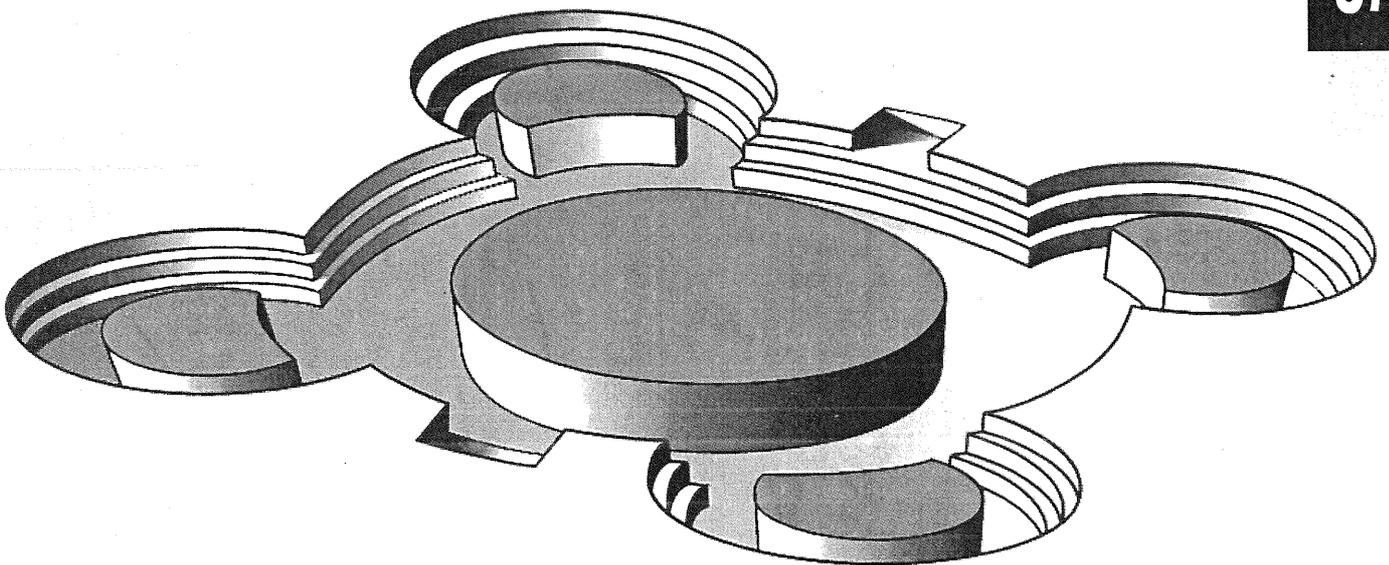


R. Bosselmann, E. Lüffe-Leonhardt, M. Gellert

Variationen des Psychodramas

**Ein Praxisbuch -
nicht nur für
Psychodramatiker**



Limmer Verlag

Psychodrama - Soziometrie

Ein Supervisionskonzept

von Kersti Weiß

Moreno hat seine Ideen zur Entwicklung des Psychodramas und der Soziometrie aus vielfältigen Quellen und Handlungsfeldern herauskristallisiert, die auch für Supervision bedeutsam sind:

- Aus der Beobachtung von Kinderspielen und deren spontanem Ablauf
- aus dem Engagement als Arzt in Flüchtlingslagern zur Lösung von Krisen des Zusammenlebens
- aus der Erforschung von betrieblichen Strukturen durch Soziometrie
- aus der Entwicklung von Forschungen z.B. in einem großen Kinderheim, bei denen es im Prozeß der Untersuchung bei den Beteiligten zu Veränderung ihrer Einstellungen, Verhaltensweisen und von Strukturen kam
- aus der Lust am Theater, - zu den Brethern, die die Welt bedeuten - was sich für ihn in seiner Haltung „die Welt ist eine Bühne und der einzelne Mensch ein Schöpfer darin“ ausdrückt. Das beschreibt auch sein Ziel: Menschen behilflich zu sein, aus erstarrten Rollen (Rollenkonserven) zum kreativen Umgang mit Situationen zu finden
- aus der Begleitung und (Be)Handlung von Straffälligen, Prostituierten, Psychotikern, Heimkindern etc., also dem klassischen Klientel der Sozialarbeit heute unter Einbeziehung ihrer sozialen Lebenswelt.

(Vgl. Moreno, J. L., 1949, S. 1977, III f)

Mir liegt es nicht daran, hier den Streit um das beste Supervisionskonzept zu schüren. Es geht mir vielmehr darum, denjenigen, die PsychodramatikerInnen sind, ein nicht-therapeutisches Arbeitsfeld zu verdeutlichen und SupervisorInnen für psychodramatisches-soziometrisches Erkennen und Handeln zu erwärmen. Nicht zuletzt ist es eine gute Gelegenheit, meine vielfältigen Erfahrungen etwas zu systematisieren.

Ich will den Versuch unternehmen, sowohl psychodramatisches und soziometrisches Erkennen und Verstehen, als auch das entsprechende Handwerkszeug zu beschreiben.

Moreno begreift den Menschen als soziales Wesen, als „Verbindung von Körper, Psyche und Sozietät“. Der Bezugsrahmen einer Person ist sein soziales Atom.

Diese sozialen Beziehungen sind geprägt durch das gesellschaftliche Umfeld, die Zeit in der wir leben.

Die Darstellung von Morenos Überlegungen und Ausführungen zur Entwicklung der psychischen, psychologischen Rollen einer Person, seiner Beziehungsrollen und sozialen, offiziellen Berufsrollen sprengt den Rahmen eines solchen Aufsatzes. Ich möchte hier auf die Ausführungen von G. Leutz (1974, S. 36-54) verweisen.

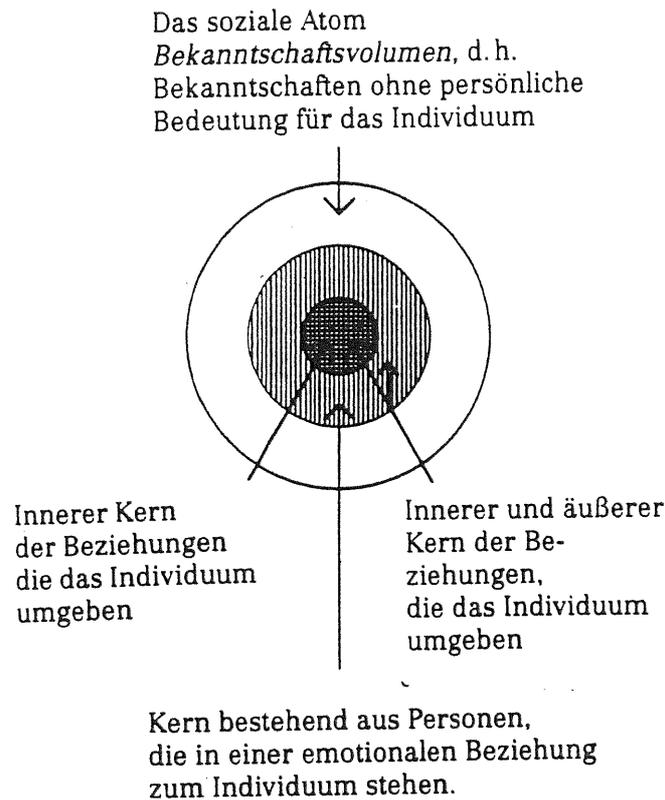


Abb.5. Aus: Moreno, J.L.: *Sociometry, Experimental And The Science of Society. An Approach to a New Political Orientation.* Beacon (N.Y.): Beacon House 1951

aus: Leutz, 1974 S. 11

Die Netzwerke sozialer Beziehungen erforscht und beschreibt Moreno in seiner Theorie und Soziometrie. Untersuchungsgegenstand sind die sozialen Beziehungen in Gruppen, das Meßinstrument ist der soziometrische Test.
(Vgl. Riegels/Schmitz-Hambrecht 1981)

Im Mittelpunkt des Erkenntnis- und Theoriebildungsinteresses steht für Moreno weniger der intrapsychische Prozeß von Individuen als vielmehr die interpersonelle Dynamik, die Interaktion von Individuen, ihr Erleben und Handeln in ihrer sozialen Situation, in der Welt. Intrapsychische Konflikte sind für ihn Ergebnisse mißglückter Begegnungen von Menschen, die wiederum multidimensional bestimmt sind.

Ziel sowohl der Therapie als auch der Beschäftigung mit Arbeits- und Lebenszusammenhängen, mit Organisationen ist es, mit den Beteiligten durch das Erkennen und Bearbeiten von geronnenen oder aktuellen Konfliktkonstellationen Kreativität und Spontaneität zur Entwicklung von den Aufgaben adäquaten Veränderungen von Beziehungs- und Verhaltensmustern zu erreichen. Es geht dabei immer um das Zusammenwirken von innerer und äußerer Realität. Es handelt sich um eine systemische Sichtweise von Konstellationen.

Für mich als Psychodramatikerin, die u.a. als Supervisorin tätig ist, heißt das, die reizvolle und anspruchsvolle Aufgabe zu lösen, mit den jeweiligen SupervisandInnen in den Blick zu bekommen und zu behalten, was alles in einem Geschehen eine Rolle spielt.

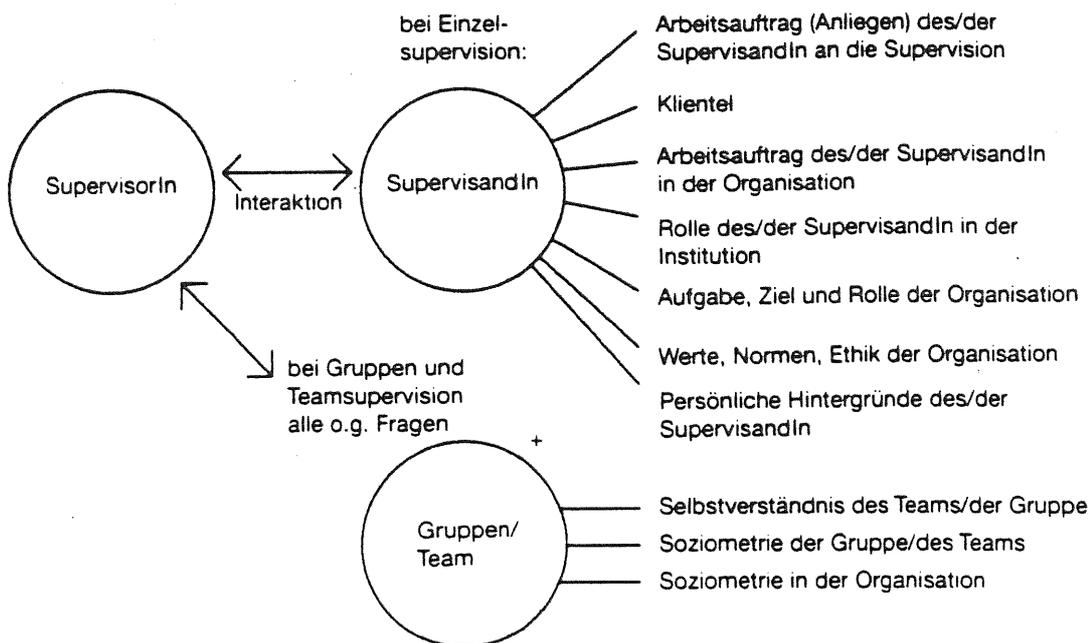
Zur Verdeutlichung nehme ich die Darstellung von W. Weigands vier Faktoren, die Supervision bestimmen (Vgl. Supervision Heft 11, 1987, S. 27), als Ausgangspunkt für die Erweiterung aus psychodramatischer Sicht. (Abb. siehe S. ...)

Dieses Modell kann sowohl zur Verortung von Konflikten behilflich sein (Diagnose) als auch Ziel und Verlauf eines Supervisionsprozesses verdeutlichen.

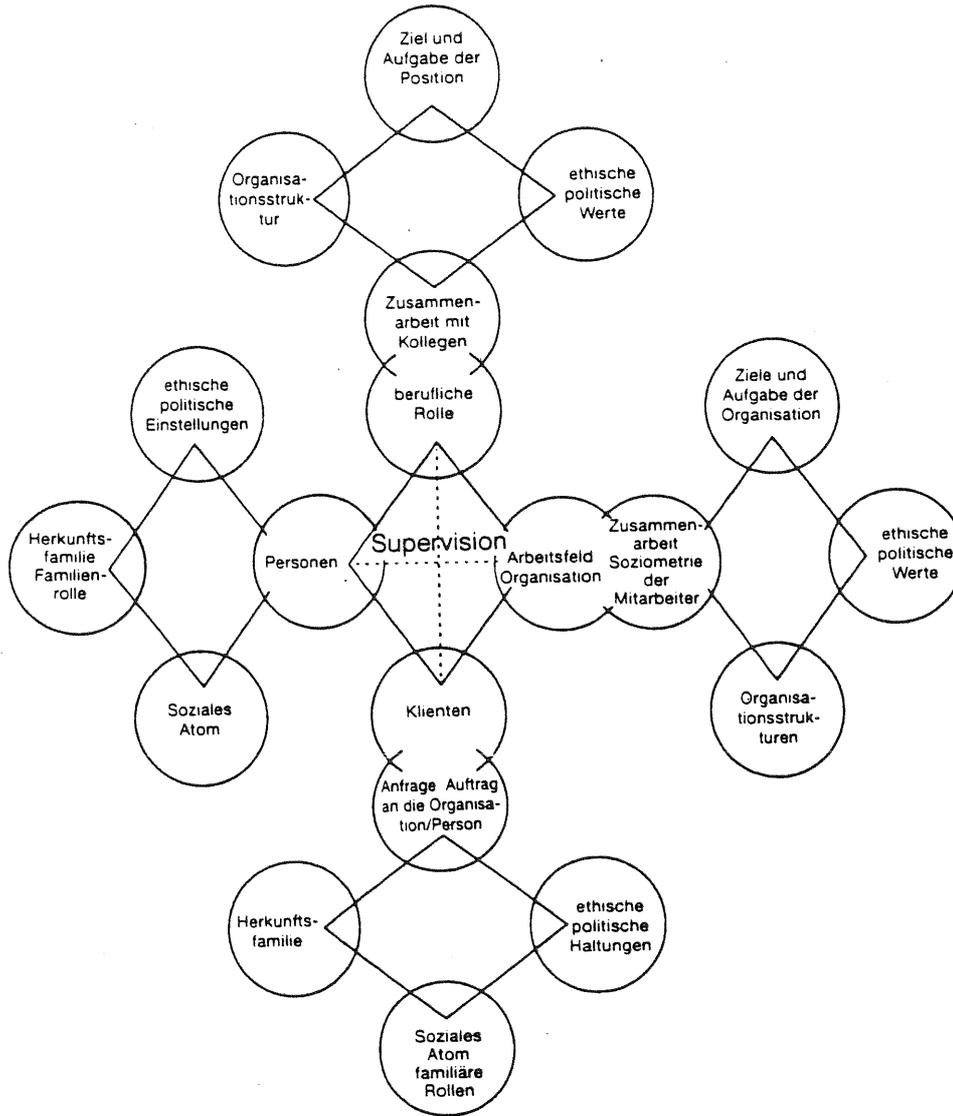
Das beschreibe ich im folgenden zunächst allgemein an Überlegungen zu Erstkontakten und am Supervisionsprozeß. Die folgenden Praxisbeispiele beziehen sich darauf als Grundorientierung.

Erstkontakte

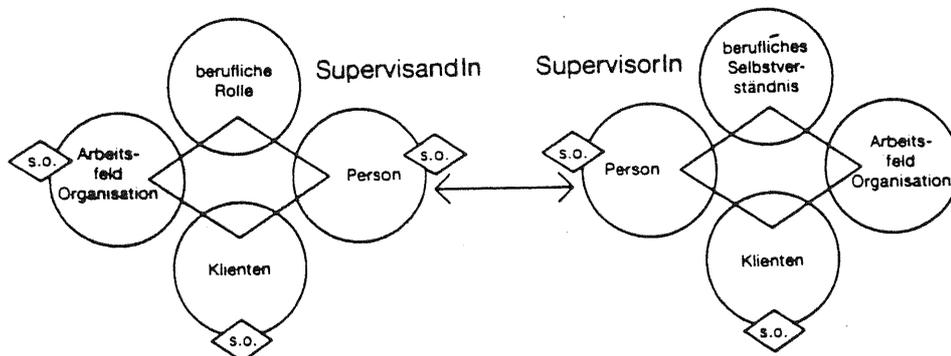
Auch wenn wahrscheinlich in allen Supervisionskonzepten ähnlich, möchte ich hier anhand einer Skizze umreißen, worauf mein Augenmerk im Erstkontakt (erste Sitzungen) liegt.



Wirkfaktoren in der Supervision



Interaktion im Supervisionsprozeß



Die psychodramatische und soziometrische Darstellung der obengenannten Aspekte in den Erstgesprächen ermöglicht es mir als Supervisorin, dem/der SupervisandIn/ Gruppe/ Team sich eine gemeinsame Grundlage des Einblicks in die Vernetzung von vorhandenen Konflikten zu schaffen.

Zur soziometrischen Darstellung der Organisation und der eigenen Position und Aufgabe darin, biete ich verschiedenen Materialien (Holzklötze, Münzen, verschiedenste Gegenstände) an.

Symbolische Darstellung eigener Werte, Normen, Ziele und die der Organisation mobilisiert das bewußte und vorbewußte Wissen der SupervisandInnen über Organisationsinhalte. Im psychodramatischen Rollentausch mit Klienten können die Probleme, Erwartungen an die Institution bzw. die konkrete Person verdeutlicht werden.

Es kristallisiert sich im Laufe des Prozesses dieser Arbeit der genaue Auftrag an die Supervision heraus. Gleichzeitig lernen die SupervisandInnen mich in meiner Arbeitsweise kennen und können nun entscheiden, ob es ihnen und ihrem Anliegen entspricht.

Verlauf der Supervision

Je nach aktueller Fragestellung und Auftrag an die Supervision werden Klienten/Klientinnen, die Organisation und die eigene Rolle darin, das Team mit seinem Arbeitsauftrag und Arbeitsstörungen im Vordergrund stehen. Die eigene Beteiligung der Person/en des/der SupervisandInnen wird im Unterschied zur Therapie nur unter dem Aspekt seiner oder ihrer Arbeitszusammenhänge zum Thema. Sowohl in der ersten gemeinsamen Diagnostik als auch im Weg des Verstehens im Supervisionsprozeß ist es eine immer wiederkehrende Erfahrung, daß in Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervisionen ein wesentliches Konfliktpotential liegt, daß Probleme nicht an den ursächlichen Orten ver- und behandelt werden, sondern an abgeleiteten. Konflikte von Klienten wirken sich auf die Zusammenarbeit im Team oder bei einzelnen MitarbeiterInnen aus, die es für persönliche Krisen mit sich oder untereinander halten; ein Leistungskonflikt wird als Loyalitäts- und Beziehungsproblem der Teammitglieder verhandelt; ein Organisationsaspekt den Klienten angelastet. Diese Verlagerungen werden mit Hilfe psychodramatischer und soziometrischer Darstellungen zurechtgerückt.

Themenschwerpunkt: KlientInnen

Ist die Grundlage für einen adäquaten Umgang mit KlientInnen das Einfühlungsvermögen des/der Angefragten, bietet sich über den psychodramatischen Rollentausch die Chance, die Lage aus der Sicht der Betroffenen zu sehen. Aus dieser Position kann die gedachte innere Wirklichkeit, die soziale Situation, die Kontaktaufnahme, das Anliegen und die Interaktion mit dem/der BeraterIn, selbst als Lösungspotential erlebt und beschrieben werden. Im Wechsel in die eigene Rolle werden Knotenpunkte der Interaktion deutlich, bei Schwierigkeiten z.B. bei der Rollenübernahme, Konflikte der eigenen Person.

Themenschwerpunkt: Institution und die eigene Rolle darin

Organigramme können gestellt und gespielt werden, Aufgabenschwerpunkte in einem Soziogramm sichtbar werden, die eigene Rolle im soziometrischen Gefüge der Einrichtung

erlebt werden, gewünschte und gedachte Veränderungen werden im Spiel ausprobiert und auf ihre Wirkung auf die eigene Person und das soziale Gefüge hin untersucht.

Themenschwerpunkt: Team

Die Soziometrie der Gruppe im Bezug auf die Position in der Organisation, Aufgabenstellungen, Werte, Klienten ist als Erkenntnis- und Veränderungsinstrument von Bedeutung. Methodisch gibt es dazu reichhaltige Möglichkeiten. Wird der/die ProtagonistIn für eine Fallsupervision im Team durch ein Soziogramm ermittelt, garantiert es die maximale Aufmerksamkeit der Gruppe, die damit auch ihre Möglichkeiten und ihre Grenzen der Bearbeitung in den jeweiligen Phasen klarmacht. Es wird z.B. über einen stark ängstigen Klienten so lange nicht gesprochen, bis das Vertrauens- und Arbeitsklima der Gruppe es trägt. Die Beschäftigung mit einem so ausgewählten Klienten kann in der dem Spiel anschließenden Prozeßanalyse auch als Thema des Teams verstanden werden.

Folgende Beispiele aus der Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision sollen das Vorausgegangene plastisch machen:

Einzel-supervision

Schwerpunkt: Erstkontakt und Organisation

Frau K. und ich kennen uns aus einem Fortbildungsprogramm, in dem ich im Leitungsteam war. Sie hat eine Leitungsfunktion in einer Einrichtung eines freien Trägers übernommen. Sie möchte Supervision als Begleitung in der Anfangsphase ihrer Tätigkeit. Im Erstgespräch wird ihre Unsicherheit über ihre Position und Aufgabe in der Einrichtung deutlich. Eine Kiste Holzspielzeug, von meinem Sohn dort vergessen, steht noch in meinem Arbeitsraum. Ich bitte Frau K., die Institution in der sie lebt, anhand der vorhandenen Bauklötze darzustellen und für sich darin einen Platz zu finden. Sie verwendet verschiedene Größen und Farben des Materials. Positionen werden gelegt und wieder verrückt, bis für sie subjektiv die Verhältnisse stimmen. Im Verlauf dieses Prozesses begreift sie, wer die Macht hat, institutionell und informell, wer Koalitions-, wer AnsprechpartnerIn ist, wo Klippen liegen und wo die Unstimmigkeiten in der Zuständigkeit für bestimmte Fragen sind. Sie erlebt sich im Spiel und der Nachbesprechung als handelnder Teil dieser Institution und entdeckt Hindernisse zur Erfüllung ihres Arbeitsauftrages und ihrer Ziele. Lösungswege werden sichtbar.

Nach mehrstündiger Supervision stellt sich Frau K. folgendes Problem: Sie hat entgegen aller institutioneller Grenzen Vertreter zweier strukturell konkurrierender, gleichwohl für einen Bereich verantwortlicher Institutionen zu einem gemeinsamen Treffen bewogen. Ziel ist es, die finanzielle und personelle Verantwortlichkeit für einen Bereich zu klären. Sie ist zugleich stolz darauf, dieses Treffen arrangiert zu haben, und ängstlich, als sei das Gelingen des Gesprächs eine Prüfung ihrer Kompetenz und ihrer Position.

Ich bitte sie, dieses Gespräch nun im Vorgriff auf die Wirklichkeit zu spielen (Monodrama). Sie benutzt die im Raum vorhandenen Stühle, um allen wesentlichen Personen, auch der eigenen, in der Runde einen Platz zuzuweisen. Sie stellt nacheinander die Personen in ihren Funktionen kurz dar und übernimmt dann zur Vorstellung die Rolle der/des Betroffenen.

Aus den verschiedenen Rollen werden ihr die unterschiedlichen Interessen, Vorerfahrungen und Erwartungen an das Gespräch erlebbar. Das Gespräch wird gespielt, in dem sie die eigene Rolle einnimmt und ich die anderen Personen hinter dem Stuhl doppelte. Der Verlauf des Gesprächs zeigt, daß sie sich mit ihrem Anliegen auf eine zwar informell mächtige, aber letztendlich nicht entscheidungsbefugte Person konzentriert und ihre Koalitionspartner aus dem Auge verliert. Hier beende ich das Spiel.

In der Nachbesprechung klärt sich folgendes: In der Gesprächsrunde werden unabhängig von dem anstehenden Konflikt jahrzehntealte Institutionsrivalitäten verhandelt; die unterschiedlichen Interessen der Personen werden sehr deutlich. Das relativiert u.a. Frau K.'s Eindruck, es liege nur an ihr, das zu verhandelnde Anliegen erfolgreich zum Abschluß zu bringen.

Die Konzentration auf den einen oben genannten Vertreter hat neben den institutionellen Quellen eine persönliche. Sie wird, soweit es das Arbeitsanliegen nötig macht, besprochen.

Gruppensupervision

Bearbeitung einer Beziehungsstörung

Eine Gruppe MitarbeiterInnen von Beratungsdiensten für AusländerInnen fragt Supervision bei mir an.

Es sind Männer und Frauen aus Italien, Vietnam, Portugal und der Türkei. Ihre unterschiedlichen soziokulturell geprägten persönlichen Erfahrungen, ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen institutionellen Trägern und Sprachschwierigkeiten prägen die gemeinsame Arbeit nicht nur in der Supervision. In der Arbeitsbeziehung zwischen einer türkischen und deutschen Mitarbeiterin kriselt es nach langer produktiver gemeinsamer Arbeit.

Sie leiten eine türkische Frauengruppe. Die Supervisionsgruppe entscheidet sich, soziometrisch gewählt, für die Bearbeitung dieses Konfliktes. In dieser Sitzung sind die zwei Männer der Gruppe aus verschiedenen Gründen nicht erschienen. Es wird spürbar, daß die Frauen die Chance nutzen, um über intimere Dinge zu sprechen.

Nachdem in der Schilderung der beiden Frauen zunächst organisatorische Querelen im Vordergrund stehen, konzentriert sich die Aufmerksamkeit auf mehrere jüngere Teilnehmerinnen (ca. 18 Jahre alt) der Frauengruppe. Es geht um sexuelle Neugier, Entdeckungen und Freiheiten mit den hier in Deutschland bestehenden anderen Normen und Werten. Die beiden Kursleiterinnen sind konträrer Meinung und streiten sich normativ. Ich bitte sie, mit Hilfe der anderen Gruppenteilnehmerinnen der Supervisionsgruppe kurze Szenen aus der Situation zu spielen, als sie selbst 18 Jahr alt waren. Eine Szene in einer Familie und eine unter Jugendlichen wird gespielt. Den Protagonistinnen und allen Beteiligten wird so deutlich, wie verschieden das kulturelle und familiäre Klima der beiden in der Zeit war und wie es bis heute ihre Einstellung prägt. Der nur persönlich scheinende Konflikt wurde als soziokulturell erlebbar. Die Furcht war, daß die „deutschen“ Normen und somit auch die jüngere deutsche Kursleiterin für die heranwachsenden Mädchen attraktiver sein könnte, daß diese Mädchen die „türkischen Werte“ und damit auch die türkischen Mitarbeiterin ablehnen könnten. Dieser Streit war auch Ausdruck des Konflikts zwischen Müttern, bzw. Vätern und Töchtern von Ausländern, die mit Kindern in Deutschland leben. Die beiden

hatten sich stellvertretend für diesen Reibungspunkt in der Teilnehmerinnengruppe und das alltägliche Leben von Ausländern in einem fremden Land gestritten. Über das Verstehen der jeweiligen anderen Hintergründe und Rollenkonflikte wurde eine Versöhnung und kreative Lösungen für eine Weiterarbeit möglich.

Teamsupervision

Thematischer Schwerpunkt: Das Team

Das Team einer psychotherapeutischen Klinik fragt mich um Supervision an. In dieser Klinik hat Team- und Fallsupervision Tradition. Sie ist Bestandteil des Konzepts, auch von Konfliktregelungen im Team. Ziel ist die Herstellung und der Erhalt eines therapeutischen Klimas für die PatientInnen.

Nach einem Vorgespräch mit der Leitung und dem Betriebsrat werde ich um eine Probesupervision gebeten. Meine zentrale Frage für diese Sitzung ist, kann ich mir eine Arbeit dieser großen Gruppe von Mitarbeitern vorstellen, bekomme ich einen Kontakt zu den einzelnen Menschen und einen Einblick in die Problemstellungen.

Die Frage der MitarbeiterInnen war, können sie sich eine produktive Begleitung bei den Konfliktlösungen durch mich vorstellen. Nicht zuletzt galt es auch auszuprobieren, ob meine Methode der Supervision für alle akzeptabel ist. Die MitarbeiterInnen aus der Hauswirtschaft, der Medizin, der Verwaltung, des therapeutischen Teams (Psychotherapie, Sport-, Arbeits- und Beschäftigungstherapie) sowie die therapeutische und Verwaltungsleitung haben sich zu dieser Sitzung komplett versammelt. Ich bitte die MitarbeiterInnen der verschiedenen Organisationseinheiten, sich zunächst in einer Gruppe darüber zu verständigen, was ihre spezifischen Anliegen, Ziele, Vorerfahrungen und Ängste bezüglich der Supervision sind. Überrascht über die ungewohnte Intervention finden sich die Beteiligten in den Untergruppen zusammen. Für mich ergibt sich so ein erster Einblick, welche Menschen zu dem jeweiligen Arbeitsbereich gehören und damit in die innere Organisation, wie sich die MitarbeiterInnen in den Gruppen zueinander verhalten (Soziometrie in den Gruppen). In dem anschließenden Plenum zu den gestellten Fragen wird neben den Inhalten zudem die Dynamik zwischen den Gruppen deutlich. Eine Befürchtung, die vor allem von MitarbeiterInnen aus den nichttherapeutischen Untergruppen besteht, ist, daß in der Supervision einzelne Personen zum Angelpunkt und Buhmann/frau werden.

Im Verlauf des weiteren Gesprächs kristallisiert sich heraus, daß die Gruppe deutlich unter der Spannung des Weggangs einer Mitarbeiterin steht. Alle damit verbundenen Diskussionen und Probleme schienen sattsam bekannt und eher destruktiv.

Durch das Vorgespräch und das Erleben in der Gruppe erschien mir jedoch das Thema Abschied und Neubeginn in verschiedener Hinsicht für die Gruppe wichtig: Abschied von einem alten Leitungsmodell und Neubeginn mit einer Institutionshierarchie, Abschied vom alten Supervisor und Neubeginn evtl. mit mir, Abschied von einer Kollegin, die am Aufbau der Klinik wesentlich beteiligt war.

Nach dieser Thematisierung in der Gruppe wächst der Wunsch, doch entgegen aller Hoffnungen, einen Versuch zu machen, den Weggang der Kollegin (Frau A.) produktiver zu verarbeiten.

Eine Mitarbeiterin beschreibt Frau A. als diejenige, die Konflikte im Team immer angesprochen habe, gleichsam Lokomotive für den Widerstand gegen die von den meisten abgelehnten organisatorischen Neuerungen. Ich greife dieses Bild auf. Die Bilder, die bei Einzelnen oder in einer Gruppe entstehen, sind in unterschiedlichsten Settings ein wichtiger Ausgangspunkt psychodramatischer Arbeit.

Da Frau A. sich in diesem Bild gut wiedererkennt, bitte ich sie, sich im Raum einen Platz für die Lokomotive zu suchen. In der Gruppe werden nun gemeinsam die dazugehörigen Rollen und Konstellationen assoziiert. Frau A. wird Lokführerin, Frau Z. Heizer, Frau K. Bremser, die anhängenden Wagen: Gepäck, 1. und 2. Klasse mit Reisenden aus der Gruppe besetzt. Alle sind beteiligt. Ein kurzes Stegreifspiel beginnt.

Eine Bahnwärterin koppelt schließlich die Lok ab, die weiterfährt, Heizer und Bremser verlassen die Lok.

Im Rollenfeed-back können alle Beteiligten ihre Position und Rollen und Koalitionen in dem Institutionskonflikt sehen und zu verstehen beginnen und sie können der scheidenden Kollegin ein feed-back über die Bedeutung ihres Engagements und der Beziehung zu ihnen geben. Frau A. spürt im Nachhinein noch einmal die Anstrengung ihres Kampfes, die Verbundenheit mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen und die Trauer des Abschieds.

Neben der vorhandenen Kritik an Frau A. konnte jetzt auch die Wertschätzung und die Trauer über den Weggang in der Gruppe Raum finden. Die Arbeit hatte sich gelohnt, ein Neubeginn nach einem gelungenen Abschied. Die psychodrama- und spielunerfahrene Gruppe hat sich für diese Art der Supervisionsarbeit erwärmt. Die bis dahin für viele undurchschaubaren Verwirrungen von institutionellen und persönlichen Konflikten wurden sichtbar erlebt und damit auch ein kreativer Umgang mit der Situation möglich.

Das Team in seinen Strukturen und Aufgaben war mir erkennbar, und ich hatte eine Ahnung von den Menschen in ihren kleinen Organisationseinheiten und deren Zusammenspiel bekommen. Wir vereinbarten eine gemeinsame Arbeit für die kommende Zeit, je 2 Stunden Team- und 2 Stunden Fallsupervision mit allen MitarbeiterInnen alle 4 Wochen.

Thematischer Schwerpunkt: Fallsupervision

In demselben Team gibt es zu Beginn des Teiles Fallsupervision mehrere Anmeldungen, über Patienten oder -gruppen sprechen zu wollen. Ich habe es zur Regel gemacht, daß die Auswahl der zu besprechenden Anliegen soziometrisch geschieht. Die KollegInnen gruppieren sich nach einer kurzen Problembeschreibung um die sie am meisten interessierenden Patienten/Mitarbeiterkonstellationen. Das garantiert, wie oben beschrieben, einmal die höchstmögliche Aufmerksamkeit der Gruppe und macht bewußte und unbewußte Zusammenhänge von verschiedenen Patientenkonstellationen sichtbar und mit meiner Hilfe verständlich.

Frau K. stellt Herrn S. vor, den sie seit 6 Wochen in Einzeltherapie hatte. Herr S. hat sich entschieden, die Klinik vorzeitig zu verlassen. Sie und, wie sich herausstellt, noch 3 andere KollegInnen, die Gruppentherapeutin, der Arbeitstherapeut und der Koch, sind darüber verunsichert, fragen sich, was sie falsch gemacht haben. Ich bitte die vier, sich in die Mitte des Raumes zu setzen und auf jemanden zu einigen, der die Rolle von Herrn S. spielen kann. Die Wahl ist eindeutig, Kollege B. spielt den Patienten mit äußeren Daten vor. - Ein schlanker Mann, Mitte 30, der seit Jahren unter psychosomatischen Magenbeschwerden

leidet. Nach mehreren normalen Klinikaufenthalten, die zu keiner wesentlichen Verbesserung der Symptome führten, ist ihm vom Arzt der Aufenthalt in einer psychotherapeutischen Klinik empfohlen worden. Er ist Metzger von Beruf, verheiratet und stammt aus einer kinderreichen Familie. Hier in der Klinik ist er immer freundlich, lächelt meistens. Die 4 Kolleginnen schildern nun in kurzem Rollentausch die Beziehung des Patienten zu den Mitarbeitern, seine Hoffnungen, Enttäuschungen und den Grund des Abbruchs. „Das Vertrauen zu den TherapeutInnen sei zerstört. Er verstehe die plötzlichen Zurückweisungen nicht, es sei, als hätten sich alle gegen ihn verschworen. Er habe hier keinen Platz mehr. Einzig zum Kollegen in der Küche stimme die Beziehung noch.“

In ihre eigenen Rollen zurückgekehrt, sprechen die KollegInnen nun über den Patienten und ihre Haltung zum ihm. Kollege B. in der Rolle von Herrn K. hört von außen zu. Die beiden Frauen schildern ihre Impulse und Verhalten gegenüber Herrn K., eher verwöhnend, so als hätten sie die eigentliche Arbeit zu tun. Herr K. ist folgsam und brav. Die Dynamik entspricht seiner Konstellation in der Familie. Als häufig krankes Kind war er umsorgter Mittelpunkt. Die Frauen haben nach dem ersten Aufbau einer vertrauensvollen stützenden Beziehung, Abgrenzung und Frustration des Patienten vermieden und damit auch eine Auseinandersetzung. Der Grund wird im Gespräch deutlich.

Schilderungen des Patienten von seiner Tätigkeit als Metzger, die sehr sadistisch erschienen, hatten sie erschreckt und gleichzeitig bewirkt, mit niemand anderem darüber zu sprechen, weil es so beschämend sei.

Mit der Struktur dieser Beziehung unzufrieden, hatte sich eine von ihnen entschlossen, den Patienten mit seiner geringen Bereitschaft zur Selbstreflexion zu konfrontieren und sich dafür anschließend im Team Rückendeckung geholt. Die zweite Therapeutin schwenkte entgegen ihrer Überzeugung in diesen Kurs ein. So verhielten sich beide zunächst in der Rolle der verwöhnenden, grenzenlosen Mutter, der aber schließlich der Kragen platzt: Für den Patienten völlig unvermittelt und unverständlich. Das Team schließlich drohte Sanktionen an. Nur der Koch hatte zum Patienten einen Kontakt von Kollegen zu Kollegen, Kooperation und Abgrenzung waren Teil einer Arbeitsbeziehung. Der Sporttherapeut hatte mit ihm begonnen, eine Wahrnehmung von Körperfunktion zu schulen und schildert den Kontakt als behutsam forschend.

In der Nachbesprechung des Spiels konnten die Therapeutinnen verstehen, daß sie im Team Schutz und Unterstützung der Kollegen gesucht haben, um sich zuzutrauen, mit den aggressiven, sadistischen Impulsen von Herrn K. in der therapeutischen Beziehung produktiv umgehen zu können. Stattdessen hatte das Team mit Strenge Herrn K. gegenüber reagiert und damit seine unbewußten Impulse agiert.

Methoden des Psychodramas und der Soziometrie in der Supervision

Fallsupervision

Kurze Schilderung der KlientIn/PatientIn und des Beratungs/Therapierahmens (setting)
- Herausarbeiten der Fragestellung für die Supervision (Arbeitskontrakt)

Verlauf:

- Herstellen der Spielsituation; Bühne; Einrichtung des Raumes der Begegnung (zur Erwärmung der ProtagonistIn und ggf. der Gruppe);

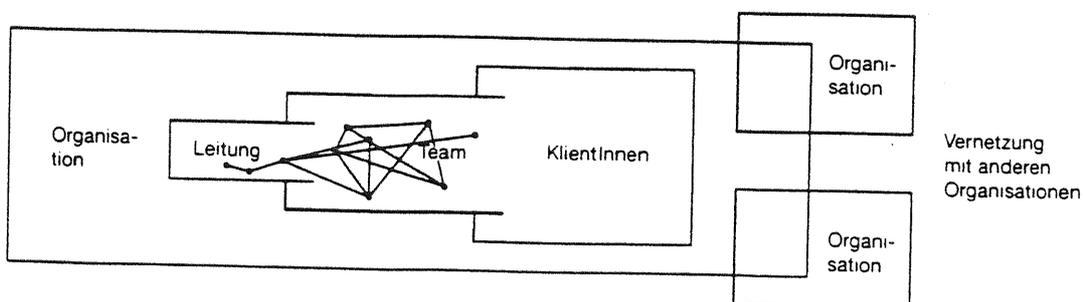
- in einer Gruppe: Wahl von Antagonisten (Patientenrollen); für Einzelsupervision ein leerer Stuhl
- Beschreibung der Person des/der KlientIn/PatientIn von außen (Aussehen, Auftreten, etc.);
- Rollentausch mit dem/der PatientIn, Ziel: Einführung des/der AntagonistIn in die Rolle und Einfühlung in das Erleben des/der PatientIn
- Interaktion im Spiel zwischen Supervisand und KlientIn/PatientIn;
Möglicherweise: Aufbau des Interaktionsnetzes (soziales Atom, familiäre Konfliktsituationen des/der ratsuchenden KlientIn/PatientIn)
- Entwicklung im Spiel: Durch Rollentausch in verdichteten Situationen im Spiel - Wahrnehmen des eigenen Erlebens und das des Patienten;
- Spiegeln: Der/die ProtagonistIn schaut sich aus der Ferne in einer erhöhten Position das Beratungsgeschehen zwischen sich und dem Patienten quasi als eigene/r SupervisorIn an und entwickelt so neue Verstehens- und Lösungsmöglichkeiten
- Möglicherweise erproben neuer Verhaltensweisen nach gewonnenen Einsichten
- Abschluß des Spiels: Verlassen der Bühne, Entlassen der Antagonisten aus den Rollen

Auswertung:

- sharing: Die Mitglieder der Supervision teilen dem/der SpielerIn mit, welche der im Spiel gemachten Erfahrungen sie aus ihrer Praxis, ihrem Erleben kennen und teilen können. Das verhindert vorschnelle Interpretation und Besserwisserei, reduziert die Beschämung des Protagonisten über mögliche Fehler in der Behandlung, erhöht die Gruppenkohäsion ...
- Rollenfeed-back: Der/die ProtagonistIn berichtet über sein/ihr Erleben in der Patientenrolle, der/die AntagonistIn schildern ihre Eindrücke aus den Rollen. Erlebtes wird auch kognitiv verarbeitet.
- Prozeßanalyse: Aus der Reflektion der Auswahl des Falles, der Antagonisten, des Spielverlaufs, der Interventionen kann Aufschluß über das Beziehungsgeschehen SupervisorIn/SupervisandIn, SupervisandIn/Ratsuchende/r, Falldarstellung/Gruppe/Team gemeinsam gewonnen werden.

Teamsupervision

Beim Verstehen und Klären von Konflikten in Teams geht es außer dem im anfänglichen Modell Beschriebenen um folgende Ebenen:



1) Die Aufgabenstellung und Bedeutung des Teams in der Organisation

- aus der Sicht der Organisation
- aus Sicht des Teams/ einzelner Teammitglieder.

In diesem Bereich können mit Hilfe dargestellter Organigramme, Symbole und Bilder, durch Rollentausch mit der Organisation, der Leitung etc. Ziele, Aufgaben, Strukturen und Interessenkonflikte psychodramatisch und soziometrisch verstanden und verdeutlicht werden.

2) Die Beziehung des Teams untereinander

Die Analyse aufgabenorientierter Rollenbeschreibungen der MitarbeiterInnen und fehlender Rollenbesetzungen, die Wahrnehmung der Soziodynamik des Umgangs miteinander und der bisher gewählten Konfliktlösungen, sind Grundlage des Verstehens, der Zusammenarbeit eines Teams.

Methodische Möglichkeiten:

- Erstellen eines Rollendiagramms
- Soziometrische Darstellungen von Teamkonstellationen und spezifischen Fragestellungen
- Bearbeitung von Beziehungsstörungen u.a. durch Rollentausch
- Veränderungsideen und -potentiale auf ihre Realisierbarkeit und Auswirkung im Alltag durch Probehandeln in der (gespielten) Zukunft zu überprüfen.

3) Die Interaktion Team/KlientInnen

Die Kultur, das psychische Befinden, der soziale Status eines Teams und der einzelnen KollegInnen wird neben der Organisation und der persönlichen Verquickung wesentlich über die KlientInnen, ihre Psychodynamik und ihren gesellschaftlichen Status bestimmt.

Die am Beginn des Aufsatzes genannten Wirkfaktoren im Sinn, können Wiederholungen von KlientInneninteraktionen in Teamkonstellationen, Verflechtungen von Aufgabenstellungen in Bezug auf die KlientInnen auf die darin enthaltenen Rollenkonstellationen und soziometrischen Auswirkungen hin untersucht, psychodramatisch dargestellt und bearbeitet werden.

Zum Abschluß möchte ich noch einige Überlegungen zur Rolle des/der SupervisorIn in dem Supervisionskonzept machen.

Er/sie ist Beobachterin und Handelnde/r, ForscherIn und AkteurIn, LeiterIn von mißglückten und gelungenen Begegnungen. Die Wirksamkeit des/der SupervisorIn liegt nicht in der Bearbeitung der Übertragungen und Interaktionen in Bezug auf sie/ihn. Übertragungen, im Psychodramaterminus „gestörtes Tele“ (Erkennen der wahren Person), sollen in den jeweiligen Interaktionen belassen und dort bearbeitet werden. Nach psychodramatischen und soziometrischen Supervisionskonzepten arbeitende KollegInnen versuchen, Übertragungen auf ihre Person so zu minimieren, daß sie die anliegenden Prozesse im Spiel leiten können, ohne gestörte Kommunikationsvorerfahrungen durch die Interaktion LeiterIn - SupervisandIn auf der Bühne zu wiederholen. Dazu muß der/die SupervisorIn als Person deutlich erkennbar werden.

Supervision erinnert mich häufig an ein kompliziertes Puzzlespiel. Als Supervisorin behalte ich das Gesamtbild im Auge, helfe beim Sortieren und dem Entwurf von Neuem.

Literatur:

- BINSWANGER, R.: Widerstand und Übertragung im Psychodrama. Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, 1980, 15, 222-242
- GELLERT, M./WEISS, K.: Rollenspiel, Psychodrama und Soziometrie als Methoden in der Fort- und Weiterbildung. Gelnhausen: Unveröffentlichtes Manuskript, 1983
- GNEIST, J.: Der Einsatz psychodramatischer Techniken im Rahmen der Fortbildung und Supervision einer Laienhelfergruppe des Sozialpsychiatrischen Dienstes München-Nord - Erfahrungsbericht. In: Oberborbeck, K. W. (Hg.): Psychodrama 1980. Sozialpsychiatrische Informationen. Rehburg-Loccum: Psychiatrie-Verlag, 1980
- KÖSEL, E. (Hg): Persönlichkeitsentwicklung in beruflichen Feldern auf der Grundlage des Psychodramas, Freiburg 1989
- LEUTZ, G. A.: Das klassische Psychodrama nach J.L. Moreno, Heidelberg: Springer, 1974
- MORENO, J. L.: Psychodrama, Vol. I. Beacon, N.Y.: Beachon House, 1949
- MORENO, J. L.: Gruppenpsychotherapie und Psychodrama, Stuttgart: Thieme, 1959 (a)
- MORENO, J. L.: Psychodrama, Vol. II. Beacon, N.Y.: Beacon House, 1959 (b)
- MORENO, J. L.: (Ed.): The sociometry reader. Glencoe, III: The Free Press, 1960
- MORENO, J. L.: Psychodrama Vol. III. Beacon, N.Y.: Beacon House, 1969
- MORENO, J. L.: Soziometrie als experimentelle Methode, Paderborn; Junfermann, 1981
- RIEGELS, V./SCHMITZ, HAMBRECHT, A.: Soziometrie - Eine - Einführung in E. Engelke Psychodrama in der Praxis, München 1981
- SCHWINGER, T.: Zur Funktion der Supervision für Mitarbeiter psychosozialer Einrichtungen - am Beispiel therapeutischer Wohngemeinschaften. Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, 1984, 19, 334-344
- Dieser Artikel ist zuerst erschienen in der Zeitschrift: Supervision, Heft 19, Mai 1991