

Kerstin Kuschik / Kirsten Nazarkiewicz (Hg.)

Aufstellungen lernen und lehren

Praxis der Systemaufstellung





Jahrbuch der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen

Im Namen der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen gGmbH
herausgegeben von Kerstin Kuschik und Kirsten Nazarkiewicz

DGfS gGmbH, von-Beckerath-Platz 7, 47799 Krefeld
www.systemaufstellung.com

Kerstin Kuschik/Kirsten Nazarkiewicz (Hg.)

Aufstellungen lernen und lehren

Praxis der Systemaufstellung

Mit Fotografien von Helmut Seuffert

Mit 14 Abbildungen

Vandenhoeck & Ruprecht

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

© 2021 Vandenhoeck & Ruprecht, Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen,
ein Imprint der Brill-Gruppe
(Koninklijke Brill NV, Leiden, Niederlande; Brill USA Inc., Boston MA, USA;
Brill Asia Pte Ltd, Singapore; Brill Deutschland GmbH, Paderborn, Deutschland;
Brill Österreich GmbH, Wien, Österreich)
Koninklijke Brill NV umfasst die Imprints Brill, Brill Nijhoff, Brill Hotei, Brill Schöningh,
Brill Fink, Brill mentis, Vandenhoeck & Ruprecht, Böhlau, Verlag Antike und V&R unipress.

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagabbildung und illustrierende Fotografien: © Helmut Seuffert

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen

Vandenhoeck & Ruprecht Verlage | www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

ISBN 978-3-647-45336-1

Inhalt

Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik Einführende Worte	9
---	---

I Impulse

Kerstin Kuschik und Kirsten Nazarkiewicz Einblicke in Weiterbildungen zur Aufstellungsarbeit – fünf Fragen und viele Antworten	17
Thomas Hafer Prüfungen als Anstoß für Lernprozesse – ein Plädoyer	33
Malte Nelles Nein zu Prüfungen! Plädoyer für eine wilde Aufstellungsarbeit	41

II Erfahrungen

... als Teilnehmende

Scherin Beuther Vom Ordnen übers Erkunden zur Integration	51
Elke Foltz Wie ich dirigieren lernte	59
Martina Jerchel Das passt zu mir!	67
Maria Klein Frei in Beziehung gehen	73

... als Weiterbildende

Lisa Böhm-de Philipp	
Sich der Rolle des Aufstellers und Weiterbildners bewusst sein	79
Peter Bourquin	
Was macht das Weiterbilden mit den Leitern?	85
Marion Lockert	
Freud und Leid des Trainertandems – von richtig, falsch und Kairos	93
Albrecht Mahr	
Das persönliche Erleben des Aufstellenden und die Freude, davon kunstfertig Gebrauch zu machen	99
 III Kenntnisse	
Hildegard Wiedemann	
Lernen durch Erfahrung	107
Stephanie Hartung	
»Gruppe ist die Mutter« – Gruppendynamik in Aufstellungs- weiterbildungen	123
Christopher Bodirsky	
Der Einsatz von Miniaturen in der Weiterbildung	145
Christiane Lier und Holger Lier	
Über die Kunst, geeignete (Lösungs-)Sätze zu finden	157
Kerstin Kuschik	
Intuitionsfähigkeit üben	169
Georg Müller-Christ	
Komplexe Aufstellungen leiten	187
Salome Scholtens und Margreet Smit	
Systemische Aufstellungen in der Ausbildung im Bereich der Medizin	207
Harald Homberger	
Der Heilraum – unterstützen und lernen auf Gegenseitigkeit	225
Die Autorinnen und Autoren	235
Über den Fotografen Helmut Seuffert	241
Praxis der Systemaufstellung	243



Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik

Einführende Worte

Die Aufstellungsarbeit beinhaltet etwas schwer Vermittelbares. Die zentrale Wirkungsweise der stellvertretenden Wahrnehmung, welche systemdynamische Entfaltungen und intrapsychische Äußerungen über andere Personen zur Verfügung stellt, ist bislang nicht hinreichend begründbar. Ausgerechnet dort, wo Menschen für ihr Handeln Aufklärung brauchen, wo sie verstehen möchten und Sinn suchen, wo sie Lösungen erkunden und Entscheidungen aus innerer Stärke und Verbundenheit mit teils noch nicht erschlossenen Ressourcen treffen möchten, stößt man auf etwas Unerklärliches. Das schließt die Weitergabe der Arbeit für zukünftige Aufstellungsleitende ein. Umso mehr ist daher Methode gefragt. Es braucht einen Blick für Zusammenhänge, Sinn für Anschlussfähigkeiten, Klarheit, Struktur, Wissensbestände, Erfahrungen, Analyse und mehr, um Menschen und Organisationen durch unwegsames inneres Gelände zu neuen Perspektiven und heilsamen oder zielführenden Handlungsoptionen zu führen. Daher gehen wir in diesem Buch der Frage nach, wie in diesem Feld zwischen Staunen und Wissen Aufstellungen lehrbar sind und welche Lernerfahrungen es gibt.

Was anfangs die Pionier*innen der Aufstellungsarbeit durch Nachmachen und selbst Probieren gelernt haben, wird heute zunehmend durch verschiedene Institute und Personen in Form von Grundlagen, Prinzipien der Arbeit, Techniken und Hintergrundtheorien vermittelt, auch Weiterbildungen und Spezialisierungen hinsichtlich spezifischer Vorgehensweisen und Weltbilder stehen zur Verfügung. Systemaufstellungen werden also systematisch in mehr oder weniger umfangreichen Ausbildungen gelehrt. Parallel entstanden Übersichts-, Einführungs-, Hand- und Lehrbücher mit Anleitungen, auch sie machen die Methode für Lesende und Lernende handhabbar. Insofern werden gesammelte Erfahrungen von erfahrenen Aufstellungsleitungen oder Best Practices inzwischen auch schriftlich und veröffentlicht weitergegeben. Schulenübergreifend

wird jedoch deutlich, wie problematisch Kodifizierungen, wie halbwehre Regeln und wie grob Techniken sein können. Schon bei der Formulierung der kleinsten Regelmäßigkeit kann das potenziell Unverfügbare, aus dem wir schöpfen, in der Praxis zugunsten der Regel unterschlagen worden sein. Aufstellungen sind einmalig, also nicht reproduzierbar und der Goldstandard naturwissenschaftlicher Reliabilität, Beweis und Sicherheit durch Wiederholung, ist nicht möglich. Es ist nicht verwunderlich, dass die qualitätshafte Praxis und die Debatte um Qualität zwischen Festlegungen und Offenheit schwankt. Die Komplexität der Aufstellungsarbeit und ihrer angeleiteten Vermittlung kann immer wieder nur facettenhaft ausgeleuchtet werden. Wie das nicht Lernbare gelernt, das nicht Vermittelbare doch achtsam und systematisch vermittelt wird, davon handelt dieses Buch.

Wir stellen hier Beiträge vor, die aus Sicht der Autor*innen hilfreich sind, das Aufstellen zu lernen oder zu lehren. Die zu Wort kommenden Stimmen sind vielfältig, aber choreografiert, reichhaltig und erkenntnisreich, aber unvollständig und genau durch diese Kombinationen anregend. Sie geben Einblicke in die aktuelle Lehr-Lernlandschaft.

So ist der Einstieg ins Buch dem Perspektivenreichtum der Anwender*innen gewidmet. In *Kapitel I »Impulse«* haben im ersten Teil 15 Weiterbildner*innen der beiden Verbände DGfS (Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen) und ÖfS (Österreichisches forum Systemaufstellungen) auf fünf durch die Herausgeberinnen verfasste Fragen in kurzen Antworten ihre Erfahrungen als Weiterbildner*innen beschrieben. Sie gehen darauf ein, ob und wie sie den Prozess begleiten, der aus einzelnen Teilnehmenden eine Gruppe werden lässt, wie sie an die Leitung von Aufstellungen heranführen, welche Methoden und Theorien sie verknüpfen, was ihr größter Fehler war oder was sie am Ende der Weiterbildung als Rückmeldung freut. Geantwortet haben auf einzelne oder alle Fragen: *Bija Armitstead, Christina Arnold, Siegfried Essen, Kurt Fleischner, Isabell Fröhlich, Thomas Geßner, Thomas Hafer, Christine Huss-Doliana, Peter Klein, Angelika Leisering und Wolf Maurer, Christiane Lier und Holger Lier, Malte Nelles, Carola von Bismarck, Klaus-Ingbert Wagner und Theresa Weismüller.*

Im zweiten Teil des ersten Kapitels stellen wir eine Kontroverse dar: *Thomas Hafer* und *Malte Nelles* sind aus unterschiedlichen Perspektiven der Frage nachgegangen, ob Weiterbildungen grundsätzlich mit Prüfungen abgeschlossen werden sollten. Die jeweiligen Plädoyers bilden die gegenwärtige Breite der Argumente ab und geben unseres Erachtens Impulse für eigene Positionen.

Lernen und Lehren lässt sich in der Aufstellungsarbeit kaum trennen. Daher sind in *Kapitel II »Erfahrungen«* kurze Berichte zu lesen, in denen zunächst Kolleg*innen über ihre Lernerfahrungen als Teilnehmende in Weiterbildungen

und danach weitere Kolleg*innen über Einsichten schreiben, die ihnen helfen, wenn sie die Aufstellungsarbeit als Weiterbildungsleitende vermitteln. Auch wenn die jeweils vier Autor*innen hier je aus der einen *oder* anderen Perspektive ihre persönlichen Erlebnisse beschreiben, ist zu erkennen, wie nah Lernen und Lehren selbst in einer Person und Funktion beieinanderliegen. Innerhalb der jeweiligen Rubriken (Lernen/Weiterbilden) sind die Beiträge in alphabetischer Reihenfolge bezüglich der Autor*innennamen sortiert.

Scherin Beuther nimmt die Lesenden mit auf ihre »Reise« über einen längeren Zeitraum mit drei Weiterbildungsstapen unterschiedlicher Aufstellungsformen. Sie beschreibt ihre Entwicklung zur Haltung eines Sowohl-als-auch bezüglich aufstellerischer Herangehensweisen und endet mit der Bemerkung, dass diese Reise einen offenen Ausgang habe.

Um das Finden des eigenen Stils geht es *Elke Foltz* in ihrer Beschreibung des Erlernens von Aufstellungsarbeit – gerade vor dem Hintergrund einer beruflichen Expertise, die nicht auf einer therapeutisch-pädagogischen Grundlage beruht.

Vom ersten Lesen über Aufstellungen als Endzwanzigerin bis hin zur eigenen Weiterbildung in Strukturaufstellungen einige Jahre später erzählt *Martina Jerchel* in ihrem Beitrag. Wir erfahren, wie es ihr bei den einzelnen Lernschritten erging und wie wichtig ihr der systematische Aufbau der Weiterbildung und die enge Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis war.

Maria Klein beschreibt das Lernen von Aufstellungen als abwechslungsreiches Feld zwischen Anfängerglück, »Durchwursteln«, Unzufriedenheit und Selbstvertrauen. Die Erfahrung, wie sie sich bei der Durchführung einer Aufstellung selbst verleiten ließ, einem inneren Argument voreilig zu vertrauen, statt ihrem Bauchgefühl mehr Raum zu geben, war dabei ein wichtiger Schritt hin zur Professionalität, an dem sie uns teilhaben lässt.

Als Weiterbildende reflektiert *Lisa Böhm-de Philipp* in ihrem Beitrag, welchen Nutzen Rollenverständnisse und Typologien für sie haben und erklärt beispielhaft die Wirkung der Pole Extrovertiertheit und Introvertiertheit für das Vorgehen als Aufstellungsleitung. Sie nutzt derlei Kategorisierungen sowohl zur Selbstklärung als auch zur Intervention bei gruppendynamischen Prozessen.

Welchen Einfluss die Aufgabe des Weiterbildens auf ihn hatte, darum geht es *Peter Bourquin* in seinem Beitrag. Erfahrenes und Erspürtes für Lernende in explizite Aussagen fassen zu müssen und eigenes Vorgehen durch deren Fragen stets neu zu ergründen, nimmt er beispielsweise als Chance wahr, sowohl gegenwärtig und im Jetzt zu bleiben als sich auch der Vorläufigkeit der Arbeit insgesamt bewusst zu sein. Durch das Weiterbilden reift so die eigene Fähigkeit, die Wechselbeziehung zwischen Erklärbarem und Unerklärlichem, Haltbarem und dem, was es loszulassen gilt, ausbalancieren zu können.

Marion Lockert teilt ihre Erfahrungen bei der Leitung von Weiterbildungen im Zweierteam, wobei beide Personen im Team für andere Ausbildungsblöcke zuständig sind und sich dementsprechend abwechseln. Sie beschreibt die Dynamik von Annäherungs- und Distanzbewegungen der Gruppe oder auch einzelner Personen zur Leitung und wie sie gelernt hat, einige dabei wirkende Regeln und gruppendynamische Phasen zu erkennen, um schließlich einen Ablauf zu finden, in dem das gemeinsame Arbeiten leicht geht.

In therapeutischen Aufstellungssettings sind, so *Albrecht Mahr*, Übertragungs- und Gegenübertragungspänomene nicht nur kunstfertig zu nutzen, sondern tragen zur Verlebendigung der Aufstellung bei. Sein Text ist ein kleines Lehrstück, Empfehlung und Versprechen. Anhand zweier Beispiele verdeutlicht er seine Erfahrungen und betont die besondere Qualität, auf diese Weise gemeinsam nützliche Erkenntnisse zu gewinnen.

In *Kapitel III*, »*Kenntnisse*«, stellen die Autor*innen in ihren Beiträgen ausgewählte Aspekte aus ihren Weiterbildungen zur Aufstellungsarbeit vor. Den Anfang macht *Hildegard Wiedemann*. »Lernen durch Erfahrung« ist nicht nur der Titel des Beitrags, er zeigt auch einen zentralen Aspekt des Lehrens und Lernens: die gefühlte und reflektierte Erfahrung in Aufstellungen. An Beispielen aus ihren Präsenz- und Onlineveranstaltungen rekonstruiert die Autorin, wie sie die Teilnehmenden in der Weiterbildung unterstützt, mithilfe von Märchenaufstellungen Verstrickungen auf die Spur zu kommen und mehr in die eigene Präsenz zu gelangen, um dies an ihre Klient*innen weiterzuvermitteln.

Stephanie Hartung widmet sich in ihrem Beitrag der Gruppendynamik in Weiterbildungen zur Aufstellungsarbeit. Dabei geht sie von der These aus, dass es zu einer Verwechslung von Gruppe und Mutter kommen kann und frühe Erfahrungen mit Autoritäten wie den Eltern reanimiert werden können. Sie beschreibt, wie informelle rangdynamische Rollenverteilungen die Gruppengestalt bewegen und die Gruppenleiter*innen in ihrer systemischen Führung herausfordern.

Christopher Bodirsky vermittelt, wie er Miniaturen in der Weiterbildung so einsetzt, dass handwerkliche Prinzipien und eine konstruktivistische Haltung auf Augenhöhe beim Leiten früh in den Weiterbildungen eingeübt werden können. Die Teilnehmenden sammeln direkt praktische Erfahrungen, werden für bestimmte Bedeutungen sensibilisiert, wie z. B. die Reihenfolge, in welche die Stellvertretungen gestellt werden, oder üben bestimmte Phasen in Aufstellungen. So kann eine komplexe Methode in kleine Bausteine aufgeteilt und strukturiert vermittelt werden.

»Über die Kunst, geeignete (Lösungs-)Sätze zu finden«, berichten *Christiane Lier und Holger Lier*. Das Anliegen in Aufstellungen, innere Prozesse und wirksame Dialoge anzustoßen, geschieht vermittels des Anbietens und Vorschlagens

von Aussagesätzen. Sind diese unmittelbar stimmig, sind ihre positiven Wirkungen sicht- und spürbar: Blickkontakte werden möglich, Prozesse kommen in Gang, Zustimmung entsteht. Die Autor*innen geben ihre kondensierten Erfahrungen weiter, worauf sie achten, wie sie bei der Vermittlung dieser Kunst vorgehen und teilen mit den Leser*innen wirkungsvolle Übungen.

Dass man die »Intuitionsfähigkeit üben« kann, ist die These von *Kerstin Kuschiks* Beitrag. Für sie ist die stellvertretende Wahrnehmung als Zugangsweise für Erkenntnis und neue Erfahrungen eine Form der Intuition, die man auch gezielt schulen kann. Neben den kreativen Übungen, die die Autorin exemplarisch ausführt und welche die Weiterbildungen begleiten können, verankert sie dieses Vorgehen auch theoretisch. Eine Intuition fördernde Atmosphäre überwindet Hemmnisse wie Irritationen, Starre, Taubheit und Scham durch Vertrauen, Humor und das Nichtwissen als nützliche Ressource. In der Verbindung von Hintergrundwissen und Übungselementen kann die intuitive Sensitivität als eine Wahrnehmungsqualität gepflegt und gefördert werden.

Wir leben in einer Zeit, in der die Systeme hochkomplex geworden sind, sodass man beim Erlernen der Aufstellungsarbeit Kompetenzen benötigt, die sich eignen, um entsprechend komplexe Aufstellungen leiten zu können. *Georg Müller-Christ* definiert in seinem Beitrag wesentliche Lernfelder für die Leitung von insbesondere Erkundungsaufstellungen. Rahmung, Formatauswahl, Durchführung und Auswertung von Aufstellungen stellen Anforderungen an klares und strukturiertes Vorgehen, damit die Komplexität handhabbar und reduziert wird. Das Gleiche gilt für die Weiterbildung selbst, damit die Teilnehmenden nicht überfordert sind, sondern ihr Lernen erleben können. Zugleich verweist der Autor immer wieder auf die »Lücken« in der Struktur, die nur durch Intuition gefüllt werden können und schließt damit an Kerstin Kuschiks Beitrag an.

Der aus dem Englischen übersetzte Beitrag der Niederländer*innen *Salome Scholtens und Margreet Smits* führt uns in den medizinischen Hochschulkontext. Die Autorinnen haben ihre Erfahrungen wissenschaftlich ausgewertet, die sie mit einem von ihnen entwickelten Angebot an systemischen Aufstellungsworkshops im Medizinstudium gemacht haben. Weder hatten sie einen klaren Auftraggeber, noch wurden sie in diesem evidenzbasierten Kontext mit offenen Armen empfangen. Sie standen vor der Herausforderung, einer Zielgruppe, die nicht danach gefragt hatte, eine Methode vorzustellen, welche dem Fachgebiet eher fremd erscheint und in einem zielorientierten Studium eine ungewohnte Prozesstiefe hat. Der Beitrag zeigt, auf welche Hürden sie gestoßen sind und wie es gelungen ist, die Teilnehmenden in ihrer Welt abzuholen und systemische Erfahrungen und systemisches Denken auch dort zu etablieren, wo zunächst kein Bedürfnis danach bestand.

Beschlossen wird der diesjährige Band mit dem Beitrag von *Harald Homberger*: »Der Heilraum – Unterstützen und Lernen auf Gegenseitigkeit«, einer Methode, die er in Peergroups ausführen lässt, jenen Übungskleingruppen der Teilnehmenden, welche die meisten Weiterbildungen begleiten. Gerahmt von Achtsamkeitspraxis und Meditationsübungen in der Gesamtgruppe der Weiterbildung regt der Heilraum in den Kleingruppen, zusammen mit einer Übungsanweisung, zu einer menschlichen Unterstützung an. Eine Sammlung von Fragen, viel Zeit, Stille, Wahrnehmung und »Zeugenschaft« ermöglichen den jeweiligen Anliegender*innen in Wunden hineinzuspüren, welche das Leben einst geschlagen hat, diese zu heilen und als Erfahrung zu integrieren.

Diesmal haben wir gemäß der Verlagsanforderung auch alle Autor*innen darum gebeten, sich für eine Genderform zu entscheiden. Es sind unterschiedliche Handhabungen gewählt worden – bis zu der Variation, nicht zu gendern. So ist die Bandbreite der individuellen Vorlieben zu sehen, eine Vielfalt, die wir unterstützen und auf die wir die Leser*innen bitten, sich einzulassen. Mehr als in den vorherigen Büchern haben wir überhaupt dieses Mal gezielt die subjektive Sicht der Autor*innen erfragt und – insbesondere bei den Erfahrungsberichten – auf Generalisierbarkeit und fachliche Verknüpfungen, also Belege oder Quellen verzichtet. Auch beim Transfer von Modellen kommt es uns dieses Mal auf die individuelle Brille, die Erfahrungen mit der eigenen Arbeitsweise und Anwendung an.

Über eine mögliche Verallgemeinerbarkeit oder den Transfer auf die eigenen Erfahrungswerte und Weiterbildungscurriculae mögen die lesenden Anwender*innen von Aufstellungen und die Weiterbildner*innen selbst entscheiden.

Wie immer ist ein Buch ein Gemeinschaftswerk mit vielen Unterstützer*innen. Danken möchten wir ausdrücklich *Marion Lockert*, die uns als Redakteurin in den Anfängen dieses Buches geholfen hat. Auch die Illustrationen bergen die Energie von vielen Menschen, nicht nur den abgebildeten (bewusst verfremdeten). Wir haben die Mitwirkenden dieses Bandes um Einsendungen von Fotos aus ihren Weiterbildungskontexten gebeten und der Fotograf *Helmut Seuffert* hat hieraus mit eigenem Blick, speziellen Techniken und unter Einbeziehung eigener Fotografien verdichtete Abbildungen mit vielfältigen Dimensionen kreiert, die wie gewohnt die Beiträge und das Thema begleiten.



Kerstin Kuschik und Kirsten Nazarkiewicz

Einblicke in Weiterbildungen zur Aufstellungsarbeit – fünf Fragen und viele Antworten

Vorbemerkung

Als Aufstellungsleiter*innen lernen wir zwar nie aus, doch man hat selten die Gelegenheit, an vielen Basis-Weiterbildungen teilzunehmen. Beinahe beiläufig erfährt man mit der Zeit, wie vielfältig die Herangehensweisen und Bedingungen des Gelingens sind. Um eine hohe Beteiligung zu ermöglichen, haben wir uns fünf Fragen überlegt, die mutmaßlich in allen Weiterbildungen eine Rolle spielen. Diese Fragen wurden über den Weiterbildungsausschuss der DGfS und über den Vorstand des ÖfS (Österreichisches forum Systemaufstellungen) verbreitet. Wir freuen uns, dass die Resonanz hoch war und die Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede so spannend sind wie wir uns erhofft hatten. (Die Antworten sind alphabetisch nach Nachnamen sortiert.)

Frage 1: Wie gelingt es dir im Rahmen von Weiterbildungen zur Aufstellungsarbeit, aus X Teilnehmenden eine Gruppe zu machen?

Zunächst durch die Raumgestaltung: Sitzkreis; in der Mitte Blumen und eine Kerze. Dann durch Klärung der Rahmenbedingungen: Vorstellung und einführende Worte von mir; die Teilnehmenden stellen sich reihum selbst mit ihren Erwartungen an die Weiterbildung vor. Das Zusammenwachsen der Teilnehmenden geschieht im weiteren Prozess beinahe von selbst: durch das Einnehmen von Stellvertreterrollen, durch Beobachten im Außenkreis und das Vorstellen bzw. systemische Bearbeiten eigener Themen entsteht ein lebendiges Miteinander. Um die innere Öffnung und Teilhabe zu unterstützen, achte ich darauf, dass bei den Befindlichkeitsrunden und beim gegenseitigen Feedback

jede*r nur von sich spricht, Erfahrungen nicht bewertet werden und alles da sein darf, was da ist, in einem haltenden Raum. (Christina Arnold)

Erstens beginne ich jede Gruppe und jeden Weiterbildungstag mit einer Redespirale nach dem dialogischen Prinzip (Buber/Bohm), d. h. reden und hören mit dem Herzen, nichts begründen müssen, weil nicht nachgefragt werden darf usw.

Zweitens ist die Verbundenheit das zentrale Thema aller Aufstellungen, sie wird immer mit dem vorläufigen Namen »SELBST« mit aufgestellt. (Siegfried Essen)

In der ersten Begrüßungsrunde versuche ich eine Verbindung zu jedem* jeder Teilnehmer*in und zur Gruppe als Ganzes aufzubauen. Während eines Weiterbildungslehrgangs gehen die Teilnehmer*innen sowohl individuell als auch als Gruppe durch tiefe Veränderungsprozesse. Dabei zeigt sich, wie bei Aufstellungen, ein Anfangsbild, ein fließender Prozess und in der Schlussrunde gewissermaßen ein »Lösungsbild«. Wie bei Aufstellungen geht es auch hier darum, Räume zu öffnen, in denen die Prozesse sich entfalten dürfen und allen Aspekten und Dynamiken Raum zu geben, die darin auftauchen. Mein wichtigster Beitrag ist das Vertrauen in den Prozess, denn dieser kennt alle Schritte, die die Gruppe für ihre Weiterentwicklung benötigt. (Kurt Fleischner)

Eine Übung erscheint uns dabei sehr »gruppenbildend« zu wirken: Nach einer Raumerfahrung des Veranstaltungsortes und des persönlichen (eigenen) Raumes als Schutzzone begleiten wir die Teilnehmer*innen verbal, die sich langsam im Raum bewegen, dahingehend, sich immer wieder zu begegnen. Wir laden sie dazu ein, sich anzu»sehen« und sich gegenseitig den Satz zu sagen: »Ich sehe dich.«

Wir beobachten immer wieder, welche nahe Begegnungen durch diesen holistischen (An-) Erkennungsmoment möglich werden und wie sich Ressentiments entweder lösen oder gar nicht erst entstehen.

Das Thema grundsätzliches Wertschätzen und ein Miteinander auf Augenhöhe thematisieren wir nicht nur, sondern machen auch in Prozessen proaktiv darauf aufmerksam. Immer wieder finden in den Pausen Gespräche statt, die Vergleiche oder Konkurrenz ansprechen. Wir greifen diese auf und bieten Vernetzung und gegenseitige Achtung an, als ein Profitieren aller voneinander. (Isabel Fröhlich-Rudner)

In meinen Weiterbildungen entstehen die Gruppen von ganz allein, indem sich die Teilnehmer von der Aufstellungsarbeit berühren lassen. Ich unterstütze das innerlich, indem ich dieser Arbeit vertraue und mich ganz dem überlasse, was dabei erscheint. Je deutlicher mir das gelingt, umso leichter fällt es den Teilnehmerinnen. Die meisten von ihnen fühlen sich schon nach wenigen Tagen sehr miteinander verbunden. Alles Weitere folgt aus dem Vertrauen in

die Arbeit, wie etwa klare Regeln im Ablauf, der Wechsel von Selbsterfahrung und Theorie im Plenum mit Übungen in Kleingruppen und die Einzelarbeit im Plenum. Außerdem bilden sich neben den eigentlichen Kursen mehrere Peer-groups und viele Freundschaften, einfach, weil man so viel Persönliches miteinander teilt. (Thomas Geßner)

Wir beginnen jede Weiterbildung mit Biografiearbeit. Nach einer Fantasiereise durch die wichtigen Stationen des Lebens legen die Teilnehmer*innen eine sogenannte Lebenslinie, auf der sie mit kleinen Figuren bildlich die Stationen ihres Lebens darstellen. Dann verbringen wir einen ganzen Tag damit, dass die Teilnehmer*innen einander ihr Leben anhand ihrer Lebenslinie erzählen. (Thomas Hafer)

Zum Auftakt und zwischen den Einheiten singe ich oft mit den Teilnehmenden einen passenden Chant. Chants sind einfache Herzens- und Kraftlieder. Sie existieren in allen Kulturen und schaffen ein Gefühl der Nähe und Herzensverbindung.

Durch eine Imagination hole ich die Menschen am Anfang aus ihrem Alltag ab. Ich führe sie in ihrem Inneren in den Seminarraum, lasse sie ankommen. Dann in ihr Herzensanliegen. Dieses lasse ich sie malen. So entsteht ein Bodenanker, den sie erfüllen, mit dem sie sich dann in der Gruppe einbringen.

Für einen achtsamen, respektvollen, wertschätzenden Umgang integriere ich Körpermeditationen, Körperübungen und Naturerfahrungen. Dies bringt Klarheit und Gemeinschaft. (Christine Huss-Doliana)

In den Weiterbildungen sind Teilnehmerinnen mit verschiedenen beruflichen Hintergründen, wie z. B. Gesundheitsberufe und Business, oder Therapeuten. Am ersten Tag stellt sich jeder vor der Gruppe persönlich vor und erhält eine Aufstellung: Ich und mein persönliches Ziel der Ausbildung. Es ist hilfreich, dass wir bei unseren Aufstellungen durch verschiedene Kontexte wie Familie, Beziehung, Business oder Gesundheit wandern. Dadurch zeigt sich jeder als Mensch auch von seiner persönlichen Seite. Ein weiterer Faktor sind Meditationseinheiten in der Gruppe, in denen ein Gefühl von Verbundenheit entsteht. Unsere Philosophie: Aufstellungen sind Teamarbeit. Teams entstehen durch gemeinsame Ziele, Werte, Erlebnisse und Grenzen. (Peter Klein)

Die Weiterbildung beginnt mit einer Übung zu zweit in Stille. Wir laden ein, sich im Kreis mit dem *fremdest-empfundenen Menschen* zu finden. Wenn die Paare sich gegenüber gesetzt haben, gibt es erst einmal ein Innehalten mit geschlossenen Augen und Selbst-Wahrnehmung: Körper, Gefühl, Atem. Dann beginnt der Augenkontakt. Unterschiedliche Wahrnehmungsmöglichkeiten: fokussiert – oder mit weichem Blick. Welche Qualitätsunterschiede in der Wahrnehmung gibt es? Es folgt die Einladung, sich noch etwas vertiefter auf das

Gegenüber einzulassen, vom Herzen her zu schauen, den »Siebten Sinn« zu aktivieren. Nach ca. fünf Minuten laden wir ein, die Augen wieder zu schließen und die eigenen Wahrnehmungen zu reflektieren. Es folgt der Austausch zu zweit und im Plenum. (Angelika Leisering/Wolf Maurer)

Zu Beginn haben wir Übungen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede festzustellen. Diese werden als Bereicherung für die Weiterbildung erfahrbar gemacht:

- In Dreier-Kleingruppen werden hypothetische Aussagen über jede Person geäußert (Hobby, Alter, Beruf, Kinder, Wohnsituation, Lieblingsfarbe, -gericht). Danach bestätigen die Teilnehmenden, was »gestimmt« hat.
- Wir positionieren Ort, Berufe, Vorerfahrungen, Vornamen.
- Erste Aufstellungen mit Teilnehmenden als Repräsentant*innen bewirken Nähe.
- Viele wechselnde Kleingruppen und Plenum schaffen Vertrauen.

(Christiane Lier/Holger Lier)

Bei uns sind es je nach Land zwischen zwanzig und fünfzig Teilnehmer pro Ausbildungsgruppe. Wir lassen die Teilnehmer von selbst eine Gruppe werden und mischen uns in den Selbstorganisations- und Selbstwertungsprozess der Gruppe nicht ein. Da dieses Wachstum aus sich selbst heraus auch die Leitschnur unseres therapeutischen Denkens ist, würde ich bei diesem Prozess niemals versuchen, strategisch zu intervenieren. Meine Wahrnehmung dabei ist, dass so jede Gruppe ihre eigene »Seele« entwickelt. Um die Frage mit einem Satz zu beantworten: Die Gruppe macht sich selbst. (Malte Nelles)

Die Gruppe ist für mich das wesentliche Lernfeld und deshalb installiere ich vom ersten Moment an Rituale. Ein Ritual ist z. B. eine Eingangsmeditation zum Thema des Wochenendes. In der Meditation wird jeder zu einem eigenen Thema hingeführt und eingeladen, seinen Wunsch/sein Anliegen/seine Ressource/sein Thema/seinen Widerstand/sein Hindernis/seinen Schatten mit einem Satz zu benennen. Dann stellt sich die Gruppe in einen Teil des Raumes und jeder Einzelne/jede Einzelne tritt vor, sagt seinen/ihren Namen und seinen/ihren Satz. Und die Gruppe wiederholt den Namen und sagt: »Willkommen.« Die Idee ist, dass die Erfahrung gemacht wird, dass jede Empfindung willkommen ist und damit jeder so, wie er/sie ist. (Carola von Bismark)

Dies geschieht hauptsächlich durch die Aufstellungsarbeit selbst. Wie wir alle wissen, sind Systemaufstellungen eine sehr effektive Methode, um Verdecktes schnell ans Licht zu bringen. Somit lassen sich wichtige Themen einfach nicht verstecken. Meine Weiterbildungen beginnen deshalb immer mit einem längeren Selbsterfahrungsteil. Durch meine Haltung versuche ich, einen Raum zu schaf-

fen, in dem alles unbewertet sein darf. Ganz nach dem Motto meines Supervisors: »Alles darf sein, was sein darf, verändert sich.« Diese Nähe der inneren Themen stellt bis jetzt automatisch ein Gruppengefühl her, denn es wird klar: »Hier darf ich sein, wie ich bin und im Kern haben wir alle ähnliche Probleme. (Klaus-Ingbert Wagner)

Die Aufstellungsarbeit, die Traumaforschung und die daraus resultierenden Methoden der Traumabewältigung sind seit 1998 parallel meine eigenen Weiterbildungsschwerpunkte. Zu Beginn der Traumausbildung waren die erklärten Gegner die Aufsteller, die »Personen in den Aufstellungen und durch die Aufstellungen zusätzlich traumatisieren«. In gewisser Weise konnte ich diese Kritik nachvollziehen, da ich solche Prozesse miterlebt hatte. Im Laufe der Ausbildung zur Traumatherapeutin verstand ich immer mehr, dass traumatisierte Menschen anders reagieren, anders wahrnehmen und anders handeln als Menschen, die keine schweren Verletzungen selbst erlebt haben oder transgenerational vererbt tragen.

Nun kamen immer häufiger Menschen mit Komplextrauma in meine Praxis und sie lehrten mich, was sie brauchten, um zu erkennen, aufzudecken und ihre Wunden zu heilen. Dies brachte eine Synthese beider Methodenansätze, zumal ich mich auf die Behandlung von traumatisierten Menschen spezialisiert hatte. (Theresa Weismüller)

Frage 2: Wie gestaltest du den Einstieg in das »selber machen«, sodass die Teilnehmenden sich zutrauen, selbst Aufstellungen zu leiten?

Der Einstieg ins Selber-Tun geschieht meist in Kleingruppen: Die Teilnehmenden erhalten Anleitungen zur Arbeit mit einem Klienten bzw. einer Klientin zu einem bestimmten Thema (z. B. Ich und mein berufliches Ziel): Sie erhalten Infos zur Auftragsklärung und zum systemischen Vorgespräch, zu möglichen Aufstellungsformaten und zur konkreten Vorgehensweise. Jede*r ist einmal Klient*in, Aufstellungsleiter*in, Beobachter*in. Die Erfahrungen in den verschiedenen Rollen werden im Plenum reflektiert. (Christina Arnold)

Wenn das Selbst, die Ganzheit der Klientin oder des Klienten mit aufgestellt wird, kann sich der*die Gastgeber*in zurücklehnen und die Verantwortung an die universale Kraft der Verbundenheit abgeben. Die Hingabe ist das Wichtigste, was für die Weiterzubildende zu lernen ist. Dies geschieht zuallererst im eigenen Inneren durch die Unterscheidung der Ichqualität (alle Prozesse des Unterscheidens und Fokussierens, des Willens und der Ausrichtung) von der Selbst-

qualität (alle Prozesse der Verbundenheit vom Atmen bis zum Gebet). Das Ziel jeder Aufstellung: das SELBST vom Sockel irgendeiner Verehrungsideologie zu holen und zu einer inneren Wirkkraft werden zu lassen und ebenso das ICH aus der Abwertung und Verdrängung in Augenhöhe zum SELBST zu bringen. Die Verwirklichung dieser beiden Ressourcen ist die Grundlage meiner Aufstellungsmethodik und wird in jedem Modul vertieft und durch Metalog und Ideologiekritik gereinigt. (Siegfried Essen)

Eines der größten Hindernisse beim Erlernen von Aufstellungen ist der eigene Ehrgeiz. Bei ihren ersten praktischen Aufstellungen haben die Weiterbildungsteilnehmer*innen die Möglichkeit, den*die Weiterbildungsleiter*in um Rat zu fragen oder »abzuklatschen« und ihm*ihr die weitere Begleitung der Aufstellung zu überlassen. Das explizite Ziel der Übung ist nicht, eine gute Aufstellung abzuliefern, sondern wir üben, das »wissen wollen« loszulassen. Wir trainieren *Demut* und üben so, uns dem *Nichtwissen* zu überlassen. Diese Haltung ist oft die Voraussetzung dafür, dass die Aufstellung *zu uns spricht* und wesentliche Aspekte in ihr aufleuchten und sich uns mitteilen. (Kurt Fleischner)

Unsere Haltung beinhaltet auch die Grundsatzfrage: »Was sind Fehler?«, und die Sicht auf Fehler – z. B. diese als »Lehrmeister« zu betrachten. Gerade die »Fehler« der Lehrtherapeut*innen thematisieren wir zu Beginn der Weiterbildung als Lern- und Wachstumschance für alle. Transparent und offen erzählen wir von unseren eigenen Einstiegen und Anfängen sowie von vermeintlichen »Misserfolgen« zu Beginn unserer therapeutischen Arbeit. Auch (potenzielle) Auswirkungen/Konsequenzen von »Fehlern« werden thematisiert, um möglichen Ängsten zu begegnen. Wir versuchen damit, die Hemmschwelle zum Ausprobieren möglichst niedrig zu halten. (Isabel Fröhlich-Rudner)

Mit Übungen in parallelen Kleingruppen, etwa zu viert, beispielsweise: Eine Teilnehmerin ist Klientin. Sie wählt in der Kleingruppe einen Teilnehmer für ihren Vater, eine Teilnehmerin für die Aufstellungsleitung, einen als stillen Zeugen. Die Klientin stellt sich ihrem Vater gegenüber, beide dürfen den Abstand selbst bestimmen und sich dabei langsam bewegen. Die Aufstellungsleitung darf eine Intervention einbringen. Der Zeuge bleibt stumm. Nach wenigen Minuten gibt es in der Kleingruppe einen Austausch über das Erlebte. Dann wird gewechselt, bis alle in jeder Funktion dran waren. Ich gehe herum und schaue, selten greife ich ein. So gewinnen sie Vertrauen und Lust, selbst Aufstellungen zu leiten. Dies geschieht an jedem zweiten Kurstag und wird zunehmend komplexer. (Thomas Geßner)

Schon im ersten Block bieten wir kleine Übungen für das Leiten von einzelnen Elementen von Aufstellungen an und ermutigen die Teilnehmer*innen, das in der Peergruppe zu üben. Nach dem dritten oder vierten Block geben wir

sehr klare Regeln für das Üben von vollständigen Aufstellungen in der Peer-group. Es bewährt sich sehr, dass die Teilnehmerinnen ohne unsere Beobachtung, aber orientiert an klaren Regeln üben und uns dann im nächsten Block ganz konkrete Fragen stellen können, wie sie mit bestimmten Situationen umgehen können. (Thomas Hafer)

Durch die Hinführung über einen Symptomfragebogen zu einer Symptom-Innenreise und dem gegenseitigen Üben in einer Klient*innen-Therapeut*innen-Kette, später dann in Peergroups mit Klienten*innen, ist es den Teilnehmer*innen möglich, ein solides praktisches Wissen gerade für den Anfang in Händen zu haben. Dieses gibt am Anfang Sicherheit. Damit ist es möglich, Schranken und Unsicherheiten zu überwinden und im geschützten Rahmen Aufstellungserfahrungen zu machen. Diese Erfahrungen besprechen wir dann in der Gruppe. Nach und nach erweitern die Teilnehmenden dann diese Erfahrungen allein, zunächst in Einzelaufstellungen, dann in der Gruppe, z. B. nur ein Nachmittag oder Abend, auf ihre Klient*innen. (Christine Huss-Doliana)

Die Teilnehmer*innen werden Schritt für Schritt verantwortlich an die Leitung von Aufstellungen herangeführt. Zusehen, Repräsentant*in sein, Gruppenaufgaben zu Teilprozessen, wie z. B. ein Einführungsinterview für eine Klientin bzw. einen Klienten zu üben, sind erste Schritte. Dann werden die Teilnehmer*innen Co-Leiter*in bei Aufstellungen, die noch von Lehrtrainer*innen geleitet werden. In der Ausbildung arbeiten wir mit Doppelleitungen, d. h., die Leitung lernt, wie man zu zweit eine Aufstellung leitet. Dies erleichtert die ersten Schritte: Vier Augen sehen mehr als zwei. Die Hauptleitung kann auch die Rolle mit der Co-Leitung tauschen, um sich aus einer aktiven in eine Beobachterposition zu versetzen, auch wenn sie in einem eigenen Thema durch den Klienten bzw. die Klientin getriggert ist. Zum Abschluss der Ausbildung ist der*die Teilnehmer*in jeweils einmal Haupt- und Co-Leiter*in unter Supervision, mit einem Klienten oder einer Klientin, der*die nicht Teilnehmer*in der Gruppe ist. (Peter Klein)

Bei uns machen die Teilnehmenden der Weiterbildung bereits im ersten Modul eigene Erfahrungen, zunächst über hoch strukturierte Formate (Stellvertreter stehen fest, Bodenanker sind zum Start definiert), diese werden einmal gezeigt und dann in Kleingruppen parallel im Raum gemacht. Alle erhalten den Raum, sich in allen Rollen zu üben (Klient, Aufstellerin, Beobachter). Da wäre z. B. die Disney-Methode. Hier gibt es vier Elemente: das Projekt, die Visionärin, den Macher, die Qualitätsmanagerin. So ist der Rahmen über die vorgegebenen Bodenanker gesetzt. Die Dreiergruppen können direkt erfahren, wie unterschiedlich sich die Aufstellungen entwickeln, auch wenn die Elemente gleich sind. (Angelika Leisering/Wolf Maurer)

Wir unterteilen die Aufstellung in Teilschritte. Die erste Aufstellung machen die Teilnehmenden als Leitung (nach der Auftragsklärung) mit dem ersten Bild. Danach kommt immer eine »Gewinnabfrage«. Das gelingt, weil das erste Bild schon wichtige Informationen gibt und der*die Teilnehmende als Klient*in dies bestätigen kann. Damit wird der Druck herausgenommen, eine Aufstellung bis zum »Schlussbild« zu leiten. (Christiane Lier/Holger Lier)

Ich selbst habe von Zuschauen, Wahrnehmen, Mitdenken und Mitschwingen gelernt, bis es mir irgendwann reichte und ich es selbst in die Hand genommen habe. Das ist für mich auch heute der wesentliche Grundsatz. Die Teilnehmer bekommen im Laufe unserer Weiterbildung einige Möglichkeiten, selbst Aufstellungen zu leiten, aber ich nehme keinen Einfluss darauf. Das, was ich denen, die es wirklich selbst machen möchten, mit auf den Weg gebe, sind zwei Dinge: erstens, dass sie am Anfang Mut, Chuzpe und ein bisschen Unverschämtheit brauchen, um sich hinzustellen und zu sagen: »Ich kann es.« Und zweitens Bert Hellingers wunderbare Worte für Anfänger: »Jede Kuh hat mal als Kälbchen begonnen.« (Malte Nelles)

Ungefähr ab dem vierten Wochenende beginnen die Teilnehmenden, selbst aufzustellen. Sie suchen sich einen Co-Therapeuten und ich bin da, um einzugreifen, wie eine Fahrlehrerin, die bei der Fahrt des Fahrschülers auch selbst auf die Bremse treten kann. Am Anfang übernehme ich bei den Aufstellungen zum Schluss hin meist selbst, wenn es um den Vorschlag von Sätzen geht. Das ist ein fließender Prozess, der ohne Anspruch auf »Gelingen« erstmal übt, übt, übt und fließend übergeht in das Vollziehen eines ganzen Aufstellungsprozesses. (Carola von Bismark)

Grundsätzlich finden alle Übungen unter Live-Supervision statt. Es hat sich dabei gut bewährt, dass ich nur einen kurzen Impuls gebe und dann die Teilnehmerinnen eine Zeit lang wieder vollkommen allein arbeiten lasse. Erste Phase: Gesprächs- und gestalttherapeutische Kontakt- und Kommunikationsübungen. Zweite Phase: Kleingruppen – nur Ordnungen ohne Lösungssätze herstellen. Dritte Phase: Kleingruppen – simulierte Konfliktsituationen in Familien. Hierzu finden Sie eine Übung mit Lösungssätzen im Buch: Lockert, M. (Hrsg.) 2018. Perlen der Aufstellungsarbeit. Tools für systemisch Praktizierende. Heidelberg: Carl-Auer. Vierte Phase: ganze Aufstellung mit limitierter Anzahl von Stellvertretern. Fünfte Phase: Große Aufstellung, von Mal zu Mal mit immer weniger Impulsen meinerseits. (Klaus-Ingbert Wagner)

Frage 3: Welche Expertise oder Methode (jenseits von Aufstellungsarbeit) ist dir so wichtig, dass du diese systematisch mit dem Erlernen des Aufstellens verknüpfst?

Traumatheorie und Teilarbeit; Techniken des Focusing; das Neuro-imaginative Gestalten (NIG) nach E. Madelung und B. Innecken. (Christina Arnold)

Als Sozialarbeiterin machte ich früh die Erfahrung von Ausgebranntsein und Aufopferung. Auf der Suche nach Unterstützung aus dem Teufelskreis begegnete ich der Meditation. Durch sie lernte ich Selbstwahrnehmung, Achtsamkeit, Respekt vor dem inneren Prozess, mich selbst nicht so wichtig zu nehmen und meinem Gegenüber mehr Eigenverantwortung zuzutrauen. All dies und mehr nimmt die Systemische Beratung auch für sich in Anspruch. So entwickelte sich aus Selbstfürsorge die Grundlage meiner Arbeit. Denn mit fundiertem Fachwissen und Bewusstheit kann man Burnout verhindern und dennoch in Verbindung gehen und somit liebevoll – in Respekt und Achtung vor den Klient*innen und sich selber – Wegbegleiter*in sein. (Bija Armitstead)

Das dialogische Prinzip. Das Handeln durch Nichthandeln (Tao te King). Still sein und Warten als Führungskraft (Jesaja). Verschiedene Arten der Körperorientierung, wie Breema, Fünf-Rhythmen-Tanz, Zen-Meditation, Theaterpädagogik usw., um den Körper als reines, leeres Resonanzinstrument zu erkennen. (Siegfried Essen)

Ich orientiere mich unter anderem an dialogischen Konzepten von Martin Buber. Bei Aufstellungen öffnen sich Räume, in denen wir mit einer Kraft in Verbindung kommen, die größer ist als wir. Wenn Menschen, die einander vor einer Stunde noch gar nicht gekannt haben, einander heulend und rotzend in den Armen liegen, als wäre dies das Selbstverständlichste auf der Welt, wirkt eine überpersönliche Liebe und Verbundenheit. Die Expertise, die es benötigt, um den Rahmen solcher Lern- und Erfahrungsräume zu gestalten, beruht auf Ehrlichkeit, Menschlichkeit und ein »Phänomenologisches Schauen«. Es gehört für mich zu den Prioritäten einer Weiterbildung, diese Fähigkeiten zu entwickeln und zu schulen. (Kurt Fleischner)

Das Studium der Tanztherapie war mein persönlicher und beruflicher Einstieg in meine therapeutische Arbeit. Der tanztherapeutische Blick ist für mich hilfreich, da viele Impulse in Systemaufstellungen, wie z. B. die der Mimik, der Körperhaltung und der Bewegungsmuster der Klient*innen oder Stellvertreter*innen von Bedeutung sein können. So biete ich auch an, solche Elemente in die Systemaufstellungsarbeit mit einzuweben, – bzw. sind sie natürlicherweise schon in jeder therapeutischen Arbeit vorhanden, werden allerdings oft nicht wahrgenommen oder außer Acht gelassen. Gerade im aktuellen Aufblühen