

# Gespräch als Aufstellung und Aufstellung als Gespräch

Der typische Anwendungsrahmen für systemische Aufstellungen sind derzeit Gruppen, in denen sie als mehr oder minder einzige Interventionsform eingesetzt werden. So gesehen stellen die Aufstellungen einen starken Gegensatz zu herkömmlichen gesprächsbasierten Beratungs- und Therapieformen dar. Wenn die Berater/Beraterinnen oder Therapeut(inn)en eine Verbindung der Aufstellungsmethode mit den ihnen in der Regel schon länger vertrauten Gesprächsführungsformen anstreben, so geschieht dies meistens, indem die Ergebnisse der Aufstellungen im Gespräch (vor- und) nachbereitet werden, oder indem im Verlaufe einer längeren Sitzungsfolge Aufstellungen und Gespräche abwechselnd stattfinden. Eine wirkliche Verbindung oder Verschmelzung der beiden Verfahren findet so, auch wenn dieses Vorgehen durchaus sinnvoll und wirksam ist, noch nicht statt.

Da lösungsfokussierte (und hypnotherapeutische) Formen der Gesprächsführung einerseits und systemische Aufstellungen von den Familienaufstellungen Bert Hellingers über die Organisationsaufstellungen (Hellinger, Weber u.a.) bis zu den Systemischen Strukturaufstellungen (Sparrer, Varga von Kibéd) andererseits aus meiner Sicht besonders wirkungsvolle Vorgehensweisen sind, die trotz ihrer prima facie großen äußeren Gegensätzlichkeit auf einer gemeinsamen systemischen Grundlage beruhen (wie ich andernorts detailliert dargelegt habe, vgl. Sparrer: „Wunder, Lösung und System“ und „Vom Familienstellen zur Organisationsaufstellung – zur Anwendung Systemischer Strukturaufstellungen im Organisationsbereich“), lag der Versuch für mich nahe, eine echte Synthese (ein „beides“ im Sinne der Tetralemmaarbeit anstelle des bisherigen „Sowohl als auch“, vgl. Varga von Kibéd/Sparrer: Ganz im Gegenteil) dieser beiden Interventionsmethoden zu suchen, in der Hoffnung, eine fruchtbare Kombination der Vorzüge beider systemischer Vorgehensweisen zu erzielen.

Bei einer solchen Kombination stellte sich mir zunächst die Frage, in welcher Form vielleicht die Aufstellung als Gespräch und das Gespräch als Aufstellung verstanden werden könnte. Hierzu möchte ich zunächst aufzeigen, inwiefern wir in Gesprächen auf ganz natürliche Weise Elemente der Aufstellungsarbeit einsetzen.

Stellen Sie sich vor, dass Sie mit jemandem über einen Gegensatz sprechen. Zunächst führen Sie die eine Position ein und danach die andere Position. Häufig begleiten wir eine solche Darstellung durch Gesten mit den Händen. Die eine Hand repräsentiert dabei dann oft das eine und die andere Hand das andere, und für unsere Gesprächspartnerin wird dies durch die Gestik deutlich. Auf diese Weise findet dabei dann oft auf ganz natürliche Weise eine partielle Form einer Aufstellung innerhalb unseres Alltagslebens statt. Die umgekehrte Frage wäre: Wo finden wir Gesprächsformen in Aufstellungen? Erlauben wir den aufgestellten Systemteilen, sich frei zu äußern, dann können manchmal

Dialoge zwischen den einzelnen Teilen entstehen. Diese Form führt jedoch meist nicht zu einer Lösung – im Gegenteil, es werden häufig Konflikte ausgetragen und Verstrickungen deutlich. Problemorientierte Gespräche zeigen zwar auf, wie Systemmitglieder in Problemsituationen reagieren, helfen auch oft, Interaktionen zu verstehen, und wären vielleicht für eine Diagnose des Ist-Zustands des Systems hilfreich, aber sie zeigen im Allgemeinen keinen Weg aus dem Problemzustand heraus. (Es gibt hier allerdings Ausnahmen, über die ich an späterer Stelle berichten werde.)

### **Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen**

Eines meiner Motive bei der Entwicklung der lösungsfokussierten Systemischen Strukturaufstellungen war, konstruktive Formen zu finden für Gesprächsabläufe während einer Aufstellung. Die lösungsfokussierten Systemischen Strukturaufstellungen stellen eine Verbindung zwischen lösungsfokussierter Kurztherapie und Systemischen Strukturaufstellungen dar.

Aufstellungsarbeit und lösungsfokussierte Kurztherapie sind zwei Verfahren der systemischen Therapie, die zwei gegensätzlichen Richtungen angehören und auf den ersten Blick unvereinbar erscheinen. Wenn beide Verfahren miteinander verbunden werden, bringt dies viele Vorteile:

- Gespräch und Aufstellungsmethode können fließend ineinander übergehen.
- Loyalitätsprobleme können einbezogen werden, und trotzdem kann die Orientierung auf eine Lösung beibehalten werden.
- Die Aufstellungsmethode kann zu einer Therapieform ausgebaut werden.
- Bei schwerer Traumatisierung besteht die Möglichkeit, lösungsfokussiert zu arbeiten, ohne über Trauma sprechen zu müssen.

### **Systemische Strukturaufstellungen**

Systemische Strukturaufstellungen sind ein von Insa Sparrer zusammen mit Matthias Varga von Kibéd entwickeltes Verfahren, Grundprinzipien des Systemverständnisses von der Familie auf andere Systeme zu übertragen wie auch in anderen Systemen neuartige Prinzipien zu finden und diese auf Familiensysteme, Organisationen, Körpersysteme etc. zurückzuspiegeln. Systemische Aufstellungsarbeit ist ein Verfahren der systemischen Therapie, bei der Systeme durch räumliche Anordnungen von Personen simuliert werden. Die Körperempfindungen der Darsteller führen dabei zu überraschenden Einsichten in die Struktur- und die Entwicklungsmöglichkeiten des Systems. Ursprünglich wurde dieses Verfahren vorwiegend familientherapeutisch

eingesetzt (Familienaufstellungen von Bert Hellinger). Die Systemischen Strukturaufstellungen sind auch außerhalb des rein therapeutischen Kontexts, in Beratung, Coaching, Mediation, Drehbucharbeit und Kreativitätstrainings, höchst wirksam anwendbar.

- Die Systemischen Strukturaufstellungen unterscheiden sich in mehreren Aspekten vom Familien-Stellen nach Bert Hellinger. So haben die Systemischen Strukturaufstellungen
- eine systemtheoretische Begründung,
  - verwenden außer Repräsentanten noch weitere Symbole mit anderen Eigenschaften, die Dynamik, Zeitaspekte und Bereiche in die Aufstellungsarbeit integrieren,
  - ermöglichen Strukturebenenwechsel von einem System in ein anderes System,
  - arbeiten mit abstrakten Teilen, wie zum Beispiel „das, worum es geht“, „die zukünftige Aufgabe“ und
  - ermöglichen es, verdeckt zu arbeiten, was insbesondere für Aufstellungsarbeit innerhalb von Organisationen hilfreich ist,
  - erlauben eine syntaktische Arbeit, sodass Deutungen weitgehend vermieden werden können,
  - stellen eine allgemeine Methode zur Veränderung dar, wobei Therapie nur ein Anwendungsbereich ist, und
  - berücksichtigen außer verschiedenen internen noch unterschiedliche externe Perspektiven.

### **Lösungsfokussierte Kurztherapie**

Die lösungsfokussierte Kurztherapie wurde von Steve de Shazer und seinem Team am BFTC in Milwaukee entwickelt. Sie baut in ihrem Kern auf Milton Ericksons Pseudoprojektion in der Zeit auf und befasst sich mit der Konstruktion von Lösungen. Im Gegensatz zur Aufstellungsmethode verläuft sie ausschließlich in Gesprächsform und enthält keine Problemanalyse. Sie ist sogar so lösungsfokussiert, dass die Therapeutin das Problem der Klientin im Prinzip nicht einmal kennen muss.

Im Mittelpunkt der lösungsfokussierten Kurztherapie steht die Wunderfrage, deren Wirkung Sie am besten jetzt kennen lernen können, wenn Sie an ein eigenes Problem denken und die folgenden Fragen für sich beantworten:

Nachdem Sie in dieser Zeitschrift für heute genug gelesen haben und sich anschließend wieder ihren gewohnten Tätigkeiten zuwenden, vielleicht irgendwann am Abend noch essen, und wenn Sie dann müde werden und sich schlafen legen – angenommen, in dieser folgenden Nacht geschähe ein Wunder – und das Wunder wäre, dass Ihr Anliegen gelöst ist, und das wäre ja wirklich ein Wunder, nicht wahr? – Wenn Sie nun morgen früh aufwachen und keiner Ihnen mitteilt, dass das Wunder geschehen ist, woran würden Sie merken, dass es eingetreten ist? Was wären für Sie erste Anzeichen dafür?

- Würde es außer Ihnen noch jemand bemerken?
- Wer würde es bemerken?
- Woran?
- Würden Sie das Wunder an Ihrem Arbeitsplatz bemerken können?
- Wie würden andere darauf reagieren?

Sie werden bemerkt haben, dass, um diese Fragen beantworten zu können, Sie bereits einen Teil der Lösung erleben müssen. Ziele liegen vor uns, und wenn wir sie nennen, sprechen wir aus unserem Problemzustand. Die Beantwortung der Wunderfrage erfordert, dass wir den Lösungszustand erfahren. Die Wunderfrage ist eine hypnotische Induktion eines Lösungszustands.

Es ist hier jedoch wichtig zu beachten, dass die Wunderfrage keine Frage im üblichen Sinn ist, sondern eine Interaktion zwischen Klientin und Fragendem. Erst wenn die Klientin ihre Lösung erlebt, ist die Wunderfrage gestellt worden. Daher ist die oben geschilderte Form der Wunderfrage nur eine Annäherung an die Wunderfrage. Die Wunderfrage lässt sich eigentlich nicht inhaltlich darstellen, sondern nur in einer Interaktion erleben. Der Nachteil einer schriftlichen Form ist, dass der Fragesteller nicht direkt auf die Reaktionen seines Gegenübers reagieren kann und es daher leicht geschieht, dass die Leserin während des Prozesses der Wunderfrage „aussteigt“.

Dennoch hoffe ich, dass ich Ihnen einen kleinen Eindruck vom lösungsfokussierten Vorgehen vermitteln konnte. Diese Form der Lösungsfokussierung, verbunden mit der Aufstellungsarbeit, ermöglicht neue konstruktive Formen von Gesprächen während einer Aufstellung.

### Lösungsgeometrisches Interview

Eine derartige Form ist das lösungsgeometrische Interview. Ich habe es „lösungsgeometrisch“ genannt, weil es geometrische Beziehungen der Anordnungen und der Umstellungen der Repräsentant(inn)en derart nützt, dass geometrische, dynamische Musteranalogien zum Lösungsprozess externalisiert werden. Die Gesprächspartner werden wie die Systemteile bei einer Aufstellung aufgestellt. Damit die Anordnung der einzelnen Systemteile die Gesprächsführung nicht beeinträchtigt, ist es wichtig, zunächst Ausgeschlossene zu ergänzen und anschließend die Systemteile so weit umzustellen, dass Kontakt zwischen den einzelnen Teilen hergestellt wird und Reihenfolgen beachtet werden (zum Beispiel bei der Geschwisterreihe die Altersreihenfolge oder bei Teammitgliedern die Reihenfolge ihres Eintritts in das Team).

Es mag zunächst merkwürdig erscheinen, dass Repräsentant(inn)en der Gesprächspartner/-innen aufgestellt und mit den Repräsentant(inn)en ein Gespräch geführt werden kann anstelle der realen Gesprächspartner/-innen. Dass

Repräsentant(inn)en Emotionen und körperliche Zustände eines fremden Systems wahrnehmen können, ist schon erstaunlich genug. Beim lösungsgeometrischen Interview wird dieser Zugang zu fremden Systemen noch um verbale inhaltliche Teile erweitert, und zwar insbesondere um solche Inhalte, die zuvor vergessen und nicht zugänglich waren. Es tauchen beim lösungsgeometrischen Interview weitere Formen von Ausgeschlossenem auf:

- ausgeschlossene Themen,
- ausgeschlossene Beziehungsaspekte und
- ausgeschlossene Ereignisse.

Der Begriff „Ausgeschlossenes“ bezieht sich hier also nicht nur auf Personen.

An dieser Stelle möchte ich nochmals zu den bereits zuvor erwähnten spontanen Gesprächsabläufen während einer Aufstellung – wobei diese Gesprächsabläufe in der Grammatik anderer Aufstellungen nicht vorgesehen sind – zurückkommen. Diese Dialoge zwischen Systemteilen können dann zu einer Lösung führen, wenn bereits zuvor genügend umgestellt und relevante Ausgeschlossene ergänzt wurden. In seltenen Fällen ist es auch möglich, dass vergessene Ausgeschlossene im lösungsgeometrischen Interview auftauchen. Dialoge in Aufstellungen sind nicht per se hilfreich, sondern nur unter ganz bestimmten Umständen!

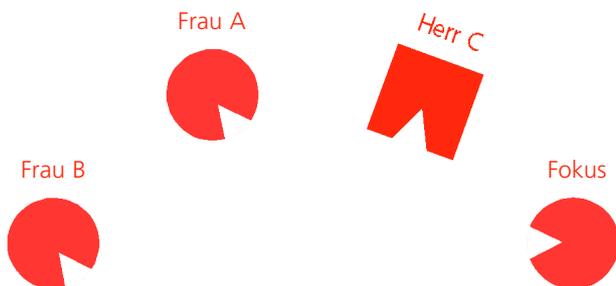
Die von mir entwickelte Form des lösungsgeometrischen Interviews kann als spezifische Aufstellungsform oder als Form innerhalb einer anderen Systemischen Strukturaufstellung durchgeführt werden. Bei letzterem Fall fungiert die andere Systemische Strukturaufstellung als Metaaufstellung zum lösungsgeometrischen Interview, sie liefert den Rahmen, innerhalb dessen Ergänzungen gesucht werden und das Anliegen bearbeitet wird.

Es folgt ein kleiner Ausschnitt aus einem lösungsgeometrischen Interview. Die Aufstellung fand in einer Gruppe statt, bei der nur ein Teammitglied anwesend war.

Ein Vorteil des lösungsgeometrischen Interviews liegt darin, dass auch die Perspektive abwesender Systemmitglieder erfahren werden kann. Ich spreche von „erfahren“, da das anwesende Systemmitglied an die Stelle der abwesenden Systemmitglieder treten und an den entsprechenden Plätzen deren Empfindungen, Körpergefühle und Gedanken mit seinem Körper wahrnehmen kann. Matthias Varga von Kibéd und ich haben hierfür den Begriff der „repräsentierenden Wahrnehmung“ eingeführt.

Das Anliegen in unserem Beispiel bestand darin, für seit längerem bestehende Konflikte eine Lösung zu finden. Um die Perspektiven der abwesenden Teammitglieder zu verdeutlichen, ließ ich die Klientin Repräsentant(inn)en für sich selbst (Fokus als Repräsentantin der Klientin) und die drei Teammitglieder Frau A, Frau B und Herrn C aus der

Gruppe auswählen und aufstellen. Nach einer Umstellung erhielten wir folgendes Bild:



Während des lösungsgeometrischen Interviews dürfen sich alle Repräsentant(inn)en auf Stühle setzen, die hinter sie geschoben werden – gewissermaßen die bequeme Variante der Aufstellung. Dabei setzte ich (abgekürzt mit „L“ für „Leiterin“) mich in die Runde gegenüber von Frau A und Herrn C und führte folgendes Interview:

**L:** Wir haben uns heute zusammengesetzt, um für Probleme, die in letzter Zeit auftraten, eine Lösung zu finden. Es gab, wie Sie mir sagten, bei Ihnen Schwierigkeiten, miteinander zu sprechen und zusammenzuarbeiten.

**L:** blickt die einzelnen Repräsentant(inn)en an, um zu prüfen, ob sie dem Gesagten zustimmen, und fährt mit dem Gespräch fort, als diese dies durch Nicken und Lächeln bestätigen.

**L:** Ich möchte mit einer ganz schwierigen und ungewöhnlichen Frage beginnen. Die Frage kann jeder von Ihnen einzeln für sich beantworten. Anschließend haben Sie dann die Möglichkeit, Ihre Antwort in der Runde zu äußern. Wenn Sie nach diesem Gespräch wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückgehen und abends nach Hause zurückkehren, vielleicht noch mit ihrer Familie zu Abend essen und später, wenn sie müde werden, zu Bett gehen und einschlafen, angenommen, in dieser Nacht würde ein Wunder passieren, und das Wunder wäre, dass alles, was Sie hierher geführt hat, gelöst wäre, und das wäre, doch in der Tat ein Wunder, nicht wahr?

Die Repräsentant(inn)en nicken.

**L:** Wenn Sie nun morgen früh aufwachen und niemand Ihnen mitteilt, dass das Wunder geschehen ist, woran könnten Sie es bemerken? Wer von Ihnen möchte beginnen?

**Herr C:** Das kann ich tun. Ich würde wieder gerne zur Arbeit gehen und freundlich begrüßt werden.

**L:** Von wem? Und woran merken Sie, dass es „freundlich“ ist?

**Herr C:** Frau A würde mich mit einem „Hallo“ begrüßen und dabei lächeln. Sie würde wieder wie früher mit mir sprechen. Und sie (zeigt auf Fokus) wäre wieder fröhlicher und gesprächiger.

**L:** Wie würden Sie darauf reagieren?

**Herr C:** Ich würde auch wieder mehr mit den anderen reden, ihnen von meinen Plänen erzählen und davon, was ich gerne ändern würde, aber mir hört ja niemand zu.

**L:** Und wenn jetzt das Wunder passiert ist, wie würden Sie dann reagieren, wenn „niemand zuhört“?

**Herr C:** Ich würde sagen:

Ich möchte euch etwas mitteilen, bitte hört zu!

**L:** Was vermuten Sie, wie würden die anderen reagieren?

**Herr C:** Ja (nachdenklich), vielleicht, es könnte sein, dass sie mir dann zuhören.

**L:** Was wäre noch anders?

**Herr C:** Ich glaube, das wäre das Wesentliche.

**L:** Wer möchte noch von seinem Wunder berichten? (Blickt fragend in die Runde.)

**Fokus:** Ich würde das Wunder daran erkennen, dass ich in der Brust eine Erleichterung spüre, und ich würde mich wieder mehr freuen, und ich hätte auch wieder mehr Vertrauen in mein Team.

**L:** Wie würde sich dieses Vertrauen äußern?

**Fokus:** Ich hätte wieder mehr Lust, ihnen was mitzuteilen, und wenn sie etwas sagen, würde ich ihnen das abnehmen können. Ich wäre optimistischer.

**L:** Wie würden die anderen darauf reagieren?

**Fokus:** Ich glaube, sie würden mir mehr Einzelheiten erzählen. Ach, das wäre schön!

**L:** Wäre noch was anders?

**Fokus:** Ja, wir wären viel entspannter miteinander.

**L:** Woran würden Sie das merken?

**Fokus:** Es würde wieder mehr gelacht, wir würden wieder mehr miteinander sprechen.

**L:** Noch was?

Fokus schüttelt den Kopf.

**L zur Klientin:** Passt das für Sie, was Ihre Repräsentantin sagte?

**Klientin:** Ja, das passt erstaunlich gut.

**L:** Wer möchte noch berichten?

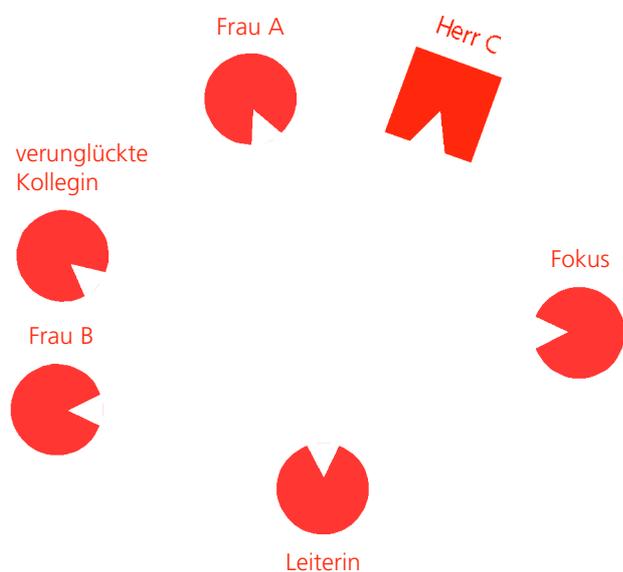
**Frau B:** Wie das Wunder erwähnt wurde, wurde ich ganz traurig. Es fehlt hier jemand, und es muss etwas Schreckliches passiert sein.

**L zur Klientin:** Fällt Ihnen dazu etwas ein?

**Klientin (erschrocken):** Ja, das war lange vor meiner Zeit. Frau B war damals alleine mit einer Kollegin im Team. Sie haben zusammen das Projekt aufgebaut. Diese Kollegin ist plötzlich mit dem Auto tödlich verunglückt. Das war damals ganz schlimm für Frau B, denn die beiden verstanden sich sehr gut. Später sind dann wir drei in dieser Reihenfolge (zeigt erst auf Frau A, dann auf Herrn C und zuletzt auf sich) dazugekommen. Über dieses tragische Ereignis wurde später nie mehr gesprochen. Ich habe das ganz zufällig erfahren, als ich ein Gespräch zwischen Frau B und Frau A auf dem Gang hörte.

**L:** Suchen Sie für diese ehemalige Kollegin eine Repräsentantin aus und stellen Sie diese dazu. Anschließend können Sie sich wieder in die Gruppe setzen, und die Repräsentantin kann auf einem Stuhl Platz nehmen.

Die Klientin folgte der Aufforderung, und wir erhielten folgendes Bild:



Die Leiterin fragt anschließend nach den Veränderungen für die Repräsentant(inn)en. Alle geben Verbesserungen an, insbesondere Frau B und Frau A beschreiben, dass sie sich wie erlöst fühlen, ein Druck von ihnen abfällt und sie die anderen im Team besser wahrnehmen können. Danach stellt die Leiterin weitere lösungsfokussierte Fragen, und es wird geklärt, wie die Ausgeschlossene in Zukunft mit einbezogen werden kann – sie beschließen, von ihr ein Bild aufzuhängen –, und es werden Einzelheiten der zukünftigen Zusammenarbeit detailliert besprochen.

Die Klientin war erleichtert, dass sie jetzt Anhaltspunkte dafür hatte, was hilfreich für ihr Team sein könnte. Die konkreten Vorschläge, die während des lösungsgeometrischen Interviews gemacht wurden, setzte sie in den nächsten Wochen um. Die realen Teammitglieder reagierten auf ihren Vorschlag, ein Bild der verstorbenen Kollegin aufzuhängen, zwar zunächst überrascht, doch entspannte sich die Atmosphäre im Team zusehends.

Es ist für uns – und vermutlich auch für den gutwilligen Leser – immer wieder ziemlich erstaunlich, dass von den Klient(inn)en nicht zuvor erwähnte Details – wie im vorliegenden Fall, dass jemand fehlt und etwas Schreckliches passiert sei, sowie im späteren Verlauf des Interviews Einzelheiten aus der Zusammenarbeit – im lösungsgeometrischen Interview auftauchen können. Dieses Erstaunen verdeut-

licht das Ausmaß, in dem unsere Welt- und Menschensicht auf Metaphern der Abgetrenntheit basiert. Die Grundannahme, wir seien voneinander gänzlich abgetrennte Wesen ohne grundsätzliche Verbindung, sodass erst durch Kommunikation (wie immer diese unter solchen Bedingungen auch entstehen soll) Verbindungen entstehen, zwingt zu der Fragestellung, wie in diesen Fällen der Kommunikationsverlauf und das Trägermedium beschaffen sind. Und so gestellt, haben wir erhebliche Mühen mit der Antwort auf die Frage.

Dies führte mich zu dem Vorschlag, die zentralen Überlegungen zur Informationsübertragung bei der systemischen Aufstellungsarbeit alternativ unter der Perspektive von Metaphern der Verbindung aus zu betrachten. (M. Varga von Kibéd hat dann diese beiden Metaphern durch den Tetralemmaprozess zu führen begonnen – und die Folgerungen daraus beschäftigen uns sicher noch über Jahre hinweg.)

Blicken wir hier also vom Boden der Annahme einer auf natürliche Weise vorhandenen Verbindung auf derartige Phänomene wie die für das lösungsgeometrische Interview gerade geschilderten, so geht es nur um die Aufhebung der Unterbrechung natürlicher Verbindungen – die Frage nach der Informationsübertragung verschwindet dabei. Ganz analog dazu kann die Rolle des „Zwischen“ in der Philosophie Martin Bubers gesehen werden. Und Steve de Shazer, gefragt danach, wie man guten Rapport zu den Klient(inn)en bekommt, sagte dazu lapidar: „Just don't disturb it!“, und zeigte damit, was sich so schwer oder gar nicht sagen lässt, dass er aus einer Metapher der Verbindung heraus handelt.

Gehen wir von der Metapher der Verbindung aus, so muss nicht alle Information übermittelt werden, sondern ist ständig vorhanden. Es stellt sich dann die Frage nach dem Zugriff auf diese vorhandene Information. Die Aufstellung kann eine Form darstellen, das sichtbar zu machen, was zwischen uns ist.

Zu den mit den oben dargelegten Zielsetzungen von mir entwickelten lösungsfokussierten Systemischen Strukturaufstellungen gehören außer dem lösungsgeometrischen Interview noch die Zwölfelferaufstellung, die Zielannäherungsaufstellung und die Lösungsaufstellung. All diesen Formen ist gemeinsam, dass Teile des lösungsfokussierten Interviews als Systemteile aufgestellt werden, wobei ich in der Regel folgende Teile verwende:

- den Fokus als Repräsentantin der Klientin,
- das Ziel,
- die Ausnahmen vom Problem,
- das Wunder und
- den Kontext des Wunders (die Reaktionen aus der Umwelt auf das Wunder).

Diese Teile weisen eine relative Vollständigkeit der Aspekte bei der gewählten Perspektive auf, da Lösungen aus der Vergangenheit, in der Gegenwart und in der Zukunft berücksichtigt werden (ausführliche Darstellung der verschiedenen lösungsfokussierten Systemischen Strukturaufstellungen, siehe I. Sparrer: „Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen in Therapie und Organisationsberatung“.)

Die Lösungsfokussierung dieser Systemischen Strukturaufstellungen hilft,

- von vornherein die Atmosphäre zwischen den Systemteilen zu verbessern,
- da, wo große Unterschiede zwischen den Systemteilen bzw. Partnern sind, diese zu überwinden, denn die Unterschiede zwischen uns zeigen sich bei den Problemen, in den Lösungen ähneln wir einander. (Eine Studie des BFTC zeigte, dass die Antworten auf die Wunderfrage sich in allen Kulturen gleichen, während die Probleme sehr unterschiedlich formuliert sein können.)
- Lösungen konkreter zu gestalten,
- für die Aufstellung einen Rahmen zu setzen, der schützend und stärkend wirkt.

Die Integration der Aufstellung in den lösungsfokussierten Gesprächsablauf ermöglicht, dass

- Nichtanwesende aufgestellt werden können und deren Perspektive klarer wird,
- der Nutzen des Problems deutlicher wird,
- Verstrickungen bearbeitet und aufgelöst werden können.

Auf diese Weise können Gespräch und Aufstellung in konstruktiver Weise miteinander verbunden werden und zu einer neuen Form zusammenwachsen. Die hier nur angedeuteten Möglichkeiten eröffnen ein weiteres Feld für die systemische Aufstellungsarbeit.

- De Jong, Peter und Insoo Kim Berg: *Lösungen (er-)finden*. Dortmund, Verlag modernes lernen, 1998
- de Shazer, Steve: *Der Dreh*. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 1995
- Sparrer, Insa: *Lösungsaufstellung, Neunfelderaufstellung und Zielannäherungsaufstellung: drei Formen der Verbindung von systemischer Aufstellungsarbeit und de Shazers lösungsfokussierter Kurztherapie*. In: G. Weber (Hrsg.): *Praxis des Familien-Stellens*. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 1998, S. 360–364
- Sparrer, Insa: *Vom Familienstellen zur Organisationsaufstellung – zur Anwendung Systemischer Strukturaufstellungen im Organisationsbereich*. In: G. Weber (Hrsg.): *Praxis der Organisationsaufstellungen*. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 2000
- Sparrer, Insa: *Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen in Therapie und Organisationsberatung*. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 2001
- Varga von Kibéd, Matthias und Insa Sparrer: *Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Formen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen*. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 2000