

Allgemeine Informationen zu meiner Aufstellungsarbeit

Die Methode

Eine Aufstellung ist ein Verfahren, um emotionale Wirkmechanismen in ‚Systemen‘ wie der Familie deutlich zu machen. Meistens finden Aufstellungen in Gruppen statt. Der Klient formuliert sein Anliegen, und nachdem er in einem ersten Schritt gemeinsam mit dem Aufstellungsleiter herausgefunden hat, welche Personen aus seinem persönlichen Umfeld für die Arbeit wichtig sind, wählt der Klient für jede dieser Personen einen Repräsentanten aus der Gruppe aus und stellt sie nach seinem ‚inneren Bild‘, also so, wie er die Beziehung der Personen zueinander erlebt, in den Raum. In der Regel wissen diese Repräsentanten (im Folgenden Stellvertreter genannt) nur, wen sie vertreten, kennen aber kaum Details zur Person. Dennoch kommt in dem Moment, in dem sie die Stellvertretung einnehmen, eine Wahrnehmung über die repräsentierte Person zum Ausdruck, die für den Fortgang der Arbeit am Anliegen des Klienten nützliche Hinweise gibt. Insofern ist eine Aufstellung ein ‚transpersonales Verfahren‘, um Einsichten in Muster / Probleme zu bekommen, die verschlossen bleiben, wenn man nur sich selbst als ‚Problemverursacher‘ oder ‚Problembesitzer‘ im Fokus hat. Die Arbeit setzt eine bestimmte Haltung voraus, nämlich die, dass wir als Teil eines Systems, in dem wir leben (Familie, Arbeit, Kultur, ...), und als Teil eines Systems, aus dem wir stammen (Herkunftsfamilie, Kultur, Nation ...), die besten Lösungen *mit* den anderen Personen aus diesen Systemen finden können, *durch sie* oder *mit deren Zustimmung* oder indem *wir sie unsererseits anerkennen*. Durch die Einsichten aus den Aufstellungen gewinnen wir oft überraschende Lösungsmöglichkeiten. Diese Lösungen sind ebenfalls transpersonal. Das heißt konkret, dass Lösungen zwischen bestimmten Personen des Systems auf alle kräftigend wirken.

Dr. Albrecht Mahr* schreibt dazu: „Aufstellungen wirken durch das Phänomen, das man ‚stellvertretende Wahrnehmung‘ nennt. Dies ist eine wesentliche Fähigkeit des Menschen, Erfahrungen anderer Menschen im eigenen Inneren nachzuvollziehen und körperlich und gefühlshaft zu ‚wissen‘, ohne zuvor über diese fremden Erfahrungen informiert zu sein. Diese Fähigkeit, Medium für die Erfahrung anderer zu sein, ist altes Menschheitswissen, wurde z.B. in der Psychoanalyse in den Konzepten der Gegenübertragung oder des Spiegelphänomens in Balint-Gruppen formuliert und

* Quelle: Dr. Albrecht Mahr, Vier Grundlagen der Aufstellungsarbeit, www.mahrssysteme.de
© Kerstin Kuschik

hat im Vorgehen bei Aufstellungen eine besonders differenzierte Ausarbeitung erfahren. So erweisen sich Aufstellungen als ‚wissende Felder‘, die die *naturwissenschaftlichen* Feldbegriffe (‚morphogenetische Felder‘, ‚Vakuumbfelder‘) durch die Erfahrungen eines *geistigen* Informationsfeldes mit u. U. hochwirksamen Heilungspotenzen bestätigen und ergänzen.“

Um dies einigermaßen zu ‚verstehen‘, muss man Aufstellungen ‚erfahren‘ haben. Selbst dann bleibt ein kognitiv und theoretisch erfassbarer ‚Beweis‘ offen. Man kann die Wirkungen von Aufstellungen am ehesten mit beobachtbaren Naturgesetzen vergleichen, deren Existenz man sieht oder fühlt, die man schon einordnen und vergleichen kann, die man auch nutzbringend anwendet, die aber im Moment noch unerklärlich sind. Zum Teil, weil das analytische Instrumentarium dazu fehlt, zum Teil weil die Grundlagenforschung keine ‚messbaren‘ Größen hat. Was ist Zeit? Wo sitzt die Seele? Wie wirkt Homöopathie? Was geschieht bei Spontanheilung? Wir haben auch auf diese Fragen nur einige Thesen und noch keine Antworten, und können trotzdem in der Zwischenzeit die Phänomene anwenden oder fühlen oder genießen.

Die Aufstellungsleitung

Hierzu noch einmal Dr. Albrecht Mahr: „Der Aufstellungsleiter begleitet diesen Prozess achtsam und gegründet auf einer phänomenologischen Haltung, i. S. von offener, absichtsloser Wahrnehmung, ähnlich wie die „gleichschwebende Aufmerksamkeit“ (S. Freud) in der Psychoanalyse.“*

Die Aufstellung beginnt mit dem Entschluss des Klienten, sich gesammelt und ernsthaft einem Thema aus seinem Leben zuzuwenden (– in diesem Fall einem Stimm- oder Atemsymptom). In einem zweiten Schritt fokussieren im Vorgespräch der Aufstellungsleiter und der Klient dessen Anliegen auf lösungs- und zielorientierte Weise. Dieses Vorgespräch erfolgt meist vor der Gruppe, ist aber auch zu zweit möglich. Nach der Auswahl der Stellvertreter (– in diesem Fall auch eine Person für das Symptom –) sorgt der Aufstellungsleiter dafür, dass während des Prozesses das Anliegen des Klienten im Mittelpunkt bleibt, sowie dessen innere Beteiligung und Befinden. Er bezieht die Wahrnehmungen der Stellvertreter ein und schaut nach Lösungen, die allen Beteiligten dienen. Er achtet darauf, dass die natürliche „Ordnung“ dieser am Familiensystem beteiligten Menschen untereinander wieder wirken und sich entfalten kann. Am Schluss einer Aufstellung sorgt der Leiter dafür,

* Quelle: Dr. Albrecht Mahr, Vier Grundlagen der Aufstellungsarbeit, www.mahrssysteme.de
© Kerstin Kuschik

dass die neue Konstellation der Personen zueinander einschließlich ihrer seelischen Qualität vom Klienten emotional ‚gesehen‘ und als Bild verinnerlicht werden kann. (Wenn ein akutes Symptom vorliegt, kann der Klient meist schon gleich eine Veränderung wahrnehmen.)

Dr. Albrecht Mahr: „Von außen betrachtet ist dies ein Prozess mehrfacher Umstellungen der Stellvertreter, des Dazunehmens weiterer Personen und schließlich des Hereinnehmens des Aufstellenden in die Aufstellung, damit er die wichtigen Lösungsschritte selbst vollziehen kann.

Das intensive Gefühlserleben und das Aussprechen von Worten und Sätzen, die den Tat-Sachen und den Lösungsmöglichkeiten Ausdruck geben, begleiten und unterstützen Einsichten, die zunächst nicht vorstellbar, überraschend und herausfordernd sein können, die vor allem aber unsere Herzen aufblühen und Mut fassen lässt. Dabei sind vor allem die Körpersignale wegweisend.“*

Zu meiner Auffassung und Person:

Die Aufstellungsarbeit, wie ich sie betreibe, basiert zwar auf Grundlagen, wie sie im psychotherapeutischen Kontext entdeckt und entwickelt wurden. Zum Beispiel ähnelt die Art der Wahrnehmung des Aufstellungsleiters, derjenigen, die S. Freud aus seiner Psychoanalytiker-Position als „gleichschwebende Aufmerksamkeit“ beschrieben hat. Mit der Bedeutung der Anordnung von Personen im Raum, hat sich die Psychotherapeutin Virginia Satir in Amerika befasst und mit deren Deutung gearbeitet. Die Entdeckung und Einsicht von tief wirkenden seelischen Ordnungen stammt schließlich von Bert Hellinger. Trotz dieses entwicklungsgeschichtlichen Hintergrundes ist diese Arbeit aber auch *außerhalb* therapeutischer Settings einsetzbar und wird hier mittlerweile in unterschiedlichen Kontexten angewandt, zum Beispiel zunehmend auch in Form von Organisationsaufstellungen in Unternehmen, welche unter anderem strukturelle Veränderungsphasen mit dieser Methode begleiten lassen.

Auch ich nutze die Aufstellung als wesentliche Methode im Begleiten von nicht therapeutisch indizierten Entwicklungsprozessen, die wir Menschen im Laufe unseres ganz normalen Lebens erleben und die uns sehr in Anspruch nehmen, irritieren oder blockieren können. Die uns Druck machen, die uns den Blick verengen und unser Mitgefühl lahm legen. In dieser Art von Prozessbegleitung habe ich reiche Erfahrung.

* Quelle: Dr. Albrecht Mahr, Vier Grundlagen der Aufstellungsarbeit, www.mahrssysteme.de
© Kerstin Kuschik

Im Rahmen meiner eigenen Biographie, Aus- und Weiterbildung habe ich sowohl eigene Entwicklungserfahrungen als auch Begleitungen erlebt, durchlebt und mit empfunden. Ich schätze und nutze Supervision – nicht nur in meiner Funktion als Aufstellungsleiterin, sondern auch als Trainerin und Coach. Meine Arbeit bringt mich immer wieder mit vielfältigen Themen in Kontakt: privaten Problemen, bei denen der Hals wie zugeschnürt wirkt oder der Atem stockt, die Unfähigkeit zu schreien oder zu weinen trotz einer gesunden Stimme, Kurzatmigkeit trotz unauffälligen Lungenfunktionstests, eines Dauerkloßes, der den Hals verstopft, unerklärlicher Hustenreiz, Druckgefühl auf dem Brustkorb ... oder Stimmprobleme im beruflichen Umfeld, beständiger Stimmbandentzündungen bei Sprechberufen oder Sängern, trotz profunder Stimmtechnik, Verlust der hohen Stimmregister verbunden mit einer Sperre im Hals oder Bauch, ein beständiges Räuspersymptom, Sprechangst vor Gruppen, Angst, frei zu reden ...

Selbstverständlich gibt es hier zunächst mehrere Möglichkeiten, mit Stimm-, Sprech- und Atemtechnik Erfolge zu erzielen! In bestimmten Fällen halte ich die Methode der Aufstellungsarbeit jedoch für passend, sowohl als zusätzliche wie auch als ausschließliche Intervention. Sie kann dann äußerst effektiv und umfassend und vor allem extrem zeitsparend sein.

Ich habe mich gut geschult, dabei achtsam auf Grenzen zu blicken, sowohl diejenigen meiner Klienten, jene Grenzen, die die Tiefe des Anliegens betreffen, als auch meine eigenen. Ich bin orientiert daran, dass der Klient einen Schritt geht, der ihm dient, der seine Kräfte mobilisiert, der seine Ressourcen aufdeckt, der die Lösung in den Mittelpunkt stellt. Dabei werden teilweise sehr emotionale Phasen durchlebt. Am Ende steht jedoch eine mit dem Klienten erarbeitete gute Lösung. Falls sich während der Arbeit zeigt, dass therapeutische Hilfe für den Klienten in dem einen oder anderen Punkt angemessen wäre, so stehe ich mit Feedback, Adressen und Rat zur Seite. Eine exakte Trennschärfe, wo das therapeutische Wirken anfängt, gibt es hierbei nicht. Vieles wird als ‚heilsam‘ erlebt, wenn man sich vorher auch nicht dem Wortsinn nach ‚krank‘ fühlte. Meine Arbeit ist jedoch keine Heilbehandlung im Sinne der Heilgesetzgebung, der Klient bleibt stets in eigener Verantwortung während und nach dem Seminar.

Die Aufstellungstage leite ich zusammen mit einer Kollegin. Die jeweils nicht leitende Kollegin übernimmt die Aufgabe der Supervisorin. Ich garantiere darüber hinaus das

Eingebundensein in ein größeres Kollegennetzwerk, das mir selbst stets mit Aufmerksamkeit und Supervisionsmöglichkeiten zur Seite steht.

Letztlich bleibt es dem Selbst-Vertrauen des Klienten und dem Vertrauen des Klienten in die Aufstellungsleitung und die Gruppe überlassen, sich dieser Methode zu öffnen. Ich empfehle sehr, zu Beginn noch keine eigene Aufstellung zu machen, sondern zunächst als Gruppenteilnehmer mitzuwirken und eventuell für andere Personen ‚zu stehen‘.

Hellinger-Kritik

Viele von Ihnen werden schon den Namen Bert Hellinger gehört haben, und damit verbunden viel öffentliche Kritik. An der Methode, an Hellinger, an beidem. Grundsätzlich ist mir sachliche Kritik willkommen, sie dient der Entwicklung. Jenseits solcher Kritik gibt es jedoch auch viel Polemik, vorurteilsbeladene Scheinsachlichkeit und Unwissen, auch in Artikeln und Berichten namhafter Medien, die nicht zwischen Hellinger und der Methode unterscheiden. Ich schätze die Methode sehr und bin dankbar über die wertvolle Weiterentwicklung durch Bert Hellinger. In der Person Hellingers kann ich viel Entdeckerleistung, Wahrnehmungsgröße, Gelassenheit, und menschliche Verbundenheit wahrnehmen. Allerdings auch mancherlei Praxis und Gebaren, die von mir so nicht getragen wird. Diese Kritik tut allerdings der Methode selbst keinen Abbruch. Sie wirkt, sie ist ein Phänomen, das durch die Gruppe, das Anliegen und den Aufstellungsleiter wirkt und je nach Aufstellungsleiterpersönlichkeit durchaus unterschiedlich in der Handhabung ist.

Dauer und Umgang

Eine Aufstellung dauert zwischen 45 Minuten und 1 ½ Stunden. Aufstellungsarbeit ist eine Gruppenarbeit. Alle untereinander duzen sich. Diese Anredeform gewährt beides: Die Nähe, denn wir begegnen uns an diesem Tag offen und stehen uns gegenseitig zur Verfügung, und eine gewisse Anonymität und damit einen persönlichen Schutz, indem Öffentlichkeit, wie sie durch die Verwendung des Nachnamens zum Ausdruck kommt, keine Rolle spielt. Wir alle bilden zusammen das Feld, in dem sich die Entwicklungen der Klienten vollziehen und in dem sie gedeihen können. Wir sind alle immer beteiligt, bieten Möglichkeiten, Wahrnehmung und Verbundenheit. Vertraulichkeit bezüglich der Inhalte ist sehr wichtig. Wir

Aufstellungsleiterinnen unterstellen uns der Schweigepflicht, und mit der Teilnahme an einer Veranstaltung verpflichten sich dazu auch die Teilnehmer.

Ihre Vorbereitung

Zur Vorbereitung auf ein eigenes Anliegen empfehle ich, zu prüfen, ob Ihr Thema oder Ihre Frage eine gewisse Brisanz oder Dringlichkeit hat, ob Sie einen Leidensdruck verspüren, den Sie in Leichtigkeit oder andere, Ihnen besser dienende Dynamiken verwandeln möchten, ob Sie ein Veränderungspotential spüren, dem Sie Raum geben möchten und Ähnliches. Ein innerlich unbeteiligtes ‚Ich-will-halt-mal-Gucken‘ bringt Sie kaum weiter. Je höher die Leidensdynamik, desto höher das Lösungspotential. Dies ist der Versuch einer Regel, die auch Ausnahmen kennt. :-)

Ich hoffe, Ihnen ein bisschen „Hirnfutter“ und sachdienliche Information gegeben zu haben. Ganz herzlich

Kerstin Kuschik