar keine Stellvertreter anwesend sind. Einzelaufstellungen (Leitung – Falleinbringer) mit Bodenankern sind also auch ohne weitere anwesende Personen möglich und wirken ebenso lösend.

3. Wirkweise: Aufstellungen nutzen ein Phänomen, das man „stellvertretende Wahrnehmung“ nennt. Dies ist am ehesten vergleichbar mit einer wesentlichen Fähigkeit des Menschen, Erfahrungen anderer Menschen im eigenen Inneren nachzuvollziehen und körperlich und gefühlhaft zu „wissen“. Diese Fähigkeit, Empathie oder Empfänglichkeit wird in vielen therapeutischen Ansätzen genutzt, z. B. in der Psychoanalyse (Gegenübertragung), in Balint-Gruppen (Spiegelphänomen) und in der Skulpturarbeit bei V. Satir. Das Besondere in der Aufstellungsarbeit ist nun, dass die Wahrnehmungen über empathische Fähigkeiten hinausgehen und offensichtlich auf „Informationen“ Zugriff haben, die nicht per Faktenwissen weitergegeben wurden. Es gibt inzwischen zahlreiche, auch interdisziplinäre Erklärungsansätze und Studien, jedoch: Das Phänomen ist nicht hinreichend wissenschaftlich erklärbar. Einstweilen nutzen wir die Wirkung – ähnlich wie wir die Uhr und die Zeiteinteilungen nutzen, ohne wissenschaftlich erklären zu können, was „Zeit“ eigentlich ist.

4. Offenheit und Lösungsorientierung: Die Orientierung bei der Lösungssuche im Feld einer Aufstellung folgt gefundenen psychischen Mustern und Dynamiken, die in uns Menschen und unseren Beziehungen wirksam sind. Deren Missachtung kann manchmal schweres Leiden und ihre Beachtung weitreichende Heilung bewirken. Dies kann z. B. das Berücksichtigen aller seelischen Anteile einer Falleinbringerin als zu ihr dazugehörend sein, oder die Unveräußerlichkeit des eigenen Schicksals (z. B. können Kinder nicht die Lasten ihrer Eltern tragen), das Sehen und Beachten aller Mitglieder eines Systems – auch solcher, die schon gestorben oder nur wenig bekannt sind. Folgt man bei der Arbeit in einer Aufstellung der Dynamik dieser Beziehungen, stellt sich eine der Falleinbringerin und dem „Organismus“ des Systems dienende Beruhigung und Klärung ein.

Dabei ist uns wichtig zu betonen, dass wir keine von vorneherein festgelegten Ordnungskonzepte im Kopf haben, die es zu vollziehen gilt. Wir nutzen das Verb „folgen“,



weil es unserem Verständnis nach zur Aufgabe einer Aufstellungsleitung gehört, das, was sich als Bewegung zwischen den Stellvertreterinnen zeigt, als reelles Phänomen zu nehmen und dem zu folgen. Jeder in der Aufstellung, aber vor allem die Falleinbringerin kann spüren, wann eine Bewegung, wann eine Aussage oder eine Erkenntnis stimmig ist. Wir legen den Stellvertreterinnen keine Worte in den Mund, brechen Aufstellungen nicht ab, erwarten keinen Vollzug von Ritualen oder festgelegten Abfolgen. Dies betonen wir so ausführlich, weil immer wieder Befürchtungen geäußert werden, Aufstellungsarbeit könnte ein manipulatives Geschehen sein. Für uns sind die oben genannten Muster und Dynamiken Orientierungshilfen, die empirisch gefunden wurden, und damit gebündelte Erfahrungen. Zentrale Instanz ist und bleibt die Falleinbringerin, an der ausgerichtet ist, was der nächste Lösungsschritt sein kann.

5. Achtsame Aufstellungsleitung: Als Aufstellungsleiterinnen begleiten wir eine Aufstellung gegründet auf eine Haltung von offener, absichtsloser Wahrnehmung. Darunter verstehen wir, dass wir kein Lösungsziel verfolgen, den Aussagen der Stellvertreter vertrauen, Hypothesen überprüfen und offenlegen. Wir sorgen in einem Vorgespräch mit dem Falleinbringer dafür, dass er sein Anliegen formulieren kann und die dafür wichtigen Informationen da sind, dass sich Wirkungen auf und durch die Stellvertreter entfalten können, dass das Anliegen des Falleinbringers im Mittelpunkt steht und dass ein für den Falleinbringer hilfreiches und erfassbares Ende gefunden wird. Dabei bleiben wir in der Regel fokussiert auf das Anliegen für den Moment. Der Falleinbringer bleibt auch dann im Mittelpunkt, wenn sich Verstrickungen mit Familienmitgliedern zeigen. Wir arbeiten nicht mit und an den Schicksalen und Dynamiken der anderen Personen im System, wenn sie nicht mit dem Falleinbringer in direkter Beziehung stehen.

6. Berücksichtigung der Stellvertreter: Stellvertreterinnen stehen für Personen oder wichtige Elemente im System der Falleinbringerin und repräsentieren mit ihrer Wahrnehmung Beziehungen, Emotionen, Eindrücke. Sie „arbeiten“ für die Falleinbringerin, stehen für sie in hilfreicher Absicht. Alles, was sich an Wahrnehmung zeigt, gehört ins System des Falleinbringers. Dies ist wichtig zu betonen, da es oft Resonanzen in der Person des Stellvertreters gibt, die ihn mit ähnlichen eigenen Erfahrungen in Kontakt bringen. Dies ist einerseits der Grund, warum auch in der Stellvertretung gemachte Erfahrungen hilfreich für das eigene Leben sein können, andererseits bringt dieses Erleben auch Lebensthemen zum



Vorschein, mit denen die Stellvertreterin so nicht gerechnet haben mag und die sie gerne neu justieren, integrieren oder transformieren möchte. Diese Wandlung ist ein wichtiger Schritt in den Aufstellungen. Am Ende einer Aufstellung werden die Stellvertreterinnen aus den Rollen „entlassen“ mit dem Hinweis, dass sie alles, was ins System der Falleinbringerin gehört, wieder in deren System zurückgeben. In der Regel gelingt dies so leicht und selbstverständlich, wie es gelang, in die Stellvertretung zu gehen. Die meisten Stellvertreterinnen berichten, dass sie nach ein paar Stunden schon Wesentliches aus der Aufstellung nicht mehr erinnern. Wenn nach einer halben Stunde noch etwas von der Stellvertretung zu spüren ist, bitten wir, dies rückzumelden, eine zweite Entrollung wird dies lösen.

7. Profunde Hintergründe: Die Aufstellungsarbeit, wie wir sie betreiben, basiert auf systemischen Grundlagen. Beispiele dafür sind die oben genannte Wahrnehmung des Therapeuten, die Freud „gleichschwebende Aufmerksamkeit“ nannte, die Bedeutung der Anordnung von Personen im Raum, die Virginia Satir entdeckt, angewandt und weiterentwickelt hat, die Entdeckung und Einsicht von tief wirkenden Gewissensbindungen, wie Bert Hellinger sie beschrieb, die „Psychoanalyse im Raum“ von Albrecht Mahr bis zu aktuellen Verfahren wie der Traumarbeit von Franz Ruppert neurowissenschaftlichen Erkenntnissen. Mittlerweile ist die Aufstellungsarbeit als wirksame Methode auch für den Umgang mit psychischen Störungen nicht mehr wegzudenken. Sie wird beständig weiterentwickelt und validiert.

In anderen Kontexten hat sich Aufstellungsarbeit ebenfalls als sehr hilfreich erwiesen. Wir nutzen sie als wesentliche Methode im Begleiten von Entwicklungsprozessen, welche wir Menschen im Laufe unseres ganz normalen Lebens erleben und die uns sehr in Anspruch nehmen, irritieren oder blockieren können. Die uns Druck machen, uns den Blick verengen und unser Mitgefühl lahmlegen. Auch Aufstellungen in betrieblichen Organisationen gehören hierzu (Gunthard Weber). Wenn man in Firmen beispielsweise einen Teambildungsprozess mit Aufstellungen unterstützt, ist dies keine therapeutische Intervention, aber trotzdem eine Intervention mit erleichternder Absicht und Wirkung. In dieser Art von Prozessbegleitung haben wir reiche Erfahrung als Coachs und haben vieles davon selbst erfahren. Und dies in jedem Kontext: private Probleme mit Partnern, Eltern, Kindern, Nachbarn oder berufliche mit Kollegen, der Arbeitsstelle, berufliche Wechsel... Teilweise können wir uns Symptomen zuwenden, vor allem Stimm- und Atemsymptomen und Auftrittsangst, Burn-Out-Symptomen oder Gewichtsproblemen. Wir schulen uns beständig, dabei achtsam auf die Grenzen zu



blicken, sowohl diejenigen unserer Falleinbringer als auch unsere eigenen sowie die mit der Tiefe des Anliegens verbundenen Grenzen. Wir sind dabei orientiert daran, dass der Falleinbringer einen Schritt geht, der ihm dient, der seine Kräfte mobilisiert, seine Ressourcen aufdeckt, die Lösung in den Mittelpunkt stellt. Dabei werden teilweise sehr emotionale Phasen durchlebt. Am Ende steht jedoch eine mit dem Falleinbringer erarbeitete stimmige „Lösung“ – wie immer sie aussehen mag. Falls es sich während der Arbeit zeigt, dass weitere therapeutische Hilfe für den Falleinbringer in dem einen oder anderen Punkt angemessen wäre, so stehen wir mit Feedback, Adressen, Rat oder auch therapeutischer Einzelarbeit zur Seite. Eine exakte Trennschärfe, wo das therapeutische Wirken anfängt, gibt es hierbei nicht. Vieles wird als heilsam erlebt, wenn man sich vorher auch nicht „krank“ fühlte. Wir arbeiten mit einer Haltung, die letztlich auf die Gesundheit des Menschen, seine Kompetenzen und Potentiale fokussiert, gleichwohl aber Störungen, Missempfindungen und Leid als Teile eines zu balancierenden Prozesses achtet, als der Gesundheit sich zeigt.

8. Gesicherte Qualität: Jede von uns hat eine gründliche Ausbildung, hat langjährige eigene Erfahrungen gesammelt, entwickelt sich weiter. Wir haben in jeder Aufstellung die andere Kollegin als Supervisorin und garantieren den Teilnehmerinnen unserer Abende, dass wir eingebunden sind in ein größeres Kollegennetzwerk, das uns selbst stets mit Aufmerksamkeit und Supervisionsmöglichkeiten zur Seite steht. Des Weiteren pflegen wir interdisziplinäre Weiterbildungen: Traumaarbeit, Körperarbeit, Meditations-, Wahrnehmungs- und Achtsamkeitspraxis, psychotherapeutische Themen, Coachingpraxis, kulturreflexive Kompetenzen, kreative Methoden.

Wir publizieren zur Qualität, genießen die Anerkennung der Fachöffentlichkeit und knüpfen Verbindungen zu verschiedenen systemischen Verbänden. Für weitere Informationen empfehlen wir auch gerne eine Fachbuch-Publikation mit mehreren Beiträgen unter unserer Herausgeberschaft: Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung, V&R Verlag 2015. Unsere Qualitätskriterien für die eigene Aufstellungsarbeit sind nachlesbar unter: www.mimesys.net/dokumente/Nazarkiewicz+Kuschik-Editorial-Kontext-2-2015.pdf.

9. Offen für Kritik: Es gibt viel öffentliche Kritik: an der Methode des „klassischen Familienstellens“ und an Bert Hellinger, der die Methode populär gemacht hat. Grundsätzlich heißen wir sachliche Kritik willkommen, sie dient der Professionalisierung. Viel von der öffentlichen Kritik bezieht sich auf die Anfangsjahre der Methode und die anfängliche Weise,



wie speziell Bert Hellinger Aufstellungen geleitet hat, sowie die Art, wie er sie aktuell betreibt. Da gibt es neben konstruktiven Einwänden auch viel Polemik, vorurteilsbeladene Scheinsachlichkeit und Unwissen, auch in Artikeln und Berichten namhafter Medien, die nicht zwischen Hellinger und der Methode unterscheiden. Als Aufstellerinnen, die die Methode und auch die suchende Haltung, mit der an diesem Verfahren weiter gearbeitet wird, schätzen, sind wir dankbar über die Leistung der Gründer/innen wie Satir und Hellinger, die diese Methode mit Entdeckerfreude vorangetrieben und bekannt gemacht haben. Von Hellinger gab und gibt es allerdings auch mancherlei Praxis und Gebaren, die so von uns nicht getragen werden. Wir stehen für eine transparente, nicht direktive und am Falleinbringer orientierte Arbeitsweise.

Die Aufstellungsarbeit ist in der Tat in ständiger Entwicklung und findet mittlerweile überall in der Welt Anwendung – in Familien, in Unternehmen als Strukturaufstellungen (Matthias Varga von Kibéd/InsaSparrer), oder auch in politischen Konflikten und der internationalen Friedensarbeit.

Letztlich bleibt es dem Selbst-Vertrauen des Falleinbringers und seinem Vertrauen in die Aufstellungsleitung und die Gruppe überlassen, sich dieser Methode zu öffnen. Wir empfehlen sehr, zu Beginn zunächst als Gruppenteilnehmer mitzuwirken und evtl. für andere Personen „zu stehen“, ohne selbst eine eigene Aufstellung zu machen.

10. Begrenzte Zeit und geschützter Raum: Eine Aufstellung dauert zwischen 45 Minuten und 1 ½ Stunden. Aufstellungsarbeit ist eine Gruppenarbeit. In der Regel duzen sich die Beteiligten, dies auch vor dem Hintergrund persönlichen Schutzes. Wir alle bilden zusammen das Feld, in dem sich die Entwicklungen der Falleinbringerinnen vollziehen und in dem sie gedeihen können. Wir sind alle immer beteiligt, bieten Möglichkeiten, Wahrnehmung und Schutz.

11. Vor- und Nachbereitung: Zur Vorbereitung auf ein eigenes Anliegen empfehlen wir, sich zu befragen: Was treibt mich um? Welcher diffuse Leidenszustand bewegt mich? Was möchte ich verändern? Gegebenenfalls ist es hilfreich, sich Fakten über Personen der Familie oder der Organisation in Erinnerung zu rufen. Wer gehört alles dazu? Wer ist am längsten dabei? Über wen spricht man nicht? Solches Wissen ist hilfreich, aber nicht Bedingung. Bedeutsamer ist der Entschluss, sich auf einen Veränderungsimpuls einzulassen.



12. Eigenverantwortung und Selbstfürsorge: Für alle Falleinbringer und Stellvertreter gilt: Wenn nach der Aufstellung noch Gesprächs- oder Handlungsbedarf besteht, ist ein Infogespräch mit einer von uns Leiterinnen selbstverständlich. Falls weitere Schritte anstehen, wird hier auch geklärt, wie diese aussehen. Aufstellungen sind tiefe und emotionale Prozesse, deshalb sind sie auch so wirksam. Wir bitten an dieser Stelle, Selbstsorge und Eigenverantwortung im Blick zu behalten, ernst zu nehmen und sich zu melden, wenn Bedarf besteht.

September 2016

Dr. Kirsten Nazarkiewicz, Kerstin Kuschik