

Systemische Aufstellungen in der Sozialen Arbeit

Plädoyer für ein effektives Reflexions- und Interventionsinstrument

Heiko Kleve

Zusammenfassung

Systemische Aufstellungen haben in unterschiedlichen Feldern der psychosozialen Praxis inzwischen ihre Effektivität hinsichtlich der Reflexion und konstruktiven Irritation von systemischen Strukturen bewiesen. Daher sind sie äußerst populär – obgleich immer noch heftig darüber debattiert wird, wie die erstaunlichen Wahrnehmungsphänomene zustande kommen, die in Aufstellungen beobachtet werden. In diesem Beitrag wird dafür plädiert, dieses innovative systemische Verfahren auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie in der Praxis der Sozialen Arbeit zur Systemreflexion und Systemintervention verstärkt einzusetzen.

Abstract

Systemic constellations in the meantime proved their effectiveness regarding reflection and constructive irritation of systemic structures in different fields of psychosocial practice. Therefore they are extremely popular – although there is still an intense debate on how the amazing perception phenomena observed in constellations come into being. This contribution argues to increase the deployment of this innovative systemic method for system reflection and intervention in basic training and advanced training as well as in practice of social work.

Schlüsselwörter

Soziale Arbeit - Ausbildung - Weiterbildung - Methode - System - Intervention - Familienaufstellung

Ausgangspunkte

In der systemischen Praxis der Therapie, Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung ist in den letzten Jahren ein Verfahren in einem solch rasanten Tempo populär geworden wie in der Geschichte des systemischen Ansatzes kaum ein anderes: die systemischen Aufstellungen (siehe aktuell dazu etwa *Weber*; *Schmidt*; *Simon* 2005). Professionelle wie Klienten und Klientinnen berichten über die erstaunliche Wirksamkeit von Aufstellungen – sowohl hinsichtlich der *Reflexion* systemischer Strukturen als auch bezüglich der *Intervention* in komplexe Sozialsysteme wie Familien, Teams und Organisationen. Dabei ruft das, was bei diesem Verfahren geschieht und was damit intendiert wird, bei Kolleginnen und

Kollegen, die zum ersten Mal mit Aufstellungen konfrontiert werden, zumeist große Skepsis hervor.

In Aufstellungen werden Strukturen von sozialen Systemen durch die Positionierung von Personen im Raum und von Personen zueinander abgebildet. Eine Person, die hinsichtlich eines sozialen Systems, an dem sie teilnimmt, eine sie bewegende Frage oder eine Problemstellung klären möchte, bringt einen Fall ein und wird eingeladen, Stellvertretende beziehungsweise Repräsentanten für die am relevanten System teilnehmenden Personen aus einer Gruppe (zum Beispiel während einer Fallsupervision, eines Teamgesprächs oder einer Fortbildung) aufzustellen. Diese Stellvertretenden erfahren jedoch kaum etwas über die Personen, die sie in der Aufstellung repräsentieren, sondern werden, ausgehend von dem artikulierten Anliegen, relativ schnell zueinander positioniert.

Das Erstaunliche, das vielen Kopfzerbrechen bereitet, die beginnen, sich mit Aufstellungen zu beschäftigen, oder zum ersten Mal bei Aufstellungen anwesend sind, ist nun, dass diese Repräsentierenden in der Aufstellung Empfindungen und Wahrnehmungen äußern, von denen die Falleinbringenden zumeist sagen, dass sie denen der Personen des dargestellten Systems mehr oder weniger stark entsprechen. Also allein durch die Gruppierung von Menschen im Raum, die hinsichtlich ihrer Nähe und Distanz zueinander sowie ihrer Blickrichtungen vom Falleinbringenden „modelliert“ werden, entstehen Wahrnehmungen und Gefühle, die darauf hindeuten, dass eine Aufstellung als eine „Kopie“ (*Baecker* 2005, S. 4) des dargestellten Systemoriginals gelten kann.

Das Phänomen, dass die aufgestellten Repräsentanten und Repräsentantinnen Wahrnehmungen und Gefühle äußern, die Falleinbringende regelmäßig als die von den am „realen“ System beteiligten Personen geäußerten Wahrnehmungen und Gefühle bewerten, haben *Matthias Varga von Kibéd* und *Insa Sparrer* (2005, S. 99) mit zwei Konzepten beschrieben: mit systemischer Resonanz und mit repräsentierender Wahrnehmung. *Systemische Resonanz* kennzeichnet das überraschende Phänomen, dass sich fremde, aufgestellte Personen „als Repräsentanten an den geeigneten Stellen in der Aufstellung ‚resonant‘ zu den Beziehungsstrukturen des dargestellten Systems verhalten“ (*ebd.*). Mit *repräsentierender Wahrnehmung* wird die Beobachtung benannt, dass sich „bei einer systemischen Aufstellung die Körperempfindungen der Repräsentanten in Übereinstimmung mit den Beziehungen des dargestellten Systems ändern“ (*ebd.*).

Inzwischen gibt es eine empirische Untersuchung von *Peter Schlötter* (2005), die im Rahmen einer aufwändigen Doktorarbeit diese beiden von *Varga von Kibéd* und *Sparrer* beschriebenen Phänomene bestätigt. Außerdem lässt sich soziologisch, vor allem system- und netzwerktheoretisch erklären, wie dieses Phänomen zustande kommt, nämlich durch die *Selbstähnlichkeit von räumlichen und sozialen Strukturen* (*Baecker* 2005). Demnach lassen sich soziale Systemstrukturen durch die räumliche Anordnung von Personen zueinander kopieren, so dass eine räumliche Struktur entsteht, die der sozialen Beziehungsstruktur entspricht. Dadurch ist es den aufgestellten Menschen der Systemkopie möglich, Informationen über das Systemoriginal zu erzeugen, also etwas wahrzunehmen, was den Wahrnehmungen im „realen“ System entspricht. Wie hier lediglich angedeutet werden kann, ist es also nicht erforderlich, die Erklärung der systemischen Resonanz und der repräsentierenden Wahrnehmung in esoterisch anmutenden „wissenden Feldern“ (*Ulsamer* 2001, S. 21 ff.) zu suchen, wie es sich bei den Schülerinnen und Schülern des umstrittenen Familienaufstellers *Bert Hellinger* eingebürgert hat. Eine wissenschaftliche Erklärung lässt sich soziologisch finden, und zwar mit Bezug auf die neuere – von *Niklas Luhmanns* Arbeiten (siehe insbesondere *ders.* 1984) ausgehende – Systemtheorie (*Baecker* 2005).

Auf Grund der systemischen Resonanz und der repräsentierenden Wahrnehmung, die auch ich inzwischen in unzähligen Aufstellungen beobachten konnte, an denen ich als Repräsentant, Falleinbringer oder Aufstellungsleiter beteiligt war, eignet sich dieses körperorientierte Verfahren vortrefflich, um *Systemanamnesen*, *-diagnosen* und *-interventionen* durchzuführen. Weitaus effektiver als rein verbal-kommunikative Verfahren der Systemreflexion und -intervention zeitigen Aufstellungen nachhaltige und einprägsame Wirkungen, die das Potenzial haben, Unterschiede zu inszenieren, die konstruktive und äußerst brauchbare Unterschiede innerhalb eines relevanten Systems machen. Nach Abschluss einer Aufstellung, wenn die Struktur und Dynamik eines Systems betrachtet und eingeschätzt werden konnte und nachdem die Systemkopie möglicherweise hinsichtlich der Struktur zu Veränderungen angeregt wurde, wird hinsichtlich des Originalsystems und der daran beteiligten Personen anders gesprochen und wahrgenommen.

Angesichts des Beschriebenen wird mit diesem Beitrag vorgeschlagen, dieses sehr effektive systemische Verfahren verstärkt auch für die Praxis und Ausbildung in der Sozialen Arbeit einzusetzen. Der Beitrag

intendiert jedoch nicht, die äußerst komplexe Methodik der systemischen Aufstellungen mit ihren vielfältigen Ausprägungen und Anwendungsmöglichkeiten ausführlich vorzustellen. Vielmehr ist es hier lediglich möglich, einige wenige, aber zentrale Aspekte dieses Verfahrens anzureißen, und zwar bestenfalls, um neugierig zu machen, um anzuregen, einmal zu erproben, wie effektiv systemische Aufstellungen eingesetzt werden können. Dieses Anreißen und Anregen geschieht in zwei Schritten: Erstens wird die Geschichte dieses Verfahrens skizziert und zweitens werden einige Vorschläge unterbreitet, wie systemische Aufstellungen zur Systemanamnese, -diagnose und -intervention eingesetzt werden können.

Entwicklungsgeschichte der systemischen Aufstellungen

Das, was wir heute mit dem von *Varga von Kibéd* und *Sparrer* (2005; ganz aktuell auch *Sparrer* 2006) geprägten Begriff als „systemische Strukturaufstellungen“ bezeichnen können, hat in der psychosozialen Landschaft eine längere Tradition. Es geht zurück auf das szenische Darstellen von psychosozialen Prozessen und ist verwandt mit dem Theatralisieren (*Koch; Naumann; Vaßen* 2000). Daher liegt eine Wurzel der Aufstellungen auch beim von *Jacob Levy Moreno* entwickelten Psychodrama (*Goeschel* 2002). Eine weitere Wurzel lässt sich in der Arbeit amerikanischer Familientherapeutinnen (*Virginia Satir* und *Peggy Papp*) erkennen, die die Inszenierung familiärer Beziehungen in Form von Familienskulpturen einsetzten (*Simon; Clement; Stierlin* 1999, S. 91 ff.). Natürlich ist das klassische Rollenspiel, das in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von in der psychosozialen Praxis Tätigen (insbesondere für den Erwerb von Beratungs- und Kommunikationskompetenz) gerne und häufig eingesetzt wird, ebenfalls mit dem Verfahren der systemischen Aufstellungen verwandt. Besonders intensiv geriet der Begriff der systemischen Aufstellung in die Fachdiskurse durch die kritisch diskutierte Arbeit von *Bert Hellinger*.

Hellinger, ursprünglich ein katholischer Priester, Missionar und Schulleiter in Afrika, fing Anfang der 1970er-Jahre an, unterschiedliche psychotherapeutische Kompetenzen (insbesondere gruppendynamischer, psychoanalytischer, primärtherapeutischer, transaktionsanalytischer und familientherapeutischer Ausprägung) zu erwerben (*Weber* 1997, S. 324 ff.). Eine besondere Erfahrung waren für ihn Aufstellungen von Familien, die er in den 1970er-Jahren unter anderem bei der Familientherapeutin *Thea Schönfelder* erlebt hat. Dort wurde er zum ersten Mal mit dem beschriebenen Phänomen konfrontiert, Gefühle wahrzunehmen, die mit Situationen und Dynamiken des

Originalsystems korrelieren, das in kopierter Form aufgestellt wurde. Fortan nutzte *Hellinger* diese Möglichkeiten der systemischen Resonanz und der repräsentierenden Wahrnehmung, verklärte diese Phänomene jedoch mystisch und esoterisch. *Varga von Kibéd* und *Sparrer* (2005), *Schlötter* (2005) und *Baecker* (2005) bieten jedoch Beschreibungen und Erklärungen an, die wissenschaftlichen Gütekriterien genügen und so die Effekte von Aufstellungen sozialpsychologisch und soziologisch passend analysieren und begründen können.

Zurück zu *Hellinger*, dessen Arbeit lange Jahre unbeachtet blieb; erst mit dem von *Gunthard Weber* herausgegebenen Buch „Zweierlei Glück“ (1997), in dem Seminare und Workshops zur Familienaufstellung transkribiert wiedergegeben werden, begann die Fachöffentlichkeit, sich verstärkt mit der Arbeit von *Hellinger* zu befassen. Dabei zeigte sich sehr schnell, dass die Beschäftigung mit ihm die Expertinnen und Experten in zwei Lager aufspaltet: in Befürwortende und Gegner (siehe zur *Hellinger*-Kontroverse etwa *Nelles* 2005). Die Kritikerinnen und Kritiker äußerten sich insbesondere über den autoritären Stil *Hellingers*, sein konservativ wirkendes Familienbild und seinen Umgang mit der Klientel, die nach Aufstellungen ohne Nachbetreuung in die „Eigenverantwortung“ entlassen werden. Die Befürwortenden heben die Wirksamkeit seiner Aufstellungen hervor und anerkennen die unkonventionelle Art, mit psychosozialen Problemen umzugehen, die unvermutet Lösungen hervorscheinen lässt, und zwar aus Richtungen, die eher ungewöhnlich sind.

Eine solche Richtung ist etwa der Blick auf die Beziehungsdynamiken von früheren, nicht mehr lebenden Familiengenerationen, mit denen wir Heutigen zum Teil destruktiv und Leid erzeugend verstrickt sein können. Aber auch für diese mehrgenerationale Perspektive in der Betrachtung von Familiendynamiken lassen sich wichtige Vorläufer erkennen, insbesondere die Erkenntnisse von *Ivan Boszormenyi-Nagy* und *Geraldine Spark* (1973), die mit dem inzwischen zum Klassiker avancierten Werk „Unsichtbare Bindungen“ publiziert sind.

Die kritische Haltung der systemwissenschaftlichen Fachöffentlichkeit zu *Hellinger* ist inzwischen durch die so genannte „Potsdamer Erklärung zur systemischen Aufstellungsarbeit“ dokumentiert (<http://www.syst-strukturaufstellungen.de/index.php?id=24,20,0,0,1,0> [08.05.2006]). Was trotz der berechtigten und notwendigen Kritik als ein Verdienst *Bert Hellingers* angesehen werden kann, ist allerdings, dass er das Verfahren der systemischen Aufstellun-

gen bekannt gemacht hat. Nun kann angefangen werden, sich mit systemischen Aufstellungen intensiver zu beschäftigen, sie zu beforschen und von allen esoterischen und mystifizierenden Erklärungen zu befreien.

Vorgehensweise und Möglichkeiten

Das Interessante an den systemischen Aufstellungen ist, dass sie in vielen Kontexten (wie in Teambesprechungen, Supervisionen, Fort- und Weiterbildungsgruppen, Hochschulseminaren) recht unkompliziert eingesetzt werden können, und zwar vor allem dann, wenn die Sprache an Grenzen gerät, um komplexe Beziehungsdynamiken sozialer Systeme darzustellen. Ich neige inzwischen dazu, den jeweiligen Teilnehmenden unterschiedlicher Gruppensettings vorzuschlagen, jedwede thematisierte und zu analysierende Beziehungsdynamik (zum Beispiel auch gruppendynamische Themen und Konflikte) mittels einer Aufstellung zu betrachten. Zumeist ist der Erkenntnisgewinn relativ groß, und es entstehen zahlreiche Lösungs- und Handlungsideen für die Falleinbringenden und für die jeweilige Gruppe.

Selbst im Einzelgespräch lassen sich Beziehungsdynamiken aufstellen; hierzu eignen sich Aufstellungsfiguren, die es inzwischen in mehreren Versionen gibt (siehe <http://www.aufstellungsfiguren.de> [14.05.2006]). Das Interessante ist, dass die Intensität und der Erkenntnisgewinn selbst bei der Aufstellungsarbeit mit Figuren relativ hoch sind (*Sparrer* 2004, S. 111 f.). Die Einzelperson, mit der gearbeitet wird, kann so relativ schnell Metaperspektiven einnehmen oder schafft es leichter als nur in einem Gespräch, die Sicht der anderen Beteiligten einzunehmen, um die Relativität etwa der Problemsituation oder generell der Wahrnehmungen zu erfassen. Aber wie läuft nun eine Aufstellung ab?

Systemanamnese

Diese ist der erste Schritt einer systemischen Aufstellung. Hier geht es, wie man mit *Kurt Eberhard* (1999, S. 17) sagen könnte, um *phänomenale Fragen*: „Was ist los?“, „Was geschieht?“ Ein Falleinbringender benennt so knapp wie möglich ein Anliegen, bestenfalls eine Frage, die er hinsichtlich eines sozialen Systems, an dem er selbst beteiligt ist, für sich klären möchte. Eine solche Frage könnte sein, wie aus einer aktuellen Konfliktsituation ein Ausweg gefunden werden kann oder wie eine bestimmte Beziehungsdynamik im Hilfeprozess erklärbar ist und wie darauf reagiert werden könnte. Zu Beginn einer Aufstellung sollte das Ausgangsanliegen oder die -frage explizit benannt werden, denn dieses Anliegen entspricht dem Auftrag, der im Verlauf und spätestens

am Ende der Aufstellung fokussiert wird. Es ist wichtig zu wissen, was der Falleinbringende mit der Aufstellung erreichen will, um den Aufstellungsprozess auf diesen Willen hin zentrieren zu können und die Komplexität der vielfältigen Möglichkeiten des Interpretierens und Intervenierens, die sich während Aufstellungen ergeben, passend zu reduzieren.

Wenn der eingebrachte Auftrag geklärt ist, wird nach den Personen gefragt, die aus Sicht des Falleinbringenden am relevanten System beteiligt sind. Wenn es sich um ein Familiensystem handelt, könnte nach Nennung der beteiligten Personen von der Aufstellungsleitung zur besseren Übersicht ein Genogramm gezeichnet werden, das um jene Personen oder Institutionen ergänzt wird, die nicht zum Familiensystem gehören, aber Systemen zuzuordnen sind, die mit der Familie interagieren und für das Anliegen ebenfalls eine Bedeutung haben. Wenn die beteiligten Personen inklusive einer aufzustellenden Stellvertretung für den Falleinbringenden selbst benannt wurden, wird letzterer gebeten, aus dem Kreis der Anwesenden Personen als Stellvertretung für die zuvor Genannten (und für sich selbst) auszuwählen. Wenn dies geschehen ist, nimmt der Falleinbringende die Personen jeweils an der Schulter und stellt sie so zueinander in Beziehung, wie es seinem inneren Bild, das er sich von den Beziehungen der Beteiligten gemacht hat, entspricht. Dabei wird das Tun nicht kommentiert, sondern versucht, die Positionierung mit ruhiger Konzentration zu realisieren.

Bei der „Modellierung“ des Aufstellungsbildes arbeitet der Falleinbringende mit zwei Variablen: mit dem Abstand der Personen zueinander (Nähe und Distanz) und mit den Blickrichtungen sowie den Blickwinkeln der Personen. Wenn alle Beteiligten zueinander gruppiert wurden und der Falleinbringende nach einer entsprechenden Rückfrage der Aufstellungsleitung signalisiert, dass die Personen so stehen, wie es seinem inneren Bild und seinem Gefühl entspricht, tritt der Falleinbringende etwas zurück oder setzt sich, so dass er den Prozess der Aufstellung von „außen“ betrachten kann. An diesem Punkt werden die aufgestellten Repräsentierenden gebeten, sich in ihre Positionen hineinzufühlen, also wahrzunehmen, welche Gefühle und Gedanken die jeweilige Position bei ihnen auslöst. Nach wenigstens einer halben Minute kann die Aufstellungsleitung fragen, welche Wahrnehmungen sich eingestellt haben. Sodann berichten die Stellvertretenden nacheinander über ihre Gefühle und Gedanken. Die Aufstellungsleitung kann das Geäußerte noch einmal mit eigenen Worten zusammenfassen, es spiegeln (paraphrasieren) oder die Repräsentie-

renden, die zu stark „im Kopf“ sind, die zu sehr aus einer kognitiven, rationalisierten Perspektive berichten, bitten, über ihre Gefühle, die die jeweilige Position angeregt hat, zu sprechen.

Wenn alle Beteiligten sich geäußert haben, sollte der Falleinbringende das, was er gehört hat, kommentieren dürfen. Dieser Kommentar beantwortet vor allem die Frage, ob die Aussagen der aufgestellten Repräsentierenden Ähnlichkeiten mit bekannten Aussagen oder Situationen aus dem Systemoriginal aufweisen. Weiterhin sollte der Auftrag, das Anliegen oder die Frage fokussiert werden, da sich beim Falleinbringenden möglicherweise bereits erste Ansätze einer Klärung beziehungsweise einer Antwort eingestellt haben. Mit *Varga von Kibéd; Sparrer* (2005) könnten wir sagen, dass es mit der Systemanamnese in Aufstellungen zunächst einmal darum geht, einem Grundprinzip dieser systemischen Arbeit gerecht zu werden, und zwar das Gegebene – das, was sich im System faktisch beziehungsweise phänomenal zeigt – anzuerkennen.

Systemdiagnose

Nummehr geht es, wieder mit *Eberhard* (1999, S. 17) formuliert, um kausale Fragen: „Warum ist das so?“, „Warum geschieht es so?“ Hier richtet sich die Aufmerksamkeit auf das Bilden von Hypothesen bezüglich der in der Aufstellung sichtbaren Systemdynamik, die ja durch die Äußerungen der Repräsentierenden deutlich wurde. Auch die Hypothesen dienen dem Auftrag, das heißt dem Anliegen oder der Fragestellung des Falleinbringenden, so dass sie ausgehend davon gebildet werden sollten.

Während der Systemanamnese wurde vor allem die *Innenperspektive der Aufstellung* betrachtet, die Repräsentierenden äußerten ihre Wahrnehmungen. Außerdem konnte der *Falleinbringende aus seiner Perspektive* die Äußerungen der Stellvertretenden als mehr oder weniger passend, brauchbar oder interessant kommentieren. Jetzt bietet es sich an, die weiteren vorhandenen Perspektiven als Ressourcen für die Hypothesenbildung zu nutzen, insbesondere die Perspektiven der Mitglieder der Gruppe, die nicht aufgestellt wurden und die in der Regel in einem Halbkreis um die Aufstellung sitzen und als Prozessbeobachtende fungieren. Die Gruppenmitglieder können nun ausgehend von ihrer *Außenperspektive* eingeladen werden zu verbalisieren, was sie hinsichtlich der Aufstellung wahrnehmen und wie sie dies interpretieren. Auch die Aufstellungsleitung kann ihre Ideen dazu äußern. Der Falleinbringende hört sich dies an, wird aber noch nicht gebeten, die Hypothesen zu kommentieren; vielmehr wird ihm

empfohlen, das für ihn Brauchbare von dem Unbrauchbaren zu trennen, sozusagen das eine ins „kognitive Schatzkästchen“, das andere in den „kognitiven Mülleimer“ zu werfen.

Die Hypothesen während der Systemdiagnose können einerseits ganz kreativ, ausgehend von den jeweils eigenen Wahrnehmungen der Beteiligten, konstruiert werden. Wie beim systemischen Hypothesenbilden üblich, kommt es hier nicht darauf an, „richtige“ Hypothesen zu bilden, sondern einen Möglichkeitsraum von Interpretationen zu öffnen, aus dem der Falleinbringende das herausholen kann, was er aus seiner Sicht benötigt, um seine Anliegen zu klären. Neben dieser Freiheit des Hypothesisierens lassen sich aber andererseits unterschiedliche systemische Annahmen als Ausgangspunkte für die Hypothesen zugrunde legen, welche sich in der Betrachtung von Aufstellungen immer wieder als bedeutend erwiesen haben (Varga von Kibéd; Sparrer 2005, S. 181 ff.). Diese Annahmen, die zuerst Hellinger ausgehend von Beobachtungen in Familienaufstellungen beschreiben hat (Ulsamer 2001), benennen in gewisser Weise faktische Regeln, die offensichtlich in den unterschiedlichsten Systemen wirken und deren Nichteinhalten zu Problemen führen kann. Vier dieser aus meiner Sicht besonders bedeutenden Annahmen sollen als systemische Strukturprinzipien skizziert werden:

▲ *Prinzip der Zugehörigkeit beziehungsweise des Nichtausschlusses:* Jedes Systemmitglied hat das gleiche Recht, als zum System dazugehörig wahrgenommen zu werden und zu kommunizieren. Kein Mitglied wird also aus dem System ausgeschlossen.

Dieses Prinzip „sichert die Existenz des Systems, da sonst der Zugehörigkeitsbegriff und damit die Systemgrenze problematisch wird“ (Varga von Kibéd; Sparrer 2005, S. 183).

▲ *Prinzip der systeminternen direkten zeitlichen Reihenfolge:* Innerhalb von Systemen haben diejenigen, die eine ältere Systemmitgliedschaft vorweisen, mehr Rechte als jene mit einer jüngeren Systemmitgliedschaft. Dieses Prinzip „sichert die Möglichkeit des Systemwachstums“ (ebd.), da sonst der Raumverlust der früheren Systemmitglieder zu Reaktionen gegen das Systemwachstum führen könnte.

▲ *Prinzip der intersystemischen umgekehrten zeitlichen Reihenfolge:* Zwischen Systemen hat das spätere, also jüngere System Vorrang vor dem älteren, früher gebildeten System. Dieses Prinzip „sichert die Systemfortpflanzung, da sonst die schwächere Grenze des jüngeren Systems häufig zu dessen Reabsorption durch das ältere oder zur Diffusion führt“ (ebd.).

▲ *Prinzip des höheren Einsatzes:* Diejenigen Systemmitglieder, die für das System einen höheren Einsatz leisten, haben Vorrang und andere Rechte als diejenigen, deren Einsatz geringer ist. Dieses Prinzip „sichert die Immunkraftbildung des Systems, da ohne die Förderung derartiger Funktionen das System potenziell stabilisierende Kräfte nicht in ausreichendem Maße ausbilden dürfte“ (ebd.).

Wichtig bei diesen Grundannahmen ist ihr hypothetischer Charakter sowie ihre Relativität: Es kommt darauf an, wie die Systembeteiligten diese Aspekte

jeweils wahrnehmen und wie darüber kommuniziert wird; daraus ergeben sich dann Wirkungen, die Einfluss auf die Systemdynamik haben. Jedenfalls lassen sich von diesen Annahmen ausgehend Hypothesen bilden, die schließlich auch als Ausgangspunkte für Interventionen genutzt werden können. So kann während der Systemdiagnose – erstens – überlegt werden, ob ein für die Klärung des Anliegens wichtiges, ja dazugehöriges Systemmitglied (noch) nicht durch einen Stellvertretenden der Aufstellung repräsentiert wurde. Oft zeigt sich in Aufstellungen, in denen Systemmitglieder fehlen, dass ein Repräsentant ins Weite oder ins Leere schaut, sich also auf keine andere aufgestellte Person mit seinem Blick bezieht. Zweitens lässt sich betrachten, wie die innersystemischen Grenzen zwischen den Mitgliedern verlaufen, ob die früheren beziehungsweise länger am System beteiligten Mitglieder einen ihnen angemessenen Platz haben, der symbolisiert, dass sie andere Rechte haben als die später dazugekommenen Mitglieder. Drittens könnte beobachtet werden, wie die intersystemischen Grenzen zwischen unterschiedlichen Teilsystemen der Aufstellung konstituiert sind. Davon ausgehend ließe sich die Frage klären, ob jüngere Teilsysteme beziehungsweise deren Mitglieder genügend (Beziehungs-)Raum bekommen, um sich als System zu stabilisieren. Viertens kann geprüft werden, ob die Systemmitglieder, die für das System eine besonders bedeutende Funktion haben (insbesondere auf Grund ihres Einsatzes und ihrer Leistung), einen ihnen angemessenen Platz einnehmen.

Diese Fragen können zum einen aus der Außenperspektive (zum Beispiel von den Gruppenmitgliedern und der Aufstellungsleitung) beantwortet werden; zum anderen sollten sich dazu aber auch die aufgestellten Repräsentierenden äußern und ihre Wahrnehmungen aus der Innenperspektive der Systemaufstellung artikulieren.

Systemintervention

Als dritter Schritt einer systemischen Aufstellung folgt die Systemintervention. Jetzt geht es um die aktionale Frage (Eberhard 1999, S. 17): „Was ist zu tun?“ Ausgehend von den Hypothesen wird nun überlegt, wie die aufgestellten Personen umgestellt werden können, so dass sich eine Konstellation ergibt, die die Aufstellung aus der Innenperspektive aller Repräsentierenden gesehen deutlich realistischer macht. Bezogen auf die vier genannten Prinzipien könnten beispielsweise bisher nicht aufgestellte, aber dazugehörige, relevante Systemmitglieder dazugestellt werden; ältere, also länger am System beteiligte Mitglieder könnten im Verhältnis der jüngeren, der kürzer am System beteiligten Mitglieder

so umgestellt werden, dass sie einen ihrer Wahrnehmung nach passenderen Platz einnehmen; jüngere Teilsysteme (oder deren Mitglieder) könnten von älteren Teilsystemen beziehungsweise deren Mitgliedern deutlicher separiert oder differenziert werden, so dass sie mehr Entfaltungsraum bekommen; und schließlich könnten diejenigen, die für das System mehr Einsatz zeigen als andere, eine dieser Situation neue Position erhalten, so dass sich ihre besondere Leistung auch in ihrer Position im System zeigt.

Diese Umgruppierungen können von der Aufstellungsleitung, aber auch von Gruppenmitgliedern vorgenommen werden. Und manchmal ist es passend, dass der Falleinbringende selbst ausprobiert, wie er nach den Erkenntnissen aus der Systemanamnese und -diagnose die Positionen der Stellvertretung verändern würde und welche Wirkungen dies im aufgestellten System hat. Entscheidend ist jedoch, dass nach jeder Veränderung, nach jeder Umstellung die aufgestellten Repräsentierenden sich darüber äußern, was sich in ihrer Wahrnehmung, in ihrem Fühlen durch die Veränderung verschoben hat, ob es aus ihrer systemischen Innenperspektive nun eher „besser“ oder eher „schlechter“ ist. Das Ziel besteht freilich darin, dass Plätze gefunden werden, die einen Unterschied zum Ausgangsbild ergeben, der als „eher besser“ bewertet werden kann.

Die Systemintervention ließe sich aber auch über die Selbstorganisationstendenzen der aufgestellten Personen, der repräsentierten Systemdynamik realisieren. Innerhalb der Aufstellung ist zumeist ein systemisches Wissen darüber vorhanden, wie sich die Stellvertretenden zueinander umstellen müssen, damit sich ein positiver Unterschied ergibt. Daher können die Repräsentierenden gebeten werden, sich langsam einen neuen Platz (hinsichtlich Nähe, Distanz sowie der Blickrichtungen zu den anderen Personen) zu suchen, der einer Verbesserung gleichkommt. Wenn schließlich eine aus der Innenperspektive der Repräsentierenden gesehene bessere Konstellation gefunden wurde, ist das Ende einer Aufstellung erreicht. Nun sollte der Falleinbringende sich die Konstellation genau anschauen, die Position seiner Stellvertretung betrachten und am besten für einen Moment „seinen“ Platz in der Aufstellung einnehmen.

Der Falleinbringende wird am Ende eingeladen, sich die Endkonstellation genau einzuprägen, denn letztlich wirkt eine Aufstellung über die veränderte Wahrnehmung des Systemmitglieds, das sein Anliegen mit Hilfe einer Aufstellung bearbeitet hat. Hier wird ganz auf die zentrale systemische These vertraut, dass die Verhaltensänderung eines Systemmitglieds

Veränderungen des Verhaltens der anderen Mitglieder und damit eine neue Systemdynamik anregen wird, die bestenfalls als besser eingeschätzt werden kann als die vorherige Dynamik. Meine Erfahrung mit Aufstellungen zeigt, dass sich diese These zu meist bestätigt.

Literatur

- Baecker**, Dirk: Therapie für Erwachsene: Zur Dramaturgie der Strukturaufstellung, 2005. In: <http://homepage.mac.com/baecker/therapie.pdf> [08.05.2006].
- Boszormenyi-Nagy**, Ivan; Spark, Geraldine: Unsichtbare Bindungen. Die Dynamik familiärer Systeme. Stuttgart 1973/2001
- Eberhard**, Kurt: Einführung in die Erkenntnis- und Wissenschaftstheorie. Geschichte und Praxis der konkurrierenden Erkenntniswege. Stuttgart 1999
- Goeschel**, Dieter: Psychodrama. In: Fachlexikon der sozialen Arbeit. Frankfurt am Main 2002, S. 743 f.
- Koch**, Gerd; Naumann, Gabriele; Vaßen, Florian: Ohne Körper geht nichts. Lernen in neuen Kontexten. Berlin/Milow 2000
- Luhmann**, Niklas: Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main 1984
- Nelles**, Wilfried: Die Hellinger-Kontroverse. Fakten – Hintergründe – Klarstellungen. Freiburg im Breisgau 2005
- Schlötter**, Peter: Vertraute Sprache und ihre Entdeckung. Systemaufstellungen sind kein Zufallsprodukt – der empirische Nachweis. Heidelberg 2005
- Simon**, Fritz B.; Clement, Ulrich; Stierlin, Helm: Die Sprache der Familientherapie. Ein Vokabular. Stuttgart 1999
- Sparrer**, Insa: Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung. Heidelberg 2004
- Sparrer**, Insa: Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis. Heidelberg 2006
- Ulsamer**, Bertold: Das Handwerk des Familien-Stellens. Eine Einführung in die Praxis der systemischen Hellinger-Therapie. Goldmann 2001
- Varga von Kibéd**, Matthias; Sparrer, Insa: Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg 2005
- Weber**, Gunthard (Hrsg.): Zweierlei Glück. Die systemische Psychotherapie Bert Hellingers. Heidelberg 1997
- Weber**, Gunthard; Schmidt, Gunther; Simon, Fritz B.: Aufstellungsarbeit revisited ... nach Hellinger? Mit einem Metakommentar von Matthias Varga von Kibéd. Heidelberg 2005

Sozialarbeit in Israel

Heidrun Beck; Astrid Grisam

Zusammenfassung

Basierend auf einer Studienreise nach Israel gibt die vorliegende Arbeit Einblicke in die israelische Sozialarbeit und Sozialpolitik. Reflexionen über den erlebten Umgang mit sozialen Problemen in dieser multi-kulturellen, religiös, politisch und sozial gespaltenen Gesellschaft sollen Fragen nach dem Stellenwert der Sozialen Arbeit in Israel sowie deren Professions- und Theorieverständnis beantworten. Exemplarisch dafür steht die Jugendsozialarbeit, die hier besonders beleuchtet werden soll.

Abstract

Based on a study trip to Israel, the following article is a short view of Israeli social work and social policy. Reflections on dealing with problems in a multi-cultural, religiously, politically and socially divided society such as Israel, shall answer questions concerning their value of social work as well as their level of understanding the profession in theory and in practice. A special example here is the social work with young people.

Schlüsselwörter

Israel - Soziale Arbeit - Ethik - Funktion - Sozialpolitik - Sozialleistung - Jugendsozialarbeit

Einleitung

Im September 2004 führte eine Studienreise Studentinnen und Studenten des Fachbereiches Sozialwesen der Fachhochschule Erfurt und in Begleitung ihre Professorin nach Israel. Neben kulturellen Zielen standen Besuche sozialer Einrichtungen (auch für die palästinensische Bevölkerung) auf dem Programm. In diesem relativ kleinen Land scheinen auf engstem Raum alle Nationen der gesamten Welt inklusive ihrer jeweiligen Geschichte und ihrer gesamten Probleme komprimiert zu sein.

Die für diesen Bericht relevanten Stationen bildeten die Sozialarbeits-Fakultät der Hebrew University of Jerusalem und die kommunale Streetworker Einrichtung „Division of At-Risk-Youth“. Über ihre Arbeit mit Jerusalemer Jugendlichen informierten eine Sozialarbeiterin vom Projekt „MIKBATS“ sowie ein orthodoxer Sozialarbeiter aus dem ultraorthodoxen (streng religiösen) Wohnviertel „Mea She'arim“. Einen Überblick über die israelische Sozialpolitik und Freiwilligenarbeit gab eine Informationsveranstaltung, zu der eine Referentin des israelischen