



12 Punkte zur Arbeit mit Aufstellungen

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

2. Ablauf: Die Falleinbringer:innen formulieren ihre Fragestellung zu einer Situation (Anliegen), und nachdem sie gemeinsam mit der Aufstellungsleiterin herausgefunden hat, welche Personen oder Elemente in einem ersten Schritt wichtig sind, wählen die Falleinbringer:innen für diese Personen und Elemente jeweils Stellvertreter:innen aus der Gruppe aus und stellen sie nach ihrem inneren Bild – also so, wie sie die Beziehung der Personen zueinander erlebt – in den Raum. Die Falleinbringer:innen suchen entweder auch eine Stellvertretung für sich oder stehen für sich selbst. In der Regel wissen diese Repräsentant:innen (Stellvertreter:innen), wen sie vertreten, und kennen einige wenige Details jener Person. Sie stammen aus dem meist offen geführten Gespräch zwischen Falleinbringer:innen und Aufstellungsleiter:innen. Spätestens in dem Moment, in dem sie die Stellvertretung und Position einnehmen, ist eine körperlich-sinnliche oder auch emotionale Wahrnehmung erfahrbar, die nützliche Hinweise über die repräsentierte Person gibt und die für den Fortgang der Arbeit am Anliegen der Falleinbringer:innen hilfreich ist. Beispielsweise mag sich einer der Stellvertreter an der Position im Raum isoliert fühlen, oder er spürt einen besonderen Bezug zu einer anderen Person in der Aufstellung, hat Körperempfindungen wie innere Unruhe oder „weiß“ genau, wo er lieber stehen würde und warum. Im weiteren Verlauf werden diese Stellvertreter:innen-Aussagen genutzt, um eine stimmige Positionierung aller zueinander zu finden, die im Sinne des Anliegens von den Falleinbringer:innen anerkannt wird. Ergänzend oder alternativ zur Arbeit mit Stellvertreter:innen kann auch mit sogenannten „Bodenankern“ gearbeitet werden. Sie bestehen aus Karten, DIN-A4-Blättern oder Matten, denen – analog zu den Stellvertreter:innen – eine Bedeutung oder



Bezeichnung sowie eine Blickrichtung zugewiesen wird. In die Stellvertretung dieses jeweiligen Teilaspekts des Systems und Geschehens gehen dann in der Regel die Falleinbringer:innen selbst und stellen sich nacheinander auf diese Bodenanker. Sie kommen dabei in Kontakt mit Emotionen und gewinnen Informationen in Bezug auf die wechselseitigen Abhängigkeiten und Einflüsse im System und ihren Anliegen. Dieses Vorgehen kann u. a. aus methodischen Gründen angewendet werden oder falls nicht genügend oder gar keine Stellvertreter:innen anwesend sind und ist ebenso wirksam.

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

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



Dabei ist uns wichtig zu betonen, dass wir keine von vorneherein festgelegten Ordnungskonzepte im Kopf haben, die es zu vollziehen gilt. Wir nutzen das Verb „folgen“, weil es unserem Verständnis nach zur Aufgabe einer Aufstellungsleitung gehört, das, was sich als Bewegung zwischen den Stellvertreter:innen zeigt, als reelles Phänomen zu nehmen und dem zu folgen. Jede:r in der Aufstellung, aber vor allem die Falleinbringer:innen können spüren, wann eine Bewegung, wann eine Aussage oder eine Erkenntnis stimmig ist. Wir legen den Stellvertreteri:innen keine Worte in den Mund, brechen Aufstellungen nicht ab, erwarten keinen Vollzug von Ritualen oder festgelegten Abfolgen. Dies betonen wir so ausführlich, weil immer wieder Befürchtungen geäußert werden, Aufstellungsarbeit könnte ein manipulatives Geschehen sein. Für uns sind die oben genannten Muster und Dynamiken Orientierungshilfen, die empirisch gefunden wurden, und damit gebündelte Erfahrungen. Zentrale Instanz ist und bleiben die Falleinbringer:innen, an denen ausgerichtet ist, was der nächste Lösungsschritt sein kann.

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

6. Berücksichtigung der Stellvertreter: Stellvertreter:innen stehen für Personen oder wichtige Elemente im System der Falleinbringer:innen und repräsentieren mit ihrer Wahrnehmung Beziehungen, Emotionen, Eindrücke. Sie „arbeiten“ für die Falleinbringer:innen, stehen für sie in hilfreicher Absicht. Alles, was sich an Wahrnehmung zeigt, gehört ins System der Falleinbringer:innen. Dies ist wichtig zu betonen, da es oft Resonanzen in der Person der Stellvertreter:innen gibt, die sie mit ähnlichen eigenen Erfahrungen in Kontakt bringen. Dies ist



einerseits der Grund, warum auch in der Stellvertretung gemachte Erfahrungen hilfreich für das eigene Leben sein können, andererseits bringt dieses Erleben auch Lebensthemen zum Vorschein, mit denen die Stellvertreter:innen so nicht gerechnet haben mögen und die sie gerne neu justieren, integrieren oder transformieren möchten. Diese Wandlung ist ein wichtiger Schritt in den Aufstellungen. Am Ende einer Aufstellung werden die Stellvertreter:innen aus den Rollen „entlassen“ mit dem Hinweis, dass sie alles, was ins System der Falleinbringer:innen gehört, wieder in deren System zurückgeben. In der Regel gelingt dies so leicht und selbstverständlich, wie es gelang, in die Stellvertretung zu gehen. Die meisten Stellvertreter:innen berichten, dass sie nach ein paar Stunden schon Wesentliches aus der Aufstellung nicht mehr erinnern. Wenn nach einer halben Stunde noch etwas von der Stellvertretung zu spüren ist, bitten wir, dies rückzumelden, eine zweite Entrollung wird dies lösen.

7. Profunde Hintergründe: Die Aufstellungsarbeit, wie wir sie betreiben, basiert auf systemischen Grundlagen sowie der besonderen Wahrnehmungsfähigkeit und -sensibilität von allen Beteiligten. Schon Sigmund Freud hat die besondere Wahrnehmung der Therapeut:innen „gleichschwebende Aufmerksamkeit“ genannt. Virginia Satir hat diese Wahrnehmung mit systemischem Blick auf die ganze Familie ausgeweitet sowie die Bedeutung der Anordnung von Personen im Raum für die praktische Arbeit eingeführt. Die Entdeckung und Einsicht von tiefwirkenden Gewissensbindungen hat Bert Hellinger beschrieben und als Familienaufstellung zusammen mit Gunthard Weber bekannt gemacht. Seither entwickelt sich die Arbeit kontinuierlich weiter und knüpft an tiefenpsychologische und psychotraumatologische Grundlagen an, und sie bezieht neue Forschungserkenntnisse aus z. B. den Neurowissenschaften mit ein. So ist mittlerweile die Aufstellungsarbeit als wirksame Methode für das eigene Wachstum sowie den Umgang mit psychischen Störungen, aber auch für die Entwicklung von Organisationen und Teams nicht mehr wegzudenken. Sie wird beständig weiterentwickelt und validiert.

In anderen Kontexten hat sich Aufstellungsarbeit ebenfalls als sehr hilfreich erwiesen. Wir von MimeSys nutzen sie als wesentliche Methode im Begleiten von Entwicklungsprozessen, welche wir Menschen im Laufe unseres ganz normalen Lebens erleben und die uns sehr in Anspruch nehmen, irritieren oder blockieren können. Sie machen uns Druck, verengen den Blick und legen unser Mitgefühl lahm. Auch Aufstellungen in betrieblichen Organisationen gehören hierzu. Wenn man in Firmen beispielsweise einen Teambildungsprozess mit Aufstellungen unterstützt, ist dies keine therapeutische Intervention, aber trotzdem eine Intervention mit erleichternder Absicht



und Wirkung. In dieser Art von Prozessbegleitung haben wir reiche Erfahrung als Coachs und haben vieles davon selbst erfahren. Und dies in jedem Kontext: private Probleme mit Partner:innen, Eltern, Kindern, Nachbar:innen oder berufliche mit Kolleg:innen, der Arbeitsstelle, beruflichen Wechseln... Teilweise können wir uns Symptomen zuwenden, z.B. Stimm- und Atemsymptomen und Auftrittsangst, Burn-Out-Symptomen oder Gewichtsproblemen. Wir schulen uns beständig, dabei achtsam auf die Grenzen zu blicken, sowohl diejenigen unserer Falleinbringer:innen als auch unsere eigenen sowie die mit der Tiefe des Anliegens verbundenen Grenzen. Wir sind dabei orientiert daran, dass die Falleinbringer:innen einen Schritt gehen, der ihnen dient, der ihre Kräfte mobilisiert, ihre Ressourcen aufdeckt, die Lösung in den Mittelpunkt stellt. Dabei werden teilweise sehr emotionale Phasen durchlebt. Am Ende steht jedoch eine mit den Falleinbringer:innen erarbeitete stimmige „Lösung“ – wie immer sie aussehen mag. Falls es sich während der Arbeit zeigt, dass weitere, u.a. auch therapeutische Hilfe für Falleinbringer:innen in dem einen oder anderen Punkt angemessen wäre, so stehen wir mit Feedback, Adressen, Rat oder auch Einzelarbeit zur Seite. Eine exakte Trennschärfe, wo das therapeutische Wirken anfängt, gibt es hierbei nicht. Vieles wird als heilsam erlebt, wenn man sich vorher auch nicht „krank“ fühlte. Wir arbeiten mit einer Haltung, die letztlich auf die Gesundheit des Menschen, seine Kompetenzen und Potentiale fokussiert, gleichwohl aber Störungen, Missempfindungen und Leid als Teile eines zu balancierenden Prozesses achtet, als der Gesundheit sich zeigt.

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

Wir publizieren zur Qualität, genießen die Anerkennung der Fachöffentlichkeit, sind Mitglied von oder halten Kontakt zu verschiedenen systemischen Verbänden. Für weitere Informationen empfehlen wir auch gerne eine Fachbuch-Publikation mit mehreren Beiträgen unter unserer Herausgeberschaft: Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung, V&R Verlag 2015. Die



Qualitätskriterien, die wir an uns stellen, sind hier nachlesbar. Prof. Dr. Kirsten Nazarkiewicz forscht über die Aufstellungsarbeit an der Hochschule Fulda und war von 2017 bis 2022 Mitherausgeberin des jährlich erscheinenden Themenbuches der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen. Kerstin Kuschik war Mitherausgeberin der Themenbücher 2020/2021 und ist mitverantwortlich der im Web erscheinenden Publikation „Praxis der Systemaufstellung“.

9. Offen für Kritik: Es gibt viel öffentliche Kritik: an der Methode des „klassischen Familienstellens“ und an Bert Hellinger, der die Methode populär gemacht hat. Grundsätzlich heißen wir sachliche Kritik willkommen, sie dient der Professionalisierung. Viel von der öffentlichen Kritik bezieht sich auf die Anfangsjahre der Methode und die Weise, wie speziell Bert Hellinger manche Aufstellungen geleitet hat. Da gibt es neben konstruktiven Einwänden auch Polemik, vorurteilsbeladene Scheinsachlichkeit und Unwissen, bedauerlicherweise auch in Artikeln und Berichten namhafter Medien, die nicht zwischen der Person, welche Aufstellungen anwendet, und der Methode unterscheiden. Als Aufsteller:innen, die die Methode und auch die suchende Haltung, mit der an diesem Verfahren weitergearbeitet wird, schätzen, sind wir dankbar über die Leistung der Gründer:innen wie Satir oder Hellinger, die diese Methode mit Entdeckungsfreude einer alle einbeziehenden Haltung vorangetrieben und bekannt gemacht haben. Wir beide stehen für eine transparente, nicht direktive und an den Falleinbringer:innen orientierte Arbeitsweise, die mehrere Formate, Settings und Leitungsstile kennt und kontextbezogen anwendet.

Die Aufstellungsarbeit ist in der Tat in ständiger Entwicklung und findet mittlerweile überall in der Welt Anwendung, in Familien, in Unternehmen oder auch in politischen Konflikten und der internationalen Friedensarbeit.

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

10. Begrenzte Zeit und geschützter Raum: Eine Aufstellung kann ein kurzes Bild sein oder auch zwischen 45 Minuten und 1 ½ Stunden dauern. Aufstellungsarbeit ist eine Gruppenarbeit. In der Regel duzen sich die Beteiligten, dies auch vor dem Hintergrund persönlichen Schutzes. Wir alle bilden zusammen das Feld, in dem sich die Entwicklungen der Falleinbringer:innen vollziehen und



in dem sie gedeihen können. Wir sind alle immer beteiligt, bieten Möglichkeiten, Wahrnehmung und Schutz.

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

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

Mai 2022

Prof. Dr. Kirsten Nazarkiewicz, Kerstin Kuschik