

Psychodrama im Überblick

- 2.1 Erste Schritte – 12
- 2.2 Erwärmung – 13
- 2.3 Das protagonistenzentrierte Spiel – 13
- 2.4 Die Integrationsphase – 15
- 2.5 Arbeit auf der Gruppenebene – 15
- Literatur – 16

2 Drama ist ein griechisches Wort und bedeutet »Handlung« (oder etwas, was geschieht). Psychodrama kann darum als diejenige Methode bezeichnet werden, welche die Wahrheit der Seele durch Handeln ergründet (...). Da es unmöglich ist, in die Seele des Menschen direkt einzudringen und das, was sich in ihr abspielt, erkennen und sehen zu können, versucht das Psychodrama den seelischen Gehalt des Individuums nach »außen« zu bringen und ihn im Rahmen einer greifbaren und kontrollierbaren Welt gegenständlich zu machen (...). Wenn diese Phase des »Objektivmachens« vollendet ist, beginnt die zweite. Es ist die Phase des Wieder-»Subjektivmachens«, Wiederordnens und Wiedereinbeziehens dessen, was objektiviert wurde. In der Praxis gehen beide Phasen Hand in Hand (Moreno 1959, S. 77; 111).

Das Psychodrama ist ein ausgesprochen komplexes und vielfältiges Verfahren. In diesem Kapitel möchten wir den nicht mit dem Psychodrama vertrauten Leserinnen und Lesern anhand von zwei Fallbeispielen einen ersten Einblick in die wichtigsten und am häufigsten eingesetzten psychodramatischen Arbeitsweisen geben. Die Fallbeispiele beziehen sich auf ein Seminar zum Thema »Umgang mit Konflikten« und einen psychotherapeutischen Prozess, sind aber leicht auch auf andere Anwendungsfelder übertragbar.

2.1 Erste Schritte

»Psychodrama« bedeutet keineswegs immer biografische Selbsterfahrung und intensives emotionales Erleben, sondern auch Bewegung, Leichtigkeit und Kreativität.

Organisationsberatung – Erste Schritte

Dr. Michael Leibold, Psychodrama-Leiter und Organisationsberater, eröffnet das Seminar im Heidelberger Hotel »Neuenheimer Hof« mit den Worten: »Ich begrüße Sie herzlich zu unserem Seminar ‚Konstruktiver Umgang mit Konflikten‘. Mein Name ist Michael Leibold und ich werde die nächsten drei Tage gemeinsam mit Ihnen gestalten. Ich weiß, dass Sie aus ganz unterschiedlichen Bereichen der Intermedia AG kommen und sich untereinander

nicht so gut kennen, deswegen schlage ich vor, dass wir uns erst einmal gegenseitig kennenlernen. Ich möchte das nicht in Form einer steifen Vorstellungsrunde machen, die Sie alle kennen, sondern etwas offener gestalten. Dafür müssen Sie sich alle einmal erheben. Bitte stellen Sie sich hier im Raum entlang einer imaginären Linie auf, und zwar entsprechend dem Anfangsbuchstaben Ihres Nachnamens. Das heißt, wenn Ihr Name mit A beginnt, würden Sie hier in der Nähe der Tür stehen, und wenn Ihr Name mit Z beginnt, eher dort am Fenster.« Die Teilnehmer stehen auf, gehen durch den Raum und beginnen sich gegenseitig nach ihren Namen zu befragen. Das Eis ist gebrochen.

Der Leiter in dem Fallbeispiel »Organisationsberatung« gestaltet den Seminaaraufakt mit einer sogenannten → **aktionssoziometrischen Aufstellung**, die die Teilnehmer gleich zu Beginn in Bewegung bringt, eine erste unverbindliche Kontaktaufnahme ermöglicht und das Behalten der Namen erleichtert.

Auch in der Einzelarbeit lassen sich die ersten Schritte eines Beratungsgespräches mit den szenischen Mitteln des Psychodramas gestalten, wie das nachfolgende Fallbeispiel aus einem psychotherapeutischen Erstgespräch zeigt.

Psychotherapie – Erste Schritte

Frau Proske ist von ihrem Hausarzt an die Praxis von Manfred Theesen verwiesen worden. Sie leidet unter Schlafstörungen und depressiven Symptomen. Im Erstgespräch exploriert Herr Theesen die Geschichte der Beschwerden der Klientin mit psychodramatischen Mitteln.

»Meine Beschwerden haben eigentlich vor etwa zwei Jahren angefangen«, sagt Frau Proske. Herr Theesen legt ein Seil auf die Erde des Therapieraums. »Stellen Sie sich vor, dieses Seil steht für die vergangenen zwei Jahre. Und jetzt möchte ich Sie bitten, eines von diesen Tüchern auszusuchen, das wir als Stellvertreter für Ihre Schlafstörungen nehmen können.« (Frau Proske wählt ein graues Tuch.) »Wann haben die Schlafstörungen begonnen?« »Vor ungefähr einem Jahr, würde ich sagen«, antwortet Frau Proske. »Wenn das Seil für zwei Jahre steht, dann ist ein Jahr also ungefähr in der Mitte des Seils. Bitte legen Sie das Tuch so hin, dass

es ungefähr in der Mitte des Seils liegt. Können Sie mir ein wichtiges Ereignis nennen, das sich in dieser Zeit abgespielt hat?» »Ja, kurz davor ist meine Tochter nach Amerika gegangen. Sie studiert dort Biotechnologie.« »Legen Sie bitte ein Symbol für dieses Ereignis neben das Seil und versetzen Sie sich zurück in diese Zeit. Ihre Tochter macht sich auf den Weg nach Amerika ...« Frau Proske beginnt schwer zu atmen. Herr Theesen stellt sich neben sie und spricht aus der Rolle von Frau Proske heraus: »Ich merke, ich fange an, ganz schwer zu atmen. Da schnürt mir etwas die Luft ab.«

Herr Theesen hat den Verlauf der Beschwerden mit szenischen Mitteln exploriert und das Erleben der Klientin mithilfe der sogenannten → **Doppeltechnik** verbalisiert. Auf diese Weise wird die Gewinnung von anamnestischen Informationen durch den Therapeuten mit einer ersten Gelegenheit zur biografischen Reflexion für die Klientin verbunden.

2.2 Erwärmung

Jede psychodramatische Arbeit beginnt mit einer sogenannten → **Erwärmungsphase**. Sie soll die Klienten – ähnlich wie Aufwärmübungen im Sport – auf die anschließende psychodramatische Aktion vorbereiten.

Organisationsberatung – Erwärmung

Nachdem die erste Arbeitseinheit mit Kennenlernen, Vorstellung des Seminarprogramms und Erwartungsabfrage abgeschlossen ist, bittet Michael Leibold die Teilnehmer, sich zu Dyaden zusammenzufinden. Die Aufgabe lautet, sich über typische Konflikte am Arbeitsplatz auszutauschen und die Ergebnisse auf Metaplan-Karten festzuhalten. Auf diese Weise sollen sich die Teilnehmer dem Seminarthema »Konflikt« im geschützten Rahmen der Zweierbeziehung annähern. Herr Leibold plant, die Ergebnisse zunächst präsentieren und sortieren zu lassen, um so einen ersten Überblick über organisationale Konfliktfelder aus der Wahrnehmung der Teilnehmer zu gewinnen. Außerdem möchte Herr Leibold am zweiten Tag eine der Situationen aufgreifen und mit psychodramatischen Mitteln analysieren.

Wie das Beispiel zeigt, dient die Erwärmungsphase auch zu diagnostischen Zwecken und zur vertieften Beziehungsaufnahme der Gruppenmitglieder untereinander. Das Psychodrama verfügt dabei über eine breite Palette von Erwärmungstechniken. Eine der wichtigsten Erwärmungstechniken, das Zeichnen des sogenannten → **sozialen Atoms**, wird in unserem zweiten Fallbeispiel vorgestellt.

Psychotherapie – Erwärmung

Manfred Theesen hat in der ersten Sitzung den Eindruck gewonnen, dass die depressive Symptomatik der Klientin mit der Veränderung ihrer familiären Situation durch den Weggang der Tochter einsetzte. In der heutigen zweiten Sitzung möchte er die soziale Einbindung von Frau Proske einer näheren Betrachtung unterziehen: »Falls Sie einverstanden sind, würde ich heute gerne einmal mit Ihnen schauen, wie Sie momentan ihre Beziehungen zu anderen Menschen empfinden. Nehmen Sie dafür doch bitte dieses Blatt und zeichnen Sie in die Mitte einen Kreis, der für Sie selbst steht. Darum herum zeichnen Sie bitte alle ihnen momentan nahestehenden Personen – das können Familienangehörige sein, Freunde, Kollegen, alle, die für Sie momentan wichtig sind. Frauen zeichnen Sie bitte als Kreise, Männer als Dreiecke. Je loser die Beziehung ist, desto weiter rücken Sie das betreffende Symbol an den Rand des Blatts. Wenn Sie eine positive Beziehung zu der Person haben, zeichnen Sie bitte eine durchgezogene Linie, bei negativen eine gestrichelte Linie, bei neutralen Beziehungen eine Schlangenlinie. Zeichnen Sie sowohl ein, wie Sie zu der Person stehen als auch wie die Person zu Ihnen steht.«

Eine nähere Darstellung dieser Technik findet sich in ► Abschn. 14.5, das theoretische Modell des sozialen Atoms ist in ► Abschn. 13.2.3 beschrieben.

2.3 Das protagonistenzentrierte Spiel

Das nachfolgende Beispiel macht die sogenannte protagonistenzentrierte Arbeitsweise deutlich, die oft als das klassische psychodramatische Vorgehen schlechthin bezeichnet wird.

Organisationsberatung – Das protagonistenzentrierte Spiel

Am zweiten Tag des Seminars steht die genauere Betrachtung einer Konfliktsituation aus dem Arbeitsleben der Teilnehmer auf dem Programm. Die von einer Teilnehmerin vorgestellte Situation – ein Konflikt mit dem Vorgesetzten – wurde von der Gruppe zur Bearbeitung ausgewählt. Michael Leibold betritt mit der Teilnehmerin, Frau Prota, die Seminarbühne und beginnt mit der Exploration des Themas. Frau Prota berichtet, sie sei zu spät zur Arbeit gekommen, da sie ihren 3-jährigen Sohn ins Krankenhaus bringen musste. Im Büro habe sie ihren Vorgesetzten um kurzfristigen Urlaub gebeten, woraufhin dieser sehr ungehalten reagiert habe.

Der Leiter bittet die Thementrägerin, das Büro mit Tischen, Stühlen und anderen Gegenständen so auf der Bühne nachzustellen, dass die Gruppe sich ein Bild von der Situation machen kann. Die Rollen der an der Situation beteiligten Personen (Chef, Kollegin) werden mit Mitspielern aus der Gruppe besetzt. Dann wird die Situation so nachgespielt, wie die Thementrägerin sie erlebt und wahrgenommen hat – da die Mitspieler die Situation selber nicht kennen, werden ihre Parts im ständigen Rollentausch mit der Thementrägerin vorgestellt. Frau Prota und ihr Chef (gespielt von einer anderen Teilnehmerin, Frau Hingers) stehen sich auf der Bühne gegenüber. Frau Prota stellt eine Frage: »Ich würde gerne nächste Woche Urlaub haben. Ist das möglich?«

Der Leiter gibt die Anweisung zum Rollentausch. Frau Hingers wiederholt aus der Rolle von Frau Prota die Frage, und Frau Prota antwortet aus der Rolle des Chefs: »Wer soll denn dann Ihre Arbeit machen?«

Nun werden die Rollen zurückgetauscht. Frau Prota geht zurück in ihre Rolle, Frau Hingers nimmt wieder die Rolle des Chefs ein. Sie wiederholt den letzten Satz des Chefs, und Frau Prota antwortet nun wieder aus ihrer Rolle: »Ich habe schon mit Frau Schlüter gesprochen, und ...«

Auf diese Weise wird der gesamte Dialog im Rollentausch rekonstruiert.

Der Leiter bittet nun die Thementrägerin an den Bühnenrand, ihre Rolle wird mit einem weiteren Gruppenmitglied besetzt. Nun wird die gesamte Szene noch einmal nachgespielt, wobei Frau

Prota das Geschehen vom Bühnenrand aus beobachten kann. Durch diesen Perspektivenwechsel in eine distanzierte Position kann die Thementrägerin oft bereits erste Erkenntnisse gewinnen, die aus der Situation selbst heraus nicht möglich wären.

Die kurze Fallskizze stellt einige wichtige Elemente der protagonistenzentrierten Arbeit vor:

- Im Zentrum der Darstellung steht eine Thementrägerin, die sogenannte → **Protagonistin**,
- die Rollen der Interaktionspartner werden durch Mitspieler aus der Gruppe verkörpert, die man im Psychodrama als → **Hilfs-Iche** bezeichnet,
- die Szene wird im permanenten → **Rollentausch** entwickelt,
- je nach Zielsetzung kann die Protagonistin die gespielte Situation »aus der Innenperspektive« erleben oder »aus der Außenperspektive« (im sogenannten **psychodramatischen** → **Spiegel**) betrachten.

In dem nachfolgenden Fallbeispiel wird deutlich, dass der Rollentausch die Einfühlung in die Interaktionspartner der Protagonistin fördert und ihr so zu Erkenntnissen verhelfen kann, die ihr aus ihrer eigenen Perspektive nur schwer zugänglich wären.

Psychotherapie – Das protagonistenzentrierte Spiel

Herr Theesen möchte heute, in der zweiten Sitzung, die begonnene Arbeit mit dem sozialen Atom von Frau Proske vertiefen. Im Erstgespräch hatte sich gezeigt, dass Frau Proske mit ihrer Tochter die einzige nahe Bezugsperson verloren hatte: Ihr Mann war vor einigen Jahren verstorben und Frau Proske hatte keine engen Freundschaften, die ihr über den Verlust hätten hinweghelfen können. Ferner hat sie keine Idee, wie sie die bestehenden Beziehungen aktiver gestalten könnte. Das soziale Atom wird nun szenisch umgesetzt, indem in der Mitte des Therapieraums ein Stuhl für Frau Proske aufgestellt wird, weitere Stühle für die Bezugspersonen des sozialen Atoms werden um ihn herum gruppiert. Herr Theesen fordert Frau Proske auf, die verschiedenen Rollen einzunehmen, indem sie sich auf den betreffenden Stuhl setzt. »Frau Proske, setzen Sie

sich doch bitte einmal hier herüber und wechseln Sie in die Rolle ihres Bruders Kurt. Sie sind also Kurt Proske. Bitte stellen Sie sich doch einmal kurz vor.« (Die Protagonistin stellt den Bruder vor.) »Herr Proske, wie ist das mit dem Kontakt zwischen Ihnen und Ihrer Schwester?« »Also, seit meine Schwester ihren Mann verloren hat, hat sie sich sehr zurückgezogen. Ich höre nur noch selten von ihr.« »Hätten sie gerne mehr Kontakt?« »Wir haben uns ein bisschen auseinandergelebt. Früher haben wir uns häufiger mal getroffen, auch mal für ein Wochenende.« »Würden Sie diese Zeit gerne wiederaufleben lassen, Herr Proske?« »An sich schon – ich habe jetzt ja auch viel Zeit, seitdem ich in Rente bin.«

Außerdem ist erkennbar, wie in der psychodramatischen Einzelarbeit die Technik des → **leeren Stuhls**, bekannt geworden durch die Gestaltarbeit, die diese Technik vom Psychodrama übernahm, die Hilfs-Iche ersetzen kann.

2.4 Die Integrationsphase

Die Integrationsphase hat unter anderem das Ziel, die Protagonistin zu stützen (→ »Sharing«), ihr eine weitere Perspektivenerweiterung anzubieten (→ Rollenfeedback) und alle Teilnehmer, die in unterschiedlichen Rollen (Hilfs-Ich, Zuschauer) am Spiel teilgenommen haben, wieder in einen gemeinsamen Gruppenprozess einzubinden. In der Einzelarbeit gibt der Leiter der Protagonistin Sharing und Rollenfeedback.

Organisationsberatung – Die Integrationsphase

Im Anschluss an das Spiel von Frau Protta findet sich die Gruppe im Stuhlkreis zusammen. Der Leiter bittet die Teilnehmer zunächst um ein Sharing, d. h., jeder Teilnehmer berichtet, welche Aspekte des Themas der Protagonistin er aus seinem persönlichen Berufsalltag kennt. Anschließend geben die Teilnehmer, die eine Hilfs-Ich-Rolle innehatten, Frau Protta ein Rollenfeedback, d. h., sie spiegeln ihr zurück, wie sie sich in den Rollen (als Chef, als Kollegin usw.) gefühlt haben und wie Frau Protas Verhalten in diesen Rollen auf sie wirkte.

2.5 Arbeit auf der Gruppenebene

Die Aufstellungsarbeit, die heute meist der Familientherapie zugeschrieben wird, hat ihre Ursprünge ebenfalls im Psychodrama. Mit ihrer Hilfe können Strukturen eines Systems szenisch dargestellt und bearbeitet werden.

Organisationsberatung – Aufstellungsarbeit auf der Gruppenebene

Am Morgen des dritten Seminartags geht es um das Thema »Intergruppenkonflikte«. Die Teilnehmer sollen für die in den Strukturen des Unternehmens angelegte Konfliktodynamik sensibilisiert werden. Dafür wird auf der Seminarbühne ein »lebendes Organigramm« erstellt, in der Form, dass je ein Teilnehmer eine Organisationseinheit der Intermedia AG repräsentiert. Die Spieler sollen sich dann so aufstellen, wie sie die Stellung »ihrer« Organisationseinheit innerhalb des organisationalen Machtgefüges wahrnehmen: Der Spieler, der eine besonders machtvolle Abteilung repräsentiert, wird auf einem Stuhl platziert, der Spieler, der eine in der Rangordnung niedrig angesiedelte Abteilung verkörpert, geht in die Hocke. Jeder Spieler wird nun über typische Konflikt-Issues in der Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen, über gegenseitige Erwartungen und mögliche Lösungsstrategien befragt.

Die Aufstellungsarbeit gehört zu den sogenannten → **Arrangements** (► Abschn. 4.7).

In dieser Einheit wurde auf der Gruppenebene gearbeitet – bei dieser sogenannten **soziodramatischen Arbeitsweise** steht nicht eine Protagonistin, sondern die gesamte Gruppe im Mittelpunkt der Intervention. Im Soziodrama unterscheidet man im Wesentlichen folgende Arbeitsformen:

- **themenzentrierte Arbeit** (gemeinsame Arbeit an einem Sachthema),
- **gruppenzentrierte Arbeit** (gemeinsame Arbeit an den Beziehungen der Gruppenmitglieder untereinander) und
- **gesellschaftspolitisches Soziodrama** (Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Dimension eines Themas).

Die Möglichkeiten der Arbeit auf der Gruppenebene sind in ► Kap. 7 ausführlich beschrieben.

Zusammenfassung

Wie in den Fallbeispielen deutlich wurde, ist die szenische Darstellung das wichtigste methodische Prinzip des Psychodramas, das die psychodramatische Arbeit von anderen Formen der Therapie oder Beratung abgrenzt. Gemäß seiner historischen Bezüge zum Theater findet Psychodrama immer auf einer – häufig nur durch einen Stuhlkreis angedeuteten – Bühne statt. In der **protagonistenzentrierten** Form des Psychodramas steht ein Protagonist im Mittelpunkt der Darstellung, der mithilfe des Leiters sein Anliegen szenisch darstellt, wobei die Gruppenmitglieder (sogenannte Hilfs-Iche) die Rollen wichtiger Bezugspersonen spielen. Im **Soziodrama** stehen nicht das Anliegen eines Einzelnen, sondern Fragestellungen der Gruppe im Mittelpunkt. Bühne, Protagonist, Leiter, Hilfs-Iche und Gruppe bezeichnet man als **Instrumente** des Psychodramas (► Kap. 3).

Um den Prozess vor, während und nach der szenischen Darstellung zu lenken, verfügt das Psychodrama über eine Vielzahl von methodischen Bausteinen und Techniken (► Kap. 4 und 5).

Die wichtigsten Techniken sind der **Rollen-tausch**, die **Doppeltechnik** und die **Spiegel-technik**.

Literatur

Moreno, J. L. (1959). *Gruppenpsychotherapie und Psychodrama: Einleitung in die Theorie und Praxis*. Stuttgart: Thieme.

Psychodrama: Grundlagen

von Ameln, F.; Kramer, J.

2014, XV, 300 S. 29 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-642-44920-8