

Aufstellungsarbeit - was ist das?

Systemische Aufstellungsarbeit ist ein Verfahren der systemischen Arbeit, bei dem Systeme durch räumliche Anordnungen von Personen simuliert werden. Die Unterschiede in der Wahrnehmung bei den Repräsentanten (z.B. Körperempfindungen) führen dabei zu überraschenden Einsichten in die Struktur- und die Entwicklungsmöglichkeiten des Systems. Ursprünglich wurde dieses Verfahren vorwiegend familientherapeutisch eingesetzt (Familienaufstellungen).

Systemische Strukturaufstellungen sind ein von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entwickeltes Verfahren, Grundprinzipien des Systemverständnisses von der Familie auf andere Systeme zu übertragen, wie auch in anderen Systemen neuartige Prinzipien zu finden und diese auf Familiensysteme, Organisationen, Körpersysteme etc. zurück zu spiegeln.

Diese Vorgehensweise ist auch außerhalb des rein therapeutischen Kontextes (Beratung, Coaching, Kreativitätstrainings) höchst wirksam anwendbar.

Die Systemischen Strukturaufstellungen verdanken viele Einsichten und Vorgehensweisen dem Familienstellen Bert Hellingers. Sie unterscheiden sich jedoch auch in einigen Aspekten vom Familienstellen insbesondere in der Haltung gegenüber dem Klienten.

So haben die Systemischen Strukturaufstellungen

- eine systemtheoretische Begründung
- verwenden außer Repräsentanten noch weitere Symbole mit anderen Eigenschaften, die Dynamik, Zeitaspekte und Bereiche in die Aufstellungsarbeit integrieren,
- ermöglichen Strukturebenenwechsel von einem System in ein anderes System,
- arbeiten mit abstrakten Teilen, wie z.B. "das, worum es geht", "die zukünftige Aufgabe" und
- ermöglichen es, verdeckt zu arbeiten, was insbesondere für die Kontraktgestaltung bei Aufstellungen in Organisationen hilfreich ist
- bemühen sich darum, kein eigenes Weltbild und damit verbunden eine von außen determinierte Interpretation auf die Situation des Klienten anzuwenden - sondern halten sich streng an den vom Klienten formulierten Auftrag, was dieser selbst für sich lösen oder klären möchte. *(zitiert nach Varga von Kibéd aus der Homepage des SySt)*

Deutungen und Erklärungen für die "Ursachen" von Verstrickungen und Standardlösungen laden jedoch eher ein zu Projektion der in den Aufstellungen Arbeitenden. In der Systemischen Arbeit jedoch, wie ich sie verstehe, bemühen wir uns um ein eher tastendes Vorgehen, das die Nützlichkeit und Wirkung der Arbeit eher von einem Finden einer als heilsam empfundenen Veränderung aus der Wahrnehmung des Klienten und der Repräsentanten ableitet - und dies zum Kriterium des Gelingens macht.

Lösungsfokus

"Die Lösung des Problems des Lebens erkennt man am Verschwinden des Problems"

Ludwig Wittgenstein, Tractatus Logico-Philosophicus 6.521

Lange war in Therapie und Beratung ein Ursache-Wirkungs-Denken im Vordergrund und folglich suchte man im tieferen Verstehen des Problems und seiner Ursachen nach dessen Lösung. Therapien dauerten folglich lange, denn "erstaunlicherweise" wurden aus der therapeutischen Vertiefung der Problemgefühle nicht unbedingt die Lösungsressourcen des Klienten geweckt: vielmehr "richtete" diese/r sich darin häuslich ein und entwickelte Strategien im Problemzustand besser überleben zu können. Die Einsicht in die Ursache des Problems und das neue Durchleben des Schmerzes half nicht jedem zur Lösung.

Der Lösungsorientierte Denkansatz geht ganz grundsätzlich anders an die Problembewältigung heran: Durch das Richten der Aufmerksamkeit auf das, was der/die KlientIn statt des Problems erreichen will, trägt Therapie und Beratung dazu bei, dass die Lösungs"muskeln" im Gehirn trainiert werden.

Indem die Klienten ihre Aufmerksamkeit auf die möglichen Lösungen richten und deren Auswirkungen auf das tägliche Leben und auf die jeweiligen Kontexte und auch damit verknüpften Personen ausführlich beschreiben, gehen sie gedanklich bereits in den jeweiligen Lösungszustand hinein (gedankliches Probehandeln) und erleben bereits die Auswirkungen, denn jedes Denken und Fühlen ruft unmittelbar physiologische Reaktionen hervor.

Ich verstehe die systemische Aufstellungsarbeit gleichfalls als ein weiteres Instrument, die Klienten in der Lösungsfindung zu unterstützen und daher arbeite ich in den Aufstellungen auch sehr fokussiert auf die Lösung. Werden dabei emotional bewegende Themen berührt, gehört dies natürlich zum Prozess und benötigt auch den Platz und die Wahrnehmung (Anerkennen, was ist), wird jedoch nur soweit bearbeitet, wie dies zum Finden einer guten integrativen Lösung nötig erscheint.

Organisationsentwicklung

"Personen in Organisationen repräsentieren stets etwas und sind nie nur als Person im System"

Matthias Varga von Kibéd

Organisationsentwicklung findet kontinuierlich statt - Organisationen müssen "lernen", um mit den sich verändernden Anforderungen des Marktes, der technologischen Entwicklung und der Bedürfnisse der Menschen Schritt zu halten.

Wo nicht initiativ durch das Management einer Organisation für ein systematisches Lernen gesorgt wird bzw. eine lernfreudige Struktur des Unternehmens besteht, werden schließlich Krisen für das Lernen sorgen oder "der Markt" bereinigt nicht mehr tragfähige Organisationen.

Systemische Strukturaufstellungen sind ein kreatives und intelligentes Instrument, um die Beziehungsgeflechte in Organisationen abzubilden, die wechselseitige Wirkungen unterschiedlichster Systemelemente aufzeigen und vor allem auch Hinweise geben, was übersehen wurde, an welchen Elementen gearbeitet werden muss, um ein weiteres Gedeihen der Organisation sicher zu stellen.

In folgenden Bereichen und für folgende Fragen können Organisations - Strukturaufstellungen eingesetzt werden:

- für die Auswahl neuer Mitarbeiter/innen
- zur Veranschaulichung von Auswirkungen bei Umstrukturierungen, und Auswirkungen von Kündigungen,
- zur Verbesserung der Kommunikationsstruktur,
- zur Testung, ob die Kundenorientierung ausreichend berücksichtigt wurde,
- zur Überprüfung der Auswirkung von Outsourcing,
- zur Testung der Platzierung eines Produkts am Markt,
- zur Verdeutlichung der Beziehungen zwischen Lieferanten, Organisation und Kunden,
- zur Veranschaulichung des Annäherungsprozesses an ein Ziel,
- als Hilfe für multiple Entscheidungssituationen, zur Generierung neuer Ideen und Impulse,
- zur Konfliktlösung bei Auseinandersetzungen im Team und unter Mitarbeitern,
- für Mediationszwecke.
- als Simulationsmethode für zu erwartende zukünftige Entwicklungen in einem Unternehmen

Da das Instrument der Strukturaufstellung im Wesentlichen auf Basis der "Syntaktischen Struktur" der Aufstellung arbeitet und keine Inhaltsanalyse vornimmt, **können** Aufstellungen auch "verdeckt" - d.h. für die Zuschauer und Repräsentanten inhaltsfrei verlaufen - d.h. nur die Personen, die das Anliegen der Aufstellung einbringen, haben Kenntnis über die jeweiligen Elemente, die Repräsentanten können auch mit "Code-Worten" bezeichnet werden. Der Klient (d.h. die Person, die die Fragestellung einbringt) nimmt dann die Impulse aus der Aufstellung und die Bemerkungen der Repräsentanten als Hinweis über die Befindlichkeit des jeweiligen Systemelements nehmen.

Eigenverantwortung

Die Weiterbildungsseminare enthalten Selbsterfahrungselemente sind jedoch keine Therapie und können diese nicht ersetzen. Eine normale psychische Belastbarkeit wird vorausgesetzt. Wer sich in Therapie befindet, ist verpflichtet, dies mitzuteilen und muss rechtzeitig mit seinem Therapeuten und mir klären, ob er an dem Seminar teilnehmen kann. Die TeilnehmerInnen vereinbaren miteinander, über die Informationen, die sie von anderen erfahren haben Stillschweigen zu wahren. In der Arbeit fokussieren wir jedoch sehr auf den Prozess und nicht auf inhaltliche Details.

Jede/r Teilnehmer/in trägt die volle Verantwortung für sich und die eigenen Handlungen innerhalb und außerhalb des Kurses und kommt für verursachte Schäden selbst auf.

Die in den Aufstellungen entstehenden Einsichten stellen Impulse für den jeweiligen Teilnehmer/in, der ein Anliegen bearbeitet dar. Die vom jeweils Teilnehmenden in der Praxis anschließend getroffenen Entscheidungen liegen in der jeweiligen Verantwortung des jeweils Entscheidenden. Eine Beratungshaftung wird von der Seminarleitung nicht übernommen.