

FEEDBACK

Zeitschrift für Gruppentherapie
und Beratung

Organ des Österreichischen Arbeitskreises für
Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG)

Herausgeber:innen

Günter Dietrich, Karin Zajec & Robert Stefan

Fachbeirat

Prof. Mag. Dr. Günter Dietrich

Prof. (FH) Kurt Fellöcker, MA MSc

Markus Hochgerner, MSc MSc

Ao. Univ. Prof. Mag. Mag. Dr. Johannes Krall

Mag.^a Dr. ⁱⁿ Elisabeth Krommer

Dr. Helmut Kronberger, MSc

Mag. Dr. Martin Alois Luger

Mag.^a Liselotte Nausner

Univ.-Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Aglaja Przyborski

Ao. Univ.-Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Gabriele Sachs

Dr. Robert Stefan, BA MA MSc

Ass.-Prof. Mag. Dr. Michael Wieser

Mag. Ernst Windischgraetz

Mag.^a Karin Zajec

Internationaler Beirat

Dr. ⁱⁿ Renate Cogoy, Triest

Heloisa Fleury, MA, São Paulo

Dr. Robi Friedman, Haifa

Dr. Matthias Lohmer, München

Univ.-Prof. Mag. Dr. Klaus Ottomeyer, Klagenfurt

Zerka Moreno, Charlottesville VA †

Hon.-Prof. Dr. Josef Shaked, Wien und Altsussee †



Psychosozial-Verlag

Impressum

Feedback – Zeitschrift für Gruppentherapie und Beratung

ISSN 2752-2245 (print)

ISSN 2752-2237 (digital)

www.psychosozial-verlag.de/fb

14. Jahrgang, 2025, Heft 2

<https://doi.org/10.30820/2752-2245-2025-2>

Österreichischer Arbeitskreis für
Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG)
Lenaugasse 3
1080 Wien
Österreich
Tel.: +43/1/4053993
Fax: +43/1/4053993-20
office@oeagg.at
www.oeagg.at

Herausgeber:innen:
Günter Dietrich, Karin Zajec & Robert Stefan
feedback@oeagg.at

Verlag | Abonnementbetreuung:
Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG
Gesetzlich vertreten durch die persönlich
haftende Gesellschaft Wirth GmbH,
Geschäftsführer: Johann Wirth
Walltorstraße 10
35390 Gießen
Deutschland
Tel.: +49/641/969978-26
Fax: +49/641/969978-19
aboservice@psychosozial-verlag.de
www.psychosozial-verlag.de

Druck und Bindung:
Druckhaus Bechstein GmbH
Willy-Bechstein-Straße 4, 35576 Wetzlar,
Deutschland

Erscheinungsweise:
halbjährlich

Bezug:
Jahresabo 33,90 Euro (zzgl. Versand)
Einzelheft 22,90 Euro (zzgl. Versand)
Mitglieder des ÖAGG erhalten 20 % Rabatt auf
den Abonnementpreis.
Studierende erhalten 25 % Rabatt auf den
Abonnementpreis (gegen Nachweis).
Das Abonnement verlängert sich um jeweils ein
Jahr, sofern nicht eine Abbestellung bis acht
Wochen vor Beendigung des Bezugszeitraums
erfolgt.

Anfragen zu Anzeigen bitte an den Verlag:
anzeigen@psychosozial-verlag.de
Die Anzeigenpreise finden Sie in den auf der
Verlagshomepage hinterlegten Metadaten.

© 2025 Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG,
Gießen

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes
darf in irgendeiner Form ohne schriftliche
Genehmigung des Verlages reproduziert oder
unter Verwendung elektronischer Systeme ver-
arbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhalt

Editorial

Günter Dietrich, Karin Zajec und Robert Stefan

5

Fachbeiträge

Psychodramatische Supervision

9

Doris Nowak-Schuh

Freud unter dem Bodhi-Baum

27

Aspekte von (Gruppen-)Psychoanalyse und Frühbuddhismus

Peter Christian Endler

»Bei ihm sind die Großgruppen wie ein Fischschwarm«

55

Josef Shaked als Leiter analytischer Großgruppen

Günter Dietrich & Daniel Tschopp im Gespräch mit Susanne Shaked

Historische Texte

zur Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik

Kurt Lewin – Entwickler der Feldtheorie

und Gruppendynamik

77

Vorbemerkung zum Text »Kriegslandschaft«

Karin Zajec

Kriegslandschaft

87

Kurt Lewin

Buchrezensionen

97

Thomas Fuchs (2024). *Verkörperte Gefühle.*

Zur Phänomenologie von Affektivität und Interaffektivität

97

Robert Stefan

Niki Harramach, Nina Veličković & Manfred Kohlheimer (2025). <i>Das KOKO-Prinzip. KOnflikt und KOoperation – das unzertrennliche Paar</i>	102
Wolfgang Knopf	
Sylvester Walch (2024). <i>Wege zum Wesentlichen. Erweitertes Bewusstsein und Holotropes Atmen</i>	104
Luisa Grabenschweiger	
Veranstaltungshinweise	109

Editorial

Feedback 14(2) 2025 5–8

<https://doi.org/10.30820/2752-2245-2025-2-5>

<http://www.psychosozial-verlag.de/fb>

Sehr geehrte Leser:innen,

in diesem Journal verfolgen wir das Ziel, Gruppentherapie und Beratung aus drei unterschiedlichen methodischen Blickwinkeln zu betrachten – psychodynamisch, humanistisch und systemisch. Dieser – für manche vielleicht überraschende – Methodenmix liegt in der Struktur und Verbandsgeschichte des Österreichischen Arbeitskreises für Gruppentherapie und Gruppendynamik ÖAGG begründet, jener Fachgesellschaft, aus der heraus die Zeitschrift Feedback ihren Anfang genommen hat. Im Jahr 1959 entstand der ÖAGG zunächst mit der Betonung der psychoanalytischen Gruppentherapie und Gruppenarbeit. Dabei meint der Begriff der »Gruppenarbeit« die vielfältigen Anwendungen einer »sozialen Psychoanalyse« in Beratung, Pädagogik und sozialer Arbeit, bis hin zu Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung. Waren die Protagonisten des ÖAGG anfangs vorwiegend Ärzte aus dem Fachbereich der Psychiatrie, gestaltete sich mit den Jahren bald eine Öffnung, basierend auf der Idee, ein »Kompetenzzentrum« für Gruppenverfahren in Psychotherapie und Beratung zu schaffen. Das Psychodrama kam hinzu, das ja in Wien den Anfang seiner weltweiten Entwicklung genommen hatte, geprägt durch den persönlichen Kontakt mit Jacob Levi Moreno, der 1954 nach dem Terror der NS-Zeit erstmals wieder Europa und auch Wien besucht hatte. Und die systemische Therapie und Beratung im ÖAGG steht am Anfang besonders mit der Pioniergestalt Harry Merl in Zusammenhang, der beginnend in den 1960er Jahren der systemischen Methode wesentliche Impulse gegeben hat. Heute besteht der ÖAGG aus sieben Sektionen, zwei sind psychodynamisch orientiert, die Gruppenpsychoanalyse und die Dynamische Gruppentherapie, letztere hat sich vergleichsweise eng an der analytischen Arbeit von Raoul Schindler orientiert; weiters die Systemische Familientherapie und drei humanistische Verfahren: Neben dem bereits genannten Psychodrama die Integrative Gestalttherapie sowie die Integrative Therapie, die den Ansätzen von Hilarion Petzold folgt. Eine Sektion – nämlich jene für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung – ist auch in sich im ÖAGG interdisziplinär angelegt.

In der Gegenwart bietet der Methodenpluralismus in einem gemeinsamen

Fachverband einiges an Kooperationsmöglichkeiten, ebenso wie der Blick über den eigenen Tellerrand hinaus befruchtend ist. Die dabei unvermeidliche Konkurrenzspannung wirkt durchaus belebend, wiewohl teils erhebliche Sprach- und Kulturunterschiede zwischen den einzelnen Sektionen immer wieder Zeit und Energie für die Arbeit innerhalb der eigenen Organisation binden – Diversity-Management wird damit zu einer absolut notwendigen Aufgabe. Immerhin, der ÖAGG ist heuer 66 Jahre alt geworden und hat bisher mit Wachstum und Professionalisierung seine bisherigen Krisen erfolgreich gemeistert. Einige kleine Ausschnitte aus der thematischen Landkarte des beschriebenen Methodenmix – von psychodynamisch über humanistisch bis hin zur systemischen Perspektive – finden Sie wieder in dieser Ausgabe der Zeitschrift *Feedback*:

Den Anfang macht ein Einführungsbeitrag zur Psychodramatischen Supervision von Doris Nowak-Schuh. Die Autorin bringt, nach einer kurzen Einführung in das Psychodrama und seine humanistischen Grundlagen, die Besonderheiten psychodramatischer Supervision zum Ausdruck, die sowohl theoretisch als auch praktisch beleuchtet werden. Gerade anhand der vier Fallbeispiele wird veranschaulicht, wie praktisches psychodramatisches Handeln mit den drei Strukturtheorien sowie mit den zentralen Psychodrama-Konzepten »Szene« und »Surplus-Realität« zu verbinden ist. Und beim Lesen wird deutlich, dass auch in der Supervision eine heilende Wirkung steckt, die durch das gemeinsame Betrachten der und das Hineinspüren in die Szene entsteht – und ein »Sharing of Minds« ermöglicht.

Der zweite Fachbeitrag, »Freud unter dem Bodhi-Baum, Aspekte von (Gruppen-)Psychoanalyse und Frühbuddhismus« von Peter Christian Endler, folgt einer kulturwissenschaftlichen Zielsetzung: Es geht um den Vergleich von zwei sehr heterogenen Ideengebäuden, der Psychoanalyse und dem Buddhismus. Nach einer Einführung zu den Begriffen und zentralen Konzepten entstehen Verbindungslien, die vertraute Begriffe aus zwei Welten, der psychotherapiewissenschaftlichen wie der religionstheoretischen, in einem neuen Licht erscheinen lassen; dies betrifft etwa die gleichschwebende Aufmerksamkeit, die Achtsamkeit oder Voraussetzungslosigkeit und Gewahrsein. Illustriert wird dieser Vergleich mit Vignetten aus der gruppentherapeutischen Praxis des Autors.

In diesem Heft erinnern wir außerdem an Josef Shaked (1929–2021), einen Pionier der analytischen Großgruppenarbeit. Im Gespräch mit Günter Dietrich und Daniel Tschopp gibt Susanne Shaked persönliche Einblicke in das Leben und Wirken ihres Lebenspartners – als Psychoanalytiker, Gruppenanalytiker und nicht zuletzt als prägende Figur der Internationalen

Psychodramatische Supervision

Doris Nowak-Schuh

Feedback 14(2) 2025 9–25

<https://doi.org/10.30820/2752-2245-2025-2-9>

<http://www.psychosozial-verlag.de/fb>

Zusammenfassung: Psychodrama ist ein humanistisches Verfahren, das neben der Psychotherapie in vielen anderen Formaten erfolgreich eingesetzt wird. In diesem Grundlagenartikel werden die Besonderheiten psychodramatischer Supervision theoretisch und praktisch beleuchtet. Anhand von vier Fallbeispielen wird veranschaulicht, wie praktisches psychodramatisches Handeln mit den drei Strukturtheorien sowie mit den zentralen Psychodrama-Konzepten »Szene« und »Surplus-Realität« zu verbinden ist.

Schlüsselwörter: Psychodrama, Supervision, Coaching, humanistisches Verfahren, Teamsupervision, J. L. Moreno, Rollentheorie, Kreativer Zirkel, Soziometrie, Szene, Surplus-Realität

Einleitung

Psychodrama als Therapiemethode ist dem humanistischen Cluster zuzuordnen. Viele andere humanistische Richtungen, aber auch die systemische Aufstellungsarbeit oder die Schematherapie orientieren sich an den hocheffizienten Interventionen des Psychodramas. So ist es nicht verwunderlich, dass der in sich geschlossene und kohärente psychodramatische Zugang auch in der Supervision eine erfolgreiche Anwendung findet.

Als ich begann, Supervisionen für Teams anzubieten, war ich bereits eine geübte junge Psychodramatikerin. Aber es beschäftigte mich, warum es mir so schwerfiel, mit den Supervisanden:innen auf die Bühne zu gehen. Warum war ich in meiner eigenen Spontaneität so gehemmt? Ich fand mich selbst wieder in Spitälteerteams, die sich schnell neunzig Minuten für eine Teamsupervision von ihrer kostbaren Zeit abwickelten, dazwischen am Handy etwas tippten und gewohnt waren, ihre Besprechungen in den engen Räumlichkeiten rasch und effizient herunterzuspulen. Wie konnte ich als humanistische Supervisorin die Kraft des Psychodramas für diese teils sehr belasteten Menschen nutzen? Aus dieser Beschäftigung heraus entstand mein Kurzlehrgang »Psychodramatische Supervision«. Meine jahrelangen Erkenntnisse daraus finden Einzug in den nun folgenden Artikel.

Das Format Supervision

Supervision entwickelte sich von einer zunächst nur der Sozialarbeit zugeordneten fachlichen Kontroll- und Unterstützungsfunction hin zu einer eigenständigen Profession, die inzwischen allen Berufsfeldern zur Verfügung steht (Gotthardt-Lorenz & Lorenz, 2005).

Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) definiert auf ihrer Homepage dieses Format wie folgt:

»Supervision ist die professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Teams bzw. Gruppen und Organisationen. Die Supervisorin/der Supervisor unterstützt Sie dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten. Ziel von Supervision ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu befähigen, die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern.

Supervision bietet:

- Reflexions- und Entscheidungshilfe bei aktuellen Anlässen
- Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten
- Klärung und Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen
- Begleitung bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung
- Innovative Lösungen bei neuen Herausforderungen
- Mobbing- und Burnout-Prophylaxe« (ÖVS, 2025).

Buer beschreibt Supervision als Instrument der Qualitätssicherung und der Selbstkontrolle professioneller Arbeit. Supervision steht somit der Aktionsforschung nahe. Sie kann im Organisationskontext als ein Teil der Personalentwicklung verstanden werden. Sie stellt eine fachliche Ergänzung zu Personalentwicklungs- und Unternehmensberatungsangeboten dar, indem Supervisor:innen über eine tiefergehende humanwissenschaftliche Ausbildung mit entsprechenden Selbsterfahrungsprozessen verfügen (sollten) (Buer, 2004).

Das Verfahren Psychodrama

Das Verfahren Psychodrama ist eine humanistische Methode mit einem konsistenten Theoriegebäude und darauf basierend abgeleiteten Interventionen

zur Steuerung anspruchsvoller Beziehungsarbeit. Das Fundament bietet Morenos Philosophie, der Psychodrama als diejenige Methode verstand, »welche die Wahrheit der Seele durch Handeln ergründet« (Moreno, 2008, S. 77). Daraus haben sich in der praktischen psychodramatischen Arbeit zwei Handlungsstränge entwickelt – die Soziometrie und die Inszenierungsarbeit.

Psychodramatische Supervision bedeutet, den:die Supervisand:in als Actor:in zu verstehen, der:die in seiner:ihrer Regiefähigkeit unterstützt wird, damit komplexe Situationen besser bewältigt werden können. Dafür braucht es Spontaneität und Kreativität, die Entwicklung und Ausgestaltung neuer Rollen sowie das Konservieren derselben.

Die Besonderheiten psychodramatischer Supervision

- Das Psychodrama bietet eine kohärente Methode, welche die Grundlage für Interventionen und Interpretationsfolien darstellt.
- Die Beziehung zwischen Supervisand:in und Supervisor:in ist geprägt von gemeinsamem Erkenntnisgewinn, Spontaneität und Kreativität.
- Die Bearbeitung von Themen erfolgt ausgehend von der Szene konkret und handlungsorientiert.
- Jede Sitzung folgt einem verlässlichen Ablauf (psychodramatischer Spannungsbogen).
- Komplexe Lagen, in denen das Denken rasch überfordert ist, können auf der Bühne sichtbar gemacht werden.
- Im Supervisionsprozess werden alle Rollenkategorien berücksichtigt: körperlich – psychisch – sozial – transzendent (Zeitlinger-Hochreiter, 1996).
- Der:die Supervisand:in als Protagonist:in entscheidet, was auf die Bühne kommt. Die dort inszenierte Surplus-Realität ist das Abbild des subjektiven Erlebens der fallbringenden Person.
- Zwei zentrale Techniken der supervisorischen Aktionsphase sind das Spiegeln und der Rollentausch. Beim Spiegeln wird die Lage aus der dritten Perspektive erfasst, es entsteht ein »sharing of minds« mit Supervisor:in und Supervisionsgruppe. Beim Rollentausch oder Rollenwechsel steht die Perspektivenübernahme des:der Antagonist:in und die damit verbundene Begegnung im Vordergrund.
- Hinderliche Rollenkonsernen und Reinszenierungen werden identifiziert. Durch das Herstellen einer Spontaneitätslage und eines Status Nascendi entstehen neue Rollen, die in der Folge erprobt und gefestigt werden.

- Moreno versteht den Menschen als soziales Wesen. Der Mensch »hat« nicht nur ein soziales Atom (dieses Modell beschreibt das Beziehungsnetz eines Individuums), er »ist« sein soziales Atom. Die Gruppe ist Ort und Medium der Heilung – auch in der Supervision.

Moreno war ein Vordenker. Viele seiner Theorien wurden später durch wissenschaftliche Ergebnisse moderner Forschung untermauert. So hat er beispielsweise erkannt, dass bereits der Säugling ein »Actor« ist und seine Beziehungen aktiv mitgestaltet. Dies wurde durch die Säuglingsforschung viele Jahrzehnte später belegt (Biegler-Vitek & Wicher, 2017). Auch zahlreiche Ansätze der modernen Organisationsentwicklung finden sich bereits bei Moreno (von Ameln, 2005), womit unser psychodramatisches Vorgehen untermauert wird.

Der Psychodramatische Spannungsbogen

Jeder Prozess und jede Sitzung im Psychodrama gliedert sich unabhängig vom Anwendungsformat in drei Phasen: Erwärmung, Aktion und Integration. Dies wird auch »psychodramatischer Spannungsbogen« genannt (Kern & Stadler, 2010).

Erwärmungsphase

Die Erwärmungs- oder auch Warming-up-Phase leitet die psychodramatische Sitzung ein. Ihre Bedeutung wird oft unterschätzt: Die Personen sollen einen Zugang zu ihren Themen entwickeln, etwaige Spielhemmungen sollen gelöst werden. Wir wollen im Psychodrama eine möglichst gute Spontaneitätslage herstellen, um Szenen auf die Bühne zu bringen und neue Rollen zu aktivieren. Dafür braucht es ausreichende Erwärmung. In ihren Ausführungen beschreiben von Ameln, Gerstmann & Kramer (2009) die Bedeutung der Erwärmung für die Arbeit mit Gruppen: Sie dient der »individuellen Aktivierung sowie der Aktivierung auf ein gemeinsames Niveau der Gruppe, der Themenfindung und Einigung auf ein Gruppenthema, der Begegnung und dem Aufbau von Gruppenkohäsion« (von Ameln, Gerstmann & Kramer, 2009, S. 124). Im Einzelsetting schaffen wir Erwärmung durch die Reaktivierung der zwischenmenschlichen Beziehung zwischen Supervisor:in und Supervisand:in, durch die Bezugnahme auf die Themen der letzten Einheit und die Frage nach aktuellen Supervisionsthemen. Die Neugier auf die

Bearbeitung des aktuellen Themas mittels Psychodrama wird aktiviert und Ängste werden durch eine lustvolle Herangehensweise reduziert. Insbesondere die Aktionssoziometrie sei an dieser Stelle als hervorragende Methode erwähnt, um spontan-kreatives Handeln zu ermöglichen, das Handlungsproblem bewusst zu machen und einen »Aktionshunger« zu kreieren, um die Entwicklung neuer Rollen zu fördern. Sie kann sowohl im Einzel- als auch im Gruppen- oder Teamsetting eingesetzt werden.

Aktionsphase

Die Aktionsphase beschreibt die Arbeit auf der Spielbühne anhand von zwei großen Handlungssträngen: szenisches Arbeiten und Aufstellung. Im Einzelsetting arbeiten wir auf der Tischbühne oder im Raum. In beiden Fällen benutzen wir intermediäre Objekte wie z. B. Steine, Figuren (Tischbühne) oder Stühle (Raumbühne). Intermediäre Objekte werden in vielen Verfahren verwendet, der Psychiater Rojas-Bermudéz übertrug sie als Erster ins Psychodrama (Rojas-Bermudéz, 2003). Stadler schreibt dazu: »Intermediärobjekte sind stabiler, berechenbarer und sichtbarer als Gedanken, Gefühle, Impulse (kulturelles Atom) und auch als andere Personen (soziales Atom); sie existieren und sie haben eine Stabilität, die nicht von emotionalen Befindlichkeiten abhängig ist« (Stadler, 2019, S. 198). Mithilfe dieser Objekte kann die innere Szene des:der Supervisand:in auf der äußeren Bühne sichtbar gemacht werden.

In der Gruppe erfolgt die Arbeit in der Aktionsphase seltener mit intermediären Objekten, sondern mit Hilfs-Ichs. Es wird entweder protagonisator:innenzentriert oder gruppenzentriert gearbeitet. Betrifft das Thema vor allem eine Person (z. B. die Beziehung eines Teammitglieds zu einer Patientin), so wird die Szene oder die Aufstellung aus Sicht des:der Protagonist:in auf die Bühne gebracht. Die anderen Gruppenmitglieder nehmen als Hilfs-Ichs Rollen ein, wie sie von dem:der Protagonist:in durch Rolleneinkleidung vorgegeben werden. Das gruppenzentrierte Arbeiten beschäftigt sich mit einer Fragestellung des gesamten Teams oder der gesamten Supervisionegruppe. Hier kommen Themen wie »unsere Identität als Psycholog:innen im Krankenhaus« oder »unsere funktionalen Beziehungen im Team« auf die Bühne. Im Format Supervision ist Aufstellungsarbeit eine oft gewählte Methode. Insbesondere sei hier das Herausgeber:innenwerk von Riepl & Stadler (2019) erwähnt, das einen intensiven Einblick in die spezifische Form der psychodramatischen Aufstellung gibt. Sie unterscheidet sich in einigen wesentlichen Punkten von der systemischen Aufstellungsarbeit, unter anderem

durch die Protagonist:innenzentriertheit, die humanistische Haltung und die soziatische Frage nach der Verbesserung der Gesamtsituation im Sinne Moreno (Riepl, 2011).

Nicht in jeder Supervisionssitzung wird jedoch etwas auf der Bühne inszeniert, manchmal bietet sich die Reflexion bestimmter Themen ebenso an. Dennoch ist es hilfreich, dies als Aktionsphase zu verstehen und sie von den anderen Phasen der Sitzung abzugrenzen.

Integrationsphase

Diese Abschlussphase besteht traditionellerweise aus Rollenfeedback, ggf. Identifikationsfeedback, Sharing und bei längeren Beratungsprozessen einer Prozessanalyse. Wickert und Stadler benennen diese Phase angelehnt an den lateinischen Bedeutungsursprung »integratio« treffend als »Zeit, in der das Ganze wieder hergestellt wird« (Wickert & Stadler, 2018, S. 187). Sie beginnt also, wenn die Bühne wieder abgebaut ist und alle Hilfs-Ichs aus ihren Rollen entlassen sind. In der Supervision wird das Sharing nicht immer eingesetzt. Stattdessen ergeben sich für die Supervision weitere wichtige Fragen: Was bedeutet das eben Erlebte konkret für den Transfer in den Arbeitsalltag? Welche Handlungen sind zu setzen? Wer übernimmt diese? Idealerweise fasst der:die Supervisor:in abschließend zur jeweiligen Sitzung die Ergebnisse noch einmal in einem Metalog (Buer, 2004) zusammen.

Szene und Surplus-Realität

Im Psychodrama orientieren wir unsere Interventionen immer an der konkreten Szene. Menschen neigen dazu, sich in ihren Schilderungen subjektiven Leids in Allgemeinformulierungen zu flüchten. Wir helfen ihnen durch gezieltes Nachfragen dabei, die Szene zu erfassen, damit diese psychodramatisch bearbeitbar wird. Hier ein Beispiel:

Eine Supervisandin einer Rechtsabteilung in einer größeren Firma suchte mich auf, weil sie einen wiederkehrenden Konflikt mit einer anderen Abteilung hatte. Sie schilderte ihr Problem in der ersten Stunde in etwa so: »Ich kann schon gar nicht mehr schlafen. Ich empfinde so einen Stress. Die andere Abteilung schickt mir ständig Mails mit Fragen, die überhaupt nicht in mein Aufgabengebiet fallen. Ich bin deshalb dauernd wütend. Niemand kümmert sich darum, wie das für mich