

Wozu brauche ich auf geradem Weg einen Kompass?

Gestaltung von Beziehungen in der psychodramatischen Supervision

Katharina Witte, Bremen

Ich schreibe diesen Artikel zu einem Zeitpunkt, zu dem ich wenig Kontakt zu mir selbst habe. In meiner Praxis hat es gebrannt, ich bewege mich seit Monaten zwischen Dreck und Lärm der Renovierungsarbeiten und arbeite ständig in unterschiedlichen Übergangsräumen. Ich komme kaum zu mir, leiste mir keine kreativen Pausen. Als ich zu schreiben beginne, erlebe ich eine unangenehme Schreibhemmung, die ich zunächst auf die Unbegrenztheit des Themas „Beziehung“ zurückführe. Im Rahmen einer kollegialen Supervision bringe ich dies als Thema ein, und das Kind in mir wünscht sich, die Kolleg/innen möchten mir sagen, was ich schreiben soll. Statt dessen mache ich eine faszinierende Entdeckung: Indem ich das Psychodrama zum Verstehen meiner Schreibschwierigkeit nutze, bekomme ich einen Kontakt zu ihr. Ich wähle einen Kollegen in die Rolle der Schreibhemmung, und als er sich mir, entsprechend meinem inneren Bild, wie ein schwerer Sack über die Schultern legt und meinen Kopf und meine Hände am Erreichen des Notebook hindert, merke ich, unterstützt durch das Rollenfeedback des Kollegen, dass ich, anstatt gegen die Schreibhemmung zu kämpfen, mit ihr auch anders in Kontakt treten kann. Ich fühle, dass sie nicht nur etwas Behinderndes hat, sondern auch etwas Schützendes. Wie ein Mantel liegt sie über meinen Schultern und hindert mich daran, mich zu überfordern. Indem ich sie als die zur Zeit für mich notwendige Verlangsamung anerkenne, löst sich etwas in mir. Ich fühle mich wieder, die Hemmung als einen momentanen Aspekt meines Selbstempfindens anerkennend. Und dieses Fühlen, dieses In-Beziehung-Treten zu mir selbst ist nötig, so merke ich, um einen Zugang zu bekommen zu all den Erfahrungen aus Supervisionssitzungen, die als Grundlage für diesen Artikel dienen können.¹

Und damit bin ich bei den beiden Leitgedanken dieses Textes: (1) Um in Beziehung zu Anderen zu treten, brauche ich die Beziehung zu mir selbst. Auf dem scheinbar geraden Weg zur Beziehung zu Anderen brauche ich den Kompass, der mich in diesem Prozess immer wieder auf mich verweist und mich hin und her schwingen lässt zwi-

¹ Dieser sehr persönliche Einstieg ist nicht zufällig. Es ist ein Merkmal des Psychodramas, sich als Leiterin, Therapeutin, Supervisorin in angemessener Form und passend zur Situation auch persönlich zu zeigen.

schen meinen Wahrnehmungen in mir und außer mir. Der Kompass für die Beziehung zu Anderen ist die Beziehung zu mir selbst. (2) Das Psychodrama ist ein Verfahren, das Beziehungsprozesse zum Fließen bringt. Es bietet vielfältige Techniken an, um Gedanken, Gefühle, Werte, Rollen, Rollenanteile und abwesende Personen spürbar zu machen. Diese Techniken sind vorzügliche Hilfen, um zu sich und Anderen in Beziehung zu treten und Beziehungen konstruktiv zu fördern.

In diesem Text geht es um Psychodrama und um Beziehung, die beide miteinander eine erfahrungsreiche „Beziehung“ haben. Auch Supervision hat als Hauptfokus die Arbeit an der Beziehung. Und schließlich sind die überwiegenden Kunden der Supervision „Beziehungsarbeiter/innen“.² Ich werde in diesem Text nach einer kurzen Einführung in das Psychodrama einen ersten Blick auf Beziehungen in der psychosozialen Arbeit werfen. Der zweite Blick untersucht die unterschiedlichen Beziehungen, die in der Supervision auftauchen. Und drittens folgt der Blick mit Hilfe von einer Reihe von Praxisbeispielen den Möglichkeiten, die das Psychodrama für die Entwicklung konstruktiver Beziehungen bietet.

1. Die Welt als Bühne: Theorie und Konzept des Psychodramas

Psychodrama ist die Dramatisierung, das In-Szene-Setzen psychischer Erfahrungen aus Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. *Begegnung* (ich gebrauche Begegnung und Beziehung hier synonym) ist dabei ein zentraler Begriff, und Begegnung zu inszenieren und erfahrbar zu machen, ein wichtiges Ziel. „Jedes wahre zweite Mal ist die Heilung vom ersten“ ist ein berühmtes Zitat von *Moreno*,³ und jede Person, die dieses „zweite Mal“ einmal am „eigenen Leib“ erfahren hat, bekommt eine Ahnung von den Möglichkeiten des Psychodramas. Wenn gestörte Beziehungen auf der Bühne re-inszeniert werden, dann können sowohl die realen Bedingungen als auch wesentliche psychische Mechanismen, die für die Störungen verantwortlich sein können (wie Übertragung und Projektion) plötzlich sichtbar werden, - entweder durch die Wiederholung selbst (beim Handeln auf der Bühne spürt, erfährt und versteht die Protagonistin mehr als beim Erzählen) oder durch verschiedene Techniken des Psychodramas oder durch das, was für die Zuschauenden sichtbar geworden ist. In der psychodramatischen Supervision wird nicht explizit an der Übertragung gearbeitet, sondern es werden Begegnungen inszeniert, und dadurch wird die Übertragung erkennbar. Das Psychodrama deutet nicht, sondern führt durch das *Handeln* auf der *Bühne* zu neuer Begegnung und neuer Realitätsprüfung. Das szenische Denken fragt immer nach dem Gegenüber.

Das Psychodrama ist vor allem ein Verfahren der Beziehungsarbeit in der Gruppe, und die hierfür entwickelten Techniken, Aktionsmethoden und Interaktionen haben zum Ziel, das Wahrnehmen, Sichtbarmachen, Begreifen und Verändern von Beziehungsgeschehen zu ermöglichen. Es stützt sich auf die Ressourcen und Einfälle des Einzelnen und der Gruppe, deren Teilnehmer/innen als *Mitspieler/innen* in einer Szene spontan ihre Erfahrungen einbringen und dadurch eine Vielsichtigkeit auf das Problem

2 In den Arbeitsfeldern der psychosozialen Arbeit sind überwiegend Frauen beschäftigt, und damit sind sie auch Hauptnutzerinnen von Supervision. Ich benutze in diesem Artikel überwiegend die weibliche Form, nehme mir aber die Freiheit, dies nicht ausschließlich zu tun.

3 *Jacob Levy Moreno*, Schöpfer des Psychodramas, der Soziometrie und der Gruppenpsychotherapie.

möglich machen. Dies geschieht in gegenseitiger Achtung und möglichst großer sozialer Gleichheit (Symmetrie).

Die *Spontaneität* ist für das Psychodrama von besonderer Bedeutung. Die Fähigkeit zum spontanen Handeln (spontan, von lat. *sua sponte*: aus sich selbst heraus, im Kontakt mit sich selbst) in der zwischenmenschlichen Begegnung definiert *Moreno* als die Fähigkeit der „angemessenen Reaktionen auf neue Situationen und der neuen Reaktionen auf alte Situationen“. *Krüger* (1997, 14) ergänzt diese Definition: „Das Handeln ist spontan, wenn es 1. eigenbestimmt, 2. erstmalig, 3. angemessen und 4. wahr ist.“

Die Spontaneitätstheorie geht davon aus, dass jedes Lernen und jede Veränderung eine Motivation, einen Impuls zum Handeln braucht (*Spontaneität*), dann eine Phase der kreativen Entwicklung neuer Lösungen, Verknüpfungen von Einzelteilen zu einem neuen Ganzen, meist verbunden mit einem Erleben von Instabilität, das aber Handlungsenergie hervorbringt (*Kreativität*), und schließlich eine Integration der schöpferischen Produktionen in bestehende Zusammenhänge, in das eigene Verhaltenskonzept (*Konserve*). Dadurch geschieht einmal eine „Konservierung“ (Strukturierung) der erworbenen Kultur, zum anderen macht die Konservierung frei für einen neuen spontanen Impuls. Dieser Kreislauf aus Spontaneität, Kreativität und Konserve wiederholt sich lebenslang, als eine wachsende, die Weiterentwicklung des Menschen sichernde Spirale.⁴

2. Gelingendes Leben, gelingende Beziehung: Zur Bedeutung der Beziehung in der psychosozialen Arbeit

Entwicklung von Beziehungsfähigkeit ist der tragende Baustein jeder Entwicklung. Sie ist der Nährboden für die Herausbildung von Widerstandskraft, Konfliktfähigkeit und Identität. In allen psychosozialen Arbeitsfeldern, sei es in der Kinder- und Jugendhilfe, in der Arbeit mit Süchtigen, in der Familienhilfe, in der Psychiatrie, in Therapie und Beratung, in der Arbeit mit Frauen und Männern, – immer ist der Entwicklungsprozess gekennzeichnet von einer Arbeit an der Beziehung, einem Ringen um Begegnung zwischen den Polen Sehnsucht nach Beziehung und Blockierung von Beziehung. „Der Zwiespalt zwischen Beziehungsaufnahme und Beziehungsabbruch – sowohl in Mikrosequenzen des therapeutischen Kontaktes als auch über den ganzen Verlauf hinweg – scheint das Leitthema der Beziehungssituation zu sein“ (*Bleckwedel* 2000, 9). Es entsteht die Frage, ob die gegenwärtige Individualisierung zu einer abnehmenden Beziehungsfähigkeit führt.⁵

Verlässliche Beziehungen erlauben es, sich auch zu entfernen, sie sind Schutz und Gegenüber, ermöglichen, sich ohne Angst zu lösen aus der Bindung und wieder zurückzukehren. Sie helfen, Widerstandskraft und Konfliktfähigkeit zu entwickeln. Psychische Widerstandskraft ist Schutzschild und Ressource. *Widerstandskraft (Resilienz)* entwickeln Kinder, die Beziehungen zu Menschen haben, die ihnen als soziales Vorbild

4 Alle Moreno-Zitate aus *Moreno* 1974.

5 Die Beziehungsfähigkeit des heutigen Menschen wird kontrovers diskutiert. Einerseits spricht man von einem Rückgang der Beziehungsfähigkeit, die zu einem nachlassenden Interesse an anderen Menschen führt; andererseits gibt es Untersuchungen, die belegen, dass das Interesse am Gemeinwohl so groß sei wie noch nie, allerdings mit dem Ziel der individuellen Bedürfnisbefriedigung (z.B. ist für Jugendliche das Hauptmotiv, freiwillige Arbeit zu leisten, „Spaß zu haben“ (Shell Jugendstudie, Opladen 1997).

dienen, die ihnen konstruktive Konfliktlösungen vorleben, die ihnen eine interessierte Aufmerksamkeit widmen und für die sie selbst bedeutsam sind. Dadurch werden sie fähig, Ambivalenzen auszuhalten und situationsangemessen pendeln zu können zwischen Autonomie und Bindung.⁶

Die *Salutogeneseforschung* (die Forschung zur Entstehung von Gesundheit, vgl. *Antonovsky* 1979) kommt zu ähnlichen Schlüssen. Menschen können auch unter extremen Lebensbedingungen stabil bleiben, wenn sie ein *Kohärenzgefühl* (Gefühl der Einbettung in größere Zusammenhänge) entwickeln können, ein positives Bild von der eigenen Handlungsfähigkeit. Dies entsteht durch das Vertrauen, dass Lebenssituationen für sie

- handhabbar sind (ich habe Ressourcen und Fähigkeiten, Herausforderungen zu begegnen)
- verstehbar sind (ich kann mir meine Lebensherausforderungen erklären und sie annehmen)
- bedeutsam sind (ich finde, dass die Herausforderung meine Anstrengungen lohnt und dass sie Sinn für mich macht) (*Klesse* 2000, 15).

Dieses Vertrauen entwickelt sich nur in Beziehung zu für das Individuum bedeutsamen Menschen und dem Gefühl einer sozialen Zugehörigkeit.

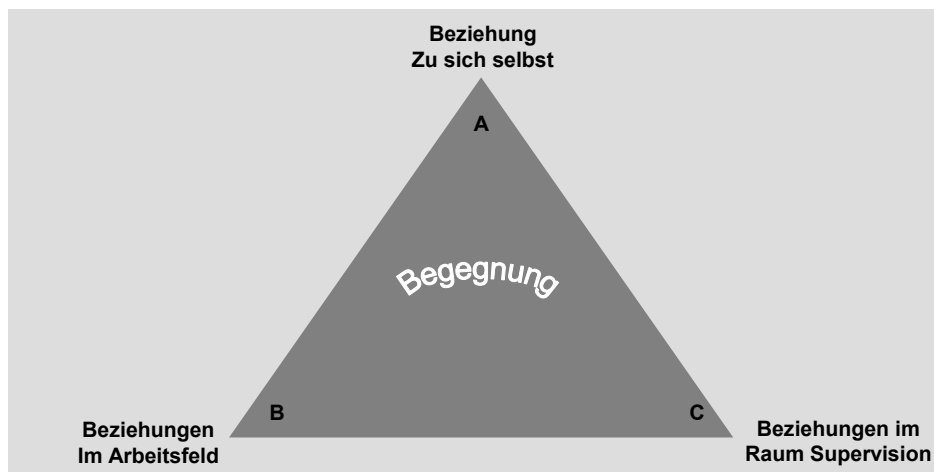
Für eine gelingende Beziehung muss auch in machtungleichen Beziehungen (z.B. Erwachsener/Pädagoge/Arzt usw. versus Kind/Abhängiger/Patient usw.) die Hoffnung und das Vertrauen in einen persönlichen Gewinn gleich verteilt sein. Die Betreuerin (Erzieherin, Psychologin, Ärztin, Pädagogin, Seelsorgerin, Pflegerin usw.) muss ebenso wie die Klientin (Jugendliche, Patientin, Hilfesuchende, Kind usw.) einen Gewinn von der Begegnung haben. D.h., die Betreuerin hat die Chance und muss sie nutzen können, sich selbst durch die Begegnung mehr kennen zu lernen und ihre eigenen Fragen zu bearbeiten, die im Kontakt zur jeweiligen Klientel auftauchen. Das, was sie dem Kind bietet, bietet sie gleichzeitig dem Kind in sich. In der Beziehung z.B. zu einem Kind eröffnet sich für sie die Chance, durch die Begegnung eigene Kindheitserfahrungen zu kompensieren, in der Beziehung z.B. zu einem aggressiven Klienten die eigenen unterdrückten aggressiven Impulse. Die Eltern-Kind-Konstellation als machtungleiche Beziehung ist das älteste Beziehungsmodell, und in jedem von uns sind diese Beziehungserfahrungen gespeichert. Bei allen schwierigen Lebenssituationen werden die Erfahrungen dieses alten Modells Eltern-Kind-Geschwister wieder belebt.

Der Prozess der Beziehung ist immer einer der gegenseitigen Anerkennung und ist Grundstein des Identitätsempfindens: Der Andere ist anders. Und indem ich den Anderen in seinem Anderssein sehe, fühle, erfasse, sehe, fühle erfasse ich mich. „Identität entsteht über den teils offen geführten, teils verinnerlichten Dialog mit anderen, ist also abhängig von den dialogischen Beziehungen zu anderen“ (*Hanstein-Moldenhauer* 1995, 118). Deshalb ist der Herzschlag jeder Beziehung die Fähigkeit, immer wieder zu sich selbst zurückzukehren, die Fähigkeit, rhythmisch hin- und herzupendeln zwischen der Wahrnehmung des Gegenübers und der Wahrnehmung dessen, was das Gegenüber in mir auslöst, pendeln zwischen Außen und Innen, zwischen Bindung und Autonomie. Ich muss mir meines Selbst sicher sein, um mich auf Andere einzulassen.

6 Wobei auch heute noch Mädchen und Frauen eher den Pol der Autonomie, Jungen und Männer eher den Pol der Bindung in der Beziehung zu entwickeln haben. „In patriarchal organisierten Kulturen wird Autonomie gegenüber Bindung höher bewertet und unter den Geschlechtern auf der Handlungsebene ungleich verteilt. Dies führt zu unterschiedlichen Stärken und Schwächen der Beziehungsfähigkeit, zu ‚weiblichen‘ und ‚männlichen‘ Formen von Koordinationsmustern und entsprechendem Handeln und Empfinden“ (*Bleckwedel* 2000, 118).

3. Ins Bewusstsein heben, was passiert: Supervision ist Beziehungsarbeit

Über gelungene Beziehungsbewegungen zwischen Nähe und Distanz machen wir uns im Alltag in der Regel wenig Gedanken. Sie laufen weitgehend unbewusst ab. In der Supervision rücken sie ins Bewusstsein. Ein Team, das einen bewussten Beginn der Supervision blockiert, indem es noch schnell und dann doch länger die Infos vom Nachtdienst austauscht, stoppt plötzlich und wird sich dieser Nichtaufnahme von Beziehung zur Supervisorin bewusst, erkennt seine eigene institutionelle Kultur, mit Beziehungen umzugehen, sieht das eigene Verhalten aus einer neuen Perspektive, obwohl es ein Verhalten ist, das schon unzählige Male bei jeder Teambegegnung praktiziert wurde. Durch den besonderen Raum Supervision werden die Beziehungen wie durch ein Vergrößerungsglas ins Blickfeld gehoben. Supervision ist auch ein Entwicklungsinstrument für Beziehungsqualität.⁷ Um welche Beziehungen geht es in der Supervision?



Dimension A: Beziehung zu sich selbst. Um die Beziehungen im Arbeitsfeld entwickeln zu können, ist die Beziehung zu sich selbst die wichtigste Dimension. In jeder Fallbesprechung ist die entscheidende Frage: Was ist mein Anteil?

Dimension B: Beziehungen im Arbeitsfeld zu Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, zum Team, zur Leitung. Die Reflexion (Klärung, Verbesserung, Aktivierung, Entwicklung) dieser Beziehungen sind Aufgabe und Ziel von Supervision.

⁷ Der Fokus in diesem Beitrag liegt auf den Beziehungen. Der Übersicht halber möchte ich dennoch hier umreißen, um welche Arbeitsebenen es in der Supervision insgesamt geht. Buer (2001, 20) beschreibt vier Arbeitsebenen der Supervision:

- (1) Die inneren Welten (Gedanken, Gefühle, Erfahrungen, Leidenschaften, Visionen, Überzeugungen ...),
- (2) die zwischenmenschlichen Welten (Adressaten, Kolleg/innen, Angehörige, Vorgesetzte ...)
- (3) die Arbeitswelten (Organisationen, Systeme ...)
- (4) die äußeren Welten (Kontexte, Umwelt, Politik, Verbände, Kultur ...).

Auf allen diesen Ebenen wird je nach Zielsetzung der Supervision immer in Korrespondenz zum Arbeitsauftrag, der Beziehungsgestaltung zum Klienten, gearbeitet.

Dimension C: Beziehungen im Raum – Supervision (Supervisandin – Supervisorin, Team bzw. Gruppe – Supervisorin, Supervisandin – Gruppe bzw. Team). Diese Beziehungen sind Mittel und Spiegel, um B und A zu verstehen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

In der Supervision geht es in allen drei genannten Beziehungsdimensionen darum, konstruktives Verhalten in der Beziehung zu vermehren und destruktives (Abwehr, Abhängigkeit usw.) zu vermindern. Wenn es in der Supervision gelingt, destruktives Verhalten in Beziehungen ins Bewusstsein zu heben, kann es konstruktiv gewendet werden.

Als ein pragmatisches Modell nutze ich häufig in der Supervision das Theoriemodell der Transaktionsanalyse, das von verschiedenen Ich-Zuständen ausgeht (Eltern-, Erwachsenen-, Kind-Ich) und schwierige Beziehungen mit nicht kongruenten Transaktionslinien zwischen den Kommunikationspartnern erklärt. Ich unterscheide jedoch nicht zwischen „richtiger“ und „falscher“ Kommunikation (wie es die Transaktionsanalyse tut). Für mich sind alle drei Ich-Zustände (entsprechend dem Es – Ich – Über-Ich) bedeutsam, und mein Ziel in der Arbeit ist eine Synthese der drei Ich-Zustände. (nach *Bauriedl* 1989). Die Beziehungen, mit denen sich die Supervision befasst, werden in der Regel nicht von der Supervisorin oder der Gruppe bewertet. Ziel ist, bewusst zu machen, was passiert, und die Bewusstheit schafft meistens genügend Motivation bei der Supervisandin, selbst eine Bewertung vorzunehmen, die zu Handlungskonsequenzen führt.

(1) Beziehung zu sich selbst

Dies ist vor allem die Beziehung zu den eigenen unbewussten Anteilen. Sich selbst besser zu verstehen, ist der Königsweg, um auch Andere zu verstehen, um den Anderen als Anderen zu erkennen und anzuerkennen. „Solange wir in Unkenntnis unserer eigenen Psyche leben, werden wir z.B. nicht erkennen, wie sehr wir an einem von uns abgelehnten Kind genau die Äußerungsformen und Handlungsmuster ablehnen, die wir bei uns selbst am meisten hassen und nicht zulassen können. Oder, wie Neill es sehr schön auf einen Begriff gebracht hat: ‚Ein Erwachsener kann niemals außerhalb seiner eigenen Komplexe erziehen‘“ (*Hanstein-Moldenhauer* 1995). Das eigentlich Fremde ist das eigene Unbewusste. Und solange das eigene Unbewusste wenig entdeckt ist, macht es Angst (ist unfassbar, unkontrollierbar), und der Grad der Unbewusstheit bestimmt die Angst vor dem Fremden. Deshalb macht Fremdes Angst. Indem ich Kontakt zu mir selbst bekomme und auch das Fremde in mir akzeptiere, hebe ich die eigene Fremdheit auf und bekomme Beziehung zum anderen Fremden. „Der andere, das ist mein eigenes Unbewusstes“ (*Kristewa, J.*, zit.n. *Hanstein-Moldenhauer*, in Vorber.).

(2) Beziehung zu Klienten, Patienten, Beziehung zu Kollegen

Die Beziehungen im Arbeitsfeld des Supervisanden kommen vermittelt in die Supervision. Sie werden aus der vergangenen Arbeitserfahrung in die gegenwärtige Supervision transportiert. Dies geschieht auf unterschiedliche Weise. Die Sprache ist hierbei das Hauptinstrument, aber es gibt ergänzende Vermittlungsformen: Körperhaltungen, -bewegungen, Mimik oder die Energie des Teams, wenn es schon mit einem vorher abgesprungenen Thema in die Supervision kommt. Über die Beziehungskette Supervisorin – Supervisand – Klient ist die Supervisorin eingebunden in das Beziehungsgeflecht Supervisand – Klient. Die Beziehungsarbeit in der Supervision wirkt sich auf die Arbeit mit dem Klienten aus. So entsteht auch eine Beziehung Supervisorin – Klient. In der Lehrsupervision macht die erweiterte Beziehungskette die Beziehung noch komplizierter: Lehrsupervisorin – Lehrsupervisandin – Supervisandin – Klient. Und dennoch ent-

wickele ich auch noch als Lehrsupervisorin zum Klienten Gefühle. Der Klient weiß nichts davon. Im Grunde ist diese Beziehung in höchstem Maße ungleich. *Petzold* (1997) vertritt die Meinung, man müsse über jede Fallbesprechung den betroffenen Klienten informieren, um die Asymmetrie möglichst gering zu halten. Denn jede Fallbesprechung habe Auswirkung auf den Klienten, und solange er nicht erfahre, was der Grund dieser Auswirkung sei, werde er dadurch noch abhängiger. Eine weitere Verkomplizierung tritt ein, wenn die Supervisorin Klienten ihrer Supervisorin kennt (was auf dem Land oder in Kleinstädten oft nicht zu umgehen ist), wenn also eine Beziehung von einer nochmals anderen Dimension in die Supervision hineinragt.

(3) Beziehungen im Raum Supervision

Die Beziehung Supervisorin – Supervisorin ist eine professionelle, zeitlich begrenzte Arbeitsbeziehung gegen Bezahlung und gleichzeitig eine von Gefühlen getragene menschliche Begegnung. Diese professionelle Beziehung, und d.h. auf Seiten der Supervisorin Fachkompetenz und ein Auspendeln von Nähe und Distanz, bewirkt immer eine Machtungleichheit, eine Asymmetrie zwischen Supervisorin und Supervisorin. Die Supervisorin hat schon durch ihre Rolle im Setting und dann durch ihre Kompetenz eine machtvolle Position. Ein gewisses Gegengewicht zum Machtgefälle ist die Fachlichkeit der Supervisorin und eine höchstmögliche Transparenz des Arbeitsbündnisses. Die Supervisorin kommt als Expertin, wenn auch manchmal als hilflose Expertin.

Ziel der Supervision ist es, die Supervisorin dahingehend zu unterstützen, dass sie Verantwortung für den Prozess und für sich übernehmen und stärken. Verantwortung braucht ein Gegenüber, Selbstverantwortung braucht den inneren Dialog und Unterstützung zu ihrer Entwicklung (*Schreyögg* 1992). Doch diese Selbstverantwortung wird nicht von allen Supervisorin selbstverständlich übernommen. Sie sind eventuell mit Klienten befasst, die nicht in der Lage sind, Selbstverantwortung zu übernehmen, und bringen ihrerseits diese Hilfsbedürftigkeit in die Supervision. Diese Hilfsbedürftigkeit ist entweder Ausdruck ihrer Überforderung oder einer institutionellen Unzulänglichkeit oder eine Gegenübertragung auf das, was der Klient ihnen entgegengebracht hat. Dann machen sie sich eventuell klein und überhöhen damit die Position der Supervisorin, die dann u.U. als eine weitere Gegenübertragung⁸ die Machtübernahme bestätigt, vielleicht Ratschläge gibt, anstatt die Ressourcen der Supervisorin zu aktivieren, und die Asymmetrie der Beziehung dadurch noch verstärkt. Oder ein Team vergrößert die Asymmetrie, indem es alle heiklen Fragen auf die jeweils nächste Supervisionssitzung verlagert.

Ein Ziel der Supervision ist nicht unbedingt, die Asymmetrie aufzuheben, aber sich dieser Machtverteilung im Supervisionssetting bewusst zu werden. Wer ist für was Experte und verantwortlich? Die Supervisorin ist verantwortlich für die Organisation der

8 Da ich immer wieder den Begriff „Gegenübertragung“ benutze, möchte ich an dieser Stelle meinen Gebrauch des Begriffes definieren: Ich verwende ihn für alle „Antwortgefühle“ der Supervisorin auf Äußerungen bzw. Aktionen der Supervisorin. „Unsere Grundannahme besteht darin, dass das Unbewusste des Analytikers das Unbewusste des Patienten versteht. Dieser unmittelbare Rapport in einer tiefen Schicht kommt in Form von Gefühlen an die Oberfläche, die der Analytiker in Antwort auf seinen Patienten wahrnimmt, in seiner Gegenübertragung“ (*Heimann, U.*, zit.n. *Zeul* 1992). Jedes „Antwortgefühl“ ist aber auch notwendigerweise gefärbt von der eigenen biografischen Erfahrung der Supervisorin. Dieses Anteils muss sie sich stets bewusst sein.

Beziehungen im Raum Supervision. Dabei ist die asymmetrische Beziehung nicht notwendigerweise eine Objektivierung des Anderen; auch in asymmetrischen Beziehungen gibt es den ernstnehmenden und achtenden Umgang miteinander (*Schreyögg* 1991). Die Supervisorin ist verantwortlich für die Organisation der Beziehungen im Raum Supervision. Je mehr sie es schafft, eine Kultur des Vertrauens, der Wärme, der gegenseitigen Akzeptanz, der Fehlerfreundlichkeit und Experimentierfreude herzustellen, desto mehr Bereitschaft wird im Raum entstehen, „neue Reaktionen auf alte Situationen und angemessene auf neue Situationen“ zu erproben.

„Das Ausmaß, in dem in der professionellen Beziehung Akzeptierung, Respekt, Verständnis, Hilfsbereitschaft und Wärme zum Tragen kommen, verbunden mit dem Bemühen, nicht zu kritisieren, Abwertungen unterbleiben zu lassen oder emotional auf Provokationen zu reagieren, schafft einen Rahmen und eine Atmosphäre, die kaum in einer anderen zwischenmenschlichen Beziehung erreicht wird.“ (*Strupp*, zit.n. *Zimmer* 1983, 139)

Die Beziehung innerhalb der Supervisionsgruppe bzw. des Teams repräsentiert zunächst die einer machtgleichen Geschwisterkonstellation. Die Geschwisterreihe wird in ungleich, sobald eine Person einen Fall, ein Thema einbringt. Dadurch entsteht eine asymmetrische Beziehung. Die Falleinbringerin zeigt sich in einer hilfsbedürftigen Position, und die Supervisorin würde das Machtgefälle in der Gruppe unterstützen, wenn sie ein vorschnelles Gewitter an Ratschlägen der anderen zuließe, anstatt die Gruppe dazu zu bringen, gemeinsam am Verstehen zu arbeiten (des Falls und der Dynamik). Die Aufmerksamkeit der Supervisorin muss darauf gerichtet sein, die Falleinbringerin nicht zum hilflosen Opfer zu machen, sondern die Symmetrie wieder herzustellen.

4. Das Unsichtbare sichtbar machen: Praxis der psychodramatischen Supervision

Die große Chance des Psychodramas ist es, Beziehungen sichtbar zu machen. Durch Nähe und Distanz im Raum oder durch Farben, durch Symbole, durch Körperausdruck, Soziometrie, durch Bilder und Skulpturen oder durch Szenen usw. bekommen die Beziehungen zu sich selbst, im Raum Supervision oder im Arbeitsfeld der Supervisanden eine erfahrbare Gestalt. Die Supervisorin ist die Expertin für die Organisation eines Spannungs- und Unklarheiten aushaltenden Beziehungsraumes, eines Raumes, in dem Supervisorin und Supervisanden sich vertrauensvoll auf die Suche begeben können, mit dem Mut, noch nicht zu wissen, was bei der Suche herauskommt, mit Vertrauen auf die Ressourcen aller Beteiligten und mit der Haltung einer Gleichberechtigung aller. Sie ist verantwortlich für das Zustandekommen und den Verlauf jeder szenischen Aktion. Sie ermöglicht dem Protagonisten das Spiel und begleitet ihn bei seinem Spiel in jeder Phase. Als Koordinatorin und Katalysatorin benötigt sie nach *Moreno* folgende Eigenschaften: Methodische Kompetenz, einfache Herzlichkeit sowie Offensein für Andere. Sie braucht wirklichen Mut, sich auf nicht vorhersehbare, schwierige Situationen einzulassen, und eine schöpferische Phantasie.

Nutzt nun das Psychodrama Beziehungen, um Erkenntnisse zu fördern? Oder unterstützen die psychodramatischen Techniken die konstruktive Entwicklung von Beziehung? Beide Fragestellungen sind denkbar, denn die Vorgänge unterstützen sich gegenseitig: Die realen gegenwärtigen Beziehungen im Raum Supervision ermöglichen das

Psychodrama, und die psychodramatischen Techniken fördern die Entwicklung von Beziehungen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

Ich werde nun zu jeder der drei Beziehungsdimensionen Beispiele aus der Praxis beschreiben, in denen auf unterschiedliche Weise an Beziehungen gearbeitet wird, und im Anschluss daran jeweils einige wichtige Psychodramatechniken erläutern. Die Techniken sind nicht beschränkt auf die einzelnen Beziehungsdimensionen. Die ersten drei Beispiele befassen sich mit der Beziehung zu sich selbst (Dimension A).

1. Beispiel: Eine Pflegemutter kann eine Beziehung zu ihren ungesunden Spannungen herstellen

Eine Supervisionsgruppe aus Adoptiv- und Pflegeeltern (überwiegend Adoptivmüttern). Häufig wiederkehrende Themen sind in der Gruppe die Kämpfe, Spannungen, Auseinandersetzungen mit den heranwachsenden Kindern und Jugendlichen und das Sortieren dessen, was ganz normale Auseinandersetzungen zwischen Eltern und Kindern/Jugendlichen sind und was auf frühe Störungen durch ihre besondere Geschichte in der Herkunftsfamilie zurückzuführen ist.

Die Supervisorin A hat oft eine kraftraubende Spannung zu ihrem zehnjährigen Pflegesohn Mikes, und die Gruppe hat schon oft mit ihr zusammen an Formen der Entspannung gearbeitet. Diesmal berichtet sie von einem Streit zwischen Mikes und ihrem Mann, der entstanden ist, nachdem sie eine längere, sie kränkende Auseinandersetzung mit ihrem Sohn hatte und ihr Mann ihr zur Seite springen und sie stützen wollte (A ist krebskrank und bedarf der Fürsorge und Schonung). Sie baut in der Supervisionspraxis die Szene der Streitsituation auf und wählt Gruppenmitglieder in die Rollen von Mann und Sohn. Alle drei sitzen auf einer Bank beim Kaffee, sie sitzt zwischen den beiden, die sich wie auf einer Schallplatte mit Sprung streiten, und spannt sich immer mehr an. Warum begibt sie sich ins Zentrum des Streits und verharrt an diesem „gefährlichen“ Platz, der jede Möglichkeit zur Schonung verhindert? Auf die Frage der Supervisorin, warum sie nicht den Platz wechselt, wird sie ganz unruhig. Sie kann nicht weg aus diesem schädlichen Energiefeld, sie muss sitzen bleiben und „das Schlimmste verhindern“. Sie hat Angst, ihr Mann könne Mikes schlagen. Als sie das gesagt hat, kommen ihr die Tränen und ein Erschrecken über das Gesagte. Die Supervisorin stellt zwei Stühle hinter die eigentlich so gemütliche Nachmittagskaffeebank: Wer sitzt auf ihnen? A sieht sofort ihre Eltern, sieht, dass es der frühere, ewige Streit zwischen *ihren* Eltern und dass es ihr gewalttätiger Vater ist, der sie in diesem Spannungsfeld auf der Bank festnagelt. Sie benennt die Unterschiede: Ihr Mann ist nicht gewalttätig, sie braucht Mikes nicht vor ihm zu schützen. Sie entfernt die Stühle der Eltern, kann jetzt aufstehen von der Bank, sucht einen Abstand von der Spannung und entfernt sich weiter und weiter von der Szene, sie öffnet die Tür der Praxis und geht zur Verblüffung der Gruppe hinaus bis auf die Straße. Die Supervisorin folgt ihr. Auf der Straße bleibt A aufgeregt atmend stehend, kommt langsam zur Ruhe, horcht in sich hinein und sagt: „Jetzt stimmt der Abstand, jetzt fühle ich mich.“ Und nach einer Weile geht sie zurück in die Praxis und lacht die beiden Rollenvertreterinnen von Mikes und ihrem Mann ganz erleichtert an, ohne noch etwas erklären zu müssen.

Im *Sharing* (Mitteilen ähnlicher Erfahrungen der Gruppenmitglieder) berichten die Teilnehmerinnen von eigenen Situationen, in denen sie glaubten, unentbehrlich zu sein, glaubten, sich einmischen, durchhalten, aushalten zu müssen. Die Supervisorin stellt für sich fest, welch großen Abstand sie zur Zeit braucht, wenn sie für ihre Gesundheit sorgen will. Die Gruppe geht engagiert Alltagssituationen mit ihr durch und arbeitet gemeinsam daran, wie sie das realisieren kann, und sie verabredet für den Zeitraum bis zur nächsten Supervision Unterstützungsaktionen (stärkende Telefonate, zeitweise Betreuung des Kindes usw.)

In dieser Szene bleibt die Supervisorin an dem für sie schädlichen Platz sitzen. Sie harrt so lange, mit steigender Spannung, an diesem Platz aus, bis sie „platzt“, bis sich die noch nie ausgesprochene Angst herausdrängt, ihr Mann könne gewalttätig werden.

Das ist der Moment, in dem die Supervisorin Stühle hinter die Stühle stellt. Und in diesem Moment der höchsten Not (die Supervisorin schont die Supervisandin hier nicht) ist die Pflegemutter wie mit besonderen Kräften in der Lage, die Beziehung hinter der Beziehung zu erkennen, sich als Kind zwischen den Eltern zu sehen und die alte Angst zu fühlen, nur sie könne die Übergriffigkeit des Vaters verhindern. Durch die Frage der Supervisorin nach den Unterschieden versteht sie (und zwar nicht nur über den Kopf), dass es um zwei unterschiedliche Beziehungen geht. Und das Erkennen und Benennen der Unterschiede vor der Gruppe und der Supervisorin als Zeugen macht es ihr möglich, aus der Übertragungsbeziehung herauszutreten. Es macht den Lösungsweg frei, in doppeltem Sinne, psychisch und körperlich. Sie kann jetzt den Lösungsweg gehen, kann einen Weg zwischen sich und die kindliche Beziehung zu den Eltern legen. Ein für ein Supervisionssetting ungewöhnlich langer Weg ist das, bis sie sich frei von der Übertragung fühlt und Mann und Sohn souverän begegnen kann (üblicherweise gilt die Regel: Die Praxistür ist die Grenze des Aktionsraumes).

Fünf unterschiedliche Beziehungen werden in diesem Beispiel zur Arbeit an der Beziehung zu sich selbst einbezogen und genutzt: (1) Beziehung zu den Gruppenmitgliedern, die sie in die ihr wichtigen Rollen wählt, (2) Beziehung zu Mann und Sohn, (3) Übertragungsbeziehung zu ihren Eltern, (4) Beziehung zur Supervisorin als Begleiterin, (5) Beziehung zu allen Gruppenmitgliedern, die im Sharing „ihr Leid teilen“

Verwendete Psychodramatechniken

In diesem Beispiel werden die unterschiedlichen *Raum-Zeit-Szenen* deutlich, die wesentlicher Teil des Psychodramas sind und die das „szenische Verstehen“ (Lorenzer 1973) unterstützen. Das szenische Verstehen geht davon aus, dass für Verhalten in der Gegenwart häufig Erfahrungen aus bedeutsamen Beziehungen der Kindheit verantwortlich sind und dass dieses Verhalten sich auch in der therapeutischen bzw. supervisorischen Beziehung widerspiegelt. Krüger (2000) formuliert zunächst drei unterschiedliche Szenen:

- (1) *die Phänoszene*: Wie zeigt sich das Problem heute, in einer aktuellen Szene? (im Beispiel: Der Streit zwischen Mann und Sohn und die Rolle der Supervisandin, eine gefürchtete Eskalation zu verhindern).
- (2) *Die Genoszene*: Wie und wo hat sich die Beziehung, das Verhalten, das Muster ... entwickelt? (im Beispiel: Die Beziehung der Supervisandin zu ihren Eltern und ihre Rolle, „das Schlimmste“ zu verhindern).
- (3) *Die Supervisionsszene*: Wie spiegelt sich die Dynamik im Raum Supervision? (im Beispiel: Das Bedürfnis der Gruppe, die Supervisandin zu schützen, sich verantwortlich zu fühlen für die Organisation ihrer Freiräume).

Krüger fügt diesem Modell eine vierte Szene hinzu und nennt sie:

- (4) *Die mystische Szene*: Gibt es in Märchen oder Mythen ein analoges Bild, eine Figur, eine Geschichte, die ich-stärkend herangezogen werden kann? Ein für die eigene Situation wiedererkennbares Beziehungsmuster aus dem kollektiven Unbewussten schafft zusätzliche Energien (nach Krüger 2000, 71).

Angesichts der drei oder vier Szenen ist die entscheidende Frage die nach den *Isomorphien*: Was sind die Ähnlichkeiten, was sind die Unterschiede zwischen den szenischen Dimensionen?

Der Protagonist, die Protagonistin: Das Wort „Protagonist“ bezeichnet den Hauptdarsteller einer psychodramatischen Szene (von griech. *protos* – Erster, und *agon* – Kampf, Spiel). Er spielt, gelenkt und begleitet vom Leiter, in freier Aktion aus dem

Stegreif und repräsentiert in seinem Spiel neben seinem eigenen Thema gewöhnlich auch das Thema der Gruppe. Das psychodramatische Geschehen ergreift in der Regel die ganze Person des Protagonisten, sein Denken, Fühlen und Handeln.

Der Antagonist, die Antagonistin: Die Antagonisten sind die „Gegenspieler“ bzw. Mitspieler der Protagonisten. Es sind Gruppenmitglieder, die in einer psychodramatischen Szene tatsächliche Personen ihrer sozialen Umwelt oder Symbolfiguren darstellen. Sie werden zu Trägern ihrer Projektionen,⁹ sind außerdem Mittler zwischen der Leiterin und der Protagonistin und haben drittens eine sozialtherapeutische Funktion. Sie ermöglichen der Protagonistin die Untersuchung ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen und eine psychodramatische Auseinandersetzung mit diesen Personen.

Das Hilfs-Ich: Diese Bezeichnung wird sowohl für Antagonisten benutzt als auch für Gruppenmitglieder, die anstelle des Protagonisten diesen spielen oder Rollenanteile von ihm darstellen. Sie ermöglichen dem Protagonisten, sich die Szenerie von außen anzugucken, und/oder erweitern seine Wahrnehmung von sich selbst durch Auffächern seiner Person in mehrere Gestalten oder Rollen.

2. Beispiel: Der Betreuer einer Jungenwohngruppe kommt in Beziehung zu zwei inneren Haltungen

Die Supervisionsgruppe ist ein Team, das in mehreren Wohngruppen eines Trägers für Jugendliche arbeitet. In einer der Wohngruppen hat ein neuer Sozialpädagoge angefangen. Vor seiner Festanstellung hat er in dieser Gruppe als freier Mitarbeiter ab und zu Nachtwachen gemacht und überwiegend in Tanzprojekten als Tänzer gearbeitet. Die neue Rolle ist noch ungewohnt, erzählt er in der Supervision: In der Nachtwache, im weichen Dunkel der Nacht konnte er partnerschaftlich und sensibel mit den Jugendlichen sein, jetzt stehe er ihnen plötzlich gegenüber, müsse mit Rechten und Pflichten hantieren und habe das Gefühl, er gehe mit einem Holzhammer ran. Auch in der folgenden Supervisionssitzung ist das sein Thema: die Suche nach seiner Autorität. Vom Wohlfühlen sei er noch weit entfernt, „vielleicht bin ich in einem Jahr so weit.“ Und er erzählt ein Beispiel, das ihn enttäuscht und geknickt hat: Er sei am Tag zuvor mit einigen Jugendlichen im Spaßbad gewesen, habe den ganzen Nachmittag mit ihnen lustvoll Sport und Spiel betrieben und sei sehr glücklich gewesen. Abends seien die Jugendlichen dann übergedreht, hätten ein Feuer gemacht und die Spraydosen der Gruppe darin explodieren lassen, und als er das unterbinden wollte, habe er den Inhalt einer platzenden Dose abbekommen und sei, belacht von den Jugendlichen, über und über mit Rasierschaum bekleckert worden. Ein bitterer Rückschritt für seine Auseinandersetzung mit dem Thema Autorität, so findet er.

Das Team diskutiert, ob solch eine Situation die Autorität gefährdet. Die Supervisorin ist ganz woanders. Sie hat bei sich eine Traurigkeit gespürt bei dem Satz: Bis zum Wohlfühlen dauert es sicher noch ein Jahr, und sie folgt diesem Faden. Sie fordert den Betreuer auf, zwei Stühle in einen für ihn passenden Abstand zueinander zu stellen, einer heißt „Wohlfühlen“, der andere „Autorität“. Für beide Stühle wählt er Teammitglieder aus und gibt ihnen entsprechende Haltungen, Bewegungen, Sätze. Die Hilfs-Ichs verstärken dies durch ihre Einfühlung, und der Ausdruck dieser Einfühlung regt den Betreuer wiederum an, diese noch mehr zu differenzieren. Was passiert auf beiden Stühlen? Auf dem Wohlfühl-Stuhl entwickelt sich Zurücklehnen, Entspannen, Lachen, Genuss, auch mal die Augen schließen, aus dem Fenster gucken, Beine ausstrecken, ein unscharfer Blick, aber innerlich wach. Auf dem Autoritätsstuhl wird senkrecht gesessen, Augen offen gehalten, Acht gegeben, keine Müdigkeit zeigen, angespannte Kiefer, Verantwortung übernehmen und Verantwortung tragen, wach sein und viel um sich herum wahrnehmen.

9 In meiner Definition von Projektion folge ich *Maude Mannoni*: Das Subjekt unterstellt dem Anderen die Qualität, die es an sich selbst erkennt.

Der Betreuer schaut sich die Szenen von außen an: „Die Stühle müssen viel näher zueinander, gehören zusammen. Beides bin ich“, erkennt er. Dann nimmt er selbst beide Haltungen auf den Stühlen ein, und die Supervisorin fordert ihn auf, mehrfach in beide Haltungen zu gehen und vor allem auf den Weg dazwischen zu achten, ihn in Zeitlupe zu gestalten: Wann entspannt, wann spannt sich welcher Körperteil, Muskel? Welcher Bewegungsablauf ergibt sich beim Wechsel der Haltungen? Welche Gefühle löst das aus? Er empfindet die Bewegung als einen Tanz, eins geht nicht ohne das andere. Und beides sind Arten von Wachsein, von Authentizität, von Ich-Sein und damit von Autorität. Mit ihren *Rollenfeedbacks* (Rückmeldungen aus den gespielten Rollen heraus) bestärken die Hilfs-Ichs den Betreuer in dieser Erkenntnis.

Der Betreuer ist ganz berührt, etwas beschämt, ihm ist, als habe ihm jemand bei etwas ganz Intimem zugeschaut – einer Selbstentdeckung. Um ihm die Scham zu nehmen, fordert die Supervisorin die anderen Teammitglieder auf, sich an ihre Anfangszeit in dieser Arbeit zu erinnern, und es folgen mehrere Berichte der Suche nach Gelassenheit; es sind Geschichten der Selbstfindung, zum Lachen und zum Weinen. Und der Betreuer, zuerst in sich zurückgezogen, öffnet und streckt sich zusehends und fühlt sich mehr und mehr als Teil des Teams. Der Betreuer bekommt die Aufgabe, in jedem Dienst diese Pendelbewegung zwischen den beiden Haltungen zu trainieren, körperlich oder mental, je nachdem, wie es hineinpasst in den Gruppenalltag.

In diesem Beispiel lässt die Supervisorin nicht den aktuellen Konflikt nachspielen, obwohl er im Mittelpunkt des Teaminteresses steht, um etwa an ihm das Denken, Fühlen, Handeln als Autorität in der Beziehung zu den Jugendlichen zu entwickeln. Der Betreuer ist noch gar nicht bei der Beziehung zu den Jugendlichen, seiner eigentlichen Aufgabe, angekommen. Es geht noch um ihn selbst, und bei diesem Beispiel um die intrapersonale Beziehung von zwei gesuchten Haltungen, Autorität und Gelassenheit. Die Supervisorin tritt in der Bearbeitung als Autorität auf, überlässt nicht dem Betreuer die Wahl des Fokus. Sie übernimmt dabei stellvertretend die Haltung, nach der er bei sich auf der Suche ist. Dies tut sie intuitiv (sie folgt dem Faden ihrer eigenen Intuition in die Traurigkeit), d.h. sein und ihr Unbewusstes kooperieren miteinander, und die Supervisorin greift in der Gegenübertragung auf, wonach er sich sehnt. Die Supervisorin entwickelt mit ihm seine Rolle, und zwar an der momentanen Beziehung im Raum (er wählt Teammitglieder für seine inneren Haltungen aus, und diese treten in Beziehung zu ihm, indem sie sich in seine Anweisungen einfühlen und ihm später ein Feedback zu ihren Gefühlen geben). Handlung entsteht aus der Rollenwahrnehmung. Der Betreuer lernt an der Beziehung zur Supervisorin, sie ist Modell für ihn.

Noch ein Blick auf die unterschiedlichen Beziehungsebenen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, die in der Bearbeitung in diesem Beispiel auftauchen:

- Es sind die Beziehungen zu den Jugendlichen, die über die Erzählung des Supervisanden in den Supervisionsraum kommen (Vergangenheit).
- Es gibt die Beziehung Supervisand – Supervisorin, die Grundlage für den Fokus der Bearbeitung wird (Gegenwart).
- Es gibt die intrapersonale Beziehung zweier Anteile in ihm (Gegenwart).
- Die Beziehungen zu den Gruppenmitgliedern werden bei den Rollenbesetzungen genutzt (Gegenwart).
- Es gibt eine intrapersonale Beziehungsveränderung (Zukunftsprojektion).
- Es gibt in der Reflexion die Beziehung zwischen den Teammitgliedern durch das Feedback (Gegenwart).
- Es gibt die Beziehungen der Teammitglieder zu ihren Erinnerungen (Vergangenheit).

Verwendete Psychodramatechniken

Das Psychodrama bietet durch die Technik des *Sharing*, d.h. des Mitteilens ähnlicher Erfahrungen der Gruppenmitglieder zum Thema (und damit das Veröffentlichende)

ähnlicher Hilfsbedürftigkeit, ähnlicher Ohnmachtsgefühle, Scham usw.) eine Technik an, die den Supervisanden wieder in die Gruppe integriert. Durch das Spiel ist in der machtgleichen Gruppe der Supervisand/innen eine Ungleichheit entstanden, die sich unter Umständen in einer Spannung zeigt. Das Sharing stellt die Symmetrie wieder her, und durch das Sharing entsteht nach einer berührenden Szene (wie in diesem Beispiel) oft der Eindruck, die Stühle stünden jetzt viel näher beieinander als vorher. Die Supervisorin fordert nicht automatisch nach jeder Szene zu einem Sharing auf. Sie tut es dann, wenn sie den Eindruck hat, dass das Ungleichgewicht besonders groß ist (Blick auf den Protagonisten, wie in diesem Beispiel), oder wenn bei den Gruppenteilnehmer/innen viele eigene Themen angesprochen worden sind (Blick auf die Gruppe).

3. Beispiel: Die unterschiedlichen Rollen einer Schauspielerin treten in Verhandlung miteinander

Die Supervisorin B ist eine Schauspielerin mit einer großen Bereitschaft, sich spielend zu erkunden. Sie ist eine temperamentvolle Frau und hat eine warme, zupackende Stimme. Sie setzt sich in einer fast leidenschaftlichen Weise mit sich auseinander. Vor einigen Jahren war sie schon einmal für ein paar Sitzungen bei mir zur Supervision. Damals war sie noch fest angestellt an einem Theater und fühlte sich während der Proben an einer Rolle von dieser Rolle bis in ihren persönlichen Bereich verfolgt. Der Auftrag an die Supervision ist diesmal die Suche nach der Beziehung zu sich selbst: Was will ich, was ist mein Weg? Ausschnitte aus den ersten drei Sitzungen:

1. *Sitzung*: B hat sich gut vorbereitet auf die erste Sitzung, sie zeichnet an die Wandzeitung ihre vielen unterschiedlichen künstlerischen, emotionalen und finanziellen Standbeine. Finanzielle Grundlagen sind theaterpädagogische Aufträge und Theaterproduktionen in der freien Kunstszene. Eigentlich möchte sie als freie Künstlerin leben, das läuft zur Zeit auch ganz gut. Aber sie erlebt rundum in der Szene, dass alle sich ein sicheres berufliches Standbein besorgen, und das beunruhigt sie. Die Supervisorin fordert sie auf, für das „eigentlich“ und das „aber“ jeweils ein Symbol zu wählen, die beiden Symbole an je einen Ort zu legen und sich mit ihnen zu identifizieren. Das erste Symbol ist eine Muschel: „Ich folge meiner künstlerischen Vision. Ich gebe, was ich zu geben habe, und kriege, was ich brauche. Jedes Ding will geliebt sein, hat ein Recht zu sein. Ich will in Ruhe entdecken können.“ Das zweite Symbol ist ein Handspiegel: „Ich sehe mich im Spiegel, wie ich andere sehe. Maßlos. Der Spiegel ist gnadenlos. Ich kann keinen Pickel verstecken. Es reicht nie!“ Zwei sehr unterschiedliche Haltungen. Was pflastert den Weg zu jeder Haltung? Die Supervisorin lässt B. hinter jeden Ort treten und visionieren: (1) Der Garten früher zu Hause. Weinberge. Die Erde. Ruhe. (2) Die Eltern, die immer kämpfen mussten. Beide sind ohne Väter und früh auch ohne Mütter aufgewachsen. Beide sind Akademiker: Dranbleiben, lernen, entwickeln, kämpfen. Aber das Kämpfen-Müssen sucht sich bei ihr einen eigenen Weg. Sie möchte/muss Muschel und Spiegel zusammenbringen. Die Supervisorin schlägt vor, Sitzungen in großen Abständen zu machen (6-7 Wochen): „Das Entscheidende passiert in dir, gib dir Zeit, dich weiter zu entwickeln. Ich bin nur Geburtshelferin für das, was in dir passiert.“

2. *Sitzung*: Heute benennt B als Thema: Der Kampf zwischen der Künstlerin und der Pädagogin in ihr. Die Supervisorin folgt ihrer Intuition: „Such dir jeweils einen Stuhl für beide aus und platziere sie für den Kampf hier im Raum.“ Die Pädagogin bekommt einen streng geformten Korbstuhl mit gerader, hoher Lehne, mittig im Raum, die Künstlerin einen Sitzball in Regenbogenfarben, der sich nicht ruhig halten lässt, immer leicht hin und her rollt. Es beginnt ein Streitgespräch zwischen beiden, in der Art, dass sie beide den Königsplatz für sich beanspruchen. Wer bringt das meiste Geld? Wer bringt die langfristig sichersten Aufträge? Wer bringt den Ruhm? Beide machen sich gegenseitig nieder. Warum? Die Supervisorin fordert B auf, sich diesen Streit einmal von außen anzugucken, und führt dann einen „Schiedsstuhl“ ein, der beide befragt: „Was wollen beide, und was wollen sie voneinander?“ Die Künstlerin fordert: „Die Pädagogin soll aus der gewichtigen Mitte raus“, und sie stellt deren Stuhl an den Rand der Bühne. Als sie als Pädagogin dort Platz nimmt, zeigt sie sich erst sehr

aufgebracht, fängt dann aber nach einer Weile an, sich zu entspannen, und beginnt sich wohl zu fühlen. Und plötzlich beginnt sie, zum ersten Mal die Künstlerin bewusst anzugucken. Und das mit einer wertschätzender Haltung. B fühlt sich danach ruhig und gelassen.

3. *Sitzung*: Fragestellung: Was braucht die Künstlerin zum Schutz, um in Sicherheit kreativ arbeiten zu können? Die Supervisorin rollt eine weiße Papierbahn diagonal durch den Raum: Dies ist der Raum der Künstlerin. Bitte mit Schuhen betreten und begehen, ohne Vorsicht. Entdecken: Was ist innen? Was ist außen? Die Entdeckungen werden mit dickem Filzertuch innen und außen notiert. *Innen*: Ideen weiter entwickeln, Stücke, Schreiben, Lust auf Lernen, Theater machen, Lust auf Verunsicherung, Vertrauen auf sicheren Boden, Ich, meine Schatzkiste – erstaunlich wenig Ängstiges steht da zu lesen. *Außen*: Fragen nach Netzwerk, Systemen und Organisation des Lernens, Organisation und Vermarktung der künstlerischen Arbeit, Fürsorge für Innen – aber alle diese Themen erstaunlicherweise eher sorgend und schützend als konfrontierend, konkurrierend und streitend. Zum Abschluss wird der Pädagoginnenstuhl vom letzten Mal noch einmal hingestellt, und von ihm aus betrachtet sie die Szenerie: „Ja, warum sollte ich in Konkurrenz gehen,“ denkt laut die Pädagogin, „wenn ich konkurriere, brauche ich ja auch einen Schutz, vielleicht sollte ich lieber die Künstlerin unterstützen, indem ich mit etwas ganz anderem Geld verdiene als mit einem Konkurrenzunternehmen, vielleicht mit Taxi fahren.“

Die Beschreibung der ersten Sitzung dient hier zur Einführung der Person und ihrer Lebenssituation und zeigt, wie Haltungen und Empfindungen durch Symbole verbalisiert werden können. In der zweiten Sitzung werden zwei intrapsychische Rollen sichtbar und spezifiziert durch die Wahl der Stühle. Die innere Beziehung zwischen den beiden Rollen wird nicht nur agiert, sondern auch symbolisiert. In der dritten Sitzung geht es um die Beziehung von außen und innen in Bezug auf die Aufgaben, die sie sich setzt. Im Psychodrama können alle denkbaren Beziehungen, sichtbare und unsichtbare, sichtbar und damit deutlich gemacht werden auf eine schnelle und einfache Art: Zeig das mal.

Verwendete Psychodramatechniken

Wo immer sich eine psychodramatische Handlung abspielt, bedarf es einer *Bühne*. Bühne meint hier keinen erhöhten Bühnenraum wie im Theater; gemeint ist der vom realen Alltagsraum abgehobene Spielraum. Hierbei genügt ein von der Gruppe als Bühne definierter (evtl. markierter) und respektierter Platz im Raum, der frei ist von persönlichen Gegenständen. Nach jedem Spiel muss die Bühne unbedingt wieder „neutralisiert“ werden. Zu jeder szenischen Darstellung gehört in der Regel ein *Szenenaufbau*. In Andeutungen wird der Spielraum eingerichtet. Dies dient der Erwärmung der Protagonistin. Sie schafft sich damit sinnliche Gewissheit und Orientierung. In der *szenischen Aktion* schließlich wird aus inneren Bildern sichtbares Handeln.

Jeder Gegenstand kann zum *Symbol* werden, wenn er benutzt wird als ein „sichtbares Zeichen einer unsichtbaren ideellen Wirklichkeit“ (Kast 1990, 19). Das Symbol ist eine Hilfestellung zur Verbildlichung, Erkenntnis, Versprachlichung von Themen, Empfindungen, Dynamiken. Es ist immer dialogisch, d.h. es spricht, wenn es wahrgenommen wird. Z.B. wirken unterschiedliche Stühle (oder andere Gegenstände) als Symbole im Zusammenspiel von festgelegter gesellschaftlicher/kultureller Bedeutung und individueller Assoziation, von materieller Beschaffenheit und tiefer liegender geistiger Bedeutung (s. auch Witte 2000, 141ff.).

Jetzt folgen drei Beispiele aus der Beziehungsdimension B: Beziehungen im Arbeitsfeld der Supervisorinnen.

4. Beispiel: Die Gruppenleiterin eines Kindergartens wird einem Kollegen gegenüber erwachsen

Die Supervisorin in einer Gruppensupervision ist Gruppenleiterin in einem Integrationskindergarten. Sie arbeitet dort in einem Dreierteam mit einer langjährig tätigen Kinderpflegerin und seit zwei Monaten einem Heilpädagogen. Die Supervisorin (A) möchte ihre Beziehung zu letzterem klären. Die Supervisorin bittet A., ihren Gruppenraum in Andeutungen aufzubauen und die Rollen zu besetzen. Fast alle Teilnehmer/innen der Supervisionsgruppe spielen als Kolleg/innen oder als Kinder mit. Mitspiel heißt in dieser Situation, dass sie als Statisten den Raum bevölkern und so eine der Realität nahe kommende Atmosphäre schaffen, die der Supervisorin zu einer authentischen Gefühlslage verhilft. Der Heilpädagoge sitzt in einer der Spielecken und liest „wie üblich“ in einer Computerzeitung. Auf ihre freundliche Aufforderung, er möge die bevorstehende Turnstunde vorbereiten, sagt er „wie üblich ganz freundlich: Mach ich gleich, Gruppenleiterin.“ Als einen Augenblick später durch ein behindertes Kind ein Chaos entsteht und der Heilpädagoge immer noch ruhig liest, kriegt A. „einen dicken Hals“. Die Supervisorin fordert sie auf, dieses Hals-Gefühl zu nutzen und in eine Auseinandersetzung mit ihm zu gehen. Doch als sie ihm gegenüber steht, kann sie ihn wieder nur freundlich machtlos auffordern und weicht auf sein Grinsen hin zurück. Sie fühlt sich hilflos und handlungsunfähig. Die Supervisorin bittet sie, ein *Doppel* (eine Stellvertreterin) für sich auszuwählen, welches den Vorgang noch einmal wiederholt. A. schaut sich die Szene aus einiger Entfernung an und wird dabei laut und aufgeregt: „Das geht so nicht, da muss was passieren, der muss raus aus der Gruppe. Der ist mehr Behinderung als Unterstützung.“ Die Supervisorin registriert diese ganz neue Reaktion und fragt A. nach ihrem momentanen Impuls. A. möchte mit der Leiterin sprechen.

Szenenschnitt und Aufbau der neuen Gesprächssituation. In diesem Gespräch ist es A. nicht möglich, die Entfernung des noch in der Probezeit befindlichen Kollegen zu fordern. Sie kann nur sein Verhalten schildern und die Leiterin auffordern: Tu was. Im Rollentausch mit der Leiterin kann sie dann die Möglichkeit der fristlosen Kündigung formulieren und die nötigen Schritte dahin entwickeln. Als A. ist sie voller Schuldgefühle (ich urteile zu schnell; andere kommen vielleicht mit ihm aus; es liegt nur an mir; er kommt bei einer Kündigung in Existenznot).

Die Supervisorin möchte mit dem Entschluss, gleich morgen dieses Gespräch mit der Leiterin zu führen, die Arbeit beenden. Aber die Supervisorin besteht darauf, noch einmal auf die Schuldgefühle zu blicken, lässt A. noch einmal auf die Bühne des Gruppenraums zurückkehren und in ein Gegenüber mit dem Heilpädagogen gehen. Sie stellt einen Stuhl hinter den Heilpädagogen: „Wer sitzt auf diesem Stuhl?“ Plötzlich fällt es A. wie Schuppen von den Augen, und sie merkt, mit welcher biografischen Erfahrung und Person sie die Reaktionen des Heilpädagogen vermischt. Ihr kommen die Tränen. Nachdem sie sich wieder gefasst hat, steht sie auf, nimmt den Stuhl und schleudert ihn wütend zur Seite. Wieder im Gegenüber zum Heilpädagogen, kann sie ihn jetzt in einem deutlich entschiedeneren Ton zurecht- und anweisen. Und sie benennt ihm gegenüber die Bedingungen: Wenn er sich nicht ändert, muss er gehen.

Die Beziehungen in diesem Arbeitsbeispiel werden erhellt durch die Herstellung einer möglichst authentischen Situation, aber im geschützten Raum der Supervision. Die als Kinder mitspielenden Gruppenmitglieder haben in ihren Rollen kaum differenzierte Aufgaben (bis auf ein ständig störendes behindertes Kind), aber sie erzeugen die notwendige Atmosphäre und können später durch ihre Rollenfeedbacks über ihre Einführung in ihre Rollen und in ihre Beziehungen zur Protagonistin wichtiges weiteres Erkenntnismaterial liefern. Aber vorerst: Der Gruppenalltag wird sichtbar. Was wird ermöglicht durch dieses Sichtbarmachen?

- Die Supervisorin kommt in eine ihr aus dem Alltag bekannte Gefühlslage in Bezug auf ihre Beziehung zu ihrem Kollegen (dicker Hals), und sie erfährt ihre normalen Ohnmachtsgefühle (zurückweichen).

- Indem sie sich diese Beziehung von außen anguckt (sie wird ihr durch ein Doppel in der Szene gespiegelt), kommt sie in eine veränderte Gefühlslage: Sie wird wütend. So lange sie selbst in der Szene war, konnte sie nichts ändern, war gefangen in ihrem Beziehungsmuster und hatte keine Idee für eine Lösung. Jetzt ist sie von einer überraschend temperamentvollen Entschiedenheit durch das Betrachten der Beziehung aus der Distanz und will sofort handeln: „Kündigung, der muss hier weg.“
- Jetzt folgt eine projektierte Szene (es ist die psychodramatische Technik der *Zukunftsprobe*, die im Spiel vorwegnimmt, ob und wie eine geplante Lösung machbar ist): A. sitzt im Büro der Leiterin und will die Kündigung des Heilpädagogen fordern. Aber ihre Entschiedenheit verlässt sie wieder, und sie ist voller Schuldgefühle, die sie am Handeln hindern.
- Deshalb führt jetzt die Supervisorin eine weitere, noch unbekannte Beziehung ein: der Stuhl hinter dem Heilpädagogen. Die Supervisorin probiert das intuitiv aus der Vermutung heraus, dass bei solch einer Blockade und so unterschiedlichen Gefühlen es noch eine andere behindernde Beziehung geben muss. Und indem diese (evtl. tief vergrabene) Beziehung sichtbar wird (in diesem Fall nur für die Supervisandin), kann sie eine Lösung initiieren. Grundsätzlich ist es besser, wenn die Supervisandin ihre Entdeckung benennt vor der Gruppe als Zeugenschaft, aber jeder Druck in diese Richtung ist schädlich.

Die von A. gezeigten Reaktionen: Nichts sagen können, zurückweichen, Schuldgefühle haben, sind Reaktionsmöglichkeiten eines Kindes. Auch das zur Seite Schleudern eines Stuhls ist das Handeln eines wütenden Kindes. Und die Forderung nach sofortiger Kündigung ohne Zwischenschritt ist wie ein zur Seite geschleuderter Stuhl. Als sie wieder dem Heilpädagogen gegenüber steht, hat sie die Kindebene verlassen und reagiert als Erwachsene und fordert auch ihn auf, sich als Erwachsener zu verhalten. Erst wenn beide sich auf der Erwachsenenenebene auseinandersetzen, sind arbeitsrechtliche Schritte nicht mehr die Folge einer Übertragungsreaktion und des Ausspielens von Macht.

Verwendete Psychodramatechniken

Für das *Spiegeln* wählt die Protagonistin eine Supervisionsteilnehmerin in ihre Rolle, und diese wiederholt die Szene oder die Haltung (unter Umständen diese verstärkend). Die Protagonistin schaut von außerhalb der Bühne zu und sieht sich selbst wie in einem Spiegel. Sie erkennt dann die Differenz zwischen dem Rollenverhalten und ihrem inneren Selbstbild. Aus der Verbalisierung dieser Differenz und der Bewertung des Rollenverhaltens (in diesem Beispiel: „Das geht so nicht, da muss was passieren“) entsteht meist ein Handlungsimpuls. Das Spiegeln fördert die Realitätserkenntnis. Durch die räumliche Distanz (Betrachten von außerhalb der Szene) entsteht auch eine gefühlsmäßige Distanz, eine Lösung aus der Fixierung, und es entsteht Raum für neue Gefühle und neue Gedanken.

Im *Rollentausch* tauscht die Protagonistin mit einer anderen Person oder einem Gegenstand auf der Bühne kurzzeitig die Rolle (und damit auch den Platz und die Haltung),

- um aus der Position der Anderen einen Blick auf sich selbst zu werfen,
- um die Beziehung zwischen beiden aus der Gegenperspektive zu erkunden,
- um zu erproben, wie die Reaktion der Anderen auf eine „neue Reaktion in einer alten Situation“ sein könnte.

„Das Ziel beim Bearbeiten von Konflikten durch die Technik des Rollentausch ist nicht, zu gewinnen, sondern ‚gerecht‘ zu sein, den anderen und sich selbst gerecht zu werden. Das eigene Selbst kann sich nur weiterentwickeln *zusammen* mit den inneren Bildern der komplementären Gegenrollen“ (Krieger 1997, 174).

5. Beispiel: Die Beziehungslosigkeit einer Familie wird durch Aufstellung im Raum sichtbar

In einem Team der Frühförderung stellt eine Mitarbeiterin, G, eine Familie vor, in der sie mit der zweieinhalbjährigen Mareike arbeitet. Ihre Frage: „Ich weiß nicht, was los ist in dieser Familie, ich fühle mich gelähmt.“ G. erzählt, und während des Erzählens bittet die Supervisorin sie, aufzustehen und im gemeinsamen Herumgehen einen Bühnenraum zu etablieren, dann die Rollen der Familienmitglieder während des Erzählens nacheinander mit Kolleginnen aus dem Team zu besetzen und ihnen einen Platz auf der Bühne zu geben. Da gibt es den Vater, der sitzt am Computer. M. gibt ihm einen Platz am Fenster, und die Spielerin sagt später im Feedback, sie hätte aus dem Fenster geguckt und sich gefragt, was die Leute auf der Straße wohl denken würden, wenn sie sie sähen. Dann die Mutter. G. hat Schwierigkeiten, sie auszuwählen, „die kann keine spielen“, wählt dann doch eine, die sie als Mutter mitten in den Raum setzt, aber mit einem „verlorenen Blick“. Die beiden Töchter, die zweieinhalbjährige Mareike, die sich kaum bewegen kann, und ihre sieben Monate alte Schwester Maren, die schon koordinierter und bewegungsreicher ist als Mareike. Beide liegen auf dem Boden im Raum, entfernen voneinander und von der Mutter, jede allein für sich. Die Supervisorin bittet G., hinter jede Person zu treten und jeder einen Satz zu geben:

Vater: Wer was von mir will, soll kommen.

Mutter: Ich kann die Anderen nicht erkennen.

Mareike: Jemand soll was mit mir machen.

Maren: Warum kommt Mareike nicht zu mir?

Jetzt bittet die Supervisorin G., sich selbst einen Platz zu suchen. G. probiert verschiedene Orte aus, neben Mareike, zwischen Mareike und Maren, und setzt sich dann der Mutter gegenüber, blickt sie an. Springt auf und ruft: „Genau das stimmt doch nicht. Was ist hier los! Mich abwenden wäre viel stimmiger.“ Die Supervisorin fordert sie auf, sich wieder zu setzen und das nicht Stimmende noch einen Moment auszuhalten. Und die nicht mitspielenden Teammitglieder fordert sie auf, G zu *doppeln*, wenn sie einen Impuls dazu haben. Eine Kollegin stellt sich hinter G. und sagt probeweise: „Ich muss hier sitzen bleiben, Auge in Auge, denn ich habe kein Vertrauen zur Mutter. Ich muss alles im Blick behalten.“ Das trifft ins Schwarze. G. beginnt zu weinen und bestätigt diese Äußerung: „Wenn ich mich abwende, müsste ich vertrauen, und das kann ich nicht.“ Und die Kollegin, die die Mutter spielt, denkt laut nach über die Frühförderin: „Wenn sie mich anguckt, fühle ich mich beobachtet, wenn sie sich abwendet, weiß ich nicht, wohin sie guckt.“ Auch diese Einfühlung trifft genau den Kern. Was die Frühförderin auch tut, es stimmt nicht in dieser Familiendynamik. Es gibt keine Lösung in dieser Sitzung, aber G. weiß, dass sie ihre Situation und ihre Wahrnehmung im nächsten Elterngespräch ansprechen wird.

Die Beziehungslosigkeit, die sich eher in Sprachlosigkeit ausdrückt und nicht hörbar ist, wird sofort sichtbar und fühlbar durch die Aufstellung im Raum. Die Schwierigkeit, die G. hatte, eine Kollegin für die Mutter zu wählen, ist Teil des Problems. Äußerungen wie „Die kann keine spielen“, oder „Spiel du den mal, du kennst ihn ja auch“ oder „Spiel du den Vater, du hast einen roten Pullover an, der passt zu seiner Aggressivität“ machen deutlich, dass das, was der Protagonistin an der zu spielenden Person Angst macht, Teil ihres eigenen Unbewussten ist und dass sie das projiziert auf die Kollegin, die in die entsprechende Rolle geht. In diesem Beispiel hat sie offenbar die Kollegin treffsicher in die Rolle der Mutter gewählt, denn deren Einfühlung hat genau die richtige Deutung gebracht (egal, was die Frühförderin tut, sie macht das Falsche).

Verwendete Psychodramatechniken

Eine intensive Beziehungsaufnahme zur Protagonistin geschieht im *Doppeln*. Eine Teilnehmerin oder die Supervisorin tritt hinter die Protagonistin, nimmt möglichst die gleiche Körperhaltung ein, um das Körperempfinden als Einfühlungshilfe zu nutzen,

und spricht (versuchsweise) das aus, was die Protagonistin vielleicht ausdrücken möchte, aber noch nicht kann, nicht wagt oder noch nicht wahrnimmt. Stimmt der gedoppelte Satz, hilft er der Protagonistin bei der Selbstwahrnehmung; stimmt er nicht, fällt er schadlos zur Seite oder provoziert die Protagonistin sogar, selbst den richtigen Ausdruck zu finden („so nicht, aber ...“).

6. Beispiel: Die Mitarbeiterin eines Mädchentreffs befreit sich aus ihrer Befangenheit in der Beziehung zu ihren Kolleginnen

Zur skizzierten Supervisionsitzung des Teams kommt eine Honorarmitarbeiterin mit, P., die zwei jeweils wöchentlich stattfindende Gruppen in der Einrichtung leitet. Sie kommt zum ersten Mal und ohne jede Supervisionserfahrung (für die Supervisorin bedeutet das, Schutz zu bieten und vorsichtig vorzugehen). Ihr Thema: Sie fühlt sich belastet und verwirrt durch eine Rollenkonfusion. P. arbeitet schon lange als Honorarkraft im Mädchentreff, ist beliebt bei den Mädchen und geschätzt von den Kolleginnen. Im Januar hat sie sich in den Vorstand wählen lassen. Zwei Monate später wurde eine Stelle frei, und während einer Vorstandssitzung wurde sie gefragt, ob sie die Stelle haben wolle. Sie hat zugesagt und ist dann in Urlaub gegangen. Bei ihrer Rückkehr gab es plötzlich Mitbewerberinnen (der Vorstand hatte den Verfahrensfehler inzwischen bemerkt und ein ordentliches Bewerbungsverfahren eingeleitet). P. ist enttäuscht, verunsichert, fühlt sich außen vor gesetzt: „Seitdem klappt nichts mehr, nicht mal in meinen Mädchengruppen, und ich weiß nicht, woher das kommt.“

Die Supervisorin fragt sie, ob sie etwas ausprobieren will. Dann bittet sie P., für sich als Gruppenleiterin, als Vorstandsmitglied und als Bewerberin jeweils einen Stuhl zu wählen. Für die Gruppenleiterin wählt sie einen stabilen Koffer. Sie weiß nicht, dass in diesem Spielmaterialien sind, und die Entdeckung, als sie diesen öffnet, freut sie. Dies bestärkt auch ihr Gefühl, als sie sich dann auf den Koffer setzt – ein sicheres Gefühl, Kompetenz, sie fühlt den Kontakt zu den Mädchen. Aber in letzter Zeit kann sie das gar nicht mehr empfinden, sie ist verunsichert und findet, ihr gelinge nichts mehr. Die Supervisorin nimmt einen Stuhl und fordert die Kolleginnen im Supervisionskreis auf, diesen jeweils in einen passenden Abstand zu P. zu stellen, sich darauf zu setzen und ihre Beziehung zu P. als Gruppenleiterin zu definieren. Die erste stellt den Stuhl sehr nahe P. gegenüber und benennt ihre hohe Wertschätzung für die Arbeit von P. und für sie als Kollegin. Aber dann stockt sie plötzlich. Zögerlich steht sie auf, nimmt den Stuhl und stellt ihn in eine größere Entfernung zu P. und erklärt dazu, dass sie seit dem Fehler mit der vorschnellen Stellenzusage P. meide, versuche, sie möglichst nicht wahrzunehmen, dass sie an ihr vorbei husche. Den anderen Kolleginnen geht es anschließend auf dem Stuhl ähnlich. Und alle merken, dass dies gar nicht der Kollegin gilt, sondern Ausdruck ihres eigenen schlechten Gewissens ist.

In einem 2. Schritt setzt P. sich auf den Vorstandsstuhl, dafür hat sie einen Holzstuhl mit gerader Lehne gewählt. Auf diesem erinnert sie sich an ihre Anfangsmotivation für die Vorstandsarbeit, ihre Lust, den Verein mitzugestalten, den Blick von innen durch den Blick von außen zu ergänzen. Aber auch hier hat sich eine Schiefelage ergeben. Plötzlich fragt sie sich bei Begegnungen mit den Kolleginnen: „Als welche stehe ich ihnen jetzt gegenüber? Bin ich als Vorstandsfrau die Kontrolleurin, die Mächtige, die Spionin?“ Ihre Kolleginnen empfinden nichts dergleichen auf dem Stuhl ihr gegenüber und stellen ihren Stuhl so nah, dass P. mit dem ihren erschrocken ein Stück zurückrückt. Dies wiederum verwirrt die Kolleginnen, denn bei ihnen ist nur die Freude da, dass jetzt eine aus ihrer täglichen Arbeit im Vorstand ist, sie fühlen sich gut vertreten, empfinden im täglichen Kontakt nicht die Vorstandsfrau. P. ist ganz überrascht über diese Rückmeldungen und erkennt, dass sie da etwas projiziert.

Schließlich setzt sie sich auf den Stuhl der dritten Rolle, der Bewerberin. Hierfür hat sie einen Sitzball gewählt, „der hat keinen festen Stand.“ Auf diesem benennt sie noch einmal ihre Enttäuschung, Verunsicherung, ihr Gefühl von Verrat und das Empfinden, sie sei rausgekickt aus der Bewerbung, weil ihre Arbeit nicht gut sei. Aber dieses Empfinden (sie mache keine gute Arbeit) ist schon etwas gebrochen von ihrer Beziehungserfahrung auf dem ersten Sitz. Stattdessen

steigt Wut in ihr auf über das unprofessionelle Verhalten des Vorstandes. In der Beziehung zu ihren Kolleginnen auf dem Stuhl gegenüber erfährt sie deren Scham über das schlurige Vorgehen. Und am Ende der Bearbeitung kann sie fordern: „Ich möchte, dass wir alle versuchen, diese Geschichte beiseite zu packen für das Bewerbungsgespräch. Ich möchte in der Bewerbung eine Auseinandersetzung über die Arbeit und die Aufgaben wie alle anderen Bewerberinnen, weder einen Schambonus noch ein verschämtes Weggucken, sondern eine reale Chance.“ Die Stimmung ist gut bei der Nachbesprechung. Alle haben eine befreiende Klarheit bekommen durch das Trennen und Sichtbarmachen ihrer Beziehungen zu den unterschiedlichen Rollen von P.

In diesem Beispiel ist die Ausgangslage die inkompetente Arbeit anderer (in diesem Fall des Vorstands). Das Arbeitsfeld zeigt sich hier als ein objektiv beeinträchtigendes, auf dessen Boden der Beziehungskonflikt und die psychische Beeinträchtigung aufgrund der ungeklärten Beziehungen wächst. Zur Bearbeitung wird hier die Technik des *Rollenfeedbacks* angewandt. Die Kolleginnen von P. kommen nacheinander in ihren eigenen Rollen auf die Bühne und definieren jeweils ihre Beziehung zu P. in deren unterschiedlichen Rollen. Dies ist eine spezielle Form des Rollenfeedbacks. Durch den Ort und die szenische Situation „Bühne“ spüren sie feiner und genauer in die Beziehung zu P. hinein und werden sich dadurch ihrer Projektionen bewusst. Verstärkt werden die Feedbacks durch *soziometrische Anordnungen*. Die intuitiv gewählte und dann bewusst gemachte Nähe und Distanz unterstützt ihre Wahrnehmungen der Beziehung, weil diese dadurch im Raum sichtbar wird. Das Erschrecken auf der einen und die Verwirrung auf der anderen Seite bei der kurzen Sequenz mit dem Vorstandsstuhl macht allen auch ohne Worte deutlich, dass es hier eine Beziehungsstörung gibt. Nach der szenischen Darstellung ist in der Gegenwartsrunde festzustellen: Die Begegnung kann frei fließen. Die Beziehungen wurden gereinigt von den Projektionen.

Verwendete Psychodramatechniken

Das *Rollenfeedback* ist eine Rückmeldung aus den Rollen an die Protagonistin. Die Spieler interpretieren das Geschehen aus ihren Rollen heraus und eröffnen der Protagonistin dadurch die Möglichkeit, alte Beziehungssituationen neu zu sehen oder die innere Logik in Beziehungskonflikten zu erfassen. Dies kann (1) auf der Bühne während des Spiels oder (2) mittels Interviews der Spieler durch die Supervisorin oder (3) im Anschluss an das Spiel im Supervisionskreis geschehen. Durch Rollenfeedbacks wird eine vorschnelle Deutung des Beziehungsgeschehens durch die Protagonistin verhindert, weil das Geschehen vorerst noch eine Weitung erfährt. Denn Rollenfeedbacks schaffen einen „Deutungsüberschuss“ (nach *Verena Kast*) und verstören dadurch die Protagonistin auf heilsame und ihre eigene Deutung verlangsamende Weise. Meistens wird die Protagonistin nachdenklich durch die Feedbacks.

Soziometrische Verfahren sind Methoden zum Messen von Beziehungen nach festgelegten Kriterien und zur Entscheidungshilfe und Meinungsbildung. Beziehungen werden im Raum sichtbar gemacht, mit Hilfe von Personen oder Symbolen, Bauklötzen, Stühlen usw. *Moreno* geht davon aus, dass Menschen sich in einem Netzwerk gegenseitiger Anziehung und Abstoßung bewegen. Dieses Netz sichtbar zu machen, schafft Orientierung und macht Veränderungen möglich.

Soziales Atom: Die Beziehungen eines einzelnen Menschen.

Rollen- oder kulturelles Atom: Die Rollen oder Rollenanteile einer Person.

Soziogramm: Die Beziehungen oder das Beziehungsnetz einer Gruppe, eines Teams, eines Systems.

Das letzte Beispiel gilt der Beziehungsdimension C, den Beziehungen im Raum der Supervision.

7. Beispiel: Eine Supervisandin und eine Supervisorin klären ihre Beziehungsstörung

Eine Supervisandin in Ausbildung zur Supervisorin, F., beklagt sich, sie spüre bei der Lehrsupervisorin einen Ärger, dass sie nicht aktiv genug die für die Ausbildung nötigen Supervisionsprozesse akquiriere. Dieser Ärger mache ihr Druck. F. ist Schulleiterin einer großen Gesamtschule und ist beruflich hoch belastet. Außerdem ist sie neben ihrer Leitungstätigkeit Dozentin in der Lehrerausbildung. Das Motiv für die Supervisionsausbildung rührt aus ihren Erfahrungen zu einer Zeit, als sie als Vertrauenslehrerin intensive Auseinandersetzungen mit Schülerproblemen hatte, ohne (wie die Klassenlehrerinnen) zu nah dran zu sein an den Schülern. Aber jetzt hat sie aufgrund ihrer hohen Belastung eigentlich keine Zeit, sich um die anstehenden Ausbildungssupervisionen zu kümmern. Deshalb greift sie zu dem, was sich anbietet, und das ist eine mögliche Supervision im Team einer befreundeten Kollegin, mit der Freundin als Teilnehmerin. Die Lehrsupervisorin lässt F. ein Szenario entwickeln, wie die Supervision in einem solchen Setting aussehen könnte, und es zeigt sich schnell, dass die Supervisandin als Supervisorin in eine hochkomplizierte Dynamik geraten und sich wahrscheinlich heillos verstricken würde. Als F. trotzdem bei der Idee bleibt, sagt die Supervisorin, dass sie solch einen Prozess nicht unterstützen und anerkennen könne. Dies sagt sie aus Verantwortung und Sorge heraus, ist aber auch ärgerlich, dass die Supervisandin die Bedenken nicht annehmen kann. F. hört nur den Ärger und spürt bei sich den Druck – eine Beziehungsstörung. Die Supervisorin bittet F., dem Druck eine Gestalt zu geben: Wie hoch, wie breit wie schwer? Diese stellt einen Tisch in die Mitte des Raums, darauf arrangiert sie Stühle und einen schweren Holzklötz, geht einen Schritt zurück, betrachtet das Gebilde und türmt auch noch rechts und links vom Tisch Stühle inein- und aufeinander: „Man darf nicht leicht dran vorbeikommen.“ Beide lassen den Druck auf sich wirken: Wie eine *Mauer*; kann *leicht einstürzen*; man kann aber auch *hindurch gucken*; steht *frei im Raum*; der Druck ist etwas *Selbstständiges*; *hat der Druck sich verselbstständigt*?

Allein die Wortassoziationen beim Betrachten zeigen, welche Anregungen zur weiteren Bearbeitung der Perspektivenwechsel bietet. Dadurch, dass der Druck aus den Personen herausgenommen ist und einen dritten Ort und eine eigenständige Gestalt erhalten hat, wird er „spontan“ betrachtbar, ohne Kränkung und Rechtfertigung. Da es um einen Beziehungskonflikt zwischen Supervisorin und Supervisandin geht, sind beide gleichermaßen betroffen, beide sind Protagonistinnen in diesem Spiel. Die Supervisorin trennt zwischen ihrer Rolle als Supervisorin und ihrem Selbsterleben als Person und pendelt zwischen der Wahrnehmung: „So groß ist also der Druck, unter dem sie steht“ und der Selbstwahrnehmung: „Solch einen Druck löse ich also aus“ hin und her. *Krüger* beschreibt diesen Prozess für die Therapie (und er ist ohne Einschränkung auf die Supervision übertragbar): „Die Trennung zwischen Rolle und Selbsterleben beim Therapeuten führt zum freien Spiel in der Interaktion zwischen Therapeut und Patient, zum Stegreifspiel in der Realität der therapeutischen Beziehung mit zwei Protagonisten, dem Therapeuten und dem Patienten. In diesem Spiel gibt es kein Falsch oder Richtig. Alles darf sein und wird geprüft. Es gilt, was da ist“ (*Krüger* 2000, 75).

Die Supervisorin benennt ihre Fremd- und Selbstwahrnehmung gegenüber der Supervisandin und schlägt einen Rollentausch vor. Beide gehen in Position und Rolle der anderen und denken laut in der Einfühlung. Zurück in der eigenen Rolle, nehmen sie an einem anderen Ort Platz und tragen ihre Rollenfeedbacks und Erkenntnisse zusammen. Wo und wie differieren die Wahrnehmungen in der Selbst- und der Rollenwahrnehmung? Die Differenzen sind das Wesentliche und Anregende für den Erkenntnisprozess. Die Supervisandin erkennt, dass sie in ihrer beruflichen Rolle viel Verantwortung für andere übernimmt und sich oft in der Situation findet, engagierte Kolleginnen in Gesprächen zu unterstützen, sich von ihren Druckgefühlen zu entlasten. Jetzt steht sie selbst unter dem Druck, sich zu viel vorgenommen zu haben (als sie sich zur Supervisionsausbildung entschieden hatte, war sie noch nicht Schulleiterin) und alles nicht zu schaffen. Der Iden-

titätskonflikt löst ein schlechtes Gewissen aus, und sie überträgt ihn auf die Supervisorin. Ihr intrapsychischer Konflikt wiederholt sich in der Beziehung im Raum der Supervision. Die Supervisorin reagiert in der Gegenübertragung als besonders strenge Mutter (Nichtanerkennung der Arbeit) und fordernd: „Nun streng dich mal an, etwas Anständiges zu finden!“ Diese Gegenübertragungsreaktion wird zudem genährt durch eine biografische Passung bei der Supervisorin (wie jede Gegenübertragung nicht nur Antwort auf die Äußerungen des Gegenübers ist, sondern immer auch mit der Persönlichkeit der Supervisorin, Therapeutin zu tun hat).

Beide nehmen für die Arbeitsbeziehung Handlungsstrategien aus dieser Sitzung mit. Aus der Erkenntnis, dass eine Supervisionsausbildung einen eigenen Raum und eigene Energien fordert, nimmt die Supervisandin sich vor, innerhalb der nächsten drei Monate ihre Zeitplanung so umzugestalten, dass sie sich wöchentlich eine bestimmte Stundenzahl für die Supervisionsausbildung reservieren kann, für Akquise, für äußere und innere Beschäftigung mit der neuen Rolle. Das verschreibt sie sich, und zwar wörtlich, schreibt es auf eine Karte, die sie sichtbar auf ihren Schreibtisch stellen wird.¹⁰ Die Supervisorin fragt sich, warum sie der Supervisandin nicht die für sie passende Zeit lassen kann. Sie muss nicht innerhalb der Ausbildungszeit alle Prozesse abschließen. Sie gibt mit einer rituellen Geste die übernommene Verantwortung an die Supervisandin zurück: „Es ist Ihre Ausbildung, Ihre Verantwortung, Ihre Zeit und Ihre Struktur“. Zusammen räumen sie die Mauer des Drucks ab. Eigentlich ist eine psychodramatische Regel, dass die Supervisandin die Szene abräumt. In diesem Fall tun sie es gemeinsam, mit einem leichten Gefühl. Es war beider Spiel, beide haben für sich und damit für ihre Beziehung etwas geklärt.

Hier schließt sich der Kreis zum Anfang des Artikels: Ich mache anderen Druck, für die ich mich verantwortlich fühle, so wie ich mir Druck mache. Denn statt nach meinem Praxisbrand die Zusage zu diesem Artikel zurückzugeben, lasse ich mich drücken von dem Verantwortungsgefühl: Zusagen hält man ein. Dieses Verhalten hat biografische Hintergründe. Der Artikel ist also Ergebnis einer Fixierung an eine alte, früh erworbene Haltung. Ich habe nicht „angemessen auf eine neue Situation reagiert“. Dennoch – Paradoxie der Realität – bin ich jetzt froh, ihn geschrieben zu haben, und fühle mich bereichert durch das Nachdenken über das tägliche berufliche Tun.

Zusammenfassung

Begegnung ist das Grundprinzip des Psychodramas. Der erste Blick in diesem Beitrag richtet sich auf Beziehungen in der psychosozialen Arbeit und auf die Bedeutung der Beziehung zu sich selbst in der Begegnung mit anderen. Der zweite Blick untersucht die unterschiedlichen Beziehungsdimensionen in der Supervision. Und schließlich wird in einem dritten Blick die psychodramatische Supervision betrachtet. Beispiele aus der Supervisionspraxis verdeutlichen, wie ein Arbeiten mit dem Psychodrama die Entwicklung konstruktiver Beziehungen unterstützen kann.

Schlüsselbegriffe: Supervision; Psychodrama; Beziehung; Übertragung und Gegenübertragung; Dialog.

Abstract: Why do I need a compass on a straight way? The formation of relationships in psychodramatic supervision

Encounter is the basic principle of psychodrama. The first aspect of this essay focuses relations in psycho-social work and on the significance of the relation to oneself for the encounter with others. The second aspect examines the different layers of relations in supervision. Finally this paper considers psycho-dramatic techniques in supervision. Using many examples the author illustrates how working with psychodrama supports development of constructive relationships.

10 Reinhard Krüger, der Arzt ist und Psychotherapeut, schrieb einem Therapiepatienten die Erkenntnisse aus einer Therapiestunde zum Nachdenken in der Zwischenzeit auf ein originales Rezeptformular (Krüger 2000, 79): eine wunderbare psychodramatische Idee.

Key words: Supervision; psychodrama; relationship; transference and countertransference.

Literatur

- Antonovsky, A. (1979): Health, stress and coping. San Francisco.
- Bauriedl, T. (1989): Beziehungsanalyse. Frankfurt/Main.
- Bleckwedel, J. (2000): Elementare Identitäts- und Beziehungsstörungen. *Psychodrama*, Heft 18/19.
- Bleckwedel, Jan: Menschliche Koordination zwischen Autonomie und Bindung. *Psychodrama*, Heft 18/19.
- Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster.
- (1999): Morenos therapeutische Philosophie. Opladen.
- (2001): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen.
- Chopich, E.J., Paul, M. (2001): Aussöhnung mit dem inneren Kind. München.
- Hanstein-Moldenhauer, K. (1995): Lebensweltorientierung. *Spielräume*, Heft 1.
- (2001): Rechte Gewalt (in Vorber.).
- Kast, V. (1990): Die Dynamik der Symbole. Grundlagen der Jungschen Psychotherapie. Solothurn, Düsseldorf.
- Klesse, R., Klöss, C., Witte, K. (2000): Kirche im Umbruch, Kirche im Aufbruch. Gesund handeln in schwierigen Zeiten. Bremen.
- Krüger, R.T. (2000): Begegnung als Rahmen psychodramatischen Denkens und Handelns in der Einzeltherapie. *Psychodrama*, Heft 18/19.
- (1997): Kreative Interaktion. Göttingen.
- Lopez-Frank, U. (1995): Zur Verantwortlichkeit von SupervisorInnen. In: Ute Sonntag (Hg): Übergriffe und Machtmissbrauch in psychosozialen Arbeitsfeldern. Tübingen.
- Lorenzer, A. (1973): Über den Gegenstand der Psychoanalyse. Frankfurt a.M.
- Moreno, J.L. (1974): Grundlagen der Soziometrie. Opladen.
- Petzold, H.G., Rodriguez-Petzold, F. (1997): Anonymisierung und Schweigepflicht in supervisory Prozessen - ein methodisches, ethisches, klinisches und juristisches Problem. *Familien-dynamik*, Heft 3, 65-90.
- Schreyögg, A. (1991): Supervision. Ein integratives Modell. Paderborn.
- (1992): Die ethische Dimension in der Supervision. In: Pühl, H. (Hg): Handbuch der Supervision, Berlin.
- Shell Jugendstudie (1997). Opladen.
- Witte, K. (2001): Die Kunst des Denkens in Bildern. In: Buer, F. (Hg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen.
- Zeintlinger-Hochreiter, K. (1999): Kompendium der psychodramatischen Therapie. Köln.
- Zeul, M. (1998): Die Supervisionsbeziehung im Spiegel der Balintgruppe. *Forum Supervision*, Heft 11.
- Zimmer, D. (Hg.) (1983): Die therapeutische Beziehung. Weinheim.

Die Autorin: Katharina Witte, Dipl.-Soz.päd., Psychodrama-Leiterin, Supervisorin (DGSv), Organisationsberaterin, Lehrsupervisorin, Mitglied des Play Back Theater Bremen. *Anschrift:* Fehrfeld 10, 28203 Bremen, eMail: witte@fehrfeld.de.