

Situation	<p>Ist vielfältig einsetzbar: innerhalb von Workshops, Meetings oder auch im Einzel- oder Gruppen-Coaching.</p> <ul style="list-style-type: none">• Für die Klärung von Konflikten, unklaren Situationen, Konstellationen, Positionen, Rollen;• Zur Simulation von Entscheidungen, z.B. um Teams gut zu plazieren oder Projekte zu planen.• Ist sehr gut geeignet, um die Wahrnehmung von Funktionen, z.B. Führung oder Kundenkontakt zu überprüfen.
Ziel	<p>Die Teilnehmer „stellen sich über die Situation“ (Vogelperspektive) und können sich selbst und andere in der Beziehung zueinander betrachten und so die Situation analysieren. Sie können auch aus dieser Vogelperspektive unterschiedliche Plätze einnehmen und so deren Kraft- bzw. Krisenpotential wahrnehmen.</p>
Zusatzmaterial	<p>Jedes Material ist geeignet, mit dem man Personen oder Begriffe darstellen kann. Man kann Figuren oder ähnlich gestaltete Objekte benutzen (Playmobil-Figuren, Kegelfiguren, Flaschen, dicke Filzstifte) oder auch symbolisches Material verwenden wie runde Kärtchen (Moderationskoffer), Schuhsohlen aus Karton oder sogar Schuhe. Aus der Gruppentherapie ist auch die Arbeit mit Stühlen bekannt. Diese Objekte sollten eine spezifische Kennzeichnung als Hinweis für die Blickrichtung besitzen (z.B. bei Flaschen das Etikett, bei Filzstiften ein Klebepunkt als „Gesicht“).</p>
Dauer	<p>30 bis 90 Minuten</p>
Vorgehensweise	<p>Es gibt drei verschiedene Rollen:</p> <ul style="list-style-type: none">• der Protagonist: bringt sein Anliegen ein (es kann auch eine kleine Gruppe sein)• die Beobachter: betrachten als mehr oder weniger Unbeteiligte die gestellte Situation und äußern ihre aufkommenden Gedanken und Gefühle• der Leiter (Berater): hilft durch Fragen und Interventionen die Situation zu erhellen und zu klären. Steuert die Gruppe auf die Erarbeitung einer Lösung oder Antwort hin. <p>Der Protagonist formuliert ein Anliegen: z.B. eine konflikthafte Situation zu lösen, eine undurchsichtige Situation zu erhellen, eine Position oder Rolle in bezug auf mögliche Risiken oder Entwicklungen abzuklären.</p> <p>Der Protagonist erarbeitet mit Hilfe des Leiters, welche Personen Bestandteil des Problems, der Situation, des Umfelds von Positionen und Rollen sind. Für jede Person wird eine Figur bestimmt, Gruppen von Personen mit gleicher Bedeutung können in einer Figur „zusammengefaßt“ werden.</p> <p>Die Figuren werden aufgestellt: auf einem Blatt Flipchart-Papier (Pinwandpapier) als Rahmen werden die Figu-</p>

ren nach dem inneren Bilde des Protagonisten aufgestellt, z.B.:

- „Denken Sie an ihr Anliegen. Schauen Sie ihr System an – alle die dazugehören und stellen Sie sie so auf, wie Sie meinen, dass sie zueinander stehen.
- Wer steht näher bei wem? Wer hat mehr mit wem zu tun?
- Wer schaut wen an? Wer schaut wen nicht an?“.

Abstand und Blickrichtung sind dabei wichtige Kriterien. Nachdem alle Objekte plaziert sind, werden die einzelnen Positionen noch einmal kontrolliert und gegebenenfalls verändert.

Dann beginnt die Auswertung.

Auswertung

A) Analysephase:

1. Die Beobachter können sich **zunächst auf die Abstände und Blickrichtungen** konzentrieren und dabei Nähe und Distanz und Wahrnehmungsmöglichkeiten der einzelnen stellvertretenden Objekte untersuchen:
 - Wer steht bei wem?
 - Wer ist am weitesten voneinander entfernt?
 - Wer sieht wen an?
 - Wer sieht sich nicht an?
2. In einem nächsten Schritt werden diese **Positionen bewertet**:
 - Was bedeutet das, wenn jemand ganz allein steht und alle ansieht?
 - Was bedeutet das, wenn jemand nahe bei anderen steht, aber niemand ansieht? usw..
3. Danach werden die **Beziehungen analysiert**:
 - Wer kann mit wem nach diesem Bild hier am besten?
 - Wo gibt es die größten Antipathien?
4. Schließlich werden die **Plätze selbst bewertet**:
 - An welchem Platz kann man es gut aushalten?
 - Welches ist der Platz, wo im System der Blitz einschlägt? (größte Gefahr, Risiko)
 - Wo ist der sicherste Platz?

Auf diese Weise kommt man zu einem Gesamtbild über das System, in dem „gute“ und „schlechte“ Plätze deutlich werden.

Erfahrungen/ Bemerkungen

B) Lösungsphase:

Nach der grundsätzlichen Klärung der Plätze und der Beziehungen beginnt die Lösungssuche: Wohin müssen die Objekte/Personen verschoben werden und mit welcher Blickrichtung müssen sie stehen, so daß der Platz angenehm ist oder angenehmer wird?

Das Ziel ist, daß alle – Protagonist wie Beobachter - das Gefühl haben, daß Plätze gefunden wurden, die alle „besser“ sind als bei der Ausgangskonstellation. Unter „besser“ ist zu verstehen, daß das Gefühl an diesem Platz angenehmer, entspannter, entlastender, unkritischer ist. Das **Lösungsbild** ist das Bild, in dem „bessere“ Plätze als die jetzigen nicht mehr gefunden werden können.

Der Protagonist dokumentiert das Lösungsbild für sich und zieht persönliche Schlüsse in bezug auf seine Handlungen. Alternativ erarbeitet die Gruppe aufgrund des Lösungsbildes Maßnahmen zur Veränderung der Situation.

Das Vorgehen kann man verdeckt oder offen gestalten:

Bei verdecktem Vorgehen formuliert der Protagonist still sein Anliegen und plaziert still die Objekte. Die Beobachter haben keine Informationen außer dem Objektbild vor ihnen und äußern unvoreingenommen und unbefangene ihre Ideen. Verdecktes Vorgehen dauert länger und liefert unter Umständen mehr und tiefer gehende Informationen über die Situation. Entsprechend können mehr Hinweise für Lösungen entstehen.

Bei offenem Vorgehen formuliert der Protagonist sein Anliegen in der Gruppe und gibt Informationen über die Repräsentanten (Objekte). Die Beobachter finden dadurch schnell einen konkreten Bezug zur Situation. Die Analyse wird dadurch auf das Anliegen stärker fokussiert, dies kann aber auch eine Einengung der Lösungsperspektiven bedeuten.

Beobachter können zur Intensivierung der Einfühlung „an den Platz treten“, indem sie mit einem Finger die Spitze des Objekts berühren und sich in die Figur „hineinversetzen“. Dies ist sowohl in der Analysephase aber auch in der Lösungsphase möglich.

Wenn runde Kärtchen, Schuhsohlen oder Schuhe auf dem Boden verwendet werden, können die Beobachter real an den Platz gehen und ihre Gefühle und Ideen äußern. Hier haben wir dann den Übergang zur Aufstellungsarbeit mit realen Menschen.

Die Methode kann auch in **Coachingprozessen** unter vier Augen durchgeführt werden: Sie erhält dadurch meist

eine intensivere Qualität, die der klassischen Aufstellungsarbeit nahe kommt.

Es gibt Situationen, bei denen alle Beteiligten intensiven Bezug zum Anliegen haben - „mit Herzblut“ betroffen sind. Hier kann man die Aufstellung durch einen Beteiligten beginnen lassen und die anderen bitten, das Bild entsprechend ihrer Sicht zu modifizieren. Damit beginnt die Analyse und weitere Arbeit bereits bei der Aufstellung.

Hinweise und Möglichkeiten zum Training der Aufstellungsmethode können beim Verfasser erfragt werden.