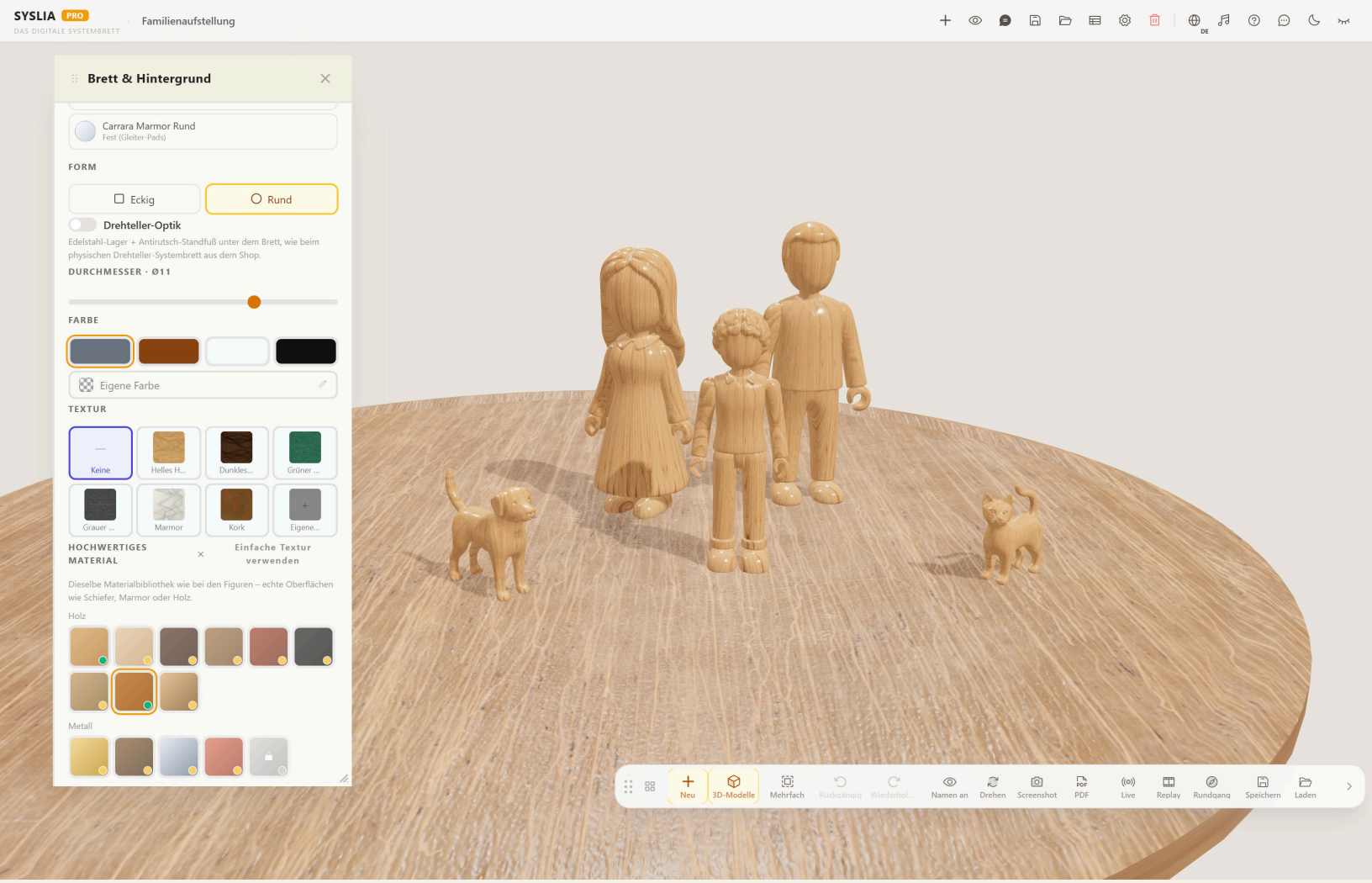


Systemaufstellungen. Von überall.

Grundlagen der Systemaufstellung

Ein Praxisleitfaden für Coaches, Therapeutinnen und Berater

Thomas Thiel

syslia.de

2026

INHALT

Im Überblick

Vorwort

01 Was ist eine Systemaufstellung?

02 Die systemische Grundhaltung

03 Einsatzfelder

04 Der Ablauf einer Aufstellung

05 Wirkmechanismen

06 Haltung und Ethik

07 Methodenvarianten

08 Systemaufstellungen mit SYSLIA

Praxisbeispiel

10 Die Geschichte der Systemaufstellungen

11 Kritik an Systemaufstellungen

12 Grenzen von Systemaufstellungen

Glossar

Weiterführende Literatur

Über SYSLIA

Über den Autor



Vorwort

Systemaufstellungen sind mehr als eine Methode. Sie sind eine Einladung, verborgene Zusammenhänge sichtbar zu machen – in Teams, Familien und im eigenen inneren Erleben.

Dieses Buch begleitet Sie auf Ihrem Weg zu einem grundlegenden Verständnis der systemischen Aufstellungsarbeit. Es richtet sich an Coaches, Therapeutinnen und Therapeuten sowie Beraterinnen und Berater, die die Methode kennenlernen, anwenden oder vertiefen möchten – und an alle, die neugierig darauf sind, was sich hinter dem Begriff der Systemaufstellung verbirgt.

SYSLIA ist ein digitales Systembrett, das die bewährte Methode der Systemaufstellungen in den digitalen Raum überträgt: professionell, ortsunabhängig und einfach zugänglich. Es eröffnet neue Möglichkeiten, systemische Zusammenhänge sichtbar zu machen und Aufstellungsprozesse flexibel zu gestalten.

Dieses Buch vermittelt Ihnen erste theoretische Grundlagen der Systemaufstellungsarbeit und gibt einen Einblick in ihre Anwendungsmöglichkeiten. Gleichzeitig kann diese Einführung eine fundierte Aus- oder Weiterbildung nicht ersetzen. Vielmehr möchte sie Ihr Interesse wecken, sich vertiefend mit dem Thema auseinanderzusetzen und entsprechende Qualifizierungsangebote zu nutzen.

Wir laden Sie ein, die Welt der Systemaufstellungen zu entdecken und SYSLIA im Rahmen Ihrer professionellen Tätigkeit verantwortungsvoll und reflektiert einzusetzen.

Thomas Thiel

Kassel, 2026



01

Was ist eine Systemaufstellung?

Eine Systemaufstellung ist ein visuelles, räumliches und erlebnisorientiertes Analyseverfahren. Sie macht Beziehungen, Dynamiken und verdeckte Strukturen in einem System sichtbar – in Teams, Familien, Organisationen oder im eigenen inneren Erleben.

Das Grundprinzip ist zugleich einfach und tiefgründig: Elemente eines Systems – Personen, Rollen, Ziele, Konflikte – werden räumlich dargestellt. Ihre Anordnung, ihr Abstand zueinander und ihre Blickrichtung zeigen Muster, die im direkten Gespräch verborgen bleiben.

Die Methode entstammt der systemischen Beratung und findet heute breite Anwendung in Coaching, Organisationsentwicklung, Supervision und Persönlichkeitsentwicklung.

Drei Kernprinzipien

Systemische Arbeit basiert auf drei zentralen Einsichten, die das Verfahren von klassischen Analyseansätzen unterscheiden:

Systeme verstehen

Menschen und Elemente stehen nie isoliert. Sie befinden sich in ständiger Wechselwirkung – mit anderen Personen, Rollen, Erwartungen und Strukturen. Eine Aufstellung macht diese Wechselwirkungen sichtbar.

Innere Bilder externalisieren

Unsichtbare Dynamiken werden räumlich dargestellt und damit bearbeitbar. Was im Kopf als diffuses Gefühl existiert, bekommt im Raum – oder auf dem digitalen Systembrett – eine klare Form.

Neue Perspektiven ermöglichen

Muster werden erkennbar und damit veränderbar. Die Aufstellung liefert keine Wahrheit, sondern eröffnet Hypothesen, die zu neuen Handlungsoptionen führen.

Abbildung: Aufstellung mit Figuren – Anliegen und Beziehungen werden räumlich sichtbar

Einsatzbereiche

Systemaufstellungen kommen in folgenden Kontexten zum Einsatz:

1

Coaching und Organisationsentwicklung

Beziehungen, Rollen und Machtdynamiken werden räumlich sichtbar gemacht. Mit SYSLIA lassen sich Szenarien anonym aufstellen, als Varianten speichern und strukturiert vergleichen.

2

Supervision und Teamarbeit

Konflikte, Rollenunklarheiten und Subgruppen treten in der Aufstellung klar zutage. SYSLIA macht diese Arbeit auch auf Distanz möglich – in Echtzeit, ohne Stellvertreter und ohne gemeinsamen Raum.

3

Entscheidungsprozesse und Konfliktlösung

Vor schwierigen Entscheidungen hilft die Aufstellung, alle Einflussfaktoren gleichzeitig sichtbar zu machen. Die Variantenlogik von SYSLIA erlaubt es, verschiedene Entscheidungspfade probeweise zu erleben, bevor eine Wahl getroffen wird.

4

Persönlichkeitsentwicklung und Selbstreflexion

Innere Anteile, Werte und Antreiber werden als eigene Elemente aufgestellt und in Beziehung gesetzt. Die Ich-Perspektive in SYSLIA ermöglicht dabei den buchstäblichen Blick durch die Augen jedes Anteils.

Mit SYSLIA sind alle diese Formate digital, ortsunabhängig und jederzeit verfügbar — ob in Einzelsitzungen, Teamworkshops oder begleitend zur Selbstreflexion. Mehr dazu in Kapitel 3: Einsatzfelder.





02
Die systemische Grundhaltung

Systemische Arbeit basiert auf einem bestimmten Verständnis von Mensch, Kontext und Veränderung. Diese Grundhaltung unterscheidet sie fundamental von linearen Problem-Lösungs-Ansätzen – und macht sie so wirksam für komplexe Situationen.

Fünf systemische Grundannahmen

Kontextualität Verhalten ergibt immer Sinn im Kontext. Niemand handelt im Vakuum. Was von außen unverständlich wirkt, folgt einer inneren Logik – sobald der systemische Zusammenhang sichtbar wird.

Zirkularität A beeinflusst B, und B beeinflusst A. Wirkungen sind selten linear, sondern wechselseitig. Ein Beispiel: Die Führungskraft wirkt dominant, weil das Team Führung vermeidet. Das Team vermeidet Führung, weil die Führungskraft dominant wirkt. Aufstellungen machen diese Kreisläufe sichtbar.

Konstruktivismus Wirklichkeit ist subjektiv konstruiert. Zwei Menschen erleben dieselbe Situation grundlegend verschieden. Systemaufstellungen bilden keine objektive Realität ab – sie zeigen das innere Bild eines Systems, wie es der Klient gerade konstruiert.

Ressourcenorientierung Der Blick richtet sich auf Lösungen, nicht auf Defizite. Was ist bereits vorhanden? Was kann gestärkt, aktiviert oder ergänzt werden? Diese Orientierung unterscheidet systemisches Coaching von problemfokussierten Ansätzen.

Hypothesenorientierung Aufstellungen zeigen Möglichkeiten, keine Wahrheiten. Jede Positionierung, jede Dynamik ist ein Hypothesenangebot an die Klientin oder den Klienten – eine Einladung zur Reflexion, kein Urteil über die Realität. SYSLIA macht diese Prinzipien visuell erlebbar.

03
Einsatzfelder

Systemaufstellungen sind vielseitig einsetzbar – überall dort, wo Beziehungsdynamiken, Rollen oder Entscheidungen eine Rolle spielen. Die folgende Übersicht zeigt die wichtigsten Anwendungsfelder.



Organisationsaufstellungen

Strukturen, Machtverhältnisse und Entscheidungswege werden sichtbar – oft überraschend klar. Führungskräfte gewinnen Einblick in die tatsächlich wirksamen Dynamiken ihrer Organisation, jenseits von Organigrammen und offiziellen Prozessen. Mit SYSLIA lassen sich Strukturen und Machtverhältnisse anonym digital aufstellen, verschiedene Szenarien als Varianten speichern und das Ergebnis als PDF dokumentieren – ortsunabhängig und ohne Stellvertreter.

Abbildung: Organisationsaufstellung – Strukturen und Entscheidungswege auf dem Tisch

Teamaufstellungen

Konflikte, Rollenmuster und Kommunikationsdynamiken treten ans Licht. Wer trägt Verantwortung, die ihm nicht gehört? Welche Subgruppen haben sich gebildet? Wo fehlt echte Kommunikation? Teamaufstellungen beantworten diese Fragen erfahrungsbasiert. SYSLIA macht Teamdynamiken auch auf Distanz sichtbar: Subgruppen, Rollenunklarheiten und Kommunikationsmuster lassen sich in Echtzeit gemeinsam explorieren – auch wenn Coach und Team verteilt arbeiten.





Führungscoaching

Führungskräfte in komplexen Rollen stehen häufig vor Ambivalenzen: Verantwortung gegenüber dem Team, der Organisation und den eigenen Werten. Aufstellungen helfen, diese Spannungsfelder zu klären und stimmige Entscheidungen zu finden. Mit SYSLIA kann eine Führungskraft ihr Spannungsfeld – Organisation, Team und eigene Werte – visuell aufstellen und verschiedene Entscheidungsszenarien als Varianten vergleichen, bevor sie handelt.

Abbildung: Führungscoaching – Ambivalenzen und innere Anteile als Figuren betrachten

Einsatzfelder (Fortsetzung)



Das innere Team

Nicht nur externe Systeme, auch das innere Erleben lässt sich aufstellen. Persönliche Anteile – der Antreiber, der Kritiker, der Beschützer, der Visionär – können räumlich dargestellt und in Dialog gebracht werden. Besonders wirksam bei Entscheidungskonflikten und inneren Blockaden. SYSLIA eignet sich hervorragend für innere Teamaufstellungen: Jeder Anteil erhält eine eigene Figur – und die Ich-Perspektive ermöglicht den buchstäblichen Blick durch die Augen jedes Anteils.

Change-Prozesse

Veränderungsprozesse scheitern häufig an unsichtbaren Widerständen und verdeckten Loyalitäten. Eine Systemaufstellung macht sichtbar, wer vom Status quo profitiert, wer das Neue fürchtet – und welche Dynamiken den Wandel blockieren oder fördern. SYSLIA ermöglicht in Change-Prozessen die Visualisierung von Stakeholder-Landkarten, Widerstandsfeldern und Ressourcen – anonymisierbar, wiederholbar und dokumentierbar über den gesamten Prozessverlauf.



Abbildung: Change-Prozesse – Beziehungen, Interessen und Widerstände sichtbar machen



Familienaufstellungen

Familienaufstellungen sind der historische Ursprung der Methode und nach wie vor ein zentrales Einsatzfeld. Im systemischen Coaching werden sie genutzt, um familiäre Prägungen, Loyalitäten und Bindungsmuster sichtbar zu machen – auch wenn das Anliegen zunächst beruflicher Natur ist.

Häufig zeigen sich im familiären System Muster, die bis in den beruflichen Alltag wirken. SYSLIA ermöglicht diese sensible Arbeit in einem sicheren, anonymen und digital kontrollierten Rahmen – besonders geeignet für Online-Coaching-Settings, in denen persönliche Distanz hilfreich ist.

Abbildung: Familienaufstellung mit Figuren auf dem Brett

Gruppenaufstellungen

Gruppenaufstellungen finden im Rahmen von Seminaren, Supervisionen oder Trainings statt. Mehrere Teilnehmende stellen ein gemeinsames Thema auf – entweder mit Stellvertreterinnen und Stellvertretern oder symbolisch. Im Gruppenkontext entstehen besonders starke kollektive Erkenntnisse: Muster werden für alle gleichzeitig sichtbar, Perspektivwechsel finden im Raum statt. Mit SYSLIA sind Gruppenaufstellungen auch im Online-Format möglich: Alle Beteiligten sehen das Systembrett in Echtzeit, der Coach koordiniert die Arbeit digital.





Mit SYSLIA in allen Feldern

SYSLIA ermöglicht alle diese Aufstellungsformate digital – und erweitert sie um Möglichkeiten, die im klassischen Format nicht existieren: Varianten speichern und vergleichen, die Ich-Perspektive aktivieren, Aufstellungen exportieren und dokumentieren, anonym und DSGVO-konform arbeiten. Ob Organisationscoaching, Teamarbeit, Führungsentwicklung oder persönliche Entscheidungsprozesse – SYSLIA ist auf jedem Gerät, von jedem Ort aus nutzbar, ohne Installation, direkt im Browser. Für Coaches bedeutet das: volle methodische Tiefe, maximale Flexibilität.



Organisation



Inneres Team



Familie

Abbildung: Aufstellungen im SYSLIA-Systembrett (frei erfundene Beispielszenen)

04
Der Ablauf einer Aufstellung

Eine Systemaufstellung folgt einem klaren Rhythmus. Dieser gibt sowohl Coach als auch Klient Orientierung – und unterscheidet professionelle Aufstellungsarbeit von improvisierten Versuchen.

Schritt 1 — Anliegenklärung

Was soll sichtbar werden? Was ist das Ziel der Aufstellung? Eine gute Klärung des Anliegens umfasst die präzise Zieldefinition, eine kurze Kontextanalyse und die Identifikation der relevanten Beteiligten. Je klarer das Anliegen, desto fokussierter die Aufstellung.

Schritt 2 — Auswahl der Elemente

Welche Elemente sollen im System vertreten sein? Das können Personen, Rollen, Ziele, Hindernisse, Ressourcen oder abstrakte Größen sein – zum Beispiel „Erwartung", „Konflikt" oder „Entscheidung". Weniger ist oft mehr: Eine übersichtliche Aufstellung zeigt Muster klarer als ein volles Brett.

Schritt 3 — Räumliche Positionierung

Die Elemente werden räumlich platziert. Orientierung, Distanz und Blickrichtung sind dabei bedeutungsvolle Informationsquellen. Das intuitiv gewählte Bild zeigt das innere Konstrukt der Klientin oder des Klienten – und oft überrascht das Ergebnis selbst.

Schritt 4 — Wahrnehmung und Exploration

Was wird im System spürbar? Körperliche Resonanz, emotionale Reaktionen, Spannungen und Nähe-Distanz-Muster geben Hinweise auf verdeckte Dynamiken. In dieser Phase wird beobachtet, nicht erklärt – Hypothesen entstehen aus dem Erleben.

Schritt 5 — Interventionen

Durch lösende Sätze, Umstellungen, Ressourcenarbeit, Perspektivwechsel und Hypothesenbildung entsteht Bewegung im System. Eine Führungskraft, die im Bild blockiert wirkt, rückt durch das Ergänzen einer Ressource in eine andere Beziehung zur Option. Kleine Veränderungen erzeugen oft große Erkenntnisse.

Schritt 6 — Integration und Transfer

Was bedeutet das Ergebnis für den Alltag? Welche konkreten Schritte ergeben sich? Der Transfer sichert, dass die Erkenntnis aus dem Aufstellungsraum in Handlung mündet. Ohne Transfer bleibt die Aufstellung ein eindrucksvolles Erlebnis ohne nachhaltige Wirkung.

Abbildung: Typischer Ablauf einer Systemaufstellung — Schritt 1 bis 6 im Überblick





05 Wirkmechanismen

Warum wirken Systemaufstellungen? Die Frage ist berechtigt – und wissenschaftlich inzwischen gut beantwortet. Neun Mechanismen erklären die beobachteten Effekte.

In der Praxis treten diese Mechanismen nicht isoliert auf, sondern verstärken sich gegenseitig.

Embodiment

Körperliche Resonanz erzeugt Klarheit. Wenn Repräsentantinnen und Repräsentanten Impulse spüren, Spannungen wahrnehmen oder sich unwillkürlich zu bestimmten Elementen hingezogen fühlen, aktiviert der Körper Wissen, das sprachlich nicht zugänglich ist. Der Körper denkt schneller als der Verstand.

Externalisierung

Innere Bilder werden sichtbar und dadurch bearbeitbar. Das System verlässt den Kopf und kann aus neuen Perspektiven betrachtet werden. Was zuvor als diffuses Gefühl existierte, bekommt im Raum eine konkrete, veränderbare Form.

Komplexitätsreduktion

Aus einem scheinbar chaotischen Geflecht von Beziehungen, Erwartungen und Dynamiken wird eine übersichtliche räumliche Darstellung. Muster werden greifbar. Klientinnen und Klienten sehen auf einen Blick, was vorher unentwirrbar schien.

Neue Lösungsräume

Durch Veränderungen im Systemfeld werden Alternativen erlebbar – nicht nur vorstellbar. Eine verschobene Position, eine ergänzte Ressource, ein gelöster Konflikt: Aufstellungen ermöglichen das probeweise Erleben neuer Zustände, bevor sie in der Realität umgesetzt werden.

Emotionale Klärung

Aufstellungen erzeugen häufig Entlastung und Orientierung. Wenn das System stimmig wirkt, wenn Positionen sich richtig anfühlen, entsteht eine innere Sicherheit, die Entscheidungen fundiert.



Wirkmechanismen (Fortsetzung)

Perspektivwechsel

Durch die räumliche Darstellung entsteht ein natürlicher Perspektivwechsel: Klientinnen und Klienten sehen sich selbst im System, erkennen Zusammenhänge aus der Vogelperspektive und entdecken Optionen, die im direkten Gespräch verborgen geblieben wären. Dieser Wechsel der Blickrichtung ist einer der stärksten Wirkfaktoren systemischer Arbeit.

Hypothesenbildung

Moderne Aufstellungen arbeiten nicht mit Wahrheiten, sondern mit Hypothesen. Jede Anordnung ist ein Denkangebot, jede Veränderung ein Test, jede Variante eine Möglichkeit. Diese Haltung macht die Methode sicher, professionell und wissenschaftlich anschlussfähig – und schützt gleichzeitig vor Deutungen, die als Fakten präsentiert werden.

Ressourcenaktivierung

Aufstellungen zeigen nicht nur Probleme und Blockaden, sondern auch Ressourcen: Kompetenzen, Unterstützungssysteme, Werte und Chancen, die im System bereits vorhanden sind. Wenn Ressourcen sichtbar werden, steigt die Selbstwirksamkeit. Klientinnen und Klienten erleben nicht nur, was belastet – sondern auch, womit sie handeln können.

Variantenlogik – Zukunft probeweise erleben

SYSLIA ermöglicht einen einzigartigen zusätzlichen Wirkmechanismus: die Variantenlogik. Verschiedene Systemzustände – Status quo, Idealszenario, Ressource ergänzt, Hindernis entfernt – lassen sich speichern und nebeneinander vergleichen. Das Gehirn erlebt diese Szenarien fast wie Realität und gewinnt dadurch eine Entscheidungsgrundlage, die rein analytisches Denken nicht liefern kann.



06 Haltung und Ethik

Systemisches Arbeiten stellt hohe Anforderungen an die professionelle Haltung der begleitenden Person. Wer Aufstellungen durchführt, trägt Verantwortung – für den Prozess, für die emotionale Sicherheit aller Beteiligten und für den korrekten Umgang mit der Methode.

Allparteilichkeit

Jede Position im System wird wertschätzend betrachtet – auch jene, die schwer zu verstehen ist. Der Coach nimmt keine Partei. Er oder sie unterstützt das System beim Sichtbarwerden, ohne eigene Bewertungen einzubringen.

Transparenz

Vorgehen, Grenzen und Zielsetzung werden klar kommuniziert. Klientinnen und Klienten wissen zu jedem Zeitpunkt, was passiert und warum. Überraschungen entstehen aus dem System – nicht aus dem Handeln des Coaches.

Freiwilligkeit

Keine Aufstellung findet ohne ausdrückliche Zustimmung statt. Das gilt für Klientinnen und Klienten selbst, aber auch für Stellvertreterinnen und Stellvertreter, wenn diese Form gewählt wird.

Keine Diagnosen

Systemaufstellungen sind keine therapeutischen Diagnosen. Sie zeigen Hypothesen, keine Wahrheiten. SYSLIA ist ein professionelles Coaching-Werkzeug – kein Therapieinstrument und kein Orakel. Die Verantwortung für Entscheidungen bleibt bei der Klientin oder dem Klienten.

Schutz und Sicherheit

Aufstellungen können intensive Erlebnisse auslösen. Die begleitende Person trägt Verantwortung dafür, dass der Prozessraum sicher bleibt – durch klare Grenzen, angemessenes Tempo und aufmerksame Begleitung.

Vertraulichkeit

Alle Inhalte, die im Rahmen einer Aufstellung entstehen, werden streng vertraulich behandelt. Das gilt in besonderem Maße für Online-Formate: Bildschirminhalte, Sitzungsnotizen und Systembilder dürfen nicht ohne ausdrückliche Zustimmung geteilt werden.

07

Methodenvarianten

Die klassische Systemaufstellung ist nicht die einzige Form. Je nach Kontext, Thema und verfügbaren Ressourcen kommen verschiedene Varianten zum Einsatz. Jede hat ihre Stärken.



Abbildung: Stellvertreter-Aufstellung – Menschen übernehmen die Rollen der Elemente

Stellvertreter-Aufstellung

Menschen repräsentieren Elemente des Systems und nehmen deren Positionen ein. Die klassische Form der Aufstellung – eindrucksvoll, unmittelbar und intensiv. Setzt physische Anwesenheit voraus und wird häufig in Gruppen eingesetzt.

Bodenanker-Aufstellung

Symbole oder Karten auf dem Boden ersetzen Repräsentantinnen und Repräsentanten. Besonders geeignet für die Einzelarbeit: Die Klientin oder der Klient bewegt sich selbst durch das System, tritt auf die Anker und erlebt so die verschiedenen Positionen am eigenen Körper.

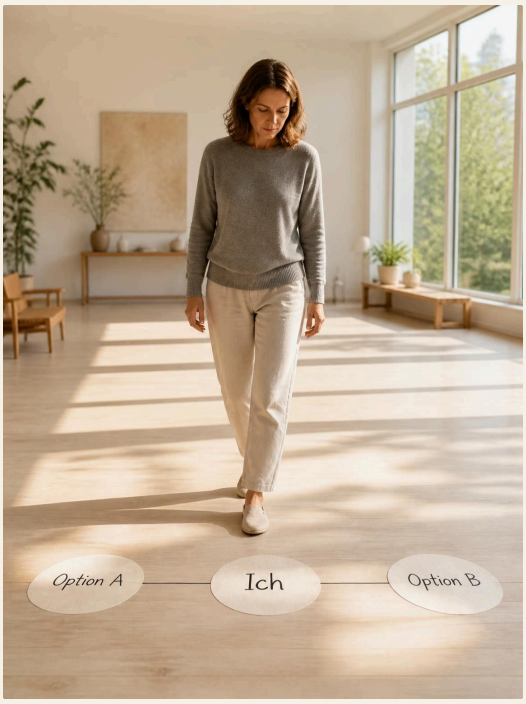


Abbildung: Bodenanker-Aufstellung – die Klientin bewegt sich selbst durch das System

Methodenvarianten (Fortsetzung)

Figuren- und Symbolaufstellung

Kleine Figuren, Steine oder Objekte werden auf einer Fläche positioniert. Intuitiv, leicht durchführbar und besonders geeignet, wenn keine Repräsentantinnen und Repräsentanten verfügbar sind oder abstrakte Systeme visualisiert werden sollen.



Abbildung: Figuren- und Symbolaufstellung auf dem Systembrett

Strukturaufstellungen

Abstrakte Systeme werden visualisiert: Organisationsstrukturen, Wertehierarchien, Entscheidungsfelder, Stakeholder-Landkarten. Diese Variante ist besonders wirksam in der Organisationsentwicklung und im strategischen Coaching.



Abbildung: Strukturaufstellung – abstrakte Systeme gemeinsam visualisieren

Online-Aufstellungen mit SYSLIA

SYSLIA ermöglicht vollwertige Aufstellungsarbeit im digitalen dreidimensionalen Raum. Entfernung ist kein Hindernis mehr. Coach und Klient arbeiten gemeinsam in Echtzeit – von jedem Gerät, von jedem Ort.

08

Systemaufstellungen mit SYSLIA

SYSLIA überträgt die bewährte Methode der Systemaufstellung in den dreidimensionalen digitalen Raum. Coaches, Therapeutinnen und Therapeuten sowie Beraterinnen und Berater können damit von überall und zu jeder Zeit professionelle Aufstellungen durchführen – DSGVO-konform, ohne Installation, direkt im Browser.

Das digitale Systembrett

- Elemente anlegen und benennen: Personen, Rollen, Ressourcen, Hindernisse, Werte, Ziele – alles kann als eigenständiges Element im System abgebildet werden. Farbe, Größe und Symbol helfen bei der Differenzierung.
- Position und Ausrichtung: Wie in der physischen Aufstellung kommunizieren Nähe, Distanz und Blickrichtung. SYSLIA bildet dies im dreidimensionalen Raum ab.
- Die Ich-Perspektive: Klientinnen und Klienten können das System durch die Augen einzelner Elemente erleben – ein Alleinstellungsmerkmal des 3D-Formats, das in klassischen Aufstellungen so nicht möglich ist.
- Export und Dokumentation: Jede Aufstellung kann als JPG oder PDF exportiert werden – als Protokoll für den Klienten oder zur eigenen Dokumentation.
- Atmosphäre und Farbthemen: Acht vorkonfigurierte Farbthemen und atmosphärische Beleuchtung schaffen den richtigen Rahmen für jede Sitzung.
- Undo/Redo und automatisches Speichern: Alle Schritte sind rückgängig zu machen. SYSLIA speichert den Arbeitsstand automatisch im Hintergrund – kein Verlust von Sitzungsdaten.



▷ Abbildung: SYSLIA-Systembrett in der Praxis — Entscheidungsaufstellung im 3D-Raum (Screenshot aus syslia.de)

Varianten und Szenarien

Verschiedene Szenarien können als Varianten gespeichert und verglichen werden. Was passiert, wenn Option A gewählt wird? Wie verändert sich das System, wenn eine Ressource ergänzt wird? Varianten machen diese Fragen erlebbar – nicht nur denkbar.

Online-Sitzungen

Bildschirmfreigabe in Zoom, Teams oder anderen Konferenztools ermöglicht gemeinsames Arbeiten: Der Klient sieht die Aufstellung in Echtzeit. Im MAX-Plan arbeiten Coach und Klient direkt gemeinsam in derselben 3D-Szene.

Best Practices

- Beginnen Sie mit wenigen Elementen – Klarheit vor Vollständigkeit.
- Arbeiten Sie iterativ: kleine Veränderungen erzeugen oft große Erkenntnisse.
- Speichern Sie Varianten, um Entwicklungen sichtbar zu machen.
- Nutzen Sie SYSLIA auch zwischen Sitzungen als Reflexionswerkzeug.



PRAXISBEISPIEL

SOLL ICH DIE TEAMLEITUNG ÜBERNEHMEN?

Option A liegt nah, wird aber durch Verantwortung und Teamkonflikt blockiert.

In der Aufstelllung mit Figuren wird klar: Der Teamkonflikt ist der Schlüsselhebel, unabhängig von der Entscheidung.

1. Klärungsgespräch mit der Führungskraft
2. Konflikt bearbeiten
3. Dann entscheiden

▷ *Abbildung: Praxisbeispiel — Initiale Aufstellung mit 14 Elementen im SYSLIA-Systembrett*

Praxisbeispiel

Dieses Beispiel zeigt, wie eine Entscheidungsaufstellung mit SYSLIA konkret aussehen kann. Das Szenario ist typisch für Coaching, Führungskräfteentwicklung und persönliche Entscheidungsprozesse.

Ausgangssituation

> „Ich überlege, ob ich die Teamleitung übernehmen soll."

Die ratsuchende Person steht vor einer beruflichen Weichenstellung und möchte die Entscheidung systemisch klären. Weder Logik noch Bauchgefühl geben eine eindeutige Antwort – das System soll sichtbar machen, was dahinter liegt.

Elemente der Aufstellung

Für die Aufstellung werden folgende Elemente angelegt:

- Ich
- Option A – Teamleitung übernehmen
- Option B – ablehnen
- Mein aktuelles Team
- Meine Führungskraft
- Erwartung der Organisation
- Ressource: Kompetenz
- Ressource: Unterstützung
- Hindernis: Überlastung
- Hindernis: Konflikt im Team
- Wert: Entwicklung
- Wert: Balance
- Risiko: Verantwortung
- Chance: Einfluss

Praxisbeispiel (Fortsetzung)

Initiale Aufstellung

Ich steht im Zentrum. Option A ist nah – aber Risiko: Verantwortung und Konflikt im Team blockieren den Weg. Option B steht weiter entfernt; Wert: Balance steht unterstützend dahinter. Die Organisation drängt, das Team schaut ambivalent.

Systemische Analyse

Option A ist emotional attraktiv, aber durch Blockaden erschwert. Die Überlastung wirkt auf beide Optionen, stärker jedoch auf Option A. Option B bringt kurzfristige Entlastung, reduziert aber langfristige Entwicklungschancen. Der Teamkonflikt ist ein Schlüsselhebel – unabhängig von der Entscheidung selbst.

Systemische Reflexionsfragen

- Was hält Sie wirklich von Option A ab – das Risiko oder der Konflikt?
- Welche Erwartung wiegt schwerer: Team oder Organisation?
- Welche Ressource würde Option A erleichtern?
- Welche Konsequenz hätte Option B langfristig für Ihre Entwicklung?

Ergebnis und Transfer

Option A ist realisierbar, wenn Unterstützung und Konfliktbearbeitung gesichert sind. Die Entscheidung hängt stark von der Führungskraft ab. Nächste Schritte:

- Klärungsgespräch mit der Führungskraft
- Bearbeitung des Teamkonflikts
- Entscheidung nach Klärung der Rahmenbedingungen

Dieses Beispiel zeigt: SYSLIA macht Dynamiken sichtbar, Varianten schaffen Klarheit, und systemische Entscheidungen entstehen nicht durch Logik allein, sondern durch Klarheit im System.



Abbildung: Aufstellung im SYSLIA-Systembrett (frei erfundenes Beispiel)

10

Die Geschichte der Systemaufstellungen

Die Systemaufstellung ist keine Erfindung einer einzelnen Person – sie ist das Ergebnis jahrzehntelanger Entwicklung an der Schnittstelle von Psychodrama, Familientherapie und systemischer Theorie.

Wurzeln in Psychodrama und Familientherapie

Jacob Moreno entwickelte ab den 1930er Jahren das Psychodrama: Menschen stellten Beziehungen räumlich dar, um Dynamiken sichtbar und erlebbar zu machen. Virginia Satir nutzte in den 1950er und 60er Jahren ähnliche körperliche Positionierungen – ihre Familienskulpturen machten Beziehungsmuster erfahrbar. Die aufkommende Systemtheorie verlagerte den Fokus vom Individuum auf das Gefüge aus Rollen, Erwartungen und Wechselwirkungen.

Familienaufstellungen nach Bert Hellinger (1980er)

In den 1980er Jahren entwickelte Bert Hellinger eine spezifische Aufstellungsform, die er Familienaufstellung nannte. Stellvertreter repräsentieren Familienmitglieder, räumliche Anordnung macht Bindungen und Loyalitäten sichtbar. Moderne systemische Arbeit nutzt viele Elemente dieser Zeit, distanziert sich jedoch klar von dogmatischen Deutungsmustern und autoritären Leitungsstilen.



Frühe Psychodramaübung, rekonstruiert

Professionalisierung und Weiterentwicklung (1990–2010)

Ab den 1990ern wurde die Methode breiter und wissenschaftlich anschlussfähig. Organisationsaufstellungen (u. a. Gunthard Weber, Matthias Varga von Kibéd) und Strukturaufstellungen nach Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entstanden. Die Methode wurde ressourcenorientierter, transparenter und von esoterischen Elementen befreit.

Digitalisierung und Online-Aufstellungen (ab 2015)

Mit der Digitalisierung entstanden neue Formate: digitale Systembretter, Online-Sitzungen und hybride Coaching-Formate. SYSLIA steht für diese neue Generation – ortunabhängig, symbolbasiert, ohne Stellvertreter und mit Variantenlogik, die in klassischen Formaten so nicht möglich ist.



Ein mehrdeutiges Systembrett im Beratungsgespräch

11

Kritik an Systemaufstellungen

Systemaufstellungen sind ein wirkungsvolles Werkzeug – und wie jede Methode Gegenstand kritischer Auseinandersetzung. Wer professionell mit Aufstellungen arbeitet, sollte diese Kritik kennen und sachlich einordnen können.

Dogmatische Ansätze in frühen Formaten

In den 1990er und frühen 2000er Jahren wurden einige Formate mit starren Ordnungsregeln, autoritärer Leitung und quasi-spirituellen Deutungen verbunden. Moderne systemische Arbeit distanziert sich klar davon: Deutungen werden durch Hypothesen ersetzt, Autoritarismus durch Transparenz und Dialog. Systemaufstellungen sind heute eine wissenschaftlich diskutierbare und professionell gerahmte Methode.

Fehlende wissenschaftliche Belege für bestimmte Behauptungen

Aussagen wie „Stellvertreter spüren Energien“ oder „Systeme haben ein eigenes Bewusstsein“ lassen sich wissenschaftlich nicht belegen. Moderne Aufstellungsarbeit erklärt ihre Wirkung über nachvollziehbare Mechanismen: Externalisierung, Perspektivwechsel, Mustererkennung und emotionale Distanz. Was als Phänomen beschrieben wird, lässt sich durch Embodiment-Forschung und kognitive Psychologie erklären.

Risiko der Überinterpretation

Aufstellungen können zu Überinterpretationen verleiten – wenn Coaches Positionen als Wahrheiten lesen statt als Hypothesen, oder wenn emotionale Reaktionen therapeutisch gedeutet werden, obwohl der Rahmen Coaching ist. Klare Auftragsklarung, Fragen statt Deuten und die konsequente Trennung von Coaching und Therapie sind die professionelle Antwort.

Wie SYSLIA auf Kritikpunkte reagiert

SYSLIA ist bewusst so gestaltet, dass typische Kritikpunkte entkräftet werden: Symbole statt Stellvertreter reduzieren Überforderungsrisiken. Variantenlogik verhindert die Fixierung auf „eine Wahrheit“. Klare Struktur begrenzt Überinterpretation. Dokumentation und Protokollfunktion schaffen Transparenz. Das Ergebnis ist professionelle Aufstellungsarbeit, die auch kritischer Reflexion standhält.

12

Grenzen von Systemaufstellungen

Systemaufstellungen sind ein kraftvolles Reflexions- und Entscheidungswerkzeug – aber kein Allheilmittel. Wer ihre Grenzen kennt und kommuniziert, setzt sie wirksamer und professioneller ein.

Keine objektive Wahrheit
Aufstellungen zeigen subjektive Bilder, Hypothesen und Perspektiven – keine Fakten. Sie bilden das innere Konstrukt ab, nicht die Realität. Sie ersetzen weder Datenanalysen noch Fachexpertise und liefern keine Gewissheiten, sondern Denkangebote. SYSLIA unterstützt diese Haltung durch konsequente Hypothesenlogik: jede Variante ist ein Szenario, keine Vorhersage.

Kein Ersatz für Therapie
Aufstellungen können emotionale Themen berühren, sind aber kein therapeutisches Verfahren. Sie ersetzen nicht Psychotherapie, Traumabehandlung oder psychiatrische Diagnostik. Professionelles Coaching bleibt klar von therapeutischen Angeboten abgegrenzt – diese Grenze ist nicht verhandelbar und schützt sowohl Klientinnen und Klienten als auch Coaches.

Qualität der Leitung entscheidet
Die Wirkung einer Aufstellung hängt stark von Haltung, Kompetenz und Erfahrung der begleitenden Person ab. Mangelnde Qualität zeigt sich in Überinterpretation, suggestiven Fragen oder fehlender Prozessführung. Systemische Ausbildung, klare ethische Haltung und regelmäßige Supervision sind Grundvoraussetzungen.

Aufstellungen als Ausgangspunkt
Aufstellungen schaffen Klarheit – aber Veränderung braucht Entscheidungen, Handlungen und Kommunikation. Eine Aufstellung ist ein Startpunkt, kein Endpunkt. SYSLIA unterstützt diesen Übergang: Erkenntnisse lassen sich dokumentieren, als Variante speichern und in Folgesitzungen weiterbearbeiten.

Glossar

Anliegen
Die konkrete Frage oder das Thema, das eine Person in eine Systemaufstellung einbringt. Das Anliegen bestimmt Fokus und Auswahl der Elemente.

Bodenanker
Symbole, Karten oder Objekte auf dem Boden, die Elemente eines Systems repräsentieren. Die Klientin oder der Klient bewegt sich selbst durch die Anker und erlebt die Positionen körperlich.

Embodiment
Die körperliche Dimension in der Aufstellungsarbeit: Resonanzphänomene, Spannungen und Impulse, die Repräsentantinnen und Repräsentanten im Systemfeld wahrnehmen.

Hypothese
Eine vorläufige Deutungsannahme über systemische Zusammenhänge. Aufstellungen generieren Hypothesen, keine endgültigen Wahrheiten.

Ich-Perspektive
Funktion in SYSLIA: Die Aufstellung aus der Sicht einer einzelnen Figur erleben. Klientinnen und Klienten sehen das System durch die Augen eines Elements - ein Alleinstellungsmerkmal des 3D-Formats.

Intervention
Gezielte Maßnahme des Coaches zur Veränderung der Aufstellung: zum Beispiel ein lösender Satz, eine Umpositionierung oder das Einbringen einer Ressource.

Klient / Klientin
Person, die ihr Anliegen in einer Aufstellung bearbeitet. Die Verantwortung für Entscheidungen verbleibt stets bei der Klientin oder dem Klienten. Im SYSLIA-Kontext: Person, die das digitale Systembrett nutzt oder an einer Online-Sitzung teilnimmt.

Repräsentant / Repräsentantin
Person, die in einer Stellvertreter-Aufstellung ein Element des Systems verkörpert und aus dieser Rolle heraus Wahrnehmungen, Impulse oder Reaktionen berichtet.

Ressource
Element in der Aufstellung, das stärkende oder unterstützende Qualitäten symbolisiert, zum Beispiel Kompetenz, Vertrauen oder Erfahrung. Ressourcen können gezielt ergänzt werden, um blockierte Konstellationen zu lösen.

Systemfeld
Der Raum, in dem sich die Elemente einer Aufstellung befinden. Das Systemfeld enthält alle Beziehungen, Spannungen und Dynamiken, die in der Aufstellung sichtbar werden.

Transfer
Abschlussphase der Aufstellung: die Verbindung zwischen den Erkenntnissen aus dem Aufstellungsraum und konkreten Handlungsschritten im Alltag. Ohne Transfer bleibt die Aufstellung ein Erlebnis ohne nachhaltige Wirkung.

Variante (SYSLIA)
Gespeicherter Systemzustand in SYSLIA, der einen bestimmten Moment oder ein Szenario der Aufstellung dokumentiert. Varianten ermöglichen den direkten Vergleich verschiedener Systemkonfigurationen.

Weiterführende Literatur

Zum Vertiefen der Themen Systemaufstellung, systemisches Denken und digitale Beratungsformate empfehlen sich folgende Werke:

Bateson, G.: Geist und Natur. Suhrkamp, Frankfurt a. M.

Hellinger, B.: Ordnungen der Liebe. Carl-Auer, Heidelberg.

Levold, T. & Wirsching, M. (Hrsg.): Systemische Therapie und Beratung. Carl-Auer, Heidelberg.

Sparrer, I. & Varga von Kibéd, M.: Ganz im Gegenteil. Carl-Auer, Heidelberg.

Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D.: Menschliche Kommunikation. Hogrefe, Bern.

Weber, G. (Hrsg.): Zweierlei Glück. Carl-Auer, Heidelberg.

SYSLIA

Das digitale Systembrett

Über SYSLIA

SYSLIA ist ein professionelles digitales Systembrett für Coaches, Therapeutinnen und Therapeuten sowie Beraterinnen und Berater. Es wurde von Thomas Thiel in Kassel entwickelt – für die spezifischen Anforderungen von Fachkräfte in der systemischen Arbeit.

DSGVO-konform. Serverstandort Frankfurt (EU). Kein Tracking. SSL-verschlüsselt.



Kontakt

Thomas Thiel – Mehrdimensionale Beratung

mdo-beratung.de

Entwickler von SYSLIA

Kassel, Deutschland

Jetzt starten

Registrierung, Funktionsübersicht und alle Informationen finden Sie unter:

syslia.de

Jetzt starten

Registrierung,
Funktionsübersicht und alle
Informationen finden Sie unter:

syslia.de

Kontakt

Thomas Thiel –
Mehrdimensionale Beratung

mdo-beratung.de

Entwickler von SYSLIA

Kassel, Deutschland



Über den Autor

Thomas Thiel ist Berater, Coach und Supervisor mit Sitz in Kassel. Seit vielen Jahren begleitet er Einzelpersonen, Teams und Organisationen in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Sein Ansatz ist systemisch, ressourcenorientiert und klientenzentriert.

Systemaufstellungen mit SYSLIA

Thomas Thiel nutzt Systemaufstellungen als professionelles Werkzeug in Coaching, Supervision und Organisationsberatung. Als Entwickler von SYSLIA – dem digitalen 3D-Systembrett – führt er Aufstellungen auch digital und ortunabhängig durch. SYSLIA-gestützte Systemaufstellungen sind fester Bestandteil seiner Beratungsarbeit.

Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung

Thomas Thiel studierte Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung (Master). Er ist Lehrbeauftragter an der UNIKIMS – Universität Kassel im Studiengang COS und als Lehrcoach und Lehrsupervisor tätig. Als INQA-Coach unterstützt er kleine und mittelständische Unternehmen bei der digitalen Transformation.

Kontakt

Kontakt und Terminvereinbarung über das Kontaktformular auf **mdo-beratung.de** oder **syslia.de**.