

# Grundlagen der systemischen Aufstellung

Begriffe, Basiskonzepte und Prinzipien

Karl Wimmer, August 2002

Inhalt:

1. Einleitung ... S. 1
2. Zur Methode ... S. 2
3. Grundformen der Aufstellungsarbeit ... S. 3
  - 3.1 Familienaufstellungen ... S. 3
  - 3.2 Bewegungen der Seele ... S. 3
  - 3.3 Organisationsaufstellungen ... S. 3
  - 3.4 Territorigram ... S. 5
  - 3.5 Strukturaufstellungen ... S. 5
4. Ablauf / Phasen / Prozess ... S. 7
  - 4.1 Vorbereitung ... S. 7
  - 4.2 Aufstellung der (problematischen) IST-Situation ... S. 8
  - 4.3 Befindlichkeitsabfrage ... S. 8
  - 4.4 Weg zum Lösungsbild ... S. 8
  - 4.5 Integration / Transfer / Abschluss ... S. 8
  - 4.6 Einsatz in der Einzelarbeit ... S. 9
5. Anwendungsbeispiele... S. 9
6. Ziele und Nutzen... S. 10
7. (Rahmen-)Bedingungen ... S. 10
8. Über die Wirkungsprinzipien ... S. 11
  - 8.1 Wahrnehmungsformen / „Felder“ .... S. 11
  - 8.2 Phänomenologie ... S. 12
9. Schlussbemerkung ... S. 13
10. Literatur ... S. 13
11. Autor ... S. 14

## 1. Einleitung

Systemische Aufstellungsarbeit gewinnt neben der Psychotherapie in Beratung, Supervision und Coaching zunehmend an Bedeutung. Neben den Familienaufstellungen wird diese wirksame Interventionsform vermehrt auch in Unternehmen und Organisationen nachgefragt und angewandt. Die Einsatzmöglichkeiten in Berufs- und Organisationsfelder sind bei weitem noch nicht zur Gänze ausgelotet.



## 2. Zur Methode

Vorläufer der Aufstellungsarbeit kommen aus dem Psychodrama (Soziometrie) nach Jakob Levy Moreno und aus den Familienskulpturen und –rekonstruktionen nach Virginia Satir. Elemente davon fließen in die moderne Aufstellungsarbeit ebenso mit ein, wie Elemente der Hypnotherapie nach Milton H. Erickson.

Bei der Aufstellungsarbeit handelt es sich um eine Methode, durch die die Beziehungsmuster eines Systems im Raum bildlich dargestellt werden. Ähnlich wie im Psychodrama und der Familienskulptur, aus dessen Methodenrepertoire sie u.a. schöpft, werden in der Aufstellung derzeitige (ggfs. auch frühere) und erwünschte zukünftige Beziehungsmuster eines Systems (Familie, Gruppe, Team, Abteilung, Organisation etc.) dargestellt.

In der systemischen Aufstellungsarbeit wird die Aufmerksamkeit auf das Beziehungsgefüge innerhalb von Systemen (Familie, Partnerschaften, Berufsfeld, Organisationen,...) gelegt und gleichzeitig die Bedeutung von dort auftretenden Symptomen und Problemen betrachtet. Dadurch wird auf einer anderen Ebene als der vertraut sprachlichen das Problemgefüge transparent gemacht und eröffnet in einer unmittelbaren Deutlichkeit sichtbar, hörbar und spürbar mögliche Lösungs- und Veränderungsschritte.

Ausgangspunkt ist die Sichtweise eines Systemmitglieds. Nach dessen Vorstellung werden die Mitspieler („Repräsentanten“), die das System darstellen sollen, ausgewählt und zueinander in Beziehung gestellt. Gleichsam wie bei einem Bildhauer entsteht durch das Positionieren und In-Szene-Setzen der Systemmitglieder zueinander eine raumzeitliche Analogie, die über das Medium Sprache hinausgeht und die Möglichkeit bietet, Prozesse sichtbar und unmittelbar erfahrbar zu machen.

Der Begriff „systemisch“ ist dabei insofern von Bedeutung, als beim Aufstellen immer der Gesamtkontext, das ganze System, mit einbezogen und berücksichtigt wird.

Neben der Aufstellungsarbeit mit Personen finden (vor allem in der Einzelarbeit) auch Aufstellungen mit Gegenständen (Sesseln, Münzen, Knöpfe, Blätter, „Systemisches Brett“ usw.) Anwendung. Der Klient<sup>1</sup> selbst oder der Aufstellungsleiter spüren sich in die

---

<sup>1</sup> Ich wähle aus Gründen des Schreib- und Leseflusses die traditionell-männliche Schreibweise, betone aber, dass stets beide Geschlechter gemeint sind und dass ich auch die Prinzipien der Gleichstellung vertrete.

einzelnen Positionen hinein – was meistens erstaunlich gut funktioniert. Ähnlich wie mit Repräsentanten werden auch hier Lösungsbilder erarbeitet.

Die Aufstellungsarbeit ist besonders sinnvoll in verfahrenen Situationen, um alte Muster zu unterbrechen und neue Lösungswege zu entdecken.

### 3. Formen

#### 3.1 Familienaufstellungen

Traditionell: Seit etwa 30 Jahren die (klassische) Familiensskulptur und Familienrekonstruktion nach Virginia Satir. Die klassische Familienaufstellung wurde von Bert Hellinger vor ca. 20 Jahren entwickelt. Es gibt schon viel Wissen über Ordnungsprinzipien in Familien und angemessene Interventionen bei Verstrickungen.

Aufgestellt wird das gewünschte Familiensystem des Klienten (Herkunftsfamilie oder derzeitiges Familiensystem) mithilfe von Repräsentanten (Stellvertretern). Es wird Abstand von der Zeit genommen. Die inneren Bilder, die die Aufstellenden von einem System in sich tragen, werden aufgestellt und nicht bestimmte Ereignisse situationsbezogen dargestellt. Der Platz gilt und die Empfindungen. Anweisungen an Gestik, Mimik etc. unterbleiben.

#### 3.2 Bewegungen der Seele

In manchen Aufstellungen kommen die Stellvertreter plötzlich in eine Bewegung, die sie nicht mehr bewusst steuern. Sie lassen die Erfahrungen und die Erinnerungen an frühere Aufstellungen hinter sich und verzichten auf jede Deutung dessen, was sie in sich wahrnehmen.

Für den Aufstellungsleiter gilt es, auf diese „Bewegungen der Seele“ zu achten und sich ihnen anzuvertrauen. Er braucht dann nichts zu sagen, weil sich aus den Bewegungen der Stellvertreter oft Lösungen ergeben, die für keinen der Teilnehmer vorhersehbar waren.

Die „Bewegungen der Seele“ verdichten und vertiefen das Familien-Stellen. Beide Ansätze ergänzen und bedingen einander.

#### 3.3 Organisationsaufstellungen

Bei der klassischen Organisationsaufstellung werden üblicherweise konkrete Personen (bzw. Stellvertreter, Repräsentanten) einer Organisation, eines Unternehmens oder einer

Institution aufgestellt. Zum Beispiel bei einem Abteilungskonflikt konkret der Abteilungsleiter und die betroffenen Mitarbeiter.

Für die klassische Organisationsaufstellung entscheidet man sich z.B., wenn die Vermutung nahe liegt, dass es um das Verhältnis der Personen untereinander, um Hierarchiekonflikte, Fragen, bei denen die Ordnung in einem System gestört ist, geht. Es besteht immer die Möglichkeit, abstrakte Elemente (z.B. Aufgaben, Ziele, Entscheidungsalternativen etc.) dazuzunehmen oder sogar auf die Familienaufstellungsebene zu wechseln.

Einige Grundprinzipien („Ordnungen“), die sich immer wieder bei der Aufstellung von Organisationen zeigen:

- **Das Recht auf Zugehörigkeit**  
In Organisationen hat jeder das gleiche Recht dazuzugehören.
- **Ausgeglichene Bilanzen von Geben und Nehmen**  
Unausgeglichene Bilanzen fördern Unzufriedenheit, Schuldgefühle und unbewusstes Verlangen nach Ausgleich.
- **Wer länger da ist, hat Vorrang**  
Bei Gleichgestellten hat derjenige, der früher da war, die älteren Rechte.
- **Leitung hat Vorrang**  
Eine Organisation hat ein Bedürfnis nach Führung. Diese muss ihre Funktion ausfüllen und anerkannt sein.
- **Leistung muss anerkannt werden**  
Besondere Leistungen müssen anerkannt und gefördert werden.
- **Gehen und Bleiben**  
Bleiben kann jemand, der die Organisation braucht und der seine Funktion ausfüllt. Es ist wichtig dass eine Trennung in gutem Einvernehmen und in gegenseitiger Achtung vollzogen wird.
- **Organisationen sind aufgabenorientierte Systeme**  
Es ist wichtig, die Aufgabe, das Ziel oder den Kunden mit in die Betrachtung zu nehmen.
- **Stärkung oder Schwächung**  
Am richtigen, angemessenen Platz fühlt man sich sicher und gelassen und bei guter Energie. An unangemessenen Plätzen „aufgeblasen“ oder geschwächt. Schwächende Gefühle haben oft mit alten Mustern aus der Ursprungsfamilie zu tun.
- **Das Alte und das Neue**  
Erst muss das Alte gewürdigt werden, damit das Neue ein Chance hat.

### 3.4 Territorigram

Eine Spezialform der Organisationsaufstellung ist das sogenannte „Territorigram“ nach Peter-W. Gester und Ulrich Clement (2000). Bei der klassischen Aufstellung erfolgt diese stets aus der Sicht des Protagonisten, die anderen Beteiligten werden von Stellvertretern dargestellt. Beim Territorigram ist jede Person, die an dem Prozess um den es geht, teilnimmt, als 20 cm große Pappfigur mit dem Originalfoto (beidseitig aufgeklebt, so dass sie niemanden den Rücken zuwendet), einem sogenannten „Lilliput“, vertreten.

Die Aufstellung erfolgt durch die „Originale“, damit hat die Methode Ähnlichkeiten zum Soziogramm nach Moreno und zur Familienskulptur nach Satir. Nur kann sie tatsächlich mit bis zu 100 Personen durchgeführt werden.

Zuerst wird der „IST-Zustand“ aufgestellt, in der Regel auf einem Pinnwand-Papier. Die Reihenfolge wird vorher festgelegt, wobei sich anbietet, die Zugehörigkeit zum Unternehmen als Kriterium zu nehmen, denn dann entsteht auf dem Papier so etwas wie eine Unternehmensgeschichte im Zeitraffer. Einer nach dem anderen positioniert nun seinen Papp-Stellvertreter, und wenn alle stehen, kann jeder noch einmal seine Figur zurecht-rücken. Danach diskutiert die Gruppe ihre Beobachtungen, und dabei entsteht eine neue Aufstellung, diesmal mit den echten Personen. Der Moderator friert irgendwann diese Aufstellung ein und bittet die Teilnehmer, einmal zu schauen, wie sie jetzt zueinander stehen. Dann folgt die zweite Runde, in der so aufgestellt wird, wie das Unternehmen in fünf Jahren dastehen möchte („SOLL-Zustand“). Diesmal beginnt derjenige mit der kürzesten Unternehmenszugehörigkeit.

Der Vorteil der Methode liegt darin, dass komplexe Wechselbeziehungen sichtbar und erfahrbar werden und kreative Problemlösungen entstehen, mögliche Konflikthintergründe werden deutlich und können bearbeitet werden. Dabei wird ein anhaltender Kommunikationsprozess ausgelöst, der noch dadurch am Leben gehalten werden kann, dass die einzelnen Zwischenstufen via Foto festgehalten werden oder die Abläufe mit Video aufgezeichnet und im Intranet zugänglich gemacht werden.

### 3.5 Strukturaufstellungen

Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd, die diesen Begriff geprägt haben, gehen dabei von der Grundidee aus, dass vielfältige Systeme in Analogie zu den inneren Familienstrukturen entwickelt werden. Das bedeutet in der Praxis z.B., dass ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz eine Position sucht, findet oder schafft, die verblüffend dem Platz ähnelt, den er in seinem Familiensystem innehat.

Bei der Übertragung der Aufstellungsarbeit auf andere Systeme werden die von Bert Hellinger entdeckten Prinzipien der Zugehörigkeit, der zeitlichen Reihenfolge und des Vorrangs des höheren Einsatzes berücksichtigt.

Für den Kontext muss jeweils geklärt werden:

- Wer gehört zum System?
- Was bedeutet im neuen System Ausschluss?
- In welcher Form gibt es eine zeitliche Reihenfolge bei welchen Teilen des neuen Systems?
- Was bedeutet Einsatz in diesem Kontext?
- Gibt es spezifische Gesetzmäßigkeiten für den jeweiligen Kontext?

Sparrer & Varga von Kibéd beschreiben folgende Strukturaufstellungen:

#### ➤ **Das Aufstellen des „ausgeblendeten“ Themas**

Diese Aufstellung umfasst drei Positionen

- einen Fokus für den Klienten
- das offizielle Thema, das heißt das Thema, das der Klient bearbeiten möchte und
- das ausgeblendete Thema – das, um was es eigentlich auch noch geht.

#### ➤ **Die Problem-/Zielaufstellung**

Die Anliegen von Klienten kreisen im Allgemeinen um Probleme, die sie lösen und Ziele, die sie erreichen wollen. Die Zielaufstellung umfasst alle grundlegenden Bestandteile, die für die Erreichung eines Zieles wichtig sind:

- Focus (repräsentiert den Klienten)
- Ziel
- Hindernisse (1 – 3)
- Ressourcen (1 – 3)
- (verdeckter) Gewinn und
- zukünftige Aufgabe

#### ➤ **Die Glaubenspolaritätenaufstellung**

Mithilfe der Glaubenspolaritätenaufstellung können Kraftquellen wie Wissen, Struktur und Vertrauen, wenn sie teilweise blockiert waren, wieder zugänglich gemacht werden. Durch eine derartige Aufstellung kann der Handlungsspielraum erweitert werden. Was vorher limitiert war, erhält einen neuen Spielraum. Auch Visionen und Leitbilder können auf ihre Auswirkung hin überprüft werden.

Es werden vier Positionen aufgestellt:

- der Pol der Liebe (Vertrauen, Mitgefühl, Wertschätzung)
- der Pol des Wissens (Erkenntnis, Klarheit, Einsicht, Logik)
- der Pol der Ordnung (Struktur, Pflicht, Ausgleich)
- der Focus (Position des Klienten)

#### ➤ **Die Tetralemma-Aufstellung**

Tetralemmaarbeit ist eine Spezialform der Aufstellungsarbeit, die von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entwickelt wurde (Sparrer / Varga von Kibéd 2000).

„Tetralemma“ leitet sich aus der indischen Logik ab und meint „vier Ecken“ im Sinne von vier Positionen oder Standpunkten, die ein Richter zu einem Streitfall zwischen zwei Parteien einnehmen kann. Er kann (1.) der einen Partei recht geben oder (2.) der anderen oder (3.) beiden oder (4.) keiner von beiden.

Diese Positionen werden in Bezug auf ein bestimmtes Thema, Ziel oder eine spezifische Frage des Klienten nacheinander aufgestellt: Das Eine, Das Andere, Beides (sowohl-als auch) und Keins von Beiden (weder-noch). Sparrer / Varga von Kibéd ergänzen diese vier Positionen oftmals noch mit einer fünften („Und selbst das nicht“). Daraus ergeben sich meistens ressourcenorientierte Neubewertungen vergangener Verhaltensweisen und häufig auch eine Kontexterweiterung in Richtung einer erwünschten oder ersehnten Veränderung.

## 4. Ablauf / Phasen / Prozess

Das Vorgehen ist im Prinzip einfach: Es gibt jemanden, der ein Anliegen hat (vgl. Anwendungsbeispiele) = **Fallbringer**, einen **Aufstellungsleiter** und einen Kreis von Teilnehmern, die sich als **Repräsentanten** (Vertreter, Rollenspieler) zur Verfügung stellen.

### 4.1 Vorbereitung

Vor Beginn der eigentlichen Aufstellung ist zu klären:

- Rahmenbedingungen (wie Vertraulichkeit, ...)
- Falls mehrere Anliegen aktuell sind: Wessen Anliegen soll bearbeitet werden?
- Wahl der Aufstellungsform: Welche Form entspricht dem Anliegen am besten?
- Klärung der Systemelemente: Wer / was soll aufgestellt werden? Wer und was gehört zum System?

## 4.2 Aufstellung der (problematischen) IST-Situation

Nach einem kurzen Klärungsgespräch, in dem Anliegen und Rahmenbedingungen abgeklärt werden, wählt der Fallbringer aus dem Kreis der Anwesenden Rollenspieler Repräsentanten (und / oder Gegenstände) für die einzelnen Systemelemente aus und stellt mit Ihnen jene Beziehungsstrukturen, die seinem Bild des (problemhaften) IST-Zustandes darstellen. Der Aufstellungsleiter unterstützt ihn dabei entsprechend. Nach der „groben“ Aufstellung der Beziehungsdynamik, werden noch „Feinjustierungen“ (Abstände, Höhenunterschiede, Haltungen, Blickrichtungen usw.) vorgenommen.

## 4.3 Befindlichkeitsabfrage

Nachdem das „Problembild“ deutlich geworden ist, wird eine erste Befragung der Repräsentanten vorgenommen: Welche Gefühle, Empfindungen und Bedürfnisse sind im Moment wahrnehmbar? Dabei wird möglichst differenziert nach allen Sinnesmodalitäten abgefragt. Diese Befragung ergibt oft verblüffende Hinweise auf den aktuellen Zustand des entsprechenden Systems. Es erfolgt an dieser Stelle eine erneute Befragung der Repräsentanten. Auch mit bestimmten Sätzen und Aussagen kann unterstützend gearbeitet werden.

## 4.4 Der Weg zum Lösungsbild

Aus den verspürten Veränderungsbedürfnissen der Repräsentanten bzw. durch den Aufstellungsleiter beginnt nun durch Umstellen ein Prozess der Veränderung, der zu einem Neuen Zustand führt, der von allen Beteiligten Repräsentanten größtmöglich zufriedenstellend empfunden wird. Auch hier können förderliche Statements die gute Lösung unterstützen.

Der Fallbringer beobachtet diesen Prozess von einem guten Platz aus um dieses Bild, das oft sehr kraftvolle Wirkung hat, gut zu integrieren. Er kann ggfs. selbst auch „seinen“ Platz einnehmen – der bislang von einem Repräsentanten eingenommen wurde – und nochmals spüren, ob sich dieser Platz sich für ihn auch wirklich gut und stimmig anfühlt. Bei Bedarf erfolgt eine Modifikation oder Nachkorrektur.

## 4.5 Integration / Transfer / Abschluss

Es geht dabei darum, den Prozess zu einem guten Abschluss zu bringen und ggfs. einen entsprechenden Transfer noch vertiefend zu verankern:

- Entlassen der Repräsentanten, ggfs. Entrollung.
- Eventuell Aufgabenverschreibung zur Verbesserung des Transfers (außer bei Familienaufstellungen).
- Hinweis, dass die eigentliche Lösungsarbeit für den Klienten jetzt beginnt – Bild über längere Zeit wirken lassen; Bild event. noch verankern (Körperanker etc).
- Event. kurzes Feedback der Rollenspieler.

#### **4.6 Einsatz in der Einzelarbeit**

Wird die Aufstellungsmethode in der Einzelarbeit eingesetzt, wo keine Personen als Repräsentanten zur Verfügung stehen, so können diese mithilfe von Gegenständen (Sesseln, Münzen, Knöpfe, Holzfiguren etc.) symbolisiert werden. Auch diese Form erweist sich meistens als sehr hilfreich und nützlich für den Falldarsteller. Diese können sich meist erstaunlich gut in die einzelnen Positionen hinein fühlen und kommen auch hier, wie in der Arbeit mit Personen, zu ihrem persönlichen Lösungsbild.

### **5. Anwendungsbeispiele**

Die lösungsorientierte Methode der systemischen Aufstellungsarbeit wird bei komplexen Fragestellungen in den Bereichen Persönlichkeit, Familie, Beruf, Management (Team, Organisation etc.) erfolgreich angewandt. Beispiele:

- Themen zu Persönlichkeitsentwicklung
- Familiendisharmonie
- Gesundheitlichen Problemen
- Führungsthemen und Autoritätsproblemen
- Problemen in Projekten
- Problemen in Teams und Teamentwicklung
- Konfliktklärungen
- Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen
- Seinen Platz und seine Rolle im System (Familie, Team, Organisation) finden
- Eingefahrene Muster und Rollen im System erkennen und verändern
- Unterstützung von Veränderungsprozessen
- Beziehungsklärunen
- Visions- und Zielklärungen

## 6. Ziel und Nutzen

Mit Hilfe einer Aufstellung können für ein anstehendes Problem rasch neue Lösungswege entdeckt werden. Es ist eine sehr effiziente Methode, die klare Einsichten und einen raschen Wandel bei problematischen Themen gibt.

- Der Falldarsteller bekommt in kurzer Zeit einen Überblick über seine momentane Situation.
- Die Beziehungsstrukturen werden sichtbar und erlebbar gemacht.
- Hindernisse und Einschränkungen werden erkannt und können berücksichtigt werden.
- Ideen, Anregungen und Impulse für zielführende Veränderungsprozesse werden sichtbar.
- Verborgene Handlungsalternativen tauchen auf und konkrete Lösungsansätze entstehen.
- Bislang unbekannte Ressourcen finden Beachtung.

## 7. (Rahmen-)Bedingungen

Voraussetzung ist insbesondere die Verschwiegenheit über die behandelten Anliegen nach außen. Bei sehr tiefgehenden Themen (z.B. dramatischen Ereignissen in Familiensystemen, Krisenerlebnisse usw.) ist eine entsprechende therapeutische Verantwortung und Begleitung auch über die konkrete Aufstellung hinaus unabdingbar. Auch muss die ausreichende persönliche Stabilität bei entsprechend „schweren“ Themenstellungen gegeben sein oder entsprechend gefördert werden.

Dies ist auch eine Kritik des Bundesverbandes der Psychotherapeuten am „Wildwuchs“ der Anwendung dieser hochwirksamen Methode, dass sie in vielen Fällen unverantwortlich und ohne entsprechende therapeutische (Nach-)Betreuung angewandt wird.

Natürlich kann bei „allgemeinen“ Berufsthemen, Team- und Organisationsaufstellungen davon ausgegangen werden, dass diese in der Regel emotional von den Teilnehmern verkraftbar sind. Dennoch braucht es auch hier Aufstellungsleiter, die neben der entsprechenden Organisationsberatungskompetenz auch eine ausreichende psychologische oder psychotherapeutische Kompetenz mitbringen.

## 8. Über die Wirkungsprinzipien der Aufstellungsarbeit

### 8.1 Wahrnehmungsformen / „Felder“

Praktisch sehr nützlich und bedeutsam sind die „Felder-Beschreibungen“ von Sparrer & Varga von Kibéd (2000). Sie definieren sieben Wahrnehmungsformen oder „Felder“, die in der Aufstellungsarbeit ihre intervenierende Wirkung entfalten:

#### ➤ **Repräsentierende Wahrnehmung**

Umfasst das, was in der Familienaufstellung als „fremde Gefühle“ bezeichnet wird. Repräsentanten können z.B. Empfindungen über Beziehungsqualitäten des aufgestellten (repräsentierten) Systems wahrnehmen – diese sind unmittelbar nach der Aufstellung wieder weg. Diese Wahrnehmung liefert wertvolle Informationen für den Aufstellungsleiter und den Klienten über das System.

#### ➤ **Rezeptive Feldwahrnehmung**

Diese geht über die repräsentierende Wahrnehmung insofern hinaus, als durch Repräsentanten auch Beziehungsqualitäten „Dritter“, d.h. anderer Mitglieder des repräsentierten Systems zueinander empfunden / wahrgenommen werden können.

#### ➤ **Interagierende Feldwahrnehmung**

Darunter versteht man die Wahrnehmung des Einflusses, den unser eigenes „Feld“ auf den Aufstellungsprozess hat.

#### ➤ **Modulierte Feldwahrnehmung**

Der Aufstellungsleiter nimmt dabei wahr, in welcher Weise die von ihm induzierten Interventionen das umgebende „Feld“ der Repräsentanten und indirekt des „Feld“ des Klienten beeinflussen und modulieren.

#### ➤ **Wahrnehmung der Assoziations-Dissoziations-Vertauschung**

Der Aufstellungsleiter sorgt dafür, dass der Klient das Problembild möglichst dissoziiert (mit Abstand) erleben kann und sich mit dem Lösungsbild möglichst optimal assoziiert (verbindet).

#### ➤ **Pseudoprojektionen im Raum**

Beinhalten die Möglichkeit, dass sich Teilnehmer im Raum in der Vorstellung körperlich in die Haltung von Repräsentanten hineinversetzen und so deren Körperwahrnehmung partiell miterleben.

#### ➤ **Fremd- versus Eigenresonanzdifferenzierung**

Fremdresonanz meint, dass Menschen als Repräsentanten über die repräsentierte Wahrnehmung und die rezeptive Feldwahrnehmung mit den Elementen (Personen etc.) des repräsentierten Systems in Resonanz treten können.

Eigenresonanz meint, dass die Wahrnehmung der Repräsentanten aufgrund der Erlebnisse in der Aufstellung, wenn diese gewisse Ähnlichkeiten mit eigenen Erfahrungshintergründen haben – mit ihren eigenen Gefühlen in Resonanz treten.

Es sind also bei Repräsentanten die zum fremden System gehörenden Körperwahrnehmungen zu unterscheiden von denjenigen Wahrnehmungen und Empfindungen, die zum fremden System gehören und mit dem eigenen in Resonanz treten, die also in gewissem Sinne zum fremden wie auch zum eigenen System gehören.

Diese Unterscheidung zwischen fremd- und eigenresonanten Empfindungen ist mitunter auch bedeutsam für die Aufstellungsarbeit.

## 8.2 Phänomenologie

Die Arbeit mit Aufstellungen basiert auf der Wahrnehmung von Phänomenen. Hellinger bezeichnet sie daher auch als phänomenologisch. Phänomene zeigen sich, und die Wahrnehmung der Wirklichkeit erweitert sich (vgl. Edmund Husserlsche Phänomenologie). Phänomenologisches Arbeiten bedeutet: Der Aufstellungsleiter schmiedet keinen Plan, sondern lässt sich von dem überraschen, was während der Arbeit auftaucht und was hilft. Es besteht weder eine Absicht in eine bestimmte Richtung noch geht es darum, alles zu verstehen und zu erklären, warum Dinge so sind, wie sie sind.

Wieso kann sich eine fremde Person so authentisch in eine Großmutter oder in den Konzernchef einspüren, und wieso werden sogar gleiche Gestiken und Wortlaute von ihr verwendet. Wieso passieren solche Dinge: Nach einer Aufstellung meldet sich plötzlich eine der zuvor aufgestellten Personen in der Realität, zu welcher der Klient über Jahre keinen Kontakt hatte. Wieso bemerkt ein Repräsentant in der Aufstellung: Ich spüre plötzlich meine Beine so schwer!? – Darauf der (aufstellende) Klient: Ach ja, ich hatte ganz vergessen – dieser Kollege sitzt ja im Rollstuhl!

Wieso diese Phänomene? Wir wissen es (noch) nicht! Aber in vielen Bereichen der Wissenschaft beginnt sich eine holistische Sicht des Universums zu erschließen: In diesem Universum sind alle Dinge miteinander verbunden, entsprechend einer ganzheitlichen Erfahrung der Wirklichkeit.

Forschungsansätze, die sich mit diesen ganzheitlichen Phänomenen befassen sind z.B.:

- In der Physik: Feldtheorie; Allgemeine Relativitätstheorie; Quantentheorie und Heisenbergsche Unschärferelation; Holographisches Prinzip nach Bohm; Bell-Theorem; Theorie der Bran-Welten und Superstrings (vgl. St. Hawking).
- Ko-Evolutionsprinzip (vgl. E. Jantsch) und Holon-/Holarchie-Modell (vgl. K. Wilber)
- Morphogenetische Felder-Theorie von Rupert Sheldrake

## 9. Schlussbemerkung

Ich darf anstelle eines Abschluss-Statements mit ein paar Aussagen enden, die in gutem Zusammenhang mit der Wirkung systemischer Aufstellungsarbeit stehen:

*Die Kraft von Schmetterlingsschwingen ist noch auf der anderen Seite des Erdballs zu spüren.* (Chinesisches Sprichwort)

*Die Lösung des Problems des Lebens merkt man am Verschwinden dieses Problems.* (Ludwig Wittgenstein)

*Vielleicht können wir lernen, probeweise alle Emotionen wie repräsentierende Wahrnehmungen aufzufassen. Wir verzichten so immer mehr darauf, uns mit ihnen zu verwechseln.* (Insa Sparrer)

*Ein Aspekt, den Bert Hellinger besonders verkörpert, ist eine tiefe Suche voll Staunens, wozu wir eigentlich da sind, wie wir gemeint sind, welches andere Geheimnis um uns selbst wir noch nicht erkannt haben. Das ist kein neugieriges Suchen, sondern so, wie wenn man die Augen öffnet für eine Landschaft, ganz weit, die man noch nie zuvor sah, und staunt.* (Matthias Varga von Kibéd)

*Und die Phänomenologie bietet Halt; sie widersteht der Krise, der Bodenlosigkeit, der Wahrnehmungstäuschung, (...): Indem sie sich auf das Phänomen konzentriert, (...) geht es um die systematische Erkundung des Terrains, auf dem wir (...) stehen.* (Uwe C. Steiner: Husserl)

## 10. Literatur

- Baxa G. u.a. (Hg.): Verkörperungen - Systemische Aufstellung, Körperarbeit und Ritual; Carl Auer 2002
- Erb, Kristine (2001): Die Ordnungen des Erfolgs. Einführung in die Organisationsaufstellung; Kössel.
- Essen, Siegfried: Leibliches Verstehen - Wirkungen systemischer Inszenierungsarbeit; in: Baxa G. u.a. (Hg.): Verkörperungen - Systemische Aufstellung, Körperarbeit und Ritual; Carl Auer 2002
- Essen, Siegfried: Autopoietische Aufstellungsarbeit; persönliches Manuskript 2003
- Frank, Ulrike (1998): Systemische Familienaufstellung. Eine Studie zu systemischer Verstrickung und unterbrochener Hinbewegung unter Berücksichtigung von Angstpatienten; 3. Auflage, München: Profil.
- Hawking, Stephen (2001): Das Universum in der Nußschale; Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Gester, Peter-W. / Clement, Ulrich (2000): Das Territorigram. Systemisch-konstruktivistische Organisationsaufstellung; Via Mala.
- Hellinger, Bert (1998): Organisationsberatung und Organisationsaufstellungen, Videocassette; Carl Auer.
- Hellinger, Bert (2000): Ordnungen der Liebe. Ein Kursbuch; 6. Auflage, Carl Auer.
- Hellinger, Bert (2001): Bewegungen der Seele. 3 Videos (9 1/2 Stunden-Dokumentation); Carl Auer.
- Jantsch, Erich (1988): Die Selbstorganisation des Universums; 4. Auflage, dtv.

- Moreno, Jakob Levy (1991): Die Grundlagen der Soziometrie; Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ruppert, Franz (2001): Berufliche Beziehungswelten. Das Aufstellen von Arbeitsbeziehungen in Theorie und Praxis; Carl Auer.
- Satir, V. / Barmer, J. / Gerber, J. (Hg.) (1995): Das Satir-Modell. Familientherapie und ihre Weiterentwicklung; Paderborn: Junfermann.
- Sheldrake, Rupert (1993): Das schöpferische Universum. Die Theorie des morphogenetischen Feldes; München: Goldmann.
- Schumacher, Theodor (2000): Systemische Strukturen in Familie und Organisationen. Eine Studie zu Auswirkungen von Familienaufstellungen auf subjektive Beziehungsbilder, Band 1, Eigenverlag.
- Sparrer, Insa / Varga von Kibéd, Matthias (2000): Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen; Carl Auer.
- Sparrer, Insa (2001): Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung; Carl Auer.
- Steiner, Uwe C. (1997): Husserl; Schriftenreihe Philosophie Jetzt! Hg. von Peter Sloterdijk; Diederichs.
- Weber, Gunthard (Hg.) (2001a): Praxis des Familien-Stellens. Beiträge zu systemischen Lösungen nach Bert Hellinger; 3. Auflage, Carl Auer.
- Weber, Gunthard (Hg.) (2001b): Praxis der Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Prinzipien und Anwendungsbereiche; Carl Auer.
- Wilber, Ken (1996): Eros, Kosmos, Logos. Eine Vision an der Schwelle zum nächsten Jahrtausend; Krüger.
- Wimmer, Karl (2001): Systemische Interventionen von A bis Z; Internet: [www.wimmer-partner.at](http://www.wimmer-partner.at)

## 11. Autor

Mag. Karl Wimmer ist selbständiger Berater, Trainer und Psychotherapeut (Systemische Therapie und Hypnotherapie); Trainings- und Beratungsarbeit mit Schwerpunkten in den Bereichen Gesundheit, Persönlichkeitsentwicklung und Soziale Kompetenzentwicklung.

Anschrift:

Mag. Karl Wimmer • Pillweinstr. 35 • A-4020 Linz

Tel & Fax 0732 / 667417 • Mobil 0676 / 3838201

Internet: [www.wimmer-partner.at](http://www.wimmer-partner.at)

e-Mail: [karl@wimmer-partner.at](mailto:karl@wimmer-partner.at)

Bitte beachten Sie: Der Text dient Ihrer individuell-persönlichen Information. Eine kommerzielle Nutzung bedarf im Sinne des Autorenschutzes einer entsprechenden Vereinbarung. Bitte nehmen Sie in diesem Fall mit dem Autor Kontakt auf.