



## Know-how für systemische Aufstellungen

### Faktoren, die eine Aufstellung prägen

– Überblick –

Indem der Aufstellungsleiter die Szene observiert und dirigiert, nimmt er Einfluss darauf, wie die Dynamik des Systems abgebildet und wie sie wahrgenommen wird. Aufgrund seiner Erfahrung, seiner sensiblen Beobachtung und spontanen Eingebung lenkt er mit seinen Interventionen den szenischen Verlauf. Folgende Faktoren können die Aufstellung prägen:

- 1. das in Szene gesetzte System**  
Welches System, wessen System wird inszeniert? Ein real anwesendes soziales System oder das nicht anwesende, aber energetisch wirkende System eines Teilnehmers?
- 2. die dargestellte Systemebene**  
Familie, Paarbeziehung, Arbeitsbeziehung, Unternehmen, Team, Körper, etc.  
Werden Beziehungen, Konstellationen, Situationen oder Interaktionen in Szene gesetzt?
- 3. die Auswahl der Systemelemente**  
Personen, Persönlichkeitsanteile, Körperteile, Organe, Organisationen, Ressourcen, Alternativen, Werte. Auch das Anliegen selbst ist Systemelement und kann aufgestellt werden.
- 4. die Stellvertretung**  
Welcher Teilnehmer steht für welches Systemelement? Wie lange wird der Protagonist vertreten, ehe er sich selbst in die Szene einstellt? Oder steht er schon zu Beginn der Aufstellung für sich selbst?
- 5. die räumliche Stellung (Proxemik)**  
Wird sie vorgeschlagen oder von den Stellvertretern testweise eingenommen und verändert? Stellt der Protagonist anfangs sein inneres Bild auf? Die vier Dimensionen der räumlichen Konstellation sind: **Distanz, Augenhöhe, Ausrichtung, Berührung.**
- 6. die passenden Worte**  
Werden sie spontan gesprochen oder werden Formulierungen vom Leiter vorgeschlagen? Oder bewegen sich die Stellvertreter schweigend? Werden Lösungssätze vorgeschprochen?
- 7. die passenden Gesten**  
Welche Gesten, welche Körperhaltungen sind sichtbar und angemessen? Stehen, sitzen, knien, hocken, liegen die Personen? Gibt es eine Verneigung, Umarmung, Segnung?  
Wer reicht sich wann, wie die Hände?
- 8. die passenden Requisiten**  
Wird die Szene plastischer, kurzweiliger durch kleine Dinge, die mitspielen? Zum Beispiel Tücher, Blumen, Kerzen, Kissen, Steine, symbolische Objekte?
- 9. der Szenenfluss**  
Langsame Bewegungen mit Stellungen, die angehalten und ausgeforscht werden, oder spontanes Theater? Wann wird die Szene durch ein „Stopp“ angehalten? Dabei kommt es auf den Prozess an, den die Fokusperson (Protagonist oder sein Stellvertreter) durchläuft.
- 10. der Szenenschluss**  
Wie rundet sich die Szene? Wann wird unterbrochen oder abgebrochen? Wann kann etwas so stehen bleiben? Gibt es ein Schlussbild oder ein Lösungsbild? Zuletzt werden die Stellvertreter aus ihren Rollen entlassen.

## Zur Veranschaulichung eines sozialen Systems

oder einer sozialen Konstellation kann das Aufstellen von Personen im Raum hilfreich sein.

Sind die zum System gehörenden Personen nicht anwesend, kann sehr gut mit Stellvertretern gearbeitet werden. Diese können die Energiefelder wahrnehmen und erzeugen. Sie sind Repräsentanten, die die Qualität der Plätze fühlen. Man spricht auch von „repräsentierender Wahrnehmung“. Ein Phänomen, das Teilnehmer oft mit großem Staunen erfahren.

Die soziale Stellung eines Einzelnen wird dadurch anschaulich, dass man sehen kann, wo er räumlich in Beziehung zu den anderen steht, und ihn fragen kann, wie er sich genau dort fühlt: Hat er einen guten oder schwierigen Stand? Wo hat jemand seinen besten Platz? Hiernach wird schrittweise gesucht. Meist gibt es am Ende ein „Lösungsbild“, eine Konstellation, in der sich alle Beteiligten gut fühlen.

Bei Problemen in sozialen Systemen verhilft die Aufstellungsarbeit zu einem Wechsel von der Problembeschreibung zu einer bildhaften Ausdrucksebene, so dass ein neuer Zugang zur Situation entsteht und neue Lösungen gefunden werden können. Indem die sprachliche Beschreibung durch eine analoge, bildhafte, körperliche Darstellung ersetzt wird, werden neue Verarbeitungsprozesse ermöglicht.

## Bei Systemaufstellungen wirken mit:

- **der Protagonist**, der sein Anliegen einbringt, gleich, wie er genannt wird: Klient, Hauptdarsteller, Hauptperson, Person im Fokus (Fokusperson)
- **der Aufstellungsleiter**, der auf das Anliegen eingeht, ist je nach Veranstaltungsumfeld: Trainer, Aufsteller, Spielleiter, Moderator, Inszenator, Regisseur

- **die Stellvertreter**, die durch ihre repräsentierende Wahrnehmung die Szenenfolge mitentwickeln: Repräsentanten, Darsteller, Mitspieler, Rollenspieler
- **die teilnehmenden Beobachter**: Teilnehmer, die nicht in der Szene vorkommen, sitzen im Kreis um die Szene herum, bilden den wichtigen Resonanzkörper: die Zeugen, die Zuschauer, das Publikum, das empathische Team



## Die Gruppe ist die Basis

für systemische Aufstellungen. Mit ihr, durch sie und aus ihr heraus erwachsen die Szenen. Aufstellungen sind ein Gemeinschaftswerk.

## Der klassische Ablauf

von systemischen Aufstellungen mit Stellvertretern kann in etwa durch folgende Arbeitsschritte gekennzeichnet werden:

- (1) Der Aufstellungsleiter fragt den Klienten nach seinem Anliegen, welches dieser klar umreißen soll. Was genau möchte der Klient erreichen? Was soll das gute Ergebnis der Aufstellung sein?
- (2) Der Leiter wählt die Systemebene, die aufgestellt werden soll (Unternehmen, Abteilung, Team, Familie, Körper etc.)
- (3) Der Leiter entscheidet über die Elemente, die aufgestellt werden sollen
- (4) Der Klient wählt Stellvertreter für die Systemelemente, meist auch einen Stellvertreter für sich selbst
- (5) Der Klient stellt die Stellvertreter, ohne nachzudenken, nach seinem inneren Bild im Raum auf

- (6) Der Klient überprüft seine Aufstellung noch einmal, korrigiert eventuell noch einzelne Positionen
- (7) Der Leiter geht auf nonverbales Feedback und die Bewegungsimpulse der Stellvertreter ein, eventuell veranlasst er Veränderungen in der Konstellation
- (8) Der Leiter befragt die Stellvertreter über ihre spontanen Wahrnehmungen und Befindlichkeiten
- (9) Der Leiter überprüft, welche Resonanz die räumliche Konstellation und das Feedback der Stellvertreter beim Klienten hat
- (10) Der Leiter stellt die Konstellation um, mit dem Ziel, die Befindlichkeit aller Systemmitglieder zu verbessern
- (11) Der Leiter befragt die Stellvertreter erneut über ihre Wahrnehmungen und Befindlichkeiten (besser oder schlechter?)
- (12) Der Leiter stellt die Konstellation gegebenenfalls erneut um. Er leistet Prozessarbeit (Emotion fließt, lösende Sätze) bis zum Lösungsbild
- (13) Der Klient nimmt den Platz seines Stellvertreters ein, so kann er selbst die Lösungskonstellation von seinem neuen Platz aus erleben
- (14) Der Leiter überprüft das Lösungsbild anhand des Anliegens, das der Klient zu Beginn der Aufstellung formuliert hat, gegebenenfalls Nachkorrektur
- (15) Der Klient betrachtet das Lösungsbild, lässt es auf sich wirken und bekommt es mit auf seinen Weg: als Anregung für einen längerfristigen Lösungsprozesses im Alltag
- (16) Der Klient entlässt die Stellvertreter aus ihren Rollen