

GESTALT

T H E M A

ZUR RENAISSANCE RITUALISierter FORMEN

- Die Systemaufstellung als Übergangsritual -

Uta Wahl-Witte/Renate Wilms-Klößner

Einleitung

In unserem Artikel beziehen wir uns auf einen Workshop, den wir auf den Frankfurter Gestalttagen 2001 gehalten haben. Wir laden Sie ein, Nach-Lese zu halten im wahrsten Sinne des Wortes. Nachlese für die einen, die anwesend waren und nicht alles hören konnten, und für die anderen, die sich vielleicht interessiert hätten, aber nicht da sein konnten. Sie lesen Ungehörtes. Und wir sagen eventuell Ungesagtes, denn wie so oft bei solchen Veranstaltungen, reichte die Zeit nicht aus. Und nicht zuletzt schreiben wir natürlich für diese Leser, die unsere Zeitung erhalten und sich ganz spontan für diesen Artikel interessieren.

Ein kleiner Überblick soll Ihnen die Möglichkeit geben, zu erfahren, auf was sie sich einlassen, wenn sie weiterlesen sollten. Zunächst laden wir sie ein, zu einigen kleinen Streifzügen zum Thema „Rituale“: Gesellschaftliche, etymologische, individualpsychologische, philosophische Streifzüge. Wir beginnen mit den einführenden Worten unseres Workshops, die wir Ihnen wörtlich zumuten. Danach stellen wir Ihnen kurz dar, wie schon 1909 der Anthropologe Arnold van Gennep in der Untersuchung von Ritualen, eine allen Ritualen innewohnende Gemeinsamkeit und Struktur herausgefunden hat, die eine verblüffende Aktualität hinsichtlich der Veränderungsprozesse in der Therapie aufweist. Wir legen dann sozusagen dieses Schnittmuster auf den Stoff „Aufstellungsarbeit“. Wir sind dabei besonders fokussiert auf diese Arbeit in Gruppen, Teams und Organisationen.

Machen Sie sich's gemütlich.

Das Ritual - ein Streifzug

Sehr geehrte Damen und Herren,

Dass sie nun nach einem kurzen Stück hin und her Gehens in einem Workshop gelandet sind, der Ihnen etwas „verheißend“ hat, wir sie und sie sich untereinander begrüßt haben, ist noch nicht ein Ritual oder eine ritualisierte Form zu nennen, so wie wir es verstehen und ihnen gerne nahe bringen wollen. Es ist genauso wenig ein Ritual wie der tägliche Griff zur Zahnbürste oder das immerwiederkehrende Herunterdrücken einer Türklinke. Diese Situation, in der wir, Sie und wir beide, uns gerade hier und jetzt befinden, bedarf sie eines Rituals? Gibt es in diesem Augenblick ein hochkomplexes Geschehen, das in der symbolhaften Ausstattung eines Rituals seinen ordnenden, vereinfachenden und über sich hinausweisenden Reim sucht?

Wir haben uns begrüßt, wir haben ein wenig nach links und rechts geschaut, uns vielleicht auch berührt. Das hat eine kleine Veränderung im Kontakt herbeigeführt, vielleicht ein wenig Gemeinschaft gestiftet. Jeder hat **sich** wahrgenommen und die **Anderen**, wir haben uns zentriert und bezogen. Für diesen Workshop stellten wir uns die Frage: Was hilft in der Zeit schneller Veränderungen bei der Bewältigung von Krisen und Übergangssituationen für Gruppen, Teams und Organisationen? Was hilft in einer Zeit des Cyberspace, in der wir von Homepage zu Homepage surfen, uns in Chatrooms und virtuelle Marktplätze einwählen und aufhalten können? Was hilft in einer Zeit in der wir durch unseren eigenen Cyberspace irren und drohen, den Überblick zu verlieren, da wir so viele Fenster offen haben, die gestaltet, geordnet, neu erfunden werden wollen: Zum Beispiel die Familie, die gesellschaftliche Rahmung und Zugehörigkeit, der Beruf, die Spiritualität, die Alltagsgestaltung, Krisenbewältigung, ja sogar die Liebe, - alles will neu erfunden werden. Wir wissen nicht wie es Ihnen geht, aber uns wird's da schon mal schwindelig und logisch macht sich die ermattete, resignierende, abwehrende Leere breit. Mit einem solchen Symptom beispielsweise treffen unsere Patienten oder

Kunden dann auf uns.

Der Philosoph Paul Virilio spricht vom rasenden Stillstand. Und in der Tat finden wir uns proportional zur Schnelligkeit von Veränderungen in der Sinnenleere, Hülsenhaftigkeit, Beliebigkeit und Stagnation wieder. Wir können leicht in einen Zustand der Entsubjektivierung, der Entpersonifizierung geraten. Der Mensch mit seiner Geschichte, seinen Empfindungen, seinen Schwächen, seinen Stärken, der Mensch mit seinen Bezügen, seinem intuitiven Wissen, seiner emotionalen Intelligenz droht nicht mehr gefragt zu sein, diese Seite hängt ermattet in den Seilen.

Es gilt eine Verlangsamung in das Rasen zu bringen, und wie könnte der Mensch mehr und effektiver in seiner Gesamtheit, (seiner archaischen Struktur) angesprochen sein, als durch eine ritualisierte Form. Durch Rituale wird die rechte Hemisphäre mit Impulsen versorgt. Das aktiviert unser mystisches Denken, nach dem die Menschen vielfach hungern. Mit seiner rechten Gehirnhälfte ist der Mensch fähig, sehr komplexe Geschehnisse zu erfassen, etwa wie in der Poesie, wo Worte jedem Einzelnen mehr sagen als ihre Buchstaben bedeuten. Aber dafür sind wir ja, so darf ich annehmen, Experten, ist es doch unser Beruf, zwischen den Zeilen zu hören.

Gesellschaftsgeschichtlich gesehen waren wir noch weit in unser Jahrhundert hinein geprägt von festen Strukturen, Normen und Ritualen, sie waren der Bewältigung des existentiellen Lebens, der Einordnung des Individuums in das Ganze und der persönlichen Stabilisierung dienlich. Mit zunehmender Industrialisierung, dem wachsenden Wohlstand, den vielen Wahlmöglichkeiten und schließlich im Aufbruch der 68er wurden Rituale als verknöchert und sinnentleert empfunden. Das Gegenbild wurde gesucht: Die Individualisierung des Einzelnen, das Recht auf einen autonomen Lebensentwurf. Authentizität, Spontaneität, individuelle Kreativität, um nur einige Schlagworte zu nennen. Was das Ruder heute an der Schwelle des neuen Jahrtausends in die andere Richtung zeigen lässt, haben wir Ihnen eingangs versucht nahezubringen.

Nun einige kleine Happen aus dem etymologischen Lexikon.

Ritus (lateinisch) wird ein feierlicher religiöser Brauch genannt oder ein Zeremoniell und ist mit dem deutschen Wort **Reim** verwandt. Dies finden wir ganz besonders nett, weist es uns doch auf den gleichklingenden Ausgang zweier Verse hin. Und darauf, dass es von Bedeutung ist, was wir uns für einen Reim auf etwas machen. Was anderes geschieht bei einem Ritual?

Das Wort **Ritual** bedeutet rituelle Ordnung. In welche Unordnung innerer und äußerer Art bringt es Ordnung und wie schafft es das?

Was ist das Ritual für Sigmund Freud? So defizitorientiert, wie Herr Freud blickte, untersucht er Rituale, die er mit der Religionsausübung verknüpft sieht, anhand von **Zwangshandlungen**. Interessant an seinen Ausführungen fanden wir seinen Gedanken, dass das Ritual die Erlaubnis für sonst Verbotenes in sich birgt.

Immer haben Rituale einen religiösen, einen „zurückbindenden“ Aspekt, das heißt, der Mensch setzt sich im Ritual in Bezug zu einer außerhalb von ihm liegenden Instanz, die er als ihm übergeordnet anerkennt, in der er seine Wurzeln, seine Anbindung an das „Ganze“ phantasiert: Gott, die Natur, eine Ordnung, „das Leben“, die Gesellschaft. Es entsteht ein Bindungsdreieck.

So hilft das Ritual Widersprüche zu vereinen, die sonst unvereinbar scheinen: Zum Beispiel Gutes und Böses, Nähe und Distanz, Leben und Tod, Wirklichkeit und Ideal, Gemeinschaft und Individualität, Zentrierung und Bezogenheit. Rituale sind

GESTALT

T H E M A

Uta Wahl-Witte/Renate Wilms-Klößner

feierliche Handlungen, Feste, (Ausdruck menschlicher Freiheit in konstruktivem Tun).

In der Gestaltarbeit bedienen wir uns der Ritualisierung (wohlge-merkt der Ritualisierung, es erscheint uns inflationär, jede Inszenierung, jeden Veränderungsprozess Ritual zu nennen), indem wir nicht **über** die Dinge reden, über Rollen, Regeln, Beziehungen usw., sondern Rollen, Regeln, Beziehungen mit all ihren emotionalen und körperlichen Phänomenen bewusst inszenieren, übertreiben und verdeutlichen. Dadurch werden sie spürbar, sie werden anerkannt und einer möglichen Veränderung zugeführt. Man könnte auch die Frage stellen, ob eine Therapie an sich ein Ritual genannt werden kann?

Die Inszenierungen und Spiele, derer wir uns in der Gestalt bedienen, wollen wir **Symbolhandlungen** nennen. Auch sie besitzen schon eine Steigerung der Bedeutungsdichte, was wir sehr leicht an den affektiven und körperlichen Reaktionen unserer Klienten ablesen können.

Eine noch größere Steigerung der Bedeutungsdichte allerdings erfährt der Mensch in sparsam eingesetzten, erarbeiteten, gut vorbereiteten **Ritualen**. Etwa, wenn ein Patient alte Verhaltensweisen verabschiedet und als Abschluss dieses Prozesses alles auf ein Blatt Papier schreibt, daraus ein Schiffchen bastelt, dieses Schiffchen auf einen Fluss setzt, der es mit sich nimmt. Er übergibt seine alte Verhaltensweise dem Fluss des Lebens und kann sich jetzt möglicherweise leichter zu neuen Ufern aufmachen. Oder das Paar in der Trennung: Die beiden können leichter gehen, nachdem ein Trennungsritual stattgefunden hat, ja oft können sie dann erst wirklich gehen.

Wir wollen ein paar weitere Beispiele, die wir aus unserem Leben kennen, vorstellen: Wir kennen immerwiederkehrende Rituale, wie z.B. Geburtstag, das immergleiche Weihnachten, Sommersonnenwende oder Fasching, der Sonntagsgottesdienst usw., oder kennen Sie das von Ihren Kindern, sofern sie welche haben: Die täglich gleiche abendliche Geschichte, die das Kleinkind hören will. Immer die Gleiche und immer in den gleichen Worten, wehe ein Wort ist falsch, das hören die genau. Sie, die Kinder (und manchmal auch die Eltern, denn sie müssen ihr Kind in den Schlaf entlassen!) brauchen es für den Übergang vom Tag in die Nacht, von der Bewusstheit in die unbewusste Welt des Traumes, vom kontrollierten in den unkontrollierten Zustand. Das Ritual spendet dem Kind einen sicheren angstfreien Rahmen, die immer gleichen Worte von den Eltern gesprochen, wiegen das Kind in Sicherheit und in den Schlaf.

Wir kennen Rituale, die einmalige oder seltene Übergänge in unserem Leben markieren und erleichtern. Zu ihnen gehören Initiationsriten, Kommunion, Konfirmation, Firmung, Hochzeiten, Beerdigungen usw. An diesen Ritualen kann man sich leicht noch mal vor Augen führen, dass sie Gemeinschaft stiften, Beziehungen vertiefen. Sie haben einen verbindenden, und ein kleines I hinzugefügt, einen verbind-l-ichen Charakter. Wir wollen uns nun im Speziellen dem Übergangsritual zuwenden, wie es van Gennep in seiner Studie beschreibt.

Das Übergangsritual

Der Ethnologe Arnold van Gennep beschrieb in seinem Buch 'Übergangsriten' unter anderem, welche Rituale unterschiedlichste Völker entwickelt haben, um Formen für Grenzüberschreitungen räumlicher, sozialer oder biologischer Natur zu finden. Er selbst spricht von „zeremoniellen Sequenzen, die den Übergang von einem Zustand in einen anderen oder von einer kosmischen bzw. sozialen Welt in eine andere begleiten“. Im Vergleich der

verschiedenen Rituale aus unterschiedlichen Kulturkreisen beschrieb er eine wiederkehrende Struktur, nämlich drei Phasen, die prägnant für den Ablauf dieser Übergänge sind und möglicherweise je ihr eigenes Ritual haben.

Die **Ablösungsphase**, der Beginn eines Überganges, findet nach van Genneps Beobachtungen im sozialen Zusammenhang statt und kann verdeutlicht werden auf einer symbolischen Ebene durch z.B. Körperbemalung, Anlegen besonderer Kleidung, auf einer physischen Ebene durch körperliche Deformation, Beschneidung u.ä. In diese Phase gehören Abschieds- und Trennungsriten.

Die **Zwischen- oder Schwellenphase** ist gekennzeichnet durch Desorganisation der gültigen Struktur, ein physischer und psychischer Ausnahmezustand wird erreicht, bzw. bewusst erzielt durch festgelegte Prozeduren wie z.B. die Einnahme von Drogen, durch Fasten oder anderes. Es wird mit Faktoren der Existenz jongliert. Man öffnet sich für neue Erkenntnisse oder die Weitergabe „heiliger“ Informationen. Hier finden Schwellen- oder Umwandlungsriten ihren Platz.

In der dritten Phase geht es um die **Integration** bzw. **Wiedergliederung** und zwar auf einem anderen Niveau als vor dem Übergang. Es bestehen andere Rechte und Pflichten, es geht weiter auf neuen oder anderen Wegen als vorher. Der neue Status des Initianten wird öffentlich bekannt gegeben und gefeiert.

Diese Strukturierung von Veränderungsprozessen durch van Gennep weist große Ähnlichkeiten mit therapeutischen Prozessen verschiedener Therapieschulen und auch Prozessen im Bereich Supervision und Organisationsentwicklung auf und wurde schon von verschiedenen Autoren beschrieben. Wir möchten hier die Arbeit mit Organisationsaufstellungen aus dem Blickwinkel dieses Phasenmodells darstellen, dabei gehen wir bei unseren Betrachtungen rein phänomenologisch vor.

Systemaufstellung als Übergangsritual

Zunächst wollen wir kurz schildern, was ‚Aufstellung‘ im hier verwandten Sinne bedeutet. Dazu ein kleines Beispiel: In einem Supervisionszusammenhang berichtet eine Stationsleiterin von einer Patientin, von der sie findet, dass diese ihr ganzes Pflorgeteam aufmischt. Sie wird gebeten, kurz(!) das Problem zu schildern. Frage ist, wer alles zum ‚Problem‘ - System gehört: das Pflorgeteam, die Patientin, die anderen Patienten, das ärztliche Team usw. Dieses System stellt die Probandin nun im Raum auf, indem sie Stellvertreter aus der Gruppe benennt und so hinstellt, wie sie glaubt oder empfindet, dass die verschiedenen Systemmitglieder, einschließlich sie selbst, untereinander in Beziehung stehen. Die Stellvertreter werden nun nach ihrer hauptsächlich körperlichen Befindlichkeit befragt und in einen Umstellungsprozess geführt, der nach bestimmten „Ordnungen“ und Kriterien vor sich geht. Ein wichtiger Teil dieser Arbeit ist genau dieser Prozeß hin zum „heilenden Bild“, in dem die Befindlichkeit aller Systemmitglieder sich verbessert bis hin zum Wohlbefinden. Haben alle diesen Platz gefunden, stellt sich die Probandin an die Stelle ihrer Stellvertreterin. Die eigentliche Arbeit (Anerkennung, Abschiede, Zugehörigkeiten usw.) findet auf dem Weg dieses Prozesses statt, einschließlich dem, was fehlt zum „Wohlsein“, wenn die Probandin nun selbst in der Aufstellung steht und spürt, wie es ihr an diesem Platz geht. Meist geht die Aufstellung zu Ende, wenn sich alle Systemmitglieder gut fühlen, manchmal erreicht man keine oder nur eine geringe Verbesserung, dann bricht die Aufstellung mit offenem Ende ab. Die Stellvertreter werden wieder in ihren „Raum“ (zu sich selbst) entlassen. Vielleicht bedankt sich die Probandin bei den „Mitspielern“.

GESTALT

T H E M A

Uta Wahl-Witte/Renate Wilms-Klößner

Hört man diesem Beispiel genau zu, so kann man drei Phasen ausmachen. Nach van Gennep wollen wir sie Ablösungsphase, Schwellenphase bzw. Umwandlungsphase, Wiedereingliederungsphase bzw. Integration nennen.

1. Ablösungsphase

Voraussetzung für einen Übergang von einem Zustand in einen anderen - oder anders ausgedrückt für die Reise von einem Ufer an ein anderes - ist sicherlich Irritation und Unbehagen in der im Moment bestehenden Struktur. Es entsteht ein Veränderungsbedarf.

Die ersten Schritte beim Beginn einer Aufstellungsarbeit dienen dazu das Anliegen der Person die eine Aufstellung machen will, zu klären. Um was geht es? Was soll sich durch die Aufstellung klären?

Ist eine Aufstellung überhaupt hilfreich und wenn ja, welche Art von Aufstellung erscheint angemessen, um eine Antwort auf die gestellten Fragen zu erhalten? Es haben sich verschiedene Möglichkeiten von Aufstellungen entwickelt und inzwischen auch bewährt.

Die gängigsten drei Möglichkeiten sind:

1. Die Organisationsaufstellung. Sie befragt und arbeitet mit dem beruflichen Kontext. Dabei werden die für das Problem relevanten Personen aufgestellt.
2. Die Aufstellung des Inneren Teams. Hier werden die problemrelevanten inneren Anteile einer Person aufgestellt.
3. Die Familienaufstellung. Wir bitten den Probanden, sein Familiensystem aufzustellen. Hier muss dann wieder zwischen dem Herkunftssystem und dem aktuellen Familiensystem entschieden werden.

Wir wollen hier weiter das Modell der Organisationsaufstellung beschreiben. Also wäre der nächste Schritt, das berufliche System des Probanden zu explorieren. Wer gehört dazu? Für die sorgfältige Exploration kann es sich als hilfreich erweisen eine Systemskizze, ein sogenanntes Organigramm mit dem Klienten zu erarbeiten. Die dabei auftauchenden Fragen können schon einen Interventionscharakter haben, wenn man zum Beispiel nach Personen fragt, die für den Klienten bis zu diesem Zeitpunkt gar keine offensichtliche Rolle bei dem Problem gehabt haben. Zum Beispiel die Vorgänger eines Mitarbeiters oder die privaten Firmengründer eines in eine Aktiengesellschaft umgewandelten Unternehmens, der Verwaltungschef eines Krankenhauses etc.

Diese Fragen dienen auch dazu - und dieser Aspekt scheint uns gerade in der Organisationsaufstellung sehr wichtig - die Größenordnung und Komplexität eines Systems angemessen zu reduzieren. Als letzten Schritt dieser Phase begreifen wir das tatsächliche Aufstellen des Systems, also des Bildes, das der Proband im Moment von dem Beziehungsgefüge hat. Damit wird die bestehende Struktur ritualisiert dargestellt und manifestiert. Der alten Struktur wird durch die Darstellung noch einmal explizit, deutlich und deutbar Raum gegeben.

2. Schwellenphase bzw. Umwandlungsphase

Die Schwellenphase initiiert einen Prozess, in der Menschen an der Entfaltung eines Transformationsrituals teilhaben. Damit gehen sie einen weiteren Schritt in Richtung der Entfaltung ihrer eigenen Persönlichkeit und auch, und diese Wirkung ist nicht zu unterschätzen, der Entfaltung der konstruktiven Kräfte des Systems, in dem sie sich befinden und das sie gerade betrachten.

In dieser Phase beginnt das Befragen und das Umstellen der Stellvertreter des aufgestellten Systems. Die bisher geltenden, vielleicht leidvollen, Strukturen werden zerlegt, verändert, fast könnte man sagen, zerstört und in einen Transformationsprozess geführt. Dies manifestiert sich tatsächlich im Raum, denn wir greifen zu den Menschen und stellen sie an andere Plätze. Es findet eine Desorganisation in Richtung Neuorganisation statt. Es werden experimentelle Handlungen vollzogen. So können sich neue, andere Sichtweisen vom Zusammenspiel der Personen und Instanzen eröffnen. Orientierung geben uns hierbei die Befindlichkeitsauskünfte der Stellvertreter und phänomenologisch entwickelte Systemprinzipien, oder „Ordnungen“. Skizzenhaft zeigen wir eine Reihe von Interventionsmöglichkeiten für Organisationsaufstellungen in dieser Phase:

- Informationsgewinnung auf analoger Ebene
- Befragen der Stellvertreter nach ihrem Befinden an diesem Platz in der Aufstellung (Fokus auf körperliche Befindlichkeit)

Umstellen im aufgestellten Bild und Experimente:

- Hereinnehmen und Umstellen nicht beachteter Systemmitglieder
 - o Vorgänger, ehemalige Vorgesetzte, Gründer
 - o Kunden oder Zielgruppen
 - o Helfersysteme, die nicht geachtet werden
- Einsatz nichtpersonaler Strukturelemente
 - o Die Aufgabe - Aufgaben oder Ziele der Organisation (Organisationen sind aufgabenorientierte Systeme, deshalb die Aufgabe im Blick behalten)
 - o Die Zukunft
 - o Ein Geheimnis
 - o Eine Absicht - Werte, Ideale spielen z.B. bei kirchlichen Einrichtungen eine große Rolle
- Das Balancieren von Unterschieden
 - Vorhandene Tendenzen verstärken, Bewegungsimpulsen der Stellvertreter verfolgen, das Einnehmen der Pole Veränderung /Lösung und Bewahrung/ Beharrung durch Stellvertreter oder Proband, sowohl durch Einnehmen der dazu passenden Plätze in der Aufstellung, als auch durch das Verbalisieren der jeweiligen Haltung; Beispiel: ich stimme dem zu, wie es ist / ich stimme dem nicht zu (egal, was es mich kostet) ...noch nicht zu ich probiere es anders, ..ich gehe meinen Weg.
- Ritualähnliche Handlungen, Gesten, Sätze, Dialoge
 - o Alternativen durchspielen, Probanden
 - o Dank aussprechen, Abschied nehmen, Neue Verbindungen eingehen
 - o Hinzunehmen von Unterstützendem (Werte, Lehrer, Familie)
- Nach Systemprinzipien ordnen
 - o Recht auf Zugehörigkeit
Gleiches Recht aller, dazu zu gehören, vorausgesetzt, Ausgleich von Nehmen und Geben zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stimmt und der AN füllt

GESTALT T H E M A

Uta Wahl-Witte/Renate Wilms-Klößner

- Platz und Aufgabe hinreichend gut aus. Das Recht ist also an Bedingungen geknüpft und zeitlich begrenzt.
- o Leitung hat Vorrang. Leitung hat Vorrang und muss durch Leistung gerechtfertigt sein. Bei Gleichberechtigten hat der Initiator Vorrang
 - o Unterschiede Gleichrangiger Vorrang derjenigen, die früher da waren, dann Vorrang der Älteren
 - o Leistung und Innovation müssen anerkannt werden. Bei gleichgestellten Mitarbeitern müssen besondere Kompetenzen, Fähigkeiten und Beiträge gewürdigt werden.
 - o Organisationen sind aufgabenorientierte Systeme. Anerkennung der Vergänglichkeit. Die Aufgabe im Blick behalten. Organisationen haben die Tendenz, sich selbst zu erhalten. Verliert ein Arbeitssystem seine Aufgabe, muss die Möglichkeit bestehen, es aufzulösen.
 - o Gehen und Bleiben Bleiben kann jemand, der die Organisation braucht und seinen Platz und Funktion ausfüllt. Wer die Organisation nicht mehr braucht, kann gehen, wer das System schädigt, muss manchmal gehen. Trennungen in gutem Einvernehmen und gegenseitiger Achtung vollziehen, d.h. Würdigung des Guten und Verantwortung für das Geschehene übernehmen.

3. Wiedereingliederungsphase bzw. Integration

In dieser Phase beginnt Integration damit, dass die Stellvertreter aus ihren Rollen entlassen werden. Sie verlassen ihre Plätze und Rollen und kehren in den Kontext der Gruppenteilnehmer zurück. Eine Entrollung, wie wir sie aus dem Psychodrama kennen, kann dabei hilfreich sein. Wichtiger allerdings ist, was mit diesem Akt für den Probanden passiert. Die Spieler verlassen die Bühne und machen dem „Leben“ Platz. Wirkung wird sich breit machen im Probanden, er hat ein neues inneres Bild mit von der Bühne genommen, hinein in sein Leben. Wie lange dieser Prozess dauert, ist nicht zu sagen, denn Aufstellungen wirken auf der Ebene der Bedeutungsgebung. Das braucht Zeit. Doch aus den Vollzügen der Umwandlungsphase im Ritual speisen sich Handlungen, die nach und nach in die Alltagsrealität eingeführt werden können. Möglicherweise ergeben sich aus der Aufstellung auch konkrete Handlungsanweisungen für das „richtige“ Leben. Echte Wiedereingliederungsrituale können sich als günstiger nächster Schritt erweisen. Zum Beispiel eine langst fällige Betriebsfeier, zu der auch alte Mitarbeiter eingeladen werden, um eine besondere Ehrung zu erfahren, oder auf der neue Mitarbeiter besonders willkommen geheißen werden, usw. Man könnte es auf eine kurze Formel komprimieren: Es geht nun um die Unterlassung bisher vollzogener Handlungen und den Vollzug bisher unterlassener Handlungen (Arnold Retzer).

Schluss

Noch mal eine kurze Zusammenfassung des Entwurfes. Die deutlich erkennbaren Phasen und die inhaltliche Dimension dieser Phasen der Aufstellungsarbeit, lassen den Vergleich mit dem, was van Gennep ein Übergangsritual nennt, durchaus zu. Und damit stellt sich in der Aufstellungsarbeit eine Verbindung her, zu bewährten Strategien von Menschen, mit entwicklungsbedingten Anforderungen oder Krisen des Lebens fertig zu werden. Jene Mittel, die ein Ritual nicht nur nach therapeutischem, sondern auch nach kultur-anthropologischem Verständnis zur Entfaltung und Wirkung bringen, sind Gegenstand der Aufstellungsarbeit. Zum Beispiel: die Art der Arbeit im sozialen Kontext und die Verwendung von symbolischen Handlungen; das Einhalten der Dualität von Stabilität und Veränderung; das Erfassen von Bedeutungen, die jenseits unseres Alltagshandelns und jenseits von Worten liegen; Ausdrucks- und Erfahrungsmöglichkeiten, die über die alltägliche Kommunikation hinausgehen: Das Beste was ein Ritual zu bieten hat.

Und, das sei hier noch einmal gesagt: Das Annehmen solcher Rituale ist für eine bestimmte Generation, die in unserer Gesellschaft daran mitgearbeitet hat, sinnentleerte Rituale sozialen, kulturellen und spirituellen Lebens aufzubrechen, manchmal nicht leicht. Uns erscheint es jedoch so, dass es oft beglückend ist, Rituale wieder zu finden oder zu erfinden; sie zu erleben und wirken zu lassen; und damit etwas zu tun, was Menschen schon seit Menschengedenken getan haben.

Ganz zum Schluss eine Geschichte:

Worte im Sand

Ein Mann sprach zu einem anderen: „Vor langer Zeit schrieb ich mit der Spitze meines Stockes eine Zeile in den Sand – als die Flut kam; und die Menschen bleiben immer noch stehen, um die Worte zu lesen, und sie achten darauf, dass sie nicht verwischt werden.“ Und der andere Mann sprach: „Auch ich schrieb eine Zeile in den Sand, doch zur Zeit der Ebbe; und eine Woge der rauen See spülte sie fort. Aber sage mir, was hast du geschrieben?“ und der erste Mann antwortete, indem er sprach: „Dieses: ‚Ich bin der, der ist‘ und wie lauten deine Worte?“ Der andere sprach: „Ich schrieb ‚Ich bin nur ein Tropfen dieses weiten Ozeans‘.“

(Khalil Gibran)

Literatur

- Evan Imber-Black, Janine Roberts, Richard A. Whiting, Rituale, Heidelberg, 1998
- Arnold van Gennep, Übergangsriten, Frankfurt, 1986
- O. van der Hart, Rituals in psychotherapy; Transition and continuity, New York 1983
- Arnold Retzer, Systemische Therapie als Übergangsritus bei psychotischen und suicidalen Jugendlichen, AC, Schwarzbach 1996
- Gunthard Weber (Hrsg.), Praxis der Organisationsaufstellungen, Heidelberg, 2000
- Gunthard Weber (Hrsg.), Praxis des Familien-Stellens, Heidelberg, 1998
- Praxis der Systemaufstellung, Zeitschrift, 1999 ff
- Rudolf Klein, Profanisierungen und Sakralisierungen - zur Bedeutung von Familienaufstellungen in der Systemischen Therapie, Zeitschrift für Systemische Therapie 16. Jahrgang 1998