

Kirsten Nazarkiewicz / Kerstin Kuschik (Hg.)



# Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung

V&R





Kirsten Nazarkiewicz / Kerstin Kuschik (Hg.)

# **Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung**

Mit einem Vorwort von Jochen Schweitzer

**Vandenhoeck & Ruprecht**

## Mit 28 Abbildungen und 1 Tabelle

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-647-40467-7

Umschlagabbildung: Steine im Sand / Kirsten Nazarkiewicz, Kerstin Kuschik

© 2015, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Theaterstraße 13, 37073 Göttingen / Vandenhoeck & Ruprecht LLC, Bristol, CT, U.S.A.

[www.v-r.de](http://www.v-r.de)

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Produced in Germany.

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen

## Inhalt

Vorwort von Jochen Schweitzer ..... 7

*Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik*

Einführung: Qualität hat Methode ..... 11

### Teil 1: Qualitätsbetrachtungen

*Birgit Theresa Koch und Hans-Dieter Dicke*

Der Zauber des Anfangs und die Mühen der Ebene. Die Entwicklung  
von Qualitätsstandards und Richtlinien in der Deutschen Gesellschaft  
für Systemaufstellungen (DGfS) ..... 61

*Alfred Köth*

Dem Feld vertrauen – *und* das Kamel anbinden! Qualitätsbestimmung  
von Aufstellungsarbeit jenseits von Kunst und Handwerk ..... 87

*Malte Nelles*

Finden, erfinden oder gefunden werden? Zum Wahrheitsverständnis  
des Familienstellens ..... 107

*Olivier Netter*

Aufstellen – eine kultgeschichtliche Betrachtung ..... 133

### Teil 2: Aufstellen lernen und lehren

*Frank Oberzaucher*

»Schaut auf die Bewegung«. Ein ethnografischer Beitrag  
zur Aufstellungsarbeit ..... 159

<i>Diana Drexler und Rebecca Hilzinger</i>	
Aufstellen lernen und lehren .....	202
<i>Bertold Ulsamer</i>	
Wie nutzen oder schaden Leiterin und Leiter bei Aufstellungen? .....	226
<i>Olaf Jacobsen</i>	
Die Qualität bei den Freien Systemischen Aufstellungen .....	253
<b>Teil 3: Methodische Weiterentwicklungen</b>	
<i>Christiane Sautter und Alexander Sautter</i>	
Familienstellen nach Virginia Satir .....	285
<i>Axel Doderer</i>	
Effektiv arbeiten. Welche Impulse im Vorgespräch führen zu welchem Aufstellungsformat? .....	304
<i>Franz Ruppert</i>	
Das Aufstellen des Anliegenatzes (AdAs). Entwicklungsschritte und methodische Betrachtungen .....	327
<i>Barbara Innecken</i>	
Qualitätsarbeit in kleinen Schritten. Erfahrungen mit dem Neuro-Imaginativen Gestalten (NIG®) im Einzelsetting .....	356
<i>Christiane Grabow</i>	
Phänomenologische Aufstellungen im Management-Coaching mit Systembrett und im virtuellen Raum .....	380
<i>Klaus P. Horn</i>	
Aus dem Weg gehen und führen. Die paradoxe Kunst des Aufstellens ...	406
Die Autorinnen und Autoren .....	414

## Vorwort

Dieses Buch lässt sich aus mindestens zwei Perspektiven gewinnbringend lesen: einer spezielleren und einer weiter gefassten. Die speziellere ist die der begeisterten Anhängerin, zornigen Kritikerin oder neugierigen Beobachterin der Aufstellungsmethode und ihrer historisch-methodischen Entwicklung. In einer weiter gefassten Perspektive ist dieses Buch für alle interessant, die Psychotherapie- oder Beratungsansätze lehren und anwenden, Lehrcurricula in diesen Bereichen mitgestalten und mitregulieren und die Kompetenzentwicklung von Psychotherapeuten sowie Psychotherapeutinnen und Beratern sowie Beraterinnen beforschen.

Anhänger, Kritiker und Beobachter der Aufstellungsarbeit sind sich meist einig, dass die Aufstellung als Methode zumindest kurzfristig sehr intensiv beeindruckt, emotional aufwühlen und im Guten, aber auch im Schlechten wirksam sein kann. Uneinig sind sie sich meist bezüglich der Antworten auf die sich anschließenden Fragen zur Wirkung und Qualität der Aufstellungsmethode: Wirken Aufstellungen häufig oder selten heilsam? Gibt es Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen sie entweder das eine oder das andere tun? Können Aufsteller gar als Seelenpfuscher bezeichnet werden, wie von manchem Kritiker behauptet? In welchen Fällen, in allen, vielen oder nur wenigen? Inwiefern hängt das mit der Qualität der Aufstellungsarbeit und Aufsteller zusammen? Wirken Aufstellungen nur wie kurze Strohfeuer oder über den Moment und die Tage danach hinaus? Kann man ihre kurz- und langfristigen Wirkungen erklären, auf unterschiedliche Qualitäten von Aufstellung und Aufstellungsleiter zurückführen – und falls nicht: Schadet das etwas oder ist das egal?

Alles, was intensiv wirkt und daher fasziniert, kann auch intensiv schaden. Bei einer so öffentlich sichtbaren, oft in großen Gruppen stattfindenden Praxis wie der Aufstellungsarbeit ist das besonders augenfällig. In dieser Situation stellt sich die Frage, wie der Nutzen von Aufstellungsarbeit gemehrt und das ihr innewohnende Risiko begrenzt werden kann. Dazu gehört, die Qualität von guter Aufstellungsarbeit genau zu betrachten, zu bestimmen und zu belegen sowie die



Kriterien zu definieren, unter denen gute Aufstellungsarbeit möglich ist. Dieses Buch widmet sich in diesem Zusammenhang speziell der Rolle der Aufstellungsleitung. Dabei konzentrieren sich die verschiedenen Beiträge vor allem auf die Prozessqualität: Wie gestaltet eine gute Aufstellungsleiterin oder ein guter Aufstellungsleiter gelingende Aufstellungen? Teilweise wird zudem die Strukturqualität diskutiert: Was muss eine gute Aufstellungsleitung an persönlichen und Weiterbildungsvoraussetzungen schon mitbringen, welche kollegialen Austauschformen unterstützen die Leitung, wie lässt sich Aufstellungsleitung gut lernen und lehren. Es geht in den Beiträgen somit gezielt um die Definition und Sicherung der Qualität in der Aufstellungsleitung.<sup>1</sup> Diesbezüglich leisten sie einiges: Die Qualität der Aufstellungsleitung wird aus verschiedenen Perspektiven reflektiert und auf diese Weise aus praktischer und theoretischer Sicht definiert. Zudem wird ein Spektrum an Kompetenzdimensionen, Erfahrungen, professionellen Hintergründen und methodischen Entwicklungen geboten, das die Qualität in der Aufstellungsleitung dokumentiert und stützt.

Nebenbei kann man in diesem Buch aber noch mehr lernen, sogar etwas, das über die Aufstellungsarbeit hinausgeht: Wie wird Mann ein guter Therapeut oder Frau eine gute Therapeutin? Wir alle wissen intuitiv, dass die Menge absolvierter Kursstunden nicht zwangsläufig mit therapeutischer Kompetenz korreliert, dass Wissen nicht automatisch zu Können wird. Zur Expertenschaft in der Psychotherapie scheint es zweierlei zu brauchen. Das eine ist ein Gemisch aus Lebenserfahrung (implizitem Wissen), der Fähigkeit, in den eigenen Körper und die eigenen Affekte hineinzuhören, der Zuneigung zu sowie der Verantwortung für andere Menschen und der demütigen Anerkennung der eigenen Begrenzungen. Das andere ist theoretisch-konzeptionelles, in Sprache ausdrückbares, sich selbst gegenüber zugleich skeptisches Wissen über die Entstehung von Problemen und über die Wege ihrer Auflösung. Beides muss zueinanderfinden, und das braucht Zeit, mindestens eine Reihe von Jahren.

---

1 Die Qualität der Methode und ihre Wirkung hängen zwar mit der Qualität der Aufstellungsleitung zusammen, ergeben jedoch ein anderes Untersuchungsthema und einen anderen Untersuchungsrahmen (der Fokus verschöbe sich von der Aufstellungsleitung auf die Teilnehmer). Dennoch hier von mir ein kurzer Hinweis auf die Ergebnisqualität: Wie stellt man fest, ob es den Teilnehmerinnen hinterher besser oder schlechter geht? Diesem Thema habe ich mich gemeinsam mit Jan Weinhold, Annette Bornhäuser und Christina Hunger zwischen 2010 und 2013 in der Heidelberger Wirksamkeitsstudie gewidmet. Unser Ergebnis war: im Durchschnitt etwas besser, auch ein Jahr nach der Aufstellung, auch besser als Nichtteilnehmern, aber im Durchschnitt nicht dramatisch besser, sondern mit angesichts der nur dreitägigen Veranstaltungen durchaus befriedigenden, sogenannten kleineren oder mittleren Effektstärken (ein statistisches Maß der Veränderungsstärke).

Wir erfahren in diesem Buch, wie sich das Lernen des Lernens in der Aufstellerszene vollzogen hat. Wir erfahren, dass Bert Hellinger sich teils durch eigene Weiterbildung und teils autodidaktisch in 69 Lebensjahren selbst zu jenem Arbeitsstil qualifizierte, der dann ab 1993 von anderen und teilweise von ihm selbst beschrieben wurde.<sup>2</sup>

Wir erfahren, wie sich die 25 ursprünglichen Anhänger, die offensichtlich fast alle in Workshops von Bert Hellinger eigene, wahrscheinlich positive Erfahrungen gemacht und daraus ihre Inspiration bezogen hatten, nach anfänglich umfassender Begeisterung allmählich und mit zunehmender Irritation und Kritikbereitschaft vom Meister abwandten, ohne aber den Bezug auf ihn aufzugeben. Und wir lernen, wie schließlich in der sich organisierenden Aufstellerszene ein Bedarf nach Spielregeln jenseits des Charismas entstand und bearbeitet wurde, als mehrere Tausende Aufsteller mit immer mehr Aufstellungsformaten in immer mehr Anwendungsbereichen tätig wurden.

Diese zeitliche Abfolge kennzeichnet vermutlich alle psychotherapeutischen Schulen, ja alle Organisationen überhaupt, worauf Glasl und Lievegoed (2011) in ihrer Organisationstheorie hinweisen. Charismatische, eigensinnige, oft narzisstische Pioniere beginnen in einer Pionierphase mit etwas gänzlich anderem, erfinden eine genial und revolutionär erscheinende Vorgehensweise, die anfangs für alle Probleme gleichermaßen zu taugen scheint. In einer Differenzierungsphase, oft durch die zweite Generation betrieben, fächert sich das Spektrum der Akteure, behandelten Probleme und methodischen Feinheiten aus, wird zeitweilig unübersichtlich, Rivalitäten zwischen den Pionieren der zweiten Generation können zeitweise das Bild prägen. Eine dritte Generation schreibt dann Lehrbücher, in denen sie die Widersprüche der Differenzierungsphase aufzulösen und ein in sich stimmiges und gut vermittelbares Bild des gesamten Ansatzes zeichnet. Ist dies ausgereizt, wird es vorübergehend oder dauerhaft etwas langweilig und eine vierte Generation »wildert« auf der Suche nach Abwechslung in den Anregungen benachbarter Disziplinen herum. Der eine oder andere Ausreißer unter diesen Wilderern stößt dann vielleicht wieder auf ein gänzlich neuartiges Vorgehen und begründet seine neue Schule.

Im Vergleich zu anderen psychotherapeutischen Schulen hat es also nichts Besonderes mit der Aufstellungsarbeit auf sich? Theoretisch nein, aber praktisch doch. Aufstellungsarbeit ist kompakter, komprimierter, kurzfristig intensiver als die meisten mir bekannten Psychotherapieformen. Zudem finden Aufstellungs-

---

2 Es wäre interessant, noch genauer zu erfahren, wie Hellingers eigene Lehr- und Lernerfahrungen seine Entwicklung zum »Guru« und damit die Entwicklung der ganzen Aufstellerszene mitbeeinflusst haben.

gruppen meist vorangekündigt mit vielen Teilnehmern, in einem halböffentlichen Setting, an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Uhrzeit statt. Sie sind deshalb hervorragend beforschbar. Insofern könnte die Aufstellungsarbeit in den nächsten Jahren ein exzellentes Labor für psychotherapeutische und beraterische Lehr- und Lernforschung werden.

Indem dieses Buch die Qualität der Aufstellungsleitung ins Zentrum rückt, trägt es bereits etwas Wesentliches zur Lehr- und Lernforschung bei. Es setzt sich aus verschiedenen Blickwinkeln intensiv mit der Frage auseinander, wie ein qualitätsvolles Leiten von Aufstellungen gelehrt und gelernt werden kann, und kommt auf diese Weise zu wichtigen Erkenntnissen, was die Qualitätssicherung in der psychotherapeutischen und beraterischen Praxis betrifft.

Jochen Schweitzer

## Literatur

Glasl, F., Lievegoed, B. (2011). *Dynamische Unternehmensentwicklung: Grundlagen für nachhaltiges Change Management* (4. Aufl.). Bern: Haupt Verlag; Stuttgart: Freies Geistesleben.

Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik

## **Einführung: Qualität hat Methode**

### **Aufstellungsleitung mit Qualität**

Woran erkennt man eine gute Aufstellungspraxis und -leitung? Diese Frage beschäftigt uns seit langem in den wechselseitigen Supervisionen, bei der Durchsicht der vorhandenen Literatur oder bei der Begründung oder Unterlassung von Interventionen. Wenn man sich in einer Methode spezialisiert oder diese einsetzt, der die klassischen Anerkennungsformen einer Profession wie ein geprüfter Abschluss, eine geschützte Bezeichnung oder ein definierter Handlungsraum (noch) fehlen, hat man ein Maßstabsproblem.

Die Frage nach der Qualität in der Leitung von Systemaufstellungen führt bis zu den Anfängen der Aufstellungsarbeit selbst zurück. Es war buchstäblich die neue Qualität, das Besondere der Methode und derer, die sie entdeckt und weiterentwickelt haben, welche ihren Aufschwung und nicht zuletzt ihre breite Durchsetzung bewirkte. Dass einander fremde Menschen in Stellvertreterpositionen Zugang zu zunächst nicht offensichtlichen Informationen haben und damit in die Erlebniswelten der Falleinbringer<sup>1</sup> eintauchen können, war neu und ist bis heute nicht hinreichend begründbar. Anders als bei Rollenspieler\*innen, die etwas ausdrücken (wollen), erlebt man in der Stellvertretung in Aufstellungen Ich-Ferne, sich quasi aufdrängende Wahrnehmungen. Dadurch haftet der Methode etwas Undurchdringliches, ja Unheimliches an – im ungünstigsten Falle wird sie als gefährlicher Hokusfokus abgetan. Die Skepsis liegt vor allem darin begründet, dass sich die in der Aufstellungsarbeit erlebte Qualität schwer beschreiben lässt, weil sie größtenteils nur sinnlich erfahrbar ist. Erst durch das Hinzuziehen bestimmter Systemanteile (nicht anwesende Personen, Abstrakta

---

1 Wir haben im Text die Begriffe für Personengruppen, die das weibliche und männliche Geschlecht umfassen, in den Fällen, in denen das stilistisch möglich war, neutralisiert. In anderen Fällen haben wir zwischen der weiblichen und männlichen Form in der Hoffnung gewechselt, dass sich über den Text verteilt alle Geschlechter von einer der Schreibweisen angesprochen fühlen.

wie Ressourcen und anderes) hat sie jene eigentümliche Wirkungsweise, welche bis heute die Beschreibung von Qualität bei der Aufstellungsleitung zu einer Herausforderung macht. Die Schwierigkeit, präzise Anforderungskriterien in Bezug auf die innere Vorgehensweise bei der Aufstellungsleitung zu benennen, hat auch damit zu tun, dass sich die Methode in ihrer Wirkweise auf nicht erklärbare und auch in unserer Denktradition ungewohnte Wahrnehmungen und Dynamiken stützt. Daraus ergeben sich unter anderem grundsätzliche Fragen, zum Beispiel, wie der Aufstellungsprozess zu fassen sei: phänomenologisch oder konstruktivistisch (Weber, Schmidt u. Simon, 2005). Ist also das, was wahrnehmbar in Aufstellungen geschieht, eine sich zeigende Wahrheit im Vollzug oder ein konstruktivistischer Wirklichkeitsentwurf des Falleinbringers? Welche Rolle hat in beiden Fällen die Leitung? Ist sie eine durch Wissen und Hypothesen gestützte Führungsperson, eine Katalysatorin für das Lösungswissen im System, eine Begleitung der Prozesse der Klienten, ein Medium für aus anderen Dimensionen stammende Antworten, ein (Rollen-)Vorbild oder alles zusammen? Wenn man Aspekte wie persönliche Reife, theoretisches Basiswissen, methodische Expertise und versiertes technisches Vorgehen für gute Aufstellungsarbeit als wichtig erachtet, muss sich das, was gemäß dieser Aspekte gute Aufstellungsarbeit ausmacht, auch sprachlich fassen und begründen, lernen und lehren lassen. Dann brauchen sowohl Ausbildungs- als auch Aufstellungsleiter eine Orientierung, wie jene Ansprüche gleichermaßen verwirklicht werden können, und es ist hilfreich, wenn benennbare Kompetenzanforderungskriterien formuliert werden. Der Frage, wie sich Kompetenzanforderungen entsprechend dem aktuellen Stand der Diskussion und der Praxis beschreiben und welche Kriterien sich ableiten lassen, widmet sich dieses Buch.

Zur Diskussionsanregung haben wir zunächst in einem Exposé zur »Qualität in der Aufstellungsleitung« die Problematik skizziert. Dabei orientierten wir uns an den drei (nicht immer trennscharfen) Qualitätsdimensionen, wie sie im Gesundheitswesen üblich sind:

1. Strukturqualität (Rahmenbedingungen und Ressourcen),
2. Prozessqualität (Aktivitäten während der Leistung) und
3. Ergebnisqualität (Zielerreichung, Erfolg, Veränderung).

Insbesondere war und ist uns wichtig, konkret, das heißt im jeweiligen Kontext exemplarisch am Beispiel und mit Beleg zu demonstrieren und zu definieren, was professionelles sowie qualitativ hochwertiges Aufstellungshandeln zu eben diesem macht. Es geht uns also im Wesentlichen um die Prozessqualität. Hier eine Auswahl der von uns gestellten Leitfragen (vgl. Nazarkiewicz u. Kuschik, 2014, S. 7):

- Welche Kompetenzen, welche Erfahrungen, welche Qualifikationen und methodischen Fertigkeiten und welchen Entwicklungsstand sollten zum einen Aufstellungsleiterinnen und zum anderen Aufstellungsausbilder haben?
- An welchen Qualitätskriterien kann man sich als beginnender Aufstellungsleiter orientieren?
- Wie könnte man die »weichen« oder personengebundenen Kriterien zur Qualität in der Aufstellungsleitung definieren und woran sieht oder bemerkt man sie?
- Welche Maßstäbe legt man wiederum dafür an?
- Gibt es unterschiedliche Kriterien für die Güte von Aufstellungen und ihrer Leitung in Bezug auf die je verschiedenen Anwendungsbereiche (Trauma, Lebensbewältigung, Organisationsaufstellung)? Wenn ja, welche?
- Was ist allgemein aus dem eigenen Erfahrungsschatz als Aufsteller oder Ausbilderin zum Thema Qualität zu sagen oder zu vermitteln?

Unser Aufruf mit der Bitte um Beiträge zu diesen und weiteren Fragestellungen erhielt eine solch hohe Resonanz bei exzellenten Kolleginnen und Kollegen aus allen Anwendungsgebieten und verschiedenen Verbänden, dass wir in der erfreulichen Situation waren, zwei Publikationen zusammenzustellen und herauszugeben. Vor dieser Monographie veröffentlichte ein Heft der Fachzeitschrift »Kontext. Zeitschrift für Systematische Therapie und Familientherapie«, die sich an alle Berufsgruppen richtet, die in Praxen, Beratungsstellen, Kliniken sowie in Forschung und Lehre mit den Bereichen Systemische Therapie und Beratung, Familien- und Paartherapie beschäftigt sind, unter dem Themenschwerpunkt »Qualität in der Aufstellungsleitung« und unserer Herausgeber-schaft vier Beiträge (Nazarkiewicz u. Kuschik, 2015). In diesem Handbuch bieten wir nun einen Ausschnitt aus dem aktuellen Entwicklungs-, Anwendungs- und Forschungsstand der Methode, jedoch keine lückenlose Dokumentation oder Übersicht. Sollten wichtige Repräsentanten, Richtungen oder von Ihnen als Leser gesuchte Beiträge nicht vertreten sein, so haben wir entweder keine Antworten auf unsere gezielten Anfragen erhalten oder etwas übersehen. Unser Bestreben ist nicht Vollständigkeit, sondern das Zusammentragen zahlreicher Perspektiven, um Parallelen, Entwicklungen und Trends aufzuzeigen. Wir wollen auf diese Weise in gemeinsamer kritischer Selbstbeobachtung und Reflexion Kompetenzanforderungskriterien extrahieren und dabei ausloten, was bereits als im- und expliziter Standard praktiziert und unter anderem hier formuliert wird. Unser Anliegen ist, gemeinsam Maßstäbe zu bilden, über die man sich eingedenk der Tatsache austauscht, dass man in einer Arbeitsweise stets zugleich Lehrling,

Geselle, Meisterin und Künstler sein kann. Beide Publikationen, das Heft der Zeitschrift »Kontext« und dieses Handbuch, richten sich daher an alle, die an Aufstellungsarbeit interessiert sind, sie praktizieren, lernen, lehren und weiterentwickeln, aber auch an diejenigen, die sie skeptisch oder kritisch betrachten.

Wir sind der Überzeugung, dass Aufstellungsarbeit als Methode der Gruppen- oder Einzelarbeit nicht unerklärbar intuitiv ist. Sie ist weder durch einen einfachen Kanon von Regeln oder Techniken abbildbar, dem man schlicht folgen könnte, noch basiert sie auf göttlicher Eingebung, die sich nicht beschreiben und vermitteln lässt. 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. Es gibt einerseits Bedarf an einer strukturierten Orientierung theoretischer, methodischer und technischer Art und andererseits an einer besseren Erfassbarkeit und Kommunizierbarkeit dessen, was als spirituelle Dimension bezeichnet werden kann. In den Diskussionen der letzten Jahrzehnte haben sich unterschiedliche Terminologien, Haltungen und Wahrheitsverständnisse herausgebildet. Die Aufstellungsarbeit wird entweder als komplexe, für sich allein stehende Methode ausgeführt oder als Instrument und Technik in eine schon vorhandene Profession in knapper, meist strukturierter Form eingebunden. Eine weiterführende Entwicklung benötigt hier Differenzierungen und Klarheit, damit man Argumente überhaupt aufeinander beziehen kann.

Bei den Autorinnen und Autoren möchten wir uns bedanken, dass sie viele Antworten auf die schwierige Frage nach der Qualität zusammengetragen haben und sich auch im Vorfeld auf Abstimmungen mit den Herausgeberinnen und auf den Austausch untereinander eingelassen haben, was in einem solchen Projekt nicht immer üblich ist. Die große Resonanz und Kooperationsbereitschaft bestärkt uns darin, dass die Fragestellung aktuell und spannend ist.

## Professionelle Entwicklungen

Wenn man die Frage nach der Qualität einer Methode explizit stellen kann, hat sie sich so weit etabliert, dass sich die größten Fehden ihrer Gründung und Ausdifferenzierung bereits gelegt haben. Sie ist so weit institutionalisiert, dass sie ernst genommen wird und in einen Kanon möglicher Herangehensweisen aufgenommen worden ist. Seit ihrer Entstehung in verschiedenen Therapieschulen vor rund fünfzig Jahren und seit ihrer öffentlichen Verbreitung vor circa dreißig Jahren (Weber, 1993) hat sich die Aufstellungsarbeit in verschiedenen Anwendungsbereichen bewährt, in mehrere Aufstellungsformen (auch Formate

oder Aufstellungsverfahren genannt) ausgestaltet und methodisch mit anderen Konzepten und therapeutischen wie beraterischen Ansätzen verwoben (Psycho-traumatologie, NLP, Hypnotherapie und andere). Auch die Buchpublikationen spiegeln diese Entwicklung wieder. Gab es noch bis vor circa 15 Jahren beinahe ausschließlich Literatur rund um die damalige Form des Familienstellens nach Bert Hellinger (zum Beispiel Schäfer, 1998; Ulsamer, 1999, 2001; Weber, 1998), so sind inzwischen zahlreiche Veröffentlichungen zu verschiedenen Aufstellungsverfahren und Weiterentwicklungen erschienen (vgl. zu Organisationsaufstellungen Weber, 2000; zu systemischen Strukturaufstellungen Varga von Kibéd u. Sparrer, 2000; Sparrer, 2001; zum Freien Aufstellen Jacobsen, 2003; zum geistigen Familienstellen Hellinger, 2010). Die Methode wird genutzt im Einzelsetting (zum Beispiel Franke, 2002; de Philipp, 2006), sie wurde übertragen auf weitere Anwendungsfelder jenseits von Psychotherapie und Wirtschaft, so auf die Politik (zum Beispiel Mahr, 2003) oder (Tier-)Medizin (Sonnenschmidt, 2009; Hutmacher, 2013) und ist im Kontext spezieller Fragestellungen zu finden (zu ihrer Verbindung mit der Lösungsorientierten Kurzzeittherapie vgl. Sparrer, 2001, 2010; zur Kombination mit der Hypnotherapie siehe zum Beispiel Wresnik, 2006; zur Anwendung in der Psychotraumatologie vgl. Ruppert, 2005, 2012; zu Symptomaufstellungen siehe Kutschera u. Schäffler, 2002; Ingwersen, 2008; Lieben u. Renoldner, 2011; zur Verbindung mit schamanischer Arbeit siehe zum Beispiel van Kampenhout, 2001; Rössl, 2009). Aufstellungsarbeit wird im Rahmen anderer Methoden und Settings eingesetzt, zum Beispiel in der Supervision (Gilde, 2010) oder der Mediation (Ruhnau, 2012). Übersichts-, Einführungs-, Hand- und Lehrbücher mit Anleitungen (unter anderen König, 2004; Schneider, 2006; Daimler, 2008; Orban, 2008; Klein u. Limberg-Strohmaier, 2012; Alex, 2012) und das erste Lexikon des Familienstellens (Frot, 2012) machen die Methode für Lesende und Lernende handhabbar.<sup>2</sup> Diverse Materialien (Aufstellungsbrett, Figuren, Symbole) sowie Computeranwendungen, welche die Systemaufstellungen im virtuellen Raum ermöglichen (LPScocoon.de, unifeeling.com, CAI-world.com), stehen zur Verfügung. Dokumentationen im Fernsehen berichten über die Arbeit (zum Beispiel »Woher weißt du, was ich fühle?«, Bayerischer Rundfunk/ARD alpha Bildungskanal, 2013). Handreichungen mit Kurzanleitungen wie Impulskarten für Freie Systemische Aufstellungen (Jacobsen, 2012) oder der »Pocket Guide

2 Dies ist nur ein unvollständiger Abriss, bei dem viele schreibende Kolleginnen unerwähnt bleiben müssen. Eine umfassende Literaturliste bzw. Datenbank zur Aufstellungsarbeit und zu verwandten Themen mit Stichwortsuche ist auf der Seite der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) zu finden. Zugriff am 23.06.2015 unter <http://www.familienaufstellung.org/listen/literatur/publikationen.php>



Business-Aufsteller« (Dollinger u. Willnauer, 2013) fördern die direkte Einsetzbarkeit. Selbsthilfebücher zeigen, wie man Aufstellungen alleine und in Eigenregie durchführen kann (Ulsamer u. Brosch, 2010; Petrig, 2011) und DVDs unterweisen im »10-Minuten-Familienstellen« (Tacke, 2013).

Die Aufstellungsarbeit ist inzwischen auch jenseits der Therapieszene im Kanon der gängigen Methoden im Rahmen von Weiterbildungen angekommen. In der jüngsten Methodenstudie über die Weiterbildungsszene wurden 19 der von Trainern und Erwachsenenpädagogen eingesetzten Methoden unter anderem daraufhin untersucht, welche Bedeutung sie im Berufsalltag und bei verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten (Training, Coaching, Beratung) haben (vgl. Jung, 2014). Wie selbstverständlich ist die Arbeit mit systemischen Aufstellungen aufgeführt. Sie wird in diesem und vielen anderen Kontexten nicht mehr in Frage gestellt, sondern neben Methoden und Techniken wie dem Einsatz kognitiver Modelle, Lerntransfermethoden oder Visualisierungstechniken genutzt und in Studien wie der oben erwähnten abgefragt. Erfolg, Verbreitung und Popularisierung halten die Fragen nach dem Weltbild, der Haltung und der Hintergrundtheorie der Aufstellungsleitung ebenso aktuell wie die Fragen danach, welche Einzeltechniken gekonnt werden sollten und wie der Weg der Methode (im griechischen Wortsinne von »methodos«) im Allgemeinen seriös zu beschreiten sei.

Professionalisiert sich eine Tätigkeit aus soziologischer Sicht, so gehören neben der Definition des Kompetenzbereiches einklagbare Qualitätsstandards bei der Selbstorganisation und -regulation von Experten zu den elementaren Voraussetzungen (Mieg, 2005, S. 342). Professionalisierung beginnt mit dem Wachsen von Expertise in einem Zeitraum von mindestens einem Jahrzehnt, also mit der Bildung von Spezialkompetenzen einer Berufsgruppe (Qualifikation und Erfahrung, vgl. auch Gladwell, 2009), mit Anbindungen auf der Gruppenebene wie beispielsweise Mitgliedschaft in Verbänden (als Teil der beruflichen Identität) sowie mit der Frage nach dem Handlungsspielraum (der Zuständigkeit). Professionalisierung bedeutet demnach eine zunehmende Schließung des gesamten Tätigkeitsbereiches einer Berufsgruppe im interprofessionellen Wettbewerb (Mieg, 2005). Sozialstrukturell gesehen wird dabei aus einem freien Leistungswettbewerb ein durch Selektionsmechanismen hergestellter Schließungsprozess, der den offenen Zugang deutlich beschränkt. Damit gehen Chancen und Risiken einher. Zum einen sorgt Professionalisierung unter anderem für die Überwachung von Standards und Qualität, zum anderen droht Monopolbildung, die Konzentration auf Status- und Kontrollinteressen und es werden möglicherweise befruchtende und korrigierende Impulse ausgeklammert.

So haftet der Frage nach der Qualität auch stets etwas Differenz und Konkurrenz schaffendes und damit etwas Heikles an – vor allem, wenn die Methode selbst um Integration bemüht ist. Wenn man nach Kriterien und Maßstäben sucht, sind die Themen »Messen« und »Bewerten« im Gefolge. Rasch können sich Menschen, die sich für bestimmte Vorgehensweisen einsetzen, kritisiert, abgewertet oder angegriffen fühlen. Dies ist in verschiedenen methodischen Debatten in der Vergangenheit und auch bei der Aufstellungsarbeit bis hin zu kränkenden Äußerungen geschehen und hat zu einer Art Reaktionsbildung geführt, die die bisherige Qualitätsdiskussion bezüglich Methode und Leitung teilweise mitgeprägt hat. Es ist daher den Pionieren der Aufstellungsarbeit hoch anzurechnen, dass sie den Nachteilen von Standardisierungen und Zertifizierungen zunächst mit »milden Voraussetzungen« (zit. nach Koch u. Dicke, siehe Beitrag in diesem Buch, S.61) begegnen wollten und die Aufstellungsarbeit für viele berufliche Hintergründe von Anwendern offen gehalten haben. Mittlerweile gibt es jedoch verschiedene Binnenperspektiven, die es erlauben, von einem inklusiven Standpunkt her gesehen und im eigenen Interesse nach Qualitätskriterien zu fragen. Wenn Aufstellungsleiter selbst oder alle, die an der Aufstellungsarbeit wohlwollend interessiert sind, den Aspekt der Qualitäts- und Kompetenzanforderungen mit ihrem Forschergeist beleuchten, belegt dies, dass eine neue Entwicklungs- und Professionalisierungsstufe erreicht ist.

## Die Grenzen der Struktur- und Ergebnisqualität

Zur Sicherung der Strukturqualität in der Aufstellungsarbeit gibt es inzwischen Verbände wie die Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) oder das Internationale Forum für System-Aufstellungen in Organisationen und Arbeitskontexten (Infosyon). Sie organisieren unter anderem Fachtagungen, Regionalgruppen, Fachgruppen, Forschungsgruppen und internationale Kontakte zum qualitätssichernden Austausch. Daneben gibt es allein in Deutschland über zwanzig kleinere Institute, die von den Verbänden zertifizierte Aus- und Weiterbildungen durchführen. Auch in Organisationen mit anderen Schwerpunkten, wie zum Beispiel der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGST) oder der Systemischen Gesellschaft (SG) wird die Qualität von methodischen Vorgehensweisen bewertet und werden Standards bzw. Kriterien benannt, die zu den Vereinbarkeitserfordernissen mit systemischen Grundsätzen gehören. Zu nennen wären hier beispielsweise das therapeutische Selbstverständnis, dass die Klienten die Experten für ihre eigenen Ziele sind und sich die Begleiter darauf beschränken, gute Bedingungen

für neue Lösungsmöglichkeiten zu schaffen, oder das Vorgehen, im Dialog mit den Betroffenen Beschreibungen zu entwickeln, die die Möglichkeiten aller Beteiligten erweitern, wahrzunehmen, zu denken und zu handeln (siehe Webseiten der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS), o. J. und der Systemischen Gesellschaft (SG), o. J. im Literaturverzeichnis).

Die DGfS definiert mittlerweile Qualitätserfordernisse, die sowohl Auszubildende betreffen als auch Zertifizierungen für Aufstellungsleiter und sich, wie in vergleichbaren Domänen, an folgenden Bedingungen orientieren, die hier vereinfacht in Themenkomplexen aufgeführt werden (für genauere Informationen siehe Webseite der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS), o. J.):

- berufsfeldbezogene Voraussetzungen der interessierten Personen,
- eine zur Komplexität der Methode passende Dauer der Weiterbildung und ein entsprechender Umfang an Praxis,
- ein umfassender Theorie- und Methodeninput,
- eine Praxisschulung während der Weiterbildung und durch Peergruppen,
- Supervision,
- Selbsterfahrung,
- Hospitation.

Lehrtherapeuten verpflichten sich zusätzlich zu umfangreichen Curriculae und belegbaren Lehrerfahrungen. Ebenso umfassend geht Infosyon, der internationale Verband für Systemaufstellungen in Organisationen, in Bezug auf Standards für Organisationsaufstellungen vor. Dem Umfeld angepasst, werden hier Berufserfahrungen in Organisationen vorausgesetzt und Aufstellungen ausschließlich als Dienstleistung und nicht als Therapie oder Lebenshilfe verstanden.

Dieses hohe Maß an professionellen Bedingungen in den jeweiligen Aufstellungsbereichen ist nötig, denn ähnlich wie bei einem anderen relativ neu gewachsenen beruflichen Feld, dem Coaching (hier als Methode verstanden), sind Begriff und Anwendung der Aufstellungsarbeit ungeschützt, die professionellen Hintergründe der Aufsteller divers und die Ausbildungen nicht kodifiziert oder durchgängig akkreditiert. Wie beim Coaching bildet die Vielfalt zugleich einen Reichtum, wenn Schlüsselqualifikationen, Erfahrungsstufen, Mindeststandards, ethische Prinzipien und professionelle Vorgehensweisen definiert und von den Berufsverbänden anerkannt werden.

Der Weg dahin war weit und hürdenreich. Koch und Dicke rekonstruieren in diesem Buch auf der Basis von Interviews mit Beteiligten sowie eigenen Erfahrungen die Entstehung der Aufstellungsmethode von den ersten Gründerfiguren und Austauschgruppen bis hin zu den Qualitätsrichtlinien des Verbandes DGfS. Es war und ist bis heute ein Ringen um therapeutische Ansätze,

unterschiedliche Auffassungen, was Aufstellungen seien, um Kriterien zu Voraussetzungen für die Leitung, um Bündelung von Wissen, theoretischen Hintergründen und Erfahrungen und um Weiterbildungsrichtlinien. Da die Aufstellerszene bis heute sehr heterogen ist, setzt sich der Suchprozess für eine Balance zwischen Bedingungen, die Vielfalt und Kreativität für Wachstum gewähren, aber auch Stabilität und Rahmungen für Sicherheit und Qualität geben, fort. Die meisten der Aufstellungsleiter können auf akademisch und therapeutisch anerkannten Grundexpertisen aufbauen. Sie sind also auf dieser formalen Ebene schon qualifiziert und haben nach außen hin kaum Probleme, auch als Aufstellungsleitende Qualität zusichern zu können. Sie beziehen sich auf ihr fundiert gelerntes psychologisches und psychotherapeutisches Handwerk, das sie in Gruppen oder in der Einzelarbeit einsetzen und gegebenenfalls mit der Aufstellungsarbeit verbinden oder diese entsprechend erweitern (siehe den Beitrag von Sautter u. Sautter in diesem Buch, S. 285 ff.). Wenn Qualität hier kritisch hinterfragt wird, handelt es sich in der Regel um Schulenkritik, wie sie auch zwischen anderen therapeutischen Richtungen zu finden ist. Da es allerdings erfreulicherweise auch an der Aufstellungsarbeit interessierte Personen gibt, die keine therapeutische Herkunft haben, sondern die Arbeit in ihre Beraterische oder seelsorgerisch begleitende Arbeit integrieren wollen und dies auch gerne tun, sind zusätzliche Kriterien für diese und andere Anwendungsbereiche ein wichtiger Teil der Qualitätsdebatte und weiterer Untersuchungen wert.

Die DGfS hat auf die Nachfrage reagiert und die Qualitätserfordernisse für eine Weiterbildung auch dieser Entwicklung angepasst. Seit über zehn Jahren werden in Weiterbildungskommissionen Richtlinien, Mindeststandards, Anerkennungskriterien und Zulassungsvoraussetzungen diskutiert, haben sich weitere Verbände gegründet und die System- und Organisationsaufsteller organisatorisch getrennt. Durch die Möglichkeit, den Begriff Aufstellungen frei zu nutzen und Aufstellungsleitungen frei anbieten zu dürfen, kann es auch Personen geben, die dies ganz ohne Weiterbildung tun. Wir sehen die Tatsache, dass diese Möglichkeit existiert, nicht als grundsätzliche Qualitätseinschränkung bezüglich der Methode oder der gehaltvollen und nützlichen Anwendung der Aufstellungsarbeit. Zumal dieser Umstand nicht automatisch dazu führt, dass Falleinbringer Schaden nehmen oder eine Wirkung zwangsläufig ausbleiben muss (siehe den Beitrag von Jacobsen in diesem Buch, S. 253 ff.). Das Freie Aufstellen nach Jacobsen geschieht in Eigenverantwortung nach bestimmten Regeln und schließt dabei ein, dass ein Falleinbringer sich eine Leitung wünschen, diese aber auch zu jedem Zeitpunkt der Aufstellung wieder selbst übernehmen kann. Vorrang hat beim Freien Aufstellen nach Jacobsen die eigene Leitung der Aufstellung. Auch der Erfolg unterschiedlichster Selbsthilfegruppen, unter anderem im Suchtbereich, zeigt beispielsweise,

dass es bereits hilfreich ist, wenn man sich mit Aufmerksamkeit und Reflexion einer gemeinsamen Problemlage widmet. Wechselseitige Zeugenschaft und das wertfreie angenommen Werden sind dabei wesentliche Faktoren der Stärkung.

Ob Aufstellungen selbstverantwortet oder mit einer verantwortlichen Leitung stattfinden, stets geht es um die sensiblen Bereiche von Grenzgängen zwischen Therapie und Persönlichkeitsentwicklung, um die Handhabung von Interventionen, um die Steuerung der Wirkungen teilweise starker Effekte in und von Aufstellungen und um die Nachsorge und Nachhaltigkeit. Um hier sicheren Tritt zu finden und Übergänge erkennen zu können, sind für Aufstellungsleiter Kenntnisse im Hinblick auf die sowie Erfahrungen mit den Wirkungen tiefer psychischer Arbeit auf psychisch belastete Menschen auch dann wichtig, wenn sie nicht therapeutisch arbeiten.

In einem breiteren Zusammenhang gesehen, geht es auch um die Diskussion zu unserer grundsätzlichen Wahrnehmungs- und Erkenntnisfähigkeit als Spezies. Gerade die Aufstellungsmethode hat hier Verdienste vorzuweisen, wie man an der Diskussion um phänomenologische oder konstruktivistische Arbeitsverständnisse sieht. Welches Entwicklungspotenzial hat therapeutisch-beraterische-selbsthilfeorientierte Begleitung jeweils vor dem Hintergrund verschiedener Haltungen und Weltansichten? Welche Nachbardisziplinen bringen auch für die Psychologie verändernde Erkenntnisse? Schließlich geht es um passende und aussagekräftige Untersuchungskriterien für tabufreie Untersuchungsgegenstände innerhalb der Methode sowie angrenzender Disziplinen. Im Suchprozess um diese Grenzen rückt auch die Salutogenesedebatte ins Blickfeld. Was gilt als gesund, was als krank, welche Perspektive heilt oder hilft wann und wie? Da Aufstellungsarbeit auch hier zwei Blickrichtungen einnehmen kann: die pathogenetische auf das Symptom und seine Herkunft sowie die salutogenetische darauf, was einem Menschen an gesunden Ressourcen zur Verfügung steht, beschäftigt sich eine aktuelle Publikation mit diesen Fragen (Mayer u. Hausner, 2015; siehe auch die Rezension von Kuschik, 2015).

Es braucht in diesem weiteren Spannungsfeld für nicht therapeutisch arbeitende Aufstellungsanbieter einen reflektierten Umgang mit dem eigenen Leitungsverständnis und -verhalten. Diese Klärungen sind nicht zuletzt auch für die gewünschten Wirkungen der Aufstellungsarbeit notwendig. Neben der immer noch existierenden eher kritischen Frage nach der Wirksamkeit überhaupt, stellt sich die, wie durch kompetentes Aufstellungsleiten für Sorgfalt und Nachhaltigkeit gesorgt werden kann.

Inzwischen wird daher die Dimension der Ergebnisqualität zunehmend wissenschaftlich in den Blick genommen. Dabei zeigt sich, dass die Studienqualität der Wirkungsforschung zur Aufstellungsarbeit verbesserungswürdig ist:

Qualitative und quantitative Studiendesigns genügen oft nicht den wissenschaftlich gängigen Ansprüchen der Psychotherapie- und Beratungsforschung (zum bewerteten Forschungsstand siehe Weinhold u. Reinhard, 2014). Selbst elaborierte Untersuchungsdesigns sind seit dem Beginn der wissenschaftlichen Prozess-Ergebnisforschung in der Psychotherapie in den 1950er Jahren noch in einem Suchprozess über die geeigneten Studienformate bezüglich der Aufstellungsarbeit begriffen. Jüngst hat die sogenannte »Heidelberger Studie« dazu beigetragen, die Studien-Lücke weiter zu schließen und die immer noch angezweifelte Wirksamkeit von Systemaufstellungen methodologisch anspruchsvoll und nach Kriterien der Evidence Based Medicine zu untersuchen (siehe Weinhold, Bornhäuser, Hunger u. Schweitzer, 2014; siehe auch die Rezension von Nazarkiewicz, 2015). Das methodisch sorgfältig nachgewiesene Ergebnis: Dreitägige Aufstellungsseminare als Interventionseinheit sind positiv wirksam auf die psychische Befindlichkeit, verringern die psychische Belastung und erhöhen das individuelle Kongruenzerleben – auch mittel- und längerfristig. Die Effekte blieben über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten stabil. Das ist für diejenigen, die Aufstellungsarbeit betreiben, wenig überraschend, wenngleich besser als bislang belegt. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Seminare sowohl bei aktiv Aufstellenden als auch bei passiv Teilnehmenden gleichermaßen positiv wirken. Es gibt hinsichtlich aller drei Zielkriterien der Untersuchung vielversprechende Ergebnisse: Wirksamkeit allgemein; Wirksamkeit dort, wo man sie erwartet und Wirksamkeit bezüglich subjektiver Ziele sowie überraschenderweise keine Unterschiede zwischen aktiver und beobachtender Teilnahme. Noch ist allerdings zu wenig wissenschaftlich untersucht und beschrieben, wodurch und wie die Methode genau wirkt. Es gibt verschiedene Erklärungsansätze (Neurobiologie, Quantenphysik, Psychologie, Hirnforschung) und zunehmend interdisziplinären, wohlwollenden Austausch. Dies lässt hoffen, dass wir in den nächsten Jahren und Jahrzehnten genügend Informationen und Anregungen bekommen werden, um Wirkungsfaktoren besser zu verstehen, weitere zu erkennen und zu entwickeln.

## Dimensionen der Prozessqualität

Wie keine andere Methode, die persönliche Entwicklungen fördert, war der Prozess der Aufstellungsarbeit in Gruppen von Beginn an öffentlich. Schon Mitte der 1990er Jahre konnte man an Videodokumentationen die Leitung von Aufstellungen nachvollziehen (siehe zum Beispiel Hellinger u. Neuhauser, 1997), Fachbücher enthalten ungezählte Beschreibungen von einzelnen Aufstellungen und ihren Verläufen, mitgeschriebene Dialoge zwischen Aufstellungsleitungen

und Klienten, Bilder von Aufstellungskonstellationen und verschriftete Nachbesprechungen und Auswertungen. Bis heute ist das Erlernen über Beobachten, Erleben, Regelmäßigkeiten finden und selbst Wege ertasten Zentrum der Aufstellungsweiterbildungen. In gewisser Weise stand und steht also die Prozessqualität seit jeher im Vordergrund. Kritisch und sicher angeregt und befeuert durch den persönlichen Stil von Bert Hellinger wurde auf Interventionen, individuelle Haltungen und subjektive Weltanschauungen geblickt, die auch unabhängig von der besonderen Methode in jeder begleitenden Arbeit einen Ausschlag geben würden. Ein zu einem pädagogischen, strukturierten oder spirituellen Führungsstil neigender Aufstellungsleiter würde auch in einer anderen Methode ähnlich handeln. Die Aufstellungsarbeit bietet all diesen Persönlichkeiten eine Heimat. Nicht zuletzt hat die »Hellinger-Kontroverse« (Nelles, 2005) gezeigt, dass eine differenzierte Betrachtung von verwendeten Begrifflichkeiten, methodischem Vorgehen, praktizierten Haltungen und die Kommunikation darüber bedeutsam sind. Es ist daher genau zu benennen, wie sich Weltanschauung und Führungsstil des Leiters bzw. der Leiterin in der Gestaltung von Aufstellungen und den Einzelinterventionen ausdrücken und welche Effekte dies auf alle Beteiligten hat (siehe hierzu auch den Beitrag von Netter in diesem Buch, S. 133 ff.).

Die Risiken von einzelnen psychotherapeutischen Verfahren werden von Zeit zu Zeit erforscht und beschrieben, aktuell hat zum Beispiel die Risk-Studie aus Österreich Nebenwirkungen und Schäden durch Psychotherapie qualitätssichernd untersucht (Leitner, Schigl u. Märtens, 2014). Auch in der Aufstellungsarbeit sind selbstkritisch immer wieder Themen rund um fragwürdige Vorgehensweisen (Ablinger, 2013) und »therapeutische Irrwege« (Ruppert, 2010) aufgegriffen worden. Hier werden im Wesentlichen allgemeine therapeutische Grenzüberschreitungen und fehlende theoretische oder methodologische Einbettungen sowie unklare psychotherapeutische Konzepte beschrieben, die beim Nutzen der Aufstellungsmethode allerdings besondere Brisanz haben. Natürlich kann beispielsweise ohne Einverständnis oder Anwesenheit betroffener Personen nicht in deren System und mit deren Verstrickungen gearbeitet werden, ohne dass dies grenzverletzend wäre. Ebenso sind Anliegen, welche sich auf Erleichterungen für andere Personen beziehen, grundsätzlich nicht anzunehmen. Für die qualitätsorientierte Aufstellungsarbeit bedeutet dies, wie für jede andere beraterische und therapeutische Methode auch, dass ein auf den Patienten oder die Klientin bezogenes eigenes Anliegen herausgearbeitet wird und zudem deutlich wird, dass letztlich nur eine Veränderung eigener Erlebens- oder Verhaltensweisen zu Lösungen führt.

Vor dem neurobiologischen Hintergrund, dass ein neues Muster mehrere hundert Male wiederholt und damit im Alltag gelebt werden muss, bis sich

das Gehirn an das Lösungsmuster anpasst, greift Ablinger (2013) den auch an anderen Stellen kritisierten Umgang mit Ritualen in der Aufstellungsarbeit auf. Rückgaberituale und andere Imaginationen wie gezogene Grenzen zur zeitlichen Ebene der Ereignisse oder der Verstrickungskomplexe können keine Wunder vollbringen. Sie mögen als Anker dienen, aber da die Entstehungsgründe von Leidenszuständen vielfältig und komplex sind, müssen dementsprechend auch vielfältige individuelle Lösungsentwürfe gesucht, gefunden und praktiziert werden. Lösungssätze beispielsweise, die in vielen Aufstellungen als Ausdruck für emotionale Zustände von der Leitung angeboten werden, können, dem Wortsinne nach ausgesprochen, (er-)lösend wirken, wenn dadurch psychische Realitäten klar und ausgesprochen werden, die vorher unterdrückt wurden. Keinesfalls sind diese Sätze standardisierbar und in jedem Falle sollten sie überprüft werden (Bodirsky, 2015). Lösungsorientiertes Arbeiten benötigt zugleich Veränderungen von Schemata des Denkens, Handelns und Fühlens im Alltag und diese Schemata sind für jeden einzigartig. Der entscheidende Punkt ist, dass bei einem Ritual oder Lösungssatz nicht die illusorische Vorstellung genährt werden sollte, dass sich dadurch im Alltag etwas verändert, so dass die Klienten passiv darauf warten könnten. Hingegen geht es wie bei jeder Entwicklungsarbeit darum, neue Fühl- und Bewältigungsstrategien zu aktivieren und kontinuierlich einzuüben. Aufstellungsarbeit verführt auch bisweilen dazu, Lösungen auf der rein psychischen Ebene zu suchen und wird damit realitätsfern. Arbeit an möglichen Ursachen ersetzt also nicht selbstverantwortliches realitätsgerechtes Handeln. Wer abnehmen möchte, muss auch eine Diät machen und nicht eine erneute Aufstellung (Ablinger, 2013). Wer Aufstellungsenergien mit der Realität verwechselt und vom Aufstellungsbild undifferenziert Handlungsanweisungen ableitet, begeht bezüglich der Wahrheitsverständnisse einen erkenntnistheoretischen Fehlschluss (siehe dazu auch Nelles in diesem Buch, S. 107 ff.). Die Aufstellungsleitung kann schließlich regelrecht schaden, wenn sie Retraumatisierungen durch überfordernde Erlebnisse zulässt, die notwendige Rollenentlassung nach den Aufstellungen vernachlässigt oder den Klienten und Fokus aus dem Blick verliert. Man kann sich trefflich mit der Familiengeschichte und ihren viele Dramen beschäftigen oder sich nur auf eine Lösung fixieren (siehe den Beitrag von Ulsamer in diesem Buch, S. 226 ff.). Damit verfehlt man die Suchbewegung nach dem aktuell möglichen Schritt für den Falleinbringer, die wichtiger Teil der Aufstellungsarbeit ist.

Der Grund, dass ein selbstreflexiver Umgang und allgemeine, für jede Therapie geltende Maßstäbe für die Aufstellungsleitung als Qualitätsstandard angeführt werden müssen, mag darin liegen, dass das in der Aufstellungsarbeit und in der repräsentierenden Wahrnehmung zu Tage tretende Wissen eine



besondere Handhabung und viel Demut erforderlich macht, da es nur wenige, zu benennende Prinzipien zur Orientierung gibt. Die Qualitätsbeschreibungen wurden in der Regel im Nachhinein als Erfahrungswerte zusammengefasst und dürften inzwischen auf wenig Widerspruch stoßen. Ungleich herausfordernder ist es, auszumachen, worin die positiv zu nutzende Qualität in den einzelnen Prozessschritten für das Gelingen von Aufstellungen liegt, zumal eine direkte Erfragung von detaillierten Kompetenzen hier nur sehr begrenzt möglich ist.

Die Schwierigkeit, die (Kunst-)Fertigkeiten beim Einsatz der Aufstellungsmethode zu beschreiben, hat in jüngster Zeit zu empirischen Untersuchungen von und zur systematischen 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 (Hilzinger, 2013; siehe auch den Beitrag von Drexler u. Hilzinger in diesem Buch, S. 202 ff.). Diese neueren Studien basieren auf der videogestützten Rekonstruktion von verbalen und nonverbalen Vorgehensweisen der Aufstellungsleitung, welche in der Nachbetrachtung erlauben, die Bildung von Qualität in kleinsten, sensiblen (Re-)Aktionen zu beschreiben. Die Ergebnisse wurden aus der Beobachtung und Deutung der Prozessleitung durch mehrere Personen generiert, also intersubjektiv validiert. Der Begriff Kompetenzanforderung referiert dabei auf ein Konstrukt von Polanyi und Neuweg, welche eine zweigliedrige Grundstruktur aus Fokalbewusstsein und Hintergrundbewusstsein annehmen (Hilzinger, 2013, S. 72 f. und S. 202 ff. in diesem Buch). Gespeichertes Hintergrundwissen und im Fokalbewusstsein präsentenes Wissen bilden demnach ein dialektisches Wechselspiel, denn das Wissen, auf dem der Aufmerksamkeitsfokus liegt, ist nicht zugleich vollumfänglich selbst zu beobachten und zu reflektieren. Es sind die Charakteristika des impliziten Wissens wie Erfahrungsgebundenheit, Nicht-Verbalisierbarkeit, intuitives Können, das sich nicht auf Regeln zurückführen lässt und ihrer zielgerichteten Integration, welche das Können ausmachen.

Hilzinger (2013) gruppiert das kompetente Leiten von Aufstellungen in sechs »Kompetenzanforderungsdimensionen« (Hilzinger, 2013, S. 74 ff.), in denen die Anwendung impliziter Wissensbestände des Aufstellerhandelns beschrieben werden können. In Kurzform gefasst handelt es sich um folgende Fähigkeiten:

1. den Aufstellungsprozesses zu strukturieren, in seiner Komplexität zu verringern und zu steuern,
2. ein inneres Verständnis der wichtigen Zusammenhänge zu entwickeln und sich für bestimmte Varianten der Problemlösung zu entscheiden,

3. einerseits Anliegen und Ziel im Blick zu halten und andererseits zugleich mit den Bewegungen der Klienten mitzugehen,
4. ressourcenorientiert intervenieren zu können und Potenziale sowie hilfreiche Strukturen der Klienten zu stärken,
5. neue Perspektiven und Sichtweisen für die Klienten zu erschließen und
6. alle vorherigen Fähigkeiten zusammenfassen zu können, damit die im Raum sichtbar gemachte Abbildungsebene des psychischen Systems des Klienten auf förderliche Weise für die Arbeit mit dem sozialen System genutzt werden kann.

Auf die empirisch ermittelten Kompetenzanforderungsdimensionen von Hilzinger beziehen sich in diesem Buch neben Drexler und Hilzinger (Beitrag S. 202 ff.) auch Inneck (Beitrag S. 356 ff.) und Köth (Beitrag S. 87 ff.).

Die Rekonstruktion des konkreten Tuns beim Leiten von Aufstellungen ist auch das Ziel der Forschungsarbeit von Oberzaucher (2015; siehe auch den Beitrag von Oberzaucher in diesem Buch, S. 159 ff.). Auf der Basis audiovisuell aufgezeichneter Aufstellungen, die im Rahmen von Ausbildungskursen von Lehrtherapeuten wie von Neulingen durchgeführt wurden, untersucht er empirisch, worin die eigentliche Tätigkeit der Leitung besteht. Ihn interessiert, was es bedeutet, »zu sehen, was ist«, was sich hinter der Formulierung: »dem Thema mit der größten Kraft folgen«, verbirgt und wie Personen, die eine Aufstellung leiten, strukturieren. Diese ersten qualitativen, ethnografischen und konversationsanalytischen Ergebnisse beschreiben die vielfältigen Ausdrucksebenen und die Nutzung der multimodalen Ressourcen in der Interaktion und Kommunikation beim Aufstellen. Denn im Aufstellungsprozess wird die sprachliche Dimension zugunsten gestischer, mimischer, blick- und körperorientierter sowie gefühlsbetonter Ausdrucksebenen zurückgestellt. Insofern können allerdings beobachtende Verfahren bislang nur wenig Antworten auf die Frage geben, welche Bedeutung die Wahrnehmung und das Ausschöpfen des emotionalen Vermögens der Aufstellungsleitungen haben. Daher gilt es auch, sich insbesondere den verborgenen Praktiken der Aufstellungsarbeit zuzuwenden, die nur jenen zugänglich werden, welche sich in die Erfahrung von Aufstellungen und Aufstellungsleitung begeben. Dazu gehören die Selbstbeobachtung von gedanklichen Prozessen sowie die differenzierte introspektive und äußere Wahrnehmung von physischen Impulsen, Empfindungen, Stimmungen, Gefühlen und Emotionen. Die Kompetenzen einer Aufstellungsleitung zeigen sich zum einen bei der Selbstbeobachtung ständig mitlaufender Geistesaktivitäten im Pendeln zwischen reinem Gewahrwerden als theorielesem Raum und gedanklichen Formen und zum anderen in der Nutzung physischer