

Holger Lier und Christiane Lier

Systemische Qualitätsmerkmale in Aufstellungen

Was macht die Qualität in einer systemischen Aufstellung aus? Welche Merkmale sind dabei zu beachten? Wie wirkt die eigene Haltung als Aufstellungsleitung auf die Qualität von Aufstellungen? Mit den folgenden Überlegungen und am Beispiel eines konkreten Falles möchten wir den Austausch über diese Fragen anregen.

Bereits in dem zu diesem Thema entstandenen Buch »Handbuch der Qualität in der Aufstellungsleitung« von Nazarkiewicz und Kuschik wurde deutlich, wie schwer es ist, den Begriff Qualität für Aufstellungen beschreibbar zu machen. Für die Autorinnen gehört dazu, »die Qualität von guter Aufstellungsarbeit genau zu betrachten, zu bestimmen und zu belegen sowie die Kriterien zu definieren, unter denen gute Aufstellungsarbeit möglich ist« (Nazarkiewicz u. Kuschik, 2016, S. 7).

Unterschiedliche Qualitätsdimensionen

Zur Orientierung nennen Nazarkiewicz und Kuschik die drei Qualitätsdimensionen, die das Gesundheitswesen als Maßstab zur Qualitätssicherung einsetzt. Als Erstes ist die Strukturqualität angegeben, die sich aus Rahmenbedingungen wie u. a. aus der beruflichen Qualifikation der Aufstellungsleitung ergibt. Als Zweites zählen sie die Prozessqualität auf, die sich aus der Art und Weise, wie die Aufstellung durchgeführt wird, bestimmen lässt. Als Drittes weist die von ihnen benannte Ergebnisqualität auf die Zielerreichung und damit auf die Zufriedenheit der Klienten mit dem erarbeiteten Anliegen hin.

In ihrem Handbuch steht die Qualität in der Aufstellungsleitung im Mittelpunkt. Es kommen unterschiedliche Aufstellerinnen und deren Ansätze zu Wort, die die verschiedenen Merkmale einer qualitativen guten Leitung beschreiben.

Die Qualität der Aufstellung wird hier u. a. an dem Erfahrungsschatz, den Werten und der Haltung der Aufstellungsleitung beschrieben.

Ein wesentlicher qualitativer Faktor liegt damit in der Person der Aufstellungsleitung mit ihren eigenen persönlichen wie auch beruflichen Erfahrungen und Werten, die sich aus biografischen und transgenerationalen Prägungen ergeben.

Haltung

Die Haltung wird nach Blume (2016) als ein Verhältnis beschrieben, dass man sich selbst und der Welt gegenüber einnimmt. Nach ihrer Darstellung bewirkt eine Haltung ein spezifisches Verhalten und führt damit zu bestimmten Handlungen. Auch Bodirsky (2015) gibt der Haltung, die die Leitung in der Aufstellungsarbeit mitbringt, bezüglich der Qualität eine zentrale Rolle. So schreibt er: »Denn die Haltung bestimmt den Umgang mit den Klienten, sie bestimmt, wie man arbeitet, welche Methoden eingesetzt werden und wie sie eingesetzt werden« (2015, S. 111).

Einen weiteren Einfluss auf die eigene Haltung und damit auf die Qualität als Aufstellungsleitung haben die unterschiedlichen Theoriekonstrukte der verschiedenen Psychotherapierichtungen. Verschiedene therapeutische Vorgehensweisen (z. B. psychoanalytisch, verhaltenstherapeutisch, phänomenologisch ...) führen zu unterschiedlichen Haltungen gegenüber den Klientinnen und damit auch zu spezifischen Anwendungen der Methoden. So schreibt Ruppert: »Ein und dieselbe Methode wird in den Händen von verschiedenen Anwendern daher etwas völlig anderes, wenn deren theoretischen Konzepte sich unterscheiden« (2015, S. 338). Drexler beispielsweise spricht bei ihrer Vorgehensweise von einem »systemisch integrativen« Modell. In diesem sieht sie die Verbindung von »Prinzipien und Vorgehensweisen systemischer Therapie der Heidelberger Schule, der ›klassischen‹ Aufstellungsarbeit und phänomenologische Konzepte aus psychodynamischen sowie körperorientierten Therapietraditionen« (Drexler, 2015, S. 10). Das zeigt, dass Aufstellungen sowohl in einer systemischen Haltung als auch in jeder anderen Haltung ausgeübt werden können.

Humanistische Ethik

Eine weitere Einflussgröße auf die Qualität von Aufstellungen ist das Einnehmen einer übergeordneten Haltung, die alle Therapieschulen und Methoden

mit einschließt. Sie kann mit dem Begriff »humanistische Ethik« umschrieben werden. Erkennbar ist sie auf der Handlungsebene daran, dass die meisten Verbände, die mit Therapie, Beratung und Fortbildung zu tun haben, einen Ethikbeirat besitzen und Ethikrichtlinien installiert haben. Die jeweiligen Mitglieder verpflichten sich, die damit verbundenen Werte einzuhalten. Der Verband Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) ist gerade in den übergeordneten Verband Forum Werteorientierung in der Weiterbildung (FWW) aufgenommen worden und vermittelt nun im Bereich Weiterbildung einen ethischen Berufskodex, der die humanistische Ethik genauer beschreibt (Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e. V., 2017).

Systemische Aufstellungen und Systemaufstellungen – zwei unklare Begrifflichkeiten

Im ersten Buch über das Familienstellen »Zweierlei Glück« (Weber, 1993) wurde der Begriff *systemisch* im Untertitel verwendet: »die *systemische* Psychotherapie Bert Hellingers«. Inzwischen gab es hier offensichtlich ein Umdenken und der Untertitel wurde geändert in: »das klassische Familienstellen Bert Hellingers«, der Ausdruck *systemisch* wurde nicht weiter benutzt.

Die Verwendung des Begriffs *systemisch* in Zusammenhang mit Aufstellungen hat lange zu einem Disput zwischen Therapeutinnen der beiden systemischen Verbänden der Deutschen Gesellschaft für Systemische Beratung, Therapie und Familientherapie (DGfSB) und der Systemischen Gesellschaft (SG) einerseits und der an Hellinger orientierten Therapeuten andererseits geführt. Denn damals wurde die Arbeitsweise nicht allein als eine Methode angesehen, sondern mit der Vorgehensweise Hellingers und dessen Ausführungen gleichgesetzt. Einige systemische Therapeuten fanden, dass diese Art des Vorgehens mit ihrer *systemischen Haltung* nicht kompatibel war, und lehnten Aufstellungen deshalb ab. Da der Begriff *systemisch* nicht geschützt ist und damit von jedem anders definiert werden kann, lässt er sich auch folgendermaßen deuten: als Beschreibung, dass hier mit (Familien-)Systemen und ihren Mitgliedern gearbeitet wird. Diese begriffliche Unklarheit ist bis heute zu finden (Lier u. Lier, 2015, S. 136 ff.). Im Internet werden inzwischen vorrangig die Wortverbindungen *systemische Aufstellungen* oder auch *Systemaufstellungen* benutzt. Damit ist weiterhin für Interessierte nicht erfassbar, ob der Anbietende mit einer *systemischen Grundhaltung* Aufstellungen durchführt, ob damit ausgedrückt werden soll, dass hier *Systeme* aufgestellt werden, oder ob sogar beides gemeint sein könnte.

Einzig von Kibéd und Sparrer (s. Sparrer, 2010) unterscheiden sich mit Ihren Aufstellungsformaten, indem sie einen geschützten Begriff benutzen: Systemische Strukturaufstellung SySt®. Sie verbinden dadurch, dass der Klient bei ihnen als Experte seiner selbst betrachtet wird, konstruktivistische und lösungsfokussierte Ideen mit der Aufstellungsarbeit und drücken dies in ihrer Begrifflichkeit aus. Die Haltung der Aufstellungsleitung wird wiederum mit den Begriffen Gastgeber oder Begleiter beschrieben: »damit soll diese innere Haltung verdeutlicht werden« (Frot, 2012, S. 199).

Trennung von Methode und Haltung

Inzwischen ist die Differenzierung so weit vorangekommen, dass die Methode als solche und verschiedene (therapeutische) Schulen mit ihren jeweiligen theoretischen Konzepten und den daraus resultierenden Haltungen getrennt betrachtet werden können. Seit 2014 gibt es nun bei der DGSP (2019) eine Fachgruppe »Systemische Aufstellungen«, die eine Themensammlung mit Leitlinien zur »Qualitätssicherung für die Aufstellungsleitung« veröffentlicht hat, die u. a. die Themen Ethik, Rahmenbedingungen, Auftragsklärung, Kontextbezogenheit und klientenzentriertes Vorgehen aus systemischer Sicht in Aufstellungen beschreibt.

Die Qualität der Aufstellungsleitung wird demnach von verschiedenen Faktoren beeinflusst: zum einen von der Beachtung der ethischen Grundhaltungen, die ein Verband vorgeben kann, zum anderen durch die Blickwinkel der Therapieschulen und deren Methoden und theoretischen Konzepte, und schließlich von den daraus resultierenden Haltungen und Vorgehensweisen dem Klienten gegenüber.

Wie können nun systemische Qualitätsmerkmale in einer Aufstellung beobachtet und beschrieben werden?

Das nachfolgende Fallbeispiel wurde in mehrere Abschnitte unterteilt, um daran die systemischen Merkmale der Prozessqualität, wie sie von den Verbänden (DGSP, SG) beschrieben werden, aufzuzeigen. Da es eine größere methodische Schnittmenge gibt, ist es durchaus möglich, dass sich auch andere Therapieschulen in dem einen oder anderen Merkmal wiederfinden.

Systemische Qualitätsmerkmale: Transparenz und das Achten auf Gruppendynamik

Anmeldung

Im ersten Teil des Fallbeispiels wird der Schritt von der Anmeldung bis zum ersten Seminartag beschrieben. Heidrun ist 35 Jahre alt. Sie hat seit fünf Jahren einen Partner und leidet darunter, dass es ihr schwerfällt, ihre Bedürfnisse zu äußern, und dass sie diese oft zurückstellt. Sie befürchtet, den Partner damit zu überfordern und ihn dadurch zu verlieren. Das möchte sie gerne verändern. Sie hat sich entschlossen, ihr Anliegen in einer Wochenend-Aufstellungsgruppe zu bearbeiten. Bevor sie sich anmeldet, möchte sie noch einige Fragen klären: Mit wie vielen Aufstellungen muss sie an diesem Tag rechnen? Was kostet die Aufstellung? Soll sie ihren Partner mitbringen? Hat sie sicher genügend Zeit, um aufzustellen? Wie sind die Aufstellungsleiter ausgebildet? Sie meldet sich bei der Aufstellungsleitung und bekommt das Angebot, ihr Anliegen in einem Vorgespräch mit der Leitung zu erörtern. Sie entscheidet sich dafür, ihre Fragen telefonisch zu klären.

Das Seminar beginnt nun damit, allen Teilnehmerinnen das zu erwartende Geschehen transparent zu vermitteln. Heidrun wird von der Aufstellungsleitung begrüßt. Über verschiedene Warming-up-Übungen wird die Gruppe miteinander bekannt gemacht. Die Leitung spricht die Schweigepflicht an und klärt die Anrede (Sie/du) in der Gruppe ab. Sie erklärt die Methode (u. a. wie eine Frage bzw. der Auftrag gefunden wird), zeigt was thematisch alles aufgegriffen werden kann und wie aufgestellt wird. Sie erläutert, welche Rolle die Repräsentantinnen einnehmen und wie das Anfangsbild über Abfragen, Umstellungen und Lösungssätze zum Schlussbild entwickelt wird. Der Gruppe wird erläutert, dass ein »inneres Bild« aufgestellt wird. Eine Aufstellung kann u. a. eine Situation verständlicher machen, einen Prozess neu anstoßen, ihn begleiten oder auch abschließen.

Die Klientin wird (telefonisch) möglichst umfassend über den organisatorischen Rahmen wie Ort, Teilnehmerzahl, zeitlicher Rahmen, Ablauf und Kosten informiert. Sie bekommt Informationen über die Ausbildung und den Erfahrungen der Aufstellungsleitung sowie das Angebot eines Vor- und Nachgespräches. Des Weiteren werden mit ihr die Vor- und Nachteile besprochen, die sich ergeben, wenn ihr Partner dabei bzw. nicht dabei ist. Die Entscheidung darüber wird ihr überlassen. Nicht nur die Transparenz, sondern auch der Umgang mit der Gruppendynamik macht die Qualität einer Aufstellungsarbeit aus. Die Gruppe wird daher mit allem Wichtigen vertraut gemacht, wie z. B. dem Ablauf und der konkreten Vorgehensweise, sowie mit den Grenzen und Möglichkeiten einer systemischen Aufstellung. Mit gezielten Übungen wird der Kontakt untereinander gefördert, um ein vertrau-

ensvolles Klima zu schaffen. Es werden Gruppenregeln erläutert und eingeführt, die Sicherheit vermitteln.

Systemische Qualitätsmerkmale: Schutz und Sicherheit

Umgang mit Unsicherheit

Im Fallbeispiel formuliert die Klientin vorab ihre eigene Unsicherheit gegenüber der Gruppe.

Heidrun hat Bedenken, ihre Frage zunächst öffentlich vor der Gruppe zu erörtern. Die Aufstellungsleitung gibt ihr die Gelegenheit, das Anliegen nur mit der Leitung zu klären. Sie kann anschließend entscheiden, was und wie viel sie von ihrem Anliegen in der Gruppe bekannt machen möchte.

Die Klientin wird in ihrem Schutzbedürfnis ernst genommen und erhält die Sicherheit, die sie benötigt, indem sie das Tempo und den Zeitpunkt bestimmen kann, wann, wie und ob sie ihr Anliegen bearbeiten möchte. Sie entscheidet auch, wann sie nach ihrer Einschätzung genug Vertrauen zur Gruppe und zur Aufstellungsleitung besitzt. Nachdem die Klientin des Fallbeispiels mehrere Aufstellungen miterlebt hat, hat sie genügend Vertrauen zu der Aufstellungsleitung und zu den Teilnehmern gefasst und bespricht ihr Anliegen in der Gruppe.

Systemische Qualitätsmerkmale: Auftragsklärung mit Ziel- und Lösungsorientierung

Auftragsklärung

Es folgt ein kurzer direkter Einblick in die Auftragsklärung mit der Klientin

Aufstellungsleitung (AL): »Was wäre anders für dich nach der Aufstellung?«

Heidrun (H): »Ich könnte meine Bedürfnisse äußern und mich durchsetzen.«

Heidrun berichtet nun, dass sie oft ein schlechtes Gewissen hat, wenn sie ihre Bedürfnisse äußert. Dies passiert ihr sowohl beim Partner als auch bei Freundinnen und Kolleginnen.

AL: »Was wäre noch anders?«

H: »Ich würde nachts nicht wach liegen und mir keine Gedanken machen.«

AL: »Was wäre stattdessen?«

H: »Ich könnte durchschlafen.«

Die Aufstellungsleitung befragt Heidrun daraufhin durch eine visualisierte Ska-

lierung von 1–10, wie gut sie zurzeit ihre Bedürfnisse äußern kann. Heidrun sieht sich momentan auf der 2 und möchte auf die 10 kommen. Sie glaubt, dass sie bei der 10 auch zu ihren Bedürfnissen stehen könnte.

Al: »Angenommen du würdest nach der Aufstellung nicht auf der 10 sein, sondern bei der 2 bleiben oder »nur« auf die 3 kommen, wie wäre dies dann für dich?«

H: »Alles, was mich ein Stück weiterbringt, ist gut, vielleicht darf ich nicht davon ausgehen, dass sich von heute auf morgen alles verändert.«

Mit der Klientin wird über systemische Fragestellungen ein realistisches Ziel formuliert. Darüber hinaus kann die Methode der Skalierung zur Feinjustierung und zur späteren Überprüfung der Zielformulierung genutzt werden. Dieser Schritt ist schon ein wichtiger Teil des Prozesses und eine klare Orientierung für die Aufstellungsleitung, um die Erwartungen der Klientin einordnen zu können. Die Visualisierung des Anliegens und die Nutzung der Skala unterstützen sowohl die Klientin wie auch die Aufstellungsleitung darin, die Ausgangsfrage im Blick zu behalten.

Systemische Qualitätsmerkmale: Kontextklärung, Aufzeigen von Ressourcen durch Reframing, Hypothesenbildung, die Auftragsformulierung und das Einbeziehen der körperlichen Ebene

Kontextklärung

Im Fallbeispiel werden das Genogramm, das Erarbeiten von Glaubenssätzen, die Hypothesenbildung zur Kontextanalyse genutzt und das Formulieren einer Frage aufgezeigt.

Mit Heidrun wird das Genogramm zu ihrer Frage skizziert. Dabei werden biografische und transgenerationale Hypothesen bezüglich ihrer Glaubenssätze formuliert. Heidrun glaubt, dass ihr Partner darunter leiden könnte, wenn sie ihre Wünsche äußern und durchsetzen würde. Es werden mehrere Glaubenssätze erörtert u. a. der Satz: »Ich darf durch mein Verhalten niemanden schaden oder verletzen!«

Heidrun wird danach gefragt, wer in ihrem Familiensystem Bedürfnisse geübert und durchgesetzt habe und ob dies zum Nachteil von jemandem gewesen sei.

Sie erinnert sich an die Mutter (GMv) ihres Vaters. Diese hatte sich von ihrem Großvater (GVv) getrennt, weil es für sie einen anderen Mann gab. Damals war ihr Vater 14 Jahre alt gewesen. Ihre »gefühlte Oma« (Stief-GMv) ist die zweite Frau des Großvaters.

Über ihre leibliche Großmutter hörte sie von ihrem Vater und von ihrem Großvater häufig: »Sie hat nur an sich gedacht!« Heidrun selbst hatte diese nur auf einem Bild gesehen. Ihr Vater hatte seit der Trennung seiner Eltern fast keinen Kontakt mehr zu seiner Mutter.

Die Aufstellungsleitung meint: »Deine leibliche Großmutter hat offensichtlich ihre Bedürfnisse gelebt und konnte dazu stehen.«

Heidrun ist erstaunt und sagt: »So habe ich das noch nicht gesehen.«

Im weiteren Verlauf der Auftragsklärung wird auch das mütterliche System in den Blick genommen. Heidrun findet im Moment das väterliche System zur Klärung ihrer Frage stimmiger. Daraufhin werden die unterschiedlichen Blickwinkel des väterlichen Herkunftssystems auf die Trennungssituation erörtert und erfragt. Es wird überlegt, wer damals welche Konsequenzen zu tragen hatte. Heidrun erkennt, dass es einen Zusammenhang zwischen der Leidensgeschichte ihres Vaters, ihrem unguuten Gefühl, wenn sie ihre Bedürfnisse ausdrücken will und der Angst ihren Partner zu verlieren, geben könnte. Zum Abschluss der Auftragsklärung steht folgender Auftrag als Frage auf dem Flipchart: »Wie kann ich zu meinen Bedürfnissen stehen und mögliche Konsequenzen tragen?« Die Aufstellungsleitung fragt diesbezüglich: »Wo am Körper könntest du das spüren, wenn dein Ziel erreicht wäre?« und Heidrun antwortet: »Ich könnte freier atmen. Ich würde es hier am Brustkorb spüren.«

Mit der Methode der Genogrammarbeit wird die Frage der Klientin in einen anderen Kontext gestellt. Zusammenhänge im Familienkontext werden untersucht und Glaubenssätze und Hypothesen bezüglich ihres Anliegens formuliert. Erste Ressourcen werden z. B. durch Reframing aufgezeigt. Verschiedene Hypothesen werden formuliert, die Klientin kann entscheiden, welche davon für sie relevant sind. Durch die transgenerationale Sichtweise und die Zuordnung von Glaubenssätzen in eine andere Zeit, können Zusammenhänge anders gedeutet werden. Systemisch gesehen ist eine »Verstörung« der bisherigen Denkmuster gewünscht, um Konstrukte neu zu gestalten. Als Abschluss der Auftragsklärung wird eine Frage ausformuliert. Mit der Klientin werden persönliche Kriterien festgelegt, um später das Ziel anhand von bestimmten körperlichen Merkmalen überprüfen zu können.

Systemische Qualitätsmerkmale: Transparenz zum Aufstellungsangebot und die Klientin als Expertin ihrer selbst

Aufstellungsangebote

Im Fallbeispiel erörtert die Aufstellungsleitung mit Heidrun verschiedene mögliche Aufstellungsformate zu ihrem Anliegen. Sie bietet ihr u. a. eine Ziel-Hindernis-Aufstellung (abstrakt), eine Aufstellung des Gegenwartssystems mit ihrem Partner (direkt) oder das väterliche Herkunftssystem (transgenerational) an.

Nach reiflichen Überlegungen entscheidet sich Heidrun für das väterliche Herkunftssystem.

Im weiteren Verlauf werden im Fallbeispiel die Personen für die Aufstellung festgelegt. Im Dialog mit Heidrun wird entschieden, welche Personen bezüglich des väterlichen Herkunftssystems für die Aufstellung wichtig sind. Heidrun möchte den Großvater, die Großmutter, die Stief-Großmutter, ihren Vater und sich aufstellen.

Die Aufstellungsleitung schlägt vor, auch den neuen Partner der leiblichen Großmutter dazuzunehmen (die Ursache für die Trennung). Heidrun möchte diesen zunächst nicht aufstellen. Die Aufstellungsleitung empfiehlt diesen doch auszusuchen und an der Seite sitzen zu lassen (falls er noch gebraucht würde), damit ist sie einverstanden.

Mit der Klientin werden unterschiedliche Aufstellungsformate mit ihren Vor- und Nachteilen erörtert. Dies ermöglicht ihr Wahlfreiheit. Des Weiteren bestimmt sie den Zeitpunkt, wann und mit welcher Frage sie aufstellt. Sie wird, wie das Fallbeispiel zeigt, als Expertin für sich und ihr Anliegen gesehen. Die Aufstellungsleitung gibt Anregungen und macht Angebote, die mit der Klientin zusammen besprochen werden. Die Entscheidungshoheit bleibt jedoch am Ende bei der Klientin.

Systemisches Qualitätsmerkmal: Freiwilligkeit bei der Rollenübernahme

Stellvertreter finden

Im weiteren Verlauf des Fallbeispiels werden die Stellvertreter aus der Gruppe ausgewählt.

Heidrun benennt Person A für den Vater und Person B für die Großmutter (GMV). B möchte nicht Repräsentantin für die Großmutter sein. Daraufhin wählt Heidrun eine andere Person als Vertretung für die leibliche Großmutter und stellt diese dann auf.

Die Gruppenmitglieder erhalten die Information, dass jeder eine Stellvertretung ohne Begründung ablehnen kann. Es kann jemand anderes die Rolle übernehmen und beschreiben, was er als Repräsentant wahrnimmt. Ebenso ist es möglich, sich während der Aufstellung austauschen zu lassen. Die Aufstellungsleitung arbeitet mit den Wahrnehmungen der Stellvertretung, diese hat keine Verantwortung für den Verlauf der Aufstellung.

Systemisches Qualitätsmerkmal: Prozessorientierung und Prozessbegleitung

Das erste Bild

Das Fallbeispiel beschreibt das erste Bild mit der Hypothesenbildung.

Heidrun fällt auf, dass sie neben ihrem Vater steht und sich mit ihm zwischen der leiblichen Großmutter und ihrer Stief-Großmutter befindet. Ihr erster Erkenntnisgewinn ist, dass sie beinahe wie eine Partnerin neben ihrem Vater steht und wie er auf ihren Großvater und ihre Stief-Großmutter schaut. Sie bemerkt, dass sie sich umdrehen müsste, wenn sie ihre leibliche Großmutter anschauen wollte. Nach der ersten Abfrage ist Heidrun ganz still. Die Aufstellungsleitung fragt sie, was in ihr vorgeht. Sie ist berührt. Die Aufstellung wird erst fortgeführt, als Heidrun mit ihrer Aufmerksamkeit wieder folgen kann. Heidrun bemerkt, dass die leibliche Großmutter zu ihrem neuen Partner schaut, der noch auf dem Stuhl sitzt. Beide schauen sich an. Die Leitung schlägt vor, dass sich der neue Partner dazu stellen soll. Heidrun findet das nun auch schlüssig. Der Partner der Großmutter stellt sich sofort neben diese. Heidrun hat Tränen in den Augen und ist sehr bewegt: »Man sieht, dass sich die beiden sehr nahe sind.«

Die Aufstellungsleitung wiederholt die Hypothese, dass die leibliche Großmutter für ihre Bedürfnisse und für ihre Liebe eingestanden ist, dies wird durch die Aussagen der Stellvertretung bestätigt.

Die Klientin bleibt im Fokus. Es wird darauf geachtet, wie es ihr geht und welche Schritte sie in welchem Tempo mitgehen kann. Es kann sein, dass sie Zeit braucht oder dass sie eine Erklärung oder eine Wiederholung des gerade Gesehenen und Gehörten benötigt.

Systemisches Qualitätsmerkmal: Respekt vor der Stellvertretung und der Umgang mit Lösungssätzen

Lösungsweg

Durch Umstellungen und Aussprechen von Lösungssätzen wird im Fallbeispiel die Dynamik verdeutlicht. Es wird in der Aufstellung klar, dass es schon vor der Trennung zwischen den leiblichen Großeltern einen Abstand gab. Die leibliche Großmutter spricht das aus. Sie drückt ebenfalls aus, dass sie nicht damit gerechnet hatte, dass der gemeinsame Sohn beim Vater bleiben würde und es für sie sehr schwer gewesen sei, auf ihn verzichten zu müssen. Durch die Äußerungen des Vaters und des Großvaters werden weitere Dynamiken deutlich. Heidrun beginnt zu verstehen, dass sich das Leid für jede Person anders darstellt und sich der Paar-konflikt der Großeltern auf ihren Vater und auf sie ausgewirkt hat. Sie erkennt in der Aufstellung zwei Seiten von sich wieder, einerseits den Wunsch, zu den eigenen Bedürfnissen zu stehen, und andererseits die Angst vor den Konsequenzen dieses Wunsches, möglicherweise mit den eigenen Bedürfnissen jemanden zu verletzen. Sie versteht nun, warum sie bisher die Auswirkungen eigener Bedürfnisse vermieden hat. Im Laufe der Aufstellung kann der Vater »seinen« Platz als Sohn vor der Mutter und seiner Stiefmutter einnehmen und Heidrun bekommt »ihren« Platz als Enkeltochter, so dass sie ebenfalls beide Großmütter in den Blick nehmen kann. Dadurch verändert sich ihr Gefühl zur leiblichen Großmutter. Die Aufstellungsleitung schlägt einen Lösungssatz vor. Der Stellvertreter kann ihn nicht aussprechen. Die Leitung hört, was der Stellvertreter sagen würde und formuliert den Satz um. So kann er nun ausgesprochen werden. Dies wird auch vom Empfänger des Satzes als »stimmig« bestätigt. Im weiteren Verlauf zeigt die Repräsentantin der leiblichen Großmutter heftige Gefühle. Die Aufstellungsleitung bittet die Stellvertretung nur 50 % der Emotionen der Großmutter zu übernehmen, dies kann die Stellvertreterin der Großmutter sofort erleichtert umsetzen.

Es wird gewürdigt und ausgesprochen was gespürt wird. Damit wird die Dynamik der Aufstellung geachtet. Niemand wird gezwungen einen bestimmten Satz zu sagen. Lösungssätze sind als Angebote zu verstehen und geben einen Hinweis auf den Prozess, wenn sie (noch) nicht gesagt werden können. Die Stellvertretung wird bei starken Emotionen angeleitet, sich innerlich so zu distanzieren, dass sie die Rolle weiter übernehmen kann.

Systemische Qualitätsmerkmale: Verdeutlichung der Veränderungen und die Überprüfung des angestrebten Zieles (mithilfe von Skalierung)

Abschlussbild

Im Fallbeispiel wird das Schlussbild herausgearbeitet und das Ziel überprüft. Heidrun wird gefragt, ob sie den Platz ihrer Stellvertreterin einnehmen möchte. Diesem stimmt sie zu und stellt sich in die Aufstellung. Sie möchte die Sätze noch einmal hören. Der Stellvertreter des Großvaters sagt zu ihr: »Das ist deine leibliche Großmutter Anna«, und zeigt auf diese. »Ute ist meine neue Partnerin, sie ist deine soziale Großmutter.« Heidrun möchte auf ihre leibliche Großmutter zugehen. Die Aufstellungsleitung bestärkt sie darin. Sie nimmt das erste Mal Kontakt mit ihrer leiblichen Großmutter auf. Die Aufstellungsleitung gibt ihr Zeit und fragt anschließend, wie sie jetzt zu ihrer Ausgangsfrage steht (was kann ich tun, um zu meinen Bedürfnissen zu stehen?), die nochmals vorgelesen wird. Heidrun gibt an, jetzt auf der Skala bei 5/6 zu stehen. Sie bemerkt, dass das Ansprechen von Tatsachen und Bedürfnissen damals für alle notwendig gewesen wäre. Dann denkt sie an ihre Partnerschaft und ihre Bedürfnisse: »Wenn ich mir vorher die möglichen Konsequenzen überlege und mir bewusst mache, ob ich sie tragen könnte, kann ich zumindest in einem ersten Schritt meine Bedürfnisse äußern. Und wenn sie mir wichtig sind, kann ich sie genauso vertreten, wie meine leibliche Großmutter.« Gleichzeitig nimmt sie ein neues, anderes Gefühl zu ihrer Großmutter wahr.

Die Aufstellungsleitung begleitet den Prozess der Klientin. Diese steht jetzt ganz im Fokus. Es wird darauf geachtet, dass sie die einzelnen Schritte nachvollziehen kann. Sie kann selbst mit in die Aufstellung hinter ihre Stellvertretung treten, oder zu jedem Zeitpunkt in die Beobachterrolle zurückgehen, um damit in eine größere Distanz zur Aufstellung zu kommen. Die Aufstellungsleitung richtet die Aufmerksamkeit darauf, was sie noch braucht, um ein stimmiges Schlussbild aufnehmen zu können. Anhand der Abfrage der anfangs skizzierten Merkmale lässt sich ein Prozess verdeutlichen. Durch die Bewusstmachung wird die Veränderung festgehalten. Über die erste Skalierung wird ein Unterschied zur Skalierung am Ende der Aufstellung herausgearbeitet.

Systemisches Qualitätsmerkmal: Verankern von neuen Sichtweisen

Verankerung

Im Fallbeispiel wird das Abschlussbild verankert. Als Heidrun in der Aufstellung ihren Platz eingenommen hat, überprüft sie, ob sie die zuvor geäußerten körperlichen Empfindungen spürt. Sie kann nun freier atmen. Sie legt die Hand auf ihren Brustkorb. Damit verankert sie das neue Bild und das damit verbundene neue Gefühl. Die Aufstellungsleitung rät: »Wenn du das nächste Mal deine Bedürfnisse spürst, lege deine Hand auf den Brustkorb und probiere aus, ob du sie als Wunsch äußern kannst.«

Es wird darauf geachtet, dass die Klientin dem Schlussbild zustimmen kann. Bestimmte Sätze können nochmals wiederholt oder von ihr selbst ausgesprochen werden. Das neue Bild und die neuen Sichtweisen werden mit möglichst vielen Sinnen passend verankert, dazu können Körperempfindungen und eine Körpergeste nützlich sein. Die anfangs in Bezug auf die Zielerreichung gesammelten Merkmale werden überprüft. Die Verantwortung für ihre Veränderung wird bei der Klientin gelassen.

Systemisches Qualitätsmerkmal: Abschließen von noch offenen Aufstellungs- und Gruppenprozessen

Entlassen aus den Rollen und Abschluss des Falles

Nun werden im Fallbeispiel die Repräsentanten von ihren Rollen entbunden. Durch ein Rückgaberitual (Klientin nimmt mit geöffneten Händen die Rollen zurück) werden die Repräsentantinnen aus den Rollen entlassen. Ein Stellvertreter ist nach der Pause noch irritiert und spürt einen Ärger. Die Aufstellungsleitung bietet ein weiteres Rückgaberitual an (übernimmt mit der kataleptischen Hand den Platz, lässt Stellvertreter aus der Rolle treten, Schritte rückwärts gehen und seinen Namen und Alter nennen). Die Leitung klärt die übriggebliebenen Gefühle und stellt sie in den übergeordneten Zusammenhang. So kann z. B. die Möglichkeit bestehen, dass der Stellvertreter in Resonanz mit eigenen ähnlichen Themen gekommen ist. Die Leitung hilft dabei, dies zu unterscheiden. Im Fallbeispiel bietet sie eine Imaginationsübung zur Verankerung des Abschlussbildes an, offene Fragen werden noch beantwortet. Eine Teilnehmerin fragt, ob Heidrun ihrem Vater davon erzählen solle. Die Leitung erörtert die Vor- und Nachteile und gibt zu bedenken, dass es

nur Heidruns subjektive Erfahrung sei und damit auch ihre subjektive Lösung. Es bleibt offen, wie sich ihre veränderte Haltung auf ihren Vater auswirkt. Wichtig ist zunächst, dass Heidrun die neue Haltung zu ihrem Partner mitnimmt und dort im Alltag prüfen kann, wie sie ihm ihre Bedürfnisse jetzt mitteilen kann.

Alle Beteiligten werden durch Rituale unterstützt, die Stellvertreterrolle abzugeben. Ihnen wird für die Bereitschaft der Rollenübernahme gedankt. Es werden Lösungen bzw. günstigere Bilder durch die Imagination noch einmal verankert, das Abschlussbild wird als ein Schritt im Prozess angesehen.

Systemisches Qualitätsmerkmal: Erreichbarkeit der Aufstellungsleitung

Nachbetreuung

Im Fallbeispiel wird eine Nachbetreuung gewünscht. Heidrun meldet sich ein paar Tage später und hat Fragen zum Abschlussbild. Es wird ein Nachbesprechungstermin vereinbart.

Der begonnene Prozess ist mit dem Ende des Seminars nicht unbedingt abgeschlossen. Er wird auf Wunsch weitergeführt und die Klientin wird bei dem sich entwickelnden Prozess begleitet. Eventuell beginnt eine erneute Auftragsklärung mit einer neuen Fragestellung.

Systemische Qualitätskriterien in der Zusammenfassung

Für die Prozessqualität können die im Beispiel genannten systemischen Qualitätsmerkmale als Kennzeichen herangezogen und entsprechend genutzt werden. Auch Christiane und Alexander Sautter nennen in ihrem Buch »Aufstellen systemisch richtig!« ähnliche Kriterien (2016, S. 143 ff.).

Eine zentrale Bedeutung im systemischen Vorgehen hat die Klärung des Auftrags. Dies ist eine wesentliche Praktik, um klientenorientiert herauszufinden, wozu die Aufstellung nützlich sein soll und welche Veränderungen gewünscht werden. Dazu gehört aus systemischer Sicht die Kontextklärung, z. B. über ein Genogramm, eine Netzwerkkarte oder ein Organigramm. Es werden erste Verbindungen und Hypothesen zur Frage aufgezeigt, die auch durch transgenerationale Erfahrungen entstanden sein können, wie es in dem Fallbeispiel (s. o.) ersichtlich ist. Über den anfangs formulierten Auftrag kann am Ende einer Aufstellung die Ergebnisqualität festgestellt werden. Anhand der vorgegebenen

Zielformulierungen kann das gewünschte Ergebnis überprüft werden. Die subjektiven Aussagen der Klientin geben darüber Auskunft, ob und in welchem Maß das Ziel erreicht wurde.

Weitere, auch am Fallbeispiel ersichtliche Merkmale sollen hier noch einmal kurz zusammengefasst werden:

- das Herstellen von Transparenz in Bezug auf Rahmen und Vorgehensweise,
- die Zielformulierung und die Lösungsorientierung in der Auftragserarbeitung,
- die Klärung des Kontextes,
- das Aufzeigen von Ressourcen,
- die Bildung von Hypothesen und der Umgang mit der Deutungshoheit,
- die Annahme, dass der Klient der beste Experte seiner selbst ist,
- die Orientierung am Prozess der Klientin,
- eine erschließende, wertschätzende Haltung gegenüber Klienten,
- die Vermittlung von Schutz und Sicherheit für Klientinnen,
- die Verdeutlichung des Veränderungsprozesses (z. B. mit Skalenarbeit),
- die Verankerung neuer Sichtweisen am Schluss der Aufstellung,
- die Erreichbarkeit der Leitung auch vor und nach einer Aufstellung.

Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf den Umgang mit Gruppen. Folgende Faktoren haben dort eine wesentliche Bedeutung:

- das Bedürfnis nach Schutz und Sicherheit aller Teilnehmerinnen in der Gruppe zu erfüllen,
- Transparenz in allen Vorgehensweisen herzustellen,
- der Beachtung von Gruppenabsprachen hohen Wert beizumessen,
- Wertschätzung und Respekt für alle Teilnehmer und insbesondere für die Stellvertretungen auszudrücken,
- für alle Teilnehmerinnen Ansprechbarkeit und Präsenz zu zeigen,
- offene Gruppenprozesse zu erkennen und zu händeln.

Abschließende Betrachtung

Anhand von diesen zusammengefassten Qualitätskriterien kann eine systemisch arbeitende Aufstellungsleitung ihre eigene Haltung und ihre Vorgehensweise reflektieren. Sie kann damit immer wieder überprüfen, ob und wie sie in Resonanz mit den oben genannten Faktoren ist. Je authentischer dies möglich ist, desto klarer ist die qualitative Wirkung nach außen.

Klienten können durch diese Merkmale für sich abwägen, ob die Aufstellungsleitung mit einer »systemischen Haltung« arbeitet. Dazu ist es notwendig, dass die Aufstellungsleitung diese Punkte transparent macht.

Die Kunst als Leitung besteht also darin, die richtige Balance zwischen den eigenen Werten, der Haltung der (eigenen) therapeutischen Schule und den ethischen Vorgaben eines Verbandes zu finden. Diese Mischung ist auf der Handlungsebene der Klientin gegenüber so umzusetzen, dass diese davon einen erfahrbaren Nutzen erlangen kann.

So sind wir immer wieder aufgefordert, unsere Haltungen und Einstellungen durch Fortbildungen, kollegialen Austausch, Supervision und ethischen Fragestellungen zu hinterfragen und uns eventuell neu auszurichten.

Literatur

- Bodirsky, C. (2015). Betrachtungen zur Qualität in der Leitung von Familienaufstellungen. Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie, 46 (2), 110–124.
- Blume, R. G. (2016). Systemische Ethik. Orientierung in der globalen Selbstorganisation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Daimler, R. (2008). Basics der systemischen Strukturaufstellungen. Eine Anleitung für Einsteiger und Fortgeschrittene. München: Kösel.
- DGSF (2003). Stellungnahme zum Thema Familienaufstellungen. Zugriff am 18.01.2019 unter <http://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm>
- DGSF (2012). Ethische Richtlinien der DGSF – Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Zugriff am 14.02.2019 unter <http://www.dgsf.org/dgsf/ethik-richtlinien.htm>
- DGSF (2019). Qualitätssicherung für die Aufstellungsleitung. Eine Themensammlung der DGSF-Fachgruppe Systemische Aufstellungen. Zugriff am 18.01.2019 unter <https://www.dgsf.org/ueber-uns/gruppen/fachgruppen/fachgruppe-systemische-aufstellungen/qualitaets-sicherung>
- Drexler, D. (2015). Einführung in die Praxis der Systemaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e. V. (2017). Zugriff am 12.01. 2019 unter: https://forumwerteorientierung.de/wp-content/uploads/2017/05/BK-deutsch-Berufskodex-für-die-Weiterbildung_2017-1.pdf
- Frot, P. (2012). Lexikon des Familienstellens und der systemischen Aufstellungsarbeit. Darmstadt: Schirner Verlag.

- Lier, C., Lier, H. (2015). Aufstellungsarbeit in der Supervision und die systemische Haltung. *Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie*, 46 (2), 125–139.
- Nazarkiewicz, K., Kuschik, K. (2015). Einführung: Qualität hat Methode. In K. Nazarkiewicz, K. Kuschik (Hrsg.), *Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung* (S. 11–57). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ruppert, F. (2015). Das Aufstellen des Anliegensatzes (AdAs). Entwicklungsschritte und methodische Betrachtungen. In K. Nazarkiewicz, K. Kuschik (Hrsg.), *Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung* (S. 327–355). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Sautter, C., Sautter, A. (2016). Aufstellen systemisch richtig! Was Sie über Aufstellungen wissen sollten und wie Sie sich darauf vorbereiten können. Ravensburg: Sautter-Verlag für systemische Konzepte.
- Sparrer, I. (2010). *Einführung in die Lösungsfokussierung und systemische Strukturaufstellung* (2. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer.
- Verbandetreffen gegen Grenzverletzungen und sexuellen Missbrauch in Psychotherapie und psychosozialer Beratung (2011). Information für KlientInnen. Zugriff am 10.02.2019 unter <http://www.verbaendetreffen.de/information.html>
- Weber, G. (Hrsg.) (1993). *Zweierlei Glück. Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers*. Heidelberg: Carl-Auer.