

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Grundannahmen des Psychodramas zur Begegnung	4
2.1 Morenos Begriff der Begegnung.....	4
2.2 Soziale Intelligenz	5
3. Psychodramatische Supervision	7
3.1 Definition.....	7
3.2 Psychodramatische Supervision ist Beziehungsarbeit.....	9
3.3 Zentrale Psychodramatechniken	9
3.3.1 Doppeln	10
3.3.2 Spiegeln	11
3.3.3 Rollentausch	11
3.4 Spontaneität und Kreativität	13
3.5 Das Besondere an psychodramatischer Supervision	13
4. Arbeitswelten im Wandel	14
5. Psychodramatische Supervision anhand des Modells des kreativen Zirkels	16
5.1 Phasen des Supervisionsprozesses	20
5.1.1 Einstiegsphase (Konserve I)	20
5.1.2 Erwärmungsphase (Themenfindung)	21
5.1.3 Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)	22
5.1.4 Abschlussphase (Konserve II)	23
5.2 Psychodramatische Techniken während der einzelnen Phasen.....	23
5.2.1 Einstiegsphase (Konserve I)	24
5.2.2 Erwärmungsphase (Themenfindung)	24
5.2.3 Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)	25
5.2.4 Abschlussphase (Konserve II)	25
5.2.5 Protagonistinnenzentrierte Aufstellung in Teamsupervisionen.....	26

5.3	Praxisbeispiele	29
6.	Abschlussgedanken	40
7.	Literaturverzeichnis	42

1. Einleitung

Der englische Dichter T.S. Eliot bemerkte 1963 bereits, das Fernsehen ermögliche „Millionen von Menschen, zur gleichen Zeit ein und denselben Witz zu hören und dabei dennoch einsam zu bleiben“ (vgl. Goleman, S. 16). Unsere Welt hat in den letzten Jahrzehnten einen digitalen Boom (Fernsehen, Walkman, iPod, Smartphone etc.) erlebt. Ständiger Zugang zum Internet, chatten, Nutzung digitaler Medienplattformen sind nicht mehr aus unserem Alltag wegzudenken. Auch die Arbeitswelt hat sich verändert. Die Arbeit im Homeoffice erreicht neue Dimensionen. 2020, im Zeitalter von Covid 19, mussten tausende von Menschen zwangsweise ins Homeoffice wechseln. Es gibt viele Studien, wie sich unser sozialer (gesellschaftlicher) Alltag durch die Digitalisierung verändert. Vor- und Nachteile werden aufgezeigt und es ist klar: die digitale Welt ist nicht mehr wegzudenken. Sie hat Auswirkungen auf unsere Art, wie wir in Begegnung treten. Was sich aber immer wieder zeigt: wir brauchen uns untereinander. Wir wollen gesehen und wahrgenommen werden. Der Wunsch nach Begegnung und sozialen Beziehungen ist fest im Menschen verankert. Und zwar der Wunsch nach der Begegnung im Hier und Jetzt, im präsenten Raum. Nur ein Beispiel dazu: In der Süddeutschen Zeitung geht es in einem Artikel um das Thema: „Gemeinsam einsam“. Darin wird berichtet, dass der fehlende Kontakt zu Kolleginnen als häufige Belastung im Homeoffice genannt wird (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 06.08.2020, Nr. 180, S. 18). Begegnungen machen unser Leben lebenswert. Wie kommunizieren wir miteinander, wie treten wir in Kontakt, wie gehen wir mit Auseinandersetzungen um? Grundlage hierfür ist immer die Art der gegenseitigen Begegnung, die Art wie wir miteinander in Beziehung sind. Sie bildet die Grundlage für unser Handeln.

Da mein psychodramatisches Handeln hauptsächlich im supervisorischen Format stattfindet, beziehe ich mich in dieser Arbeit schwerpunktmäßig auf die Arbeitswelt. Im ersten Teil beleuchte ich Jacob Levy Morenos (Arzt, Psychiater, Soziologe; Begründer des Psychodramas und der Soziometrie, gelebt von 1889 - 1974) psychodramatische Grundannahme der Begegnung und verknüpfe diese mit Golemans Ausführungen zur sozialen Intelligenz.

Ausgehend von den Aspekten Begegnung und Beziehung stelle ich im nächsten Teil die Besonderheiten psychodramatischer Supervision dar und richte im weiteren Verlauf meiner Arbeit ein Streiflicht auf Supervisorinnen und ihre Arbeitswelten.

Im letzten Teil meiner Arbeit wird der Phasenverlauf psychodramatischer Supervision dargestellt und mittels Beispiele aus meiner praktischen Arbeit unterlegt. Als Grundlage für die prozesshafte Darstellung psychodramatischer Supervisionen nutze ich Morenos ‚kreativen Zirkel‘. Bereits in meiner Abschlussarbeit zur Supervisorin habe ich mich mit der Analyse von Supervisionsprozessen anhand des kreativen Zirkels nach Moreno befasst. Ziel damals war es, mein Handeln als Supervisorin zu reflektieren (vgl. Heming S. 2, 16). Die Gedanken zum kreativen Zirkel sind mit in diese Arbeit eingeflossen. Die Überlegungen und Gedanken von damals habe

ich in den letzten Jahren weiterentwickelt. In dieser Arbeit geht es mir darum, den kreativen Zirkel als ein Modell, dass auf jede psychodramatische Supervision angewendet werden kann, vorzustellen. Eine weitere Entwicklung zu damals ist die Erweiterung des kreativen Zirkels um eine zweite Kreisbewegung innerhalb der Phase der kreativen Gestaltung. Auch diese Erweiterung werde ich in den Praxisbeispielen darlegen.

Zum Schluss möchte ich erwähnen, dass ich aus Gründen der Lesbarkeit nur die feminine Schreibweise nutze, es sind aber stets beide Geschlechter gemeint.

2. Grundannahmen des Psychodramas zur Begegnung

Das Psychodrama gilt als ein humanistisches Verfahren. In der humanistischen Lehre steht der Mensch im Mittelpunkt. Der Mensch wird grundsätzlich als ein soziales Wesen gesehen, welches sich in seinen Beziehungsgestaltungen verwirklicht.

2.1 Morenos Begriff der Begegnung

Für Moreno war die Frage, wie sich Menschen begegnen, wie Menschen zueinander finden oder sich voneinander abwenden von immenser Bedeutung. Folgt man Morenos Äußerungen zur Begegnung erkennt man sein Interesse, seine unglaubliche Leidenschaft, Begegnung als elementare Kraft zu verstehen und zu erfassen, was alles in ihr steckt. Folgende Zitate Morenos bezeugen dies:

„(...) Ein Gang zu zweit: Auge vor Auge, Mund vor Mund. Und bist Du bei mir, so will ich dir die Augen aus den Höhlen reißen und an Stelle der meinen setzen, und du wirst die meinen ausbrechen und an Stelle der deinen setzen, dann will ich dich mit den deinen und du wirst mich mit meinen Augen anschauen.“ (Moreno 1914, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 180)

„Mir wurde klar, (...) dass nur Menschen, die sich begegnen, eine natürliche Gruppe und eine tatsächliche menschliche Gemeinschaft formen können. Es sind Menschen, die sich begegnen, die die verantwortlichen und aufrichtigen Begründer sozialen Lebens sind.“ (Moreno 1943, zitiert nach Hutter/Schwehm s: 192)

„ (Begegnung...) bedeutet Zusammentreffen, Berührung von Körpern, gegenseitige Konfrontation, sich gegenüberstehen, zu kämpfen und zu streiten, zu sehen und zu erkennen, sich zu berühren und aufeinander einzugehen, zu teilen und zu lieben, miteinander auf ursprüngliche und intuitive Art und Weise zu kommunizieren, durch Sprache oder Geste, Kuss und Umarmung, Einswerden ... Es umschließt daher nicht nur liebevolle, sondern auch feindselige und drohende Beziehungen... Begegnung bedeutet, dass zwei oder mehrere Personen sich treffen, nicht nur, um sich zu sehen, sondern um sich gegenseitig zu erleben und zu erfahren – als Akteure, jeder mit dem gleichen Recht ... Es ist ein Treffen auf dem intensivst möglichen Kommunikationsniveau.“ (Moreno 1956, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 192 f)

Begegnungen sind zentral für das Menschsein. Wir alle wünschen uns echte Begegnungen. Begegnungen, die geprägt sind von gegenseitigem Wahrnehmen, von Respekt, Achtsamkeit und Humor: Mein Gegenüber soll mich wahrnehmen mit all meinen somatischen, emotionalen und sozialen Facetten. Genauso trete ich meinem Gegenüber nahe, d.h. echte Begegnung ist wechselseitig. Wir sehen uns und hören uns zu. Wir sind uns wichtig. Begegnung ist also etwas

Lebendiges, sie entsteht aus dem Miteinander mindestens zweier Personen. In ihr drückt sich Verbindung aus. Der Austausch mit der Welt findet mittels verbaler und nonverbaler Kommunikation statt. Diese gegenseitige Begegnung ist ein höchst sensibler Akt und gelingt nur, wenn eine wechselseitige Einfühlung stattfindet. Moreno: „Es ist nicht Einfühlung, es ist Zweifühlung“, Moreno 1956, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 193). Im weiteren Verlauf seiner Schriften formt Moreno den Begriff ‚Tele‘. Gemeint sind damit die Anziehungs- und Abstoßungskräfte, die einer Begegnung zugrunde liegen (vgl. Hutter/Schwehm S. 196). Diese Beziehungen sind realitätsproduzierend, sogenannte Tele – Phänomene, von denen die Echtheit und Dauer sozialer Beziehungen abhängen (vgl. Hutter / Schwehm, S. 201).

Im nun folgenden Abschnitt beschäftige ich mich mit Golemans Ausführungen, soziale Beziehungen als wesentlich zu begreifen und dem sozialen Miteinander, Wichtigkeit zu verleihen. Er beschreibt dies als soziale Intelligenz und belegt meines Erachtens damit Morenos Gedanken zu Begegnung und Tele.

2.2 Soziale Intelligenz

Der US-amerikanische Psychologe und Wissenschaftsjournalist Daniel Goleman hebt in seinem Buch über die soziale Intelligenz den zwischenmenschlichen Umgang und das Verhalten in sozialen Zusammenhängen hervor. Er fasst viele neurowissenschaftliche Erkenntnisse zusammen, die belegen, wie soziale Beziehungen unser emotionales wie auch körperliches Wohlbefinden beeinflussen. Er definiert soziale Intelligenz als

„ein Verhalten, bei dem es um einen intelligenten Umgang sowohl *mit wie in* unseren Beziehungen geht. (...) Es geht also nicht mehr um die Fähigkeiten, die ein einzelner hat, sondern um die Art und Weise, wie man sich in der Beziehung zu anderen entwickelt. Diese Betrachtungsweise lässt uns über das Individuum hinausblicken und begreifen, was tatsächlich geschieht, wenn Menschen miteinander umgehen.“ (Goleman, S. 20f).

In dieser Definition hebt Goleman die soziale Interaktion hervor, die Wichtigkeit, dass wir Menschen uns nicht nur auf das konzentrieren, was in uns vorgeht (in welcher Emotionslage bin ich?), sondern auch darum, die Wahrnehmung zu schärfen, in Bezug auf das was sich während der sozialen Interaktion ereignet. Im Weiteren geht es darum, wie Gefühle und biologisch-somatische Abläufe in unserem Körper von unseren sozialen Kontakten positiv wie negativ beeinflusst werden (vgl. Goleman, S. 133). Durch die Forschungsergebnisse über die soziale Empfindsamkeit des Gehirns erhalten Beziehungen eine neue Bedeutung (vgl. Goleman S. 21). Diese Bedeutung beschreibt Goleman so, dass soziale Intelligenz auf zwei Säulen beruht.

Die eine Säule ist die **Säule des sozialen Bewusstseins**. Sie beinhaltet folgende Aspekte:

- primäre Empathie: die prompte Fähigkeit, die Emotionen anderer zu erkennen durch verbale und nonverbale Signale

- Zugewandtheit: der Versuch die andere Person zu verstehen, durch Zuhören und Zuwendung zu den Gefühlen der anderen
- empathische Genauigkeit: empathische Genauigkeit setzt primäre Empathie voraus, sie meint das bewusste Wahrnehmen von Gedanken und Gefühlen der anderen
- soziale Kognition: sie umfasst das Wissen über Funktionsweise der sozialen Welt

Die zweite Säule beschreibt er als **Säule der sozialen Fertigkeiten**. Unterpunkte sind dabei:

- Synchronie: reibungsloses reagieren auf nonverbale Signale
- Selbstdarstellung: sich selbst wirksam darstellen und so präsentieren, dass sie den gewünschten Eindruck hinterlässt
- Einflussnahme: konstruktive Einflussnahme auf soziale Interaktionen
- Fürsorglichkeit: auf andere und ihre Bedürfnislagen achten und sich dementsprechend verhalten (vgl. Goleman S.134ff).

Goleman bezieht sich im weiteren Verlaufe seines Buches über soziale Intelligenz u.a. auf den Philosophen Martin Buber, der die Begriffe „Ich-Es“ und „Ich-Du“ prägte. Kurz angerissen, geht es im „Ich-Es“ Modus um Beziehungen, die geleitet sind von Desinteresse bis hin zu gezielter Ausbeutung der anderen. Das Gegenüber wird als Objekt betrachtet, als eine Sache begriffen, die es ermöglicht, eigene Ziele zu erreichen ohne Interesse an den Gefühlen der anderen. Das Gegenüber wird auf Distanz gehalten. Im „Ich-Du“ Modus wird die Beziehung zum Zweck, sie drückt sich in Respekt, Zuneigung und Bewunderung aus. Sich auf den anderen einstellen und seine Wirklichkeit zu begreifen sind Grundlage der „Ich-Du“ Begegnung. Möglich wird sie durch wahre Empathie, das Gefühl, gefühlt zu werden. Sobald mehrere Dinge gleichzeitig durchgeführt werden, verschiedenste Aufgaben im Alltag zusammenkommen, erhält das Gegenüber nicht mehr genug Aufmerksamkeit, die Präsenz lässt nach, das Gespräch wird schal, das Gegenüber wird vom Du zum Es (vgl. Goleman, S. 162ff). Wir alle tragen das Bedürfnis nach menschlicher Nähe in uns, den Wunsch, eingebunden in wichtige Sozialkontakte zu sein. Wird dies nicht erfüllt können emotionale Störungen entstehen. Soziale Zurückweisung und die Furcht davor zählen zu den häufigsten Ursachen von Angstzuständen (vgl. Goleman S. 176). Nun ist aber nicht jede „Ich-Es“ Begegnung schädlich. Im Alltag pendeln wir zwischen beiden Verhaltensweisen. Wenn es bspw. darum geht, etwas zu erledigen, benötigen wir eine zweckgerichtete Kommunikation, die Begegnung ist eher funktionaler Natur (vgl. Goleman 196f).

Die wahre Begegnung/Beziehung aber, die ein wirkliches Einlassen auf mein Gegenüber einschließt, ist komplex und lebensnotwendig für unser Sein. Sie bildet die Grundlage für ein gesundes soziales Miteinander, für die Fähigkeit, in empathischer Resonanz mit der anderen und damit auch mit sich selbst zu sein. Morenos Ausführungen zu Begegnung und Tele werden durch Golemans Ausführungen zur sozialen Intelligenz, die die Verknüpfung neurowissenschaftlicher Forschungsbefunde einbezieht, belegt.

Gegen Ende seines Buches schreibt Goleman:

„Wer also der Ansicht ist, soziale Intelligenz sei kaum mehr als allgemeine Intelligenz in sozialen Situationen, wäre besser beraten, die gegenteilige Perspektive einzunehmen. Ist die allgemeine Intelligenz vielleicht nur eine aus der sozialen Intelligenz abgeleitete Funktion, die in unserer Kultur einen sehr hohen Stellenwert gewonnen hat?“ (Goleman, S. 499)

Folgt man Golemans Perspektive, bilden soziale Begegnungen/Beziehungen die Grundlage unseres Lebens und beeinflussen unser gesamtes Handeln. Auch in Supervisionen soll daher meines Erachtens die Förderung der sozialen Intelligenz im Vordergrund stehen. Das Verfahren Psychodrama bildet hierbei ein gutes Fundament und wird im nächsten Kapitel, mit Blick auf das Format Supervision, näher beleuchtet.

3. Psychodramatische Supervision

Wie bisher in meiner Arbeit beschrieben, sind Begegnung und Beziehung zentrale Lebensgrundsätze und bilden somit auch die Grundlage supervisorischer Arbeit. Wie stehen Menschen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich zueinander? Welche funktionale Arbeitsrolle bekleiden sie und zeitgleich in welcher Komplementärrolle befinden sie sich? So treffen wir in einer Supervision bspw. auf eine Person in ihrer funktionalen Rolle als ‚Ärztin‘. Ihrer Chefärztin gegenüber befindet sich die Ärztin in ihrer Komplementärrolle als ‚Mitarbeiterin‘. Bei der Supervisandin entstehen aus der jeweiligen Rolle und aus den Gegenrollen heraus ihre Handlungsweisen im Alltag. Diese passen nicht immer zueinander, sie können bspw. Widersprüchlichkeiten oder Konflikte auslösen. So kann die Ärztin z.B. die Behandlung einer Patientin verlängern wollen, als Mitarbeiterin gerät sie möglicherweise mit dieser Entscheidung unter Druck und muss sich gegenüber der Chefärztin erklären. Diese oben benannten Aspekte und der Blick auf das allgemeine Beziehungsgeflecht von Supervisandinnen können unter anderem in Supervisionsprozessen beleuchtet werden. Moreno schreibt hierzu:

„(...) Das soziale Atom ist der Kern all der Individuen, mit denen eine Person auf bedeutsame Weise in Beziehung steht, oder die zur gleichen Zeit mit ihr in Beziehung stehen; die Beziehung kann emotionaler, sozialer oder kultureller Art sein. (...) Ebenso wie jedes Individuum im Mittelpunkt unzähliger Anziehungen und Abstoßungen steht, erscheint es auch als Mittelpunkt unzähliger Rollen, die mit den Rollen anderer Individuen in Beziehung stehen. (...) hat es auch eine Auswahl von Rollen und eine Auswahl von Gegenrollen. Sie sind in unterschiedlichen Entwicklungsstadien.“ (Moreno 1960, zitiert nach Hutter / Schwehm S. 246/247)

3.1 Definition

Was bedeutet nun psychodramatische Supervision? Im folgenden Abschnitt möchte ich zuerst einmal die Begriffe ‚Supervision und Beratung‘, ‚Psychodrama‘ und ‚psychodramatische Supervision‘ klären.

Supervision und Beratung:

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) beschreibt Supervision und Coaching als

„arbeitsweltliche Beratungsformate, die Einzelpersonen, Teams und Organisationen bei der Bewältigung arbeitsweltlicher Fragen, Problemstellungen und Krisen, sowie bei der prophylaktischen Reflexion und Weiterentwicklung professioneller Arbeit unterstützt“ (DGSv, S. 12).

Eck spricht von drei Grundkräften in der Beratung:

- Beratung ist erstens *eine spezifische Form der Beziehung*. Wirksam dabei ist die personale Begegnung (den Menschen in seiner Ganzheitlichkeit und mit seiner Geschichte sehen) und die Offenheit und Tragfähigkeit in der Beziehung.
- Als zweite Grundkraft nennt Eck die *Kommunikation* im Dreiklang des Sprechens, Hörens und Schweigens.
- Als dritte Grundkraft beschreibt er Beratung als eine *Frage- Antwort Korrelation*. Der Beratungsinhalt ist eingebettet in einer Situation, die einen Kontext hat und einer Reflexion bedarf. Hierbei gilt es, angemessene Fragen zu stellen und neue angemessene Antworten zu finden (vgl. Eck in Fatzer S. 42ff).

Zur Begriffsklärung des Wortes Psychodrama:

Das Wort Psyche (griech. Seele) ist eine philosophisch-theologische Bezeichnung, die Wahrnehmen, Denken, Erinnern, Fühlen und Handeln miteinander verknüpft. Das Wort Drama (griech. Handlung) gilt als Oberbegriff jeglicher Art von Theaterstücken (vgl. Rosenbaum/Kroneck S. 16).

Die Verbindung von Supervision und Psychodrama als psychodramatische Supervision:

Psychodramatische Supervision ist ein handlungsorientiertes Beratungsformat. „Im Sinne des humanistisch – psychodramatischen Menschenbildes steht die selbstbestimmte Emanzipationsbewegung der fragestellenden Person im Mittelpunkt des Geschehens“ (Riepl, S. 14). Die psychodramatische Supervisionskultur ist geprägt von einer gemeinsamen Suchbewegung von Supervisandin und Supervisorin. Sich gemeinsam auf den Weg machen, dabei aber immer im Blick behalten, dass die Protagonistin (Supervisandin) ihren Handlungsweg in der Hand behält, während die Leiterin (Supervisorin) richtungsweisende Vorschläge macht. Die Protagonistin entscheidet, ob sie dem Vorschlag folgen möchte, ob er in ihre Spontaneitätssituation passt oder ob eine andere Interventionsmöglichkeit benötigt wird. Buer beschreibt psychodramatisch – supervisorische Arbeitsregeln folgendermaßen:

- „Zeigen und Mitansetzen, was der Fall ist.
- Bereit sein, leidvolle und freudige Erfahrungen zu machen.
- Die Angelegenheiten von allen Seiten betrachten.

- Eindrucksvolle Bilder gestalten.
- Auf An-Sprüche der Szene hören, der inneren Stimme folgen.
- Den Geschehnissen Bedeutung geben und für die zukünftige Praxis Konsequenzen ziehen.
- Tun, was im Hier und Jetzt tatsächlich möglich ist.
- Die Führung übernehmen und die Initiative ergreifen.“ (Buer, S. 23)

3.2 Psychodramatische Supervision ist Beziehungsarbeit

Wie ich bereits in der Einleitung sagte, ist die Begegnung zentrale Grundlage jeglichen Handelns; ohne Begegnung - ob sie nun geprägt ist von kollegialem Miteinander oder von einer konflikthafter Situation - gibt es keine Veränderung. Supervisorinnen sind Beziehungsarbeiterinnen. So werden Menschen beschrieben, deren berufliches Handeln schwerpunktmäßig darin besteht, mit anderen Menschen zu kommunizieren oder ‚umzugehen‘ (vgl. Looss in Fatzer, S.195f). Auch das Format Supervision ist eine Beziehungssituation, in der ein Thema bearbeitet wird. Häufig ist hierbei das Thema eine Beziehungssituation mit einer anderen Person, bspw. die Beziehungssituation zwischen Klientin und Supervisandin oder Mitarbeiterin und Supervisandin.

In der psychodramatischen Supervision geht es darum, das Handeln in Beziehungen zu erkunden. Der psychodramatische Ansatz wählt als kleinste Betrachtungseinheit nicht den einzelnen Menschen, sondern die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Menschen. Wenn ein Mensch sein Handeln verändert, verändert sich nicht nur die Beziehung, sondern auch das Handeln des Gegenübers kann sich verändern. Damit haben beide in gleicher Weise die Möglichkeit der kreativen Umgestaltung ihrer Beziehung, denn wenn eine der beiden Beziehungspartnerinnen etwas ändert, kann in der Beziehung etwas Neues stattfinden (vgl. Rosenbaum/Kroneck S. 35).

Ein spannender Gedanke für die Supervision. Bei der Reflexion, die eine Supervisandin bspw. in Bezug auf ihre Beziehung zu einer Klientin durchführt, kann die Supervisandin nachspüren, wie sie im bestehenden Beziehungsmuster ihr Handeln verändern möchte. Die Supervisandin ist keine passive Aushalterin der Situation. Auf der anderen Seite kann die Klientin lernen, ihre bspw. problematische Beziehung zu einer Kollegin zu verändern, und zwar durch die Veränderung ihres eigenen Handelns. Die grundsätzliche Frage hierbei ist: Wie verändert der Mensch durch sein Handeln die Beziehung zum Gegenüber?

3.3 Zentrale Psychodramatechniken

Unabhängig davon, welches psychodramatische Arrangement die Supervisorin wählt, die drei Grundtechniken „doppeln“, „spiegeln“ und der „Rollentausch“ finden sich in der ein oder anderen Form in der praktischen Arbeit wieder. Sie werden im kommenden Abschnitt näher

beleuchtet. „Doppeln“, „Spiegeln“ und „Rollentausch“ sind angeglichen an das soziale Lernen des Kindes in den ersten Lebensjahren.

Moreno schreibt 1959 dazu:

„Die wichtigsten Phasen (der kindlichen Frühentwicklung) sind: 1. Die Stufe der Identität, des Ich mit dem Du, des Subjekts mit den umgebenden Objekten, 2. Die Stufe der Ich – Erkenntnis, seiner Besonderheiten als Person, 3. Die Stufe der Du- Erkenntnis, der Erkenntnis des anderen.“ (zitiert nach Hutter/Schwehm S. 331)

Rosenbaum und Kroneck beschreiben dies folgendermaßen:

„Bedeutsam ist erstens die Grunderfahrung, sich gesehen und verstanden zu fühlen und zweitens die Fähigkeit, sich als eigenständiges Wesen erfassen und reflektieren zu können. Schließlich sind drittens die Erfahrung und Kompetenz nötig, sich auch aus den Augen des Anderen wahrnehmen zu können.“ (S. 78)

3.3.1 Doppeln

In der ersten Grundtechnik, der Doppeltechnik tritt die Supervisorin hinter die Supervisandin (Protagonistin), nimmt ihre Haltung ein und somit ihre Haltung wahr und spricht in der 1. Person, so als wäre sie die Protagonistin. Das Doppel ‚übersetzt‘ quasi die aus dem Körper ablesbaren Gefühle und spricht sie für die Protagonistin aus. Auch andere gut eingefühlte Gruppenmitglieder können durch die Leiterin zum Doppeln der Protagonistin einladen werden. Ziel dabei ist es, die Selbstwahrnehmung zu reflektieren (vgl. von Ameln/Kramer, S. 260f). Unabdingbar ist, dass die Protagonistin die angebotenen ‚Übersetzungen‘ überprüft und ihnen zustimmt oder diese auch zurückweisen kann. Beides sind Lernerfolge. Die Supervisorin muss sehr gezielt auf die Äußerungen der Protagonistin achten.

Moreno sieht im Doppeln noch eine weitere Kraft, nämlich, dass auch das Doppel durch das Doppeln beeinflusst wird:

„... Sie könnten meinen, dass das Doppel vermittelt Einfühlung kommuniziert, aber das ist es nicht nur. Es ist nicht nur Einfühlung seinerseits, sondern sie ist wechselseitig... Etwas fließt von einem zum anderen und wieder zum ersten zurück ... und dann beginnen sie, einander zu beeinflussen. Diesen Interaktionsprozess habe ich das Tele-Phänomen genannt (wie ein „Tele“-fon hat es zwei Enden). Tele ist ein zweiseitiges Gefühl. (Moreno 1955, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 325)

In der Literatur werden verschiedenste Formen des Doppeln beschrieben. Von Ameln und Kramer beschreiben in ihrem Buch „Organisationen in Bewegung bringen“ häufig eingesetzte Doppelformen im Trainings- und Beratungskonzept. Folgende Doppelformen stellen sie vor:

a) einführendes bzw. stützendes Doppel – die doppelnde Person spricht Gedanken und Gefühle aus, die sie wahrzunehmen glaubt.

b) explorierendes Doppel – die doppelnde Person spricht einen unvollständigen Satz aus und regt die Thementrägerin zur Selbsterkundung an.

c) Intensivierendes Doppel – die doppelnde Person formuliert die Äußerungen der Thementrägerin schärfer, sie intensiviert dadurch die Äußerung.

d) deutendes Doppel – die Leiterin kann ihre Hypothese über die Motive der Thementrägerin anbringen.

e) Ambivalenzdoppel – die Leiterin doppelt zwei widersprüchliche Verhaltensweisen oder zwei widersprüchliche innere Anteile (einerseits... andererseits). (vgl. von Ameln/Kramer S. 261f)

Jede Form des Doppeln ist sehr wirksam und braucht mit Golemans Worten: empathische Genauigkeit. Die Leiterin muss überprüfen, wann die Technik zum Einsatz kommen soll. Wenn Gruppenmitglieder das Doppeln übernehmen, muss die Leiterin prüfen, ob das Gruppenmitglied wirklich gut eingeföhlt ist. Für die Supervisorin kann es eine sehr gute Erfahrung sein, von der Supervisorin und anderen Gruppenmitgliedern auf diese Weise wahrgenommen und verstanden zu werden. Die Doppeltechnik kann aber auch tiefe Gefühle auslösen, die in Supervisionsprozessen - in Abgrenzung zur Therapie - wohldosiert eingesetzt werden sollte.

3.3.2 Spiegeln

Die zweite Grundtechnik ist das Spiegeln. Der Supervisorin wird mittels der Spiegeltechnik eine Außenperspektive auf ihre dargestellte Situation ermöglicht. Beim Spiegeln stellt sich ein - möglichst von der Protagonistin gewähltes - anderes Gruppenmitglied als Stand-In in die Position der Supervisorin. Die Szene wird wiederholt, während die Supervisorin mit der Supervisorin am Bühnenrand steht. Das Stand-In (Gruppenmitglied) spiegelt möglichst genau die Supervisorin wieder. Als außenstehende Beobachterin kann die Supervisorin sich nun in der Szene aus einer unbefangeneren Perspektive betrachten und mögliche Rückschlüsse auf ihre Empfindungen, Gedanken und Beobachtungen ziehen und alternative Handlungsmöglichkeiten entwickeln (vgl. von Ameln/Kramer S. 262). Moreno schreibt dazu folgendes:

„Die Spiegeltechnik portraitiert das Körperbild und das Unbewusste von A in einem Abstand zu ihm, sodass er sich selbst sehen kann. Die Darstellung wird von einem Hilfs-Ich übernommen, das A genau studiert hat. (...) Bei der Spiegeltechnik ist der Protagonist ein Zuschauer, ein Zaungast. Er schaut in einen psychologischen Spiegel und sieht sich selbst.“ (Moreno 1959, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 327).

Die Spiegeltechnik bietet wie oben beschrieben zum einen der Supervisorin die Möglichkeit, ihr eigenes Verhalten zu betrachten. Zum anderen kann sie das Rollenfeedback des Gruppenmitgliedes (Stand – In) nutzen. Das Stand-In kann wertvolle Rückmeldungen geben, welche Empfindungen wann in der Szene aufgetaucht sind.

3.3.3 Rollentausch

In der dritten Grundtechnik, im Rollentausch, schlüpft die Supervisorin in die Rolle ihres Gegenübers und fühlt sich so in den Blickwinkel und in die Situation des Gegenübers ein. Dadurch kann sie die Wirkung ihres eigenen Verhaltens in der eingenommenen Rolle des Gegenübers unmittelbar erleben und wertvolle Erkenntnisse schöpfen. Ebenfalls wird das Verständnis für das Gegenüber durch den Rollentausch geschärft (vgl. Rosenbaum/Kroneck S. 86f). Die

Supervisandin kann mit anderen Personen aber auch mit inneren Anteilen die Rolle tauschen. Sie wechselt in die jeweilige Rolle und spielt deren Verhalten mit verbalen und nonverbalen Anteilen. Erstarrte Sichtweisen und Abwehrhaltungen der Supervisandin können so aufgelockert werden und neue Handlungsimpulse aufgedeckt werden (vgl. von Ameln/Kramer S. 258).

Moreno schreibt hierzu: „der nächste Schritt, die Stufe der ‚Du‘ – Kenntnis des anderen, ist durch die Methoden des Rollenwechsels erforscht worden. Wir nehmen symbolisch an, dass das Kind fähig wird, aus seinem Ich herauszutreten und sich in die Rolle seiner Mutter versetzt, und dass die Mutter sich in die Rolle ihres Kindes einfühlt. Was in dieser Periode der kindlichen Entwicklung intuitiv erlebt wird, wird durch die experimentelle Methode des Rollenwechsels auf der psychodramatischen Bühne an parallelen Problemen konkret erforscht.“ (Moreno 1958, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 329)

Abschließende Gedanken zu den drei Grundtechniken:

Für den supervisorischen Einsatz dieser drei Grundtechniken ist es von immenser Bedeutung, dass die Supervisorin gut eingefühlt in die Bedürfnisse der Supervisandin ist. Sie muss mit ihr in guter Resonanz schwingen. Sie muss Hinweise der Supervisandin aufnehmen, wie ihren Tonfall, ihren Blick, ihre Mimik, um zwischen den Zeilen zu erspüren, was im Kopf der Supervisandin vor sich geht. Dies wird von Neurowissenschaftlern als ‚Mindsight‘ (mind im Sinne von Psyche und sight im Sinne von Vorstellung) beschrieben. Es geht um die zentrale Fähigkeit empathischer Genauigkeit und erfordert Fertigkeiten, wie

- zwischen sich und anderen zu unterscheiden,
- verstehen, dass andere anders denken können,
- Situationen aus anderer Perspektive als seiner eigenen wahrnehmen können und
- zu erkennen, dass die Ziele von anderen den eigenen Zielinteressen zuwiderlaufen können (vgl. Goleman S. 205ff).

Ebenfalls spiegeln die drei Grundtechniken gut die Haltung wider, die die psychodramatisch tätige Supervisorin gegenüber der Supervisandin einnimmt. Die Supervisandin entscheidet, ob eine Grundtechnik ausgeführt werden soll oder wen sie bspw. als Stand-In wählen möchte. Sie überprüft, ob Wahrnehmungen, die ihr Gruppenmitglieder zur Verfügung stellen zu ihren Empfindungen passen. All dies unterstützt die Supervisandin, mit sich selbst und mit ihrer Umwelt in Beziehung zu treten und Beziehungshandlungen ggf. zu verändern. Das Tragende in dem Supervisionsprozess ist die Beziehung zwischen Supervisandin und Supervisorin. Handlung entsteht, durch das Erspüren des nächsten möglichen Schrittes. Egal, ob es sich um eine Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision handelt.

3.4 Spontaneität und Kreativität

Morenos theoretische Auseinandersetzung mit Spontaneität und Kreativität bildet die Grundlage seines Gesamtwerkes. Ziele des Psychodramas sind die Fähigkeiten spontanes und schöpferisches Handeln wiederherzustellen, zu entwickeln und zu schulen. In Morenos Menschenbild ist der Mensch grundsätzlich fähig, schöpferisch zu handeln und seine eigene Wirklichkeit aktiv zu gestalten. Dafür benötigt er sowohl die Kraft der Spontaneität als auch der Kreativität. Spontaneität wird als ordnende Funktion und Kraft verstanden, die einen sinnvollen kreativen Schritt ermöglicht, der angemessen erscheint. Mittels Spontaneität werden kreative Prozesse angestoßen und gebündelt. Wenn die Kräfte Spontaneität und Kreativität gut zusammenwirken, entstehen neue und situationsadäquate Ideen. Neue Verhaltensmöglichkeiten und Problemlösungen können entstehen (vgl. Rosenbaum/Kroneck S. 64ff). Witte schreibt in ihrem Aufsatz ‚der Weg entsteht beim Gehen‘:

„Handlung ist für Moreno eine Einheit aus physischen (sinnlich-praktischen), psychischen (gefühlshafte) und mentalen (intelligenten) Funktionen. Das Ziel einer Handlung ist die Bewältigung von Situationen. Moreno legt dabei die Fähigkeit des Menschen zugrunde, zielgerichtet und schöpferisch tätig zu sein, sich von einer Ist-Lage in eine gewünschte Soll-Lage zu bringen.“ (Witte in Buer S. 39)

Spontaneität im Zusammenhang mit Kreativität als zwei Lebenskräfte zu sehen, die einander brauchen und jedem Menschen zur Verfügung stehen, ist Grundlage für gelingendes Handeln. Darin steckt eine ungeheure positive Wucht, eine Idee von Machbarem und seien die Schritte noch so klein. Es geht was! Es fühlt sich nicht passiv an. Der Mensch ist seiner Situation nicht ausgeliefert, sondern ist lebensbejahend und selbstbestimmt. Wenn sich spontane und kreative Kräfte in Supervisionen entfalten, entsteht meiner Erfahrung nach im Raum eine Atmosphäre, die sich ‚erleichtert‘ anfühlt. Sie ist inspiriert und strahlt eine Hoffnung aus, dass Änderung möglich ist, dass ein nächster (kleiner) Schritt gefunden wurde, dass sich etwas gelöst hat.

3.5 Das Besondere an psychodramatischer Supervision

In der psychodramatischen Supervision geht es darum arbeitsweltbezogene Themen bildlich darzustellen und Supervisandinnen in eine Spontaneitätslage zu bringen, so dass sie kreative Handlungsschritte entwickeln können. Mit bildlicher Darstellung ist nicht die „große“ Szene gemeint, sondern bereits kleine einfache Bilder, sei es nun mittels eines oder mehrerer Symbole oder bspw. zweier Menschen, die sich zu einem Thema aufstellen. Jegliche Externalisierung von Gedankengängen mittels bildlicher Darstellung hilft Supervisandinnen, das Thema besser zu verstehen, die Fragestellung zu konkretisieren und Ideen zu entwickeln, wie nächste angemessene Arbeitsschritte aussehen könnten. Bildliche Darstellungen helfen, etwas besser zu behalten und fördern so das Lernen. Psychodramatische Supervision versteht sich ganzheitlich im Denken. So können die von Hutter beschriebenen sechs inhaltlichen Dimensionen der Szene (vgl. Hutter/Schwehm S. 27ff) verstanden werden.

Folgende Besonderheiten psychodramatischer Supervision sind:

- Das Handeln in Beziehungen zu erkunden und damit Veränderungen einzuleiten.
- Die selbstbestimmte Emanzipationsbewegung der Supervisandin (Protagonistin) – sie hat die Handlungshoheit während der gesamten Supervision; Supervisandin und Supervisorin begeben sich gemeinsam in eine Suchbewegung.
- Schärfung des Blickes auf den Menschen als soziales Wesen durch Soziometrie, Rollentausch, Begegnungsansatz und Analyse eines Menschen anhand seines sozialen Atoms. Der psychodramatische Ansatz wählt als kleinste Betrachtungseinheit nicht den einzelnen Menschen, sondern die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Menschen.
- Das Setzen auf Begegnung: sehen, gesehen und verstanden werden **und** den Wunsch, die andere zu sehen und zu verstehen
- Psychodramatische Supervisorinnen zielen darauf ab, mittels empathischer Genauigkeit das Verhalten der anderen zu deuten und soziale Begegnungsmuster wahrzunehmen.
- Psychodramatische Supervision ist, wie andere Supervisionen auch, geprägt von der Sprache. So arbeitet das Psychodrama auch mit der Interviewtechnik, um in einen gemeinsamen Dialog zu kommen und mit Verbalisierungstechniken, wie ‚Monolog‘ oder das ‚zur Seite sprechen‘.
- Das Thema bildlich in den Raum zu holen hilft Supervisandinnen, Worte für ihre Fragestellung zu finden. Das Bild ‚sprechen‘ zu lassen, unterstützt das Auftauchen von weiteren Worten, Gedanken und Gefühlen; weitere Assoziationen zum Thema entstehen. Dies ist eine tiefe soziale Lernerfahrung für Gruppen und Teams, besonders wenn die einzelnen Mitglieder unterschiedlich stark in ihrer fachlichen Ausdrucksweise sind. Bilder helfen, etwas in Sprache zu bringen.

Als Supervisorin ist es wichtig, die verschiedenen Herausforderungen, die die moderne Arbeitswelt mit sich bringt, im Auge zu behalten. Welche Anliegen bringen Supervisandinnen in die Supervision mit. Vor welchen Herausforderungen stehen sie. Dazu ein kleines Streiflicht im folgenden Kapitel.

4. Arbeitswelten im Wandel

Die Arbeitswelt ist im permanenten Wandel. Veränderungen finden sich besonders mit Blick auf die Veränderungen der Informations- und Kommunikationstechnologien, des demografischen Wandels und der wirtschaftlichen Globalisierung. Arbeitsbeziehungen verändern sich durch Fluktuation, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitmodelle und Homeoffice. Die Arbeit

am Computer nimmt deutlich zu. Emails, Qualitätssicherung durch Formularwesen, Dokumentationen (bspw. die elektronische Patientinnenakte) etc. finden digital statt. Der direkte Gesicht-zu-Gesicht Kontakt, sowohl zu Kolleginnen als auch zu Klientinnen, nimmt ab. Teams sollen optimal zusammenarbeiten, dabei geht es aber eher um funktionale Optimierung denn um zielorientierte und solidarische Optimierung (vgl. Obermeyer/Pühl S. 24 f). Die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) beschreibt, wie sich der Arbeitswandel auf Einzelne auswirkt. Sie schreibt dazu:

„Entgrenzung und Flexibilisierung erfordern von Menschen in beruflicher Arbeit zunehmend:

- Kompetenzen der Selbstverantwortung, -organisation und -steuerung
- Ein hohes Maß an Qualifizierung und Weiterentwicklung
- Lernbereitschaft/-fähigkeit
- Kooperationsbereitschaft
- Selbstständigkeit, Unsicherheiten zu balancieren
- Bewusstheit über die eigenen beruflichen Ziele
- Selbstständigkeit, individuell adäquate Grenzsetzungen zu finden
- Akzeptanz von unterschiedlichen Wertvorstellungen von Arbeit“ (DGSv, S.9)

Supervision ist Teil eines komplexen Beratungsangebotes in Organisationen. Sie unterstützt Teamentwicklungsprozesse und Einzelpersonen in ihrer beruflichen Entwicklung. Unsere Arbeitswelten, egal wie sehr sie im Wandel sind, sind wichtige soziale Begegnungsstätten. Menschen begegnen sich in verschiedensten Rollen und Funktionen. Teams können disziplinar oder interdisziplinär gestaltet sein. Es gibt große und kleine Teams, offene und geschlossene Teams, Teams im Profit- und Non-Profit - Bereich. Egal auf welche Organisationsstrukturen wir in der Arbeitswelt schauen, ein Kriterium haben alle gemeinsam: es findet immer soziale (gesellschaftliche) Begegnung statt.

Die Veränderungen der Arbeitswelt gilt es in der Supervision anzuerkennen. Um mit Morenos Worten zu sprechen, suchen wir eine adäquate Reaktion auf die Situation (das Thema), um etwas Neues hervorzubringen. Supervision kann einen Raum bieten, in der Supervisandinnen sich in Beziehung zu Kolleginnen, zu Klientinnen, zu ihrem Arbeitsauftrag und ihrer Organisation setzen können. Durch diese Perspektive, bzw. den Perspektivwechsel finden sie Klarheit und hoffentlich auch Antworten für ihre Arbeitsthemen. Der Supervisionsraum kann als Lernort für soziale Begegnungen dienen. Hier kann im entschleunigten Raum, die Wichtigkeit der Beziehungsgestaltung erfahren werden. Die Fokussierung auf die Beziehungsstrukturen und die Überprüfung konkreter Handlungsschritte machen Supervision wirksam.

An dieser Stelle beziehe ich mich auf das Journal Supervision 1 / 2020 der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching. Dort wurde das Ergebnis einer großangelegten Coachingsstudie (3882 analysierte Fragebögen) veröffentlicht. Die wichtigste Erkenntnis: Die Coaching-Beziehung ist mit Abstand der wichtigste Wirkstoff. Mit Beziehung ist hier das Arbeitsbündnis gemeint, also die Vereinbarung über die Aufgaben und Ziele und die affektive Bindung zwischen Coach und Coachee (vgl. S. 21).

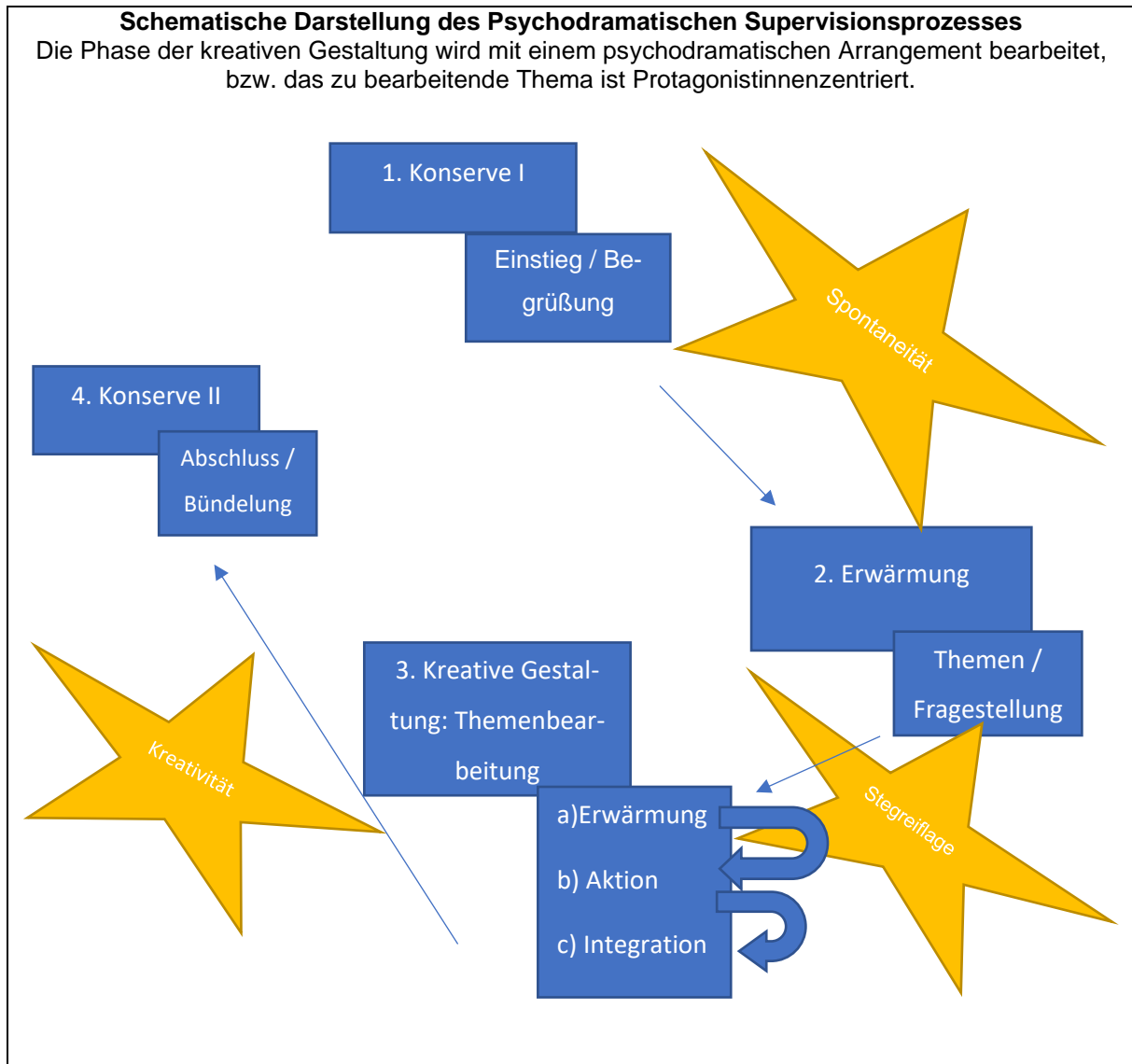
Ebenfalls in diesem Heft wird Mechtild Erpenbeck gefragt, wie man als Coach und Supervisorin wirksam wird. Sie antwortet:

„Wirksam wird man in Beziehungen, im Kontakt. Sie können methodische Kunstgriffe jeglicher Art draufhaben. Sie können reden wie ein Spitzenrhetoriker – wenn Sie nicht ‚in Kontakt‘ sind, werden Sie nicht wirksam. Wirksamkeit fängt da an, wo Sie eine Beziehung mit dem Coachee aufbauen. Das ist natürlich etwas sehr Fragiles. Etwas das immer im Blick zu halten ist und auch immer wieder befragt zu werden hat. Ich bin nun Jahrzehnte in diesen Job, und interessanterweise kommen immer wieder neue Studien heraus, die alle eins bestätigen: Der wichtigste Wirksamkeitsfaktor in Therapie, Coaching, Supervision ist die Beziehung. Methoden, Ansätze, Denkschulen sind komplett nachgeordnet.“ (S.17)

Arbeitswelten haben vielschichtige Erwartungen an Supervision. Beziehung allein reicht dennoch nicht aus, auch wenn sie grundlegend für das Gelingen von Supervision ist. Da Arbeit und Teams einem permanenten Veränderungsprozess unterliegen, ist es gut, wenn die Supervision einen zuverlässigen Rahmen bietet. Den Supervisandinnen gibt es Sicherheit, wenn der Ablauf einer Supervision gewissen Prozessschritten unterliegt. So können sie, auch wenn noch nicht klar ist, welches Thema in der heutigen Sitzung bearbeitet wird, sich an den Prozessschritten orientieren. Sie wissen auch, dass die Supervisorin sowohl die Leitung als auch das Zeitmanagement im Blick behält. Im nächsten Abschnitt möchte ich, ein prozesshaftes psychodramatisches Handlungsschema darstellen mit dem Ziel, den Prozessverlauf einer psychodramatischen Supervision schrittweise zu erläutern. Das Handlungsschema ist für jede Supervision anwendbar, es zeigt den schematischen Ablauf und stellt mögliche handlungsorientierte Methoden und Impulse vor.

5. Psychodramatische Supervision anhand des Modells des kreativen Zirkels

An dieser Stelle meiner Arbeit werde ich die Systematisierung psychodramatischer Supervisionen darstellen. Es gibt bereits viele Modelle, die den Prozess einer Beratung skizzieren. Im Beratungsbereich ist das Modell von Kurt Lewin und seine Weiterentwicklung durch Lippit ein Klassiker (vgl. Fatzer, S. 58ff). Meines Erachtens hat das Psychodrama mit Morenos Strukturtheorie des ‚kreativen Zirkels‘ einen prozesshaften Ansatz, der sehr gut modellhaft angewendet werden kann. Hutter bezeichnet den kreativen Zirkel nicht nur als Strukturtheorie, sondern als *Strukturveränderungstheorie*. Von einem relativ stabilen Ausgangszustand (Konserve I) entwickelt sich durch die kreative Gestaltung ein relativ stabiler Endzustand (Konserve II) (vgl. Hutter/Schwehm S. 26). Im Prozessverlauf findet also Veränderung statt. Im folgenden Abschnitt werde ich den kreativen Zirkel nutzen, um den Supervisionsverlauf schematisch und systematisch darzustellen. Diese Darstellung kann sowohl auf Einzel- als auch auf Gruppen- und Teamsupervisionsprozesse gelegt werden kann.



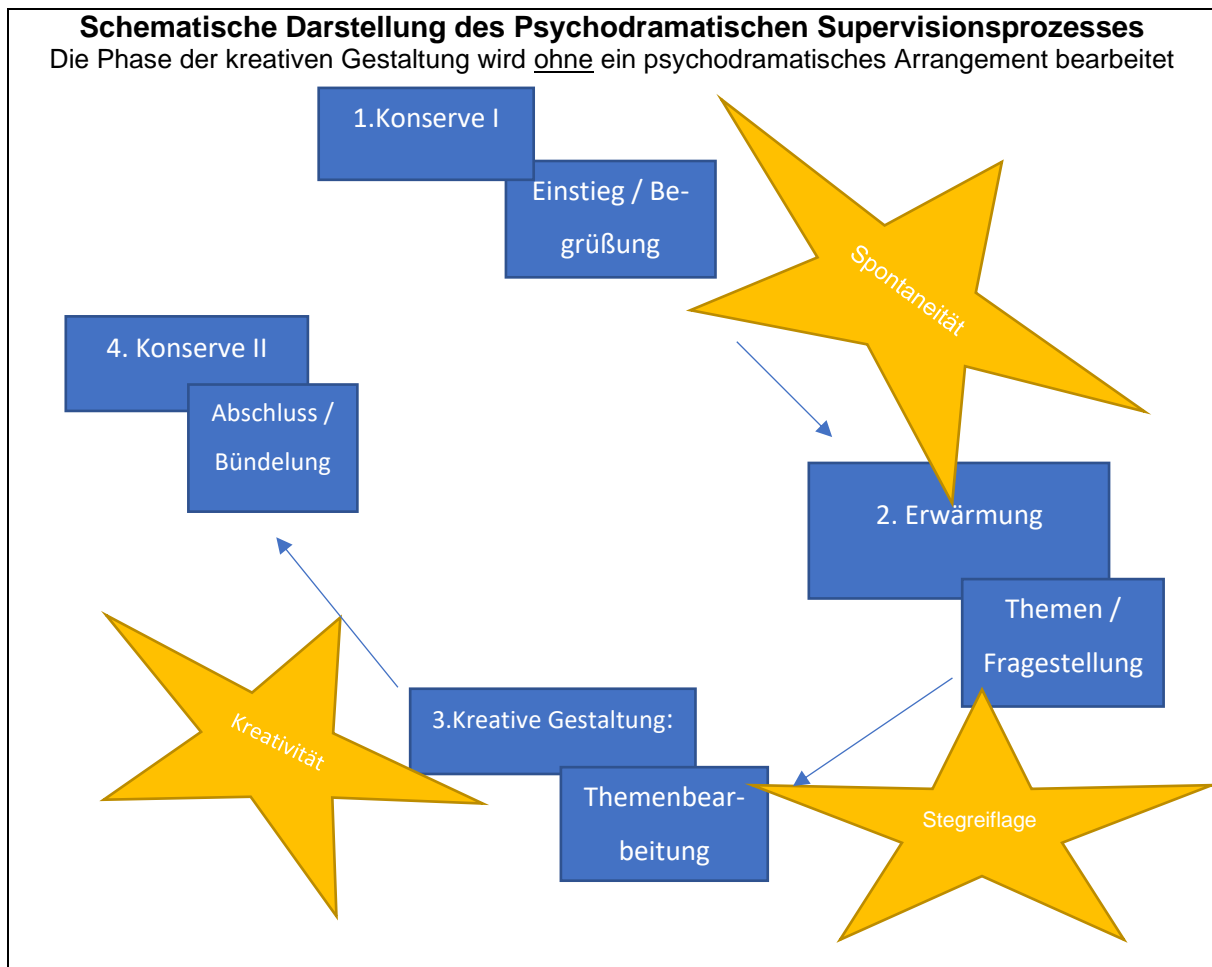
Nach meinem Verständnis wird im oben dargestellten Schema in der Kreisbewegung des kreativen Zirkels noch die Kreisbewegung des psychodramatischen Prozesses von: – Erwärmung, - Aktion und - Integration eingefügt. Diese zweite Kreisbewegung ist wichtig mitzudenken, wenn die Phase der kreativen Gestaltung (Themenbearbeitung) mittels psychodramatischer Arrangements bearbeitet wird, bzw. dieser Teil sich auf eine Supervisandin in der Gruppe bezieht. In der psychodramatischen Bearbeitung des Themas benötigt es, neben der bereits durchgeführten Erwärmungsphase, eine weitere Erwärmungsphase, die sich speziell auf das zu bearbeitende Thema bezieht. Sie dient dazu, das Thema zu fokussieren und Handlungsschritte („Aktion“) durchzuführen. Neben den zwei Erwärmungen gibt es dann ebenfalls zwei Endzustände, nämlich den des Themas („Integration“) und den Endzustand der Supervisionsitzung.

So hat eine Supervisionseinheit im Ganzen betrachtet:

- eine Ausgangslage, die bei mehreren Supervisandinnen für die gesamte Gruppe, bzw. in Einzelsupervision für die einzelne Supervisandin gilt,
- eine Erwärmungsphase für die gesamte Gruppe, bzw. für die einzelne Supervisandin,
- eine Themenbearbeitung, egal ob in Gruppe oder Einzel, die ein psychodramatisches Arrangement beinhaltet und somit dem Schema von Erwärmung, Aktion und Integration folgt
- und einen Endzustand in der die Gruppe wieder im gleichen Arbeitsmodus ist und die Supervision gemeinsam abschließt, bzw. die Supervisandin im Einzelsetting ihre Supervision abschließt.

Etwas anders sieht die schematische Darstellung (siehe nächste Seite) aus, wenn in der dritten Phase der Themenbearbeitung (Kreative Gestaltung) das Thema nicht mittels psychodramatischen Arrangements gestaltet wird. Manchmal ist an dieser Stelle die Arbeit mit dem Flipchart, mit Moderationskarten etc. eine sinnvolle Alternative. Dann fällt die Kreisbewegung des psychodramatischen Prozesses (Erwärmung / Aktion / Integration) weg. So erfolgt ‚nur‘ die einfache Kreisbewegung des kreativen Zirkels. Eine Supervisionseinheit im Ganzen betrachtet hat dann:

- eine Ausgangslage, die bei mehreren Supervisandinnen für die gesamte Gruppe gilt, bzw. in Einzelsupervision für die einzelne Supervisandin gilt,
- eine Erwärmungsphase für die gesamte Gruppe, bzw. für die einzelne Supervisandin,
- eine Themenbearbeitung, egal ob Gruppe oder Einzel
- und einen Endzustand in der die Gruppe wieder im gleichen Arbeitsmodus ist und die Supervision gemeinsam abschließt, bzw. die Supervisandin im Einzelsetting ihre Supervision abschließt.



Spontan und kreativ angereicherte Supervision hat als Grundgedanken das Prinzip der Unvorhersehbarkeit. Wir gehen davon aus, dass die Kräfte der Spontaneität und Kreativität Supervisorinnen in Handlungsbereitschaft versetzen und vertrauen darauf, dass die Handlungen der Situation angemessen sind. Dazu Moreno:

„Spontaneität wirkt in der Gegenwart, jetzt und hier; sie treibt den Einzelnen zu angemessenen Reaktionen auf eine neue Situation oder zu neuen Reaktionen auf eine alte Situation.“ (Moreno 1974, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 284)

Für Moreno wirken Spontaneität und Kreativität im lebenden Menschen und seinen Beziehungen. Sie gelten als grundlegende Prinzipien und kommen zum Ausdruck im Verhältnis von Mensch zu Mensch, Mensch zu Gegenstand und Mensch zu Arbeit (vgl. Hutter/Schwehm S. 286). Dabei versteht Moreno die Stegreiflage als „die Lage des Schaffens, das unentbehrliche Prinzip jeder kreativen Erfahrung“ (Moreno 1946, zitiert nach Hutter/Schwehm S. 294). Um Spontaneität und Kreativität als grundsätzliche Prinzipien zu verstehen, habe ich sie in meinen schematischen Darstellungen extra verortet. Die Kräfte der Spontaneität und Kreativität entfalten sich zum einen durch die Beziehungsgestaltung zwischen Supervisorinnen und Supervisorin und zum anderen durch die gewählten psychodramatischen Methoden und Impulse während der Supervisionssitzung. Es geht darum, in der Supervisionssitzung eine Atmosphäre

zu schaffen, die spontan – kreative Handlungen entstehen lässt. Diese atmosphärische Verdichtung von Spontaneität und Kreativität werde ich im weiteren Verlauf meiner Arbeit nicht weiter erörtern.

Meiner Ansicht nach, bietet das Modell des kreativen Zirkels eine sehr gute Grundlage, Supervisionsprozesse systematisch darzustellen. Phasenhaftes Denken hilft, jede Supervision klar aufzubauen und angepasste Methoden dem Prozess zuzuordnen. Dadurch kann spontan-kreatives Handeln zielgerichtet ermöglicht werden. Um den einzelnen Modellphasen des kreativen Zirkels mehr Tiefe zu verleihen, werde ich im nächsten Absatz die vier Phasen vertieft vorstellen.

5.1 Phasen des Supervisionsprozesses

In der Regel dauert eine Supervisionseinheit 90 oder 120 Minuten. Die schematische Darstellung soll als Rahmung verstanden werden. Es gibt keine Zeiteinteilung für die einzelnen Phasen. Manchmal dauert der Einstieg mit der Erwärmung zur Themenfindung lang, manchmal steht das Thema bereits zu Anfang der Supervision fest. Ebenfalls lässt sich die Zeit der Phase „Konserve II“ als Abschluss und Bündelung nicht fest eingrenzen. In der Einzelsupervision ist der Phasenverlauf, meiner Erfahrung nach, einfacher zu steuern. Fest steht aber: Supervisionen, ob im Einzelsetting oder Team, durchlaufen alle Phasen und haben somit einen strukturierten Ablauf. Der Prozess durchläuft vier Phasen: - eine Einstiegsphase (Konserve I), - diese geht über in die Erwärmungsphase (Themenfindung), - ein zentrales Thema wird bearbeitet (kreative Gestaltung) und - den Abschluss bildet die Bündelung und das Verabschieden. In meinen Ausführungen zu den Phasen, beziehe ich mich auf Teamsupervisionen, Einzelsupervisionen sind damit eingeschlossen.

5.1.1 Einstiegsphase (Konserve I)

Eine Konserve ist eine verarbeitete Erfahrung. Erfahrungen und Wissen, auf die wir zurückgreifen können. Eine bestehende Konserve ist ein Endpunkt. Eine Konserve, die eine neue Struktur entwickelt, ist Anfangspunkt von spontan kreativen Prozessen - also eine relative stabile Ausgangslage, die sich im weiteren Verlauf ändern wird (vgl. Hutter/Schwehm S. 299). In Supervisionen ist sie der Beginn der Supervision, die Einstiegsphase. Die Supervisorin zeigt hier, dass sie die Leitung für den Supervisionsprozess übernimmt. Supervisandinnen kommen aus ihren Arbeitsprozessen. Teamsupervision findet häufig in den Einrichtungen statt. Beim Ankommen ist zu sehen, wie gehetzt oder entspannt die Supervisandinnen zur Supervision kommen, wer sitzt (wie immer) zusammen, wie ist die Atmosphäre im Raum. Sie kann bspw. entspannt, neugierig, aufgekratzt, müde oder genervt sein. In der Einstiegsphase geht es darum, im Setting Supervision anzukommen und zu entschleunigen. Es ist ein Szenenwechsel vom Arbeitsalltag des Tuns in den Reflexionsalltag der Supervision. Zur Unterstützung erinnert

die Supervisorin an das Thema der letzten Supervision. Es kann eine kurze Rückmeldung dazu eingeholt werden. Dadurch erfolgt eine Rückbesinnung auf die letzte Supervision und gleichzeitig eine Zentrierung des Ankommens im Hier und Jetzt. Von dieser Ausgangslage startet der spontan-kreative Prozess und geht in die Phase der Erwärmung über.

5.1.2 Erwärmungsphase (Themenfindung)

In der Erwärmungsphase geht es darum, die Spontaneität der Supervisandinnen zu erwärmen, also in Gang zu setzen. Moreno versteht Spontaneität als ‚andauernden Gegner der Trägheit‘, als eine frische Kraft (vgl. Hutter/Schwehm S. 283, 286). Damit die Spontaneität aber wirklich zur Entfaltung kommt, damit Prozesse angestoßen werden können, braucht es die Erwärmung für den Prozess, die Erwärmung füreinander. Witte schreibt hierzu: „(Erwärmung) ... entsteht durch gegenseitiges Mitteilen, in der Auswahl eines Themas und Wahl der Protagonistin oder in der Hinführung auf die Fragestellung.“ (Witte in Buer, S. 40)

In der Erwärmungsphase sollen alle Supervisandinnen zu Wort kommen. Die Erwärmung dient dazu, weiter im Supervisionsprozess anzukommen durch gegenseitiges Wahrnehmen auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene. Sie schließt ein Interesse füreinander mit ein, neugierig sein auf die Themen, die mich und die anderen beschäftigen. Die Erwärmung dient dazu, die supervisorische Atmosphäre zu verdichten, die eigenen Bedürfnisse und die der anderen zu erkennen. Sie dient zur Hypothesenbildung. Welche Themen sind im Raum? Hier ist es wichtig, Themen, die gerade beschäftigen zu benennen, auch wenn sie nicht in der Supervision besprochen werden sollen oder können. Dieses ‚voneinander erfahren‘ hilft zum gegenseitigen Verständnis im Team, (Beispiele hierfür: „ah, deshalb bist du in letzter Zeit so...“, „Ich möchte die Supervision nutzen, um mitzuteilen, dass...“, „Um möglichst viele zu erreichen, möchte ich euch hier in der Supervision folgenden Brief von der Tochter des verstorbenen Patienten X vorlesen...“). Durch die Erwärmung werden Themen sichtbar, der weitere Verlauf ist noch ungewiss. Wo geht die gemeinsame Energie hin? Geht es um ein fallbezogenes Thema oder um ein Teamthema? Themen, Fragestellungen entstehen in der Verdichtung, im Erwärmen füreinander. Am Ende dieser Phase wird das Thema für die Supervision festgelegt. Damit Supervisandinnen sich auf das festgelegte Thema konzentrieren können, müssen die anderen benannten Themen „versorgt“ werden. Wo erhalten sie ihren Platz (bspw. in der nächsten Dienstbesprechung, im Zweiergespräch mit Kollegin oder Teamleiterin, in der nächsten Supervision etc.).

Es kann vorkommen, dass Supervisandinnen die Erwärmung unnützlich finden und ungehalten auf diese Phase reagieren: „Wieso eine Eingangsrunde machen? Wir haben doch schon in der Dienstbesprechung vorgestern festgelegt, welches Thema wir besprechen wollen...“. Da Supervision ein Denk- und Reflexionsraum mit offenem Ausgang ist, sollte m. E. nach immer die Möglichkeit bestehen, Themen wie oben genannt in den Raum zu holen. Wichtig ist, dass

die Supervisandinnen den Sinn der Erwärmung erkennen. Erwärmung nicht als Zeiträuber sehen, sondern ihn als sozialen Begegnungsraum verstehen: Kleine Facetten von einzelnen Teamkolleginnen werden bekannt, sie machen auf die andere neugierig. Diese Neugierde geht möglicherweise über die Supervision hinaus, vertiefende Gespräche können nach der Supervision entstehen.

Wie bereits erwähnt, am Ende der Erwärmungsphase haben sich die Supervisandinnen auf ein Thema geeinigt, die Bearbeitung kann beginnen.

5.1.3 Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)

Die Phase der Themenbearbeitung kann, wie bereits oben erwähnt, in zwei unterschiedlichen Formen verlaufen. In ihr passiert die Veränderung: bspw. ein neuer Blick, eine neue Lösungsstrategie. Witte schreibt zu Kreativität und kreativem Verhalten:

„(...) Sie ist die Fähigkeit, neue und der Situation adäquate Leistungen zu produzieren, aus einer Problemsituation heraus eine Lösung zu entwickeln. ‚Neu‘ heißt dabei nicht, ‚noch nie dagewesen‘, sondern das Erkennen, verknüpfen, Ergänzen von unterschiedlichen Ideen, Techniken, Konzepten, Einzelteilen zu einem neuen Ergebnis. Beziehungen herzustellen aus bisher Unbezogenem, Informationen aus bisherigen Bedeutungsmustern herauszulösen und neu zu strukturieren, Dinge frei von ihren bekannten Funktionen wahrzunehmen und dadurch andere Nutzungsmöglichkeiten zu entdecken ... Das alles sind kreative Fähigkeiten, die zu einem neuen Erfassen der Wirklichkeit führen.“ (Witte in Buer S. 40f)

In dieser Phase kann es um das Thema einer einzelnen Supervisandin, um eine Zweiersituation oder um ein Teamthema gehen.

Die klassische psychodramatische Bearbeitung eines Themas erfolgt im Dreiklang von a) Erwärmung, b) Aktion und c) Integration.

- a) Die Phase der Themenbearbeitung beginnt mit einer weiteren Erwärmungsphase, die sich konkret auf das Thema bezieht. Worum geht es wirklich? Gibt es eine konkrete Fragestellung einen konkreten Punkt, der bearbeitet / angeschaut werden möchte? Am Ende der Erwärmung ist die Supervisandin (oder je nach Thema mehrere oder alle Supervisandinnen) bereit, einen neuen Schritt zu wagen. Sie befindet sich in der Stegreiflage, am Punkt der maximalen Erwärmung.
- b) In der Aktionsphase drängt es die Supervisandin zur Handlung. Eine kleine soziometrische oder szenische Darstellung wird initiiert. Idee dabei ist es, das Thema besser zu verstehen und Veränderungsmöglichkeiten zu entwickeln.
- c) Die Phase der Integration ist die Phase der Neuorientierung. Wie kann die gemachte Erfahrung für den weiteren Verlauf genutzt werden? Welche Gefühle und Gedanken entstanden während der Aktionsphase? Sharing, Rollenfeedback, Identifikationsfeedback können zur Phase der Integration dazugehören.

Die Phase der kreativen Gestaltung (Themenbearbeitung) kann auch ohne den psychodramatischen Dreiklang von Erwärmung / Aktion / Integration erfolgen. In Supervisionen geht

manchmal die Phase der Erwärmung in die Phase der kreativen Gestaltung nahtlos über. Beispielsweise, wenn das Thema mittels ‚Gespräch‘ erörtert und bearbeitet wird. Auch psychodramafremde Methoden, wie der Einsatz von Moderationskarten etc. können hier die Phase der kreativen Gestaltung unterstützen und benötigen dann nicht den Dreiklang psychodramatischer Methoden.

Am Ende der Phase der kreativen Gestaltung, egal mit welcher Methode sie bearbeitet wurde, gilt es immer, diese Phase abzuschließen. Witte schreibt hierzu:

„In der Supervision ist dies die Phase der Neuorientierung und der Absicherung durch die Frage: Wie kann dieses neu erkannte, neu erprobte Verhalten und Handeln Eingang finden in das berufliche Alltagshandeln? Welche Vereinbarungen müssen getroffen werden, welche Hilfe braucht die Supervisandin? Und in der nächsten Supervisionssitzung folgt die Überprüfung: Hatte das Neue Bestand? Und wenn nein, warum nicht? Damit wird eventuell eine erneute Runde des Handlungskreislauf eingeläutet (Buer 1999, S. 114,117).“ (Witte in Buer, S. 42)

5.1.4 Abschlussphase (Konserven II)

In dieser Phase ist der Supervisionsprozess an seinem (vorläufigen) stabilen Endzustand angekommen. Losgelöst davon, ob das Thema einer einzelnen Supervisandin oder des Gesamtteams bearbeitet wurde, wird in der Abschlussphase wieder das gesamte Team angesprochen. Der Supervisionsverlauf wird zusammengefasst und gebündelt. Die Abschlussphase soll Raum bieten, für etwas noch nicht Ausgesprochenes. Manchmal muss ein Gedanke ausgesprochen werden, damit sich der Abschluss der Supervision ‚rund‘ anfühlt. Beispiel hierfür kann sein: „Ich möchte noch mal auf den Beginn der Supervision eingehen, was Du, Beate über deinen Vater berichtet hast, tut mir leid.“. Dies kann mit einem Satz mitgeteilt werden, ohne, dass daraus ein neues Thema entsteht.

Die Abschlussphase ist wichtig, damit alle Supervisandinnen wieder im Hier und Jetzt ankommen können. Hilfreich hierbei ist das Mitteilen von noch offenen Gedankengängen, die Stabilisierung von Gefühlslagen und die somatische Erdung. Zu bedenken ist, dass Supervisandinnen nach der Supervision häufig übergangslos wieder in ihren Arbeitsalltag zurückkehren. Es ist wichtig, dass sie ihre funktionalen Rollen wieder gut einnehmen können. Eine Supervisionssitzung ohne wirklichen Abschluss kann bei Supervisandinnen Gefühle, wie „Unmut“, „nicht richtig gesehen worden zu sein“ oder „Unsicherheit“ auslösen. Dies gilt es zu vermeiden.

5.2 Psychodramatische Techniken während der einzelnen Phasen

In diesem Kapitel möchte ich den dargestellten Phasen mögliche handlungsorientierte Methoden zuordnen. Manchmal handelt es sich nur um kleine Handlungsimpulse. Jede Methode muss der Phase, der Gruppengröße und dem Zeitmanagement angepasst sein. Es geht nicht darum, ein Methodenfeuerwerk zu entfachen. Der Einsatz der Methoden dient dazu, Spontaneität zu entfalten und kreatives Handeln zu ermöglichen. Manchmal reicht dazu bspw. ein

einfacher Rollentausch aus oder das Legen eines Symbols zur Verbildlichung des Gedankens. Oft sind es die kleinen, wohldosierten Impulse, die in Supervision den ‚Aha-Moment‘ ausmachen, die etwas auf den Punkt bringen. Nicht alle unten aufgeführten Methoden sind klassisch dem Psychodrama zuzuordnen, sie alle dienen aber dazu, die psychodramatische Grundhaltungen in Supervision zu vermitteln. Die hier vorgestellten handlungsorientierten Methoden und Impulse sind Grundlage meiner praktischen Supervisionsarbeit. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sind eher beispielhaft zu sehen.

5.2.1 Einstiegsphase (Konserve I)

- Ankommen:
 - gegenseitiges Begrüßen
 - Kontaktaufnahme durch gegenseitiges Begegnen mittels Blickkontakt
 - in den Stuhlkreis setzen, auf die gemeinsame Mitte schauen
 - Ankommen im Raum (realer Raum und Supervisionsraum)
- Begrüßung von Seiten der Supervisorin:
 - alle gut im Blick? Sitzen alle bequem? Licht, Lautstärke okay?
- kurze Körperwahrnehmungsübung:
 - in Zeitlupe durch den Raum gehen
 - Atemübung (z.B. verstärkte Ausatmung mittels „pf“)
 - Körperdehnung (z.B. Schulter kreisen, Arme und Hände lockern)
- Aufstehen und mittels einer Geste darstellen: wie bin ich hier?
- Zurückerinnern an die letzte Sitzung, was war das Thema? Gibt es etwas zu berichten?

5.2.2 Erwärmungsphase (Themenfindung)

- Austausch der Supervisorinnen untereinander zu „Wie geht es mir?“ „Wie geht es mir im Team?“ „Welche Themen bewegen mich?“
 - Austauschrunde im Gesamtteam
 - Flüstergruppen
 - Speeddating
- Erwärmung mittels Karten und Symbolen (eine oder zwei Karten / Symbole suchen für a) eigenes Befinden und b) Thema, das mich bewegt)
- Themenerwärmung mittels Tücher, die im Raum verteilt werden, zu: a) Teamthema, b) Fallthema, c) anderes Thema, d) kein Thema – Supervisorinnen stellen sich dazu
- Erwärmen mittels Aktionssoziometrie, das heißt die Supervisorinnen stellen sich zu verschiedenen Ordnungskriterien im Raum auf, z.B.:

- seit wann im Team? Aufstellen nach Berufsgruppen, Vorerfahrungen etc. (dies sind Kriterien bei einer neuen Supervisionsgruppe oder wenn mehrere neue Teammitglieder ins Team einsteigen)
- Stressbelastung der letzten Tage, konnte Pausen einhalten, erlebe die Atmosphäre auf der Station mit den Patientinnen... (dies sind mögliche Kriterien während eines bereits länger bestehenden Supervisionsprozesses)

Bei der Aktionssoziometrie kann es um alle möglichen Kriterien gehen, die Teammitglieder auf spielerische und nicht bedrohliche Weise in Kontakt bringen und etwas ‚in Beziehung‘ darstellen

- Im letzten Schritt der Erwärmung: faktische Themen und atmosphärische Themen benennen (Supervisorin und Supervisandinnen), in gemeinsame Suchbewegung gehen: welches Thema liegt obenauf und soll bearbeitet werden? (Entscheidungsfindung)

5.2.3 Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)

- Soziometrische Aufstellungen zu dem Thema (dem Dritten) mit ausführlicher Reflexion mittels psychodramatischen Interviews
- Timeline (bspw. zu Konfliktgeschehen, Organisationswandel...)
- Psychodramatische Aufstellungen mittels Vignette oder Skulptur
- Fallbearbeitung mittels Symbolarbeit, leerer Stuhl
- Fallbearbeitung in Teams: Aufstellungsarbeit (die Besonderheit von fallbezogener Aufstellungsarbeit wird im Absatz 5.2.5 näher dargestellt)
- Im Einzelsetting: soziales Atom (Soziogramm: Nähe, Distanz, Ambivalenzen), Monodrama, Symbolarbeit (Tischbühne / Timelinearbeit)
- Verbalisierungstechniken:
 - Eine reine Sharing-Runde, wenn es bei dem Thema der Supervisorin um hochsensible Gefühle wie bspw. Scham oder Ekel gegenüber einer Klientin geht. Vorsicht: die Supervisorin muss darauf achten, dass die Runde nicht zu einer Ratschlag-geben Runde wird!
 - Supervisorin benennt Gedanken und Gefühle („lautes denken“)
 - Supervisorin benennt Gedanken und Gefühle der Supervisorin, die diese noch nicht ausgesprochen hat (doppeln)

5.2.4 Abschlussphase (Konserve II)

- Platz wechseln – dient dem Perspektivwechsel
- Symbol / Karte von der Erwärmung aufnehmen
- Abschlussfragen:

- Welche Erkenntnis nehme ich aus der heutigen SV mit?
- Was bedeutet die Erkenntnis für meine weitere Arbeit?
- Kurzer Abschluss: „ein Wort, ein Satz, was noch gesagt werden will“
- Eine Geste zum Abschluss
- Abschlussrunde mit: „Wenn ich durch die Tür gehe dann...“
- Aufstehen, gegenseitiger Blickkontakt, anlächeln, Körperwahrnehmung, Schultern schwingen lassen
- Bewusstes Verabschieden mit Blick auf die nächste Supervision

Ich möchte noch einmal darauf hinweisen, dass zu vielen der oben genannten Methoden die drei Grundtechniken des „Doppelns“, „Spiegelns“ und des „Rollentausches“ angewandt werden können und damit die Methoden vertieft handlungsorientiert werden. In dieser Arbeit möchte ich nicht jede Methode vorstellen, das würde den Rahmen meiner Arbeit sprengen. Eine Ausnahme möchte ich allerdings machen. Ich beziehe mich dabei auf ein Zitat Morenos:

„Das Psychodrama verfügt über eine geradezu unüberschaubare Anzahl von Techniken und Arrangements – (Moreno (1959, S. 99) spricht von 351 – und der Leiter ist aufgerufen, den bestehenden Katalog ja nach Anforderung der Situation anzupassen und durch spontane Erfindung neuer Techniken zu erweitern (zitiert nach von Ameln/Kramer S. 256).“

Nun muss ich gestehen, dass ich nicht alle 351 Techniken und Arrangements des Psychodramas kenne (wer weiß wie viele noch hinzugekommen sind?). Eine angepasste Methode möchte ich allerdings vorstellen. Sie eignet sich meines Erachtens sehr gut für die Bearbeitung von Fallthemen in Teams. Ich habe sie im nächsten Kapitel unter „Aufstellungsform 2, Punkt b)“ zusammengefasst.

5.2.5 Protagonistinnenzentrierte Aufstellung in Teamsupervisionen

Riepl schreibt zu Aufstellungsarbeiten folgendes:

„Aufstellungen werden in Psychotherapie und Beratung eingesetzt um die Dynamik von Familien, Paarbeziehungen, Freundeskreisen, Arbeitsteams, Schulklassen, Hausgemeinschaften, politischen AkteurInnen usw. sichtbar zu machen. Ebenso kann das eigene innere Netzwerk im Fokus der Aufstellung stehen. Die bei der Aufstellung eingesetzten Faktoren oder Rollen können soziale Rollen sein (Vater, Urgroßmutter, AbteilungsleiterIn, MitarbeiterInnen...). Es können aber auch intrapsychische Rollen (Trauer, Wut, Liebe...), physiologische Rollen (Krankheit, Übersättigte/r, Erschöpfte/r) oder tiefenkulturelle Rollen (Sprache, Werten, Religionen...) sein. Im Prinzip kann alles aufgestellt werden, was für Menschen in Bezug zu einer Fragestellung oder einem Thema als zugehöriger Faktor benannt wird.“ (Riepl S.11)

In einer *Gruppensupervision* (bspw. Spezialtherapeutinnen einer Klinik), die den Schwerpunkt Fallberatung hat, kann eine Protagonisten (Supervisandin) einen speziellen Klientinnenfall mittels Aufstellung bearbeiten. Die Gruppe kennt die Klientin nicht und steht der Supervisandin in Form von Hilfs-Ichen zur Verfügung. Die Handlungsspielräume der Supervisandin können mittels psychodramatischer Aufstellung herausgearbeitet werden. Spiegeln, Doppeln und

Rollentausch können zum Einsatz kommen. In der Integrationsphase findet ein Sharing, Rollen- und Identifikationsfeedback statt.

Schauen wir einmal auf die *Besonderheit von Teams*, am Beispiel eines Teams, das in der Kinder- und Jugendpsychiatrie arbeitet. Supervision findet dort im interdisziplinären Rahmen statt. Es nehmen Psychotherapeutinnen, Pflegefachkräfte, Erzieherinnen, Ärztinnen und Gestalttherapeutinnen teil. Die Stationsleiterin und Oberärztin sind ebenfalls anwesend. *Das Team in der Supervision bildet eine Gruppe von Protagonistinnen*. Alle sind an dem Fall beteiligt, kennen die Patientin und deren Familiensystem.

Aufstellungsform 1- Teamzentriert:

Eine sinnvolle (im Sinne von: alle Teammitglieder sind Protagonistinnen) Aufstellung kann hier sein, dass sich jedes Teammitglied zur Patientin (diese wird im Raum mittels leeren Stuhls positioniert) stellt. Sofort zeigen sich Nähe, Distanz, Zu- und Abwendung etc.

Die Supervisorin kann jetzt die Supervisandinnen

- in den einzelnen Positionen interviewen (Wie geht es Ihnen in dieser Position? Wenn Sie hier stehen, welche Gedanken, Gefühle nehmen Sie wahr?),
- Supervisandinnen können sich aus ihrer Position heraus gegenseitig Fragen stellen,
- die Position der Patientin kann eingenommen werden,
- Supervisandinnen können an den Rand treten und im Spiegel ihre Beobachtungen mitteilen. Das Team fühlt sich als Gesamtes gesehen und kann gemeinsam Erkenntnisse aus der Aufstellung ziehen.

Aufstellungsform 2 – Protagonistinnenzentriert:

Hat eine Teamkollegin (Protagonistin) eine spezielle Frage, kann die Supervisorin (Leiterin) zwei Richtungen einschlagen:

- a) Die Supervisandin beschreibt ihre konkrete Frage, stellt die dazu benötigten Rollen mit Hilfe der Kolleginnen als Hilfs – Iche auf. Im Weiteren fokussiert sich das Geschehen ganz auf die einzelne Supervisandin. Es geht um ihre Sichtweisen. Um ihre Gefühlslage und Einschätzung. Auf die einzelne Supervisandin wird ein Spot gelegt, der gut und hilfreich sein kann.

Problematisch wird es, wenn die Aufstellung sehr persönlich und intensiv wird. Die Supervisandin ist ‚aufgeweicht‘, zeigt möglicherweise viel mehr innere Anteile (wie bspw. Ängste, Unsicherheiten, Scham nicht zu genügen) als sie es eigentlich möchte und in anderer Teamkonstellation tun würde. Das Gefühl „ich habe mich schwach und unprofessionell gezeigt“ kann entstehen und führt möglicherweise zur Störung in der weiteren

Zusammenarbeit zwischen Supervisandin und Team und/oder zwischen Supervisandin und Supervisorin.

Problematisch kann es auch werden, wenn die Supervisandin (Protagonistin) eine bspw. negativ besetzte Rolle (z.B. der sehr aggressive und unsympathische Vater der Patientin) an eine Teamkollegin gibt, die das Gefühl bekommt, in dieser Rollenzuschreibung liegt etwas Persönliches (z.B. gab es in der letzten Dienstbesprechung Unstimmigkeiten zwischen der Protagonistin und dieser Teamkollegin), etwas nicht Ausgesprochenes zwischen den beiden. Das Hilfs-Ich kann die Rolle nicht unvoreingenommen einnehmen und ist mit der persönlichen Frage beschäftigt.

Die dritte Problematik sehe ich darin, dass, wie bereits oben erwähnt, die Supervisandinnen eines Teams eine Protagonistinneneinheit bilden. Wenn die Phase der kreativen Gestaltung „nur“ von einer Protagonistin ausgefüllt wird, kann dies Widerstand und Unlust auslösen, psychodramatisch ausgedrückt, die Spontaneität und Kreativität der Supervisandinnen hemmen.

b) Als Supervisorin habe ich die Möglichkeit, die Aufstellungsarbeit zu verifizieren. Es kann dabeibleiben, dass eine Supervisandin (Protagonistin) ein spezielles Thema mit einer Patientin hat. In der Teamsupervision kann ich die Aufstellungsarbeit folgendermaßen ändern:

- Mit Zustimmung der Protagonistin nehmen Teammitglieder von sich aus Rollen ein, sie werden nicht von der Protagonistin bestimmt (Ausnahme das Stand-In. Das wird auch hier in der Regel von der Protagonistin gewählt).
- Durch die freie Entscheidung können die Teammitglieder von sich aus bestimmen, ob und in welcher Rolle sie an der Aufstellung teilnehmen wollen oder ob sie lieber in der Beobachterinnenrolle bleiben möchten. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Teammitglieder, die eine bestimmte Rolle einnehmen, gut eingefühlt sind. Entweder weil sie diese Person (Rolle) aus dem präsenten Zusammenhang kennen oder die Person nicht kennen aber neugierig auf die Rolle sind.
- Die Protagonistin stellt auch hier die Hilfs-Iche auf, nach Nähe und Distanz, Zu- und Abgewandtheit.
- Die Hilfs-Iche müssen nicht eingerollt werden (alle kennen die Patientin und deren Familien- und Helferinnensystem).
- Die Protagonistin kann Fragen an die Hilfs-Iche stellen: es entsteht mehr freie Assoziation (wissendes Feld), mit dem auch die Supervisorin - nach Zustimmung der Protagonistin - arbeiten kann.
- Rollentausch und Spiegeln kann auch hier stattfinden.
- Diese Art der Aufstellungsarbeit erfordert Supervisandinnen, die sehr gut zwischen der eingenommenen Rolle und ihrem eigenen Expertinnen Wissen unterscheiden

können. Sie sind auf der Bühne in Doppelseinführung: zum einen werden sie von der Protagonistin, in ihrer jeweiligen Rolle positioniert und zum anderen gucken sie mit ihrem Wissen über die Patientin auf die Szene und würden sich möglicherweise in der Rolle anders positionieren. In der Interaktionsphase sind daher das Rollen- und Identifikationsfeedback wesentlich. Manchmal ist es hilfreich, daran anschließend eine Expertinnen Runde durchzuführen, damit die Supervisorinnen aus ihrer funktionalen Rolle etwas mitteilen können.

- Die Aufstellung bezieht sich im ersten Schritt (Bild 1) auf die Patientin und deren Familiensystem (oder auch auf die inneren Anteile der Patientin) – es entsteht ein Blick auf der Metaebene, es geht mehr darum, wie die Protagonistin die Patientin zum Familiensystem oder zum Helferinnensystem stellt. Im zweiten Schritt (Bild 2) stellt sich die (Protagonistin) dann selbst zur Patientin. Aus dieser Position interviewt die Supervisorin die Protagonistin. Sie wird dadurch mehr in ihrer funktionalen Rolle angesprochen und kann ihre Gefühle und Gedanken mehr auf diese funktionale Rolle beschränken.

Durch das Aufstellen der Patientin zu ihrem Familien- und Helferinnensystem entsteht eine Distanzierung (nicht die Protagonistin steht im Fokus der Aufstellung, sondern die Patientin). Die Protagonistin positioniert an erster Stelle die Patientin (1. Bild) zum Familiensystem und erst an zweiter Stelle positioniert sich die Protagonisten zur Patientin (2. Bild). Ein praktisches Beispiel habe ich unter Absatz 5.3 – Praxisbeispiel 3: „**Ich möchte etwas besser verstehen.**“ – **Teamsupervision in einer Psychiatrie** beigefügt.

Ich mache mit der Form der Aufstellung, wie ich sie unter b) beschreibe gute Erfahrungen. Das Team ist in der Regel aktiv dabei. Es fühlt sich mitbeteiligt. Die Protagonistin rückt zwar hier auch in den Mittelpunkt, jedoch mit einem anderen Fokus. Die funktionale Rolle der Protagonistin steht mehr im Vordergrund; es ist einfacher, den Bezug zur Arbeit zu halten.

Beide hier beschriebenen protagonistinnenzentrierten Aufstellungsformen können in Teams angewendet werden. Gemeinsam mit der Protagonistin, entscheidet die Supervisorin, welches der beiden Arrangements sie einsetzt. Sie vertraut auf die Handlungskreativität der Protagonistin.

5.3 Praxisbeispiele

Meine bisherigen Ausführungen möchte ich nun mit Beispielen aus meiner Praxis unterlegen. Ich habe zwei Beispiele aus Einzelsupervisionen und zwei Beispiele aus Teamsupervisionen gewählt. Eine Sitzung ist 60, zwei Sitzungen sind 90 und eine Sitzung ist 120 Minuten lang. Die Beispiele sollen den Phasenverlauf nach dem Modell des kreativen Zirkels veranschaulichen.

Nach einer kurzen Skizzierung der Ausgangslage werde ich den Ablauf der Supervisions-sitzung mittels der Phasen Einstiegsphase (Konserve I), Erwärmungsphase (Themenfindung), Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung) und Abschlussphase (Konserve II) beschreiben. Ein kurzes Fazit folgt nach jedem Beispiel.

Praxisbeispiel 1: „Ärger mit der Vorgesetzten“ – ein pflegerischer Hospizleiter kommt zur Einzelsupervision

Ausgangslage:

Herr J. ist pflegerische Leitung eines Hospizes. Er befindet sich im Studium zum Palliative Care (Master) und hat sich intern auf die übergeordnete Stelle als pflegerische Hospizleitung (2 Standorte) beworben. Er hat die Stelle bekommen und steht kurz vor dem Wechsel in seine neue Position. Sein Zuständigkeitsbereich ist die pflegerische Leitung beider Hospizstandorte und die Leitung eines dazugehörigen ambulant-palliativen Pflegedienstes. Seine direkte Vorgesetzte wird die Geschäftsführerin (Frau K.) beider Hospize und des Pflegedienstes. Herr J. kommt seit einem Jahr zur Einzelsupervision. Eine Sitzung dauert 90 Minuten.

1. Einstiegsphase (Konserve I)

Nach der Begrüßung an der Tür setzten wir uns in meinen Gesprächsbereich (getrennt vom Arbeits- Bühnenbereich). Ich frage Herrn J. wie es ihm aktuell geht und im weiteren Verlauf des Gesprächs, was sich nach der letzten Supervisionssitzung ergeben hat. Herr J. berichtet etwas aus seinem Arbeitsalltag und über seine Freude, die Stelle als pflegerischer Hospizleiter bekommen zu haben. Da wäre allerdings auch das Problem für die heutige Sitzung meint Herr J. Ich frage einmal nach, ob das sein Hauptanliegen sei oder ob er noch andere Anliegen mitgebracht habe? Es ist sein Hauptanliegen, ‚nur‘ darum soll es heute gehen.

2. Erwärmungsphase (Themenfindung)

Herr J. ist verärgert und genervt von seiner ‚neuen‘ Vorgesetzten. „Es hat da letztens einen Tag gegeben, der war wirklich unschön.“ Ich bitte ihn, den Tag kurz zu skizzieren. „Also vor vier Tagen habe ich mein Büro im Hospiz ausgeräumt und entschied, die Sachen schon mal in mein neues Büro zu bringen. Den Schlüssel habe ich von dem Vorstandsvorsitzenden (Vorgesetzter von ihm und von seiner direkten Vorgesetzten) erhalten. Mein Anfang als pflegerische Hospizleitung ist in 10 Tagen, ich dachte, ich fahre schnell rüber und bringe meine Sachen ins neue Büro. Auf dem Hospiz – Parkplatz treffe ich meine Vorgesetzte im Vorbeigehen. Sie fragt, was ich denn hier schon will. Ich sage es ihr, sie wirkt verärgert, macht einen dummen Spruch, im Sinne von

„Und das während deiner Arbeitszeit?“ und geht weiter. Dann treffe ich sie später in meinem Hospiz wieder und da mache ich meinem Ärger Platz, leider vor anderen Teamkollegen. Das war sicher unklug von mir, aber ich musste meinem Frust Platz machen. Sie hat nichts dazu gesagt und ist dann schnell wieder abgefahren. Na ja. Seitdem haben wir uns nicht mehr getroffen. Und ich sitz jetzt da mit meinem Ärger und weiß nicht, wie ich ihn ansprechen soll. Ich möchte da aber etwas klären, sonst steht das so zwischen uns.“

Ich schlage Herrn J. vor, dass wir uns die Situation anschauen könnten. Er stimmt dem zu. Wir begeben uns gemeinsam in den Arbeits- Bühnenbereich meines Raumes.

3. Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)

Erwärmung: Um die Szene, die Herr J. beschrieben hat, etwas weiter einzugrenzen, bitte ich ihn, nachzuspüren, wo er das erste Mal seinen Ärger verspürt hat. Es ist die Begegnung auf dem Hospiz Parkplatz. Herr J. richtet auf der Bühne mittels Seile den Parkplatz ein.

Aktion: Szene 1 - Ich bitte Herrn J. sich zum Parkplatz zu begeben, an die Stelle, an der er seine Vorgesetzte trifft und interviewe ihn. Herr J.: „Ich bin total freudig aufgeregt. Bald nehme ich meine neue Stelle ein. Wie das wohl wird? Bisschen nervös bin ich auch. Hoffentlich schaffe ich die neue Aufgabe, ist schon auch eine echte Herausforderung...“.

Herr J. und ich verlassen die Bühne und gehen an den Rand. Herr J. erklärt, dass er zu dem Zeitpunkt überhaupt nicht mit der ärgerlichen Reaktion seiner Vorgesetzten gerechnet hat, sie kam wie eine kalte Dusche über ihn und das Gefühl von Vorfreude verpuffte. Zurück blieb ein Unverständnis: „Warum behandelt sie mich so? Warum freut sie sich denn nicht?“ Ich frage Herrn J., ob er sich das auf der Bühne mittels Rollentausches einmal anschauen möchte. Wir stellen uns seine Vorgesetzte, nach der Begegnung auf dem Parkplatz in ihrem Auto vor (die Stelle wird mit einem Stuhl auf der Bühne besetzt). Herr J. begibt sich in den Rollentausch mit seiner Vorgesetzten Frau K.

Szene 2: Im psychodramatischen Interview erzählt Frau K. wie sehr sie sich auf den neuen Kollegen freut, wie sehr sie ihn schätzt, ein wenig Sorgen habe sie auch, da er ja studiere und sie sei ja nur in ‚palliative care – Weiterbildung‘ gewesen. Ich hoffe, dass das kein Konkurrenzgerangel gibt. Auf Nachfrage, was denn da auf dem Parkplatz gewesen sei, berichtet Frau K., dass sie Herrn J. mit seinen Bürosachen ange-troffen habe. Sie war völlig überrascht zu hören, dass er schon einen Schlüssel besitzt und jetzt schon in das Büro will. Da sei sie sauer geworden, habe einen Spruch gemacht und sei zügig weitergegangen. Auf Nachfrage, warum sie denn wohl so sauer

reagiert habe wird Frau K. nachdenklich. Eigentlich sei sie gar nicht nur sauer gewesen, sondern auch enttäuscht. Sie wollte doch Herrn J. in Empfang nehmen und ihn begrüßen, und zwar an seinem ersten offiziellen Arbeitstag...

Ich beende an dieser Stelle den Rollentausch und bitte Herrn J. an den Bühnenrand zu kommen. Wir schauen beide auf die Bühne und ich bitte ihn, ‚laut zu denken‘. Herr J. wirkt nachdenklich und stellt fest, dass Frau K. wahrscheinlich nicht mal wusste, dass er schon einen Schlüssel erhalten habe und dass der Ärger mehr dem Vorstandsvorsitzenden galt. Vielleicht war sie auch enttäuscht. Er könne sich gut vorstellen, dass seine Vorgesetzte ihn mit Blumen im Büro begrüßen wollte, dass sie ihm „offiziell“ das Büro übergeben wollte. Dies würde auf jeden Fall dazu passen, wie sie im weiteren Verlaufe des Tages auf seinen Frust reagiert habe. Ich frage Herrn J., ob an dieser Stelle ein Schlusspunkt gesetzt werden kann. Er bejaht dieses und räumt die Bühne leer.

Integration: Ich frage Herrn J., wie es ihm momentan geht und welche Erkenntnis er zieht? Herr J. fühlt sich erleichtert. Der Ärger vom Anfang der Sitzung sei verfliegen. Es war gut, die Rolle von Frau K. einzunehmen. Dann erläutert er mir seine Idee, wie er morgen mit seiner Vorgesetzten in Kontakt treten möchte.

4. *Abschlussphase (Konserve II)*

Wir begeben uns wieder zu meinem Gesprächsbereich im Raum. Es verbleibt nicht mehr viel Zeit, Herr J. meint, er kann so gut die Sitzung beenden. Nach neuer Terminvereinbarung verabschiedete ich Herrn J. und bringe ihn zur Tür.

Fazit:

Der Einstieg und die Erwärmung zum Thema waren flüssig und recht schnell geschehen. Der Supervisor war sehr klar in seiner Themenwahl. Er wollte seinen ‚Ärger‘ gerne verstehen und wohl auch loswerden. Durch den zügigen Einstieg und die sofortige Themenerwärmung blieb viel Zeit zur Themenbearbeitung. Herr J. konnte sich sehr konzentriert auf die kreative Bearbeitung einlassen.

Praxisbeispiel 2: „Wie soll ich das alles nur bewältigen?“ - Einzelsitzung mit einer Pflegedienstleiterin

Ausgangslage:

Frau W. leitet einen ambulanten Pflegedienst mit 45 Mitarbeiterinnen. Sie hat den Pflegedienst vor 15 Jahren aufgebaut. Damals bestand das Team aus 10 Mitarbeiterinnen. Frau W. möchte

in ca. 2 Jahren den Pflegedienst abgeben und sich in den Ruhestand begeben. Sie kommt seit einem halben Jahr zur Supervision. Eine Sitzung dauert 60 Minuten.

1. *Einstiegsphase (Konserve I)*

Frau W. erscheint etwas atemlos in meiner Praxis. Sie sei etwas spät losgefahren, ein Arbeitsproblem, das noch dringend gelöst werden musste, hatte sich kurzfristig ergeben. Ich frage sie, ob sie eine kleine Ankommens Übung machen möchte. Sie bejaht und so bitte ich Sie aufzustehen und in Zeitlupe durch den Raum zu gehen. Nach 5 Sekunden ist sie fertig, wir setzten uns wieder.

2. *Erwärmungsphase (Themenfindung)*

Also „Zeitlupe“ würde gerade nicht gehen meint Frau W. Sie sei mit so vielen Aufgaben beschäftigt, da habe sie gerade richtig gespürt, wie angespannt sie sei. Die Arbeit belastet, sie fühlt sich unter Druck gesetzt. Wie soll ich nur die ganze Arbeit schaffen? Auf Nachfrage meinerseits entscheidet Frau W., dass der Blick auf die vielen Arbeitsaufgaben das Thema der heutigen Sitzung sein soll. Sie erklärt deutlich, dass sie etwas „Konkretes“ bräuchte.

Diesen Wunsch nehme ich auf und schlage ihr vor, mit zum Flipchart zu kommen, um die vielen Aufgaben zu visualisieren.

3. *Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)*

Im ersten Schritt bitte ich Frau W. alle Aufgaben, so wie sie ihr einfallen, aufzuschreiben und ein wenig zu erklären. Das Flipchart ist schnell voll.

Ich bitte Frau W. zwei Schritte zurückzutreten und mir mitzuteilen „Wenn ich darauf schaue, dann...“. Frau W. teilt mit, dass sie bereits beim Schreiben gemerkt habe, dass sie Aufgaben beschäftigen, die gerade noch gar nicht akut sind.

Ich bitte Frau W., dass sie die Aufgaben nach Wichtigkeit in „A-Aufgaben“ (wichtig), „B-Aufgaben“ (nicht ganz so wichtig) und „C-Aufgaben“ (eher unwichtig) priorisiert. Frau W. führt dieses durch. Wir schauen uns die A-Aufgaben an, um im nächsten Schritt die Priorisierung weiter einzugrenzen. Frau W. beschreibt, was wirklich obenauf liegt und nicht mehr aufgeschoben werden kann und macht sich einen Plan, wann und wie sie diese Aufgaben angehen wird. Wir beenden an dieser Stelle die Arbeit am Flipchart. Frau W. macht ein Foto von ihrer Priorisierung.

4. *Abschlussphase (Konserve II)*

Ich bitte Frau W. sich zu erinnern, wie sie hier angekommen ist und frage sie, was sie aus der Sitzung mitnimmt, bzw. noch beschäftigt. Frau W. erklärt, dass sie bereits

während der Arbeit am Flipchart erkannte, dass sie viele der Aufgaben an andere leitende Mitarbeiterinnen delegieren könnte und auch müsste. „Schließlich will ich bald meinen Ruhestand genießen.“ Sie würde manchmal immer noch in den Modus „Ich bin für alles verantwortlich“ aus den ersten Aufbaujahren fallen. Ihre Kolleginnen würde das „wahnsinnig“ machen. Wir einigen uns darauf, beim nächsten Mal auf das Thema „delegieren“ zu schauen. Ich beende die Sitzung.

Fazit:

In dieser Sitzung wird während der Erwärmungsphase klar, dass Frau W. etwas braucht, an dem sie sich festhalten kann. Da ist die Arbeit mit Flipchart eine gute Möglichkeit. Die zweite Kreisbewegung von -Erwärmung, -Aktion und -Integration war hier nicht notwendig. Dennoch ist es auch hierbei wichtig, die Phase der kreativen Gestaltung konkret zu beenden und erst danach in die Abschlussphase zu gehen. In der Abschlussphase wird das Beziehungsthema deutlich. Frau W. nimmt diese Erkenntnis mit und kann, wenn sie möchte, sie direkt in ihren Arbeitsalltag umsetzen. Ob das Thema dann in der nächsten Supervision noch aktuell ist, entscheidet Frau W.

Praxisbeispiel 3: „Ich möchte etwas besser verstehen.“ – Teamsupervision in einer Psychiatrie

Ausgangslage:

Es handelt sich um ein interdisziplinäres Team, das in einer Psychiatrie auf der Station mit dem Schwerpunkt Essstörungen arbeitet. Im Team arbeiten 14 Pflegefachkräfte (im Dreischicht-System), zwei Psychotherapeutinnen, eine Psychologin in Ausbildung, zwei Ärztinnen, eine Sozialarbeiterin, eine Tanztherapeutin und eine Oberärztin. Zur Teamsupervision erscheinen aus dem Pflorgeteam immer unterschiedliche Mitarbeiterinnen, die anderen Teammitglieder nehmen stabil an der Supervision teil. In der folgenden Sitzung sind 12 Teilnehmerinnen anwesend, die Sitzung dauert 90 Minuten.

1. Einstiegsphase (Konserve I)

Nach der Begrüßung bitte ich die Supervisandinnen sich zu zweit zusammenzustellen und sich auszutauschen zu „Wie geht es mir?“. Nach kurzer Zeit erfolgt ein Wechsel unterhalb der Supervisandinnen. Es erfolgt ein Austausch zu „Wie geht es mir im Moment im Team?“. Ein weiterer Wechsel erfolgt und ein Austausch zu zweit „Welche Themen beschäftigen mich derzeit?“. Anschließend treffe ich die Supervisandinnen im Stuhlkreis. Ich bereite die Supervisandinnen auf eine gemeinsame Austauschrunde vor: Bitte überlegen Sie, was in der letzten Supervision war, gibt es Rückmeldungen zu der letzten Sitzung? Was möchte ich gerne von mir kundtun (gibt es etwas, was die

gesamte Gruppe von mir erfahren soll, liegt mir etwas auf dem Herzen). Schwerpunkt der Runde soll auf die Themenanliegen für die Supervisionssitzung liegen.

2. *Erwärmungsphase (Themenfindung)*

Es erfolgt die gemeinsame Runde. Kurz wird berichtet, wie sich die weitere Beziehungsgestaltung mit der Patientin, die beim letzten Mal Thema in der Supervision war, entwickelt hat. Für die heutige Supervision werden drei Themen benannt und kurz beschrieben. Das Team entscheidet sich für das Thema, das die Psychologin in Ausbildung benannt hat. Es geht um eine 18-jährige Patientin, die seit drei Wochen auf der Station ist und irgendwie „nicht in Beziehung“ geht. Das Team kann dieser Einschätzung gut folgen, jede im Raum kennt die Patientin, wenn auch unterschiedlich nah, bzw. fern. Die anderen benannten Themen würden nicht eilen, einen Raum dafür wird sich finden, entweder in einer Dienstbesprechung oder in der nächsten Supervision.

3. *Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)*

Erwärmung: Ich bitte die Psychologin in Ausbildung (Protagonistin) die Patientin (Frau T.) etwas näher zu beschreiben und fordere das Team auf, gerne aus ihren Begegnungen mit der Patientin zu ergänzen. Es erfolgt ein reger Austausch. Aspekte werden benannt, die einzelne Teammitglieder noch nicht gewusst haben. Am Ende der Erwärmung frage ich die Protagonistin, ob sie eine bestimmte Frage, eine bestimmte Situation im Kopf hat, der sie gerne nachgehen möchte. Die Protagonistin wünscht sich, die Patientin besser verstehen zu können, ihre Position in der Familie mal anschauen zu können. Ich schlage ihr eine psychodramatische Aufstellung vor. Sie stimmt dem zu.

Aktion: Ich bitte die Protagonistin ein Stand-In für sich zu benennen und frage sie, ob sie die anderen Rollen, die sie benennen wird, selbst besetzen möchte, oder ob die Teammitglieder sich für eine Rolle entscheiden können. Sie möchte gerne, dass die Teammitglieder selbst entscheiden.

Bild 1: Die Protagonistin wählt folgende Rollen: Patienten (Frau T.), Mutter, Vater, ältere und jüngere Schwester. Einzelne Teammitglieder nehmen von sich aus die von der Protagonistin genannten Rolle ein (aus der Rolle heraus, sagen sie ein, zwei Sätze, bspw. „Ich bin der Vater von..., arbeite und lebe...“). Die Protagonistin stellt sie zueinander (Nähe / Distanz / zugewandt / abgewandt).

Gemeinsam mit der Protagonistin gucke ich vom Bühnenrand auf die Aufstellung und frage, ob es so stimmig ist, ob etwas fehlt. Intuitiv stellt sie fest, dass „die Schule der Pat.“ und „das Pferd der Pat.“ noch fehlen. Zwei weitere Teammitglieder übernehmen diese Rollen und werden von der Protagonistin positioniert. Jetzt ist das Bild stimmig. Ich frage die Protagonistin was sie sieht, was ihr auffällt. Es folgt ein

psychodramatisches Interview. Im weiteren Verlauf frage ich, ob sie hören möchte, was die einzelnen Personen auf der Bühne von ihrem Standpunkt aus sehen. Sie bejaht und fragt die „Patientin“ und das „Pferd“. Patientin und Pferd beschreiben aus ihren Rollen heraus, was sie sehen. Der Protagonistin reichen diese beiden Rollensichten für die Momentaufnahme.

Bild 2: Das System der Patientin ist sichtbar auf der Bühne. Nun kommt die Protagonistin dazu. Ich bitte sie, sich in das Bild zu stellen. „Wo ist ihre Position im Bild“. Die Protagonistin wählt verschiedene Positionen aus, fühlt sich ein und stellt sich seitlich hinter die Patientin. Mit Zustimmung der Protagonistin stelle ich die Frage: „Gibt es aus den Rollen heraus eine Anmerkung, eine Frage an die Psychologin (Protagonistin)? Die „Patientin“ sagt: „Ich kann sie gar nicht sehen, ich fühle mich ganz unwohl.“ Der „Vater“ sagt: „Jetzt machen sie mein Kind endlich heil“. Die „Schule“ sagt: „Mensch, Frau T. hat doch so gute Noten, ein Jammer, dass sie in der Klinik ist. Sie soll schnell gesund werden.“

Ich frage die Protagonistin, ob sie einmal aus dem Bild gehen möchte. Das Stand-In stellt sich an ihrer Stelle ins Bild, wir gehen an den Bühnenrand. Ich frage die Protagonistin, wie es ihr in der Position ging, was ihr durch den Kopf geht, was sie mit uns teilen möchte. Am Ende des Interviews möchte die Protagonistin gerne die Patientin fragen, welche Wünsche sie an ihre Therapeutin hat. Sie möchte dazu gerne am Bühnenrand stehen bleiben und nicht in das Bild zurückgehen. Ich bitte die Protagonistin, ihre Frage direkt an die „Patientin“ zu stellen. Die „Patientin“ antwortet: „Ich möchte so gerne gesehen werden. Ich kann doch auch was. Warum will mich denn keiner sehen?“. Ich spüre, wie die Protagonistin sich körperlich aufrichtet und tief atmet und frage: „Was lässt sie aufhorchen?“ Die Protagonistin antwortet: „Frau T. wirkt so verlassen. In den Therapiesitzungen ist es nicht einfach mit ihr ins Gespräch zu kommen. Und wenn, dann haben wir über die Schwierigkeiten der Patientin geredet. Eigentlich weiß ich noch so wenig über sie. Ich möchte sie gerne besser kennen lernen.“ Ich frage, ob wir hier einen Schlusspunkt setzen können. Die Protagonistin bejaht dieses, alle Rolleninhaberinnen schütteln selbstständig ihre Rollen ab. Wir treffen und im Kreis wieder.

Interaktion: Es erfolgt ein Rollenfeedback und eine Identifikationsfeedback. Anschließend werden die Beobachterinnen gefragt, ob sie aus der Rolle der Beobachterin noch etwas hinzufügen möchten. Das letzte Wort geht an die Protagonistin. Sie stellt fest, dass sie neugieriger auf die Patientin geworden ist, sie fühle sich wacher.

4. Abschlussphase (Konserve II)

Ich bitte alle Supervisandinnen die Stühle zu wechseln, die Schultern kreisen zu lassen und eine entspannte Position einzunehmen und frage, ob es noch etwas gibt, was gerade obenauf liegt, noch unbedingt gesagt werden will. Die Supervisandinnen verneinen dies. Kurz fasse ich die letzten 80 Minuten zusammen und bitte um eine Abschlussrunde mit der Frage „Welche Erkenntnis nehme ich aus der Sitzung mit“.

Fazit:

In der dritten Phase der Themenbearbeitung hat sich die Protagonistin für die Aufstellungsarbeit, wie ich sie auf Seite 27f beschreibe, entschieden. Sie kannte diese Arbeitsform bereits aus vorherigen Supervisionen. In der Supervision waren sowohl ihre Mentorin (Psychotherapeutin) als auch ihre Vorgesetzte (Oberärztin) und viele langjährig erfahrene Pflegefachkräfte mit Psychiatriefachweiterbildung anwesend. Das war sicherlich ein Grund, warum sie, in ihrer Rolle als Psychologin in Ausbildung, diese Form gewählt hat.

Praxisbeispiel 4: „Alt und Neu – wie wachsen wir zusammen?“ – Teamsupervision eines ambulant-tätigen Sozialpsychiatrieteams

Ausgangslage:

Das Team besteht aus 18 Kolleginnen. Innerhalb von 3 Monaten ist das Team von 12 auf 18 Mitglieder gestiegen. Der Träger hat den ambulanten Bereich erweitert, daher die erhöhten Mitarbeiterinnenzahlen. Das Team trifft sich einmal wöchentlich zur Dienstbesprechung. Innerhalb des Teams gibt es Tandems, die sich gegenseitig unterstützen, ansonsten sind die einzelnen Teammitglieder autonom in ihrer Arbeit. Ich kenne das Team seit einem halben Jahr. Die Supervisionssitzung dauert 120 Minuten.

1. Einstiegsphase (Konserve I)

Nach der Begrüßung teile ich meine Freude mit, dass heute alle Teammitglieder anwesend sind. Ich kenne nicht alle Anwesenden und auch einige Supervisandinnen stellen fest, dass sie sich noch nicht, bzw. wenig kennen. Ich schlage zum Einstieg eine Aktionssoziometrie vor. Die Stühle werden zur Seite geschoben. Folgende Aufstellungskriterien werden nacheinander aufgestellt:

- a) „Seit wann arbeite ich in diesem Team?“ (Aufstellung in einer Timeline nach Monat und Jahr des Arbeitsbeginns)
- b) „Seit wann bin ich beim Träger beschäftigt?“ (Aufstellung nach „ein Jahr und weniger“, „1 – 5 Jahre“, „5 – 10 Jahre“, „mehr als 10 Jahre“)
- c) (Vor-) Erfahrungen im ambulant-sozialpsychiatrischen Feld (Aufstellung nach „gar keine“, „wenig“, „viel“)

Zu jeder Aufstellung gehört ein gemeinsamer Blick auf die Gesamtaufstellung und zwei, drei „Blitzlichter“, die spontan von Supervisandinnen ausgesprochen werden (da ich mich in der Einstiegsphase befinde, halte ich mich kurz). Ich stelle die Frage, ob eine Supervisandin noch etwas von den Kolleginnen erfahren möchte. Es gibt den Wunsch, nach Häufigkeit von Arbeitswechseln zu fragen. Ich nehme den Impuls auf und es erfolgt die Aufstellung

d) „Wie häufig habe ich den Arbeitsplatz gewechselt?“ (Aufstellung nach „kein-bis einmal“, „zwei-bis dreimal“, „mehr als dreimal“)

Es erfolgt die Aufstellung. Ich frage die Supervisandin, die den Wunsch geäußert hat, was sie an dieser Frage interessiert und ob sie eine Frage an eine der drei Aufstellungsbereiche hat. Der Wunsch ist es, ein oder zwei Stimmen zu den Intentionen des Wechsels zu erfahren. Zwei Supervisandinnen erzählen, warum sie sich zu Arbeitswechseln entschieden haben.

Es gibt keine weiteren Aufstellungswünsche. Ich beende die Aktionssoziometrie und wir treffen uns im Stuhlkreis.

2. *Erwärmungsphase (Themenfindung)*

Ich spreche meine Beobachtung aus, dass ich während der Aktionssoziometrie Interesse, mehr voneinander zu erfahren, wahrgenommen habe. Gibt es den Wunsch, vielleicht etwas Spezifisches zu erfahren, das Kennen lernen zu vertiefen? Ich bitte, um eine kurze Runde, „einen Satz zu meiner aktuellen Befindlichkeit“ und welches Thema für heute obenauf liegt. Das Team entscheidet sich, das Thema „alte“ und „neue“ Kolleginnen anzuschauen und möchte erste Antworten auf die Frage „Wie können wir gut zusammenwachsen?“ finden. Ich entscheide mich, mit vertiefter Aktionssoziometrie weiter zu arbeiten.

3. *Phase der Themenbearbeitung (kreative Gestaltung)*

Erwärmung: Im ersten Schritt bitte ich die Supervisandinnen aufzustehen, der Raum wird gedanklich in zwei Teile geteilt, und sich nach eigener Empfindung in dem jeweiligen Raum „Ich bin ‚neu‘ im Team“ oder „Ich bin ‚alt‘ im Team“ aufzustellen. Elf Supervisandinnen stellen sich zu „neu“, sieben Supervisandinnen zu „alt“. Ein reger Austausch entsteht: „Warum stehst Du denn bei ‚neu‘? Du bist doch schon 1 Jahr bei uns?“ etc. Die Supervisandinnen stellen sich gegenseitig Fragen und geben Antwort. Ich moderiere diesen „Frage-Antwort“ Modus mittels Interviewtechnik, d.h. manchmal stelle ich zu der Frage, die eine Supervisandin gestellt hat, noch eine weitere Frage oder stelle eine Behauptung auf, die von der angesprochenen Supervisandin überprüft und

kommentiert wird. Im nächsten Schritt lade ich ein, dass sich die Supervisandinnen gegenseitig im ‚alten‘ bzw. ‚neuen‘ Feld besuchen und wahrnehmen, wie es sich hier anfühlt. Wie es ist von hier nach dort zu schauen etc. Dies geschieht einzeln, jede ist dazu eingeladen, die Erfahrung zu machen. Abschließend, frage ich: „Was wäre für Sie ein nächster guter Schritt?“. Eine Supervisandin gibt an, wenn sie so auf die beiden Felder schaut, würde sie gerne wissen, wie beide Gruppen gut voneinander lernen können. Und wie wir es schaffen zusammenzuwachsen. Dieser Wunsch wird vom Team geteilt.

Aktion: Ich schlage vor, dass sich die beiden Gruppen ‚neu‘ und ‚alt‘ zurückziehen und sich austauschen zu: „Unser Beitrag zur Teamgestaltung (was ist das Besondere an uns?)“.

Es erfolgt eine Gruppenarbeitsphase von 20 Minuten. Anschließend treffen wir uns im Stuhlkreis wieder, geordnet nach ‚neu‘ und ‚alt‘. Beide Gruppen stellen gegenseitig ihre Ergebnisse vor. Ein allgemeiner Austausch erfolgt. Verständnis- und Konkretisierungsfragen werden gegenseitig gestellt. Zum Ende des Austausches bitte ich die jeweilige Gruppe, der anderen Gruppe einen Namen zu geben. Die ‚alten‘ erhalten den Namen: „Unsere Weisen, die man immer fragen kann“, die ‚neuen‘ erhalten den Namen: „Frischer Wind“. An dieser Stelle beenden wir den Austausch.

Integration: Ich bitte alle Supervisandinnen aufzustehen, durch den Raum zu gehen, sich gegenseitig anzusehen, sich gegenseitig anzulächeln und gut durchmischt (‚alt‘ und ‚neu‘ wird aufgehoben) wieder Platz zu nehmen. Es werden jetzt Überlegungen entwickelt, wie sich die Ideen (aus der Aktionsphase) konkret in den Alltag umsetzen lassen, formuliert.

Im Raum war bisher eine hohe Konzentration spürbar, nach dem Bewegen und Platztausch spüre ich eine gewisse Ermüdung, sicherlich auch der großen Gruppe und dem vielen gegenseitigem Zuhören geschuldet. Ich frage, ob meine Überlegungen stimmen. Die Gruppe bejaht dies und so entscheide ich, den Abschluss in einer Zweierbegegnung zu gestalten.

4. *Abschlussphase (Konserve II)*

Ohne großen Aufwand setzten sich jeweils die zwei Supervisandinnen, die nebeneinandersitzen (ich bilde das erste Paar, dann bilden sich automatisch alle weiteren) gegenüber. Es erfolgt im leisen Ton, ein Austausch zu „Was macht mich neugierig an unser Team?“, „Welchen Beitrag kann ich zum Thema ‚Zusammenwachsen des Teams‘ leisten?“. Es erfolgt ein gelöster Austausch über mehrere Minuten. Zum Abschluss frage ich, ob es noch etwas gibt, was gerne gesagt werden möchte. Danach verabschieden wir uns voneinander.

Fazit:

Die dritte Phase der kreativen Gestaltung begann klassisch psychodramatisch und wechselte dann in eine Diskussionsrunde, die in zwei Gruppen geteilt wurde. Der Dreiklang von - Erwärmung, - Aktion und -Integration war hierbei auch wichtig. Um die Supervision in der Abschlussphase gut beenden zu können, brauchte es eine „ruhige“ Methode.

Gesamtfazit:

Es lohnt sich, Supervisionen mit dem Modell des kreativen Zirkels zu systematisieren. Es entsteht eine Schärfung der Prozessabläufe. Wird das Modell immer wieder in der Praxis angewendet, entsteht eine Routine im Ablauf einer Supervisionseinheit. Die Supervisorin kann sich mit dieser entwickelten Routine mehr auf die inhaltlichen Themen der Supervisandin konzentrieren und die Beziehungsgestaltung zwischen sich und der Supervisandin intensivieren. Durch die modellhafte Durchführung der psychodramatischen Supervision entsteht Sicherheit, sowohl für die Supervisorin als auch für die Supervisandinnen.

6. Abschlussgedanken

Beim Schreiben meiner Abschlussarbeit war es mir von Anfang an wichtig, Psychodrama mit Supervision zu verbinden. Ich habe mich lange damit befasst, was denn nun das „Besondere“ an psychodramatischer Supervision ist. Was mich am Psychodrama fasziniert, ist die Sichtweise auf die Kraft und Macht von Beziehungsgestaltungen. Morenos Ausführungen zu Begegnung, Tele und Soziometrie sind immer noch hochaktuell und werden durch Forschungsergebnisse, wie bspw. Goleman sie zusammengetragen hat, belegt. Soziales Miteinander ist ein hohes Gut in unserer Gesellschaft und wird oft genug mit Füßen getreten, sei es nun in der Arbeitswelt, in der es um Fakten, Zahlen und Rendite geht oder seien es politische Sichtweisen, wie „erst wir, dann die anderen“, z.B. im Rahmen der Flüchtlingspolitik. Wir müssen (wieder) lernen, dass wir unser Gegenüber brauchen, dass es eine hohe Qualität – für uns selbst und für die andere - hat, wenn wir echte Begegnungen erfahren und zulassen. Damit dies gelingen kann, braucht es allerdings Zeit. Auch so ein hohes Gut, was uns in unserer durchstrukturierten Welt immer mehr fehlt. Echte Begegnung ist nicht mal eben herzustellen, lässt sich nicht vakuumverpackt ins Arbeitszimmeregal stellen. Dabei brauchen wir sie nicht nur im privaten, sondern auch im beruflichen Kontext. Und hier, in der beruflichen Welt, kommt das Format der psychodramatischen Supervision ins Spiel. Es ist nach wie vor wichtig, Entschleunigungs- und Reflexionsräume in der Arbeitswelt vorzuhalten, die dazu dienen, Beziehungsstrukturen und Handlungsräume zu erkunden. Reflexionsräume, die den Fokus auf das Erkunden legen und wissen, dass dadurch oft tragfähige Lösungen entstehen. Wir,

psychodramatische Supervisorinnen, sollten für diese Form der Supervision (Begegnung) in der Arbeitswelt selbstbewusst eintreten. Die Argumente sprechen für uns.

Das Psychodrama ist ein Füllhorn an theoretischem Wissen, an Techniken und Arrangements, und wird ständig weiterentwickelt. Wie bereits in meiner Einleitung erwähnt, versuche auch ich, meine Erfahrungen aus der Praxis und aus Fort- und Weiterbildungen zu nutzen und weiterzuentwickeln. Wie das Psychodrama, bezogen auf Supervision, eingesetzt wird, ist bereits häufig beschrieben worden. Ich habe mich in den Jahren meiner Supervisionsarbeit aber immer wieder gefragt, was denn nun genau an meiner Arbeit „psychodramatisch“ ist, gerade wenn ich in einer Supervision kein klassisches psychodramatisches Arrangement genutzt habe. Wie kann psychodramatische Supervision flüssig, in Form gebracht werden?

Antwort, Stand heute, darauf ist: Da ich Supervisionen, egal welche Methode ich wähle, mit der Grundhaltung von wechselseitiger Begegnung durchführe und ich meine Supervisionsprozesse anhand des Modells des kreativen Zirkels erklären und mein Handeln nach ihm ausrichten kann, ist jede Supervision psychodramatisch.

7. Literaturverzeichnis

Monografien:

- Ameln von, Falko / Kramer, Josef (2016): Organisationen in Bewegung bringen – Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung; Springer – Verlag Berlin Heidelberg
- Buer, Ferdinand (Hrsg.) (2004): Praxis der psychodramatischen Supervision – Ein Handbuch; 2. Auflage; VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden
- Fatzer, Gerhard (Hg.) (2005): Supervision und Beratung – Ein Handbuch; Edition Humanistische Psychologie – EHP Organisation, Bergisch Gladbach
- Goleman, Daniel (2017): Soziale Intelligenz – Wer auf andere zugehen kann, hat mehr vom Leben; Droemer Knauer GmbH & Co. KG, München
- Hutter, Christoph / Schwehm Helmut (Hrsg.) (2012): J. L. Morenos Werk in Schlüsselbegriffen; 2. Auflage; VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden
- Obermeyer, Klaus / Pühl Harald (2015): Teamcoaching und Teamsupervision – Praxis der Teamentwicklung in Organisationen; Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG Göttingen
- Rosenbaum, Martina / Kroneck Ulrike (2007): Das Psychodrama – Eine praktische Orientierungshilfe; Verlag Kreuz GmbH Stuttgart

Hefte und Aufsätze

- DGSv (2020): Journal Supervision 1/2020; Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.; Zimmermann Druck + Medien GmbH Köln
- DGSv (2017): Exzellente Beratung basiert auf exzellenter Qualifizierung; Vorstandsvorlage der Entwicklungskommission der DGSv; Zimmermann Druck + Medien GmbH Köln
- Heming, Karin (2014): Analyse von Supervisionsprozessen anhand des „kreativen Zirkels“ nach J.L. Moreno; (Abschlussarbeit WB zur Supervisorin / Coach am ISI)
- Riepl, Roswitha / Stadler Christian (Hrsg.) (2019); Aufstellungsarbeit, Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, Sonderheft 11 / 2019; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH
- Süddeutsche Zeitung (2020); vom 06.08.2020, Nr. 180, S. 18: Teil 11 der Serie: Arbeiten nach Corona Was es bedeutet, wenn der Job zur Fernbeziehung wird; Gemeinsam einsam

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, Karin Heming, gegenüber dem Institut für Soziale Interaktion, dass die vorliegende, an diese Erklärung angefügte Abschlussarbeit, selbstständig und unter Zuhilfenahme ausschließlich der im Literaturverzeichnis genannten Quellen angefertigt wurde. Diese Arbeit wurde in dieser oder ähnlicher Form noch nicht für andere Prüfungszwecke eingereicht.

Lehrgangsführung: Alfred Hinz

Thema der Arbeit: *Beziehung aufnehmen und Begegnung gestalten –
Reflexion über Formen psychodramatischer Supervision*

Hamburg, 22.08.2020

Karin Heming