

Weiterbildung – als Lehrzeit

Es ist umstritten, ob es eine festgeschriebene Form der Weiterbildung für die phänomenologische Arbeit von Aufstellungen geben sollte oder nicht, und wenn ja, wie sie strukturiert, organisiert und kontrolliert werden könnte, um Klienten und „Methode“ vor Schaden zu bewahren. Es werden Fragen laut, welche Berufsgruppen für diese Arbeit „zugelassen“ sein dürfen und welche Forderungen von persönlicher Kompetenz an „Weiterbildner“ gestellt werden sollten und vor allem, von wem sie gestellt werden sollten. Seit einigen Jahren biete ich eine Weiterbildung in Familien- und Organisationsaufstellung an. Dabei machte ich Erfahrungen, die für und die gegen eine „organisierte“ Weiterbildungsform der phänomenologischen Arbeit sprechen. Meine Gedanken dazu möchte ich in diesem Text vorstellen. Die männliche Sprachform dieses Artikels für Berufs- und Personenbezeichnungen soll die weibliche mit einbeziehen und umgekehrt; ich bitte die Leser/-innen um Nachsicht.

Jeder, der mit Aufstellungen arbeiten will, braucht einen Rahmen, sich darin praktisch üben zu können, und einen „Begleiter“, der sich zurückhalten kann.

Ein Mönch sagte einmal zu Joshu: „Ich bin neu hier im Kloster. Würdest du mich bitte in der Lehre unterweisen?“ Joshu fragte: „Hast du gefrühstückt?“ „Ja“, sagte der Mönch. „Dann wasch deine Schale“, sagte Joshu.¹

Der lernende Aufsteller braucht ein Feedback von außen, das ihn fordert und unterstützt, sich selbst zu prüfen, wie authentisch, wie absichtsvoll oder absichtslos und aus welcher Motivation heraus er gehandelt hat. Dieses Feedback kann als Dialog mit dem Anleiter gesehen werden, der zu einem Selbsterfahrungsprozess einlädt; die Grenzen und Verwicklungen, die der Lernende beim Selbstaufstellen erfährt, weisen oft auf eigene Grenzen und Verstrickungen zu seiner Herkunftsfamilie hin. Das Üben des Aufstellens wird zu einem Koan im Sinne: Was ist dein Gesicht, bevor deine Eltern geboren werden? Es zeigt, wo der Anleitende selbst steht, jedoch auch der Anleiter. Deshalb möchte ich diese Art der Anleitung eher als Dialog sehen.

Es reicht nicht aus, tausend Aufstellungen zu sehen, zu verfolgen oder nachzulesen, um zu verstehen, wie Aufstellungen „funktionieren“. Nein, sie müssen selbst gestellt und erfahren werden, und zwar als Leiter; auch mit den schmerzlichen Punkten, an denen er nicht weiterkommt, verwirrt ist und „alles aus dem Ruder läuft“ und die Stellvertreter zum Beispiel die Leitung übernehmen.

Das Lernen von Aufstellungen ist wie gesagt ein Selbsterfahrungsprozess, für mich eine Art „Lehrzeit“, wie ich zum Beispiel mit der Macht der Direktiven umgehe, oder wenn

mehr ich die Lösung will als der Klient und ich mich mit der eigenen Lebensgeschichte zu verwickeln drohe und mich selbst über- oder unterschätze. Diesen Prozess des Lernens kann ich nicht alleine im einsamen Turm des Gelehrten tun, auf dem Stuhl des Beobachters oder mit dem Buch auf dem Schoß.

Wenn man das Phänomenologische in eine Form passt, geht es damit verloren.

Für diese „Lehrzeit“ sollte kein starres Kolloquium existieren, das Fallschilderungen und Abschlussarbeiten fordert. Diese „Lehrzeit“ sollte vielmehr eine Zeit sein, die man sich selbst gibt – im Kontext eines „Begleiters“, der das Gehen begleitet und nicht vorschreibt; der das Gehen kommentiert in der Absicht, das Eigene und Authentische des Übenden entdecken zu lassen und zu fördern. Das stellt den „Begleiter“ selbst vor die Aufgabe, das Phänomenologische in diesem Prozess mit dieser Person zuzulassen und es nicht als Lehrer besitzen oder verwalten zu wollen. Er selbst wird dabei Lernender sein.

Ein Schüler fragte einmal den großen Lehrer Yasutani Roshi: „Was ist der Unterschied zwischen Ihnen und mir?“ Yasutani erwiderte: „Da gibt es keinen Unterschied außer dem, dass ich das weiß.“¹

Aufstellen als „Haltung“

Die Lehrzeit sollte dem Lernenden so viel wie möglich die praktische Möglichkeit des Aufstellens geben. Alles Gesehene wird kein Ersatz sein für das Selbsterfahren beim Selbstaufstellen oder Aufgestelltsein als Stellvertreter, um andere Wirklichkeiten zu erfahren. Es gibt wie oben erwähnt keinen Ersatz für den Lernprozess des lernenden Leiters, wenn er zum Beispiel eine gute Lösung erzwingen und es ihm dennoch nicht gelingen will.

Aufstellungsarbeit ist keine Sprache, die man lernt (Sag: „Ich lass dich in deinem Schicksal“), sie ist eine innere Haltung. Man kann sie nicht von anderen abschauen und nachmachen. Es gilt, die eigene zu finden. Dem zustimmen, wie es ist, ist eine Haltung, die sich leicht beschreiben und aussprechen lässt. Das Leben zeigt dann als Lehrmeister, wie weit es mit dem „Spruch“ her ist. Das ist die Markierung zur Selbstüberprüfung, wo man selbst steht – für Anleiter und Weiterbildungskandidat gleichermaßen. Das Anerkennen, auch als Leiter fehlerhaft zu sein und hin und wieder immer noch Schwierigkeiten mit dieser Haltung zu haben, ist eine gute Voraussetzung für diese Arbeit.

Vom Phlogiston und von Dogmen

Zwischen 1670 und 1770 hatte man daran geglaubt, dass alle brennbaren Stoffe die Substanz Phlogiston enthielten. Die spätere Physik hat mit diesem Irrtum gründlich aufgeräumt. Doch diese Annahme war äußerst fruchtbar und hat viele Entdeckungen in der Physik der damaligen Zeit ermöglicht. Mit jeder Wissenschaft wird eine herrschende Lehrmeinung geschaffen, die damit beschäftigt ist, mit ihren Forschungen das herrschende Paradigma zu bestätigen, und wie im obigen Beispiel zu sehen ist, kann das mehrere Generationen dauern. Aber es gibt auch immer eine Minderheit von Nonkonformisten, die mit Misstrauen vom herrschenden Paradigma verfolgt werden; so lange, bis deren Lehre sich als die neue Wissenschaft und damit als wissenschaftliches Dogma etabliert. Dieser Prozess ist für das alte Dogma sehr schmerzlich, was dazu führt, dass bis zum Äußersten um Erhalt des Alten gekämpft wird. Erfahrungsgemäß herrscht nun dies neue Paradigma, bis ihm Ähnliches widerfährt.²

Es scheint offensichtlich verführerisch für uns Menschen zu sein, ein Dogma durch ein anderes abzulösen. Doch wenn ich im Wirken der Wechselwirkungen eine Ordnung als etwas Vorgegebenes anerkenne, so wie ein Baum sich nach einer Ordnung entfaltet, die ihm vorgegeben ist, sonst wäre er kein Baum mehr, dann zeigt sich die Ordnung von Augenblick zu Augenblick anders. In ihr ist eine Vielfältigkeit. Das ist das Schwierige und zugleich Phänomenologische. Wenn ich das jetzt loslöse vom Augenblicklichen und eine Lehre daraus mache, dann habe ich ein Dogma erschaffen (habe ich das jetzt etwa auch gemacht?).

„Jetzt haben wir mal keinen Respekt vor Bert Hellinger und machen es ganz anders“, ist meine Einladung zu Beginn an die Weiterbildungsteilnehmer, um sich vom Druck zu lösen, kopieren zu wollen und „gut zu sein“, und um sich vom Dogmatischen zu lösen, wissen zu wollen, wann mach ich was wie („Bert würde es an dieser Stelle so machen ... Bertsagt dazu ...“). Es soll die Einladung dazu sein, „Fehler“ machen zu dürfen, das „Eigene“ darin finden zu dürfen und das Widersprüchliche dabei erfahren zu können. („Jede Regel hat eine Ausnahme.“)

Vielleicht ist dann erst der Weg wirklich frei, respektvoll mit dieser Arbeit umzugehen und mit stillem Respekt diese Arbeit tun zu können. Das tiefe Verständnis liegt nicht in der Kopie des Gründervaters, sondern in der Entfaltung des eigenen Stils, genährt durch den Selbsterfahrungsprozess, den die Familienaufstellung in mir angeregt hat.

Erst alle Regeln lernen, um sie dann zu „vergessen“

Bei allem Phänomenologischen sollten die Menschen, die lernen, Systeme aufzustellen, theoretische Kenntnisse der

Systemtheorie haben. Ich bin der Meinung, eine Einführung in die Grundkenntnisse systemischer Wirkungsweisen (Regeln im System, Kontextabhängigkeit, Homöostase, Lösungen 1. und 2. Ordnung, Paradoxon, Doppelbindung) reichen aus. Ich sehe das als Grundlagenwissen, das in keiner Ausbildung zum Pfarrer, Erzieher, Lehrer oder Therapeuten fehlen dürfte und eigentlich auf den Lehrplan von Haupt- und weiterführenden Schulen gehört.

Womit wir bei der Frage sind, welcher Berufsstand Zugang für das Erlernen des Aufstellens haben sollte. Meine Antwort: grundsätzlich jeder Beruf mit ärztlichem, therapeutischem, pädagogischem, seelsorgerischem, pflegendem und gesundheitsförderndem Auftrag. Es gilt dabei nicht, zum Beispiel den Lehrer oder die Krankenschwester darin zu befähigen, eine Wochenendgruppe für Erwachsene zu leiten, die dann dort ihre Herkunftsfamilie aufstellen können. Mein Vorschlag ist vielmehr, einen jeden der Weiterbildungsteilnehmer darin zu befähigen, gemäß seines Auftrages und seiner speziellen Ausbildung den Platz zu finden, der ihm ein „neues und tieferes“ Arbeiten mit den Kenntnissen der Aufstellungsarbeit möglich macht; so wie der Lehrer zum Beispiel, der in seiner Klasse mit der Kenntnis von Familien- und Organisationsaufstellungen über neue Sitzordnungen spricht und in Elterngesprächen auf Vorwürfe und Anklagen verzichtet und damit eine neue Gesprächsführung für sich entwickelt im Umgang mit Eltern.

So kann der Erzieher im Kinderheim zum Beispiel seine mögliche Konkurrenz und Verurteilung der „schlimmen Eltern“ in eine neue, für das Kind stärkende Haltung verwandeln und damit eine wirksame Elternarbeit entwickeln. Ich bin der Meinung, mit den Kenntnissen der Familien- und Organisationsaufstellung kann jeder helfende und beratende Beruf seine Arbeit gewinnbringend verändern und zum Guten führen, ohne seinen Beruf zu entwerten oder zu verleugnen. Es geht dann vor allem darum, dass jeder dabei „seinen Platz“ (wo und wie wende ich das meinem Beruf gemäß an?) in seinem Arbeitskontext findet. Das bedeutet, eine Weiterbildungsgruppe braucht keine Berufsgruppenunterscheidung; der therapeutisch Arbeitende übt genauso in dem Kontext der Gruppe wie der Heilpraktiker; er mit dem Ziel, therapeutische Gruppen zu leiten, der andere, um vielleicht in der homöopathischen Grundanamnese „andere“ Fragen stellen zu können, um damit eine Mittelfindung treffender zu gestalten. Eine Krankenschwester, die diese Arbeit in einem meiner Weiterbildungsseminare kennen lernte, entschied, das Krankenhaus zu wechseln, damit sie den Kontakt zu den Angehörigen ihrer Patienten so gestalten konnte, wie sie es in der Weiterbildung „gelernt“ hatte. Sie arbeitet jetzt zufriedener und für sich erfüllter und sinnvoller. Und die Patienten haben jetzt eine qualifizierte Krankenschwester, die sie und die Angehörigen respektvoll behandelt und beide bei nahendem Tod begleitet.

Damit kann zwar nicht verhindert werden, dass weiterhin nicht therapeutisch vorgebildete Personen Seminare von Familienaufstellungen leiten, doch wäre es vermessen, zu glauben, dies steuern zu können. Ich lade vielmehr dazu ein, den gegenwärtigen Prozess der Publikationen und Diskussionen über die phänomenologische Therapie in dieser Haltung mitzugestalten, nicht auszugrenzen – dafür zu differenzieren, nicht zusätzliche Dogmen zu schaffen und diese zu verteidigen – und dafür, die Vielfältigkeit zu achten.

Die Entscheidung, auf welcher Ebene ich arbeite

Mit den „Ordnungen der Liebe“ kann ich auf zwei Ebenen arbeiten. Einmal in dem Sinne, dass ich um die Ordnungen weiß, das heißt, ich kenne die Ordnungen, weiß um deren Bedeutung (zum Beispiel: das Ungleichgewichtige sucht um Ausgleich, das Frühere hat Vorrang vorm Neuen etc). Ich kann dann auf dieser Ebene arbeiten, indem ich dieses Wissen anwende, Strukturen danach gestalte und zusätzliche Personen einbeziehe, die eher vergessen werden würden. Die Erzieherin der Kindertagesstätte bezieht zum Beispiel in den Gesprächen mit den auffälligen Jungs die abwesenden Väter in ihre Gespräche mit ein, die Lehrerin sieht nicht nur die Provokation und die Leistungsverweigerung des Kindes, sondern auch den Lebenskontext und macht die Eltern darauf aufmerksam – nicht im Vorwurf, doch in deutlicher und warmer Sprache der Verantwortung, die die Eltern haben, das zu klären – und nicht mehr über sieben Ecken wie früher, um die Eltern nicht zu kränken. Das Arbeiten mit den Ordnungen ist eine gute Möglichkeit, beratend, pädagogisch handelnd und entscheidend im Beruf (und Privatleben) lösend umzugehen. Doch bleibt der Handelnde in seiner Wirksamkeit beschränkt. Dies gilt es zu achten, gemäß dem Auftrag, die zum Beispiel der Lehrer hat.

Auf der anderen Ebene kann ich mit der Aufstellungsarbeit in die Tiefe gehen; ich kann mit der Seele des Klienten sprechen. Hellinger formuliert es so: „Dann bin ich mit etwas Heilendem in Verbindung ... Wenn ich das so Erfasste mitteile, sehe ich sofort an der Wirkung, ob ich wirklich in Verbindung war oder nicht. Ob das zum Beispiel eine Bewegung auslöst im anderen, oder ob es nur Neugierde auslöst ...“.³

Beide Haltungen stehen für mich gleichberechtigt nebeneinander. Als Weiterbildungsleiter sollte ich den Lernenden den Unterschied vermitteln können. Beim Finden des Platzes, wie der Betreffende mit der phänomenologischen Therapie arbeiten will, sollte der Berufsauftrag des Lernenden mit einbezogen sein. Der Lehrer wird in seinem pädagogischen Auftrag keinen therapeutischen Kontext gestalten, doch ist es ihm möglich, bei sich trennenden Eltern zum Beispiel, auf

der Ebene „zu wissen um die Ordnungen“ darauf hinzuweisen, was ihr Kind in diesem Moment von ihnen und im Unterricht von ihm braucht, und damit eine kooperative Zusammenarbeit anzubieten. Wie ich oben schon feststellte, hat der Lehrer einen pädagogischen Auftrag, und es wäre für ihn sinnvoller herauszufinden, welcher Platz die Aufstellungsarbeit in seiner Tätigkeit haben könnte, um in seiner Arbeit zufriedener und wirksamer sein zu können, als den Beruf zu wechseln und Therapeut für Aufstellungen zu werden. Seinen Platz zu finden, mit dem Gelernten in seinem Beruf wirksam zu sein, im Sinne eines Prozesses, wäre damit ein wichtiger Punkt, der in einer Weiterbildung behandelt werden sollte. Und die Aufstellungsarbeit ist dazu ja wirklich ein gutes Medium, dies herauszufinden.

¹ Low, Albert: *Wo bist du, wenn ein Vogel singt*, Theseus Verlag 1995.

² Schwanitz, Dietrich: *Bildung*, Eichborn Lexikon 1999.

³ Zawieja, B., Lenk, W., Schmidt, J.: *Erkenntnis dient dem Leben – Interview mit Bert Hellinger*, in: *Praxis der Systemaufstellung*, Heft 2/98.