

Editorial

Worin zeigt sich Qualität in der Aufstellungsleitung?

Die systemisch orientierte Aufstellungsarbeit ist – betrachten wir als ihre Anfänge Jacob Morenos Externalisierung innerer Bilder und Virginia Satirs Entwicklung der Familienskulptur – inzwischen über 50 Jahre alt. Und seit Bert Hellinger (1994) vor mehr als 20 Jahren die Methode als »Familienstellen« entwickelt und Gunthard Weber (1993) diese durch Beschreibung und Publikation einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht hat, wächst in Deutschland die Zahl derjenigen, die Aufstellungen anleiten und nutzen. In der mittlerweile zweiten und dritten Generation von unterschiedlich ausgebildeten Aufstellern mit inzwischen diverser beruflicher Herkunft hat sich die Methode je nach Anwendungsbereich ausdifferenziert. Unterschieden werden unter anderem Familienaufstellungen, Organisationsaufstellungen und Systemische Strukturaufstellungen (Raich, 2009, S. 38) und sie werden in verschiedenen Kontexten und zu unterschiedlichen Zwecken wie Beratung, Coaching, Therapie oder Supervision eingesetzt. Auch gibt es inzwischen eigene Aufstellungsformate, die auf therapeutischen oder entwicklungspsychologischen Modellen beruhen. Zu nennen sind beispielsweise das »Aufstellung des Anliegens« nach einer Theorie der mehrgenerationalen Psychotraumatologie (Ruppert, 2005, 2012), der »Lebensintegrationsprozess« (LIP) nach einem Modell menschlicher Entwicklungsstufen (Nelles u. Geßner, 2014) oder das »Freie Aufstellen« nach einem Konzept der Selbstverantwortung (Jacobsen, 2003). Aufstellungsarbeit wird außerdem mit vorhandenen Methoden kombiniert z. B. mit NLP zum »Neuro-Imaginativen-Gestalten« (NIG) (Madelung u. Innecken, 2003) oder sie wird mit schamanischen Riten verbunden (z. B. van Kampenhout, 2001).

Auch das Klientel ist breiter geworden und es steigt die Zahl der Menschen, die jenseits von Therapien in einer Aufstellungsgruppe einen Lösungsimpuls in Bezug auf eine persönliche oder berufliche Fragestellung und Unterstützung als Lebenshilfe suchen. Es ist also ein zunehmendes, reges Interesse und offensichtlich ein Erfolg in Bezug auf die Wirksamkeit dieser Methode zu verzeichnen. Sie wird inzwischen mehr und mehr wissenschaftlich evaluiert (aktuell z. B. Weinhold, Bornhäuser, Hunger u. Schweitzer, 2014, zum Forschungsstand vgl. Weinhold u. Reinhard, 2014), womit der Frage nach der Ergebnisqualität von Aufstellungen nachgegangen wird. Der Diskurs um Vorgehensweisen und Qualität ist also längst kein begrenzter Austausch unter Insidern mehr, sondern findet in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, Publikationen und Praxisfeldern statt.¹

1 Eine umfassende Literaturliste zur Aufstellungsarbeit und zu verwandten Themen mit Stichwortsuche findet man auf der Seite der DGfS: www.familienaufstellung.org/listen/literatur/publikationen.php

Mit der gewachsenen Expertise und Ausdifferenzierung ist die grundsätzliche Kritik an der Methode und ihrer Anwendung indes nicht verschwunden. Noch ist zu wenig wissenschaftlich erklär- und belegbar, wodurch die Methode wirkt, zugleich kann ihre Interventionskraft groß genug sein, um starke und vielleicht schädigende Effekte zu erzielen. Kritisiert werden unter anderem das Fehlen nachvollziehbarer Deutungen, die Öffentlichkeit der Methode, die nur punktuelle Arbeit an Aufstellungstagen, eine mangelnde theoretische Einbettung, ihre teilweise spirituelle Bezogenheit und vieles mehr. Ihre Seriosität steht zusätzlich in Zweifel aufgrund der Inanspruchnahme von Stellvertretern mit ihren je individuellen Wahrnehmungsweisen und dem Wechselspiel zwischen Leitung und Felddynamik in Aufstellungen selbst. Hinzu kommt, dass die theoretische und methodische Weiterentwicklung und Professionalisierung von Aufstellungsarbeit und ihr gesellschaftlich diffuses Image auseinanderklaffen. Ähnlich wie bei einem anderen relativ neu gewachsenen beruflichen Feld, dem Coaching, sind Begriff und Anwendung der Aufstellungsarbeit ungeschützt, sind die professionellen Hintergründe der Aufsteller divers und die Ausbildungen nicht kodifiziert oder durchgängig akkreditiert. Die Frage, was die Qualität bei der Aufstellungsleitung ausmacht, ist daher aktueller denn je.

Wie im Berufsfeld des Coachings, bildet die Vielfalt zugleich einen Reichtum, wenn Schlüsselqualifikationen, Erfahrungsstufen, Mindeststandards, ethische Prinzipien und professionelle Vorgehensweisen definiert und von den Berufsverbänden zertifiziert werden. Allgemeine Qualitätsstandards, wie sie von Verbänden definiert sind, werden bislang vor allem quantitativ formuliert. Sie beziehen sich vornehmlich auf Ausbildungs-, Supervisions- und Weiterbildungsstunden und damit auf die Grundqualifikation der Aufsteller, und berücksichtigen darüber hinaus die für Zertifizierungen notwendigen Erfahrungsjahre. Diese Aspekte der Strukturqualität sind notwendig, aber nicht hinreichend. Es genügt unseres Erachtens auch nicht, die Qualität von Aufstellungsarbeit mit dem Hinweis darauf zu versehen, dass nur Therapeuten sie anwenden sollten. Zum einen hat die Praxis die Beschränkung der Aufstellungsarbeit auf therapeutische Settings längst überholt. Zum anderen ist damit immer noch nicht ausgesagt, was eine qualitativ gute Aufstellungsleitung ausmacht, selbst wenn sie von Therapeuten ausgeführt wird. In Bezug auf die sensible, verantwortungsvolle Arbeit mit Menschen ist daher zu fragen, woran sich Qualität, Seriosität und Professionalität von Aufstellungsarbeit ganz konkret, beschreib- und nachvollziehbar festmachen. Es ist insbesondere die Prozessqualität, also die Frage nach der Art und Weise wie Leitung praktiziert wird und welche Tätigkeiten welche Effekte haben, die uns interessiert.

Bei Durchsicht der inzwischen umfänglichen Fachliteratur zur Aufstellungsarbeit wird deutlich, dass zwar ethische Prinzipien, Erfahrungen und Best Practices erwähnt, diese aber nicht als Qualitätskriterien oder Kompetenzerfordernisse beschrieben und ausdifferenziert werden. Diskutiert wurden und werden unter anderem das notwendige Alter der Aufstellungsleiter, Erfahrung und

Vorbildung, der Umgang mit einzelnen Techniken, die Notwendigkeit von Theorie(n), der Umgang mit der eigenen Haltung, das Selbstverständnis des Aufstellers in Bezug auf die eigene Rolle und vieles mehr. Die inhaltlichen Aussagen zu den »weichen« Faktoren hinsichtlich qualitativ guter Aufstellungsarbeit bleiben bislang eher metaphorisch und schwer überprüfbar. In den Diskussionen des letzten Jahrzehnts kursieren Begriffe wie »Felderfahrung«, »Herzensqualität« oder »Kunsthfertigkeit«. Es werden Voraussetzungen genannt wie »Selbsterkenntnis«, »Weisheit«, »die Fähigkeit zu liebender und respektvoller Verbindung«, zu einem Bewusstseinszustand, der gleichzeitig konzeptionelle Leere und Wahrnehmungsintensität im Jetzt ist usw.

Diese Schwierigkeit, die (Kunst-)Fertigkeiten beim Einsatz der Aufstellungsmethode zu beschreiben, hat in jüngster Zeit zu empirischen Untersuchungen von und zur Suche nach Bestandteilen eines Kompetenzsystems für die professionelle Aufstellungsarbeit geführt. Auf der Basis von Analysen aufgezeichneter authentischer und weiterer qualitativer Daten (Videomaterial, Interviews) wurde begonnen, die Arbeitshandlungen und getroffenen Entscheidungen während der Aufstellungsarbeit wissenschaftlich zu rekonstruieren sowie Kompetenzanforderungen zu formulieren. Diese neueren Studien befassen sich mit der Bestimmung von Kompetenzanforderungsdimensionen (Hilzinger, 2013) und der videogestützten Rekonstruktion von verbalen und nonverbalen Vorgehensweisen der Aufstellungsleitung, die in der Nachbetrachtung erlauben, die Bildung von Qualität in kleinsten, sensiblen (Re-)Aktionen zu beschreiben (Oberzaucher, 2013, 2015). Der Begriff Kompetenzanforderung referiert auf ein Konstrukt von Polanyi und Neuweg, welche eine zweigliedrige Grundstruktur aus Fokalbewusstsein und Hintergrundbewusstsein annehmen (Hilzinger, 2013, 72 f.). Gespeichertes Hintergrundwissen und im Fokalbewusstsein präsent Wissen bilden ein dialektisches Wechselspiel, denn das Wissen, auf dem der Aufmerksamkeitsfokus liegt, ist nicht zugleich vollumfänglich selbst zu beobachten und zu reflektieren. Die Dimensionen wurden daher aus der Beobachtung und Deutung der Prozessleitung durch mehrere Personen generiert, da die Erfragung der Kompetenzen nur sehr begrenzt möglich ist.

Aufstellungsarbeit ist also weder willkürlich noch zufällig oder unbeschreibbar intuitiv. Sie ist auch nicht auf einen einfachen Kanon von Regeln oder Techniken abzubilden, dem man schlicht folgen könnte. Die Methode bewegt sich im Spannungsfeld konträrer Anforderungen von Anleiten und Offenheit, von Ziel- und Prozessorientierung, von theoretischen Bezügen und Ausprobieren, um nur drei der Paradoxien zu nennen. Daher widmet sich nun ein ganzes Kontext-Heft der wichtigen Betrachtung, wo Aufstellungen systemisch zum Einsatz kommen können und wie die jeweiligen Aufstellungsleitungen durch ihre persönliche, erfahrungsgelenkte und fachliche Expertise für Qualität sorgen.

Auf ein Exposé mit der Bitte um Beiträge zu dieser Fragestellung kam eine solch überraschend hohe Resonanz aus allen Anwendungsgebieten und von exzellenten Kolleginnen und Kollegen, dass wir nun in der erfreulichen Situation

sind, zwei Publikationen zusammenzustellen und herauszugeben. Zunächst erscheinen in diesem Band vier Beiträge und im Sommer erscheint im Verlag Vandenhoeck & Ruprecht ein umfassendes Handbuch zur Qualität in der Aufstellungsleitung, in dem die oben genannten Aspekte zur Qualitätsfrage in der Leitung vielfältig weiter aufgegriffen werden (Nazarkiewicz u. Kuschik, 2015).

Für dieses Heft haben wir uns für Beiträge entschieden, die vor allem der Zielgruppe des Verbandes – ob mit Aufstellungen arbeitend oder nicht – Information, Überblick, Praxisbericht und Einblick in verbandseigene Qualitätspraxis geben. Die Beiträge sollen den fokussierten Austausch anregen, verschiedene Herangehensweisen zu diesem Thema würdigen und aktuelle Antworten zusammentragen. Fallbeispiele und Beschreibungen konkreter Vorgehensweisen können Hinweise liefern, was genau die Aufstellungsarbeit an welcher Stelle leisten kann, warum sie methodisch gewählt wurde, was schief gehen kann, was man daraus lernen kann und was es braucht, damit die Methode qualitativ voll praktiziert wird.

Christopher Bodirsky legt den Schwerpunkt in Anlehnung an Rogers auf die Haltung der Leitenden »als Forscher, der in eine ihm völlig unbekannte Welt vordringt, in der er sich auf keine Vorannahme aus seiner Welt verlassen kann«. Insbesondere Geist und Methodik der Systemischen Strukturaufstellungen tragen seiner Meinung nach dazu bei, achtsam mit Deutungen des zu Sehenden und der beschreibenden oder intervenierenden Sprache zu sein, da das für alle sichtbare Feld in einer Aufstellung eine hohe Suggestion und die Sprache eine hypnotische Kraft hat. Am klassischen systemischen Handwerk (unterschiedsbasiertes Fragen, Hypothesenbildung und -verwerfung) sowie beim methodischen Leiten von Aufstellungen (mit Positionsänderungen und Testsätzen) demonstriert er die notwendigen Aspekte dieser achtsamen und mit Demut ausgestatteten Haltung. Er präferiert daher den Begriff Gastgeber/in gegenüber dem der »Leitung« und gibt durch Übungen und mit praktischen Tipps den Lesenden die Gelegenheit, die eigene Haltung zu überprüfen.

Aufstellungen sind – nach *Christiane und Holger Lier* – nicht per se systemisch. Daher verbinden sie die systemische Haltung und Wertevorstellungen mit Aufstellungsarbeit. Die beiden Autoren verdeutlichen zentrale Elemente qualitativen systemischen und konstruktivistischen Vorgehens einer Supervisionsaufstellung an einem Fallbeispiel, wie z. B. eine Einführung über Chancen und Grenzen der Methode, den achtsamen Umgang mit Themen oder die Kenntnis über Dynamiken bestimmter Aufstellungsformen, damit die passende gewählt werden kann. Nutzen und Grenzen der Aufstellungsarbeit in der Supervision werden ebenfalls aufgezeigt. Ob eine Aufstellung »systemisch« durchgeführt wird, ist für die Autoren vor allem eine Frage der Haltung. Die Frage ist ihrer Meinung nach, wie viel Achtung, Respekt und Wertschätzung bei der Aufstellungsleitung der Individualität von einzelnen Personen oder Systemen entgegengebracht wird und ob deren Möglichkeitsräume dabei erweitert werden.

Mit dem Beitrag der »Dresdner Fachgruppe Aufstellung« durch *Ulrike Aurig-Böttcher und Maria Giesing* gibt die Gruppe einen Einblick in ihre kollegiale Arbeitsweise, die Qualitätsentwicklung und -sicherung bei Aufstellungsarbeit anhand mehrerer Aspekte deutlich macht: Erstens wird der Umgang mit der Methode durch kollegiale Einbindung, Austausch, Überehmlichkeiten und Intervention externer Fälle professionalisiert, des Weiteren garantiert die Gruppe mit der internen Vielseitigkeit der unterschiedlichen Anwendungsbereiche und den je eigenen Leitungsstil der Mitglieder eine praxisnahe Abbildung des mittlerweile breiten Feldes der Aufstellungslandschaft. Als drittes bietet die Gruppe ein Qualität sicherndes Forum und damit die Möglichkeit, mit eigenen Klienten in einer Kollegengruppe zu arbeiten – dies inklusive Fallreflexion. Beispielsweise kann eine Therapeutin in gesichertem Rahmen im Voraus prüfen, ob ihre Idee, mit ihrem Klienten eine Aufstellung zu machen, mehr ihr selbst entlastend dienen mag oder für den Klienten eine hilfreiche Intervention sein könnte. Auch der Prozess der Entwicklung der Gruppe selbst gibt einen Einblick in eine qualitätsschaffende Atmosphäre mit systemischen Vorzeichen. Schließlich möge hier erwähnt sein, dass im Artikel sehr klar wird, wie hilfreich Raum, Dynamik und Beständigkeit einer Gruppe für das Wachsen einer Methode ist. Dazu gehört auch das Vorgehen der Gruppe in Bezug auf die Entstehung dieses Artikels: Alle Gruppenmitglieder wurden mindestens durch Kurzinterviews zu den wesentlichen Punkten eingebunden.

Dagmar Ingwersen bringt sowohl eine klinische Expertise ein, die Klienten über längere Zeit therapeutisch begleitet, als auch die einer Aufstellerin in Kurzzeitsettings, die an einem Wochenende mit ihr größtenteils unbekannt Personen arbeitet. Ihr Beitrag thematisiert unter anderem den Qualitätsaspekt des Wirkungsgrades und der Nachhaltigkeit von Aufstellungen. Ingwersen identifiziert hierfür Faktoren aus dem Bereich der Beziehungsgestaltung zwischen Therapeut und Klient, der realistischen Einschätzung eines Anliegens, der Achtsamkeit auf den Prozess bezüglich Gegenübertragung und unbemerkten Dissoziationszuständen. Besonders im Vorfeld einer Aufstellung, so ihre erfahrungsgestützte These, zeigen sich alle wesentlichen Informationen, die dann eingehen können in die Entscheidung, ob, mit welchem Format und welcher Fragestellung eine Aufstellung sinnvoll ist. Magische Erwartungen eines Klienten etwa durch ein sehnsuchtsgesteuertes Setting einer Aufstellung, in der sich Wünsche vollziehen, die als heilsam erlebt werden, so eine ihrer Thesen, können einerseits während der Aufstellung zu erlösenden Erlebnissen führen, verpuffen aber folgenlos in der Zeit danach, wenn diese im Vorgespräch nicht entsprechend entmystifiziert wurden. Anhand von Fallbeispielen demonstriert Ingwersen langsam und schrittweise, wie sie entlang dieser Faktoren arbeitet und gibt den Leserinnen und Lesern einen praxisnahen und erfahrungsreichen Einblick.

Es freut uns, dass wir Autoren und Autorinnen gewonnen haben, die zwei verschiedenen und relevanten Verbänden angehören, welchen aufstellenden Therapeuten und Kolleginnen anderer Begleitungsformen ein Forum bieten und

sich gleichermaßen um die Qualität und Seriosität der Arbeit bemühen. Die Hälfte der Beiträge stammt von Mitgliedern der DGSF. Sie hat die positiven und hilfreichen Aspekte der Aufstellungsarbeit auch während der heftigen Kontroversen um Hellinger stets anerkannt und die Möglichkeiten der Aufstellungsarbeit innerhalb der systemischen Therapie und Beratung erhalten. Zugleich hat der Verband einen kritisch-reflektierten Umgang mit der Methode angeregt. In der inzwischen zwölf Jahre alten »Stellungnahme der DGSF zum Thema Familienaufstellungen« aus dem Jahre 2003 werden die Kriterien für eine seriöse und systemisch orientierte Anwendung der Methode aufgeführt wie unter anderem Neutralität und Allparteilichkeit der Leitung bei der Schaffung von neuen Lösungsmöglichkeiten, die Erhöhung der Wahlmöglichkeiten für die Klienten und die Anerkennung derselben als Experten ihrer eigenen Angelegenheiten.

Die beiden anderen Beiträge schrieben Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS), dem ersten und größten Aufstellerverband in Deutschland. Seine Mitglieder begannen bereits 1999 Ausbildungen zu entwickeln (damals noch als »Internationale Arbeitsgemeinschaft systemische Lösungen«, IAG), zu professionalisieren und später qualifizierende Anerkennungsverfahren für Aufsteller zu schaffen. Die dazugehörige Verbandszeitschrift »Praxis der Systemaufstellung« (PdS) erscheint seit 1998 und ist eine Dokumentationsfundgrube zu den methodischen und theoretischen Entwicklungen.

Wir Herausgeberinnen gehören je einem der beiden Verbände an und freuen uns, mit den Publikationen sowohl Verbindung als auch Austausch zwischen den so erfolgreich arbeitenden Organisationen und in der Sache engagierten Personen angeregt zu haben. Offenheit, Einschließlichkeit und Mehrperspektivität sind ja wesentliche Chancen der von uns so geschätzten Methode.

Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik

Literatur

- Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V. (2003). Stellungnahme der DGSF zum Thema Familienaufstellungen. URL: <http://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm>
- Hellinger, B. (1994). Ordnungen der Liebe. Ein Kurs-Buch. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Hilzinger, R. (2013). Was wissen und können Systemaufsteller? Praxis der Systemaufstellung, 2/2013, 70–78.
- Jacobsen, O. (2003). Das Freie Aufstellen. Gruppendynamik als Spiegel. Eine Einführung in eine neue Form der systemischen Aufstellungen. Karlsruhe: Jacobsen.
- Madelung, E., Inneck, B. (2003). Im Bilde sein. Vom kreativen Umgang mit Aufstellungen in Einzeltherapie, Beratung, Gruppen und Selbsthilfe. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.

- Nazarkiewicz, K., Kuschik, K. (Hrsg.) (2015). Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (im Druck).
- Nelles, W., Geßner, T. (2014). Die Sehnsucht des Lebens nach sich selbst. Der Lebens-Integrations-Prozess in der Praxis. Köln: Edition-Innenwelt.
- Oberzaucher, F. (2013). Werkstattbericht zu einem empirischen Forschungsprojekt mit dem Arbeitstitel: Das professionelle Handeln einer neuen Berufsgruppe – eine Ethnografie von Familien- und Systemaufstellungen (unveröff. Manuskript).
- Oberzaucher, F. (2015). »Schaut auf die Bewegung«. Ein ethnografischer Beitrag zur Aufstellungsarbeit. In K. Nazarkiewicz, K. Kuschik (Hrsg.), Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung (im Druck).
- Raich, K. (2009). Nachhaltigkeitsfördernde Faktoren bei systemischen Aufstellungsverfahren. ExpertInnen- und KlientInnen-sicht insbesondere am Beispiel von klassischen Systemaufstellungen und Dialogisch-Systemischer Aufstellungsarbeit (Dissertation). URL: http://www.karin-raich.at/index.php/systemische-aufstellung.html?file=tl_files/PDFs/Diss_Karin_Raich.pdf (Stand 13.2.2015).
- Ruppert, F. (2005). Trauma Bindung und Familienstellen. Seelische Verletzungen verstehen und heilen. Stuttgart: Pfeiffer bei Klett-Cotta.
- Ruppert, F. (2012). Trauma, Angst und Liebe. Unterwegs zu gesunder Eigenständigkeit. Wie Aufstellungen dabei helfen. München: Kösel.
- van Kampenhout, D. (2001). Die Heilung kommt von außerhalb. Schamanismus und Familien-Stellen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weber, G. (1993). Zweierlei Glück. Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weinhold, J., Bornhäuser, A., Hunger, C., Schweitzer, J. (2014). Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weinhold, J., Reinhard, A. (2014). Der Forschungsstand zur Wirksamkeit von Systemaufstellungen. In J. Weinhold, A. Bornhäuser, C. Hunger u. J. Schweitzer: Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen (S. 36–63). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.

Korrespondenzadressen: Kerstin Kuschik, E-Mail: be@brizzle.de; Dr. Kirsten Nazarkiewicz, E-Mail: kn@consilia-cct.com