

Heiko Kleve

Aufgestellte Unterschiede

Systemische Aufstellung
und Tetralemma
in der Sozialen Arbeit

2011

Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats des Carl-Auer Verlags:

| | |
|--|--|
| Prof. Dr. Rolf Arnold (Kaiserslautern) | Prof. Dr. Kersten Reich (Köln) |
| Prof. Dr. Dirk Baecker (Friedrichshafen) | Prof. Dr. Wolf Ritscher (Esslingen) |
| Prof. Dr. Bernhard Blanke (Hannover) | Dr. Wilhelm Rotthaus (Bergheim bei Köln) |
| Prof. Dr. Ulrich Clement (Heidelberg) | Prof. Dr. Arist von Schlippe (Witten/Herdecke) |
| Prof. Dr. Jörg Fengler (Alfter bei Bonn) | Dr. Gunther Schmidt (Heidelberg) |
| Dr. Barbara Heitger (Wien) | Prof. Dr. Siegfried J. Schmidt (Münster) |
| Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp (Merseburg) | Jakob R. Schneider (München) |
| Prof. Dr. Bruno Hildenbrand (Jena) | Prof. Dr. Jochen Schweitzer (Heidelberg) |
| Prof. Dr. Karl L. Holtz (Heidelberg) | Prof. Dr. Fritz B. Simon (Witten/Herdecke) |
| Prof. Dr. Heiko Kleve (Potsdam) | Dr. Therese Steiner (Embrach) |
| Dr. Roswita Königswieser (Wien) | Prof. Dr. Dr. Helm Stierlin (Heidelberg) |
| Prof. Dr. Jürgen Kriz (Osnabrück) | Karsten Trebesch (Berlin) |
| Prof. Dr. Friedebert Kröger (Heidelberg/ Schwäbisch Hall) | Bernhard Trenkle (Rottweil) |
| Tom Levold (Köln) | Prof. Dr. Sigrid Tschöpe-Scheffler (Köln) |
| Dr. Kurt Ludwig (Münster) | Prof. Dr. Reinhard Voß (Koblenz) |
| Dr. Burkhard Peter (München) | Dr. Gunthard Weber (Wiesloch) |
| Prof. Dr. Bernhard Pörksen (Tübingen) | Prof. Dr. Rudolf Wimmer (Wien) |
| | Prof. Dr. Michael Wirsching (Freiburg) |

Umschlaggestaltung: Uwe Göbel

Umschlagfoto: © Digipic – Fotolia

Satz u. Grafik: Drißner-Design u. DTP, Meßstetten

Printed in Germany

Druck und Bindung: Freiburger Graphische Betriebe, www.fgb.de

Erste Auflage, 2011

ISBN 978-3-89670-787-1

© 2011 Carl-Auer-Systeme Verlag

und Verlagsbuchhandlung GmbH, Heidelberg

Alle Rechte vorbehalten

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Informationen zu unserem gesamten Programm, unseren Autoren
und zum Verlag finden Sie unter: www.carl-auer.de.

Wenn Sie Interesse an unseren monatlichen Nachrichten aus der Vangerowstraße haben,
können Sie unter <http://www.carl-auer.de/newsletter> den Newsletter abonnieren.

Carl-Auer Verlag GmbH

Vangerowstraße 14

69115 Heidelberg

Tel. o 62 21-64 38 o

Fax o 62 21-64 38 22

info@carl-auer.de

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Einleitung | 9 |
| Teil 1: Systemtheoretische Präzisierungen | 13 |
| 1. Soziale Arbeit – Arbeit an und mit Differenzen – oder: Von Wegen im Umgang mit dem Verschiedenen | 14 |
| Ausgangspunkte | 14 |
| Differenzbeobachtung | 16 |
| Differenzminimierung | 17 |
| <i>Angleichung der Lebensrealität an die Lebensnorm</i> | 18 |
| <i>Angleichung der Lebensnorm an die Lebensrealität</i> | 19 |
| <i>Wechselseitige Angleichung von Lebensnorm und Lebensrealität</i> | 20 |
| Differenzakzeptanz | 21 |
| <i>Akzeptanz der Differenz Sozialarbeiter/Klient</i> | 21 |
| <i>Akzeptanz von Normdifferenzen</i> | 22 |
| <i>Akzeptanz von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verstehensdifferenzen</i> | 24 |
| <i>Akzeptanz von ethnischen Differenzen</i> | 27 |
| Differenzmaximierung | 30 |
| <i>Gleichberechtigung des Verschiedenen: Ein Ausblick</i> | 33 |
| 2. Der Mensch der Sozialarbeit – Eine systemtheoretische Reflexion zur Unbestimmbarkeit eines Platzhalters | 35 |
| Ausgangspunkte | 35 |
| Die Frage nach dem Menschen in der Systemtheorie | 37 |
| Dekonstruktion des Menschen: Biologische, psychische und soziale Systeme | 39 |
| Menschen in der Sozialarbeit: Eine Beobachtung zweiter Ordnung | 42 |
| Offenhalten einer Frage: Was ist der Mensch? | 44 |
| 3. Problem als Systemstruktur – Eine Präzisierung der systemischen Perspektive | 46 |
| Ausgangspunkte | 46 |
| »Systemisch« – ein komparativer Begriff | 47 |
| Problem – Eine systemische Bestimmung | 48 |

| | |
|---|----|
| Die systemische Aufstellung als eine Form radikalen systemischen Denkens | 53 |
| <i>Die Problemaufstellung – ein Beispiel</i> | 54 |

**Teil 2: Systemische Aufstellungen
in der Sozialen Arbeit** 59

| | |
|---|-----------|
| 4. Generationenübergreifende Integration und familiäre Bindung – Zum Verhältnis von Bindungstheorie und Systemtheorie | 60 |
| Bindungstheorie und Systemtheorie I – ein anachronistischer Gegensatz? | 60 |
| Familiäre Integration I – ein soziologischer Blick | 61 |
| Familiäre Integration II – ein sozialpsychologischer Blick .. | 62 |
| Bindungstheorie und Systemtheorie II – ein aktueller Gegensatz? | 65 |
| 5. Vom Einbeziehen des Ausgeschlossenen – Systemische Aufstellungsarbeit und ihr Nutzen für die Theorieentwicklung Sozialer Arbeit | 67 |
| Ausgangspunkte – Aufstellungen als umstrittenes systemisches Erfolgsprogramm | 68 |
| Systemisch-konstruktivistische Strukturaufstellungen als Innovation | 69 |
| Systemische Aufstellungen als Methode zur Simulation sozialer Systeme | 71 |
| <i>Aufstellungen als körper- und erfahrungsorientierte Gruppenverfahren</i> | 71 |
| <i>Repräsentierende Wahrnehmung</i> | 72 |
| <i>Aufstellungen als allparteiliche Systemintervention</i> | 73 |
| Von der systemisch-phänomenologischen zur systemisch-konstruktivistischen Haltung | 74 |
| <i>Phänomenologische Methode versus konstruktivistisches Denken</i> | 74 |
| <i>Hellingers Erkenntnis</i> | 76 |
| <i>Aufstellungserkenntnisse im konstruktivistischen Rahmen</i> | 77 |
| Theoretische Prinzipien und Annahmen der systemischen Aufstellungsarbeit | 78 |
| <i>Metaprinzip des angemessenen Ausgleichs von Geben und Nehmen</i> | 78 |
| <i>Erste Grundannahme: Systemexistenz und gleichwertige Zugehörigkeit der Mitglieder</i> | 79 |

| | |
|---|------------|
| Zweite Grundannahme: Zeitliche Reihenfolge bei Systemwachstum und Systemreplikation | 80 |
| Dritte Grundannahme: Einsatz für das System als systemische Immunkraft | 82 |
| Vierte Grundannahme: Leistungs- und Fähigkeitsvorrang in Systemen | 83 |
| Metaprinzip von der hierarchischen Abfolge der vier Grundannahmen | 83 |
| Metaprinzip vom Anerkennen des Gegebenen | 84 |
| Erweiterung der systemisch-konstruktivistischen Theorie Sozialer Arbeit – Ein Resümee | 85 |
| 6. Systemische Aufstellungen in der Sozialen Arbeit – Plädoyer für ein praktisches Reflexions- und Interventionsinstrument . | 88 |
| Ausgangspunkte | 88 |
| Systemanamnese | 89 |
| Systemdiagnose | 91 |
| Systemintervention | 94 |
| 7. Systemische Aufstellungen in der Case-Management- Weiterbildung und -Supervision | 96 |
| Ausgangspunkte | 96 |
| Systemische Aufstellung im Kontext von Case- Management – Eine mögliche Vorgehensweise | 98 |
| Metaprinzipien und Grundannahmen | 100 |
| 8. Es könnte auch ganz anders sein – oder: Der Horoskopeffekt systemischer Aufstellungen | 106 |
| Ausgangspunkte | 106 |
| Die Konstruktion und Unabschließbarkeit von Sinn und Sinnverstehen | 107 |
| Berater-/Therapeut-Klient-Beziehung | 108 |
| Situationsbezogene Deutung der Aussagen der Repräsentanten und des Beraters | 109 |
| Teil 3: Tetralemmawanderungen | 111 |
| 9. Differenz und Ambivalenz – Postmoderne Paradigmen in der sozialwissenschaftlichen Praxis | 112 |
| Differenz und Ambivalenz – Ein dekonstruktiver Einstieg . | 112 |
| Soziale Arbeit als Beispiel | 114 |

| | |
|---|------------|
| Das Tetralemma – Ein Verfahren zum Differenz- und Ambivalenzmanagement | 117 |
| Das (negierte) Tetralemma | 119 |
| <i>Eine Lehrgeschichte</i> | 119 |
| Tetralemmawanderung als zweifache Dekonstruktion | 126 |
| Vorgehen für eine mögliche Tetralemmawanderung | 127 |
| 10. Das Tetralemma der Veränderung – Vom trivialen zum nichttrivialen Implementieren | 131 |
| Ausgangspunkte | 131 |
| Vom trivialen zum nichttrivialen Implementieren | 133 |
| Dynamiken sozialer Systeme | 135 |
| Das Tetralemma des Implementierens | 139 |
| <i>Die Position »Beides«</i> | 140 |
| <i>Die Position »Keines von Beiden«</i> | 142 |
| <i>Die Position »... all dies nicht – und selbst das nicht«</i> | 142 |
| Resümee | 143 |
| 11. Ein Evergreen der Verunsicherung. Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit – Vom Dilemma der Moderne zum Tetralemma der Postmoderne | 145 |
| Ausgangspunkte | 145 |
| Das Tetralemma der Identität bzw. Identitätslosigkeit der Sozialen Arbeit | 147 |
| <i>Die erste Position – Das Eine: das Identitätspostulat</i> | 148 |
| <i>Die zweite Position – Das Andere: die Akzeptanz der Identitätslosigkeit</i> | 149 |
| <i>Die dritte Position – Beides: die übersehene Vereinbarkeit zwischen dem Einen und dem Anderen</i> | 150 |
| <i>Die vierte Position – Keines von Beiden: die übersehenen Kontexte, die der Identitätsfrage »eigentlich« vorausgehen ... oder: Das, worauf die Identitätsfrage hinweist</i> | 152 |
| <i>Die fünfte Position – ... all dies nicht ... und selbst das nicht: etwas ganz Anderes bzw. die Negation der bisherigen Positionen und die Negation dieser Negation</i> | 154 |
| Der empirische Blick auf die offene Identität der Sozialen Arbeit | 155 |
| Resümee | 157 |
| Veröffentlichungsnachweise | 159 |
| Literatur | 160 |
| Über den Autor | 171 |

Einleitung

Unterschiede sind für die Soziale Arbeit zentral. Soziale Arbeit läuft an bei der Beobachtung von Unterschieden zwischen dem, wie das Leben sein sollte oder sein könnte, und dem, wie es sich derzeit darstellt, etwa als schwierig oder problematisch. Sobald Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit ihrer professionellen Tätigkeit beginnen, stehen Unterschiede wieder im Zentrum. Dann geht es darum, sozialarbeiterisches Handeln selbst als markanten Unterschied zu inszenieren, der hinsichtlich der als problematisch bewerteten Verhältnisse oder Verhaltensweisen Unterschiede bewirken kann, die wiederum Verhältnis- oder Verhaltensveränderungen, also nochmals Unterschiede, herausfordern. In diesem Buch stehen solche und andere Unterschiede im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Besonders interessant erscheint in diesem Zusammenhang die Frage, wie sozialarbeiterisches Agieren so konzipiert werden kann, dass es in der Wahrnehmung seiner Adressaten tatsächlich konstruktive, kreative und nachhaltige Veränderungen in Gang setzende Unterschiede herausfordert. Tom Andersen (1990), ein norwegischer Sozialpsychologe, hat auf diese Frage eine interessante Antwort parat: Wir können drei Arten von Interventionen differenzieren:

- erstens: die angemessen gewöhnlichen
- zweitens: die unangemessen ungewöhnlichen und
- drittens: die angemessen ungewöhnlichen.

So schreibt Andersen, dass Menschen, »wenn [sie] dem Gewohnten ausgesetzt sind, [...] meistens dieselben (bleiben)« (ebd., S. 34). Angemessen und gewöhnlich zu wirken wäre demnach nicht veränderungsinduzierend.

»Wenn sie aber etwas Un-Gewöhnlichem begegnen, könnte dieses Ungewöhnliche eine Veränderung auslösen. Wenn nun das Neue, auf das sie treffen, sehr (zu) ungewöhnlich ist, verschließen sie sich, um davon nicht inspiriert zu werden« (ebd.).

Das Ungewöhnliche darf in den Augen der Adressaten also nicht als unangemessen wirken. Daher sollten wir als professionelle Hilfe-

rinnen und Helfer »anstreben, den Menschen etwas Ungewöhnliches, aber nicht zu Un-Gewöhnliches anzubieten« (ebd.). Wir müssten von den Klientinnen und Klienten zugleich als angemessen *und* als ungewöhnlich gesehen werden können.

In der Hoffnung, dass die in diesem Buch präsentierten Kapitel in den Augen ihrer Leserinnen und Leser angemessen, aber – vielleicht nicht durchweg, aber hoffentlich immer mal wieder – auch ungewöhnlich sein mögen, habe ich Themen zusammengestellt, die mich in den letzten Jahren intensiv beschäftigt haben. Immer wieder wird dabei eine in mancherlei Hinsicht ungewöhnliche, aber bei entsprechender Nutzung sehr angemessene Methode im Mittelpunkt stehen: die *systemische Aufstellung*. Aufstellungen werden in verschiedenen theoretischen und praktischen Kontexten als kraftvolle Impulsgeber betrachtet. Diese These wird an unterschiedlichen Beispielen diskutiert.

Zunächst werden im Teil 1 »Systemtheoretische Präzisierungen« vorgenommen. Dabei steht im *ersten Kapitel* die Thematik des Unterschieds, der Differenz, im Mittelpunkt. Aus metatheoretischer Perspektive werden Wege präsentiert, die Soziale Arbeit in ihrer Tätigkeit als Arbeit an und mit Differenzen geht bzw. gehen kann. Welche Unterschiede es in Theorie und Praxis macht, wenn wir mit der soziologischen Systemtheorie den Menschen nicht mehr als den Mittelpunkt des Sozialen betrachten, sondern als dessen Umwelt, wird im *zweiten Kapitel* veranschaulicht. Im *dritten Kapitel* geht es um zwei Präzisierungen und um die Unterschiede, die diese Präzisierungen für Theorie und Praxis bieten: Zum einen wird das zentrale Thema der Sozialen Arbeit, das Problem, selbst als eine systemische Struktur veranschaulicht; zum anderen wird damit zugleich die systemische Perspektive konkretisiert.

Im *Teil 2* stehen die systemischen Aufstellungen und die durch sie ausgelösten Unterschiede im Denken und Handeln im Mittelpunkt. Im *vierten Kapitel* wird zunächst ein Kontext betreten, in welchem Aufstellungen zuerst erprobt wurden: der Kontext familiärer Bindungen. Dabei wird die systemtheoretische mit der bindungstheoretischen Perspektive verschränkt, aber zugleich auch von ihr abgegrenzt. Welche theoretischen Innovationen und praktischen Erkenntnisgewinne systemische Aufstellungen für die Soziale Arbeit bieten und welche zahlreichen Unterschiede damit einhergehen, wird im *fünften Kapitel* präsentiert. Im *sechsten* und *siebenten Kapitel* werden insbesondere systemische Aufstellungen von Personen als anregende Bereicherung

für das Methodenspektrum der Sozialen Arbeit allgemein (6. Kapitel) und speziell hinsichtlich des Case-Managements (7. Kapitel) vorgeschlagen. Abschließend wird im *achten Kapitel* eine eher nüchterne Erklärung hinsichtlich der Frage angeboten, warum systemische Aufstellungen überhaupt nachhaltig wirken können. Diese Erklärung macht sicherlich einen Unterschied angesichts der vielen esoterischen Begründungsversuche bezüglich der Wirkungsweise der systemischen Aufstellungsarbeit.

Im *Teil 3* wird ein spezielles und recht komplexes Verfahren aus der systemischen Strukturaufstellungsarbeit vertieft: das Tetralemma. Gerade für die Soziale Arbeit mit ihren vielen ambivalenten und widersprüchlichen Prozessen und Situationen ist dieses Verfahren hervorragend geeignet. Im *neunten Kapitel* wird zunächst genau diese These begründet: dass Soziale Arbeit eine Profession und Disziplin der Differenz und Ambivalenz ist und daher Konzepte benötigt, die geeignet sind, mit Differenzen und Ambivalenzen umzugehen. Im *zehnten Kapitel* erfolgt eine erste Anwendung des Tetralemmas, und zwar bezüglich der Gestaltung von Implementierung neuer Konzepte in die Praxis. Eine zweite Anwendung des Tetralemmas bietet das *elfte Kapitel*: Dort wird das Modell dafür verwendet, die leidige Frage der sozialarbeiterischen Identität einer neuen, vielleicht überraschenden, auf jeden Fall befreienden Antwort zuzuführen.

Somit endet das Buch mit einem Unterschied, der hinsichtlich der professionellen Selbstbestimmung der Sozialen Arbeit als Profession und Disziplin einen (gewaltigen) Unterschied machen soll: Es wird gezeigt, wie das auch praktisch-methodisch realisierbar ist, was ich an anderen Orten (insbesondere Kleve 2000, 2007d) bereits theoretisch entwickelt habe: *dass die Soziale Arbeit als eine Profession und Disziplin ohne unermesslich viele bzw. (was auf das Gleiche hinausläuft) mit Eigenschaften betrachtet werden kann.*

6 Systemische Aufstellungen in der Sozialen Arbeit – Plädoyer für ein praktisches Reflexions- und Interventionsinstrument

Nachdem im fünften Kapitel die Theorie der systemischen Aufstellungsarbeit grundsätzlich präsentiert worden ist, soll nun eine mögliche Praxis dieses Verfahrens eingehender skizziert werden: die systemische Aufstellung von personenzentrierten Systemen, etwa von Teams und Familien. Dabei werden wir uns anlehnen an die klassische dreiphasige Handlungspraxis: Anamnese, Diagnose und Intervention. Es soll deutlich werden, welche Unterschiede es macht, wenn wir das Beschreiben (Anamnese), Erklären (Diagnose) und Handeln (Intervention) mithilfe von systemischen Aufstellungen gestalten.

Ausgangspunkte

Das Interessante an den systemischen Aufstellungen ist, dass sie in vielen Kontexten (zum Beispiel bei Teambesprechungen, Supervisionen, Fort- und Weiterbildungsgruppen, Hochschulseminaren) recht unkompliziert eingesetzt werden können, und zwar vor allem dann, wenn die Sprache an ihre Grenzen gerät und komplexe Beziehungsdynamiken sozialer Systeme nicht mehr adäquat darzustellen vermag. Ich neige inzwischen dazu, den jeweiligen Teilnehmern unterschiedlicher Gruppensettings vorzuschlagen, jedwede thematisierte und zu analysierende Beziehungsdynamik (zum Beispiel auch gruppenspezifische Themen und Konflikte) mittels einer Aufstellung zu betrachten. Zumeist ist der Erkenntnisgewinn relativ groß, und es entstehen zahlreiche Lösungs- bzw. Handlungsideen für den Falleinbringer bzw. für die jeweilige Gruppe.

Selbst im Einzelgespräch lassen sich Beziehungsdynamiken aufstellen; hierzu eignen sich die im Kapitel 3 erwähnten Karten oder aber spezielle Aufstellungsfiguren, die es inzwischen in mehreren Versionen gibt (siehe dazu beispielsweise unter: <http://www.aufstellungsfiguren.de> [8.3.2011]). Das Interessante, das sich hier zeigen kann, ist, dass die Intensität und der Erkenntnisgewinn selbst bei der Aufstellungsarbeit mit Karten oder Figuren relativ hoch sind (vgl. dazu auch Sparrer 2004, S. III f.). Die Einzelperson, mit der gearbeitet

wird, kann so relativ schnell Metaperspektiven einnehmen oder schafft es leichter als nur in einem Gespräch, die Perspektiven der anderen Beteiligten nachzuvollziehen, um die Relativität der Problemsituation oder generell der Wahrnehmungen zu erfassen.

Aber wie läuft nun eine Aufstellung ab? Aufstellungen können der Systemanamnese, der Systemdiagnose und der Systemintervention dienen. Wie dies geschieht, soll im Folgenden skizziert werden. Dabei werden wir uns auf das systemische Aufstellen von an Personen orientierten systemischen Strukturen konzentrieren, also auf Familien, Teams, Beziehungen zwischen Klienten und Helfern etc. Darüber hinaus lassen sich sämtliche Strukturen, also Anordnungen von in Wechselwirkung stehenden Elementen, systemisch aufstellen, etwa Probleme (siehe dazu einführend Kapitel 3) oder Ambivalenzen bzw. Konflikte (siehe dazu Kapitel 9 ff.).

Systemanamnese

Die Systemanamnese kann als der erste Schritt einer systemischen Aufstellung betrachtet werden. Hier geht es, wie man mit Kurt Eberhard (1999, S. 17) sagen könnte, um die *phänomenale Frage*: »Was ist los?«, »Was geschieht?« Ein Falleinbringer benennt so knapp wie möglich ein *Anliegen*, bestenfalls eine *Frage*, die er hinsichtlich eines sozialen Systems, an dem er selbst beteiligt ist (etwa als professionelle Helfer), für sich klären möchte. Eine solche Frage könnte beispielsweise sein, wie aus einer aktuellen Konfliktsituation ein Ausweg gefunden werden kann oder wie eine bestimmte Beziehungsdynamik im Hilfeprozess erklärbar ist und wie darauf reagiert werden könnte.

Zu Beginn einer Aufstellung sollte das Ausgangsanliegen bzw. die Ausgangsfrage explizit benannt werden; denn dieses Anliegen bzw. diese Frage fungiert als Auftrag, der im Verlauf und spätestens am Ende der Aufstellung fokussiert wird. Es ist wichtig zu wissen, was der Falleinbringer mit der Aufstellung erreichen will, damit der Aufstellungsprozess auf diesen Willen hin zentriert werden kann und die Komplexität der vielfältigen Möglichkeiten des Interpretierens und Intervenierens, die sich während Aufstellungen ergeben, passend reduziert werden können.

Wenn der Auftrag des Falleinbringers geklärt ist, wird nach den Personen gefragt, die aus der Sicht des Falleinbringers am relevanten System beteiligt sind. Wenn es sich um ein Familiensystem handelt,

könnte nach Nennung der beteiligten Personen zur besseren Übersicht vom Aufstellungsleiter ein Genogramm gezeichnet werden, das um jene Personen oder Institutionen (z. B. der Sozialen Arbeit) ergänzt wird, die nicht zum Familiensystem, aber zu Systemen gehören, die mit der Familie interagieren und für das Anliegen ebenfalls eine Bedeutung haben. Wenn die beteiligten Personen (inklusive eines aufzustellenden Stellvertreters für den Falleinbringer selbst) benannt wurden, wird der Falleinbringer gebeten, aus dem Kreis der anwesenden Personen Stellvertreter für die zuvor genannten Personen (und für sich selbst) auszuwählen. Wenn dies geschehen ist, nimmt der Falleinbringer die Personen jeweils an der Schulter und stellt sie zueinander in Beziehung, und zwar so, wie es seinem inneren Bild, das er sich von den Beziehungen der Beteiligten gemacht hat, entspricht. Dabei kommentiert er sein Tun nicht, sondern versucht, die Positionierung mit gesammelter und ruhiger Konzentration zu realisieren.

Bei der »Modellierung« des Aufstellungsbildes arbeitet der Falleinbringer mit zwei Variablen: mit dem *Abstand der Personen voneinander* (Nähe und Distanz) und mit den *Blickrichtungen bzw. -winkeln der Personen*. Wenn alle Personen zueinander gruppiert wurden und der Falleinbringer nach einer entsprechenden Rückfrage des Aufstellungsleiters signalisiert, dass die Personen so stehen, wie es seinem inneren Bild bzw. seinem Gefühl entspricht, tritt der Falleinbringer etwas zurück oder setzt sich, sodass er den Prozess der Aufstellung von »außen« betrachten kann.

An diesem Punkt werden die aufgestellten Repräsentanten gebeten, sich in ihre Positionen hineinzufühlen, also wahrzunehmen, was die jeweilige Stellung bei ihnen für Gefühle und ferner für Gedanken auslöst. Nach wenigstens einer halben Minute kann der Aufstellungsleiter fragen, welche Wahrnehmungen sich eingestellt haben. Sodann berichten die Stellvertreter nacheinander über Unterschiede in ihren Gefühlswahrnehmungen und Gedanken. Der Aufstellungsleiter kann das Geäußerte noch einmal mit seinen Worten zusammenfassen, es spiegeln (paraphrasieren) oder die Repräsentanten, die zu stark »im Kopf« sind, die zu sehr aus einer kognitiven, rationalisierten Perspektive berichten, bitten, über ihre Körperwahrnehmungen, die die jeweilige Position angeregt hat, zu sprechen.

Wenn alle Stellvertreter sich geäußert haben, sollte der Falleinbringer das, was er gehört hat, kommentieren dürfen. Dieser Kommentar beantwortet vor allem die Frage, ob die Aussagen von den aufgestell-

ten Repräsentanten Ähnlichkeiten mit bekannten Aussagen oder Situationen aus dem Systemoriginal aufweisen. Weiterhin sollte der Auftrag, das Anliegen bzw. die Frage fokussiert werden, da sich beim Falleinbringer möglicherweise bereits erste Ansätze einer Klärung bzw. einer Antwort eingestellt haben.

Mit Varga von Kibéd und Sparrer (2009) könnten wir sagen, dass es mit der Systemanamnese in Aufstellungen zunächst einmal darum geht, einem Grundprinzip dieser systemischen Arbeit gerecht zu werden, und zwar diesem: *das Gegebene – das, was sich im System faktisch bzw. phänomenal zeigt – anzuerkennen.*

Systemdiagnose

Die Systemdiagnose ist der zweite Schritt einer systemischen Aufstellung. Jetzt geht es, wieder mit Eberhard (1999, S. 17) formuliert, um die *kausale Frage*: »Warum ist das so?«, »Warum geschieht es so?« Hier richtet sich die Aufmerksamkeit auf das Bilden von Hypothesen bezüglich der in der Aufstellung sichtbaren Systemdynamik, die ja deutlich wurde durch die Äußerungen der Repräsentanten. Auch die Hypothesen dienen dem Auftrag, das heißt dem Anliegen oder der Fragestellung des Falleinbringers, sodass sie, ausgehend davon, gebildet werden sollten.

Während der Systemanamnese wurde vor allem die *Innenperspektive* der Aufstellung betrachtet, die Repräsentanten äußerten ihre Wahrnehmungen. Außerdem konnte der *Falleinbringer aus seiner Perspektive* die Äußerungen der Stellvertreter als mehr oder weniger passend, brauchbar oder interessant kommentieren. Jetzt bietet es sich an, die weiteren vorhandenen Perspektiven als Ressourcen für die Hypothesenbildung zu nutzen, insbesondere die Perspektiven der Mitglieder der Gruppe, die nicht aufgestellt wurden und die in der Regel in einem Halbkreis um die Aufstellung sitzen und als Prozessbeobachter fungieren. Die Gruppenmitglieder können nun, ausgehend von ihrer *Außenperspektive*, eingeladen werden zu verbalisieren, was sie hinsichtlich der Aufstellung (z. B. bezüglich der Beziehungskonstellationen) wahrnehmen und wie sie dies interpretieren. Auch der Aufstellungsleiter kann seine Ideen dazu äußern. Der Falleinbringer hört sich dies an, wird aber noch nicht gebeten, die Hypothesen zu kommentieren; vielmehr wird ihm empfohlen, das für ihn Brauchbare von dem für ihn Unbrauchbaren zu trennen, sozusagen das eine ins kognitive Schatzkästchen, das andere in den kognitiven Mülleimer zu werfen.

Die Hypothesen während der Systemdiagnose können einerseits ganz kreativ, ausgehend von den jeweils eigenen Wahrnehmungen der Gruppenmitglieder oder des Aufstellungsleiters, konstruiert werden. Wie beim systemischen Hypothesenbildern üblich, kommt es hier nicht darauf an, »richtige« Hypothesen zu bilden, sondern einen Möglichkeitsraum von Interpretationen zu öffnen, aus dem der Fallbringer das herausholen kann, was er aus seiner Sicht benötigt, um sein Anliegen zu klären.

Abgesehen von dieser Freiheit des Hypothesisierens, lassen sich aber andererseits unterschiedliche systemische Annahmen als Ausgangspunkte für die Hypothesen zugrundelegen, welche sich in der Betrachtung von Aufstellung immer wieder als bedeutend erwiesen haben (vgl. ausführlich dazu Kapitel 5; sowie Varga von Kibéd und Sparrer 2009, S. 181 ff.). Diese Annahmen, die zuerst Hellinger, ausgehend von Beobachtungen in Familienaufstellungen, beschreiben hat (vgl. etwa Ulsamer 2001), benennen in gewisser Weise faktische Regeln, die offensichtlich in den unterschiedlichsten Systemen wirken und deren Nichteinhalten zu Problemen führen kann. Vier dieser Annahmen sollen im Folgenden als systemische Strukturprinzipien knapp skizziert werden:

- *Prinzip der Zugehörigkeit bzw. des Nichtausschlusses:* Jedes Systemmitglied hat das gleiche Recht darauf, dass es als zum System dazugehörig wahrgenommen und kommuniziert, also nicht aus dem System ausgeschlossen wird. Dieses Prinzip

»sichert die Existenz des Systems, da sonst der Zugehörigkeitsbegriff und damit die Systemgrenze problematisch wird« (Varga von Kibéd u. Sparrer ebd., S. 183).

- *Prinzip der systeminternen direkten zeitlichen Reihenfolge:* Innerhalb von Systemen haben diejenigen, die eine ältere Systemmitgliedschaft vorweisen, mehr Rechte als solche mit einer jüngeren Systemmitgliedschaft. Dieses Prinzip

»sichert die Möglichkeit des Systemwachstums« (ebd.), da sonst der Raumverlust der früheren Systemmitglieder zu Gegenreaktionen gegen das Systemwachstum führen könnte.

- *Prinzip der intersystemischen umgekehrten zeitlichen Reihenfolge:* Zwischen Systemen hat das spätere, also das jüngere System

Vorrang vor dem älteren bzw. früher gebildeten System. Dieses Prinzip

»sichert die Systemfortpflanzung, da sonst die schwächere Grenze des jüngeren Systems häufig zu dessen Reabsorption durch das ältere oder zur Diffusion führt« (ebd.).

- *Prinzip des höheren Einsatzes:* Diejenigen Systemmitglieder, die für das System einen höheren Einsatz leisten, haben Vorrang und andere Rechte als diejenigen, deren Einsatz geringer ist. Dieses Prinzip

»sichert die Immunkraftbildung des Systems, da ohne die Förderung derartiger Funktionen das System potenziell stabilisierende Kräfte nicht in ausreichendem Maße ausbilden dürfte« (ebd.).

Wichtig bei diesen Grundannahmen sind ihr *hypothetischer Charakter* sowie ihre *Relativität*: Es kommt darauf an, wie die Systembeteiligten diese Aspekte jeweils *wahrnehmen* und wie darüber *kommuniziert* wird; daraus ergeben sich dann Wirkungen, die Einfluss auf die Systemdynamik haben. Jedenfalls lassen sich, ausgehend von diesen Annahmen, Hypothesen bilden, die schließlich auch als Ausgangspunkte für Interventionen genutzt werden können. So kann während der Systemdiagnose – *erstens* – überlegt werden, ob ein für die Klärung des Anliegens wichtiges, ja dazugehöriges Systemmitglied (noch) nicht durch einen Stellvertreter in der Aufstellung repräsentiert wurde. Oft zeigt sich in Aufstellungen, in denen Systemmitglieder fehlen, dass ein Repräsentant ins Weite oder ins Leere schaut, sich also mit seinem Blick auf keine andere aufgestellte Person bezieht. *Zweitens* lässt sich betrachten, wie die innersystemischen Grenzen zwischen den Mitgliedern verlaufen, ob die früheren bzw. länger am System beteiligten Mitglieder einen ihnen angemessenen Platz haben, der symbolisiert, dass sie andere Rechte haben als die später dazu gekommenen Mitglieder. *Drittens* könnte beobachtet werden, wie die intersystemischen Grenzen zwischen unterschiedlichen Teilsystemen der Aufstellung konstituiert sind. Davon ausgehend, ließe sich die Frage klären, ob jüngere Teilsysteme bzw. ihre Mitglieder genügend (Beziehungs-)Raum bekommen, um sich als System zu stabilisieren. *Viertens* kann geprüft werden, ob die Systemmitglieder, die für das System eine besonders bedeutende Funktion haben (insbesondere aufgrund ihres Einsatzes bzw. ihrer Leistung), einen ihnen angemessenen Platz einnehmen.

Diese Fragen können *zum einen* aus der Außenperspektive (etwa von den Gruppenmitgliedern und dem Aufstellungsleiter) beantwortet werden; *zum anderen* sollten sich dazu aber auch die aufgestellten Repräsentanten äußern und ihre Wahrnehmungen aus der Innenperspektive der Systemaufstellung artikulieren.

Systemintervention

Die Systemintervention lässt sich als der dritte Schritt einer systemischen Aufstellung bezeichnen. Jetzt geht es, mit Eberhard (1999, S. 17) gesprochen, um die *aktionale Frage*: »Was ist zu tun?« Ausgehend von den Hypothesen, wird nun überlegt, wie die aufgestellten Personen umgestellt werden können, sodass sich eine Konstellation ergibt, die aus der Innenperspektive aller Repräsentanten in der Aufstellung einen fühlbaren Unterschied ausmacht hin zum Besseren bzw. zum Passenderen.

Betrachtet man die im letzten Punkt genannten vier Prinzipien, könnten beispielsweise bisher nicht aufgestellte, aber dazugehörige, äußerst relevante Systemmitglieder dazugestellt werden; ältere, also länger am System beteiligte Mitglieder könnten im Verhältnis zu jüngeren, kürzer am System beteiligten Mitgliedern so umgestellt werden, dass sie einen ihrer Wahrnehmung nach passenderen Platz einnehmen; jüngere Teilsysteme bzw. ihre Mitglieder könnten von älteren Teilsystemen bzw. ihren Mitgliedern deutlicher separiert bzw. differenziert werden, sodass sie mehr Entfaltungsraum bekommen; und schließlich könnten diejenigen, die für das System mehr Einsatz zeigen als andere, eine dieser Situation angemessenere neue Position erhalten, sodass ihre besondere Leistung sich auch in ihrer Position im System zeigt.

Diese Umgruppierungen kann der Aufstellungsleiter vornehmen, aber auch Gruppenmitglieder, die Ideen bezüglich der neuen Plätze haben, könnten das Umstellen ausführen. Und manchmal ist es passend, dass der Falleinbringer selbst ausprobiert, wie er nach den Erkenntnissen aus der Systemanamnese und -diagnose die Positionen der Stellvertreter verändern würde und welche Wirkungen dies im aufgestellten System hätte. Entscheidend ist jedoch, dass nach jeder Veränderung, nach jeder Umstellung die aufgestellten Repräsentanten sich darüber äußern, was sich in ihrer Wahrnehmung, in ihrem Fühlen durch die Veränderung verändert hat, ob es aus ihrer syste-

mischen Innenperspektive nun eher »besser« oder eher »schlechter« ist. Das Ziel besteht freilich darin, dass Plätze gefunden werden, die einen *Unterschied* zum Ausgangsbild ergeben, der als »eher besser« bewertet werden kann.

Die Systemintervention ließe sich aber auch über die Selbstorganisationstendenzen der aufgestellten Personen, der repräsentierten Systemdynamik realisieren. Innerhalb eines aufgestellten Systems ist zumeist ein systemisches »Wissen« darüber vorhanden, wie sich die Stellvertreter zueinander umstellen müssen, damit sich ein positiver Unterschied ergibt. Daher können die Repräsentanten gebeten werden, sich langsam einen neuen Platz in Bezug zu den anderen Personen (das heißt hinsichtlich Nähe und Distanz sowie hinsichtlich der Blickrichtung) zu suchen, der einer Verbesserung im Vergleich zu der vorherigen Position gleichkommt.

Wenn schließlich eine aus der Innenperspektive der Repräsentanten als besser wahrgenommene Konstellation gefunden wurde, ist das Ende einer Aufstellung erreicht. Nun sollte der Falleinbringer sich die Konstellation genau anschauen, die Position seines Stellvertreters betrachten und bestenfalls für einen Moment »seinen« Platz in der Aufstellung einnehmen, also den Stellvertreter bitten, sich auf seine Position stellen zu dürfen.

Der Falleinbringer wird am Ende eingeladen, sich die Endkonstellation genau einzuprägen, denn letztlich wirkt eine Aufstellung über die veränderte Wahrnehmung des Systemmitglieds, das sein Anliegen mithilfe einer Aufstellung bearbeitet hat. Hier wird ganz auf die zentrale systemische These vertraut, *dass die Verhaltensänderung eines Systemmitglieds Veränderungen des Verhaltens der anderen Mitglieder und damit eine neue Systemdynamik anregen wird*, die bestenfalls als besser eingeschätzt werden kann als die vorherige Dynamik. Meine Erfahrung mit Aufstellungen zeigt, dass sich diese These zumeist bestätigt.