

Aufstellungsarbeit in der Supervision und die systemische Haltung

Christiane Lier und Holger Lier¹

Zusammenfassung

In dem Artikel wird gezeigt, wie die Aufstellungsarbeit in der Supervision genutzt und mit systemischen Haltungen und Wertvorstellungen kompatibel gemacht werden kann. Ein Fallbeispiel aus der Supervision verdeutlicht die »systemische« Aufstellungspraxis

Schlagwörter: Supervision – Aufstellungen – systemische Standards

Summary

Constellations in supervision and the systemic view

In this article we will show, how constellations can be used in supervision and how it is compatible with systemic views and values. An example from supervision elucidates the systemic practice.

Keywords: supervision – constellations – systemic standards

Rückblick

Als systemische Familientherapeutinnen (DGSF) und Supervisorinnen² (SG) schauten wir Mitte der neunziger Jahre, ebenso wie viele Kolleginnen, zunächst kritisch auf die »neue« Methode der Aufstellung. Erste Erfahrungen mit Aufstellungen im Supervisionskontext sammelten wir in einer von Gunthard Weber (2002) initiierten regionalen Netzwerkgruppe für Organisationsaufstellungen. In diesen Treffen tauschten wir uns aus, experimentierten und nutzten die Aufstellungsmethode für uns in kollegialer Supervision. Interessierte Leserinnen finden wertvolle Beiträge zur Vorgehensweise unter anderem in Weber (1998), Sparrer und Kibéd (2000) und Daimler (2008). Wir erlebten, wie gewinnbringend es sein

1 Geschwister

2 Zur besseren Lesbarkeit wird nachfolgend die weibliche Form für beide Geschlechter benutzt.

kann, wenn durch das Phänomen der »Repräsentierenden Wahrnehmung« über die Stellvertreterinnen bestätigende und neue Informationen von Strukturen, Dynamiken und Wechselwirkungen der Systeme erfahrbar gemacht wurden. »Dieser Begriff (Repräsentierende Wahrnehmung, A. d. V.) wurde von Matthias Varga von Kibéd für Strukturaufstellung geprägt, wird jedoch mittlerweile von vielen Aufstellerinnen anderer Ansätze benutzt« (Frot, 2012, S. 171).

Zunehmend galt die systemisch-phänomenologische Aufstellungsarbeit nach Bert Hellinger (Weber, 1997) in »Systemiker«-Kreisen als »unprofessionell« und »unsystemisch«. So untersagten manche Institutionen ihren Mitarbeiterinnen Aufstellungen mit ihren Klientinnen durchzuführen. Das betraf auch Supervisorinnen, die diese Methode anwandten. Deshalb wurde es oft vermieden, von systemischer Aufstellungsarbeit zu sprechen. Diese war damals zu sehr mit der Person von Bert Hellinger verbunden, der mit seiner Art der Anwendung in einigen Fachkreisen und Medien in der Kritik stand. Nun wurde in der Praxis öfter von psychodramatischen Elementen in der Arbeit, von (vertiefenden) Rollenspielen, von (bewegter) Skulpturenarbeit, von szenischen Methoden etc. gesprochen, wenn mit Aufstellungen gearbeitet wurde.

Im Jahre 2003 gab der Vorstand der DGSF seine Stellungnahme zum Thema Familienaufstellung ab, in der er systemische Standards als Voraussetzung beschrieb (siehe DGSF, Stellungnahmen). Damit dokumentierte der Verband seine Vorstellung von systemischer Haltung zur Aufstellungsarbeit.

Nun gibt es seit 2013 (also 10 Jahre später) in der DGSF eine Fachgruppe: »Systemische Aufstellungen«. Das zeigt, dass sich die kontroverse Diskussion inzwischen relativiert hat und sich die Methode im »systemischen« Kontext etablieren konnte.

1 Aufstellungsarbeit in der Supervision

1.1 Systemische Aufstellungen in der Supervision oder Aufstellungen in der systemischen Supervision?

Anne Valler-Lichtenberg beschreibt die systemische Supervision folgendermaßen:

»Systemische Supervision nimmt die Wechselwirkung zwischen Person, Rolle, Funktion, Auftrag und Organisation in den Blick. Ziel ist die Erweiterung der Denk- und Handlungsmöglichkeiten. ... Durch das Einnehmen einer Außenperspektive auf individuelle, fachliche und institutionelle Fragen werden Interaktionen, Muster und Prozesse sichtbar. Unterschiede können wahrgenommen werden. Damit gelingt es zu erkennen, was verändert und was beibehalten werden kann und soll« (Valler-Lichtenberg, 2010).

Die Klärung der Rahmenbedingungen, die Auftragsklärung, das Bilden und Aussprechen von Hypothesen, das Zulassen von Mehrdeutigkeiten sind gängige Methoden und Standards in der systemischen Supervision.

Betrachtet man »Aufstellungen« für sich, sind sie nicht automatisch systemisch. Dies bestätigt auch Gunthard Weber in einem Interview: »... das ein zentrales, bisher nicht erklärbares Kernstück der Aufstellungsarbeit, die stellvertretende Wahrnehmung, die Unterscheidung mehr oder weniger systemisch gar nicht berührt« (Koch, 2014, S. 74). Deshalb sehen wir es als notwendig an, die Aufstellungsarbeit in der Supervision »systemisch« zu erweitern und mit systemischen Techniken, unter anderem mit Skalierungsfragen, zirkulären Fragen, Reframing, positive Fragestellungen sowie mit Geno- bzw. Organigrammen zu ergänzen.

1.2 Wichtige Kriterien zur Anwendung der Aufstellungsarbeit

Der Umgang mit Aufstellungen in der Supervision erfordert aus unserer Sicht weitere Überlegungen. Wir beziehen uns im Folgenden auf Supervisionen mit mehreren Teilnehmerinnen in einer Gruppe, deren Mitglieder entweder untereinander bekannt sind (Teamsetting) oder sich nicht kennen (offenes Supervisionsangebot). Einzelsettings können sich in abgewandelter Form (mit Schablonen oder Figuren) daran anlehnen.

1.2.1 Einführung in die Methode

Um den Erwartungen an eine Aufstellung gerecht zu werden ist es wichtig darüber zu informieren, was eine Aufstellung zusätzlich leisten kann und worin ihre Grenzen liegen. Bei ungeübten Teilnehmerinnen einer Supervisionsgruppe bedarf es einer Erläuterung des Ablaufs, um den Repräsentantinnen Sicherheit im Umgang mit den Wahrnehmungen in den verschiedenen Rollen zu geben.

1.2.2 Achtsamkeit im Umgang mit speziellen Themen

Es gibt Themen in der Supervision, die vordergründig »einfach« aufzustellen wären, die aber unbewusste Dynamiken einzelner Teammitglieder sichtbar machen und damit bloßstellen könnten. Bei unterschiedlichen hierarchischen Positionen, bei Mitarbeiterinnen, die in einer gemeinsamen Abteilung arbeiten und bei belastenden Beziehungen untereinander sollten die möglichen negativen Auswirkungen mitbedacht werden. So könnten sich die Konsequenzen aus der Aufstellung, aus dem was sich zeigt, was gesagt wird und wie es bewertet wird negativ auf einzelne Teilnehmerinnen auswirken.

Ebenso könnten Aufstellungen dazu »missbraucht« werden, ohne Auftrag zu zeigen, an welcher Stelle (z. B. die Leitung oder Mitarbeiterinnen) »Fehler« ge-

macht haben, um damit »Beweise« für eigene Sichtweisen zu bekommen. Deshalb ist es notwendig, achtsam im Umgang mit diesen Themen zu sein. Dazu gehört auch nach der Auftragsklärung zu prüfen, ob eine Aufstellung für die Fragestellung überhaupt eine geeignete Vorgehensweise ist, oder ob sich andere Methoden anbieten.

1.2.3 Einverständnis der Supervisionsgruppe und der Supervisorin

Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Supervisorin diese Methode zur Bearbeitung ihrer Fragestellung nutzen möchte. In der Supervisionsgruppe muss gewährleistet sein, dass niemand gezwungen wird, sich als Repräsentantin zur Verfügung zu stellen, das heißt, die verschiedenen Rollen sollen ohne Nennung von Gründen abgelehnt werden können.

Ebenso ist ein Vertrauensverhältnis unter den Teilnehmerinnen der Supervisionsgruppe notwendig. Sobald daran gezweifelt wird, ob mit dem »Wohlwollen« von Kolleginnen gerechnet werden kann, sind vorrangig andere Methoden (zur Vertrauensbildung) zu bevorzugen.

1.2.4 Kenntnis über Dynamiken und Auswahl der Aufstellungsarten

Das Fachwissen über mögliche Hintergründe und Dynamiken in den verschiedenen Systemen ermöglicht der Supervisorin »vergessene« oder »ausgeblendete« Themen, Aspekte oder Personen einzubeziehen. Die Kenntnis über verschiedene Aufstellungsarten erweitert das passende Angebot für die Fragestellung. Dazu zählen unter anderem die Formate der systemischen Strukturaufstellungen wie sie durch Sparrer und von Kibéd (2010) entwickelt wurden, wie auch Aufstellungen mit Bodenankern, Schablonen oder mit Figuren auf dem Systembrett (Polt u. Rimser, 2011). Damit kann die Supervisorin passende Aufstellungsmöglichkeiten mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen zur Wahl stellen.

1.2.5 Bilden von Hypothesen

Das räumliche Bild bietet viele Möglichkeiten, bekannte Perspektiven über die Beziehungsstrukturen zu bestätigen oder neue Perspektiven kennenzulernen. Ritscher (2005) sieht darin Vorannahmen bzw. »Vorurteile« über die Wirklichkeit, die in Hypothesen umgewandelt Transparenz, Nachprüfbarkeit und Kritizierbarkeit der Aussagen erst ermöglichen. Mit jedem Schritt in der Aufstellung wird mit der Supervisorin auf die Veränderungen geschaut und es werden Hypothesen über die Dynamiken bezüglich der Fragestellung entwickelt. Dazu kann die gesamte Supervisionsgruppe einbezogen und genutzt werden.

1.2.6 Prozessbegleitung

Wir verstehen unsere Rolle als Supervisorinnen in der Aufstellung darin, den systemischen Rahmen und die systemische Haltung mit der Wertschätzung aller Personen zu gewährleisten. Dazu gehört es auch, den professionellen Rahmen zu bieten, um Repräsentantinnen bei Bedarf aus belastenden Rollen wieder herauszuführen. Die Supervisorin übernimmt die Verantwortung für den Prozess und sorgt dafür, dass sich die Supervisandin optimal entfalten kann und ihr eigenes Expertinnenwissen einsetzen kann (vgl. Ebbecke-Nohlen, 2009). Damit ist die Supervisorin die Prozessbegleiterin, die für größtmögliche Transparenz sorgt, damit jeder Schritt nachvollziehbar bleibt.

1.2.7 Angebot zur Nacharbeit

Aufstellungen sind keine Handlungsanweisungen. Deshalb ist eine Nacharbeit nach der Aufstellung sinnvoll. Rosselet und Senoner sprechen von der »Rückübersetzung von der analogen Sprache der Szene in die logisch-sequenzielle Sprache des Alltags« (Rosselet u. Senoner, 2010). Mit der Supervisandin werden die Informationen aus der Aufstellung genutzt, um Ideen zu finden, damit sie das Bild und ihre Erkenntnisse praxistauglich in konkrete Handlungen umsetzen kann.

2 Ein Beispiel aus der Supervisionspraxis

Anhand eines realen Beispiels (Namen wurden geändert und Aussagen zusammengefasst) werden die oben genannten Voraussetzungen der Aufstellungsmethode in der Supervision vorgestellt.

2.1 Rahmen und Fragestellung

In einer Teamsupervision möchte eine Teilnehmerin, die als SPFH (Sozialpädagogische Familienhilfe) in einer Familie tätig ist, wissen, wie sie mit dem 12-jährigen Jungen der Familie besser in Kontakt treten kann. Sie spürt, dass sie von sich aus keinen Zugang zu dem Jungen findet.

2.2 Vorgeschichte

Die aktuelle Familie besteht aus der Mutter, zwei Kindern aus ihrer ersten Beziehung (Max 12 Jahre und Nina 9 Jahre alt) und dem neuen Partner der Mutter (Stiefvater). Max ist auffällig in der Schule und »aufmüpfig« gegen seine Mutter.

Seinetwegen wurde die SPFH vom Jugendamt eingesetzt mit dem Auftrag, die Mutter in ihrer Erziehungsaufgabe zu stärken.

2.3 Auftrag

Mithilfe systemischer Fragetechniken wird der oben genannte Auftrag konkretisiert. Es wird ein erweitertes Genogramm von der Stieffamilie, mit der SPFH-Mitarbeiterin, der Schule und dem Jugendamt gezeichnet.

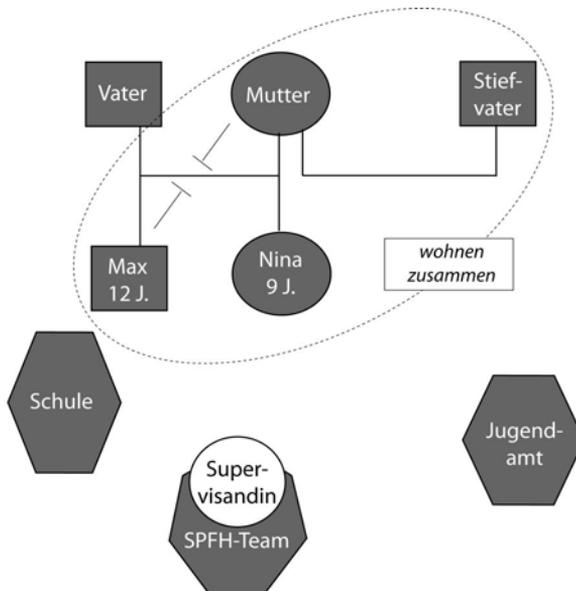


Abbildung 1: Genogramm

2.4 Methodenwahl

Mit der Supervisandin wird das weitere Vorgehen erläutert. Sie wünscht sich zu ihrer Frage eine Aufstellung, um sich und ihre Position zu der Familie aus einer anderen Perspektive wahrnehmen zu können. Mit ihr wird überlegt, wer für diese Aufstellung benötigt wird. Im Genogramm wird deutlich, dass der leibliche Vater von Max für die Fragestellung wichtig sein könnte. So sucht sie sich aus dem Team Stellvertreterinnen für sich, die Mutter, den Sohn, den Stiefvater und den leiblichen Vater aus. Das zweite Kind Nina würde sie später dazunehmen, falls es dann notwendig sei.

2.5 Aufstellung

2.5.1 Erstes Bild: Das Klientinnensystem

Die Supervisandin stellt zuerst das Klientinnensystem aus ihrer Sichtweise auf. Im Gespräch mit ihr werden auf der Metaebene erste Hypothesen zu diesem Bild über die Dynamik des Klientinnensystems gebildet. In diesem speziellen Fall wird deutlich, dass der Blick von Max auf seinen leiblichen Vater gerichtet ist, der abgewandt und sehr weit weg von den anderen am Rande des Raumes steht.

2.5.2 Zweites Bild: SPFH-Mitarbeiterin kommt dazu

Als nächstes stellt die Supervisandin ihre eigene Stellvertreterin dazu. Auch dieses Bild wird als Ausgangspunkt für Hypothesen bezüglich ihrer Position zu der Familie genommen. Es fällt der Supervisandin auf, dass ihre Stellvertreterin den leiblichen Vater nicht oder nur schwer in den Blick nehmen kann.



Abbildung 2: Aufstellungsbild mit Supervisandin

2.5.3 Befragung der Repräsentantinnen

Nun werden alle Stellvertreterinnen auf ihre Befindlichkeit abgefragt. Diese Aussagen werden mit der Supervisandin reflektiert. Besonders beeindruckt ist sie von der Aussage ihrer Stellvertreterin, die meint, sie sei viel zu nahe an der

Mutter, fühle sich deutlich unwohl und habe das Bedürfnis zwei Schritte zurückzutreten, um alles in den Blick zu bekommen.

2.5.4 Neuer Platz

Die Stellvertreterin wird aufgefordert, sich jetzt einen günstigeren Platz in Bezug auf das Klientinnensystem und ihrer Fragestellung zu suchen. Nach einigen Suchbewegungen findet sie einen Platz gegenüber, mit mehr Abstand zur Mutter und mit Blickmöglichkeit auf Max und seinen leiblichen Vater. Die Stellvertreterin atmet auf und berichtet, jetzt fühle sie sich deutlich besser. Die Supervisorin wird gefragt, wie sie diesen neuen Platz bewerte. Sie sagt, sie empfinde eine ähnliche Erleichterung wie ihre Stellvertreterin.

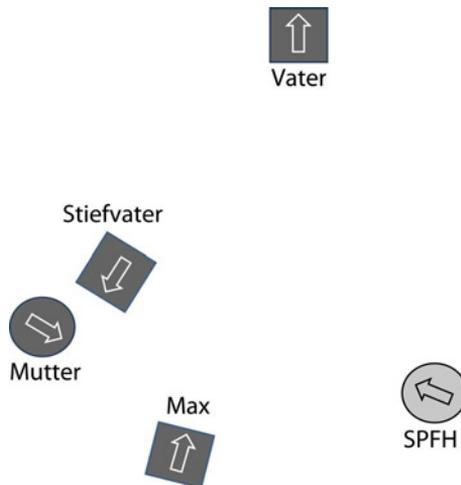


Abbildung 3: Schlussbild

2.5.5 Hereinnahme der Supervisorin

Als nächsten Schritt wird sie gefragt, ob sie an Stelle ihrer Repräsentantin in die Aufstellung möchte. Auf Wunsch der Supervisorin wird der Wechsel vorgenommen. Die Supervisorin regt an, die Veränderung in einem Satz zu formulieren, den die Supervisorin auch ausprobiert: »Ich sehe, dass du großes Interesse an deinen Vater hast«. Die Reaktion des Stellvertreters von Max ist daraufhin sehr positiv und er kann nun auch zum ersten Mal zur SPFH-Mitarbeiterin schauen.

2.6 Möglichkeiten zum Wahrnehmen einer anderen Person

Die Supervisorin hat nun die Möglichkeit, in eine Rolle im Klientinnensystem zu schlüpfen, um die Sichtweise dieser Person kennenzulernen und besser zu verstehen. Sie entscheidet sich für die Position der Mutter. Nachdem sie diesen Platz innehat, sagt sie ganz spontan: »Für mich hat der (leibliche) Vater von ihm (deutet auf Max) wenig Bedeutung und ich spüre einen Ärger auf ihn.« In Bezug zur SPFH-Mitarbeiterin bemerke sie in der Rolle als Repräsentantin der Mutter eine Erleichterung, dass diese nun weiter weg auf dem neuen Platz steht.

2.7 Verankern des Abschlussbildes

Zum Schluss stellt sich die Supervisorin wieder auf ihren »neuen« Platz. Die Supervisorin regt die Supervisorin an zu spüren, an welcher Stelle sie ein verändertes Körpergefühl wahrnimmt. Sie gibt der Supervisorin die Zeit das Bild zu verinnerlichen.

2.8 Abschluss der Aufstellung

Die Supervisorin fragt nach dem Unterschied im Vergleich zum Anfang der Aufstellung. Die Supervisorin meint, jetzt sehe sie den Jungen und könne dessen Blick zum leiblichen Vater nachvollziehen. Sie hat nun Ideen, wie sie einen Zugang zu Max bekommen könne. Die Supervisorin fragt, ob damit ihre Eingangsfrage beantwortet sei. Dies wird von der Supervisorin bestätigt. Danach wird die Aufstellung beendet, indem die Stellvertreterinnen aus den Rollen entlassen werden.

2.9 Nachbesprechung

In der Nachbesprechung kann die Supervisorin ihre Erkenntnisse aus dieser Aufstellung formulieren. Sie meint, dass sie jetzt sieht, dass sie zu nahe an der Mutter war. Es ist ihr auch klar geworden, dass sie den Jungen dann erreichen könne, wenn sie den leiblichen Vater mit einbezieht. Sie hat die Idee, dieses Thema mit Max zunächst ohne Beisein der Mutter anzusprechen. Ihr ist auch bewusst geworden, dass die Mutter auf den leiblichen Vater verärgert sein könnte und ihn abwertet. Hier möchte sie Gespräche mit der Mutter führen, um deren Sichtweise abzufragen und ihr eventuell die Unterschiede zwischen der Eltern- und Paarebene zu verdeutlichen.

Die Supervisorin achtet darauf, dass die Supervisorin konkrete Ideen entwickelt, die sie als Nächstes in der Arbeit mit der Familie ausprobieren und

umsetzen will. Die anderen Teammitglieder haben nun die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen und eventuell zu ergänzen. Spontan bedankt sich die Supervisorin bei ihren Kolleginnen. Damit wird der eingebrachte Fall abgeschlossen.

3 Überlegungen zum Praxisbeispiel: Was ist der zusätzliche Nutzen der Aufstellung?

3.1 Das aufgestellte Bild

Aufstellungen bringen den Kontext, der zur Fragestellung der Supervisorin gehört, in eine räumliche Anordnung. Es lässt sich nun manches sehen, was anscheinend unbewusst schon als Information vorhanden ist. Aus der Außenperspektive betrachtet die Supervisorin die beteiligten Personen bzw. Aspekte. Sie gewinnt einen ersten Eindruck über Nähe und Distanz der Stellvertreterinnen untereinander. Unbewusste und ausgeblendete Themen können deutlich werden. *Im obigen Beispiel wurde durch das Aufzeichnen des erweiterten Genogramms die Zugehörigkeit des leiblichen Vaters zum System sichtbar.* Daraus ergab sich die Entscheidung, den leiblichen Vater mit aufzustellen. *Erst durch die Aufstellung zeigte sich deutlich, dass er weit weg stand und nur von Max gesehen wurde. Der Supervisorin fiel hierbei auf, dass die Mutter den leiblichen Vater von Max nicht anschauen konnte, dass sie in dem Aufstellungsbild selbst zu nahe bei der Mutter stand und dadurch fast den gleichen Blickwinkel wie diese hatte. Daraus entwickelte sie die Hypothese, dass sie möglicherweise unbewusst die Sichtweise der Mutter einnahm und deshalb (wie die Mutter) Schwierigkeiten hatte, Max zu erreichen.*

Indem sich die Supervisorin frei bewegen konnte entstanden zusätzliche Handlungsoptionen, die ausprobiert werden konnten. *Hier fand sie eine neue Perspektive, indem sie mit mehr Distanz das ganze Klientinnensystem in den Blick bekam.*

3.2 Die Aussagen der Repräsentantinnen

Ein bisher nicht wissenschaftlich erklärbares Phänomen ist die »Repräsentierende Wahrnehmung«. Stellvertreterinnen können offensichtlich relevante Aussagen zum dargestellten System machen. »Ihr Körper dient dabei als Wahrnehmungsorgan für Aspekte des abgebildeten Systems« (Sparrer, 2007, S. 76). Die Aussagen der Repräsentantinnen können in diesem Kontext als Teil einer Wirklichkeit der Supervisorin verstanden werden. Unbewusste Anteile, bestimmte Gefühle und Intuitionen bekommen durch die Stellvertreterinnen eine Sprache und können dadurch »hörbar« werden. Die Supervisorin kann dem, was ihre Stellvertreterin sagt, sofort zustimmen, es für sich überprüfen oder auch

negieren. Sie leitet daraus ihre nächsten Schritte bezüglich ihres Auftrages ab. *So fühlte sich die Supervisandin von den Aussagen ihrer Repräsentantin bestätigt, die ein Unwohlsein äußerte und mehr Distanz zur Mutter wollte.*

Ebenso lassen sich aus diesen Aussagen Hypothesen entwickeln, die in der weiteren direkten Arbeit in der Familie überprüft werden können. *Im Fallbeispiel möchte die Supervisandin mit der Mutter das Thema Nähe – Distanz zu ihr als SPFH-Mitarbeiterin, überprüfen.*

3.3 Kennenlernen verschiedener Perspektiven

In der Aufstellung können mögliche Perspektivenwechsel und Lösungen ausprobiert werden. Die Supervisandin kann selbst in die verschiedenen Stellvertreterinnenpositionen gehen und die »Plätze« mit ihren (Aus-)Wirkungen auf das Klientinnensystem ausprobieren. Damit werden neue Erfahrungen gesammelt, Szenarien ausprobiert, Hypothesen getestet und damit Grenzen ausgelotet. *In unserem Beispiel konnte die Supervisandin auf der Position der Mutter Abwertung und Ärger auf den leiblichen Vater wahrnehmen.*

Schließlich kann sie den für sich »besten« Platz herausfinden, auf dem sie bezüglich ihrer Frage am wirkungsvollsten mit der Familie arbeiten kann. Hier fand sie eine Position, an der sie nun alle relevanten Familienmitglieder im Blick hatte und sich wieder handlungsfähig fühlte.

Die neue Position kann zu einem inneren Abstand und damit zu einem veränderten Blickwinkel führen. Sie kann nun der Familie mit einer anderen inneren Haltung begegnen, wobei sie die Wirkung erst durch die Praxis erfahren kann.

3.4 Verankern

Indem das Abschlussbild visuell räumlich verankert wird, kann es in der realen Alltagssituation leichter abgerufen werden. »Die Bildsprache einer Aufstellung prägt sich wie eine Metapher viel intensiver ein als beschreibende Sätze ...« (Weber, 1998, S. 406) und das verinnerlichte verankerte Lösungsbild kann schneller hergeholt werden, es taucht vor dem inneren Auge auf und kann die gefundenen Handlungsoptionen aktivieren. Claude Rosselet spricht »von der Kraft mobilisierender Visionen« (Rosselet, 2005, S. 17). Ebenso können körperliche Verankerungen, wie man sie unter anderem aus dem NLP kennt, das Mitnehmen des neuen Bildes verstärken.

Die Supervisandin wurde aufgefordert, das Abschlussbild in sich zu verankern. Sie konnte sich Zeit nehmen, um sich an diesem neuen Platz wahrzunehmen. In unserem Beispiel verankerte sie die neue Position damit, dass sie sich die rechte Hand auf ihr Brustbein legte, weil sie dort das freiere Atmen spürte.

3.5 Überlegungen zu Grenzen

Die Aussagen der Repräsentantinnen geben Einblicke in mögliche familiäre Dynamiken des Klientinnensystems. Dieses Wissen wird in der Aufstellung genutzt, um nach Lösungen im Gesamtsystem zu suchen.

Mit der Hypothese, dass es für Max hilfreich sein könne, wenn die Eltern ihre Elternbeziehung und Paarbeziehung klären, wäre es in unserem Beispiel leicht gewesen, an der Beziehungsdynamik zwischen Mutter und leiblichem Vater zu arbeiten. Unser Fokus bleibt jedoch bei der Supervisorin. Wir arbeiten nicht mit dem Klientinnensystem, wenn keine direkt betroffene Person aus diesem System als Fragestellerin dabei ist. Wir verstehen diese Zurückhaltung eher als eine ethische Haltung und weniger als eine methodische Frage.

3.6 Fazit

Für eine Supervision können Aufstellungen eine Bereicherung und sinnvolle Ergänzung sein. In sehr kurzer Zeit können durch Aufstellungen Informationen gewonnen werden. Dies geschieht über das visualisierte räumliche Bild und über die sprachlichen Aussagen auf der auditiven Ebene. Mit der Möglichkeit, die eigene Position zu verändern, kann die Wirkung des eigenen Handlungsspielraumes erfahrbar werden. Darüber hinaus kann über das Erleben der Positionen der Repräsentantinnen die subjektive Wahrnehmung der Systemmitglieder herausgearbeitet werden. Über diese unterschiedlichen Zugangswege können zusätzliche Hypothesen entwickelt werden, die zu neuen Ideen bezüglich des Supervisionsauftrags führen. Damit werden im Sinne von Foerster die Wahlmöglichkeiten erhöht. »Handle stets so, dass die Anzahl der Möglichkeiten wächst« (Foerster u. Pörksen, 2004, S. 36).

Wie auch Heidrun Gilde kommen wir zu dem Ergebnis, dass »ein Supervisionsprozess, der Vertrauensbildung sowie eine ausreichende Nachbereitung der Aufstellungserlebnisse ermöglicht, gute Rahmenbedingungen bietet für die Integration und Einbettung der Aufstellungsarbeit« (Gilde, 2010, Zusammenfassung). Ergänzend sind für uns die Achtsamkeit im Umgang mit schwierigen Themen, das Einverständnis der Gruppe und die transparente Prozessbegleitung weitere wichtige Kriterien.

4 Aufstellung und systemische Haltung

Interessant ist, dass der Begriff »systemisch« unterschiedlich verwendet wird. So nutzen die »Aufstellerinnen« den Begriff eher um auszudrücken, dass hier mit Dynamiken in Familien- oder Organisationssystemen gearbeitet wird, das heißt, dass »... die Fokussierung auf Familienbeziehungen und generationsübergrei-

fenden Mustern« liegt (Koch, 2014, S. 74). Die »Systemikerinnen« hingegen verbinden damit eher eine bestimmte systemisch-konstruktivistische Grundhaltung, verbunden mit bestimmten Methoden. Sie finden diese Grundhaltung bei manchen »Aufstellerinnen« so nicht und lehnen deshalb irrtümlich die Methode als »unsystemisch« ab, anstatt die dahinterliegende Haltung der Aufstellerinnen.

Dies beschreibt auch Weber: »Was nicht verstanden wurde, war, dass man diese Arbeit (Aufstellungen, Anm. d. V.) wunderbar auch auf systemisch-konstruktivistische Weise tun kann ...« (Koch, 2014, S. 74).

Demnach sind Aufstellungen an sich weder systemisch noch unsystemisch. Sie können als eine Methode gesehen werden, die vielfältig einsetzbar ist und die sich sowohl im systemischen wie auch im spirituellen oder anderen Kontexten mit ihren jeweiligen Ansätzen und Hintergründen wiederfindet. Das eigentliche »Systemische« bringt die Supervisorin in ihrer Grundhaltung mit. Je nachdem, wie sie »systemisch« für sich konstruiert, wird sie diese Methode als mehr oder weniger systemisch für sich einordnen und entsprechend nutzen.

Letztlich bieten für uns die »Ethik-Richtlinien der DGSF« insbesondere die Richtlinie der »Grundhaltungen«, den sicheren Rahmen für »systemische« Supervisorinnen, die mit Aufstellungen arbeiten oder arbeiten wollen. Die Grundhaltungen der DGSF legen besonderen Wert auf Achtung, Respekt und Wertschätzung gegenüber einzelnen Personen und Systemen. »Die KlientInnen werden als ExpertInnen für sich und ihre Lebensgestaltung gesehen. Sie werden zur Entdeckung und selbstbestimmten Nutzung eigener Ressourcen angeregt, dabei unterstützt und begleitet. BeraterInnen und TherapeutInnen orientieren sich in ihrem Handeln daran, die Möglichkeitsräume der KlientInnen und Systeme zu erweitern und deren Selbstorganisation zu fördern ... Dabei werden eigene Prämissen einer ständigen Reflexion unterzogen« (Ethik-Richtlinien DGSF, 2012). Das zeigt, dass die Methode mit systemischen Haltungen und Wertvorstellungen kompatibel gemacht werden kann und dass die Haltung im Vordergrund steht und weniger die Methode, mit der die Supervisorin arbeitet.

Was bei der Aufstellungsarbeit offen bleibt, ist das Phänomen der »Repräsentierenden Wahrnehmung«, das zwar gerne genutzt aber bisher nicht wirklich erklärbar ist. Auf dieses Phänomen sollte sich in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen der Fokus richten, um zukünftig besser verstehen zu können, was denn da tatsächlich passiert und auf welchen theoretischen Grundlagen dies erklärbar wird. Hierzu könnten weitere Forschungen betrieben und wissenschaftliche Studien erstellt werden (eine gute Zusammenfassung der bisherigen Forschungsergebnisse findet sich auf der Webseite der DGfS). Damit könnte das Image der Methode weiter verbessert und eine höhere Akzeptanz erreicht werden.

Des Weiteren ist es sicher sinnvoll, aus systemischer Perspektive zu schauen, was wichtige (systemische) Elemente in den speziellen Fort- und Weiterbildungen in der Aufstellungsarbeit sind, die von DGSF-Instituten (zukünftig) angeboten werden. Dazu braucht es längerfristig eine intensivere Beschäftigung mit den

Kriterien, die der Verband der Aufstellerinnen (DGfS) für sich und seinen Weiterbildungen schon entwickelt hat. Man darf gespannt sein, worin sie sich ähneln oder durchaus auch unterscheiden.

Nun hoffen wir auf einen regen Gedanken-Austausch mit Kolleginnen, die sich auch mit unseren oder ähnlichen Fragestellungen beschäftigen.

Literatur

- Daimler, R. (2008). Basics der Systemischen Strukturaufstellungen. München: Kösel. Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Stellungnahme der DGfS zum Thema Familienaufstellungen (2003). Zugriff über <http://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm>
- Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie. Ethik-Richtlinien der DGfS (2012). Zugriff über <http://www.dgsf.org/dgsf/ethik-richtlinien.htm>
- Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen: Studien, Ansätze, Ergebnisse zur Aufstellungsarbeit: Zugriff über <http://www.familienaufstellung.org/studien>
- Ebbeke-Nohlen, A. (2009). Einführung in die systemische Supervision. Heidelberg: Carl-Auer.
- Foerster, H. von, Pörksen, B. (2004). Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker (6. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer.
- Frot, P. (2012). Lexikon des Familienstellens und der Systemischen Aufstellungsarbeit. Darmstadt: Schirner.
- Gilde, H. (2010). Supervision und Aufstellungsarbeit. Diplomica Verlag. Zugriff über Zusammenfassung: http://www.diplomica-verlag.de/paumldagogik-soziales_5/supervision-und-aufstellungsarbeit_20315.htm
- Koch, B. T. (2014). Im Gespräch mit Gunthard Weber. Praxis der Systemaufstellung 1/2014, 71–79.
- Polt, W., Rimsler, M. (2011). Aufstellungen mit dem Systembrett. Münster: Ökoptopia.
- Ritscher, W. (2005). Systemische Modelle für die Soziale Arbeit (2. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer.
- Rosselet, C. (2005). Von der Irritation zur Information: Systemaufstellungen und Managementpraxis. Organisationsentwicklung, 24, 16–27.
- Rosselet, C., Senoner, G. (2010). Management macht Sinn. Heidelberg: Carl-Auer.
- Sparrer, I. (2007). Einführung in Lösungsfokussierung und Systemische Strukturaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Sparrer, I., Varga von Kibéd, M. (2000). Ganz im Gegenteil. Heidelberg: Carl-Auer.
- Sparrer, I., Varga von Kibéd, M. (2010). Klare Sicht im Blindflug. Heidelberg: Carl-Auer.
- Valler-Lichtenberg, A. (2010). DGfS, Thema: Systemische Supervision. Zugriff über http://www.dgsf.org/themen/was-heisst-systemisch/systemische_supervision.html
- Weber, G. (Hrsg.) (1997). Zweierlei Glück. Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers. Heidelberg: Carl-Auer.
- Weber, G. (Hrsg.) (1998). Praxis des Familienstellens. Heidelberg: Carl-Auer.
- Weber, G. (Hrsg.) (2002). Praxis der Organisationsaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer.

Korrespondenzadressen: Christiane Lier, Maulbronner Straße 18/1, 71634 Ludwigsburg;
E-Mail: Christiane.Lier@t-online.de; Holger Lier, Herzog-Albrecht Allee 26, 72525
Münsingen; E-Mail: Holger.Lier@online.de