

12. Welche Techniken werden im Psychodrama angewendet?

Die zentralen Techniken im Psychodrama sind der *Rollenwechsel* (Tauschen), das *Doppeln* und das *Spiegeln*. Jakob L. Moreno, der Begründer des Psychodramas, räumte ein, er habe diese Methoden nicht selber erfunden, sondern „nur wiederentdeckt und psychotherapeutischen Zielen angepasst“. Die Methoden könnten zurückverfolgt werden auf die Sitten und Gebräuche aller Kulturen und würden bereits in den Fabeln und Märchen der Weltliteratur erwähnt. Auf eine vierte Technik, die als solche in Morenos Konzept nicht erwähnt wird, soll an dieser Stelle auch eingegangen werden, weil sie eine Besonderheit des Psychodramas auf der Grundlage der Jungschen Psychologie darstellt: die *Einführung der Rollenträger*. Die vier Techniken lassen sich nicht nur technisch erklären. Ihnen kommt aus tiefenpsychologischer Perspektive eine besondere Bedeutung zu. „Alle Techniken dienen dazu, zu verdeutlichen, dass der Protagonist – wie jeder Mensch – in seinem bewussten Erleben nur einen Teil seiner Gesamtpersönlichkeit kennt“. Daneben gibt es selbstverständlich eine ganze Reihe von Handlungstechniken, die nicht nur der Spieldramaturgie dienen, sondern auch dem Erleben des Protagonisten. Zu solchen Techniken gehören das psychodramatische Interview, die *Circumambulatio*, das Feedback und Sharing (siehe dazu: Wie läuft ein Psychodrama konkret ab?). Dazu gehören aber auch Verbalisierungstechniken oder der Einsatz von Zeitlupe und Zeitraffer und vieles mehr. Die erwähnten vier Techniken werden im Folgenden vorgestellt und deren Sinn erläutert.

1. Der Rollentausch

Beim Rollentausch übernimmt der Protagonist für kurze Zeit die Rolle des Antagonisten und umgekehrt. Dies kann mit der gleichen Mitspielerin, aber auch mit anderen Antagonisten, wiederholt vorkommen. Spieler und Mitspieler übernehmen dabei nicht nur die Position des jeweils anderen, sondern auch deren allfällige Requisiten, ihre Haltung, Gestik, Sätze, Tonfall etc. Der Rollentausch kann beispielsweise eingesetzt werden, um eine Abwehrhaltung des Protagonisten oder generell eine festgefahrene Situation aufzulockern. Ein zentrales Element ist das Tauschen insbesondere in Begegnungssequenzen. Beispiel: Die Protagonistin, eine Angestellte, möchte ihren Chef um eine Woche Ferien bitten. Im Spiel geht sie ganz langsam und unsicher auf ihren Chef zu und fragt: „Kann ich nächste Woche frei nehmen?“ Auf die Anweisung des Leiters „Tauschen“, wechseln die beiden ihre Rollen. Nun wiederholt der Mitspieler, der durch den Rollenwechsel vom Chef zur Angestellten wurde: „Kann ich nächste Woche frei nehmen?“ Darauf antwortet nun die Protagonistin, die die Rolle des Chefs eingenommen hat: „Kommt überhaupt nicht in Frage! Was fällt Ihnen ein, mit solchen Wünschen zu kommen? Sie wissen doch, dass...“ Jetzt lässt der Leiter die beiden „zurücktauschen“. Der Chef (nun wieder Chef) wiederholt die letzten Sätze. Und die Protagonistin (nun wieder sie selber) reagiert darauf.

Was ist der Sinn des Tauschens? Zum einen sieht die Protagonistin in ihrer vorübergehenden Rolle als Chef sich selber, verkörpert durch den ihr gegenüberstehenden Antagonisten. Zum andern gibt ihr der Rollentausch die Gelegenheit, die Position des Chefs einzunehmen. „Es ist eine Tatsache, die mir in meiner praktischen Arbeit immer wieder überwältigend entgegentritt, dass der Mensch nahezu unfähig ist, einen anderen Standpunkt als seinen eigenen zu begreifen und gelten zu lassen“, hat C. G. Jung festgestellt. Durch den Rollentausch kann sich die Protagonistin in das Gegenüber, ihren Chef, einfühlen, aus dessen Position und Optik heraus reagieren. Es wäre durchaus denkbar, dass sie in der Rolle des Chefs auf die gestellte Frage nicht aggressiv, sondern eher traurig reagiert und zu einem längeren Monolog darüber ausholt, wie schlecht es um die Firma bestellt ist, wie unpassend es gerade jetzt wäre, wenn eine Mitarbeiterin ausfallen würde, wie bedauerlich es ist,

dass die Angestellten nicht auch an das Wohl der Firma denken etc. Die (tiefen-) psychologische Funktion des Rollentausches besteht darin, dass er die Chance bietet, ein sattem bekanntes Interaktionsmuster in Beziehungen zu erkennen und umzugestalten, „Einsicht in Ursache und Wirkung in der Beziehung und damit Beziehungserkenntnis“ zu vermitteln.

Der Rollentausch hat aber noch eine weitere tiefenpsychologische Dimension: Man könnte, bezogen auf das erwähnte Beispiel, einwenden, dass die Protagonistin ja nicht *wissen* kann, wie der Chef auf ihre Frage reagieren wird. Dem ist entgegenzuhalten: Das konkrete Wissen um seine Reaktion ist auch nicht entscheidend. Allein der Umstand, dass der Protagonistin die Ferien-Frage einen Grund gibt, ein Psychodrama darüber zu spielen, lässt vermuten (was durch das dem Spiel vorangehende Interview und die Circumambulatio verifiziert werden kann), dass die Angestellte entweder Angst vor einem Nein, generell Angst vor ihrem Chef als Person oder Angst vor seiner spezifischen Reaktion hat. Ob diese Befürchtungen angemessen sind und einer Realitätsüberprüfung Stand halten würden, spielt keine Rolle. Es genügt, dass die Frau diese Befürchtungen hat. Denn was sie als mögliche Eigenschaften oder Verhaltensweisen ihrem Chef unterstellt, ist für ihre Seele Realität. Mit anderen Worten: Ihre Projektionen haben Wirkkraft. (siehe dazu auch den nachfolgenden Punkt 4. *Die Einführung der Rollenträger*). Im Psychodrama, in dem dieser Chef ja nicht real anwesend ist, geht es – tiefenpsychologisch betrachtet – eben auch um das innere Bild der Protagonistin von diesem Chef – oder generell um ihr inneres Bild von Männern. Unter dem Aspekt der Projektionen heisst dies: Im Erkennen der Projektion (was ich im anderen erkenne, ist ja ein Teil von mir) wird die „Ich-Erkenntnis“ gestärkt, im Abbau der Projektion (was ich im anderen zu erkennen glaube, ist nicht Teil von ihm) die „Du-Erkenntnis“.

Die Wirkung des Rollentausches kommt auch dadurch zu Stande, dass die Protagonistin nach jedem Tausch wieder in ihre ursprüngliche Rolle zurückkehrt, sich in dieser aber immer wieder neu begegnet, weil sie auf das zuvor Geschehene reagieren muss. Gefördert wird also nicht nur die Einfühlung in die Gegenposition, es verändert sich auch die Ich-Position zum Gegenüber. Im Rollentausch übernimmt die Protagonistin nicht einfach die Rolle des anderen, sondern „die Rolle des anderen in der Beziehung zu sich selbst und auch wieder die eigene Rolle in der Beziehung zu dem anderen“.

2. *Das Doppeln*

Beim Doppeln tritt ein Mitglied der Gruppe hinter die Protagonistin und damit auch vorübergehend an die Stelle des Hilfs-Ich, legt seine Hände auf ihre Schultern und spricht in der Ich-Form, als wäre es die Protagonistin selber. Das Mitglied tut dies aus eigenem Antrieb, aber in der Einfühlung in die Protagonistin. Das kann eine Frage oder eine Aufforderung sein. Es kann einen Zustand ausdrücken, welcher der Protagonistin vielleicht nicht bewusst ist. Es spricht aber oft auch eine Empfindung aus, die die Protagonistin in diesem Moment nicht verbalisiert. Doppeln dürfen nur jene, die nicht ins Spiel eingebunden sind, die keine Rolle übernehmen sollen oder bereits übernommen haben. Es ist diejenige Technik, die ‚Aussenstehenden‘ eine aktive Teilnahme am Spielgeschehen ermöglicht. An der oben erwähnten Begegnungssequenz, in der die Protagonistin langsam und unsicher auf ihren Chef zugeht, sei das beispielhaft dargestellt. Die Frage eines Doppels könnte sein: „Was ist mir besonders wichtig, wenn ich jetzt gleich meinem Chef begegne?“ Eine Aufforderung könnte lauten: „Ich möchte jetzt versuchen, meinem Chef möglichst selbstbewusst gegenüber zu treten“. Ein (äusserer) Zustand würde vielleicht so ausgedrückt: „Ich gehe sehr unsicher und habe meinen Blick auf den Boden gerichtet“. Eine Empfindung, die die Protagonistin im Moment nicht ausspricht, wäre: „Mir graut vor dem Chef. Wahr-

scheinlich wird er ausfällig. Vielleicht entlässt er mich. Eigentlich würde ich lieber gar nicht hingehen und auf die Ferien verzichten“.

Das Doppeln der Gruppenmitglieder hat die gleiche Funktion wie die Interventionen des Hilfs-Ich. Es soll die Protagonistin in erster Linie emotional unterstützen, sie in ihrem Prozess weiter bringen. Dies kann, unabhängig vom Inhalt, allein schon durch das bloße Tun bewirkt werden, weil es der Protagonistin das Gefühl vermittelt, die Gruppe nehme an ihrem Geschehen teil und habe Verständnis für ihre Lage. Ferner kann das Doppeln zur Selbstreflexion und –exploration der Protagonistin beitragen, blinde Flecke erhellen und ermutigen, eine Handlung auszuführen, ein Gefühl auszudrücken, Äusserungen und Empfindungen auf den Punkt zu bringen. Nach dem Doppel soll die Protagonistin Zeit haben, das Gehörte aufzunehmen und darauf zu reagieren. Im einen Fall wird die Protagonistin vielleicht sagen: „Nein, das ist nicht so“. Dann wird das Hilfs-Ich sofort nachfragen: „Wie ist es dann?“ Im anderen Fall sagt sie vielleicht: „Ja, genau so ist es“. Dann wird das Hilfs-Ich die Protagonistin auffordern, den Inhalt des Doppels mit den eigenen Worten auszudrücken.

Doppel, die nicht aus der eigenen Betroffenheit heraus, sondern in der Einfühlung in die Protagonistin abgegeben werden, können nicht absolut falsch sein. Die Erfahrung zeigt, dass „falsche Doppel“ vom Protagonisten gar nicht aufgenommen werden, sondern aus seinem Erleben einfach herausfallen. Dies relativiert auch die Gefahr der Suggestion, die mit jedem Doppel theoretisch verbunden ist. Natürlich besteht die Gefahr der Manipulation des Protagonisten insbesondere dann, wenn in bestimmten Szenen mehrere Gruppenmitglieder das Gleiche doppelnd, weil sie den Protagonisten bewusst oder unbewusst in eine bestimmte Richtung drängen wollen. Es ist dann Aufgabe des Leiters, den sozialen Gruppendruck zu erkennen und ihm entgegenzuwirken.

Das Doppeln hilft dem Protagonisten, „die Beziehung zu sich selbst (wieder) zu entwickeln“. Gerade in sehr belastenden Szenen kann der Protagonist unter Umständen derart ‚gelähmt‘ sein, dass sein Denken und Fühlen, sein Wahrnehmen und seine Intuition wie ausgeschaltet scheinen. Ein Doppel kann den Selbstorganisationsprozess wieder dahingehend aktivieren, dass der Protagonist buchstäblich wieder zu sich kommt, Perspektiven entwickeln und dadurch (neue) Handlungsmöglichkeiten gewinnen kann. „Doppeln ist Wahrnehmungs- und Verbalisierungsarbeit“, die tiefenpsychologisch von Bedeutung ist. Durch gezieltes Doppeln wird die äussere Szene, das sichtbar Ablaufende, um innere Bilder, Gedanken und Assoziationen erweitert und vervollständigt. Doppel auf der Ebene des Gefühls fördern die Selbstwahrnehmung, Doppel auf der Ebene der Handlung aktivieren die Selbstverwirklichung.

Selbstverständlich können ins Spiel nicht involvierte Gruppenmitglieder auch die Antagonisten doppelnd. Auch dieses Doppel soll zuallererst dem Protagonisten, seinem Spiel und seinem Erleben dienen. Es hilft daneben aber auch dem Mitspieler, weil dieser für einen Moment vielleicht nicht weiss, wie er in einer bestimmten Szene reagieren, was er sagen soll. Derartige Doppel treiben die Handlung und die Auseinandersetzung weiter und erhalten den Spielfluss. In bestimmten Situationen kann es sinnvoll sein, auf Doppel zu verzichten. Der Leiter wird dies den zum Doppeln entschlossenen Gruppenmitgliedern durch ein Handzeichen signalisieren. Doppel können aber auch jederzeit vom Hilfs-Ich oder vom Protagonisten selber abgelehnt werden. Das Hilfs-Ich wird dies ebenfalls mit einem Handzeichen kund tun. Die Protagonistin kann sagen: „Ich möchte jetzt im Moment keine Doppel mehr“, oder sie wird dies durch eine abwehrende Haltung oder Äusserung (z. Bsp.: „Mir wird’s zuviel“) anzeigen.

3. *Das Spiegeln*

Beim Spiegeln wird der Protagonist aus dem Spiel genommen und durch ein Gruppenmitglied ersetzt, das nicht ins Spiel einbezogen ist. Der Protagonist schaut sich die Szene, die nun inhaltlich genau gleich wiederholt wird, von aussen, quasi als Zuschauer an, während das Gruppenmitglied, dem sein Einsatz angekündigt wurde, in der Position des Protagonisten dessen eben gezeigte Gestik, Sprache, Verhalten etc. nachahmt. Ausgehend vom obigen Beispiel der unsicheren Annäherung der Angestellten an ihren Chef, könnte der Leiter die Protagonistin aus dem Spiel nehmen und sie von aussen beobachten lassen, wie sie (von einem Gruppenmitglied dargestellt) mit unsicherem Schritt und zu Boden gesenktem Blick auf den Chef zugeht. Die Protagonistin sieht sich auf diese Weise wie in einem Spiegel. Sie sieht, wie sie handelt, wie sie spricht, wie sie wirkt. Unter Umständen fällt ihr erst jetzt auf, auf welch wackeligen Beinen sie geht, wie unterwürfig und ängstlich ihr Blick ist – und – wichtig! – wie das Ganze auch auf ihr Gegenüber, den Chef, wirkt. Und ähnlich wie ein Kind, das zum ersten Mal erkennt, dass das Bild im Spiegel sein eigenes ist, erlebt die Protagonistin ihre Besonderheit als Person (Ich-Erkenntnis). Beim Kind, wie bei der Protagonistin, stellt sich ein Entwicklungsfortschritt ein: Ein „Begreifen von sich selbst“.

Das Spiegeln dient primär der Bewusstmachung. Es eignet sich aber auch zur Bearbeitung von Widerständen oder zur Überwindung von „starren, eingefahrenen oder sonst wie unangemessenen Verhaltensmustern, die der Protagonist nicht zu bemerken scheint“. Mit dem „Aus-der-Szene-Treten“ schafft die Protagonistin Distanz – zur Szene, zu den Antagonisten, aber insbesondere auch zu sich selbst und ihrem seelischen Zustand. Nehmen wir noch einmal das obige Beispiel: Die Protagonistin ist vor der Begegnung mit ihrem Chef derart stark in ihren Gefühlen gefangen, dass ein einfaches Doppel („Ich gehe sehr unsicher und habe meinen Blick auf den Boden gerichtet“) wirkungslos bleibt. Wenn sie sich selber von aussen sieht, in etwas grösserer Distanz zu den belastenden Gefühlen, ist sie eher in der Lage, ihr Erscheinungsbild zu erkennen. Und vielleicht sagt sie plötzlich zu ihrem „Stellvertreter“: „Nein, so trittst du mir nicht vor den Chef. So, wie du daher kommst, kann man dich ja nicht ernst nehmen. Schau Dich bloss an! Und ändere gefälligst deine Haltung!“. Der Leiter wird nun die Protagonistin sofort bitten, ihren ursprünglichen Platz wieder einzunehmen. Der Stellvertreter wird aus seiner Rolle als Spiegel entlassen oder – in diesem Fall besser – durch Rollentausch als ‚Spiegel‘ an den vorherigen Platz der Protagonistin gestellt. In welcher Haltung wird sie nun wohl ihrem Chef gegenüber treten? Sollte sie erneut wieder zaudern, wird der Leiter den ‚Spiegel‘ bitten, die Worte der Protagonistin von vorher zu wiederholen: „Nein, so trittst du mir nicht vor den Chef ...“

Spiegeln vermittelt Realitätserkenntnis, indem der Protagonist die Diskrepanz zwischen seinem inneren Selbstbild und seinem realen Verhalten wahrnimmt. Die Wahrnehmung seiner selbst von aussen, ist oft mit einer positiven oder negativen Bewertung verbunden. Positiv dann, wenn er erkennt, dass sein Verhalten – von aussen betrachtet – gar nicht so negativ ist, wie er es – von innen betrachtet – empfindet. Negativ dann, wenn er sein reales Verhalten – von aussen betrachtet – nicht so positiv bewertet, wie es bislang – von innen betrachtet – dem Selbstbild entsprochen hat.

4. *Die Einführung der Rollenträger*

Der Einführung der Mitspieler in ihre Rollen wird in der psychodramatischen Literatur relativ wenig Platz eingeräumt. Dies hat damit zu tun, dass eine eigentliche Einführung im Moreno-Psychodrama gar nicht vorgesehen ist. Wie die Mitspieler ihre Rolle spielen, ergibt sich im Moreno-Psychodrama einerseits aus der Erwärmung: Der Rollenträger fühlt

sich ein in die Denk-, Fühl- und Handlungsweise der von ihr verkörperten Person. Entspricht die Art, wie der Mitspieler die Rolle intuitiv interpretiert, nicht den Erfordernissen oder Erwartungen des Protagonisten, kann dieser eingreifen. Mit Hilfe des Rollentausches demonstriert er dem Mitspieler, wie er die Rolle ausfüllen soll. Muss der Mitspieler ‚korrigiert‘ werden, kann darunter der Spielfluss erheblich leiden. Im Psychodrama auf der Grundlage der Jungschen Psychologie – um am ursprünglichen Beispiel anzuknüpfen – bittet die Protagonistin ein Gruppenmitglied, die Rolle ihres Chefs zu übernehmen. Sofern nötig, staffiert sie ihn mit Requisiten aus. Dann setzt sie ihn auf einen Stuhl, tritt hinter ihn, legt ihm die Hände auf die Schulter und beginnt die Einführung mit dem Satz: „Ich bin der Chef von ...“. Je nach Spiel und Rolle kann die Einführung sehr kurz sein und sich nur auf wenige Aspekte beschränken (z. Bsp. Funktion und Verhältnis des Chefs zu seiner Angestellten). Sie kann aber auch sehr ausführlich sein, zahlreiche biografische Angaben enthalten, usw. Zum Schluss wird der Rollenträger gefragt, ob er noch weitere Angaben benötigt. Durch die Einführung erhält der Rollenträger wichtige Hinweise, auf welche Weise er die Rolle wahrnehmen soll. Das bezieht sich nicht nur auf inhaltliche ‚Vorgaben‘, Einstellungen, Meinungen etc., sondern kann auch die Körperhaltung, die Gestik und den Tonfall betreffen.

Die Einführung der Rollenträger dient nicht nur den Mitspielern, sondern hat in besonderem Masse auch einen tiefenpsychologischen Sinn. Mit der Formulierung „Ich bin...“ wird die Person nicht als ein Gegenüber eingeführt. Es findet ein Perspektivenwechsel statt. Die Protagonistin muss sich in den Chef einfühlen und aus diesem heraus sprechen. Dabei werden Aussagen möglich, die sonst nicht gemacht würden. Aus einer Aussage wie „Mein Chef ist ein Kotzbrocken“ wird dann vielleicht „Ich bin ein Chef, der es mit seinen Angestellten nicht leicht hat“. In der vorübergehenden Identifikation mit dem Chef kann die Protagonistin aber auch Aussagen machen, die sie sonst über sich selber nicht machen würde. Dies geschieht beispielsweise dann, wenn der Leiter den Chef fragt: „Sagen Sie mal: Was halten Sie eigentlich von ihrer Angestellten“. Nun wird die Protagonistin ‚aus dem Chef heraus‘ vielleicht sagen: „Frau Soundso ist eigentlich eine sehr fleissige, kompetente und vertrauenswürdige Person, die ich sehr schätze. Doch manchmal hat sie so Phasen, in denen sie ...“.

Inwiefern alle auf diese Weise gemachten Aussagen der Protagonistin/des Chefs von einer unabhängigen Warte aus betrachtet objektiv richtig sind, ist nicht entscheidend (siehe auch: *I. Der Rollentausch*). Denn die Aussagen sind für die Protagonistin eine prägende innere Wirklichkeit. „Jede eingeführte Person [ist] das Produkt der Imagination des Protagonisten und [stellt] auch einen Teilaspekt seiner selbst dar“. Weil es sich letztlich um innere Bilder von diesen Personen handelt (um Projektionen), ist es auch möglich, Personen einzuführen, die man nie gekannt hat oder die schon lange tot sind. Tiefenpsychologisch betrachtet, wird der Einführung der äusseren Realität, der Objekterfahrung, durch Erweiterung oder Vertiefung eine Subjektstufe hinzugefügt. Mit anderen Worten: Werden Personen, Gegenstände und Situationen objektstufig gedeutet, dann werden sie als reale, tatsächlich vorkommende Objekte der Aussenwelt des Protagonisten aufgefasst. Werden sie subjektstufig gedeutet, dann werden die Personen, Gegenstände und Situationen symbolisch auf den Protagonisten bezogen und als bildhafte Elemente seines Unbewussten, eben als Teilaspekte seiner selbst, aufgefasst. Allein aus der Einführung der am Spiel beteiligten Personen erhält das Leitungsteam eine Fülle von zusätzlichen Informationen, die gegebenenfalls im Spiel berücksichtigt werden können.