



ES STEHT IN MEINER MACHT

Konflikt-Lösungs-Aufstellung als systemisches Aufstellungsformat.

VON ALEXANDRA SCHWENDENWEIN
UND HARALD HEINRICH

In Konflikten gelassen bleiben, auf gute Lösungen fokussieren, wertschätzend und respektvoll miteinander umgehen – das schont die Nerven und bringt uns im Alltag weiter! Kommunikationsmodelle wie das Vier-Ohren-Modell Schulz von Thuns, das Harvard-Modell oder Strategien wie die Ich-Botschaften nach Gordon helfen uns, diese Fähigkeiten zu befördern. Auch Rosenberg zielte mit seiner Gewaltfreien Kommunikation auf eigenverantwortliches Miteinander. Zwei Grundannahmen sind dabei zentral:

- Jeder erwachsene Mensch ist für die Erfüllung seiner Bedürfnisse selbst zuständig.
- Jeder Mensch ist vom Grunde her auf Kooperation ausgerichtet und um das Wohl der Gemeinschaft bemüht.

Die meisten von uns wünschen sich ein solch friedvolles Miteinander. Im Alltag fällt das oft schwer: X verhält sich unangenehm, Y fühlt sich angegriffen, stellt X zur Rede, X geht in Gegenangriff mit einer Beschuldigung oder Verurteilung. Da X nicht wie gewünscht reagiert, stellt Y eine Forderung oder ein Ultimatum. Der Konflikt eskaliert.

Wir fühlen uns in solchen Situationen ohnmächtig: „Er bringt mich auf die Palme!“, „Sie macht mich traurig!“, „Sie wollen mich nur ärgern!“ Im schlimmsten Fall unterstellen wir dem anderen böse Absichten.

Konflikte produzieren Stress. Im Stress fahren schnell abrufbare, gewohnte Muster hoch. Um neue (Kommunikations-) Gewohnheiten auch in stressigen Situationen „griffbereit“ zu haben, bedarf es einer Möglichkeit, das Neue buchstäblich körperlich zu begreifen. Eine Möglichkeit dazu bieten systemische Aufstellungen, die nicht nur zur Lösung konkreter Probleme, sondern

auch als Lernform genutzt werden können.

Wir haben auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation ein Aufstellungsformat entwickelt, das sowohl im konkreten Konfliktfall klärend wirkt, als auch als Lernform zum Verkörpern und Verinnerlichen eines bedürfnisorientierten, friedlichen Miteinanders genutzt werden kann.

Du bist schuld! Wirklich?

Oft beschäftigen wir uns in Konflikten mehr mit Beschuldigungen, anstatt uns um unsere eigenen Bedürfnisse und Erwartungen zu kümmern. Wir nehmen Unbehagen wahr und fragen fast reflexartig: „Wer hat Schuld?“ Dann folgen Forderungen. Als gäbe es nur eine Lösung im Konflikt, und die läge in der Hand unseres Gegenübers.

Wir können im Alltag neue Gewohnheiten üben. Bei Unbehagen können wir uns fragen: „Welches Bedürfnis habe ich? Was brauche ich jetzt?“ Wenn die Antwort lautet: „Hans soll mit mir ins Kino gehen!“, und er will gerade nicht, dann wissen wir, dass wir die Frage noch nicht vollständig beantwortet haben. Lautet die Antwort hingegen: „Ich würde gern was Nettes unternehmen, am liebsten in Begleitung“, kommen wir der Sache schon näher. Und wenn wir dann bemerken, dass es mehrere Möglichkeiten für uns gibt: mit Natascha in die Ausstellung, mit Peter ins Café oder mit Ursel und ihren Kindern in den Zoo ..., dann haben wir unseren Handlungsspielraum erweitert.

Was in der Konflikt-Lösungs-Aufstellung über die Anordnung der Symbole (Bodenanker oder Personen) deutlich wird: Oft ordnen wir unser eigenes Gefühl und Bedürfnis der anderen Konfliktpartei zu. Die Haltung „Du bist schuld!“ steht sichtbar im Raum. Personen, die als das so zugeordnete Gefühl oder Bedürfnis



in der Aufstellung stehen, berichten oft von ihrem großen Unbehagen: Sie stehen da nicht passend. Erleichterung stellt sich ein, wenn Gefühl und Bedürfnis ihrem Eigentümer, ihrer Eigentümerin zugeordnet werden. Dabei kann einiges an Prozessarbeit nötig sein. So trainieren wir, unsere Gefühle und Bedürfnisse wahrzunehmen und unsere Zuständigkeit anzunehmen.

Unterschied zwischen Person und Thema

Wird uns bewusst, dass das störende Verhalten eines anderen nur in bestimmten Situationen auftaucht, und

Oft ordnen wir unser eigenes Gefühl und Bedürfnis der anderen Konfliktpartei zu.

nehmen wir das Gegenüber als Person in ihrem unergründlichen Facettenreichtum wahr, so hilft uns diese Unterscheidung, gelassener über das Konflikt-Thema zu sprechen.

Das hören wir sogar im Tonfall: Ich kritisiere Peter, der in der letzten Woche dreimal zu spät gekommen ist. Ich sage einen entsprechenden Satz zu ihm, während ich ihm gegenüberstehe. Dann stelle ich mir vor, ich würde gemeinsam mit Peter die Szene des Zuspätkommens auf einem Fernschirmschirm ansehen und ihm zeigen: sieh mal, das hat mich geärgert. Das ist der Unterschied. Die Frontale verführt uns dazu, Peter als personifizierte Unpünktlichkeit anzusprechen, vorwurfsvoll-anklagend. Die Fernschirm-Variante macht klar: Ich spreche mit Peter über ein Thema, das mich ärgert. Mein Ärger zielt auf Peters Verhalten, nicht auf Peter als ganze Person.

Die Aufstellung macht es deutlich. Oft wird das Konfliktthema von der

Klientin oder dem Klienten so gestellt, dass das Gegenüber hinter dem Konfliktthema verschwindet. Mit einer Umstellung sorgen wir dafür, dass der Klient, in der Aufstellung vom sogenannten Fokus repräsentiert, das Gegenüber und das Konfliktthema sehen kann.

Gefühle als Hinweise auf Bedürfnisse

Ein weiterer Schritt ist die Erkenntnis, dass die Gefühle, die in uns aufkommen, zwar vom Verhalten eines Gegenübers ausgelöst werden können, meist jedoch nicht verursacht werden. Ein Beispiel: Ich sitze mit ei-

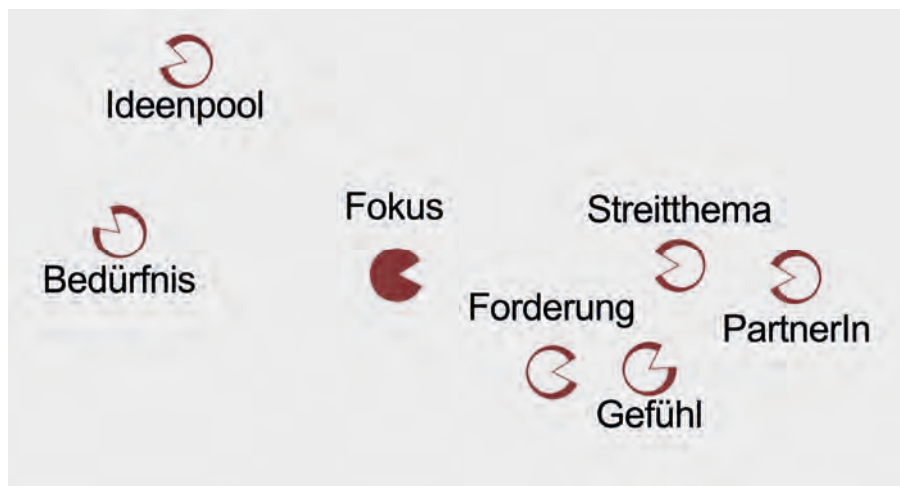
nem spannenden Buch im Café und warte auf Freundin Lisa. Sie verspätet sich wie gewohnt, das stört mich nicht. Vielleicht hoffe ich sogar, dass es noch ein Weilchen dauert, weil ich gerade bei einem besonders interessanten Kapitel bin.

Warte ich jedoch bei Regen an einer Straßenecke auf Freundin Lisa ...

Wie wir reagieren und wie etwas bei uns ankommt, hängt zu einem großen Teil von unserem eigenen Kontext ab. Gefühle weisen uns auf unsere Bedürfnisse hin. Damit leisten sie unschätzbare Hilfe auf dem Weg zu Erfüllung im Leben, wenn wir bereit sind, die volle Verantwortung für die eigenen Bedürfnisse und deren Befriedigung zu übernehmen und kreativ nach Lösungen zu suchen.

Aus dem Ideenpool schöpfen

Jetzt können wir uns Gedanken darüber machen, was wir tun, da- ▶



So könnte ein erstes Konflikt-Aufstellungsbild aussehen: Das eigene Bedürfnis und Ideen dazu sind aus dem Blick des Fokus geraten. Das Streitthema verstellt den Blick aufs Gegenüber. Das eigene Gefühl blickt zum Gegenüber mit einer Forderung im Hintergrund.

mit unser Bedürfnis erfüllt wird. Wir können z.B. den Konfliktpartner konkret um etwas bitten. Spannend dazu der Selbsttest, den Rosenberg vorschlug: Wenn du eine Bitte aussprichst und ein „Nein“ dich ärgert, dann war es eine Forderung! Und wenn wir meinen, von einer bestimmten Person etwas Bestimmtes fordern zu müssen, sind wir noch nicht auf dem Lösungsweg.

Oft fallen uns weitere alternative Lösungen und Möglichkeiten ein, die für alle Beteiligten gut annehmbar sind. Und ist die eine Idee momentan nicht gangbar, ist vielleicht die zweit- oder drittbeste Lösung eine passende Strategie zur Erfüllung der eigenen Bedürfnisse.

In der Aufstellung wird der Ideen-Pool oder Möglichkeitsraum als sogenanntes „freies Element“ gestellt. Falls wir mit Personen in der Aufstellung arbeiten, bekommt das freie Element den Auftrag, zu jeder Zeit ganz das zu tun, was ihm beliebt.

Aufstellung als Lernform oder Weg der Konflikt-Lösung

In der Aufstellung mit Personen zeigt sich zusätzlich das „implizite Wissen“ des Systems, also Lösungswege, die wir bisher übersehen haben. Darüber hinaus eignet sich dieses Format als Lernform für die Grundaspekte der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg. Aufgestellt

werden folgende Elemente (mit Personen oder Symbolen):

- Fokus (= Augenmerk) der Person, die das Anliegen hat
- PartnerIn (KonfliktpartnerIn)
- Streitthema
- Gefühl(e) des Fokus
- Bedürfnis(se) des Fokus
- Forderung des Fokus
- Ideenpool/Handlungsalternativen.

In der systemischen Aufstellung können durch folgende Prozessschritte Konflikte gelöst werden:

1. Unterscheidung zwischen PartnerIn und Thema: Meist zeigt sich, dass im ersten Bild der Aufstellung der Partner bzw. die Partnerin vom Thema verdeckt oder mit diesem verwechselt wird. In der Aufstellung kann hier physisch und nachvollziehbar sortiert werden.
2. Erkennen, dass man selbst für sein Gefühl verantwortlich ist. Das Erleben, dass das mein Gefühl ist, ich dafür zuständig bin und dafür zu sorgen habe, ist von einem befreienden Gefühl begleitet. Denn es bedeutet ja auch Eigenmacht und Handlungsfähigkeit.
3. Bewusstwerden der eigenen unerfüllten Bedürfnisse. Hier handelt es sich um Elemente, die oft nicht gesehen oder ungern als das Eigene wahrgenommen werden. Hier geht es um das Akzeptieren: Dafür bin ich als erwachsene Person selbst zuständig. Hier können sich auch frühere Kontexte zeigen, die mög-

Systemische (Struktur-)Aufstellung

In einer Aufstellung wird das Problem oder Anliegen eines Klienten, einer Klientin mittels Personen, den sogenannten RepräsentantInnen, (oder mittels Symbolen) im Raum abgebildet. Es lässt sich von außen betrachten und damit arbeiten. Mit den Positionen der einzelnen Elemente verändern sich auch die Empfindungen der RepräsentantInnen dem Thema gegenüber. Diese Wahrnehmungsunterschiede geben Hinweise darauf, was für eine Lösung oder Antwort hilfreich sein könnte. Die Interventionen haben zum Ziel, den KlientInnen weitere Wahlmöglichkeiten in Bezug auf ihre Frage zu eröffnen. Im Lösungsbild erleben sie diese Möglichkeiten und neuen Perspektiven körperlich. Dieses Erleben kann in ihrem Alltag wirksam werden. Sie gehen leichter mit einer Angelegenheit um; betrachten, was bisher schwierig schien, mit anderen Augen; haben plötzlich neue Ideen und Motivation, diese Ideen umzusetzen.

Systemische Strukturaufstellungen sind ein von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entwickeltes Verfahren.

licherweise im aktuellen Konflikt getriggert wurden.

4. Umwandlung der Forderung in eine Bitte. Während dieses Prozessschrittes wandeln sich manche Elemente um. Aus der Forderung könnte eine Bitte werden. Oft taucht eine schöne, neue Formulierung des Lösungsvorschlages auf, die Druck und Streitpotenzial aus der Sache herausnimmt.
5. Sollten wir mit unserer bisherigen Forderung bzw. Bitte noch keinen Erfolg haben, können wir aus dem Ideenpool die Handlungsoptionen erweitern – getreu dem ethischen Imperativ von Heinz von Förster: „Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten größer wird!“

Die Konflikt-Lösungs-Aufstellung eignet sich auch für eine Mediation, wenn beide bzw. alle beteiligten Konfliktparteien anwesend sind. In diesem Falle stellen wir Gefühle und Bedürfnisse beider Konfliktparteien und arbeiten auch für beide. ◀◀



Zu den AutorInnen

Alexandra Schwendenwein

ist Expertin für Stimme und Sprechen, zertifizierte systemische Beraterin und Afrikanistin. Seit 28 Jahren ist sie freiberuflich als Trainerin und Beraterin tätig.

www.allesstimme.at



Harald Heinrich

Senior Projekt Manager, systemischer Unternehmensberater, NLP-Trainer, Autor des Buches „Systemisches Projektmanagement“ (Hanser, 2015).

www.harald-heinrich.de