

## Tool: Systemische Strukturaufstellung als Simulationsverfahren

Steckbrief		
<b>Coaching-Anlass:</b>	Konkrete Fragestellung, die den Coachee <sup>1</sup> bewegt	
<b>Zeit:</b>	30-60 Minuten	
<b>Anzahl Teilnehmer:</b>	1	
<b>Infrastruktur, Materialien:</b>	Blatt Papier (Flipchart), Stift zum Aufschreiben der Coaching-Frage, Repräsentanten, ggf. Moderationskarten oder Stühle für die Bodenanker	
<b>Einsatzgebiet</b>	Einzel-Coaching	ja
	Team-Coaching	nein
	Mitarbeitergespräch	nein
	Workshop	nein
	Online-Coaching	ja
Nicht zum Einsatz durch Führungskraft als Coaching-Instrument geeignet.		

### ■ In aller Kürze

Systemische Strukturaufstellung ist ein bildgebendes Verfahren zur Diagnose und Intervention im Systemischen Business Coaching. Der Coachee stellt sein System auf und hat die Möglichkeit, dieses von außen bzw. aus anderen Perspektiven zu betrachten und dadurch Erkenntnisse und neue Ansätze zu gewinnen.

### ■ Kontext und Konzept

Systemische Strukturaufstellungen sind ein von Insa Sparrer & Mathias Varga von Kibéd entwickeltes systemisch-konstruktivistisches Verfahren, das vier Hauptwurzeln hat:

1. Die Familientherapie, Familienrekonstruktion und Familienskulpturarbeit von Virginia Satir.
2. Den lösungsfokussierten Ansatz von Insoo Kim Berg und Steeve de Shazer.
3. Verschiedene Formen der systemischen Aufstellungsarbeit.
4. Die moderne Hypnotherapie von Milton H. Erickson samt Schüler Stephen G. Gilligan, Gunther Schmidt u.a.

Systemische Aufstellungen sind ein Gruppensimulationsverfahren zur systemischen Problemlösung charakterisiert durch (a) lösungsfokussiertes, (b) syntaktisches, (c) systematisch ambiges und (d) repräsentierendes Vorgehen.

#### (a) Lösungsfokussiertes Vorgehen:

<sup>1</sup> wenn in dieser Toolbeschreibung von dem Coachee, dem Coach, dem Klienten etc. gesprochen wird, dann sind damit männliche, weibliche und diverse Personen gleichermaßen gemeint

- Interventionsmethodik, die auf den Ideen und Prinzipien der Schule von Milwaukee (Steve de Shazer und Insoo Kim Berg) aufbaut und bei der die Merkmale der Lösung wesentlicher sind als die Merkmale des Problems.
- Coachees werden dabei angeleitet, ihre Lösungsmöglichkeiten so zu beschreiben, als ob eine Lösung bereits erfolgt wäre. Dadurch erleben sie erweiterte Handlungsspielräume und neue Perspektiven.

(b) Syntaktisches Vorgehen:

- Systemische Strukturaufstellungen basieren auf logischen und philosophisch systemtheoretischen Grundannahmen.
- Beispiel Tetralema: Bei einem Entscheidungsdilemma gibt es stets zwei Möglichkeiten der Entscheidung. Sowie ggf. übersehene Vereinbarkeiten und nicht berücksichtigte Kontextbedingungen.
- Inhaltliches Erforschen und Bewertung der unterschiedlichen Perspektiven bleibt dem Coachee überlassen.

(c) Systematisch ambiges (mehrdeutiges) Vorgehen:

- Interventionsform, bei der die verwendeten Symbole absichtlich mehrdeutig gelassen werden.
- Gibt dem Coachee die Möglichkeit, zugleich mehrere Systemzusammenhänge (z.B. Familien- & Arbeitskontext) zu berühren.
- Die Auswahl, welche Themen offen und welche verdeckt behandelt werden, verbleibt beim Coachee.

(d) Repräsentierende Wahrnehmung:

- Repräsentanten erfahren spontan Körper- und Fremdwahrnehmungen, die in Übereinstimmung mit Strukturen und Veränderungstendenzen des dargestellten Systems stehen. Dafür gibt es keine wissenschaftliche Erklärung!
- Repräsentierende Wahrnehmung ist die Fähigkeit des Menschen, in einem Aufstellungsbild durch spontane Veränderung der Körperwahrnehmung die Qualität der Stellung und Beziehung der dargestellten Systemelemente zueinander abzubilden.

Im Rahmen der systemischen Strukturaufstellung werden ausgewählte Elemente des Coachee-Systems durch Repräsentanten im Raum aufgestellt.

▪ **Vorgehen**

**Aufbau Strukturaufstellung am Beispiel Problemaufstellung**

- (1) Vorgespräch: im Rahmen der Klärung der Coaching-Frage werden die Key-Words identifiziert. (s. hierzu auch das Tool: Hermeneutisch-Strukturgenetische-Textinterpretation). Diese können Stärken, Werte, Ressourcen, das Ich und das Selbst oder auch Der blinde Fleck des Coachees sein. Starke Artefakte. Für die Key-Words werden durch den Coachee Repräsentanten gewählt. Repräsentanten bzw. Protagonisten stehen für die verschrifteten verbalisierten Artefakte/Wörter.
- (2) Ausgangsbild: Die Repräsentanten werden nach und nach in den Raum (=System des Coachees) hinein gestellt. ("Darf ich dich an den Schultern berühren und dich als

mein “[Artefakt]” in den Raum stellen?”). Nur nach einem “Ja” des Repräsentanten ihn an den Schultern berühren und in den Raum hinein stellen.

- (3) Analyse: Die Repräsentanten werden der Reihe nach befragt. “[Name], in der Rolle als ... [Artefakt], wie geht es dir?”. Der Coachee kann entscheiden, wer zuerst, wer danach befragt wird. Der Coach vergewissert sich zwischendurch, ob der Coachee nach wie vor Vertrauen in die Arbeit des Coaches hat und er weiter machen darf. Er fragt zwischendurch, welche Ideen/ Erkenntnisse der Coachee aus den Äußerungen der Repräsentanten gewinnt. Der Coachee bleibt außerhalb des Systems, kann dieses aus unterschiedlichen Perspektiven von außen anschauen.
- (4) Umstellung: Nach dem alle Repräsentanten befragt sind, kann der Coachee mit Blick auf die Lösung und seinem Impuls folgend eine Umstellung vornehmen und reflektiert das neu entstandene (Ziel-)Bild.
- (5) Prozessarbeit: Ausgewählte Repräsentanten werden erneut befragt und ggf. noch einmal umgestellt.
- (6) Lösungsbild: Ergibt sich nach der letzten Umstellung. Die Repräsentanten werden aus ihren Rollen entlassen und gebeten, sich zu entrollen.

#### **Repräsentantenregeln:**

- Man darf immer Nein sagen!
- Mehr auf Körperwahrnehmungen achten und darauf, wie sie sich verändern.
- Alles, was wahrgenommen wird, ist wichtig, mit gesundem innerem Abstand.
- Wenn zu intensiv, Austausch des Repräsentanten ist jederzeit möglich.
- Bitte nur bewegen oder sprechen, wenn dazu eingeladen.

#### **Entrollen:**

- Mit den Händen die Arme abstreifen, so als würde man Wasser entfernen.
- Mit der Hand auf die Thymusdrüse klopfen und laut den eigenen Namen sagen.
- Mit den Füßen kräftig auf den Boden stampfen.
- Hände waschen.

- (7) Abschlussgespräch: Reflexion der Erkenntnisse im Setting Coach-Coachee.

#### ▪ **Varianten**

(A) Familien-Aufstellungen vs.

(B) Struktur-Aufstellungen

(A) Familien-Aufstellungen

- Beschränkt auf Personensysteme (Gegenwarts- und Herkunftsfamilie)
- Erlauben provokatives und konfrontatives Vorgehen. Sogar Abbrüche sind bei „Widerstand“ des Klienten möglich
- Erfordern externe Repräsentanten
- Methodisch wenig transparent

(B) Struktur-Aufstellungen

- Anwendbar auf verschiedene Systeme: Personen, Organisationen, Probleme, Symptome, Entscheidungen etc.
  - Zentral und entscheidend ist die Kooperation und ein guter Rapport mit dem Coachee.
  - Erlauben verdeckte und teaminterne Arbeit.
  - Legen Wert auf Einsicht in die Vorgangsweisen.
- 
- **Erfolgsfaktoren**  
Die Anwendung der Systemischen Strukturaufstellung setzt einen erfahrenen und mit diesem Tool in der Anwendung sicheren Coach voraus.
  
  - **Fazit**  
Das Tool ist eines der wirkmächtigsten Tools im Coaching, bedarf jedoch einer soliden Ausbildung. Ein Tool für fortgeschrittene Coaches.
  
  - **Weiterführende Informationen und Links**  
Die Systemischen Grundsätze beruhen auf jahrzehntelangen Erfahrungen aus unterschiedlichen Therapieschulen. Sie sind ein verlässlicher Leitfaden bei allen Systemischen Coachings. Sie laufen als Hintergrundwissen während eines Gespräches immer mit und sind richtungsweisend überall, wo Klarheit gefragt ist:
    - Das Prinzip der Nichtleugnung
      - geht davon aus, dass Handlungen in Systemen nicht auf der ausdrücklichen Leugnung von dem aufbauen sollen, was gegeben ist.
      - bedarf einer Bestandsaufnahme als Grundlage für Veränderungsbereitschaft im System.
      - bedeutet konkret: Wesentliche Themen wie Werte, offizielle und inoffizielle Agenden, Regeln usw. sollten klar angesprochen werden.
      - bedeutet: Wenn Neues Erfolg haben soll, bedarf es zunächst der Anerkennung des Zustands!
    - Recht auf Zugehörigkeit
      - Zugehörigkeit sichert die Grenzen eines Systems und sorgt für Stabilität.
      - In Organisationen spielt die Zugehörigkeit eine wichtige Rolle, auch wenn sie nur vorübergehend ist.
      - Wenn Zugehörigkeit in Organisationen nicht klar geregelt ist, verwischen die Grenzen des Systems und durch die Unklarheit ergibt sich ein offenes Feld für Mobbing und innere Kündigung.
      - Beispiele: in Vergessenheit geratene Unternehmens- und Projektgründer, bzw. Projekte.
    - Die Anerkennung der zeitlichen Reihenfolge
      - spielt als kuratives Systemprinzip für wachstumsorientierte Systeme eine wichtige Rolle.
      - Beispiel: Würdigung z.B. langjähriger Mitarbeiter, auch wenn diese in der Karriereleiter nicht aufgestiegen sind; Transparenz bei Neueinführung von Mitarbeitern, Räumen, Regeln, Maschinen, etc.
    - Prinzip der vorübergehenden Umkehr der Zeitfolge
      - Für Systeme, die in der Fortpflanzung begriffen sind, kann es nützlich sein, dem neuen Systemelement vorübergehend Vorrang zu geben.

- Beispiele: neue Filiale, Tochterfirma, hochdotiertes Team.
- Dient der Ausbildung der Systemgrenzen des neuen Systems.
- Wichtig: Dieser Vorrang muss nach angemessener Zeit wieder rückgängig gemacht werden, sonst ist das neue System nicht lebensfähig!
- Die Anerkennung des höheren Einsatzes für das Ganze
  - Wer hohen Einsatz für das System bringt, sollte dafür gewürdigt werden.
  - Würdigung des höheren Einsatzes stärkt „Immunkraft“ des Systems.
  - In Organisationen: klare Anerkennung von Führungskräften (sonst Gefahr von heimlicher Hierarchie), individuelle Zuordnung von Leistung.
  - Angemaßte Führung ohne offizielle Benennung, Titel führt zu Überlastung.
- Der Vorrang von höheren Leistungen und Fähigkeiten
  - Wichtig für Unternehmen, um stabil und konkurrenzfähig zu bleiben.
  - Fähigkeiten und Begabungen sollten Wertschätzung und Ausbildung erfahren.
  - Beispiele in Organisationen: Fortbildungen, Anregungen und Bewusstsein über individuelle Förderung sollte vorhanden sein.
- Systemische Ausgleichsprinzipien
  - Der Ausgleich im Üblen sollte ein verminderter sein.
  - Ein allzu exakter Ausgleich sollte vermieden werden.
  - Der Schuldner hat ein Recht auf Mahnung.
  - Der Gläubiger wird schuldig am Schuldner, wenn er ihm die Mahnung verweigert.
  - Der Ausgleich des Schuldners sollte in der „Währung“ des Gläubigers erfolgen (ggf. erfragen).
  - Der eigentliche Ausgleich liegt in der Anerkennung der Ausgleichspflicht.
  - Die Ausgleichsleistung wird nur wirksam als Ausdruck dieser Anerkennung.
  - Verweigerung der Ausgleichsleistung hebt die Wirkung einer schon erfolgten Ausgleichsverpflichtung wieder auf.
  - Wird der Ausgleich mit der Ausgleichsleistung verwechselt, verkommt er zur bloßen Bezahlung.

Sparrer, Insa: Systemische Strukturaufstellungen, Heidelberg, 3. Auflage, 2016

Sparrer, Insa / Varga von Kibéd, Matthias: Klare Sicht im Blindflug: Schriften zur Systemischen Strukturaufstellung, Heidelberg, 2010

### Verwendungshinweis

Die Verwendung dieser Toolbeschreibung im Rahmen eigener Coachings ist gestattet und erwünscht. Bei Beratungstätigkeit und Trainings ist dies mit Nennung der Quelle unter Berücksichtigung des Urheberrechts gestattet. Eine Durchführung von Trainings und Ausbildungen oder Nutzung dieser Toolbeschreibung in vollständiger oder überwiegend gleicher oder ähnlicher Form ist nicht gestattet und benötigt die vorherige schriftliche Zustimmung der INA CCW Internationale Akademie für Sozialwissenschaften, Organisation und Management – Coaching Campus World GmbH.