

Formen systemischer Skulpturarbeit

Die heute als **Skulpturarbeit** bekannte Methode wurde ursprünglich von **Virginia Satir** (erstmalig 1951) unter dem Namen *sculpting* (szenische Darstellung) in ihrer therapeutischen Arbeit mit Familien entwickelt und eingesetzt. Satir nutzte die szenische Darstellung ihrer Wahrnehmung der Familie um ihren Eindruck „non-verbal“ zu veranschaulichen. Der non-verbale Anteil dieser Methode war ihr sehr wichtig, da sie die Beobachtung gemacht hatte, dass ein Austausch ausschließlich auf der verbalen Ebene Distanz aufrechterhalten und Nähe abwehren kann. Bei der szenischen Darstellung der Familie wurde jedes Familienmitglied im Raum in Beziehung zu den anderen Familienmitgliedern positioniert. Die Gestik und Mimik wurde ebenso mit einbezogen. Virginia Satir ließ jedes Familienmitglied Rückmeldung über die Gefühle bezüglich ihrer Darstellung geben und ließ dann nacheinander jedes Familienmitglied sein inneres Bild der Familie darstellen. Das auf diese Weise präsentierte szenische Bild ermöglichte ihr Rückschlüsse auf Rollen, Regeln und persönliche Grenzen innerhalb der Familie. Unbewusstes wurde sichtbar und wurde wahrgenommen. Oftmals hatte jedes Familienmitglied eine andere Sicht der Dinge. Satir nutzte diese Entdeckung der Unterschiede um bei der Familie Bereicherung und wechselseitige Akzeptanz zu fördern. In einem weiteren Schritt ließ sie jedes Familienmitglied sein Wunschbild darstellen. Dieses Bild ermöglichte einen Zugang zu verborgenen Sehnsüchten und Hoffnungen. Mit den während der Skulpturarbeit aufgetretenen „Aha-Erlebnissen“ wurde dann im weiteren Prozess gearbeitet. Virginia Satir war es ein Ziel mit Hilfe dieser Methode die Familie dabei zu unterstützen, ein positives Beziehungsmuster, bei welchem jedes Familienmitglied seine Individualität entfalten kann, zu erlangen.

Diese von Satir entwickelte erlebnisorientierte Methode ist nicht auf einen vorgeschriebenen Ablauf festgelegt. Es hat sich in der Folge gezeigt, dass sie ebenso auf „nicht-familiäre Systeme“ anwendbar ist und in unterschiedlichen Varianten und Ausprägungen eingesetzt werden kann. Voraussetzung ist ein Klima von Vertrauen und Sicherheit aber auch die Präsenz und Offenheit des therapeutischen Begleiters. Je bewusster dieser seine eigenen familiären Erfahrungen und Prägungen bearbeitet hat, umso kreativer wird er/sie den Prozess begleiten können.

Grundprämissen der Skulpturarbeit:

- Bewegung löst Bewegung aus
- Innenwelten sind Wirklichkeitskonstruktionen
- Innenwelten sind den Außenwelten visualisierbar und darstellbar
- Einzelne Elemente eines Systems und das Gesamtbild eines Systems sind durch Protagonisten reproduzierbar und rekonstruierbar.
- Wahrnehmungen stehen in Zusammenhang mit der Position in Bezug auf andere in einem definierten Raum
- Wahrnehmungen werden erweitert um visuelle, akustische, taktile und olfaktorische Aspekte
- Beziehungsstrukturen und Funktionen einzelner Positionen sind visualisierbar
- Personen stehen im Kontext eines Systems.
- gegenwärtige Situation und die Lösungsmöglichkeiten werden sichtbar und kognitiv nachvollziehbar.

Anwendungsmöglichkeiten der Skulpturarbeit

Teamstränge stellen (soziometrische Reihen)

als mögliche Vorarbeit vor der Erstellung einer Gruppen-, Teamskulptur:

(nach Heribert Döring-Meijer)

Das Team / die Gruppe wird **jeweils** nach Alter, Zugehörigkeit, Ausbildungsstand, Hierarchie (es gibt weitere Möglichkeiten) in einer Reihe aufgestellt um dann die „Unterschiede / auf dem jeweiligen Platz zu spüren – die / der den Unterschied machen / macht“. Das eventuell „jüngste“ Teammitglied in der Firmenzugehörigkeit (sie fing erst vor 6 Monaten in dieser Firma an zu arbeiten und ist 58 Jahre alt) steht in der Zugehörigkeitsreihe an letzter Stelle, in der Altersreihe an dritter Stelle (es sind zwei ältere Kollegen in der Firma), und in der Hierarchiereihe an erster Stelle, weil sie die neue Leiterin des Teams ist. Es ist auch wichtig das jeder den Teamstrang rauf und runter schaut und spürt um das jeweils „Besondere“ in den einzelnen, besonderen und unterschiedlichen Teampositionen wahrzunehmen.

Gute Möglichkeit zur Erlangung von mehr Teamfähigkeit / Gruppenfähigkeit und Nutzung der Ressourcen, die im jeweiligen Team zur Verfügung stehen.

Feedback Skulptur in Paar-Konstellationen/in der Paar-Beratung

(nach Heribert Döring-Meijer)

Sie laden die Teilnehmer ein, sich einen Partner zu wählen. Die Paare verteilen sich im Raum, um möglichst ungestört arbeiten zu können. Nun formt der eine Partner den anderen so, wie er ihn erlebt, welche „Haltungen“ er an ihm wahrnimmt und welche „Einstellung“. Es wird nicht dabei gesprochen. Ist der Partner/die Partnerin geformt, kann er sagen, was er in dieser Haltung spürt und empfindet. Danach sagt ihm der modellierende Partner, wie er ihn erlebt und welchen Eindruck er ihm mit dieser Skulptur vermitteln wollte. Jetzt wechseln beide die Rollen , der geformte Partner formt nun den anderen Partner zu einer Feedback-Statue. Nach deren Austausch über die Statue wechseln die Partner und bilden neue Paare. Dort beginnt wieder einer, den anderen zu einer Feedback-Statue zu formen.... Drei Wechsel sind gut, aber mehr als fünf kaum verdaulich!

Je mehr Zeit sich die Paare nehmen, desto ergiebiger wird die Methode. Jedenfalls lohnt sich anschließend noch ein kurzes Blitzlicht über die Erfahrungen bei dieser Paararbeit.

Nähe-Distanz-Skulptur

(nach Virginia Satir)

Es geht ausschließlich darum das gegenwärtige Wahrnehmen von Nähe und Distanz in der Beziehung eines Paares oder in der Beziehung zwischen Gruppen-, Teammitgliedern darzustellen. Eine weitere Möglichkeit ist danach zu fragen, wie viel Abstand / Nähe jeder braucht um sich wohl zu fühlen. Beides kann miteinander verbunden werden.

Skulptur der eigenen Eltern

Der Akteur setzt die elterliche Beziehung so in Szene wie er sie aus seiner Kindheit in Erinnerung hat.

Im zweiten Schritt verändern diejenigen, die die Eltern repräsentieren ihre Position in so weit, dass sie sich wohler fühlen. Eine andere Möglichkeit ist, dass der Akteur sein Wunschbild in Szene setzt.

Ablauf einer systemisch-konstruktivistischen Skulpturarbeit mit Teams / Gruppen / Organisationen

(nach Heribert Döring-Meijer)

Die Arbeit mit Skulpturen eignet sich sehr gut in der Beratung / in der Supervision / im Coaching und am Anfang eines neuen Beratungszyklusses, um den „Stand der Dinge“ / mögliche Lösungsschritte / Lösungsbereitschaft anzuschauen. Auch während eines Team-Entwicklungsprozesses, in der Fall-Supervision und als Möglichkeit bei Problem- und Lösungsfragen. Es ist **keine Aufstellung** im Sinne der phänomenologischen **Aufstellungsarbeit Bert Hellingers**, sondern ist der systemisch konstruktivistischen Sicht und Wirklichkeit zuzuordnen.

1. Zentrierung des ressourcen- und lösungsorientierten Vorgesprächs direkt vor der Skulptur im Beisein der Gruppe auf eine **Frage** bzw. auf einen **Auftrag**.
2. Der Auftraggebende wird zum **Akteur** und stellt die Skulptur der gegenwärtigen Situation (Status quo) in der Gruppe / im Team/ in der Familie auf. Er/Sie wählt für die eigene Person einen Platzhalter / Protagonisten (nicht aus dem Team) und gewinnt dadurch eine **Außenperspektive**.
3. Die in der Skulptur gestellten Personen nutzen ihren **gesamten Organismus** als Informationsquelle und werden entsprechend gestellt bzw. modelliert (Gestik/Mimik/Körperhaltung) > wie von einem Bildhauer.
4. **Vor- und Nachteile jeder Position** werden beschrieben. Es wird deutlich, dass auch die gegenwärtige, aufgestellte Situation (Status quo) eine gegenwärtige, mögliche Lösung darstellt.
5. Verschiedene Wirklichkeiten der einzelnen Protagonisten werden deutlich!
6. Der/die Auftraggebende / Aufstellende nimmt seine/ihre Rolle im „Status quo“ ein und löst den Platzhalter ab. Auch er/sie nutzt seinen / ihren **gesamten Organismus** als Informationsquelle und nimmt jetzt seine Position aus der **Innenperspektive wahr**.
7. Der/die Auftraggebende / Aufstellende kehrt nun in seine Rolle als Akteur zurück und begibt sich in eine **neue Position in der gleichen Skulptur**, in der er besser für sich sorgt. Diese neue Position stellt eine **weitere Lösungsoption** dar.
8. Die **Unterschiede**, die die **neue Position** macht, werden von allen Beteiligten beschrieben.
9. Jetzt nehmen die übrigen Personen - **ohne Worte**- in der Skulptur eine **kleine Veränderung** ihrer Position vor, in der auch sie besser für sich sorgen. Diese für alle Beteiligten **neue Position** wird für einen Moment eingefroren, mit geschlossenen Augen gespürt. Dann mit „offenen Augen und Sinnen“ wahrgenommen und danach werden die Unterschiede, die die neuen Positionen machen, von allen Beteiligten beschrieben