

Dr. Guni Leila Baxa
 Psychologin, Psychotherapeutin (SF), Supervisorin
 Lehrtherapeutin für syst. Familientherapie (ÖAGG)
 A – 8020 Graz, Volksgartenstr 10
 Tel: 0043/316/717118, Fax: 0043/31 37/34 36-4
 e-mail: guni.baxa@apsys.org

Qual der Qualifikation

In einem Artikel (Guntern, Gottlieb: „Ausbildung und Therapiekontrolle“ (Zeitschrift Systemische Therapie, Jg.3(3), 1985), der sich mit Fragen der Qualifikation von Menschen befaßt, die in helfenden, besonders beratenden oder therapeutischen Berufen tätig sind, habe ich eine Auflistung von Handlungsmöglichkeiten gelesen, die ihnen zur Verfügung stehen sollten: Authentizität, Ehrlichkeit, moralische Integrität, Intelligenz, Kompetenz, Empathie, Sympathie, Weisheit, Serenität, Stoizismus, Leadership, Entscheidungsfähigkeit, Entschiedenheit, Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Stil, Subtilität, Intensität, Durchhaltefähigkeit unter schwierigen Umständen, Chutzpah (Mut zum Ungewöhnlichen), Autonomie, Durchsicht, Übersicht, Variabilität und Wahlvermögen zwischen Alternativen, Geduld, Nüchternheit, Bescheidenheit, und das „Pfungstwunder“ d.h. die Fähigkeit, verschiedene Kommunikationsstile zu verwenden. Und zwischen diesen und mit diesen soll er situationsgemäß handeln, z. B. Subtilität blockieren, um Intensität zu zeigen und vice versa) Das scheint mehr zu sein als dem Vogel, den andere haben, das Sprechen beizubringen. Wie es in einem Graffiti als die Fähigkeit von Psychotherapeuten beschrieben wird. Manchmal beziehen wir uns in der Aufstellungsarbeit zwar wie auf eine Sprache, das Erlernen einer Sprache (Matthias Varga von Kibed z.B., wenn er von der Grammatik der AA spricht). Doch das scheint nicht das wesentlichste dieser Tätigkeit, damit auch der Aufstellungsarbeit zu sein.

Guntern beschreibt Therapie als einen Weg, der in gewisser Weise nie endet. Damit ginge es auch im Lehren eher um Begleitung, Begleitung einer Wegstrecke, denn um ein Lehren, das kontrolliert und prüft.

Was sagen Qualifikationskriterien aus?

Die eine Seite:

Gibt es irgendjemanden unter Euch, der das oben Aufgelistete beurteilen wollte/könnte? Der Jemandem dafür ein Zeugnis ausstellen wollte und damit verantwortlich zeichnen, daß diese Handlungsbandbreite wirklich gegeben ist? „Wirklich“ ? Wer beurteilt, wann, was erforderlich ist, ob jemand Durchsicht hat Stil, Subtilität, Intelligenz ...

Ist das Erstellen von Qualifikationskriterien diesen Bereichen überhaupt angemessen? Würden sie nicht einer Verschulung Vorschub leisten, die wesentlichen Lernzielen, auch Lernzielen der Aufstellungsarbeit, widersprechen: der Intuition, dem absichtslosen Vorgehen, der unmittelbaren Einfühlung, dem Anfängergeist, der Haltung der Allparteilichkeit, dem

Handeln aus dem Nicht-Wissen, der Notwendigkeit zu einer großen Flexibilität usw. Würde die Aufstellungsarbeit dadurch nicht auf bestimmte Vorgehensweisen festgelegt und besonders jetzt, in ihrem noch frühen Entwicklungsstadium, behindert?

Lernen hat mit einem Zuwachs und Erweiterung zu tun, einem Zuwachs an Können, Wissen, Fertigkeiten oder Fähigkeiten, Handlungsmöglichkeiten. Um als Automechaniker arbeiten zu können, sind bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendig.

Eine Qualifikation wäre dann der Nachweis, dass diese erworben wurden. In vielen Arbeitsbereichen ist das **relativ** klar überprüf – und nachweisbar. Obwohl auch da bei Erfolg oder Nicht-Erfolg in Prüfungen oder bei der Umsetzung sehr viel mehr Faktoren eine Rolle spielen können, als reine Wissens- und praktische Fähigkeitsfragen. Wir alle wissen das aus Prüfungssituationen in der Schule, der Uni usw. Wie viele subjektive, situationsbezogene Aspekte, sowohl beim Prüfer wie bei den Geprüften, spielen da eine Rolle und haben mit dem Können der Geprüften wenig zu tun.

Oft sagen solche Prüfungen mehr aus über Macht- und Kontrollverhaltensweisen im System aus, über Sympathie oder Antipathie der Beteiligten zueinander usw. als über tatsächliches Können. Schon von daher kennen wir die „Qual der Qualifikation.“

Wieviel schwieriger ist das noch in Bereichen, die weniger klar definierbar, kontrollierbar und fassbar sind: bei helfenden und heilenden Berufen, bei künstlerischer oder gestalterischer Arbeit. Einer Arbeit also, bei der es im Erlernen und Lehren neben Wissensvermittlung und dem Einüben praktischer Methoden und Techniken vor allem um ein Lernen geht, welches sich über die Erfahrung entfaltet. Um eine Sprache, die dich als Ganzes packt, die Körper, Seele, Geist durchdringt, dein Denken, Handeln, dein Wahrnehmen und Fühlen.

Entspringen also die Stimmen, die nach Qualifikationskriterien rufen und bestimmte Voraussetzungen fordern, nicht vor allem persönlichen und ideologischen Interessen? Geht es dabei möglicherweise vor allem um Konkurrenz, Neid, Macht und Geld? Wäre es nicht viel stimmiger, es jedem selbst zu überlassen, sich einzuschätzen und zu prüfen inwieweit er/sie in der Lage ist, mit dem Medium Aufstellungsarbeit zu arbeiten? Und wo das nicht der Fall ist, es der Zeit zu überlassen, Spreu von Weizen zu trennen?

Die andere Seite

Doch was tun andererseits mit den Klagen, den Fragen von Kunden und Klienten über unqualifizierte Arbeit im Aufstellungsbereich? Vereint es sich mit unserem Berufsethos, die vielen Stimmen zu überhören, die von ungunstigen Auswirkungen aus unqualifiziert begleiteten Aufstellungen berichten, von einem anmaßenden Aufstellerjargon – und Verhalten, von absoluten Aussagen, die den Strassenzustand durch das Aufstellen neuer Wegweiser verbessern wollen? Benötigen KundInnen/KlientInnen/PatientInnen nicht doch Orientierung und Hilfe in dieser wild wuchernden Szene. Leisten wir dem sogenannten „Wildwuchs“ Vorschub, indem wir uns um keine Qualifikationskriterien bemühen und definieren? Tragen KlientInnen die Folgen dieses Nicht-Stellung-Beziehens?

Genügt es - wie Bert Hellinger behauptete - eine innere Aufforderung, einen „Ruf“ zu vernehmen, um Aufstellungen begleiten zu können? Oder genügt es, wie ich jetzt gerade in einer Beschreibung zu Ausbildungsvoraussetzungen gelesen habe, „Offenheit gegenüber Menschen zu haben und eine generelle gute Einstellung zu diesen. Die Menschen wertschätzen können, seien die Themen noch so schwer, ohne zu verurteilen, den Menschen mit Toleranz zu begegnen?“

Ist es, gerade wegen des Booms und wegen solcher Aussagen, nicht sinnvoll und wichtig dem entgegenzutreten? Die Aufstellungsarbeit aus einer gewissen Selbstherrlichkeit zu lösen, sie aus Mystifizierung zu befreien, aus einem beinahe missionarischen, ideologischen Auftrag zu lösen, vielleicht zu erlösen? Damit aber auch Stellung zu beziehen: klarer zu deklarieren, was sie an Voraussetzungen erfordert?

Es ist das ein Disput von Für und Wider, der sich in Treffen von AufstellerInnen zu diesen Fragen und auch in Beiträgen in der Zeitschrift Praxis des Systeme-Stellens widerspiegelt. Die Diskussion entzündet sich natürlich vor allem dort, wo sich AufstellerInnen organisieren, besonders in der IAG, der Intern. Arbeitsgemeinschaft für Systemische Lösungen nach Bert Hellinger oder einem von OrganisationsaufstellerInnen im letzten Jahr gegründeten Verein.

Das Für und Wider zeigt sich z.B. in der unterschiedlichen Handhabung der Listenführung von AufstellerInnen. Während sich auf Bert Hellingers Homepage alle eintragen lassen können/konnten, die darauf wollten, bestanden in der IAG von Anfang an Kriterien für die Aufnahme auf die Liste.

Was ist bisher geschehen?

Aus den mir bekannten Diskussionen ich möchte ich einige Ergebnisse zusammenfassen.

- **Im Rahmen der IAG:**

Da gab es einige Treffen von AufstellerInnen aus der IAG in verschiedener Zusammensetzung. Im April letzten Jahres dann ein Treffen mit etwa 40 TeilnehmerInnen, die an Fragen zu Qualitätskriterien interessiert waren. Die wesentlichsten Ergebnisse daraus sind:

- **Das Stellen von Systemen wird in den bisherigen Arbeitsgruppen als eine ergänzende Methode** definiert. Z.B. *Angelika Glöckner*: „*Aufstellungsarbeit zu lehren meint weder Ausbildung noch Maßnahmen zur therapeutischen Basisqualifikation.*“
- **Unterscheidung zwischen beratendem und heilendem Aspekt.** Die Betonung liegt bei Aufstellungsarbeit eher auf dem beratenden Aspekt.
- **Aufstellungsarbeit wird durch den Berufshintergrund der Anwender definiert**, d.h. in der Hand eines Therapeuten kann sie Therapie sein, im Rahmen von Supervision/Beratung/Seelsorge/Organisationsberatung/ künstlerischen Kontexten ist sie das, was im jeweiligen Bereich relevant als Ziel benannt wird. Diesem Punkt wurde im Rahmen der IAG bereits Rechnung getragen. Es kam im letzten Jahr zur Entscheidung für die größeren Anwendungsbereiche von Aufstellungsarbeit voneinander unabhängige Listen zu führen. Für jeden der Anwendungsbereiche werden Qualitätskriterien entwickelt, die den Anforderungen für diesen Bereich entsprechen. Die Bereiche sind:
 - Heilende Berufe
 - Soziale und psychologische Beratung
 - Pädagogik und Schule
 - Organisation
- Die unterschiedlichen Anliegen der Weiterbildungs-TeilnehmerInnen bedingen daher auch unterschiedliche Mindestanforderungen für den Beginn einer Weiterbildung. TeilnehmerInnen, die die Methode direkt in ihrer beraterischen oder therapeutischen Arbeit einsetzen wollen, sollten jedoch mindestens eine

- Beraterische Grundausbildung haben
- Erfahrung mit Gruppenarbeit
- Fähigkeit zu deutlicher Differenzierung von Innen-Aussen

B. Im Rahmen der OrganisationsaufstellerInnen

haben zwei Arbeitsgruppen sich intensiver mit Fragen von Qualifikationskriterien und Qualifikationskontrolle auseinandergesetzt.

Einer Gruppe ging es vor allem darum, zu überprüfen, wie mögliche Schranken gesetzt werden können. Das waren z.B. solche über Gebühren, solche über die Schulbildung, über ein Studium, über die Ausbildung, über Bürgen, über Aufstellungserfahrung oder über eine (überprüfbare) Selbstdarstellung. Die Gruppe selbst sprach sich für die Selbstdarstellung aus.

In der zweiten Gruppe wurde besonders an einem Anforderungsprofil einer Selbstdarstellung gearbeitet. Sie unterschied zwischen sozialer Kompetenz, Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Beratungskompetenz. Eine Selbstdarstellung sollte bestehen aus Angaben zu : Ausbildung, Berufserfahrung, Leistungs-Angebot, Aufstellungskompetenz, Sozialkompetenz, Persönlichkeit. Als „Qualifikationssiegel“ könnte der Aufsteller/die Aufstellerin seine/ihre eigene Einschätzung von einer neutralen BeobachterIn prüfen lassen.

Was mir bei all den Treffen und Diskussionen auffiel

innerhalb kürzester Zeit drehten sich diese weniger um Qualifikationskriterien, als vielmehr Fragen der Gestaltung von Fortbildungen: Was machst Du? Welche Inhalte hältst du für unbedingt notwendig? Bemüht Du Dich, daß alle Themen (wie Adoption, verschiedene Symptomatiken, Trauer-Verlust, Täter-Opfer, usw.) zumindest einmal vorgekommen sind? Wie könnte das Nicht-Lernbare, die Haltung in der Aufstellungsarbeit trotzdem vermittelt werden, doch lehrbar sein? Wie hoch sollte der Selbsterfahrungsanteil in den Fortbildungen sein? Wie intensiv gehst Du auf die Dynamiken ein: die unterbrochene Hinbewegung, Umgang mit den Toten, Nachfolgedynamik, doppelte Verschiebung usw. usw.

Anhang

zu einer Feststellung aus dem Publikum, daß in den Handwerken das Gesellenstück/Meisterstück das Qualifikationskriterium ist/war.

Von M. Eliade gibt es eine transkulturelle Studie, in der er herausarbeitet, welche Bedingungen und Voraussetzungen ein Schamane zu erfüllen hat, um Schamane sein zu können. Eliade nennt vorwiegend Kriterien, in denen es um die Begleitung des Lernenden geht, weniger um Kontrolle und Macht. Es sind Kriterien, die sich kaum quantifizieren lassen, wenig objektivierbar sind. Die Ausbildung geschieht in einem längeren, direkten Kontakt mit einem Meisterschamanen die Prüfungen bestehen nicht im Abfragen von Wissen, sondern in der Durchführung von Aufgaben, die im Gelingen oder Nicht-Gelingen zeigen, wo der Schüler sich auf seinem Weg befindet.

- Der Schamane muss eine entsprechende, man könnte sagen organismische, „Programmierung“ haben. (Erbschamanen = genetische Programmierung, Berufungsschamanen = individuell erworbene Information)

- Er muss eine persönliche Krise durchgemacht haben. Sonst fehlt es ihm an Empathie und Sympathie für Menschen in Not
- Er muss eine spirituelle bzw. erkenntnismäßige Krise durchgemacht haben d.h. einen intensiven Paradigmenwechsel
- Er muss sowohl ein ekstatisches als auch ein traditionelles Training durchgemacht haben. Mit anderen Worten: er benötigt jede Menge Selbsterfahrung, benötigt aber auch das Studium der theoretischen Ansätze seines Fachgebietes, das Erlernen der darin verwendeten Sprache (Geheimsprache der Schamanen) , sowie das Einüben der praktischen Vorgehensweisen im Schamanismus.
- Er muss seine Ausbildung bei einem erfahrenen Schamanen absolvieren
- Neben dem Erwerb praktischer Methoden muss er die Fähigkeit zu handeln haben, er muss Übersicht haben und in klaren Konzepten denken können
- Er muss im Schmelztiegel der Konflikte überleben und fähig werden immer neue Formen anzunehmen
- Und vieles mehr.

Schamanen können als die ursprünglichsten Helfer/Heiler aller Kulturen (Asien, Europa, Australien, Afrika Nord – und Südamerika) gesehen werden. Ein Wort, daß aus der Tungusen Sprache stammt und „Meister der Ekstase“ bedeutet. Ek = heraus, stasein =treten = man kann das Wort so verstehen, dass es Menschen bezeichnet, die aus den gewöhnlichen, alltäglichen Zuständen heraustreten und sich mit Dimensionen der Gesamtheit (ihres Öko-systems) verbinden und mit dessen Gesetzen und Ordnungen. Auf Grund dieses Heraustretens und sich Verbindens mit den Kräften dieser Dimensionen kann der Schamane heilen. (Zusammengefaßt aus dem Artikel: Guntern, Gottlieb: „Ausbildung und Therapiekontrolle in der Systemtherapie“, Z.system.Ther. Jg.3(3), 1985)

Die meisten Aufgaben lösen sich von selbst, man darf sie nur nicht dabei stören.