

Das humanistische Menschenbild in der protagonist*innenzentrierten Supervision

Jutta Fürst

Eingegangen: 9. September 2025 / Angenommen: 9. Januar 2026 / Online publiziert: 18. März 2026
© The Author(s) 2026

Zusammenfassung In diesem Beitrag der Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie soll theoretisch aufgezeigt werden, dass Supervision ohne ein humanistisches Menschenbild eine wichtige Aufgabe verfehlt. Soziale Interaktionen sollten durch die Akzeptanz der persönlichen Freiheit und Würde anderer gekennzeichnet sein, was jede Form von Bevormundung ausschließt und Verantwortung in jedem Handeln beinhaltet. Es wird dargestellt und veranschaulicht, wie die protagonistenzentrierte psychodramatische Supervision die humanistische Sichtweise des Menschen in jedem einzelnen Schritt vermittelt.

Schlüsselwörter Supervision · Humanistisches Menschenbild · Psychodrama · Protagonistenzentrierte Supervision

✉ Jutta Fürst
Sigmund Freud Privatuniversität Wien, Wien, Österreich
E-Mail: jutta.fuerst@cnh.at

Salvatorgasse 2a, 6060 Hall i.T, Österreich

The humanistic concept of human beings in protagonist-centred supervision

Abstract This article of the Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie aims to theoretically demonstrate that supervision without a humanistic concept of human beings fails to fulfil an important mission. It aims to convey that all social interaction is characterised by acceptance of personal freedom and dignity of others, which excludes any form of paternalism and includes responsibility for every action. It will be presented and illustrated how protagonist-centred psychodramatic supervision is a method that best meets these requirements of conveying a humanistic view of humanity.

Keywords Supervision · Humanistic concept of man · Psychodrama · Protagonist-centred-supervision

1 Einleitung

In Supervision und Psychotherapie habe ich erfahren, wie positiv und bereichernd die Philosophie des Psychodramas für Klient*innen sein kann. Sie lässt deutlich werden, dass es eine Wahlfreiheit im Denken und Handeln gibt, dass der Perspektivenwechsel neue Fenster öffnet und dass die Bereitschaft anderer, das eigene Problem zu teilen, Balsam sein kann. Klient*innen erfahren, dass Kreativität und Spontaneität Platz bekommen, um wieder die Regie zu übernehmen. Menschen werden sich dadurch der Verantwortung im eigenen Handeln und Denken bewusst. Das Selbstbewusstsein wächst und positive Gedanken gewinnen Raum. In der protagonistenzentrierten Arbeit werden diese Erfahrungen für Klient*innen am deutlichsten spürbar.

Die Entwicklungen im letzten Vierteljahrhundert, in Politik, Gesundheitswesen und Technik haben mir deutlich gemacht, wie heilsam Morenos Philosophie für die Gesellschaft gerade jetzt wäre. Ich versuche mit dem Fokus auf das humanistische Menschenbild sichtbar zu machen, dass die protagonistenzentrierte Supervision einen positiven Beitrag für die Arbeitswelt leisten kann.

2 Supervision

Der Begriff Supervision wurde früher noch mit reiner Kontrollfunktion verbunden, während sie bereits in den 90er Jahren als Beratung eines Arbeitsteams, einer Organisation zur Erhöhung der Effektivität definiert wird (Möller 2012).

Supervision dient nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in der alltäglichen Arbeit von Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen, Familienrichter*innen, in pflegenden Berufen und in der Psychotherapie als ein unverzichtbarer Teil. Sie dient der Verbesserung der Arbeitsqualität (Bernard und Goodyear 2014), der Reflexion des eigenen beruflichen Handelns, reduziert Überbelastungen und hilft Konflikte und Probleme im zwischenmenschlichen Bereich zu klären.

Bernard und Goodyear (2014, S. 12) schreiben: „Das Hauptziel der Supervision ist die berufliche Entwicklung der Supervisand*innen zu fördern (eine unterstützende und erzieherische Funktion) und das Wohlergehen der Klient*innen zu sichern.“ Deshalb ist Supervision auch ein wesentlicher Teil fast aller Ausbildungen im Sozialbereich.

In den verschiedenen Formen der Supervision wird, von den Supervisand*innen unbemerkt, auch ein bestimmtes Menschen- und Weltbild vermittelt. Während in der Psychotherapie Klient*innen darüber informiert werden müssen, welche Methode der jeweilige Psychotherapeut bzw. die Psychotherapeutin vertritt, ist dies in der Supervision weder verpflichtend noch üblich. Die allgemeine Supervisionsausbildung ist weitgehend „methodenunspezifisch“ oder stellt eine Mischung aus Techniken verschiedener Verfahren dar, was nach Buer (2004) aufgrund der verschiedenen zugrundeliegenden Philosophien, die sich teilweise widersprechen, zur Verunsicherung der Adressat*innen führen kann.

3 Protagonistenzentrierte Supervision

Die protagonistenzentrierte Supervision ist eine psychodramatische Form der Supervision, in der ein Supervisand bzw. eine Supervisandin sein*ihr professionelles Problem in einer Gruppe bearbeitet, indem er*sie die Regie in seiner*ihrer szenischen Darstellung mit Unterstützung der Gruppenmitglieder übernimmt.

Der Begriff „protagonistenzentriert“ steht im Psychodrama im Gegensatz zur „gruppenzentrierten“ Arbeitsweise. Sie fokussiert auf eine Person, bezieht aber, durch Auswahl, Rollenübernahme und emotionaler Beteiligung anderer Gruppenmitglieder und gemeinsamer Reflexion, die Gruppe mit ein. In der Supervision geht es „nicht um tiefe kathartische Prozesse, sondern um die Ermöglichung von neuen, unerwarteten Einsichten“ (Buer 2004, S. 480). Neben den Arbeitsebenen, „Systemik“, „Dialogik“ und „Kontext“, wie sie Buer (2004) anführt, trägt auch die „Psychik“ dazu bei, neue Erkenntnisse für den Arbeitsprozess zu gewinnen.

Buer (2004) betrachtet die protagonistenzentrierte Supervision als weniger bedeutsam für das Format als den Ansatz der soziometrischen Aktionsforschung oder das eher kurze „Experiment“. Den „Grundmodus“ sieht er im Beratungsgespräch und in der wissenschaftlich fachlichen Diskussion. Zu diesen bietet das Psychodrama keine inhärente Form an. Sie muss aus anderen Verfahren entlehnt werden.

Auch wenn Nachteile, wie der zeitliche Aufwand in Kauf genommen werden müssen, bietet die protagonistenzentrierte Supervision aber eine ideale Möglichkeit das humanistisch-psychodramatische Menschenbild zu vermitteln.

Der Anteil an Selbsterfahrung in der Supervision variiert und orientiert sich zum Teil an der Klientel, an der Vertrautheit der Supervisand*innen untereinander, an der Vereinbarung mit dem*der Supervisor*in und an dessen*deren grundsätzlichen Arbeitsweise. So betrachten z. B.: Gasseau und Perotta (2013) die Selbsterfahrung als integralen Bestandteil jeder Supervision, nicht nur im Training. Andere Supervisor*innen trennen Selbsterfahrung und Supervision kategorisch. Verschiedene Herangehensweisen werden von Krall et al. (2013) beschrieben.

4 Das humanistische Menschenbild

Menschenbilder sind an sich von einer gewissen Unschärfe gekennzeichnet. Sie beinhalten die Vorstellungen vom menschlichen Wesen. Es gibt nicht *ein* humanistisches Menschenbild, sondern verschiedene Ausprägungen, je nachdem, welche philosophischen oder psychologischen Wurzeln zugrunde liegen. Im Kontext der Supervision ist es besonders wichtig, diese Unterschiede zu kennen, weil sie Einfluss auf das Rollenverständnis, die Beziehungsgestaltung und die Zielsetzung in der Supervision haben.

Im *psychologisch-humanistischen Menschenbild* (Stumm 2015), zu deren Hauptvertretern Carl Rogers (Rogers 1995) und Abraham Maslow zählen, sind die Hauptthesen das Streben des Menschen nach Selbstverwirklichung und die Annahme, dass der Mensch gut und entwicklungsfähig ist, dass ihm ein *selbststeuerndes* Potenzial innewohnt, dass er nach sozialem Kontakt und Zugehörigkeit strebt und über einen freien Willen verfügt (Stumm 2015).

Im Kontrast dazu steht das *philosophisch-existenzialistisch-humanistische Menschenbild* von Jean-Paul Sartre (Wroblewsky 2022), Martin Buber (Buber 1983) und Viktor Frankl (Frankl 1976). Es sieht den Menschen *zur Freiheit verurteilt*. Der Mensch *muss* wählen und Verantwortung übernehmen und ist, wie Buber (1983) betont, ein dialogisches Wesen („Ich werde am Du“), das existenzialistisch unausweichlich mit Fragen nach Verantwortung und Ethik verbunden ist. Frankl (1976) geht zudem von der Annahme aus, dass der Mensch über eine Grundmotivation verfügt, Sinn im Leben zu finden.

Im *psychodramatisch-humanistischen Menschenbild* wird der Mensch vorrangig als soziales Wesen betrachtet. Moreno betont, dass der Mensch zu dem, wie er ist, durch Beziehungen wird (Moreno 2014; Waldl 2006). Der Mensch verfügt zusätzlich über ein *kreatives Potenzial*, *Spontaneität* und einen *freien Willen* und ist damit stärker als in anderen humanistischen Menschenbildern an der Gestaltung und Veränderung der Welt mitbeteiligt. Er ist mit allen Teilen durch Beziehung verbunden, er ist *handlungsorientiert*, *ganzheitlich in seinem Wesen* und *verantwortlich* für sein Handeln. Die *Begegnung* mit anderen ist existenzieller und findet im szenischen Geschehen seinen Ausdruck. Das Selbst bildet sich aus den Rollen in verschiedenen sozialen Kontexten. Der Mensch ist eingebettet in ein *soziales Netzwerk*, das durch Nähe und Distanz, Zugehörigkeit und Machtverhältnisse gekennzeichnet ist.

5 Das humanistische Menschenbild im Wandel der Kultur und Zeit und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

Das Menschen- und Weltbild wird durch Wertvorstellungen, Machtstrukturen, Religionen und den räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten beeinflusst (Meisen 2025). In unseren westlichen Kulturen dominierte lange das Gedankengut der Antike, das die Wurzeln des humanistischen Menschenbildes bildete. Im Mittelalter gingen diese Ideen unter dem Einfluss der Kirche weitgehend verloren (Enders 2008). Erst im Übergang vom Mittelalter zur Renaissance entdeckten die Menschen die Antike und deren Ideale wieder.

Individuelle Fertigkeiten, Kunst, Literatur, Wissenschaft und Bildung im Allgemeinen nahmen einen höheren Stellenwert ein. In der Aufklärung wurde der Mensch als schöpferisches, eigenständiges, vernunftbegabtes Wesen betrachtet, der nicht mehr den Mächten ausgeliefert war, sondern sein Leben gestalten kann und das göttliche Schöpferum in sich trägt (Zintzen 2009).

Die so genannte „konservative Revolution“ des Nationalsozialismus am Anfang des 20. Jhd., die konservative Werte mit einer ersehnten Aufbruchsstimmung verband, ließ humanistische Werte in den Hintergrund treten (Broszat 1970).

In der Nachkriegszeit gewannen diese Ideen wieder an Boden. Davon zeugen die Menschenrechtskonvention von 1953, auch wenn in der Praxis nicht viel davon bemerkbar war (Ahrendt 2009), die Gründung der Europäischen Gemeinschaft 1951 und der europäischen Union 1993. Man war überzeugt, dass Gemeinsamkeit und friedliches Miteinander, wirtschaftlichen und privaten Erfolg begünstigen.

Im ersten Viertel des 21. Jhd. erzeugten wirtschaftliche Turbulenzen, Pandemie, Flüchtlingsströme, der Ausbruch des Krieges in der Ukraine, die Bewusstwerdung des Klimawandels und eine rasante technische Entwicklung, Ängste und drängten Menschen erneut in eine ohnmächtige Rolle.

Ähnlich, wie am Beginn des 20. Jhd. fühlte sich der Einzelne alleingelassen. Der soziale Zusammenhang und die Solidarität gingen verloren und das Bedürfnis nach radikalen Veränderungen und gleichzeitig traditionellen Werten wurde stärker. Führerpersönlichkeiten wurden herbeigewünscht bzw. hatten bereits die Macht übernommen.

Es ist zu befürchten, dass das humanistische, systemisch-dynamische, beziehungsorientierte (Kriz 2015) Menschenbild zugunsten einer mechanistischen, funktionalistischen, einfache, rasche und billige Lösungen priorisierenden Sichtweise des Menschen geopfert wird (Fuchs 2020).

Mit der Betonung des psychodramatischen Menschenbildes in der Supervision trägt man dazu bei, dieser Entwicklung zumindest in kleinen Ansätzen entgegenzuwirken. Diese Philosophie wird in der protagonistenzentrierten Arbeitsweise deutlich für die Teilnehmenden erkenn- und erlebbar. Es vermittelt die Wahlfreiheit in Entscheidungen und Handlungen, macht die Verbindung zu Menschen und Gegebenheiten im sozialen Netzwerk sichtbar, erlaubt jedem*r sich sowohl individuell als auch kollektiv zu erleben und verantwortliche Lösungen aus einer ganzheitlichen Perspektive zu finden.

6 Das humanistische Menschenbild in der protagonistenzentrierten Supervision

In dem folgenden Beispiel soll eine Form der protagonistenzentrierten Supervision vorgestellt werden. Die humanistisch-psychodramatische Philosophie, die Grundlage für die einzelnen Aktionen ist, wird in Klammer beschrieben.

Die Gruppe besteht aus vier Supervisand*innen, aus verschiedenen Berufsfeldern, die sich einmal im Monat für 3h zur Supervision treffen. In diesem Beispiel handelt es sich um die 5. Supervisionseinheit. Die Teilnehmer*innen kennen sich inzwischen. Mithilfe psychodramatischer Übungen wurde am Beginn eine vertrauens-

volle Atmosphäre geschaffen (*Menschen, die in Beziehung zueinander treten und zur Begegnung fähig sein sollen, brauchen eine vertrauensvolle Atmosphäre, die durch den*die Supervisor*in geschaffen werden muss*).

Die Supervisor*innen sind:

- Albert, ein Pfleger in einer psychiatrischen Klinik.
- Beate, eine Betreuerin in einer Wohngemeinschaft für geistig und mehrfach behinderte Erwachsene.
- Claudia, eine Ärztin, in einem öffentlichen Krankenhaus.
- Daniel, ein Sozialarbeiter (Streetworker) im öffentlichen Bereich.

Um eine Verbindung zwischen den Gruppenteilnehmer*innen herzustellen und Zeit für eine Besinnung auf das Hier und Jetzt zu geben, lädt die Supervisorin zuerst die Supervisor*innen ein, zwischen bunten, auf dem Boden ausgebreiteten Seidenpapierbögen zu spazieren und die letzten Wochen Revue passieren zu lassen. Die Gefühle, die dabei auftauchen, finden ihre Symbolisierung in den Farben der Papierbögen. (*Die Supervisorin gibt Zeit zur Selbstreflexion, damit die Supervisor*innen ihre Gefühle spüren und erkennen können, ohne vorschnell auf eine Frage zu fokussieren. Sie verwendet Materialien, die den Zugang zu rechtshemisphärischem Denken erleichtern. Dadurch wird einem ganzheitlichen Zugang der Boden bereitet*).

Die Übung, bei der am Ende jede*r Supervisor*in ein Wort zu diesem Gefühl ausspricht, benötigt 5 min.

- Albert: rot; Wut
- Beate: schwarz; Erschrecken
- Claudia: orange; Ärger
- Daniel: dunkelblau; Angst

Die Supervisorin regt an, zur Farbe und zum geäußerten Wort Näheres zu erzählen. Die Gruppe weiß nun, in welcher Gefühlslage sich jeder befindet. (*Durch Farben und Begriffe entstehen Gefühle, Erinnerungen und **Te**le zwischen den Supervisor*innen*).

In einem nächsten Schritt werden die Supervisor*innen gebeten, sich Gegenstände im Raum auszusuchen, die für das Problem stehen, das sie bearbeiten wollen. Diese Gegenstände werden im Sitzkreis vor jedem*r einzelnen platziert (*Erneut wird ein anderer Anreiz geboten, um dem rein sprachlich-kognitiven eine zusätzliche, **holistische** Ausdrucksform hinzuzufügen*).

Die Supervisor*innen schildern kurz, was die einzelnen Gegenstände symbolisieren.

- Albert: eine Schnecke mit Stacheln, steht für seinen Ärger, den er immer wieder empfindet, wenn Patient*innen aus der Gruppentherapie kommen und emotional so aufgeladen sind, dass man sie kaum beruhigen kann.
- Beate: Monster, schildert eine Situation mit einer Mitbewohnerin, die sie völlig überfordert hat. Die Mitbewohnerin habe einen so starken Wutausbruch gehabt, dass sich Beate gezwungen sah, den Notarzt anzurufen. Sie hat Angst, dass das wieder passiert.

- Claudia: eine liegende kleine Mädchenpuppe steht für ihr Ausgeliefertsein gegenüber der Pflegedienstleiterin, die ihren Anordnungen als Ärztin nicht Folge leistet.
- Daniel: Eine Maus drückt seine Angst in den Situationen aus, in denen alkoholisierte und unter Drogeneinfluss stehende Jugendlichen Gruppen aufeinanderprallen. Er weicht bei diesen Ereignissen eher aus.

*(Die Symbolisierung eines Problems und des damit verbundenen Gefühls ist ein **kreativer Akt**, der ermöglicht, aus gedanklich vorgefertigten Geleisen auszubrechen).*

Jede*r Supervisand*in wird aufgefordert zu seinem*ihrem Fall eine Frage zu formulieren, deren Beantwortung ihm weiterhelfen würde.

In einer soziometrischen Wahl entscheidet sich die Gruppe für Beates Thema. *(Die Supervisorin geht davon aus, dass die Teilnehmer*innen der Gruppe sich **gegenseitig unterstützen**. Die Symbolisierung ermöglicht eine, über die reine Sprache hinausgehende Form der Kommunikation).*

Beate schildert die Situation in einer Wohngemeinschaft, in der eine Frau, die wir hier Karin nennen, immer wieder zu Gewaltausbrüchen neigt. Alle einschließlich Beate ängstigen sich und wissen sich nicht zu helfen. Beate möchte wissen, wie sie sich in den sich wiederholenden Szenen so verhalten kann, dass eine Eskalation vermieden wird. *(Das Problem wird in Form einer supervisorischen Frage **verbalisiert**.)*

Die Supervisorin lädt sie ein, eine Szene, die sich erst kürzlich ereignet hat, mit Hilfe der Kolleg*innen darzustellen. *(Diesem Vorschlag liegt die Annahme zugrunde, dass die Supervisandin **selbständig** die Antwort auf ihre Frage finden wird, wenn sie die Möglichkeit und Zeit bekommt, die Situation zu explorieren).*

Sie beginnt mit einer Situation, in der sich Karin, gespielt von Claudia, in ihrem Zimmer befindet und Musik hört. Die Musik wird immer lauter, bis Beate in das Zimmer stürmt und die Musik abdreht. Daraufhin beginnt die Frau zu schreien und mit Gegenständen zu werfen und auf die Betreuerin einzuschlagen. Diese kann sich gerade noch durch Flucht aus dem Zimmer retten und versperrt die Tür. Sie ruft einen Notarzt (Albert), der mit Hilfe von Sanitätern (Daniel) die Frau festhält und ihr eine Beruhigungsspritze verabreicht.

In der zweiten Szene exploriert Beate die verschiedenen beteiligten Rollen. *(Die Inszenierung und das Wiedererleben unter neuen Bedingungen lässt die Supervisandin aus der Rolle der Ohnmächtigen in die Rolle der Handelnden, der **Regieführenden** wechseln.).*

Nach der Inszenierung unterstützen die Gruppenteilnehmer*innen die Protagonistin mit Sharing. *(Durch das **Teilen von Erfahrungen und Gefühlen**, die jenen der Protagonistin ähnlich sind, fühlt sich diese weniger exponiert, steht nicht mehr mit ihrem Problem allein.)* Auch die Supervisorin teilt ihre Gefühle mit der Gruppe und der Supervisandin. *(Die Supervisorin wird von den Supervisand*innen nicht mehr nur in der Rolle der Expertin gesehen, wodurch **Begegnung** abseits der Hierarchie möglich wird).*

Im Rollenfeedback schildert Beate, die in der Szene im Verlauf alle Rollen eingenommen hatte, wie sie diese erlebte *(Verbalisierung des Erlebten).*

Das eingesperrt sein und das gewaltmäßige Einschreiten durch Notarzt und Sanitäter löste bei der Supervisorin Erinnerungen an ihre Kindheit aus, in der sie in eine Besenkammer gesperrt wurde, wenn sie den Anordnungen der Mutter nicht Folge geleistet hatte. Sie erinnert sich an ihre Wut, aber auch an ihre Angst. (*Durch den **Perspektivenwechsel** kann die Supervisorin erstmals Karins Gefühle nachvollziehen*).

Sie bringt dieses Gefühl sehr rasch in Verbindung mit ihrer Angst gegenüber Karin. Es wird der Supervisorin klar, dass ihre Hilflosigkeit zu einem großen Teil durch ihre persönlichen Erfahrungen ausgelöst wurde. Die Supervisorin kann formulieren, was sie selbst damals gebraucht hätte.

In einer weiteren Szene setzt sie sich, als die Musik unerträglich laut wird, neben Karin und versucht sie zu verstehen. Sie spricht neben Karin ihre Gedanken und Gefühle, wie ein Doppel aus, sagt, dass die Nachbarn stören, dass man etwas dagegen tun möchte, aber hilflos ist. In ihrem Mitfühlen mit Karin taucht sie mehr und mehr in deren Gedankenwelt ein und sieht eine Szene vor sich, in der Karins Eltern sich im Nebenzimmer streiten und prügeln. In einem spontanen Impuls legt sie den Arm um Karin und tröstet sie. Karin beruhigt sich. (*Die Supervisorin hat erfahren, dass es hilfreich ist, dem **kreativen Potenzial** zu vertrauen und Raum zu geben. Allein das Verstehen, zeigt im Rollenwechsel mit Karin eine beruhigende Wirkung. Die Supervisorin fürchtet sich nicht mehr, sondern hat das Gefühl, ihre **Handlungskompetenz** wiedererlangt zu haben.*)

Ihre anfänglich gestellte Frage, wie sie Eskalationen vermeiden kann, beantwortet sie folgendermaßen: „Ich muss mich trauen mich in die Rolle des anderen zu versetzen und die Gefühle zu spüren, dann fallen uns (Beate und Karin) schon Lösungen ein. Ich konnte diese Gefühle erst in diesem sicheren Umfeld zulassen.“

Daniel hatte in der Rolle als Sanitäter aber auch in Beates Rolle ähnliche Gefühle wie in seinem Beruf als Streetworker, wenn die Gewalt anderer ihn lähmt. Er wird daran erinnert, wie er als Kind seinen streitenden Eltern hilflos zusehen musste.

Claudia, in der Rolle von Karin spürt die Wut, wenn andere rücksichtslos reagieren. Auch sie zieht Parallelen zwischen ihrer Wut auf die Pflegedienstleiterin in ihrem beruflichen Alltag. Sie fühlt sich missachtet und nicht wahrgenommen. In Beates Rolle nimmt sie sich hilflos wahr und hofft auf Hilfe von außen.

Albert, in der Rolle des Notarztes, sieht sich in einer ähnlichen Rolle wie im Leben. Er muss die Unfähigkeit anderer ausbaden und alles wieder in Ordnung bringen. Er fühlt sich benutzt. Die Gefühle ähneln jenen, die er als Kind hatte, als er wenig Wertschätzung erfahren hatte.

In diesem Moment entsteht Begegnung. Jeder erkennt sich selbst im anderen, niemand steht hierarchisch über dem anderen. Die Gruppe teilt die existenziellen Erfahrungen des Ausgeliefertseins, der Ohnmacht und der Ausweglosigkeit, aber auch die Bedeutung und das Potenzial von gegenseitiger Wertschätzung und Achtsamkeit. Die in der Situation eingeschränkte Freiheit in Bezug auf Handlungsalternativen, wird durch die Inszenierung wiederhergestellt. Das psychodramatisch-humanistische Menschenbild lässt die Supervisorin und die Supervisor*innen gleichermaßen darauf vertrauen, dass sich Menschen in einem achtsamen Umgang mit sich selbst und anderen ihrer Entscheidungsfreiheit und ihrer Kreativität bewusst werden und diese verantwortungsvoll einsetzen.

- Beates Resümee am Ende der Supervision: „Ich kann Karin vertrauen, dass sie eine Lösung findet, wenn ich Raum dafür gebe.“ Die Supervisorin fragt die anderen, welche Antworten sie für ihr Problem gefunden haben.
- Albert: In der Identifikation mit Karin und Beate glaubt er einen Weg gefunden zu haben, Patient*innen besser beruhigen zu können.
- Claudia: Sie hat den Eindruck gewonnen, dass ihre ärztlichen Anordnungen an den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Pflegedienstleitung vorbei gehen. Sie nimmt sich vor mit der Pflegedienstleitung zu sprechen und diese zu fragen, was sie von ihr braucht, in der Gewissheit, dass sich dadurch die Zusammenarbeit verbessern lässt.
- Daniel: Er glaubt verstanden zu haben, warum seine Klient*innen mit Gewalt reagieren und hat das Gefühl, dass ihn diese Gewaltausbrüche nun weniger ängstigen.

Bei allen Supervisand*innen sind persönliche Themen aufgetaucht, die in einem therapeutischen Setting weiter bearbeitbar wären. Der supervisorische Effekt besteht darin, dass die Teilnehmer*innen ausreichend Distanz gewonnen haben, ihre Gefühle nun im Zusammenhang mit ihrer Handlungsblockade zu sehen. Die Erfahrung und Erkenntnis macht frei für neue Handlungsvarianten.

Es wurde szenisch nur ein Fall bearbeitet. Die Involviertheit aller führte jedoch dazu, dass alle Lösungen für ihr Problem fanden.

Moreno ging davon aus, dass Begegnung heilend sei (Moreno 2014). In der Psychotherapie- und Supervisionsforschung wird dieser positive Faktor Beziehung genannt. Der Begegnungsbegriff ist weiter gefasst. Es ist ein ganzheitliches zwischenmenschliches Erleben und nicht durch Handlungsanweisungen herstellbar.

Die szenische Darstellung macht die Gemeinsamkeit und Verbundenheit sichtbar. Sie erlaubt in die emotionale Situation einzusteigen und aus ihr herauszutreten.

Wenn Supervisor*innen die Erwartung spüren, den Supervisand*innen konkrete Handlungsanweisungen zu geben, lässt das humanistisches Menschenbild darauf vertrauen, dass Supervisand*innen in einem vertrauensvollen Umfeld in der Lage sind, selbst kreative Denk- und Handlungsvarianten zu entwickeln.

7 Diskussion

Die im Beispiel beschriebene protagonistenzentrierte Supervision stellt eine Form der Supervision dar, die sich besonders für Fallsupervisionen und für geschlossene Gruppen eignet. Für wechselnde Teilnehmer*innen oder unter Arbeitskolleg*innen einer Institution ist diese Arbeitsweise, die, viel gegenseitiges Vertrauen und Sicherheit voraussetzt, eher ungeeignet.

Das Beispiel zeigt einen nahezu idealen Verlauf. Supervisionen können auch anders sein. Vertrautheit und Sicherheit und ein erhöhter Zeitaufwand sind Voraussetzung für ein Gelingen. Im Vorfeld muss mit Auftraggeber*innen und Supervisand*innen ausgehandelt werden, ob sie mit dieser zeitaufwändigeren Form der Supervision einverstanden sind.

Auch wenn meistens nur ein Fall in dieser Form bearbeitet werden kann, finden die anderen durch die Telebeziehung und emotionale Beteiligung Lösungen für sich.

Das humanistische Menschenbild lässt sich auch in anderen Formen der Supervision vermitteln.

8 Zusammenfassung

Das Potenzial im anderen zu sehen und wie Verena Kast (2011) es formulierte, es aus dem anderen „herauszulieben“ ist Teil einer humanistischen Arbeitsweise. Döller (2012, S. 141) formuliert ähnlich: „Die Aufgabe eines psychodramatisch arbeitenden Coachs besteht darin, durch geeignete Interventionen dem Klienten einen Zugang zu seinen eigenen kreativen Ressourcen zu ermöglichen.“

Die notwendige vertrauensvolle humanistische Grundhaltung fördert die Selbstaktualisierung und das Vertrauen in die eigenen Lösungskompetenz. Diese Haltung wird nicht nur vom Supervisor bzw. der Supervisorin eingenommen, sondern von allen Gruppen-teilnehmer*innen, die quasi als Container und sicherer Ort fungieren.

Studien haben ergeben, dass Erklärungen ebenso wie Gefühle, die in der szenischen Arbeit auftauchen, von Supervisand*innen als länger anhaltender hilfreicher Faktor gesehen werden (Krall und Fürst, 2013).

Es ist ein Plädoyer dafür, dass Supervisor*innen ihr humanistisch-psychodramatische Menschenbild vermitteln. Kostengünstige und sinnentleerte online Angebote der künstlichen Intelligenz, wie z. B.: „AIMY™“ (CoachHub GmbH 2025) oder „evoach“ (ICF Thought leadership institute 2025) (Hommelsheim 2020; Passmore und Tee 2023) könnten die psychodramatische Supervision sonst schnell ersetzen.

Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung scheint es mehr denn je bedeutsam zu sein, dem mechanistisch, funktionalistischem Menschenbild etwas entgegenzusetzen, das die Würde des Menschen erhält und Freiheit und Verantwortung im beruflichen Alltag von Menschen, die im sozialen Kontext arbeiten, einen Platz gibt.

Funding Open access funding provided by Sigmund Freud Privatuniversität Wien

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Ahrendt, H. (2009). *Es gibt nur ein einziges Menschenrecht*. <https://www.hannaharendt.net/index.php/han/article/view/154/274mal>
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* (5. Aufl.). Boston: Pearson.
- Broszat, M. (1970). Soziale Motivation und Führer-Bindung des Nationalsozialismus. *Vierteljahresschrift für Zeitgeschichte*, 18(4), 392–409. https://www.ifz-muenchen.de/heftarchiv/1970_4_4_broszat.pdf.
- Buber, M. (1983). *Ich und Du* (11. Aufl.). Heidelberg: Schneider.
- Buer, F. (2004). Psychodrama in der Supervision. In F. v. Ameln, R. Gerstmann & J. Kramer (Hrsg.), *Psychodrama* (S. 467–483). Berlin: Springer.
- CoachHub (2025). *Aimy: KI-Coaching für die globale Belegschaft*. <https://www.coachhub.com/de/aimy>
- Döller, M. (2012). Begegnung als ethische Maxime und Intervention. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 19, 137–149.
- Enders, M. (2008). Zum Bild des Menschen im frühen Mittelalter: Grundzüge der theologischen Anthropologie des Johannes Scotus Eriugena und Anselms von Canterbury. *Pilotheos*, (8), 231–252. https://hsbiblio.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/136813/Enders_138.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Endres, E.-M., Puzio, A., & Rutzmoser, C. (Hrsg.). (2022). *Menschsein in einer technisierten Welt. Interdisziplinäre Perspektiven auf den Menschen im Zeichen der digitalen Transformation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (1950). *Die europäische Menschenrechtskonvention*. Strasbourg: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_deu, zuletzt aktualisiert am 2021, abgerufen am 29.07.2025
- Frankl, V.E. (1976). *Der Mensch auf der Suche nach Sinn. Zur Rehumanisierung der Psychotherapie* (5. Aufl.). Basel: Herderbücherei.
- Fuchs, T. (2020). *Verteidigung des Menschen: Grundfragen einer verkörperten Anthropologie*. Berlin: Suhrkamp.
- Gasseau, M., & Perotta, L. (2013). The Jungian approach: in situ supervision in psychodrama. In H. Krall, J. Fürst & P. Fontain (Hrsg.), *Supervision in Psychodrama: Experiential learning in psychotherapy and training* (S. 37–56). Wiesbaden: Springer VS.
- Hommelsheim, P. (2020). Intelligente Supervision und Künstliche Intelligenz. *Supervision*, 38(3), 30–34. <https://doi.org/10.30820/1431-7168-2020-3-30>.
- ICF Thought leadership institute (2025). *Evoach*. <https://thoughtleadership.org/evoach/>
- Kast, V. (2011). *Trotz allem: Liebe. Vortrag im Rahmen der 61. Lindauer Psychotherapiewochen 2011*. www.lptw.de. Lindau. <https://www.lptw.de/archiv/vortrag/2011/kast-verena-trotz-allem-liebe-lindauer-psychotherapiewochen2011.pdf> (Erstellt: 17. Apr. 2011).
- Krall, H., & Fürst, J. (2013). Supervision and evaluation: objectives, practices and helpful aspects. In H. Krall, J. Fürst & P. Fontaine (Hrsg.), *Supervision in Psychodrama. Experiential learning in psychotherapy and training* (S. 259–278). Wiesbaden: Springer VS.
- Krall, H., Fürst, J., & Fontain, P. (Hrsg.). (2013). *Supervision in psychodrama: experiential learning in psychotherapy and training*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kriz, J. (2015). Menschenbilder in der Psychotherapie – eine schulübergreifende Perspektive auf grundlegende Aspekte psychotherapeutischer Diskurse. In H. Petzold (Hrsg.), *Die Menschenbilder in der Psychotherapie. Interdisziplinäre Perspektiven und die Modelle der Therapieschulen* (2. Aufl. S. 133–155). Bielefeld: Aisthesis.
- Meisen, S. (2025). *Die Antike und die Idee des Menschen*. <https://www.netzwerk-menschenrechte.de/antike-und-die-idee-des-menschen-1148/>.
- Möller, H. (2012). Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden. Kassel: kassel university press. <https://doi.org/10.25656/01:31793>.
- Moreno, J.L. (2014). *Einladung zu einer Begegnung. Bericht von J. Levy*. Wien: Commissionsverlag. 4 Bände
- v. Niebelschütz, M., & Niebelschütz, Y. (Hrsg.). (2025). *Aimy: KI-Coaching für die globale Belegschaft*. Berlin: CoachHub. <https://www.coachhub.com/de/aimy>, abgerufen am 15.07.2025
- Passmore, J., & Tee, D. (2023). Can Chatbots replace human coaches? Issues and dilemmas for the coaching profession, coaching clients and for organisations. *bpstcp*, 19(1), 47–54. <https://doi.org/10.53841/bpstcp.2023.19.1.47>.
- Paulick, A., & Rutschmann, R. (2025). *Evoach*. <https://thoughtleadership.org/evoach/>. Zugegriffen: 22. Juli 2025.

- Rogers, C. R. (1995). *A way of being*. Bd. 9. Boston: Houghton Mifflin.
- Stumm, G. (2015). Menschenbilder in der Klientenzentrierten Psychotherapie. In H. Petzold (Hrsg.), *Aisthesis psyche. Die Menschenbilder in der Psychotherapie: Interdisziplinäre Perspektiven und die Modelle der Therapieschulen* (2. Aufl. S. 571–604). Bielefeld: Aisthesis.
- Waldl, R. (2006). *Begegnung*. Dissertation. Universität Wien. https://www.researchgate.net/profile/Robert-Waldl-2/publication/366391533_Begegnung_-_J_L_Morenos_Beitrag_zu_Martin_Bubers_dialogischer_Philosophie/links/639efbe0095a6a77743df8ae/Begegnung-J-L-Morenos-Beitrag-zu-Martin-Bubers-dialogischer-Philosophie.pdf. Zugegriffen: 23. Juli 2025.
- von Wroblewsky, V. (2022). *ad Jean-Paul Sartre. Zur Freiheit verurteilt*. Hamburg: CEP Europäische Verlagsanstalt (ad).
- Zintzen, C. (2009). *Vom Menschenbild der Renaissance. Florentiner Kultur im Quattrocento* (2. Aufl.). Hildesheim, New York: Georg Olms.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.



Jutta Fürst 1953, Dr. phil. Klinische Psychologin und Psychotherapeutin für Psychodrama und Katathym Imaginative Psychotherapie. Lehrtherapeutin, Supervisorin und Coach. Langjährige private psychotherapeutische Praxis und Lehrtätigkeit an verschiedenen Universitäten. 20 Jahre wissenschaftliche Leiterin des Universitätslehrganges für das psychotherapeutische Fachspezifikum in der Methode Psychodrama an der Universität Innsbruck.