

Integrale Strukturaufstellungen

Die zentrale Methode im Integral-systemischen Coaching (aus: Lebens(t)räume 2013)

Einleitung

Integrale Strukturaufstellungen¹ sind eine zentrale und wichtige Methode in meinem integral-systemischen Coaching- und Beratungs-Ansatz, eine Verbindung von Systemischen Strukturaufstellungen nach Prof. Varga von Kibéd und der Integralen Theorie des amerikanischen Philosophen Ken Wilber.

Ken Wilbers Integrale Theorie

Bevor ich zur Aufstellungsarbeit komme, möchte ich zunächst ganz kurz auf den integralen Ansatz eingehen. Ken Wilber ist es 1995 in seinem Werk „Eros, Kosmos, Logos“ erstmals gelungen, eine Art Meta-Landkarte aller bekannten östlichen und westlichen Theorien (*Landkarten*) der letzten 4000 Jahre zu erstellen. Seiner Ansicht nach haben **alle** Theorien (und davon abgeleitete Meinungen und Überzeugungen) Recht, aber immer nur teilweise². Jede Theorie beschreibt die Welt aus ganz bestimmten Perspektiven und ignoriert (und belächelt oft) andere Perspektiven.

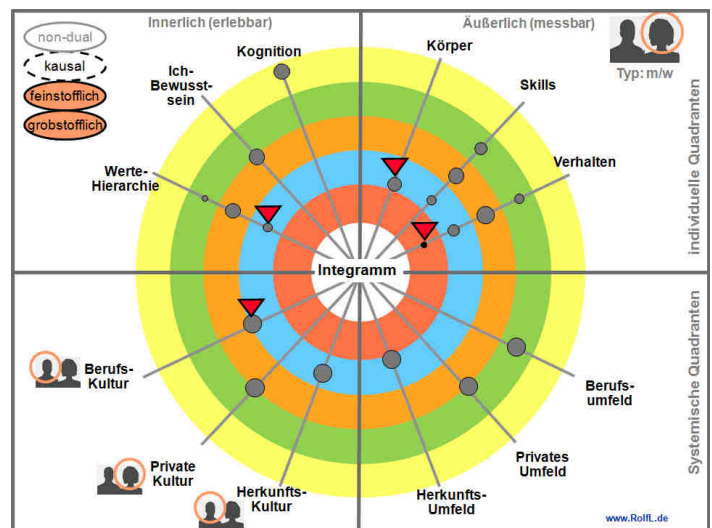
Beispiel: Die (modernen) Naturwissenschaften glauben, dass es eine Welt da draußen gibt, die man, wenn man sie genügend erforscht, verstehen kann. Die (postmodernen) KonstruktivistInnen hingegen sind überzeugt, dass die ganze Welt nur konstruiert ist. Beide haben Recht aus ihrer unterschiedlichen Perspektive.

Die integrale Theorie³ beschreibt, welche Perspektiven einen Unterschied machen und damit mindestens erforderlich sind, um ein ganzheitliches „Bild“ von der „Wirklichkeit“ zu bekommen. Diese lassen sich in die fünf Gruppen von Quadranten-, Ebenen-, Linien-, Typologie- und Zustands-Sichten einteilen, die ich an einem *Integramm*⁴, wie ich es im Coaching verwende, ganz kurz erläutern möchte (mehr Erläuterungen finden Sie unter RolfL.de/igramm).

Beispiel: Integramm einer Person

Um eine Person und ihr Anliegen angemessen zu verstehen und ihr liebevoll begegnen zu können, erstelle ich ein *Integramm*, wie ich es getauft habe (siehe Grafik 1). Hier sind einige wichtige Coaching-Perspektiven beispielhaft dargestellt:

1. Ich betrachte 4 Seiten, das beobachtbare Äußerliche und das erlebbare Innerliche der Person als Individuum und als Mitglied von Systemen (jeder Mensch hat vier Quadranten).
2. Die farbigen Kreise ergeben eine Skala der Entwicklungsreife⁵ (Ebenen, Level).
3. In jedem Quadranten gibt es außerdem unterschiedliche Entwicklungslinien (hier jeweils drei). Menschen sind auf verschiedenen Linien unterschiedlich weit entwickelt.
4. Als typologische Differenzierung ist hier das Männliche und Weibliche beispielhaft dargestellt.
5. Links oben sind noch Zustandsstufen abgebildet, zu der die Person bewussten Zugang hat. Sie hat subtile Erfahrungen (z.B. Trance), die kausale Leere kennt sie noch nicht.



¹ genauer gesagt „Integrale Organisations- und Strukturaufstellungen“ (IOSA), um meinen Kunden die Business-Anwendbarkeit deutlich zu machen

² Dies gilt auch für seine eigene integrale Theorie.

³ Gutes Einstiegsbuch ist „Integrale Vision“ von Ken Wilber

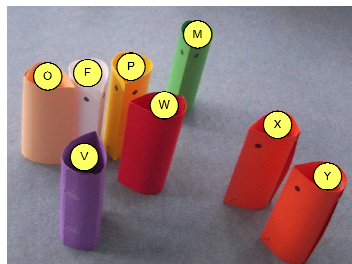
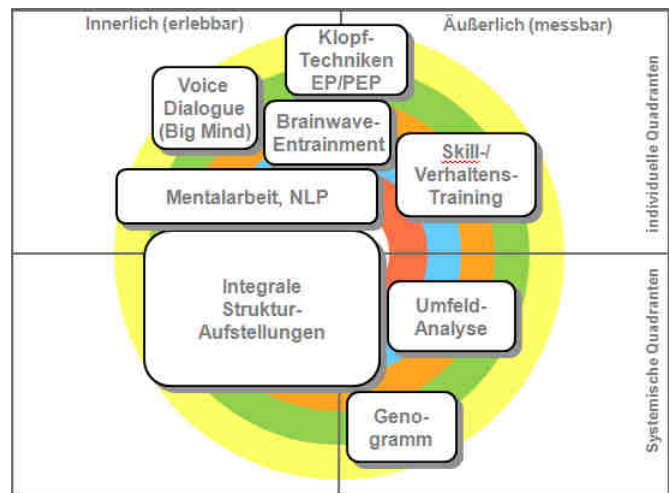
⁴ Eigenentwicklung

⁵ Die Farben stammen aus dem entwicklungspsychologischen Modell Spiral Dynamics. Kurz: Rot ist die Stufe der Egozentrik; Blau die soziozentrische Stufe der Tradition und des Konformismus; Orange die weltzentrische Stufe der Rationalität und Moderne; Grün die pluralistische Stufe der Postmoderne; Gelb ist die Stufe der integralen Post-Postmoderne. Es gibt noch weitere Stufen. Siehe auch RolfL.de/wilber

Integrale Methodenauswahl

Je nach Anliegen und Bewusstsein des Coachees (s. Integramm) nutze ich dann passende Methoden (eine Auswahl s. Grafik 2), um ihn im richtigen Quadrant auf der richtigen Ebene die lösungsrelevanten Perspektiven einnehmen zu lassen. Bei einem sehr rationalen Manager gehe ich dabei anders vor, als bei einer sensiblen, multikulturell denkenden Person. Klassische, gefühlsbetonte Familienaufstellungen wären z.B. für den Manager oft eine nicht ganz angemessene Intervention, da sie nicht in seine sachliche Denkwelt passen. Er liebt Rationalisierungen, wie sie in Strukturaufstellungen möglich sind.

Aus meiner Erfahrung ist es sinnvoll, erst die systemische Seite (untere Quadranten) zu klären, bevor ich die Lösung im Individuellen suche. Zu Beginn erfrage ich daher immer die beruflichen und privaten Kontexte und wenn möglich auch das Herkunftssystem. Vielfach lasse ich mir das Anliegen als Bild zeigen. Dazu nutze ich als Tischsymbole neutrale Holzfiguren (s. Foto 1) oder etwa 40 cm hohe „Pappnasen“ im Raum (s. Foto 2). Aus diesem Bild wird oft er-sicht-lich, ob systemisch etwas zu tun ist.



Integrale Strukturaufstellungen

Integrale Strukturaufstellungen sind die effektivste und effizienteste Methode bei der Klärung von Beziehungsstrukturen und inter-subjektiver, psychosozialer Aspekte, wie Beziehungsdynamiken, Verständnisproblemen, soziale Prägungen und Loyalitäten. Gerade bei sehr lang andauernden Problemen (bis hin zu schwersten Krankheiten) ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass systemisch etwas (ab-)zu lösen oder „in Ordnung“ zu bringen ist.

Dabei geht es oft um unbewusste Loyalitäten zur Familie, die Familien-Religio, die Rückbindung an die Herkunft. Es gibt offensichtlich ein (uraltetes) systemisches Prinzip, dass jeder Mensch seiner Herkunftsfamilie in gewisser Form ähnlich, seiner Abstammung treu bleiben muss, um seine Zugehörigkeit⁶ zu sichern. Dadurch entsteht eine systemische "Verstrickung" (oder Musterrepräsentation, wie es Varga von Kibéd nennt). Ich bin dadurch nicht ganz frei für meinen eigenen, andersartigen Weg. Die gute Nachricht ist: Ich kann mir die Ähnlichkeiten aussuchen und mich von negativen Mustern auch befreien.

Beispiel: Ein Unternehmer erlebt gerade zum dritten Mal in seinem Leben, dass sein Geschäft den Bach runter geht und er schon wieder Insolvenz anmelden muss. Die integrale Analyse zeigt, dass von außen gesehen (rechte Quadranten) alles in Ordnung ist, d.h. er hat genügend Fähigkeiten, das Unternehmen ist gut strukturiert, der Markt ist vorhanden. Er verfügt über unternehmerisches Denken und hat Selbstbewusstsein (linker oberer Quadrant). Bei der Frage nach der Herkunft stellt sich heraus, dass sein Vater und sein Großvater auch Unternehmer waren und beide Konkurs gemacht haben. In dieser Beziehung ist mein Klient seinen Vorfahren also sehr ähnlich und zeigt unbewusst seine Verbundenheit und Liebe. Durch ein Musterrepräsentations-Unterbrechungs-Ritual in einer Aufstellung löst er sich aus dieser Verstrickung. Er kommt mehr zu sich und kann nun kongruent zu seinem Vater sagen: „Ich bin ich und Du bist Du. Bitte schau wohlwollend, wenn ich anders bin. In Zukunft werde ich Dich durch meinen Erfolg ehren...“

Den systemischen Anteil eines Problems erkennt man z.B. durch die Fragen

- „Wem würden Sie unähnlicher, wenn Sie Ihr Problem gelöst hätten?“ bzw. etwas direkter: „Wer von Ihren Eltern, Geschwistern, Tanten, Onkeln oder Großeltern hatte ein ähnliches Problem wie Sie?“
- „Wem ginge es schlechter, wenn es Ihnen besser ginge?“

Oder der Coachee kann Sätze der Art „Ich darf in Leichtigkeit und Fülle leben!“ nicht kongruent für sich aussprechen.

Selbsttest: Sollten Sie, liebe Leserin, lieber Leser, ein Problem haben, können Sie sich ja die obigen Testfragen stellen. Sie werden merken, dass viele Probleme systemische Anteile haben.

⁶ Vor langer Zeit bedeutete Ausgestoßensein, dass ich den Schutz der Gruppe verliere und damit mein Überleben nicht mehr gesichert war.

Die Bildsprache

Aufstellungen sind eine Art Bildsprache, die alle Menschen weltweit anscheinend gleich "sprechen", wie die Erfahrungen aus vielen Aufstellungen auf allen Kontinenten zeigen. Unsere verbale Sprache ist voll von bildlichen Metaphern: "Er steht mir im Weg!" - "Ich habe das Ziel aus den Augen verloren." - "Da sitzt mir was im Nacken." - "Sie steht ihm zur Seite." - "Wir haben eine enge Beziehung."

In Aufstellungen werden diese „Sätze“ sichtbar durch Abstände und Winkel der Repräsentanten/Symbole zueinander (siehe Grafik 3). Die Bilder folgen dabei grammatischen Regeln, wie Varga von Kibéd in seiner Strukturaufstellungsarbeit herausgefunden hat.

In meiner Weiterentwicklung zur Integralen Strukturaufstellungsarbeit ist dieser bildsprachliche Aspekt sehr wichtig, da ich in den Aufstellungen bessere Hypothesen entwickeln und schneller Lösungen finden kann. Die Bildanalyse kommt rationalen Kunden sehr entgegen.

Und wenn Lösungsbilder neben "zufriedenen Repräsentanten" auch bildsprachlich in Ordnung sind, ist die Wahrscheinlichkeit für eine nachhaltige Lösung höher. Zu vielen Strukturen (Freundschaft, Partnerschaft, Familie, Team, Organisation, ...) gibt es

Erfahrungen, welche bildliche Konstellationen eher problematisch und welche eher "gut" sind. Wobei es selten das einzig richtige, gute Bild gibt.

Exkurs: Winkel zeigen Arten von Zuwendung. Obwohl in der Grafik 3 im ersten Bildbeispiel „X“ und „Ich“ ganz dicht nebeneinander steht, fehlt hier die Zuwendung. Beide schauen zwar in die gleiche Richtung, nehmen sich untereinander aber nicht wahr. Dieses Bild passt z.B. zu zwei Arbeitskollegen, die im gleichen Büro jeder für sich an der gleichen Sache arbeiten, aber nicht kommunizieren. Je nach Aufgabe kann das „gut“ oder „schlecht“ sein.

Wenn zwei Personen hintereinander stehen (siehe 4. Bildbeispiel), dann können mit diesem "Bild" mindestens vier sehr unterschiedliche "Aussagen" dargestellt werden:

1. Aus Sicht von X stehe ich vielleicht blockierend im Weg (oft unangenehm für X)
2. oder ich bin für X ein Schutzschild (meist eher angenehm), d.h. X versteckt sich hinter mir.
3. Aus meiner Sicht kann X mir im Nacken sitzen und bedrohlich
4. oder als eine angenehme Stärkung, eine rückenstärkende Ressource wirken.

Erst die Befragung der Repräsentanten ergibt die Bedeutung des Bildes.

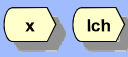
Eine weitere Erfahrung aus über 20 Jahren Aufstellungsarbeit ist, dass bei zwei Personen, die nebeneinander stehen, die rechte Position mehr Stärke/Dominanz/Größe hat und dadurch eher "führt" (siehe oberstes Beispiel in der Grafik). Dadurch lassen sich, wo immer es wichtig ist,

Elemente/Personen "nach Größe/Alter/Rang" ordnen, z.B. die Reihe der Geschwister (der/die Erstgeborene steht rechts, das "Nesthäkchen" ganz links) oder auch Teams (TeamleiterIn steht rechts), Produktangebote u.v.m.

Mit der Kenntnis der Bildsprache ist durch Verwendung strukturierter Modelle eine inhaltsfreie, prozessorientierte Vorgehensweise möglich. Der Klient muss somit keinen Inhalt erzählen, sondern stellt verdeckt auf. Es stehen nur RepräsentantInnen für z.B. "Hindernis", "Ziel", "künftige Aufgabe", "Produkt", "Andere Person", "Thema", usw. Dies schützt die Privatsphäre des Klienten (insbesondere an offenen Aufstellungstagen) und zwingt den Aufstellungsleiter, sich auf den Prozess zu konzentrieren und nicht mitzudenken und falsche Ideen in die Aufstellung zu geben.

Zum Schluss

Integrale Aufstellungen würdigen die Weltsicht und das Verständnis des Klienten. Sie können z.B. sachlich, analytisch und wenig emotional für rationale, "moderne" Menschen sein. Bei postmodernen, sensiblen Menschen hingegen ist eine beliebige (emotionale) Tiefe möglich und sogar meistens erwünscht. Lösungen müssen jetzt nicht mehr unbedingt kognitiv verstanden werden, sondern müssen sich stimmig anfühlen. Eine Versöhnung mit "Wer-auch-immer-das-sein-mag" ist hier möglich.

Hier einige Bildbeispiele und möglich Interpretationen:		
		X steht mir zur Seite, begleitet mich, steuert mich (da X rechts steht)
		X versperrt mir den Weg zum Ziel (Hindernis oder Schutz)
		Ich sehe mein Ziel nicht richtig (vielleicht falsches Ziel oder vom Weg abgekommen)
		X stärkt mir den Rücken bzw. X sitzt mir im Nacken
		X liegt hinter mir



Integrale Strukturaufstellungen

Die zentrale Methode im Integral-systemischen Coaching – Teil 2

Einleitung

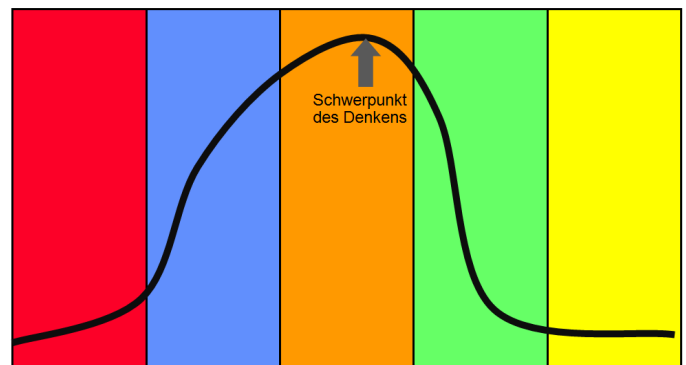
In Teil 1 habe ich erläutert, was der Begriff „integral“ bedeutet und dass Aufstellungen eine Art Bildsprache mit einer Grammatik sind, die weltweit gleich ist. In diesem Artikel möchte ich drei unterschiedliche Aufstellungsmodelle vorstellen,

- ein integrales Modell für Persönlichkeitsentwicklung,
- die für symbolische Aufstellungen geeignete Problemaufstellung, mit der ich erkenne, wie ich mir das Problem „mache“ und wie ich zur Lösung komme,
- und die Integration ausgeblendeter Themen

Die Spiral Dynamics-Aufstellung SDA

Eine Aufstellungsform, die ich aus einem der integralen Modelle entwickelt habe, ist die Spiral Dynamics-Aufstellung. Wie ich im ersten Artikel schon beschrieben habe, geschieht Entwicklung und Veränderung einer Person immer in vier *Quadranten*⁷, im Innen und Außen des Individuums und seiner Systeme (siehe dort z.B. das Integramm). Die innere Entwicklung von Wertebewusstsein und Weltverständnis wird durch das entwicklungspsychologische Modell Spiral Dynamics beschrieben. Dieses geht auf Forschungen von Professor Graves in den 60er- und 70er-Jahren zurück (ursprünglich das „Graves Value System“). Seine Schüler Don Beck und Christopher Cowan haben das Modell weiterentwickelt und in Spiral Dynamics umgetauft. Es beschreibt acht Level (Stufen) von Wertebewusstsein (mit unterschiedlichen Weltansichten), die wir bei Menschen weltweit inzwischen⁸ beobachten können. Diese Level werden mit Farben bezeichnet⁹.

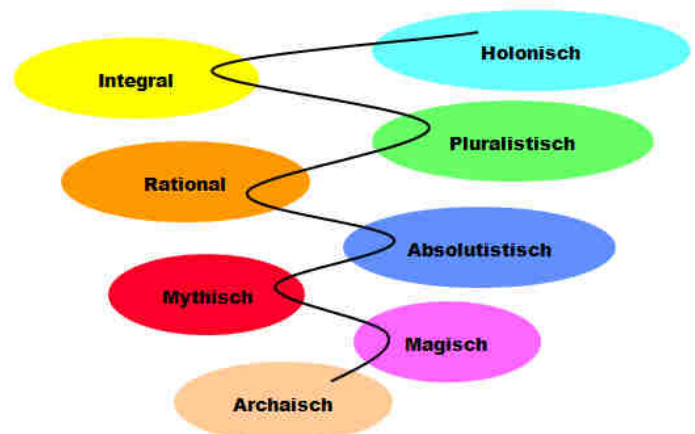
Jeder Mensch befindet sich in seiner persönlichen Bewusstseins-Entwicklung "schwerpunktmäßig" auf einer dieser acht Stufen und hat damit ein entsprechendes Verständnis der "Welt", wobei meistens die Stufe davor und danach sein Denken mitbeeinflussen (siehe Grafik "Bewusstseinswelle": Schwerpunkt bei Orange mit viel Blau und Grün).



Grafik Bewusstseinswelle 1

Hier eine kurze Beschreibung der acht Level (Stufen)¹⁰:

- Level 1 (beige): archaisches Bewusstsein; ein noch sehr tiernahes, instinkthafes Denken. Wichtig ist hier das "nackte" Überleben. Jeder Mensch wird als Säugling auf dieser Stufe geboren. Vor über 100.000 Jahren gab es nur dieses Bewusstsein.
- Level 2 (purpur): magisches (Stammes-)Bewusstsein, animistisches Weltbild. Man glaubt an Wunder und an Geister, die man beschwören kann. Vorkommen in der westlichen Welt bei kleinen Kindern.
- Level 3 (rot): mythisches Bewusstsein voller Helden(sagen), Egozentrik, Power und Macht. Hier bildet sich erstmals das "Ich", das Selbst-Bewusstsein. Fokus auf



Grafik Spiral Dynamics 1

⁷ Das Quadrantenmodell finden Sie unter RolfL.de/wilber beschrieben.

⁸ Diese Stufen haben sich in den letzten 100.000 Jahren entwickelt.

⁹ Es ist weniger „wertend“, von oranger oder grüner Stufe zu reden, als von Stufen-„Nummern“ (sprich eine „grüne“ Idee).

¹⁰ Mehr siehe RolfL.de/wilber

den eigenen, persönlichen Vorteil. Bei Kindern und Jugendlichen, aber auch bei Erwachsenen, die dann (in der westlichen Welt) eher sozial auffällig sind.

- Level 4 (blau): mythisch-rationales, absolutistisches Bewusstsein. Die Welt ist hierarchisch geordnet und es gibt eine "Bibel", die alles regelt. Konservativ, konformistisch ("Herdenmentalität") und traditionell. Ca. 30% der westlichen Welt.
- Level 5 (orange): rationales, "modernes" Bewusstsein. Die Denk- und Wertewelt der Wissenschaft, Vernunft und des Materialismus. Leistung, Erfolg und individuelle Freiheit sind wichtig. 40 % der Erwachsenen (das westliche Durchschnittsbewusstsein).
- Level 6 (grün): pluralistisch, „postmodernes“ Bewusstsein mit einer humanistischen Weltsicht, systemischen Denken und hoher Sensibilität. Multikulturell und ökologisch. Das „Wir“ und gegenseitige Wertschätzung rückt in den Vordergrund. Anteil: seit Ende der 60er-Jahre auf inzwischen ca. 20-25 % gewachsen.
- Level 7 (gelb): integrales Bewusstsein. Meta-systemisches und meta-paradigmatisches Denken und Handeln. Erkenntnis, dass die Welt sich tetraevolutionär (in vier Quadranten gleichzeitig) entwickelt und die ganze „Spirale“ gut und wichtig ist. Anteil 1-2 %.
- Level 8 (türkis), das holonische Bewusstsein. Dieses Bewusstsein entsteht gerade erst und scheint sich z.B. auf Themen wie z.B. "Welt-Spiritualität" zu konzentrieren. (<0,1%).

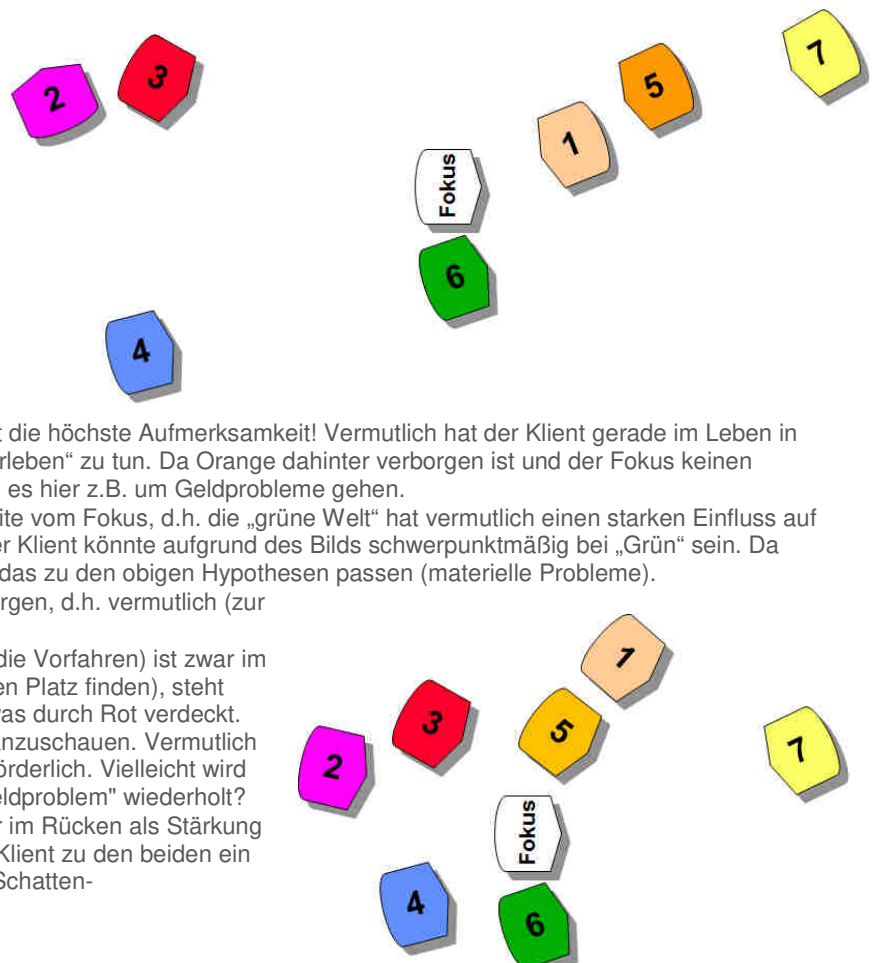
Eine kurze Einführung in Spiral-Dynamics-Aufstellungen (SDA)

Die SDA zeigt (in einem Entwicklungscoaching) den aktuellen Status der Bewusstseinsentwicklung des Klienten¹¹: wo ist sein Schwerpunkt, was bestimmt unbewusst seine Denkwelt (und seine Probleme), welche Werte leiten ihn und wie erfolgreich hat er alle früheren Stufen integriert?

Die Elemente einer Spiral Dynamics-Aufstellung sind der Fokus (Repräsentant für den Klienten) und die acht Entwicklungsebenen. Will ich den Zusammenhang mit einem Thema beleuchten, kommen noch ein oder mehrere Elemente hinzu, die das Thema abbilden.

Beispiel: Ein Startbild einer Spiral Dynamics-Aufstellung (ohne Türkis): könnte z.B. wie in der nebenstehenden Grafik aussehen. In diesem Bild erscheint aus meiner Sicht einiges nicht ganz „in Ordnung“. Hier würde ich dem Klienten - wenn ich keine Personen als Repräsentanten habe - folgende Hypothesen anbieten und dabei beobachten, welche meiner Sätze *Resonanz* haben (mit Farbbezeichnungen ohne Hochkommata sind die Systemelemente gemeint, sonst die Bewusstseinsstufen):

- 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).
- Gelb ist hinter Orange und Beige verborgen, d.h. vermutlich (zur Zeit) nicht im Bewusstsein.
- 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 ein "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 wie gesagt nur Hypothesen. Der Klient gibt

Grafik Spiral Dynamics-Aufstellung 2

¹¹ Ich verwende wieder aus Lesbarkeitsgründen meistens die männliche Form (Beispiel: der Klient bezeichnet somit sowohl einen männlichen Klienten, als auch eine weiblichen Klientin).

seinem Bild die Bedeutung (aus seiner Weltsicht!) und entscheidet, welche Hypothese für ihn Sinn macht und welche (noch) nicht (wobei ich dem Klienten manchmal seine nonverbale „Resonanz“ zurückmelde, damit sie ihm bewusster wird). Weitere, tiefergehendere und relevantere Informationen sind über die Wahrnehmung des Klienten, der sich in das Bild einfühlt, bzw. durch die repräsentierende Wahrnehmung von RepräsentantInnen 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 allmählich ändern. In diesem Beispiel könnte etwa Beige und Orange an die linke Seite des Fokus rücken (Vernunft steuert das Überlebenssthema) und damit integriert werden. Dadurch wird Gelb als nächste (attraktive?) Stufe sichtbar und rückt etwas näher, etc.. Ein mögliches "Lösungsbild" könnte schließlich wie in der zweiten Grafik abgebildet aussehen.

Die Problem-Aufstellung (PA), das Universalmodell

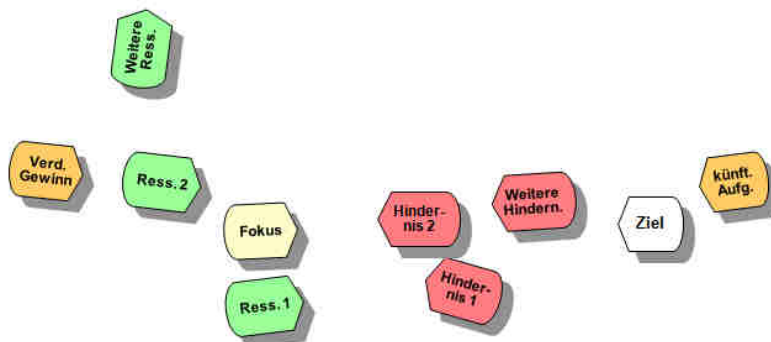
Die Problemaufstellung zeigt besonders deutlich, wie strukturiert eine Aufstellung sein kann. Grundlage dieses Modells sind Erkenntnisse aus dem NLP: wie genau mache ich mir ein Problem, welche Komponenten sind dafür erforderlich, und was ist die „Grammatik“ eines Problems? Dahinter steckt ein konstruktivistisches Weltbild (postmodernes, "grünes" Bewusstsein). Obwohl die konventionelle Welt glaubt, dass man ein Problem hat und nicht dass man sich ein Problem macht, kann man dieses Aufstellungsformat nicht nur bei postkonventionellen Klienten anwenden.

Komponenten der Aufstellung sind:

- Was möchte ich statt des Problems haben (Ziel)?
- Was behindert/blockiert mich auf dem Weg zum Ziel (Hindernisse, auch unbewusste)?
- Welche Ressourcen (Fähigkeiten, Möglichkeiten, Unterstützung durch Andere) nutze ich zu wenig?
- Was ist das Gute am Problem, der (verdeckte) Gewinn?
- Was ist die künftige Aufgabe? Womit muss ich mich beschäftigen, wenn ich mein Problem gelöst habe?

Der Klient braucht nichts inhaltliches über sein Problem zu erzählen, sondern kann den Elementen beliebige Namen (Buchstaben) geben.

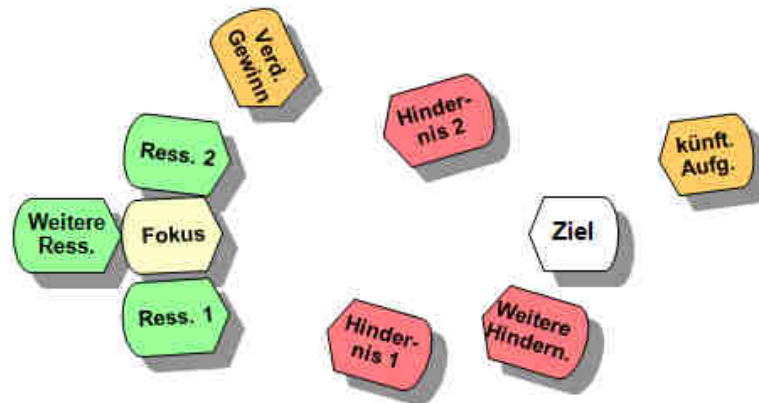
Beispiel: Ein Startbild einer (verdeckten) Problemaufstellung könnte folgendermaßen aussehen (siehe Grafik Problembild).



Grafik Problembild 1

Das Bild zeigt, dass zwischen dem Fokus (Stellvertreter des Klienten) und dem Ziel mehrere Hindernisse sind. Obwohl der Klient das Hindernis 1 als erstes genannt hat, ist das Hindernis 2 wesentlich behindernder (im Weg). Hinter dem Hindernis 2 gibt es weitere (unbewusste) Hindernisse, die dem Klienten noch gar nicht genau bewusst sind. Die Ressource 1 steht dem Fokus gut zur Seite und ist, wenn man sich die Blickrichtung anschaut, vermutlich hilfreich bei der Bewältigung des Hindernisses eins. Die Ressourcen 2 könnte vielleicht optimaler positioniert werden, d.h. näher und vielleicht sogar an die Seite vom Fokus. Die weggedrehten weiteren Ressourcen zeigen dass der Klient noch eine Reihe weiterer Ressourcen hat die ihm vielleicht gar nicht ganz bewusst sind und die er auf jeden Fall nicht genügend nutzt. Der Gewinn des Problems ist für den Fokus nicht sichtbar und wird, wenn er sich umdreht, noch durch die Ressource 2 verdeckt. Die Wahrscheinlichkeit, dass hier etwas anzuschauen ist, ist sehr wahrscheinlich. Die künftige Aufgabe befindet sich hinter dem Ziel und wird durch Hindernis zwei und weitere Hindernisse verdeckt, so dass der Klient dies höchstwahrscheinlich gar nicht genau

kennt. Wenn ich diese Aufstellung symbolisch (auf dem Tisch) mache, kann man mit dem Klienten gemeinsam diese Bildanalyse machen, ergänzt um Hypothesen, was ich als Aufstellungsleiter vermute, was dieses Problem ausmacht (s.o.). Im Dialog mit dem Klienten kann dann eine Lösung gesucht werden, zum Beispiel dass man die Ressourcen näher heran rückt, den Gewinn mal anschauen lässt (dazu wird die Figur des Fokus umgedreht), usw. Sollten hier Loyalitäten im Spiel sein, so finden sich diese meistens im Gewinn oder den weiteren Ressourcen oder den weiteren Hindernissen. Durch Auflösung dieser Verstrickung wird sich das Bild deutlich verändern, die Hindernisse zum Beispiel zur Seite rücken, das Ziel sichtbar werden und der Fokus kann sich vielleicht schon auf das Ziel zu bewegen. Das neue Bild könnte dann folgendermaßen aussehen:



Grafik Problembild 2

Die Aufstellung des ausgeblendeten Themas (AAT)

Immer dann, wenn ein Klient ein Problem schon sehr lange hat oder es eher nur ein sehr diffuses Gefühl ist oder vom Klienten als ein störendes „Muster“ im Leben beschrieben wird, kann eine Aufstellung des ausgeblendeten Themas (AAT) zur Lösung (des systemischen Anteils) führen. Die Idee dieses Modells ist, dass ein Thema mich auf ein anderes Thema hinweisen will (das Thema hinter dem Thema). Häufige Ursache ist eine Loyalität zu einer Person aus der Herkunft. Im Vorgespräch wird der Klient auf die Frage „Wem würden Sie unähnlicher, wenn Sie das Problem gelöst hätten?“ dann (mind.) einen Vorfahren nennen können.

Aufgestellt werden der Fokus (Repräsentant des Klienten), das „Offizielle Thema“ (OT) und dann als Drittes das Ausgeblendete Thema (AT) mit dem Namen „Das-um-das-es-hier-vielleicht-sonst-noch-geht“. In dieser Reihenfolge stellt der Klient die drei RepräsentantInnen auf. Das Startbild zeigt häufig das OT im Blickfeld des Fokus, während das AT eher am Rande oder außerhalb des Blickfelds ist. Die drei RepräsentantInnen werden nun so umgestellt, dass sich Fokus und AT mit genügend Abstand gegenüber stehen und das OT zum „Zuschauer“ wird. Zwischen Fokus und AT entwickelt sich durch entsprechende Interventionen (Verstrickungsauflösung, Rückgaben, Sätze) eine gute, liebevolle Beziehung. Das zuschauende OT sagt in vielen Fällen, dass es ihm besser geht, wenn der Fokus endlich zum AT hinschaut und sich damit auseinandersetzt. In einigen Fällen kann es sich sogar zurückziehen oder hinsetzen, „weil es nicht mehr gebraucht wird“.