

Wertehaltung und Grundaussagen der Psychodramatischen Beratung

Die psychodramatische Beratung geht auf ihren Gründer, J.L. Moreno, zurück, welcher sich bereits ab 1915 mit der Analyse und mit kreativen Veränderungsprozessen in Organisationen befasste. Seinen originären Ansatz hat Moreno 1934 in seinem Hauptwerk „Who Shall Survive? A New Approach to the Problem of Human Interrelations“ dargelegt. Seine Grundaussage: Jeder Mensch ist bestrebt, in Konstellationen zu leben die durch ein von ihm mitbestimmtes Maß an Nähe und Distanz, Anziehung und Abstossung, gekennzeichnet ist. Je näher die Beziehungen in den verschiedenen Bezugsgruppen diesem Ideal kommen, desto zufriedener, gesünder, produktiver und kreativer kann der Mensch sein Leben leben. Je weniger dieses Ideal erreicht wird, um so unzufriedener, kranker, unproduktiver und destruktiver müssen Menschen werden.

Arbeitsorganisation, funktionale Rollen und Konflikte

Arbeitsorganisationen, die diesem informellen Streben nicht Rechnung tragen, schädigen nicht nur ihre MitarbeiterInnen. Sie verhindern auch die kreative Weiterentwicklung der jeweiligen Organisation, sowie der sie umgebenden sozialen Umwelt.

Die formellen Rollenbeziehungen an der Oberfläche kollidieren dann zunehmend mit den informellen unsichtbaren sozioemotionalen Bindungswünschen auf der Tiefenebene. Die daraus resultierenden Phänomene von Widerstand, Resignation oder Destruktion können nur verändert werden, wenn diese Dialektik von formalen und informellen Gegebenheiten von den Betroffenen und Beteiligten selbst gemeinsam ausbalanciert werden. Damit setzt der psychodramatische Beratungsansatz auf die selbst gewählte Gruppe, die Clique, auf kooperative Zusammenschlüsse als Motor einer produktiven und humanen gesellschaftlichen Entwicklung.

Mit dieser Orientierung wendet sich das Psychodrama gegen beraterische oder pädagogische Programme, die eine institutionell aufgeherrschte Gruppenbildung als gegeben hinnehmen (vgl. Buer 2003, 2005).

Der Organisationspsychologe und Hochschulprofessor Fritz Gairing beschreibt Moreno in seiner Monographie „Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen“ als Pionier der Organisationsentwicklung (Gairing 2008, 27-33). Gairing hebt Morenos Einflussnahme auf die Entwicklung von Beratung folgendermaßen hervor: „Morenos gruppentherapeutischer Ansatz (...) hat zentrale Elemente der Theorie und

Praxis der Organisationsentwicklung vorweggenommen. Besonders deutlich wird dies durch die Tatsache, dass bei Moreno immer Individuum und Gruppe zugleich und interdependent verknüpft Ziel und Thema der therapeutischen Arbeit sind.“ (ibid., 31).

Psychodramatische Aufstellungsarbeit in Organisationen

In der Psychodramatischen Aufstellungsarbeit wird dieser Ansatz besonders deutlich und wirkungsvoll umgesetzt. Hier werden zum Beispiel in einer Teambberatung unterschwellige sozioemotionale Bindungswünsche in ihrem Spannungsverhältnis zu den formalen Rollenbeziehungen des Teams durch Positionieren im Raum sichtbar gemacht. Als spezifisches Merkmal der Psychodramatischen Aufstellungsarbeit bietet diese Vorgangsweise den anwesenden Teammitgliedern an selbstbestimmt und emanzipiert diesen Aufstellungsprozess durchzuführen. Folgende Besonderheiten kommen hier zum Tragen:

1. Die fragstellenden Personen des Teams arbeiten durchgängig selbst an ihrem Aufstellungsbild. Interpretationen, Ratschläge und Hypothesen der Leitung haben somit nur wenig Platz.
2. Die Aufstellung schliesst mit einer strukturierten Nacharbeit und Integration. Die Ergebnisse der Aufstellungsarbeit werden konkret in den realen Alltag des Teams übersetzt. Die Aufstellung nur "wirken zu lassen" ist vielen Menschen erfahrungsgemäß zu wenig und entspricht auch nicht der psychodramatischen Grundhaltung.
3. In einer Aufstellung mitzuwirken (oder sie auch „nur“ als BeobachterIn mitzuverfolgen) kann (auch ungewollt) innere Prozesse in Gang setzen. In der Psychodramatischen Aufstellungsarbeit werden daher alle Anwesenden sorgsam in eine integrierende Nacharbeit mit einbezogen. Somit wird vermieden, dass in Aufstellungen mitwirkende Menschen in Rollenerfahrungen "hängen bleiben" und diese unter Umständen, sogar als belastendes Ereignis mit nach Hause nehmen müssen.

Viele weitere Besonderheiten der psychodramatischen Aufstellungsarbeit führen das Aufstellungserlebnis ganz nahe an die Person(en) heran, die es betrifft. Das durchgängig eigene Engagement führt zu konkreten neuen Ideen und somit zu einer nachhaltigen Veränderung. Sinnstiftung findet somit bereits während und nicht erst nach der Aufstellung statt.

Das real miteinander arbeitende Team durchlebt dabei verschiedene Phasen von Sichtbarmachung ihrer eigenen unterschweligen Bindungswünsche, welche im Einklang

oder Widerspruch zu den formalen Rollenbeziehungen stehen. In spezielle Übungen eingebettet findet dabei das anwesende Team eine gemeinsame Sprache um diesen Umstand selbst zu beschreiben. Das Unterschwellige zwischen ihnen taucht auf, wird sichtbar, erkennbar, benennbar – und dadurch veränderbar.

Positionswünsche, Stimmige/unstimmige Plätze im Team, Veränderungstendenzen werden thematisiert und auf ihre Vereinbarkeit mit den Organisationsanforderungen sofort live im Aufstellungsraum überprüft.

Durch den Einsatz vielfältiger psychodramatischer Techniken kann diese Intervention noch wirksamer gemacht werden. Dabei wird durchgehend auf die kreativen Potentiale aller am Prozess Beteiligten zur Selbstbestimmung gesetzt, statt auf Einfügung in vorgesezte Ordnungen.

Verwendete Literatur:

Gairing Fritz (2008): Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Buer Ferdinand (2003): Aufstellungsarbeit in Organisationen – der klassische Ansatz nach Moreno. Zeitschrift Supervision, 2/2003.

Buer Ferdinand (2005): Aufstellungsarbeit nach Moreno in Formaten der Personalarbeit. ZPS – Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 2/2005.

Riepl Roswitha (2008): Aufstellungsarbeit und Psychodrama. Fachartikel, PsyOnline.at, www.psyonline.at/go.asp?sektion=fachartikel&auto_id=11288&bereich_id=9001&subbereich_id=0

Riepl Roswitha (2009): Politische Konfliktberatung mit soziodramatischer Aufstellungsarbeit. ZPS – Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 2/2009, 247–262.

Riepl Roswitha (2011): Homo Metrum. Die Grundlagen der Psychodramatischen Aufstellungsarbeit. Masterthese an der Donau Universität Krems.