

Möglichkeiten und Grenzen der Aufstellungsleitung – eine Frage des Bewusstseins

Michael Habecker und Peter Klein

In der Ausgabe 1/2011 der praxis der systemaufstellung wurden die Fragen gestellt:

Was geschieht bei den Repräsentanten einer Aufstellung?
und

Was können die Stellvertreter leisten?

In diesem Artikel wollen wir ein paar allgemeine Hinweise zu den phänomenologischen und den konstruktivistischen Aspekten von Aufstellungsarbeit geben und dann das Bewusstsein des Aufstellungsleiters in den Mittelpunkt unserer Betrachtung stellen.

Aufstellung und Wahrnehmung – Wahrnehmung ist subjektiv

Was siehst du?



Abb. 1: Wasserglas

Das Beispiel ist allgemein bekannt, doch seine Bedeutung wird leicht unterschätzt: Ein Wasserglas steht auf dem Tisch, und jemand sagt: „Das Glas ist halb voll.“ Jemand anderes sagt: „Das Glas ist halb leer.“ Ein und dasselbe (phänomenologische) Wahrnehmungsphänomen, ein und dieselbe Situation und (mindestens) zwei sehr unterschiedliche (konstruktivistische) Wahrnehmungen und Perspektiven. Wie kann das sein? Was dabei deutlich wird, ist etwas sehr Grundlegendes, was erst im Zuge der Postmoderne in seiner ganzen Tragweite ans Licht gekommen ist: Es gibt nicht *die* Wirklichkeit, die von allen gleich wahrgenommen und erkannt und gewissermaßen nur gespiegelt und reflektiert wird (das Reflexionsparadigma), sondern der Akt

der Wahrnehmung miterschafft das Wahrgenommene (das Konstruktionsparadigma). Wirklichkeit ist nicht einfach nur objektiv gegeben (der „Mythos des Gegebenen“), sie ist aber auch nicht völlig subjektiv und beliebig (eine Über-treibung der extremen Postmoderne), sondern Wirklichkeit hat sowohl objektive wie subjektive Komponenten. Die subjektiven Komponenten entstehen dadurch, dass Menschen (wie alle Lebewesen) psychologisch (und biologisch und soziologisch und kulturell) strukturierte Wesen sind und durch diese Strukturen, die meistens nicht bewusst sind, Wirklichkeit im Akt der Wahrnehmung mitgestalten. Am einfachen Beispiel des Wasserglases: Für einen Menschen mit einer optimistischen Persönlichkeitsstruktur ist das Glas „halb voll“, für jemanden mit einer pessimistischen Persönlichkeitsstruktur ist das Glas „halb leer“. Wer hat recht? Beide, und es gibt noch viele weitere Perspektiven auf das Glas, die jeweils andere Persönlichkeitsaspekte aufzeigen. Das Faszinierende dabei ist: Die Wahrnehmung selbst gibt keinen Hinweis auf diese (Charakter-)Strukturen als Apriori und meist verborgene Hintergrundstrukturen unserer Wahrnehmung. Das Wasserglas selbst zeigt sie einem nicht an, sondern erweckt den Eindruck, es wäre das, als was es sich einem zeigt.

Es gibt keine Sichtweise von nirgendwo

Dies gilt nicht nur für das Wasserglasbeispiel, sondern für alles von uns Wahrgenommene, also zum Beispiel auch eine Aufstellungssituation. Bei der Betrachtung einer Aufstellung, egal ob als BeobachterIn, als TeilnehmerIn, als Aufstellender oder als Leiter, verbinden sich phänomenologische Wahrnehmung und konstruierende Interpretation miteinander, und was auf den ersten Blick als etwas Gegebenes erscheint, ist in Wahrheit von mir (und dir und allen anderen) mitkonstruiert. Dies bedeutet, dass es, wie dies der Philosoph Thomas Nagel beschrieben hat, keine „Sichtweise von nirgendwo“ gibt, sondern dass auch Aufstellungsbetrachtungen oder Interventionen, die „aus dem Sein“, „aus der Präsenz“, „dem wissenden Feld“ oder „aus der Leerheit“ kommen, immer noch von einer konkreten Person getätigt und von dieser geprägt sind.

Aufstellung und Bewusstseinssebene

Wie entstehen diese unsere Wirklichkeiten konstruierenden Bewusstseins Hintergründe? Durch Entwicklung, vor allem durch innere Entwicklung, wie sie die Entwicklungspsychologie untersucht. Jede der Entwicklungsebenen stellt dabei

einen Bewusstseinshorizont dar, der bestimmt, wie weit und tief wir schauen können, und damit unser Weltbild formt. Dieses Weltbild wird uns erst bewusst, wenn wir uns weiterentwickeln, hin zu der nächsthöheren Ebene. Gleichzeitig hat jede Ebene gesunde und ungesunde Ausprägungen oder Licht- und Schattenaspekte.

Eines dieser Entwicklungsmodelle, Spiral Dynamics, wurde in der Praxis der Systemaufstellung 1/2007 in einem Beitrag ausführlich vorgestellt. In diesem Artikel möchten wir anhand eines fünfstufigen Entwicklungsmodells die Bedeutung dieser unser aller Bewusstsein prägenden Entwicklungsstrukturen für das Phänomen Aufstellungsarbeit illustrieren. Dazu vorab zwei Hinweise: Die Messung von Bewusstseinsentwicklung durch psychometrische Methodiken (wie zum Beispiel der von Dr. Susanne Cook-Greuter entwickelte SCTi-MAP Test, siehe dazu <http://www.cook-greuter.com>) ist etwas sehr Komplexes, und die Hinweise in diesem Beitrag geben lediglich einen Geschmack der Entwicklungsebenen, deren Einschätzung wir meist unbewusst und ad hoc vornehmen, sie ersetzen jedoch nicht eine wissenschaftliche Entwicklungseinschätzung. Weiterhin bedeutet eine ichbezogene Handlung oder Aussage nicht, dass der betreffende Mensch sich auf der egozentrischen Entwicklungsebene befindet. Dies ist lediglich dann der Fall, wenn die Ichbezogenheit unbewusst und unreflektiert ausgedrückt wird. Wird sie bewusst eingesetzt, hat der Mensch die ausschließliche Ich-Bezogenheit bereits überwunden. Analoges gilt für alle Ebenen.

Übung für den Aufstellungsleiter:

Die kurzen Übungsangebote haben das Ziel, dass sich der Aufstellungsleiter noch bewusster werden kann, wo er einseitig Perspektiven bevorzugt und andere ausblendet. Diese Klarheit kann zu einer Zunahme an Bewusstsein und Wahlmöglichkeiten führen.

Die egozentrische Ebene

Diese Entwicklungsebene sorgt dafür, dass wir im Laufe unserer Entwicklung lernen, uns selbst und unsere eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und auch zu artikulieren; sie ist jedoch auf diese beschränkt und daher noch nicht in der Lage, sich in andere hineinzuversetzen. Menschen auf dieser Ebene können nicht einführend repräsentierend wahrnehmen, sie können jedoch Aufstellungen technisch „leiten“, nachdem sie sich zum Beispiel die Technik aus einem Buch oder einem Workshop angeeignet haben. Merkmale der Aufstellungsleitung sind: Der Leiter diktiert durch die Aufstellung. Er (oder sie) bestimmt, wo es langgeht und wer was macht, zum Beispiel wer (Klient, Stellvertreter), wann, wie lange eine Rückmeldung geben darf („stopp – das ist zu viel Information“). Dabei agiert er oft willkürlich

und impulsiv, wenn er eine spontane Eingebung hat („mir kommt gerade ein wichtiger Impuls“). Die Eingebungen der Teilnehmer werden nicht mit der gleichen Ebenbürtigkeit wie die eigenen gewürdigt. Es könnte sein, dass der Leiter mit den Teilnehmern in Konkurrenz geht, vor allem wenn seine Position und sein Stil als Leiter infrage gestellt werden („ich breche hier ab!“ – „du bist im Widerstand“, das heisst unausgesprochen gegen mich). Dem Leiter ist die Anerkennung für die gefundenen Lösungen wichtig, die er primär als seine „Ich-Leistung“ interpretiert („meine große Erfahrung als Leiter war hier von Vorteil“).

Dominiert die „egozentrische Ebene“ die Aufstellung über einen längeren Zeitraum, sind Egozentrik, Impulsivität, Selbstdarstellung, Ichbezogenheit und Willkür die Merkmale. Der Aufstellungskontext kann zur Bühne für offenen oder verdeckten Narzissmus werden. In der Sprache ist die „Ich“-Perspektive dominant.

Übung für den Aufstellungsleiter:

Denken Sie an eine Situation, in der jemand in Opposition geht, Widerspruch äußert, sich weigert oder Sie kritisiert. Wie ist Ihre Wahrnehmung? Nehmen Sie nur noch Ihre eigenen Gefühle wahr und fällt es Ihnen schwer, diese auszuhalten? (Wut, Rechtfertigung, Kritik etc.) Oder ist es Ihnen möglich, sich emotional in Sie selbst, in Ihr Gegenüber und/oder weitere an der Situation Beteiligte einzuspüren? (Beobachter, Gruppenmitglieder etc.)

Die traditionell-absolutistische Ebene

Auf dieser nächsthöheren Entwicklungsebene (E) wird die eigene Position und die der Teilnehmer in der Aufstellung als absolut gesehen. Die Teilnehmer werden nicht als Individuen, sondern als Repräsentanten einer Gruppe gesehen. Die Aufstellungsleiter sind in der Regel sehr autoritär und kontrollieren die Teilnehmer. Die Teilnehmer sind oft sehr passiv und folgen dem Leiter. Die Aufstellungsleiter sind oft sehr egozentrisch und sehen die Aufstellung als ihre Leistung an. Die Teilnehmer sind oft sehr ängstlich und haben Schwierigkeiten, sich zu äußern. Die Aufstellungsleiter sind oft sehr kontrollierend und wollen, dass die Teilnehmer alles machen, was sie sagen. Die Teilnehmer sind oft sehr passiv und folgen dem Leiter. Die Aufstellungsleiter sind oft sehr egozentrisch und sehen die Aufstellung als ihre Leistung an. Die Teilnehmer sind oft sehr ängstlich und haben Schwierigkeiten, sich zu äußern.

ruktivismus: Der Leiter definiert ein fixiertes Weltbild des Konstruktivismus oder setzt es implizit voraus. Wer dem nicht entspricht, wird kritisiert oder ausgeschlossen. Der darin enthaltene Widerspruch (Wenn alle Wahrheit lediglich eine Konstruktion ist, dann gilt dies auch für das konstruktivistische Weltbild) wird nicht bemerkt.

Beispiel 3: Verabsolutierung einer bestimmten Technik/ Methode

Der Leiter stellt nach einer bestimmten Technik (zum Beispiel „immer und grundsätzlich“ mit menschlichen StellvertreterInnen) auf und lehnt alle anderen Aufstellungstechniken ab (zum Beispiel mit nicht menschlichen Stellvertretungen wie Klötzen oder Papprepräsentanten).

Beispiel 4: Verabsolutierung bestimmter Ordnungsprinzipien
Da es bei der Aufstellungsarbeit auch um Ordnungen (Familienordnungen, Beziehungsordnungen, Ordnungen zwischen Gott und Mensch, Ordnungen zwischen Täter und Opfer ...) geht, tendiert diese Entwicklungsebene dazu, bestimmte Ordnungsprinzipien zu verabsolutieren. Diese Ordnungen sind universell gültig und müssen eingehalten werden, sonst entstehen „leidvolle Verstrickungen“. Ausnahmen bestätigen dann lediglich die Regel.

Beispiel 5: Verabsolutierung des „wissenden Feldes“ – „Es“ spricht

Der Leiter ist verbunden mit einem von ihm so definierten „wissenden Feld“ oder einer höheren Intuition, die durch ihn spricht oder handelt („Ich bin Kanal für ...“). Die Gruppe wird von einer unangreifbaren höheren Autorität geführt („das Feld“). Damit sind die Weitergaben des Leiters gegen Kritik immunisiert („Es gibt nur eine Lösung“). Die eigenen Wahrnehmungen werden in der eigenen inneren Wertigkeit höhergestellt als die des Klienten oder der Teilnehmer („Es bin nicht ich, der spricht, sondern die geistige Welt“). Wenn „das Allerhöchste“ spricht, wer kann dagegen etwas sagen? Unausgesprochen: Wer will etwas gegen mich sagen? Die Klienten, Teilnehmer geben die Eigenverantwortung an den Leiter ab. Es entsteht die Gefahr der Abhängigkeit. Klienten in solchen Gruppen fühlen sich nicht mehr fähig, eigene Entscheidungen zu treffen.

Übung für den Aufstellungsleiter:

Denken Sie an etwas, das Sie gelernt haben, zum Beispiel die Form, wie man eine Aufstellung zu leiten hat, ein Ritual etc. Angenommen, jemand hinterfragt Ihre Überzeugung, welche spontane Reaktion entsteht in Ihnen? Widerspruch und Abwehr? („Nein, das kann nicht sein, dieses Ritual muss auf eine bestimmte Art und Weise gemacht werden.“) Oder die Bereitschaft, sich dialogisch oder experimentell auf eine andere Sichtweise einzulassen? Der emotionale Widerspruch kann ein Hinweis auf absolutistische Themenkomplexe sein.

Die modern-materialistische Ebene

Auf dieser Entwicklungsebene werden die auf der vorherigen Ebene gemachten Annahmen kritisch hinterfragt, und damit tritt das Prinzip von Wissenschaftlichkeit und Reflexion in den Vordergrund, auch die kritische Selbstreflexion des Aufstellungsleiters selbst. Dies ist ein großer Schritt hin zu mehr Flexibilität und Objektivität bei der Aufstellungsarbeit als eine Grundvoraussetzung für einen kritischen und wissenschaftlichen Diskurs. Aufgrund der unglücklichen Gleichsetzung von Wissenschaft = Naturwissenschaft (unter Ausklammerung der für die Aufstellung so wesentlichen Geisteswissenschaften wie Phänomenologie, Strukturalismus und Psychodynamik) in weiten Teilen der Öffentlichkeit tendiert diese Entwicklungsebene auf ihrer Schattenseite zu einer äußerlich-funktionalen Sichtweise und vermeidet dann weitestmöglich Innenwahrnehmungen. Die Aufstellungsarbeit bekommt oft einen technisch-funktionalen Geschmack, mit einer klaren Abgrenzung zu der „Gefühlsduselei“ und „Unwissenschaftlichkeit“ anderer, empathischer Aufstellungsarbeit, mit einem Augenmerk auf Abstände, Verhalten, Bewegungsmuster, Verteilung im Raum, Blickrichtungen usw. Eine derartige Reduktion kann auch durch die Festlegung des Kontextes erfolgen („Wir machen in diesem Kontext nur Organisationsaufstellungen“). Alles, was sich nicht auf den definierten Kontext bezieht, wird ausgeblendet. Eine andere, erweiterte Sichtweise könnte sein: Alles, was wirkt, wird einbezogen.

Übung für den Aufstellungsleiter:

Geben Sie Hypothesen, die nicht naturwissenschaftlich belegt sind, dieselbe Chance auf Überprüfbarkeit wie geisteswissenschaftlichen Aussagen? Neigen Sie zu Komplexität („möglichst alle denkbaren Einflussfaktoren mit einbeziehen“) oder zu einer technischen Pragmatik („Entwicklung eines funktionalen Verfahrens, das Ergebnisse bringt“)? Wie klingt der Satz für Sie: Die Geisteswissenschaften sind den Naturwissenschaften ebenbürtig. Oder: Bewusstsein und Materie sind zwei Seiten einer Münze?

Die postmoderne Ebene

In der Postmoderne werden die Schattenseiten der Moderne thematisiert, und das Augenmerk geht wieder mehr auf Innerlichkeit, Dialog und die Erkenntnis, dass Wirklichkeit (auch) einen starken konstruktivistischen Aspekt hat, das heißt, dass Wahrheiten auch relativ sind. Damit rücken die Wahrnehmungsperspektive und das Selbstverständnis des Klienten, für den aufgestellt wird, der teilnehmenden Personen und des Aufstellungsleiters in den Blick und die Gestaltung der Aufstellung, wie sie dem Klienten am besten dient. Im Idealfall werden dabei subjektive wie auch objektive Aspekte, äußerliche wie auch innerliche Merkmale, phänomenologische wie auch konstruktivistische Aspekte berücksichtigt. In der postmodernen Übertreibung führt diese neu gewonnene Pluralität und Vielfalt jedoch

leicht zu Beliebigkeit, Egalitarismus und auch Narzissmus, nach dem Motto „wo alle Wahrheiten konstruiert sind, gibt es keine Wahrheit mehr“ (außer der eigenen postmodernen Sichtweise), was zu Beliebigkeit führt. Aufstellungen aus diesen Schattenaspekten heraus haben den Geschmack von „anything gös“, und die Dinge werden ihrem „natürlichen“ Lauf überlassen („was sich zeigt, ist immer richtig, Störungen haben Vorrang“). Der Aufstellungsleiter setzt sich selbst außer Kraft und wird Teil des Prozesses.

Beispiel: „Der unsichtbare Leiter“

Der Leiter ist lediglich Gastgeber eines Happenings und greift nicht mehr ein. Die Phänomene werden nicht reflektiert und verortet („Der Geist der Gruppe findet die Lösung“). Jedes Ereignis wird als bedeutungsvoll betrachtet („Es gibt keine Zufälle“). Zusammenhänge (Bedeutungen) werden unreflektiert konstruiert: Wenn das Flipchart während der Aufstellung zusammenbricht, war es die Resonanz mit „dem Feld“ („Was bedeutet dieses Ereignis in Bezug auf den Klienten?“).

Übung für den Aufstellungsleiter:

Wie gehen Sie mit der Verantwortung für die Leitung um? Haben Sie eher die Tendenz, verantwortlich einzugreifen oder eine Aufstellung laufen zu lassen? Wie bewerten Sie dies bei Kollegen? Denken Sie überwiegend in (sich selbst organisierenden) Prozessen und Systemen, und nehmen Sie sich selbst dabei heraus? Wie stehen Sie zu Ichbezogenheit, Traditionen, Normen und der Wissenschaft?

Die integrale Ebene

Eine nächste Entwicklungsebene, die im Entstehen begriffen ist und die Beschränkungen der bisher beschriebenen Ebenen überwindet, bezeichnen einige Entwicklungsforscher mit dem Begriff „integral“. Ein integrales Bewusstsein vereinigt die Stärken der oben beschriebenen Entwicklungsebenen, ohne mit diesen identifiziert zu sein. Je nachdem, was für den Klienten und alle Beteiligten insgesamt die meisten Entwicklungsmöglichkeiten bringt, kann der Aufstellungsleiter aus seinem Ich heraus agieren, Traditionen und Werte vertreten, strukturell und prozessorientiert vorgehen und sensitiv, pluralistisch und konstruktivistisch die Aufstellung gestalten. Im Unterschied zu allen vorherigen Entwicklungsebenen ist er oder sie jedoch mit keiner dieser Weltansichten mehr identifiziert, sondern integriert sie unter Zuhilfenahme seiner Fähigkeiten der Situation entsprechend.

So weit ein paar wenige Beispiele zur Illustration der Bedeutung der Entwicklungspsychologie für die Aufstellungsarbeit. Was hier für den Aufstellungsleiter und die Aufstellungsatmosphäre beispielhaft erläutert wurde, gilt natürlich für alle an einer Aufstellung Beteiligten. Die Perspektive des Leiters und sein Entwicklungsstand, um auf ihn noch einmal zurückzukommen, sind geprägt durch eine Vielzahl von

Kriterien, wie: seine Erfahrung, seine Biografie, zu der auch seine Aufstellungsbiografie gehört (zum Beispiel nach Hellinger, nach Varga von Kibéd, nach Integral, nach ...), seine entwickelten Kompetenzen (innerpsychisch, zwischenmenschlich, kognitiv, aufstellungstechnisch usw.) und seine Augenblicksverfassung (Bewusstseinszustand). All dies findet seinen Ausdruck in bei einer Aufstellung zu treffenden Entscheidungen wie:

- was aus der Erzählung eines Fokus aufgestellt werden soll (Themenauswahl, Aspekte des Themas usw.)
- welche Aufstellungstechnik zum Einsatz kommen soll (Menschen, Pappröhren, Bodenanker usw.)
- die Regeln der Aufstellung (sollen Rückmeldungen von StellvertreterInnen zugelassen, freie Bewegung im Raum erlaubt werden oder nicht, usw.)
- welche Vorstellung von Ordnungsprinzipien (Geschlechterverhältnis, Ausgleichsprinzip von Geben und Neh-

Dreieck der Professionalität Innere Form®



Abb. 2: Dreieck der Professionalität

©Institut Innere Form

Diese 3 +1-Kriterien, die gleichwertig zueinander stehen, können durch die Hinzuziehung einer Entwicklungsperspektive, wie sie oben geschildert wurde, in ihrer Entwicklungsdimension verdeutlicht werden. Dabei entwickelt sich das *Bewusstsein* beispielsweise von einer egozentrischen zu einer traditionellen zu einer modernen zu einer postmodernen zu einer postmodernen Weltsicht, mit einer Erweiterung des Erkenntnis- und Wahrnehmungshorizontes auf jeder Ebene.

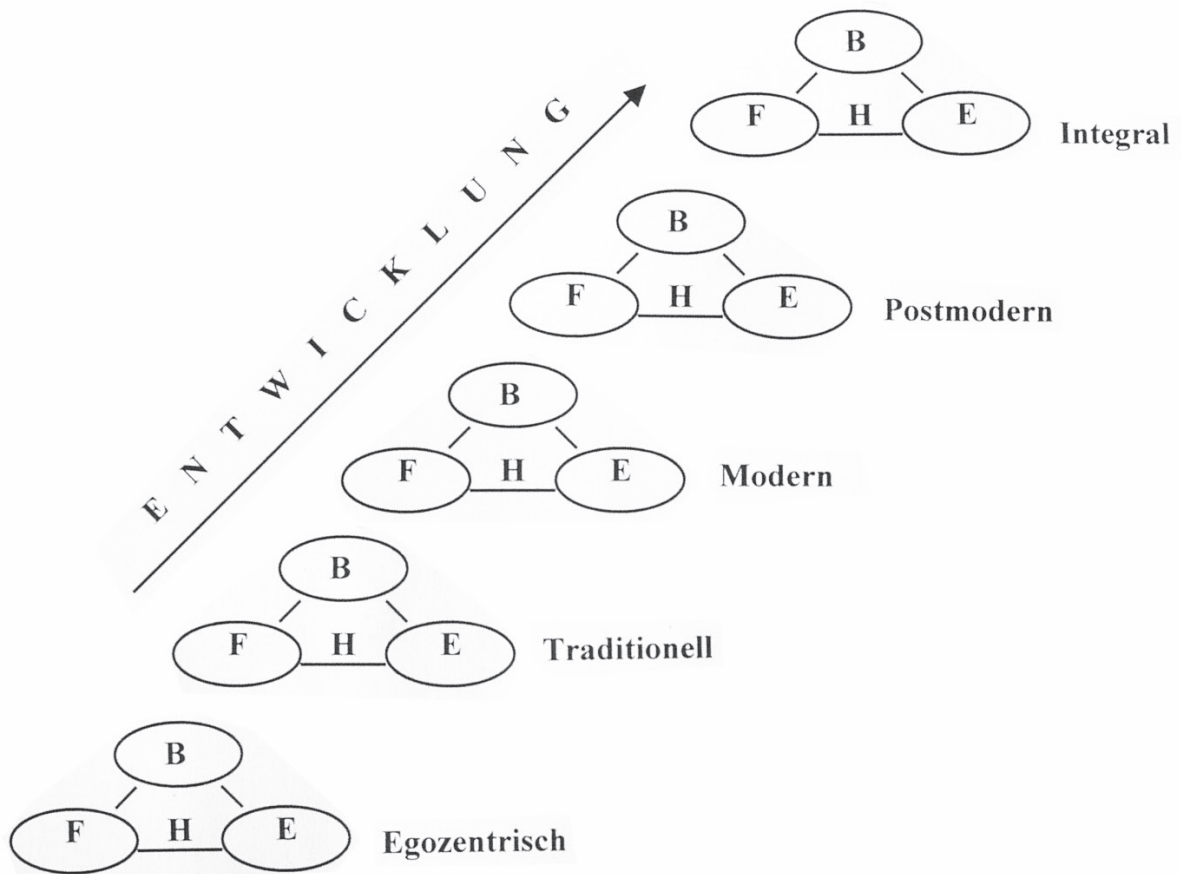


Abb. 3: Typen von Professionalität und Entwicklung

Dadurch können Unterschiede zwischen Menschen für jede der Qualitäten angegeben und Entwicklungsdimensionen eröffnet werden, die natürlich auch noch über die postmoderne Entwicklungsebene hinausreichen zu immer neuen Horizonten des Seins und der Erkenntnis.

Fazit – Inhalt und Wahrnehmungshorizont von Aufstellungen

Menschen nehmen etwas wahr, sich selbst, andere Menschen und die Welt um sie herum. Diese Wahrnehmungen sind zürst einmal das, was sie sind, und sie sind in diesem Sinne auch wahr – das ist der große Erkenntnisbeitrag der Phänomenologie als der Wissenschaft von den Bewusstseinsinhalten. Gleichzeitig, und das merken wir, wenn wir uns miteinander austauschen, sind die Dinge nicht so offensichtlich wie wir meinen und wie es uns auf den ersten Blick phänomenologisch erscheint. Andere Menschen sehen gleiche (?) Dinge anders, manchmal völlig anders. Hier kommt die Bedeutung des (Entwicklungs)Strukturalismus ins Spiel. Mit jedem Wahrnehmungsakt ist immer auch schon eine Kon-Struktion von Wirklichkeit verbunden, und diese Konstruktion hat sowohl psychologische, kulturelle, physiologische und auch soziale Aspekte. (Wir konzentrieren uns in diesem Beitrag auf die Entwicklungspsychologie, doch die anderen genannten Faktoren sind gleichermaßen bedeutend.)

Daher ist es für einen Aufstellungsleiter unverzichtbar, sich nicht nur auf die eigene phänomenologische Wahrnehmung zu verlassen, auch wenn diese ein wesentliches Arbeitswerkzeug ist, sondern sich auch mit den eigenen Bedingtheiten physiologischer, psychologischer, kultureller und sozialer Art zu befassen, bei sich selbst und den an einer Aufstellung Beteiligten, um sich so der eigenen (und fremden) Wirklichkeitskonstruktionen immer mehr bewusst zu werden.

Als wissenschaftliches Instrumentarium dienen dazu unter anderem

- phänomenologische Erlebnisberichte (aus Aufstellungen, Mystik, Psychologie und dem Leben allgemein)
- strukturalistisches Wissen, zum Beispiel durch das Studium individueller und kollektiver Entwicklungsmodelle (Literaturhinweis: August Flammer: *Entwicklungstheorien*)
- naturwissenschaftliche Perspektiven auf den Menschen, wie zum Beispiel die Neurobiologie
- systemische Betrachtungsweisen aus der Systemtheorie und Kommunikationswissenschaft (zum Beispiel Niklas Luhmann)

Praktische Maßnahmen

- Unter Zuhilfenahme „integraler Landkarten“ (siehe dazu zum Beispiel Ken Wilber, *Integrale Vision*) können Phäno-

mene und Methoden in ihrer Gesamtheit besser eingeordnet werden, ohne dabei dogmatisch zu sein.

- Um der Komplexität von Aufstellungen gerecht zu werden, ist es notwendig, dass der Leiter permanent an seinem Horizont der Wahrnehmung, das heißt an seiner Entwicklung, arbeitet.
- Neben der Bedeutung technischer Fertigkeiten wird das Bewusstsein des Aufstellungsleiters in den Mittelpunkt von Aus- und Weiterbildungen gestellt, mit dem Ziel der Erweiterung der bewussten Wahrnehmung und Reflexion, und einem damit verbundenen Gewinn neuer Wahlmöglichkeiten
- Bewusstseinsentwicklung hat das Ziel der Erweiterung der bewussten Wahrnehmung, Reflexion, Wahlmöglichkeiten.

Vertiefende Informationen zum Thema und ein Dialog der Autoren über Integrale Aufstellungen finden sich hier: www.profikom.de/aufstellungen_integral.html



Michael Habecker

Musiker und Seminarleiter, langjährige Mitarbeit bei der deutschsprachigen Plattform www.IntegralesForum.org, Aufstellungsarbeit in Verbindung mit integralen Ansätzen (Ken Wilber, Innere Form®). Buchautor (zusammen mit Sonja Student): *Wissen, Weisheit, Wirklichkeit*, Kamphausen Verlag.

www.IntegralesForum.org



Peter Klein

Ausbilder „Integraler Coach Innere Form®“ in Nürnberg, Wien, Salzburg, Zürich. Begleitung von Transformationsprozessen in Unternehmen, Coaching, Vertrieboptimierung. DVNLP- Lehrtrainer, Buchautor: *Integrale Aufstellungen – Methoden und Modelle der Inneren Form®; Szenische Aufstellungen (Ein Dialog von Buddha, Freud und Falco)*.

www.die-innere-form.de