

RICHTLINIE

Zum Erwerb der Qualifikation „Systemaufsteller*in
bzw. Systemische Aufstellungsarbeit“

Impressum

Aktualisierte Version: Januar 2025

Medieninhaber und Herausgeber: Österreichisches forum Systemaufstellungen (ÖfS) e.V.

Hinweis

Die Inhalte dieses Dokuments sind urheberrechtlich geschützt. Es ist verboten, ohne vorherige Rücksprache mit dem Medieninhaber den Inhalt oder Teile daraus zu vervielfältigen, weiterzugeben, zu verändern oder zu veröffentlichen.

Inhalt

.....	0
Präambel.....	2
1.1 Rechtlicher Hintergrund.....	2
1.2 ÖfS-Qualifikation.....	2
1.3 Ziel dieser Richtlinie.....	3
2. Die systemische Aufstellungsarbeit.....	4
2.1 Ursprung und Wesen der systemischen Aufstellungsarbeit.....	4
2.2 Durchführung und Wirkung von Systemaufstellungen.....	5
2.3 Abgrenzung zu medizinischen und anderen Tätigkeiten reglementierter Gesundheitsberufe.....	5
3. Qualifikation: Systemaufsteller*in bzw. Systemische Aufstellungsarbeit.....	7
3.1 Qualifikationsbeschreibung.....	7
3.2 Qualifikationsstandard.....	7
3.2.1 Modul 1: Grundlagen der systemischen Aufstellungsarbeit.....	8
3.2.2 Modul 2: Systemdynamiken.....	8
3.2.3 Modul 3: Methodische Kompetenz und Fachwissen.....	8
3.2.4 Modul 4: Gruppenphänomene, Leitung und Praxistransfer.....	9
3.2.5 Modul 5: Spezifische Aufstellungsformate und Anwendungsbereiche.....	9
3.2.6 Modul 6: Dokumentation, Supervision, Forschungsmethoden, Abschlussarbeit.....	9
3.3 Qualifikationserwerb.....	9
3.3.1 Ausbildung an einer ÖfS-zertifizierten Einrichtung.....	9
3.3.2 Ausbildung an einer nicht vom ÖfS zertifizierten Einrichtung.....	10
4. Lehrgangsleitung und unterrichtendes Personal.....	11
4.1 Lehrgangsleitung / Qualified Senior Teacher.....	11
4.1.1. Anforderungen an die Lehrgangsleitung / Qualified Senior Teacher:.....	11
4.2 Unterrichtendes Personal.....	11
4.2.1 Qualified Teacher.....	11
5. Abschlussprüfung.....	13
5.1 Prüfungsablauf.....	13
5.1.1 Schriftliche Prüfung.....	13
5.1.2 Praktische Prüfung.....	14
5.1.3 Fachgespräch.....	15
5.2 Prüfungskommission und Bewertung.....	15
5.2.1 Hauptprüfer*innen.....	15
5.2.2 Prüfungsbeisitzer*innen.....	16
5.2.3 Bewertung.....	16
5.3 Ausstellung des Qualifikationsnachweises.....	17
6. Glossar – Zentrale Begriffe der Systemaufstellungsarbeit.....	18

7. Kultureller und zeitlicher Bezugsrahmen für die Systemaufstellungsarbeit	21
8. Wissenschaftlichkeit der Methode	23

Präambel

Das Österreichische forum Systemaufstellungen (ÖfS) e.V.

Das Österreichische forum Systemaufstellungen (ÖfS, <http://www.oefs.at>) wurde 2005 gegründet, um die Verbreitung, Qualität und Weiterentwicklung von Systemaufstellungen in Österreich zu fördern. Ziel ist es, Systemaufstellungen als eigenständige, professionelle Methode im Bereich von Psychotherapie, Supervision, Personen- und Unternehmensberatung zu etablieren und Standards für eine qualitativ hochwertige Ausbildung von Systemaufsteller*innen zu definieren.

1.1 Rechtlicher Hintergrund

Systemische Aufstellungsarbeit ist derzeit rechtlich nicht umfassend geregelt, jedoch als Methode in verschiedenen beruflichen Kontexten anerkannt. Das ÖfS setzt sich dafür ein, den rechtlichen Rahmen weiterzuentwickeln, um die Qualität und Professionalität in Ausbildung und Anwendung sicherzustellen.

In Anlehnung an bestehende Regelungen in vergleichbaren Bereichen ist das Ziel, systemische Aufstellungsarbeit als eigenständige Methodik im Kontext beratender und therapeutischer Tätigkeiten klar zu definieren. Dazu gehört die Forderung nach spezifischen Qualifikationen für die professionelle und gesetzeskonforme Anwendung und die Entwicklung von Ausbildungsrichtlinien, die einheitliche Standards gewährleisten.

1.2 ÖfS-Qualifikation

Um österreichweit **einheitliche Standards** für Ausbildung und Qualifikation sicherzustellen, hat das ÖfS ein umfassendes Qualifikationssystem entwickelt: Die/der **ÖfS-zertifizierte/r Systemaufsteller*in**.

Diese Qualifikation basiert auf einem **verpflichtenden Ausbildungsprogramm**, das sowohl **Grundlagen** als auch **weiterführende Inhalte** der systemischen Aufstellungsarbeit umfasst. Das Curriculum orientiert sich an internationalen Standards und berücksichtigt dabei die speziellen Anforderungen und kulturellen Gegebenheiten in Österreich und in Europa.

Zusätzlich zur Ausbildung hat das ÖfS eine Abschlussprüfung etabliert, die von allen Absolvent*innen erfolgreich bestanden werden muss, um das **ÖfS-Zertifikat** zu erhalten. Dieses Zertifikat steht für Qualität, Professionalität und ein einheitliches Kompetenzniveau, das in der Praxis Anwendung findet.

Mit dieser Initiative trägt das ÖfS zur Anerkennung und Weiterentwicklung der systemischen Aufstellungsarbeit als eigenständige und hochqualifizierte Methode bei.

1.3 Ziel dieser Richtlinie

Diese Richtlinie umfasst alle vom Österreichischen Forum Systemaufstellungen (ÖfS) definierten Vorgaben, die sowohl für die Ausbildung als auch für die Abschlussprüfung zur zertifizierten Systemaufstellerin / zum zertifizierten Systemaufsteller gelten. Sie richtet sich einerseits an Interessent*innen, die diese Qualifikation erwerben möchten, andererseits an Ausbildungsinstitute und Ausbilder*innen, die eine ÖfS-akkreditierte Ausbildung anbieten möchten.

Ziel der Richtlinie ist es, einen **einheitlichen Standard für die Qualifikation als zertifizierte/r Systemaufsteller*in** zu schaffen und die Qualitätssicherung bei der Vergabe dieser Qualifikation zu gewährleisten. Sie dient als verbindlicher Rahmen für die Gestaltung und Durchführung der Ausbildung sowie für die Evaluation und Prüfung der Absolvent*innen.

2. Die systemische Aufstellungsarbeit

Systemische Aufstellungsarbeit ist eine vielseitige und effektive Methode, um Dynamiken in Systemen wie Familien, Teams oder Organisationen sichtbar und bearbeitbar zu machen. Die Methode basiert auf systemischen, phänomenologischen und psychodynamischen Ansätzen und wird in Beratungs-, Therapie-, Supervisions- und Coaching-Kontexten genutzt.

2.1 Ursprung und Wesen der systemischen Aufstellungsarbeit

Die fünf Hauptwurzeln der systemischen Aufstellungsarbeit und deren Quellen sind:

I. **Gruppensimulationsverfahren:**

- die Familienrekonstruktion und die Skulpturarbeit von Virginia Satir, abgeleitet und entwickelt aus dem Psychodrama und der Soziometrie von Jakob Levy Moreno;
- das Familienstellen von Anton Suitbert (alias Bert) Hellinger und die aus diesem Verfahren entwickelten klassischen Organisationsaufstellungen von Gunthard Weber, mit zentralen Quellen in:
 - den frühen Familienaufstellungen von Thea Schönfelder, Ruth McClendon und Les Kadis;
 - der kontextuellen Therapie von Iván Böszörményi-Nagy (oft auch Ivan Boszormenyi-Nagy geschrieben) und Geraldine M. Spark, deren Ursprung wiederum bei Martin Buber und damit im Chassidismus zu finden ist.

II. **der systemisch-konstruktivistische Ansatz der Heidelberger Schule** im Umfeld von Helm Stierlin, Gunther Schmidt, Fritz B. Simon, Gunthard Weber et al., basierend auf:

- klassischen systemtherapeutischen Konzepten der Schule von Palo Alto bzw. dem Mental Research Institut (Gregory Bateson, William Fry, Jay Haley, Richard Fish, Don D. Jackson, Paul Watzlawick, Virginia Satir et al.) sowie der Mailänder Schule (Mara Selvini Palazzoli, Lucio Boscolo, Gianfranco Cecchin, Giuliana Prata);
- dem philosophisch-erkenntnistheoretischen Weltbild des Konstruktivismus (Ernst von Glasersfeld, Heinz von Foerster);
- der Kybernetik zweiter Ordnung (Heinz von Foerster);

III. **die phänomenologische Philosophie**, die auf Edmund Husserl und Martin Heidegger zurückgeht.

IV. **die moderne Hypnotherapie von Milton H. Erickson** sowie Weiterentwicklungen dieses Konzepts in der **Self-Relations-Arbeit von Stephen G. Gilligan** und im **hypnosystemischen Ansatz von Gunther Schmidt**;

- V. **die lösungsfokussierte Kurzzeittherapie (Solution Focused Therapy / SFT) der Schule von Milwaukee von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg**, die nicht nur als eine der Wurzeln Systemischer Strukturaufstellungen anzusehen ist, sondern gleichzeitig auch deren Rahmen darstellt, und als solche sowohl auf der Ericksonschen Hypnotherapie als auch auf der systemischen Familientherapie des Mailänder Modells aufbaut.¹

Die systemische Aufstellungsarbeit versteht Systeme als komplexe Netzwerke, in denen Beziehungen, Bindungen und Dynamiken eine zentrale Rolle spielen. Mithilfe von Stellvertreter*innen oder Symbolen werden diese Beziehungen räumlich dargestellt. Dies ermöglicht es, verborgene Muster oder Konflikte im System sichtbar zu machen und neue Perspektiven und Lösungsansätze zu entwickeln.

2.2 Durchführung und Wirkung von Systemaufstellungen

Eine Systemaufstellung beginnt mit einem Anliegen der Klient*innen, das im Rahmen eines Vorgesprächs konkretisiert wird. Im Aufstellungsprozess werden Elemente des Systems – wie Personen, Themen oder Ziele – durch Stellvertreter*innen oder Symbole repräsentiert. Diese werden im Raum positioniert, wodurch Dynamiken, Konflikte und Wechselwirkungen im System sichtbar werden.

Die Wirkung von Systemaufstellungen liegt in der direkten Erfahrung, die die Teilnehmenden machen. Sie erkennen oft intuitiv neue Zusammenhänge, entwickeln ein besseres Verständnis für die Dynamiken im System und finden mögliche Lösungen. Wissenschaftliche Studien² und Praxiserfahrungen zeigen, dass Systemaufstellungen nachhaltige positive Veränderungen bewirken können, indem sie emotionale Blockaden lösen und neue Sichtweisen und Handlungsimpulse liefern.

2.3 Abgrenzung zu medizinischen und anderen Tätigkeiten reglementierter Gesundheitsberufe

Systemische Aufstellungsarbeit ist keine medizinische Behandlung oder Psychotherapie für sich, sondern eine ergänzende Methode, die in beratenden und unterstützenden Kontexten Anwendung findet.

- **Nicht-medizinischer Ansatz:** Systemaufstellungen behandeln keine Krankheiten oder diagnostizieren körperliche oder psychische Störungen.

¹ Vorhemus, U. (2016). Systemisch, konstruktivistisch phänomenologisch. Ferrari Media

² s. Liste der wissenschaftlichen Studien im Kapitel 8: Wissenschaftlichkeit der Methode

- **Komplementäre Methodik:** Sie ergänzen psychosoziale Beratung, Therapie, Supervision und Coaching, sind jedoch keine Ersatzmethoden für ärztliche oder therapeutische Behandlungen.
- **Ethische Leitlinien:** Die Arbeit erfolgt nach den Ethik-Grundsätzen des Österreichischen Forum Systemaufstellungen (ÖfS), das die Professionalität und die klare Abgrenzung zu medizinischen Tätigkeiten sicherstellt.

Systemische Aufstellungsarbeit richtet sich an Personen, die Unterstützung in der Bearbeitung systemischer Fragestellungen suchen, sei es im privaten, beruflichen oder organisationalen Kontext.

3. Qualifikation: Systemaufsteller*in bzw. Systemische Aufstellungsarbeit

3.1 Qualifikationsbeschreibung

Die Qualifikation „Systemaufsteller*in bzw. Systemische Aufstellungsarbeit“ des Österreichischen forum Systemaufstellungen (ÖfS) stellt einen einheitlichen und anerkannten Standard für die professionelle Arbeit mit Systemaufstellungen dar.

Absolvent*innen dieser Qualifikation verfügen über vertieftes Wissen und praktische Fähigkeiten, um Systemaufstellungen in unterschiedlichen Kontexten wie Beratung, Therapie, Supervision, Coaching oder Organisationsentwicklung eigenständig und verantwortungsvoll durchzuführen.

Die Qualifikation zielt darauf ab, die berufliche Identität als Systemaufsteller*in zu stärken, methodische Kompetenz zu vertiefen und einen hohen ethischen sowie fachlichen Standard in der Praxis sicherzustellen.

3.2 Qualifikationsstandard

Die Qualifikation basiert auf einem **umfassenden Curriculum**, das folgende Kernbereiche abdeckt:

Modul	Inhalte	Kenntnisse/Wissen	Fertigkeiten	Sozial-/Selbstkompetenzen
Modul 1: Grundlagen der Aufstellungsarbeit	- Theoretische Grundannahmen (Systemtheorie, Phänomenologie, Konstruktivismus) - Geschichtliche Entwicklung - Einordnung der Systemaufstellungsarbeit - Grundhaltung und Ethik (ÖfS-Ethikrichtlinien) - Indikationen, Grenzen, Ziele - Wahrnehmungsdimensionen - Wirkfaktoren und wissenschaftliche Grundlagen	- Fundierte Kenntnisse der theoretischen Grundlagen - Kenntnisse über historische Entwicklung - Verständnis der methodischen Einbettung - Wissen zu Indikationen und Kontraindikationen - Vertieftes Wissen über Wahrnehmungsdimensionen und Wirkfaktoren	- Theorie praxisorientiert anwenden - Methodische Konstruktion und Kontextualisierung - Entwicklung klarer Anwendungskonzepte - Reflexion der eigenen Führungsrolle	- Weiterentwicklung theoretischer Ansätze - Flexible Integration von Perspektiven - Ethik-konformes Handeln - Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse
Modul 2: Systemdynamiken und deren Phänomene	- Bindungstheorie - Familiendynamiken (Eltern-Kind, Paarbeziehungen) - Intrapsychische und transgenerationale Phänomene - Funktionale und dysfunktionale Beziehungen - <u>Biografiearbeit</u> - Spezifische Systemaufstellungsansätze	- Kenntnisse der Bindungstheorie und Familiendynamik - Verständnis von Beziehungsstrukturen - Wissen zu <u>Biografiearbeit</u> und Aufstellungsansätzen	- Anwendung der Bindungstheorie - Entwicklung von Stabilisierungskonzepten - Erstellung neuer systemischer Lösungen	- Reflektierter Umgang mit <u>Biografiearbeit</u> - Flexible Gestaltung von Interventionen - Entwicklung nachhaltiger Ansätze
Modul 3: Methodische Kompetenz und Fachwissen	- Grammatik und Sprache der Aufstellungen - Beziehungsaufbau - Hypothesenbildung - Phasen der Prozessarbeit - Abschluss und Praxistransfer	- Kenntnisse der Kommunikationsmethoden - Verständnis der Prozessgestaltung - Wissen zu Praxistransfer und Nachhaltigkeit	- Effektive Kommunikation - Entwicklung passgenauer Prozesse - Sicherstellung von nachhaltigen Ergebnissen	- Strategische Hypothesenentwicklung - Adäquate Prozessgestaltung - Sicherung eines optimalen Transfers
Modul 4: Gruppenphänomene, Leitung und Performance	- Gruppendynamik - Resonanzphänomene - Leitungs- und Selbstreflexionskompetenz - Sicherheit und Klarheit in der Performance	- Kenntnisse der Dynamiken in Gruppen - Wissen über Resonanzphänomene - Kompetenz in Führung und Selbstreflexion	- Gestaltung effektiver Gruppenprozesse - Zielgerichtete Resonanznutzung - Sicheres Auftreten	- Sicherstellung einer souveränen Gruppenleitung - Flexible Anpassung an Dynamiken - Klarheit und Professionalität im Handeln
Modul 5: Spezifische Aufstellungsformate und Anwendungsbereiche	- Standardisierte Formate (Familien-, Struktur-, Organisationsaufstellungen) - Integration therapeutischer Konzepte - Systemaufstellungen in verschiedenen Kontexten (Gruppen, Paar, Organisationen)	- Fundierte Kenntnisse der Formate und Kontexte - Wissen zur Integration bestehender Konzepte	- Entwicklung neuer Formate - Anwendung in spezifischen Kontexten	- Entwicklung und Anwendung individueller Aufstellungsformate - Konzeption innovativer Ansätze
Modul 6: Dokumentation, Supervision, Forschungsmethoden	- Intravision von Aufstellungen - Intervention und kollegiale Kompetenzen - Wissenschaftliche Recherche und Dokumentation	- Kenntnisse der Selbst- und Fremdrelexion - Wissenschaftliches Arbeiten und Recherchen	- Systematische Analyse und Reflexion - Lebenslanges Lernen fördern	- Nachhaltige Entwicklung der eigenen Praxis - Nutzung von Forschung für Weiterentwicklung

Diese Tabelle fasst die umfangreichen Inhalte und Anforderungen der Module für systemische Aufstellungsarbeit kompakt und strukturiert zusammen.

3.2.1 Modul 1: Grundlagen der systemischen Aufstellungsarbeit

Absolvent*innen sind in der Lage:

- Ausgehend von ihrem Grundlagenwissen über die wichtigsten systemischen und psychodynamischen Ansätze (basierend insbesondere auf systemisch-phänomenologischen und systemisch-konstruktivistischen Theorien) in ihrem beruflichen Alltag selbstständig Anwendungsmöglichkeiten zu entwickeln.
- durch ihr vertieftes Wissen über die theoretischen Hintergründe der systemischen Aufstellungsarbeit im jeweiligen Beratungssetting das optimale Format für ihre Klientinnen und Klienten zu entwerfen.
- durch die Kenntnis der Entwicklungsgeschichte der systemischen Aufstellungsarbeit die unterschiedlichen internationalen Strömungen für die Klientinnen und Klienten plausibel zuzuordnen.
- in ihrer Führungsrolle als Systemaufsteller*in die Möglichkeiten und Grenzen von systemischer Aufstellungsarbeit mit den ethischen Richtlinien des Österreichischen Forum Systemaufstellungen (ÖfS) in jeder Situation zu verbinden.
- das eigene Menschen- und Weltbild mit denen der Klienten und Klientinnen im Beratungssetting anlassbezogen zu verbinden.
- durch ihr vertieftes Wissen über Methoden und Interventionstheorien unterschiedliche Aufstellungssettings kontextspezifisch zu gestalten.

3.2.2 Modul 2: Systemdynamiken

Absolvent*innen sind in der Lage:

- durch ihr fundiertes Wissen über Bindungstheorie, Familiendynamiken und transgenerationale Phänomene über funktionale und dysfunktionale Beziehungsstrukturen in sozialen Systemen zu schlussfolgern.
- systemdynamische Muster aus der eigenen Biografie abzuleiten und daraus nützliche Erkenntnisse für die Arbeit mit den Klient*innen zu sammeln.
- sowohl bei sich selbst als auch bei den Klient*innen Interaktionsmuster adäquat zuzuordnen, um so ihre Handlungsfähigkeit und Flexibilität gestalterisch zu optimieren.

3.2.3 Modul 3: Methodische Kompetenz und Fachwissen

Absolvent*innen sind in der Lage:

- die unterschiedlichen Phasen von Aufstellungsprozessen im Einzel- und Gruppensetting selbstständig und eigenverantwortlich zu gestalten.
- durch die Auswahl adäquater Elemente diverse Aufstellungsformate für das jeweilige Anliegen zu konzipieren.
- für die Klient*innen im jeweiligen Prozess aus den Aufstellungsbildern nützliche Informationen abzuleiten.

3.2.4 Modul 4: Gruppenphänomene, Leitung und Praxistransfer

Absolvent*innen sind in der Lage:

- das erworbene gruppendynamische Wissen (Funktions- und Rollenverständnis, Resonanzphänomene, Führung und Verantwortung) gestalterisch in unterschiedlichen Gruppen- und Einzelsettings für die Arbeit mit Aufstellungen einzusetzen.
- Mit diesem Wissen den gesamten Aufstellungsprozess zu reflektieren, im kollegialen Austausch intervisorisch Feedback zu formulieren und zu integrieren.

3.2.5 Modul 5: Spezifische Aufstellungsformate und Anwendungsbereiche

Absolvent*innen sind in der Lage:

- Das erworbene fundierte Wissen über spezifische Anwendungsgebiete von Aufstellungen (Herkunfts- und Gegenwartsfamilie, Paarbeziehung, erweiterte soziale Systeme, Selbst- und Co-Regulation) entsprechenden Beratungssituationen zuzuordnen.
- selbstständig Aufstellungsformate für spezifische Anwendungsbereiche anliegenspezifisch zu konzipieren und auszuführen.

3.2.6 Modul 6: Dokumentation, Supervision, Forschungsmethoden, Abschlussarbeit

Absolvent*innen sind in der Lage:

- mit ihrem wissenschaftlich-methodischen Rüstzeug die eigene Arbeit als Systemaufsteller*in in einem gewählten Anwendungsbereich nach professionellen Standards und bei Bedarf literaturgestützt zu dokumentieren.
- eigene Aufstellungserfahrungen aus den Perspektiven von Systemaufsteller*in wie auch Klient*in systematisch zu reflektieren und ihre Kompetenz als Systemaufsteller*in selbstständig und letztverantwortlich weiterzuentwickeln.

Der Qualifikationsstandard gewährleistet, dass Absolvent*innen die methodischen, ethischen und praktischen Anforderungen für die professionelle Durchführung von Systemaufstellungen erfüllen.

3.3 Qualifikationserwerb

Es gibt zwei Wege, die Qualifikation „Systemaufsteller*in bzw. Systemische Aufstellungsarbeit“ zu erwerben:

3.3.1 Ausbildung an einer ÖfS-zertifizierten Einrichtung

Die Teilnahme an einer Ausbildung, die von einer ÖfS-zertifizierten Einrichtung angeboten wird, ist der primäre Weg, die Qualifikation zu erwerben.

Diese Ausbildung umfasst:

- Mindestens 360 Stunden Ausbildung über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr, darin enthalten Selbsterfahrung, regelmäßige Praxis unter Supervision sowie Hospitation.
- Verfassen einer wissenschaftlich fundierten Abschlussarbeit zu einem systemaufstellungsrelevanten Thema.
- Teilnahme an einer abschließenden praktischen Prüfung.

Die ÖfS-zertifizierten Einrichtungen stellen sicher, dass das Curriculum die definierten Standards erfüllt und die Absolvent*innen optimal auf die Prüfung und die praktische Arbeit vorbereitet.

3.3.2 Ausbildung an einer nicht vom ÖfS zertifizierten Einrichtung

Auch Absolvent*innen von Ausbildungen, die nicht durch das ÖfS zertifiziert sind, können die Qualifikation erwerben. Voraussetzung hierfür ist die Teilnahme an einem Feststellungsverfahren, das die Gleichwertigkeit der Ausbildung nachweist.

Das Feststellungsverfahren umfasst:

- Nachweis einer ÖfS-äquivalenten Ausbildung, die von den unabhängigen und vom ÖfS-Vorstand dafür ernannten Qualitätsbeauftragten begutachtet und beurteilt wird.

Dieses Verfahren ermöglicht auch Quereinsteiger*innen oder Absolvent*innen internationaler Programme, die Qualifikation „Systemaufsteller*in bzw. Systemische Aufstellungsarbeit“ zu erlangen, sofern die Qualitätsstandards des ÖfS erfüllt sind.

4. Lehrgangsführung und unterrichtendes Personal

Die Qualität der Ausbildung in der Systemaufstellungsarbeit hängt maßgeblich von der Kompetenz und Erfahrung der Lehrgangsführung sowie des unterrichtenden Personals ab. Das Österreichische Forum Systemaufstellungen (ÖfS) definiert hierfür klare Anforderungen und Qualifikationsstandards.

4.1 Lehrgangsführung / Qualified Senior Teacher

Die Lehrgangsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung des Ausbildungsprogramms. Sie ist für die Qualitätssicherung, die Einhaltung der ÖfS-Richtlinien sowie die pädagogische und organisatorische Leitung des Lehrgangs verantwortlich.

4.1.1. Anforderungen an die Lehrgangsführung / Qualified Senior Teacher:

- Zertifizierung als **Zertifizierte/r Aufstellungsausbildner*in** nach ÖfS-Standards.
- Mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in der Systemaufstellungsarbeit.
- Nachweis von mindestens 300 eigenverantwortlich durchgeführten Systemaufstellungen.
- Teilnahme an mindestens 100 Stunden Supervision sowie 50 Stunden Selbsterfahrung in der Systemaufstellungsarbeit.
- Nachweis einer pädagogisch-didaktischen Ausbildung (mindestens 135 Zeitstunden).
- Erfahrung in der Entwicklung und Leitung von Ausbildungsprogrammen.

Aufgaben eines / einer Qualified Senior Teacher:

- Entwicklung und Durchführung von Ausbildungsmodulen in leitender Funktion.
- Supervision und Evaluation der Arbeit der Qualified Teacher.
- Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des didaktischen Konzepts.
- Betreuung der Abschlussprüfungen und Beurteilung der wissenschaftlichen Abschlussarbeiten.

4.2 Unterrichtendes Personal

Das unterrichtende Personal umfasst sowohl Qualified Teacher als auch Qualified Senior Teacher. Beide Rollen tragen dazu bei, den hohen Standard der Ausbildung sicherzustellen und den Lernenden fundiertes Wissen und praxisorientierte Fertigkeiten zu vermitteln.

4.2.1 Qualified Teacher

Ein / Eine Qualified Teacher ist berechtigt, spezifische Module oder Teile der Ausbildung zu unterrichten.

Anforderungen an Qualified Teacher:

- Zertifizierung als **Zertifizierte/r Systemaufsteller*in** nach ÖfS-Standards.
- Nachweis von mindestens drei Jahren praktischer Tätigkeit in der Systemaufstellungsarbeit.

- Erfahrung in der Leitung von mindestens 150 eigenverantwortlich durchgeführten Systemaufstellungen.
- Teilnahme an mindestens 50 Stunden Supervision in der Systemaufstellungsarbeit.
- Pädagogisch-didaktische Grundqualifikation (mindestens 45 Zeitstunden).

Aufgaben eines /einer Qualified Teacher:

- Vermittlung spezifischer Inhalte im Rahmen der Ausbildungsmodule.
- Anleitung praktischer Übungen und Fallarbeiten.
- Reflexion und Feedback zu den Leistungen der Teilnehmer*innen.
- Unterstützung der Lehrgangsführung bei organisatorischen Aufgaben.

Diese Struktur stellt sicher, dass die Ausbildung in der Systemaufstellungsarbeit auf höchstem professionellen Niveau erfolgt.

5. Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung für die Qualifikation „Systemaufsteller*in bzw. Systemische Aufstellungsarbeit“ überprüft die Kompetenz der Kandidat*innen, die Methode der systemischen Aufstellungsarbeit theoretisch und praktisch sicher anzuwenden. Sie setzt sich aus verschiedenen Abschnitten zusammen, die alle wesentlichen Anforderungen an die professionelle Ausführung dieser Arbeit abdecken.

5.1 Prüfungsablauf

Die **Abschlussprüfung** gliedert sich in zwei separate Teile, die unabhängig voneinander bewertet werden:

- **Abschlussarbeit:** Die schriftliche Abschlussarbeit dokumentiert die theoretische und praktische Auseinandersetzung mit einem Thema der systemischen Aufstellungsarbeit. Sie bildet die Grundlage und den Ausgangspunkt für die anschließende praktische Prüfung.
- **Praktische Prüfung:** Die praktische Prüfung findet erst nach Einreichung der Abschlussarbeit statt und baut inhaltlich darauf auf. Sie ermöglicht den Kandidat*innen, die in der Abschlussarbeit dargestellten Konzepte und Methoden in der Praxis anzuwenden und ihre Kompetenzen zu demonstrieren.

Das Ergebnis der praktischen Prüfung ist ausschlaggebend für den erfolgreichen Abschluss der Gesamtprüfung.

5.1.1 Schriftliche Prüfung

Kriterien für die wissenschaftliche Abschlussarbeit

Inhaltliche Kriterien:

- Originalität: Die Abschlussarbeit sollte einen eigenen Beitrag zur Forschung leisten und nicht nur bestehende Erkenntnisse zusammenfassen.
- Objektivität: Der Inhalt sollte sachlich, neutral, objektiv und unvoreingenommen sein, auf einer fundierten theoretischen Grundlage basieren und relevante Theorien einbeziehen.
- Nachvollziehbarkeit: Alle vorgebrachten Argumente und Aussagen sollten logisch aufgebaut und gut begründet sein.

Formale Kriterien:

- Sprache: klare, präzise, eindeutige, sachliche, verständliche, gendergerechte und diskriminierungsfreie (geschlechtsneutrale) Formulierungen unter Vermeidung von Rechtschreib- und Grammatikfehlern. (Unter Einhaltung der Orthographie)
- Formatierung: Die Einhaltung folgender Formatierungsrichtlinien (A4 im Format 12 pt, einem Zeilenabstand von 1,5 und im Umfang von mindestens 18 Seiten)
- Zitation: Konsistente, nachvollziehbare und korrekte Zitierweise (z. B. nach APA, MLA, Harvard, Chicago oder einer anderen vorgegebenen Zitierweise).

- Literaturverzeichnis: Bei Monografien: Name, Vorname (Jahr): Titel des Buches. Verlagsort: Verlagsname. (Bei mehreren Autoren/innen: Trennung durch Schrägstrich)
- Bei Zitaten aus dem Internet: Name, Vorname des Verantwortlichen für die Internet- Seite (Jahr): Titel der Internet-Seite. Verfügbar unter: http:// (Stand: JJJJ-MM-TT).
- Das Literaturverzeichnis darf nur diejenigen Quellen beinhalten, die in der Abschlussarbeit zitiert werden.
- Alle im Text zitierten Quellen müssen auch im Literaturverzeichnis erscheinen.
- Aufbau der wissenschaftlichen Arbeit
 - Deckblatt
 - Eidesstattliche Erklärung
 - Inhaltsverzeichnis
 - Abbildungsverzeichnis (optional)
 - Tabellenverzeichnis (optional)
 - Abkürzungsverzeichnis
 - Abstract
 - Textteil
 - Literaturverzeichnis
 - Anhang (optional)
 - Lebenslauf (optional)

Bewertung der Qualität der Arbeit

In Anlehnung an den Leitfaden wissenschaftliches Arbeiten von Prof. Dr. Oliver A. Gansser (www.gansser.de)

Die Qualität der Abschlussarbeit bemisst sich daran, inwieweit die geschilderte Problemstellung damit beantwortet werden kann.

1. Inwieweit wurden die Vorgaben der hier angeführten Kriterien für die wissenschaftliche Abschlussarbeit umgesetzt?
2. Kann in der Abschlussarbeit ein „roter Faden“ erkannt werden?
3. Wurde der Stand der Forschung auf dem Gebiet der Systemischen Aufstellungsarbeit entsprechend dargestellt?
4. Wurden anhand theoriebasierter Überlegungen Hypothesen abgeleitet?
5. Eignet sich die durchgeführte Studie zur Klärung der in der Abschlussarbeit thematisierten Problemstellung bzw. Forschungsfrage?
6. Wurden die Ergebnisse sachgemäß interpretiert und in den Stand der Forschung sowie in die theoretischen Überlegungen eingeordnet?
7. Wurden entsprechende Literaturquellen adäquat zitiert?
8. Entspricht der Schreibstil und die Orthographie einer wissenschaftlichen Arbeit?

5.1.2 Praktische Prüfung

Die praktische Prüfung ist ein zentraler Bestandteil und dauert zwischen 40 und 100 Minuten.

Zu Beginn findet ein Fachgespräch statt, indem u.a. die eingereichte Abschlussarbeit reflektiert wird (siehe 5.1.3).

Grundlage der weiteren Prüfung ist eine **Fallvignette**, die den Kandidat*innen zu Beginn vorgelegt wird.

Die Kandidat*innen haben zunächst maximal 20 Minuten Zeit, ein Konzept für eine Systemaufstellung zu erstellen. Dieses Konzept basiert auf einer systemischen Hypothesenbildung und soll die theoretischen Grundlagen der systemischen Aufstellungsarbeit widerspiegeln. Anschließend präsentieren die Kandidat*innen ihre Überlegungen der Prüfungskommission.

Die Präsentation umfasst:

- Die Darstellung der systemischen Einschätzung des Falles.
- Die Begründung des gewählten Aufstellungsformats.
- Die Erläuterung der spezifischen methodischen Besonderheiten.

Im praktischen Teil der Prüfung wird das Aufstellungsformat umgesetzt. Dabei wird die Fähigkeit bewertet, die theoretischen Konzepte in die Praxis zu übertragen, flexibel auf neue Informationen zu reagieren und professionelle Techniken und Haltungen einzusetzen.

5.1.3 Fachgespräch

Das Fachgespräch findet vor der praktischen Prüfung statt und dient der Reflexion der Abschlussarbeit. Die Prüfungskandidat*innen erläutern ihre Entscheidung zur Wahl des Themas, reflektieren ihre Herangehensweise und beantworten vertiefende Fragen der Prüfungskommission zu Methodik, Theorie und Ethik.

Der Prüfungskandidat/die Prüfungskandidatin sollte dabei in der Lage sein

- seine/ihre vertiefende Schwerpunktsetzung der Abschlussarbeit fachgerecht darzustellen
- wissenschaftlich und professionsorientiert zu argumentieren und zu arbeiten

Das Fachgespräch bietet auch die Möglichkeit, auf spezifische Herausforderungen einzugehen und die **Verbindung zwischen Theorie und Praxis** klar darzulegen.

5.2 Prüfungskommission und Bewertung

Beide müssen als Qualified Teacher oder Qualified Senior Teacher beim ÖfS registriert sein und über eine mindestens fünfjährige Unterrichtserfahrung in der Systemaufstellungsarbeit verfügen.

Diese Anforderung gewährleistet, dass die Prüfungskommission aus erfahrenen und qualifizierten Fachpersonen besteht, die den Prüfungsprozess kompetent leiten und objektiv bewerten können.

5.2.1 Hauptprüfer*innen

Bei Prüfungen, die an einem zertifizierten Ausbildungsinstitut stattfinden, wird der/die Hauptprüfer*in vom Institut nominiert. Dabei wird darauf geachtet, dass der/die Hauptprüfer*in nicht gleichzeitig die Lehrgangsführung innehat. Diese Regelung dient dazu, mögliche Befangenheitsgründe auszuschließen.

Prüfungskandidat*innen haben das Recht, den/die Hauptprüfer*in bei einem bestehenden Konflikt als befangen abzulehnen.

Der/die Hauptprüfer*in trägt die Hauptverantwortung für den gesamten Prüfungsprozess.

Zu den Aufgaben gehören:

- Die Auswahl der Fallvignette.
- Die Formulierung der Aufgabenstellungen.
- Die Durchführung der Prüfung.
- Die Bewertung der Ergebnisse der praktischen Prüfung und des Fachgesprächs.

Damit wird sichergestellt, dass der Prüfungsablauf fachlich fundiert, fair und gemäß den Qualitätsstandards des ÖfS gestaltet ist.

5.2.2 Prüfungsbeisitzer*innen

Das ÖfS entsendet zu jeder Prüfung, die an einem zertifizierten Ausbildungsinstitut durchgeführt wird, eine/n Beisitzer*in. Um **Objektivität und Unparteilichkeit** sicherzustellen, dürfen Beisitzer*innen nicht häufiger als zweimal hintereinander an derselben Einrichtung als Prüfer*in tätig sein. Für Beisitzer*innen gelten zudem die gleichen Regelungen zur Befangenheit wie für Hauptprüfer*innen.

Die Hauptaufgabe der Beisitzer*innen besteht darin, den Prüfungsprozess zu begleiten und sicherzustellen, dass dieser den Vorgaben und Qualitätsstandards des ÖfS entspricht. Sie beobachten den Ablauf der Prüfung, bewerten das Wissen und die Fähigkeiten der Prüflinge und können ergänzende Fragen stellen, um sich ein fundiertes Bild zu verschaffen. Beisitzer*innen bewerten die beiden Prüfungsteile – praktische Prüfung und Fachgespräch – eigenständig.

5.2.3 Bewertung

Hauptprüfer*in und Beisitzer*in **bewerten jeden Prüfungsteil unabhängig voneinander und individuell**. Die Bewertung erfolgt ausschließlich in den Kategorien „bestanden“ oder „nicht bestanden“; Noten werden nicht vergeben. Nach Abschluss des Fachgesprächs stimmen sich Hauptprüfer*in und Beisitzer*in über das Gesamtergebnis ab, während der/die Kandidat*in den Prüfungsraum kurzzeitig verlässt.

Die Prüfungskommission erstellt daraufhin ein gemeinsames Protokoll, das den Prüfungsablauf, die Inhalte der Prüfung sowie die Ergebnisse der einzelnen Prüfungsteile und des Gesamtergebnisses dokumentiert. Dieses Protokoll wird dem ÖfS übermittelt.

Sollte innerhalb der Prüfungskommission keine Einigung über die Bewertung erzielt werden, wird dies im Protokoll festgehalten. In einem solchen Fall prüft der ÖfS-Vorstand das Protokoll und befragt bei einer negativen Beurteilung sowohl die Hauptprüfer*in als auch die Beisitzer*in. Falls auch der Vorstand zu keiner Entscheidung gelangt, wird die Prüfung mit einer neuen Prüfungskommission wiederholt.

Bei einer negativen Beurteilung können die nicht bestandenen Prüfungsteile wiederholt werden. Der Ablauf der Wiederholungsprüfung entspricht dem der ursprünglichen Prüfung.

Kandidat*innen haben jederzeit, insbesondere bei einem negativen Prüfungsergebnis, das Recht auf Einsicht in das Prüfungsprotokoll. Die Protokolle werden vom ÖfS für einen Zeitraum von zehn Jahren archiviert.

5.3 Ausstellung des Qualifikationsnachweises

Nach erfolgreicher Absolvierung aller Prüfungsteile wird der Qualifikationsnachweis „Systemaufsteller*in“ ausgestellt. Die Ausstellung erfolgt durch das ÖfS, nachdem alle erforderlichen Unterlagen, einschließlich Bestätigungen und Nachweise, eingereicht wurden.

Dieser Nachweis bescheinigt, dass die Absolventen und Absolventinnen die Standards des ÖfS erfüllen und befähigt sind, systemische Aufstellungsarbeit eigenständig und professionell durchzuführen.

6. Glossar – Zentrale Begriffe der Systemaufstellungsarbeit

Das Glossar bietet ausführliche Erklärungen zentraler Konzepte und Begriffe der Systemaufstellungsarbeit. Es beschreibt ihre Bedeutung und Anwendung im methodischen Kontext und beleuchtet, wie sie die Dynamiken innerhalb von Systemen erklären und transformieren können.

Anliegen

Das Anliegen ist das zentrale Thema oder die Fragestellung, die eine Person (der/die Klient*in) in die systemische Aufstellungsarbeit einbringt. Es kann sich um ein persönliches, berufliches oder familiäres Problem handeln, etwa ungelöste Konflikte, wiederkehrende Belastungen, Entscheidungsunsicherheiten oder körperliche Beschwerden ohne klare Ursache. Das Anliegen dient als Ausgangspunkt für die Gestaltung der Aufstellung. Ein präzise formuliertes Anliegen ist essenziell, da es den Rahmen und die Zielsetzung des Aufstellungsprozesses definiert.

Bindungstheorie

Die Bindungstheorie ist ein psychologisches Konzept, das die Bedeutung der frühen Beziehungen eines Kindes zu seinen primären Bezugspersonen (z. B. Eltern oder Pflegepersonen) beschreibt. Diese frühen Bindungserfahrungen beeinflussen, wie Menschen Vertrauen, emotionale Stabilität und Beziehungsfähigkeit entwickeln.

In der systemischen Aufstellungsarbeit wird die Bindungstheorie genutzt, um zu verstehen, wie frühkindliche Bindungserfahrungen spätere Dynamiken und Konflikte in sozialen Systemen prägen. Zum Beispiel können unsichere Bindungen zu belastenden Beziehungsmustern führen, die in einer Aufstellung bearbeitet werden.

Familiendynamiken

Familiendynamiken beschreiben die Muster, Regeln und Beziehungen innerhalb eines Familiensystems. Sie entstehen aus expliziten und impliziten Erwartungen, Aufträgen, Rollen und Interaktionen zwischen den Familienmitgliedern. Funktionale Familiendynamiken fördern die emotionale Stabilität und Entwicklung der Mitglieder, während dysfunktionale Dynamiken Konflikte, Verstrickungen oder Leidensdruck hervorrufen können.

In der systemischen Aufstellungsarbeit werden Familiendynamiken häufig untersucht, um unbewusste Loyalitäten, verdeckte Konflikte oder belastende Muster sichtbar zu machen und zu bearbeiten.

Grundordnung des Systems

Jedes System – ob Familie, Team oder Organisation – folgt bestimmten Ordnungsprinzipien, die für Stabilität und Balance sorgen. Diese Prinzipien sind:

1. Zugehörigkeit: Jedes Mitglied eines Systems hat das Recht, Teil des Systems zu sein. Wird jemand ausgeschlossen, kann dies zu Spannungen und Störungen führen.
2. Ordnung: Die Position der Mitglieder im System, basierend auf zeitlicher Reihenfolge (z. B. Eltern vor Kindern) oder Funktion und Verantwortung, muss respektiert werden, um das gesunde Funktionieren des Systems zu gewährleisten.

3. Ausgleich: Geben und Nehmen im System sollten im Gleichgewicht sein, um Harmonie zu gewährleisten. Ein Ungleichgewicht, wie unausgeglichene Verpflichtungen oder eine Dysbalance zwischen Vor- und Nachteilen unter den Mitgliedern des Systems, kann das System destabilisieren.

Die systemische Aufstellungsarbeit hilft, Verletzungen dieser Grundordnungen zu erkennen und das System wieder ins Gleichgewicht zu bringen.

Kontraindikation

Eine Kontraindikation ist ein Umstand, der gegen die Durchführung einer Systemaufstellung spricht, da die Methode in bestimmten Situationen nicht indiziert ist. Beispiele sind:

- Akute psychische Erkrankungen, wie Schizophrenie oder schwere Depressionen.
- Traumatische Erlebnisse, die nicht in einem therapeutisch begleiteten Rahmen bearbeitet werden oder wurden.
- Situationen, in denen der Schutz der Klient*innen nicht gewährleistet ist.

In solchen Fällen ist es wichtig, alternative Methoden oder eine begleitende therapeutische Betreuung in Betracht zu ziehen.

Phänomenologie

Die Phänomenologie ist ein aus der Philosophie stammender methodischer Ansatz, der sich auf das konzentriert, was im Moment sichtbar, spürbar oder erfahrbar ist, ohne vorgefasste Annahmen oder Interpretationen. In der systemischen Aufstellungsarbeit bedeutet dies, dass der/die Aufstellungsleiter*in mit einer Haltung der Offenheit arbeitet und das, was sich in der Aufstellung zeigt, unvoreingenommen wahrnimmt. Diese Arbeitsweise ermöglicht es, tiefere Einsichten in die Dynamiken eines Systems zu gewinnen, die über bloß rationale Analysen hinausgehen.

Resonanzphänomene

Resonanzphänomene treten auf, wenn Stellvertreter*innen während einer Aufstellung emotionale, körperliche oder intuitive Reaktionen auf die Dynamiken im System zeigen. Zum Beispiel könnte ein/e Stellvertreter*in für eine Person im System ein starkes Gefühl von Traurigkeit verspüren oder einen Drang, sich von einer anderen Position zu entfernen.

Diese Phänomene sind ein zentrales diagnostisches Werkzeug in der systemischen Aufstellungsarbeit, da sie Hinweise auf verborgene Konflikte, Spannungen oder Bindungen im System liefern.

Selbst- und Fremdbild

Das Selbstbild ist die Wahrnehmung, die eine Person von sich selbst hat, einschließlich ihrer Stärken, Schwächen, Rollen und Werte. Das Fremdbild ist die Wahrnehmung anderer über diese Person. In der systemischen Aufstellungsarbeit werden diese beiden Perspektiven reflektiert, da Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild oft zu Konflikten oder Missverständnissen führen können. Die Arbeit an diesen Bildern fördert eine authentischere Selbsterkenntnis und Kommunikation.

Stellvertreter*in

Eine Person, die in einer Systemaufstellung ein Element (z. B. eine Person, Rolle oder ein Thema) repräsentiert. Die Stellvertreter*innen nehmen intuitiv Emotionen, Dynamiken oder Haltungen des repräsentierten Elements wahr, ohne bewusste Kenntnisse über das System zu haben. Diese intuitive

Wahrnehmung (auch repräsentierende Wahrnehmung genannt) ermöglicht es, die Dynamiken im System sichtbar zu machen und Lösungsansätze zu entwickeln.

System

Ein System ist ein Netzwerk von Elementen (z. B. Personen, Rollen oder Aspekten), die in einem dynamischen Beziehungsgefüge miteinander interagieren. Systeme können interpersonell (z.B. Familie, beruflicher oder erweiterter sozialer Kontext), aber auch intrapersonell (z.B. innere Anteile) sein. Die systemische Aufstellungsarbeit zielt darauf ab, die Beziehungen und Wechselwirkungen innerhalb solcher Systeme sichtbar zu machen und zu klären.

Systemaufstellung

Eine Methode, die Beziehungen, Dynamiken und Strukturen eines Systems räumlich darstellt. Dabei werden Personen oder Symbole genutzt, um die Elemente des Systems zu repräsentieren. Durch die räumliche Anordnung, Bewegungen und Resonanzphänomene werden Muster und Konflikte sichtbar gemacht. Ziel ist es, das System ins Gleichgewicht zu bringen und neue Handlungsperspektiven zu schaffen.

Systemische Hypothesenbildung

Die Hypothesenbildung ist ein zentraler Schritt in der systemischen Aufstellungsarbeit. Der/die Systemaufsteller*in entwickelt Annahmen über die Dynamiken und Konflikte im System basierend auf den Informationen der Klient*innen. Diese Hypothesen lenken die Struktur und den Ablauf der Aufstellung, werden jedoch flexibel angepasst, sobald sich neue Erkenntnisse durch die Resonanzphänomene zeigen.

Transgenerationale Phänomene

Dies sind Muster, Traumata oder Belastungen, die über mehrere Generationen hinweg in einem Familiensystem weitergegeben werden. Beispiele sind wiederkehrende Konflikte, emotionale Belastungen oder unausgesprochene Loyalitäten. Die systemische Aufstellungsarbeit deckt solche Phänomene auf und bietet Möglichkeiten, diese Belastungen zu lösen und die Dynamiken zu transformieren.

Verstrickung

Eine Verstrickung beschreibt eine unbewusste Bindung einer Person an die Dynamiken eines Systems, oft durch Loyalität oder ungelöste Konflikte. Verstrickungen können dazu führen, dass eine Person nicht frei handelt, sondern Muster wiederholt, die sie in ihrer Rolle oder Verantwortung belasten. Ziel der Aufstellungsarbeit ist es, Verstrickungen sichtbar zu machen und Wege zu finden, sie zu lösen, sodass die Person ihr volles Potenzial entfalten kann.

7. Kultureller und zeitlicher Bezugsrahmen für die Systemaufstellungsarbeit

Die Systemaufstellungsarbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten aus unterschiedlichen kulturellen und theoretischen Einflüssen entwickelt. Sie spiegelt sowohl die gesellschaftlichen Herausforderungen ihrer Entstehungszeit als auch die universellen menschlichen Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Ausgleich und Ordnung wider. Dieser Abschnitt beleuchtet die kulturellen und historischen Wurzeln sowie die aktuelle Relevanz der Methode.

Historische Wurzeln

Die systemische Aufstellungsarbeit entwickelte sich im 20. Jahrhundert aus verschiedenen therapeutischen und philosophischen Ansätzen:

1. **Familientherapie und systemische Ansätze:** Die Methode wurde stark von der Familientherapie beeinflusst, insbesondere von den Arbeiten von Virginia Satir, die in den 1950er- und 1960er-Jahren die Bedeutung von Familienstrukturen und Kommunikationsmustern erforschte.
2. **Phänomenologische Philosophie:** Die phänomenologische Haltung, die auf Edmund Husserl und Martin Heidegger zurückgeht, betont die Offenheit und das unvoreingenommene Wahrnehmen von Phänomenen. Diese Perspektive wurde von Bert Hellinger, einem zentralen Begründer der systemischen Aufstellungsarbeit, aufgegriffen und in die Methode integriert.
3. **Konstruktivismus:** Die Erkenntnisse aus der konstruktivistischen Psychologie, die davon ausgeht, dass Realität sozial konstruiert wird, prägen die Arbeit mit Aufstellungen. Sie betonen, dass jede/r Klient*in eine einzigartige Sicht auf die Realität hat, die in der Arbeit berücksichtigt werden muss.

Kultureller Bezugsrahmen

Die systemische Aufstellungsarbeit ist in westlichen Kulturen entstanden, reflektiert jedoch universelle menschliche Themen wie Bindung, Zugehörigkeit, Verantwortung, Konflikt und Trauma. Die Methode wurde in verschiedenen kulturellen Kontexten angepasst und angewandt:

- **Familienstrukturen:** In westlichen Gesellschaften fokussiert die Systemaufstellung häufig auf individuelle Autonomie innerhalb von Familien, während in kollektivistischen Kulturen wie in Asien oder Afrika der Fokus stärker auf der Einbettung des Individuums in das soziale oder familiäre Gefüge liegt.
- **Transgenerationale Themen:** In Regionen, die von Krieg, Vertreibung oder gesellschaftlichen Umbrüchen betroffen waren oder sind, spielen transgenerationale Traumata eine zentrale Rolle. Systemaufstellungen bieten hier Werkzeuge, um generationsübergreifende Belastungen zu bearbeiten.
- **Organisationskultur:** In modernen Arbeitskulturen werden Systemaufstellungen zunehmend zur Klärung von Teamdynamiken, Führungsfragen oder strategischen Entscheidungen in Unternehmen genutzt.

Zeitlicher Bezugsrahmen

Die Systemaufstellungsarbeit entwickelte sich in den 1980er- und 1990er-Jahren zu einer eigenständigen Methode, wurde aber durch die Jahrtausendwende zunehmend diversifiziert und in verschiedenen Bereichen angewandt:

- 1980er-Jahre: Bert Hellinger führte erste systemische Aufstellungen durch, die sich vor allem auf familiäre Themen konzentrierten.
- 1990er-Jahre: Die Methode erfuhr eine Verbreitung in Europa und Nordamerika. Erste Weiterentwicklungen wie Organisationsaufstellungen und Strukturaufstellungen entstanden.
- 2000er-Jahre: Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Wirkfaktoren und Grenzen der systemischen Aufstellungsarbeit begann. Aufstellungen wurden in Therapie, Coaching und Bildung und Kunst integriert.
- Heute: Die systemische Aufstellungsarbeit wird weltweit in unterschiedlichen Kontexten angewandt. Sie wird zunehmend methodisch reflektiert und weiterentwickelt, etwa durch Integration moderner Ansätze wie Traumatherapie oder Neurowissenschaften.

Aktuelle Relevanz

In einer globalisierten und zunehmend komplexen Welt, in der familiäre, berufliche und gesellschaftliche Systeme immer stärker miteinander verwoben sind, bietet die systemische Aufstellungsarbeit ein kraftvolles Werkzeug, um Dynamiken sichtbar zu machen und Klarheit zu schaffen. Sie ist besonders wertvoll in Kontexten wie:

- **Individuelle Entwicklungsprozesse:** Bearbeitung von persönlichen Themen wie Identität, Bindung und Konflikte.
- **Familien und Beziehungen:** Auflösung transgenerationaler Belastungen oder Klärung von Beziehungsdynamiken.
- **Organisationen:** Unterstützung bei Entscheidungsprozessen, Konfliktmanagement und Teamentwicklung.
- **Gesellschaftlichen Herausforderungen:** Bearbeitung von Themen wie Migration, kulturelle Identität oder intergenerationelle Traumata.

Die systemische Aufstellungsarbeit bleibt eine lebendige, sich weiterentwickelnde Methode, die tief in menschlichen Bedürfnissen verwurzelt ist und gleichzeitig flexibel auf kulturelle und gesellschaftliche Veränderungen reagiert.

8. Wissenschaftlichkeit der Methode

Hunger-Schoppe, C. (2023). Familienaufstellung als Einzelintervention im Gruppensetting bei chronisch-psychozialen Konflikten: Kurz-, mittel- und langfristige Wirksamkeit | Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie

Hunger, C. (2020). Familienaufstellung als Einzelintervention im Gruppensetting bei chronisch-psychozialen Konflikten: kurz-, mittel- und langfristige Wirksamkeit. Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie, 68(4), 263–273.

Hunger, C., Weinhold, J., Bornhäuser, A., Link, L., & Schweitzer, J. (2015). Mid- and long-term effects of Family Constellation Seminars in a general population sample: 8- and 12-month follow-up. Family Process, 54 (2),344-358.

Hunger, C., Bornhäuser, A., Link, L., Schweitzer, J., & Weinhold, J. (2014). Improving experience in personal social systems through Family Constellation Seminars: results of a randomized controlled trial. Family Process, 53(2), 288-306.

Hunger, C., Weinhold, J., Bornhäuser, A., & Schweitzer, J. (2014). Erleben in sozialen Systemen: Kurzvorstellung eines neuen Fragebogens und Darstellung seiner Ergebnisse in der Heidelberger RCT-Studie zur Wirksamkeit von Systemaufstellungen. Familiendynamik, 39 (4), 316-325.

Weinhold, J., Bornhäuser, A., Hunger, C. & Schweitzer, J. (2014). Dreierlei Wirksamkeit – Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen. Heidelberg: Carl Auer Verlag. <https://www.carl-auer.de/dreierlei-wirksamkeit>
Weinhold, J., Hunger, C., Link, L., Rochon, J., Wild, B., Bornhäuser, A., & Schweitzer, J. (2013). Family constellation seminars increase psychological functioning in a general population sample: results of a randomized controlled trial Journal of Counseling Psychology, 60(4): 601–609. :shared first authorship.

System- und Familienaufstellungen in Präsenz - Universität Witten/Herdecke

Gehlert, T. (2020). Systemaufstellungen und ihre naturwissenschaftliche Begründung. Grundlage für eine innovative Methode zur Entscheidungsfindung in der Unternehmensführung. Heidelberg: Springer Gabler.
Buch Download - GEHLERT

Kohlhauser, M., Assländer, F. (2005): Organisationsaufstellungen evaluiert. Studie zur Wirksamkeit von Systemaufstellungen in Management und Beratung. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.

Weber, G., Rosselet, C. [Hrsg.] (2016): Organisationsaufstellungen. Grundlagen, Settings, Anwendungsfelder. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Schlötter, P., Simon, F. (2026): Vertraute Sprache und ihre Entdeckung: Systemaufstellungen sind keine Zufallsprodukte - der empirische Nachweis. Carl-Auer-Systeme Verlag.

Nachfolgend ein tabellarischer Überblick zu den aufgeführten Universitäten und den dort vorgenommenen Arbeiten aus Gehlert, Th.: System-Aufstellungen und ihre naturwissenschaftliche Begründung (S. 116 ff.):

Forschungsarbeiten und Inhalte zu Systemaufstellungen

*Die Beschreibungen wurde i.d.R. unverändert aus den Originalarbeiten übernommen (eigene Darstellung)

Autoren	Thema/Fakultät*	Schwerpunkt*
Matthias Wessler (Wessler u.a. 2003) Uni Kassel in Zs.arbeit mit Uni Gießen	SyA als innovatives Beratungsinstrument im ökologischen Landbau	SyA wurden im Kontext der Landwirtschaft erprobt und auf Wirkungen untersucht
Carl Ulrich Gminder (Gminder 2005) Uni St. Gallen	Diss: Nachhaltigkeitsstrategien systemisch umsetzen: Eine qualitative Exploration der Organisationsaufstellung als Managementmethode	Bedeutung von Organisationsaufstellungen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien
Peter Schlötter (Schlötter und Simon 2005) Uni Witten/Herdecke	Diss: Empirische Studie zur Semantik in Systemischen Aufstellungen	Empirischer Nachweis, dass SyA kein Zufallsprodukt sind
Katharina Lehmann (Lehmann 2006) Uni Zürich	Diss: Umgang mit komplexen Situationen. Perspektivenerweiterung durch Organisationsaufstellungen	Nützlichkeitsuntersuchung von Organisationsaufstellungen im Umgang mit komplexen Situationen für Führungskräfte und Organisationsberater
Jörg Faulstich (Faulstich 2006) Uni Kassel	Diplomarbeit: Aufstellungen im Kontext systemischer Organisationsberatung	Suche nach einer theoretischen Grundlage mit dem Fokus auf ein systemisch- konstruktivistisches Organisationsverständnis
Cornelia Fasching (Fasching 2009) WU Wien	Diplomarbeit: Aufstellungen in Systemen Unterschiede in Theorie und Anwendung von Aufstellungsmethoden aus der Erfahrungswelt österreichischer Aufsteller	Untersuchung in Bezug auf Umsetzung und/oder Anpassung gelernter Methoden
Andrea Berreth (Berreth 2009) Uni Basel	Diss: Organisationsaufstellung im Management	Untersuchung, wie Organisationsaufstellungen als methodische Innovation im Management eingeführt werden kann. Untersucht wird die Neuerungs dynamik in Organisationen

<p>Karin Raich (Raich 2009)</p> <p>Uni Innsbruck</p>	<p>Diss: Nachhaltigkeitsfördernde Faktoren bei systemischen Aufstellungsverfahren ExpertInnen- und KlientInnensicht insbesondere am Beispiel von klassischen SyA und Dialogisch- Systemischer Aufstellungsarbeit</p>	<p>Was betrachten ExpertInnen als relevante, die Nachhaltigkeit des Aufstellungsprozesses unterstützende Faktoren? – Vor, während und nach der Aufstellung. Welche Faktoren haben die KlientInnen vor, während und nach dem Aufstellungssem. Als nachhaltigkeitsfördernd erlebt? Welche Folgerungen lasse die in der Forschungsarbeit gewonnenen Hinweise von KlientInnen und ExpertInnen zu?</p>
<p>Doris Wilhelmer (Wilhelmer 2009)</p> <p>Uni Klagenfurt</p>	<p>Diss: Erinnerung an eine bessere Zukunft. Syntax für eine komplementäre Innovationsberatung</p>	<p>Einsatz der Methode im Rahmen von Innovationsberatung.</p>
<p>Benny J. Gutmark (Gutmark 2014)</p> <p>TU Darmstadt</p>	<p>Diss: Systemische Aufstellungen im organisationalen Kontext</p>	<p>Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit von Organisationsaufstellungen.</p>
<p>Jan Weinhold, Annette Bornhäuser, Christina Hunger, Jochen Schweitzer (Weinhold u.a. 2014)</p> <p>Uni Heidelberg</p>	<p>Die Heidelberger Studie zu SyA</p>	<p>Nachhaltigkeitsaspekte bei Aufstellungen im Rahmen eines Psychotherapeutischen Kontextes</p> <p>„Allgemein“ psychotherapeutische Wirksamkeit – Auswirkungen auf psychische Befindlichkeiten und Belastungen.</p> <p>„Interventionsspezifische“ Wirksamkeit – treten Wirkungen dort auf, wo man sie erwartet.</p> <p>„Subjektive“ Wirksamkeit – Grad der Erreichung interpersonaler Ziele.</p>

<p>Georg Müller-Christ (Müller-Christ und Hußmann 2015)</p> <p>Uni Bremen</p>	<p>Forschendes Lehren und Lernen mithilfe von SyA und systemischen Visualisierungen im Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft</p>	<p>Im Rahmen einer Projektförderung wurde im Fachgebiet Nachhaltiges Management mit dieser Methode in Lehrveranstaltungen experimentiert, um den Studierenden komplexe Zusammenhänge besser vermitteln zu können und einen gemeinsamen Lern- und Forschungsprozess von Lehrenden und Studierenden zu ermöglichen.</p>
<p>Alexia Scholtz (Scholtz 2015)</p> <p>Uni Bremen</p>	<p>Diss: Das Potenzial der Fleischwirtschaft für Nachhaltigkeit: Eine Beziehungsanalyse mithilfe von SyA</p>	<p>Mithilfe von SyA wird das System Fleischwirtschaft und dessen Möglichkeiten für eine nachhaltigere Ausrichtung untersucht. Die Methode der SyA wird theoretisch erschlossen und ihre Anwendung in der Generierung von Hypothesen über Veränderungs-möglichkeiten in einem System exploriert.</p>
<p>Ursula Kopp (Galla u.a. 2008) (Kopp 2013) (Kopp 2016)</p> <p>WU Wien</p>	<p>Diss: SyA als Instrument im operativen Management und in der Managementausbildung zum Erfassen komplexer sozialer Systeme</p>	<p>Evaluierung (Programmakteursaufstellungen – Erste Erfahrungen mit SyA in theoriebasierten Evaluationen) Systemische Nachhaltigkeitskompetenzen für Führungskräfte. Erfahrungen mit Aufstellungsarbeit in der Managementaus- und Weiterbildung. Risikobewertung (Easier Identification of Risks an Uncertainties with Project Risk Costellations)</p>
<p>Georg Müller-Christ Denis Pijetlovic (Müller-Christ und Pijetlovic 2018)</p> <p>Uni Bremen</p>	<p>Komplexe Systeme lesen: Das Potential von SyA in Wissenschaft und Praxis</p>	<p>Reflexionen und Erfahrungen zu SyA in Lehre, bei der Visualisierung von Komplexität und als Simulation von Interventionen.</p>