



03.05.2021

Spezifische Anfragen zur Aufstellungsarbeit

Eine qualitative Auswertung
des Ethikbeirates im Auftrag der DGfS
April 2021

Qualitative Auswertung

1

Inhalte der Präsentation

- I. Methodisches Vorgehen
- II. Allgemeine Daten der Auswertung
- III. Ergebnisdarstellung

I. Methodisches Vorgehen

- “ Die Daten wurden vom Ethikbeirat pseudonymisiert
- “ Die pseudonymisierten Daten wurden ausgewertet und anonymisiert aufbereitet
- “ Die Auswertung folgt den Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung
- “ Es wurde sich am methodisch standardisierten Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring) orientiert

II. Allgemeine Daten der Auswertung

Die Befragung erfolgte im Zeitraum 29.01.2021 – 30.3.2021 (mail an alle Mitglieder der DGfS)

Insgesamt wurden 26 Fragebögen ausgefüllt und zurückgesendet, daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von ca. 3 %.

Interpretation des Rücklaufes

Die Stichprobe ist nicht repräsentativ. Das bedeutet, dass die Ergebnisse keine direkten Rückschlüsse eines tatsächlichen Meinungsbildes zulassen, sondern vielmehr als einen Impuls zu verstehen sind.

Das Ziel war der Erhalt eines Ersteindruckes als Denk- und Diskussionsanstoß.

III. Ergebnisdarstellung

Hauptkategorien

1. Aufstellingleitung für Angehörige
2. Familienmitglieder als Stellvertreter*innen
3. Bedingungen zur Organisationsaufstellung mit Kolleg*in
4. Bedeutende Unterscheidung zwischen Aufstellung als Ersteindruck oder Lösungsansatz
5. Anregungen aus dem KollegInnenkreis
6. Offene Fragen

Fragebogen

- Kann ich (als Aufsteller*in) eine Familienaufstellung für ein Familienmitglied leiten? (Wenn ja, mit welchen Vorgaben, gibt es Grenzen, was sollte ich nicht tun?)
- Kann ich bestimmte Formate z. B. Ego-State/ Teile Aufstellung /Körperaufstellung/ Tetralemma/ Organisationsaufstellung für Familienmitglieder machen?
- Wo endet das Familienverhältnis? Darf ich bei einer Nichte/ Schwiegertochter / Schwager für diese eine Aufstellung leiten? (Was gibt es da für Erfahrungen?)
- Können in einer von mir geleiteten Gruppe Freunde und Familienmitglieder als Stellvertreter mitmachen? (Wenn ja, auf was müsste ich dann achten?)
- Kann ich eine Organisations-Aufstellung für eine befreundete Kollegin machen?
- Spielt es bei den Fragen oben eine Rolle, ob ich nur ein erstes Bild (Aufstellung als Analyseinstrument) nutze, oder ob ich vertiefend und lösend arbeite?

Datenaufbereitung

- “ Als erste Schritte der Auswertung werden die Daten hinsichtlich der relevanten Kriterien gefiltert
- “ Aus den 26 Antwortbögen wurden 4 von der Auswertung ausgeschlossen, da sie die Fragen zu dem gegebenen Zeitpunkt nicht (eindeutig) beantworteten. Jedoch wurden sie dahingehend berücksichtigt, dass der Wunsch besteht zur Transparenz der Ergebnisse sowie einem weiteren Austausch über die Befragung.
- “ Somit ergibt sich eine finale Stichprobe von 21

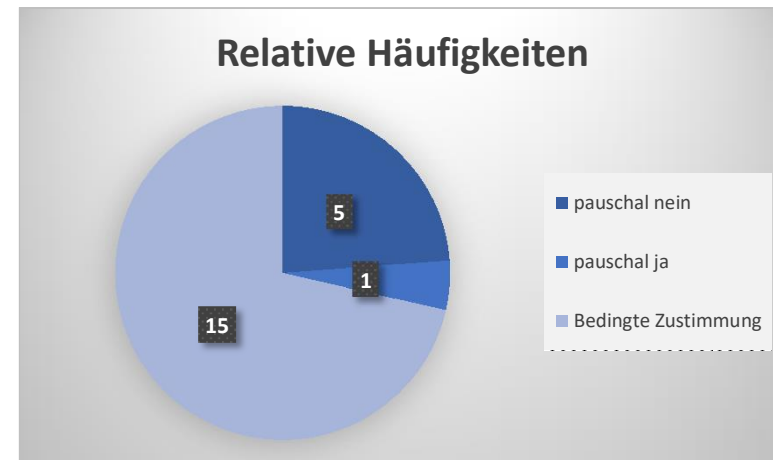
1. Aufstellung eines Angehörigen leiten

Absolute Häufigkeiten

Pauschal nein: 5

Pauschal ja: 1

Bedingte Zustimmung: 15



Anmerkung: Die ersten drei Fragen wurden zusammengenommen, da sich in der Auswertung gezeigt hat, dass es vordergründig um die wahrgenommene Beziehung zu der betreffenden Person geht nicht um die Differenzierung entlang der Verwandtschaftslinie. Hinsichtlich der unterschiedlichen Methoden wurde nicht weiter differenziert.

Zustimmungsbedingungen – Persönliche Eignungsfaktoren (nach absteigender Nennungshäufigkeit)

Vielfachnennung

> Selbstbewertung der Eignung als eigene
Empfindung

Differenziert durch

- Ausreichend Distanz zum System (Freunde, Kollegen vs. Familie), sowie keine persönliche thematische Involviertheit
- "Richtige" Haltung
 - “ Neutralität
 - “ Absichtslosigkeit & Ergebniserwartungslosigkeit
 - “ Unbefangenheit
 - “ wertfrei
 - “ eigene Themen geklärt
 - “ jederzeit Prozessabbruch als möglich anerkennen
- (Selbst-)Reflektion, eigene Grenzen kennen

Vereinzelte Nennung

- ausreichende Erfahrung und Ausbildung
- gutes Verhältnis zur betreffenden Person

Zustimmungsbedingungen – Sonstige Bedingungen

Vereinzelte Nennung

- Vorgespräch, Anliegenklärung
- Transparenz im Arbeitsprozess
- Trennung Familiensetting und Arbeitssetting
- Klient*in = unter 18 Jahre (formatunabhängig)
- Empfehlung: Verdeckt arbeiten
- kurze Interventionen
- Notfälle als Ausnahme
- Es handelt sich nicht um die eigene Herkunftsfamilie
- nicht psychisch krank oder nur von Fachleuten in Klinik zu behandeln
- Keine aufgezeigten Grenzen des Aufstellungsfeldes, Auftrags

Ablehnungsgründe

Besonders hervorgehoben werden hier konsequent die Auswirkungen der fehlenden notwendigen Distanz, die viele weitere negative Effekte mit sich bringt. Insbesondere wird davor gewarnt, dass die eigene Kompetenz/Distanz aus verschiedenen Gründen überschätzt wird. Als zweiten wichtigen Aspekt wird die potenziell nachteilige Veränderung in der persönlichen Beziehung genannt. Unter der Anmerkung, dass es noch einige weitere Aspekte gibt, wird weiter differenziert zu folgenden Aspekten:

Fehlende professionelle Distanz

- Befangenheit, Verstrickung, Abhängigkeiten durch Systeminvolviertheit --> externe Person immer zu empfehlen
- Persönlicher Nähe, Loyalitäten resultieren darin i.d.R. nicht frei genug zu sein
- Blinde Flecken und Verdrängung
- Verstrickte sowie eigene Sekundär- und/oder Schuldgefühle
- Gegenübertragung
- Projektion
- Kollektivgewissen
- Gefahr der Anmaßung und potenzieller Schädigung statt Verbesserung
- Muster, Glaubenssätze
- Rollenvermischungsgefahr
- Und Sonstiges

Negative Auswirkungen auf die Beziehung zur betreffenden Person

- Machtgefälle ungleich Familienkonstellation
- Mangelnder Ausgleich (potenziell)
- Und Sonstiges

2. Familienmitglieder als StellvertreterInnen

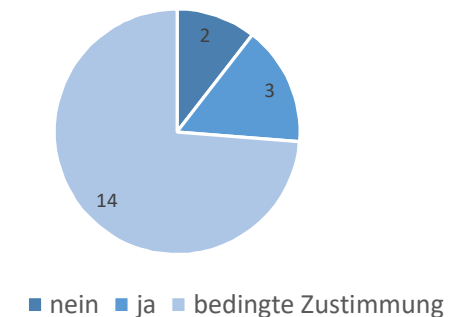
Einflussgrößen der Zustimmung

- Ungefilterte Wahrnehmungswiedergabe: Beziehungsaspekt nimmt keinen Einfluss auf die Stellvertreterfähigkeit
- Eigenes positives Empfinden
- Keine persönliche Involviertheit und Veränderungsneutralität
- Keine eigenen Themen (des Angehörigen; der Familie)
- Aufgaben- und Rollenklarheit
- Abwägung des jeweiligen Themas
- Verdeckte Aufstellung
- Keine Konflikte mit Angehöriger/m
- nur Freunde, keine Familie

Auch hier zutreffende allgemeine Bedingungen

- “ hinreichend stabile Grenzen ihres Selbst nach Ero Langlotz
- “ kein eigenes Wissen einbringen, sondern übliches phänomenologisches Vorgehen
- “ Schweigepflicht
- “ freiwillig

Absolute Häufigkeiten



3. Bedingungen zur Organisationsaufstellung mit Kolleg*in

- Keine persönliche Involviertheit, Unabhängigkeit zu Thema und Person -> größtmögliche Distanz erwünscht
- Eigene Neutralität
- Keine Gefährdung der Allparteilichkeit
- Verdeckte Aufstellung
- Ausgleich ist geschaffen
- Absichtslosigkeit

4. Aufstellung als Ersteindruck oder Lösungsansatz: Gibt es einen bedeutenden Unterschied?

Sieben Personen berichten von **keinem entscheidenden Unterschied**. Die Unterscheidung erscheint künstlich, auch ein Ersteindruck hat gegebenenfalls einen Lösungscharakter bzw. beide unterliegen den gleichen Einschränkungen. Hierbei ist also auf die Antwort unter der ersten Frage zu verweisen.

Vier Personen können sich **beide Arbeitsschritte** vorstellen, sofern die erläuterten Voraussetzungen (z.B. Neutralität) gegeben sind.

Sechs Personen sprechen sich dafür aus, nur ein **Erstbild** zu machen.

Dazu werden folgende Punkte angeführt:

- “ Gefahr auf Interpretationswunsch- Sorge des Alleine-lassens des Klienten/der Klientin
- “ Vorabklärung wichtig:
 - dass nach dem Erstbild nicht weitergearbeitet wird
 - Keine weitere Besprechung
- “ Bedeutungszuwachs der Beziehungsebene mit zunehmender Vertiefung
- “ Freies Einverständnis

5. Anregungen aus dem Kolleg*innenkreis

1. Kritische Selbstreflektion:

- “ Warum sollte ich das tun? Sind wir alleine auf einer Insel? Kann das nicht eine Kolleg*in schlicht besser als ich?
- “ Bin ich wirklich die Person, die unbefangen neue Perspektiven und neue Lösungsansätze einbringen/zulassen kann?
- “ Wie hilfreich ist es, wenn ich in „meinem“ System diese Form von Verantwortung übernehme?
- “ Ist das sowieso meine gelernte Rolle? Ist es hilfreich, diese hier weiter zu führen?
- “ In welcher Stelle spielen Selbstüberschätzung, Eitelkeit oder „das wollte ich euch schon immer mal zeigen/sagen“-Missionen eine Rolle?
- “ Wieviel sollte ich selbst bereits geklärt haben, um mich und meine fachlichen Kompetenzen als Instrumente für Erkenntnisgewinn in Familie und beruflichem Umfeld wirklich hilfreich einsetzen zu können, ohne anmaßend zu sein?
- “ Woran merke ich, dass ich genug geklärt habe, um, mir dies zuzutrauen? Ist es ein Zeichen meiner Anmaßung zu denken, dass ich selbst „geklärt genug“ bin?

2. Verdeckte Aufstellung

3. Ggf. KollegInnen empfehlen, denen man vertraut

Kurze Zusammenfassung

Anhand der Ergebnisse konnte ein erstes Stimmungsbild zu den Fragen im Kontext Aufstellungen mit Familienangehörigen gewonnen werden. In aller Kürze lässt sich zusammenfassen, dass die Übernahme der Leitung einer Aufstellung einer angehörigen Person einer persönlichen Eignungsfrage unterliegt. Dabei gilt es viele verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Die Validität der **eigenen Eignungsüberprüfung** bleibt undefiniert und lässt Diskussionspielraum. Bei der Übernahme einer Stellvertreter*innenrolle durch eine angehörige Person gelten die üblichen Bedingungen, sowie ein der Einflüsse der Beziehung bereinigte Wahrnehmungswiedergabe/Teilhabe der Person als Richtlinie. Eine Organisationsaufstellung mit einer/einem Kolleg*in durchzuführen folgt den genannten Bedingungen, wobei hier insbesondere der professionellen Distanz Bedeutung zukommt. Da eine persönliche Involviertheit häufiger auszuschließen ist, ist hier eine höhere Zustimmung zu verzeichnen. Ob nur mit einem Erstbild, weiter oder gar nicht aufgestellt werden kann unterliegt der jeweiligen Haltung und ist auf die allgemeinen Bedingungen zurückzuführen.

6. Offene Fragen

- Wie valide ist die eigene Eignungseinschätzung als Bedingung?
- Wie groß ist die Differenz zwischen einer Fremdbeurteilung der Eignung und einer Selbsteinschätzung?
- Kann man in der Aufstellung eines Familienmitglieds als Stellvertreter*in agieren?
- Diskrepanz Theorie und Praxis: Wird eine theoretische Ablehnung einer Aufstellung mit Familienmitgliedern in der Praxis tatsächlich umgesetzt? (z.B. auf Druck von Angehörigen wird ggf. doch gearbeitet)

Vielen Dank!



<https://tinyurl.com/yc9p34t5>. (Abruf am 17.12.2017).