

Sich der Rolle des Aufstellers und Weiterbildners bewusst sein

Die Frage: „Wer bin ich als Aufsteller*in?“ beschäftigt wahrscheinlich jeden während und nach der Ausbildung mehr oder weniger. Die Antworten beziehen sich zunächst darauf, wo persönliche Stärken aber auch Begrenzungen liegen, ob sich das zukünftige Angebot auf Einzel- oder Gruppenarbeit, Therapie oder Coaching konzentrieren soll und an welcher Stelle es an die beruflichen Vorerfahrungen anknüpft.

Nach einiger Zeit der Anwendung der Methode konnte ich bei vielen Kolleg*innen ein darüber hinaus gehendes Interesse beobachten. So war es auch bei mir: Im Fokus standen die Essenzen der Methode in ihrer ursprünglichen Form zu vertreten, mit innovativen Ideen zu experimentieren und auch der Wunsch die Methode wissenschaftlich zu hinterfragen und zu durchdringen. Mein größtes Interesse gilt nach wie vor dem Thema, wie es gelingt Bewusstheit in mein Tun zu bringen und wie ich Erkenntnisse über mich in der Rolle als Aufsteller*in, Gruppenleiter*in und Weiterbildner*in gewinne und vertiefe. Die Selbstreflexionen führen auch dazu, die anderen in der Rolle als Klient*in, Gruppenteilnehmer*in oder Stellvertreter*in besser zu verstehen und die Begleitung entsprechend auszurichten.

Auf diese Weise hat sich dann bei mir alles zusammengefügt. Als Weiterbildnerin war und ist es mir ein besonderes Anliegen, den Teilnehmer*innen neben einer an den Richtlinien der DGfS orientierten fundierten Weiterbildung in Theorie und Praxis darüberhinausgehende Angebote für Bewusstheit und das Verständnis ihrer Rolle als Aufsteller*in zu machen. Und was mir selbst dabei nützlich war, lasse ich in mein Weiterbildungsangebot einfließen oder biete es in gesonderten Seminaren an.

Für den Weg nach Innen und das Training von Bewusstheit bevorzuge ich die Meditation und das Sitzen in Stille. Dabei öffnen sich Räume, in denen ich mich entspanne, in die Gegenwart komme, in denen ich Weite und Tiefe spüre und mit dem Unsichtbaren und Unsagbaren in Kontakt bin. Hier erlebe ich mich eingebunden in ein größeres Ganzes. Aus diesen Zeiten nur für mich kehre ich gestärkt zurück und nehme Präsenz, innere Ruhe, Herzenswärme und Achtsamkeit mit in den privaten und beruflichen Alltag. Dies auch in der Gruppe zu vermitteln führt immer wieder zu Phasen des Innehaltens und der Sammlung zu Beginn oder am Ende des Seminars oder nach einer Aufstellung zum Beispiel.

Zur Beantwortung der „Wer-bin-ich?“ Fragen bevorzuge ich in erster Linie Typologien. Sie geben Orientierung und beschreiben typische Verhaltensweisen, Erlebenswelten, Charaktereigenschaften, Abwehrmechanismen, Ängste und anderes. Durch das Studium dieser Angebote ist es möglich, sich selbst besser zu erkennen und eine möglichst präzise Wortwahl für innere Vorgänge zu finden. Aufgrund der Beschreibung des gesamten Spektrums von Verhalten können auch andere Verhaltensweisen besser verstanden werden. Mit all dem sollte achtsam umgegangen werden, denn daraus entstehende vorschnelle Einschätzungen und Festschreibungen sind kontraproduktiv und bewirken Widerstand, weil sie unter anderem der hohen Komplexität einer Persönlichkeit und Flexibilität im entspannten Zustand widersprechen. Aber als Grundlage für Erkenntnisgewinn und als Anregung zu einer vertieften Fragestellung und Ergündung seiner selbst sind sie absolut erhellend, denn jedes Konzept besitzt eine innere Logik und wirkt in sich schlüssig und vollständig.

Meine persönliche Auswahl für die „Wer bin ich-Fragen“ stammt aus den Bereichen der

Psychologie: Typologien von C.G.Jung, Wilhelm Reich, Fritz Riemann, Alexander Lowen, Ron Kurtz und dem Big-Five-Modell. Für mein eigenes Alles-in-mir-Modell kommen als Quelle die psychologische Astrologie, das Vier-Quadranten-Modell des Gehirns, die westliche Vier-Elemente-Lehre, die östliche Fünf-Elemente-Lehre und die ganzheitliche Betrachtung aus dem Tao hinzu.

Wie hilfreich eine Typologie bei der Beantwortung der Frage „Wer bin ich als Aufstellerin und als Weiterbildner*in?“ sein kann, möchte ich anhand einer grundsätzlichen und dominanten Dimension aufzeigen, die C.G. Jung als extrovertiert (auch extravertiert) und introvertiert bezeichnet. Sie wird im eigenen Verhalten und im Umgang mit anderen erkennbar und kann inzwischen sogar biologisch erklärt werden. Dabei stellen extro- und introvertiert bestimmte Eckpunkte auf einer kontinuierlichen Skala dar und erklären eine bestimmte Struktur, die angeboren und geprägt ist und die sich zu einer Präferenz entwickelt hat. Im entspannten Zustand kann sich jeder flexibel verhalten, bei Stress wird die eine Ausrichtung besonders und typisch sichtbar, manchmal in einer extremen Version. Die Beschreibung dieser beiden Ausrichtungen kann auf alle Seinsbereiche bezogen werden. Hier möchte ich sie auf einige wesentliche fokussieren, die als Gruppenleiter eine Rolle spielen: Stärken und Begrenzungen, Kommunikation, Führungsstil, Kraftquelle, Stressauslöser, Stressverhalten.

Von C.G.Jung und von anderen wird extrovertiert als ein nach Außen gerichtetes Verhalten beschrieben, bei dem schnelles Denken, Sprechen und Handeln auffällt, gepaart mit hoher Sozialkompetenz, Kontaktfreude, Spontaneität und Herzlichkeit. Die Begeisterung für Menschen und eine Sache sind groß, die einerseits zu einer schnellen und mutigen Umsetzung von Projekten führt oder Mitmenschen dazu auf kreative Weise motiviert. Die Kommunikation ist eloquent, bildreich und schlagfertig. Ein extrovertiert betonter Mensch denkt beim Sprechen und er bezieht Kraft aus dem Kontakt mit anderen Menschen und Dingen.

Im Gegensatz dazu wird das introvertierte Verhalten als nach innen gerichtet beschrieben, das wenig äußeren Input braucht. Die Quelle von Erkenntnis sind innere, tiefgehende und ausdauernde Verarbeitungsprozesse. Sich Zeit lassen, ausdauernd und hinterfragend in die Tiefe gehen oder geduldig, einfühlsam und präsent die anderen erfassen sind seine Stärken. In Situationen werden vor allem auch die Atmosphäre, Stimmung und Kleinigkeiten wahrgenommen. Ein introvertiert betonter Mensch denkt erst und spricht dann und bevorzugt die schriftliche Form, denn er braucht Zeit, um die passenden Worte zu finden. Er bezieht seine Kraft aus der Stille und seiner Innenwelt.

Ein Aufsteller mit der Präferenz extrovertiert liebt die Gruppenarbeit, schätzt Anerkennung und lobt auch selbst gern. Er hat meist schnell mit dem Umsetzen der erlernten Methode begonnen. Die Vorgehensweise ist von hoher Motivation und Begeisterung, Intuition und Spontaneität geprägt, die gesprochene Sprache nimmt einen großen Raum ein, denn auch hier werden die Gedanken durch Sprechen geordnet. Sein Führungsstil kann dominant werden, wenn Prozesse zu lange dauern, das Ganze anscheinend aus dem Ruder läuft, zu lange geschwiegen oder nachgespürt wird. Die Gefahr ist sowohl in der Gruppe als auch im Einzelsetting, dass wertvolle Informationen des Klienten und der Stellvertreter, die aus deren Wahrnehmung, Körperbeobachtung oder gespürten Intuition stammen, auf der Strecke bleiben und ein Lösungsbild entsteht, das gesehen und noch nicht gespürt werden kann.

Ein Aufsteller mit der Präferenz introvertiert, zu denen auch ich mich zähle, bevorzugt die Einzelarbeit, bei der Raum und Zeit für die gespürte Intuition, das genaue Beobachten und alle Informationsebenen, das langsame konzentrierte Sprechen und die exakt-stimmige Wortwahl gegeben ist. Leitet ein betont introvertierter Aufsteller Gruppen, dann haben Aufstellungen einen meditativen Charakter mit reduzierter Sprache, viel Spüren und dem Wahrnehmen von Resonanzen und Energien. Gruppen werden meist schriftlich und intensiv vorbereitet und in einer klaren Struktur durchgeführt. Die Gefahr liegt sowohl im Einzelsetting als auch in der Gruppe darin, dass der Fokus bei einer Kleinigkeit hängenbleibt, der rote Faden verloren geht und zu wenig sprechen auf Kosten von Klarheit geht. In der Gruppe kann die intensive Begleitung eines Einzelnen bei den anderen Teilnehmern Langeweile erzeugen, weil das Zeit lassen und die Stille so bewertet wird.

Diese Kategorisierung wird besonders bei Stress interessant, weil in einer Gruppe allein das Aufeinandertreffen dieser beider unterschiedlichen Verhaltensweisen und Bedürfnisse Stress auslösen kann. Und sehr schnell stehen sich Polaritäten gegenüber, mit denen es umzugehen gilt: zu langes Reden, Dazwischenreden und dramatisch vorgetragene Stellvertreterwahrnehmung eines Extrovertierten gegenüber dem Bedürfnis sich Zeit zu lassen, um stimmige Worte für das Wahrgenommene zu finden. Viel Input und Abwechslung ist dem einen recht, dem anderen lästig, genauso der Austausch mit anderen oder dem Bedürfnis sich zurückzuziehen, um Aufgenommenes zu verarbeiten. Ein Extrovertierter äußert offen seine Kritik und wird auch laut, wenn er wütend ist, der Introvertierte schweigt und stapelt. Irgendwann hat er einen Wutausbruch, den keiner nachvollziehen kann oder trödelt, kommt zu spät und ignoriert andere als Zeichen seiner versteckten Aggression. Als Gruppenleiterin habe ich es mir natürlich zur Aufgabe gemacht diese Gegensätzlichkeiten unter einen Hut zu bringen, eine wechselseitige Lernerfahrung zu betonen und die Angebote entsprechend auszurichten. So wechseln sich Austauschrunden, Mäuschelgruppen mit Reflexionsphasen in Stille oder zum Aufschreiben ab. Vielredner brauchen einen Stopp und Wenigredner eine Einladung auch etwas zu sagen oder wenn Worte fehlen Wortneuschöpfungen zuzulassen. Pausen sind für die einen eine willkommene Möglichkeit Kontakte zu knüpfen und schnell auch Persönliches mitzuteilen und die anderen sind zurückhaltend und wollen sich lieber von den vielen Eindrücken erholen. Die Ausdauernden können lange sitzen und die Aktiven brauchen immer mal Bewegung. Manchmal ist es sinnvoll die Gegensätze anzusprechen und am besten in einer übertriebenen Form einmal darzustellen, was die einen von den anderen halten: In etwa so: Die anderen sind unreflektierte Selbstdarsteller, aufdringliche Vielsprecher und ruhelose Macher. Oder so: Die anderen sind Langweiler, kleinkarierte Sensibelchen und haben nichts zu sagen. Bei diesen im Verborgenen stattfindenden Einschätzungen ertappt löst sich meist eine Spannung und mit einem Schmunzeln oder Lachen entsteht ein höheres Verständnis füreinander. Was hier nur bei einem Gegensatzpaar angesprochen ist, kann in vielfältiger Weise vertieft werden, denn die typverschiedenen Gegensätze zeigen sich auch bei der Wahrnehmung (detailliert oder ganzheitlich, mit allen Sinnen oder intuitiv), bei der Informationsverarbeitung (Denken oder Fühlen), bei den Entscheidungen (menschen- oder sachorientiert) und bei der Umsetzung (spontan oder überlegt). Der Idealzustand ist also entspannt zu sein, denn dann sind wir flexibel und haben Verständnis und Toleranz für die andere Seite. Im entspannten Zustand kann jeder über sich hinauswachsen und ein erweitertes Verhaltensspektrum ausprobieren, auch wenn

grundsätzlich bei einer Präferenz bleibt. Es wird erkennbar, dass jeder zwischen Gegensätzen wandeln kann und je nach Situation, bei unterschiedlichen Umständen und in einer bestimmten Situationen mehr in die eine oder andere Richtung orientiert ist.

In der Regel treffen sich in einer Weiterbildungsgruppe Menschen, die lernen wollen und die sich ganz bewusst oder intuitiv den passenden Ausbilder gewählt haben. Meist besteht eine Bereitschaft über kleine Unstimmigkeiten hinwegzusehen, wenn etwas nicht optimal läuft. Sollten dennoch Schwierigkeiten auftauchen, ist es hilfreich als Gruppenleiter*in schnell reagieren zu können. Für diesen Fall habe ich persönlich mit dieser Kategorisierung gute Erfahrungen gemacht, weil die Themen schnell auf den Punkt gebracht waren, ich mein Angebot ändern konnte, aber sich auch ein Verständnis im Miteinander der Gruppe entwickeln konnte.

Lisa Böhm-De Philipp

Januar 2021