

Kirsten Nazarkiewicz / Kerstin Kuschik (Hg.)

# **Handbuch Qualität in der Aufstellungsleitung**

Mit einem Vorwort von Jochen Schweitzer

Vandenhoeck & Ruprecht

# Inhalt

Vorwort von Jochen Schweitzer ..... 7

*Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik*

Einführung: Qualität hat Methode ..... 11

## **Teil 1: Qualitätsbetrachtungen**

*Birgit Theresa Koch und Hans-Dieter Dicke*

Der Zauber des Anfangs und die Mühen der Ebene. Die Entwicklung von Qualitätsstandards und Richtlinien in der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) ..... 61

*Alfred Köth*

Dem Feld vertrauen – *und* das Kamel anbinden! Qualitätsbestimmung von Aufstellungsarbeit jenseits von Kunst und Handwerk ..... 87

*Malte Nelles*

Finden, erfinden oder gefunden werden? Zum Wahrheitsverständnis des Familienstellens ..... 107

*Olivier Netter*

Aufstellen – eine kultgeschichtliche Betrachtung ..... 133

## **Teil 2: Aufstellen lernen und lehren**

*Frank Oberzaucher*

»Schaut auf die Bewegung«. Ein ethnografischer Beitrag zur Aufstellungsarbeit ..... 159

<i>Diana Drexler und Rebecca Hilzinger</i>	
Aufstellen lernen und lehren .....	202
<i>Bertold Ulsamer</i>	
Wie nutzen oder schaden Leiterin und Leiter bei Aufstellungen? .....	226
<i>Olaf Jacobsen</i>	
Die Qualität bei den Freien Systemischen Aufstellungen .....	253
<b>Teil 3: Methodische Weiterentwicklungen</b>	
<i>Christiane Sautter und Alexander Sautter</i>	
Familienstellen nach Virginia Satir .....	285
<i>Axel Doderer</i>	
Effektiv arbeiten. Welche Impulse im Vorgespräch führen zu welchem Aufstellungsformat? .....	304
<i>Franz Ruppert</i>	
Das Aufstellen des Anliegenatzes (AdAs). Entwicklungsschritte und methodische Betrachtungen .....	327
<i>Barbara Innecken</i>	
Qualitätsarbeit in kleinen Schritten. Erfahrungen mit dem Neuro-Imaginativen Gestalten (NIG®) im Einzelsetting .....	356
<i>Christiane Grabow</i>	
Phänomenologische Aufstellungen im Management-Coaching mit Systembrett und im virtuellen Raum .....	380
<i>Klaus P. Horn</i>	
Aus dem Weg gehen und führen. Die paradoxe Kunst des Aufstellens ...	406
Die Autorinnen und Autoren .....	414

Kirsten Nazarkiewicz und Kerstin Kuschik

## **Einführung: Qualität hat Methode**

### **Aufstellungsleitung mit Qualität**

Woran erkennt man eine gute Aufstellungspraxis und -leitung? Diese Frage beschäftigt uns seit langem in den wechselseitigen Supervisionen, bei der Durchsicht der vorhandenen Literatur oder bei der Begründung oder Unterlassung von Interventionen. Wenn man sich in einer Methode spezialisiert oder diese einsetzt, der die klassischen Anerkennungsformen einer Profession wie ein geprüfter Abschluss, eine geschützte Bezeichnung oder ein definierter Handlungsraum (noch) fehlen, hat man ein Maßstabsproblem.

Die Frage nach der Qualität in der Leitung von Systemaufstellungen führt bis zu den Anfängen der Aufstellungsarbeit selbst zurück. Es war buchstäblich die neue Qualität, das Besondere der Methode und derer, die sie entdeckt und weiterentwickelt haben, welche ihren Aufschwung und nicht zuletzt ihre breite Durchsetzung bewirkte. Dass einander fremde Menschen in Stellvertreterpositionen Zugang zu zunächst nicht offensichtlichen Informationen haben und damit in die Erlebniswelten der Falleinbringer<sup>1</sup> eintauchen können, war neu und ist bis heute nicht hinreichend begründbar. Anders als bei Rollenspielen, die etwas ausdrücken (wollen), erlebt man in der Stellvertretung in Aufstellungen Ich-Ferne, sich quasi aufdrängende Wahrnehmungen. Dadurch haftet der Methode etwas Undurchdringliches, ja Unheimliches an – im ungünstigsten Falle wird sie als gefährlicher Hokusfokus abgetan. Die Skepsis liegt vor allem darin begründet, dass sich die in der Aufstellungsarbeit erlebte Qualität schwer beschreiben lässt, weil sie größtenteils nur sinnlich erfahrbar ist. Erst durch das Hinzuziehen bestimmter Systemanteile (nicht anwesende Personen, Abstrakta

---

1 Wir haben im Text die Begriffe für Personengruppen, die das weibliche und männliche Geschlecht umfassen, in den Fällen, in denen das stilistisch möglich war, neutralisiert. In anderen Fällen haben wir zwischen der weiblichen und männlichen Form in der Hoffnung gewechselt, dass sich über den Text verteilt alle Geschlechter von einer der Schreibweisen angesprochen fühlen.

wie Ressourcen und anderes) hat sie jene eigentümliche Wirkungsweise, welche bis heute die Beschreibung von Qualität bei der Aufstellungsleitung zu einer Herausforderung macht. Die Schwierigkeit, präzise Anforderungskriterien in Bezug auf die innere Vorgehensweise bei der Aufstellungsleitung zu benennen, hat auch damit zu tun, dass sich die Methode in ihrer Wirkweise auf nicht erklärbare und auch in unserer Denktradition ungewohnte Wahrnehmungen und Dynamiken stützt. Daraus ergeben sich unter anderem grundsätzliche Fragen, zum Beispiel, wie der Aufstellungsprozess zu fassen sei: phänomenologisch oder konstruktivistisch (Weber, Schmidt u. Simon, 2005). Ist also das, was wahrnehmbar in Aufstellungen geschieht, eine sich zeigende Wahrheit im Vollzug oder ein konstruktivistischer Wirklichkeitsentwurf des Falleinbringers? Welche Rolle hat in beiden Fällen die Leitung? Ist sie eine durch Wissen und Hypothesen gestützte Führungsperson, eine Katalysatorin für das Lösungswissen im System, eine Begleitung der Prozesse der Klienten, ein Medium für aus anderen Dimensionen stammende Antworten, ein (Rollen-)Vorbild oder alles zusammen? Wenn man Aspekte wie persönliche Reife, theoretisches Basiswissen, methodische Expertise und versiertes technisches Vorgehen für gute Aufstellungsarbeit als wichtig erachtet, muss sich das, was gemäß dieser Aspekte gute Aufstellungsarbeit ausmacht, auch sprachlich fassen und begründen, lernen und lehren lassen. Dann brauchen sowohl Ausbildungs- als auch Aufstellungsleiter eine Orientierung, wie jene Ansprüche gleichermaßen verwirklicht werden können, und es ist hilfreich, wenn benennbare Kompetenzanforderungskriterien formuliert werden. Der Frage, wie sich Kompetenzanforderungen entsprechend dem aktuellen Stand der Diskussion und der Praxis beschreiben und welche Kriterien sich ableiten lassen, widmet sich dieses Buch.

Zur Diskussionsanregung haben wir zunächst in einem Exposé zur »Qualität in der Aufstellungsleitung« die Problematik skizziert. Dabei orientierten wir uns an den drei (nicht immer trennscharfen) Qualitätsdimensionen, wie sie im Gesundheitswesen üblich sind:

1. Strukturqualität (Rahmenbedingungen und Ressourcen),
2. Prozessqualität (Aktivitäten während der Leistung) und
3. Ergebnisqualität (Zielerreichung, Erfolg, Veränderung).

Insbesondere war und ist uns wichtig, konkret, das heißt im jeweiligen Kontext exemplarisch am Beispiel und mit Beleg zu demonstrieren und zu definieren, was professionelles sowie qualitativ hochwertiges Aufstellungshandeln zu eben diesem macht. Es geht uns also im Wesentlichen um die Prozessqualität. Hier eine Auswahl der von uns gestellten Leitfragen (vgl. Nazarkiewicz u. Kuschik, 2014, S. 7):

- Welche Kompetenzen, welche Erfahrungen, welche Qualifikationen und methodischen Fertigkeiten und welchen Entwicklungsstand sollten zum einen Aufstellungsleiterinnen und zum anderen Aufstellungsausbilder haben?
- An welchen Qualitätskriterien kann man sich als beginnender Aufstellungsleiter orientieren?
- Wie könnte man die »weichen« oder personengebundenen Kriterien zur Qualität in der Aufstellungsleitung definieren und woran sieht oder bemerkt man sie?
- Welche Maßstäbe legt man wiederum dafür an?
- Gibt es unterschiedliche Kriterien für die Güte von Aufstellungen und ihrer Leitung in Bezug auf die je verschiedenen Anwendungsbereiche (Trauma, Lebensbewältigung, Organisationsaufstellung)? Wenn ja, welche?
- Was ist allgemein aus dem eigenen Erfahrungsschatz als Aufsteller oder Ausbilderin zum Thema Qualität zu sagen oder zu vermitteln?

Unser Aufruf mit der Bitte um Beiträge zu diesen und weiteren Fragestellungen erhielt eine solch hohe Resonanz bei exzellenten Kolleginnen und Kollegen aus allen Anwendungsgebieten und verschiedenen Verbänden, dass wir in der erfreulichen Situation waren, zwei Publikationen zusammenzustellen und herauszugeben. Vor dieser Monographie veröffentlichte ein Heft der Fachzeitschrift »Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie«, die sich an alle Berufsgruppen richtet, die in Praxen, Beratungsstellen, Kliniken sowie in Forschung und Lehre mit den Bereichen Systemische Therapie und Beratung, Familien- und Paartherapie beschäftigt sind, unter dem Themenschwerpunkt »Qualität in der Aufstellungsleitung« und unserer Herausgeber-schaft vier Beiträge (Nazarkiewicz u. Kuschik, 2015). In diesem Handbuch bieten wir nun einen Ausschnitt aus dem aktuellen Entwicklungs-, Anwendungs- und Forschungsstand der Methode, jedoch keine lückenlose Dokumentation oder Übersicht. Sollten wichtige Repräsentanten, Richtungen oder von Ihnen als Leser gesuchte Beiträge nicht vertreten sein, so haben wir entweder keine Antworten auf unsere gezielten Anfragen erhalten oder etwas übersehen. Unser Bestreben ist nicht Vollständigkeit, sondern das Zusammentragen zahlreicher Perspektiven, um Parallelen, Entwicklungen und Trends aufzuzeigen. Wir wollen auf diese Weise in gemeinsamer kritischer Selbstbeobachtung und Reflexion Kompetenzanforderungskriterien extrahieren und dabei ausloten, was bereits als im- und expliziter Standard praktiziert und unter anderem hier formuliert wird. Unser Anliegen ist, gemeinsam Maßstäbe zu bilden, über die man sich eingedenk der Tatsache austauscht, dass man in einer Arbeitsweise stets zugleich Lehrling,

Geselle, Meisterin und Künstler sein kann. Beide Publikationen, das Heft der Zeitschrift »Kontext« und dieses Handbuch, richten sich daher an alle, die an Aufstellungsarbeit interessiert sind, sie praktizieren, lernen, lehren und weiterentwickeln, aber auch an diejenigen, die sie skeptisch oder kritisch betrachten.

Wir sind der Überzeugung, dass Aufstellungsarbeit als Methode der Gruppen- oder Einzelarbeit nicht unerklärbar intuitiv ist. Sie ist weder durch einen einfachen Kanon von Regeln oder Techniken abbildbar, dem man schlicht folgen könnte, noch basiert sie auf göttlicher Eingebung, die sich nicht beschreiben und vermitteln lässt. Die Methode bewegt sich im Spannungsfeld konträrer Anforderungen von Anleiten und Offenheit, von Ziel- und Prozessorientierung, von theoretischen Bezügen und Ausprobieren, um nur drei der Paradoxien zu nennen. Es gibt einerseits Bedarf an einer strukturierten Orientierung theoretischer, methodischer und technischer Art und andererseits an einer besseren Erfassbarkeit und Kommunizierbarkeit dessen, was als spirituelle Dimension bezeichnet werden kann. In den Diskussionen der letzten Jahrzehnte haben sich unterschiedliche Terminologien, Haltungen und Wahrheitsverständnisse herausgebildet. Die Aufstellungsarbeit wird entweder als komplexe, für sich allein stehende Methode ausgeführt oder als Instrument und Technik in eine schon vorhandene Profession in knapper, meist strukturierter Form eingebunden. Eine weiterführende Entwicklung benötigt hier Differenzierungen und Klarheit, damit man Argumente überhaupt aufeinander beziehen kann.

Bei den Autorinnen und Autoren möchten wir uns bedanken, dass sie viele Antworten auf die schwierige Frage nach der Qualität zusammengetragen haben und sich auch im Vorfeld auf Abstimmungen mit den Herausgeberinnen und auf den Austausch untereinander eingelassen haben, was in einem solchen Projekt nicht immer üblich ist. Die große Resonanz und Kooperationsbereitschaft bestärkt uns darin, dass die Fragestellung aktuell und spannend ist.

## **Professionelle Entwicklungen**

Wenn man die Frage nach der Qualität einer Methode explizit stellen kann, hat sie sich so weit etabliert, dass sich die größten Fehden ihrer Gründung und Ausdifferenzierung bereits gelegt haben. Sie ist so weit institutionalisiert, dass sie ernst genommen wird und in einen Kanon möglicher Herangehensweisen aufgenommen worden ist. Seit ihrer Entstehung in verschiedenen Therapieschulen vor rund fünfzig Jahren und seit ihrer öffentlichen Verbreitung vor circa dreißig Jahren (Weber, 1993) hat sich die Aufstellungsarbeit in verschiedenen Anwendungsbereichen bewährt, in mehrere Aufstellungsformen (auch Formate

oder Aufstellungsverfahren genannt) ausgestaltet und methodisch mit anderen Konzepten und therapeutischen wie beraterischen Ansätzen verwoben (Psycho-traumatologie, NLP, Hypnotherapie und andere). Auch die Buchpublikationen spiegeln diese Entwicklung wieder. Gab es noch bis vor circa 15 Jahren beinahe ausschließlich Literatur rund um die damalige Form des Familienstellens nach Bert Hellinger (zum Beispiel Schäfer, 1998; Ulsamer, 1999, 2001; Weber, 1998), so sind inzwischen zahlreiche Veröffentlichungen zu verschiedenen Aufstellungsverfahren und Weiterentwicklungen erschienen (vgl. zu Organisationsaufstellungen Weber, 2000; zu systemischen Strukturaufstellungen Varga von Kibéd u. Sparrer, 2000; Sparrer, 2001; zum Freien Aufstellen Jacobsen, 2003; zum geistigen Familienstellen Hellinger, 2010). Die Methode wird genutzt im Einzelsetting (zum Beispiel Franke, 2002; de Philipp, 2006), sie wurde übertragen auf weitere Anwendungsfelder jenseits von Psychotherapie und Wirtschaft, so auf die Politik (zum Beispiel Mahr, 2003) oder (Tier-)Medizin (Sonnenschmidt, 2009; Hutmacher, 2013) und ist im Kontext spezieller Fragestellungen zu finden (zu ihrer Verbindung mit der Lösungsorientierten Kurzzeittherapie vgl. Sparrer, 2001, 2010; zur Kombination mit der Hypnotherapie siehe zum Beispiel Wresnik, 2006; zur Anwendung in der Psychotraumatologie vgl. Ruppert, 2005, 2012; zu Symptomaufstellungen siehe Kutschera u. Schäffler, 2002; Ingwersen, 2008; Lieben u. Renoldner, 2011; zur Verbindung mit schamanischer Arbeit siehe zum Beispiel van Kampenhout, 2001; Rössl, 2009). Aufstellungsarbeit wird im Rahmen anderer Methoden und Settings eingesetzt, zum Beispiel in der Supervision (Gilde, 2010) oder der Mediation (Ruhnau, 2012). Übersichts-, Einführungs-, Hand- und Lehrbücher mit Anleitungen (unter anderen König, 2004; Schneider, 2006; Daimler, 2008; Orban, 2008; Klein u. Limberg-Strohmaier, 2012; Alex, 2012) und das erste Lexikon des Familienstellens (Frot, 2012) machen die Methode für Lesende und Lernende handhabbar.<sup>2</sup> Diverse Materialien (Aufstellungsbrett, Figuren, Symbole) sowie Computeranwendungen, welche die Systemaufstellungen im virtuellen Raum ermöglichen (LPScocoon.de, unifeeling.com, CAI-world.com), stehen zur Verfügung. Dokumentationen im Fernsehen berichten über die Arbeit (zum Beispiel »Woher weißt du, was ich fühle?«, Bayerischer Rundfunk/ARD alpha Bildungskanal, 2013). Handreichungen mit Kurzanleitungen wie Impulskarten für Freie Systemische Aufstellungen (Jacobsen, 2012) oder der »Pocket Guide

---

2 Dies ist nur ein unvollständiger Abriss, bei dem viele schreibende Kolleginnen unerwähnt bleiben müssen. Eine umfassende Literaturliste bzw. Datenbank zur Aufstellungsarbeit und zu verwandten Themen mit Stichwortsuche ist auf der Seite der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) zu finden. Zugriff am 23.06.2015 unter <http://www.familienaufstellung.org/listen/literatur/publikationen.php>

Business-Aufsteller« (Dollinger u. Willnauer, 2013) fördern die direkte Einsetzbarkeit. Selbsthilfebücher zeigen, wie man Aufstellungen alleine und in Eigenregie durchführen kann (Ulsamer u. Brosch, 2010; Petrig, 2011) und DVDs unterweisen im »10-Minuten-Familienstellen« (Tacke, 2013).

Die Aufstellungsarbeit ist inzwischen auch jenseits der Therapieszene im Kanon der gängigen Methoden im Rahmen von Weiterbildungen angekommen. In der jüngsten Methodenstudie über die Weiterbildungsszene wurden 19 der von Trainern und Erwachsenenpädagogen eingesetzten Methoden unter anderem daraufhin untersucht, welche Bedeutung sie im Berufsalltag und bei verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten (Training, Coaching, Beratung) haben (vgl. Jung, 2014). Wie selbstverständlich ist die Arbeit mit systemischen Aufstellungen aufgeführt. Sie wird in diesem und vielen anderen Kontexten nicht mehr in Frage gestellt, sondern neben Methoden und Techniken wie dem Einsatz kognitiver Modelle, Lerntransfermethoden oder Visualisierungstechniken genutzt und in Studien wie der oben erwähnten abgefragt. Erfolg, Verbreitung und Popularisierung halten die Fragen nach dem Weltbild, der Haltung und der Hintergrundtheorie der Aufstellungsleitung ebenso aktuell wie die Fragen danach, welche Einzeltechniken gekonnt werden sollten und wie der Weg der Methode (im griechischen Wortsinne von »methodos«) im Allgemeinen seriös zu beschreiten sei.

Professionalisiert sich eine Tätigkeit aus soziologischer Sicht, so gehören neben der Definition des Kompetenzbereiches einklagbare Qualitätsstandards bei der Selbstorganisation und -regulation von Experten zu den elementaren Voraussetzungen (Mieg, 2005, S. 342). Professionalisierung beginnt mit dem Wachsen von Expertise in einem Zeitraum von mindestens einem Jahrzehnt, also mit der Bildung von Spezialkompetenzen einer Berufsgruppe (Qualifikation und Erfahrung, vgl. auch Gladwell, 2009), mit Anbindungen auf der Gruppenebene wie beispielsweise Mitgliedschaft in Verbänden (als Teil der beruflichen Identität) sowie mit der Frage nach dem Handlungsspielraum (der Zuständigkeit). Professionalisierung bedeutet demnach eine zunehmende Schließung des gesamten Tätigkeitsbereiches einer Berufsgruppe im interprofessionellen Wettbewerb (Mieg, 2005). Sozialstrukturell gesehen wird dabei aus einem freien Leistungswettbewerb ein durch Selektionsmechanismen hergestellter Schließungsprozess, der den offenen Zugang deutlich beschränkt. Damit gehen Chancen und Risiken einher. Zum einen sorgt Professionalisierung unter anderem für die Überwachung von Standards und Qualität, zum anderen droht Monopolbildung, die Konzentration auf Status- und Kontrollinteressen und es werden möglicherweise befruchtende und korrigierende Impulse ausgeklammert.

So haftet der Frage nach der Qualität auch stets etwas Differenz und Konkurrenz schaffendes und damit etwas Heikles an – vor allem, wenn die Methode selbst um Integration bemüht ist. Wenn man nach Kriterien und Maßstäben sucht, sind die Themen »Messen« und »Bewerten« im Gefolge. Rasch können sich Menschen, die sich für bestimmte Vorgehensweisen einsetzen, kritisiert, abgewertet oder angegriffen fühlen. Dies ist in verschiedenen methodischen Debatten in der Vergangenheit und auch bei der Aufstellungsarbeit bis hin zu kränkenden Äußerungen geschehen und hat zu einer Art Reaktionsbildung geführt, die die bisherige Qualitätsdiskussion bezüglich Methode und Leitung teilweise mitgeprägt hat. Es ist daher den Pionieren der Aufstellungsarbeit hoch anzurechnen, dass sie den Nachteilen von Standardisierungen und Zertifizierungen zunächst mit »milden Voraussetzungen« (zit. nach Koch u. Dicke, siehe Beitrag in diesem Buch, S.61) begegnen wollten und die Aufstellungsarbeit für viele berufliche Hintergründe von Anwendern offen gehalten haben. Mittlerweile gibt es jedoch verschiedene Binnenperspektiven, die es erlauben, von einem inklusiven Standpunkt her gesehen und im eigenen Interesse nach Qualitätskriterien zu fragen. Wenn Aufstellungsleiter selbst oder alle, die an der Aufstellungsarbeit wohlwollend interessiert sind, den Aspekt der Qualitäts- und Kompetenzanforderungen mit ihrem Forschergeist beleuchten, belegt dies, dass eine neue Entwicklungs- und Professionalisierungsstufe erreicht ist.

## Die Grenzen der Struktur- und Ergebnisqualität

Zur Sicherung der Strukturqualität in der Aufstellungsarbeit gibt es inzwischen Verbände wie die Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) oder das Internationale Forum für System-Aufstellungen in Organisationen und Arbeitskontexten (Infosyon). Sie organisieren unter anderem Fachtagungen, Regionalgruppen, Fachgruppen, Forschungsgruppen und internationale Kontakte zum qualitätssichernden Austausch. Daneben gibt es allein in Deutschland über zwanzig kleinere Institute, die von den Verbänden zertifizierte Aus- und Weiterbildungen durchführen. Auch in Organisationen mit anderen Schwerpunkten, wie zum Beispiel der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGST) oder der Systemischen Gesellschaft (SG) wird die Qualität von methodischen Vorgehensweisen bewertet und werden Standards bzw. Kriterien benannt, die zu den Vereinbarkeitserfordernissen mit systemischen Grundsätzen gehören. Zu nennen wären hier beispielsweise das therapeutische Selbstverständnis, dass die Klienten die Experten für ihre eigenen Ziele sind und sich die Begleiter darauf beschränken, gute Bedingungen

für neue Lösungsmöglichkeiten zu schaffen, oder das Vorgehen, im Dialog mit den Betroffenen Beschreibungen zu entwickeln, die die Möglichkeiten aller Beteiligten erweitern, wahrzunehmen, zu denken und zu handeln (siehe Webseiten der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS), o. J. und der Systemischen Gesellschaft (SG), o. J. im Literaturverzeichnis).

Die DGfS definiert mittlerweile Qualitätserfordernisse, die sowohl Auszubildende betreffen als auch Zertifizierungen für Aufstellungsleiter und sich, wie in vergleichbaren Domänen, an folgenden Bedingungen orientieren, die hier vereinfacht in Themenkomplexen aufgeführt werden (für genauere Informationen siehe Webseite der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS), o. J.):

- berufsfeldbezogene Voraussetzungen der interessierten Personen,
- eine zur Komplexität der Methode passende Dauer der Weiterbildung und ein entsprechender Umfang an Praxis,
- ein umfassender Theorie- und Methodeninput,
- eine Praxisschulung während der Weiterbildung und durch Peergruppen,
- Supervision,
- Selbsterfahrung,
- Hospitation.

Lehrtherapeuten verpflichten sich zusätzlich zu umfangreichen Curriculae und belegbaren Lehrerfahrungen. Ebenso umfassend geht Infosyon, der internationale Verband für Systemaufstellungen in Organisationen, in Bezug auf Standards für Organisationsaufstellungen vor. Dem Umfeld angepasst, werden hier Berufserfahrungen in Organisationen vorausgesetzt und Aufstellungen ausschließlich als Dienstleistung und nicht als Therapie oder Lebenshilfe verstanden.

Dieses hohe Maß an professionellen Bedingungen in den jeweiligen Aufstellungsbereichen ist nötig, denn ähnlich wie bei einem anderen relativ neu gewachsenen beruflichen Feld, dem Coaching (hier als Methode verstanden), sind Begriff und Anwendung der Aufstellungsarbeit ungeschützt, die professionellen Hintergründe der Aufsteller divers und die Ausbildungen nicht kodifiziert oder durchgängig akkreditiert. Wie beim Coaching bildet die Vielfalt zugleich einen Reichtum, wenn Schlüsselqualifikationen, Erfahrungsstufen, Mindeststandards, ethische Prinzipien und professionelle Vorgehensweisen definiert und von den Berufsverbänden anerkannt werden.

Der Weg dahin war weit und hürdenreich. Koch und Dicke rekonstruieren in diesem Buch auf der Basis von Interviews mit Beteiligten sowie eigenen Erfahrungen die Entstehung der Aufstellungsmethode von den ersten Gründerfiguren und Austauschgruppen bis hin zu den Qualitätsrichtlinien des Verbandes DGfS. Es war und ist bis heute ein Ringen um therapeutische Ansätze,

unterschiedliche Auffassungen, was Aufstellungen seien, um Kriterien zu Voraussetzungen für die Leitung, um Bündelung von Wissen, theoretischen Hintergründen und Erfahrungen und um Weiterbildungsrichtlinien. Da die Aufstellerszene bis heute sehr heterogen ist, setzt sich der Suchprozess für eine Balance zwischen Bedingungen, die Vielfalt und Kreativität für Wachstum gewähren, aber auch Stabilität und Rahmungen für Sicherheit und Qualität geben, fort. Die meisten der Aufstellungsleiter können auf akademisch und therapeutisch anerkannten Grundexpertisen aufbauen. Sie sind also auf dieser formalen Ebene schon qualifiziert und haben nach außen hin kaum Probleme, auch als Aufstellungsleitende Qualität zusichern zu können. Sie beziehen sich auf ihr fundiert gelerntes psychologisches und psychotherapeutisches Handwerk, das sie in Gruppen oder in der Einzelarbeit einsetzen und gegebenenfalls mit der Aufstellungsarbeit verbinden oder diese entsprechend erweitern (siehe den Beitrag von Sautter u. Sautter in diesem Buch, S. 285 ff.). Wenn Qualität hier kritisch hinterfragt wird, handelt es sich in der Regel um Schulenkritik, wie sie auch zwischen anderen therapeutischen Richtungen zu finden ist. Da es allerdings erfreulicherweise auch an der Aufstellungsarbeit interessierte Personen gibt, die keine therapeutische Herkunft haben, sondern die Arbeit in ihre Beraterische oder seelsorgerisch begleitende Arbeit integrieren wollen und dies auch gerne tun, sind zusätzliche Kriterien für diese und andere Anwendungsbereiche ein wichtiger Teil der Qualitätsdebatte und weiterer Untersuchungen wert.

Die DGfS hat auf die Nachfrage reagiert und die Qualitätserfordernisse für eine Weiterbildung auch dieser Entwicklung angepasst. Seit über zehn Jahren werden in Weiterbildungskommissionen Richtlinien, Mindeststandards, Anerkennungskriterien und Zulassungsvoraussetzungen diskutiert, haben sich weitere Verbände gegründet und die System- und Organisationsaufsteller organisatorisch getrennt. Durch die Möglichkeit, den Begriff Aufstellungen frei zu nutzen und Aufstellungsleitungen frei anbieten zu dürfen, kann es auch Personen geben, die dies ganz ohne Weiterbildung tun. Wir sehen die Tatsache, dass diese Möglichkeit existiert, nicht als grundsätzliche Qualitätseinschränkung bezüglich der Methode oder der gehaltvollen und nützlichen Anwendung der Aufstellungsarbeit. Zumal dieser Umstand nicht automatisch dazu führt, dass Falleinbringer Schaden nehmen oder eine Wirkung zwangsläufig ausbleiben muss (siehe den Beitrag von Jacobsen in diesem Buch, S. 253 ff.). Das Freie Aufstellen nach Jacobsen geschieht in Eigenverantwortung nach bestimmten Regeln und schließt dabei ein, dass ein Falleinbringer sich eine Leitung wünschen, diese aber auch zu jedem Zeitpunkt der Aufstellung wieder selbst übernehmen kann. Vorrang hat beim Freien Aufstellen nach Jacobsen die eigene Leitung der Aufstellung. Auch der Erfolg unterschiedlichster Selbsthilfegruppen, unter anderem im Suchtbereich, zeigt beispielsweise,

dass es bereits hilfreich ist, wenn man sich mit Aufmerksamkeit und Reflexion einer gemeinsamen Problemlage widmet. Wechselseitige Zeugenschaft und das wertfreie angenommen Werden sind dabei wesentliche Faktoren der Stärkung.

Ob Aufstellungen selbstverantwortet oder mit einer verantwortlichen Leitung stattfinden, stets geht es um die sensiblen Bereiche von Grenzgängen zwischen Therapie und Persönlichkeitsentwicklung, um die Handhabung von Interventionen, um die Steuerung der Wirkungen teilweise starker Effekte in und von Aufstellungen und um die Nachsorge und Nachhaltigkeit. Um hier sicheren Tritt zu finden und Übergänge erkennen zu können, sind für Aufstellungsleiter Kenntnisse im Hinblick auf die sowie Erfahrungen mit den Wirkungen tiefer psychischer Arbeit auf psychisch belastete Menschen auch dann wichtig, wenn sie nicht therapeutisch arbeiten.

In einem breiteren Zusammenhang gesehen, geht es auch um die Diskussion zu unserer grundsätzlichen Wahrnehmungs- und Erkenntnisfähigkeit als Spezies. Gerade die Aufstellungsmethode hat hier Verdienste vorzuweisen, wie man an der Diskussion um phänomenologische oder konstruktivistische Arbeitsverständnisse sieht. Welches Entwicklungspotenzial hat therapeutisch-beraterische-selbsthilfeorientierte Begleitung jeweils vor dem Hintergrund verschiedener Haltungen und Weltansichten? Welche Nachbardisziplinen bringen auch für die Psychologie verändernde Erkenntnisse? Schließlich geht es um passende und aussagekräftige Untersuchungskriterien für tabufreie Untersuchungsgegenstände innerhalb der Methode sowie angrenzender Disziplinen. Im Suchprozess um diese Grenzen rückt auch die Salutogenesedebatte ins Blickfeld. Was gilt als gesund, was als krank, welche Perspektive heilt oder hilft wann und wie? Da Aufstellungsarbeit auch hier zwei Blickrichtungen einnehmen kann: die pathogenetische auf das Symptom und seine Herkunft sowie die salutogenetische darauf, was einem Menschen an gesunden Ressourcen zur Verfügung steht, beschäftigt sich eine aktuelle Publikation mit diesen Fragen (Mayer u. Hausner, 2015; siehe auch die Rezension von Kuschik, 2015).

Es braucht in diesem weiteren Spannungsfeld für nicht therapeutisch arbeitende Aufstellungsanbieter einen reflektierten Umgang mit dem eigenen Leitungsverständnis und -verhalten. Diese Klärungen sind nicht zuletzt auch für die gewünschten Wirkungen der Aufstellungsarbeit notwendig. Neben der immer noch existierenden eher kritischen Frage nach der Wirksamkeit überhaupt, stellt sich die, wie durch kompetentes Aufstellungsleiten für Sorgfalt und Nachhaltigkeit gesorgt werden kann.

Inzwischen wird daher die Dimension der Ergebnisqualität zunehmend wissenschaftlich in den Blick genommen. Dabei zeigt sich, dass die Studienqualität der Wirkungsforschung zur Aufstellungsarbeit verbesserungswürdig ist:

Qualitative und quantitative Studiendesigns genügen oft nicht den wissenschaftlich gängigen Ansprüchen der Psychotherapie- und Beratungsforschung (zum bewerteten Forschungsstand siehe Weinhold u. Reinhard, 2014). Selbst elaborierte Untersuchungsdesigns sind seit dem Beginn der wissenschaftlichen Prozess-Ergebnisforschung in der Psychotherapie in den 1950er Jahren noch in einem Suchprozess über die geeigneten Studienformate bezüglich der Aufstellungsarbeit begriffen. Jüngst hat die sogenannte »Heidelberger Studie« dazu beigetragen, die Studien-Lücke weiter zu schließen und die immer noch angezweifelte Wirksamkeit von Systemaufstellungen methodologisch anspruchsvoll und nach Kriterien der Evidence Based Medicine zu untersuchen (siehe Weinhold, Bornhäuser, Hunger u. Schweitzer, 2014; siehe auch die Rezension von Nazarkiewicz, 2015). Das methodisch sorgfältig nachgewiesene Ergebnis: Dreitägige Aufstellungsseminare als Interventionseinheit sind positiv wirksam auf die psychische Befindlichkeit, verringern die psychische Belastung und erhöhen das individuelle Kongruenzerleben – auch mittel- und längerfristig. Die Effekte blieben über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten stabil. Das ist für diejenigen, die Aufstellungsarbeit betreiben, wenig überraschend, wenngleich besser als bislang belegt. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Seminare sowohl bei aktiv Aufstellenden als auch bei passiv Teilnehmenden gleichermaßen positiv wirken. Es gibt hinsichtlich aller drei Zielkriterien der Untersuchung vielversprechende Ergebnisse: Wirksamkeit allgemein; Wirksamkeit dort, wo man sie erwartet und Wirksamkeit bezüglich subjektiver Ziele sowie überraschenderweise keine Unterschiede zwischen aktiver und beobachtender Teilnahme. Noch ist allerdings zu wenig wissenschaftlich untersucht und beschrieben, wodurch und wie die Methode genau wirkt. Es gibt verschiedene Erklärungsansätze (Neurobiologie, Quantenphysik, Psychologie, Hirnforschung) und zunehmend interdisziplinären, wohlwollenden Austausch. Dies lässt hoffen, dass wir in den nächsten Jahren und Jahrzehnten genügend Informationen und Anregungen bekommen werden, um Wirkungsfaktoren besser zu verstehen, weitere zu erkennen und zu entwickeln.

## **Dimensionen der Prozessqualität**

Wie keine andere Methode, die persönliche Entwicklungen fördert, war der Prozess der Aufstellungsarbeit in Gruppen von Beginn an öffentlich. Schon Mitte der 1990er Jahre konnte man an Videodokumentationen die Leitung von Aufstellungen nachvollziehen (siehe zum Beispiel Hellinger u. Neuhauser, 1997), Fachbücher enthalten ungezählte Beschreibungen von einzelnen Aufstellungen und ihren Verläufen, mitgeschriebene Dialoge zwischen Aufstellungsleitungen

und Klienten, Bilder von Aufstellungskonstellationen und verschriftete Nachbesprechungen und Auswertungen. Bis heute ist das Erlernen über Beobachten, Erleben, Regelmäßigkeiten finden und selbst Wege ertasten Zentrum der Aufstellungsweiterbildungen. In gewisser Weise stand und steht also die Prozessqualität seit jeher im Vordergrund. Kritisch und sicher angeregt und befeuert durch den persönlichen Stil von Bert Hellinger wurde auf Interventionen, individuelle Haltungen und subjektive Weltanschauungen geblickt, die auch unabhängig von der besonderen Methode in jeder begleitenden Arbeit einen Ausschlag geben würden. Ein zu einem pädagogischen, strukturierten oder spirituellen Führungsstil neigender Aufstellungsleiter würde auch in einer anderen Methode ähnlich handeln. Die Aufstellungsarbeit bietet all diesen Persönlichkeiten eine Heimat. Nicht zuletzt hat die »Hellinger-Kontroverse« (Nelles, 2005) gezeigt, dass eine differenzierte Betrachtung von verwendeten Begrifflichkeiten, methodischem Vorgehen, praktizierten Haltungen und die Kommunikation darüber bedeutsam sind. Es ist daher genau zu benennen, wie sich Weltanschauung und Führungsstil des Leiters bzw. der Leiterin in der Gestaltung von Aufstellungen und den Einzelinterventionen ausdrücken und welche Effekte dies auf alle Beteiligten hat (siehe hierzu auch den Beitrag von Netter in diesem Buch, S. 133 ff.).

Die Risiken von einzelnen psychotherapeutischen Verfahren werden von Zeit zu Zeit erforscht und beschrieben, aktuell hat zum Beispiel die Risk-Studie aus Österreich Nebenwirkungen und Schäden durch Psychotherapie qualitätsichernd untersucht (Leitner, Schigl u. Märtens, 2014). Auch in der Aufstellungsarbeit sind selbstkritisch immer wieder Themen rund um fragwürdige Vorgehensweisen (Ablinger, 2013) und »therapeutische Irrwege« (Ruppert, 2010) aufgegriffen worden. Hier werden im Wesentlichen allgemeine therapeutische Grenzüberschreitungen und fehlende theoretische oder methodologische Einbettungen sowie unklare psychotherapeutische Konzepte beschrieben, die beim Nutzen der Aufstellungsmethode allerdings besondere Brisanz haben. Natürlich kann beispielsweise ohne Einverständnis oder Anwesenheit betroffener Personen nicht in deren System und mit deren Verstrickungen gearbeitet werden, ohne dass dies grenzverletzend wäre. Ebenso sind Anliegen, welche sich auf Erleichterungen für andere Personen beziehen, grundsätzlich nicht anzunehmen. Für die qualitätsorientierte Aufstellungsarbeit bedeutet dies, wie für jede andere beraterische und therapeutische Methode auch, dass ein auf den Patienten oder die Klientin bezogenes eigenes Anliegen herausgearbeitet wird und zudem deutlich wird, dass letztlich nur eine Veränderung eigener Erlebens- oder Verhaltensweisen zu Lösungen führt.

Vor dem neurobiologischen Hintergrund, dass ein neues Muster mehrere hundert Male wiederholt und damit im Alltag gelebt werden muss, bis sich

das Gehirn an das Lösungsmuster anpasst, greift Ablinger (2013) den auch an anderen Stellen kritisierten Umgang mit Ritualen in der Aufstellungsarbeit auf. Rückgaberrituale und andere Imaginationen wie gezogene Grenzen zur zeitlichen Ebene der Ereignisse oder der Verstrickungskomplexe können keine Wunder vollbringen. Sie mögen als Anker dienen, aber da die Entstehungsgründe von Leidenszuständen vielfältig und komplex sind, müssen dementsprechend auch vielfältige individuelle Lösungsentwürfe gesucht, gefunden und praktiziert werden. Lösungssätze beispielsweise, die in vielen Aufstellungen als Ausdruck für emotionale Zustände von der Leitung angeboten werden, können, dem Wortsinne nach ausgesprochen, (er-)lösend wirken, wenn dadurch psychische Realitäten klar und ausgesprochen werden, die vorher unterdrückt wurden. Keinesfalls sind diese Sätze standardisierbar und in jedem Falle sollten sie überprüft werden (Bodirsky, 2015). Lösungsorientiertes Arbeiten benötigt zugleich Veränderungen von Schemata des Denkens, Handelns und Fühlens im Alltag und diese Schemata sind für jeden einzigartig. Der entscheidende Punkt ist, dass bei einem Ritual oder Lösungssatz nicht die illusorische Vorstellung genährt werden sollte, dass sich dadurch im Alltag etwas verändert, so dass die Klienten passiv darauf warten könnten. Hingegen geht es wie bei jeder Entwicklungsarbeit darum, neue Fühl- und Bewältigungsstrategien zu aktivieren und kontinuierlich einzuüben. Aufstellungsarbeit verführt auch bisweilen dazu, Lösungen auf der rein psychischen Ebene zu suchen und wird damit realitätsfern. Arbeit an möglichen Ursachen ersetzt also nicht selbstverantwortliches realitätsgerechtes Handeln. Wer abnehmen möchte, muss auch eine Diät machen und nicht eine erneute Aufstellung (Ablinger, 2013). Wer Aufstellungsenergien mit der Realität verwechselt und vom Aufstellungsbild undifferenziert Handlungsanweisungen ableitet, begeht bezüglich der Wahrheitsverständnisse einen erkenntnistheoretischen Fehlschluss (siehe dazu auch Nelles in diesem Buch, S. 107 ff.). Die Aufstellungsleitung kann schließlich regelrecht schaden, wenn sie Retraumatisierungen durch überfordernde Erlebnisse zulässt, die notwendige Rollenentlassung nach den Aufstellungen vernachlässigt oder den Klienten und Fokus aus dem Blick verliert. Man kann sich trefflich mit der Familiengeschichte und ihren vielen Dramen beschäftigen oder sich nur auf eine Lösung fixieren (siehe den Beitrag von Ulsamer in diesem Buch, S. 226 ff.). Damit verfehlt man die Suchbewegung nach dem aktuell möglichen Schritt für den Falleinbringer, die wichtiger Teil der Aufstellungsarbeit ist.

Der Grund, dass ein selbstreflexiver Umgang und allgemeine, für jede Therapie geltende Maßstäbe für die Aufstellungsleitung als Qualitätsstandard angeführt werden müssen, mag darin liegen, dass das in der Aufstellungsarbeit und in der repräsentierenden Wahrnehmung zu Tage tretende Wissen eine

besondere Handhabung und viel Demut erforderlich macht, da es nur wenige, zu benennende Prinzipien zur Orientierung gibt. Die Qualitätsbeschreibungen wurden in der Regel im Nachhinein als Erfahrungswerte zusammengefasst und dürften inzwischen auf wenig Widerspruch stoßen. Ungleich herausfordernder ist es, auszumachen, worin die positiv zu nutzende Qualität in den einzelnen Prozessschritten für das Gelingen von Aufstellungen liegt, zumal eine direkte Erfragung von detaillierten Kompetenzen hier nur sehr begrenzt möglich ist.

Die Schwierigkeit, die (Kunst-)Fertigkeiten beim Einsatz der Aufstellungsmethode zu beschreiben, hat in jüngster Zeit zu empirischen Untersuchungen von und zur systematischen Suche nach Bestandteilen eines Kompetenzsystems für die professionelle Aufstellungsarbeit geführt. Auf der Basis von Analysen aufgezeichneter authentischer und weiterer qualitativer Daten (Videomaterial, Interviews) wurde begonnen, die Arbeitshandlungen und getroffenen Entscheidungen während der Aufstellungsarbeit wissenschaftlich zu rekonstruieren sowie Kompetenzanforderungen zu formulieren (Hilzinger, 2013; siehe auch den Beitrag von Drexler u. Hilzinger in diesem Buch, S. 202 ff.). Diese neueren Studien basieren auf der videogestützten Rekonstruktion von verbalen und nonverbalen Vorgehensweisen der Aufstellungsleitung, welche in der Nachbetrachtung erlauben, die Bildung von Qualität in kleinsten, sensiblen (Re-)Aktionen zu beschreiben. Die Ergebnisse wurden aus der Beobachtung und Deutung der Prozessleitung durch mehrere Personen generiert, also intersubjektiv validiert. Der Begriff Kompetenzanforderung referiert dabei auf ein Konstrukt von Polanyi und Neuweg, welche eine zweigliedrige Grundstruktur aus Fokalbewusstsein und Hintergrundbewusstsein annehmen (Hilzinger, 2013, S. 72 f. und S. 202 ff. in diesem Buch). Gespeichertes Hintergrundwissen und im Fokalbewusstsein präsentenes Wissen bilden demnach ein dialektisches Wechselspiel, denn das Wissen, auf dem der Aufmerksamkeitsfokus liegt, ist nicht zugleich vollumfänglich selbst zu beobachten und zu reflektieren. Es sind die Charakteristika des impliziten Wissens wie Erfahrungsgebundenheit, Nicht-Verbalisierbarkeit, intuitives Können, das sich nicht auf Regeln zurückführen lässt und ihrer zielgerichteten Integration, welche das Können ausmachen.

Hilzinger (2013) gruppiert das kompetente Leiten von Aufstellungen in sechs »Kompetenzanforderungsdimensionen« (Hilzinger, 2013, S. 74 ff.), in denen die Anwendung impliziter Wissensbestände des Aufstellerhandelns beschrieben werden können. In Kurzform gefasst handelt es sich um folgende Fähigkeiten:

1. den Aufstellungsprozesses zu strukturieren, in seiner Komplexität zu verringern und zu steuern,
2. ein inneres Verständnis der wichtigen Zusammenhänge zu entwickeln und sich für bestimmte Varianten der Problemlösung zu entscheiden,

3. einerseits Anliegen und Ziel im Blick zu halten und andererseits zugleich mit den Bewegungen der Klienten mitzugehen,
4. ressourcenorientiert intervenieren zu können und Potenziale sowie hilfreiche Strukturen der Klienten zu stärken,
5. neue Perspektiven und Sichtweisen für die Klienten zu erschließen und
6. alle vorherigen Fähigkeiten zusammenfassen zu können, damit die im Raum sichtbar gemachte Abbildungsebene des psychischen Systems des Klienten auf förderliche Weise für die Arbeit mit dem sozialen System genutzt werden kann.

Auf die empirisch ermittelten Kompetenzanforderungsdimensionen von Hilzinger beziehen sich in diesem Buch neben Drexler und Hilzinger (Beitrag S. 202 ff.) auch Inneck (Beitrag S. 356 ff.) und Köth (Beitrag S. 87 ff.).

Die Rekonstruktion des konkreten Tuns beim Leiten von Aufstellungen ist auch das Ziel der Forschungsarbeit von Oberzaucher (2015; siehe auch den Beitrag von Oberzaucher in diesem Buch, S. 159 ff.). Auf der Basis audiovisuell aufgezeichneter Aufstellungen, die im Rahmen von Ausbildungskursen von Lehrtherapeuten wie von Neulingen durchgeführt wurden, untersucht er empirisch, worin die eigentliche Tätigkeit der Leitung besteht. Ihn interessiert, was es bedeutet, »zu sehen, was ist«, was sich hinter der Formulierung: »dem Thema mit der größten Kraft folgen«, verbirgt und wie Personen, die eine Aufstellung leiten, strukturieren. Diese ersten qualitativen, ethnografischen und konversationsanalytischen Ergebnisse beschreiben die vielfältigen Ausdrucksebenen und die Nutzung der multimodalen Ressourcen in der Interaktion und Kommunikation beim Aufstellen. Denn im Aufstellungsprozess wird die sprachliche Dimension zugunsten gestischer, mimischer, blick- und körperorientierter sowie gefühlsbetonter Ausdrucksebenen zurückgestellt. Insofern können allerdings beobachtende Verfahren bislang nur wenig Antworten auf die Frage geben, welche Bedeutung die Wahrnehmung und das Ausschöpfen des emotionalen Vermögens der Aufstellungsleitungen haben. Daher gilt es auch, sich insbesondere den verborgenen Praktiken der Aufstellungsarbeit zuzuwenden, die nur jenen zugänglich werden, welche sich in die Erfahrung von Aufstellungen und Aufstellungsleitung begeben. Dazu gehören die Selbstbeobachtung von gedanklichen Prozessen sowie die differenzierte introspektive und äußere Wahrnehmung von physischen Impulsen, Empfindungen, Stimmungen, Gefühlen und Emotionen. Die Kompetenzen einer Aufstellungsleitung zeigen sich zum einen bei der Selbstbeobachtung ständig mitlaufender Geistesaktivitäten im Pendeln zwischen reinem Gewahrwerden als theorielesem Raum und gedanklichen Formen und zum anderen in der Nutzung physischer

und psychischer Deutungsressourcen. So wird ermöglicht, etwas zuzulassen, was sich einstellen kann, wenn behutsam tastend im Modus des Entdeckens vorgegangen wird und die Zusammenhänge schrittweise freigelegt werden. Diese besondere Qualität der Ko-Konstruktion von Aufstellungen gewährleistet, dass die Leiter weder sich noch die Klienten oder Stellvertreter überfordern. Worauf hier unter anderem bei der Beziehungsgestaltung, Erwartungs- und Verfahrensklärung zu achten ist, beschreiben auch Ingwersen (2015) und Doderer (siehe seinen Beitrag in diesem Buch, S. 304 ff.).

Diese Art von Forschungsarbeiten und -ergebnissen unterstützen mit ihrem mikroskopischen Blick auf die Prozessqualität die Suche nach bewusst zu beachtenden Qualitätsaspekten. Doch trotz minutiöser Dokumentation, Rekonstruktion und nun in qualitativer Forschung idealtypisch herausgearbeiteten inneren und äußeren Kompetenzdimensionen sind zentrale Aktivitäten der Aufstellungsleitung weiterhin in Teilen unerfasst und werfen Fragen auf. Der Reichtum der Ergebnisse der Beiträge in den beiden Publikationen, in dieser und in dem Heft der Fachzeitschrift »Kontext« (2015), brachte unter anderem zutage, welche hohe Bedeutung schwer zu fassende Kompetenzbereiche wie Intuition, Persönlichkeit der Leitung, Weltanschauung und die Arbeit mit einem phänomenologischen Wahrheitsverständnis haben. All dies spiegelt sich in Haltung, Selbstverständnis und Interventionsvermögen der Leitung. Quer durch die Beiträge wird auf diesen Zusammenhang Bezug genommen, so dass uns in der zukünftigen (Selbst-Er-)Forschung eine nähere Betrachtung insbesondere der Aspekte Intuition und Spiritualität als wertvoll erscheint.

### **Dem Feld vertrauen? – Professionalität mit Spiritualität**

Die vielen ungewöhnlichen Elemente, die man neben Personen aufstellen kann und die über Stellvertreter Auskunft geben, verleiten bisweilen dazu, Aufstellungen im Reich der Esoterik zu verorten: Man kann Ressourcen wie den Mut aufstellen, Objekte wie ein Haus, Abstrakta wie die weise Seele oder das Leben, astrologische Konstellationen, die einzelnen Inkarnationen von angenommenen Vorleben oder die Wirkung eines Heilmittels. Auch wenn man teilweise überraschend treffsichere Aussagen aus den Aufstellungserfahrungen von Häusern oder Heilmitteln erleben kann: Für uns spricht hier nicht das Haus in seiner transzendenten Quantenpotenz oder was immer hier (pseudo-)wissenschaftlich herangezogen werden könnte, sondern die gespeicherte Wahrnehmung, das Erlebte des Klienten, das, was er über sein System und vermittels seines Systems aufgenommen hat und zu dem wir als Mitmenschen Zugang haben. Wie das geschieht oder wodurch, darf unserer Auffassung nach gerne

offen bleiben, solange es noch nicht erklärbar ist. Der methodischen Qualität tut dies keinen Abbruch, wenn deren Dimensionen im Blick bleiben. Selbst skeptische Beobachter der Methode beziehen ihre Kritik nicht auf das Phänomen der repräsentierenden Wahrnehmung als solche, sondern auf die damit verbundenen Deutungen und auf den zum Teil esoterischen oder als esoterisch empfundenen Bezugsrahmen. Es werde zu wenig darüber nachgedacht, wie man »das ›wissende Feld‹ zu diagnostischen Zwecken behutsam und verantwortlich in einem Beratungsgespräch einsetzen kann« (Utsch, 2005, o. S.).

Es gab in der Diskussion um die Professionalität der Aufstellungsarbeit und folglich auch um die Qualität der Leitung Versuche, diese auf ein professionelles oder spirituelles Bekenntnis hin zuzuspitzen. So haben sich nach der Kontroverse um Hellinger in der Aufstellungsarbeit zwei dominante Linien herauskristallisiert, die als Professionalisierung und Spiritualisierung charakterisiert werden (vgl. auch Gehrman, 2009). Zur professionellen Linie wird die an wissenschaftlichen Standards ausgerichtete Verbands- und Forschungsarbeit gezählt, die im gängigen Paradigma um Anerkennung ringt. Mit der spirituellen Linie wird Hellingers geistiges Familienstellen assoziiert, aber letztlich auch die Vorstellung einer grundlegenden Verbundenheit aller Lebensformen in einer liebenden Ursprungsqualität, weil dies ein weltanschauliches Konzept von Spiritualität beinhaltet, das seine Voraussetzungen nicht transparent mache. Diese Unterscheidung oder gar Trennung hilft der Frage nach der Qualität in der Leitung unseres Erachtens nur bedingt. Einiges, das nicht wirken dürfte, weil weder in homöopathischen Globuli, heiligen Wässerchen oder bedeutsamen Heilergesten etwas Substanzielles nachzuweisen ist, hat Effekte. Vieles, was heilen müsste, weil Studien und Erfahrungen dafür sprechen, wirkt nicht. Jede Therapeutin kennt solche Fälle, bei denen erprobte Methoden und anerkannte Expertisen selbst bei einem willigen Klienten keinen Erfolg haben. Wir halten daher die Gegensatzbildung von Spiritualität und Professionalität und die Belegung der Begriffe für betrachtenswert. Viele Fäden einer Kritik, die auf der Suche nach seriösen Vorgehensweisen in der Aufstellungsarbeit ist, laufen in der systematischen und differenzierten Betrachtung von Professionalität, Spiritualität und deren intuitiver Verknüpfung in der Haltung und Person der Leitung zusammen. Der Intuition kommt dabei eine besondere Rolle zu, weil zu ihr sowohl Wissensspeicher als auch Wahrnehmungssinne gehören. Mit den Stichworten »aufgeklärte Intuition«, »emanzipierende Spiritualität« und »differenzierte Einschließlichkeit« wollen wir aufgreifen, wohin die aktuelle Suchrichtung der Diskussion verweist.

## Aufgeklärte Intuition

Wenn Intuition für die Aufstellungsleitung qualitativ bedeutsam ist (siehe unter anderem den Beitrag von Köth in diesem Buch, S. 105 ff.), ist zu fragen, wie diese sich auf ihre Qualität hin prüfen lässt, so dass intuitiv gewählte Aktivitäten und Entscheidungen begründet werden können. Intuitives Handeln umfasst zahlreiche Kompetenzbereiche, wie zum Beispiel Menschenkenntnis, Kreativität oder Visionsbildung, und kondensiert jahrelange Erfahrungen und Reflexionen (Hänsel, 2002), sie hat aber auch ihre Tücken. Intuition hat ihre Erscheinungsform und Quelle auf der körperlichen, emotionalen, mentalen und spirituellen Ebene. Welche intuitive Vorgehensweise ist (wie) verlässlich? Was ist überhaupt Intuition? Was der Volksmund Bauchgefühl, den sechsten Sinn oder die innere Stimme nennt, gilt manchem in unterschiedlichem Ausmaß als opak und irrational. »Intuition ist, wenn ich *nicht* weiß, warum ich mich so entscheide«, spitzt der Psychologe Dietrich Dörner das Misstrauen gegenüber intuitiven Entscheidungen aphoristisch zu (2002, S. 112, Herv. Hg.). Er hält die Intuition ihrem Wesen nach für konservativ, weil sie sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit stütze, die für die Gegenwart nicht unbedingt brauchbar seien (Dörner, 2002). Dies ist allerdings nur eine ihrer Dimensionen. Richtig ist, dass sie auf körperlichen Signalen basiert, in denen sich unbewusste Prozesse des Denkens, der Wahrnehmung, des impliziten Gedächtnisses und der Vorwegnahme zu einer Urteilsbildung oder Erkenntnis verdichten (Hänsel, 2005; Zeuch, 2004), ohne dass eine bewusste kritische Instanz sie hätte prüfen können. Sie ist auf manchen Ebenen daher vorbewusst und damit täusch- und manipulierbar, wie zahlreiche Experimente und Untersuchungen zeigen. Man kann sich nur bedingt auf sie verlassen. Kahneman (2011) beschreibt ausführlich die kognitiven Verzerrungen, welche durch das schnelle intuitive Denksystem dem langsamen rationalen Denken zugefügt werden. Hier liegt die Krux. Gegenüber einem systematischen, logischen, analytischen oder linearen Vorgehen, also einem dem rationalistischen Paradigma der Wissenschaft verpflichteten Maßstab, ist Intuition sprunghaft, unmittelbar und synthetisch. Dadurch erfüllt sie aber auch mannigfaltige Funktionen und hilft bei der Problemlösung, Urteilsbildung und Entscheidungsfindung (evaluative Intuition), bei der Komplexitätsbewältigung und Handlungsgestaltung (operative Intuition), beim Erfassen von Zeitqualitäten (wie dem günstigen Moment: dem Kairos), bei der Gestaltung von Beziehungen und Interaktionen. Sie schafft als entdeckende und kreative Intuition Synergie und Emergenz und hat gegebenenfalls prognostische Qualität, indem sie zu einem Sinn fürs Wesentliche verhilft oder sogar zu einer Illumination verhilft (Goldberg, 1988; Zeuch, 2004), in der Entwicklungen antizipiert werden. Es

ist noch nicht lange her, dass sie – nicht nur in der kognitionspsychologischen Entscheidungstheorie (Gigerenzer, 2007) – wissenschaftlich rehabilitiert wurde (vgl. zum Beispiel die Dissertationen von Hänsel, 2002 und Obermayr-Breitfuss, 2009). Vereinzelt wird Intuition bereits für verschiedene Handlungsfelder im Zusammenhang mit Professionalität reflektiert (vgl. zum Beispiel Bentner u. Krenzlin, 2008; Schmid u. Gérard, 2008). Die Geschwindigkeit der intuitiven Urteilsbildung und Entscheidungsfindung ist immer gleich schnell, dabei sind jedoch unscharfe Faustregeln und falsch gelerntes Verhalten von einer Intuition als hoher Lernstufe zu unterscheiden. Welche Ebenen hat sie und wie kann man sie für die Aufstellungsleitung als Kompetenz weiterentwickeln?

Das körperlich spürbare, sogenannte Bauchgefühl kann inzwischen auf verschiedene wissenschaftliche Erkenntnisse gestützt werden, welche bei der Unterscheidung zwischen nützlicher und problematischer Intuition helfen können. So weiß man, dass das enterische Nervensystem ein autonomes Netzwerk von Nervenzellen ist, das mehr Zellen hat als das Rückenmark, und dass der Informationsfluss nach oben in die vordere Hirnrinde weitaus größer ist als der nach unten. Zum einen schließen Wissenschaftler wie Emeram Mayer (siehe Luczak, 2000) auf eine umfangreiche Lieferung von emotionalen Daten wie erlebten Freuden oder Ängsten und sogar von deren spezifischen Auslösern wie einem Augenkontakt. Diese Daten werden in einer Art Emotions-Gedächtnis-Bank gespeichert, um bei zu treffenden Entscheidungen zusammen mit rationalen Erwägungen zur Verfügung zu stehen. Werden diese Informationen ohne rationale Prüfungen zur Entscheidung herbeigezogen, wäre dies demnach eine intuitive Entscheidung. Zum anderen helfen somatische Marker beim Entscheiden, indem günstige oder gefährliche Wahlmöglichkeiten ins rechte Licht gerückt werden. Die von Damasio (2004) entdeckten somatischen Marker steuern allgemein als Körperempfinden das Vermeidungs- oder Annäherungsverhalten. Wenn man etwas Positives erlebt hat, wird signalisiert, dass man den mit diesem Erlebnis verbundenen Zusammenhängen vertrauen, sich in ihnen sicher fühlen, sie suchen und aufsuchen kann. Wenn man negative Erfahrungen gemacht hat, zeigen Alarmsignale und Gefühle, die Vorsicht anraten, Körperreaktionen wie Zittern, ein Gefühl der Enge, Beklemmungen, Angst, ein Kloß im Hals, Druck im Nacken oder ein Schweregefühl, dass man etwas meiden sollte. Die körpereigenen Signale sind im Grunde ein permanenter eigener Kommentar zu jeglicher Aktivität (Storch, 2005), vorausgesetzt, man beachtet sie.

Durch traumatische Erlebnisse können Zugänge zwischen somatischen Markern und dem Emotionserinnerungsspeicher im Vorderhirn gesperrt werden. Die somatischen Marker werden dann nicht gespürt und nicht mit Erinnerung verknüpft oder auch missinterpretiert. So kann eine Sucht als

emotionale, intuitive Entscheidung betrachtet werden, sich zu beruhigen, weil die vorausgehende Angst nicht mehr gefühlt werden kann. Diese intuitive Entscheidung zur Sucht wird dann geschätzt und gepflegt. Auch Somatisierungen wie ein Reizdarm als körperliche Entsprechung frühkindlicher Dauer-Stress-Situationen gehören in dieses Spektrum quasi regressiver Lösungsversuche, die zunächst intuitiv waren und dann durch Wiederholung gelernt wurden. Der Gastroenterologe Michael Schemann spricht hier von »Lernprozessen auf der Mikroebene« (zit. nach Luczak, 2000). Selbstschädigendes Verhalten kann demnach ebenso gelernt werden wie Vermeidungsverhalten oder ein stützendes Selbstwertgefühl. Die regressiven oder verstrickten Lösungen können in Aufstellungen szenisch erlebt werden und sind dadurch in besonderer Weise nachvollziehbar. Und selbstverständlich haben auch wir Aufstellungsleiterinnen gelerntes Stressverhalten, welches in der gemeinsamen Arbeit wenig dienlich ist, wenn es möglicherweise aufgerufen wird.

Neurowissenschaftlich gesprochen ist Intuition zunächst einmal unbewusste Informationsverarbeitung. In jeder Millisekunde verarbeiten wir viele Millionen Bits an Informationen, bewusst können wir nur 50 Bit pro Sekunde verarbeiten. Das heißt, subliminale Wahrnehmungen und Urteile sind in 100 Millisekunden möglich und Intuition wirkt als unbewusste Schlussfolgerung. Hierbei unterscheidet sie sich jedoch vom Impuls eines Affekts, dessen emotionale Ladung deutlich und prägnant erlebt wird. Intuition wirkt als gefühltes Wissen, schnell, aber diffus wie ein Flutlicht und weniger eindeutig. Wenn verschiedene unzusammenhängende Informationen zur Verfügung stehen, sucht unsere Intuition nach Verbindungen, gegebenenfalls hilfreichen Erfahrungen und macht auch Annahmen über Zusammenhänge. Evolierte Fähigkeiten, also unser »Bauchmaterial« an Erfahrungen, ermöglichen Wiedererkennung und konstruktive Schlussfolgerungen, welche an der Umwelt verifiziert oder falsifiziert werden (Gigerenzer, 2007; Kahneman, 2011). Diese Evaluationen sind extrem adaptiv und flexibel. Das Gehirn verwendet unbewusste Faustregeln, sogenannte Einfachheuristiken, um intuitive Entscheidungen zu treffen. Sie können in Aufstellungen Zeit sparen oder in die Irre führen, somit ist es hilfreich, hier Unterscheidungen zu treffen. Die Verfügbarkeitsheuristik ersetzt beispielsweise einen fehlenden Zugang zu vollständigen Informationen durch die einfache Regel, auf das zu achten, was einem als Erstes einfällt. Eine weitere Einfachheuristik lautet zum Beispiel: »Ziehe Bekanntes Unbekanntem vor.« Diese Rekognitionsheuristik führt dazu, dass wir zunächst das sehen und erkennen, was wir schon kennen. Sie etwa könnte vorliegen, wenn wir in einer Aufstellung eine Konstellation wiedererkennen, in der die zwei Stellvertreter eines Paares sich nicht aufeinander beziehen, obwohl sie einander zugewandt stehen, und

stattdessen auf den Boden zwischen sich schauen. Hatte sich uns diese Stellung bereits in anderen Arbeiten mit anderen Personen als das Ereignis einer Fehlgeburt gezeigt, fragt man deshalb vielleicht schon konkret und quasi »aus dem Bauch heraus«, ob es eine Abtreibung oder Fehlgeburt gegeben habe. Wenn es stimmt und sich als wesentlich für den Fortgang der weiteren Aufstellung herausstellt, dann wird diese im Grunde einfache Verknüpfung vielleicht von außen als besondere Intuition wahrgenommen. In die Irre kann solch eine intuitive Verknüpfung aber führen, wenn man sie nicht als Intuition dieser Art *er-*, sondern als Regel *ver*kennt. Dann legt man beispielsweise einen Stellvertreter hin und schreibt ihm zu, er läge dort als Fehlgeburt. Falls das Paar von keiner weiß, aber trotzdem eine Trauer aufkommt, könnte dies als Bestätigung gedeutet werden, obwohl diese Trauer viele andere Gründe haben könnte. Wo ein Suchen anfangen sollte, würde der Prozess schon geschlossen. Intuition, Zuschreibung und fehlende Prüfung hätten dann eine ungute Allianz gebildet (siehe auch den Beitrag von Ulsamer in diesem Buch, S. 226 ff.). Hintergrund ist, dass wir auf diese Heuristiken vor allem bei begrenztem Wissensbestand zurückgreifen, dadurch sind sie fehleranfällig. Je mehr man weiß, desto differenzierter ist auch die Intuition bei der Entscheidungsfindung – auch in Aufstellungen.

Obwohl gleichschnell, können intuitive »Kurz- und Könnerschlüsse« von außen wie von innen unterschieden werden. Intuition als höchste Lernstufe greift auf einen langjährigen und verdichteten Erfahrungsprozess zurück. Mit wiederholter Übung muss man nicht mehr bewusst unterscheiden, wann genau man beim Autofahren am besten vom dritten in den vierten Gang schaltet, während man zum Überholvorgang ansetzt. Durch diese Routine entlastet, kann das Unterbewusstsein wahrnehmen, dass sich der auf der Nebenspur fahrende Wagen *merkwürdig* verhält. In der Folge bremst man oder gibt Gas, *intuitiv* und bevor der andere Wagen auf die eigene Spur hinüberzieht. Durch Übung gewonnene Routinen und der innere Autopilot entlasten das Bewusstsein und ermöglichen blitzschnelle Erfahrungsentscheidungen. Aufgrund von Parallelprozessen ist Intuition als Fähigkeit zu beschreiben, vermittels umfänglicher Erfahrungen Muster in Situationen, Gegenständen oder Verhaltensweisen zu entdecken. Diese intuitive Kompetenz basiert auf hoher Expertise und kann als die höchste Lernstufe bezeichnet werden. Experten können bisweilen mit einem einzigen Blick auf ein Kunstwerk erkennen, ob es echt oder eine Fälschung ist (Gladwell, 2005). Demgegenüber sind dem gängigen wissenschaftlichen Paradigma geschuldete Verfahren des Nachweises langsam und mühsam.

Aufstellungsleitungen, die sofort eine spezifische Dynamik im Feld erfassen, nutzen die unbewusste Informationsverarbeitung ebenfalls. Im Unterschied zu den oben erwähnten Heuristiken ist diese kompetenzreiche Intuition retro-

spektiv bis zu einem gewissen Grad analytisch und kausal rekonstruierbar (Klein, 1998/2003). Das heißt, im Nachhinein und mit mehr Zeit können vor dem Hintergrund, dass Intuition als hohe Lernstufe begriffen wird, intuitiv im Vorgespräch gestellte Fragen der Aufstellungsleitung oder Interventionen in der Aufstellung durch Nachdenken und Ableiten begründet werden.

Intuition ermöglicht es auch, eine Verbindung zu anderen Menschen darzustellen: und zwar als inter- und intrapersonale Intelligenz. Schon in den 1980er Jahren und lange bevor die Spiegelneuronen diese Resonanzfähigkeit als Übertragungsphänomen belegen konnten (Bauer, 2005), wurden die gängigen Intelligenzformen um die Dimension der inter- und intrapersonellen Intelligenzgruppe ergänzt. Gardner (1991, 2002) beschreibt ausführlich die besondere Fähigkeit, vielfältige zwischenmenschliche Signale aufzunehmen, das subjektive Erleben anderer Menschen wahrzunehmen und auch deren unausgesprochene Motive und Gefühle nachzuempfinden, kurz: die Empathie. Die interpersonelle Intelligenz ist dabei nicht von der intrapersonellen Intelligenz zu trennen, mit der man eigene Stimmungen, Schwächen und Motive verstehen und antizipieren kann. Diese Überlegungen wurden später von Goleman (1996) unter dem Stichwort »emotionale Intelligenz« popularisiert. Intelligenz, bis dahin als rein kognitive Leistungsfähigkeit verstanden, bereicherte sich um die Emotionen und die Emotionen erfuhren damit eine Aufwertung als eine der Kognition gleichberechtigte Fähigkeit. Da die Beibehaltung des Begriffes Intelligenz semantisch noch immer eine an Kognition ausgerichtete Wissenschaft nahelegt, sprechen wir hier zeitgemäßer von Kompetenzen.

Die empathischen, intuitiven Kompetenzen ermöglichen auch, eine gemeinsam auf dasselbe gerichtete Aufmerksamkeit (»Joint Attention«, Moore u. Dunham, 1995) herzustellen, also einen gemeinsamen zwischenmenschlichen Begegnungsraum zu gestalten sowie die darin entstehenden Emergenzprozesse wahrzunehmen. So hat man Teil an einer Dimension, die alleine nicht herstellbar gewesen wäre. Aktuelle Forschungen des Max-Planck-Institutes zeigen: Wenn beispielsweise Musiker zusammen musizieren, synchronisieren sich deren Hirnwellen miteinander (Sänger, Müller u. Lindenberger, 2012). Bei gleichem Spiel sind sie nahezu identisch, bei unterschiedlichen Parts eines gemeinsamen Stückes liegen sie etwas auseinander. Wenn einer der beiden Führungsaufgaben übernimmt, beginnt der Prozess in dessen Hirn früher, den Auftakt geben sozusagen die Hirnwellen. Die Annahme der Forscher ist, dass diese Prozesse immer ablaufen, wenn Menschen sich aufeinander einstellen, ob im Sport, in der Musik oder bei der Kommunikation. Intuition kann so sowohl als ein Sinn für nach innen gerichtete, körperlich erfahrbare Informationen wie auch als ein auf das Außen gerichtetes Sensorium gelten.

Außen betrifft sie andere Personen und Umwelten bis hin zur Wahrnehmung von transzendenten Dimensionen.

In Aufstellungen zeigt sich der Unterschied zwischen energielosen Ideen und einer intuitiven Idee (ohne Hypothese) genau hier, der Einfall steht in einem qualitativ beschreibbaren Zusammenhang zum bisherigen Geschehen und sorgt für neue Energien und Bewegung. Doch wo kommt dieser Einfall her?

Die Fähigkeit, Zusammenhänge emotional richtig zu erfassen und eine schnelle Einsicht auch in neue erst entstehende Ordnungen ohne bewusste Ableitung und Schlüsse zu erlangen, besteht in maximaler bewusster und geschulter Offenheit (Kriz, 2014). Prozesse und ihr Sinn werden ganzheitlich und vorbegrifflich erfasst, wir nennen diese Art der Intuition meist Kreativität. Intuition wird dann als energetische Verbundenheit beschrieben, die sich von Impulsen und Wahrnehmungen distanzieren kann. Diese Art von Intuition ist »hundertprozentig engagiert, hundertprozentig distanziert« (Jung, 2012, S. 176). Wir begeben uns mit diesen Beschreibungen mitten hinein in eine spirituelle Weltsicht und Haltung, die unser Vermögen, uns selbst zu transzendieren, Weisheit zu erlangen oder Kunst zu schaffen, begründet. Psychologisch lässt sich die transzendente Variante der Intuition als Bewusstseinsmodulation und damit als eine Wirklichkeitserfahrung beschreiben (Belschner, 2007). Das rational-sachliche Alltagsbewusstsein erlebt (bloß) einen dreidimensionalen Raum, eine chronologische Zeitordnung, die Trennung zwischen sich und anderen und ist in der Ich-Organisation konsistent und identifiziert. Über Desidentifikationen von gewohnten Erwartungen und Erfahrungen sind verschiedene Ausweitungen des Bewusstseins möglich. Die Motivationspsychologie beschreibt zum Beispiel in Bezug auf Menschen, die in Tätigkeiten versunken sind, welche die eigenen Potenziale optimal fordern, Bewusstseinszustände wie Weite, Stille und Flow (Csíkszentmihály, 2008) sowie Erfahrungen wie Zeitlosigkeit und Selbstvergessenheit. Darüber hinaus kann man in der Liebe zu Menschen, der Natur oder einem Göttlichen intuitive Erfahrungen von Verbundenheit, unmittelbarer Resonanz und Non-Dualität machen. Spiritualität gründet unseres Erachtens in der Anerkennung dieser Optionen. Die damit verbundene Achtung reicht so weit, dass man sich bei allem Nichtwissen und weiterem Deutungsverzicht auf diese Qualität verlassen kann, sein Leben von ihr getragen oder sich in sie eingebettet fühlt. Wachstum und Heilung geschehen in Verbindung mit dieser überindividuellen Dimension. In Aufstellungen tauchen aufgrund dieser Verbindung bei den Stellvertretern, aber auch bei der Aufstellungsleitung intuitiv Einfälle, Bilder oder Empfindungen auf, die dem Klienten zur Verfügung gestellt und das Aufstellungs-Geschehen bewegen können. Lösungsmöglichkeiten für die eingebrachten Fragen erschließen sich oft aus der Haltung dieser offenen,

phänomenologischen Wahrnehmung einerseits und der Prüfung der aus der Lebenswirklichkeit des Klienten stammenden Informationen andererseits. Die so entstehenden, empfundenen oder empfangenen Einfälle nimmt man zwar als Phänomen an, nicht aber per se in einem bestimmten Deutungsgehalt. Klienten, Stellvertreter und das gesamte Feld, von dem die Leitung (nur) ein Teil ist, entscheiden die Passung zwischen Einfall und einer bestimmten Deutung letztlich über ein Gefühl der Stimmigkeit.

Unser Handeln aufgrund intuitiver Impulse ist über eine differenzierte Überprüfung aufzuklären, wenn in der Aufstellungsleitung darauf zurückgegriffen wird:

- Ein Mangel an Prüfung riskiert vorschnelle Urteile und Wahrnehmungsverzerrungen.
- Ein Mangel an Analyse gibt möglicherweise falschen Schlussfolgerungen zu viel Gewicht.
- Ein Mangel an Introspektion und Selbstkenntnis riskiert, dass nicht das eher diffuse gefühlte Wissen in einem spricht, sondern der stärkste Affekt.
- Ein Mangel an Selbstreflexion riskiert unbewusste Assoziationen und Verstrickungen.
- Ein Mangel an Variationsbreite riskiert die Dominanz kultureller Prägungen in Werten und Denkstilen.
- Ein Mangel an Prämissenreflexion kann Vorurteile und Stereotypen begünstigen.
- Ein Mangel an Erlebnissen führt zu Erfahrungsgrenzen.
- Mangelnde Resilienz und Gelassenheit kann zu Leistungsdruck, Stress und überhöhte Selbstsicherheit führen und damit letztlich der Unsicherheit das Zepter übergeben.
- Ein Mangel an Zweifel führt zu Aberglaube und Esoterik.
- Ein Mangel an Autonomie oder Bindungsfähigkeit kann die Psychodynamik von Übertragungen und Gegenübertragungen nähren.
- Ein Mangel an innerer Freiheit, an Entspannung und Ideen führt zu Routinen, Mustern oder Zwang.

Schaut man sich diese Liste von möglichen Folgen einer unzureichenden Überprüfung an, ist leicht erkennbar, wie bedeutsam eine gezielte Selbstbeobachtung und differenzierte Eigenwahrnehmung für die Aufstellungsleitung im Hinblick auf die Intuition ist, um ein aktuelles Überforderungsgefühl von einer Übertragung, von einer stellvertretenden Feldwahrnehmung, von einer subjektiven negativen Erfahrung oder einer eigenen Verstrickung abgrenzen zu können. Da die Intuition als Fähigkeit jedem Menschen zur Verfügung steht, kann sie jedoch auch erforscht, geübt und gefördert werden:

- durch eine Vertiefung der Selbstwahrnehmung, -reflexion und -kenntnis, zum Beispiel im Hinblick auf innere Dialoge, Körperwahrnehmungen und eigene Emotionen,
- über eine Pflege des intuitionsdienlichen Bewusstseinszustandes des Sich-bereit-Haltens; dies im Alltag zu üben, bedeutet kein blindes Vertrauen, sondern Reflexion, Spielfreude und Flexibilität,
- durch die Integration von Logos und Intuition, indem vernünftiges mit intuitivem Vorgehen kombiniert wird,
- durch Kreativitätstechniken, die unter anderem mit Bildern, Assoziationen und Analogien in Symbolen arbeiten.

Es mehren sich unter anderem in der Neuropsychologie Beschreibungen, die helfen, unsere Einschätzungssinne wie Intuition, Wahrnehmungen und Empfindungen zu präzisieren, wie es jüngst Wittmann (2014, 2015) hinsichtlich des Zeitempfindens getan hat. Zur Qualitätserfassung in der Aufstellungsleitung benötigen wir hier noch weiterführende theoretische Bezüge, differenzierte Forschung, eine die bisherigen Erkenntnisse und Ansätze fortsetzende, empirische Selbsterforschung und weitere Beschreibungen.

### **Emanzipierende Spiritualität**

Das Nutzen der phänomenologischen Dimension in Aufstellungen wirft unweigerlich die Frage nach den eigenen spirituellen Bezügen auf. Spiritualität ist – ganz allgemein gesprochen – die Erfahrung und das Bewusstsein von Interdependenz und Transzendenz und damit in ihren Qualitätsdimensionen vermeintlich unhinterfragbar. Wie bei der Intuition kann man jedoch differenzieren, im Zusammenhang unserer Fragestellung speziell bezüglich der Ethik, Haltung und methodischen Praxis beim Leiten von Aufstellungen, und ausloten, welche Konsequenzen die ein oder andere Weltsicht ganz konkret auf die Interventionen hat. Ein emanzipativ wirkendes Spiritualitätsverständnis, das die Achtung von uns als rationale, begrenzte und denkende Spezies beinhaltet, erlaubt Transzendenz, bildet aber auch die Basis für Theorie, wissenschaftliche Aufmerksamkeit und technische Versiertheit.

Spiritualität wird im Kontext der normativ-religiösen Glaubensausrichtung der Weltkirchen als mystische Erfahrung mit Bezug auf die jeweiligen Gottesvorstellungen verstanden. Spiritualität kann auf unterschiedlichen religiösen oder kulturell ausgeprägten Weltverständnissen beruhen. Manche Kulturen oder Religionen trennen beispielsweise im Fühlen und Handeln nicht zwischen Spiritualität und Alltag (unter anderem die Buddhisten) oder zwischen Spirituali-

tät, Religion und Alltagshandeln (zum Beispiel der Umgang mit der Santa Muerte in Mittelamerika oder der Voodoo in Westafrika und Südamerika, die christliche Religion und eigene Spiritualität für alltägliche Lebenshilfe nutzen).

Des Weiteren kann Spiritualität als Oberbegriff für die Abwesenheit von faktisch-rationalen und überprüfbaren Zusammenhängen definiert werden. Alles, was in diesem Sinne irrational und nicht überprüfbar ist (also spirituell), wäre daher dem Glauben zuzuordnen, alles was sich davon auf institutionalisierte, kanonisierte und sozial-regelhafte Formen bezieht, gälte als Religion und alles Übrige wäre demnach Esoterik, verstanden als ein Sammelbecken von Heilsangeboten, die jede kritische, systematisierende Sicht ablehnen und personen- oder prophezeihungstreu subjektives Einheitserleben als Realität verkünden. Darüber hinaus gibt es eine auf Übung ausgerichtete Spiritualität, die wenig über Seele, Geist, Sinn oder Weltverständnis spricht und in der es um den Dienst am Nächsten, um Reinigung, oder Geistes- bzw. Körperübungen geht wie in einigen Yoga- oder Meditationsformen.

Es gibt also mehrere Perspektiven auf Spiritualität. So kann sie Weltsicht sein, Haltung und Ethik, Praxis oder subjektive Erfahrung (Hänsel, 2012a). Innerhalb der Aufstellerszene sind Leiterinnen mit unterschiedlichen spirituellen Weltbildern und Werten vertreten, zumal Aufstellungsarbeit inzwischen international angewendet wird. Dies ist einerseits erfreulich, legt es doch nahe, dass die Methode im Kern an grundlegend menschlich-psychische Funktionen anknüpft. Durch ihre Anschlussfähigkeit an andere, vielfältige Heilverständnisse erfährt sie Bereicherungen und Erweiterungen. Andererseits bringt Breite auch Varianten mit sich, die sich tieferer oder konkreter Betrachtung entziehen oder in die Beliebigkeit abdriften, daher möchten wir einige Aspekte einer die Leitungs-Professionalität unterstützenden spirituellen Haltung aufgreifen.

Die Verbindung von Professionalität und Spiritualität wird in der aktuellen beraterischen, therapeutischen und medizinischen Landschaft immer bedeutender, so dass gar von einem *Spiritual Turn* die Rede ist (Frick u. Hamburger, 2014). Seit 2010 gibt es an der Ludwig-Maximilian-Universität in München am Lehrstuhl für Palliativmedizin eine Professur für Spiritual Care. Basierend auf den Erfahrungen mit chronisch und unheilbar Erkrankten wird die Reflexion über Spiritualität und ihre Erschließung als potenzielle Ressource in der Krankheitsverarbeitung als zentrale Aufgabe in die Ausbildung von Medizinern integriert. Es mehren sich auch die Publikationen, die sich mit der Erfahrungsdimension Spiritualität aus interdisziplinärem Interesse befassen und diese in ihre Erfassungen und Beschreibungen mit einbeziehen, zum Beispiel in der Medizin und Psychotherapie (Büssing u. Kohls, 2011; Utsch, Bonelli u. Pfeifer, 2014; Beaumont, 2008), in der Hirnforschung (Hüther, Roth u. von Brück, 2008),

in der Psychologie oder Philosophie (unter anderem Belschner, 2007; Bucher u. Oerter, 2007; Hänsel, 2012a; Metzinger, 2013; Walach, 2011). Dies belegt die Tendenz, dass die Sinnsuche und die Fragen nach einem Eingebundensein in eine über das Ich hinausreichende Dimension an Bedeutung gewinnen. Es entwickelt sich augenscheinlich eine Spiritualität, die eine offene, nicht-religiöse oder kulturunspezifische Auffassung hat, eine Spiritualität, die mit vielen Anknüpfungsmöglichkeiten an individuelle Erfahrungen verbunden ist (Hänsel, 2012b). Diese Entwicklung trägt der Abkehr einerseits vom Rationalismus und andererseits von kirchlicher Religiosität Rechnung. Sie lässt sich gut in die Therapie, Medizin und Beratung einbinden, auch wenn es um Kontexte geht, die originär keine Schnittstellen zu spirituellen Belangen hatten, wie Coaching oder Organisationsentwicklung. Begrifflich gefasst wird sie unter anderem als »säkularisierte Spiritualität«, als eine epistemische Einstellung des Wissen-Wollens und der Erkenntnissuche (Metzinger, 2013).

Die Suche nach existenziellen Formen der Selbsterkenntnis jenseits aller Dogmen und Theorien, basierend auf der Unbestechlichkeit des Selbst, lässt sich in jeder Aufstellungsarbeit erleben. Für Metzinger sind intellektuelle Redlichkeit (der bedingungslose Wille zu Wahrheit und Wissen) und Spiritualität im gemeinsamen Ziel des Projekts Aufklärung zur Erhöhung der geistigen Autonomie (auch als Kollektiv Menschheit) verbunden. Er setzt die wissenschaftliche Tugend der radikalen Offenheit für Kritik und die streng erfahrungsbasierte Suche mit der Seriösität spiritueller Praxis gleich.

Ein zeitgemäßer Umgang mit Spiritualität, welche aufmerksam, sinngebend und intuitiv ist und dabei nicht auf kognitive und soziale Errungenschaften verzichtet, kann zu mehr Autonomie und Selbstverantwortung führen. Sie muss dafür vor allem einen »wachsamen und konstruktiven Umgang mit regressiven Tendenzen entwickeln«, damit sie nicht benutzt wird, um Abspaltung und neurotische Konflikte zu kaschieren« (Hänsel, 2012b, S. 34). Auf die Aufstellungsarbeit und -leitung bezogen, gibt es Faktoren, die solche spirituellen Missverständnisse begünstigen. Beim Arbeiten an Geschehnissen, die über die gegenwärtigen hinausgehen, bis hin zu Personen, die gestorben sind, gibt es beispielsweise Ansichten, die Aussagen der Ahnen als real erachten. Eine Art wissende Seelenessenz eines Ahnen gibt Ratschläge, verhüllt ein Geheimnis oder zeigt Reue oder auch nicht. Ähnlich verfahren kann man auch mit dem Unbewussten nicht anwesender, aber noch lebender Personen. Die Informationen, die in der Aufstellung über die Ahnen oder Nichtanwesenden erhalten werden, werden als real und leiblich aufgefasst, als wären die Personen tatsächlich da. Gegebenenfalls wird mit ihnen in der Aufstellung gearbeitet. Hinweise, die sich aus solchen Zusammenhängen ergeben, werden allzu oft als

Tatsachen behandelt (siehe dazu auch den Beitrag von Nelles in diesem Buch, S. 107 ff.). Diese Auffassung mag, eingebunden in ein soziales, kulturelles und spirituelles Weltverständnis, passend sein und somit Impulse setzen, die ein innerhalb dieses Weltverständnisses lebender Mensch in eine hilfreiche Handlung für sich und alle im System lebenden Personen umsetzen kann. Dass eine Aufstellung in dieser Weise interpretiert wird, muss nicht an der Leitung liegen. Es gibt Leiter, die diese Deutung durch ihr eigenes Weltverständnis nahelegen oder fördern, und es gibt Klienten, die ganz ohne ein Leiterzutun so handeln, oder Klienten, die auch aus magischen Heilhandlungen innerhalb von Aufstellungen eine Heilung erfahren. Wir wissen immerhin von der Kraft der Autosuggestion. Und schließlich bleibt es immer den Klienten überlassen, was sie aus der Aufstellung mitnehmen. Wir meinen diesbezüglich, dass es eine Qualität von Leitung ist, in Bezug auf das mitgebrachte spirituelle Weltverständnis und – auf unsere westlichen Lebensanforderungen bezogen – bei einem und für einen Klienten wachsam zu sein, um so weit wie möglich dessen Selbstverfügung zu stärken. Ob die Einbeziehung der Ressource Spiritualität als autonomieeinschränkende Strategie zu deuten ist, die statt der gesunden die Überlebensanteile aus einem Trauma nährt (Ruppert, 2010, S. 229 f.), oder ob sie die Basis des phänomenologischen Arbeitens darstellt, ist stets zu hinterfragen. Zugleich geht es darum, Dualitäten wie Körper und Geist, spirituell und weltlich nicht als Widersprüche gegeneinanderzustellen, sondern als in Beziehung seiend zu betrachten.

Spiritualität wie wir sie verstehen, fasst einen Dialog mit Ahnen beispielsweise als einen inneren Dialog des Klienten auf, der sich aus Informationen des eigenen Bewussten und Unbewussten speist. Durch die Veräußerung und das Teilen von Ereignissen aus der Geschichte und der Gefühlswelt, durch die Erlaubnis an andere, daran teilzuhaben und durch eine echte Frage an das eigene Leben, die sich durch Verbindung mit sich und den Anwesenden und durch Selbstverantwortung auszeichnet, entsteht über all unsere Sinne eine zusätzliche, gemeinsame Wahrnehmung in der Gruppe. Dieses Feld erlebt man als verbunden mit etwas Weiterem, Größeren, über uns Hinausreichenden. Es ist nicht fassbar, nicht erklärbar, und es bleibt ein großes Staunen. Die Blickrichtungen dieser beiden eben beschriebenen spirituellen Auffassungen sind also verschieden. Die eine bezieht sich hinsichtlich Erlaubnis und Wohlwollen auf die Ahnenwünsche oder übernimmt Aufstellungsaussagen als Botschaften des Unbewussten oder einer tieferen Weisheit eins zu eins. Die andere nutzt das Maß an Selbstverantwortung und Autonomie, das möglich ist, im Bewusstsein, mit über uns hinausreichenden Dimensionen verbunden zu sein. Demut als spirituell verankerte Haltung fühlt sich hierbei jeweils anders an und bringt

auch andere Handlungen hervor. Es ist genau dieser Unterschied, der eine vorgeschlagene Verneigung in einer Aufstellung eine hohle Geste werden lässt und sie zu einem Akt der Unterwerfung macht oder bewirkt, dass sie den Beginn einer langsamen Befreiung darstellt. Bin ich in Demut und in Abhängigkeit, gilt die Demut dem, von dem ich abhängе. Ich bin kleiner und erhalte mich und meinen Wert, indem ich Regeln und Ordnungen einhalte, die ich vom Größeren erhalte oder erahne – auch gegenüber der Aufstellungsleitung. Bin ich in Demut und in Verbindung mit dem, was größer ist als ich, beziehe ich aus dem Größeren meine Kraft. Ich bin gleichzeitig groß und klein und kann selbstverantwortlich wählen und handeln, wobei die Kraft erhalten bleibt oder wächst. Diesen Unterschied zu kennen und zu achten, ist unseres Erachtens eine elementare Qualitätsdimension im Bezug auf den emanzipativen Gehalt von Spiritualität.

Wenn Aufstellungen beispielsweise im Rahmen spiritueller und traditionell vertrauter, wirksamer Riten eines südafrikanischen Stammes in einer diesem Rahmen angepassten Form durchgeführt werden, kann dies angemessen sein (Meyburgh, 2015). Wenn diese Riten allerdings exportiert werden, können Aufstellungen mit einer Art entwurzelter Spiritualität und heimischer Kultur ein Gemenge bilden, in dem die Arbeit an Substanz verliert. Dies kann in regressiv Heilsillusionen führen, statt in eine Entwicklung zu mehr Selbstaufklärung und Emanzipation. So besehen ist auch die Stärkung von zum Beispiel Unabhängigkeit oder Selbständigkeit kein universales therapeutisches Gesetz, sondern ebenfalls ein kulturelles Paradigma. Es gibt Kulturen, Personen und Situationen, da wäre diese Stärkung nicht heilsam, sondern würde Probleme schaffen und von unterstützenden Verbindungen trennen. Daher finden wir es wichtig, zu betonen, dass bei Aufstellungen die kulturellen Unterschiedlichkeiten im Blick bleiben und eine Variabilität in den Haltungen, Wahrheitsverständnissen und auch Ansichten von Spiritualität gegeben ist, die eine Interventionsbreite einerseits gewährt, aber auch die eigenen Grenzen gut kennt. In diesem Sinne ist eine emanzipierende Spiritualität für uns eine Haltung, die transpersonale Perspektiven und transzendente Phänomene zulässt, anerkennt und ermöglicht, den jeweiligen Kontext (auch den Mikrokontext in den Aufstellungen selbst) bedenkt und keine Letztbegründung beansprucht. Es geht um die Kraft der für den Klienten in seinem Kontext förderlichen (neuen) und bewussten Verbindungen, die seine Gesundheit fördern. Entwicklung hat dabei einen Bezugsrahmen.

Liest man mit Netter (siehe dessen Beitrag in diesem Buch, S. 133 ff.) Aufstellungsarbeit *kult*geschichtlich und sucht nach ihrem selbstreflexiven Potenzial, so kann man die Chance und die Grenzen von verschiedenen Aufstellungsstilen unter anderem daran ablesen, ob Opferlogiken im Hier und Jetzt in

reale Selbstverfügungen transformiert werden. Jede Weltanschauung und Aufstellungsschule hat dafür ihre Kommunikationsbedingungen und man kann deren Entfaltungspotenzial, aber auch die möglicherweise damit verbundenen Herrschaftsstrukturen in der jeweiligen Arbeit selbst erfahren. Für die Aufstellungsleitung hat dies zur Konsequenz, dass die Qualität des inneren und äußeren Handelns mit dem Kriterium der ethischen Integrität (Metzinger, 2013) betrachtet werden kann, um Illusionen und Selbsttäuschungen von Fortschritt in innerer Freiheit zu unterscheiden. Wir sind dabei als aufstellungsleitende Personen besonders gefragt, stets selbstkritisch auf uns zu schauen, unser Selbstwissen um der differenzierten, möglichst realitätsbezogenen Selbstkenntnis und der Offenheit willen zu erweitern.

Neben der Intuition ist Achtsamkeit eine erlernbare und im Hinblick auf die Aufstellungsarbeit wichtige Fähigkeit. Achtsamkeit als bloße Technik oder Vorstellung verstanden, wäre allerdings ein Mittel zum Zweck, das so nicht funktionieren kann. Ihre Integration ist »eine Lebensaufgabe, weil sie sich nur von Moment zu Moment bewerkstelligen lässt« (Jung, 2012, S. 153). So nimmt es nicht wunder, dass in den Ausbildungen und Weiterbildungen zur Aufstellungsarbeit seit jeher Achtsamkeit als ein Lernfeld betrachtet wird. Aufstellungsausbilder werden nicht müde, die Verantwortung zu erwähnen, die mit dieser Arbeit einhergeht und die Erfordernis der eigenen Entwicklung dabei zu betonen: Selbsterfahrung, eigene Therapie, Reflexionsfähigkeit, Supervision, Peer-Gruppen, Tandem-Aufstellungsleitungen (aus einer Leitung und einer Supervision), Achtsamkeitspraxis – alle diese Elemente sind auch dafür da, um das wortlose Mitfühlen – sowohl das Mitfühlen im beobachtenden Umgang mit sich selbst als auch mit anderen – zu trainieren. Das Herausfordernde ist hierbei, dass es sich um ein Bündel von Fähigkeiten handelt und um innere und im Moment des Geschehens schwer von außen beschreibbare Aktivitäten, verbunden mit einer Haltung, die auf persönlicher Reife und Entwicklung basiert. Die intensive Beschäftigung mit Achtsamkeit in eigenen Prozessen sensibilisiert Mitgefühl und eine weitere Ebene, auf der man sich selbst beim Mitfühlen beobachten kann. Jung (2012) beschreibt dies anhand einer Erfahrung, die jeder bestätigen kann, der sie in ähnlicher Weise gemacht hat. Es ist die, sich bei einem intensiven Heilungsschritt gleichzeitig körperlich und emotional zu erleben und alles zuzulassen, was wichtig ist, um diesen Schritt ganz zu vollziehen. Man ist also während eines Heilungsschrittes in der Lage, sich selbst mitfühlend zu beobachten, wissend, dass das, was geschieht, eine Stimmigkeit zu dem hat, was größer ist als wir. Wenn man dies mit sich erlebt, reflektiert und ohne Erwartungshaltung auf Wiederholung oder Systematisierung weiterhin üben bleibt (das, was viele Aufsteller Anfängergeist nennen), setzt man

den Weg der Annäherung fort. Wenn wir beim phänomenologischen Arbeiten über eine Qualität sprechen, die mit Spiritualität verbunden ist, meinen wir die Erfahrung dieser Annäherungsbewegung, die gleichzeitig das Handeln erlaubt.

Wie bei der Intuition wären auch bei der Achtsamkeit weitere genauere Rekonstruktionen, datengestützte Studien und ein Offenlegen und Versprachlichen von Erfahrungen in der Aufstellungsleitung hilfreich für die Qualitätserfassung.

### **Differenzierte Einschließlichkeit**

Systemisch betrachtet achtet man in Aufstellungen auf Wechselseitigkeit, Zusammenhänge und selbsterhaltende Dynamiken einerseits sowie auf eine systemisch-konstruktivistische Grundhaltung andererseits (siehe hierzu auch Lier u. Lier, 2015). Dieser Blick auf das Ganze schuf überhaupt die Idee, die Familie im Raum für einen Einzelnen zu rekonstruieren. Die im vorherigen Abschnitt beschriebene phänomenologisch-spirituelle Haltung korrespondiert mit einer Sicht, die uns und unsere Welt als komplexe Systeme auffasst, das heißt, als Systeme, die Nicht-Linearität, Offenheit und Emergenz aufweisen. Durch die Entdeckung, Erfahrung und Wirksamkeit der stellvertretenden Wahrnehmung erlebt man ein Verbundensein, das über uns hinausreicht. Die Sicht auf Systeme hat sich erweitert, die selbstreferentielle Dynamik hat Zuwachs bekommen, eine Grenze wurde zur semipermeablen Membran. Eine Membran allerdings ist noch vorhanden. Wir sind durch unsere Körperlichkeit, unser Bewusstsein und unsere zeitliche Begrenztheit in dieser unserer Wesensform gewissermaßen geschlossen und agieren vermittelt der Dynamiken, die durch ein autopoietisches Systemverständnis beschrieben werden. Wir erleben uns sogar die meiste Zeit als begrenzt und zwischen Dualitäten gefasst. Aufstellungsarbeit, die hierauf konstruktivistisch und sensibel blickt, kann aufdecken, benennen und uns unter anderem mit Selbstwirksamkeit und Verantwortung in Kontakt bringen. Das Jenseits der Membran wird bislang phänomenologisch und damit spirituell erfasst. Phänomenologisches Erspüren dessen, was sich zeigt, besitzt in diesem Zusammenhang eine findende Wahrnehmungsqualität. Diese Wahrnehmung wäre auch unabhängig von Aufstellungen jederzeit erlangbar. In Aufstellungen geschieht sie mit Blick auf das System des Falleinbringers. Sie ist eine uns allen innewohnende Fähigkeit, deren Güte darin besteht, über leibliche und emotionale Empfindungen nützliche Informationen aus diesem System auszudrücken und auch so gut wie möglich in Worte zu bringen, die den Falleinbringer und die Zeugen emotional erreichen und ihm sein psychisches Erleben bewusst machen. Absichtslosigkeit, Gegenwärtigkeit und Hingabe sind hierfür Leiterqualitäten, die auch aus der Achtsamkeitspraxis bekannt sind. Sie ermöglichen

eine bewusst-sinnliche Wahrnehmung dieses ubiquitären, adimensionellen Raumes (von Mahr »wissendes Feld« genannt, 1999) durch und vermittelt unseres Leibes. Aufstellungsleitung pendelt also zwischen bedingtem (Ziele und Wahrheit des Falleinbringers, Machbarkeit und Faktenlage) und nicht-bedingtem Arbeiten (schauen, was sich zeigt, Erfassen von Zuständen, Erkennen von Verbindungen und Verbundensein).

Für die Diskussion um qualitätsvolles Handeln als Aufstellungsleitung war es eine Weile fruchtbar, systemisch-konstruktivistisches und phänomenologisch-spirituelles Denken und Handeln zu trennen, gegeneinander abzugrenzen und in ihrem je eigenen Beitrag zu würdigen. Inzwischen erscheint vielen eine Annäherung und Verbindung sinnvoller, zumal in der Praxis aus beidem geschöpft wird. Systemik und Spiritualität müssen keine Gegensätze sein, wenn sie in der Erfahrung aufeinander bezogen werden (Gramm, 2014, S. 245). Als erfahrene Wirklichkeit lassen sich der Konstruktionscharakter vieler Perspektiven und der Bezug auf ein allverbindendes Bewusstsein vereinbaren. Problematisch wird eine Kombination von phänomenologischem und systemisch-konstruktivistischem Vorgehen, wenn Hypothesen, die systemisch-konstruktivistisch nur als Entwürfe und Verhandlungsangebote zu verstehen sind, mit phänomenologischem Selbstverständnis als Normen herangezogen werden (Drexler, 2014). Drexlers Fazit, phänomenologisch wahrzunehmen, systemisch-konstruktivistisch zu denken und auf eine offene Zukunft hin zu intervenieren, können wir uns anschließen.

Die Aufstellungsmethode ist eine Begleitungsmöglichkeit, mit der sich komplex-systemisch, konstruktivistisch *und* phänomenologisch-spirituell arbeiten lässt. Dadurch entsteht eine Gleichwertigkeit der Arbeitsverständnisse und -weisen sowie, bezogen auf den Zugriff auf phänomenologisches und systemisch-konstruktivistisches Vorgehen während einer Aufstellung, eine Gleichzeitigkeit. Zahlreiche damit verbundene Kompetenzbestände werden in diesem Buch und in den Beiträgen zum Thema »Qualität in der Aufstellungsleitung« der Zeitschrift »Kontext« (Nazarkiewicz u. Kuschik, 2015) benannt. Aus den Hinweisen der Beiträge lässt sich schließen, dass neben formalen Voraussetzungen eine aufgeklärte Intuition und emanzipierende Spiritualität Leitungsqualitäten bei Aufstellungen darstellen. In Anlehnung an die heilende Haltung der Methode möchten wir die Kombination von phänomenologischem und systemisch-konstruktivistischem Arbeiten zusammenfassend mit dem Begriff der *differenzierten Einschließlichkeit* erfassen. Es bleibt eine Annäherung, doch der Weg ist erkennbar: Aktuelle Forschungsmethoden passen sich ein, transparente und selbstreflexive Praxisberichte geben Einblick und Orientierung durch Prozessbeschreibungen. Spiritualität und Intuition können so zu Ressourcen für Professionalität werden.

Leitung aus einer solchen differenzierenden einschließenden Haltung heraus verstanden, wäre dann die Übernahme einer Aufgabe, die eine Begleitung und Führung »im Dienste« ist: im Sinne der Klienten und deren Lösungen, mit Blick auf die je eigene Wirklichkeitskonstruktion und Weltanschauung, mit Aufmerksamkeit auf persönliche Entwicklungsgrenzen und unter Einbeziehung des Kontextes sowie transzendenten Dimensionen. Diese Aufgabe »Leitung« zu nennen, passt für viele Aufstellungen durchführende Personen nicht, ist sie doch auch belegt mit Asymmetrien bezüglich des Umgangs mit Wissensbeständen oder der dann bestehenden Ressource von Handlungsmacht. Es gibt daher alternative Begriffe wie Gastgeber oder Aufsteller. Wir haben uns letztlich für den Begriff »Leitung« entschieden, denn die Aufgabe verlangt unseres Erachtens (auch) Führungskompetenzen (siehe den Beitrag von Horn in diesem Buch, S. 406 ff.), damit die Leitungsperson einer Aufstellung in ihrem Kompetenzbündel nützlich sein kann. Es wäre demzufolge eine Leitungskompetenz und damit ein Qualitätskriterium, wenn sich die dadurch entstehende Asymmetrie auf Unterschiedlichkeiten in der Aufgabenverteilung beschränken würde und keine Machtverteilung entstünde. Außerdem ist ein Gefälle besser auszutarieren, wenn Differenzen nicht gelegnet, sondern anerkannt werden. In Peergruppen lassen sich solche Haltungen üben und lernen. Dieselbe Person ist in den unterschiedlichen Aufstellungen Falleinbringerin, Stellvertreter, Supervisorin oder Leitung. Qualitätssicherung und -entwicklung gelingt vor allem mit kollegialer Einbindung, interner Vielseitigkeit, dem selbstkritischen Abgleich von Leitungsstilen, kurz: im Zusammenspiel mit anderen (siehe dazu auch Aurig-Böttcher u. Giesing, 2015). Ein Arbeiten auf hergestellter Augenhöhe ist hier das leitende Prinzip, das auch für die Arbeit mit Klientengruppen als Vorbild geeignet ist.

Seit den vergangenen Kontroversen um die Qualität von Aufstellungsarbeit, haftet ihr bisweilen ein Ideologieverdacht an, der am besten durch immanente Kritik auszuräumen ist. Wenn, wie unter anderem in diesem Band, verschiedene Perspektiven zu Wort kommen und unterschiedliche Welt- und Wahrheitsverständnisse als Bereicherung gesehen und offengelegt werden, entsteht eine konstruktive Selbstschau und Diskussion, die dreierlei ermöglicht: Würdigung, fachlichen Austausch sowie konstruktive Kritik. Die Beachtung und Betonung einer systemisch-konstruktivistischen Herangehensweise hat geholfen, mehr Transparenz zu erzeugen. Doch es bleiben noch viele Fragen offen, wenn man die gängige Praxis der Verbindung von Phänomenologie und Systemik ernst nimmt. Hier könnten zukünftig noch weitere differenzierende Betrachtungen der Verbindungen hilfreich sein.

Die Aufstellungsmethode als systemische Arbeit und mit der oben beschriebenen spirituellen Haltung im Hintergrund achtet auf Einschließ-

lichkeit, Integration und Transformation. Es liegt daher auf der Hand, dass unter diesen Prämissen auch im Umgang mit Qualifizierungsmaßnahmen und Zertifizierungen neben formalen Aspekten der Struktur- und Ergebnisqualität Möglichkeiten für Zugänge aus anderen Professionen offen gehalten werden. Das Gleiche gilt – unter Berücksichtigung der Prozessqualität – für die Vielfalt der Herangehensweisen und der Einsatzmöglichkeiten, für die Anerkennung sowie teilweise für das Aushalten von neuen Varianten oder von vom eigenen Ansatz abweichenden Vorgehensweisen. Solange ein konstruktiver Austausch über Qualität fortgesetzt wird, dient dies der wechselseitigen Bereicherung. Die Aufhebung der Separierung von Professionalität und Spiritualität, von vorbewusst-intuitiven und bewusst-rationalen Entscheidungen, von systemischem Denken und spirituellen Haltungen, von konstruktivistischem und phänomenologischem Vorgehen hat längst stattgefunden. Die einst zur Befürchtung zugespitzte Frage, ob ein spirituell orientiertes Vorgehen professionell sein könne, trennt Handlungsoptionen ohne Not. Es ist zwar ungleich schwerer, benennbare Strukturen und transparente Kriterien zu finden und in Worte zu fassen, wenn innere nichtsprachliche Dynamiken mitwirken, aber hier liegt unseres Erachtens ein weiterer Fortschritt in der Qualitätsdiskussion. Mit unseren Publikationen zum Thema »Qualität in der Aufstellungsleitung« haben wir versucht, diesbezüglich einen Beitrag zu leisten.

## Übersicht über die Beiträge des Handbuches

Die Gliederung dieses Handbuches folgt drei Schwerpunkten:

- Der erste Teil, »Qualitätsbetrachtungen«, umfasst verschiedene praktische und philosophische Perspektiven, aus denen versucht wird, die Qualität der Aufstellungsleitung darzustellen und zu bestimmen.
- Im zweiten Teil, »Aufstellen lernen und lehren«, sind Aspekte zusammengestellt, die für die Weiterbildung sowohl der Methode selbst als auch des Know-hows für Aufstellungsleiter nützlich sind.
- Im dritten und letzten Teil, »Methodische Weiterentwicklungen«, haben wir einige der wichtigen methodischen Ausprägungen und Entwicklungen nebeneinandergestellt.

Die Zuordnung der Beiträge zu den drei Schwerpunkten konnte nicht trennscharf sein, einige wären auch in anderen passend. Die Leserinnen sind herzlich eingeladen, die verschiedenen Aspekte mitzulesen. Wenn ein Beitrag sich beispielsweise mittels Analysen und neuer Entwicklungen in Studienformaten um

die Überprüfung von Prozessqualität bemüht, hat er selbstverständlich sowohl theoretische Betrachtungen als auch methodisches Entwicklungspotenzial im Blick und stellt Ergebnisse zur Verfügung, die für die Ausbildung relevant sind. Unsere Kategorisierung und Kapiteleinteilung ist somit nur ein Vorschlag zur Orientierung.

Die Beiträge haben aus unterschiedlichen Perspektiven zur Qualitätsdiskussion Stellung bezogen. In den »*Qualitätsbetrachtungen*« des ersten Teils werden historische und theoretische Grundlagen thematisiert. *Theresa Koch und Dieter Dicke* rekonstruieren die Qualitätsbemühungen von den Anfängen der Gründerpersönlichkeiten bis heute, wo inzwischen mehrere Verbände Qualitätskriterien aufgestellt haben und sich darüber austauschen. Aus ihrer Sicht braucht es fundierte Vor- und Parallelerfahrungen und Wissen, aber auch Mut, um als Aufsteller qualitativ zu arbeiten. *Alfred Köth* identifiziert im Rückgriff auf das aristotelische Konzept der praktischen Klugheit (Phronesis) die Intuition als Kompetenzfeld neben methodischen Techniken und der erforderlichen Theorie. Die Intuition stellt im Innehalten den Moment der Balance zwischen Handeln und Nicht-Handeln dar, der den Entscheidungsprozessen bei der Aufstellungsleitung zugrunde liegt. *Malte Nelles* legt an Fallbeispielen dar, dass man als Aufstellungsleitung mindestens drei verschiedene Verständnisse von Wahrheit erkenntnistheoretisch und praktisch unterscheiden können sollte, um wirkungsvoll zu arbeiten. Die Kunst der Leitung besteht darin, Reflexion und Bewusstsein dafür zu haben, mit welcher Wahrheitsperspektive in der Aufstellung gerade gehandelt und interveniert wird. Am gängigen Rationalitätsbegriff rüttelt *Olivier Netter* in seiner kultgeschichtlichen Betrachtung von verschiedenen Aufstellungsleitern, deren Weltbild, Haltung und Führungsstil er im Umgang mit Außenkreis und Klienten gespiegelt sieht. Sein Maßstab für eine qualitätsvolle Leitung liegt im herrschafts- und verdrängungsfreien Begreifen und Kommunizieren in den Aufstellungen, bei denen dem Bedürfnis nach Ausgleich und Gerechtigkeit für entstandenes Leid gefolgt werden sollte.

Der zweite Teil, »*Aufstellen lernen und lehren*«, widmet sich den Kompetenzdimensionen und Bedingungen einer qualitativ seriösen Leitung. Auf der Basis ethnografischer und konversationsanalytischer Beobachtung beschreibt *Frank Oberzaucher* die sichtbaren und verborgenen Praktiken der Aufstellungsleitung. Kompetent handelt eine Aufstellungsleitung, welche den typischen Ablauf mit seinen Deutungsressourcen zu nutzen weiß und zugleich mit dem Anfängergeist der Einmaligkeit aufzustellen vermag. Die Aufstellungsmethode und -leitung ist keine personenunabhängige Technik, die sich auf Verfahren reduzieren ließe, argumentieren *Diana Drexler und Rebecca Hilzinger*. Sie beschreiben die Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen anhand verschiedener

Lernstufen und machen deutlich, worauf in qualitätsvollen Ausbildungen zu achten ist. *Berthold Ulsamer* fasst auf der Basis seiner langjährigen Erfahrungen zusammen, an welche Prinzipien man sich als Aufstellungsleitung halten sollte, und benennt auch, wo Aufsteller regelrechte Kunstfehler begehen können, wenn sie elementare methodische Erfordernisse nicht beachten. Die Fehler, die er beschreibt, verstoßen gegen allgemeine therapeutisch-beraterische sowie aufstellungsspezifische Standards, die sich inzwischen etabliert haben. Für *Olaf Jacobsen* kann die allzu schnell angebotene Experten- und Leitungsrolle, die ja in der Therapie eine schützende Begleitung sichern soll, emanzipatorische, selbstwirksamkeitsfördernde und eben dadurch auch heilsame Bestrebungen eines Klienten sogar verhindern. Leitung muss nicht sein, ist sein Ansatz im sogenannten »Freien Aufstellen«, das mit wenigen Regeln und dem Vertrauen auf die Phänomenologie auskommt. Er zeigt in seinem Beitrag, wie die Qualität einer einzelnen Arbeit jenseits therapeutischer Paradigmen möglich ist und allein durch den aufstellenden Falleinbringer bestimmt wird.

Verschiedene »Methodische Weiterentwicklungen« versammelt *der dritte Teil* des Buches unter dem Aspekt der Qualitätsbetrachtung. Nach *Christiane Sautter und Alexander Sautter*, welche in Anlehnung an Virginia Satir arbeiten, gibt es keine aufstellungsspezifische Qualitätsproblematik, wenn Aufstellungsarbeit als therapeutisches Werkzeug verstanden wird, das in das ihm zugehörige systemisch-therapeutische Methoden-Know-how eingebettet ist. Bauchgefühl sei hierfür weniger wichtig als solides Handwerk, zu dem sie Gruppenleitungsexpertise, Verankerung der Arbeit und ein Wahrheitsverständnis zählen, das in der Konstruktionssubjektivität des Klienten angesiedelt ist. Wann die Aufstellungsleitung beginnt und welche Signale zu welchem Aufstellungsformat führen, ist das Zentrum der Fallrekonstruktionen von *Axel Doderer*. Kleinschrittig zeigt er, welche Qualitäten die Aufstellungsleitung benötigt, um den Klienten abzuholen, und wie die Entscheidungen für Aufstellungsformate und Interventionen fallen. *Franz Ruppert* argumentiert, dass die Arbeit an Traumata in Aufstellungen eine besondere Qualität von Achtsamkeit erfordert, damit Falleinbringer nicht erneut Ohnmachtsgefühlen ausgesetzt werden. Aufbauend auf einem theoretischen Konzept von Psychotraumatologie hat er eine eigene Form entwickelt, die sich unter dem Begriff »Aufstellung des Anliegens« seit zehn Jahren etabliert hat. Die im Beitrag unter anderem beschriebene methodische Weiterentwicklung als »Aufstellen des Anliegensatzes« ist noch achtsamer auf die Identitäts- und Kapazitätsgrenze und Stabilisierung des Falleinbringers gerichtet. Neben *Eva Madelung* ist *Barbara Innecken* eine der Weiterentwicklerinnen der Methode des Neuro-Imaginativen-Gestaltens. Vor allem für die Ausbildung von Aufstellungsleitern und Aufstellungsleiterinnen formuliert sie dessen

struktur- und formatgestützte Aspekte und beschreibt anhand von Fallbeispielen exemplarisch zwei NIG-Formate. Sie reflektiert die Qualitätsmerkmale anhand der von Rebecca Hilzinger formulierten Kompetenzanforderungsdimensionen. *Christiane Grabows* Beitrag beleuchtet Qualitätskriterien, die für einen Coach in Organisationen beim Arbeiten mit Aufstellungen mit Managern bedeutsam sind. Um die Phänomenologie in diesen Kontexten nutzen zu können, müssen Haltung, Terminologie, verwendete Objekte und die Arbeit im virtuellen Raum in die Kontexte der Führungskräfte eingepasst werden. In einem pointierten Essay zur Aufstellungsarbeit im Führungskontext kritisiert *Klaus Peter Horn* ein Verständnis von Aufstellungsleitung, das sich vornehmlich als Katalysator eines Prozesses versteht und damit Struktur und Steuerung mit dem Effekt preisgibt, dass die Steuerung Stellvertretern oder Verstrickungen überlassen wird. Die Qualität der Selbstführung und der Aufstellungsleitung sind für ihn Äquivalente. Sie verlangen von der Leitung, eine natürliche und entspannte Autorität zu sein.

## Thesen zur Qualität in der Aufstellungsleitung

*»Der Leiter ist der Angestellte des Lösungswissens,  
halt ein bisschen nützlich«  
Albrecht Mahr*

Wenn man die Beiträge, Diskussionen und Selbstreflexionen auf Gemeinsamkeiten untersucht, so bildet sich trotz unterschiedlicher Schulen, Terminologien und methodischer Herangehensweisen eine Art Credo für die qualitätsvolle Aufstellungsleitung heraus, das sich in Thesen formulieren lässt. Es erscheint uns nicht wichtig, ob alle ausnahmslos jede einzelne These unterschreiben würden, sie sind kein kleinster gemeinsamer Nenner, sondern sollen die hier zusammengetragenen Bemühungen – auch in ihrer möglichen Inkohärenz – verdichtet darstellen. Die folgende Liste beansprucht also keine Vollständigkeit oder Einstimmigkeit, sondern versucht als Sammlung ein aktuelles Zwischenergebnis der selbstkritischen Reflexion zu formulieren, destilliert aus den Beiträgen und unseren Überlegungen.

1. Qualitative Aufstellungsleitung ist eine rekonstruierbare Entdeckungsarbeit, für die es benennbare Kompetenzen, beschreibbare Erfahrungen sowie klar kommunizierte Haltungen gibt.
2. Grundsätzlich sorgen Informationen und Transparenz bezogen auf Ausbildungsgrad und Arbeitsweise der Aufstellungsleiter für Qualität. Die Qualitätsanforderungen werden den unterschiedlichen Bereichen angepasst, in denen Aufstellungen angewendet werden: Professionell in Organisationen

- und Therapie arbeitende Aufstellungsleitungen haben neben Berufs- oder Studienabschluss eine Ausbildung in einem gängigen Psychotherapie- oder Beratungsverfahren, fundiertes fachliches Wissen, mehrjährige Erfahrung als Systemaufsteller, hinreichend Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Fähigkeit, die in diesem Hintergrundwissen liegenden, in die Intuition abgesunkenen Kompetenzen bei Bedarf in Bewusstsein und Sprache zu bringen sowie transparent machen zu können. Bei in anderen (kulturellen) Heiltraditionen beheimateten und qualifizierten Aufstellungsleitern oder bei der Arbeit in ausgewiesenen Selbsterfahrungsgruppen wird Qualität über die Offenlegung der Bedingungen und Selbstverpflichtungen definiert.
3. Eine Verbindung von phänomenologischer Aufstellungsarbeit und systemisch-konstruktivistischem Vorgehen sowie das Denken in (verwerfbar) Hypothesen oder mit verschiedenen Wahrheiten sind selbstverständlich. Die Leiterinnen von Aufstellungen unterscheiden verschiedene Wahrheitsbegriffe und kombinieren sie: Wahrheit wird konstruiert, gefunden, verändert und kann sich entfalten. Demgemäß werden Aufstellungsleitungen (vom Feld) ebenso geführt, wie sie selbst führen.
  4. Aufstellungsarbeit und -leitung stehen im Dienst der menschlichen individuellen und kollektiven Selbstaufklärung. Die besonderen und bislang unerklärbaren Phänomene der stellvertretenden Wahrnehmung sowie die der Aufstellungsarbeit innewohnende Selbstreflexion in Bezug auf kollektive und historische Einflussfaktoren stellen einen fundamental neuen Zugang hinsichtlich der Selbstschau der Spezies Mensch dar und erfordern besondere Aufmerksamkeit. In der Arbeit wird versucht, unbegreifbaren und irrationalen, ungebändigten und bisweilen zerstörerisch wirkenden Dynamiken und Einflüssen habhaft zu werden, um sie in die Selbstverfügung zu bringen. Die Qualität von Aufstellungsleitungen lässt sich daher daran bemessen, ob die Arbeit der inneren Freiheit aller Beteiligten dient, allen voran der inneren Freiheit der den Fall einbringenden Klienten.<sup>3</sup>
  5. Ein stärkend wirkender Leitungsstil zeigt sich darin, dass sich das Feld in viele Dimensionen frei entfalten kann und einfühlsam intensive Emotionen entstehen können, die ein verdrängungsfreies Begreifen von realen Konflikten ermöglichen. Die Leitung vermeidet den regressiven Bann überwältigender und unbegreiflicher Erfahrungen für die Anwesenden. Die Basis dafür bilden herrschaftsfreie, unverzerrte Kommunikationsbedingungen, für deren Entstehung Weltanschauung, Haltung und Stil der Aufstellungsleitung konstitutiv sind.

---

3 Siehe zu These vier und fünf den Beitrag von Netter in diesem Buch, S. 133 ff.

6. Die spirituelle Qualität von Aufstellungen weist auf über uns hinausreichende Dimensionen hin, die durch das Gefühl von Sinnhaftigkeit und Eingebundenheit fördernd und heilsam sein können. Aufstellungsleiter haben ihre eigene Haltung zur Spiritualität geklärt und nutzen diese in emanzipierender Weise, das heißt, sie achten auf Mehrperspektivität, vermeiden Letztbegründungen und unterstützen die Selbstverfügung und Selbstverantwortung von Einzelnen und Kollektiven.
7. Begleitende und leitende Personen klären (immer wieder) ihr eigenes Menschen- und Weltbild, da Aufstellungsarbeit nicht per se in eine Therapie- schule oder Theorie eingebunden ist. Sie haben eine Haltung, die es vermag, Erfahrung, achtsame Wahrnehmung, theoretische Kenntnisse und professionelles Handwerk (Techniken, Methoden) in den verschiedenen Kompetenzdimensionen zu nutzen, um ein dynamisches Suchen nach Veränderungs- und Bewegungsoptionen zu ermöglichen.
8. Aufstellungsleiter nutzen für ihre Arbeit eine geschulte, umfassende und aufgeklärte Intuition. Als hohe Lernstufe verstanden, ist Intuition bezogen auf die besondere Fähigkeit, die sinnlich-emotionalen Botschaften des eigenen Körpers als Informations-, Erfahrungs- und Wissensspeicher nutzen zu können. Sie umfasst zugleich die Qualität des Kontakts in der Beziehungsgestaltung, Selbstkenntnis und Entwicklung wie das Vermögen, sich kreativen Einfällen und transzendenten Erlebens- und Bewusstseins- zuständen zu öffnen.
9. Aufstellungsarbeit ist als Gruppenmethode entstanden und wird häufig in Gruppen angeboten. Die Aufstellungsleitung kennt den hohen Wirkungs- grad gruppendynamischer Prozesse und weiß sie während der Arbeit zu berücksichtigen. Die klientengesteuerte Aufdeckung und Versprachlichung von ehemals nicht gesehenen oder verheimlichten Ereignissen vor einer mittragenden und wohlwollenden Zeugenschaft kann außerordentlich ent- lastend sein und ist oft die wirksamste der Interventionen. Die Aufstellungs- leitung weiß hier sorgsam auf die Grenze der Klienten zu achten und auch, was der Gruppe zuzumuten ist.
10. Ein wertschätzender Umgang mit allen Anwesenden und das Herstellen von transparenten Regeln oder Vorgehensweisen sind unabdingbar. Die Auf- stellungsleitungen arbeiten auf Augenhöhe mit den Falleinbringern und allen weiteren Beteiligten. Sie behandeln das Vorgehen als Aushandlungsprozess. Die Führung in der Aufstellungsleitung dient dem Lösungswissen in dem Maß, wie es die Klienten erlauben und mitsteuern können.
11. Die heutigen Aufstellungsleiter und Ausbilderinnen wägen zwischen ver- schiedenen Aufstellungsformen ab, so unter anderem zwischen klassischem

Familienstellen, Trauma- und Anliegenaufstellungen und systemischen Struktur- und Organisationsaufstellungen. Sie unterscheiden und wählen weitere damit verbundene Aufstellungsverfahren. Dabei überlegen sie auch, ob eine Aufstellung das Anliegen des Klienten unterstützt oder ob gegebenenfalls eine andere Vorgehensweise therapeutisch oder beraterisch hilfreicher ist.

12. Aufstellungsleitungen sind in der Lage, die Aufstellungsarbeit mit weiteren Methoden zu verbinden. Dabei geben stark strukturierende Formate und Aufstellungsverfahren Klienten und Aufstellungsleitungen Orientierung und Sicherheit im Ablauf. Dies begünstigt den Freiraum, der nötig ist, um die Aufmerksamkeit auf das Erleben des Klienten zu richten. Aufstellungsleiter wissen um diese Qualitäten und können abwägen, wo Strukturen hilfreich sind oder einengen.
13. Die Aufstellungsleitungen widmen der Art, Richtung und Formulierung des Anliegens ihre zentrale Aufmerksamkeit. Ob das Anliegen dann gar nicht als Anliegen selbst, als Satz mit seinen Teilen oder als Ziel(-vereinbarung) aufgefasst wird, ist methoden- und leitungsabhängig. Entscheidend ist, dass das Anliegen für den gesamten Prozess der Aufstellung deutlich identifiziert, gegebenenfalls auf eine Verstrickung hin geprüft wird und in Form einer Auftragsklärung die Richtschnur darstellt.
14. Die Aufstellungsleitung sorgt während der Arbeit:
  - für die Vorbereitung, Transparenz und Herstellung eines geschützten Rahmens für alle Beteiligten,
  - für eine Atmosphäre der Sammlung, Konzentration und Vertraulichkeit,
  - für die Reduktion von Komplexität durch einen klaren Fokus (Anliegen als Auftrag),
  - für die Einteilung der Inhalte auf die verfügbaren Ressourcen wie Zeit und zur Verfügung stehende Personen oder Elemente als Stellvertreterinnen,
  - für die Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Systemebenen (zum Beispiel zwischen Team, Abteilung, Organisation) und unterschiedlichen Zeitebenen und dafür, dass die für das Anliegen passenden Ebenen erkannt werden,
  - für die Auswahl der relevanten Stellvertretungen,
  - für das Verständnis wichtiger theoretischer Zusammenhänge, Theorien und Konzepte,
  - dafür, dass die Beteiligten trotz der Nichterklärbarkeit Vertrauen in die stellvertretende Wahrnehmung (Phänomenologie) haben,
  - für das Erkennen von Mustern, Regelmäßigkeiten und Verknüpfungen in den Erzählungen und räumlichen Repräsentationen,

- für das Vermögen, mit eigenem Nichtverstehen umzugehen und komplexe Dynamiken erkennen und aushalten zu können,
  - für das Vermögen, gegebenenfalls Hypothesen bilden und verwerfen zu können,
  - für die Selbstbeobachtung der zugänglichen eigenen Geistesaktivitäten und Körperempfindungen,
  - für eine geschulte Wahrnehmung mit differenzierter Erfassung von Stimmungen und Gefühlen,
  - für die emotionale Einbindung der Klienten durch achtsame Beobachtung, Ansprechen der Emotionen, Rückmeldeschleifen, Psychoedukation oder Selbstkorrektur,
  - für die Berücksichtigung des Stimmigkeitsgefühls der Klienten,
  - für das Vermögen, zwischen einem theorie- bzw. gedankenlosen reinen Gewährsein und gedanklichen Formationen (Mustererkennung, Hypothesenbildung etc.) zu pendeln,
  - für das Vermögen, behutsam zwischen non-direktiven und direktiven Anleitungen, Aufforderungen und Vorschlägen abzuwägen,
  - für das Vermögen, sich auf die Einmaligkeit einzulassen, mit der sich seelische Vorgänge während des Prozesses im Raum sichtbar machen, sowie für die Nutzung des jeweiligen bildhaften Ausdrucks der seelischen Vorgänge,
  - dafür, teilweise in Resonanz mit dem Feld zu gehen und Impulse, Bewegungen, Kräfte als Deutungsressourcen heranzuziehen,
  - dafür, ressourcenorientiert zu intervenieren, das heißt zum Beispiel auch, Belastungsgrenzen von Klienten zu beachten,
  - dafür, Interventionen zu einem für den Klienten passenden Zeitpunkt zu setzen, dabei auf das Erleben, Empfinden, Verstehen, die Geschwindigkeit und das Maß des Verarbeiten-Könnens des Klienten zu achten und für größtmögliche Kongruenz zu sorgen,
  - dafür, den Klienten neue (emotionale,) lösende Erfahrungen zu ermöglichen und diese körperlich spür- und verankerbar zu machen,
  - dafür, verschiedene Problemlösungen zu suchen und gegebenenfalls zu finden, die Perspektiven zu vervielfältigen und den Möglichkeitsraum des Handelns der Klienten zu erweitern,
  - dafür, das eigene Vorgehen zu verbalisieren und zu rekonstruieren,
  - dafür, einen hilfreichen Lösungsimpuls und gegebenenfalls ein kraftvolles Ende zu finden.
15. Die zunehmenden virtuellen oder telefonischen Beratungsangebote und Aufstellungsleitungen unterliegen weitestgehend denselben Qualitätskriterien.

Durch die Distanz erhöht sich die Sorgfaltsverantwortung bezüglich der Vorgespräche, der Nachsorge, der Einbindung in einen Prozess, gegebenenfalls der Zusammenarbeit mit Kollegen vor Ort, der Transparenz über die Möglichkeit, die Methode auf diese Weise durchzuführen, sowie bezüglich des damit verbundenen speziellen Settings. Die so arbeitenden Aufstellungsleitungen sind in der Lage, den Kontakt über die räumliche oder zeitliche Distanz halten zu können sowie zu spüren, wann das virtuelle Setting überfordernd ist.

16. Da die Veränderungswirksamkeit von Aufstellungen sich nicht (nur) in einmaligen emotionalen Felderlebnissen, sondern in nachhaltigen Effekten für alle Anwesenden über einen längeren Zeitraum zeigt, gehört zu einer qualitätsvollen Aufstellungsleitung eine sorgfältige Nachsorge, zum Beispiel in Form von Entrollungen, verbunden mit der Bitte um Selbstsorge und um Meldung, falls von der Gruppe oder Leitung noch etwas gebraucht würde, und der Ansprechbarkeit der Leitung bezüglich gegebenenfalls weiterer Hinweise und Handreichungen. Die Leitung achtet auf Transfer, Nachbetreuung bzw. die Einbindung in einen Entwicklungsprozess.
17. Aufstellungsleiterinnen haben Erfahrungen und Wissen hinsichtlich der zentralen Beziehungsformen und können sie auch gestalten, da Aufstellungen selbst Beziehungsprozesse sind und diese abbilden. Sie haben ein solides theoretisches Fundament, unter anderem in Bezug auf: Bindungstheorie, kommunikationspsychologisches und gruppendynamisches Wissen, Entwicklungspsychologie und weitere relevante Theorien und Modelle. Darüber hinaus haben sie die Fähigkeit, in einen umfassenden Kontakt gehen zu können, also sich mit Menschen, ihren Anliegen, Optionen und Grenzen verbinden zu können. Eine kontinuierliche Arbeit an der eigenen persönlichen Weiterentwicklung ist dafür unabdingbar.
18. Die Grenze der Selbstreflexion und eigenen Entwicklung ist auch die methodische Grenze beim Leiten von Aufstellungen. Wie bei mutmaßlich allen therapeutischen oder beraterischen Verfahren werden Theorie, Methoden und Techniken nur in dem Maße intuitiv verfügbar, kompetent einsetzbar und wirksam, wie sie in die eigene und persönliche Entwicklung und Haltung der Leiterinnen und Leiter eingegangen sind und in der Situation oder im Nachhinein transparent gemacht werden können.
19. Aufstellungsleitungen wissen um die eigene Begrenztheit und sorgen für Supervision nach und während der Aufstellungen, Intervision, Peergruppenteilnahme, Hospitation oder Aufstellungen für Klienten innerhalb ihrer Kollegengruppen zur Verkleinerung der eigenen blinden Flecke und zur Korrektur der Leitungsmacht.

20. Aufstellungsleiterinnen beteiligen sich an der Qualitätsentwicklung und der Diskussion auch außerhalb ihrer bevorzugten Vorgehensweise. Gute Aufstellungsleitung braucht den fachlichen, inspirierenden, aber auch selbstkritischen Austausch zwischen verschiedenen Gruppierungen, methodischen Herangehensweisen und Fraktionen. Die Qualitätskontrolle und -entwicklung stellt sich vor allem über die Begegnung von Personen und die Vermittlung sowie Verbindung von Themen, Theorien, Methoden und Interventionstechniken her.

## Literatur

- Ablinger, A. (2013). Fragwürdige therapeutische Vorgehensweisen bei systemischen Aufstellungen. *Praxis der Systemaufstellung*, 14 (2), 57-66.
- Alex, K. (2012). *Die Ordnungen des Erfolgs. Einführung in die Organisationsaufstellung* (3. Aufl.). München: Kösel.
- Aurig-Böttcher, U., Giesing, M. (2015). Die »Dresdner Fachgruppe Aufstellung« stellt sich vor. *Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie*, 46 (2), 140-156.
- Bauer, J. (2005). *Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Bayerischer Rundfunk/ARD alpha Bildungskanal (2013). *Woher weißt du, was ich fühle?* (aus der Sendereihe: Was wir noch nicht wissen). Zugriff am 27.05.2015 unter <http://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/was-wir-noch-nicht-wissen/gefuehle100.html>
- Beaumont, H. (2008). *Auf die Seele schauen. Spirituelle Psychotherapie*. München: Kösel.
- Belschner, W. (2007). *Der Sprung in die Transzendenz. Die Kultur des Bewusstseins und die Entmystifizierung des Spirituellen. Psychologie des Bewusstseins. Bd. 7. Abteilung A: Texte*. Münster: LIT.
- Bentner, A., Krenzin, M. (2008). *Erfolgsfaktor Intuition: Systemisches Coaching von Führungskräften*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bodirsky, C. (2015). *Betrachtungen zur Qualität in der Leitung von Familienaufstellungen*. *Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie*, 46 (2), 110-124.
- Bucher, A. A., Oerter, R. (2007). *Psychologie der Spiritualität: Handbuch*. Weinheim: Beltz.
- Büssing, A., Kohls, N. (Hrsg.) (2011). *Spiritualität transdisziplinär. Wissenschaftliche Grundlagen im Zusammenhang mit Gesundheit und Krankheit*. Berlin: Springer.
- Csikszentmihály, M. (2008). *Flow*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Daimler, R. (Hrsg.) (2008). *Basics der Systemischen Strukturaufstellungen. Eine Anleitung für Einsteiger und Fortgeschrittene*. München: Kösel.
- Damasio, A. R. (2004). *Descartes' Irrtum: Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn*. München: List.
- de Philipp, W. (Hrsg.) (2006). *Systemaufstellungen im Einzelsetting*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) (o. J.). *Literatur zur Aufstellungsarbeit (Literaturdatenbank)*. Zugriff am 13.05.2015 unter <http://www.familienaufstellung.org/listen/literatur/publikationen.php>
- Dollinger, M., Willnauer, E. (2013). *Business-Aufsteller. Eine systemische Aufstellung erfolgreich leiten – vom Vorgespräch bis zur erfolgssichernden Nachbesprechung*. Bonn: ManagerSeminare.
- Dörner, D. (1989). *Die Logik des Misslingens*. Reinbek: Rowohlt.
- Dörner, D. (2002). *Die Logik des Gelingens (Dietrich Dörner im Interview mit Oliver Driesen)*. *Brand Eins*, (7), 109-112. Zugriff am 13.05.2015 unter [https://www.brandeins.de/uploads/tx\\_b4/11453\\_108dielogi.pdf](https://www.brandeins.de/uploads/tx_b4/11453_108dielogi.pdf)

- Drexler, D. (2014). Phänomenologie und Konstruktivismus – (Wie) Geht beides? Praxis der Systemaufstellung, 15 (2), 25-27.
- Franke, U. (2002). Wenn ich die Augen schließe, kann ich dich sehen. Familien-Stellen in der Einzeltherapie und -beratung. Ein Handbuch für die Praxis. Heidelberg: Carl-Auer.
- Frick, E., Hamburger, A. (Hrsg.) (2014). Freuds Religionskritik und der »Spiritual Turn«. Ein Dialog zwischen Philosophie und Psychoanalyse. Stuttgart: Kohlhammer.
- Frot, P. (2012). Lexikon des Familienstellens und der systemischen Aufstellungsarbeit. Darmstadt: Schirner.
- Gardner, H. (1991). Abschied vom IQ. Die Rahmen-Theorie der vielfachen Intelligenzen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Gardner, H. (2002). Intelligenzen. Die Vielfalt des menschlichen Geistes. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Gehrmann, J. T. (2009). Über Psychotherapie hinaus. Die Entwicklung des Familienstellens nach Bert Hellinger. Bischofswiesen: Hellinger publications.
- Gigerenzer, G. (2007). Bauchentscheidungen. Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition. München: Bertelsmann.
- Gilde, H. (2010). Supervision und Aufstellungsarbeit. State of the Art und Anregungen für die Praxis der systemischen Supervision. Hamburg: Diplomica.
- Gladwell, M. (2005). Blink! Die Macht des Moments. München: Piper.
- Gladwell, M. (2009). Überflieger. Warum manche Menschen erfolgreich sind – und andere nicht. Frankfurt a. M.: Campus.
- Goldberg, P. (1988). Der zündende Funke. Die Kraft der Intuition. Reinbek: Rowohlt.
- Goleman, D. (1996). Emotionale Intelligenz. München: Hanser.
- Gramm, J. (2014). Systemische Therapie. Lässt der Konstruktivismus Raum für Spiritualität? Spiritual Care, 3 (3), 241-248.
- Hänsel, M. (2002). Intuition als Beratungskompetenz in Organisationen. Untersuchung der Entwicklung intuitiver Kompetenzen im Bereich systemischer Organisationsberatung. Dissertation, Universität Heidelberg.
- Hänsel, M. (2005). Intuition als Kompetenz im Dialog. In J. F. Hartkemeyer, M. Hartkemeyer, Die Kunst des Dialogs – kreative Kommunikation entdecken. Erfahrungen, Anregungen, Übungen (S. 232-236). Stuttgart: Klett-Cotta. Zugriff am 26.05.2015 unter [http://www.professionelle-intuition.de/Intuition\\_als\\_Kompetenz\\_im\\_Dialog.pdf](http://www.professionelle-intuition.de/Intuition_als_Kompetenz_im_Dialog.pdf)
- Hänsel, M. (Hrsg.) (2012a). Die spirituelle Dimension in Coaching und Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hänsel, M. (2012b). Die spirituelle Dimension als sinnstiftender Möglichkeitsraum im Coaching. In M. Hänsel (Hrsg.), Die spirituelle Dimension in Coaching und Beratung (S. 27-62). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hellinger, B. (2010). Das geistige Familien-Stellen. Ein Überblick. Bischofswiesen: Hellinger publications.
- Hellinger, B., Neuhauser, J. (1997). Haltet mich, daß ich am Leben bleibe. Lösungen für Adoptierte (2 Videokassetten, VHS). Heidelberg: Carl-Auer.
- Hilzinger, R. (2013). Was wissen und können Systemaufsteller? Praxis der Systemaufstellung, 14 (2), 70-78.
- Hüther, G., Roth, W., Brück, M. von (Hrsg.) (2008). Damit das Denken Sinn bekommt. Spiritualität, Vernunft und Selbsterkenntnis. Freiburg im Breisgau: Herder.
- Hutmacher, A. (2013). Ich will dich verstehen. Familienaufstellung für Pferde. Schwarzenbek: Cadmos.
- Ingwersen, D. (2008). Psychosomatische Symptome in der Aufstellungsarbeit. Praxis der Systemaufstellung, 9 (1), 41-48.
- Ingwersen, D. (2015). Vor der Systemaufstellung – Bericht aus der Werkstatt. Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie, 46 (2), 157-176.

- Jacobsen, O. (2003). Das freie Aufstellen. Gruppendynamik als Spiegel. Eine Einführung in eine neue Form der systemischen Aufstellungen. Karlsruhe: Jacobsen.
- Jacobsen, O. (2012). Impulskarten für Freie Systemische Aufstellungen. Bielefeld: Kamphausen.
- Jung, T. (2012). Achtsamkeit in systemischer Beratung und Coaching. In M. Hänsel (Hrsg.), Die spirituelle Dimension in Coaching und Beratung (S. 146-191). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Jung, T. (2014). Feedback, Flipchart, Fallbeispiele. Methodenstudie Weiterbildungsszene 2014. Training aktuell, (4), 6-9.
- Kahneman, D. (2011). Schnelles Denken, langsames Denken (3. Aufl.). München: Siedler.
- Klein, G. (1998/2003). Natürliche Entscheidungsprozesse. Über die »Quellen der Macht«, die unsere Entscheidungen lenken. Paderborn: Junfermann.
- Klein, P., Limberg-Strohmaier, S. (2012). Das Aufstellungsbuch. Familienaufstellung, Organisationsaufstellung und neueste Entwicklungen. Wien: Braumüller.
- König, O. (2004). Familienwelten. Theorie und Praxis von Familienaufstellungen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kriz, J. (2014). Intuition und Kreativität aus systemischer Sicht. In H. R. Fischer (Hrsg.), Wie kommt Neues in die Welt? Phantasie, Intuition und der Ursprung von Kreativität (2. Aufl., S. 197-208). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Kuschik, K. (2015). Rezension: Mayer, C.-H., Hausner, S. (Hrsg.) (2015). Salutogene Aufstellungen. Beiträge zur Gesundheitsförderung in der systemischen Arbeit. Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie, 46 (2), 179-180.
- Kutschera, I., Schäffler, C. (2002). Was ist nur los mit mir? Krankheitssymptome und Familienstellen. München: Kösel.
- Leitner, A., Schigl, B., Märtens, M. (Hrsg.) (2014). Wirkungen, Risiken und Nebenwirkungen von Psychotherapie. Wien: Facultas Verlag.
- Lieben, C., Renoldner, C. (2011). Verzeihung, sind Sie mein Körper? Körper- und Symptomaufstellungen in einer körperfernen Zeit. München: Kösel.
- Lier, C., Lier, H. (2015). Aufstellungsarbeit in der Supervision und die systemische Haltung. Kontext. Zeitschrift für systemische Therapie und Familientherapie, 46 (2), 125-139.
- Luczak, H. (2000). Wie der Bauch den Kopf bestimmt. Geo Magazin, (11), 136-162.
- Mahr, A. (1999). »Das wissende Feld«. Familienaufstellungen als geistig-energetisches Heilen. In H. Wiesendanger (Hrsg.), Geistiges Heilen für eine neue Zeit. Vom »Wunderheilen« zur ganzheitlichen Medizin (S. 225-242). München: Kösel.
- Mahr, A. (Hrsg.) (2003). Konfliktfelder – Wissensfelder. Systemaufstellungen in der Friedens- und Versöhnungsarbeit. Heidelberg: Carl-Auer.
- Mayer, C.-H., Hausner, S. (Hrsg.) (2015). Salutogene Aufstellungen. Beiträge zur Gesundheitsförderung in der systemischen Arbeit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Metzinger, T. (2013). Spiritualität und intellektuelle Redlichkeit. Ein Versuch. Mainz: Selbstverlag. Zugriff am 26.05.2015 unter [http://www.philosophie.uni-mainz.de/Dateien/Metzinger\\_SIR\\_2013.pdf](http://www.philosophie.uni-mainz.de/Dateien/Metzinger_SIR_2013.pdf)
- Meyburgh, T. (2015). Familienaufstellungen und indigene Medizin im südlichen Afrika. In C.-H. Mayer, S. Hausner (Hrsg.), Salutogene Aufstellungen. Beiträge zur Gesundheitsförderung in der systemischen Arbeit (S. 112-134). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mieg, H. A. (2005). Professionalisierung. In F. Rauner (Hrsg.), Handbuch Berufsbildungsforschung (S. 342-350). Bielefeld: Bertelsmann.
- Moore, C., Dunham, P. J. (Hrsg.) (1995). Joint Attention. Its Origins and Role in Development. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Nazarkiewicz, K. (2015). Rezension: J. Weinhold, A. Bornhäuser, C. Hunger, J. Schweitzer, Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen. Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie, 46 (2), 180-182.

- Nazarkiewicz, K., Kuschik, K. (2014). Exposé und Call for Papers. Titel: Dem Feld vertrauen - Qualität in der Aufstellungsleitung. Zugriff am 26.05.2015 unter <http://www.dgsf.org/service/systemische-quellen/kontext/Expose%20und%20Call%20for%20Papers%20KONTEXT%20-%20Qualitaet%20in%20der%20Aufstellungsarbeit.pdf>
- Nazarkiewicz, K., Kuschik, K. (Hrsg.) (2015). Qualität in der Aufstellungsleitung. Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie, 46 (2).
- Nelles, W. (2005). Die Hellinger-Kontroverse. Fakten – Hintergründe – Klarstellungen. Freiburg: Herder.
- Obermayr-Breitfuss, R. (2009). Intuition. Theorie und praktische Anwendung. Norderstedt: Books on Demand.
- Oberzaucher, F. (2015, im Druck). »Gut, dann such dir mal jemanden für ... dich« – Räumliche Konfiguration von sozialen Beziehungen am Beispiel von Familien- und Systemaufstellungen. In U. Dausendschön-Gay, E. Gülich, U. Krafft (Hrsg.), Ko-Konstruktion als interaktive Verfahren. Bielefeld: transcript.
- Orban, P. (2008). Kursbuch Aufstellungsarbeit. Grundlagen – Methoden – Beispiele. München: Kösel.
- Petrig, G. A. (2011). Aufstellungen in Eigenregie. Anleitung zur Selbsthilfe. Ahlerstedt: Param.
- Rössl, L. (2009). Die Transformation des Heilens. Aufstellungsarbeit, Schamanismus und Globalisierung. Heidelberg: Carl-Auer.
- Ruhnau, E. (2012). Systemische Aufstellungen in der Mediation. Beziehungen sichtbar machen. Stuttgart: Concadora.
- Ruppert, F. (2005). Trauma, Bindung und Familienstellen. Seelische Verletzungen verstehen und heilen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Ruppert, F. (2010). Symbiose und Autonomie. Symbiosetrauma und Liebe jenseits von Verstrickungen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Ruppert, F. (2012). Trauma, Angst und Liebe: Unterwegs zu gesunder Eigenständigkeit. Wie Aufstellungen dabei helfen. München: Kösel.
- Sänger, J., Müller, V., Lindenberger, U. (2012). Intra- and Interbrain Synchronization and Network Properties when Playing Guitar in Duets. *Frontiers in Human Neuroscience*, (6), 312.
- Schäfer, T. (1998). Was die Seele krank macht und was sie heilt. München: Droemer Knauer.
- Schmid, B., Gérard, C. (2008). Intuition und Professionalität. Systemische Transaktionsanalyse in Beratung und Therapie. Heidelberg: Carl-Auer.
- Schneider, J. R. (2006). Das Familienstellen. Grundlagen und Vorgehensweisen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Sonnenschmidt, R. (2009). Systemische Tieraufstellung. Psychologischer Leitfaden für Tiertherapeuten und Tierhalter (2., überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Sonntag.
- Sparrer, I. (2001). Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung. Heidelberg: Carl-Auer.
- Sparrer, I. (2010). Einführung in die Lösungsfokussierung und systemische Strukturaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Storch, M. (2005). Das Geheimnis kluger Entscheidungen. Von somatischen Markern, Bauchgefühl und Überzeugungskraft. München: Goldmann.
- Systemische Gesellschaft (SG) (o. J.). Zugriff am 04.06.2015 unter <http://systemische-gesellschaft.de/>
- Tacke, J. (2013). Das 10-Minuten-Familienstellen. Die Einstellungsaufstellung (DVD). Passau: Flow Publishers.
- Ulsamer, B. (1999). Ohne Wurzeln keine Flügel. Die systemische Therapie von Bert Hellinger. München: Goldmann.
- Ulsamer, B. (2001). Das Handwerk des Familienstellens. Eine Einführung in die Praxis der systemischen Hellinger-Therapie. München: Goldmann.
- Ulsamer, B., Brosch, M. (2010). Wie Sie alte Wunden allein heilen und neue Kraft schöpfen. Familienaufstellung ohne Stellvertreter. Ein Selbsthilfebuch mit CD. München: Kösel.
- Utsch, M. (2005). Aktuelles zur Aufstellungsarbeit nach Hellinger. Evangelische Zentralstelle für

- Weltanschauungsfragen, Materialdienst 8/2005. Zugriff am 26.05.2015 unter [http://www.ezw-berlin.de/html/15\\_964.php](http://www.ezw-berlin.de/html/15_964.php)
- Utsch, M., Bonelli, R. M., Pfeifer, S. (Hrsg.) (2014). Psychotherapie und Spiritualität. Mit existenziellen Konflikten und Transzendenzfragen professionell umgehen. Berlin: SpringerMedizin.
- van Kampenhout, D. (2001). Die Heilung kommt von außerhalb. Schamanismus und Familienstellen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Varga von Kibéd, M., Sparrer, I. (2000). Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Walach, H. (2011). Spiritualität. Warum wir die Aufklärung weiterführen müssen. Klein Jasedow: Drachen.
- Weber, G. (1993). Zweierlei Glück. Das Familienstellen Bert Hellingers. Heidelberg: Carl-Auer.
- Weber, G. (1998). Praxis des Familien-Stellens. Beiträge zu systemischen Lösungen nach Bert Hellinger. Heidelberg: Carl-Auer.
- Weber, G. (Hrsg.) (2000). Praxis der Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Prinzipien, Anwendungsbereiche. Heidelberg: Carl-Auer.
- Weber, G., Schmidt, G., Simon, F. B. (2005). Aufstellungsarbeit revisited. Nach Hellinger? Heidelberg: Carl-Auer.
- Weinhold, J., Bornhäuser, A., Hunger, C., Schweitzer, J. (Hrsg.) (2014). Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer.
- Weinhold, J., Reinhard, A. (2014). Der Forschungsstand zur Wirksamkeit von Systemaufstellungen. In J. Weinhold, A. Bornhäuser, C. Hunger, J. Schweitzer (Hrsg.), Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen (S. 36-63). Heidelberg: Carl-Auer.
- Wittmann, M. (2014). Gefühlte Zeit. Kleine Psychologie des Zeitempfindens (3. Aufl.). München: Beck.
- Wittmann, M. (2015). Wenn die Zeit stehen bleibt. Kleine Psychologie der Grenzerfahrungen. München: Beck.
- Wresnik, H. J. (2006). Von Bild zu Bild ... Arbeiten mit systemischen Strukturaufstellungen. Norderstedt: Books on Demand.
- Zeuch, A. (2004). Training professioneller intuitiver Selbstregulation. Theorie, Empirie und Praxis. Hamburg: Kovac.