

Peter F. Schmid

# Für sich und andere etwas sichtbar machen ...

## Personzentrierte Aufstellungsarbeit

**Zusammenfassung:** *In personenzentrierten Gruppen wurde mit Aufstellungen gearbeitet, lange bevor „Gurus“ und Trends diese einerseits populär machten, andererseits ins Gerede brachten. In personenzentrierten Aufstellungen geht es um Ressourcenaktualisierung jenseits von vordergründigen Problemlösungen. Personenzentrierte Aufstellungsarbeit unterscheidet sich wesentlich von leitergesteuerten und damit direktiven, häufig manipulativen Vorgehensweisen, wie sie gegenwärtig Markt bestimmend sind. Sie hat auch nichts mit regelgeleiteten oder oberflächlich zielorientierten Methoden zu tun, sondern ist schöpferisch an Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung ausgerichtet: Eigentlich geht es dabei nicht um „Stellungen“, sondern um dynamische Prozesse und Konstellationen. In der Psychotherapie können „Auf-Stellungen“ interpersonale und intrapersonale Vorgänge, Konstellationen und Konflikte sichtbar machen. Die räumliche Visualisierung von Beziehungsprozessen kann neue Sicht- und Vorgangsweisen ermöglichen und das Erarbeiten kreativer Alternativen fördern.*

**Stichwörter:** *Aufstellungsarbeit, Gruppentherapie, Gruppenarbeit, Resonanz, Ressourcenaktualisierung, Person und System*

**Abstract: Visualization: person-centered constellation work.** *In person-centered groups constellation work was used long before ‘gurus’ and trends made it popular and brought discredit upon it. Person-centered constellation work is a way of actualizing resources beyond superficial problem-solving. It differs essentially from popular directive, leader-centered or manipulative approaches currently dominating the ‘psychological market’. It is also at odds with goal-oriented and rule-dominated methods. On the contrary, person-centered constellation work is a creative enterprise to facilitate personal and organizational development. It is not a means to simply diagnose a state of relationship but a dynamic procedure to visualize relational processes and to observe and experience both intrapersonal and interpersonal constellations and conflicts. Those involved are enabled to gain new perspectives and prospects of persons, families, groups and organizations and to test alternative structures of relationships.*

**Keywords:** *constellation work, group therapy, group work, resonance, actualization of resources, person and system*

### WAS SIND AUFSTELLUNGEN?

Ein kurzer Blick in die Fachliteratur, ins Internet oder auch auf die Homepage des österreichischen Bundesministeriums für Gesundheit (2005) zeigt: Aufstellungsarbeit – zu Unrecht fast ausschließlich mit systemischen Ansätzen in Beziehung gebracht – wird in hohem Maß kontrovers gesehen. Von den einen wird sie als seriöse und innovative Praxis hoch gelobt, von anderen, die nachdrücklich davor warnen, zutiefst verteufelt, wieder anderen gilt sie als pure Modeerscheinung und opportunistischer Trend und wird entsprechend skeptisch beurteilt. Vielen gilt sie als effizient, überraschend und faszinierend beim Miterleben und auch etwas geheimnisvoll, ja bisweilen gefährlich.

Dabei handelt es sich bei der Arbeit mit Aufstellungen eigentlich um etwas ganz Einfaches, keineswegs Spektakuläres. In Anlehnung an eine Begriffsbestimmung des österreichischen Gesundheitsministeriums (2005) lassen sich Aufstellungen in Psychotherapie und Beratung definieren als ein Verfahren mit dem Ziel,

die gefühlsmäßigen Beziehungen der Person, um die es geht (gewöhnlich als Protagonist bzw. Protagonistin bezeichnet), zu anderen wichtigen Personen (Situationen, Bereichen etc.) in Gegenwart und Vergangenheit in der momentanen Situation räumlich sichtbar zu machen.

Das Beziehungsgeflecht wird dabei durch andere Personen (üblicherweise Repräsentanten bzw. Repräsentantinnen genannt) dargestellt. Das Erleben von bedeutsamen Beziehungen in der aktuellen Situation soll dabei vor allem durch räumliche Anordnung sichtbar gemacht, in gewissem Sinne „abgebildet“, werden. (Wenn man davon spricht, dass das Erleben der relevanten Beziehungen dabei „rekonstruiert“ wird, liegt dem bereits eine entsprechende Interpretation zugrunde!) Die Beteiligten berichten aus ihrer jeweiligen Position ihre hierbei entstehenden Eindrücke, Gefühle und Impulse, die dem Protagonisten<sup>1</sup> neue Informationen und Sichtweisen zu seinem „Platz“ in dem dargestellten System vermitteln

<sup>1</sup> Der besseren Lesbarkeit halber wird jeweils der Gattungsbegriff verwendet.

sollen. Dabei kann es zu verändertem Erleben und/oder zu einem Informationsgewinn in Bezug auf sich selbst oder zu wichtig erscheinenden Bezugspersonen kommen, und es können sich neue Sichtweisen zum eigenen Erleben und Verhalten entwickeln, wie es in früheren oder gegenwärtigen sozialen Systemen erlernt und eingeübt wurde.

Der englische Begriff *constellation work* ist präziser, weil mit „Konstellation“<sup>2</sup> die Beziehung der Beteiligten zueinander angesprochen ist. Zudem geht es nicht um (statisches) „Stellen“ (was eigentlich „an einen Standort bringen“ heißt und damit so etwas wie eine finale, endgültige Handlung insinuiert), sondern vielmehr um (dynamische) Prozesse, Veränderungen in den Konstellationen und damit um die Beziehungsdynamik. „Konstellationen“ können als Perspektive, als Gesichtspunkt der Betrachtung auf etwas, gesehen werden, wie man sich selbst in Beziehungen erfährt. Die Arbeit mit Konstellationen kann entsprechend helfen, sich selbst (und anderen) zu zeigen, wie die Dynamiken in Beziehungen aussehen und wie Veränderungen möglich sind.

### Aufstellungsformate und Anwendungsbereiche

Aufstellungen werden unter anderem auf der Basis verschiedener Konzepte (z. B. systemische, psychodramatische, personenzentrierte, tiefenpsychologische) in Psychotherapie und Beratung (auch im „Einzelsetting“), in der Supervision (besonders für Team- und Gruppenarbeit), im Coaching, in der Team- und Organisationsberatung und in der Team- und Organisationsentwicklung eingesetzt.

Die zugrunde liegenden Handlungskonzepte sind im Wesentlichen von den gleichen Prinzipien bestimmt, sei es beim „Familienstellen“, bei Organisations- und Managementaufstellungen, Strukturaufstellungen (z. B. Daimler et al., 2003; Kalb, 2007; Sparrer & Varga v. Kibéd, 2009), Konfliktaufstellungen, bei der Darstellung innerer Prozesse u. Ä. – in der Einzelarbeit, in Gruppen und Großgruppen –; in supervisorischen, mediatorischen, verschiedensten anderen psychosozialen, pädagogischen (z. B. Knorr, 2004), pastoralen, theatralen (Heindl, 2007), organisationalen und wirtschaftlichen Anwendungsfeldern.

Gewöhnlich werden unterschieden: *Systemaufstellungen*, zu denen etwa Familienaufstellungen (Herkunftsfamilie, aktuelle Familie – auch mit den tatsächlichen Familienmitgliedern), Beziehungschoreografien, Organisationsaufstellungen, Teamaufstellungen, Management- und Marketingaufstellungen oder Projektaufstellungen zählen; *Persönlichkeitsaufstellungen* („Selbst-Aufstellungen“; Biografiearbeit); *Strukturaufstellungen*, wie z. B. Problemaufstellungen (ev. mit gemischter Aufstellung von Personen

und Sachen oder Themen<sup>3</sup>), Entscheidungsaufstellungen (inklusive Konflikt- und Mediations- sowie Karriere-Aufstellungen; Tetralemma-Aufstellungen<sup>4</sup>); *Themen- bzw. Aufgabenaufstellungen* (Drehbuchaufstellungen: für die Stimmigkeit und Publikumswirksamkeit literarischer Werke; experimentelle Aufstellungen: um etwas auszuprobieren) usw.

Ich beschränke mich im Weiteren hauptsächlich auf personenzentrierte Aufstellungen in einem psychotherapeutischen oder qualitativen Kontext und beschreibe zuerst die Praxis, dann die Theorie. Die Prinzipien und die Praxis können leicht analog auf andere Gebiete angewendet werden.

## GESCHICHTE UND ENTWICKLUNG

Als Vorläufer wird meist das Psychodrama (Moreno, 1988) und auch die Hypnotherapie (Erickson et al., 2007) genannt, als Entwicklungsschritte die Familienskulptur bzw. -rekonstruktion<sup>5</sup> (Satir, 2002), Versuche in der Psychiatrie (Schönfelder: s. Benedetti, 1998), das Familienbrett<sup>6</sup> (Ludewig, 2000), das Familienstellen (McClendon & Kadis, 2004, vom Carmel Institute for Family Business in Kalifornien, von denen Hellingers Praktiken<sup>7</sup> hergeleitet werden),

- 3 Etwa mit „Fokus“ (Träger des Problems, z. B. eine Person oder eine Gruppe), „Ziel“ (was zurzeit nicht erreicht werden kann), „Hindernissen“ (was sich der Zielerreichung in den Weg stellt), „Ressourcen“ (was nötig ist, um eine Lösung zu erreichen), „Gewinn“ (Nutzen, der resultiert, wenn das Problem bestehen bleibt, z. B. solange das Problem da ist, braucht man nichts zu ändern) und „zukünftiger Aufgabe“ (was zu tun ist, wenn das Ziel erreicht ist).
- 4 Variante der stark lösungsorientierten „Systemischen Strukturaufstellungen (SySt)“ von Matthias Varga v. Kibéd und Insa Sparrer (2009), die sich der Tradition von Satir verpflichtet sehen: Ein Dilemma zeichnet sich dadurch aus, dass keine Entscheidung zwischen zwei Optionen getroffen werden kann. Diese beiden Optionen werden im Tetralemma als „Das Eine“ und „Das Andere“ aufgestellt. Erweitert wird dies durch die weiteren Elemente „Keines von Beiden“ und „Beides“. Hinzu kommt noch ein fünftes Element, die sogenannte „Nicht-Position“. Als Repräsentant für den Klienten wird das Element „Fokus“ aufgestellt.
- 5 Das Verfahren des Nachspielens von Familienszenen führte das Auswählen von „Stellvertretern“ unter dem Begriff „Familienskulptur“ im Jahr 1969 in die Fachwelt ein. Diese Technik ermöglicht den Klienten, Familienbeziehungen nonverbal darzustellen und zu erkennen. Widersprüche oder Abweichungen zwischen dem, was körperlich gezeigt und dem, was gesagt wird, können reflektiert werden. Anhand der dargestellten Konstellation kann sich der Therapeut ein Bild von dem sozialen Gefüge machen, in dem der Klient lebt und von dem er beeinflusst wird. Gleichzeitig ist es dem Klienten möglich, innerhalb dieses nun auch in äußerlich sichtbarer Weise dargestellten Beziehungsgeflechtes gleich eine Reaktion auf sein Verhalten zu erfahren, die anschließend auf der verbalen und emotionalen Ebene befragt werden kann. – Satir ging wertschätzend und stützend vor.
- 6 Das „Familienbrett“ ermöglicht die Darstellung der Familie auf einer dem Schachbrett ähnlichen Fläche mit Figuren.
- 7 Bert Hellinger (2000; 2003; Hellinger & ten Hövel, 1996; Weber, 2001) begründete seine guruartige Faszination in den 90er Jahren durch fundamentalistisch-ideologisch geprägte Ansichten, mit denen er offensichtlich einem Bedürfnis nach Sicherheit und Orientierung entgegenkam. (Er beruft sich auf ihm zugängliche, zugrunde liegende Ordnungen, benutzt Rituale u. Ä.) Es bleibt weitgehend unverstänlich, warum er auch unter Fachkollegen eine starke Anhängerschaft fand. Zur Kritik u. a.: Barth, 2003; Haas, 2004.

2 Ursprünglich ein Terminus der Astrologie aus dem Spätlateinischen: *constellatio* = „Stellung der Gestirne“ (lateinisch *stella* = „Stern“). Er bezeichnete die Stellung der Gestirne zueinander und die sich daraus ergebenden Einflüsse auf das Schicksal des Menschen. Heute vorwiegend im übertragenen Sinne als „Zusammentreffen von Umständen“ gebraucht.

die Lösungsfokussierte Kurztherapie (de Shazer & Kim Berg, 1998), Organisationsaufstellungen (Weber, 2000; in Kombination mit NLP: Castella, Grochowiak und Stresius, 2001) sowie Systemische Strukturaufstellungen (SySt) (Sparrer & Varga von Kibéd). Ab etwa 1985 gab es Aufstellungsangebote abgelöst vom therapeutischen Rahmen. Es gibt mittlerweile eine unübersehbare Fülle an – meist mit jeweils eigenen Bezeichnungen versehenen – Varianten (von der Körperaufstellung bis zur Märchenaufstellung), zumeist in einem mehr oder weniger auf systemischen Konzepten beruhenden Rahmen (Weber et al., 2005).

Kurz sei noch der Unterschied zum Rollenspiel und zum Psychodrama erwähnt. Aufgabe von Aufstellungen (jedenfalls von personenzentrierten) ist es nicht, eine Rollenvorgabe zu erfüllen. Aufstellungen sind kein Nachspielen, Proben oder Training und kein improvisiertes Spielen. Sie sind in der Regel auch im Unterschied zu den vielen Varianten therapeutischen Spielens ausschließlich auf den bzw. die Protagonisten ausgerichtet, um den oder die es in der Arbeit geht.

### Personenzentrierte Entwicklung

Unabhängig davon gab es in personenzentriertem Kontext Aufstellungen „von alters her“ – ein exakter Anfang lässt sich nicht ausmachen. Bestimmten Verfahrensweisen wurde keine besondere Aufmerksamkeit geschenkt in einem Vorgehen, in dem es auf die Einstellung der Therapeuten und Selbstbestimmung der Klienten ankommt. Zur traditionellen Skepsis gegenüber vorgegebenen und geplant eingesetzten Methoden im PCA hat Carl Rogers darauf hingewiesen, es sei „jedwede geplante Prozedur ... jedwede Künstlichkeit zu vermeiden“. Er hat betont, dass es ein „großer Unterschied“ ist, „ob der Gruppenleiter Spiele anordnet (jetzt wollen wir alle) oder solche vorschlägt ... oder es dem Einzelnen freigestellt ist teilzunehmen“. Rogers hat unterstrichen, dass es „außer Zweifel“ steht, „dass durch die Verwendung von Spielen oder Übungen, die der Leiter vorschlägt, die Gruppe im Allgemeinen leiterzentriert und nicht teilnehmerzentriert wird“. Was Spiele, Techniken und Übungen betrifft, hat Rogers stets hervorgehoben, dass „Übungen als große Trickkiste ..., Techniken als Ersatz für Essenz ... gefährlich sind“ (Rogers, 1970a/1974, S. 154; 1971a/1996, S. 549; 1977a/1977, S. 34–35).

Zu den Anfängen und Entwicklungsschritten zählen die Encounter-Gruppen-Arbeit beim La Jolla Programm in Kalifornien (Schmid, 1996), die Klein- und Großgruppen-Workshops (seit 1968), die Theaterarbeit mit dem österreichischen Amateurtheater „Bretterhaus“ (seit 1980; vgl. Schmid, 1994), die personenzentrierte Ausbildung im Institut für Personenzentrierte Studien (IPS), Wien, und personenzentrierte Aufstellungen, die ich seit etwa zehn Jahren durchführe.<sup>8</sup>

## PERSONENZENTRIERTE PRAXIS

Selbstverständlich gibt es auf der Basis personenzentrierter Einstellungen und personenzentrierter Beziehungsgestaltung eine Fülle verschiedener Möglichkeiten, mit Aufstellungen zu arbeiten. Exemplarisch sei hier eine Möglichkeit angeführt, in einer Gruppe Aufstellungsarbeit zu machen.

### Die Aufstellung

Die Person, die an etwas, das sie beschäftigt, arbeiten will (Protagonist), kann damit beginnen, der Gruppe zu erläutern, worum es ihr geht oder wie sie ihr Problem sieht oder was sie sich gerne anschauen oder besser verstehen möchte. Ebenso kann sie nähere Umstände erläutern und angeben, wer oder was aller dazugehört, so sie dies möchte. (Zur Alternative, dies alles oder einiges davon bewusst nicht zu tun, s. u. „Verdeckte Aufstellungen“.) Es bleibt ihr dabei natürlich jedenfalls überlassen, was und wie viel sie erzählen will.

Dann kann sie einzelne Personen aus der Gruppe auswählen und sie bitten, als Repräsentant für eine bestimmte andere Person in der Aufstellung zu stehen. Auch hier besteht die Freiheit, mehr oder weniger mitzuteilen, wie diese Person erlebt wird (oder dieser Umstand beschaffen ist usw.), ebenso wie die Freiheit gegeben ist, ob der Repräsentant nur verbal gebeten wird oder auf einen Platz geführt wird oder ob ersucht wird, sich an eine bestimmte Stelle und auf eine bestimmte Weise hinzustellen oder nicht. (Die oft geübte Praxis, jemanden an der Schulter auf den ihm zugewiesenen Platz hinzuführen [vgl. z. B. Sparrer & Varga von Kibéd, 2009], ist *eine* Möglichkeit, mehr nicht.)

Ebenso wie mit den Informationen über die repräsentierte Person ist es dem Protagonisten anheim gestellt, einem Repräsentanten mehr oder weniger „Anweisungen“ für sein Verhalten in der Aufstellung zu geben. Was die eigene Person betrifft, ist es ebenso möglich, jemanden zu bitten, den eigenen Platz einzunehmen und sich damit die Möglichkeit offenzuhalten, von außen zu erleben und zu beobachten, oder sich selbst in die Aufstellung zu begeben.

Wenn der Protagonist mehr oder weniger mit der Zusammenstellung fertig ist, kann diese Erstkonstellation genauer angesehen und es kann damit gearbeitet werden, sie kann aber auch jederzeit verändert werden. (Wie bereits betont, muss es sich keineswegs um ein statisches Bild handeln, sondern es kann von Anfang an Bewegung und Dynamik in der Auf-„Stellung“ sein.) Der Protagonist kann selbst umstellen; einzelne, mehrere oder alle Protagonisten sich oder andere umstellen lassen; er kann einzelne Personen fragen, was in ihnen vorgeht und was sie erleben oder was sie gerne selbst tun oder bei anderen verändern möchten – der Phantasie und den Möglichkeiten sind hier keine Grenzen gesetzt. Es versteht sich von selbst, dass auch mehrfach verändert werden kann und so verschiedene Konstellationen ausprobiert werden können. Es können

<sup>8</sup> Es gibt kaum Literatur: Scheucher et al., 1995; Wiltshko, 2003; Hager, 2008. Vgl. <http://www.pfs-online.at>.

auch Personen ausgetauscht werden, ebenso wie der Protagonist sich selbst mit seinem Repräsentanten (so er einen gewählt hat) austauschen kann.

Die Beteiligten können in ihrer „Rolle“ sprechen oder über ihre Rolle sprechen, gefragt oder ungefragt – das ist alles Vereinbarungssache. Einfühlsame Teilnehmer werden dabei weitgehend versuchen, sich so zu verhalten, wie es der Protagonist für sich als hilfreich erachtet bzw. wofür er bittet (z. B. ihr Erleben mitteilen oder zu jemandem anderen etwas sagen oder ausdrücken, was er gerne tun oder welche Veränderungen er sich wünschen würde, oder auch dies von selbst gleich durchführen). Aber auch das bewusste oder spontane Durchbrechen solcher Vorgaben durch den Protagonisten kann hilfreich sein.

Auch für die nicht beteiligten Gruppenmitglieder gibt es keine Vorschriften, wie etwa, sich mit der Rolle eines Beobachters zu beschränken. Sie entscheiden selbst, ob sie ihre Beobachtungen und ihr Erleben während der Aufstellungsarbeit oder erst nachher (oder gar nicht) mitteilen wollen. Der Gruppe, in der eine Aufstellung stattfindet, kommt jedenfalls eine wichtige Funktion zu, vor allem in begleitender, unterstützender, förderlicher, aber auch in reflektierender Hinsicht. (Zu den Möglichkeiten und Aufgaben des Facilitators, der ja in personenzentrierter Arbeit niemals als Aufstellungs-Leiter fungieren wird, siehe unten.)

Personenzentriertem Prozessdenken folgend, kann es nicht sein, dass am Schluss ein „Lösungsbild“ (vgl. z. B. Sparrer & Varga von Kibéd, 2009) oder Ähnliches stehen muss. Die Aufstellung selbst endet für gewöhnlich, wenn der Protagonist dies will.

## Die Reflexion

Meist schließt sich eine Phase der Reflexion (und allenfalls der Klärung und des Aufdeckens, s. u.) an. Dazu kann es hilfreich sein, dass Protagonist und die Repräsentanten noch in einem eigenen Innenkreis (auch optisch) zusammenbleiben (etwa am Boden sitzend, während die anderen auf Stühlen sitzen), bevor sie, wieder in die Gruppe hineingehend, das Aufstellungsszenario ganz verlassen.

Alle Beteiligten – der Protagonist, die Repräsentanten, die Gruppe und der Facilitator – haben verschiedene Perspektiven, und es macht Sinn zu ermöglichen, diese einzubringen. Für die Reflexion kann es hilfreich sein zu beachten, wohin jemand gestellt wurde, in welche Richtung, in Bezug auf wen, mit welcher Haltung usw. Auch ob jemand fix aufgestellt, in Bewegung versetzt oder ihm dies freigestellt wurde, kann von Bedeutung sein.

Ebenso kann es hilfreich sein, zwischen dem Sprechen aus dem Erleben und der Sicht des Repräsentanten und der diesen Repräsentanten darstellenden Person zu unterscheiden. Diese Phase der Reflexion und Ergebnissicherung kann, wenn dies hilfreich erscheint, auch so strukturiert werden, dass zunächst der Protagonist sein Erleben und seine Beobachtungen ausdrückt, dann die Repräsentanten und dann die anderen Gruppenmitglieder. Eine

mögliche Dynamik der Beteiligten und der Gruppe sollte hier aber keinesfalls durch Strukturvorgaben unterbunden oder behindert werden.

Nach der Bearbeitung des Erlebten ist es wichtig, dass alle Protagonisten, soweit nicht schon geschehen, ebenso bewusst aus ihrer Funktion aussteigen, wie sie sich entschieden haben einzusteigen, damit die Person für sich selbst und alle anderen klar von der zugeordneten Repräsentantenaufgabe auseinandergelassen wird. (Auch für dieses „Entrollen“ gibt es viele individuelle Möglichkeiten und es muss keineswegs durch Händereiben, Ein-paar-Schritte-Gehen oder Aussprechen des eigenen Namens geschehen [vgl. Sparrer & Varga von Kibéd, 2009]).

## Verdeckte Aufstellungen

Als verdeckte Aufstellungen bezeichnet man solche, bei denen der Repräsentant absichtlich vor der Aufstellung bestimmte Dinge nicht mitteilt. D. h., er erläutert das Problem, die Umstände, seine Interessen und auch für wen oder was er die Repräsentanten auswählt, nicht oder nur teilweise. In diesem Fall erfahren die Repräsentanten dann nicht, wofür oder für wen sie stehen. Wenn sie keine Anweisungen bekommen, erfahren die Repräsentanten auch nicht, wie die repräsentierte Person eingestellt ist, sich verhält usw. Es kann auch Sinn machen, dass der Protagonist nicht mitteilt, wer der Repräsentant für ihn selbst ist.

Der Vorteil eines solchen Vorgehens liegt darin, dass die Repräsentanten gar nicht erst in die Versuchung kommen, „eine bestimmte Rolle zu spielen“ (z. B. *den Vater*) oder jemanden, der ihnen geschildert wurde, wie ein schlechter Schauspieler äußerlich „zur Schau zu stellen“, also nachzuahmen versuchen. Sie kommen solcherart nicht dazu, etwas darzustellen oder zu tun, was sie glauben, darstellen oder tun zu sollen, weil es der Protagonist von ihnen erwartet. Sie sind vielmehr ganz darauf angewiesen, auf ihr eigenes Erleben zu achten. Der Vorteil für den Protagonisten kann darin bestehen, sich nicht um detailgenaue Schilderung aller, oft widersprüchlichen Eigenschaften einer Person, die er einem Repräsentanten „mitgeben“ möchte, kümmern zu müssen und unvoreingenommener auf eine Entwicklung zu schauen, die er (zumindest verbal) nicht vorgegeben hat. Für die Gruppe kann der Vorteil darin bestehen, statt damit beschäftigt zu sein, sich genau zu überlegen, wer wen darstellt und wofür es geht (also problemzentriert zu beobachten), sich auf das Erleben des Szenarios einzulassen und so mehr mit Gefühlen und Bedürfnissen oder Befürchtungen usw. beschäftigt zu sein, als mit dem Abklären von Zusammenhängen und Vorstellen von Lösungsmöglichkeiten.

Es macht Sinn, bei verdeckten Aufstellungen die nicht genannten Repräsentationen in der Reflexion zu benennen, wenn der Protagonist dies möchte, weil das neuerlich eine andere Reflexionsebene für das Erfahrene ermöglicht. Jedenfalls ist es auch hier wichtig, bewusst aus der „Rolle“ auszusteigen, was möglicherweise

mehr Unterstützung braucht, wenn der Repräsentant nicht erfährt, was oder wen er repräsentiert hat.

## Die Beteiligten

### *Der Protagonist*

Der Begriff *Protagonist* bezeichnete ursprünglich den ersten Schauspieler des altgriechischen Theaters [griech. πρώτος „erster“ + αγωνιστής „Wettkämpfer“]. In einem Roman wird die Hauptfigur (als handelnde Person) so bezeichnet; im übertragenen Sinn bedeutet Protagonist auch „Vorkämpfer (für eine Sache)“.

### *Der Repräsentant*

Der Repräsentant [wörtlich: derjenige, der etwas wieder (lat. *re*) gegenwärtig (*präsent*) macht] wird auch als Stellvertreter (engl. auch *co-player*) bezeichnet, weil er für jemanden oder etwas steht, das der Protagonist aufstellen möchte. Die Repräsentanten stellen sich dem Protagonisten zur Verfügung, für eine Person, Anteile einer Person oder auch Gegenstände, Umstände, Begriffe und Symbole zu stehen. Es kann „alles“ aufgestellt werden, auch Persönlichkeitsanteile, abstrakte Begriffe (etwa „Hoffnung“ oder „Angst“, „Ziele, Hindernisse, Ressourcen“, „das, was noch fehlt“ oder „das, was dann da wäre“). Auch „Alter Egos“ können aufgestellt werden oder Repräsentanten für Veränderungen, wie z. B. „ich heute“, „ich gestern“, „ich morgen“.

Es ist wichtig, dass die Freiwilligkeit ausdrücklich hervorgehoben wird, die jedem Gruppenteilnehmer zukommt, wenn er gebeten wird, als Repräsentant mitzuwirken.

Aufgabe der Repräsentanten ist es, auf ihre Gefühle und Gedanken, ihre Einfälle und Wahrnehmungen zu achten und sie gegebenenfalls mitzuteilen. Dabei gilt es, Emotionen (Ärger, Erleichterung, Unruhe, Erwartungen, Last usw.) ebenso wie Stimmungsveränderungen zu registrieren (etwa Empfindungen von Zugehörigkeit, Distanz, Nähe zu anderen Aufgestellten). Bedeutsam können Körperempfindungen (Wärme, Kälte, Schwere in den Gliedmaßen ...), Impulse (z. B., die Position im System räumlich verändern zu wollen) und (sich verändernde oder gleich bleibende) Bedürfnisse aller Art sein. Auch (etwa unerwartete) Gedanken und Ideen in Bezug auf das aufgestellte System oder Einzelne können von Belang sein.

Je mehr es den Repräsentanten gelingt, keine Erwartung zu haben und davon Abstand zu nehmen, in irgendeiner Weise ein Ergebnis oder eine Leistung erbringen zu sollen, umso aussagekräftiger können ihre Beiträge sein. Sie sollten auch möglichst unterscheiden, ob es sich um eigene Bedürfnisse handelt, die der Repräsentant „mitbringt“, oder um Erlebnisse und Erfahrungen, die aus der Repräsentation entstanden sind. Je weniger Vorgaben es gibt, umso wichtiger kann dies sein.

Ein mögliches Problem ergibt sich, wenn jemand selbst von einer ähnlichen Situation betroffen ist wie die, die aufgestellt wird. Reprä-

sentanten, die dies erkennen und meinen, dies würde ein Hindernis sein für die nötige Offenheit als Repräsentant, können sich ersetzen lassen. (Manche Aufsteller empfehlen, gegensinnige Repräsentanten auszusuchen, d. h. Personen, die untypisch für die gefragte Rolle sind. Aus personenzentrierter Sicht erscheint es sinnvoll, hier der „Weisheit der Gruppe“ bzw. der Aktualisierungstendenz zu vertrauen.)

Als Notlösung können, wenn die Zahl der zur Verfügung stehenden Personen nicht ausreicht, auch Gegenstände (wie etwa Stühle oder Stofftiere) verwendet werden.

### *Die Gruppenteilnehmer*

Aufgabe der *Gruppenteilnehmer*, die nicht aktiv am Geschehen beteiligt sind, ist es, mitzuerleben und zu beobachten und so eine „Außenperspektive“ einzubringen. Die Gefühle, Erlebnisse, Gedanken und Ideen von Personen, die zuschauen, können sich wesentlich von den mitbeteiligten Personen unterscheiden. Die Gruppe gibt also Feedback und bildet zugleich einen sicheren Rahmen, in dem ein vertrauensvoller und möglichst angstfreier Experimentierraum gegeben ist. Außerdem steht sie zur Verfügung, falls Bedarf nach zusätzlichen Repräsentanten besteht. Aus personenzentrierter Sicht können alle Gruppenteilnehmer Facilitators füreinander sein (Schmid, 1996).

### *Der Facilitator*

Der Facilitator einer personenzentrierten Aufstellung versteht sich natürlich weder als Leiter im traditionellen Sinn, noch als Direktor oder Dirigent und auch nicht als Regisseur. Aus dem personenzentrierten Selbstverständnis einer (therapeutisch) hilfreichen Person besteht seine Aufgabe darin zu begleiten und zu unterstützen. Zur Unterstützung gehört es, so wenig wie möglich und so viel wie nötig in das Geschehen einzugreifen.

Was ist nötig? Für mit Aufstellungen nicht oder wenig erfahrenen Personen ist es oft notwendig, über die Möglichkeiten bei einer Aufstellung zu informieren und gegebenenfalls anzubieten, weitere Möglichkeiten, die der Protagonist hat, aufzuzeigen (etwa die bereits aufgestellten Personen zu fragen, wie sie sich wahrnehmen, was in ihnen vorgeht oder was sie verändern möchten usw.). Insgesamt unterscheiden sich Selbstverständnis und Aufgaben eines personenzentrierten Facilitators in Aufstellungen nicht von der Arbeit in personenzentrierten Gruppen allgemein (Schmid, 1994; 1996). Er achtet, wo dies die Beteiligten nicht selbst tun, auf die Rahmenbedingungen (z. B. die Zeitstruktur); er „besetzt“ den Platz des Leiters und hält damit dem Protagonisten den Rücken frei (damit sich nicht jemand anderer bemüßigt fühlt, die Leitung an sich zu reißen und das Geschehen zu steuern, oder damit es nicht zu einem Prozess kommt, der vom Protagonisten weggeführt); er sorgt für ausreichende Reflexion. Darüber hinaus kann es bei Aufstellungen mit stärkerer emotionaler Beteiligung nötig sein, auf das



„Ent-rolle“, das Aussteigen aus der zugewiesenen oder übernommenen Rolle, zu achten. Gegebenenfalls ist das Back-Home zu beachten und Unterstützung und allenfalls Nachsorge anzubieten, wenn es zu stärkeren Emotionen oder Erschütterungen gekommen ist. (Insgesamt ist das aber bei personenzentrierten Prozessen im Gegensatz zu direktiv induzierten oder gesteuerten Prozessen viel weniger wahrscheinlich.) Schließlich kann es auch nötig sein, dass – etwa in klinischen Settings, aber nicht nur dort – bei Barrieren durch starke Inkongruenzen des Protagonisten oder eines der Repräsentanten infrage gestellt wird, ob in einem bestimmten Fall die Aufstellung in der konkreten Form (oder sogar eine Aufstellung überhaupt) ein geeignetes Verfahren ist, an eine Schwierigkeit heranzugehen. Auch hier wird der Facilitator sorgsam zwischen dem Vertrauen in die Arbeitsweise, die eine Person für sich selbst wählen will, und den aus Empathie und Erfahrung erwachsenden Zweifeln seiner Verantwortung gerecht werden müssen, als miterlebende Person (und nicht als „besserwissender“ Experte) die Vorgangsweise zum Thema zu machen und kritisch zu befragen.

Gerade bei Aufstellungen kommt es, bisweilen stärker als bei anderer Gruppenarbeit, zu Machtzuschreibungen (nicht zuletzt, weil es gerade in diesem Bereich oft zu autoritärem, ja guruartigem Verhalten von „Aufstellungsleitern“ kommt). Mit dem Problem der zugeschriebenen Macht geht ein personenzentrierter Facilitator immer im Sinne von Macht als Ermächtigung (empowerment) um (Rogers, 1977a/1977; Schmid, 1996).

## THEORIE

Bei personenzentrierter Aufstellungsarbeit handelt es sich, wie immer im PCA, um eine phänomenologische, existenzielle und dialogische Praxis, was sie von verhaltensorientierten, insbesondere von lösungs- oder zielorientierten, sowie von stärker direktiven und an einseitig systemischen Konzepten orientierten Aufstellungen deutlich unterscheidet.

### Visualisierung und Simulation: Die erlebte Realität abbilden

Aufstellungen sind Visualisierungen von inneren Bildern, Vorstellungen, Prozessen: Konstellationen, wie sie sich dem Protagonisten darstellen. Sie sind eine Art Simulation (lat. *simulare* heißt „abbilden“) dessen, wie der Protagonist die Realität erlebt. Sie sind also ein mehr oder weniger getreues Abbild seiner (!) Wirklichkeit. Das Aufgestellte ist dann ein Abbild eines inneren Bildes. Es zeigt die Vorstellung des Protagonisten – im wahrsten Sinn des Wortes: was er sich vorstellt, vor sich aufstellt. Es zeigt bildlich, wie sich ihm sein Problem bzw. seine Wirklichkeitssicht darstellt. Aufstellungen sind, so betrachtet, tatsächlich „in den Raum gestellte Bilder“ (vgl. Daimler et al., 2003).

Es lässt sich daher sagen: Indem Problem-Stellungen vor-gestellt werden, wird eine Situation her-gestellt, in der sowohl neue Zusammen-Stellungen (Konstellationen) als auch Ein-Stellungen erprobt und Veränderungen vor-stellbar werden können. Aufstellungen können also – wie eine Zeichnung, eine Skizze oder ein Gemälde oder auch wie ein Film usw. – etwas sichtbar machen. Inneres wird dabei nach außen verlagert und kann angeschaut werden.

### Exzentrizität: Die Reflexionsfähigkeit fördern

Was eine Aufstellung dem Protagonisten ermöglicht, ist, einen neuen Blick auf eine Sache zu werfen, die ihm so vertraut schien, dass er keine andere Perspektive mehr einnehmen zu können glaubte. Dem liegt die Idee zugrunde, dass der Mensch als exzentrisches Wesen (Plessner, 1981) imstande ist, sozusagen „von außen“ auf sich selbst zu schauen, zu reflektieren und dabei, sich selbst spaltend, auf sich selbst als dem Mittelpunkt seines Erlebens und Verhaltens hinzuschauen (vgl. Schmid, 1991). Repräsentanten können diese Reflexionsfähigkeit unterstützen und fördern.

Dabei kommt dem Protagonisten eine gewisse Fremdheit zugute: Allzu Vertrautes wird durch die Verfremdung (Personen stehen für andere Personen oder Gefühle oder Bedürfnisse etc.; der Kontext ist ein anderer) so weit anders, dass man neu hinschauen kann. Die Distanzierung erlaubt einen frischen Blick. Auch die Distanzierung von sich selbst (wenn für den Protagonisten ebenfalls ein Repräsentant steht und man tatsächlich von außen sozusagen „auf sich selbst“ hinschauen kann) kann dies fördern.

### Ein Aktualisierungsprozess: Durch Empathie Awareness fördern

Aufstellungen „funktionieren“ also, personenzentriert verstanden, schlicht aufgrund der Aktualisierungstendenz einerseits, der Empathie und Selbstwahrnehmung (s. u.) samt deren Mitteilung andererseits. Die Empathie der Mitbeteiligten ermöglicht es dem Protagonisten und unterstützt ihn dabei, aufmerksam „hinzuschauen“ und in sich hineinzufühlen; so wird Bewusstheit bzw. Achtsamkeit (awareness) gefördert. Die Selbstwahrnehmung (die „Empathie“ in das eigene Erleben, wenn man so will) kann als ergänzendes oder korrekatives Moment das Beziehungsverständnis verändern oder vertiefen.

Man braucht also keine komplizierten, esoterischen, geheimnisvollen Erklärungsmodelle, wie etwa jenes, dass sich darin eine höhere Ordnung oder verborgene Regeln zeigten, dass „morphogenetische“, „gestaltbildende“ oder „wissende“ Felder oder „Anordnungsgrammatiken“ wirkten oder dass unbewusste Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse analysiert werden müssten. Die personenzentrierte Persönlichkeits- und Beziehungstheorie bietet ein einfaches Erklärungsmodell. Die Einfühlung, also die Fähigkeit des Menschen, sich prosozial in andere hineinversetzen zu können und deren Perspektive (den inneren Bezugsrahmen) zu übernehmen, ist

Erklärungsmodell genug (und Beweis dafür, welche immensen Ressourcen uns zur Verfügung stehen, einander „intuitiv“ zu verstehen).

### **Personzentrierung: Ressourcen-, nicht lösungsorientiert**

Personzentrierte Aufstellungen sind, weil sie Person-zentriert und daher auf Persönlichkeitsentwicklung ausgerichtet sind, *ressourcen-zentriert und nicht problem- oder lösungszentriert*.

Es geht bei der Ressourcenaktualisierung nicht um das Finden einer Problemlösung, auch nicht um „Hinterfragen von Überzeugungen, Aufzeigen von Problemen und Vermitteln von Wissen aus der Haltung der Neutralität“ (vgl. Klein & Kannicht, 2007), sondern schlicht um Fördern (facilitation) des Aktualisierungspotenzials aus der Haltung der Präsenz durch Aufmerksamkeit, Achtsamkeit, Bewusstheit (awareness), Empathie und Wertschätzung ohne Bedingungen in der authentischen Haltung der Begegnung. So wird Begeg(e)n-ung (Schmid, 1994) im Sinne einer Konfrontation mit der eigenen Situation ermöglicht. Hilfreich dabei sind für alle Beteiligten Absichtslosigkeit, Sich-überraschen-Lassen, Neugier.

Zu den Möglichkeiten der Aufstellungsarbeit zählen daher die Personalisation (Persönlichkeitsentwicklung), das Finden kreativer Alternativen, das Überprüfen eigener Einstellungen und Sichtweisen, Orientierungs- und Entscheidungshilfen, der Abgleich von Selbst- & Fremdwahrnehmung (in Management- und anderen Fragen sozialer Systeme gilt dies analog), und sie ermöglicht eine Dynamik „weg von der Stellung, hin zum Prozess“.

Personzentrierte Aufstellungen sind daher nicht-direktiv. Vorgaben und Durchführung sind so unstrukturiert wie möglich und so strukturiert wie nötig. Sie sind personzentriert, nicht leiterzentriert. Es geht bei ihnen um eine Haltung bzw. die Vermittlung einer Haltung, nicht um eine „Technik“.

### **Die Aufstellung als „Sprache“**

Dabei dient nicht nur – und in vielen Fällen nicht einmal vorrangig – die verbale Sprache als Kommunikationsmittel. Durch die Verwendung einer anderen „Sprache“, eines anderen Ausdrucks- und Kommunikationsmittels, werden – entsprechend der ganzheitlichen (personalen) Sicht – andere Kommunikationsebenen einbezogen. Aufstellen ist in diesem Sinne eine „Sprache“ (wie Malen, Spielen, Ton Formen, Körpersprache usw.), keine „Technik“ oder „Methode“ (verwendet man die beiden Wörter im herkömmlichen Sinn) und schon gar keine eigene therapeutische Richtung. (Denn diese „Sprache“ kann bei verschiedenen Menschenbildern und Grundhaltungen zur Anwendung kommen, weshalb Aufstellungen nicht nur auf eine therapeutische Richtung beschränkt sind.)

So können Potenziale erlebbar werden, die auf der verbalen Ebene leicht überhört werden können. Aufstellungen können dadurch (wie Feedback oder die Interaktionen in einer Gruppe) Anregungen geben, nicht mehr, aber auch nicht weniger. Sie bieten ein

therapeutisches Experimentierfeld, wie es jede personzentrierte Beziehung (in besonderem Ausmaß in Gruppen) darstellt: Klienten können ausprobieren, wie sich ein bestimmtes Erleben anfühlt, eine andere Beziehungsgestaltung auswirkt usw.

### **Empathische Kommunikation: Repräsentierende Wahrnehmungen mitteilen**

Wenn die anderen Beteiligten oder die Zuschauer ihr eigenes Erleben wahrnehmen, mitteilen und reflektieren, stellt sich freilich die Frage nach der Relevanz dieses Erlebens und dessen Mitteilung. Warum soll das Empfinden einer aufgestellten Person für den Aufsteller von Bedeutung sein? Anders formuliert: Ist die repräsentierende Wahrnehmung eine repräsentative Wahrnehmung?

Wenn man aufgrund des personzentrierten Person- und Beziehungsverständnisses (Schmid, 1991; 1994; 2009) davon ausgeht, dass wir Beziehungen nicht nur haben, nicht nur *in* Beziehung sind, sondern auch Beziehung *sind*, so gestaltet der Protagonist das Erleben der Repräsentanten mit, wenn sich diese unvoreingenommen und absichtslos darauf einlassen. Dabei kommt es für den Repräsentanten darauf an, sich – statt sich selbst in Szene zu setzen (und damit ein Rollenspiel zu spielen) – „inszenieren zu lassen“, wenn man es so ausdrücken will. Je weniger ein Repräsentant glaubt, etwas Bestimmtes darstellen zu müssen, und je mehr er sich empathisch darauf einlässt, was ihm durch die Beziehung vom Protagonisten mitgeteilt wird, umso mehr werden seine Empfindungen und Wahrnehmungen mit dem Protagonisten zu tun haben, statt mit ihm selbst – ein Phänomen, das aus der Praxis und Theorie der Empathie vertraut ist. Und dann *können* die Mitteilungen des Repräsentanten für den Protagonisten relevant sein.

#### *Unbefangenheit der Repräsentanten*

Daher gilt: Je unbefangener ein Repräsentant ist, je mehr er sich auf die Situation empathisch und ohne bestimmte Absicht einzulassen bereit ist, desto weniger besteht die Gefahr, dass aus der Aufstellungsarbeit eine Art Rollenspiel wird, in dem er eine bestimmte Rolle oder Funktion oder Aufgabe einnehmen zu müssen glaubt. Diese Absichtslosigkeit ist *das* Kapital der Repräsentanten. Daher verläuft im Allgemeinen eine Aufstellung umso fruchtbarer, je weniger Rollenvorgaben die Repräsentanten bekommen. Dadurch sind sie ganz auf ihre Resonanz (Schmid & Mearns, 2006; Schmid, 2008) angewiesen. Ihnen stehen dann „nur“ Empathie und Selbstwahrnehmung zur Verfügung, und sie können ihre Spontaneität und Kreativität in den Dienst der Aktualisierungstendenz des Protagonisten stellen.

#### *Absichtslosigkeit des Protagonisten*

Dasselbe gilt, in analoger Form, auch für den Protagonisten: Je absichtsloser er sich auf die Phänomene, die sich in der Aufstellung

zeigen, einlassen kann, umso eher wird er von der Aufstellung Neues lernen können (statt sich etwas zu beweisen oder sich Vorannahmen zu bestätigen). Je weniger er die Repräsentanten „instruiert“, durch Anweisungen in eine bestimmte Richtung lenkt, desto eher und authentischer wird er ihnen kommunizieren, wie er selbst seine Beziehungen erlebt und sie auf diese Weise in-formieren, d. h. „in Form bringen“ (Schmid, 2005).

### **Konstruktion, nicht Rekonstruktion: Nicht überinterpretieren**

Wichtig ist, sich dessen bewusst zu sein, dass bei Aufstellungen konstruiert und nicht einfach bloß re-konstruiert wird. Der Protagonist ist der Autor seiner Aufstellung, und wenn es so scheinen mag, als hätte er etwas wiederhergestellt, so muss bei allen Parallelen zu vergangenen oder gegenwärtigen Situationen oder Konstellationen im Leben des Klienten bewusst bleiben, dass die Aufstellung davon verschieden, weil etwas Eigenes, in der konkreten Situation jetzt Hergestelltes ist. Von daher ist es sinnlos, einer Aufstellung mehr Bedeutung beizumessen als anderen Erfahrungen oder gar ihr eine Aussagekraft zuzuschreiben, die angeblich aus einer höheren Erkenntnis oder einem mysteriösen Wirkprinzip resultiert.

Schlussfolgerungen, die aus Aufstellungen gezogen werden, haben daher den Wert möglicher Einsichten – wiederum: nicht mehr und nicht weniger; Aufstellungen liefern bestenfalls „probabilistische Aussagen“.

### **Indikation: Wann sind Aufstellungen sinnvoll?**

Grundsätzlich gilt aus personenzentrierter Sicht, dass Klienten oder Gruppenmitgliedern zugetraut wird, nicht nur die Inhalte, sondern auch die Arbeitsweise (die „Methode“ im Sinne eines Weges bzw. einer Vorgangsweise) in einer entsprechend förderlichen Beziehung selbst am besten bestimmen zu können (was den Personenzentrierten Ansatz von anderen humanistischen Verfahren deutlich unterscheidet). Der Betroffene selbst kann und soll entscheiden, ob er an dem, was ihn beschäftigt, verbal oder mittels anderer „Sprachen“, also vorwiegend mit dem Körper, mittels Zeichnen oder Malen, Bewegen, Musik, Tanzen, Materialien usw. oder eben Aufstellen, arbeiten will. Dazu bedarf es natürlich neben anderer Voraussetzungen (wie Raum, Material, Zeit, Mitwirkende usw.) der Information, was es an Möglichkeiten gibt, und (speziell, wenn es Hemmungen gibt, dass dies in einer „Gesprächs“-Therapie nicht angebracht sei), der Ermutigung, jene Ausdrucksweise zu wählen, die am stimmigsten erscheint. Aber auch Klienten, die solche nichtverbalen Ausdrucksmittel nicht von sich aus einbringen oder speziell Therapeuten oder Gruppen mit einem entsprechenden Angebot aufsuchen, „zeigen“ dem aufmerksamen Therapeuten an, wie sie an ein Problem herangehen (wenn sie etwa Texte oder Zeichnungen mitbringen, ein Traumbild malen, sich körperlich

stark einbringen usw.) und daher, welche Ausdrucksweise am besten für sie passt.

So kommt es nicht selten vor, dass jemand, wenn er beispielsweise seine Situation schildert, die Personen, von denen er spricht, durch Gestikulieren (oder auch nur verbal) im Raum an verschiedene Plätze „stellt“. Zum Beispiel hat jemand, der sagt „Da ist auf der einen Seite meine Mutter und auf der anderen meine Freundin“ damit bereits „innerlich“ eine Gegenüber-Stellung vorgenommen (die zumeist auch sehr deutlich durch ein Bewegen beider Arme äußerlich veranschaulicht wird). Oder, wenn eine Frau sagt, ihr Mann stehe nicht hinter ihr, ist auch schon ein räumliches Bild für die Beschreibung gewählt. Dasselbe kann für eine „Vorstellung“ gelten, die jemand hat, oder eine „Position“ oder „Haltung“, die jemand vertritt. In all diesen Fällen kann es hilfreich sein, das Implizite, Angedeutete aufzugreifen und eine explizite Aufstellung vorzuschlagen, wenn durch bloß verbales „Hinstellen“ eine Situation festgefahren erscheint. Es bedarf keiner besonderen Erwähnung, dass solche Vorschläge aufgrund des Beziehungsgefälles immer auch die Gefahr bergen, dass der Klient meint, der Therapeut wisse die „richtige“ oder „beste“ Vorgangsweise, und dass daher die Verantwortung dafür herauszufinden ist, ob der Vorschlag für eine bestimmte Vorgangsweise nun eine aus der Empathie stammende „Verlängerung“ oder „Verdeutlichung“ dessen ist, was der Klient ohnehin zum Ausdruck bringt, oder ob Bedürfnisse des Therapeuten dahinterstecken.

## **KRITIK UND PROBLEME**

### **Missbrauch**

Das häufig schlechte Image von Aufstellungen hängt sicher zu einem guten Teil mit dem missbräuchlichen Umgang zusammen, wie er vor allem von Bert Hellinger und ähnlichen „Gurus“ oder oft selbsternannten Therapeuten praktiziert wird, die durch Aufstellen außergewöhnliche Ereignisse, besondere (z. B. nur den Leitern zugängliche) Erkenntnisse und Lösungen oder Ähnliches versprechen. Besonders die direktiven und vom Aufstellungsleiter dirigierte Formen können zu aufwühlenden und sehr belastenden Erfahrungen führen und die Betroffenen (Protagonisten wie Repräsentanten, auch Zuschauer) verstört zurücklassen. Dazu ist schlicht wie zu jeder Form manipulativer Beratung oder Psychotherapie zu sagen, dass es sich um unverantwortliche Vorgangsweisen handelt, die die Autonomie und Würde der Betroffenen nicht respektieren.

Dabei geht es nicht nur um spektakuläre Einzelfälle<sup>9</sup>, sondern um die dadurch grundlegend geweckten Heilserwartungen und die antiemanzipatorische, entfremdende, weil fremdbestimmte Auseinandersetzung mit dem eigenen Erleben und Leben. Dirigistisches

<sup>9</sup> Vgl. etwa die Berichte in *profil* (Nr. 38 v. 15. 9. 2008) oder *Die Zeit* (Nr. 35 v. 21. 8. 2003).



und expertenzentriertes Verfahren ist in der Psychotherapie generell ethisch in hohem Maße fragwürdig.

Auch Kurzzeit-, Demonstrations- oder Massenaufstellungen sind problematisch, wenn sie nicht in einem geschützten Umfeld mit der entsprechenden Möglichkeit zu weiterer fachgerechter Auseinandersetzung stattfinden. Selbstverständlich ersetzt Aufstellungsarbeit nicht Psychotherapie, sie ist keine (Kurzzeit-)Therapie-Methode, sondern kann *ein* Element in einem psychotherapeutischen Prozess sein.

### Unüberprüfte Theorien und Praktiken

Darüber hinaus entsprechen wissenschaftlich zweifelhafte Theorien und daraus abgeleitete oder dadurch legitimierte Praktiken, die sich einer Überprüfung nicht zu unterziehen bereit sind, nicht dem ‚State of the Art‘ von Psychotherapie.

### Einschränkung des therapeutischen Potenzials

Eine wichtige Einschränkung ergibt sich aus meiner Sicht vom personenzentrierten Menschenbild vor allem dadurch, dass es sich bei Aufstellungen von der Natur der Sache her um eine nur sehr beschränkt dialogische Vorgangsweise handelt. Dies gilt in besonderem Maße für Gruppenarbeit, in der Aufstellungen ja meist stattfinden. Durch die gesamte Konzentration auf eine Person, den Repräsentanten, wird das Potenzial der Gruppe, dass andere Dynamiken den Prozess fruchtbar machen, nur eingeschränkt verwirklicht. So kommt es (wenn so mit Aufstellungen gearbeitet wird, dass nacheinander verschiedene Personen ihre Themen bringen) zur Bearbeitung der Thematik und Dynamik einzelner Personen nacheinander, die eben der Reihe nach „drankommen“, während die Dimension der Gruppe und ihrer Prozesse und damit der Gruppendynamik, weitgehend ausgeblendet wird. Gegenüber unstrukturierter Gruppenarbeit ist damit eine Reduzierung des therapeutischen Potenzials verbunden. Freilich kann dies erwünscht sein, und es sind daher Vor- und Nachteile gegeneinander abzuwägen.

### Literatur

- Barth, C. (2003). *Über alles in der Welt – Esoterik und Leitkultur: Eine Einführung in die Kritik irrationaler Welterklärungen*. Aschaffenburg: Alibri.
- Benedetti, G. (1998). *Psychotherapie als existenzielle Herausforderung: Die Psychotherapie der Psychose als Interaktion zwischen bewussten und unbewussten psychischen Vorgängen und zwischen imaginativ bildhaftem und einschichtig begrifflichem Denken*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Berg, I. K. & de Shazer, S. (1998). *Kurzzeittherapie – Von Problemen zu Lösungen* (2 DVDs). Auditorium Netzwerk.

Aus meiner Sicht haben daher Aufstellungen als eine von vielen möglichen Vorgangsweisen in Therapie und Gruppe ihren sehr berechtigten Platz und können hilfreich neue Perspektiven und Möglichkeiten eröffnen; Reihenaufstellungen ohne Beachtung der anderen Ebenen der psychotherapeutischen Prozesse können aber leicht zu einer Verkürzung führen. (Dies ist auch und gerade in Ausbildungsgruppen oder bei „Demonstrationsaufstellungen“ besonders zu beachten.)

### ZUSAMMENFASSUNG

Personenzentriertes Ziel ist, soweit es den einzelnen betrifft, stets Persönlichkeitsentwicklung, und nicht irgendeine konkrete Einzellösung. Das gilt auch für die Arbeit mit Aufstellungen. Die Verknüpfung von aktuellen Problemen und Fragestellungen des Protagonisten mit dem System der aufgestellten Personen und der gesamten Gruppe geht von der Annahme aus, dass auf diese Weise Beziehungskonstellationen (etwa hemmende oder kränkende Beziehungsmuster) erkannt, reflektiert und verändert werden können und dass dergestalt wenig genutzte Potenziale und Ressourcen im aktuellen Leben besser erfasst und ausgeschöpft werden können.

Es handelt sich bei personenzentrierten Aufstellungen also um ein Verfahren, in dem Beziehungen des Protagonisten zu relevanten Personen oder Themen räumlich sichtbar gemacht werden. Dabei wird angenommen, dass das Erleben bedeutsamer Beziehungen dadurch unvoreingenommener erfahrbar wird und dass neue Sichtweisen entwickelt, Beziehungsmuster verändert und Potenziale besser ausgeschöpft werden können.

Dies geschieht durch empathische Mitwirkung der Beteiligten, die sich, möglichst ohne eigene Interessen einzubringen, einfühlsam und selbstaufmerksam in den Dienst des Aktualisierungsprozesses des Protagonisten stellen. Aufgabe des Facilitators ist es, den Rahmen bereitzustellen, in dem diese Prozesse möglichst unter personenzentrierten Bedingungen stattfinden können.

- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005). Information zum Themenbereich „Aufstellungsarbeit“ (sowie zu ähnlich lautenden Angeboten) in Psychotherapie und Beratung. Wien; [http://www.psychotherapie.at/userfiles/file/beirat/BMGF\\_Psychotherapiebeirat\\_Aufstellungsarbeit.pdf](http://www.psychotherapie.at/userfiles/file/beirat/BMGF_Psychotherapiebeirat_Aufstellungsarbeit.pdf) (aufgerufen 3. 9. 2010)
- Castella, J., Grochowiak, K. & Stresius, K. (2001). *NLP und das Familienstellen: Zur Komplementarität zweier Therapieansätze. Ein praxisorientierter Handlungsleitfaden. Ein einzigartiges neues Therapieinstrument aus NLP und Hellinger*. Paderborn: Junfermann.
- Daimler, R., Sparrer, I. & Varga von Kibéd, M. (2003). *Das unsichtbare Netz*. München: Kösel.

- Erickson, M. H., Rossi, E. L. & Stein, B. (2007). *Hypnotherapie: Aufbau, Beispiele, Forschungen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Haas, W. (2004). *Familienstellen – Therapie oder Okkultismus? Das Familienstellen nach Hellinger kritisch beleuchtet*. Heidelberg: Asanger.
- Hager, H. (2008). *Aufstellungen: Arbeit mit der Methode Aufstellungen aus personenzentrierter Sicht*. Theoretische Arbeit im Rahmen der Ausbildung zur Personenzentrierten Psychotherapeutin im IPS. Freistadt: Manuskript.
- Heindl, A. (2007). *Theatrale Interventionen: Von der mittelalterlichen Konfliktregelung zur zeitgenössischen Aufstellungs- und Theaterarbeit in Organisationen*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Hellinger, B. (2000). *Ordnungen der Liebe: Ein Kursbuch*. 6. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Hellinger, B. (2003). *Ordnungen des Helfens: Ein Schulungsbuch*. 2 Bde. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Hellinger, B. & ten Hövel, G. (1996). *Anerkennen, was ist*. München: Kösel.
- Kalb, R. (2007). *Organisationsaufstellungen – eine Ressource der lernenden Organisation*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Klein, R. & Kannicht, A. (2007). *Einführung in die Praxis der systemischen Therapie und Beratung*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Knorr, M. (Hrsg.) (2004). *Aufstellungsarbeit in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern: Die andere Art des Helfens*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Ludewig, K. & Wilken, U. (Hrsg.) (2000). *Das Familienbrett. Ein Verfahren für die Forschung und Praxis mit Familien und anderen sozialen Systemen*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie.
- McClendon, R. & Kadis, L. B. (2004). *Reconciling relationships and preserving the family business: Tools for success*. New York: Haworth Press.
- Moreno, J. L. (1988). *Gruppenpsychotherapie und Psychodrama: Einleitung in die Theorie und Praxis*. 3. Aufl. Stuttgart: Thieme.
- Plessner, H. (1981). *Die Stufen des Organischen und der Mensch: Einleitung in die philosophische Anthropologie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Rogers, C. R. (1970a/1974). *On encounter groups*. New York: Harper & Row; dt.: *Encounter-Gruppen: Das Erlebnis der menschlichen Begegnung*. München: Kindler.
- Rogers, C. R. (1971a/1996). *Facilitating encounter groups*. *The American Journal of Nursing*, 71, 275-279; dt.: *Wie ich Gruppen leite*. In P. F. Schmid, *Die Kunst der Begegnung: Personenzentrierte Gruppenpsychotherapie in der Praxis*. Ein Handbuch. Bd. 2 (S. 541–552). Paderborn: Junfermann.
- Rogers, C. R. (1977a/1977). *On personal power. Inner strength and its revolutionary impact*. New York: Delacorte; dt.: *Die Kraft des Guten: Ein Appell zur Selbstverwirklichung*. München: Kindler.
- Satir, V. (2002). *Selbstwert und Kommunikation*. Stuttgart: Klett.
- Scheucher, H., Gruber, H. & Szyszkowitz, T. (1995). *Familienaufstellung: Ein Gemeinschaftskunstwerk*. *Personenzentriert*, 1, 42–51.
- Schmid, P. F. (1991/2009). *Souveränität und Engagement: Zu einem personenzentrierten Verständnis von „Person“*. In C. R. Rogers & P. F. Schmid, *Person-zentriert: Grundlagen von Theorie und Praxis*. 7. Aufl. (S. 15–164). Würzburg: Echter.
- Schmid, P. F. (1994). *Solidarität und Autonomie: Personenzentrierte Gruppenpsychotherapie*. Ein Handbuch. Bd. 1. Köln: EHP.
- Schmid, P. F. (1996). *Die Kunst der Begegnung: Personenzentrierte Gruppenpsychotherapie in der Praxis*. Ein Handbuch. Bd. 2. Paderborn: Junfermann.
- Schmid, P. F. (2001). *Personenzentrierte Gruppentherapie*. In P. Frenzel, W. W. Keil, P. F. Schmid & N. Stözl (Hrsg.), *Klienten-/Personenzentrierte Psychotherapie: Kontexte, Konzepte, Konkretisierungen* (S. 294–323). Wien: Facultas.
- Schmid, P. F. (2005). *Kreatives Nicht-Wissen: Zu Diagnose, störungsspezifischem Vorgehen und zum gesellschaftskritischen Anspruch des Personenzentrierten Ansatzes*. *PERSON*, 9, 1, 4–20.
- Schmid, P. F. (2008). *Resonanz – Konfrontation – Austausch: Personenzentrierte Psychotherapie als kokreativer Prozess des Miteinander und Einander-Gegenüber*. *PERSON*, 12, 1, 22–34.
- Schmid, P. F. (2009). *Personenzentrierte Psychotherapie*. In T. Slunecko (Hrsg.), *Psychotherapie: Eine Einführung* (S. 143–188). Wien: UTB für Wissenschaft – Facultas.
- Schmid, P. F. & O'Hara, M. (2007). *Group therapy and encounter groups*. In M. Cooper, M. O'Hara, P. F. Schmid & G. Wyatt (Eds.), *The handbook of person-centred psychotherapy and counselling* (pp. 93–106). Houndmills: Palgrave.
- Schmid, P. F. & Mearns, D. (2006). *Being-with and being-counter: Person-centered psychotherapy as an in-depth co-creative process of personalization*. *Person-Centered and Experiential Psychotherapies*, 5, 3, 174–190.
- Sparrer, I. & Varga v. Kibéd, M. (2009). *Ganz im Gegenteil: Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weber, G. (2000). *Praxis des Familienstellens*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weber, G. (2001). *Zweierlei Glück: Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers*. 14. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weber, G., Schmidt, F. & Simon, F. B. (2005). *Aufstellungsarbeit revisited*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Wiltschko, J. (2003). *Focusing-orientierte Aufstellungen. Konflikte „vergegenständlichen“*. *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung*, 1, 29–33.

#### Autor:

**Peter F. Schmid**, Univ.-Doz. HS-Prof. Mag. Dr., Begründer personenzentrierter Ausbildung in Österreich, Personenzentrierter Psychotherapeut und Ausbilder der Akademie für Beratung und Psychotherapie des Instituts für Personenzentrierte Studien (IPS der APG); Fachkoordinator des Studiengangs Personenzentrierte Psychotherapiewissenschaften an der Sigmund Freud PrivatUniversität (SFU), Wien; Faculty Member Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco. Zusammenarbeit mit Carl Rogers in den achtziger Jahren; zahlreiche Fachpublikationen in mehreren Sprachen; Mitbegründer des Personenzentrierten und Experienziellen Weltverbands (WAPCEPC) und des Europäischen Netzwerks (PCE Europe), Preisträger des Carl Rogers Award der American Psychological Association (APA) 2009.

#### Kontaktadresse:

Peter F. Schmid  
A-1120 Wien, Koflergasse 4  
E-Mail: pfs@pfs-online.at; Website: pfs-online.at