



Abschlussarbeit

Weiterbildung zum Coach und zum / zur Supervisor*in

Institut für Soziale Interaktion Hamburg

Kurs 15 / 2022 – 2025

Psychodramatisches Arbeiten

Der Prozess

vom Erleben bis zur Integration in die eigene Praxis

Vorgelegt von

Anke Gieseke am 31.03.2025

Uhlandstr. 24

23465 Lübeck

Kursleitungen: Nina Frankenreiter und Henning Röper

Lehrsupervisoren: Alexander Popp und Paul Gerhard Grapentin

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	4
1 EINLEITUNG	5
2 GRUNDLAGEN DES PSYCHODRAMAS	7
2.1 WAS IST PSYCHODRAMA?.....	7
2.2 DIE LANDKARTE DER PSYCHODRAMATHEORIE NACH HUTTER.....	8
2.2.1 Vier Stränge - von der Szene zur Katharsis	9
2.2.2 Strukturtheorien (Strang 1)	10
2.2.3 Inhaltsdimensionen (Strang 2).....	13
2.2.4 Instrumente (Strang 3).....	13
2.2.5 Prozesse (Strang 4).....	14
3 MEIN ERLEBEN IM PSYCHODRAMA IM RAHMEN DER WEITERBILDUNG	17
3.1 BESCHREIBUNG UND ABLAUF DES SPIELS NACH DER ÄUßEREN PROZESSSTRUKTUR... 17	
3.1.1 Erwärmung	17
3.1.2 Aktion.....	18
3.1.3 Integration.....	19
3.2 BESCHREIBUNG DER SZENE NACH DER INNEREN PROZESSDYNAMIK	20
3.3 RESÜMEE ALS PROTAGONISTIN.....	21
4 MEIN ERLEBEN IM PSYCHODRAMA IN MEINER PRAXIS	22
4.1 BESCHREIBUNG UND ABLAUF DES SPIELS NACH DER ÄUßEREN PROZESSSTRUKTUR... 22	
4.1.1 Erwärmung	22
4.1.2 Aktion.....	24
4.1.3 Integration.....	29
4.2 BESCHREIBUNG DER SZENE NACH DER INNERE PROZESSDYNAMIK.....	31
4.3 RESÜMEE ALS LEITUNG	33
5 INTEGRATION IN DIE BERUFLICHE PRAXIS	34
5.1 KONSERVE I	34
5.2 SPONTANEITÄT	34
5.3 ERWÄRMUNG	34
5.4 STEHGREIFLAGE	35
5.5 KREATIVITÄT	35
5.6 GESTALTUNG	35
5.7 KONSERVE II	35
6 FAZIT	36
LITERATURVERZEICHNIS	37
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	39
EIDESSTÄTTLICHE ERKLÄRUNG	40

Ich habe mich entschieden, geschlechtsneutrale, weibliche und männliche Formulierungen abwechselnd zu verwenden, um sprachliche Einseitigkeiten zu vermeiden und gleichzeitig die Lesbarkeit zu wahren. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für jeden einzelnen Menschen.

Abstract

Das von Jacob Levy Moreno (1889 bis 1974) entwickelte Verfahren Psychodrama ist geprägt von Kreativität und Spontaneität. Gerade um kreativ arbeiten zu können war es mir ein Anliegen, die Strukturen zu verstehen und in den kreativen Prozessen wiederzufinden.

Diese Arbeit soll sich mit der Theorie des psychodramatischen Arbeitens beschäftigen mit besonderem Augenmerk auf die äußere Prozessstruktur und die innere Prozessdynamik.

Anschließend werde ich mich auf die Suche nach diesen Strukturen in meinem praktischen Arbeiten machen, um Sicherheit in der Anwendung zu gewinnen und immer freier und kreativer als Supervisorin arbeiten zu können.

Oder um es kurz zu machen, um einem Prozess vertrauen zu können, muss ich wissen, wie er funktioniert.

1 Einleitung

In meiner Tätigkeit als Trainerin, Coach, Mediatorin und Dozentin begleite ich regelmäßig Menschen in Veränderungsprozessen.

Dabei richte ich meine Methoden und Vorgehensweisen individuell an den Klienten, Ihren Anliegen und Ihren verfügbaren Ressourcen aus – ich arbeite dynamisch und kreativ.

Durch unterschiedliche Weiterbildungen durfte ich verschiedene Instrumente und Techniken erlernen, selbst erfahren und so einen bunten Methodenkoffer über die Jahre zusammenstellen, aus dem ich mich spontan und individuell bedienen kann, je nachdem, was im Hier und Jetzt gerade benötigt wird.

Das Verfahren Psychodrama mit seiner Kreativität und Lebendigkeit hat meine Neugier geweckt und passt gut zu meiner Arbeitsweise: Menschen ins Erleben zu bringen und einen Raum für Begegnung mit sich selbst und anderen zu schaffen.

Meine bisherigen Formate bieten eher themenzentrierte Begleitungen an, die zwischen drei bis acht Sitzungen im Coaching beinhalten oder als Tagesveranstaltungen in Form von Unterricht, Training, oder Mediation stattfinden. Mit der Supervision habe ich nun ein Format, um Teams, Gruppen und Einzelpersonen über einen längeren Zeitraum regelmäßig bei der Reflexion ihres beruflichen Handelns zu begleiten.

Drei Jahre im Erlebensraum dieser Weiterbildung am Institut für soziale Interaktion (ISI) – mit psychodramatischer Selbsterfahrung - war eine kleine Metamorphose, bezogen sowohl auf meine berufliche als auch auf meine persönliche Weiterentwicklung. Der kreative Zirkel wurde durch immer wieder neue Impulse spiralförmig in Gang gesetzt, bis zu meiner heutigen Konserve:

„Ich bin Coach und Supervisorin und arbeite szenisch kreativ!“

In dieser Arbeit möchte ich mich mit folgenden 3 Aspekten beschäftigen:

- 1.) Was ist Psychodrama?
- 2.) Wie habe ich psychodramatisches Arbeiten erlebt?
- 3.) Wie möchte ich es in meine Praxis einbauen?

Psychodrama ist ein komplexes Verfahren und ich möchte zu Beginn mit Hilfe der „Landkarte der Psychodramatheorie“ von Hutter die Grundlagen darstellen, die jedem psychodramatischen und soziodramatischen Arbeiten zugrunde liegen.

Diese Beschreibung soll mir eine begriffliche Grundlage für die Reflexion, der in den darauffolgenden Kapiteln dargestellten Bühnenspiele bieten. In dieser Arbeit fokussiere ich mich auf den Prozess des psychodramatischen Arbeitens gemäß der Landkarte der Psychodramatheorie, weil ich das Prozesswissen als Leitung für eine sichere und professionelle Anwendung des Bühnenspiels in meiner beruflichen Praxis benötige.

In Kapitel 3 betrachte ich meine Erfahrungen aus meinem ersten Bühnenspiel in der Rolle als Protagonistin genauer und identifiziere die innere Prozessdynamik und die äußere Prozessstruktur.

In Kapitel 4 beschreibe ich ein Bühnenspiel aus meiner praktischen Erfahrung als Leitung, ebenfalls unter dem Blickwinkel der inneren Prozessdynamik und der äußeren Prozessstruktur.

Abschließend stelle ich in Kapitel 5 mit Hilfe des kreativen Zirkels dar, wie das psychodramatische Arbeiten von der Idee in meine berufliche Praxis integriert wurde.

Ein Resümee meiner persönlichen Weiterentwicklung sowohl als Coach als auch als Supervisorin runden diese Arbeit ab.

2 Grundlagen des Psychodramas

Psychodrama ist ein komplexes Verfahren und ich möchte zu Beginn im folgenden Kapitel mit Hilfe der *Landkarte der Psychodramatheorie* von Hutter die Grundlagen darstellen.

2.1 Was ist Psychodrama?

Psychodrama wird überwiegend als psychotherapeutische Arbeit mit Gruppen verstanden, deren Anwendungsmöglichkeiten mittlerweile immer weiter streuen und z.B. in der Sozialarbeit oder auch in der Organisationsberatung Anwendung finden.

Psychodrama stammt aus dem Griechischen und bedeutet so viel wie:

Die handelnde Darstellung (griech. „drama“ = Handlung) des inneren Erlebens (griech. „psyche“ = Seele). (Von Ameln & Kramer, 2014)

Wer von Psychodrama spricht, kommt an dem Namen Jacob Levy Moreno (1889 bis 1974), der das Verfahren in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts entwickelt hat, nicht vorbei.

Als Arzt, Psychotherapeut und Philosoph galt sein Interesse immer schon der Erforschung von zwischenmenschlichen Beziehungen.

In Morenos therapeutischer Philosophie stellen Psychodrama, Soziometrie und Gruppenpsychotherapie als Dreiklang die Grundlage für das therapeutische Handeln dar. (Von Ameln & Kramer, 2014)

Das Psychodrama ist eine Form der Therapie, bei der Patienten ihre Konflikte durch Rollenspiele handelnd ergründen.

Moreno sieht es als Gegenthese zur dialektischen Psychoanalyse von Sigmund Freud. *„Handeln statt Worte!“*

Morenos Menschenbild liegt ein humanistisches Menschenbild zugrunde.

Für ihn ist der Mensch ein kosmisches Wesen mit kreativer Schöpferkraft, der mit Spontaneität, Kreativität, Empathie und dem Wunsch, sein Umfeld aktiv mitzugestalten, geboren wird. Seine ganzheitliche kosmische Betrachtung des Menschen zielt darauf ab, durch psychodramatisches Arbeiten Individuen zu befähigen, schöpferisch ihre Umwelt mitzugestalten. (Von Ameln & Kramer, 2014)

Im Psychodrama wird ermöglicht, das innere Erleben Einzelner oder von Gruppen auf einer Bühne szenisch kreativ, mit Hilfe von psychodramatischen Techniken und Arrangements nachzuspielen, zu erforschen und zu verändern.

Dabei geht es nicht um ein Nachstellen oder eine Theaterinszenierung, sondern um ein Wiedererleben einer bestimmten Situation des Klienten auf der Bühne. (Von Ameln & Kramer, 2014)

Es geht dabei um Interaktion: „Der Protagonist durchlebt sein Spiel sowohl für sich selbst als auch stellvertretend für die übrigen Gruppenmitglieder, die durch ihre Identifikation mit dem Protagonisten ebenfalls an den Effekten des Spiels teilhaben.“ (Von Ameln & Kramer, 2014, S.2)

Psychodrama als komplexes Verfahren mit all seinen zugrunde liegenden Theorien zu durchdringen ist in dieser Arbeit nicht möglich. Daher möchte ich versuchen, mit Hilfe der Landkarte der Psychodramatheorie von Hutter einen Überblick mit Begriffsbestimmung vorzunehmen, um später in meiner Reflexion der Bühnenspiele der beiden nachfolgenden Beispiele Bezug auf diese Landkarte nehmen zu können.

2.2 Die Landkarte der Psychodramatheorie nach Hutter

Dr. Christoph Hutter hat sich mit Moreno's Schriften intensiv auseinandergesetzt und aus seiner therapeutischen Philosophie eine Theorie des Psychodramas in Form einer *Landkarte der Psychodramatheorie* (siehe Abbildung 1) abgeleitet.

Die Landkarte dient mir in dieser Arbeit als Orientierung und ich werde auf die einzelnen Begrifflichkeiten hier näher eingehen.

„Den Weg von der therapeutischen Philosophie Morenos zu einer Theorie des Psychodramas“ hat Christoph Hutter in einem gemeinsamen Filmprojekt mit dem Institut für soziale Interaktion (ISI) kreativ in Szene gesetzt und in 11 Episoden filmisch dargestellt. Allein die Drehbücher und Trailer sind großartig zum besseren Verstehen und sind in meine Arbeit eingeflossen (Hutter, C., ISI-Hamburg 2019a)

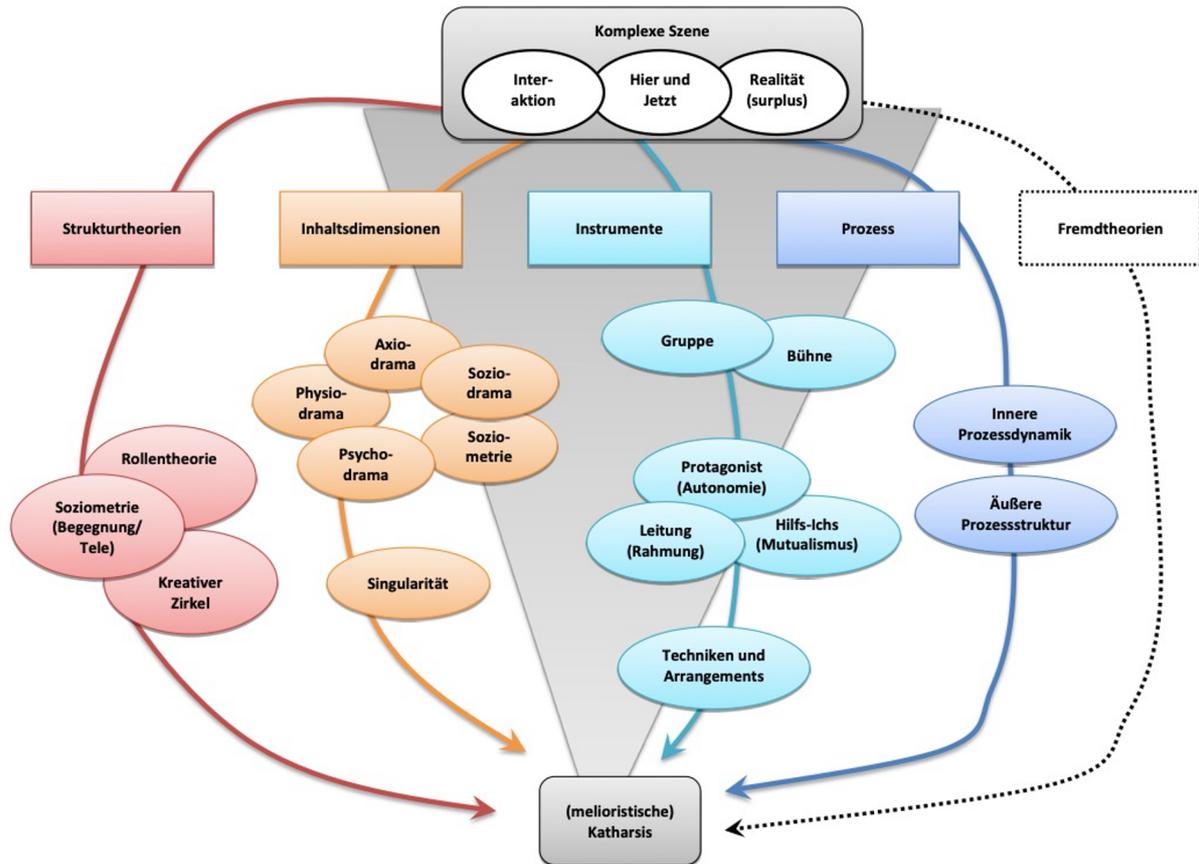


Abbildung 1: „Landkarte der Psychodramatheorie“ (Hutter, C., ISI-Hamburg, 2019c, S. 21)

Ich kann mich noch sehr gut an das Theorieseminar erinnern, als ich diese Abbildung das erste Mal gesehen habe und dachte, wie lange sollte eine Ausbildung dauern, um das zu verstehen und anwenden zu können?

Dr. Christoph Hutter als Lehrbeauftragter am ISI ist es gelungen, mit uns Teilnehmenden die Länder dieser Landkarte spielerisch zur erleben.

2.2.1 Vier Stränge - von der Szene zur Katharsis

Wie auf der Landkarte dargestellt ist der Ausgangspunkt die *komplexe Szene* als eine Interaktion in einer gespielten Realität im Hier und Jetzt.

Die *Surplus Reality* – die Darstellung der eigenen subjektiven Wahrnehmung - kann als Modus der Erfahrung bezeichnet werden, die dadurch entsteht, dass der Darstellende seine innere Wirklichkeit im Außen darstellt, oder kurz gesagt, die Externalisierung der Wirklichkeit des Protagonisten. (Von Ameln, 2013)

Hutter schreibt dazu, dass es für Moreno auf der Bühne möglich sei, drei verschiedene Ebenen der Realität zu inszenieren: Eine *Faktische*, eine *Mögliche* und die *Irreale* oder

Surreale Ebene. Und alle zusammen ergeben die *Surplus Reality*. (Hutter, C., ISI-Hamburg 2012)

Im Gegensatz zu Wissenschaften, die versuchen, komplexe Zusammenhänge durch Simplifizierung oder Zerlegungen in handhabbare Konzepte zusammenzuschrumpfen, verpflichtet sich Moreno der Komplexität.

Das bedeutet, dass Moreno die Mehrdimensionalität menschlicher Erfahrungen nicht nur anerkennt, sondern aktiv in seine therapeutische Arbeitsweise übernimmt.

Am Ende dieser Landkarte steht das Ziel, das die Klienten ihre Lebensszene subjektiv als ein kleines Stückchen „besser“ empfinden. Dieser Zustand wird als „*melioristische Katharsis*“ bezeichnet.

Und um von der komplexen Szene zur Katharsis zu geladen, beschreiben vier thematisch voneinander abhängige Pfade die Grundlagen der psychodramatischen Arbeit. Die ersten beiden Pfade (rot/orange) beinhalten die Theorien für die Diagnostik der Szene, die zweiten beiden Pfade (blau) beschreiben die Interventionen der Szene.

Die beiden ersten Stränge dienen mit den *Strukturtheorien* und den *Inhaltsdimensionen* der psychodramatischen Diagnostik, um die Szene zu erschließen und zu verstehen.

Die beiden anderen Stränge enthalten mit den *Instrumenten* und dem *Prozess* die Theorien zum Beschreiben der psychodramatischen Praxis. Hier geht es vor allem um Interventionswissen.

Alle vier Stränge sind in der psychodramatischen Arbeit eng miteinander verwoben, sie bedingen und erklären einander. Im Folgenden stelle ich die vier Stränge der Abbildung vor.

2.2.2 Strukturtheorien (Strang 1)

Der Strang Strukturtheorien befasst sich mit drei großen Theorien (*Rollentheorie*, *Soziometrie*, *Axiometrie*), die dabei helfen die Struktur der Szene zu diagnostizieren. (Hutter, C., ISI-Hamburg 2012)

2.2.2.1 Rollentheorie

Die *Rollentheorie* als Teil der *Strukturtheorie* basiert auf Morenos Ansatz, dass individuelles Verhalten durch Rollen gegliedert ist. Rollen entstehen in Interaktion mit anderen Individuen und der Umwelt. Kurz gesagt, der Mensch entwickelt sich im Miteinander. Mit Blick auf die Szene wird hier der Fokus auf die Interaktion an der Oberfläche gelenkt. Was wird in der jeweiligen Rolle wahrnehmbar und wie verändern sich die Rollen?

2.2.2.2 Soziometrie

Die *Soziometrie* erforscht und misst die zwischenmenschlichen Beziehungen und schaut auf Anziehung und Abstoßung im Miteinander (auch *Tele* genannt). Gleichzeitig geht es hier um die Analyse der Beziehungs- und Tiefenstruktur der Szene.

2.2.2.3 Kreativer Zirkel

Der *kreative Zirkel* als dritte Strukturtheorie, beschreibt den Ablauf von Veränderungsprozessen und basiert auf dem Konzept der Spontaneität und der Kreativität. Dieser spiralförmige, in Phasen ablaufende Prozess hilft, die Dynamik von Veränderungen und Stabilisierung zu verstehen. Er bildet die innere Prozessdynamik ab, die dem 4. Strang - dem Prozess der Landkarte der Psychodramatheorie - (Kapitel 2.2.5) zugeordnet wird.

An dieser Stelle möchte ich zum besseren Verständnis in Abbildung 2 eine kurze Beschreibung der Phasen vornehmen.

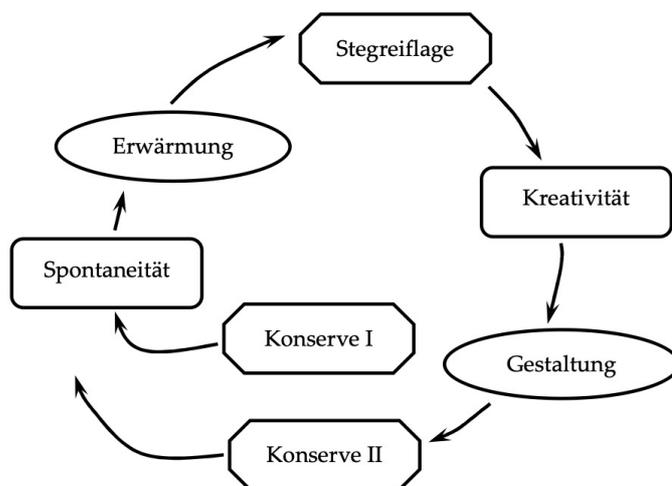


Abbildung 2: Kreativer Zirkel (Hutter 2012, S.5)

Der Prozess beginnt mit *Konserve I*, die als stabiler Ausgangszustand oder vereinfacht als bestehende Lebenssituation bezeichnet wird.

Die nächste Phase *Spontaneität* meint die Impulse oder die Erwartungen, etwas Bestehendes in Frage zu stellen oder einen Lernanlass wahrzunehmen.

In der Phase der *Erwärmung* gilt es, die Impulse wahrzunehmen, die einen Veränderungsanlass auslösen. Es gilt die Gruppe für die Relevanz des Themas zu erwärmen, um somit auch die damit verbundenen Konsequenzen später besser mittragen zu können. An dieser Stelle geht es in der Gruppe um Solidarisierung und gegenseitige Unterstützung. Die Leitung begleitet die Wahl des Themas, die zwangsläufig auch immer mit einer Abwahl von anderen Themen einhergeht.

Dadurch gerät die Gruppe/der Einzelne in einen instabilen Zustand, der als *Stegreiflage* bezeichnet wird und die Chance einer dynamischen Neuorganisation bedeutet. Es entsteht daraus der Status nascendi. Dieser Name stammt aus dem lateinischen und meint den Moment, wo etwas Neues geboren wird. (Hutter, C., ISI-Hamburg 2019b).

Hier schließt sich die Phase der *Kreativität* an, die auch ein Bearbeiten von Abschied und Trauer von bisherigen Strukturen beinhaltet, um eine Bereitschaft für eine kreative Neugestaltung zu erlangen.

Moreno betrachtet den Menschen als „kosmisches Wesen“ mit Kreativität und Spontaneität und dem Wunsch nach Autonomie und Verantwortung, was den Menschen zum Mitschöpfer macht. Diese erarbeiteten kreativen Ideen bekommen eine konkrete Form mit neuen Strukturen und gehen in die Phase der Gestaltung über. Hier geht es nun darum, Neues zu implementieren und zur Routine werden zu lassen. Das Ergebnis wird als *Konserve II* oder auch neuer stabiler Ausgangszustand bezeichnet.

In diesem neuen Zustand kann es zu Impulsen kommen, die dann wieder mit Hilfe dieses Zirkels weiterbearbeitet werden können und sich so ein spiralförmiger Entwicklungsprozess ergibt. (Hutter, C., ISI-Hamburg 2019b).

2.2.3 Inhaltsdimensionen (Strang 2)

Bei den *Inhaltsdimensionen* (zweiter Strang in der Landkarte der Psychodramatheorie) geht es um methodische Arrangements, die eine inhaltliche Diagnostik einer Szene in den folgenden sechs Dimensionen ermöglicht:

1. Körperebene (*Physiodrama*),
2. Biografie und Individualität (*Psychodrama*),
3. Beziehung (*Soziometrie*),
4. Gesellschaft (*Soziodrama*),
5. Werte und Normen (*Axiodrama*).
6. Stehgreif (*Singularität*)

Diese sechste Dimension beschreibt, dass jede Situation als einzigartig betrachtet werden muss. Moreno verwendet dafür den Begriff des Stehgreifs / der Singularität. (Hutter, C., 2012)

2.2.4 Instrumente (Strang 3)

Im dritten Strang der Landkarte sind die sechs Instrumente aufgeführt, die das psychodramatische und soziometrische Arbeiten überhaupt erst ermöglichen.

Dieser dritte Strang ist untergliedert in folgende sechs Instrumente.

2.2.4.1 Gruppe

Die *Gruppe* bildet den Handlungsraum und -rahmen für gruppenprozessorientiertes oder szenisches Arbeiten.

2.2.4.2 Bühne

Die *Bühne* steht der Gruppe als zweiter Handlungsraum gegenüber. Von Ameln zitiert Schäfer, indem er darauf hinweist, dass an dieser Stelle psychodramatisch drei Ebenen zusammentreffen und sich bedingen: der reale Raum, der imaginäre Raum und der soziale Raum. (von Ameln & Kramer, 2014)

2.2.4.3 Protagonisten / Hilfs-Iche / Leitung

Drei weitere Instrumente, die den Prozess wesentlich beeinflussen, sind die *Protagonistin*, die *Hilfs-Iche* und die *Leitung*. An dieser Stelle sind drei Prinzipien

verankert: die Autonomie der Protagonistin, die gegenseitige Hilfe (Mutualismus) und die Rahmung und Strukturierung durch die Leitung.

2.2.4.4 Techniken und Arrangements

Unter *Techniken und Arrangements*, die in diesem Strang als das sechste Instrument aufgeführt werden, verbergen sich z.B. der Rollentausch, das Doppeln, das Spiegeln oder das Einrollen. Diese Hilfsmittel dienen der Gestaltung der jeweiligen Szene durch die Leitung.

2.2.5 Prozesse (Strang 4)

Entsprechend der Landkarte der Psychodramatheorie wird in diesem 4. Strang die *äußere Prozessstruktur* und die *innere Prozessdynamik* von psychodramatischen oder soziodramatischen Abläufen beschrieben.

2.2.5.1 Die Innere Prozessdynamik

Die innere Prozessdynamik lässt sich mit dem kreativen Zirkel abbilden. Dieser wurde bereits in Kapitel 2.2.2.3 genauer beschrieben. (Hutter & Schacht, 2014)

Daher gilt an dieser Stelle meine Aufmerksamkeit der äußeren Prozessstruktur, um für meine spätere Praxisreflexion eine Ablaufstruktur ableiten zu können.

2.2.5.2 Die Äußere Prozessstruktur

Hutter & Schacht beschreiben den psychodramatischen Prozess nach Moreno in einem Dreischritt aus Erwärmung, Aktion und Integration.

In der Erwärmung geht es um den bewussten Austausch zwischen Leitung und Gruppe zu gemeinsamen Themen, um die Wahrnehmung der Beziehung der Teilnehmenden untereinander hin zur Entscheidung für eine konkrete Fragestellung.

Das beinhaltet auch die Einigung und Bereitschaft darüber, wer aus der Gruppe stellvertretend für die Gruppe die konkrete Fragestellung z.B. auf der Bühne bearbeitet. Oder auch die Einigung darüber, ob es ein protagonistenzentriertes Spiel oder eine gruppenzentrierte Arbeit werden soll. (Hutter & Schacht, 2014)

Um den psychodramatischen Prozess einmal abzubilden, konzentriere ich mich in dieser Arbeit an dieser Stelle auf das protagonistinnenzentrierte Spiel. Auch weil es in meinem Praxisbeispiel in der Reflexion relevant sein wird.

Ist der Protagonist mit einer entsprechenden Thematik ausgewählt, geht es in die Aktionsphase. Sobald Gruppe und Bühne räumlich geklärt sind, kann es auf der Bühne zwischen Leitung und Protagonistin in die Bearbeitung des Themas und der konkreten Fragestellung gehen. Dazu werden szenisch kreative Methoden gewählt, wie ein Bühnenspaziergang, Rollentausch, Spiegeln, Doppeln, Experimentieren, um nur einige zu nennen.

Alles, was der Protagonistin dienlich ist, um ihre Szene darzustellen, zu erforschen und zu einer für sie zufriedenstellenden Antwort ihrer Fragestellung zu gelangen, wird durch die Leitung unter Wahrung der Autonomie der Protagonistin auf die Bühne gebracht.

Sofern die Protagonistin ihre Fragestellung für beantwortet hält und die Szene beendet, können noch Methoden angeboten werden, wie sie das Bild der letzten Szene für sich mitnehmen kann. In einem letzten Schritt werden die Bühne durch die Protagonistin aufgelöst und die Hilfs-Iche entrollt und in die Gruppe entlassen. (Hutter & Schacht, 2014)

Hutter & Schacht beschreiben, dass für Moreno die Gruppe der wichtigste Aspekt einer Sitzung ist. Und daher beginnt auch die eigentliche Arbeit erst mit der Integrationsphase, wenn die Protagonistin wieder Stück für Stück durch unterschiedliche Feedbacks in die Gruppe integriert wird.

Diese Rückmeldungen aus der Gruppe geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, eine persönliche Verbindung zur Szene herzustellen. Das fördert den Gruppenprozess und das gegenseitige Verständnis.

Bei diesen Feedbacks handelt es sich um Rollenfeedbacks der Hilfs-Iche aus ihrer Position heraus oder Identifikationsfeedbacks der Gruppenteilnehmer mit verschiedenen Rollen auf der Bühne und dem Sharing, dem Teilen von ähnlichen Erfahrungen der Gruppenmitglieder mit der Protagonistin. (Hutter & Schacht, 2014)

Das letzte Wort gebührt der Protagonistin. Leitung und Protagonistin begeben sich räumlich in die Gruppe und können gemeinsam auf den Prozess schauen. Offene Fragen oder Erkenntnisse können besprochen werden, so dass alle gut mit dem Spiel abschließen können.

Hutter und Schacht beschreiben diesen Teil der Integrationsphase als Processing.

Zur Vorbereitung und Gestaltung psychodramatischer Prozesse führen Von Ameln und Kramer in Ihrem Buch „Grundlagen: Psychodrama“ zwei weitere Phasen an, die sich wie folgt aufgliedern:

1. Kontraktierung im Erstkontakt
2. die Erwärmungsphase
3. die Aktionsphase
4. die Integrationsphase
5. die Auswertungs- und Vertiefungsphase.

Wobei die Erwärmungsphase, die Aktionsphase und die Integrationsphase den Inhalten und dem Vorgehen wie von Hutter und Schacht beschrieben gleichen. (von Ameln & Kramer, 2014)

Die Kontraktierung im Erstkontakt steht für Von Ameln und Kramer im Psychodramaprozess an erster Stelle. Dieser Schritt beinhaltet die Kontaktaufnahme, die Kontraktklärung und die Zielplanung. Das Arbeitsfeld und der Arbeitskontext werden besprochen, Rahmenbedingungen werden abgestimmt.

Die Auswertungs- und Vertiefungsphase wird hier als eigene Phase benannt und beinhaltet eine Prozessanalyse. Das Spiel und die Dynamik kann an dieser Stelle aus einer Metaperspektive betrachtet werden. An dieser Stelle ist die Sensibilität der Leitung besonders wichtig, damit der Fokus auf den Prozess gerichtet bleibt und nicht wieder die Protagonistin im Zentrum der Reflexion steht.

Für Hutter und Schacht ist die Auswertungs- und Vertiefungsphase als Processing Teil der Integrationsphase. (von Ameln & Kramer, 2014)

Mit der bisherigen theoretischen Beschreibung habe ich die Grundlagen formuliert, die jedem psychodramatischen und soziodramatischen Arbeiten zugrunde liegen. Diese Ausführungen bieten mir eine begriffliche Grundlage für die Reflexion der in den folgenden Kapiteln dargestellten Bühnenspiele.

3 Mein Erleben im Psychodrama im Rahmen der Weiterbildung

Ich blicke auf eine dynamische Weiterbildung zurück. Ob Selbsterfahrungsmodule oder Theoriewochenenden, alles wurde kreativ in Szene gesetzt und erlebbar gestaltet. Von den Kursleitungen und Dozenten kamen oft die Sätze: „*Bitte stellt eure Ergebnisse kreativ dar.*“ oder „*Bringt es auf die Bühne.*“

In diesen drei Jahren wurden neben den psychodramatischen Arbeitsweisen u.a. auch humanistische, kommunikationspsychologische oder systemische Verfahren vermittelt.

In dieser Arbeit möchte ich das Bühnenspiel genauer betrachten, das mich bereits im Entscheidungsmodul in der Rolle der Protagonistin beeindruckt hat. Ich möchte den Ablauf im Detail verstehen, um das Bühnenspiel in meine Praxis zu übernehmen.

Am Beispiel meines *protagonistinnenzentrierten Bühnenspiels* möchte ich den Prozess des Psychodramatischen Arbeitens herausarbeiten und beziehe mich dabei auf den vierten Strang der Landkarte der Psychodramatheorie. (Kapitel 2.2.5)

3.1 Beschreibung und Ablauf des Spiels nach der äußeren Prozessstruktur

Ich werde den Ablauf dieses Spiels entsprechend der einzelnen Phasen der äußeren Prozessstruktur (*Erwärmung, Aktion, Integration*) beschreiben. Im Anschluss arbeite ich die innere Prozessdynamik mit Hilfe des kreativen Zirkels heraus und leite die wichtigsten Eindrücke für meine zukünftige Arbeit ab.

3.1.1 Erwärmung

Die Phase der Erwärmung begann für mich bereits bei der Themenwahl in der Gruppe. Beim Bühnenspaziergang mit Henning Roeper als Leitung wurde die Thematik dann vertieft: Es handelte sich um eine Teamentwicklung mit einem operativen Team, in dem der Chefarzt (CA) und die pflegerische Teamleitung (PTL) im Zwiespalt lagen. Das wirkte sich auf das gesamte Team aus, indem es zu Kündigungen und gehäuft zu Krankmeldungen kam. Meine Aufgabe bestand unter anderem darin, mit beiden in einem Coaching die Zusammenarbeit zu reflektieren und auf das gemeinsame Ziel auszurichten. Es hatten bereits 4 Sitzungen mit den beiden Leitungen und mit mir stattgefunden.

Ich hatte zunehmend das Gefühl, dass die pflegerische Teamleitung nicht mehr bereit war, mit dem Chefarzt zusammenzuarbeiten.

Folgende Fragestellung wurde während des Bühnenspaziergangs für die Szene herausgearbeitet: „Wie bekomme ich die PTL in die Zusammenarbeit mit dem Chefarzt?“

3.1.2 Aktion

Ich richtete die Bühne ein - ein Tisch mit Stühlen, um eine Sitzung nachzustellen.

Ich suchte Hilfs-Iche aus der Gruppe, rollte sie ein und gab ihnen einen typischen Satz für ihre Rolle.

Der Chefarzt (CA) war bereit, seine Planungen und Behandlungstermine mit der PTL am Vorabend abzustimmen. In einem regelmäßigen Jour-fixe wurde offene Punkte zur gemeinsamen Planung und zur Zusammenarbeit besprochen. Durch diese Schritte hoffte er, die Haltung der PTL besser zu verstehen.

Der Satz für das Hilfs-Ich des CA lautet: „Sage mir, was du dir vorstellst, und wir finden einen Weg.“

Die pflegerische Teamleitung (PTL) empfindet die Behandlungsplanung aufgrund regelmäßiger kurzfristiger Änderungen als unzuverlässig und fühlt sich in ihrer Rolle als PTL nicht ernst genommen.

Der Satz für das Hilfs-Ich der PTL lautet: „*Na ich bin mal gespannt, ich warte mal ab.*“
Darüber hinaus suchte ich mir ein *Stand-In* für meine Rolle als Teamentwicklerin.

Der Satz für das Stand-In lautet: „Was ist ihr gemeinsamer Auftrag und wie wollen sie vorgehen?“

Zuerst war ich als Protagonistin selbst auf der Bühne und alle sagten ihre Sätze. Bereits an dieser Stelle nahm ich den CA als mitgestaltend und zugewandt wahr, der seiner Kollegin ein Angebot zur Zusammenarbeit macht. Und auf der anderen Seite nahm ich die PTL als reserviert und zurückweisend wahr. Für mich selbst war die Haltung der PTL anstrengend.

An dieser Stelle schaute die Leitung mit mir noch einmal auf meine Fragestellung „*Wie bekomme ich die PTL in die Zusammenarbeit mit dem Chefarzt?*“.

Diese Reflexion löste eine noch größere Erschöpfung in mir aus und eine andere Frage tauchte in mir auf „*Ist mit der Haltung der PTL überhaupt noch eine konstruktive Zusammenarbeit möglich?*“

Die Leitung nahm mich in den Spiegel und mein Stand-In ging auf die Bühne. Im Spiegel ist mir bewusst geworden, dass ich in dieser Situation meine Neutralität als Coach verloren hatte, weil ich das Verhalten der PTL gegenüber dem CA negativ bewertet hatte.

Aufgrund meiner Erkenntnis war meine ursprüngliche Fragestellung obsolet geworden. Das Spiel konnte beendet werden. Ich bedankte mich bei jedem Hilfs-Ich und entrollte jede Person, indem ich sie mit ihrem Namen ansprach. Die Bühne wurde abgebaut.

3.1.3 Integration

Nachdem die Bühne abgebaut war, saßen Henning Roeper als Leitung und ich für die Feedbackrunde der Gruppe gegenüber und ich war noch mit dem Ausmaß meiner Emotionen beschäftigt. Im Rollenfeedback haben die Mitspieler ihre Wahrnehmung der Szene zurückgemeldet und meine Wahrnehmung bestätigt.

PTL: „Sie hat sich nicht gesehen gefühlt, war emotional aufgeregt und wütend auf den Coach und den CA, da beide sie nicht verstanden haben.“

CA: „Er hat sich durch den Coach verstanden gefühlt und war immer noch bereit, die PTL verstehen zu wollen, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu ermöglichen.“ In mir blinkte immer wieder auf; „*Das war unprofessionell, ich muss als Coach neutral bleiben!*“ und ich habe bereits im Kopf Schritte durchgespielt, wie ich mit dem Klienten weiter verfahren werde.

Im darauffolgenden Identifikationsfeedback konnten die Gruppenmitglieder, die nicht direkt am Spiel beteiligt waren, ihre Wahrnehmungen und Gefühle mitteilen, die sie während des Bühnenspiels bezogen auf die dargestellten Rollen hatten.

Das nachfolgende Sharing hatte eine beruhigende Wirkung auf mich. Das Teilen ähnlicher Erfahrungen anderer Gruppenteilnehmer mit meinem Erleben in der Szene gab mir das Gefühl, mit meiner Situation nicht allein zu stehen.

Abschließen konnte ich als Protagonistin meine Eindrücke und Erkenntnisse zusammentragen.

Das Bühnenspiel war abgeschlossen und ich war wieder Teil der Gruppe.

Im Processing konnten nun Verständnisfragen zum Vorgehen und zu den verwendeten Instrumenten gestellt werden. Das Bühnenspiel wurde aus einer Meta-Perspektive betrachtet und die Prozesse theoriegestützt nachgearbeitet.

Diese Phase braucht eine gute Moderation, um nicht versehentlich wieder inhaltlich in das Spiel einzutauchen, was zu Verletzungen der Protagonistin oder der Hilfs-Iche führen kann.

3.2 Beschreibung der Szene nach der Inneren Prozessdynamik

Dass dieses Bühnenspiel der äußeren Prozessstruktur folgt, konnte soeben in den entsprechenden Abschnitten *Erwärmung*, *Aktion* und *Integration* deutlich gemacht werden.

An dieser Stelle werde ich die innere Prozessdynamik aus meiner Sicht als Protagonistin mit Hilfe des kreativen Zirkels herausarbeiten.

Auf dem Bühnenspaziergang schilderte ich der Leitung meine Arbeit mit dem CA und der PTL und meine Arbeitsweise als Coach in diesem Fall. Beim Betreten der Bühne befand ich mich noch in einem stabilen Ausgangszustand (Konserve I).

Im Laufe des Gesprächs haben wir mein Gefühl, dass die PTL wenig Interesse zeigt, mit dem CA zusammenzuarbeiten, besprochen. Daraus wurde eine Fragestellung „*Wie bekomme ich die PTL in die Zusammenarbeit mit dem CA*“ erarbeitet, die auf der Bühne erforscht werden sollte (Spontaneität).

Ich habe die für die Szene notwendigen Darsteller ausgesucht, eingerollt und die Bühne aufgebaut. Jetzt konnte ich als Protagonistin in die Szene eintauchen und wahrnehmen, wie sich die Situation anfühlt „*ich war genervt vom Verhalten der PTL*“ (Erwärmung). Die Leitung war immer an meiner Seite und hat nach meinen Empfindungen und Veränderungsimpulsen gefragt. Ich wollte die Szene vom Bühnenrand betrachten und bin zu der Erkenntnis gekommen, dass ich mich in der Szene unwohl fühle (Stehgreiflage), weil mir bewusst wurde, dass ich meine Rolle als Coach verlassen hatte, das war mein Status nascendi.

Die ursprüngliche Fragestellung, die auf der Bühne dargestellt werden sollte, war durch diese Erkenntnis obsolet geworden. Die Bühne wurde abgebaut, die Hilfs-Iche wurden entrollt und die Feedback-Runden haben sich angeschlossen.

Im Rollen-Feedback wurde meine Wahrnehmung bestätigt, dass ich meine Neutralität als Coach verloren hatte. Die Identifikationsfeedbacks haben dazu beigetragen (*Kreativität / Gestaltung*), dass ich in Einzelgesprächen mit den Klienten die aktuelle Zusammenarbeit im Coaching reflektieren und die Rollen und Verantwortlichkeiten klarstellen muss. Somit war ein neuer stabiler Ausgangszustand erreicht (*Konserve II*).

3.3 Resümee als Protagonistin

In der Rolle als Protagonistin ist mir bewusst geworden, wie wichtig es ist, dass die Leitung im engen Kontakt und Austausch mit mir stand und ich die Entscheidung hatte, wie weit ich gehen möchte.

Als Protagonistin habe ich mich auf der Bühne geöffnet und war dadurch emotional verwundbar.

Darüber hinaus ist mir die Wichtigkeit bewusst geworden, dass die Leitung die Aufgabe hat, die jeweiligen Integrationsschritte fokussiert im Sinne der Protagonistin und ihrer Szene zu begleiten, um wieder gut in der Gruppe ankommen zu können.

4 Mein Erleben im Psychodrama in meiner Praxis

In diesem Abschnitt stelle ich mein erstes protagonistenzentriertes Bühnenspiel aus meiner Praxis vor. Mein Fokus liegt auf dem Prozess des psychodramatischen Arbeitens und bezieht sich auf den 4. Strang der Landkarte der Psychodramatheorie (Kapitel 2.2.5)

Den Ablauf dieses Praxisbeispiels werde ich entsprechend der einzelnen Phasen der äußeren Prozessstruktur (*Erwärmung, Aktion, Integration*) abbilden.

Anschließend werde ich die innere Prozessdynamik mit Hilfe des kreativen Zirkels herausarbeiten.

4.1 Beschreibung und Ablauf des Spiels nach der äußeren Prozessstruktur

Das Bühnenspiel als psychodramatisches Arrangement habe ich im Rahmen eines 2-tägigen Führungskräfte-Workshops mit 13 Pflgeteamleitungen eines Krankenhauses durchgeführt. Die Teilnehmenden befinden sich im Organigramm der Institution auf einer Führungsebene und haben den Wunsch, sich zukünftig noch besser zu vernetzen und sich kollegial zu unterstützen.

An diesen beiden Tagen wollten sie ihr berufliches Handeln als Teamleitung reflektieren und Herausforderungen aus dem Führungsalltag identifizieren, um im kollegialen Austausch neue Handlungsmöglichkeiten für die Praxis abzuleiten.

Die Gruppe kennt mich und meine kreative Arbeitsweise bereits aus der Zusammenarbeit des Vorjahres und hat unter anderem den Wunsch geäußert, Mitarbeitergespräche zu üben. Mein Vorschlag, dabei aktiv und kreativ zu arbeiten, wurde angenommen.

Ich werde aus diesen zwei Tagen nur den Teil, der das Bühnenspiel betrifft, beschreiben. Von der Erwärmung bis zur Integration und der nachfolgenden Prozessreflektion in der Großgruppe brauchte es zwei Stunden.

4.1.1 Erwärmung

Die Gruppe saß im Stuhlkreis und tauschte sich zu folgender Fragestellung aus:

„Was macht ein Mitarbeitergespräch für mich als Führungskraft zur Herausforderung und welche konkreten Beispiele fallen mir dazu ein?“

Als Leitung achtete ich darauf, dass jede Teilnehmende gehört wurde und fasste die Hauptaspekte zu einem gemeinsamen Thema zusammen:

„Wie erreiche ich Mitarbeiter, die immer nur meckern und damit die Stimmung im Team beeinträchtigen?“

Die Gruppe hat sich gut für das Thema erwärmen können. Häufig fielen Sätze wie „Ja, so einen Kollegen haben wir auch.“ oder „Ach, das kenne ich, das ist so anstrengend und ich weiß nicht, was ich da noch tun soll?“.

Jede teilte mit jeder die Erfahrung mit dieser Herausforderung und alle hatten ähnliche Fallbeispiele aus der Praxis.

Nun galt es, in die Aktion zu kommen und abzustimmen, wer seinen Fall gerne darstellen möchte. Da ich am Vortag mit der Gruppe ein Thema mit der kollegialen Fallberatung bearbeitet habe, knüpfte ich dort an.

„Ich möchte euch einladen, diese Fragestellung mit szenisch kreativen Methoden zu bearbeiten. Dazu wird ein Teilnehmer ähnlich wie gestern als Falleinbringer sein Thema als Szene darstellen und mit der Unterstützung der ganzen Gruppe und mir als Leitung an seiner Seite durch den Prozess begleitet.

Der Unterschied zur kollegialen Beratung wird das szenisch, kreative Handeln sein und der Fallgeber ist an dieser Stelle der Protagonist als Regisseur für die Szene.

Als Leitung werde ich die Methodik Schritt für Schritt anleiten.

Eine erlebte Situation kann nach der eigenen Wahrnehmung des Protagonisten dargestellt, von außen betrachtet und umgestaltet werden, um eigenen Erkenntnisse abzuleiten. Wer möchte gerne einmal sein Thema ganz neu betrachten und erleben?“

Es hat sich eine Teilnehmerin bereit erklärt, ihren Fall der Gruppe darzustellen. Die Gruppe war damit einverstanden.

Die Protagonistin, die Teamleitung TL einer ambulanten Einheit, war gefunden.

Ich bedankte mich für die Entscheidung und den Mut, was Neues auszuprobieren.

Ich fragte die Protagonistin, wo im Raum sie gerne diese Szene darstellen möchte. Sie wählte sich einen Bereich aus, der ihr geeignet erschien. Wir räumten den Raum etwas um. Gemeinsam mit der Protagonistin grenzte ich den Bereich der Bühne mit Seilen ein und bat die Gruppe, mit ihren Stühlen einen Zuschauerraum zu bilden.

Gruppe und Bühne als Instrumente der Landkarte der Psychodramatheorie waren somit räumlich vorhanden.

Der Gruppe habe ich kurz erklärt, dass Ruhe und Konzentration notwendig sind, damit die Protagonisten auf der Bühne oder am Bühnenrand gut in ihrer Konzentration bleiben kann. Die Aufmerksamkeit aller gehört der Protagonistin und ihrer Szene.

4.1.2 Aktion

Bei einem Bühnenspaziergang konnte die Protagonistin als Teamleitung (TL) der Funktionseinheit ihr konkretes Anliegen nochmal beschreiben.

Es gehe um eine Mitarbeiterin und ihre ständige „Meckerei“, das alles nicht zu schaffen sei. Das Pflorgeteam erhält zu Schichtbeginn von den Ärzten ein Dokument, in dem alle für den Tag einbestellten Patienten und deren jeweilige Untersuchungen vermerkt sind. Dementsprechend erfolgt die Einteilung der Pflegekräfte.

Es gibt im Team eine Mitarbeiterin P1, die immer als erstes den Plan betrachtet und diesen als unerschämmt und als nicht zu schaffen deklariert.

Sie als TL meint, dass alles zu schaffen sei, wenn sich alle unterstützen und zusammenarbeiten, anstatt zu meckern. Es kommt auch nur selten vor, dass Mitarbeitende Überstunden aufbauen. Sie verstehe das ständige Meckern nicht und kann gefühlt sagen, was sie will, P1 versteht das anscheinend nicht.

Die Protagonistin will folgende Fragestellung bearbeiten *„Wie erreiche ich meine Mitarbeiterin P1?“*. Für dieses Bühnenspiel wurden die Teilnehmenden umbenannt, weil in diesem Klinikum Mitarbeitende untereinander bekannt sein könnten. Dann wurden die Rollen aufgelistet, die für die Szene wichtig erscheinen.

Auf einem Flipchart waren die Frage und die Hilfs-Iche festgehalten.

Die Sätze habe ich nur für diese Falldarstellung zur besseren Übersicht hier aufgelistet. P steht als Abkürzung für Pflegekraft, in diesem Fallbeispiel waren alle weiblich.

Frage: „Wie erreiche ich meine Mitarbeiterin P1?“

- Hilfs-Iche und Double für die Protagonistin (Stand-In)
- P1 “Das ist überhaupt nicht zu schaffen, die spinnen ja wohl!“
- P2 „Das ist wirklich viel.“
- P3 „Los, das kriegen wir schon hin, einfach anfangen.“
- P4 „Das wird schon werden.“
- TL Stand-In „Wir müssen uns nur gut abstimmen. Los geht’s!“

Abbildung 3: Frage/Rollen/Sätze

Unter methodischer Anleitung hat die Protagonistin die Bühne nach ihrer Vorstellung aufgebaut und sich eingefühlt. Die Frage auf dem Flipchart hatten wir immer im Blick. Sie hat die einzelnen Hilfs-Iche ausgesucht und auf der Bühne eingerollt.

Zum Einrollen auf der Bühne hat die Protagonistin ihre Hand (nach Rücksprache mit dem Hilfs-Ich, ob das ok ist?) auf die Schulter gelegt und ihr etwas zu der jeweiligen Kollegin erzählt und einen typischen Satz für die Szene passend mitgegeben, den sich das Hilfs-Ich merken sollte.

Als Leitung habe ich anmoderiert, wie das „auf die Bühne holen“ abgefragt wird, und dass jeder in der Gruppe die Möglichkeit hat, Nein zu sagen.

Es wurde ein Stuhl als Platzhalter für das Dokument auf die Bühne gestellt.

Zum Schluss hat sie ein Double für die TL ausgewählt. Das Double für die Protagonistin wird auch Stand-In genannt. Nachdem alle aufgestellt waren und es von der Protagonistin auf der Bühne als stimmig befunden wurde, ergab sich folgende 1. Szene.

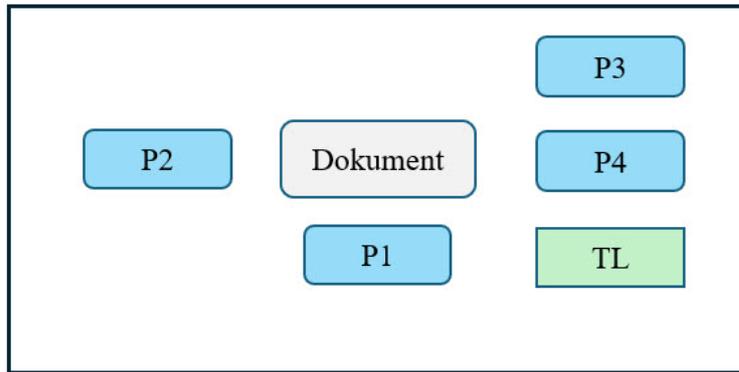


Abbildung 4: Szene 1

P1 steht direkt am Plan mit verschränkten Armen und Blick auf den Plan. Auf der linken Seite direkt neben P1 steht eine Kollegin P2, der auch eher eine negative Haltung zugeschrieben wird. Gegenüber auf der rechten Seite stehen nebeneinander die Kolleginnen P3 und P4 und die Teamleitung (TL), die alle in Richtung P1 und Plan schauen. (Abbildung 4: Szene 1)

Als Leitung war ich auf der Bühne immer ein Stück hinter der Protagonistin und wenn wir uns am Bühnenrand (Spiegel) bewegten, neben ihr.

Ich fragte nach dem Empfinden der Protagonistin in dieser Position und wiederholte die Frage: *„Wie erreiche ich meine Mitarbeiterin P1?“*

Die Protagonistin hatte den Impuls, P1 neben die einzelstehende Kollegin zu stellen und meinte: *„P1 versperrt mir die Sicht, sie steht mir zu dicht am Plan, sie soll mal nach links neben P2.“* (Abbildung 5: Szene 2)

Ich frage die Protagonistin, ob alle ihre Sätze noch einmal sagen sollen. Was sie bejahte. Also sagten alle nacheinander ihren Satz, beginnend mit P1 bis P4.

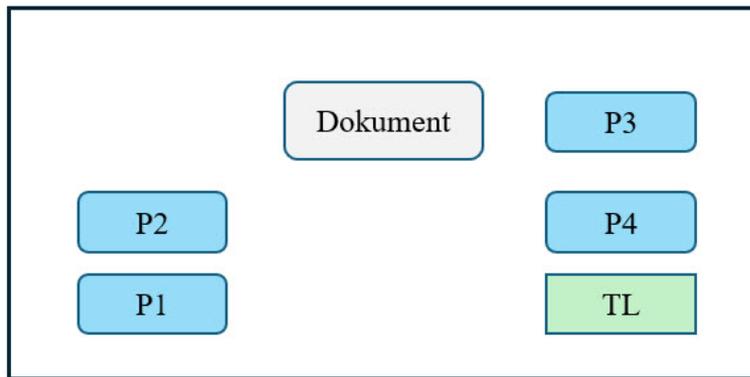


Abbildung 5: Szene 2

Die TL meinte: „Ja, so erlebe ich das im Alltag, allerdings fühlt es sich wie eine Wand an, gegen die ich schaue und nichts ausrichten kann. Ich verstehe diese Meckerei nicht, das strengt mich an und ich sehe da auch keine Lösung. Wie sie da mit verschränkten Armen steht und schimpft, das regt mich auf.“

Als Leitung bat ich die Protagonistin nochmals, ihre Frage vorzulesen: *„Wie erreiche ich meine Mitarbeiterin P1?“*

Und ich fragte Sie, was sie denn gerne tun oder sagen würde aus dieser Position heraus? Hier auf der Bühne könne sie verschiedenes ausprobieren, sie ist die Regisseurin und darf die Szene spielend erforschen.“

Sie hatte tatsächlich eine Frage, war sich aber unsicher, was für eine Antwort käme. Sie probierte es aus: TL fragte P1 *„Warum bist du immer so negativ?“*

Ich leitete einen Rollentausch ein - TL mit P1 - und bat P1, die nun in der Rolle TL war, den letzten Satz zu wiederholen: *„Warum bist du immer so negativ?“*

Die Protagonistin in der Rolle P1 stand still da, ihr Blick senkte sich.

Ich stand bei ihr und fragte, was sie wahrnehme. Sie meinte: „Es fühlt sich unangenehm an, irgendwie einsam. Sie glaube, ihre Frage hätte sich gerade beantwortet und sie möchte nochmal zurück in ihre Position als Leitung und etwas sagen.“

Sie wechselte zurück in die Rolle TL und sagte zu P1: „Du bist Teil dieses Teams und wir machen das gemeinsam.“

An dieser Stelle hat die Protagonistin den Impuls benannt, etwas umzustellen. Sie stellte alle Kolleginnen in einen Kreis um das Dokument herum auf. Ihr war wichtig, dass die beiden Teammitglieder P1 und P2 aufgeteilt zwischen den anderen Mitgliedern standen und alle im Kreis gemeinsam das Dokument (die Arbeitsaufträge) im Blick hatten. Szene 3 war gleichzeitig das Endbild.

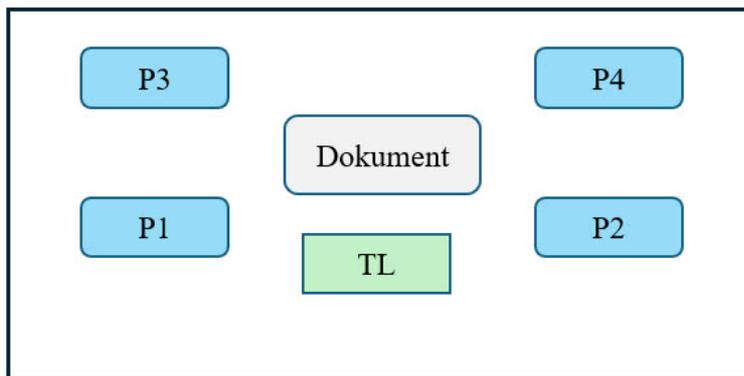


Abbildung 6: Szene 3

Dieses Endbild fühlte sich auf der Bühne gut an und für die TL war die Fragestellung damit beantwortet.

Nun folgte der Rollentausch - Protagonistin raus und Stand-In rein.

Im Spiegel nahm sie das Endbild nochmals wahr und in sich auf - sie werde das Bild in Erinnerung behalten.

Und auch aus der Spiegelposition war die Frage für sie beantwortet und sie möchte ein Gespräch mit der Kollegin suchen.

Die Protagonistin bedankte sich bei jedem der Hilfs-Iche. Sie wurden mit Körperkontakt (Rolle abstreifen) entrollt - du bist wieder (Name der Person wurde genannt). Danach wurde die Bühne abgebaut.

Für eine schrittweise Integration in die Gruppe blieb ich mit der Protagonistin der Gruppe zugewandt sitzen. Ich überzeugte mich, dass es der Protagonistin gut ging und sie bereit war für die Feedbacks zum Bühnenspiel und den Wahrnehmungen aus den Rollen heraus. Gleichzeitig gab ich der Gruppe noch Hinweise über das Geben der Feedbacks. Die Protagonistin stand eben für alle auf der Bühne, hatte sich geöffnet und für sich und für die Gruppe gearbeitet.

4.1.3 Integration

Damit wurde das Rollenfeedback eingeleitet:

P1: „In meiner Rolle als P1 habe ich mich zu Beginn direkt am Plan merkwürdig und deplatziert gefühlt, als ob ich das Sagen hätte und alles bestimme. Das war sehr anstrengend. Als ich in Szene 2 zur Seite gestellt wurde, habe ich mich abgestellt gefühlt und nicht dazugehörig und nicht verstanden. Die erste Frage hat mich schwerer werden lassen. Und die letzte Aussage, dass ich zum Team gehöre, konnte ich nur langsam annehmen, erst als wir in Szene 3 im Kreis standen, wurde es angenehmer. Nur die Arbeitsbelastung, die von den Ärzten vorgegeben wird, hatte noch eine gewisse Wucht, aber wir standen alle geschlossen davor mit der TL.“

P2: „In der Rolle als Kollegin P2 hatte ich das Gefühl P1, unterstützen zu müssen und konnte den Optimismus der Gegenseite in der 1.Szene nicht nachvollziehen. Als P1 neben mir stand, fühlte es sich wie 2 Fronten an und wir sind die, die nicht gehört werden. Als wir in den Kreis geholt wurden, konnte ich gut dastehen von P1 getrennt, weil ich gespürt habe, die Leitung ist da und kümmert sich.“

P3: „In meiner Rolle als P3 fühlte ich mich neben P4 gut und war froh auf dieser Seite zu stehen. Ich konnte meine Leitung nicht sehen, weil P4 dastand. Ich hatte vor mir den Plan und P1 die direkt davorstand. Als wir alle in den Kreis gewechselt sind, hatte ich den Impuls mich zu bewegen, so dass sich alle dynamisch im Kreis langsam drehen.“

P4: „Als P4 hatte ich das Gefühl zu dicht am Plan zu stehen. Als in Szene 3 alle um den Planstanden und die TL genau davor, fühlte es sich für mich leichter an.“

Sobald es in den Feedbacks zu Interpretationen oder Bewertungen oder Vorschlägen kam, hatte ich die Moderation auf das Rollenfeedback zurückgeführt.

Nach einer kurzen Erklärung, was ein Identifikationsfeedback ist, und einem Beispiel von meiner Seite, konnte wer wollte ein Feedback geben. Benannt wurde z.B.

- die Identifikation mit P1, die Ärzte haben einen Plan aufgestellt und wir sollen es einfach so kommentarlos umsetzen, das macht wütend.
- die Identifikation mit der Leitung, manchmal fehlen einem die Worte, wenn einem eine Person mit verschränkten Armen gegenübersteht und meckert.

Damit sich die Protagonistin von der Bühnenarbeit vollständig lösen konnte, wurde ein Sharing eingeleitet, in dem die Gruppe mit der Protagonistin teilen kann, wo sie ähnliche Erfahrungen gemacht hat. Die Protagonistin ist mit der Erfahrung nicht allein. Rückmeldungen im Sharing waren z.B.:

- „Wir haben auch so eine P1 bei uns und ich kenne den Impuls, sie gern mal auf die Seite zu stellen, um Ruhe ins Team zu bringen.“
- „Andere Verstehen wollen kostet ganz schön Kraft.“
- „Ich habe auch den Wunsch als Leitung, dass alle als Team zusammenarbeiten und merke, wieviel Arbeit das von meiner Seite braucht, alle immer wieder ins Team zu holen.“

Zum Abschluss hat die Protagonistin das Wort:

„Als ich die zwei Fronten gesehen habe, und als ich in der Rolle von P1 war, da ist was mit mir passiert, das war sehr eindrücklich. Ich konnte spüren, wie einsam und wütend P1 war. Ich muss meine Ideen dazu gleich aufschreiben.“

Das letzte Bild auf der Bühne hat sich gut angefühlt, das werde ich in Erinnerung behalten.“

Die Teamleitung hat eine neue Sicht auf die Kollegin und möchte in einem Gespräch herausfinden, wie es ihr in der Zusammenarbeit geht und was sie braucht, um gut arbeiten zu können. Sie habe die Kollegin früher motivierter erlebt, das hätte sich alles erst über die letzten 1,5 Jahre entwickelt. Sie möchte genauer hinsehen, um zu verstehen.

In der Gruppe konnten nun das Arrangement „Bühnenspiel“ im Processing als Teil der Integration reflektiert und Verständnisfragen geklärt werden.

Die Gruppe hat sich bei der Kollegin bedankt, dass sie ihr Beispiel auf die Bühne gebracht hat und waren erstaunt, wie auch die mitgeföhlt haben, die nicht auf der Bühne standen. Sie waren sich einig, dass das Bühnenspiel sehr kraftvoll ist und alle irgendwie einbezogen hat.

4.2 Beschreibung der Szene nach der innere Prozessdynamik

Dass dieses Bühnenspiel der äußeren Prozessstruktur folgt, habe ich in Kapitel 4.1 in den entsprechenden Abschnitten Erwärmung, Aktion und Integration bereits kenntlich gemacht.

An dieser Stelle werde ich die innere Prozessdynamik herausstellen und auf den kreativen Zirkel eingehen, der sowohl in kleineren Entwicklungsprozessen als auch in großen Systemveränderungen zu erkennen ist. Selbst innerhalb eines Veränderungsprozesses können weitere kleinere Prozesse angestoßen werden und parallel und sich bedingend ablaufen.

Ein großer Veränderungsprozess ist bereits mit der Entscheidung in der Gruppe gestartet: „Wir wollen gemeinsam über Mitarbeitergespräche sprechen, um neue Handlungsmöglichkeiten abzuleiten.“

Die stabile Ausgangslage war die bisherige Struktur zum Umgang mit Mitarbeitergesprächen. Das war Konserve I.

Die Impulse, die dazu geführt haben, sind Ausdruck für Spontaneität und haben bestehende Strukturen in Frage gestellt. In der Phase der Erwärmung wurden diese Impulse aufgegriffen, Themen und Herausforderungen in der Gruppe diskutiert und sich auf ein Thema geeinigt, das zuerst in die Bearbeitung genommen werden soll. Die Protagonistin wurde von der Gruppe ausgewählt, ihr Thema „*Wie erreiche ich Mitarbeiter, die immer nur meckern und damit die Stimmung im Team beeinträchtigen?*“ auf der Bühne zu bearbeiten. Mit dieser Entscheidung startet auf der Bühne ein weiterer kreativer Zirkel, auf den ich mein Augenmerk richte. Den großen Veränderungsprozess der Gruppe betrachte ich an dieser Stelle hier nicht weiter.

Der kreative Zirkel auf der Bühne:

An dieser Stelle lege ich den kreativen Zirkel auf die Szene der Protagonistin und markiere die einzelnen Phasen.

Den Bühnenspaziergang verstehe ich als stabilen Ausgangszustand, in dem die Protagonistin die bestehende Situation und den Umgang mit ihrer Mitarbeiterin beschreibt. Dieser Zustand wird auch Konserve I genannt.

Darüber hinaus benennt sie ihre Impulse, die sie dazu anleiten, die Situation zu reflektieren, um Neues auszuprobieren, wie sie die Mitarbeiterin erreichen kann. An

dieser Stelle werden Veränderungskräfte in Gang gesetzt, die der Phase der Spontaneität zuzuordnen sind. Diese Phase ist für mich mit der Phase der Erwärmung eng verknüpft, weil im Gespräch immer mehr herausgearbeitet wird, welche Impulse zu welchen Veränderungsprozessen führen.

In der Phase der Erwärmung werden die Fragestellung herausgearbeitet und die Beteiligten in der Szene benannt. Die Bühne wird eingerichtet, Szene 1 steht.

Auf der Bühne hat die Protagonistin erkannt, dass die dargestellte Szene kein tragbarer Zustand für eine Teamzusammenarbeit darstellt. Sie konnte ihre Mitarbeiterin nur von hinten sehen. Mit Blick auf ihre Fragestellung: „*Wie erreiche ich meine Mitarbeiterin P1?*“ stand sie ratlos mit den Empfindungen da, wie sie sie auch aus der Praxis kennt – „*nicht zu wissen, wie sie reagieren soll?*“

Diese Stelle sehe ich als Übergang in die Stehgreiflage, weil es sich um einen instabilen Zustand handelt, der sich mit dem Impuls, die Szene zu verändern, mit Szene 2 noch verstärkte. Hier nahm die Protagonistin wahr „*es gibt zwei Fronten und auch hier habe ich noch keine Idee, wie ich P1 erreichen kann?*“

Der Rollenwechsel in P1 stelle den Status nascendi dar, als sie die Einsamkeit fühlte, der Kollegin P1 wahrnahm. Sie bekam eine Vorstellung, was sie ausprobieren könnte, und ging an dieser Stelle in die Phase der Kreativität über.

Durch weitere Dialoge und Rollenwechsel zwischen Protagonistin und P1 hat sie neue Wege im Dialog ausprobiert und Szene 3 kreierte und ist somit in die der Gestaltung übergegangen. Mit diesem Endbild war für sie, sowohl auf der Bühne als auch im Spiegel, ihre Frage beantwortet.

Für die Protagonistin war klar, was sie unternehmen muss, um ihre Kollegin zukünftig zu erreichen. Sie hat durch die Bearbeitung eine andere Haltung gegenüber der Mitarbeiterin eingenommen. Zusammen mit dem Rollen-Feedback, dem Identifikationsfeedback und dem Sharing ist für die Protagonistin bezüglich dieses Bühnenspiels ein neuer stabiler Ausgangszustand (Konserve II) entstanden.

Die Landkarte der Psychodramatheorie beinhaltet alle maßgebenden Theorien zur Diagnostik und zu den Interventionen, die als Grundlage für psychodramatisches Arbeiten dabei helfen, professionell von der Szene zur Katharsis zu gelangen.

Die Teilnehmerin beschrieb dieses Bühnenspiel als erhellend und hilfreich für ihr Anliegen. Für die Protagonistin war die Abschlusszene nach ihrem Empfinden besser als die Ausgangszene, damit ist die Katharsis erreicht.

4.3 Resümee als Leitung

Sowohl die äußeren Prozessstruktur als auch der kreative Zirkel haben mir die Sicherheit gegeben, die Protagonistin Schritt für Schritt durch Ihren Veränderungsprozess zu begleiten.

Ich habe darauf geachtet, die Autonomie der Protagonistin zu wahren und sie lediglich ermutigt, sich als Regisseurin der Szenen zu verstehen, die umgestalten und ausprobieren darf.

5 Integration in die berufliche Praxis

An dieser Stelle möchte mit Hilfe des kreativen Zirkels beschreiben, wie das psychodramatische Arbeiten von der Idee in meine berufliche Praxis integriert wurde.

5.1 Konserve I

In meiner Tätigkeit als Trainerin, Coach, Mediatorin und Dozentin begleite ich regelmäßig Menschen in Veränderungsprozessen.

Dabei richte ich meine Methoden und Vorgehensweisen individuell an den Klienten, Ihren Anliegen und Ihren verfügbaren Ressourcen aus – ich arbeite dynamisch und kreativ.

Meine bisherigen Formate bieten eher themenzentrierte Begleitungen an, die zwischen drei bis acht Sitzungen im Coaching beinhalten oder als Tagesveranstaltungen in Form von Unterricht, Training, oder Mediation stattfinden.

5.2 Spontaneität

Ich bekomme zunehmend Anfragen nach Terminen für Team- und Fall-Supervisionen. Auch mein Interesse nach Supervision wurde stärker, weil ich in diesem Format eine Möglichkeit sehe, Teams, Gruppen und Einzelpersonen über einen längeren Zeitraum regelmäßig bei der Reflexion ihres beruflichen Handelns zu begleiten. Darüber hinaus ist es mein Anliegen, meine Kunden durch mein kreatives Arbeiten in das Erleben zu bringen. Psychodrama bietet mir genau diese Möglichkeit und befähigt meine Kunden, ihr Handeln szenisch kreativ zu erforschen und neue Handlungsoptionen auszuprobieren. Diese Weiterbildung am ISI bietet mir genau das Format, das ich für meine Arbeit mit meinen Kunden gesucht habe.

5.3 Erwärmung

Während der Weiterbildung habe ich das Format Supervision und das Verfahren Psychodrama neben anderen Verfahren im Detail kennengelernt und erlebt.

Bereits die Selbsterfahrung während der Ausbildung, die damit verbundene Selbstreflexion meiner beruflichen Rolle, die Biografie-Arbeit und die Arbeit mit dem sozialen Atom haben mir gezeigt, wie kraftvoll psychodramatisches Arbeiten sein kann.

5.4 Stehgreiflage

Dieses intensive Erleben hat mir verdeutlicht, dass für die Arbeit auf der Bühne viel theoretisches Grundlagenwissen benötigt wird. Darüber hinaus braucht es Übung durch eigene Praxis-Lehrsupervisionen, die wiederum in der Lehrsupervision reflektiert werden, um die Anwendung des psychodramatischen Arbeitens kontinuierlich weiter zu professionalisieren.

5.5 Kreativität

Seit Beginn der Weiterbildung nutze ich zunehmend psychodramatische Engagements wie Timeline Arbeit, Skulptur, Tischbühne und Systemaufstellung. Aktuell begleite ich acht Gruppen mit regelmäßigen Team- und Fall-Supervisionen. Der Ablauf einer Sitzung von 90 Minuten folgt dem psychodramatischen Prozess und zum Einstieg nutze ich gerne soziometrische Techniken für die Erwärmung.

Auch im Einzel-Coaching mit Führungskräften setze ich zunehmend psychodramatische Engagements und Techniken ein. Die Tischbühne ist in diesem Setting mein persönlicher Favorit.

5.6 Gestaltung

Erfahrungen aus meinen Kundensitzungen konnte ich in meinen Gruppen- und Einzel-Lehrsupervisionen reflektieren und mein zukünftiges Handeln entsprechend ausrichten. Die Rückmeldungen meiner Kunden innerhalb der Supervisionen bestärken mich in meiner Vorgehensweise und die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Ausbildung geben mir ein stabiles Fundament, so dass ich mich persönlich gut vorbereitet fühle, mich mit Supervision und Psychodrama weiterzuentwickeln. Dabei stütze ich mich auf die Landkarte der Psychodramatheorie und arbeite nach dem Prozess, der die innere Prozessdynamik und die äußere Prozessstruktur beschreibt.

5.7 Konserve II

Ich bin also am Ende dieser Ausbildung in einer neuen stabilen Ausgangslage für mich und meine Kunden angekommen.

„Ich bin Coach und Supervisorin und arbeite szenisch kreativ!“

6 Fazit

Wie in meiner Einleitung erwähnt, begleite ich bereits viele Jahre Menschen in Veränderungsprozessen. Ich habe nicht damit gerechnet, dass diese Weiterbildung ein so intensives Erleben auslösen kann. Die kurz erwähnte „kleine Metamorphose“ ist sicherlich deutlich weitreichender.

Nicht von ungefähr habe ich das Thema „Prozesse“ in dieser Arbeit gewählt. Ich nehme mit, dass der psychodramatische Prozess und der kreative Zirkel als Veränderungsprozess immer ein großer Teil meines Arbeitens sein werden und ich diese vor allem auf der Bühne erleben und wiederfinden kann.

Dies gibt mir Sicherheit in meinem Arbeiten und meiner Persönlichkeit.

Kommen wir zu dem Teil, den ich mitnehme und der mich in vielerlei Hinsicht verändert hat: es ist wohl das Wahren der Autonomie des Gegenüber auf der Bühne, das Mitgefühl und Zurücklehnen im Prozess, um Dinge besser wahrnehmen zu können und die Lebendigkeit und Kreativität, die immer stärker in meiner Arbeit gewachsen sind.

Sicherlich liegt noch viel Weiterentwicklung vor mir in Bezug auf Morenos multiplen Interventionsmöglichkeiten. Ich freue mich darauf, mein Profil weiter zu schärfen und nehme dankbar all die Erfahrungen mit großartigen Menschen aus diesen drei Jahre im Herzen mit.

Literaturverzeichnis

Hutter, C. (2012). Einführung in die Texte Jacob Levi Morenos. In Hutter, C., & Schwehm, H. (Eds.). (2012). J.L. Morenos Werk in Schlüsselbegriffen. S. 23-39.

Download Hutter Text unter:

https://isi-hamburg.org/wp-content/uploads/2024/02/Hutter-Dr.-Christoph_Einfuehrung-in-die-Texte-Jacob-Levi-Morenos.pdf(Abrufdatum 20.07.2025)

Hutter, C., & Schacht, M. (2014). Morenos Werk und eine allgemeine Theorie des Psychodramas. In W. Eberwein & M. Thielen (Hrsg.), *Humanistische Psychotherapie* (S. 183–198). Psychosozial-Verlag. <https://doi.org/10.30820/9783837968965-183>

Hutter, C., ISI-Hamburg (2019a). Von der therapeutischen Philosophie Morenos zu einer Theorie des Psychodramas, In: Die Psychodrama-Theorielandkarte in einer: 11-teilige Filmreihe von und mit Dr. Christoph Hutter. Institut für Soziale Interaktion.

<https://isi-hamburg.org/filme/> 16.03.2025

Hutter, C., ISI-Hamburg (2019b). Morenos Modell der Spontaneität-Kreativität. Der kreative Zirkel. In: Die Psychodrama-Theorielandkarte in einer: 11-teilige Filmreihe von und mit Dr. Christoph Hutter. Institut für Soziale Interaktion.

https://isi-hamburg.org/download/0_Hutter,%20Psychodrama%20Lehrfilm%2006%20DB%20Der%20kreative%20Zirkel.pdf 16.03.2025

Hutter, C., ISI-Hamburg (2019c). Von der therapeutischen Philosophie Morenos zu einer Theorie des Psychodramas, In: Die Psychodrama-Theorielandkarte in einer: 11-teilige Filmreihe von und mit Dr. Christoph Hutter. Institut für Soziale Interaktion.

https://isi-hamburg.org/download/0_Hutter,%20Psychodrama%20Lehrfilm%2001%20DB%20Theorieueberblick.pdf, 16.03.2025

ISI (2025). Supervision, Coaching, Organisationsberatung. Weiterbildung: Supervisor:in, Coach:in, Organisationsberater:in <https://isi-hamburg.org/was-ist-supervision-coaching-organisationsberatung/> (Abrufdatum 27.02.2025)

Kreft, J. (2015). Supervisor, Coach oder mehrdimensionaler Organisationsberater– was sind wir eigentlich? <http://www.fis-supervision.de/wp-content/uploads/2015/11/kreft-11-2015.pdf>
(abgerufen 11.01.2025)

Rappe-Giesecke, K. (2003). Supervision für Gruppen und Teams (Vol. 3). Springer-Verlag Berlin.

Rappe-Giesecke, K. (2005). Supervision–die Beratung von Professionals. In: Gerhard Fatzer (Hrsg.): Gute Beratung von Organisationen. Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft. Supervision und Beratung. Band 2, EHP Verlag Köln, S. 169-202.

Rappe-Giesecke, K. (2009). *Supervision für Gruppen und Teams: Mit 16 Tabellen* (4., aktualisierte Aufl.). Springer Medizin Verl.

Riepl, R. (2011). Homo Metrum-Die Grundlagen der Psychodramatischen Aufstellungsarbeit, S.35-110. Download Masterthesis unter:https://roswitha-riepl.at/wp-content/uploads/2016/06/roswitha_riepl_masterthesis.pdf (Abrufdatum 27.02.2025)

Schwarz, R., & Buchholz, T. (2007). *Supervision in der Pflege: Leitfaden für Pflegemanager und -praktiker* (1. Auflage). Verlag Hans Huber.

Von Ameln, F. (2013). Surplus Reality – der vergessene Kern des Psychodramas. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 12(1), 5–19. <https://doi.org/10.1007/s11620-012-0178-1>

Von Ameln, F. von, & Kramer, J. (2014). *Psychodrama: Grundlagen* (3., vollst. überarb. Aufl.). Springer.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: „LANDKARTE DER PSYCHODRAMATHEORIE“ (HUTTER, C., ISI-HAMBURG, 2019c, S. 21)	9
ABBILDUNG 2: KREATIVER ZIRKEL (HUTTER 2012, S.5).....	11
ABBILDUNG 3: FRAGE/ROLLEN/SÄTZE	25
ABBILDUNG 4: SZENE 1	26
ABBILDUNG 5: SZENE 2	27
ABBILDUNG 6: SZENE 3	28

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Abschlussarbeit selbständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwandt und die Passagen, die anderen Werken im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, mit Quellen kenntlich gemacht habe.

Ort, Datum

Unterschrift