

Integrale Aufstellungen für die persönliche Evolution

Quadranten- und Spiral Dynamics-Aufstellungen
auf der IF-Tagung 2008

Rolf Lutterbeck, 2008

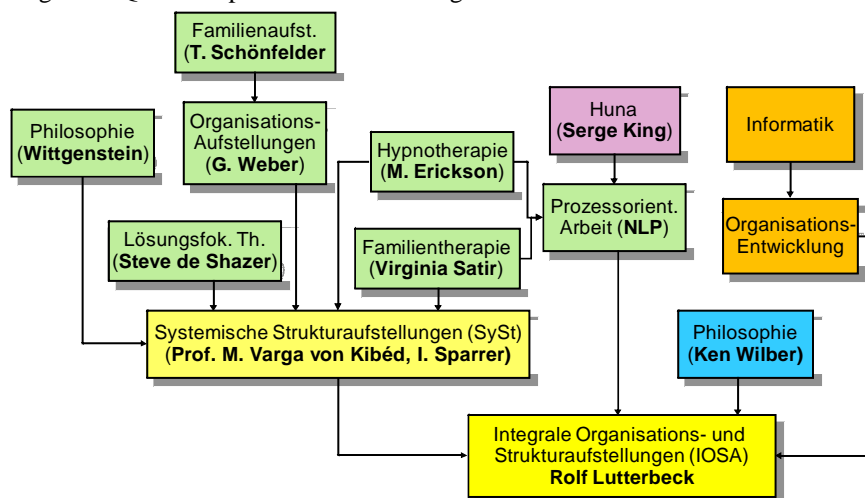
Integrale Aufstellungen für die persönliche Evolution

Quadranten- und Spiral Dynamics-Aufstellungen live!

Von Rolf Lutterbeck

Die Methode der Systemischen Strukturaufstellungen wurde von Prof. Matthias Varga von Kibéd (Universität München) und seiner Frau Insa Sparrer auf der Basis von Familienskulpturarbeit (Virginia Satir), Organisationsaufstellungen (Gunthard Weber), Lösungsfokussierter Beratung (Steve de Shazer) und Hypnotherapie (Milton Erickson) entwickelt. Weitere Einflüsse kommen u.a. aus Systemtheorie, Kommunikationstheorie, NLP und philosophischen Ansätzen (Wittgenstein, Spencer Brown). Die Methode des Aufstellens wurde dabei wissenschaftlich untersucht (im Sinne der 3 Stränge der Erkenntnis Ken Wilbers: Injunktion, Praxis und Verifikation) und es wurden grundlegende Systemprinzipien über Systemerhalt, -wachstum, -fortpflanzung, -immunisierung und -individuation entdeckt. Es entstand eine eigenständige *Grammatik* für die *transverbale Sprache* Systemische Strukturaufstellungen (Zitat Varga von Kibéd), die bildliche Informationen, Körperempfindungen und verbale Sprache umfasst.

Integrale Organisations- und Strukturaufstellungen (IOSA) sind meine Weiterentwicklung der Systemischen Strukturaufstellungen, ergänzt um Elemente aus prozessorientiertem Coaching, Erfahrungen aus der Organisationsentwicklung und Nutzung der AQAL-Perspektiven aus der integralen Theorie von Ken Wilber.



Grafik 1: Einige „Wurzeln“ von IOSA

Es gibt inzwischen Dutzende von Aufstellungsmodellen mit unterschiedlichen „Grammatiken“, wie z.B. die Problem-aufstellung zur Lösung "allgemeiner Probleme" (hier werden Ziel, Blockaden, Ressourcen, Gewinn des Problems und künftige Aufgabe gestellt), die Tetralema-Aufstellung zur Lösung von Dilemmata, Entscheidungen oder Entwicklungsängsten (Abbildung von Differenzierung und Integration) und natürlich „klassische“ Familien-/Team-/Organisations-Strukturaufstellungen.

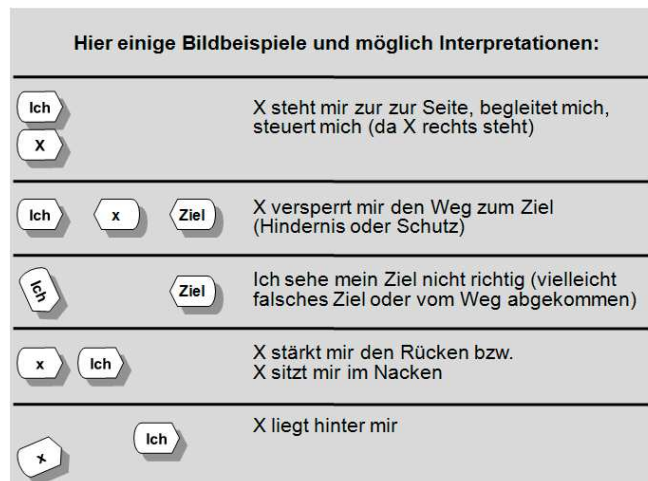
Aus der Verbindung mit dem integralen Ansatz sind insbesondere Quadranten- und Spiral Dynamics-Aufstellungen entstanden:

- Mit Quadrantenaufstellungen kann ich vier Sichten auf ein Thema nehmen und u.a. erkennen, welche Perspektive(n) ich zusätzlich oder verstärkt für die Lösung nutzen sollte.
- Anhand von Spiral Dynamics-Aufstellungen kann der "Status" der (spirituellen) Bewusstseinsentwicklung eines Klienten oder der Einfluss der Ebenen auf ein bestimmtes Thema/Anliegen analysiert werden: Wo stehe ich in meiner Entwicklung? Auf welcher Ebene sind meine wichtigen "Baustellen" (bzw. Schatten, wie es Wilber nennt), die ich mir anschauen und integrieren sollte (Schattenarbeit)? Wie beeinflussen die Bewusstseinssebenen mein Thema?.

Der Ablauf einer Aufstellung

Bei einer Aufstellung werden zu einem Anliegen (Problem, Klärungsfrage, Vorhaben, Beziehungs-, Systemanalyse, etc.) eines Klienten in einem Vorgespräch die wichtigen inneren und äußeren Elemente des Anliegens bestimmt. Dann lässt man den Klienten zu jedem Element eine Person (als sog. Repräsentant dieses Elements) auswählen und nach Gefühl im Raum aufstellen. Die räumliche Anordnung (siehe Grafik 2) und die Wahrnehmung der Beteiligten(*) ermöglichen Einsichten in die Struktur, die Wirkkräfte und in die Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Problemlösung) des Themas. Während die Raumpositionen der Repräsentanten inkl. Blickrichtungen das System von außen zeigen (rechter unterer Quadrant, bzw. das Außen des Innerlichen [Zone #2 und #4]), erfahren wir durch die Befragung der Repräsentanten, wie es dem System insgesamt geht (Das Innen des Innerlichen, Zone #1 und #3).

(*) In mehr als 15 Jahren Strukturaufstellungsarbeit hat sich gezeigt, dass jeder (psychisch gesunde) Mensch - auch ein Kind - Repräsentant in einer Aufstellung sein kann und auf die zentrale Frage nach jeder Intervention "Geht es Dir jetzt besser, schlechter, gleich oder anders?" eine Antwort geben kann.



Grafik 2: Mögliche räumliche Bedeutungen in Aufstellungen

Durch verschiedene Interventionen, wie Umstellungen von Repräsentanten (oft geht es um mehr Blickkontakt) oder das Aussprechen von Sätzen, die sich die Repräsentanten untereinander sagen, verändert sich der Zustand des Systems (besser, schlechter oder anders). Verbessernde Sätze sind meist Wertschätzungen (z.B. "Du bist wichtig"), Klarstellungen ("Du bist X und ich bin Y") oder *Verneigungen vor dem großen DU* (z.B. "Du bist der Große und ich bin der Kleine"). Ziel der meisten Aufstellungen ist - neben der Erfüllung des Anliegens des Klienten - durch mehrere Interventionen einen Systemzustand zu erreichen, bei dem es allen Repräsentanten (Elementen) gut oder neutral geht (allparteiliche Lösung ohne Ausgrenzung/Verdrängung). Die Dauer einer Aufstellung liegt zwischen wenigen Minuten und einer Stunde, in Ausnahmen auch schon mal etwas länger. Aufstellungen sind damit extrem effektiv und effizient, was dazu führt, dass nicht nur die (für Gefühle) offene „grüne“ Welt, sondern auch die „orange“ Businesswelt immer häufiger diese Methode nutzen. Anmerkung: Eine Aufstellung ist auch mit Symbolen statt Personen möglich (z.B. im Einzelcoaching). In Struktur-aufstellungen werden sehr einfach gehaltene Symbole mit einer Blickrichtung verwendet. Hier muss sich der Klient selber in die einzelnen Symbole einfühlen oder man arbeitet etwas "oberflächlicher" mit der Bildinformation (ohne die Tiefe der Zone #1 und #3).

Das Integrale an Aufstellungen

Die Methode ist sehr mächtig, da sie viele integrale Perspektiven nutzt:

- Quadranten-Perspektiven

Durch Aufstellungen werden insbesondere der rechte untere Quadrant (z. B. Teamstruktur, Unternehmensstruktur, Systemumfeld) und der linke untere Quadrant beleuchtet (z. B. Systembewusstsein, Beziehungs/Wir-Gefühl, Unternehmenskultur). Des Weiteren wird aber auch das innere System des Aufstellenden, also der linke obere Quadrant sichtbar (Blockaden, Gefühle, ungenutzte Ressourcen, Schattenanteile).

- Entwicklungsebenen sichtbar machen

Schaut man sich Bilder von Organisationsstruktur-Aufstellungen an, so wird auf diesen Bildern oft erkennbar, welche Kultur (aus Sicht des Aufstellenden) das Unternehmen prägt. Zum Beispiel schauen in einer „blauen“ Kultur viele Mitarbeiter zum Vorgesetzten (Anweisungen von „oben“) statt Richtung Aufgabe/Kunden. Eine grüne Kultur hingegen zeigt sich oft in „kuscheliger“ Nähe der Mitarbeiter und fehlender beruflicher Distanz zum Kunden. Diesen Blick auf die Ebenen kann man mit einer Spiral-Dynamics-Aufstellung noch intensivieren (s.u.).

- Integration von Level 1 bis 6 (1st tier)

Aufstellungen zeigen, wie eine für alle Beteiligte akzeptable Lösung aus der „gelben“ Integration von purpurner Würdigung der „Ahnen“ (Gründer, rituelle Sätze), klarer roter (Führungs-)Stärke, guter blauer Ordnung, oranger Erfolgsausrichtung und grüner Wertschätzung besteht.

- Typologie Mann/Frau

Männliche Agenz (z. B. Erfolgsorientierung, Handeln, der „Vater“) und weibliche Kommunion (z. B. Teamentwicklung, Miteinander, die „Mutter“) sind Bestandteile in vielen Aufstellungen. Gute Lösungen brauchen beide Kräfte.

- Zustandswechsel

Aufstellungen haben Ähnlichkeiten zu Klarräumen. Die Repräsentanten kommen in Aufstellungen in ganz andere Wahrnehmungszustände. Diese können, soweit es der Kontext zulässt, durch hypnotische Sprachmuster noch intensiviert werden.

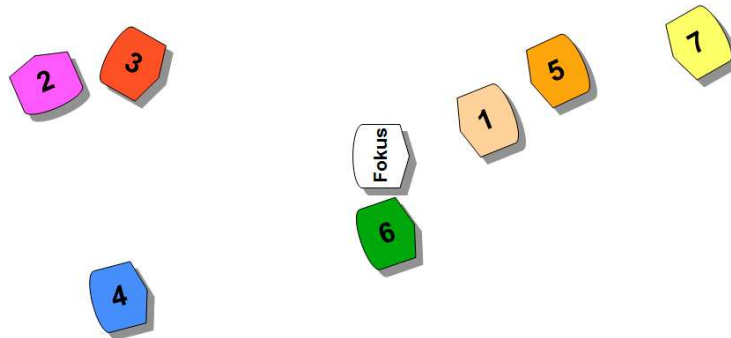
- Zentaurische Erfahrungen

Durch den Einsatz anliegenspezifischer Modelle, die jeweils ganz speziellen „grammatischen“ Regeln folgen, ist es dem aufstellenden Klienten möglich, Aufstellungen kognitiv zu verstehen und gleichzeitig im Abschlussbild zu spüren, dass die Lösung sich richtig (stimmig) anfühlt.

Eine kurze Einführung in Spiral-Dynamics-Aufstellungen (SDA)

Bevor ich auf die Live-Aufstellungen des Workshops zu sprechen komme, möchte ich etwas zur „Grammatik“ der SDA sagen (eine Beschreibung von Spiral Dynamics finden Sie bei den Literaturhinweisen). Die Elemente einer Spiral Dynamics-Aufstellung sind der Fokus (Repräsentant für den Klienten) und die acht Entwicklungsebenen Beige (archaisches Bewusstsein, Instinkte), Purpur (Ahnengeister, magisches Bewusstsein), Rot (Impulse, Egozentrik, Power, mythisches Bewusstsein), Blau (Regeln, Rollen, Ordnung, mythisch-rationales Bewusstsein), Orange (Vernunft, Leistung, rationales Bewusstsein), Grün (pluralistisches, multikulturelles Bewusstsein), Gelb (integrales Bewusstsein) und – wenn für den Klienten sinnvoll - Türkis (holonisch-spirituelleres Bewusstsein). Will ich den Einfluss auf ein Thema beleuchten, kommen noch ein oder mehrere Elemente hinzu, die das Thema abbilden.

Beispiel: Ein Startbild einer Spiral Dynamics-Analyseaufstellung (ohne Türkis): könnte z.B. wie in Grafik 3 aussehen.



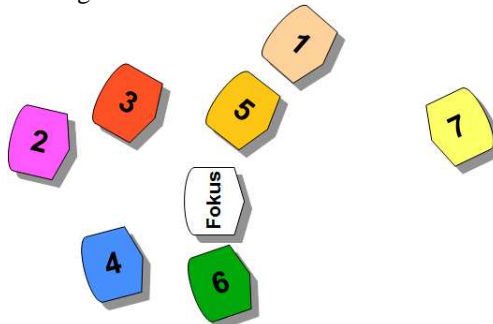
Grafik 3: Startbild Beispiel

In diesem Bild erscheint aus Sicht eines Struktur-Aufstellungsleiters einiges nicht ganz „in Ordnung“. Hier würde ich dem Klienten - wenn ich keine Personen als Repräsentanten habe - folgende Hypothesen anbieten:

- Der Fokus sieht hauptsächlich Beige, d.h. die „älteste“ Bewusstseinsstufe hat die höchste Aufmerksamkeit! Vermutlich hat der Klient gerade im Leben in irgendeiner Form mit dem Thema „Überleben“ zu tun. Da Orange dahinter verborgen ist und der Fokus keinen direkten Zugang zu Orange hat, könnte es hier z.B. um Geldprobleme gehen.
- Grün steht dominant an der rechten Seite vom Fokus, d.h. die „grüne Welt“ hat vermutlich einen starken Einfluss auf sein Verhalten. Oder anders gesagt: der Klient könnte aufgrund des Bilds schwerpunktmäßig bei „grün“ sein. Da „Grün“ häufig „Orange“ ablehnt, würde das zu den obigen Hypothesen passen (materielle Probleme).
- Purpur (die Ahnengeister, der Stamm, die Vorfahren) ist zwar im Rücken (wo Vorfahren meist einen guten Platz finden), steht aber vom Fokus abgewandt und ist etwas durch Rot verdeckt. Hier ist eventuell etwas zu klären und anzuschauen. Vermutlich wäre eine Familienstrukturaufstellung förderlich. Vielleicht wird in Loyalität zur Herkunftsfamilie eine "Geldproblem" wiederholt?
- Rot und Blau könnten evtl. etwas näher im Rücken als Stärkung (Ressourcen) nützlich sein, sofern der Klient zu den beiden ein „gutes Gefühl“ hat (sonst ist auch hier Schatten-/Integrationsarbeit nötig).

Dies sind natürlich alles nur Vermutungen. Der Klient gibt seinem Bild die Bedeutung (aus seiner Weltsicht!) und entscheidet, welche Hypothese für ihn Sinn macht und welche (noch) nicht. Weitere, tiefgehendere und relevantere Informationen sind über die Wahrnehmung des Klienten, der sich in das Bild einfühlt, bzw. durch die repräsentierende Wahrnehmung von Repräsentanten möglich.

Durch Bewusstmachung und Klärung der noch nicht so guten Systemdynamiken (z.B. Prozess mit den Vorfahren, Stärkung durch mehr Nutzung von Rot und Blau) würde sich im Laufe der Aufstellung das Bild ändern. In diesem Beispiel könnte etwa Beige und Orange an die linke Seite des Fokus rücken. Dadurch wird Gelb als nächste (attraktive?) Stufe sichtbar und rückt etwas näher, etc.. Ein mögliches "Lösungsbild" könnte schließlich wie in Grafik 4 abgebildet aussehen.



Grafik 4: Lösungsbild Beispiel

Spiral Dynamics- und Quadranten-Aufstellungen mit den Teilnehmern

Im Rahmen des Workshops am 25.11. wurden drei Aufstellungen (eine symbolische und zwei mit Repräsentanten) mit den Anwesenden durchgeführt.

Die erste Aufstellung war eine Spiral Dynamics-Aufstellung mit etwa 40 cm hohen, bunten Papp-Symbolen (meine "Pappnasen" ©, eine Knickfalte deutet die Blickrichtung an), die von der Klientin im Raum aufgestellt wurden. Ein weißes Symbol repräsentierte die Klientin selbst (der sog. "Fokus"). Sehr auffällig war beim Startbild die "Ausgrenzung" der blauen Ebene (Regel, Rollen, Ordnung): das Symbol wurde viele Meter entfernt in die Ecke gestellt. Die Ablehnung dieser Ebene war der Klientin bewusst und es gelang ihr im Laufe der Zeit, auch die *gute* Seite von Blau zu erkennen und damit diese Ebene besser und deutlich näher in ihrem Bild zu positionieren. Zur Überprüfung des Bilds stellte sich die Klientin direkt hinter das Fokus-Symbol, um so nachzuspüren, ob die einzelnen Elemente an der richtigen Stelle stehen oder in ihrer Position verändert werden können. Nach vielen Änderungen ergab sich das Abschlussbild, das im Foto 1 zu sehen ist.



Foto 1: Lösungsbild der 1. Aufstellung

Alle 1st-tier-Ebenen stehen im Rücken vom Fokus. Je höher die Ebenen sind, desto näher sind sie dem Fokus (wir sehen in dem Bild eine Art „Zeitlinie“ von links/Vergangenheit nach rechts/Zukunft). Gelb steht noch etwas vor dem Fokus und rückt langsam an die rechte Seite. Die Aufmerksamkeit gilt Türkis. Aufgrund des Bilds scheint die Klientin sich zwischen grün und gelb zu befinden (da keine anderen Personen als Repräsentanten genutzt wurden, ist dies aber eine reine Hypothese).

Interessant in diesem Bild ist, dass die Stufen 3 (rot), 5 (orange) und 7 (gelb) alle auf der rechten („männlichen“) Seite des Fokus stehen, während 2 (purpur), 4 (blau), 6 (grün) und 8 (türkis) sich auf der linken Seite befinden. Dieses Muster sieht man häufiger in Spiral Dynamics-Lösungsbildern und spiegelt aus meiner Sicht die spiralförmige Entwicklung (das Pendeln zwischen der Betonung des Individuellen und der Gruppe) wider (bzw. das Pendeln zwischen der männlichen und weiblichen Seite).

Für eine **zweite Aufstellung** – diesmal mit Personen - stellte sich Dennis Wittrock zur Verfügung. Soweit ich mich noch erinnern kann, standen im Startbild Beige mehrere Meter hinter dem Fokus, Purpur im vorderen rechten Bereich, Blau am linken Rand, Grün ziemlich dicht an der linken Seite des Fokus und Gelb und Türkis vor dem Fokus mit Blick zum Fokus (eher wie zwei Ziele, wobei Gelb dem Fokus näher war). Die Abfrage der Repräsentanten ergab u.a., dass Beige sich am richtigen Platz fühlte, Rot und Orange Unwohlsein spürten und Blau sich sehr am Rand „abgestellt“ und nicht gewürdigt fühlte. Purpur stand anfangs weit vorne (aus Sicht des Fokus) und rückte im Laufe der Aufstellung weiter nach hinten Richtung Beige. Blau bekam Be-Achtung und einen „würdigenden“ Platz. Gelb rückte im Laufe der Aufstellung aus seiner Ziel/Zukunftsposition auf die rechte (dominante) Seite des Fokus mit Blick Richtung Türkis und gleichzeitig halb gedreht, so dass alle Farben - zumindest aus den Augenwinkeln - gesehen werden konnten (Überblick über alles, siehe Foto 2). Diese Position von Gelb führte wiederum dazu, dass sich die anderen „Farben“ in gute Positionen zueinander korrigierten (insbesondere Orange und Grün!).

Das Schlussbild zeigen die Fotos 2 und 3. Im Foto 2 sieht man das 1st-tier-"Team" hinter dem Fokus mit Gelb an seiner rechten Seite (mit etwas mehr als einem Meter Abstand). Auf dem Bild 3 sieht man, dass knapp 3 Meter vor dem Fokus Türkis und genau vor ihm ein neues Ziel steht, dass ich zum Schluss noch hinzugefügt hatte. Gelb schaut dabei wohlwollend zu.

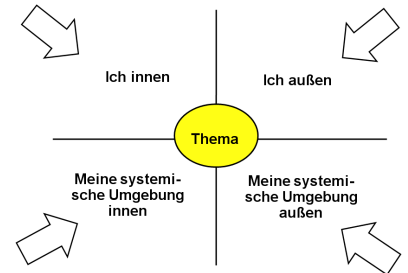


Foto 2 und 3: Lösungsbild der 2. Aufstellung

Die "Ergebnisse" dieser Aufstellung, deren genaue Be-Deutung nur der Klient selber weiß, waren:

- Purpur gehört etwas mehr nach hinten (etwas mehr Abstand nehmen).
- Die Stärke von Rot (im Rücken) nutzen.
- Blau würdigen, die "gute Ordnung und Struktur" beachten.
- Orange nicht zu sehr im Vordergrund sondern etwas weiter zurück als Ressource im Rücken haben.
- Grün als starke Ressource auf der "weiblichen" Seite nutzen.
- Gelb liefert den Überblick und ist auf der gleichen Höhe wie der Fokus (entspricht meist der Gegenwart).
- Durch Gelb lässt sich ein Miteinander von Orange und Grün erreichen.
- Türkis ist in der Zielrichtung, noch etwas in der Zukunft.
- Es gibt eine neues, attraktives Ziel (nahe bei Türkis!?) in der Zukunft, für das schon ein "Gefühl" besteht.

In einer **dritten Aufstellung** wurde eine Quadranten-Aufstellung gezeigt. Es wurden neben dem Fokus und einem aktuellen "Thema" vier Repräsentanten für die vier Quadranten-Perspektiven aufgestellt. Durch die Rückmeldung der Repräsentanten und kleineren Umstellungen (z.B. kam der rechte, untere Quadrant etwas näher zum Fokus und wollte gesehen werden) wurde der aufstellenden Klientin einiges zu ihrem Thema klar. Die Beziehung vom Fokus zum Thema wurde deutlich positiver. In dieser Aufstellung wurde einer der Vorteile der Strukturaufstellungen genutzt, dass ein Klient sein Thema/Problem nicht "veröffentlichen" muss, sondern einfach ganz "verdeckt" als "Thema" aufstellt und er trotzdem spannende Einsichten und Schritte zur Lösung findet.



Abschluss

Keine andere mir bekannte Methode kann so viel integrale Perspektiven berücksichtigen, wie die Strukturaufstellungsarbeit. Daher macht diese Arbeit auch ein Großteil meiner Arbeit aus, zumal ich aufgrund meiner "orangen" Informatikerprägung schon immer an effektiven und effizienten Vorgehensweisen interessiert war und bin. Auch Spiral Dynamics-Aufstellungen sind in der Kürze der Zeit meist aufschlussreicher als alle mir bekannten Spiral Dynamics-Fragebögen, zumal die Aufstellungen - oft auch die symbolischen - mir gleichzeitig Informationen über die "wichtigsten Schatten" liefern. SD-Aufstellungen lassen sich mit anderen Aufstellungsmodellen kombinieren. In Kombination mit Organisationsstrukturaufstellungen erhält man z.B. spannende Informationen über eine für die Organisation passende Kultur.

Sollten Sie neugierig geworden sein, so besuchen Sie doch eine der "Ken Wilber-Aufstellungstage" beim IIF (Termine in Kürze unter www.ii-frankfurt.de).

Literaturhinweise:

- Einführungsbücher in die Strukturaufstellungsarbeit sind "Ganz im Gegenteil" (Matthias Varga von Kibéd) und "Ordnungen des Erfolgs" (Kristine Erb)
- Homepage von Prof. Varga von Kibéd: www.syst.info
- Eine kurze Beschreibung zu Aufstellungen finden Sie auf der Seite www.RolfL.de/syst/ (PDF, 5 Seiten) und zu Spiral Dynamics auf www.RolfL.de/wilber (PDF, 20 kommentierte Folien).
- Eine Einführung in Spiral Dynamics gibt es in verschiedenen Büchern Ken Wilbers (z.B. "Ganzheitlich handeln") und in "Spiral Dynamics" von D. Beck und C. Cowan (in deutscher Übersetzung im Kamphausen Verlag)
- In "Raus aus der Führungskrise" (Kamphausen-Verlag) befindet sich ein Artikel von mir zu "Strukturaufstellungen, eine integrale und nützliche Analyse- und Problemlösungsmethode"