

Susanne Ramsauer

Psychodramatische Supervision in der Sozialen Arbeit

Kleine Interventionen mit großer Wirkung



Susanne Ramsauer, 1956, Dipl. Pädagogin, Psychodramaleiterin, Supervisorin BSO, Arbeitsbereiche: Suchtarbeit, Prävention, Schulleitungsmitglied und Dozentin Höhere Fachschule für Sozialpädagogik, derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin Pädagogische Hochschule Zürich, und Büro für Bildung & Beratung Basel: Supervision, Lehraufträge an verschiedenen Fachhochschulen, Aus- und Weiterbildung u. a. in Psychodrama, Führung.

Summary:

Using Psychodrama in Social Work Supervision. This article explores the usefulness of psychodrama for supervision in the field of social work. It argues that psychodrama has great potential for being applied there because of its unique qualities. At the same time, applying psychodrama in supervision, Moreno's approach can be fruitfully enhanced and elaborated. This is exemplified here by two examples. They show how professionals in supervision (using psychodrama techniques) can easily overcome inhibitions and develop spontaneity and creativity. This, in turn, will open new perspectives for them in their role as professional social workers.

Zusammenfassung:

Anliegen dieses Artikels ist, die besondere Qualität und Chance von Psychodramatischer Supervision zu beschreiben, und gleichzeitig die Kompatibilität und fruchtbare Ergänzung des Moreno'schen Ansatzes innerhalb des Formats Supervision innerhalb der Sozialen Arbeit auf zuzeigen. Dies wird anhand von 2 ausgewählten Praxisbeispielen dargestellt. Die Handlungskompetenz von Supervisorinnen und Supervisanden kann durch einfache psychodramatische Interventionen erweitert werden. Handlungshemmung wird überwunden, Spontaneität und Kreativität kommen ins Laufen und eröffnen Perspektiven.

Einleitung und Kontext

Supervision kann in der Sozialen Arbeit auf eine lange Tradition zurückblicken und wird in der Regel als Sicherung der Professionalität angefordert. Sie wird von den Schweizer Fachhochschulen für Soziale Arbeit ausdrücklich als Instrument zur Entwicklung und Erhaltung beruflicher Kompetenzen definiert. In sozialen Institutionen ist Supervision häufig noch Standard und selbstverständlicher Bestandteil der Qualitätssicherung. Allerdings ist laut BSO (Schweizerischer Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching) eine Zunahme von kürzeren Verträgen festzustellen, die zunehmend ergebnisorientierter und zielorientierter formuliert sind. Gleichzeitig nimmt die Freiwilligkeit zu, so dass die Möglichkeit zur Supervision zwar besteht, diese aber nur teilweise genutzt wird. Als Diplompädagogin bin ich innerhalb der Sozialen Arbeit verwurzelt und bringe Feldkompetenz in Deutschland und der Schweiz in verschiedenen Bereichen (Suchtarbeit, stationäres Setting, Prävention...) mit. Seit über 16 Jahren arbeite ich in der Schweiz und bin durch langjährige Tätigkeit als Dozentin in der Ausbildung von Studierenden der Sozialen Arbeit vertraut mit den Anforderungen an deren Professionalität.

Als Psychodramatikerin setze ich Psychodrama als das bevorzugte Handlungsmodell ein. Bei Anfragen deklariere ich meinen methodischen Hintergrund jeweils beim Contracting. Mein Angebot nenne ich nach wie vor Supervision und muss es nicht als Coaching „verbiegen“. Ich bewege mich fast ausschließlich auf der „Bühne“ des Sozialwesens, so dass das Grundverständnis und die Anforderung an Supervision mit meinem Verständnis übereinstimmt. Siehe Diskurs im Beitrag von Ferdinand Buer. Grundmerkmale meiner Supervisionstätigkeit sind die Prozessorientierung und die eher längerfristig angelegten Zielsetzungen. Ich arbeite mehrheitlich mit Jahreskontrakten mit vier bis sechs Wochen Abstand.

Die besondere Qualität und Chance von Psychodramatischer Supervision, das heisst die Kompatibilität und fruchtbare Ergänzung des Moreno'schen Ansatzes innerhalb des Formats Supervision wird im Folgenden anhand von zwei aktuellen Beispielen meiner psychodramatischen Praxis aufgezeigt. Ich greife wirksame Faktoren heraus, illustriere diese und konkretisiere sie. Soweit nötig erläutere ich jeweils den Kontext der Supervision

In meiner Rolle als Supervisorin bin ich Forschende und Begleiterin, die den Supervisorinnen und Supervisanden eine Entdeckungs- und Entwicklungsreise anbietet, ermöglicht, leitet und auswertet. Ich bin Organisatorin des Beziehungsgeschehens, des gemeinsam auf die Suche gehen. So erlebe auch ich immer wieder Neues, Spannendes und Überraschendes. Nötig ist allerdings, außer der Kompetenz das Verfahren auch entsprechend anzuwenden, von beiden Parteien die Offenheit, das Vertrauen und der Mut immer wieder in „Forschungsreisen“ und ungewisses einzusteigen. Ohne zu wissen was kommt, mich auf nicht Vorhersehbares einzulassen. Der Weg ist das Ziel oder der Prozess ist der Weg.

Durch Handlung und Lernerfahrungen konstruiere und entwickle ich die Welt der Supervisorinnen und Supervisanden. So kenne ich keine Lösungen im Vornherein. Ich

deute nicht ihre Welt, sondern helfe Ihnen ihre eigene Welt zu verstehen und zu deuten. So können sie selbst entscheiden wie sie sich weiterentwickeln wollen als Einzelne und als Team.

Praxisbeispiele

Meist werde ich als Supervisorin angefragt, wenn das Verfahren Psychodrama gewünscht wird. Eine für mich komfortable Ausgangssituation.

Meine Arbeitsweise ist prozessorientiert, d.h. ich orientiere mich beim Aufbau der Sitzungen an den Zyklen von Erwärmung, Spielphase und Integrationsphase. Je nach Kontrakt und Arrangement überlege ich mir vor Beginn einer Supervisionsitzung ein kurzes Anwärmelement. Weiterhin sind für mich das Aufstehen und in Bewegung kommen zentrale Aspekte. So komme ich auf eine andere Weise in Kontakt und kann selber in einen schöpferischen Prozess mit den Supervisandinnen und Supervisanden eintreten. Ich öffne meine verschiedenen Wahrnehmungskanäle, und so können Spontaneität und Kreativität ins Laufen kommen. Der kreative Zirkel läuft.

Krisenstimmung innerhalb eines Frauenhauses

Die Ausgangssituation

Das Frauenteam eines Frauenhauses hat mit vielen Krankheitsausfällen und Überlastung zu kämpfen. Immer wieder ist die Frage, was können wir tun, wie können wir aktiv werden. Ich supervidiere das Team das 2. Jahr. Es besteht ein Jahreskontrakt mit ca. 10 Sitzungen pro Jahr. Inhalte des Kontraktes sind u.a. Verantwortung untereinander klären, Zusammenarbeit verbessern. Die Ziele und Inhalte in den Kontrakten sind jeweils so formuliert, dass ausreichend Spielraum für den Prozess, vorhanden ist. Aktuell sind Fluktuation und Fluchtgedanken immer wieder aktuell. Das Team ist was Arbeitsbedingungen, wie Löhne, Räumlichkeiten usw. angeht, schlecht ausgestattet. Es fühlt sich ausgebrannt, handlungsunfähig und ohnmächtig. Das Spiegelbild der Opfersituation der Klientinnen ist offensichtlich.

Inszenierung eines Spiels

„*Ich bin müde und ausgelaugt, mich zieht's weg, ich bin ausgeglichen aber habe wenig Power*“ sind Stimmen der ersten Runde. Vereinzelt ist spürbar.

Eine Jubiläumsveranstaltung steht an. Die Motivation dafür ist kaum vorhanden. Die Idee wird geäußert, dieses Jubiläum für die eigenen Anliegen zu nutzen. Ein Forde-

rungskatalog könnte erstellt und Richtung Trägerschaft transportiert werden. Kaum kommt ein Vorschlag, nimmt die depressive Stimmung überhand und erstickt Ideen die immer wieder geäußert werden.

Das Team ist gewohnt mit psychodramatischen Mitteln zu arbeiten, ich schlage ein Spiel vor mit dem Fokus auf Probehandeln. Ein mögliches Szenarium kann ausgetestet werden.

„Das Spiel bietet den Raum an, die Regie auf der Bühne des Lebens wieder bewusst zu übernehmen“. (Ramsauer, 2004, S. 9)

Besetzt werden folgende Rollen:

Eine Vertreterin fürs Team (die die Anliegen vorbringt), zwei Stiftungsrätinnen, eine Journalistin, eine Klientin, und eine Mitarbeiterin die völlig desillusioniert ist und kurz vor der Kündigung steht.

Im Spiel wird rasch die Energie des Teams wieder spürbar und kann ersten Ausdruck finden *„Unhaltbare Zustände, wir brauchen ein neues Haus, wir müssen unser Budget prüfen....“*

Die Möglichkeit in Rollen agieren zu können, hilft dem Team die eigene Spontaneität ins Laufen zu bringen. Sie können die Hindernisse aber auch die Forderungen klar deklarieren. Die deutliche Lähmung muss nicht mehr unterdrückt werden und darf explizit ausgelebt werden, die Kreativität beginnt zu fließen. Das Spielen macht allen Beteiligten sichtbaren Spass (gerade die Rolle der desillusionierten Mitarbeiterin) und macht alle lebendig. Im Bild wird die Lähmung wieder aufgegriffen, jedoch auf eine humorvolle Weise, die energielose Mitarbeiterin kann genauso angegangen werden wie die Stiftungsrätinnen.

Die Handlungsorientierung ermöglicht, dass Bewegung in Festgefahrenes kommt. Ich selber bin bei meiner Energie und lasse die Lähmung nicht übergreifen.

Meine Regieanweisung lautet, während des Spiels können die verschiedenen Perspektiven eingenommen werden. Der Rollentausch ermöglicht den Frauen die verschiedenen Optiken auszuprobieren. Das Machbare wird im Rollenfeedback klar deklariert. Die verschiedenen Rollen ermöglichen Für und Wieder, Befürchtungen und Anliegen einzubeziehen.

Der eigene Handlungsspielraum kann klar umrissen werden. Die Konkretisierung verhilft zu einer Konzentration und Verdichtung. Bei der Auswertung sind die Ziele erreicht. Der Blick ist klar. Sie erkennen die eigenen Möglichkeiten, und einigen sich Kontakt mit den Stiftungsrätinnen aufzunehmen. Die Verbindung zum Alltag ist geschaffen. Sie fühlen sich wieder handlungsfähig.

Sequenzen aus einem Kinder- und Jugendheim

Ausgangssituation

In einem Kinder und Jugendheim supervidiere ich das sozialpädagogische Team. Im Kontrakt sind folgende Zielsetzungen festgehalten: Erweiterung der Handlungskompetenzen bzgl. der Kinder und Jugendlichen und Teamentwicklung. Im Rhythmus von ca. 4 Wochen werden 2-stündige Supervisionen durchgeführt. Ende Jahr wird jeweils ausgewertet. Bisher sind 5 Sitzungen absolviert. Psychodramatisches Vorgehen ist explizit erwünscht. Das Team besteht aus 9 Mitgliedern, davon sind 6 ausgebildete Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, zwei Praktikantinnen und ein Praktikant (zwei davon sind erst gerade eingestiegen). Heimleitung und Teamleitung nehmen an der Supervision teil. Im Team ist eine Zeit des Wechsels, eine Kollegin ist schwanger und pausiert ein $\frac{3}{4}$ Jahr. Ein weiterer Kollege hat gekündigt und ist ab der 4. Sequenz nicht mehr dabei.

Der Entwicklungsstand des Teams ist aufgrund des anstehenden Wechsels teilweise in der ‚Adjourning‘ Phase und in der ‚Forming‘ Phase, einerseits ist die Thematisierung des Abschiedes wichtig mit allen damit verbundenen Gefühlen und Konsequenzen und andererseits ist in der ‚Forming‘ Phase Begegnung indiziert.

Die einzelnen Teammitglieder ‚Neue‘ wie ‚Alte‘ sind sich am Orientieren und versuchen sich im neu zusammen gesetzten Team zurechtzufinden. Diese Phase ist in der Regel von sozialer Angst und damit Unsicherheit begleitet (Gellert, Nowak, 2002, S. 193ff, Pohl/Witt, 2000, S. 23f).

1. Sitzung – Aktionssoziometrie

Bei der ersten Sitzung starte ich wie meist in Supervisionen mit Aktionssoziometrie.

Kriterium: Lebendige Landkarte des Arbeitsweges

Eine Kollegin wohnt sehr in der Nähe, wird aber dadurch nicht häufiger in Krisensituationen in Anspruch genommen.

Kriterien: Dienstalster, Alter

Deutlich wird durch diese soziometrische Aufstellung, dass durch die unerwartete Kündigung und die Schwangerschaft der komplette Mittelbau des Teams fehlen wird. Teamleitung und Heimleitung sind die konstanten und langjährigen im Team. Eine Erkenntnis, die immer wieder im Verlauf der Supervision Relevanz erhält. Dasselbe spiegelt sich im Alter des Teams, wo 6 Mitglieder noch sehr jung sind, d.h. etwa zwischen 20 und 30 Jahren. Durch die Aktionssoziometrie müssen sich alle zeigen, allerdings auf eine ungefährliche Weise und werden dann interviewt. Außerdem wird die Kraft des Bildes genutzt.

Der Leitung wird sehr bewusst, dass gerade die jungen ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen nicht überschätzt werden dürfen. Dies entlastet die drei ‚Jungen‘. Die ‚neuen‘ Teammitglieder wiederum sind sichtbar dadurch erleichtert, dass sie in der Mehrheit sind.

Die beidseitige Unsicherheit kann so benannt werden und gemeinsam können Lösungen, wie veränderte, an die Situation angepasste Arbeitsverteilung angedacht werden und bekommen so Sprache.

Durch die Aktionssoziometrie werden die Begegnungen vertieft und die Teamstruktur transparenter. Das im Team vorhandene Potential wird sichtbar. Durch gezielte Fragen, „welche Auswirkungen hat diese Zusammensetzung?“ wird der Transfer in den Alltag direkt vollzogen. Das figurative Bilderleben wird von allen äußerst geschätzt.

Jetzt möchte ich noch einen Einblick über die momentane emotionale Verfassung des Teams sichtbar machen. Mit dem Achsenkreuz stelle ich folgende Kriterien auf:

Horizontale Achse: mir geht es gut – schlecht in der Arbeit

Vertikale Achse: mir geht's gut im Team – schlecht im Team

Einige benennen Unsicherheiten in der Arbeit, bis zu Überforderung, aber alle schätzen die Zusammenarbeit. Die insgesamt motivierte Stimmung wird sichtbar und bereitet den Boden für die weitere Zusammenarbeit. Die Teamkohäsion wurde gefördert. Die Stimmung am Schluss der Supervision ist locker und von Erleichterung der neueren Teammitglieder geprägt. Eine Ermächtigung des Teams hat stattgefunden.

Diese simple Intervention durch Aktionssoziometrie lieferte erstaunlich viele Erkenntnisse und war sehr effizient. Das Team zeigte sofort Initiative und wollte ein weiteres Bild sehen. Ein Teamsoziogramm wurde aufgestellt. Sichtbar wird, dass das neu zusammengestellte Team zusammenrückt – verständlich.

2. Sitzung – Tischszene

In der 2. Sitzung lasse ich als Einstieg die Einzelnen ein Möbelstück (imaginativ) wählen, das ihrer momentanen Situation entspricht. Die entstandenen Bilder sind ausdrucksstark und machen die persönliche Verfassung deutlich. Vom offenen Kühlschrank, zum Bürostuhl mit Rollen (der Kollege, der am gehen ist) über den großen stabilen Schrank, bis zum Teppich zeigt es die momentane Situation mitsamt Rollenanteilen deutlich. Jetzt werden mehrere Themen angemeldet, ich lasse soziometrisch das Thema wählen, delegiere so die Wahl an die Gruppe. Dadurch stärke ich die Selbstentwicklungskräfte der Gruppe, gebe ihr so Selbstverantwortung und damit Selbststeuerung im emanzipatorischen Sinne. Sie wählen die Konfliktsituation am Tisch mit den Jugendlichen. Es geht um Grenzen setzen, früh genug zu reagieren und um gemeinsame Absprachen. Wie viel lasse ich zu, wann muss ich eingreifen.

Rollen: 3 Jugendliche, 2 Teammitglieder

Die Szene spielt im Esszimmer der Wohngruppe. Sie wird kurz eingerichtet, die Personen eingedoppelt. Jetzt geht die Szene los. Ein Junge schaukelt ein Mädchen hoch, ärgert sie und provoziert Krach. Er ist sehr aggressiv, nicht mehr zu stoppen. Die Situation eskaliert. Beim Rollentausch spüren die Sozialpädagogen in den Rollen der Jugendlichen ihre Macht und auch die Bedürfnisse nach Kontakt zu den Teammitgliedern. Die Sozialpädagogen reagieren spät und nicht abgesprochen. Jetzt spulen wir die Szenen noch einmal zurück und experimentieren mit verschiedenen Interventionen. Der Heimleiter geht ebenfalls in die Rolle eines Sozialpädagogen und zeigt seine Vorstellung. Die jungen Teammitglieder erhalten so die nötige Orientierung.

3. Sitzung – ‚Junge‘ und ‚Alte‘

In der dritten Sitzung ist ein neuer Kollege da, es ist Krisenzeit im Heim. Die Kinder und Jugendlichen testen das Team aus und besonders die ‚Neuen‘ und ‚Jungen‘ im Team werden herausgefordert. Vom Team wird in dieser Phase hohe flexible Handlungsfähigkeit eingefordert und vor allem eine gemeinsame Haltung.

Wieder wird der Wunsch zusammenzurücken artikuliert. Die bestehende Unsicherheit wird thematisiert.

Ich teile die Gruppe in drei Unter-Gruppen ein, die Praktikanten, die ‚jungen‘ Sozialpädagoginnen und die Leitung. Die einfache Frage nach gegenseitigen Rückmeldungen und nach den Erwartungen aneinander eröffnet das Gespräch. Diese einfache Aufstellung nach für den Arbeitsalltag relevanten Gruppierungen ermöglicht die Erwartungen auch zu relativieren. An die Praktikantin habe ich andere Erwartungen als an die ausgebildete Fachkraft. Was wollen die ‚Jungen‘ von den ‚Alten‘?

Diese Fraktionen so deutlich noch einmal zusehen und die Erwartungen differenzieren zu können erlebt das ganze Team als sehr hilfreich. Die Atmosphäre verdichtet sich. Entlastung für die ‚Jungen‘ einmal mehr.

4. Sitzung – Heisse Eisen werden benannt

In der 4. Sitzung wird einen Schritt weiter gegangen, der Austausch erfolgt über die Einschätzung der vorhandenen Kommunikationsgefäße. Wieder stellen wir auf, ob ausreichend Kommunikationsgefäße vorhanden sind. Vor allem die Leitung hat jetzt Bedarf am Austausch über die vorhandenen Instrumente.

Folgende Fragestellungen werden aufgestellt. Haben wir ausreichend Gefäße? Werden diese effektiv genug genutzt? Deutlich wird, es gibt genug Gefäße, aber sie müssen besser genutzt werden. Diese Erhebung ist nützlich und wird sofort selber weiterentwickelt. Wer kann sagen, wir haben ein sehr gutes Konzept, wer sagt das Gegenteil?

Das Konzept ist nicht die Frage, aber wer weiß was alles im Konzept steht. Bei dieser erneuten Aufstellung wird deutlich, dass auch hier Klärungsbedarf besteht. Das Konzept haben andere entwickelt, die ‚Neuen‘ müssen es noch beleben. Die ‚Neuen‘ zeigen sich schuldbewusst, das Konzept nicht zu kennen. Ich fordere spontan den Leiter auf, kurz jedem Teammitglied ein Feedback zu geben über seine Einschätzung der Einzelnen. Dies verdichtet die Situation. Der ‚Chef‘ bringt seiner jungen Teamcrew deutliche Wert-schätzung entgegen.

Im zweiten Teil der Supervision können jetzt heikle Situationen ganz konkret angegangen werden. Es geht um den Umgang bei sexuellen Übergriffen. Der neue Teamkollege ist unsicher über seine Reaktion auf sexualisiertes Verhalten einer Jugendlichen. Alle Teammitglieder versetzen sich in den Kollegen und jede/r reagiert im kurzen Rollentausch auf die Jugendliche. Sehr offen können die einzelnen Reaktionen deklariert werden. Sharing bringt dem Protagonisten Entlastung. Individualität ist lebbar. Die konkreten Reaktionen geben Einblick in das momentan zur Verfügung stehende Handlungsspektrum im Team. Die Teamkohäsion verdichtet sich weiter.

Der Prozess geht weiter, das Team nähert sich langsam aber sicher dem Konfliktpotential untereinander. Das ‚Storming‘ steht an. Sie sind gerüstet und gehen es an.

Psychodramatische Kommentare zu den Praxisbeispielen

In beiden Beispielen ist auf die Nachhaltigkeit der Bilder Verlass. Diese Bilder im Hinterkopf zu haben, bedeutet bereits Erleichterung und Verstehen und damit wieder Lockerung der eigenen Rollenfixierung. Im Sinne von Moreno können so neue Rollenkreationen und Modifikationen entstehen (Hutter, 2000, S. 147ff). Es findet eine Beschleunigung der Erkenntnisse statt.

„Spontane Erwärmung, kreative Gestaltung und Konservierung verbinden sich zu einem zusammenhängenden Prozess, den Moreno als kreativen Zirkel beschreibt“ (Hutter, S. 130).

So kann ich, auch mittels der Supervision politisch handeln ohne ideologisch zu werden. Stimmer (2000) bezeichnet das Psychodrama als Beziehungspädagogik und beschreibt eine Einordnung innerhalb der Methoden der Sozialen Arbeit. Das Psychodrama, inklusive Soziometrie, hat einen berechtigten Platz innerhalb einer emanzipatorischen Pädagogik und ebenfalls innerhalb einer emanzipatorischen Supervision.

Der Perspektivenwechsel ermöglicht den Kontakt zu den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten. Es eignet sich hier ebenfalls Machtverhältnisse in Kommunikationsstrukturen zu verdeutlichen.

Das Psychodrama verfügt über ein Handlungsverfahren, bei dem ich die Bedeutung von zwei gleich wichtigen und geeigneten Konzepten hervorheben möchte. Diese ermöglichen es, den Anforderungen an fundierter Supervision gerecht zu werden. In bei-

den ineinander greifenden Konzepten kommen systemische wie lösungsorientierte Faktoren zum Zuge.

Das erste beinhaltet die soziale Inszenierung oder einfacher gesagt ein szenisches Spiel das Innenwelten, zwischenmenschliche Welten wie Teamwelten, Institutionswelten oder äußere Welten sichtbar machen kann und Veränderungs-Spielraum eröffnet (Buer, 2001, S. 20).

Das zweite ist die Soziometrie, die mittels Aktionssoziometrie und Soziogrammen Aktionsforschung betreiben kann. Hier wurde die Verteilung im Team (Kinderheim) sichtbar, deren Kommunikationsstrukturen und die Auswirkung der Verteilung von ‚Jungen, Neuen und Alten‘. Das ermöglicht Veränderungsprozesse in einem Supervisionsprozess in Gang zu setzen. Wertvoll ist die enge Verknüpfung von Spiel und Soziometrie.

„Moreno bezeichnet die Soziometrie als das Fundament psychodramatischen Handelns, da diese die relevanten Fakten zugänglich macht, ohne die ein heilsamer Umgang mit einer Situation nicht möglich ist“ (Hutter, 2000, S. 293).

Wirklichkeit und Phantasie werden produktiv genutzt. Hier ist alles möglich und nichts gefährlich. (Befürchtungen einer Frauenhaus Mitarbeiterin: „Werde ich gekündigt, wenn ich laut meine Unzufriedenheit deklariere“.) Nach Moreno kann durch die psychodramatische Bühne über die Alltagsrealität hinaus eine Realität entstehen, die Wirklichkeits- oder Realitätsmehrwert bedeutet. Die Lähmung erhält Gestalt und wird lustvoll.

Ich übernehme die Organisation des Beziehungsgeschehens um es für sie fruchtbar zu gestalten. Das Team kann im Spiel die verschiedenen Möglichkeiten, die eigenen Forderungen zu deponieren, ausprobieren und will Begegnung um letztlich ein Konzept der Solidarität aufzubauen. Das gemeinsame Vorgehen kann geplant werden.

Das Team erhält wieder Zugang zu der gemeinsamen momentanen Unzufriedenheit und zu der damit verbundenen Notwendigkeit zur Handlung. Gleichzeitig gelingt es ihnen mit ihren eigenen Ressourcen die Situation aktiv zu gestalten, ein schöpferischer Akt im Zusammenspiel von Spontaneität und Kreativität (Hutter, 2000, S. 128ff).

Das Psychodrama ist eine Chance für die Weiterentwicklung der Supervision. Beide haben einen emanzipatorischen Ansatz und sind solchem Handeln verpflichtet.

Literatur

- Buer, F.(2001): Einführung in die Psychodramatische Supervision. In: Buer, F.(Hrsg.) Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen,
Gellert, M./Nowak, C. (2002): Teamarbeit, Teamentwicklung, Teambberatung. Meezen
Hutter, Ch.(2000): Psychodrama als experimentelle Theologie. Münster
Pohl, M./Witt, J. (2000): Innovative Teamarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. Arbeitshefte Führungspsychologie Band 35. Heidelberg

Ramsauer, S.(2004): Psychodrama-Pädagogik für eine lebendige Sozialpädagogik. In: Sozialpädagogik 1/2004 S.8-12

Stimmer, F. (2006): 2. überarbeitete und erweiterte Fassung. Grundlagen des Methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit. Stuttgart

Von Ameln, Gerstmann, Kramer (2004): Psychodrama. Berlin

Anschrift der Autorin:

Susanne Ramsauer, Büro für Beratung & Bildung, Bruderholzweg 36, CH 4053 Basel,
s.ramsauer@tele2.ch