

## Ressourcen- und Potenzialaufstellung

Eine Erweiterung des klassischen Ansatzes des Familienstellens

*Die Welt verändert nicht der, der alles erklären kann,  
Sondern der, der bereit ist, neue Wege zu gehen.*

Durch unser Studium der universellen Lebensordnungen in Verbindung mit dem ZEN-Buddhismus haben wir Einsichten über relevante inhaltliche Erweiterungen der klassischen Familien- und Organisationsaufstellung gewonnen.

Nach dem Eindruck von unseren Klienten und uns entsteht durch die Ressourcen- und Potenzialaufstellungen folgende Wirkung:

1. **Ein tiefgreifenderes Lösungsbild**
2. **Durch die Mobilisierung der Ressourcen und Potenziale wird der Klient im Entwicklungsprozess zusätzlich gestärkt.** Nach der Studie: Psychologische Therapieforschung über die Wirkung des Familienstellens, Höppner, Dissertation, erleben dabei 72,84 % der Klienten schon die erste Aufstellung (Klassische Variante) als kraftspendend.
3. **Unterstützung des ganzheitlichen Bewusstseins**  
Das „So sein der Dinge“ im „Hier und Jetzt“ leben.

Was sind meine Potenziale? Woher kann ich mir Kraft und Energie holen? Wo fühle ich Zugehörigkeit, wo ist Stolz, wo ist Geist und Tradition in meiner Familie? Was sind meine Berufung und meine Aufgabe? Wo ist die Liebe in meinem Leben?

Es ist eine Kraft in uns, die Kraft des Lebens, die uns bei der Umsetzung unserer Wünsche unterstützt. Diese Kraft können wir nutzen und zur Erfüllung unserer Wünsche und unseres Lebens einsetzen.

Wenn wir die therapeutische Arbeit betrachten, können wir in den meisten Fällen eine Orientierung am Mangel, am Defizitären feststellen, an dem, was wir nicht hatten, wo uns etwas gefehlt hat und was wir aufgrund von bestimmten Verhältnissen oder unwissenden Personen vermissen mussten. Das kann für eine Erkenntnis, für einen Prozess wichtig sein. Aber es ist nur die eine Seite der Medaille.

Diese lernen wir allerdings sehr früh in unserer Entwicklung und sehr gründlich kennen. Unter einem Rechtschreibediktat eines Schülers steht in roter Schrift „0 Fehler“ statt: „Alles richtig“! Wir sind in unserer an Funktionalität und Kognition ausgerichteten Gesellschaft auf Fehlersuche spezialisiert; die spitzfindige Suche nach dem sprichwörtlichen Splitter im Auge des Anderen (den Balken im eigenen Auge sehen wir nicht ...) hat System, und das deutliche Überwiegen von Kritik über die Anerkennung stigmatisiert uns permanent als Mangelwesen.

Haben Sie Lust, dies anhand eines kleinen Tests zu überprüfen? Dann betrachten Sie die nachfolgenden Rechenaufgaben:

$$8 + 2 = 10$$

$$7 + 3 = 9$$

$$6 + 2 = 8$$

$$4 + 3 = 7$$

$$1 + 5 = 6$$

Was fällt Ihnen auf?

Notieren Sie alles, was Ihnen bewusst ist und lesen Sie dann die Lösung auf der folgenden Seite.

Lösung:

Wenn wir diese kleine Übung in Seminargruppen durchführen, passiert erfahrungsgemäß folgendes: Als erstes fällt den Beobachtern ein Fehler auf:  $7 + 3 = 9$ . Dann orientieren sie sich an Ordnungsmustern, z. B. es sind alles Additionsaufgaben, Zahlenfolgen steigen an, es sind alles Plusaufgaben. Eine Tatsache wird in der Regel nie erwähnt: 4 Rechenaufgaben sind richtig, d. h. 80 % des Ergebnisses sind richtig. Dies entspricht auch oft dem Lebensgefühl, das wir in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen in einer Organisation haben. Ist es nicht so, dass wir manchmal 90 % unserer Zeit damit verbringen, über die 3 % zu sprechen, die nicht funktionieren? Und wie oft würdigen wir die 97 %, die funktioniert haben?

Dies verdeutlicht auch die nachfolgende Studie, aus der hervorgeht, dass sich die Mitarbeiter von 200 Unternehmen Anerkennung und Würdigung für gut geleistete Arbeit wünschen, dies von den Führungskräften als wahrgenommenes Bedürfnis allerdings nur an 9. Stelle der Kriterien rangiert.

### **Wünsche der Mitarbeiter aus der Sicht von Führungskräften**

(nach einer Untersuchung der Gesellschaft für betriebliche Weiterbildung, Berlin,  
in 200 Unternehmen)

#### ***Das wünschen sich Mitarbeiter für ihre Tätigkeit:***

- 1. Anerkennung für gut geleistete Arbeit**
2. Genaue Kenntnis des Produktes und der Firmenzielsetzung
3. Eingehen auf private Sorgen
4. Gutes Einkommen
5. Interessante Arbeit
6. Gesicherter Arbeitsplatz
7. Wohlergehen der Firma
8. Loyalität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
9. Gute Arbeitsbedingungen
10. Höflichkeit der Führungskräfte

#### ***Das nehmen Führungskräfte an, sei ihren Mitarbeitern wichtig:***

1. Gutes Einkommen
2. Gute Arbeitsbedingungen
3. Wohlergehen der Firma
4. Gesicherter Arbeitsplatz
5. Interessante Arbeit
6. Loyalität zwischen AN und AG
7. Höflichkeit der Führungskräfte
8. Eingehen auf private Sorgen
- 9. Anerkennung für gut geleistete Arbeit**
10. Genaue Kenntnis des Produktes und der Firmenpolitik

Von der Arbeitswelt wieder zurück zur Familientherapie:

„Für einen Psychotherapeuten ist die ganze Welt eine Klinik und jeder Bewohner der Erde ein potenzieller Patient“, hat der Philosoph Peter Sloterdijk einmal sehr treffend geschrieben.

Wir wollen damit nicht leugnen, dass bei Menschen eine Entwicklung stattfindet, die auch die Bewältigung gemachter negativer Erfahrungen einschließen kann, manches Mal sollte, in einigen Fällen muss.

Was wir ausdrücken wollen ist, dass Menschen ganzheitliche Wesen sind, die in einer ganzheitlichen Lebenssituation stehen, in dem sie ihr ganzes Selbst als Ressource zur Verfügung haben. Dies schließt Licht und Schatten ein.

Zum anderen sind unsere Erinnerungen an Vergangenes zu großen Teilen eine Konstruktion, die nicht allzu viel mit dem zu tun hat, was wirklich passiert ist. Wir dichten nach und schmücken aus, bis zum kompletten Erfinden von Erlebnissen. Interessant ist, dass sich auch komplett erfundene Ereignisse genauso anfühlen wie tatsächlich erlebte. Erfundene Ereignisse werden immer vertrauter, je öfter wir uns diese vorstellen, bis sie sich schließlich unserem Gedächtnis als wahre Geschichte einverleiben.

Unser Gedächtnis ist weniger eine Schublade, aus der wir herausholen können, was wir hineingesteckt haben, sondern ein kreativer Designer, der bedeutungsvolle Bruchstücke unseres Lebens immer wieder neu zusammenfügt: Unser Gehirn konstruiert sich seine Vergangenheit.

Wenn wir diese Ergebnisse der Forschungsgruppe „Erinnerung und Gedächtnis“ in Essen zugrunde legen, dann ergeben sich mindestens zwei Schlussfolgerungen: Zum einen ist es wichtig, den Menschen als ganzheitliches Wesen zu betrachten, der in seinem Leben nicht nur ausschließlich negative Erlebnisse hatte, und der von seinen Ahnen nicht nur Defizite und Mängel erfahren und bekommen hat, sondern der auch viel Positives, Stärken und Ressourcen aus seiner Familie hat. Zum anderen ist es wichtig, mindestens gleichwertig den Fokus auf die Ressourcen, die Potenziale und die Kraft der Wurzeln zu richten. Oder anders formuliert: Wenn meine Erinnerungen, wenn meine heute erlebten Gefühle bezüglich der Vergangenheit zum großen Teil konstruiert sind, dann ist es geradezu eine persönliche Verpflichtung, die Kraft der individuellen Geschichte in das Hier und Jetzt zu holen, um zu einem tief greifenden Bild zu kommen. Dadurch ist es möglich, sein eigenes Potenzial noch weiter zu entdecken und zu der Berufung und Aufgabe seines wahren Selbst zu kommen.

In dem Film „König der Löwen“ entdeckt Simba in seiner Erinnerung seinen Vater und seine Ahnen in sich: „... Simba! Du musst dich erinnern! Du bist mein Sohn und damit der wahre König. Du musst deinen Platz im ewigen Kreislauf des Lebens einnehmen.“ Erst dieses Erlebnis weckt in ihm die Kraft und den Mut, sich seiner Vergangenheit zu stellen, die Verantwortung für sein Leben zu nehmen und seinen ihm zustehenden Platz einzunehmen.

Wie gelingt nun der Transfer dieser Erkenntnisse auf eine Aufstellung?

Bei der Ressourcenorientierten Potenzialaufstellung geht es darum, sich der Kraft, dem Geist, dem Zusammengehörigkeitsgefühl, der außergewöhnlichen Fähigkeiten und Leistungen, dem Mut und der Weisheit seiner Ahnen bewusst zu werden und diese Energie im Hier und Jetzt erlebbar zu machen.

Eine Trance zu Beginn weckt die Erinnerungen und die Gefühle an diejenigen Personen der Familie, die wir persönlich kennen gelernt oder von denen wir gehört haben. In dem wir uns dieser positiven Erinnerungen bewusst (und immer

bewusster) werden, können wir uns mit Vertrauen unserer „Geschichte“ annehmen.

Der Einstieg in die Aufstellung ist der Dialog mit dem Klienten. Im Fokus der Fragen liegt der entscheidende Unterschied. Beispiele aus dem erweiterten Fragenkatalog: Wurden die Talente/die Berufung gelebt? Wo gibt es außergewöhnliche Fähigkeiten? Wo gibt es Mut, Kraft, Energie in der Familie? Wo sind Menschen außergewöhnliche Wege gegangen? Wo sind großartige Leistungen, wo haben sich außergewöhnliche Begabungen gezeigt? Wo war Klarheit, wo Vertrauen? Wo gab es Hingabe und Liebe? Wo haben sich Menschen die Treue gehalten, wo gelangen Beziehungen/Zugehörigkeit auch unter Bedingungen, die wir im Nachhinein als widrig bewerten? Wofür möchten Sie anderen danken, wofür ist man Ihnen dankbar?

Aus diesen Erinnerungen und Gefühlen wird das Bild gestellt.

Interessant sind folgende Beobachtungen:

Ein wichtiger Aspekt ist die Hinwendung zu einer positiven Kraft und die Energie, die für alle spürbar aus dieser Erinnerung kommt und die sich im Hier und Jetzt, in der Gegenwart manifestiert.

Vielen Teilnehmern fällt es schwer, die positiven Aspekte ihrer Vergangenheit frei und offen anzunehmen, sich vertrauensvoll und mit Hingabe der Ressourcen ihrer eigenen Vergangenheit – die ihnen ja gehören und zustehen – zu bedienen und sie für sich zu nutzen. In einigen Fällen kam fast das Gefühl von Peinlichkeit und Schuld, es nicht verdient zu haben. Dies ist insofern interessant, weil es aus dem Gefühl der Minderwertigkeit und dem mangelnden Selbstvertrauen kommt, und damit wieder die Theorie der einseitigen Defizitorientierung belegt. Oder die Angst vor der Grenzenlosigkeit und der Gewaltigkeit, die in dieser Energie zum Vorschein kommt. Damit verbunden ist aber auch die Verantwortung, dieses Potenzial zu leben und das zu verwirklichen, was ich als Ressourcen von meiner Familie bekommen habe.

Durch die klassische Therapie mit ihrer einseitigen Problem-Rückschau besteht die Gefahr, dass ein Weltbild entsteht, bei dem das Leben nicht mehr in der Gegenwart stattfindet. Ziel ist, sich zu lösen aus einer lebenslangen Vergangenheitsbewältigung und Konstrukten, wie z. B. „wenn meine Eltern nicht dieses oder jenes getan hätten, dann wäre mein Leben nicht so schrecklich.“

Letzten Endes geht es um meine persönliche Hingabe an mein Potenzial und meine Ressourcen im Hier und Jetzt, die volle Kraft und Energie aus der Gegenwart zu schöpfen. Hingeben kann ich mich nur, wenn ich Vertrauen, vor allem Selbstvertrauen habe. Selbstvertrauen kommt aus dem Respekt: Respekt vor mir selbst, Respekt vor und Würdigung meiner Familie und meinen Ahnen, Respekt vor anderen und vor den Aufgaben, die ich löse.

Ein entscheidender Punkt auf diesem Weg der Ressourcenorientierten Potenzialaufstellung ist die Entscheidung. Es ist die Entscheidung, dieses Potenzial und diese Ressourcen anzunehmen, sich dieser Fülle völlig hinzugeben und dieses Potenzial zu leben. In dem Moment, in dem ich die Entscheidung getroffen habe, habe ich den Zugriff auf meine positiven Erinnerungen und Gefühle und kann diese Seite in mir immer weiter aktiv ausbauen. Das Tor ist die Entscheidung, der Weg entsteht beim Gehen.

#### **Autoren:**

Bernd Linder-Hofmann;    Institut für Innere Form  
Peter Klein;                Profi Kommunikation