



DER HALBE WEG

Systemische Aufstellungsarbeit mit NLP-Methoden beschreiben und vermitteln.

VON CHRISTIAN ROSENBLATT

Viele NLP-Anwender machen Erfahrungen mit der systemischen Aufstellungsarbeit und sind davon derart fasziniert, dass sie sie erlernen wollen. Beide Ansätze sind unter bestimmten Umständen auch kompatibel und können sich gut ergänzen.¹ An einschlägigen Weiterbildungsangeboten mangelt es nicht. Die meisten seriösen Ausbildungen ziehen sich über drei Jahre, denn eine Aufstellung zu leiten erfordert einiges an Wissen, Erfahrung und Prozesskompetenz.

Ein versierter NLP-Anwender freilich bringt schon einiges davon mit. Warum soll er also mit einem neuen System noch einmal ganz von vorne beginnen müssen? Tatsächlich ist es durchaus möglich, Aufstellungsarbeit vom NLP her zu denken, zu beschreiben und zu vermitteln.

Aufstellung durch die NLP-Brille betrachtet

Welche Kompetenzen zur Durchführung einer Aufstellung hat der NLPler aufgrund seiner Ausbildung also

bereits im Gepäck? Für eine Antwort beschreibe ich hier einige Aspekte der Aufstellungsarbeit mithilfe von NLP-Modellen und in NLP-Terminologie.

Rapport: Die Psychotherapie- und Coachingforschung belegt die zentrale Rolle einer guten Berater-Klienten-Beziehung. Dies gilt in besonderem Maße für die Aufstellungsarbeit. Grundvoraussetzung für eine gelungene Aufstellung ist ein exzellenter Rapport unter allen Beteiligten. Er erst ermöglicht die empathische Atmosphäre, in der selbst die Zuschauer so mitfühlen, als

¹ Siehe auch Christian Rosenblatt: „Die Lücke schließen“. In: PRAXIS KOMMUNIKATION, Heft 5/2016, und „Nicht nur sauber - sondern rein“. In: PRAXIS KOMMUNIKATION, Heft 1/2017

wäre das gerade bearbeitete Thema ihr persönliches. Wahrnehmungen und Sichtweisen der Anwesenden sind meist außergewöhnlich kongruent. Damit ein solcher Arbeitsrahmen überhaupt entstehen kann, muss der Leiter für den Rapport aller Beteiligten untereinander sorgen können.

Tranceinduktion: Ein Beobachter ohne Vorkenntnisse könnte sich wohl kaum einen Reim darauf machen, was in der Aufstellung gerade geschieht: Alle Teilnehmer sind hochfokussiert und scheinen sich auf etwas zu beziehen, das zwar im Raum nicht vorhanden ist, aber doch existiert. Menschen nehmen wortlos ihren Platz im Raum ein. Dann kann es geschehen, dass jemand zu einem anderen sagt: „Jetzt kann ich dich sehen!“ Alle scheinen gleichermaßen erleichtert und berührt von diesem an sich banalen Satz. Oder ein Stellvertreter berichtet von unangenehmen Empfindungen, nachdem sein Gegenüber lediglich einen kleinen Schritt zur Seite gemacht hat.

Derartige Phänomene lassen sich schlüssig am ehesten mit einer kollektiven Trance erklären. Aufstellungs-experten betonen immer wieder, dass sich Klient und Stellvertreter in einem Zustand der „inneren Sammlung“ befinden müssen. Es braucht hier also das Geschick des Aufstellungsleiters, einen angemessenen Trancezustand zu induzieren. Trance herbeizuführen und zu nutzen, das lernen Teilnehmer auch in nicht therapeutisch ausgerichteten NLP-Ausbildungen und üben dafür u. a. den Umgang mit dem Milton-Modell als wirksames Sprachmodell.

Ökologie: Jede noch so kleine Veränderung in einem einzelnen Kontext kann Auswirkungen auf andere Bereiche haben. Ist das alte Verhalten vielleicht doch noch zu etwas gut? Wer ist sonst noch von der Veränderung betroffen und wie wird er reagieren? Welche weiteren Konsequenzen wird die Veränderung haben? Und wie kann ich mit ihnen umgehen? Diese Fragen im Öko-Check zu stellen

Es kann geschehen, dass
jemand zu einem anderen sagt:
„Jetzt kann ich dich sehen!“

ist Alltag für NLPler in ihrer Arbeit mit Menschen. Auch wenn das klassische NLP nur bedingt als systemische Methode gilt, so schult die Auseinandersetzung mit Auswirkungen und Zusammenhängen menschlichen Handelns den Blick auf systemische Konstellationen.

Teile-Arbeit: Für wen oder was stehen die Stellvertreter in einer Aufstellung? Stellt jemand zum Beispiel sein Arbeitsteam auf, so repräsentieren die Stellvertreter nicht etwa die echten Teammitglieder, sondern vielmehr die mentalen Personifikationen, die dieser Klient aufgrund seiner eigenen Vorstellungen über seine Kollegen gebildet hat. Folglich bilden wir mit einer Aufstellung nicht unmittelbar ein System realer Personen, sondern das System der Persönlichkeitsanteile des Klienten ab. NLPler kennen gemeinhin die Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen. Beispielsweise geht es im Six-Step- oder Verhandlungsreframing um die Beziehungen zwischen den bewussten und den unbewusst-autonom agierenden Persönlichkeitsteilen. Die beteiligten mentalen Instanzen werden mit all ihren verborgenen guten Absichten wahrgenommen und erfahren so die Würdigung, die sie brauchen, um sich an einer Veränderung beteiligen zu können.

Etwas ganz Ähnliches geschieht auch in einer Aufstellung. Zwar wird die Veränderung mithilfe von Stellvertretern im Außen bewirkt, die Adressaten sind jedoch die unbewussten Teile des Klienten. Sowohl in der Aufstellungsarbeit als auch in NLP-Formaten arbeiten wir also letztlich an der Versöhnung des Klienten mit sich selbst und unterstellen, dass diese anschließend in der äußeren Welt weiterwirken kann.

Wahrnehmungspositionen: In einer NLP-Ausbildung erlernen die Teilnehmer eine Erfahrung aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Ein Konfliktgespräch wirkt völlig unterschiedlich auf mich, je nachdem, ob ich es aus meiner eigenen Perspektive, aus der meines Gesprächspartners oder mit Abstand von außen betrachte. Jede Sichtweise ermöglicht den Zugriff auf andere Ressourcen.

Die Wirkung der Perspektivenverschiebung wird auch in Aufstellungen genutzt. In der Regel wählt der Klient neben Stellvertretern für seinen Konflikt und die daran Beteiligten auch einen Repräsentanten für sich selbst, sodass er die Aufstellung aus der Zuschauerperspektive verfolgen und zu einem tiefen Verständnis seines „Themas“ kommen kann. Erst wenn ein gutes Ergebnis vorliegt, nimmt der Klient seine eigene Wahrnehmungsposition wieder ein und lässt die Veränderung auf sich wirken.

Das soziale Panorama: Viele NLP-Ausbildungen vermitteln mittlerweile das Modell des sozialen Panoramas. Der niederländische NLP-Trainer Lucas Derks entwickelte es aufgrund seiner Erkenntnis, dass Menschen soziale Beziehungen in mentalen räumlichen Strukturen repräsentieren. Abstand und Richtung der Personifikation sind Submodalitäten, welche die Beziehungsqualitäten codieren. Mit wem ich eine enge Beziehung teile, dessen Bild befindet sich in meiner Vorstellungswelt nah bei mir. Die Submodalitäten mental zu verändern kann unmittelbare Auswirkung auf die Beziehung haben.

Der augenfälligste Unterschied zwischen den beiden Ansätzen ▶

Ein NLP-Anwender kommt nicht umhin, sich auch mit unbekanntem Inhalten und Anwendungen auseinanderzusetzen.

besteht darin, dass das soziale Panorama im Wesentlichen mit Imaginativität arbeitet, während eine Aufstellung Stellvertreter nutzt. Dennoch stimmen Derks' Erkenntnisse wesentlich mit dem überein, was wir an Wirkung der räumlichen Positionierung von Stellvertretern in Aufstellungen beobachten, und erklären viele Phänomene der Aufstellungsarbeit.

Veränderungsstrategien: NLP-Formate verfolgen eine implizite Veränderungsstrategie und umfassen Wirkprinzipien, welche die Veränderung ermöglichen. Eine Strategie kann u. a. darin bestehen, dass

- passende Ressourcen zur Lösung des Problems identifiziert und zugänglich gemacht werden,
- Wünsche und Ziele hinterfragt und den Möglichkeiten und Umständen angepasst werden,
- Einstellungen, Bedeutungszuschreibungen und Sichtweisen in Bezug auf sich selbst, auf andere Menschen oder sonstige Gegebenheiten geändert werden.

Viele dieser aus dem NLP bekannten Herangehensweisen lassen sich in die systemische Aufstellungsarbeit übertragen und dort als Lösungsstrategie nutzen.

Aufstellungsarbeit jenseits des NLP

Selbstverständlich enthält die Aufstellungsarbeit auch Modelle und Interventionen, die spezifisch sind und im NLP nicht vorkommen. Ein NLP-Anwender kommt also nicht umhin, sich auch mit unbekanntem Inhalten

und Anwendungen auseinanderzusetzen. Dazu zählen beispielsweise der intergenerative Ansatz und die systemischen Grundprinzipien.

Genau solche Aspekte sind es dann, die den klassischen NLP-Ansatz auf spannende Weise ergänzen und bereichern. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass die Beschäftigung mit Aufstellungsarbeit meinen Blick für Systemdynamik und Veränderungsszenarios erheblich geschärft hat.

Wenn es gelingt, das Geschehen in einer Aufstellung soweit wie möglich im NLP abzubilden, dann ist das für einen NLP-Anwender vielleicht schon der halbe Weg zum Aufstellungsleiter. ◀◀



Zum Autor

Christian Rosenblatt

Lehrtrainer und Lehrcoach (DVNLP), entwickelte einen Ansatz, Aufstellungsarbeit auf NLP-Basis zu erlernen.

www.rosenblaetter.de