

LÖSUNGEN MIT SYSTEM: METHODEN DER LÖSUNGSFOKUSSIERTEN SYSTEMISCHEN STRUKTURAUFSTELLUNGEN

Erweiterte Mitschrift der Ausführungen von **Insa Sparrer** und **Matthias Varga von Kibéd**
in Seminaren des SySt-Instituts 2001-2009. Enthält auch Texte, die auf www.syst.info, in Büchern und
Zeitschriftenaufsätzen der Autoren (siehe Literaturverzeichnis) veröffentlicht wurden.
Zusammenstellung und Redaktion: Günter W. Remmert

Inhaltsverzeichnis

DIE AUFSTELLUNG EINES PROBLEMS (PA)	2
Elemente der Problemaufstellung	3
Der Fokus.....	4
Die Aus-Richtung oder das Ziel.....	4
Die Hindernisse.....	4
(Ungenutzte oder unzureichend genutzte) Ressourcen	5
Der (verdeckte) Gewinn	6
Die künftige Aufgabe	6
Nützliche Hinweise für die Suche nach Lösungsbildern	6
MINDMAP PROBLEM-AUFSTELLUNG	8
AUFSTELLUNG DES AUSGEBLENDETEN THEMAS (AAT)	9
Der blinde Fleck.....	9
Das Johari-Fenster.....	10
Elemente der Aufstellung des ausgeblendeten Themas.....	11
Praxis	11
Vergleich Problemaufstellung – Aufstellung des ausgeblendeten Themas (PA – AAT).....	12
MINDMAP AUFSTELLUNG AUSGEBLENDETES THEMA	13

DIE AUFSTELLUNG EINES PROBLEMS (PA)

Wenn das gute oder böse Wollen die Welt ändert, so kann es nur die Grenzen der Welt ändern, nicht die Tatsachen; nicht das, was durch die Sprache ausgedrückt werden kann. Kurz, die Welt muss dann dadurch überhaupt eine andere werden. Sie muss sozusagen als Ganzes abnehmen oder zunehmen.

Die Welt des Glücklichen ist eine andere als die des Unglücklichen.

Ludwig Wittgenstein, Tractatus logico-philosophicus 6, 43

Die Tatsachen gehören alle nur zur Aufgabe, nicht zur Lösung.

Ludwig Wittgenstein, Tractatus logico-philosophicus 6, 4321

Die Lösung des Problems des Lebens merkt man am Verschwinden dieses Problems. (Ist nicht dies der Grund, warum Menschen, denen der Sinn des Lebens nach langen Zweifeln klar wurde, warum diese dann nicht sagen konnten, worin dieser Sinn bestand?)

Ludwig Wittgenstein, Tractatus logico-philosophicus 6, 521

Bei der Aufstellung eines Problems, einer der am frühesten entwickelten Grundformate der Strukturaufstellungen, werden alle Teile aufgestellt, die zur „Grammatik“ eines Problems gehören. Grammatik wird hier im Sinne des späten **Ludwig Wittgenstein** nicht als Oberflächengrammatik der Sprache verstanden, sondern als Tiefengrammatik des Verhaltens. Es geht nicht um die Lehre vom korrekten Satzbau, sondern um ein System von Regeln, die sprachliches Verhalten im Kontext einer Lebensform (das Wittgenstein'sche „Sprachspiel“) funktionieren lassen.

Dieses Aufstellungsformat hat den Vorteil, für fast alle Anliegen geeignet zu sein. Es hilft in besonderer Weise dazu, ein Problem durch konsequentes Querdenken neu zu verstehen. Besonders charakteristisch ist dabei natürlich, dass das Problem selbst gar nicht aufgestellt wird! Denn dies würde den Lösungsprozess eher stören und behindern. Problem und Lösung sind aber von solch gänzlich unterschiedlicher Beschaffenheit, dass es nützlicher ist, von Anfang an Lösungsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen.

Viele unserer besten Kräfte, Erfahrungen und Ressourcen haben wir durch vergangene Krisen entwickelt. Es war sicherlich nicht leicht, solche Krisen zu erleben und durchzustehen. Hätten wir wählen können, die eine oder andere dieser Krisen zu vermeiden, dann würden uns auch später viele kostbare Erfahrungen bei ihrer Überwindung fehlen. Wenn ein Kind vor Infektionen steril geschützt wird, kann es bekanntlich auch keine Immunkräfte entwickeln.

Elemente der Problemaufstellung

	NAME	VERBALER ZUGANG
F	FOKUS	<i>Wer hat das Problem?</i>
Z	ZIEL	<i>Wohin soll es gehen? Was soll anders werden? Was soll statt des Problems da sein? Was ist der erwünschte Zustand?</i>
H₁	HINDERNIS 1	<i>Was behindert mich auf dem Weg dorthin?</i>
H₂	HINDERNIS 2	<i>Was behindert mich noch?</i>
H₃	HINDERNIS 3	<i>Und was auch noch, mit und ohne Namen? Alle übrigen Hindernisse. Stell alle Hindernisse, an die du jetzt nicht denkst!</i>
R₁	RESSOURCE 1	<i>Welche meiner Fähigkeiten könnten mir behilflich sein, um ans Ziel zu gelangen?</i>
R₂	RESSOURCE 2	<i>Welche Fähigkeit auch noch?</i>
R₃	RESSOURCE 3	<i>Und welche außerdem, mit und ohne Namen? Alle übrigen Ressourcen. Stell alle Ressourcen, an die du jetzt nicht denkst!</i>
G	GEWINN	<i>Wofür ist das Problem in meiner jetzigen Situation nützlich? Welche Vorteile habe ich dadurch, dass das Problem noch nicht gelöst ist?</i>
A	KÜNFTIGE AUFGABE	<i>Was wird dann, nach Lösung des Problems, dran sein? Womit müsste ich fertig werden, wenn ich schon Erfolg gehabt hätte?</i>

Der Fokus

Dies ist der Träger des Problems. Es kann eine Einzelperson sein oder eine Gruppe. Wenn niemand da ist, der ein Problem hat, existiert auch kein Problem. Ohne den Fokus hätten wir es vielleicht mit einem akademischen Problem zu tun, über das nachgedacht und diskutiert werden kann, das sich aber in keiner Beziehungsstruktur zeigt.

- *Wer hat das Problem?*
- *Ist es ihr eigenes Anliegen?*
- *Spielen fremde Aufträge eine Rolle?*
- *Geht es um Loyalitäten? Und wenn ja, zu wem?*
- *Ist es Ihr Problem als Einzelperson oder als Vertreter einer Gruppe, Firma oder Organisation?*

Die Aus-Richtung oder das Ziel

Niemand hat ein Problem, der nirgends hin will. Ohne ein Ziel hätten wir kein Problem, sondern nur einen unklaren Zustand. Kein Problem existiert ohne eine (Aus-)Richtung oder ein Ziel, was jemand erreichen möchte.

- *Wohin soll es gehen?*
- *Was soll anders werden?*
- *Was soll statt des Problems da sein?*
- *Woran würde ich merken, dass das Problem verschwunden ist?*
- *Woran würden es die anderen merken, dass ich mein Ziel erreicht habe?*

Die Hindernisse

Wenn man von einem Problem hört, denkt man normalerweise an auftretende Hindernisse. Wenn Hindernisse prinzipiell unüberwindlich sind, liegt kein Problem vor, sondern eine falsch gestellte Frage. Ein überwundenes Hindernis ist aber oft auch eine wichtige Erfahrung und damit meist eine mögliche Ressource.

Daher gilt: Kein Problem ohne Hindernisse!

Und: Kein Hindernis, das nicht schon eine verdeckte Ressource darstellt!

Hindernisse können aus mehreren Gründen zu Ressourcen werden:

- Häufig macht unsere Haltung etwas zu einem Hindernis. Eine veränderte Einstellung zeigt uns, dass hier schon immer eine Ressource vorlag.
- Manche Hindernisse zwingen uns, bestimmte Fähigkeiten rechtzeitig zu erwerben, so dass sie uns bei einer künftigen Herausforderung rechtzeitig zur Verfügung stehen. Sie wirken also eher wie eine Impfung.
- Vor der Überwindung erlaubt uns das Hindernis häufig eine teilweise durchaus angemessene Kontrolle der Entwicklungsgeschwindigkeit. Solange das Hindernis nicht überwunden ist, ist die Geschwindigkeit der Veränderung des Systems verringert – dieses Zeitvorteil kann manchmal durchaus von Nutzen sein.

Lösungen erfordern nicht immer neue Elemente als Ressourcen, sondern oft

- nur Querdenken: die Umdeutung von Hindernissen in Ressourcen
- oder neue Zugänge zu schon gegebenen, aber bisher vernachlässigten Ressourcen.

Es war auch zu etwas gut, dass wir in dieser Frage bisher noch keinen Erfolg hatten.

Umgewandelte Gewinne aus dem bisherigen Nichterfolg erweisen sich oft als besonders verlässliche Ressource bei künftigen Aufgaben, z.B. größere Informationsfülle.

Im Verlauf einer lösungsorientierten Arbeit können sich die **Hindernisse** in **Schutzwälle** und **Helfer** verwandeln. Dazu muss die gute Absicht hinter den Hindernissen entdeckt und ihre positive Energie gewürdigt werden. Viele Hindernisse haben Schutzfunktionen, sie sind dann **Schutzwälle**. Diesen komme ich auf die Spur, wenn ich mir die Frage stelle:

- *Womit müsste ich fertig werden, wenn dieses Hindernis verschwunden wäre?*

Ein überwundenes Hindernis ist oft eine wichtige Erfahrung und damit meist eine mögliche Ressource: eine **verdeckte künftige Ressource** oder ein **Helfer**. Hindernisse kann ich deshalb (nach chinesischer Sitte) als „*ehrenwerte Hindernisse*“ anreden.

Wenn das Hindernis noch nicht auf sichtbare Weise Schutzwall oder Helfer geworden ist, kann ich sagen: „*Das ehemalige Hindernis, wie immer es jetzt wirken mag...*“

(Ungenutzte oder unzureichend genutzte) Ressourcen

Kein sinnvolles Problem ohne bisher noch ungenutzte (oder unzureichend genutzte) Ressourcen.

Hätten wir bereits alle Ressourcen genutzt, ohne unser Ziel zu erreichen, dann würde es sich nicht um ein sinnvolles Anliegen handeln, sondern um eine prinzipiell unlösbare Frage. Ein Beispiel dafür liefert jemand, der als sein Ziel nennt, er wolle ohne jedes Risiko eine Firma aufbauen. Dafür besitzen wir als Menschen keine geeigneten Ressourcen. Die Verfolgung eines solchen Anliegens kann also nicht zum Ziel führen. Es handelt sich vielmehr um eine falsch gestellte Frage.

Voraussetzung der lösungsorientierten Arbeit mit Problemen ist die sog. Potentialhypothese: Die Klienten besitzen bereits alle Ressourcen, die sie zur Lösung des Problems benötigen.

Wenn wir erst etwas lernen müssen, um ein Problem zu lösen, sprechen wir eher von einer Schwierigkeit. Ein Beispiel hierfür wäre das Erlernen neuer Fähigkeiten.

- *Welche meiner Fähigkeiten könnten mir behilflich sein, um ans Ziel zu gelangen?*
- *Welche Formen der Zusammenarbeit habe ich bisher unzureichend genutzt?*
- *Was könnte ich weglassen und dadurch Freiraum gewinnen?*

Der (verdeckte) Gewinn

Kein Problem könnte sich längere Zeit stabilisieren, ohne dass das System auch etwas durch das Problem gewinnt. Dieser Teil ist der geheimnisvollste bei jedem Problem und einer der wichtigsten. Aber häufig ist er nicht bekannt. Manchmal besteht der Gewinn nur in einer Energieeinsparung. Solange wir das Problem haben, müssen wir nichts ändern und können unserer alltäglichen Routine folgen. Die Problemlösung erfordert eine Änderung, evtl. die Aufgabe einer Routine. In dieser Hinsicht ist die Lösung des Problems oft schwerer als das weitere Leiden am Problem.

Da der Gewinn für die Lösung des Problems aufgegeben werden muss, wird er zum **Preis**, der für die Lösung des Problems zu bezahlen ist. Es ist jedoch wichtig, dass er in der Lösung irgendwie berücksichtigt wird. Dann kann er zur **Kostbarkeit** werden, die auf besondere Weise den Wert der erreichten Lösung verdeutlicht.

- *Womit müsste ich fertig werden, wenn das Problem schon gelöst wäre?*
- *Wofür ist das Problem in meiner jetzigen Situation nützlich?*
- *Welche Vorteile habe ich dadurch, dass das Problem noch nicht gelöst ist?*

Die künftige Aufgabe

Wenn das Ziel erreicht ist, gibt es im Allgemeinen danach eine neue Aufgabe, die es dann zu verwirklichen gilt. Manches Problem besteht auch darin, dass der 2. Schritt vor dem 1. getan wird. Nach jeder Problemlösung stellt sich also eine neue Aufgabe, die schon als Bestandteil des Problems aufgefasst werden sollte: „Das, was danach dran ist“, „der zweite Schritt“.

Die Berücksichtigung der zukünftigen Aufgabe ist auch dann wichtig, wenn diese den Klienten vor noch größere Probleme stellt als die Erreichung des Ziels. Z.B. bei beruflichen Abschlussprüfungen, wenn die Unsicherheit bei der Stellensuche höhere Anforderungen stellt als das Lernen für die Prüfung.

- *Was wird dann, nach Lösung des Problems dran sein?*
- *Womit müsste ich fertig werden, wenn ich schon Erfolg gehabt hätte?*
- *In welchem weiteren Rahmen von Zielen und Aufgaben ist dieses Anliegen für mich wichtig?*

Nützliche Hinweise für die Suche nach Lösungsbildern

Es ist keine einfache Aufgabe, in Problemstrukturen nach Lösungsbildern zu suchen. Einige Hinweise erweisen sich jedoch als hilfreich:

- Wenn im Anfangsbild einer Problemaufstellung das Ziel vom Fokus weiter entfernt ist als die zukünftige Aufgabe, so liegt häufig ein Problem vor, bei dem wir versuchen, den zweiten Schritt vor dem ersten zu tun, oder wo ein ferneres Ziel die Lösung der anstehenden Aufgabe beeinträchtigt. Hilfreich ist hier eine entsprechend geänderte Anordnung.

*Wenn wir wollen,
dass alles so bleibt, wie es ist,
dann ist es nötig,
dass sich alles verändert.*

Giuseppe Tomasi di Lampedusa

- Schon die Umbenennung von Hindernissen in „*ehrenwerte Hindernisse*“ hilft zu einer Betrachtung, die mehr Wertschätzung der Hindernisse ermöglicht.
- Wenn die Hindernisse den Blick auf Ziel und Aufgabe versperren, dann sollte dieser Blickkontakt ermöglicht werden. Der Fokus sollte das Ziel gut sehen können. Er sollte auch Blickkontakt zur zukünftigen Aufgabe haben.
- Auch Ziel und zukünftige Aufgabe sollten in der Regel Blickkontakt zum Fokus aufnehmen können. Dabei sollte das Ziel üblicherweise näher beim Fokus stehen als die zukünftige Aufgabe.
- Hindernisse verwandeln sich neben dem Fokus oder ein Stück hinter dem Fokus häufig in unterstützende Instanzen: Schutzwälle und Helfer. Veränderte repräsentierende Empfindungen an solchen Stellen können für neue ressourcenreichere Namen genutzt werden.
- Ungenutzte Ressourcen können hinter oder neben dem Fokus oft gut zur Geltung kommen. Rechts ist häufig ein guter Platz für äußere Ressourcen, links für innere (wie z.B. Begabungen, Gefühle, Erfahrungen usw.)
- Der verdeckte Gewinn sollte sichtbar gemacht werden. Er sollte vor allem für den Fokus im Blickfeld liegen. In der Regel darf er nicht zu nah bei den Ressourcen stehen. Im Lösungsbild wird er dann zum Preis, der für die Zielerreichung zu zahlen ist.
- Ein Lösungsbild zeichnet sich durch eine allparteiliche Verbesserung möglichst aller Systemelemente aus.

Und insofern hat wohl Dostojewski recht, wenn er sagt, dass der, welcher glücklich ist, den Zweck des Daseins erfüllt. Oder man könnte auch so sagen, der erfüllt der Zweck des Daseins, der keinen Zweck außer dem Leben mehr braucht. Das heißt nämlich, der befriedigt ist. Die Lösung des Problems des Lebens merkt man am Verschwinden dieses Problems. Kann man aber so leben, dass das Leben aufhört, problematisch zu sein? Dass man im Ewigen lebt und nicht in der Zeit?

Ludwig Wittgenstein, Tagebücher 1914-1916, Werkausgabe Band 1, S. 168

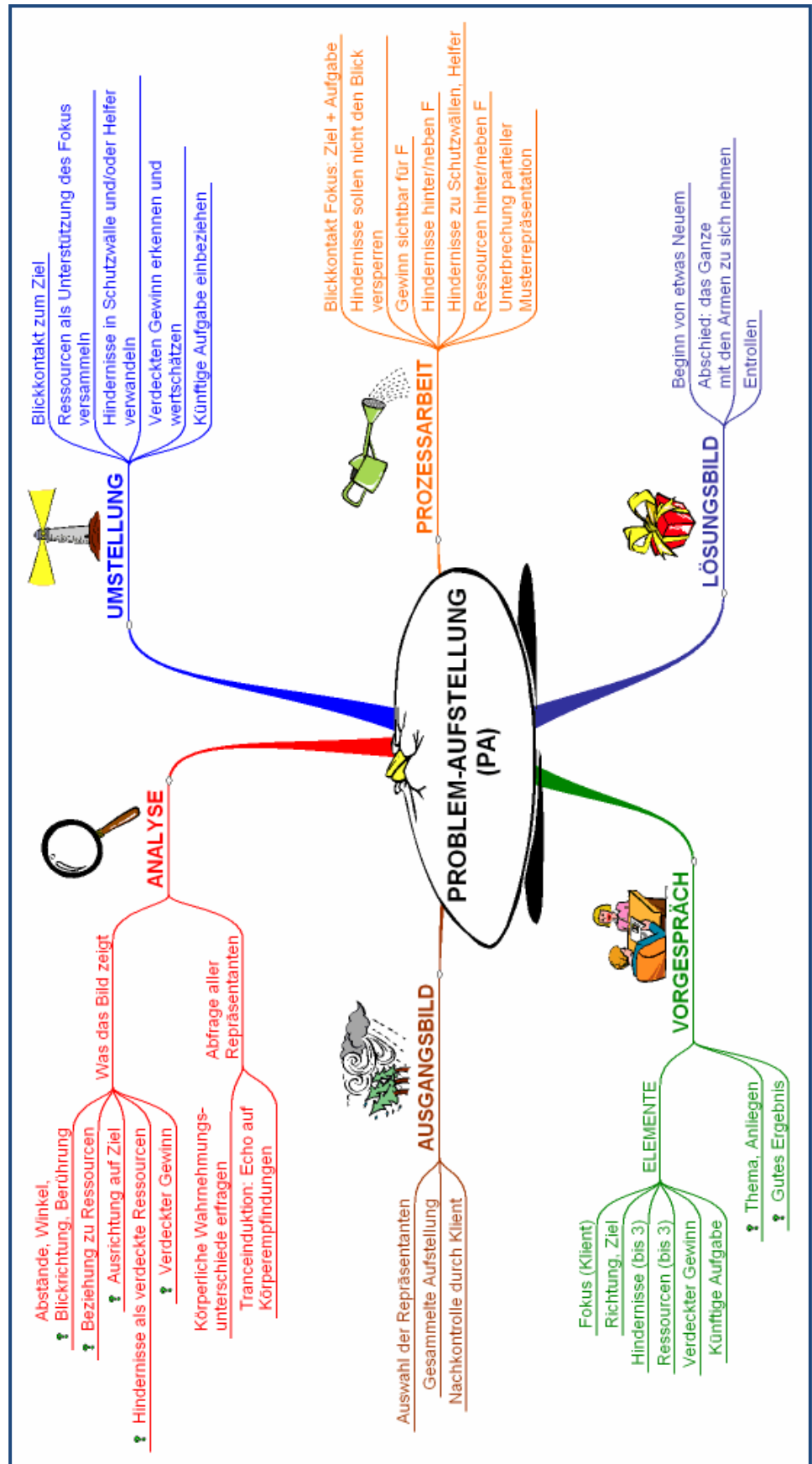
Die Lösung des Problems, das Du im Leben siehst, ist eine Art zu leben, die das Problemhafte zum Verschwinden bringt. Dass das Leben problematisch ist, heißt, dass Dein Leben nicht in die Form des Lebens passt. Du musst dann Dein Leben verändern, und passt es in die Form, dann verschwindet das Problematische.

Aber haben wir nicht das Gefühl, dass der, welcher nicht darin ein Problem sieht, für etwas Wichtiges, ja das Wichtigste, blind ist? Möchte ich nicht sagen, der lebe so dahin - eben blind, gleichsam wie ein Maulwurf, und wenn er bloß sehen könnte, so sähe er das Problem?

Oder soll ich nicht sagen: dass, wer richtig lebt, das Problem nicht als Traurigkeit, also doch nicht problematisch, empfindet, sondern vielmehr als eine Freude; also gleichsam als einen lichten Äther um sein Leben, nicht als einen fraglichen Hintergrund.

Ludwig Wittgenstein, Vermischte Bemerkungen, 1937

MINDMAP PROBLEM-AUFSTELLUNG



AUFSTELLUNG DES AUSGEBLENDETEN THEMAS (AAT)

*Um klar zu sehen,
genügt oft ein Wechsel der
Blickrichtung.*

Antoine de Saint-Exupéry

*Wenn ich nicht sehe, dass ich blind bin,
dann bin ich blind;
wenn ich aber sehe, dass ich blind bin,
dann sehe ich.*

Heinz von Foerster

Der blinde Fleck



Das Experiment mit dem blinden Fleck:

Mit einem Auge (das andere bleibt geschlossen) fixiert man den linken Stern - und der schwarze Punkt, der noch eine gewisse Zeit zu sehen ist, verschwindet in einem bestimmten Abstand vom Auge. Er wird unsichtbar.

Die physiologische Erklärung lautet, dass der schwarze Punkt in diesem bestimmten Abstand auf einen Bereich der Retina fällt, an dem sich keine Stäbchen und Zapfen befinden und der optische Nerv das Auge verlässt. Was man aber mit dieser physiologischen Argumentation noch nicht geklärt hat, ist die Frage, warum man den Blinden Fleck nicht sieht und warum wir von seiner Existenz nichts ahnen.

Das Gesichtsfeld erscheint uns stets geschlossen; es gibt keine unsichtbaren Stellen. Mit anderen Worten: Wir sehen nicht, dass wir nicht sehen. Wir sind blind gegenüber unserer eigenen Blindheit.

Aus: **Heinz von Foerster, Bernhard Pörksen: Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker. Carl-Auer-Systeme Verlag Heidelberg. S. 116-117**

Das Johari-Fenster

	Mir bekannt	Mir unbekannt
Anderen bekannt	A Freies Handeln Mir und anderen bekannt Öffentliche Person	B Blinder Fleck Anderen bekannt
Anderen unbekannt	C Verbergen Nur mir bekannt Privatperson	D Unbewusst Mir und anderen nicht bekannt

Das „Johari-Fenster“ (nach den amerikanischen Sozialpsychologen **Joseph** und **Harry Ingham**) verdeutlicht, dass „Selbstwahrnehmung“ und „Fremdwahrnehmung“ sich nicht entsprechen. Es gibt Bereiche des Verhaltens, in denen anderen unbeabsichtigt Mitteilungen über die eigene Person gemacht werden, während große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben.

Das, was vom Verhalten einer Person jeweils wahrgenommen wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt und bewusst oder zugänglich.

Bereich A umfasst den Teil unseres Verhaltens, der uns selbst und den anderen Mitgliedern der Gruppe bekannt ist und in dem uns unser Handeln frei, unbeeinträchtigt von Ängsten und Vorbehalten erscheint. Hier sind wir quasi die "öffentliche Person". Z.B möchte ein Abteilungsleiter bei den Mitarbeitern gerne den Eindruck des kollegialen Vorgesetzten erwecken, der sie fördert und mit Handlungsfreiheiten ausstattet.

Bereich B, der des "Blinden Flecks", bezeichnet den Anteil unseres Verhaltens, den wir selbst wenig, die anderen Mitglieder der Gruppe dagegen recht deutlich wahrnehmen: die unbedachten und unbewussten Gewohnheiten und Verhaltensweisen, die Vorurteile, Zu- und Abneigungen. Hier können uns die anderen Hinweise auf uns selbst geben. Dieser Bereich wird meist nonverbal, etwa durch Gesten, Kleidung, Klang der Stimme, Tonfall etc. anderen kommuniziert. Ein Beispiel ist etwa der Tonfall und die Mimik, mit der die Führungskraft zu den MitarbeiterInnen spricht.

Bereich C umfasst den Bereich unseres Denkens und Handelns, den wir vor anderen bewusst verbergen - die "heimlichen Wünsche", die "empfindlichen Stellen", quasi die "private Person". Durch Vertrauen und Sicherheit zu anderen kann dieser Bereich erheblich eingegrenzt werden. Z.B. hält sich eine Führungskraft selbst in einem bestimmten Wissensgebiet für nicht kompetent und möchte das insbesondere vor MitarbeiterInnen verbergen.

Bereich D dagegen ist weder uns noch anderen unmittelbar zugänglich, zu ihm kann aber etwa eine Tiefenpsychologin oder ein Tiefenpsychologe Zugang finden. Verborgene Talente und ungenützte Begabungen sind Beispiele hierfür. Möglicherweise ist ein Abteilungsleiter ein talentierter Verkäufer, hatte aber im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeiten noch nie mit dem Vertrieb von Produkten zu tun und infolgedessen kennen weder er, noch seine Vorgesetzten und Mitarbeiter seine Begabung hierfür.

Elemente der Aufstellung des ausgeblendeten Themas

	NAME	VERBALER ZUGANG	ANALOGIE GESTALT- PSYCHOLOGIE
F	Fokus	<i>Wer? Wer hat das Anliegen? Stell dich!</i>	Intentionale subjektive Perspektive
OT	Offizielles Thema Präsentiertes Anliegen (mit Rufnamen)	<i>Was? Worum soll es heute hier gehen? Stelle dein Anliegen!</i>	Vordergrund mit scharfer Grenze
AT	Ausgeblendetes Thema (ohne Rufnamen)	<i>Was noch? Was könnte heute noch auftauchen? Etwas, um das es dabei auch noch geht, was auch immer es sein mag. Das, was fehlt. Stell noch etwas dazu!</i>	Hintergrund ohne scharfe Grenze

Praxis

Die Aufstellung des ausgeblendeten Themas eignet sich für viele Anliegen. Besonders ratsam ist sie bei Themen, die den oder die Fragesteller schon lange beschäftigen oder die viel Energie kosten. Sie ist eine besonders knappe Form, die es erlaubt, in kurzer Zeit zu Wesentlichem zu gelangen.

Das offizielle Thema kann benannt werden. Es bekommt einen Rufnamen.

Das ausgeblendete Thema wäre allerdings kein ausgeblendetes, wenn es benannt würde. Sollte dies der Fall sein, d.h. wenn der Klient das ausgeblendete Thema mit einem Rufnamen versieht, dann sollte dies am besten gleich systemisch verneint werden:

Ja ... genau ... und vielleicht noch etwas darüber hinaus ... etwas ganz anderes.

Die Kraft dieser Aufstellung zeigt sich besonders darin, dass der Fokus, wenn er zum 1. Mal das ausgeblendete Thema anschaut, eine Verschlechterung seiner Befindlichkeit erfährt. Dies ist das klarste Zeichen dafür, dass das ausgeblendete das eigentliche Thema ist!

Die Aufstellung des ausgeblendeten Themas ist besonders gut für verdecktes Arbeiten geeignet.

Wenn im Anfangsbild die Elemente keinen Kontakt miteinander haben, dann sollten sie so umgestellt werden, dass alle Teile Blickkontakt zueinander haben. Genügt die Herstellung von Blickkontakt allein noch nicht, dann können Sätze wie die folgenden hilfreich sein:

- *Ich sehe dich.*
- *Jetzt beginne ich dich zu sehen.*
- *Ich achte dich.*
- *Ich beziehe dich jetzt ein und gebe dir einen Platz.*

Ein Lösungsbild ist dann erreicht, wenn sich alle Teile neutral bis gut fühlen. Natürlich gehört zum Lösungsbild auch der Weg dorthin durch Umstellungen und Rituale (Sätze und symbolische Handlungen). Dieser Prozess zum Lösungsbild hin gibt den Impuls für die Veränderung danach. Das Lösungsbild ist also nie ein Endbild, sondern immer der Beginn von etwas Neuem.

Weder Klient noch Gastgeber müssen wissen, was das, worum es hier vielleicht auch noch geht, für eine inhaltliche Bedeutung hat. Selbst wenn das ausgeblendete Thema rätselhaft bleibt, lässt sich der Gastgeber nicht auf Deutungen ein. Wichtig ist, dass ein Prozess geschieht, nicht, dass wir die Inhalte dieses Prozesses kennen müssen. Selbst wenn der Klient sich Deutungen von uns wünscht, betätigen wir uns nicht als Orakel. So sagt der Gastgeber vielleicht:

Wenn es wichtig für Dich ist, wird dieses Wissen zu Dir kommen ... zur rechten Zeit.

Das Unbewusste wird für einen passenden Umgang mit dem Thema sorgen. In jedem Fall kommt Deutung, wenn überhaupt, immer nur vom Klienten.

Vergleich Problemaufstellung – Aufstellung des ausgeblendeten Themas (PA – AAT)

Auch die Problemaufstellung (PA) weist bereits auf Ausgeblendetes hin:

- Ausgeblendete Hindernisse, die zwar irgendwie zu spüren waren, aber nicht genau lokalisiert werden konnten.
- Der verdeckte Gewinn, der meist gänzlich unbekannt ist, der aber in der Form der Schwierigkeit, das Problem zu lösen, wahrzunehmen war.
- Die künftige Aufgabe, an die, solange das Ziel noch nicht erreicht ist, oft gar nicht gedacht wird.

Insofern enthält die Problemaufstellung gewissermaßen drei Aufstellungen des ausgeblendeten Themas. Häufig reicht jedoch für eine Lösung bereits das Auftauchen eines dieser drei Themen, da meist nicht alle drei gleich stark ausgeblendet sind.

Die Aufstellung des ausgeblendeten Themas kann also parallel zu folgenden jeweils drei Teilen der Problemaufstellung gesehen werden:

- Focus, Ziel, Hindernis oder
- Focus, Ziel, Gewinn oder
- Focus, Ziel, künftige Aufgabe.

Gewinn, Hindernis oder zukünftige Aufgabe können dabei auch einen Ausgeschlossenen aus der Familie repräsentieren.

Die Grammatik der Aufstellung des ausgeblendeten Themas lässt sich häufig anhand der Grammatik einer partiellen Problemaufstellung verstehen. Manchmal ist es auch hilfreich, die Problemaufstellung als Hintergrundgrammatik der partiellen Familienaufstellung und manchmal des Tetralemmas zu verwenden.

MINDMAP AUFSTELLUNG AUSGEBLENDETES THEMA

