

Hochschule Merseburg

Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur

Bachelorarbeit im Studiengang Soziale Arbeit
Modul 6/4.1

„Wir können nicht nicht improvisieren.“

Angewandte Improvisation im Kontext von Supervision

Bachelorarbeit
Zur Erlangung des Akademischen Grades Bachelor of Arts
(B.A.)

Vorgelegt von: Antonia Miermeister,
Matrikelnummer: 26507

Erstgutachterin: Prof.†in Dr.†in Maika Böhm
Zweitgutachterin: Skadi Konietzka

Abgabedatum: 02.03.2023

Zusammenfassung

Die vorliegende Thesis untersucht mithilfe von Expert*innen-Interviews, inwiefern sich Grundhaltungen und Methoden des Improvisationstheaters nach Keith Johnstone für Supervisionsprozesse in psychosozialen Berufsfeldern nutzbar machen lassen. Die Arbeit gliedert sich in vier Teile. Im ersten Teil werden relevante Begriffe und Kontexte des Forschungsgegenstandes beleuchtet. Im zweiten Teil (Forschungsdesign und methodischer Zugang) wird die Erhebungs- und Auswertungsmethode erläutert, sowie Sample, Rahmenbedingungen und forschungsethische Überlegungen dargelegt. Im dritten Teil (Ergebnisbericht) wird die Forschung anhand der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker ausgewertet. Hierbei werden Grenzen, Voraussetzungen, sowie Potenziale des Einsatzes von Improvisationstheater-Elementen im Kontext Supervision sichtbar. Diese werden im vierten Teil (Diskussion der Ergebnisse) mit der Literatur in Beziehung gesetzt und in ihrer Praxisrelevanz diskutiert. Die Ergebnisse zeigen auf, dass Impro-Methoden und ihre Prinzipien im Setting der fallbezogenen und teamthemenbezogenen Teamsupervision - mit gewissen zu berücksichtigenden Einschränkungen - gewinnbringend nutzbar zu machen sind.

Abstract

This thesis investigates how underlying principles and methods of improv theatre according to Keith Johnstone can be used within the context of supervision counseling for psychosocial professions. To this end, expert interviews are conducted. The thesis is divided into four parts. The first part examines relevant terms as well as the specific context of the research question. In the second part (research design and methodological approach), the data collection and analysis method is explained, as well as the sample, framework conditions and ethical considerations in regard to the conducted research. In the third part (report of findings), the research is evaluated using the content-structuring content analysis method by Kuckartz and Rädiker. Hereby, the limits, requirements, and potentials of using improv theatre elements within the context of supervision counseling become apparent. These are discussed in the fourth part (discussion of results) in relation to the literature and their practical relevance. The findings suggest that improv theatre methods and principles, albeit acknowledging certain limitations, can be useful in the setting of case-related and self-reflective team supervision counseling.

Inhalt

1. Einleitung.....	3
1.1 Erkenntnisinteresse.....	3
1.2 Aufbau der Arbeit.....	4
2. Improvisationstheater nach Keith Johnstone	5
2.1 Transdisziplinäre Geschichte des modernen Improvisationstheaters	5
2.2 Grundlegende Haltungen und Ansätze des modernen Improvisationstheaters	6
2.3 Förderung von Kreativität und Kommunikation	8
2.4 Das „Applied Improvisation Network“ und Prinzipien der angewandten Improvisation.....	9
3. Supervision.....	10
3.1 Supervision als professionelle Hilfe für professionelle Helfer*innen	11
3.2 Relevanz von Supervision	11
3.3 Anlässe und Settings von Supervision	12
3.4 Vielfalt und aktionsorientierte Methoden in der Supervision.....	13
4. Angewandte Improvisation im Seminarkontext.....	15
4.1 Potenziale und Grenzen von angewandter Improvisation in der Arbeit mit Teams.....	15
4.2 Voraussetzungen.....	16
5. Forschungsdesign und methodischer Zugang.....	17
5.1 Datenerhebung durch Expert*inneninterviews	17
5.1.1 Erstellung des Interviewleitfadens	18
5.1.2 Sample und Feldzugang.....	19
5.1.3 Kurzprofile der Interviewpartner*innen.....	20
5.1.4 Rahmenbedingungen und forschungsethische Überlegungen	20
5.2 Auswertungsvorgehen und Transkription.....	21
5.2.1 Transkription der Interviews	21
5.2.2 Die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz	21
6. Ergebnisbericht	22
6.1. Begriffsbestimmung durch die Befragten	22
6.1.1 Konkrete Methoden.....	22
6.1.2. Grundhaltungen.....	24
6.2 Voraussetzungen für die Anwendung.....	25
6.3 Potenziale	29
6.3.1 Fallbezogene Potenziale	30

6.3.2 Teambezogene Potenziale	31
6.3.3 Potenziale für die professionelle Haltung der Supervisor*innen.....	33
7. Diskussion.....	33
7.1 Limitationen der Nutzbarkeit von Improtheater-Elementen in der Supervision	34
7.2 Voraussetzungen und Empfehlungen für die Nutzbarkeit	35
7.3 Praktische Implikationen: Supervision und angewandte Improvisation	35
7.4 Der Erlebnisaspekt als hervorstechendes Potenzial	37
7.5 Impro als Ressource für Supervisor*innen?.....	37
7.6 Reflexion des Forschungsprozesses.....	38
8. Fazit und Ausblick	39
9. Abkürzungsverzeichnis	41
10. Literaturverzeichnis	42
11. Anhang.....	45
Anhang 1 – Interviewleitfaden.....	45
Anhang 2 – Informationsblatt und Einwilligungserklärung für die Interviewpartner*innen	48
Anhang 3 – Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2014)	50
Anhang 4 – Kodierleitfaden.....	51
Anhang 5 – Beispiel Induktive Kategorienbildung.....	56
Anhang 6 – Interview B1	58
Anhang 7 – Interview B2	82
12. Eidesstattliche Erklärung	102

1. Einleitung

1.1 Erkenntnisinteresse

Seit einigen Jahren etabliert sich in der Psychologie und Kognitionswissenschaft zunehmend die Perspektive des ‚Embodiments‘, also der Verkörperung und Leiblichkeit psychischer Prozesse. Diese Perspektive beleuchtet, dass psychische und körperliche Prozesse nicht getrennt voneinander betrachtet werden können, sondern sich permanent wechselseitig beeinflussen (Bannwart und Tschacher 2021: 73). Körper- und Erlebnisorientierung in der Beratung wird in den letzten Jahren mehr und mehr erforscht und wissenschaftlich positiv bewertet. Kongresse wie *Reden reicht nicht!*¹ spiegeln das Interesse von Professionellen in der psychosozialen Praxis wider, sich in kreativen körperorientierten Methoden weiterzubilden, um sie in ihrer Arbeit einsetzen zu können. Noch immer scheint die Kategorie ‚Körper‘ spezifisch im berufsbezogenen Beratungssetting Supervision allerdings eher zögerlich miteinbezogen zu werden (vgl. Van Kaldenkerken 2019: 2). Die Supervisorin Carla van Kaldenkerken hebt in ihrem Artikel „Relevanz des Verkörperungsdiskurses für Supervision und Coaching“ (2019) hervor, dass die Forschungsergebnisse von Storsch, Tschacher und Weber belegen, dass „Emotionen, [...] Wahrnehmungen, Einstellungen und Bewertungen untrennbar von mimischen und gestischen Ausdrucksbewegungen und Körperhaltungen beeinflusst sind (Van Kaldenkerken 2019: 3). Die Vielfalt körper- und erlebnisorientierter Methoden ist groß. Ein besonderes Augenmerk verdienen theaternahe Ansätze. Sie konstatiert, dass durch die Erkenntnisse der Embodimentforschung heute nachvollziehbarer sei, was in der Beratungspraxis schon erfahren wurde: Der Umstand, „warum Rollenspiele, Aufstellungen und ähnliche Beratungsmethoden so eindrucksvoll funktionieren.“ (Van Kaldenkerken 2019: 5).

Die Studienlage zum Einsatz von Improvisationstheater in nicht-theatralen Settings hat in den letzten Jahren zugenommen. In Berlin gründete sich ‚Impro live!‘ - eine Akademie für angewandte Improvisation², die Weiterbildungen anbietet. Dort fand 2019 das *Symposium: Improv in Therapy* statt. Der ebenda vortragende Sozialarbeiter und Familientherapeut Dr. Assael Romanelli forschte dazu, welchen Effekt Improvisationstheater-Training auf klinische Sozialarbeiter*innen hat (Romanelli und Tishby 2019). Diese Studie konnte einen positive Effekt auf die professionellen Kompetenzen nachweisen: „The findings suggest that improvisation skills can help clinical social workers increase their flexibility and Therapeutic

¹ Siehe Begleitheft des Kongresses „Reden reicht nicht!“ (2022).

² Siehe Internetauftritt der Akademie: www.impro-live-akademie.com [letzter Zugriff: 01.03.23]

Presence, as well as other important alliance abilities. Implications for teaching and research are discussed” (Romanelli und Tishby 2019: 797).

Eine andere Studie ergab positive Effekte von Impro-Übungen auf die Empathie-Entwicklung von Student*innen im Gesundheitswesen (Zelenski, Saldivar et al. 2020) und einige weitere veröffentlichte Studien deuten in diese Richtung.³Jedoch sind keine Studien auffindbar, welche Improtheater-Methoden in der Supervisionspraxis für psychosoziale Berufe in Deutschland zum Einsatz kommen und wie diese in ihren Voraussetzungen und Potenzialen von Supervisor*innen bewertet werden. Eben jener Forschungslücke widmet sich die vorliegende Arbeit.

Inspiziert vom aktuellen Stand der Forschung, richtet diese Arbeit den Fokus auf das Erforschen einer transdisziplinären Anwendung von Ansätzen und Methoden des Improvisationstheaters auf das nicht-theatrale Setting der beruflichen Supervision aus der Perspektive von Expert*innen. Spezifischer soll es um den beruflichen Beratungskontext der Supervision gehen. Diese Arbeit kann keinen Beitrag zur Beantwortung der Frage leisten, ob und wie Supervision wirkt. Vielmehr soll explorativ untersucht werden, inwieweit Grundhaltungen und Methoden des Improvisationstheaters in der Arbeit von Supervisor*innen zum Einsatz kommen und welche Grenzen, Voraussetzungen und Potenziale für Supervisionsprozesse ihnen innewohnen. Die bestehende Leerstelle in der Forschung adressierend, soll mithilfe leitfadengestützter Expert*innen-Interviews folgende Forschungsfrage beantwortet werden: Inwiefern lassen sich Grundhaltungen und Methoden des Improvisationstheaters nach Keith Johnstone für Supervision nutzbar machen?

1.2 Aufbau der Arbeit

Die Thesis beinhaltet eine Methodenmischung aus Theoriearbeit und qualitativ-explorativer Forschung. Sie führt Literatur und zwei explorierende, leitfadengestützte Expert*innen-Interviews zusammen, um die Forschungsfrage zu beantworten. Im Theorieteil werden zunächst Begriffe und Grundlagen der zugrundeliegenden Themenbereiche Improvisationstheater und Supervision dargestellt. Was sind Grundhaltungen und methodische Ansätze des Improtheaters nach Johnstone? Was bedeutet der Begriff angewandte Improvisation? Und was ist im Rahmen dieser Thesis unter Supervision zu verstehen? Für den Bereich des Improvisationstheaters wird in dem Zuge vor allem auf die Ansätze des Begründers des modernen Improvisationstheaters Keith Johnstone eingegangen. Zu angewandter

³Siehe auch Reid-Wisdom und Perera-Delcourt (2022).

Improvisation in der Literatur, im der Forschungsfrage verwandten Bereich des Coaching, werden Grenzen, Voraussetzungen und Potenziale der Nutzung nach Schinko-Fischli (2019) skizziert.

Im empirischen Teil der Thesis wird zunächst das methodische Vorgehen erläutert (Forschungsdesign), um nachfolgend die Ergebnisse, inhaltsanalytisch ausgewertet nach Kuckartz, aus dem gesammelten Datenmaterial darzustellen (Ergebnisbericht). Sodann sollen diese Ergebnisse mit dem theoretischen Teil der Arbeit zusammengeführt und diskutiert werden (Diskussion der Ergebnisse) und eine kurze Zusammenfassung sowie ein Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungsfragen gegeben werden (Fazit und Ausblick).

2. Improvisationstheater nach Keith Johnstone

Dieses Kapitel geht der Frage nach, welche Grundhaltungen dem Improvisationstheater-Ansatz nach Keith Johnstone innewohnen und inwiefern es bereits transdisziplinär eingesetzt wird. Zur Verdeutlichung wird das „Applied Improvisation Network“ vorgestellt. Als Literaturgrundlage für diesen Abschnitt dient v.a. Keith Johnstones Werk sowie Schinko-Fischli 2019 und Tanja Bidlo 2006.

2.1 Transdisziplinäre Geschichte des modernen Improvisationstheaters

Das lateinische Wort „improvisio“ („unversehens / unvermutet“) lässt sich von „providere“ („vorhergesehen“) ableiten. Wörtlich übersetzt bedeutet improvisieren ergo: das Unvorhergesehene tun (Meyer 2008: 37 zit. n. Lösel 2013: 38). Von einer differenzierten historischen Einbettung des Improvisationstheaters muss an dieser Stelle abgesehen werden. ⁴Das Improvisationstheater wurde Anfang des 20. Jh. von dem Erfinder des „Psychodramas“⁵ Jacob Levy Moreno transdisziplinär aufgegriffen und konnte so auch für psychosoziale Berufsfelder an Bedeutung gewinnen. In diesem Zuge bildeten sich, auch unabhängig von Moreno, verschiedene Formen des Improvisationstheaters heraus, die sich populär verbreiteten. Auch Keith Johnstones Ideen des modernen Improvisationstheaters entwickelten sich weiter.

⁴Schinko-Fischli (2019) zeichnet im ersten Kapitel ihres Buches die Geschichte und die Begrifflichkeiten des Improvisationstheater anschaulich nach.

⁵Moreno entwickelte das psychodramatische Rollenspiel ursprünglich als handlungsorientierten Gegenentwurf zur Psychoanalyse. Durch spontanes und kreatives Rollenspiel im psychotherapeutischen Setting sollen Menschen unterstützt werden, sich von starrem Rollenverhalten zu lösen. (Schinko-Fischli 2019:4) Heute wird das psychodramatische Rollenspiel nach Moreno als methodisches Basisinstrument für Beratungssituationen gehandelt (vgl. Frohn 2008: 211).

(Schinko-Fischli 2019: 3).⁶In der vorliegenden Arbeit soll untersucht werden, inwiefern Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters nach Keith Johnstone gewinnbringend im Setting der Supervision eingesetzt werden können.

Keith Johnstone experimentierte im Rahmen seiner Arbeit als Schauspiellehrer in den 1950-1960er Jahren in England und den USA mit Gruppen von Schauspielschüler*innen mit Improvisation, um ihre Spontaneität und Kreativität zu fördern. Er brachte ihnen das Gegenteil von dem bei, was er selbst im Unterricht gelernt hatte. Denn während, seiner Beobachtung nach, Erziehung gemeinhin darauf ausgelegt war, Spontaneität zu unterdrücken, wollte er Spontaneität hervorbringen (Johnstone 1998: 16). Eine Grundhaltung seiner Arbeit ist die Prämisse der gegenseitigen Unterstützung der Spieler*innen, die vor allem durch die wechselseitige Inspiration durch das jeweilige Gegenüber geschaffen wird (vgl.ebd.: 158). Seine Ideen zielten nicht nur auf die Unterhaltung des Publikums ab, sondern auch auf die (Weiter-)Entwicklung persönlicher Fähigkeiten der Spieler*innen. Dem folgend sprach seine Arbeit zunehmend auch Nicht-Professionelle an (Bidlo 2006: 105). Sein pädagogischer Ansatz sollte dazu dienen, „die Wiederentdeckung der Phantasie zu fördern“ (Johnstone 1998:8) und „die schöpferische Kraft des Kindes wiederaufzuspüren“ (ebd.). Zur Förderung dieser Kreativität experimentierte er mit verschiedenen Techniken, Übungen und Spielen. Später entwickelte sich daraus ein - heute das prominenteste - Format des Improvisationstheaters für die Bühne und der von Johnstone begründete „Theatersport“⁷ verbreitete sich (vgl. Schinko-Fischli 2019: 6). Sowohl Handlung als auch Text werden beim Improvisationstheater frei improvisiert (ebd.: 7f.).⁸ Es gibt viele Übungen bzw. Spiele, die er auch für Lai*innen des Theaters entwickelte und in seinen Werken beschreibt.⁹

2.2.Grundlegende Haltungen und Ansätze des modernen Improvisationstheaters

In dieser Arbeit sind vor allem besagte Grundüberlegungen Johnstones zum Improvisieren relevant und, daran anschließend, welche Maximen und Methoden er entwickelte, um seine

⁶ Die Thesis fokussiert dezidiert nicht den Ansatz des Psychodramas, der bereits etabliert Verwendung in Supervisionskontexten findet, um berufliche Konflikte und Probleme zu bearbeiten (vgl. Hermann-Stietz:38).

⁷ Zwei Teams spielen improvisierte Szenen gegeneinander, das Publikum macht Vorschläge, die zum Ausgangspunkt der improvisierten Szene werden und kann Punkte vergeben und letztlich entscheiden, welches Team gewinnt (Schinko- Fischli 2019:6).

⁸ Das Publikum wird in vielen Spielen mit einbezogen, indem eine moderierende Schauspieler*in Ideen, für Sätze, Stimmungen oder Genre der Szene einholt. (Schinko-Fischli 2019: 7f.)

⁹ Seit den 1980ern bis heute hat sich das Improvisationstheater von diesem Ausgangspunkt aus in unzähligen Formaten und Formen weiterentwickelt. (vgl. Schinko-Fischli 2019:7).

angestrebten Ziele zu erreichen. Ein wichtiges Kriterium von gelungenem Improvisationstheater nach Johnstone ist, dass die Spieler*innen aufeinander eingehen und füreinander aufmerksam sind. So konstatiert er in einem seiner Werke: „Ein Improvisierer muß [sic!] begreifen, daß seine beste Qualifikation darin besteht, die Phantasie seines Partners anzuregen.“ (Johnstone 1994: 158). Hier wird deutlich, dass das gelungene Miteinander in der Interaktion für die gespielte Szene ein höheres Gütekriterium bildet als die vermeintliche kreative Leistung des Einzelnen. In ihrer Einführung in die Theaterpädagogik beschreibt Tanja Bidlo außerdem prägnant, was das Besondere am Improvisationstheater ausmacht:

"In der Improvisation müssen sich die Spielenden unvorbereitet auf Situationen einlassen, wahrnehmen, Umgebung und Stimmung erspüren und interaktiv agieren. Auf Aktionen der Mitspielenden folgen Reaktionen der Spielenden." (Bidlo 200: 105)

So werden die Spieler*innen praktisch darin geschult, aufmerksam für das Gegenüber im Hier und Jetzt zuzuhören und darauf einzugehen, ohne bereits an eine mögliche nächste eigene Idee der Zukunft zu denken. Jenes Eingehen auf das Gegenüber wird von Johnstone als das *Akzeptieren von Angeboten* benannt, welches für das Improvisationstheater zentral ist, damit sich eine Szene entwickeln kann (Bidlo 2006: 106f). Dieses Anliegen kommt in der zentralen Impro-Haltung des „Ja, und ...“ zum Tragen, das besagt, Spielangebote des Gegenübers anzunehmen und ihnen etwas Eigenes hinzuzufügen. Zur Schulung dieser Haltung haben sich aus Johnstones Ideen zahlreiche Übungen weiterentwickelt - beispielsweise das gemeinsame improvisierte Erzählen einer Geschichte, in der jede Person abwechselnd nur einen Satz sagt und der nächste Satz jeweils immer mit „Ja, und ...“ beginnen muss.¹⁰ Auch das gemeinsame Erzählen einer Geschichte, in der jede Person nur ein Wort sagt, ist eine klassische Impro-Übung und dieser Maxime zuzuordnen.¹¹ Alles, was ein Spieler mache, bezeichnet Johnstone als Angebot, das vom Gegenüber entweder akzeptiert oder blockiert werden könne. Blockieren - also dieses Angebot bzw. die Behauptung, dass beispielsweise gerade ein Bär die Szene betritt, zu verneinen, bedeute Handlungsentwicklungen zu verhindern (vgl. Johnstone 1998: 165). Eine Szene komme so schnell zum Erliegen. Dieses Blockieren beschreibt er als einen gängigen Fehler im Improtheaterspielen (vgl.ebd.). Er schreibt es dem menschlichen Bedürfnis nach Sicherheit zu (vgl. ebd.: 156). Zentral für Improvisationstheater ist demnach, sich auf die unbekannte Entwicklung der Szene einzulassen und die

¹⁰Improvwiki: „Geschichte-erzählen“: Online unter URL:https://improvwiki.com/de/wiki/improtheater/geschichte_erzaehlen [Letzter Zugriff:23.02.23]

¹¹Improvwiki: Online unter URL: „Wort-für-Wort-Geschichte“: <https://improvwiki.com/de/dialogspiele/wort-fuer-wort-geschichte> [Letzter Zugriff:23.02.23]

unvorhergesehenen Angebote des Gegenübers zu akzeptieren, damit sich eine Geschichte entwickeln kann (vgl. Bidlo 2006: 106f.).

Im Zuge dessen dachte Johnstone darüber nach, wie es (schauspielenden) Menschen gelingen kann, sich kreativ auszudrücken und zu handeln sowie Spielangebote des Gegenübers zu akzeptieren. Wie kann eine Grundhaltung des Ja-Sagens aus seiner Perspektive gefördert werden? Dezidierte Impro-Methoden, wie zuvor skizziert, in der alles Gesagte des Gegenübers mit dieser Haltung aufgegriffen und weiterentwickelt wird, sind im Folgenden für diese Thesis relevant. Einige damit zusammenhängende und tiefergehende Grundüberlegungen Johnstones sollen hier angeführt werden.

Johnstone ermutigt Improvisationsspieler*innen, offensichtliche Ideen, die in ihnen aufkommen, zu verwenden, statt bemüht originell zu sein und sich damit selbst unter Druck zu setzen. Starke Anstrengungen originell zu sein, würden eben dieses Ziel torpedieren (vgl. Bidlo: 105). Nur durch dieses Akzeptieren der eigenen ersten kreativen Impulse, könne es gelingen, spontan zu sprechen und handeln (Johnstone 1998: 150). Spontanen Impulsen im Spiel zu folgen, sieht er also als Weg zur eigenen Kreativität einen Zugang zu schaffen.

Zusätzlich erkannte er auch die Notwendigkeit eines fehlerfreundlichen Umfelds, um Spontanität und damit Kreativität zu unterstützen. Im Spiel auf der Bühne wird dies mit der Grundmaxime aufgegriffen ‚das Gegenüber gut aussehen zu lassen‘ (vgl. Schinko-Fischli 2019: 16). Wie oben erwähnt, werden die Spiel-Impulse nicht in den Kategorien richtig oder falsch bewertet, sondern alles als Angebot begrüßt und von dem Gegenüber akzeptiert. Die Angst vor dem Scheitern ist eine wesentliche Blockade, der es im Improvisationstheater entgegen zu wirken gelte. So beschreibt er seine gelebte pädagogische Haltung als Schauspiel-lehrer, dass „wirkliches Lernen Fehler machen bedeute.“ (Johnstone 2020: 97) So gehe es darum, die Bedingungen für das eigene unvermeidbare Scheitern positiver zu gestalten (vgl. ebd.: 98).

2.3 Förderung von Kreativität und Kommunikation

Wie die Autorin Schinko-Fischli anknüpfend an Johnstone ausführt, haben alle Künste des Improvisierens - ob Musik, Tanz oder Theater - folgende drei Grundhaltungen gemeinsam: 1. Die Aufmerksamkeit liege im Hier und Jetzt, 2. Das „Ja, und..“ Prinzip, das beinhaltet Angebote bzw. Ideen des Gegenübers anzunehmen und ihnen etwas Eigenes hinzuzufügen und 3. Das Gegenüber gut aussehen zu lassen (vgl. Schinko-Fischli 2019: 16).

Viele Überlegungen Johnstones beschäftigen sich damit, Blockaden und Abwehrmechanismen zu beseitigen, um Kreativität zu ermöglichen. In seinen Methoden geht es zentral

darum, Angebote des Gegenübers anzunehmen und sie weiterzuentwickeln (vgl. Schinko-Fischli 2019: 19)¹². Johnstones Arbeit, als modernes Improvisationstheater bezeichnet, geht über den Schauspiel-Kontext hinaus. Sie konzentriert sich ganz grundsätzlich auf die „Förderung von Wahrnehmung, Phantasie und Imagination“ (Bidlo 2006: 105).

Aus Sicht der Theaterpädagogin Tanja Bidlo möchte er aufzeigen, dass starre Verhaltensmuster, Automatismen und Blockaden aufgelöst werden können und „ähnlich wie in der Improvisation auch im Leben immer wieder alles neu erlebbar und veränderbar ist.“ (ebd.). Nach seiner Perspektive sind menschliche Verhaltensweisen demnach wandelbar und die Wahrnehmung entwicklungsfähig.

Bidlo, verweist dezidiert auf den Wert des modernen Improvisationstheaters über das Theaterspielen hinaus, das Johnstone in seiner Arbeit erkannte (vgl. Bidlo 2006: 111):

„Das Leben im Augenblick zu leben und entstehen zu lassen und auf die eigenen schöpferischen Ressourcen zu vertrauen, sind pädagogische Kernpunkte, um die seine Bemühungen kreisen, ebenso wie die Verbesserung und Sensibilisierung zwischenmenschlicher Interaktion.“(ebd.)

An dieses Vertrauen in die eigene Kreativität und die Sensibilisierung für zugewandte Kommunikation als Kernthema für Johnstones Werk knüpft auch transdisziplinäre Forschung an, die zunehmend Potenziale von Maximen und Methoden des Improvisationstheaters für verschiedene berufliche Bereiche, in denen Menschen zusammenarbeiten, erforscht.

2.4 Das „Applied Improvisation Network“ und Prinzipien der angewandten Improvisation

International hat das Interesse an diesen genannten Potenzialen von Grundhaltungen und Methoden des Improvisationstheaters für Berufsfelder aller Art in den letzten Jahren weiter zugenommen. Das 2002 zur internationalen Vernetzung gegründete *Applied Improvisation Network* (AIN) macht es sich seitdem zur Aufgabe, der Frage nachzugehen, wie Prinzipien, Methoden und Haltungen des Improvisationstheaters in nicht-theatralen Settings (z.B. Unternehmen verschiedener Disziplinen) eingebracht werden können (vgl. Froerer und Tint 2014). Dieses Übertragen markieren sie mit dem Begriff „Angewandte Improvisation“. Das mögliche Ziel von angewandter Improvisation sei persönliche Weiterentwicklung, Teambuilding, Kreativität und Innovation (ebd.).

¹²An andere bekannte Ideen Johnstones, wie seine Überlegungen zu Status-Verhalten kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Siehe dazu Schinko-Fischli 2019:6.

Schinko-Fischli fasst die Grundprinzipien der Angewandten Improvisation folgendermaßen zusammen: „Aufmerksamkeit und Kontakt, nonverbale Kommunikation, Ko-Kreation, Spontaneität und Intuition sowie Fehlerkultur und Vertrauen“ (Schinko-Fischli 1019: 10). Aus der Perspektive des Netzwerks soll durch diese Qualitäten durch angewandte Improvisation geschult und vertieft werden, um Innovation zu ermöglichen und die Qualität von Zusammenarbeit und gemeinschaftlichen Lebens zu verbessern (Froerer und Tint 2014). Da Kooperation, Vertrauen, Großzügigkeit und Experimentierfreudigkeit in angewandter Improvisation gefördert werde, sei Improvisation ein Gegenmittel zu Angst und fördere die Kreativität der Menschen (Schinko-Fischli 2019: 11). Auch maßgeblich auf dieser Grundlage von Johnstones Arbeit und Werk haben sich die drei oben genannten Haltungen als universelle Maximen von Improtheaterschauspieler*innen herausgebildet. Diese und auf der Homepage des AIN weiter differenziert ausgeführten Grundprinzipien¹³ von angewandter Improvisation, werden bewusst in die Arbeit verschiedener Disziplinen integriert (vgl. Froerer und Tint 2014). Jene nicht-theatralen Bereiche, in denen die angewandte Improvisation gewinnbringend eingesetzt werden können, werden vom Netzwerk konkret als beispielhafte Bereiche der Beratung, Training, Therapie oder Gesundheitsförderung benannt (ebd.). Den Bereich der berufsbezogenen Beratung, der Supervision, gilt es, im folgenden Kapitel näher zu betrachten.

3. Supervision

Um die Beantwortung der Forschungsfrage zu ermöglichen, soll hier eine grundlegende Einführung in den Gegenstand, Kontext und die Relevanz von Supervision erfolgen. Außerdem wird dieses Kapitel ein Blick auf Formate von Supervision und vertiefend auf das Setting der Teamsupervision werfen sowie ein Verständnis für ihre Methodenvielfalt schaffen. Literaturgrundlage hierfür sind v.a. die Werke von Prof. Dr. Nado Belardi sowie ein Grundlagenbuch von Ina Hermann-Stietz zu Supervision in der Sozialen Arbeit. Auf das Begriffsverständnis der beiden Autor*innen wird sich dieses Kapitel hauptsächlich stützen. Außerdem bezieht sich diese Arbeit auf publizierte Statements des größten deutschsprachigen Berufs- und Fachverbandes für Supervision und Coaching¹⁴ (DGSv)¹⁵.

¹³Sie entstanden aus einer Delphi-Studie, in der Mitglieder des Netzwerks zu den wichtigsten Elementen von angewandter Improvisation in ihrer Arbeit gefragt wurden (vgl. Froerer und Tint 2014).

¹⁴Die Arbeit richtet ihren Fokus dezidiert auf Supervisionskontexte für psychosoziale Berufe. Zur Unterscheidung im Hinblick auf den Coachingbegriff siehe Belardi 2020: 47f.

¹⁵Der Fach- und Berufsverband „Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv)“ gründete sich Ende der 1980er Jahre, um sich für die Qualität von Supervision und seit der Jahrtausendwende auch

3.1 Supervision als professionelle Hilfe für professionelle Helfer*innen

Hermann-Stietz fasst Supervision¹⁶ als professionellen Beratungskontext zusammen, in dem berufliche Zusammenhänge thematisiert, analysiert und bearbeitet werden. Sie richtet sich an Einzelpersonen, an Gruppen, Teams und Organisationen (vgl. Hermann-Stietz: 12). Nach Belardi ist Supervision spezifischer als berufsbezogene Beratung bzw. Spezialgebiet psychosozialer Beratung zu verstehen, die auf direkter Ebene Professionelle psychosozialer¹⁷ Berufe unterstützt und damit indirekt in letzter Konsequenz auch den Adressat*innen ihrer Arbeit nützen soll (Belardi 2020: 16). Die Besonderheit bestehe darin, dass man, anders als beispielsweise in der Familienberatung, in der Supervision nicht direkt mit Adressat*innen der Sozialen Arbeit arbeitet. Stattdessen stünden Supervisor*innen Menschen in beratenden, pflegenden und anderen helfenden Tätigkeiten bei ihren berufsbezogenen Themen zur Seite (ebd.: 15). In Deutschland wird die überwiegende Mehrheit der Supervisionen von einer organisationsexternen Fachperson ausgeübt, die für einen zeitlich begrenzten Auftrag supervidiert (vgl. ebd.: 51). Belardis griffige Definition zu den Zielen von Supervision als „Beratungs- und Reflexionsverfahren für berufliche Zusammenhänge“ (2020: 25f.) lautet:

„Das allgemeine Ziel ist es, den Ratsuchenden (Supervisanden) zu helfen, damit sie ihre eigene Arbeit verbessern können.¹⁸ Damit sind sowohl die Arbeitsergebnisse, die Qualität der Arbeit wie auch die Arbeitsbeziehungen zu den Kollegen, [...] oder [...] Klientel-Gruppen sowie die Untersuchung organisatorischer Zusammenhänge unter ethischen Gesichtspunkten gemeint.“ (ebd.).

Hier wird die Vielschichtigkeit der Aufträge von Supervision deutlich.

3.2 Relevanz von Supervision

Belardi weist in der Einführung seines aktuellen Grundlagenwerks zur historischen Einordnung darauf hin, dass Supervision¹⁹ schon seit vielen Jahrzehnten in der Aus- und

Coaching einzusetzen (vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. 2023) Der Verband gibt an, sich für die Förderung von Konzeptentwicklung, Forschung und Praxis von Supervision einzusetzen (ebd.).

¹⁶Zur Etymologie des Begriffs Supervision siehe Hermann-Stietz 2021: 9.

¹⁷ Zur Entwicklung von Supervisionsangeboten in Wirtschaft und Verwaltung siehe Belardi 2018:35f.

¹⁸Hermann-Stietz legt dar, dass kaum erforscht sei, welche Wirkfaktoren in der Supervision zu einer Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, Professionskompetenzen oder der Zusammenarbeit im Team beitragen. (vgl. Hermann-Stietz 2021: 67f.)

¹⁹ Neuer sei die der Supervision ähnliche Beratung von Leitungspersonen unter dem Begriff Coaching. An dieser Stelle ist auch zu erwähnen, dass Supervisor*in und Coach keine geschützten Berufsbezeichnungen sind, was innerdisziplinär immer wieder zu Diskussionen um Qualitätssicherung anregt. Von der Unklarheit des Supervisions- und Coachingbegriffs schreibt Belardi. Siehe (Belardi 2020:15).

Weiterbildung in Sozialer Arbeit und Psychotherapie ein essenzieller Bestandteil sei. Supervision hatte in der Geschichte der helfenden Berufe seit Ende des 19Jh immer eine wichtige Rolle inne.²⁰

Hermann-Stietz ordnet Supervision heute außerdem als sinnvolle Möglichkeit auf der Suche nach Reflexion und Überprüfung beruflichen Handelns ein, in einer Realität, die von Mittelkürzungen und dem Ruf nach Professionalisierung bzw. Qualitätsmanagement geprägt sei. (vgl. Hermann-Stietz 2021: 7) Die Notwendigkeit von Supervision für psychosoziale Berufe betont auch der ehemalige Vorstand der DGsv, Robert Erlinghagen. Er erläutert, dass Supervision eine berufsbegleitende Rollenreflexion für professionelle Helfer*innen sei: Menschen, die im Gesundheitswesen, der Bildung oder im Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind, die selbst Hilfe brauchen, da sie an die Grenzen ihrer Handlungsoptionen im Berufsalltag gestoßen seien (vgl. Kals 2022). Im Professionalisierungsdiskurs und in der Praxis genannter psychosozialer Berufe ist Supervision als unterstützendes und qualitätssicherndes Element für die Arbeit nicht wegzudenken.

3.3 Anlässe und Settings von Supervision

Wann und wofür wird Supervision demnach eingesetzt? Einerseits gibt es die grundsätzliche kontinuierlichen Begleitung durch Supervision, „ohne spezifischen Anlass als Instrument der stetigen Qualitätssicherung.“ (Erlinghagen und Mulkau 2022). Andererseits kann Supervision auch:

„als Maßnahme zur Krisenbewältigung, Konfliktbearbeitung, Begleitung von Veränderungsprozessen und ähnlichen Themen genutzt werden – immer dann, wenn das Gefüge Person, Rolle, Organisation und Arbeit kontinuierlich reflektiert oder anlassbezogen neu justiert werden muss.“ (ebd.)

So wird Supervision auch als eine gezielte Krisenintervention eingesetzt. Diese beiden Gründe für Supervision, als Krisenintervention und im Sinne einer qualitätssichernden Begleitung, sind an dieser Stelle festzuhalten.

Supervision kann in unterschiedlichen Arbeitsformen, hier Settings²¹ genannt, stattfinden. Neben Teamsupervision, ist die Gruppensupervision und Einzelsupervision gängig (Hermann-Stietz 2021: 21). Diese Thesis richtet ihr Hauptaugenmerk auf die Teamsupervision, welche verschiedene Ausprägungen haben kann. Zum einen kann die konkrete Arbeit mit

²⁰Nach Belardi lässt sich ihr Ursprung ab etwa 1880 in der US-amerikanischen Sozialarbeit und der ehrenamtlichen Arbeit von Studierenden in den Armenvierteln Londons verorten (Belardi 2020: 21).

²¹Zur Begriffsklärung Setting vgl. Belardi 2020:16.

den Adressat*innen im Fokus der Auseinandersetzung stehen (fallbezogene Supervision), zum anderen kann aber auch die Interaktion der Teammitglieder untereinander, ihre Rollenzuschreibungen sowie Spannungen und Konflikte in ihrer Zusammenarbeit im Zentrum der Auseinandersetzung stehen. (Gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogene Supervision) (vgl. Kersting und Krapohl 1994 zit.n. Hermann-Stietz 2021: 28). Die Autorin fügt allerdings hinzu, dass sich eine klare Trennung der angeführten Schwerpunkte innerhalb eines Supervisionsprozesses nur schwer realisieren lassen und praktisch ineinander übergehen (Hermann-Stietz 2021: 28).

Welchen Stellenwert Supervision haben kann, wird in Definition der DGsv zu Supervision abermals deutlich, die ihren Fokus auf den Anwendungsbereich der fallbezogenen Supervision legt: Da Supervision beratend bei Personen und Organisationen zum Tragen komme, „deren eigene primäre Aufgabe die Arbeit mit und am Menschen ist“ (Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. 2023) müssen diese immer wieder „ihre professionelle Position in der Spannung zwischen Nähe und Distanz zu ihren Klient*innen neu finden“ (ebd.). Dies wird hier als höchst anspruchsvolle Beziehungsarbeit postuliert, für die Supervision unerlässlich sei, da sie eine kontinuierliche Berufsrollenreflexion ermögliche (ebd.).

Belardi verweist, analog zu Hermann-Stietz, auf die Wichtigkeit des „gruppendynamischen Faktors“ (Belardi 2018: 102) in der Qualität der Arbeit von psychosozialen Teams. Es müsse beachtet werden, dass auch, wenn ein multiprofessionelles Team mit geeigneten Arbeitsaufgaben versehen werde, noch andere Faktoren für das Arbeitsergebnis zentral sind. Teams entwickeln auch „[...] hemmende Elemente wie Ängste, Abwehrformen, Widerstände, Rivalitäten, Machtkämpfe, Bündnisse oder Teilgruppen-Egoismen“ (ebd.). An dieser Stelle könne Teamsupervision ansetzen und diese störenden Faktoren vermindern (vgl. ebd.). Unter anderem deshalb stelle in Sozialer Arbeit, Gesundheitswesen und Psychotherapie die Teamsupervision das häufigste Setting von Supervision dar (vgl. ebd.)²².

3.4 Vielfalt und aktionsorientierte Methoden in der Supervision

Die Theorienvielfalt²³ in der Supervision ist groß (vgl. Belardi 2018: 118). Verschiedene Theorien, Verfahren und Methoden²⁴ werden in der Praxisrealität der Supervision teilweise

²² Weiterführend zu Teamsupervision: Siehe Hermann-Stietz 2021: 30ff.

²³ Hermann-Stietz verortet die konzeptionellen Ursprünge der Supervision dem Case-Work Ansatz der Sozialen Arbeit und der Psychoanalyse. Diese Ansätze entwickelten sich im 20. Und 21.Jh vielfältig weiter (vgl. Hermann-Stietz 2021:13)

²⁴ Zur vertiefenden Differenzierung der Begriffe: Konzepte, Methoden, Verfahren und Techniken, siehe Hermann-Stietz 2021: 36.

kombiniert angewendet.²⁵ (vgl. Hermann-Stietz 2021: 36f.) Auch Belardi drückt aus: in der Praxis werden „alle verfügbaren Wissensbestände auf ihre Brauchbarkeit und Übereinstimmung mit den vorgenannten Zielen für die Supervision [...] untersucht und ‚eingebaut‘“ (Belardi 2018: 118).

Van Kaldenkerken betont zur Methodenfrage, dass die Supervision zentral den expliziten bzw. verbalen Interaktionen Aufmerksamkeit schenke (vgl. Kaldenkerken 2019: 5). Die Kategorie Körper sei aber nicht außer Acht zu lassen (ebd.). Dazu führt sie Erkenntnisse der Embodiment-Forschung bzgl. der zentralen Rolle des Körpergedächtnis‘ für Lern- und Veränderungsprozesse an. Wenn veränderte Verhaltensweisen, beispielsweise in einer Sitzung, tatsächlich erlebt werden, haben sie einen anhaltenderen Effekt. Nachhaltigere Änderungen im Verhalten kämen nicht allein durch kognitive Einsichten zustande (vgl. van Kaldenkerken 2019: 7). Die Erfahrung eines Probehandelns, wie beispielsweise in einem improvisierten Rollenspiel, sei eine neue, veränderte Erfahrung, die vom Körpergedächtnis aufgenommen werden (ebd.). Sie stellt heraus, dass die für viele Supervisor*innen positive Erfahrung mit aktionsorientierten Methoden in der Praxis, wie Aufstellungen oder psychodramatischem Rollenspiel, durch die Embodiment-Forschung besser einzuordnen sei (ebd.).

Hermann-Stietz verweist auf Möller (2003), wenn sie betont, dass es grundsätzlich einen großen Fundus an psychologischem und organisationssoziologischem Wissen, kombiniert mit umfassenden methodischen und persönlichen Kompetenzen brauche, um den Prozess der Supervisionsarbeit als Supervisor*in gestalten zu können (vgl. Möller 2003 zit.n. Hermann-Stietz 2021: 77). Der Schwerpunkt einer Supervisionssitzung und die emotionale Tiefe des Besprochenen variieren je nach Anlass und Setting der Supervision (vgl. Hermann-Stietz 2021: 77). Auch Van Kaldenkerken beschreibt, welche komplexen Verknüpfungen ein Supervisionsprozess leisten müsse. Dieser untersuche einen Fall oder ein Thema immer mehrdimensional aus den Perspektiven der Person mit ihren Aufgaben und Verantwortungen in ihren sozialen und beruflichen Bezügen (Kaldenkerken 2019: 4). Sie konstatiert weiter:

„So ist berufliches Handeln notwendigerweise interdisziplinär und wir [Supervisor*innen; A.M] beziehen uns auf Theorien von Organisationen, Gruppen, der Person, auf Lerntheorien und nun auch auf die Neurowissenschaften für die komplexe Reflexion beruflicher Themen.“(Kaldenkerken 2019:4).

Die dargelegten Erläuterungen zum Supervisionskontext sollen hier als Grundlage für ein Verständnis der für die Thesis relevanten Grundbegriffe ausreichen. Der in dieser Arbeit

²⁵Als mögliche Verfahren, die Supervision für sich nutzbar macht, beschreibt Hermann-Stietz exemplarisch: Psychoanalyse, Gruppenanalyse, Integrative Therapie/Gestaltarbeit, Psychodrama, oder systemische Arbeit.

gesetzte Schwerpunkt liegt auf dem Setting der gruppenspezifisch-selbsterfahrungsbezogenen sowie der fallbezogenen Teamsupervision. An die anhand von Fachliteratur angedeutete Vielfalt von Konzepten und Methoden in der praktischen Supervisionsarbeit und die berufsinhärente, transdisziplinäre Theorieausrichtung knüpft diese Arbeit an. Sie soll die spezifische Verschränkung von Supervision mit Methoden und Grundhaltungen des Improvisationstheaters nach Keith Johnstone in der Praxis in den Blick nehmen. Dies erfolgt im Forschungsteil der Thesis anhand der inhaltsanalytischen Auswertung von zwei exemplarischen Expert*innen-Interviews. Ein Beispiel für den Einsatz angewandter Improvisation wird zuvor, im folgenden Abschnitt, beleuchtet, um auf die der Forschungsfrage verwandte Literatur aufzubauen.

4. Angewandte Improvisation im Seminarkontext

In ihrem Buch „Angewandte Improvisation für Coaches und Führungskräfte: Grundlagen und kreativitätsfördernde Methoden für lebendige Zusammenarbeit“ (2019) beschreibt die Autorin Susanne Schinko-Fischli Prinzipien ihrer Tätigkeit als Coach für Führungskräfte und Coaches. In ihrer Arbeit liegt der Fokus auf dem Coaching von Führungskräften, um durch das Einüben von Improvisationskompetenzen ihre Wirksamkeit zu erhöhen (Schinko-Fischli 2019:12). Auch wenn sich dieser Arbeitskontext von der Supervision mit psychosozialen Teams grundlegend unterscheidet, sind einige Überlegungen zur Arbeit mit Teams und Methoden und Ansätzen des Improvisationstheaters als relevante Literatur heranzuziehen, um sie im Diskussionskapitel der Arbeit mit den erhobenen Daten aus den Expert*innen-Interviews in Beziehung setzen zu können.

4.1 Potenziale und Grenzen von angewandter Improvisation in der Arbeit mit Teams

Schinko-Fischli unterstreicht, dass Teamarbeit und die Ideen von modernem Improvisationstheater viel gemeinsam haben, denn eine improvisierte Szene sei immer in ihrem Wesen Teamarbeit und deshalb nur so gut wie die Interaktion der Spieler*innen (Schinko-Fischli 2019: 30). Die Qualität der Geschichte hängt entscheidend davon ab, inwiefern sie im Miteinander aufeinander eingehen und sich gegenseitig inspirieren können, was für Teamarbeit analog gelte (ebd.: 33). Als Potenziale von Improvisationstheater-Methoden für Teamarbeit führt sie u.a. an, dass durch die entstehende Offenheit im Prozess so in einem Team auch größerer Handlungsspielraum wachse. Es werde beispielsweise geübt, einander zuzuhören,

die Redezeit gerechter zu verteilen, Angebote anzunehmen und sie aufzugreifen (ebd.: 40). Da die Methoden und dazugehörigen Haltungen eine fehlerfreundliche Kultur etablieren, werden konflikthafte Themen leichter zu besprechen (ebd.). Methoden angewandter Improvisation seien in diesem Kontext besonders geeignet, wenn ein Team gerade dabei sei sich neu aufzubauen, ein bestehendes Team seine Zusammenarbeit optimieren möchte und die Gestimmtheit im Team verbessern möchte, oder es die Fähigkeiten erwerben möchte, kreativer miteinander zu arbeiten (ebd.). Zusammenfassend benennt die Autorin auch Grenzen der Anwendung und stellt fest, dass angewandte Improvisation dazu diene, Teams zu stärken und auf kreative und innovative Zusammenarbeit vorzubereiten (ebd.: 40). Bei großen Spannungen und offenen Konflikten empfehlen sich andere Methoden (ebd.).

4.2 Voraussetzungen

Die Autorin schöpft aus ihrer Arbeitserfahrung, wenn sie herausstellt, welche Herausforderungen in der Arbeit mit Improvisationstheater-Methoden gängig sind und welcher Voraussetzungen es bedarf. Einige sollen hier erwähnt werden, um sie in der Diskussion zur Beantwortung der Forschungsfrage durch ein Aufgreifen nutzbar machen zu können. Sie konstatiert die Beobachtung, dass Menschen sich zunächst schwer tun, auf etwas einzulassen, das sie mit ‚schauspieln‘ und potenziellem Scheitern verbinden (Schinko-Fischli 2019: 12f.). Deshalb hält Schinko-Fischli in der Umsetzung eine gewisse Planung und Sorgfalt für notwendig, um eine konstruktive Erfahrung für alle zu ermöglichen (ebd.). Bereits in der Auftragsklärung mache sie daher ihre bevorzugte Arbeitsweise mit angewandter Improvisation transparent, wie sie mit diesen Mitteln arbeiten würde und erklärt, welchen Nutzen sie in Bezug auf Zielsetzung des Coachings sieht (ebd.). Als zweites Kriterium benennt sie die sorgfältige Vorbereitung in Bezug darauf, welche Elemente sie einsetzen wird, um eine passende innere Logik zu gewährleisten. Besonders der Beginn sollte außerdem v.a. „einfach und lustvoll“ (ebd.: 13) sein. Des Weiteren sei sicherzustellen, dass die Teilnehmenden nachvollziehen können, welchem Ziel die Übungen dienen bzw. auf welche Lerneffekte sie abzielen. Als wichtige Kriterien für die Autorin sollen die Methoden dem gewünschten Ziel dienen und Spaß machen (ebd.). Anschließend führt sie an, davon auszugehen, dass zuerst eine konkrete Erfahrung gemacht werden muss, bevor Lernen möglich ist. Dafür sei eine anschließende Reflexion über das Erfahrene als Zwischenschritt unabdingbar (ebd.). Nach durchgeführten Methoden des Improvisationstheaters werde dementsprechend in der Gruppe darüber reflektiert. Wichtig sei auch ein transparenter Einstieg, in dem die Teilnehmenden vom Vorhaben der Seminarleiterin erfahren und sie erklärt, welchen Gewinn sie aus

diesen Improvisationstheater-Methoden ziehen könnten. Falls sie daraufhin Widerstand und Unsicherheit wahrnehme, mache sie es zum Thema. Als zentrale Grundhaltung des Improvisationstheaters benennt sie das „lustvolle Scheitern“ (ebd.: 13f.). Um diesen Ansatz zu Beginn zu etablieren, verwende sie besonders zu zum Einstieg Methoden, bei denen es leichtfalle, Spaß am Scheitern zu entwickeln und auch als Seminarleitung eine humorvolle Haltung zu ihren eigenen Fauxpas nach außen zu tragen (ebd.).

5. Forschungsdesign und methodischer Zugang

Nachdem im ersten Teil der Arbeit auf relevante Begriffe und Kontexte der Forschungsfrage Bezug genommen sowie das Forschungsinteresse beschrieben wurde, soll nun der empirische Teil dargelegt werden. Welches Erfahrungswissen haben praktische Akteur*innen des Supervisionskontextes mit Improvisationstheater? Es soll untersucht werden, inwieweit Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters in der Arbeit von Supervisor*innen zum Einsatz kommen und wie sie diese in ihren Potenzialen, Grenzen und Voraussetzungen für Supervisionsprozesse beurteilen. Das methodische Vorgehen bzw. Forschungsdesign des empirischen Teils der Arbeit soll hier beschrieben werden, um den Prozess der Datenerhebung und Datengewinnung transparent zu machen und zentralen Gütekriterien qualitativer Forschung nach Helfferich so Rechnung zu tragen (vgl. Helfferich 2009: 156). Als Erhebungsinstrument wurde das leitfadengestützte Expert*innen-Interview gewählt. In diesem Abschnitt wird eben diese Erhebung näher erläutert. Außerdem werden die Expert*innen kurz vorgestellt sowie der Feldzugang und die Auswahl der Interviewpartner*innen beleuchtet. Weiterhin wird die Erstellung des Leitfadens skizziert und die Auswertungsmethode, die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz, vorgestellt.

5.1 Datenerhebung durch Expert*inneninterviews

Als Methode der Datenerhebung wurde in der vorliegenden Thesis das qualitative Expert*innen-Interview gewählt und durchgeführt. Insbesondere zeichnet sich das Expert*innen-Interview in Differenzierung zu anderen qualitativen Interviewformen dadurch aus, dass bei Gelingen „das Interview und die zu Interviewenden auf das interessierende Expertentum zu begrenzen“ (Flick 2017: 217) sind und sie nicht in der Rolle des „Privatmenschen“ (ebd.) interviewt werden. Gläser und Laudel (2010) bestimmen die spezifische Rolle der Expert*innen als „Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden Sachverhalte“ (Gläser/Laudel 2010: 12). Aglaia Przyborski und Monika Wahrab-Sahr (2014) verdeutlichen die

Besonderheiten eines Expert*inneninterviews, denen sinnvoll durch die Nutzung eines Leitfadens Rechnung getragen werden könne (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 121f.). Sie fassen unter Expert*innen Personen, die „(...) über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, solches zugeschrieben bekommen oder diese besondere Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen.“ (ebd.: 119) Auf die Auswahl der Expert*innen wird später in Form der Samplebeschreibung und von Kurzprofilen eingegangen, um einen ersten Überblick über den Prozess der Auswahl und den Bezug der Befragten zu Supervision und Improvisation zu geben. Zunächst wird die Erstellung des Leitfadens dargelegt.

5.1.1 Erstellung des Interviewleitfadens

Die Interviews wurden entlang eines zuvor erstellten Leitfadens geführt. Der Leitfaden diente im Gespräch als Orientierung, doch flexible Umstrukturierungen und sich ergebende Nachfragen waren möglich. Dieses Vorgehen wird von Cornelia Helfferich als besonders hilfreich hervorgehoben „[u]m das Grundprinzip der Offenheit zu wahren und dennoch die für das Forschungsinteresse notwendige Strukturierung vorzugeben“ (Helfferich 2011: 182). Nach Helfferich sollte der Leitfaden „so offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ sein (ebd.: 181). Sie verweist auf das vorherrschende Interesse bei Expert*innen-Interviews an Information und bezieht sich auf Meuser 2005, wenn sie deshalb konstatiert: Expert*inneninterviews „(..) vertragen mehr Strukturierung, eine vereinfachte Transkription und eine schneller die Komplexität reduzierende Auswertung“ (ebd.: 162) als andere Interviewformen der qualitativen Forschung. Sowohl thematische Wechsel, als auch direktere Fragen, die auf relevante Informationen abzielen, seien in diesem Setting möglich und sinnvoll (vgl. Helfferich 2011: 179).

Der Interview-Leitfaden wurde anhand des von Helfferich dargelegten SPSS- Prinzips konstruiert. Die Anfangsbuchstaben der einzelnen Arbeitsschritte bilden das Kürzel SPSS: Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren. (vgl. ebd.: 182) Im ersten Schritt wurden erste Fragen gesammelt, die im Forschungsgegenstand von Interesse sein könnten. Hier geht es in erster Linie darum, unsortiert viele Fragen zu sammeln (ebd.: 182). Die Fragen wurden aus der Literatur und Forschung abgeleitet, die dieser Arbeit zugrunde liegen. Im zweiten Schritt des Prüfens wurden diese Fragen dann reduziert und strukturiert. Anhand von bestimmten Prüffragen wurden in diese Fragenliste dann Fragen nach Fakten, Suggestivfragen und abstrakten Fragen revidiert, worauf eine Präzisierung und Umformulierung der Fragen folgte (ebd.). Im dritten Schritt wurden die verbleibenden Fragen in thematischen Bündeln zusammengefasst und sortiert (ebd.: 185). Im letzten Schritt wurde versucht für die jeweiligen inhaltlichen Bündel einen übergeordneten, einfachen, erzählgenerierenden Impuls zu

formulieren, unter den die Einzelfragen subsumiert werden können (vgl. ebd.). Nach Helfrich kann dieses Vorgehen gleichzeitig „der Vergegenwärtigung und dem Explizieren des eigenen theoretischen Vorwissens und der impliziten Erwartungen an die von den Interviewten zu produzierenden Erzählungen“ (ebd.: 182) dienen. Zu jedem Themenblock wurden maximal sechs Unterfragen formuliert, die zum vertieften Nachfragen dienen. Der Interviewleitfaden kann im (Anhang 1) eingesehen werden.

Zuletzt wurde im Abschluss des Interviews, als letzte Frage im Leitfaden, die interviewte Person gefragt, ob sie im Hinblick auf die Thematik noch etwas hinzufügen wolle. Diese Möglichkeit für die Befragten, etwas zu ergänzen, wird von Gläser und Laudel als geeignet konstatiert (Gläser/Laudel 2010: 149). Soziodemografische Daten für die Kurzprofile, die nicht der Homepage der Befragten zu entnehmen waren, wurden in einem anschließenden letzten Frageteil nachgestellt. Auf die Auswahl der Interviewten wird im Folgenden in Form der Samplebeschreibung sowie durch Kurzprofile eingegangen, um einen ersten Überblick über den Prozess der Auswahl und den Bezug der Befragten zu Supervision und Improvisation zu geben.

5.1.2 Sample und Feldzugang

Ein Sample bezeichnet eine bereits bewusst getroffene Auswahl an Fällen. Das Sample für die Interviews im Rahmen dieser Thesis kann nach Nicola Döring und Jürgen Bortz als „homogene gezielte Stichprobe“ kategorisiert werden (Döring/Bortz 2016: 304). Die Fragestellung bezieht sich auf Expert*innen, die innerhalb Deutschlands supervisorisch arbeiten und Erfahrungen mit Improvisationstheater innerhalb dieser Tätigkeit gemacht haben. In der vorliegenden Arbeit wurden so gezielt Supervisor*innen ausgewählt, die in ihrem Berufsalltag Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters nutzen. Da dies eine sehr spezifische Zielgruppe ist, wurde eine kleine Auswahl an Interviewpartner*innen gezielt per Mail angefragt.

Die Interviewpartner*innen wurden durch eine erste Internet-Recherche unter den Stichworten „Supervision“ und „Improvisationstheater“ ausfindig gemacht. Aufgrund der Angaben auf ihren jeweiligen Homepages zu ihrer Arbeitsweise im Kontext Supervision und Improvisationstheater wurden sie als geeignete Expert*innen eingeschätzt, was sich im Mailkontakt bestätigte. Sowohl die Anfragen, als auch die Zusagen der Interviewpartner*innen fanden per Mail statt und Termine wurden vereinbart. Eine ebenfalls per Internet-Recherche ausfindig gemachte Supervisorin mit Erfahrung im Einsatz von Impro-Methoden erklärte sich zu einem Interview im Rahmen eines Pre-Tests bereit. Hier konnte, wie von Vogt und

Werner (2014) empfohlen, der Leitfaden geprüft und im Anschluss die Gesprächsführung kritisch reflektiert werden (vgl. Vogt/Werner 2014: 34).

5.1.3 Kurzprofile der Interviewpartner*innen

B 1 Kurzprofil

Der Befragte 1 (Anhang 6), im Folgenden mit dem Kürzel B1 abgekürzt, ist ca. 60 Jahre alt, seiner Qualifikation nach Psychologe, wohnt in einer mittelgroßen deutschen Stadt und ist seit 30 Jahren in der Jugendhilfe angestellt. Zusätzlich absolvierte er eine Weiterbildung zum Supervisor und arbeitet seit ca. 30 Jahren als selbstständiger Supervisor mit psychosozialen Teams. Das macht ca. ein Drittel seiner beruflichen Tätigkeit aus. Zusätzlich ist er als Impro-Trainer tätig. Sein Kontakt zu Improvisationstheater kam durch die Beschäftigung mit Grundhaltungen der Psychotherapie und dem Psychodrama nach Moreno. Mit dem Aufkommen des Theatersports nach Johnstone in Deutschland war er Mitbegründer einer Improtheater Gruppe, in der er bis heute aktiv spielt. Die Methoden, die in seiner supervisorischen Arbeit zum Einsatz kommen, verortet er sowohl im Improvisationstheater nach Johnstone, als auch im Psychodrama und in der Gestalttherapie. Lebendige Methoden setze er in seiner supervisorischen Tätigkeit regelmäßig ein (vgl. B1: 116).

B2 Kurzprofil

Die Befragte 2, im Folgenden mit B2 abgekürzt, (Anhang 7) arbeitet als Supervisorin in einer deutschen Großstadt und ist ca. 60 Jahre alt. Sie ist ausgebildete Theaterpädagogin und systemische Therapeutin und arbeitet seit 2014 supervisorisch mit psychosozialen Teams. Diese Arbeit macht ca. ein Drittel ihrer Berufstätigkeit aus. Weiterhin ist sie seit vielen Jahren aktive Impro-Spielerin und Impro-Trainerin. Sie gibt an, dass der Anteil von Methoden des modernen Improvisationstheaters in ihrer Supervisionsarbeit bei ca. 15% liegt (vgl. B2: 168).

5.1.4 Rahmenbedingungen und forschungsethische Überlegungen

Nach der Zusage der angefragten Expert*innen wurde ihnen in Vorbereitung auf das Interview ein Dokument mit Informationen per Mail zugesendet. Aus forschungsethischen Überlegungen, dem Prinzip der informierten Einwilligung folgend, wurde darauf geachtet das Forschungsinteresse der Thesis, die Bedeutsamkeit ihrer Teilnahme und die Vorgehensweise der Datenerhebung- und Verarbeitung sowie die Möglichkeit des Widerrufs transparent zu machen (vgl. Gläser/Laudel 2010: 159). Ein solches professionelles Vorgehen im Erstkontakt ist ebenfalls hilfreich, um eine Vertrauensbasis aufzubauen (ebd.: 172) Das Dokument

enthielt somit Hinweise zu datenschutzrechtlichen Bestimmungen, dem Umgang mit ihren Daten, wie der Anonymisierung sowie Hinweise zur Freiwilligkeit der Teilnahme.²⁶ Des Weiteren enthielt es die Einverständniserklärung, welche vor Durchführung des Interviews unterschrieben wurde. Aus Gründen der örtlichen Distanz wurden Telefoninterviews vereinbart.

Die Verfasserin führte die Interviews telefonisch per Lautsprecherfunktion durch und sie wurden mit einem Audioaufnahmegerät aufgezeichnet, um eine spätere Transkription und darauffolgende Auswertung der Daten zu ermöglichen (vgl. ebd.: 158). Die Interviewlänge variierte zwischen 53 und 57 Minuten. Die „Allgemeine Regeln der Interviewführung“, die Gläser und Laudel (2010) beschreiben, wurde als Grundlage der Interviewerin verwendet (vgl. ebd.: 172 ff.).

5.2 Auswertungsvorgehen und Transkription

5.2.1 Transkription der Interviews

Die geführten Interviews wurden entlang den Transkriptionsregeln für die computergestützte Auswertung nach Kuckartz (2014) (Anhang 3) und mithilfe der Audiotranskriptions-Software F4X verschriftlicht und mit der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet. In der empirischen Sozialforschung wird die Transkription als „notwendiger Zwischenschritt vor ihrer Interpretation“ gehandelt (Flick 2017: 37). Neben der Nachvollziehbarkeit der Transkriptionsregeln ist hier eine Anonymisierung der personenbezogenen Daten, im Sinne des ethischen Prinzips der Nicht-Schädigung, unabdingbar (vgl. ebd: 58f.)

5.2.2 Die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz

Die Auswertung der Interviews folgt der inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker. Das transkribierte Datenmaterial wurde auf Grundlage der genannten Methode codiert und analysiert. Zentral für diese Analyse ist ein Kategoriensystem, anhand dessen das Interviewmaterial regelgeleitet und methodisch kontrolliert bearbeitet und ausgewertet wird (vgl. Vogt/Werner 2014: 47) Diese Kategorienbildung und Codierung erfolgte in mehreren Schritten (Kuckartz/Rädiker 2022: 129ff.). Zunächst wurden, dem Phasenmodell von Kuckartz folgend, die Interview Transkripte sorgfältig gelesen und erste Bemerkungen und Auffälligkeiten in Memos verfasst (vgl. ebd.: 133). Anschließend wurden deduktive Kategorien anhand des Interviewleitfadens gebildet und das Material anhand

²⁶ Siehe Anhang 2.

dieser codiert (ebd.: 129f.) Im nächsten Schritt wurden anhand des Datenmaterials, d.h. induktiv, Subkategorien²⁷ ausdifferenziert und das Material dementsprechend neucodiert (ebd.: 138). Anschließend wurden die Daten so für den Ergebnisbericht aufbereitet. Besagte Kategorien bilden das Grundgerüst für den nachfolgenden Ergebnisbericht, sie wurden jedoch zugunsten der Dramaturgie der Ergebnisvorstellung und Verständlichkeit für die Leser*innen als flexible Orientierungspunkte genutzt (vgl. ebd.: 148).²⁸

6. Ergebnisbericht

6.1. Begriffsbestimmung durch die Befragten

Um die theoretische Begriffsbestimmung des „Improvisationstheaters nach Johnstone“ im ersten Teil der vorliegenden Arbeit zu spezifizieren, wurden die interviewten Supervisor*innen gefragt, welche Grundprinzipien und Methoden sie für Improvisationstheater nach Johnstone als zentral empfinden und insbesondere auch als spezifisch erachten. In diesem Zuge werden die konkreten Methoden und die ihnen zugrunde liegende Ideen kurz skizziert.

6.1.1 Konkrete Methoden

Eindeutig als Methoden-Klassiker des Improvisationstheaters nach Johnstone eingeordnet wurden „Ja, und...“-Übungen sowie Übungen, die das Ein-Wort-Prinzip in den Mittelpunkt stellen. Hier soll nachfolgend beschrieben werden, welche konkreten Methoden in den Interviews angeführt wurden und wie sie geclustert werden können.²⁹ Zur besseren Übersicht wurden die Methoden in die Kategorien Assoziationsübungen (I), „Ja, und“ Übungen (II) und improvisierte Rollenspiele (III) aufgeteilt.

I. Assoziationsübungen

Assoziationskreis: (fallbezogen) Dabei stellt sich das Team Schulter an Schulter in einem Kreis auf. Reihum werden nun Begriffe gesagt, die die jeweiligen Teammitglieder mit dem Fall assoziieren. Das Thema, um das es geht, darf dabei nicht erwähnt werden. Im Falle des Beispiels: der Fall der ‚Eltern Maier‘ aus dem Arbeitskontext Familienhilfe (B1: 81) sind somit Eltern und Maier die einzigen Worte, die nicht gesagt werden dürfen.

²⁷ Für ein Beispiel der induktiven Kategorienbildung siehe Anhang 5.

²⁸ Der Kodierleitfaden kann in Anhang 4 eingesehen werden.

²⁹ Für eine vollständige Sichtung aller in den Interviews beschriebenen Methoden sei auf die Transkripte im Anhang verwiesen (Anhang 6 und Anhang 7).

Ein-Satz-Kaleidoskop: (unspezifisches Supervisionssetting) Bei dieser weiteren von B1 genannten Assoziationsmethode assoziieren die Teammitglieder für sie bedeutsame Sätze zu der Zeit, die zwischen der vergangenen und der gegenwärtigen Supervisionssitzung vergangen ist (B1: 68). Dabei stellen sich alle Beteiligten in eine Reihe auf, treten nacheinander vor und zurück und sagen jeweils einen Satz. Erweitert werden kann diese Methoden durch Tätigkeitsgesten, und emotionalen Ausdruck wie Freude oder Wut, die sich jede Person zu ihrem Satz überlegt (B1: 72). Werden diese Gesten dann in ihrem Ablauf miteinander verknüpft, entsteht der Eindruck einer Maschine, die einen spezifischen Rhythmus hat und ein Kaleidoskop der Eindrücke zum festgelegten Thema bietet (B1: 72).

Assoziationsspaziergang: (unspezifisches Supervisionssetting) Bei dieser Methode laufen die Mitglieder der Gruppe in Paaren oder mit mehreren Menschen zusammen durch den Raum. Abwechselnd sagt eine Person ein Wort oder assoziiert beispielsweise eine Landschaft und die zweite Person sagt darauf das Erste, was ihr dazu einfällt (B2: 64). Dieser Assoziationsspaziergang kann mit den folgenden „Ja, und...“-Methoden, beispielsweise eines imaginierten utopischen Arbeitsplatzes, kombiniert werden (ebd.).

II. „Ja, und...“-Methoden (teamthemenbezogen³⁰)

Idealer Arbeitsplatz: Hierbei wird von den Supervisand*innen nacheinander in Form von Sätzen, die mit „Ja genau, und...“ beginnen, ein idealer Arbeitsplatz imaginiert. Den Möglichkeiten und der Fantasie sollen dabei keine Grenzen gesetzt sein. (B2: 64)

Das Sommerfest: Bei dieser ähnlichen Methode geht es um das Imaginieren eines gemeinsamen Projektes oder einer Veranstaltung. (B2: 136-138). Die abwechselnd imaginierten Vorschläge werden ebenfalls mit dem Satzanfang „Ja genau, und...“ eingeleitet und dürfen phantasievoll sein.

Ein-Wort-Geschichte: Auch diese von B2 erwähnte klassische Methode lässt sich der „Ja, und...“-Kategorie zuordnen. Ihr Ziel ist das Erzählen einer Geschichte, wobei jede Person abwechselnd nur ein Wort zur Erzählung beiträgt (B2: 120).

III. Improvisiertes Rollenspiel (fallbezogen und teamthemenbezogen)

Improvisiertes Rollenspiel für fallbezogene Themen: Hier wird von B1 ein solches Rollenspiel zu einem an die Realität angelehnten Beratungsgesprächs, mit Eltern Maier genannt. B1

³⁰Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die Begriffe ‚gruppenspezifisch-selbstreflexiv‘ und ‚teamthemenbezogen‘ synonym verwendet, um das Setting der Teamsupervision zu spezifizieren.

beschreibt zusätzlich eine Variation des Rollenspiels unter dem Impro-Aspekt des ‚Replays‘ (B1: 122), in der die gleiche Grundszenen in verschiedenen Stimmungen oder Genres mehrfach variiert gespielt wird. Das Spielen der gleichen improvisierten Szene im Setting Supervision kann wiederholt werden, durch vorgeschlagene Veränderungen seitens der übrigen Beobachtenden ergänzt, beispielsweise mithilfe einer geraderen Sitzhaltung oder eines stringenteren Blickkontakts in der Rolle der beratenden Person (ebd.).

Das Dorf: Diese Methode wird von B1 für teamthemenbezogene Supervision genutzt (B1: 100). Am Anfang dieser Übung stellen sich die Beteiligten einen Beruf sowie Aufgaben und Funktionen für sich selbst in einem fiktiven Dorf vor- als Metapher für ihre empfundene Rolle im Team - beispielsweise „Bäcker“ oder „Bürgermeister“ (ebd.). Zudem denken sie sich zu ihrer Rolle ein kurzes Skript aus, in welchem sie ihre Funktion im Dorf erklären und zum Ausdruck kommt, wie es ihnen gerade geht. Anschließend wird ein fiktiver Markttag veranstaltet, an dem sich alle Beteiligten in einem Raum treffen und sich gegenseitig entsprechend ihrer Rollen von ihren Befindlichkeiten und anstehenden Aufgaben erzählen (B1: 101).

6.1.2. Grundhaltungen

Aus dem Datenmaterial konnte herausgearbeitet werden, dass folgende Aspekte von den Supervisor*innen als zentral für modernes Improvisationstheater angesehen werden: Der Fokus liegt auf der Begegnung und der Kommunikation miteinander (B2: 30), geprägt von dem „Ja, und...“-Prinzip, was besagt, Angebote des Gegenübers zu akzeptieren. Beide Interviewpartner*innen sprechen von dem „Ja“, als Kern des Ansatzes, ausgeführt als die bedingungslose Akzeptanz des Angebots, das das Gegenüber unterbreitet (vgl. B1: 34). So sagt B1:

„Und für mich ist bei Johnstone entscheidend eigentlich das, was seine Grundhaltungen sind. So was wie Ja und sagen. Das Ja und das ist ja eigentlich das Elementare im Improtheater. Ich sage ja zu den Impulsen, die ich bekommen habe und akzeptiere die. Alles, was behauptet wird, gilt, und „und“ heißt eben, ich gebe meinen eigenen Teil dazu. Das ist ja im Prinzip ein wunderbares Grundmuster von gelungener Kommunikation.“ (B1:44).

Auch für B2 liegt der Schwerpunkt von Johnstones Idee auf „zugewandter und wertschätzender“ Kommunikation (B2: 30). Improvisationstheater habe für sie den Fokus klar auf der Begegnung und Interaktion (B2: 30). Diese grundlegende Idee hätten alle Methoden gemeinsam (B2: 76). Ein mit der akzeptierenden Kommunikation verbundenes Prinzip von Improvisationstheater wurde von B1 genannt: „den anderen gut aussehen lassen“ (B1: 194), was bedeute, das Gesagte des Gegenübers nicht zu kritisieren und zu bewerten, sondern alle Impulse als Angebot anzunehmen (ebd.).

Aus dem Datenmaterial ergibt sich, welche Methoden sie damit verknüpfen. Den genannten Maximen ordneten die Befragten Methoden wie Assoziations-Übungen und Ein-Wort-Geschichten zu. B1 sprach darüber, dass es bei Assoziationsspielen auch darum ginge, „Ja“ zu sagen, also die Assoziation der anderen Person stehen zu lassen, ohne sie abzuwerten und dann dazu zu assoziieren. Dahinter stehe die Impro-Haltung: „Alles ist gut, alles ist wertvoll. Alles nutzen wir.“ (B1: 184). B2 hebt bei der klassischen Impro-Methode „Wort-für-Wort“ hervor, dass sie es erfordere, mit der Aufmerksamkeit im Hier und Jetzt zu sein und sie sowohl das Zuhören benötige als auch das flexible Reagieren auf die unerwarteten Ideen bzw. das konkrete Wort des Gegenübers (B2: 68). B2 weist auf die inhaltliche Freiheit hin, die Methoden des Improvisationstheaters für sie kennzeichnet: „Und gerade das Impro lebt davon, dass es erst mal komplett frei ist. Wir können hier über den Januar reden, wir können über Katzen reden, wir können über irgendwas reden.“ (B1: 128) Deshalb müsse man nicht „vordenken“ (B1: 128) unter der Prämisse ein bestimmtes inhaltliches Thema in die Improvisation einbringen zu müssen. (B1: 128)

Es trat auch zutage, dass die Impro-Methoden anderen theatralen Methoden gegenüber nur eingeschränkt ausdifferenziert werden können. So fand B1 die pointierte Überschrift für das Berichten aus seiner Praxiserfahrung: „Ist das schon Impro, Fragezeichen? Oder ist das eigentlich auch was anderes?“ (B1: 58).³¹ Auch B2 stellte heraus, dass manche Methoden wie beispielsweise die Assoziationskette verschiedenen kreativen Ansätzen zugeordnet werden könnten, da sie ähnlich zu anderen theaterpädagogischen Übungen oder kreativen Methoden seien (B1: 76). B1 konstatierte, in der praktischen Supervisionsarbeit seien die Übergänge fließend und die trennscharfe Zuordnung für ihn als Praktiker nicht relevant. Gleichzeitig wurden auch die klaren Spielregeln hervorgehoben, wie Kommunikation in den Methoden nach Johnstone ablaufen soll, die Improvisationstheater auszeichnen, die sich in Ja, und – Übungen sowie Methoden mit dem Ein-Wort-Prinzip wiederfinden. So stellt B1 klar: „Und wenn die Spielregel ist, ich darf jeden Satz nur mit „Ja genau, und...“ beginnen, dann bedeutet das für mich, ich muss mich erst mal zuwenden.“ (B1: 66).

6.2 Voraussetzungen für die Anwendung

In der Auswertung der Interviews konnten einige Aussagen dazu gesammelt werden, welche Praxiserfahrungen die Befragten mit dem Einsatz von Methoden des Improvisationstheaters in der Supervision gemacht haben. Im Folgenden werden die Ergebnisse dazu präsentiert,

³¹ Als andere konkrete Ansätze, aus denen sich das lebendige Methodenrepertoire speist, wurden folgende genannt: Psychodrama und Gestalttherapie (B1: 164).

wie besagte Methoden eingesetzt werden. Erkenntnisse konnten dazu gewonnen werden, welche Voraussetzungen und Grenzen für den Einsatz zu beachten sind und damit einhergehend auch, welche Settings von Supervision in der Praxis geeignet erscheinen. Dieser und der darauffolgende Abschnitt sollen einen Einblick in die gegenwärtige Nutzung in der Praxisrealität Supervision zur Beantwortung der Forschungsfrage möglich machen.

Die Voraussetzungen für die Anwendung von Impro-Elementen in diesen Settings wurde in verschiedene zuvor gebildete induktive Subkategorien geclustert: Freiwilligkeit und Offenheit der Gruppe (I), Bezug zum Auftrag der Supervision (II) sowie Niedrigschwelligkeit (III). Damit zusammenhängend wurden von den Interviewten bestimmte Grenzen der Anwendung genannt.

I. Freiwilligkeit und Offenheit der Gruppe

Aus den Interviews ging die Voraussetzung hervor, dass Impro-Methoden nur als methodisches Angebot unterbreitet werden können. B2 betont, als Supervisorin würde sie immer klar kommunizieren, dass die Supervisand*innen selbst entscheiden, ob sie zu Einsatz kommen (B2: 64). Auch B1 hebt hervor, dass es zusätzlich zu dieser transparent kommunizierten Entscheidungsmacht grundsätzlich auch ein Gespür der Supervisor*in für die Offenheit der Gruppe bedarf, sonst könne es passieren, dass die Gruppe „innerlich keine Bereitschaft“ (B1: 144) habe. Die Offenheit der Gruppe, sich etwas aus ihrer Komfortzone herauszubewegen, sei eine Voraussetzung der Anwendung (B1: 144). Daher setzte B1 dieses Methodenrepertoire nicht in der ersten Sitzung mit einer neuen Gruppe ein, sondern wenn er sich „selbst etwas sicherer“ (B1: 144-146) mit der Gruppe fühle. Diese Offenheit gelte es durch ein langsames, aufbauendes Vorgehen zu unterstützen, beispielsweise mit Warm-Ups, um die Bereitschaft der Gruppe danach besser einschätzen zu können (B1: 137-138). B2 fügt ebenso an, dass sie vorsichtig und achtsam vorgehe: „Also ich finde es immer wichtig: Die KlientInnen geben das Tempo vor.“ (B2: 96). Dafür brauche es als Grundlagen Vertrauen ihr als Supervisorin gegenüber und Neugier der Gruppe auf die Methoden. Das würde entweder von dem Team verbal kommuniziert oder sie mache es an ihrem eigenen Gefühl fest (B2: 64). Eine damit verbundene Grenze bzw. eine übliche Herausforderung sei die anfängliche Abwehr der Supervisand*innen vor einer potenziellen Überforderung. Angst vor „möglicherweise entblößenden oder beschämenden Momenten“ (B2: 44) vor den eigenen Arbeitskolleg*innen sei ein Faktor, der Hemmungen vor Improvisationstheater-Elementen in der Supervision auslösen könne, gerade wenn noch keine Erfahrungen mit den Methoden gemacht

wurden. Daher artikuliert B2, dass sie häufiger eine anfängliche Abwehr erlebe: „[...] Und da ist es oft so, dass die Klienten sagen, und Klientinnen, um Gottes willen, da habe ich Scham, das möchte ich gar nicht, da habe ich Angst vor.“ (B2: 44) Sie äußert Verständnis für diese Abwehr, die sie explizit mit dem Setting der Teamsupervision verbunden sieht: „[...] Aber wenn ich mit Leuten tagtäglich zusammenarbeite und auch Themen klären möchte, die vielleicht schwierig sind, die Spannungen sind, wo ich auch eine Position habe oder eine Rolle habe oder Erwartungen an mich sind, ist das nicht ganz so einfach, da spielerisch einzusteigen. Aber ich denke, es ist möglich.“ (B2: 44). Um die Offenheit der Gruppe zu unterstützen, sprachen die Interviewten von einer angemessenen verbalen Einbettung der Methoden in Form einer Einleitung und einer auswertenden Reflexion für den weiteren Verlauf der Sitzung (B2: 102). B1 betont, dass er mit dem Vorschlag der Impro-Methoden benenne, welche Potenziale er dadurch für die Supervisionssitzung sieht (B1: 150). Nach einem Rollenspiel in einer Fallsupervision werde gemeinsam ausgewertet und eingeordnet, was das für die Themenbearbeitung der weiteren Supervisionssitzung bedeute (B1: 116-121), oder in einer teamthemenbezogenen Sitzung darauf übertragen: „was heißt das eigentlich für unser Team?“ (B1: 108)

II. Angemessenheit zum Auftrag der Supervision

Daran anknüpfend wird als weitere Voraussetzung von den Supervisor*innen genannt, dass die Impro-Methoden zu der relevanten Thematik passen und damit dem Auftrag der Supervision angemessen sein müssen:

„Die [Impro-Methoden, A.M.] müssen natürlich letztlich immer was losstreten, was dann auch besprechbar ist. Das ist glaube ich wichtig. Es geht ja nicht, wenn ich sagen würde: Ach, ich hab so paar nette Impro-Spielchen, wollen wir ein bisschen Spaß haben? Das kann man ja auch machen, ist ja auch okay, aber dann muss der Rahmen dafür da sein. Ist in der Regel bei der Supervision nicht. Und ich glaube, dass das so mein Anspruch ist, dass die Übungen, die ich mache, immer auch thematisch mit dem verwurzelt sind, was das Team in dem Moment interessiert.“ (B1:195-196)

Die Auswertung ergab, dass beide Befragte Impro-Methoden vor allem in gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogenen Teamsupervisionen einsetzen, aber sie auch in Fallsupervisionen eine Ressource bilden. Auf die Frage an B1, wie er entscheiden würde, ob er Improvisationstheater-Elemente einsetzen würde oder nicht, sagt er:

„Na ja, das ist ja auch das Vergleichbare zum Improtheater, wenn man Supervision macht. Man weiß ja nie, was kommt [...] Also gibt es ein Teamthema? Wie wir als Team funktionieren? Gibt es eine Fallbesprechung? In welche Art geht die? Ich kann ja nicht vorher sagen, heute mache ich mal Impro,

sondern ich kann nur gucken, was ist das Problem? Und da muss ich dann gucken, welche Methode mir kommt.“ (B1: 109-111)

Hier wird deutlich, wie spontan und individuell der Einsatz von Impro-Methoden entschieden werden kann und woran er sich aber auch für die Nutzbarmachung orientieren sollte. Während B2 bei Fallsupervisionen weniger ihrem Verständnis nach dezidiert Methoden aus dem Improvisationstheater verwendet, da sie die verwendeten auf einen Perspektivwechsel gerichteten Methoden auch anderen kreativen Methodenrepertoires zuordnen könnte (B2: 74), erläutert B1 viele konkrete Anwendungen in der Fallsupervision. Auch mitten im Arbeitsprozess einer Supervision lassen sich nach B1 Impro-Elemente sinnvoll einsetzen, um ein bestimmtes Thema „aufzumachen“ (B1: 86). Als Beispiel für den Einsatz in der Fallsupervision nennt er ein improvisiertes Rollenspiel eines Beratungsgesprächs zur fiktiven Fallthematik „Elternpaar Meier“ in der Familienhilfe, mit dem die Supervisand*innen immer wieder Probleme beschreiben. Dieses Rollenspiel könnte dann mit dem Vorschlag zu einer deutlicheren Artikulation oder einer geraderen Sitzhaltung der Rolle des Beraters wiederholt werden, um einen anderen Erlebnisraum zu öffnen. Er betont, dass sich solche Methoden bzw. deren konkrete Ausgestaltung oft aus der Situation heraus entwickeln würden, wenn er als Supervisor sie spontan als konstruktiv für das Ziel der Supervisionssitzung einschätzt (B1: 116-122). Bei B2 wird deutlich, dass Impro-Methoden gleichermaßen auch konzeptionell geplante Interventionen sein können (B2: 112).

B2 äußert zu ihrem Verständnis zum Auftrag an die teamthemen-bezogene Supervision, dass es um Teamkommunikation und das Thema Vertrauen gehe. Dass Kommunikation oft im Fokus stehe, verbinde Supervision und Improvisationstheater (B2: 34). Zum Thema der Sitzung wähle sie Impro-Übungen, die sie dazu als passend erachte (B2: 84). B1 setze für Supervision, in der das „Zusammenspiel als Team“ (B1: 100) thematisiert werden soll, gerne die Methode „Das Dorf“ ein: „Und zwar ist ja oft so eine Erwartung an Supervision, zu Recht, wir wollen eigentlich mal sprechen über unsere Rollen, die wir im Team haben, über unsere Aufgaben, die wir im Team haben.“ (B1: 100) Auch B2 drückt aus, dass sie in den Supervisionsthematiken Teamfindung und Teamentwicklung Impro-Methoden gerne nutze. Dies geschehe z.B. zur Aktivierung oder zum Anregen eines Perspektivwechsels durch eine Assoziationsübung, oder eine „Ja, genau, und...“-Übung (B2: 58). Auch in kleineren Krisenphasen eines Teams, würde sie zu Beginn der Sitzung einen Assoziationsspaziergang oder eine „Ja, und...“-Übung als methodische Elemente einsetzen. Auch wenn der Austausch in der Supervisionssitzung selbst zäh sei, könne dies ein Anlass zur Anwendung sein, wenn es „irgendwie so stockt und sich irgendwie nicht so richtig zugehört werde.“ (B2: 111-114).

III. Niedrigschwelligkeit

Aus dem Interview mit B2 geht hervor, dass die gewählten Impro-Methoden für die Supervisor*innen keinen Stress erzeugen, sondern vielmehr Stress reduzieren sollen.

„Das heißt, ich gucke, dass dieser Stress für die Leute erst mal gar nicht mehr da ist, sondern dass ich lerne, in den Übungen Vertrauen zu mir zu haben. Ich darf alles machen, das ist alles egal. Wichtig ist der Kontakt zu meiner Partnerin und zu dem/ Also im Grunde im Zentrum steht die Begegnung und nicht mein, was ich Tolles mache. Im Zentrum steht das, was aus der Begegnung entsteht und das haben wir sonst nicht so. Und wenn wir an Theater denken oder so spielen sie doch mal eine Szene spontan, dann denken sie an alles Mögliche, aber sicherlich nicht an die Begegnung. Dann denken sie: was fällt mir jetzt bloß ein? Was mache ich jetzt? Sie sind ganz mit sich beschäftigt. Und das ist nicht hilfreich. Das ist kein Impro. Ja, und das deswegen kann ich da nicht einfach anfangen mit so szenischen Sachen.“ (B2: 90)

Wenn Stress entstehe, sei kein Raum mehr für die Wahrnehmung nach außen bzw. keine Konzentration auf die Begegnung mit dem Gegenüber möglich, was das Kernanliegen der Impro-Methoden verfehle. Daher gelte es, die damit verbundenen Grenzen zu berücksichtigen und beispielsweise keine längeren szenischen Elemente einzubinden. Insbesondere wenn sie für ein improvisiertes Rollenspiel „zu viele Impulse aus sich selbst herausholen“ (B1: 208) müssen, sei dies vom Anspruch überfordernd und damit ungeeignet, konstatiert auch B1 (B1: 208). Kleinere Interaktionsimprovisationen wie die Methode ‚Das Dorf‘ oder ein kurzes Rollenspiel zu einem Fall seien hingegen geeignet (B1: 206-208). Weiterhin eröffnet B2 die Perspektive, dass verbale Impro-Übungen niedrigschwelliger seien als körperorientierte, da sie sich auf das vertrautere Terrain der Sprache stützen und „man nicht groß was machen“ (B2: 118) müsse. Wie im letzten Abschnitt bereits angeführt, ist ein Gespür für und Kommunikation über die Grenzen der Gruppe wichtig und eine Überforderung zu vermeiden. Gleichzeitig sei die Niedrigschwelligkeit bei den klassischen Methoden durch die klaren und einfachen Regeln bereits gegeben (B2: 117).

6.3 Potenziale

In diesem Abschnitt wird genauer auf die von den Befragten geäußerten Möglichkeiten und Potenziale des Einsatzes von Impro-Methoden und Grundhaltungen in der Supervision eingegangen, welche sich als Subkategorien induktiv aus dem Material herausbildeten.

6.3.1 Fallbezogene Potenziale

Einige Potenziale wurden zur fallbezogenen Supervision genannt und sollen im Folgenden dargestellt werden. Von B1 wird beschrieben, dass in fallbezogenen Supervisionen durch Impro-Methoden eine Alternative zu einem kognitiv orientierten und problemorientierten Gesprächsbeginn über die Probleme wie den Fall der „Eltern Maier“ geboten werde:

„Also das wäre zum Beispiel so ein typisches Ding, um aus dem klassischen: Wir reden über Eltern Meier, die ja immer sehr problematisch sind, die jetzt immer so schnell aufbrausend sind. Ich muss mich vor denen schützen und so. Das wäre eher so ein problemgesteuertes Gespräch. Erst mal so überhaupt dieses Thema Eltern, Herr und Frau Meier aufzumachen.“ (B1: 86)

Als konkrete Methode wird eine Assoziationskette genannt, in der die Supervisand*innen frei Begriffe zu Eindrücken von Eltern Maier assoziieren (B1: 82). Darüber werde ein „komplexes und sehr differenziertes“ (B1: 82) Bild gezeichnet, wie das Team das Elternpaar bzw. den Fall wahrnehme. So werden ganz neue, teilweise „überraschende“ (B1: 83), „positive“ (B1: 83) Perspektiven auf den Fall und auf die involvierten Menschen möglich (B1: 82-84). Im Reflexionsgespräch, welches die Übung auswertet, könnten sich dann entscheidende Themen für die Supervision herauskristallisieren, die nachgehend weiter bearbeitet werden:

„[...]wenn ihr euch jetzt quasi noch mal so mit dem inneren Ohr anhört, was ihr alles gesagt habt, was ist euch aufgefallen? Was war interessant für euch? Was hättet ihr gar nicht so erwartet? [...] Das als Angst war, da ist ganz viel gekommen an Assoziationen. Und dann ist klar unser Thema mit Familie Meier vor allem, dass wir als Betreuer Angst vor denen haben. [...] Und da kann man natürlich sagen okay, was heißt das denn? Wir haben Angst davor? Wovor haben wir eigentlich Angst? Warum fühlen wir uns in diesem Kontext gar nicht geschützt? Was brauchen wir, um besser geschützt arbeiten zu können? Das wäre dann die weitere Bearbeitung von der Familie Meier.“ (B1: 87-90)

Für B1 liegt eine Chance von Supervision darin, die „Möglichkeitsräume und Erlebnisräume“ (B1: 58) der Supervisand*innen für ihre Arbeit zu erweitern. Diesem Ziel seien die Impro-Methoden dienlich. Was B1 für Supervision aufgrund dessen wichtig ist, sei „Lebendigkeit“ (ebd.), „Spiel“ (ebd.) und „Bewegung“ (ebd.), um sich von dem „wir sitzen alle zusammen und reden uns die Köpfe heiß“ zu distanzieren (ebd.). Seinen Beobachtungen nach neigen Teams dazu, sich über bestimmte Adressat*innen „immer wieder die gleichen Geschichten zu erzählen“ (B1: 163-164), da ein eingeschliffenes gemeinsames Narrativ über bestimmte Fälle für eine Teamhaltung oft Zusammenhalt und Zusammengehörigkeit hervorbringe (ebd.). In Fallsupervisionen stelle sich häufig heraus, dass die Supervisand*innen nach einer gewissen Zeit mit den gleichen Adressat*innen kaum noch die Vielfalt an Möglichkeiten des Umgangs mit einer Situation sehen – „das, was man für möglich hält an Lösungen, engt sich

ein.“ (B1: 58). Auch der Erlebnisraum schränke sich ein und die Supervisand*innen wären in ihrer Wahrnehmung der Adressat*innen und Fälle ihrer Arbeit sehr problemfokussiert (ebd.). Hier könne Supervision den Ratsuchenden dazu verhelfen, den *Fokus der Wahrnehmung zu erweitern* und „wieder breiter und offener zu denken in einem Problemfeld.“ (B1: 58) Dafür schätzt B1, „erlebnisaktivierende und auch perspektivaktivierende Methoden“ (B1: 58) wie diese aus dem Impro-Theater als erfolgsversprechend ein (B1: 58). Bei Impro-Übungen könnten plötzlich Wahrnehmungen und Ideen zutage treten, die durch die vorherige „Problemeingeschliffenheit“ (B1: 178) der Perspektive verdeckt waren.

6.3.2 Teambezogene Potenziale

Die Auswertung ergab eine Vielzahl an Potenzialen für die Kommunikation und das Klima im Team, die im Folgenden näher erläutert werden sollen. Genannt wurden vor allem die *praktische Erfahrung von wertschätzender, zugewandter Kommunikation* durch die Struktur der Methoden und ihrer zugrunde liegenden Haltung. Hier liege die Frage „wie ich anderen Menschen begegne und mit ihnen interagiere“ (B2: 30-34) im Fokus. Die wertschätzende und zugewandte Kommunikation sei die essenzielle Basis. Für B2 sind bei einer Supervision, in welcher Teamfindung im Fokus stehe, Teamkommunikation und Vertrauen als Themen zentral (B2: 84). Sie berichtet für Teamsupervisionen von dem potenzialbergenden Einsatz von „Ja, und...“ sowie Assoziations-Methoden wie „Der ideale Arbeitsplatz“ oder „Das Sommerfest“. Wenn sie das Gefühl habe, dass die Supervisionssitzungen „zäh“ (B2: 114) ablaufen und sich das Team „irgendwie nicht zuhört“, (B2: 112) sieht B2 auch eine fruchtbare Gelegenheit für den Einsatz von Impro-Methoden:

„Und ich finde, das ist total aktivierend, weil es plötzlich eine ganz andere Art ist zu denken, ganz andere Aufmerksamkeit. Die Aufmerksamkeit ist im Hier und Jetzt. Ich beschäftige mich nicht mit der letzten Teamsitzung, wo es mich so genervt hat.“ (B2: 111-114)

Die klaren Regeln in einer Methode wie der Bildung von Ein-Wort-Sätzen fördern diese Aufmerksamkeit, da man dem Gegenüber „bis zum letzten Buchstaben“ (B2: 122-124) zuhören müsse und gedanklich nicht abschweifen könne (ebd.). Die Einschätzung des Potenzials dieser Übungen für die Atmosphäre im Team wird weiter bekräftigt. B2 berichtet davon, dass Teams dadurch die Erfahrung machen, wie die erlebte „immer wieder akzeptierende“ (B2: 68) Kommunikation etwas an der „Haltung“ (ebd.) ändere und so schneller eine *positive „Gruppenstimmung“* (ebd.) und „*Gruppenkohärenz*“ (ebd.) entwickeln kann. Das passiere ganz unmittelbar durch die klare Struktur bzw. Regeln der Übungen.

„Also wenn wir jetzt zusammen einen Wort für Wort - Satz entwickeln, dann müssen wir uns auf die andere Person konzentrieren. Dann kann ich nicht abschweifen und denken: Ist mir jetzt egal (lacht),

was mir meine Gesprächspartnerin sagt. Sondern ich muss zuhören. Einerseits. Und ich muss es akzeptieren. Und ich muss flexibel auf die Partnerin reagieren, weil ich meine eigenen Ideen loslassen muss. [...]Also sind wir beide gezwungen, auch uns flexibel zu verändern und uns einander zu unseren Ideen zuzuwenden.“ (B2: 68-70)

Diese aktivierende Erfahrung mit dem Gegenüber in den Methoden sei wie eine „Achtsamkeit für die Begegnung“ (B2: 142), was sie als sehr passend für Supervisionsprozesse empfinde (ebd.). Für die Beziehungsgestaltung im Team und deren Interaktion sei das insofern relevant, als „(.)dass die Leute sich mehr zuhören, mehr im Moment sind, vielleicht auch mal in eine andere Stimmung kommen, mehr auf was Positives gucken, also ressourcenorientierter, wenn ich das so nennen möchte“ (B2: 132). Durch diese spielerische Erfahrung im Team, die weg vom kontrollierten Nachdenken und in die eigene Spontaneität führt und die Erfahrung, dass sie ihre Ideen ausdrücken können, ohne dass es von den anderen bewertet wird, entstehe ein guter Kontakt und Vertrauen untereinander. (B2: 94) Außerdem werde man „lockerer“ (B2: 64) und das Team „wacher“ (B2: 64) füreinander. Zu Beginn einer Sitzung sei eine Methode wie der Assoziationsspaziergang auch geeignet, um den Modus „sofort hinsetzen, denken, besprechen“ (B2: 64) zu vermeiden und auf eine andere Weise herausgefiltert werden könne, was die einzelnen Teammitglieder gerade im Kontext ihrer Arbeit beschäftigt (ebd.).

Auch durch die nachgehende gemeinsame Reflexion, wie die eingesetzte Methode erfahren wurde, können sich thematische Punkte für die weitere Supervision ergeben. Die Erfahrung der zugewandten und akzeptierenden Kommunikation durch das „Ja, und...“-Prinzip sei ein Anlass, über den aktuellen Stand und die Wünsche an die Teamkommunikation zu sprechen und wie sich die Erfahrungen der Methode möglicherweise auf den Teamalltag übertragen lassen (B2: 64).

Insgesamt werden jene Aspekte der Impro-Methoden als gewinnbringend für die Supervision benannt, welche die Interaktion positiv prägen. Gerade die Akzeptanz dessen, was das Gegenüber sagt, bzw. die genannte Prämisse „den anderen gut aussehen lassen“ (B1: 194), die ausdrücke: „Jeder Impuls ist ein Geschenk, sagt man ja häufig. Everything is an offer. Es ist alles ein Angebot (unv.)“ (B1: 194), ändert die Haltung und Stimmung der Supervisand*innen und damit der Gruppe zum Positiven.

Deutlich wurde in den Interviews das Potenzial der Impro-Grundhaltungen für die Supervision, Fehlerfreundlichkeit zu erfahren und zu kreieren, da es bei allen Assoziationsmethoden darum gehe, die Assoziation des Gegenübers stehen zu lassen und nicht zu bewerten bzw. nicht zu kritisieren (B1: 90-93). Es gäbe die Unterteilung des Gesagten zwischen gut und

schlecht in diesem Rahmen nicht (B1: 184-188). Die Methoden beherbergen die Möglichkeit, ohne Angst vor einer fehlerhaften oder deplatzierten Aussage, einem kreativen Impuls nachzugeben, der dann in einer späteren Reflexion eingeordnet und eventuell produktiv nutzbar gemacht werden kann (ebd.).

Dieser Erfahrungsaspekt der Fehlerfreundlichkeit von Impro-Methoden, der die Stimmung verändere, wird in beiden Interviews als Potenzial benannt. Eine Assoziations-Übung dazu, wie sich das Team den „idealen Arbeitsplatz“ fantasiert, würde auf einer anderen Ebene auch ein inhaltliches „Produkt“ (B2: 64) hervorbringen. So könne sie dann auch ein *konkreter Gesprächsanlass* dafür sein, was aus dem fiktiven Szenario für eine konkrete Verbesserung des Arbeitsplatzes realisierbar sei (ebd.).

6.3.3 Potenziale für die professionelle Haltung der Supervisor*innen

Aus dem Datenmaterial ging als induktive Kategorie auch hervor, dass die genannten Grundhaltungen des Improvisationstheaters von den Supervisor*innen für ihre eigene professionelle Haltung im Beruf nutzbar gemacht werden. Sie nannten „Flexibilität“ (B2: 146), „Präsenz für den Moment“, (ebd.) Aufmerksamkeit dafür, welche Stimmung und welche Themen in einer Supervision da sind (ebd.) sowie Vertrauen in ihre eigenen Ideen und Impulse in der Sitzung als Produkte ihrer Impro-Erfahrung (B1: 212). B2 berichtet von einer professionellen Haltung, geprägt durch Impro-Maxime, in der sie sich als Supervisorin das Fehlermachen zugestehe und diese im Sinne einer „Fehlerkultur“ (B2: 148) sogar als wertvoll für den Arbeitsprozess ansehe. Sie sei durch ihre langjährige Erfahrung als Spielerin von Improtheater auch in ihrer Supervisionsarbeit „trainiert“ (ebd.) dafür, „dass eben Fehler und Missverständnisse auch Angebote sein können und wieder eine Anregung für was anderes sein kann.“ (ebd.).

7. Diskussion

Im Folgenden sollen die Ergebnisse des ausgewerteten Datenmaterials und deren Praxisrelevanz unter Einbezug der Literatur diskutiert werden. In diesem Zuge erfolgt auch eine kritische Beleuchtung des Forschungsprozesses.

Hier sei die Forschungsfrage erneut in Erinnerung gerufen: Inwiefern lassen sich Methoden und Grundhaltungen des Improvisationstheaters nach Keith Johnstone für Supervision nutzbar machen?

7.1 Limitationen der Nutzbarkeit von Improtheater-Elementen in der Supervision

Zunächst sollen an dieser Stelle Limitationen in der Nutzbarkeit anerkannt werden. Für (limitierende) Voraussetzungen und Grenzen in der Anwendung mit Teams scheint sich über die Interviews hinaus auch in der vorliegenden Literatur eine Tendenz abzuzeichnen. Übereinstimmend mit der Literatur konstatieren die Interviewpartner*innen, dass zu große Spannungen und Konflikte im Team und die daraus resultierende Abwehrhaltung als Grenze zu respektieren ist, bei der vom Einsatz der Impro-Elemente abzusehen ist (vgl. Schinko-Fischli 2019: 40). Dies lässt die Vermutung zu, dass in Supervision, aufgesucht aufgrund einer starken Krise im Team (vgl. Erlinghagen und Mulkau 2022) Impro-Methoden wenig Eignung aufweisen. Hier wird von Literatur und Interviewpartner*innen übereinstimmend das professionelle Gütekriterium der Freiwilligkeit betont, welches es vor jedwedem Methodeneinsatz in Beratungssettings zu beachten gilt (vgl. van Kaldenkerken 2019: 7). Daraus ergeben sich auch die Anforderungen an Supervisor*innen, die Art der vorhandenen Belastung im Team und ihre Intensität einschätzen, sowie ihr Methodenangebot dementsprechend flexibel und spontan ausbreiten zu können (vgl. ebd.). Deshalb ist hier der Bedarf der, in der Supervisionsliteratur dargestellten, transdisziplinären Kompetenz von Supervisor*innen hervorzuheben (vgl. ebd.).

Dieses supervisorische Methodenrepertoire kann demnach nicht vorrangig aus Impro-Elementen bestehen. Beide Expert*innen verweisen auf den Wert und die Vielfalt anderer Methoden abseits von angewandter Improvisation. Impro-Methoden werden nicht grundsätzlich von den Supervisor*innen bevorzugt. So gibt die Interviewpartnerin B2 den Prozentsatz der Anwendung mit 15% an (B2: 168) und B1 nutzt zwar durchgehend „lebendige“ (B1: 116) Methoden in seinen Sitzungen, jedoch bringe er weniger klassische Impro-Methoden nach Johnstone ein (B1: 182). Es lässt sich also vermuten, dass sie in der Supervision nur *ein* Werkzeug in einem vielfältigen Ansatz- und Methodenrepertoire sein können. In den Interviews wurde der Kernauftrag von Supervision, berufsbezogene Themen zu reflektieren, betont. Dies wird in der Literatureinordnung von Supervision als „Reflexionsverfahren“ (Belardi 2020:25f.) bestätigt.

7.2 Voraussetzungen und Empfehlungen für die Nutzbarkeit

Die Überführung der spielerischen Erfahrung in den kognitiven und verbalen Bereich einer gemeinsamen Reflexion taucht sowohl bei den Befragten, als auch in der Literatur als essentielle Voraussetzung zur Nutzbarmachung auf (vgl. Kaldenkerken 2019: 5). Mit Blick auf die Supervisionsliteratur ist zu beachten, dass sich Supervision primär dem Auftrag verschreibt, eine kognitiv-verbaler Reflexionsebene für berufsbezogene Themen zu bieten (vgl. Belardi 2020: 25f).

Daran anschließend lassen sich durch die Ergebnisse der Studie gewisse zusätzliche Voraussetzungen für den Einsatz in der Praxis feststellen, die durch die Literatur bekräftigt werden. Dies waren insbesondere *Offenheit der Gruppe*, *Angemessenheit für das Thema der Sitzung* und *Niedrigschwelligkeit der Methoden*. Diese finden sich auch bei der Darstellung des Einsatzes von Impro-Elementen in Seminaren für Führungskräfte und Coaches wieder (vgl. Schinko-Fischli 2019: 12ff.). Es ergaben sich auch über die bestehende Literatur hinausgehende Erkenntnisse durch die durch die Expert*innen-Interviews erfolgte Beleuchtung des - bisher in der Literatur nicht betrachteten - Settings der Supervision.³² Insbesondere hier ist eine transparente Kommunikation über die Methodenangebote zu beachten. Im Setting Teamsupervision für psychosoziale Berufe ergibt sich Spontanität und Flexibilität in der Methodenwahl als notwendiges professionelles Kriterium und unterscheidet sich damit von der Voraussetzung einer sorgfältigen Vorbereitung in Tagesseminaren mit explizit erwünschtem Auftrag eines Impro-Trainings (Schinko-Fischli 2019: 12f.). Im Kontext der Supervision werden sie dementsprechend nicht nur geplant konzeptionell, sondern auch häufig spontan als Angebot an die Supervisand*innen unterbreitet. Dieses Angebot sollte bewusst als methodisches ‚Experiment‘ anmoderiert und die Zustimmung der Supervisand*innen erfragt werden.

7.3 Praktische Implikationen: Supervision und angewandte Improvisation

Die Literatur und die Aussagen der Interviewpartner*innen beschreiben Ziele von Supervision als Reflexion von beruflichen Rollen (vgl. Erlinghagen und Mulkau 2022), der Qualitätssicherung von Professionskompetenzen (Hermann-Stietz 2021: 7) und der Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit im Team (ebd.: 67f.). Zugleich ist die fallorientierte Teamsupervision ein Rahmen, um die konkrete Arbeit mit den Adressat*innen zu reflektieren (ebd.: 28) und damit die Arbeitsqualität zu verbessern (vgl. Belardi 2020: 25f.) Hier

³² Hier ist ein wesentlicher Unterschied zu von Schinko-Fischli (2019) erwähnten Voraussetzungen festzustellen. Während ihr Coaching Angebot explizit als Training durch angewandte Improvisation ausgeschrieben ist, kommen bei den Befragten die Supervisand*innen nicht explizit wegen besagten Methodenrepertoires zur Supervision, sondern unabhängig davon, um berufsbezogene Themen zu besprechen.

wurden in der Auswertung der Expert*innen-Interviews Potenziale auf verschiedenen Ebenen genannt, die auch von der Literatur als Potenziale von Impro-Prinzipen in anderen teambezogenen Settings konstatiert werden (vgl. Schinko-Fischli 2019: 16ff.). Die herausgestellten Prinzipien angewandter Improvisation, fanden sich auch in den Interviews wieder: Präsenz für den Moment sowie Angebote des Gegenübers anzunehmen und weiterzuentwickeln und damit, ‚das Gegenüber gut aussehen zu lassen‘. Über die Anwendung dieser Prinzipien und ihrer Methoden im Supervisionskontext konnten Aspekte aufgedeckt werden, deren praktische Implikationen im Folgenden weiter diskutiert werden.

Besonders Varianten von klassischen Impro-Methoden wie Übungen nach dem „Ja, und...“ – Prinzip, Assoziationsübungen sowie improvisiertes Rollenspiel werden im Kontext Supervision genutzt. Die im Ergebnisbericht dargelegten Kategorien lassen den Schluss zu, dass sie sich besonders als Elemente für gruppenselbst-erfahrungsbezogene Teamsupervisionen und auch für fallbezogene Teamsupervisionen eignen.

Die These Johnstones, dass Menschen mithilfe der Anwendung und Erfahrung von Impro-Prinzipen und daraus entwickelter Methoden ihre Wahrnehmung erweitern und sich aus starren Verhaltensmustern lösen können (vgl. Bidlo 2006: 105), wurde von den Expert*innen aufgegriffen und auf ihre Potenzialeinschätzung für die Supervision übertragen. Sie zeichnen ein Bild des Einklangs von wichtigen Supervisionszielen und den Potenzialen der Anwendung von Impro-Prinzipien. Die Erweiterung von starren Perspektiven und Verhaltensmustern - hier im beruflichen Kontext - durch fehlerfreundliche Spontaneität soll neue Perspektiven auf schwierige Themen ermöglichen und *neue Zugänge zu eigenen schöpferischen Ideen* schaffen (vgl. Johnstone 1998: 8), die die Reflexion berufsbezogener Themen bereichern können. Die Perspektive Johnstones und des AIN, dass durch Methoden des modernen Improvisationstheaters eine zugewandte Kommunikation in einer Gruppe gefördert werden könne (vgl. Froerer und Tint 2014), spiegelte sich auch in den Daten der Expert*innen-Interviews wider. Die Auswertung der Interviews legt das Potenzial einer gesteigerten *Gruppenkohärenz* und eines *verbesserten Teamklimas* durch den aktivierenden sowie Zugewandtheit und Fehlerfreundlichkeit etablierenden Kern der Methoden nahe, was in der Literatur ähnlich beschrieben wird (vgl. Schinko-Fischli 2019: 33ff.). Anknüpfend an die Supervisionsliteratur ist dieses Potenzial für die Ziele der gruppenselbst-erfahrungsbezogene Supervision besonders geeignet, die essenziell das Ziel verfolgt, die Qualität der Zusammenarbeit in Teams zu sichern bzw. zu erhöhen (Belardi 2018: 102).

Die Auswertung zeigt, dass sich Impro-Methoden gewinnbringend für Supervision nutzbar machen lassen, indem sie *Gesprächsanlässe zur Rollenreflexion und Kommunikationsreflexion* des

Teams bieten. Zusätzlich können sie Zugänge zu verbreiteter Wahrnehmung und *neue Perspektiven auf arbeitsbezogene Fälle* der Supervisand*innen unterstützen.

7.4 Der Erlebnisaspekt als hervorstechendes Potenzial

Besondere Beachtung verdient, nach Deutung der Ergebnisse, das Potenzial der Aktivierung und die Möglichkeit, durch die Erfahrung neue und andere Zugänge zu berufsbezogenen Themen zu bekommen als zuvor. Neue Wahrnehmungsmöglichkeiten und Perspektiven werden Impro-Methoden als Potenzial für beide dargelegten Supervisionssettings attestiert. Die *aktivierende Kommunikationserfahrung* hebt sich entscheidend vom üblichen statischen Setting des sitzenden, rein verbalen, problemfokussierten Gesprächs ab und ermöglicht so einen Zugang zu neuen Dimensionen der Kommunikation. Das Erlebnis einer veränderten Aufmerksamkeit und Stimmung durch die aktivierenden Methoden wird unisono als positiv für die Kommunikation im Team betont. Dies lässt sich mit den Erkenntnissen der Embodiment-Forschung verbinden: dass Verhaltensänderungen vor allem durch Erfahrungen begünstigt werden, die über die rein kognitiven Erkenntnisse hinausgehen (vgl. van Kaldenkerken 2019: 7). Auf dieser Grundlage ist von einem Mehrwert durch die Impro-Methoden für die Supervisionspraxis auszugehen. Die Deutung und Diskussion der Ergebnisse legen nahe, dass sie trotz benannter Limitationen vielfältig für das Setting Teamsupervision nutzbar zu machen sind.

7.5 Impro als Ressource für Supervisor*innen?

Eine überraschende Erkenntnis ergab sich dazu, dass Grundhaltungen und Übung in den Methoden des Improvisationstheaters für die Supervisor*innen selbst bzw. für ihre professionelle Haltung als nutzbar wahrgenommen werden. Sie bezeichneten ihre Impro-Erfahrung als bereichernd für die eigene professionelle Kompetenz und Souveränität in ihrer Rolle als Supervisor*innen, in der sie spontan und flexibel auf die Angebote des Gegenübers reagieren müssen. Diese Aussagen lassen sich mit den in der Einleitung erwähnten Studien dazu in Beziehung setzen, wie das Spielen von Improvisationstheater auf die Kompetenzen beispielsweise klinischer Sozialarbeiter*innen in ihrem Berufsalltag Einfluss nimmt (Romanelli und Tishby 2019). Hier wäre eine Idee für eine weitere Ebene der Nutzarmachung im Kontext Supervision, für Improtheater- Workshops explizit Supervisor*innen als Zielgruppe anzusprechen. Das könnte ein attraktives Weiterbildungs-Angebot sein, um die gefragten

impliziten Improvisations-Kompetenzen für den Beruf auch explizit zu trainieren.

7.6 Reflexion des Forschungsprozesses

Abschließend soll der Forschungsprozess dieser Arbeit kritisch betrachtet werden. In Hinblick auf die Limitationen der Studie ist festzuhalten, dass nur zwei Personen interviewt werden konnten. Trotz des spezifischen Expert*innen-Profiles und der Möglichkeit, in qualitativer Forschung eine kleine Stichprobe zu betrachten, können die vorliegenden Ergebnisse lediglich als explorativ, nicht aber als repräsentativ gelten (vgl. Vogt/Werner 2014: 35f.). Im Sinne der Machbarkeit als Kriterium für eine Bachelorthesis und des begrenzten Bearbeitungszeitraums mussten pragmatische Forschungsentscheidungen getroffen werden, die sich allerdings auf die Qualität der Umsetzung der Paradigmen qualitativer Sozialforschung, im Forschungsprozess niederschlugen. Durch eine größere Stichprobe in anknüpfenden Studien könnte dem Prinzip der Saturierung für qualitativer Forschung in höherem Maße Rechnung getragen werden (vgl. ebd.). Die Nutzung des Leitfadens bestätigte sich für die Forschungsgegenstand als geeignet, um die allgemeinen Prinzipien der Gesprächsführung bei qualitativer Forschung und zugleich den spezifischen thematischen Interessen bei Expert*innen-Interviews gerecht zu werden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 121f.) In Hinblick auf die Gesprächsführung in den Interviews wäre eine noch stärker zurückhaltende Gesprächsführung durch Pausen statt Nachfragen der Interviewerin an manchen Stellen lohnend gewesen, um den Redefluss der Expert*innen nicht zu unterbrechen und so noch weitere relevante Informationen zu erfassen (vgl. dazu Gläser und Laudel 2010: 173f.). Dies ist dem erstmaligen Durchführen der Verfasserin dieser Arbeit von Expert*innen-Interviews im Rahmen qualitativer Forschung zuzuschreiben.

Trotz der genannten Limitationen des Forschungsprozesses konnten Grundhaltungen und klassische Impro-Methoden nach Johnstone sowie anlehnend weiterentwickelte Methoden für den Einsatz in der Supervision extrahiert werden.³³Zudem konnten Informationen zu Voraussetzungen, Grenzen und Potenzialen der Nutzung im Beratungsformat Supervision zugänglich gemacht und diskutiert werden. Die Praxisrelevanz der analytischen Auswertung wird gestützt durch die Übereinstimmung einiger induktiver Kategorien des Datenmaterials mit der herangezogenen Literatur.

³³ Die Impro-community entwickelt Methoden und Spielformen kontinuierlich weiter und erfindet neue dazu. Einheitliche Methoden-Titel oder deren Urheber*innenschaft festzustellen, ist nicht möglich (vgl. B1: 66).

8. Fazit und Ausblick

„Wir können nicht nicht improvisieren“ lautet der Titel der Thesis, der sich an das berühmte Axiom Paul Watzlawicks „Wir können nicht nicht kommunizieren“ anlehnt. Gerade in den komplexen Arbeitsanforderungen psychosozialer Berufe und ihrer Notwendigkeit von Zusammenarbeit in Gruppen und Teams, ist das spontane Reagieren auf Herausforderungen und ‚Angebote‘ mit flexiblen und kreativen Ideen gefragt. Die daraus abzuleitende Notwendigkeit von Improvisations-Kompetenzen findet in der Gründung des Applied Imagination Network und der zunehmenden Forschung zu den Potenzialen von Improvisationstheater für Menschen in nicht-theatralen Settings Anklang.

Festzustellen bleibt, dass bisher wenig Augenmerk auf die Untersuchung von angewandter Improvisation in Bezug auf Supervision für psychosoziale Teams gelegt wurde. Die vorliegende Arbeit ist ein erster Schritt ebene Forschungslücke zu füllen.

Mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz ließen sich verschiedene konkrete Einsatzmöglichkeiten von Impro-Theater Elementen und deren Voraussetzung erfassen, die in der Praxis der Supervisor*innen Anwendung erfahren. Auf Grundlage der erhobenen Daten und der Verknüpfung mit der Literatur lässt sich für die Praxis feststellen, dass sich Impro-Grundhaltungen und Impro-Methoden nach Johnstone für bestimmte Kontexte und Aufträge an Teamsupervision gewinnbringend nutzbar machen lassen, beispielsweise in der selbsterfahrungs-reflexiven und der fallbezogenen Teamsupervision. Die Erfahrung der Methoden sollte stets wieder in den verbal-reflektierenden Raum geholt werden und sich am thematischen Interesse der Supervisand*innen ausrichten. Grenzen in der Offenheit des Teams für die Methodenwahl sind zu berücksichtigen und Improvisationstheater-Elemente können aufgrund der verbal-reflexiven Grundausrichtung des Auftrags an Supervision nur einen geringen Teil der Sitzungszeit einnehmen. Aus den Daten und der Literatur ging hervor, dass Supervisor*innen aufgrund der vielschichtigen Aufträge und Anforderungen an Supervision methodisch breit aufgestellt sein sollten. Improvisationstheater-Elemente sind nur *ein* Gegenstand im supervisorischen Methodenkoffer. Unter der Beachtung der genannten Voraussetzungen haben allerdings gerade Improvisationstheater-Elemente das Potenzial, den Supervisionsprozess zu beleben, indem sie neue Perspektiven, Wahrnehmungen und damit erweiterte Handlungsmöglichkeiten für arbeitsbezogene Fälle, oder neue Inspiration und Gesprächsanlässe für die Kommunikation und generelle Interaktion im Team eröffnen.

Perspektivisch könnte - an Erkenntnisse dieser Thesis anknüpfend - eine Ausarbeitung eines Leitfadens zum Impro-Einsatz im Kontext Supervision für psychosoziale Berufe erarbeitet werden. Erste Ideen dazu liefert die vorliegende Arbeit.

Zur Wirkungsforschung in Bezug auf Supervision und angewandter Improvisation wäre es lohnenswert zu untersuchen, inwiefern die implizierten Potenziale sich tatsächlich bei den Supervisand*innen zeigen. Über die Berichte der Supervisor*innen hinaus wäre eine empirische Untersuchung zu der Perspektive der Supervisand*innen der Beantwortung der aufgeworfenen Forschungsfrage ebenfalls dienlich.

Eine Frage, die sich aus dieser Arbeit ergibt und die noch weiterer empirischer Untersuchungen bedarf, lautet: Wie verhält es sich grundsätzlich mit dezidiert körperorientierten Methoden von Theateransätzen in der Supervision und inwiefern lassen sie sich nutzbar machen? Im Hinblick auf den eingangs erwähnten Embodiment-Diskurs, der auch in der Disziplin der berufsbezogenen Beratung Wellen schlägt, wäre ebendies ein relevanter Anknüpfungspunkt für weitere Forschung.

9. Abkürzungsverzeichnis

AIN Applied Improvisation Network

DGSv Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.

Impro Improvisation

Improv Improvisational theatre (engl.)

10. Literaturverzeichnis

- Bannwart, Bettina; Tschacher, Wolfgang** (2021): Embodiment und Wirkfaktoren in Therapie, Beratung und Coaching. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching (28), S. 73–84.
- Belardi, Nando** (2018): Supervision und Coaching. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. 5. völlig überarbeitete Aufl. München: Verlag C.H. Beck.
- Belardi, Nando** (2020): Supervision und Coaching. Für Soziale Arbeit, für Pflege, für Pädagogik. 4. Auflage. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Döring, Nicola; Bortz, Jürgen** (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Springer Verlag.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.** (2023): Supervision/Coaching: In: <https://www.dgsv.de/dgsv/supervision/>, zuletzt geprüft 28.02.2023
- Impro live! Akademie** (2022): Was versteht man eigentlich unter "Angewandte Improvisation"? In: <https://impro-live-akademie.com/was-versteht-man-eigentlich-unter-angewandte-improvisation/>, zuletzt geprüft am 30.11.2022.
- Froerer, Adam; Tint Barbara** (2014): Delphi Study Summary. Applied Improvisation Network. In: <https://www.appliedimprovisationnetwork.org/assets/docs/Delphi-Study-Summary.pdf>, zuletzt geprüft: 28.02.2023
- Erlinghagen, Robert; Mulkau, Anette** (2022): Supervisorinnen und Supervisoren – Begleiter in der VUKA-Welt. In: https://www.pt-magazin.de/de/wirtschaft/unternehmen/supervisorinnen-und-supervisoren-%E2%80%93-begleiter-inde_l8egq0rv.html?&highlight=1&keys=&lang=1, zuletzt geprüft am 04.02.2023.
- Frohn, Elke** (2008): Einsatz von Rollenspiel und Theaterelementen in der Psychotherapie, Supervision und Fortbildung. In: ZPS 7 (2), S. 210–225. In: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11620-008-0020-y#citeas>, zuletzt geprüft am 27.02.2023.
- Flick, Uwe** (2017): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung, 8. Auflage. Hamburg: Rowohlt Verlag.

- Gläser, Jochen; Laudel, Grit** (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Helfferrich, Cornelia** (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Hermann-Stietz, Ina** (2021): Praxisberatung und Supervision in der Sozialen Arbeit. Aktualisierte und erweiterte Ausgabe. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag.
- Improkwiki** (2016): Geschichte-erzählen. In: <https://improwiki.com/de/wiki/improtheater/geschichteerzaehlen>, zuletzt geprüft am 7.02.2023.
- Improwiki** (2019): Wort-für-Wort-Geschichte. In: <https://improwiki.com/de/dialogspiele/wort-fuer-wort-geschichte>, zuletzt geprüft am 28.02.2023.
- Johnstone, Keith** (1998): Improvisation und Theater. 4. Auflage. Berlin: Alexander Verlag.
- Johnstone, Keith** (2020): Theaterspiele. Spontaneität, Improvisation und Theatersport. Durchgesehene 12. Auflage. Berlin: Alexander Verlag.
- Kaldenkerken van, Carla** (2019): Relevanz des Verkörperungsdiskurses für Supervision und Coaching. In: Positionen. Beiträge zur Beratung (3).
- Kals, Ursula** (2020): Hilfe für die Helfer. Tod, Verbrechen, Trauer: In manchen Berufen sind die Menschen ständig damit konfrontiert. Was ihnen hilft, damit umzugehen. Sechs Menschen erzählen. In: <https://archive.ph/5noTl#selection-3623.4-3623.152>, zuletzt geprüft am 17.01.23.
- Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan** (2022): Qualitative Inhaltsanalyse - Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden. 5. Auflage. Basel: Beltz Juventa.
- Lösel, Gunter** (2013): Das Spiel mit dem Chaos. Zur Performativität des Improvisationstheaters. Transcript: Theater Band 56. Bielefeld: transcript Verlag.
- Przyborski, Aglaia; Wohlrab-Sahr, Monika** (2014): Qualitative Sozialforschung – Ein Arbeitsbuch, 4., erweiterte Auflage. München: Oldenbourg Verlag.

- Reden reicht nicht?! (2022):** Begleitheft des Kongresses 2022: „4. Tagung Reden reicht nicht!? Bifokal-multisensorische Interventionstechniken. Abstracts und Referentinnen.“ In: <https://www.redenreichtnicht.de/images/downloads/2022/Abstracts-CV-web.>, zuletzt geprüft 28.02.23
- Reid-Wisdom, Zakiya; Perera-Delcourt, Ramesh (2022):** Perceived Effects of Improvement on Psychological Wellbeing: A Qualitative Study. In: *Journal of Creativity in Mental Health* 17 (2), S. 246–263.
- Romanelli, Assael; Tishby, Orya (2019):** ‘Just what is there now, that is what there is’ — the effects of theater improvisation training on clinical social workers’ perceptions and interventions. In: *Social Work Education* 38 (6), S. 797–814.
- Schinko-Fischli, Susanne (2019):** *Angewandte Improvisation für Coaches und Führungskräfte. Grundlagen und kreativitätsfördernde Methoden für lebendige Zusammenarbeit.* 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Vogt, Stefanie; Werner, Melanie (2014):** Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. In: https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf, zuletzt geprüft am 23.02.2023.
- Zelenski, Amy B.; Saldivar, Norma, et al. (2020):** Interprofessional Improv: Using Theater Techniques to Teach Health Professions Students Empathy in Teams. In: *Academic medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges* 95 (8), S. 1210 - 1214.

11. Anhang

Anhang 1 – Interviewleitfaden

Begrüßung und Einstieg (2 Minuten)

- *Danke für die Bereitschaft zum Interview*
- *Zeitrahmen Check-In: Ist der vereinbarte Zeitrahmen von ca. 45 Minuten noch in Ordnung?*
- *Vorstellung der eigenen Person und institutioneller Hintergrund*
- *Erneuter Verweis auf Inhalte der Einwilligungserklärung und Möglichkeit des Widerrufs der Zustimmung*
- *Vorstellung des Forschungsvorhabens:
Mich interessiert inwieweit Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters nach Keith Johnstone in Ihrer supervisorischen Arbeit konkret vorkommen und wie diese von Ihnen in ihren Potenzialen, Voraussetzungen und Grenzen eingeschätzt werde. Ihr Praxiswissen interessiert mich, da dies, meines Wissens nach, noch eine Leerstelle in der Forschung ist.*
- *Hinweis zu der Verwendung eines Leitfadens zur Orientierung und gleichzeitige Offenheit des Gesprächs*

Block 1

Exploration des beruflichen und persönlichen Werdegangs (8 Minuten)

- *„In meiner Bachelorarbeit geht es ja zunächst einerseits um Improvisationstheater und andererseits um Supervision. Zum Einstieg würden mich diese zwei Aspekte Ihres Werdegangs besonders interessieren. Ich würde gerne mehr darüber erfahren, welcher Aspekt schon länger eine Rolle in Ihrem Leben spielt und wann und wie dann „das andere“ dazu kam.*
- *Blick auf heute: „Wie kann ich mir Ihre supervisorische Arbeit vorstellen: mit welchen Zielgruppen und Schwerpunkten arbeiten Sie?“*

Block 2

Praxiserfahrung mit Improvisationstheater-Elementen in der Supervision

(20 Minuten)

„Mich würde jetzt besonders interessieren, wie Sie Methoden und Ansätze des Improvisationstheaters mit Ihrer supervisorischen Arbeit verknüpfen und dort anwenden. Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?“

Optionale Unterfragen:

- *Was verstehen Sie als Ziele von Supervision?*
- *In welcher Verbindung stehen Ihre Methodenwahl und das vereinbarte Ziel der Supervision*
- *Wie häufig arbeiten Sie mit dieser Verknüpfung?*
- *Welche „Erfolgsgeschichten“ haben Sie durch die Verknüpfung schon erlebt?*
- *Was verstehen Sie unter „klassischen“ Ansätzen und Methoden des Improvisationstheaters?*

Block 3

Einschätzung der Potenziale, Voraussetzungen und Grenzen (10 Minuten)

„Wie entscheiden Sie, wann Sie Improvisationstheater – Elemente einsetzen und wann nicht? “

„Welche Potenziale von angewandter Improvisation im Supervisionskontext haben sich in Ihrer Praxiserfahrung gezeigt?“

Optionale Unterfragen:

- *Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie angewandte Improvisation einsetzen?*
- *In welchen Settings von Supervision setzen Sie diese Elemente am häufigsten ein?*
- *Welche Grenzen sehen Sie in der Anwendung in diesem Kontext?*
- *Was sind für Sie die wertvollsten Haltungen aus dem Improvisationstheater für Supervision?*
- *Welche „Erfolgsgeschichten“ durch die Verknüpfung haben Sie schon erlebt?*
- *Was ist aus Ihrer Perspektive ein Vorzug von Improvisationstheater im Supervisionskontext, anderen Ansätzen und Methoden gegenüber?*

Block 4

Abschluss (5 Minuten)

- *„Was würden sie anderen Supervisor*innen noch mit auf den Weg geben wollen, die Improvisationstheater in Ihrer Arbeit einsetzen wollen, aber sich noch unsicher fühlen, wie?“*
- *„Letzte Frage: wir sind jetzt am Ende des Interviews angelangt, haben wir noch etwas vergessen? Gibt es noch etwas, das sie zu dem Thema loswerden wollen, das noch nicht gesagt wurde?“*

Soziodemographische Datenerhebung:

Zum Schluss würde ich Sie gerne noch nach ein paar soziodemografischen Daten fragen, die ich zur Darlegung meiner Stichprobe für meine Forschungsarbeit benötige.

Alter : _____

Geschlecht: _____

Berufliche Qualifikationen: _____

Berufserfahrung als Supervisor*in/Jahre: _____

Was ist der genaue Arbeitsbereich, in dem Sie arbeiten? _____

Mit welchen Berufsgruppen arbeiten Sie zusammen? _____

Anhang 2 – Informationsblatt und Einwilligungserklärung für die Interviewpartner*innen

Informationsblatt und Einwilligungserklärung

Liebe Teilnehmende,

nachfolgend finden Sie einige schriftliche Informationen zu meiner Forschungsarbeit sowie daran anschließend die Einverständniserklärung, mit der Sie erklären, dass Sie die Ziele der Forschungsarbeit, die Datenschutzbedingungen und das Prinzip der Freiwilligkeit verstanden haben und sich damit einverstanden erklären.

Die Erhebung wird im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Studiengang Soziale Arbeit an der Hochschule Merseburg durchgeführt. Betreut wird die Arbeit von Prof.‘inDr.‘in Maika Böhm. Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne an antonia.miermeister@stud.hs-merseburg.de

Ziel der Bachelorarbeit

Ziel der Forschungsarbeit ist es, zu untersuchen, inwiefern Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters für Supervision nutzbar zu machen sind. Dabei sollen relevante Aspekte wie die Potenziale, der Voraussetzungen und der Grenzen beleuchtet werden. Innerhalb leitfadengestützter Expert*innen Interviews, soll das theoretische Wissen von Ansätzen des Improvisationstheaters und Aspekten der Supervisionsarbeit um das Praxiswissen der Expert*innen zu Improvisationstheatermethoden und Ansätzen *in* der Supervision erweitert werden. Hieraus sollen Impulse für Praxis und weitere Forschung abgeleitet werden.

Datenschutz

Ihre persönlichen Daten und Antworten werden vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet. Die Datenverarbeitung erfolgt nach den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Personifizierte Angaben werden so verwendet, dass Inhalte nicht auf Einzelpersonen zurückführbar sind. Die Interviews werden anhand von Audioaufzeichnungen aufgenommen und im Nachfolgenden transkribiert. Audiodateien werden gelöscht, sobald die Forschungsarbeit abgeschlossen ist.

Transkripte können vor der Analyse durch die Interviewten eingesehen und ggf. Passagen gelöscht werden. Zitate aus den Interviews können ohne die Angabe von Namen von Einzelpersonen in der Forschungsarbeit verwendet werden. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben und die Abschlussarbeit nur von Lehrbeauftragten der Hochschule Merseburg gelesen. Darüber hinaus kann die Forschungsarbeit in anonymisierter Form an vertraute

Dritte zur Einholung von Rückmeldungen weitergegeben werden. Eine digitale Veröffentlichung der Thesis ist möglich. Darüber hinaus können Daten aus der Forschungsarbeit in Auszügen in wissenschaftlichen Publikationen veröffentlicht werden.

Freiwilligkeit

Die Teilnahme an dieser Forschungsarbeit erfolgt freiwillig, Sie können Ihre Bereitschaft zur Teilnahme ohne Angabe von Gründen widerrufen und die Teilnahme abbrechen. Dadurch entstehen Ihnen keine Nachteile.

Einverständniserklärung

Mir ist das Ziel der Forschungsarbeit bekannt. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die im Rahmen des Interviews erhobenen Daten aufgenommen und anonymisiert analysiert werden. Ich bin bereits darüber aufgeklärt worden, dass ich ohne Angabe von Gründen und ohne, dass mir daraus Nachteile entstehen die Teilnahme an der Forschungsarbeit beenden kann. Die Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung meiner Daten kann vor, während und nach dem Interview widerrufen werden. Die weitere Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten wird ab diesem Widerruf unzulässig. Dies berührt jedoch nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Spätestens nach der Einsicht der schriftlichen Antworten ist ein nachträglicher Widerruf der Einwilligung zur anonymisierten Analyse meiner Daten nicht mehr möglich.

Personenbezogene Daten werden bis zur Eintragung der Note der Bachelorarbeit und gespeichert und dann unwiderruflich gelöscht.

Ort, Datum, Unterschrift

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anhang 3 – Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2014)

Folgende Formalia wurden für alle durchgeführten Interviews festgelegt:

1. Die Interviews werden vollständig und wörtlich in Schriftform übertragen und Dialekte ins Hochdeutsch übersetzt.
2. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprechwechsel werden durch eine Leerzeile zwischen den Absätzen sichtbar gemacht.
3. Die Interviewerin wird mit dem Buchstaben „I“, die zu interviewende Person mit
4. einem „B“, welches für „Befragte/r“ steht, abgekürzt. Zu Gunsten der Lesbarkeit wird die Interpunktion und Kommasetzung nicht durchgängig nach den Interpunktionsregeln der deutschen Rechtschreibung eingesetzt, sondern soll auch Sinnabschnitte darstellen.
5. Besonders betonte Wörter werden durch Unterstreichungen markiert.
6. Nonverbale Lautäußerungen beider Parteien, welche eine Aussage unterstützen oder verdeutlichen (z.B. Lachen oder Seufzen), werden in Klammer gesetzt.
7. Verschleifungen von Wörtern werden an das Schriftdeutsch angepasst und geglättet. Aus Sätzen wie: „Sie hatte ’n Kleid an.“ wird „Sie hatte ein Kleid an.“.
8. Je nach Interpretation werden Worte ohne weitere Ausführung wie „Mhm“ als „Mhm (bejahend)“ oder „Mhm (verneinend)“ erfasst und transkribiert.
9. Wortdopplungen werden lediglich erfasst, wenn sie als Stilmittel zur besonderen Betonung dienen, z.B.: „Ich sehe einen sehr, sehr hohen Bedarf [...]“.
10. Unverständliche Worte werden mit (unv.) kenntlich gemacht.
11. Fehlerhafte Satzformen werden beibehalten.
12. Pausen bis zu drei Sekunden werden durch (...) markiert.
13. Störungen werden mit Nennung der Ursache in einer Klammer in Großbuchstaben notiert, z.B.: (TELEFON KLINGELT).
14. Wort- und Satzunterbrechungen werden mit einem / gekennzeichnet, z.B.: „Das hat mir Sor/Angst gemacht!“.
15. Fülllaute wie „Mh“ oder „Ähm“ werden nicht transkribiert, außer sie unterbrechen damit den Redefluss der befragten Person.

Anhang 4 – Kodierleitfaden

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel
1. Begriffsvverständnis Grundhaltungen des Improvisationstheaters (deduktiv)	Alle Aussagen, die auf das Verständnis von Grundhaltungen des Improvisationstheaters seitens der Befragten hinweisen.	„So was wie „Ja, und...“ sagen. Das „Ja, und...“ das ist ja eigentlich das Elementare am Improtheater. Ich sage Ja zu den Impulsen, die ich bekommen habe und akzeptiere die. Alles was behauptet wird gilt und heißt eben, ich gebe meinen eigenen Teil dazu. Das ist ja im Prinzip ein wunderbares Grundmuster von gelungener Kommunikation. Und ich finde, das ist elementar und das ist Johnstones Ansatz.“ (B1:44)
2. Konkrete Methoden des Improvisationstheaters (deduktiv)	Alle Aussagen, die konkrete Impro- Methoden in den Supervisionsitzungen beschreiben.	Siehe 2.1 und 2.2
2.1. Methoden in der fallbezogenen Teamsupervision (induktiv)	Alle Aussagen, die bestimmte Impro- Methoden in fallbezogenen Supervisionsitzungen beschreiben.	„Und dann stellt sich die Gruppe so im Kreis. Erst Schulter an Schulter. Eher eng und fängt an zu Eltern Meier zu assoziieren. Welche Erfahrungen haben sie mit den Eltern Meier? Welche Bilder haben sie zu den Eltern Meier? Fangen an, gegenseitig an zu assoziieren. Das ist eher bildlich gemeint und die Regel ist, sie dürfen alles sagen was ihnen einfällt nur zwei Wörter nicht und die sind: Eltern Meier. Und dann fangen die an, zu dem Begriff zu assoziieren aber auch zu dem, was sie sich gegenseitig sagen. Und bauen darüber quasi ein sehr komplettes und sehr differenziertes Bild: wie nehmen wir eigentlich die Eltern Meier wahr?“ (B1:82)
2.2 Methoden in der gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogenen Teamsupervision (induktiv)	Alle Aussagen, die konkrete Methoden in der gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogenen Teamsupervision beschreiben.	Und da könnte man dann zum Anfang was machen eben so was wie ein Assoziationsspaziergang. Gemeinsam assoziieren. Und dann noch mal zu sagen okay, denkt euch mal irgendein Projekt aus für euer Projekt, fiktives Sommerfest und jeder macht eine Idee nacheinander. Und jeder Satz fängt mit Ja genau und an da würde ich das vorher vielleicht einmal üben mit allen zusammen. Wie das so ist, damit die das einmal erfahren haben und verstehen, was das ist, dass man jetzt auch nicht nachfragt, sondern immer jeder Behauptung, jeder macht eine Behauptung und dann machen wir das zu zweit oder zu dritt und vielleicht auch am liebsten zu zweit. Entwickeln eben kleine Idee, das nächste Sommerfest oder irgendein Projekt oder die nächste Aktion im Garten oder was auch immer dann da ist. 137I: Ja.138B. Und dann können sie aber völlig fiktiv. Es kann/Es können auch Pools und Sauna-Landschaften entstehen. Völlig egal. Alles wird akzeptiert.“ (B2: 136-138)

<p>2.3 Methoden in einem unspezifischen Teamsupervisionssetting (induktiv)</p>		<p>„Wir haben uns ja vor vier Wochen gesehen. Wenn Sie jetzt an die letzten vier Wochen denken, welche Sätze, welche Situationen fallen Ihnen ein? Oder welche Situationen fallen dir ein? Welche Begegnungen waren interessant? Welche Sätze waren wichtig für Sie? Dass die Leute einfach anfangen, bestimmte Sätze sich zu vergegenwärtigen. Das könnte ein Lob-Satz sein, das könnte ein Ärger-Satz sein. Das könnte ein Satz sein, dass ein Kind sich verändert hat (unv.). Also irgendwelche Sätze, die Ihnen einfallen. Und stellen sich alle in einer Reihe auf und dann fängt der erste an, einfach ein Stück vor zu gehen, drei Meter, sagt seinen Satz, ein, zweimal und sagt den Satz auch in einer bestimmten Haltung. Wenn er Freude ausdrücken will, sagt er ihn sehr freudig oder macht das mit einer freudige Geste. Wut in Wut. Also, dass er seinen Satz sagt. Dann geht die Person wieder zurück und die nächste Person tritt vor. Und darüber entsteht dann so ein permanentes Vor- und Zurückgehen. Man kann den gleichen Satz auch noch mal sagen. Man kann auch neue Sätze machen. Das heißt die Gruppe erlebt sich gegenseitig und wieder eine Satz mal groß gemacht wird und dann geht man wieder zurück. Dann kommt der nächste Satz. Das ist zum Beispiel die Methode.“ (B1: 68)</p>
<p>3. Anlässe der Anwendung</p>	<p>Alle Aussagen, die Auskunft geben über Settings und Zeitpunkte in denen Impro-Methoden in der Supervision zum Einsatz kommen.</p>	<p>Siehe 3.1 und 3.2</p>
<p>3.1. Fallbezogene Supervision (induktiv)</p>	<p>Alle Aussagen, die Auskunft geben über den Einsatz von Impro-Methoden in der fallbezogenen Teamsupervision.</p>	<p>„Also das wäre zum Beispiel so ein typisches Ding, um aus dem klassischen: Wir reden über Eltern Meier, die ja immer sehr problematisch sind, die jetzt immer so schnell aufbrausend sind. Ich muss mich vor denen schützen und so. Das wäre eher so ein problemgesteuertes Gespräch. Erst mal so überhaupt dieses Thema Eltern, Herr und Frau Meier aufzumachen.“ (B1:86)</p>
<p>3.2. gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogene Supervision (induktiv)</p>	<p>Alle Aussagen, die Auskunft geben über den Einsatz von Impro-Methoden in der gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogenen Teamsupervision.</p>	<p>„Sondern wenn ich das Gefühl habe, das ist schon länger so im Team, dass es irgendwie so stockt und irgendwie sich nicht zugehört wird und so, also eine bestimmte Art der Kommunikation (...) sehr schwer ist. Dann biete ich das mal an.“ (B2:112)</p>
<p>4. Grenzen der Anwendung (deduktiv)</p>	<p>Alle Aussagen, die Auskunft geben über Hürden und Grenzen in der Anwendung von Impro-</p>	<p>Siehe 4.1 und 4.2</p>

	Methoden im Kontext Supervision.	
4.1. Überforderung der Gruppe (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Hürden und Grenzen in der Anwendung von Impro-Methoden im Kontext Supervision und sich auf eine mögliche Überforderung der Gruppe beziehen.	„Das gilt natürlich auch für die Supervision, also ich glaube szenisches Spiel/länger szenisches Spiel, also wenn es auf der Bühne ist.(..) Ja bei dem Dorf, wenn man mit den anderen spricht, das finde ich okay so geht das ja gut so, kurze Begegnung und dann weitergehen, neue Begegnungen, das geht gut. Aber Szenen auf der Bühne wo andere dann zugucken, das finde ich schon schwierig.“ (B1: 206)
4.2. Abwehr der Impro-Methoden (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Hürden und Grenzen in der Anwendung von Impro-Methoden im Kontext Supervision und auf eine mögliche Abwehr der Methoden durch die Gruppe verweisen.	„Und da ist es oft so, dass die Klienten sagen, und Klientinnen, um Gottes willen, da habe ich Scham, das möchte ich gar nicht, da habe ich Angst vor. Weil das natürlich was anderes ist, wenn ich vor einer Gruppe, die ich eh kenne und die mir vertraut ist und mit denen ich auch möglicherweise Spannung habe, plötzlich die Vorstellung, Theater zu spielen. Und mich da möglicherweise zu entblößen oder beschämende Momente entstehen zu lassen.“(B2:44)
5. Voraussetzungen der Anwendung	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Voraussetzungen die es in der Anwendung von Impro-Methoden im Kontext Supervision zu beachten gilt.	Siehe 5.1, 5.2 und 5.3
5.1 Freiwilligkeit/Offenheit der Gruppe (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über die Freiwilligkeit bzw. Offenheit der Gruppe als Kriterium, um Impro-Methoden in der Teamsupervision nutzbar machen zu können.	„Also ich sage, ich bin Supervisorin und systemisch ausgebildet und ich bin Mitglied beim Improvisationstheater (NAME ANONYMISIERT) und ein Teil meiner Methoden kommt auch aus dem Improvisationstheater. Und ich werde mal welche machen, wenn Sie, wenn ich denke, das passt. Und werde das vorschlagen. Sie entscheiden, ob Sie das machen möchten oder nicht.“ (B2: 106)
5.2 Angemessenheit zum Auftrag/Thema der Supervision (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über die Angemessenheit zum Thema bzw. Auftrag der Teamsupervision als Kriterium, um Impro-Methoden im Kontext Supervision nutzbar machen zu können.	„Die [Impro-Methoden, A.M.] müssen natürlich letztlich immer was losstreten, was dann auch besprechbar ist. Das ist glaube ich wichtig. Es geht ja nicht, wenn ich sagen würde: Ach, ich hab so paar nette Impro-Spielchen, wollen wir ein bisschen Spaß haben? Das kann man ja auch machen, ist ja auch okay, aber dann muss der Rahmen dafür da sein. Ist in der Regel bei der Supervision nicht. Und ich glaube, dass das so mein Anspruch ist, dass die Übungen, die ich mache, immer auch thematisch mit dem verwurzelt sind, was das Team in dem Moment interessiert.“ (B1:195-196)
5.3. Niedrigschwelligkeit der Impro-	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Niedrigschwelligkeit der Impro-Methoden als	„Es ist niedrigschwellig. Es ist einfach. Gerade die verbalen Übungen. Und sie sind extrem klar in den Regeln und gleichzeitig ist es dadurch, dass die Regeln so klar sind, eben jeder darf nur ein Wort

Methoden (induktiv)	Kriterium, um sie in der Teamsupervision nutzbar machen zu können.	sagen, ist aber schon das, was vermittelt werden soll in den in den Regeln sozusagen drin. Das erfahre ich auch sofort.“ (B2:120)
6. Potenziale der Anwendung (deduktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Potenziale die die Supervisor*innen in dem Einsatz von Impro-Methoden in der Supervision sehen.	Siehe 6.1., 6.2 und 6.3
6.1. Potenziale für die fallbezogene Teamsupervision (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Potenziale die die Supervisor*innen im Einsatz von Impro-Methoden in der fallbezogenen Supervision sehen.	Siehe 6.1.1 und 6.1.2
6.1.1 Aktivierung/ Erlebnisdimension (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Potenziale die die Supervisor*innen im Einsatz von Impro-Methoden in der fallbezogenen Supervision sehen und die sich auf den Aspekt einer Aktivierung und Erfahrungs-bzw. Erlebnisdimension beziehen	„Auch da geht es eben darum, mal nicht zu sagen: Ja, gestern waren die da, wir haben da ein Beratungsgespräch gehabt, da haben die das und das gesagt und haben das gemacht. Sondern einfach nur einen ganz neuen Zugang zu Ihren Eltern Meier zu finden. Vielleicht auch eine überraschenden. Vielleicht kommen sehr positive Sachen an bestimmten Ecken. Das sind alles Methoden, um den Kopf quasi aufzumachen, den Möglichkeitsraum zu erweitern.“ (B1:84)
6.1.2. Gesprächsanlass (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft darüber geben inwiefern Impro-Methoden einen Gesprächsanlass für weitere Reflexion in fallbezogener Teamsupervision geben können.	„[...]wenn ihr euch jetzt quasi noch mal so mit dem inneren Ohr anhört, was ihr alles gesagt habt, was ist euch aufgefallen? Was war interessant für euch? Was hättet ihr gar nicht so erwartet? [...] Das als Angst war, da ist ganz viel gekommen an Assoziationen. Und dann ist klar unser Thema mit Familie Meier vor allem, dass wir als Betreuer Angst vor denen haben. [...] Und da kann man natürlich sagen okay, was heißt das denn? Wir haben Angst davor? Wovor haben wir eigentlich Angst? Warum fühlen wir uns in diesem Kontext gar nicht geschützt? Was brauchen wir, um besser geschützt arbeiten zu können? Das wäre dann die weitere Bearbeitung von der Familie Meier.“ (B1: 87-90)
6.2. Potenziale für die gruppendynamisch-selbsterfahrungsbezogene Teamsupervision (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über Potenziale, die die Supervisor*innen im Einsatz von Impro-Methoden für die selbsterfahrungsbezogene Teamsupervision sehen.	Siehe 6.2.1 und 6.2.2
6.2.1 Aktivierung/	Alle Aussagen, die Auskunft geben über	„Also so wie ich das kenne und so wie ich das definiere, kann ich Impromethoden nutzen, die einen

Erlebnisdimension (induktiv)	Potenziale die die Supervisor*innen im Einsatz von Impro-Methoden in der gruppenselbstreflexiven Teamsupervision sehen und die sich auf den Aspekt einer Aktivierung und Erfahrungs- bzw. Erlebnisdimension beziehen.	ersten Einstieg geben. Und die sind meistens verbal, müssen es aber nicht sein. Die dafür sorgen, dass die Leute Vertrauen zueinander haben und miteinander eine Erfahrung machen, dass wenn sie sich gegenseitig unterstützen und einfach ihre erste Idee nehmen und mal nicht so viel nachdenken und nicht so viel kontrollieren und bewerten, gut in Kontakt kommen.“ (B2: 94)
6.2.2 Verbesserte Teamkommunikation/Teambestimmung (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft darüber geben, dass Impro-Methoden sich auf die Teamkommunikation und Teambestimmung positiv auswirken können.	„Und dann zu erfahren, wir können also dieses Zugewandte und immer wieder Akzeptierende und im Grunde auch wertschätzende Kommunikation, die wir da gemeinsam erlebt haben, die ändert etwas in der aktuellen momentanen Haltung. Das ändert die Stimmung und das ist, denke ich, ein großes Potential von Impro, dass das sehr schnell eine Gruppenstimmung und eine Gruppenkohärenz entwickeln kann.“ (B2: 68)
6.2.2 Gesprächsanlass (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft darüber geben, inwiefern Impro-Methoden einen Gesprächsanlass für weitere Reflexion in gruppenselbstreflexiver Teamsupervision geben können.	„Wir haben also zehn Minuten irgendwie so was gemacht, Viertelstunde vielleicht. Und dann frage ich schon: okay, gibt es irgendwas, was ihr gemerkt habt, was jetzt anders ist als vorher, was ihr irgendwie mit rein nehmen wollt in die Diskussion? Ins weitere Gespräch?“ (B2:102)
6.3 Potenziale für die professionelle Haltung der Supervisor*innen (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft darüber geben inwiefern Grundhaltungen und Methoden des Improvisationstheaters Potenziale für die professionelle Haltung der Supervisor*innen bergen.	„Was ich immer mehr lerne, was ich mich immer mehr traue, ist letztlich auch, das ist auch Improtheater, oder ein Produkt davon. Meinen eigenen Ideen zu trauen. Das heißt, ich habe, wenn ich vorher sagen wollte, jetzt machen wir das und das und so geht es nicht. Ich kann nur auf die Situationen reagieren, die ich vorfinde. Und dann weiß ich, die wollen über das und das reden. Und wie kriege ich dann einen lebendigen, guten Anfang?“ (B1:212)
7. Ziele von Supervision (induktiv)	Alle Aussagen, die Auskunft geben über das Verständnis der Supervisor*innen von Zielen und dem Auftrag von Supervision.	„Ich finde, dass das eine Chance von Supervision eben ist, diese Möglichkeitsräume dieser Erlebensräume zu erweitern. Das heißt nicht unbedingt, dass man direkt Lösungen findet aber dass man anfängt, wieder breiter und offener denken zu können. In einem Problemfeld“ (B1:58)

Anhang 5 – Beispiel Induktive Kategorienbildung

Ausgangsmaterial	Reduktion	Paraphrase	Generalisierung	Induktive Kategorie
<p>„Und dann zu erfahren, wir können also dieses Zugewandte und immer wieder Akzeptierende und im Grunde auch wertschätzende Kommunikation, die wir da gemeinsam erlebt haben, die ändert etwas in der aktuellen momentanen Haltung. Das ändert die Stimmung und das ist, denke ich, ein großes Potential von Impro, dass das sehr schnell eine Gruppenstimmung und eine Gruppenkohärenz entwickeln kann, meines Erachtens, in meiner Erfahrung.“ (B2: 68)</p>	<p>„Und dann zu erfahren, wir können also dieses Zugewandte und immer wieder Akzeptierende und im Grunde auch wertschätzende Kommunikation, die wir da gemeinsam erlebt haben, die ändert etwas in der aktuellen momentanen Haltung. Das ändert die Stimmung und das ist, denke ich, ein großes Potential von Impro, dass das sehr schnell eine Gruppenstimmung und eine Gruppenkohärenz entwickeln kann, meines Erachtens, in meiner Erfahrung.“ (B2: 68)</p>	<p>B2 sagt, die zugewandte Kommunikation ändert die Stimmung und Haltung im Team, die sich positiv auf die Gruppenstimmung und Gruppenkohärenz auswirken</p>	<p>Impro-Methoden haben das Potenzial die Kommunikation und damit das Klima im Team zum positiven zu verändern.</p>	<p>Potenzial der verbesserten Teamkommunikation und -stimmung</p>
<p>„Aber ich denke, so bei der Supervision, wenn wir jetzt sagen Teamfindung, dann geht es um Teamkommunikation, um Vertrauen. Das sind ja Themen, die dann so gegeben sind, die der Auftrag auch sind. Und dann wähle ich dazu Übungen, wo ich denke, die dann passen können.“ (B2: 84)</p>	<p>„Aber ich denke, so bei der Supervision, wenn wir jetzt sagen Teamfindung, dann geht es um Teamkommunikation, um Vertrauen. Das sind ja Themen, die dann so gegeben sind, die der Auftrag auch sind. Und dann wähle ich dazu Übungen, wo ich denke, die dann passen können.“ (B2: 84)</p>	<p>B2 wählt Impro-Übungen, die zu Themen wie Teamkommunikation und Vertrauen als thematischer Fokus der Sitzung passen.</p>	<p>Impro-Übungen können Teamkommunikation und Vertrauen im Team stärken.</p>	<p>Potenzial der verbesserten Teamkommunikation und Teamstimmung</p>
<p>„Also so wie ich das kenne und so wie ich das definiere, kann ich Impromethoden nutzen, die einen ersten Einstieg geben. Und die sind meistens verbal, müssen es aber nicht sein. Die dafür sorgen, dass die Leute Vertrauen zueinander haben und miteinander eine Erfahrung machen, dass wenn sie sich gegenseitig unterstützen und einfach ihre erste Idee nehmen und mal nicht so viel nachdenken und nicht so viel kontrollieren und bewerten, gut in Kontakt kommen.“ (B2: 94)</p>	<p>„Also so wie ich das kenne und so wie ich das definiere, kann ich Impromethoden nutzen, die einen ersten Einstieg geben. Und die sind meistens verbal, müssen es aber nicht sein. Die dafür sorgen, dass die Leute Vertrauen zueinander haben und miteinander eine Erfahrung machen, dass wenn sie sich gegenseitig unterstützen und einfach ihre erste Idee nehmen und mal nicht so viel nachdenken und nicht so viel kontrollieren und bewerten, gut in Kontakt kommen.“ (B2:94)</p>	<p>B2 sagt, Impro-Methoden können dafür sorgen, dass die Supervisor*innen im Team ihr gegenseitiges Vertrauen stärken und ihren Kontakt verbessern.</p>	<p>Impro-Methoden können den Kontakt und das gegenseitige Vertrauen im Team stärken.</p>	<p>Potenzial der verbesserten Teamkommunikation und Teamstimmung.</p>
<p>„Die Aufmerksamkeit ist im Hier und Jetzt. Ich beschäftige mich nicht mit der letzten Teamsitzung, die mir, wo es mich so genervt hat. Sondern wenn ich das Gefühl habe, das ist schon länger so im Team, dass es irgendwie so</p>	<p>„Die Aufmerksamkeit ist im Hier und Jetzt. Ich beschäftige mich nicht mit der letzten Teamsitzung, die mir, wo es mich so genervt hat. Sondern wenn ich das Gefühl habe, das ist schon länger so im Team, dass es</p>	<p>B2, bietet gelegentlich Impro-Methoden an, um eine aktuelle zähe Kommunikation im Team zu verbessern.</p>	<p>Impro-Methoden können die Teamkommunikation in der Sitzung verbessern.</p>	<p>Potenzial der verbesserten Teamkommunikation und Teamstimmung.</p>

<p>stockt und irgendwie sich nicht zugehört wird und so, also eine bestimmte Art der Kommunikation (...) sehr schwer ist. Dann biete ich das mal an“ (B2: 111)</p>	<p>irgendwie so stockt und irgendwie sich nicht zugehört wird und so, also eine bestimmte Art der Kommunikation (...) sehr schwer ist. Dann biete ich das mal an“ (B2: 111)</p>			
<p>„Sondern ich kann es nur über die Art der Beziehungsgestaltung und der Interaktion machen. Da kann ich einen Impuls geben. Dass die Leute sich mehr zuhören, mehr im Moment sind, vielleicht auch mal in eine andere Stimmung kommen, mehr auf was Positives gucken, also ressourcenorientierter, wenn ich das so nennen möchte.“ (B2:132)</p>	<p>„Sondern ich kann es nur über die Art der Beziehungsgestaltung und der Interaktion machen. Da kann ich einen Impuls geben. Dass die Leute sich mehr zuhören, mehr im Moment sind, vielleicht auch mal in eine andere Stimmung kommen, mehr auf was Positives gucken, also ressourcenorientierter, wenn ich das so nennen möchte.“ (B2:132)</p>	<p>B2 sagt, Impro Methoden können einen Impuls geben, der das Zuhören untereinander und die Stimmung im Team verbessern kann.</p>	<p>Impro-Methoden unterstützen als Impulse die Kommunikation und positive Perspektiven im Team.</p>	<p>Potenzial der verbesserten Teamkommunikation und Teamstimmung.</p>
<p>„Und das Tolle beim Impro ist, dass es eben um Kommunikation geht. Das ist so dermaßen konzentriert darauf der Fokus. Das ist jetzt gestern habe ich gehört irgendjemand hat das betitelt als also: es ist die Achtsamkeit für die Begegnung. Also die Aufmerksamkeit wird auf die Begegnung gelenkt beim Impro. Bei den Improübungen. Und ich finde, das ist natürlich schon sehr passend, auch für Supervisionsprozesse.“ (B2: 142)</p>	<p>„Und das Tolle beim Impro ist, dass es eben um Kommunikation geht. Das ist so dermaßen konzentriert darauf der Fokus. Das ist jetzt gestern habe ich gehört irgendjemand hat das betitelt als also: es ist die Achtsamkeit für die Begegnung. Also die Aufmerksamkeit wird auf die Begegnung gelenkt beim Impro. Bei den Improübungen. Und ich finde, das ist natürlich schon sehr passend, auch für Supervisionsprozesse.“ (B2: 142)</p>	<p>B2 sagt, dass sich Impro Methoden auf Kommunikation fokussieren und die Achtsamkeit für die Begegnung stützen.</p>	<p>Impro-Methoden unterstützen zugewandte Kommunikation und Interaktion im Team.</p>	<p>Potenzial der verbesserten Teamkommunikation und Teamstimmung.</p>

Anhang 6 – Interview B1

Das Telefoninterview wurde von Antonia Miermeister am 26. Januar 2023 geführt

1 I: Dann starte ich gleich mal die Aufnahme. Ja, vielen, vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen für das Interview.

2 B: Ja. Gerne.

3 I: Auch später am Tag noch.

4 B: Ja, ja, ich bin jetzt am Arbeitslaptop. Von daher (unv.) Wie viel Leute interviewen sie eigentlich?

5 I: Also es werden wahrscheinlich Sie und noch eine andere Supervisorin richtig ausgewertet. Genau und einen Pretest hatte ich sozusagen.

6 B: Aha.

7 I: Ja vielleicht stelle ich mich noch mal ganz kurz vor. Also ich studiere im siebten Semester in Merseburg im Bachelor Soziale Arbeit.

8 B: Wo ist bitte Merseburg?

9 I: Merseburg ist in Sachsen Anhalt. Also ich wohne in Leipzig und studiere in Merseburg. Genau. Und in dem Rahmen der Bachelorarbeit findet jetzt auch dieses Interview statt. Und passt es für Sie immer noch so ungefähr 30 bis 45 Minuten plus minus für das Interview?

10 B: Ja das ist Okay.

11I: Super. Ja. Es gibt eben einen Leitfaden, der mich als Interviewerin leitet. Und das Dokument zu Datenschutz und Einwilligungserklärungen haben Sie mir ja schon unterschrieben zurückgeschickt. Vielen Dank dafür. Haben Sie dazu noch Fragen?

12 B: Nö alles gut. Es wäre schön, dass Sie mir Ihre Bachelorarbeit irgendwann mal als PDF schicken würden. Das fände ich nett.

13I: Auf jeden Fall. Das mache ich. Ist ja schön, wenn sie gelesen wird. Auch schon von mehreren Menschen. Und gerade von den Menschen, die teilgenommen haben an diesem Projekt. Ja, Sie können auch widerrufen. Zu der Einwilligungserklärung nochmal. Sie könnten auch widerrufen. Bis zum 31. Januar. Wenn Sie das machen möchten, damit Sie Bescheid wissen.

14B: Habe ich wohl nicht vor nein.

15I: Okay. Genau. Und noch mal zum Ziel meiner Forschungsarbeit. Meiner kleinen Forschungsarbeit. Ich möchte eben untersuchen, inwieweit Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters in der Arbeit von Ihnen als Supervisorin vorkommen und da beleuchten, inwieweit (...) genau sie die einerseits einsetzen und andererseits auch, wie sie sie sozusagen in ihren Potentialen und Voraussetzungen und Grenzen einschätzen. Ja, dann können wir uns direkt hineinbegeben.

16B: Ja (unv.) Vielleicht eine Frage noch spielen sie selber Improtheater oder wie kommen Sie auf Improtheater so als/vom Interesse her?

17I: Tatsächlich habe ich vielleicht zwei kleine Workshops gemacht in den letzten Jahren, aber ich bin keine aktive Improtheaterspielerin.

18B: Ok gut. Mhm (bejahend)

19I: Aber ich habe Theaterwissenschaft vorher studiert und bin deswegen grundsätzlich transdisziplinär interessiert würde ich sagen und habe selber Erfahrung mit den Grundsätzen der Improvisation im Tanzen gemacht und hatte selber da so dieses grundsätzliche Interesse, inwiefern sich da Grundsätze des Improvisierens mit anderen Menschen anwenden lassen auf andere Kontexte.

20B: Ja.

21I: Ja. Dann zurück zu Ihnen.

22B: (lacht)

23I: In meiner Bachelorarbeit geht es ja zunächst einerseits um Improvisationstheater und andererseits um Supervision. Und zum Einstieg würden mich diese zwei Aspekte ihres Werdegangs besonders interessieren. Also ich würde gerne mehr darüber erfahren, welcher Aspekt schon länger eine Rolle in Ihrem Leben spielt und wann und wie dann das andere dazu kam.

24B: Ja. Also ich bin vom Beruf Psychologe und ich bin auch schon älter und habe auch relativ viel Berufserfahrung. Das heißt über 30 Jahre. Also wenn die (unv.) anfangen zu arbeiten und das war vor meiner Zeit im Theater. Ich bin so vom Haus aus, also ja, ich habe ihnen ja auch meinen Artikel da geschickt?

25I: Ja.

26B: Da steht das ja auch schon so ein bisschen drin. So verwurzelt in der Gesprächspsychotherapie, in der systemischen Therapie das ist das wo ich mich eigentlich Zuhause fühle. Ja. Ich arbeite oder habe lange gearbeitet mit autistischen Menschen, drei Jahre. Und jetzt seit über 30 Jahren, arbeite ich in der Jugendhilfe. Nebenher arbeite ich ja freiberuflich als Psychotherapeut und Supervisor auch manchmal als Ausbilder. Ja, und Improtheater habe ich kennengelernt. Das war (...) da müssen wir mal überlegen, das war als meine Tochter geboren wurde und meine Tochter ist jetzt 28 Jahre alt und wenn sie jetzt gut rechnen können, dann wissen sie ungefähr, seit wann ich Improtheater kenne.

27I: Alles klar.

28B: Wobei ich muss auch sagen, dass ich, glaube ich, in einer der ersten Gruppe überhaupt gespielt habe. Also ich weiß nicht, ob Sie die Geschichte auch kennen. Also man kann ja eigentlich so Improtheater festmachen so an zwei (unv.) das eine ist natürlich Johnstone und das andere, das werden sie kennen, der andere ist von Moreno.

29I: Sagen Sie noch mal das Letzte bitte.

30B: Von Moreno. Kennen sie den?

31I: Ja, selbstverständlich.

32B: Das ist ja der Gründer des Psychodramas. Und ich habe, als ich Improtheater also Stegreiftheater, so hieß es damals noch, kennengelernt habe, war das so aus dem Hintergrund von Moreno. Hier ging es ja darum, dass quasi Konflikte der Zuschauer oder innere Konflikte, auch äußere Konflikte, dass man die halt auf die Bühne bringt und quasi für die Zuschauer spielt. Das ist sehr deutlich ein anderer Ansatz als jetzt Johnstone. Aber letztlich ist es ja auch improvisiertes Theater gewesen. Und als ich das mit 28 Jahren angefangen habe, hatte das eher den Hintergrund von Moreno. Was dann ja auch von der Grundidee auch eher psychotherapeutisch oder psychologisch gedacht war. Und mit Keith Johnstone das ist ja in Deutschland so hoch gepoppt so um 2000, ein bisschen vorher aber ich habe es kennengelernt um 2000 und das hatte schon ein bisschen den Hintergrund, dass wir gesagt haben na ja, das war ja plötzlich so erfolgreich und dann haben wir gesagt okay, das können wir auch. (lacht) Also mit unseren Stegreiferfahrungen und haben uns mit Johnstone beschäftigt und haben damals angefangen mit Theatersport.

33I: Ah ja.

34B: Ja das war um 2000 rum. Das war ja früher, da gab es ja vor allem Johnstones Theatersportding, die waren auf dem Vormarsch. Hier auch. (unv.) Ja, und irgendwann habe ich halt, das habe ich auch im Artikel gemerkt, dass ja eigentlich Psychotherapie und Improvisationstheater viele Gemeinsamkeiten haben. Besonders in der Grundhaltung eben diesem Ja. Dass man diese Akzeptanz, dieser bedingungslosen Akzeptanz, die ja bei Rogers auch eine Rolle spielt. Und dann, im zweiten Schritt haben ich auch gemerkt, dass ich das auch super anw/einsetzen kann also bei Psychotherapie finde ich es ganz schwierig, das anzusetzen weil wenn man so Spielformen hat und dann ist man ja auch nur zu zweit, dann ist es schwierig, die einzusetzen. Und von daher ist dann irgendwann auch der Kontext gekommen zu sagen, was kann man da eigentlich in Supervision mit machen. Und Theater. Ja (...) sie fragen so ein bisschen nach meiner Geschichte oder?

35I: Ja.

36B: Und ja, was also von dem, was ich früher gemacht habe, also ich denke mir grundsätzlich, hatte ich eine systemische Perspektive. Aber ich habe früher auch viele Erfahrungen gemacht mit, ich weiß gar nicht ob sie das alles überhaupt kennen, Gestalttherapie, sagt ihnen das was?

37I: Erklären Sie gerne noch mal, was Sie da für einen (...).

38B: Also Gestalttherapie. Das geht auf Perls zurück. Ich habe da auch eine Kindertherapieausbildung in dem Bereich und methodisch arbeitet die sehr damit, Konflikte, die da sind, äußere, innere Konflikte, Situationen, dass die lernen, die auf irgendeine Art und Weise darzustellen. Das heißt zum Beispiel. Das ist im Grunde eine Methode aus der Gestalttherapie. Wenn jetzt zum der Klient sagt zum Beispiel, ich weiß nicht ob ich mich, ob ich bei meiner Freundin bleiben soll oder nicht. Das sind ja quasi zwei Stimmen, die er spürt, zwei Impulse, die er hat aber er kann sich nicht entscheiden. Und dann ist so eine Möglichkeit zum Beispiel zu sagen, ich stelle jetzt zwei Stühle in den Therapie-raum, der eine steht für ich trenne mich, der andere Stuhl steht für ich bleibe bei meiner Freundin. Und die dritte Person ist quasi die Person selber, die integrierte Person. Und dann kann man die einzelnen Anteile sprechen lassen. Und da sind wir ja eigentlich, ja das ist eben die Frage, was ist schon was? Man kann sagen Rollenspiel. Man kann sagen, das ist auch schon Improtheater, weil das ja vollkommen improvisiert ist, diese Teile miteinander sprechen zu lassen (...).

39I: Ja.

40B: Man kann ja quasi, man kann sagen, was sagt denn hier eigentlich der Teil, der sich trennen will oder der andere Teil, wenn die miteinander reden? Was sagen die sich? Verstehen die sich überhaupt, kennen die sich? Also man kann das ja alles so ein Stück weit theatral ausspielen. Solche Sachen.

41I: Da würde ich sehr gerne noch nochmal einhaken, falls ich darf. Weil mich das auch jetzt sehr interessieren würde, was Sie gerade ansprechen. Also inwiefern Sie das auch abgrenzen würden, also was Sie jetzt genau unter sozusagen klassischen Ansätzen und Methoden des Improvisationstheaters verstehen, in der Abgrenzung oder ob Sie das vielleicht auch gar nicht so abgrenzen würden.

42B: Also für mich persönlich ist die Abgrenzung eigentlich völlig wumpe. Also egal. Ich kann verstehen, dass sie das interessiert aber das für mich als Praktiker ist es natürlich ganz egal, wo ich meine Methoden her habe. Wo die verortet sind und sich finden (unv.) Also gute Idee, entsteht ja in der Regel nicht an einem Platz und gute Ideen gehen auch nicht auf eine Person zurück. Und das ist auch eher so an verschiedenen Orten der Welt werden Sachen gedacht, die ja irgendwie gleich sind. Und ich finde das was so im Therapeutischen (...) das wird ja auch in der Supervision gehen. So ein Beispiel was ich gerade gesagt hab, ein Teil steht eben für wir arbeiten mit dem Kind weiter, der andere Teil nicht und wir lassen die Teile miteinander sprechen. Es gibt noch einen Richter dabei, also man kann da ja auch so Variierungen machen. Und da stellt sich ja die Frage ist das jetzt Improtheater? Ist das eine Szene? Oder geht das doch auf die Gestalttherapie zurück? Man kann auch sagen nein, es geht hier um die Anteile also wir arbeiten mit den inneren Anteilen. Kennen sie vielleicht auch. Man kann es mit verschiedenen Worten beschreiben, was man da macht. Aber man kann eben auch sagen, das sind improvisierte Szenen.

43I: Ja. Und Sie haben eben erwähnt, da würde ich auch gerne kurz noch mal nachhaken, dass sie grundsätzlich gesagt haben, es gibt (...) Moreno mit dem Psychodrama hatte einen anderen Ansatz als Keith Johnstone und das würde mich noch interessieren, was Sie damit genau meinen über das Setting oder Psychotherapie hinaus.

44B: Also der Johnson von seiner Geschichte her ging es dem, der kommt ja auch eigentlich aus dem Theater. Er wollte ja quasi den Schauspielern verhelfen, authentischer zu spielen. Wenn ich das richtig verstanden habe also so wie ich das begriffen haben. Das war ja so, dass er mit dem Improtheater angefangen hat und das dann irgendwann zur eigenständige Methode gemacht hat. Und für mich ist bei Johnson entscheidend eigentlich das, was seine Grundhaltungen sind. So was wie Ja und sagen. Das Ja und das ist ja eigentlich das Elementare am Improtheater. Ich sage ja zu den Impulsen, die ich bekommen habe und akzeptiere die. Alles was behauptet wird gilt und und heißt eben, ich gebe meinen eigenen Teil dazu. Das ist ja im Prinzip ein wunderbares Grundmuster von gelungener Kommunikation. Und ich finde, das ist elementar und das ist Johnstones Ansatz. Bei Moreno geht es eher um Konflikte. Johnstone hat ja nicht so den Begriff von Konflikten oder so. Moreno, da geht es eher darum, innere Konflikte nach außen zu tragen und da zu inszenieren.

45I: Okay.

46B: Also zum Beispiel Teamkonflikte irgendwie spielen lassen oder auch eine Trennungssituation. Das macht ja kaum noch jemand. Aber man würde dann sagen die Trennungssituation von deiner Frau spielen wir jetzt. Du bist der Regisseure und du suchst dir jetzt Vertreter auf der Bühne, die quasi deine Geschichte spielen. Und das ist eben die Grundidee ist das Spielerische auf der Bühne sich angucken und so zu inszenieren, dass das quasi einen kathartischen Effekt hat. So verstehe ich Moreno.

47I: Okay.

48B: Das ist ja auch von der Grundidee ganz was anderes. Aber wo es zusammengeht, ist eben dass das Spiel improvisiert wird.

49I: Ja dann vielleicht noch mal kurz den Blick auf heute. Wie kann ich mir Ihre supervisorische Arbeit vorstellen, also mit welchen Zielgruppen und Schwerpunkten arbeiten Sie?

50B: Also ich bin ja, wie gesagt (...) Hier in einer meiner Festanstellung arbeite ich ja mit Teams. Wir machen viele Fallbesprechungen. Da ist es aber so, dass oftmals Theater (unv.) Das hat auch mit Struktur zu tun. Aber da wende ich das eigentlich relativ wenig an. Wo ich schon versuche das immer mehr anzuwenden und mehr Spiele zu finden, wo sich das gut wiederfindet ist in meiner privaten Supervision. Und da mach ich viel letztendlich auch im Kinder- und Jugendbereich, also auch in anderen stationären oder ambulanten Jugendhilfeeinrichtungen oder zu Projekten wie (unv.) für Mütter, die gefährdet sind. Da gibt es da ein Projekt. Ich habe lange was mit dem Kinderschutzbund gemacht. Ja also das ist so meine Klientel. Also in der Wirtschaft, in der freien Wirtschaft bin ich nicht tätig. Das war sicherlich auch was damit zu tun, was man sonst so an Erfahrungen gemacht hat. Das würde ich eigentlich ganz gerne mehr (unv.) (lacht) Dass das sicher auch lukrativ ist. Aber ich arbeite in vergleichbaren Berufsfeldern, wo ich auch angestellt arbeite.

51I: Okay, also noch mal kurz zu meinem Verständnis. Also sie machen innerhalb ihrer Festanstellung auch Team-Supervisionen als Supervisor die sie (...)?

52B: In meiner Festanstellung mache ich Supervision für Teams, aber nicht unbedingt Team-Supervision. Mehr Fallbesprechung. Team-Supervision wäre für mich das auch über das Team selber gesprochen wird. Wie wie funktioniert unser Team? Wie arbeiten wir zusammen? Und das ist insofern schwierig, weil ich ja gleichzeitig Teil der Einrichtung bin.

53I: Verstehe.

54B: Ja man muss ja auch schon dann gucken. Bin ich dann eigentlich noch Teil des Teams oder schon Teil des Teams? Bin ich das nicht? Aber allein darüber, dass ich den gleichen Arbeitgeber habe, mit den gleichen Kindern arbeite. Also ich arbeite diagnostisch und therapeutisch, meine Kollegen im pädagogischen Bereich. Da sind wir ja quasi sehr eng miteinander verwoben. Von daher machen wir schon Fallbesprechung über die Kinder. Also wir besprechen das Kind A. Und was braucht das Kind A? Und wie verstehen wir das Kind A. Das machen wir schon in dem Sinne auch Fallbesprechung oder Supervision, wenn man so will. Und der zweite Teil ist ja Team Supervision. Wie arbeiten wir als Team zusammen? Welche Konflikte haben wir? Wie regeln wir die? Und das dritte wäre so was auch in der Supervision, immer wenn ich mit Kind A zusammen bin, dann merke ich, dass ich wütend werde. Und dann ist ja immer die Frage in der Supervision. Was hat das denn mit meiner eigenen Geschichte zu tun? Welche Teil regt denn dieses Kind bei mir und meiner eigenen Geschichte an? Kennen Sie wahrscheinliche? Das ist ja immer ein großer Teil von Supervision. Was hat das alles mit mir zu tun? Und da gibt es natürlich sehr persönliche Anteile. Und auch da ist ja klar, dass jemand, der Arbeitskollege zum Beispiel, dass das bei dem nicht gut aufgehoben ist dieser Teil.

55I: Ja.

56B: Wenn ich meine persönliche Geschichte angucke, das lässt sich deutlich besser in der externen Supervision dann ansprechen. Von daher ist meine meine angestellte Arbeit, was das supervisorische anbetrifft, ein bisschen reduziert, wenn man so will von der Anwendungspalette her also was ich hier machen. Wenn ich irgendwo freiberuflich bin, da komme ich ja quasi auch in eine Einrichtung. Aber als jemand, der ansonsten überhaupt keine Bezüge hat und das schafft natürlich für mich viel mehr Räume, auch zu arbeiten.

57I: Ja. Ich verstehe. Vielleicht jetzt noch mal tiefer eingetaucht in Ihre Praxiserfahrung. Mich würde jetzt besonders interessieren, wie sie Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters in ihrer supervisorischen Arbeit anwenden. So ein bisschen haben Sie es ja schon angedeutet. Aber erzählen Sie gerne noch mehr darüber, welche Erfahrungen Sie damit gemacht haben.

58B: Ja, ich habe mir so ein paar Beispiele überlegt. Wie gesagt, ich glaube, so eine gute Überschrift ist: Ist das schon Impro Fragezeichen? Oder ist das eigentlich auch was anderes? Weil ich glaube, die Übergänge sind eben sehr fließend. Was mir generell in Supervision wichtig ist, ist Methodenvielfalt, ist auch Lebendigkeit, ist Spiel, ist Bewegung. Da steh ich einfach drauf, das mag ich. Also die Art so zu arbeiten und auch von den Stühlen und dem wir sitzen alle zusammen und reden uns die Köpfe heiß, davon wegzukommen. Das ist so eine grundsätzliche Interesse was ich habe an Supervision. Für mich ist es eigentlich die schönste Überschrift über das, was Supervision darstellt, es kommt so ein bisschen aus dem Systemischen, einfach die Möglichkeitsräume zu erweitern. Also oftmals ist es ja so, wenn Team dann sagt ja, wir haben (...) schon immer ist es ist so, dass du das so machst und ich das so mache und da kommen wir als Team überhaupt nicht zusammen, wir arbeiten sehr unterschiedlich. Oder Kind B, seit Jahren macht es schon das Gleiche. Oftmals ist es ja so, das was so an Möglichkeiten da ist, irgendwann, das gilt ja für uns alle, nimmt man das als sehr verengt wahr. Also man sieht einfach nicht mehr, welche Möglichkeiten da im Raum sind und dass das, was man für möglich hält an Lösungen engt sich ein. Also der Möglichkeitsraum, aber auch der Erlebnisraum beschränkt sich ja so ein bisschen. Man nimmt nur noch wahr dass man erschöpft ist, man nimmt nur noch wahr, jetzt bei dem Kind auch, dass es jeden Abend nicht einschläft, dass es nur am herum-schreien ist und dass man da so ein bisschen überwältigt von ist. Ich finde, dass das eine Chance von Supervision eben ist, diese Möglichkeitsräume dieser Erlebnisräume zu erweitern. Das heißt nicht unbedingt, dass man direkt Lösungen findet aber dass man anfängt, wieder breiter und offener denken zu können. In einem Problemfeld. Und darum finde ich eben erlebnisaktivierende oder auch perspektivaktivierende Methoden gut.

59I: Können Sie das noch näher ausführen? Wie da ihre Methodenauswahl in der Verbindung steht zu dem vereinbarten Ziel der Supervision, was sie gerade angesprochen haben?

60B: Also das, was ich mache, wie das in Verbindung steht, wie ich da so lebendige Methoden integriere meinen sie? Sagen sie nochmal die Frage.

61I: Genau. Weil Sie das gerade beschrieben haben aus Ihrer Perspektive. Das Ziel von Supervision oder wo Supervision hilfreich sein kann und inwiefern Sie da jetzt (...) welche Rolle spielt da Improtheater in Ihrer Methodenauswahl? Wie verbindet sich das mit diesen beschriebenen Zielen?

62B: Also wir fangen mal so ein bisschen Vorne an. Wo ich gute Chancen sehe, Impro-Methoden so einzubetten ist eigentlich am Anfang von der Therapie. Und da ist natürlich auch die Frage, ist das noch was anderes oder ist es schon Improtheater?

63I: Am Anfang einer Therapie haben Sie gerade gesagt?

64B: Ah einer Supervision. Entschuldigung. Nene ich weiß, ich bin jetzt bei Supervision.

65I: Ja.

66B: Es gibt zum Beispiel beim Improtheater, vielleicht haben sie das mitgekriegt, da gibt es ganz verschiedene Spielformen und jeder nennt die anders und andere haben dann überhaupt keinen Namen, weil es meistens so was selbstgebautes ist. Von daher weiß ich jedenfalls auch gar nicht mehr, wo ich die Sachen her habe.

67I: Ja, verstehe.

68B: Kennen Sie oder? Also was ich zum Beispiel ganz gerne mache. Was ganz Praktisches. Dass ich sage: Wir haben uns ja vor vier Wochen gesehen. Wenn Sie jetzt an die letzten vier Wochen denken, welche Sätze, welche Situationen fallen Ihnen ein? Oder welche Situationen fallen dir ein? Welche Begegnungen waren interessant? Welche Sätze waren wichtig für Sie? Dass die Leute einfach anfangen, bestimmte Sätze sich zu vergegenwärtigen. Das könnte ein Lob-Satz sein, das könnte ein Ärger-Satz sein. Das könnte ein Satz sein, dass ein Kind sich verändert hat (unv.). Also irgendwelche Sätze, die Ihnen einfallen. Und stellen sich alle in einer Reihe auf und dann fängt der erste an, einfach ein Stück vor zu gehen, drei Meter, sagt seinen Satz, ein, zweimal und sagt den Satz auch in einer bestimmten Haltung. Wenn er Freude ausdrücken will, sagt er ihn sehr freudig oder macht das mit einer freudige Geste. Wut in Wut. Also, dass er seinen Satz sagt. Dann geht die Person wieder zurück und die nächste Person tritt vor. Und darüber entsteht dann so ein permanentes Vor- und Zurückgehen. Man kann den gleichen Satz auch noch mal sagen. Man kann auch neue Sätze machen. Das heißt die Gruppe erlebt sich gegenseitig und wie der eine Satz mal groß gemacht wird und dann geht man wieder zurück. Dann kommt der nächste Satz. Das ist zum Beispiel die Methode. Die gibt es auch (...) Kennen sie zum Beispiel Harold im Improtheater?

69I: Mhm (zustimmend)

70B: Das ist zum Beispiel auch so eine Methode. Die gibt es eigentlich beim Improtheater wenn man für einen Harold das ist eine Impro-Langform. Da ist es so, dass man ein Stichwort kriegt, zum Beispiel Pubertät wäre eines. Dass die Schauspieler dann dazu assoziieren, was ihm persönlich einfällt zu Pubertät. Dann kann es sein, dass der eine sagt, ich lasse mir jetzt nichts mehr sagen (...) oder Mama, ich lasse mir nichts mehr sagen. Das wäre so ein typischer Satz, mit dem man da vorgeht. Dann gehe ich wieder zurück und dann kommt der nächste mit seinem Satz. Und darüber fängt man dann an quasi zu einer Begrifflichkeit, zu einer Situation zu assoziieren. In dem Falle würde die

Gruppe dann assoziieren zu den letzten vier Wochen. Was war bedeutsam in unserer Gruppe? Können sie sich das vorstellen vom Bild her?

71I: Ich kann mir das gut vorstellen am Bild ja.

72B: Das hat jetzt nicht klassisch damit zu tun, wir spielen eine Szene aber das ist so eine typische Warm-up Sache, die ich auch vom Improtheater her kenne. Das Gleiche kann man machen auch nach der Stimmung und Haltung gefragt, indem man eine Maschine baut. Einer könnte vortreten und sagen (...) Ich versuch das jetzt mal auf ein Team zu beziehen. (...) Der könnte sagen so einen Satz aus den letzten vier Wochen wäre: Wir müssen mehr nach vorne gucken. Das könnte ja jemand machen. Das könnte er mit einer Geste verbinden, indem er zum Beispiel so durch ein Fernrohr guckt. Wir müssen mehr nach vorne schauen. Dann fängt er an, diesen Satz zu sagen zu einer Geste. Wir müssen mehr nach vorne schauen und guckt durch ein Fernrohr. Dann kommt der nächste dazu und sagt: (...) Wozu gibt es hier verdammt noch mal Regeln und Grenzen? Und fängt an, ein Feld abzustecken, als Regeln und Grenzen. Dann sagt der eine immer weiter müssen wir nach vorne schauen und der nächste sagt im Takt mit dem anderen: Wozu gibt es hier Regeln und Grenzen? Dann kommt der dritte dazu, der vierte, der fünfte dazu. Und über diese verschiedenen Bewegungen, die sie dann haben, bauen die zusammen so eine Art Maschine. Und das in einem gemeinsamen Rhythmus in dem die Sätze immer wieder neu wiederholt werden. Auch darüber ergibt sich daraus so ein Kaleidoskop von Eindrücken der letzten Zeit und Sorgen. Jugendhilfe Gruppe. Das wäre noch so eine Methode.

73I: Spannend.

74B: Das sind so Sachen, die kenne ich vom Improtheater. Das geht aber auch auf Moreno zurück. Die haben wir, das sind so Sachen die haben wir damals viel in der Stegreifgruppe gemacht. Ja, das wäre auch zum Beispiel eine einfache Anfangsform, wo aber gleich in der Gruppe so Bewegung entsteht.

75I: Ja, wenn ich mir jetzt so eine typische Supervisionssitzung oder größer, einen Supervisionssprozess bei Ihnen vorstelle. Wo würden Sie sagen, wo? Wo arbeiten sie da mit der Verknüpfung Improvisationstheater innerhalb dieses Prozesses? Weil gerade haben sie das Stichwort Warm-up gesagt, zum Beispiel.

76B: Das wäre so ein Warm-up oder auch zu sammeln was ist heute dran? Weil, wenn die Sätze gesagt haben dann setz ich mich natürlich danach hin und schaue: Was war das für ein Satz und warum war der wichtig? Was drückt der für dich aus? Und ist das ein Thema für heute? Und spricht da mit dem Satz ein Thema an. Das wäre quasi Warm-up aber ein bisschen auch Themenfindung. In diesen Bereichen wäre diese Übung. Das wäre mehr Anfang. (...)

77I: Und wann noch?

78B: Bitte?

79I: Wann noch?

80B: Ja, ich habe mir so ein paar Sachen aufgeschrieben. Ich muss gucken. (...) Ja. Ein Thema, was man auch noch gut machen kann. Das wäre so was zum Beispiel. Also wir haben ja vom Anfang geredet und jetzt sind wir in einer Arbeitsphase. Ein Betreuer erzählt, mit dem Elternpaar Meier gibt es in letzter Zeit große Probleme. Da kann er erzählen welche Probleme gab es mit dem Elternpaar Meier das wäre eher kognitiv dann orientiert. Ich könnte aber auch sagen, stellt euch mal vor, dieses die Eltern Meier. Das ist so eine Art (unv.), der schwebt über euch als Thema. Das sind die Eltern Meier.

81I: Ja.

82B: Und dann stellt sich die Gruppe so im Kreis. Erst Schulter an Schulter. Eher eng und fängt an zu Eltern Meier zu assoziieren. Welche Erfahrungen haben sie mit den Eltern Meier? Welche Bilder haben sie zu den Eltern Meier? Fangen an, gegenseitig an zu assoziieren. Das ist eher bildlich gemeint und die Regel ist, sie dürfen alles sagen was ihnen einfällt nur zwei Wörter nicht und die sind: Eltern Meier. Und dann fangen die an, zu dem Begriff zu assoziieren aber auch zu dem, was sie sich gegenseitig sagen. Und bauen darüber quasi ein sehr komplettes und sehr differenziertes Bild: wie nehmen wir eigentlich die Eltern Meier wahr? Können sie das nachvollziehen? (lacht)

83I: Ich (...) Ja teilweise auf jeden Fall. Ich kann mir das vorstellen.

84B: Auch da geht es eben darum, mal nicht zu sagen: Ja, gestern waren die da, wir haben da ein Beratungsgespräch gehabt, da haben die das und das gesagt und haben das gemacht. Sondern einfach nur einen ganz neuen Zugang zu Ihren Eltern Meier zu finden. Vielleicht auch eine überraschenden. Vielleicht kommen sehr positive Sachen an bestimmten Ecken. Das sind alles Methoden, um den Kopf quasi aufzumachen, den Möglichkeitsraum zu erweitern. Und danach gemeinsam einzuordnen, was haben wir uns hier eigentlich erzählt?

85I: Ja.

86B: Also das wäre zum Beispiel so ein typisches Ding, um aus dem klassischen: Wir redenüber Eltern Meier, die ja immer sehr problematisch sind, die jetzt immer so schnell aufbrausend sind. Ich muss mich vor denen schützen und so. Das wäre eher so ein problemgesteuertes Gespräch. Erst mal so überhaupt dieses Thema Eltern, Herr und Frau Meier aufzumachen. Ja.

87I: Ja mich interessiert daran anschließend. Ich fände es total spannend zu hören, wie sie das einbetten in einer Supervisionsitzung. Also wenn ich mir diese Szene jetzt vorstelle, das passiert. Also wie ist da der Prozess? Wird es irgendwie nachbesprochen oder wird das so stehengelassen oder wie passiert das?

88B: Ja nee schon nachbesprochen. Die Frage ist dann ja auch so, wenn ihr euch jetzt quasi noch mal so mit dem inneren Ohr anhört, was ihr alles gesagt habt, was ist euch aufgefallen? Was war interessant für euch? Was hättet ihr gar nicht so erwartet? Dann könnt ihr zum Beispiel sagen: Ja, als wir über Angst gesprochen haben mit diesem immer so laut und so aggressiv. Angst. Ich habe gemerkt, dass wir da eigentlich alle Angst haben. Es könnte ja zum Beispiel darüber sein. Das als Angst war, da ist ganz viel gekommen an Assoziationen. Und dann ist klar unser Thema mit Familie Meier ist vor allem, dass wir als Betreuer Angst vor denen haben. Das könnte ja zum Beispiel sein. Und das wäre auf eine bestimmte Art und Weise ein sehr zentrales Thema wenn das dabei raus käme und dabei groß gemacht wurde.

89I: Ja. Verstehe.

90B: Und da kann man natürlich sagen okay, was heißt das denn? Wir haben Angst davor? Wovor haben wir eigentlich Angst? Warum fühlen wir uns in diesem Kontext gar nicht geschützt? Was brauchen wir, um besser geschützt arbeiten zu können? Das wäre dann die weitere Bearbeitung von der Familie Meier.

91I: Ja verstehe. Und wenn Sie Improtheater, Ansätze und Methoden in der Supervision einsetzen, was ist da Ihre Rolle? Also machen Sie da selbst auch mit bei gewissen Sachen?

92B: Nee, mach ich nicht.

93I: Okay.

94B: Nee also ich bin jemand von außen, der sich das anhört. Und ansieht. Also das ist ja auch immer die Frage. Das ist ja auch so, bei Workshops kann man sagen komm, ich mach mal. Um auch ein bisschen Türöffner zu sein. Aber ich finde das in Workshops manchmal auch schon problematisch, weil da hängt man irgendwie die Latte irgendwo hin, so geht's und jetzt macht auch mal. Das ist ja, gleichzeitig ermutigend, aber kann auch deprimierend sein für Teilnehmer. Also von daher, nee ich mach da nicht mit. (unv.)

95I: Und mit Workshops meinen sie jetzt Workshops, die sie anbieten als Improvisationstheatertrainer?

96B: Ja genau. Also da mach ich das natürlich auch nicht, aber im Supervisionskontext eigentlich noch viel weniger.

97I: Okay. Und wie ist das (...)

98B: Soll ich nochmal? Also weil sie wollten ja Methoden wissen?

99I: Ja.

100B: Es gibt eine Methode die habe ich dann quasi (...) Die gab es vorher schon aber die habe ich dann aufgepeppt mit Impro-Elementen. Und zwar ist ja oft so eine Erwartung an Supervision, zu Recht, wir wollen eigentlich mal über unsere Rollen, die wir im Team haben, über unsere Aufgaben, die wir im Team haben. Also quasi wollen reden über unser Zusammenspiel als Team. Das ist ja ein Thema was oftmals in Teams entsteht. Da habe ichso über die Zeit eine Methode entwickelt, die ich ganz schön finde, die heißt das Dorf. Und zwar (...) Ich weiß auch nicht, ob das von mir ist oder ob ich da (...) (lacht) Da weiß man ja immer nicht. Und zwar ist die Idee zu sagen, stellt euch mal vor, ihr als Team, ihr lebt in einem Dorf. Kleines Dorf. Ganz kleines Dorf. Und der erste Schritt sozusagen wäre: Wenn ihr euch vorstellt, euer Team wäre ein Dorf. Welche Aufgabe, welche Funktion, welchen Beruf hättet ihr in diesem Dorf? Zum Beispiel ich bin der Bäcker oder ich bin der Bürgermeister und ich bin hier der Polizist oder ich bin der Müllmann. Keine Ahnung. So viele Möglichkeiten gibt es dann da. Jeder überlegt sich so eine Rolle für sich und gibt sich auch so ein bisschen ein Rollenskript. Also was habe ich zu erzählen? Wie geht es mir? Das wäre ja auch typisch Impro, dass man sich ein Rollenskript gibt oder auch zuschreiben lässt. Und im zweiten Teil, und das ist dann die Impro-Erweiterung, sage ich: Stellt euch mal vor, es ist heute Markttag. In dem Dorf gibt es immer Donnerstags Markttag. Und der ist so toll der Markttag, da kommen eigentlich immer alle hin, weil alle Lust haben sich zu treffen und sich ein bisschen was zu erzählen. Und dann ist halt Markttag. Dann begegnen die sich auf dem Markt und erzählen sich ihre Geschichte. Und ihre Bedeutung fürs Dorf, was sie gerade so umtreibt, was sie machen, warum sie wichtig sind, was ihnen Sorgen macht. Keine Ahnung.

101I: Okay.

102B: Was ihnen so kommt in der Rolle. Immer natürlich so mit dem Kontext, dass das natürlich eine Metapher ist für das Team. Das heißt, dann hätten wir den spielerischen Teil. Das wäre ja dann auch quasi der Improteil, wenn man so will, die Begegnungen auf dem Marktplatz. Und danach auch dann natürlich die Einordnung. Was habe ich gehört? Wie habe ich mich selber dargestellt? Würden die anderen auch denken, dass ich hier der Polizist bin? Das wäre dann die Nachbearbeitung. Jeder überlegt sich eine Rolle, der spielerische Teil, der Austauschteil. Wo nochmal Möglichkeiten austariert werden. Und danach der Reflexionsteil.

103I: Und wie würden Sie diesen (...) Was würden Sie dazu sagen, warum diesem Reflexionsteil Wichtigkeit zukommt? Warum Sie das machen?

104B: Naja weil das ja der Übertrag ist. Wenn jetzt bei mir (...) Also das hatte ich gerade noch zwei Wochen oder so. Da hat der eine gesagt, der wäre (...) Was hat der denn nochmal gesagt? Der hat sich völlig der unter Wert verkauft das fand ich total interessant. (...) Genau. Er wäre in der Verwaltung und er würde immer Aufträge kriegen. Also es würden immer Leute zu ihm kommen die würden immer Aufträge für ihn haben, dass er das oder das machen sollte. Sehr verschiedene, weil es ist ja ein kleines Dorf, da gibt es nicht so viele Verwaltungsstellen und er müsste dann die Verwaltungsaufgaben für die anderen erledigen.

105I: Ja.

106B: So. Interessant, dass er sich so klein gemacht hat er quasi, dass er nur Aufgaben erfüllt und dann hat sich danach im Team Gespräch über ihn auch entwickelt, dass sich die anderen auch wünschen würden, dass er mehr Ideen hat, dass er mehr Verantwortung übernimmt, dass er mutiger ist und bestimmte Sachen beherzigt und mit Kindern (...) seine Möglichkeiten viel mehr nutzt. Das heißt von diesem Verwaltungsangestellten, der wurde dann halt anders (...) Den haben die anderen sich anders gewünscht in seiner Rolle.

107I: Aha.

108B: Und da kann man dann mal sehr real sagen, ich wünsche, dass du öfters mal mit den Kindern in den Wald gehst. Man könnte aber auch sagen, der Verwaltungsangestellte sollte mal mehr seinen Hobbys nachgehen oder so was. Also es kann ja auch (...) Die Reflexion ist ja dann auf verschiedenen Ebenen auch noch mal möglich. Sowohl auf der der Spielebene als auch auf der Ebene der Übertragung, was heißt das eigentlich für unser Team?

109I: Ja. Mich würde vertiefend da noch interessieren, wie sie entscheiden, wann sie Improvisationstheater Elemente einsetzen und wann nicht.

110B: Na ja, das ist ja auch das Vergleichbare zum Improtheater, wenn man Supervision macht. Man weiß ja nie, was kommt.

111I: Mhm (bejahend). Ja. (lacht)

112B: Also gibt es ein Teamthema? Wie wir als Team funktionieren? Gibt es eine Fallbesprechung? In welche Art geht die? Ich kann ja nicht vorher sagen, heute mache ich mal Impro, sondern ich kann nur gucken, was ist das Problem? Und da muss ich dann gucken, welche Methode mir kommt.

113I: Ja. Und wie? (...)

114B: Ist schwer vorher (...) Ah ja sagen sie ruhig.

115I: Wie würden Sie sagen, wie häufig arbeiten sie mit der Verknüpfung Improtheater Supervision? Also innerhalb der Supervision? Wie viel Prozent vielleicht?

116B: Also, dass ich so lebendige Anteile mache, das mache ich eigentlich immer. Also das wäre so ganz einfach also das wäre ja wirklich naheliegend. Aber da könnte man auch überlegen Ist das nicht auch schon Impro? Dass jemand sagt, ja letztes Elterngespräch mit Familie Meier das war wieder (...)

Ich habe so unwohl gefühlt und ich habe auch gemerkt, Herr Meier hat mich eigentlich kaum zu Wort kommen lassen und ich war ganz vorsichtig. Dass man dann sagt okay, spielen wir mal. Und dann guckt man herum und sagt, wer könnten denn hier Herr Meier spielen? Und dann sagt die Kollegin, du da, kannst du denn jetzt mal Herr Meier sein? Und dann suchen wir Herr Meier noch eine Frau. Und dann spielen die quasi die Situation so, bis sie sie verstanden haben. Dann kann ich noch mal sagen zur Kollegin, wir gehen noch mal auf die eigenen Positionen. Beschreiben nochmal Herr Meier. Meier fühlt sich dann in die Rolle ein, spielt Herr Meier. Frau Meier kriegt auch so ein Rollenscript von der Kollegin. Und sie gibt sich selbst auch eins. Und dann spielen wir einfach ein Beratungsgespräch über eine Eheberatung oder über das Kind oder so. Und auch da kann man gucken, wie ist mir das eigentlich gegangen.

117I: Ja.

118B: Man kann dann auch Rückmeldung geben und sagen, wie habe ich denn die Beraterin erlebt? Kann man sagen. Wie wäre es denn, wenn du dich mal grade hinsetzt ganz einfach oder wenn du mal guckst, dass du auch noch mal deutlicher die Leute ansprichst? (unv.) Und dann kann man sagen, okay, wir spielen das noch mal. Dann wären wir fast schon wieder beim Replay. Wir spielen Gleiche nochmal, aber du spielst das jetzt so mit geradem Rücken.

119I: Ja.

120B: Mit klarem Blick. Das schafft ja auch (...) das löst oder öffnet quasi so Erlebensräume.

121I: Ja.

122B: Man könnte jetzt auch sagen, super, ist ja Replay. Toll. War ja Replay. Das entwickelt sich aber oft so aus der Situation heraus.

123I: Mhm (bejahend). Ja.

124B: Ich glaube einfach, ich habe viel gemacht. Ich denke mal, dass ich viel gemacht hab schon. Und ich muss einfach (...) Ich vertraue da einfach drauf, dass mir in dem Moment dann schon irgendwas kommt.

125I: Es klingt ganz so, als hätte sie ein großes Repertoire.

126B: Ja, ich glaub irgendwie habe ich das auch inzwischen. (lacht)

127I: Ja, und es klingt jetzt auch so (wird unterbrochen) Entschuldigung.

128B: Ja sagen sie ruhig.

129I: Also, daran anschließend. Sie haben es ja schon ein bisschen angedeutet, weil Sie gerade gesagt haben, dass sie diese lebendigen Elemente, die sie sagen, fast immer einsetzen. Sonst hätte mich noch interessiert, weil es ja auch in Supervision verschiedene Settings gibt. In welchen Settings sie Improtheater am häufigsten einsetzen.

130B: Was meinen Sie denn jetzt mit Settings? Da stehe ich jetzt auf dem Schlauch.

131I: Na ja, zum Beispiel in Team Supervision oder in Einzelsupervision. Weiß ich gar nicht, ob sie die machen.

132B: Ja.

133I: Aber in diesem Sinne meine ich ja.

134B: Also viele von den Sachen, die ich gesagt habe, die ja dann auch eigentlich gestalttherapeutisch sind oder dramatisch oder eben Improtheater, all das, also jetzt zum Beispiel die Arbeit mit den Stühlen. Die auch wirklich Innerstes (...) Das habe ich ja auch gehabt das Beispiel. Das sind ja (...) Das kann man ja auch mit einer Einzelperson machen. Man kann auch so was sagen. Das habe ich auch schon mal gemacht, dass man sagt, wenn jemand seine inneren Konflikte darstellt oder seine Zerrissenheit und welche (...) Anteile er auch bei sich selber, an seiner Persönlichkeit wahrnimmt, dass er vielleicht dann auch mal mutlos ist usw. das sind ja verschiedene Persönlichkeitsanteile. Und diese Persönlichkeitsanteile, das hab ich auch schon mal gemacht, kann man natürlich auch spielen. Zum Beispiel in Form von einer Talkshow. Das ist die Talkshow. (lacht) Die hat das Thema (...) Peter. So heißt der jetzt, Peter. Peter sagt welche Anteile er in sich wahrnimmt. Jeder Anteil kriegt quasi einen Stuhl oder eine Person zugeordnet. Und danach gibt es eine Talkshow. Und das Thema könnte sein: Wie geht es Peter gerade? Und dann erzählen die aus den verschiedenen Perspektiven in dieser Talkshow über Peter. Die Frage ist natürlich, ob es dann irgendwann, ob es auch einen Moderator gibt in dieser Talkshow. (lacht) Wäre ja nicht schlecht. (lacht) Und wer diese Position eigentlich hat. Also vom Persönlichkeitsmodell her könnte man ja sagen, es wäre gut, wenn man viele Anteile in sich spürt und das ist ja auch durchaus lebendig und toll.

135I: Ja.

136B: Es sollte nur so einen Moderator geben, der das Ganze ein bisschen zusammenhält. Das wäre zum Beispiel auch so eine Spielform.

137I: Ja. Vielleicht noch mal zurück zu meiner Ursprungsfrage von eben, wie sie entscheiden, wann Sie Improvisationstheater Elemente einsetzen und wann nicht. Wie ist das mit dem wann nicht?

138B: Naja. Die Gruppen sind ja schon unterschiedlich offen. Und man merkt, dass es gut ist, bei einigen Gruppen erst mal gut ist, die Warm-Ups zu machen von denen ich erzählt habe und dann ganz verhalten vielleicht weiterzugehen. Gruppen, mit denen ich schon vertrauter bin, zum Beispiel, mit denen kann man auch gut das Dorf machen. Oder? Also ich denke mir, das hängt so ein bisschen (...) Auch mit so einem Gefühl davon zusammen, was kann ich der Gruppe auch zutrauen. Gehen die da mit? Oder grätschen die innerlich raus, gehen die raus? Das wäre natürlich dann fatal, wenn ich denen quasi eine Methode anbiete, wo die einfach innerlich keine Bereitschaft haben.

139I: Ja, wie sehen Sie das? Welche Voraussetzungen?

140B: (Spricht mit jemand anderem: Warte, Warte)

141I: Entschuldigung. Ich habe sie unterbrochen.

142B: Sagen sie nochmal. (unv.) Sagen sie nochmal.

143I: Daran anschließend frage ich mich, welche Voraussetzungen oder Bedingungen aus ihrer Perspektive gegeben sein müssen, damit sie angewandte Improvisation einsetzen.

144B: (...) Ja also ich denke mir, das Spüren der Gruppe auf Experimente, auf, dass sie sich ein bisschen aus der Komfortzone herausbewegen, das ist sicherlich wichtig. (...) (seufzt) Weiß ich gar nicht wann. (...) Ich überlege gerade, wann würde ich es nicht machen? Ich glaube, wichtig ist natürlich auch, ich würde das sicherlich nicht in der ersten Sitzung machen.

145I: Ah okay.

146B: Das heißt, ich muss mich auch selber ein bisschen sicher mit der Gruppe fühlen. Also wenn ich die Gruppe noch nicht gut kenne, bleibe ich ja mit der Gruppe vielleicht auch eher in einem überschaubaren (unv.) planbaren Bereich. Wenn ich die gut kenne, dann traue ich mich auch mal zu sagen, also ich mach das auch manchmal, dass ich einfach sage, ach ich habe jetzt gerade eine Idee, das habe ich selber noch nie gemacht, mal gucken ob das funktioniert, habt die Lust, mal was neues zu machen?

147I: Mhm (bejahend). Ja.

148B: Sage ich dann auch immer so. Dann wissen die auch Bescheid. Ich fühl mich da auch noch nicht so super sicher in dem was wir machen, wir probieren jetzt mal was aus. Ja. Das benenne ich dann auch ganz offen.

149I: Ah ja, okay, das ist auch spannend. Also ja, das würde mich auch interessieren, inwiefern sie das dann framen oder eben anmoderieren oder auch nicht.

150B: Mhmmhm (zustimmend) Doch ich sage auch oft, ja ich habe eine Idee, das ist eine Methode die kommt aus dem Improtheater, ich würde die gerne mal ausprobieren. Ich finde, das macht das nochmal ein bisschen offener unser Thema. Oder schafft jetzt erst mal noch ganz andere Zugänge erstmal bevor wir drüber reden. Das mache ich oft, das macht die Sachen offener ja.

151I: Und weil Sie vorhin angesprochen hatten, dass sie dann spüren wie offen die Gruppe ist also das ist dann auch für sie ein Kriterium, um zu sagen: ich biete jetzt diese Methode an oder ich biete sie nicht an. Dieser (...)

152B: Das macht mir entweder Mut oder lässt mich selbst ein bisschen zurückgehen (...) ja. Und das ist, glaube ich, so das Gespür dafür. Wenn ich merke Oha, die gucken schon alle so, als wenn das sowieso alles doof wird, dann lassen wir das mal lieber. (lacht)

153I: Okay (lacht) Ja, und wenn es gut gelaufen ist aus Ihrer Perspektive. Was würden Sie sagen, welche Potenziale von angewandter Improvisation im Supervisionskontext haben sich dann gezeigt bei ihnen, in Ihrer Praxiserfahrung?

154B: Wie ich die dann gezeigt habe?

155I: Welche Potentiale sich gezeigt haben aus ihrer Perspektive.

156B: Die ich gezeigt habe? (unv.)

157I: (lacht) Nein, ich meine, welche Potenziale sich gezeigt haben, die sie hinterher reflektiert haben und benennen können. Dass Sie gesagt haben, ja, das waren jetzt wirklich die Potenziale von diesen Improvisationstheater Methoden.

158B: (unv.) jemand mal gesagt von den Teilnehmenden, das war heute sehr erfrischend. Ich glaube, dass die das schon sehr (...) wahrnehmen.

159I: Nochmal bitte, ich habe es akustisch gerade leider nicht verstanden.

160B: Die hat gesagt, das war heute sehr erfrischend.

161I: Erfrischend. Mhm (zustimmend).

162B: Das war eine schöne Rückmeldung. Erfrischend. Wach und präsent. Oder wenn so was kommt wie, die Zeit ist schnell rum gegangen. Das sind dann schöne Rückmeldungen finde ich so. (...) Ich glaube ich komme mit den Potentialen nicht klar. Ich weiß nicht, ob das nicht was ist, was ich schon gesagt hätte, was sie gerade fragen.

163I: Vielleicht welchen Vorzug sehen sie in Improvisationstheater Methoden, anderen Ansätzen und Methoden gegenüber?

164B: Ich habe schon gesagt, dass ich Improvisationsansätze so in einer Linie sehe auch mit Methoden aus der Gestalttherapie, aus dem Psychodrama usw. Und ich glaube, der Vorzug ist wirklich, dass, ich sage mal einfach, was man den Kopf ein bisschen offener macht und aus alten Bahnen kommt. Weil ich glaube, auch wenn ein Team (...) Also man muss ja davon ausgeht, wenn ein Team jetzt über ein Kind geredet hat, dann machen die das nicht zum ersten Mal. Und irgendwann ist es ja auch so, dass man gegenseitig dazu neigt, sich immer wieder die gleichen Geschichten zu erzählen. Also immer wieder zu erzählen, ja bei Peter ist es immer so, dass er das und das macht. Also dieses immer so und dann weiß man auch, die anderen finden gut, wenn man das auch nochmal wiederholt. Was da so die Teamhaltung ist. Das schafft ja auch viel Zusammenhalt und Zusammengehörigkeit. Und ich glaube, das Potential ist da, eine Methode zu haben, dass das erst mal ein Stück bricht und nochmal neue Zugangsformen ermöglicht.

165I: Ja und wie schafft Improvisationstheater das?

166B: Ja, zum Beispiel, wenn ich jetzt dieses Assoziierende habe. Das ist ja so, die Kontrolle, die Ich Kontrolle, lässt man ja in dem Moment ein bisschen weg. Wenn man wirklich in/ Bei Improtheater das ist ja quasi, dass ich mich nicht mehr so kontrolliere, nicht mehr Sachen bewerte, sondern ich spiele erst mal. Mit einer verminderten Ich Kontrolle.

167I: Ja.

168B: Und dann auch mit der Idee, mich zu überraschen mit dem, was ich mache oder sage. Und wenn ich jetzt zum Beispiel diese Assoziationsketten nehme mit dem Chor, was ich ihnen gesagt habe, das ist ja im Grunde eine Assoziationskette. Und wenn da klar ist, die einfach nur zulassen, welche Bilder mir kommen, welche Worte mir kommen, dann kann es ja auch da der Teil sein, dass mich plötzlich Sachen überraschen.

169I: Ja.

170B: Die ich gar nicht mit einer Person in Verbindung gebracht hätte. Und wenn ich dann bei der Auswertungsrunde wirklich eine Offenheit mir selbst gegenüber habe und mir zum Beispiel sage, ich weiß jetzt gar nicht warum aber das ist mir gekommen das ist doch irgendwie interessant.

171I: Ja.

172B: Dann hat das ja auch die Chancen, den Wirklichkeitsraum wieder neu zu erweitern. Weil Sachen gekommen sind. Nicht in so einem problemgeschwängerten, schweren und ernsthaften Kontext gar nicht mehr so kommen könnten.

173I: Ja, verstehe.

174B: Das heißt ein bisschen auch, dass ich das über die verminderte Ich Kontrolle oder Kontrolle, dass ich (...) da einen Kontext habe oder einen Zusammenhang habe, wo ich mich selbst auch noch mal selbst überraschen kann.

175I: Schön. (lacht) Vielen Dank.

176B: (lacht) Kennen Sie Marte Meo?

177I: Ja, ich hatte einmal in meinem Praktikum kurz Kontakt damit und/ erzählen sie, wie kommen sie jetzt darauf.

178B: Ja also bei Marte Meo ist es ja so, dass man sich quasi aus Alltagssituationen Szenen anguckt. In der Regel wird da jemand sagen, also bei uns ist Abendessen immer so. Wir sitzen kurz, dann fängt Peter zu zappeln wird unruhig, fängt an, die Milch umzuschmeißen und schon ist das Abendessen wieder eine einzige Katastrophe. Jedes Abendessen mit Peter ist eine einzige Katastrophe. Das wäre ein typischer Elternsatz oder eine Elternhaltung. Darüber, dass wir (...) Wenn man das jetzt im Film sieht, sieht man, dass Peter vielleicht irgendwann die Milch umgeschüttet hat. Aber, dass er fünf mal davor ruhig die Milch genommen hat und dass es ein Gespräch gab oder die Möglichkeit eines Gesprächs gegeben hat. Und da ist es auch dieser Teil, dass ich darüber mal genauer hingucke, dass ich auch da die Möglichkeit habe, neue Facetten zu sehen, die ich vorher nicht gesehen habe. Weil da meine Wahrnehmung so eingeschliffen ist auf so ein Problemnarrativ, dass ich eben andere Gegebenheiten oder Situationen nicht mehr erkannt habe. Und das ist ja auch die Chance dann beim Marte Meo über die Filme. Und ähnlich würde ich das auch bei Improübungen sehen. Dass da plötzlich Aspekte hochkommen, die durch diese Problemeingeschliffenheit keine Rolle mehr gespielt haben.

179I: Okay.

180B: Das ist so mein Eindruck.

181I: Und sie als erfahrener Improvisationstheater Spieler, sie haben auch schon was dazu gesagt. Aber noch mal direkt gefragt, welche Grundsätze oder Grundhaltungen des Improvisationstheaters finden sie besonders wertvoll für den Supervisionskontext?

182B: Mhm (zustimmend) Ja das ist ja (...) Das wird mir jetzt auch erst klar, dass vieles von dem, was ich mache, das ist gar nicht so viel Johnstone. Zumindest nicht in der Supervision. Sondern da orientiert sich auch vieles am Psychodrama oder an dem Moreno-Teil wenn man so will. Und auch am gestalttherapeutischen Teil. Das wird mir gerade so klar, dass ich da auch viele Sachen, viele Methoden mache, die ich aus diesen Bereichen kenne. Die sich da so ein bisschen wiederfinden. Wie gesagt in Ausbildungskontexten, wenn ich so (...) ich mache an der FH (NAME ANONYMISIERT) zum Beispiel Kurse zum Thema Gespräch, Gesprächsführung, Sprech, Psychotherapie, Beratung usw. da kommt Johnstone ganz viel. Ganz viele Übungen im Bereich von Ja und. Aber in anderen Kontexten ist es, glaube ich eher sogar (...) Ja obwohl in diesen Kursen beim Assoziieren geht es ja auch darum die Assoziation stehenzulassen.

183I: Ja.

184B: Nicht zu sagen, Moment deine Assoziation finde ich blöd, sondern zu sagen, lass ich stehen, assoziiere darauf was dir kommt, ihr unterhaltet euch. Alles ist gut, alles ist wertvoll, Alles nutzen wir. Das wäre ja auch dieses Ja fällt mir dazu ein.

185I: Ja.

186B: Also beides. Dieses grundsätzliche Ja und heißt ja auch, ich kann hier mal was sagen und darf Fehler machen in Anführungsstrichen.

187I: Aha.

188B: Ich darf hier auch Sachen machen, die vielleicht nicht im gewöhnlichen Rahmen sind und das ist einfach okay, wenn ich die sage und wir können nachher gucken, was wir damit anfangen können, aber es gibt per se kein gut und schlecht. Das wäre dieses Fehler machen.

189I: Ja. Mhm. Ja (zustimmend)

190B: Ja, denke ich mir, spielt auch später natürlich auch eine Rolle. Mhm was sind denn noch so Impro-Prinzipien? Ja: den anderen groß machen. Auch das wäre ja so, nicht gleich kritisieren, nicht gleich bewerten. Nicht sagen Warum kommst du auf so ein Mist? Das stimmt doch gar nicht bei dem. Der ist doch gar nicht so, wie du das jetzt gerade gesagt hast. Auch das wäre: den anderen groß machen.

191I: Den anderen groß machen, nennen Sie das? Ja, okay.

192B: Ja, ich gehe gerade innerlich noch so ein paar Impro-Prinzipien durch.

193I: Ja, schön. Vielen Dank.

194B: Ja, den anderen groß machen, oder gut aussehen lassen. So heißt es glaube ich, ja (fragend) Den anderen gut aussehen lassen. Das wäre dann ja so die Akzeptanz des anderen, der Impulse (unv.) kein gut und kein schlecht, das ist ja auch so ein Prinzip. Man kann aus jedem Impuls/ jeder Impuls ist ein Geschenk, sagt man ja häufig. Everything is an offer. Es ist alles ein Angebot (unv.)

195I: Ja. und weil sie auch gerade darauf schon ein bisschen darauf zu sprechen gekommen sind, dass sie auch manche Sachen jetzt vielleicht nicht einsetzen, weil sie sie nicht geeignet finden was/wie würden Sie sagen welche Grenzen sehen Sie da in der Anwendung von Impromethoden, in der Supervision?

196B: (...) Ja, was heißt Grenzen? Die müssen natürlich letztlich immer was was losstreifen, was dann auch besprechbar ist. Das ist glaube ich wichtig. Es geht ja nicht, wenn ich sagen würde: Ach, ich hab so paar nette Impro-Spielchen, wollen wir ein bisschen Spaß haben? Das kann man ja auch machen, ist ja auch okay, aber dann muss der Rahmen dafür da sein. Ist in der Regel bei der Supervision nicht. Und ich glaube, dass das so mein Anspruch ist, dass die Übungen, die ich mache, immer auch thematisch mit dem verwurzelt sind, was das Team in dem Moment interessiert.

197I: Ja.

198B: Ja, aber Grenzen jetzt oder wo ich sagen würde, das geht gar nicht (...)

199I: Ja, so No-Gos vielleicht (...)

200B: Also was sicherlich eine Grenze ist (...) Ich weiß ja nicht, wenn sie Impro selbst Workshops gemacht haben und so. Also wenn man Impro auf der Bühne sieht, dann denkt man: Ah, das ist ja einfach.

201I: Mhm (zustimmend)

202B: Das ist ja nicht so schwer. Könnte man denken.

203I: Könnte man denken. (lacht)

204B: Wenn man dann selbst macht, denkt man ohgottohgott, (unv.) es ist ja ganz schwer zuzuhören. Es ist ganz schwer seine eigenen Ideen immer wieder neu (unv.) Also wenn ich in einer Szene bin und jemand sagt Metzger und du bist der Metzger Lehrling. Da kann ich nicht mehr der Kunde sein, auch wenn ich vorher dachte, ich bin Kunde. Also man muss ja permanent das was man sich vorher überlegt hat verwerfen um im Moment auf das zu reagieren, was da ist. (...) Und das ist schwer, das ist sau schwer. Und ich finde so, ich kenne das auch so aus Workshops, ich mach da ganz viel, besonders am Wochenende, ganz viel Übung in Richtung ja und usw. Assoziationen usw. aber relativ wenig Szenen. Weil ich finde, in Szenen bricht die Faszination so weg. Da wird es plötzlich Arbeit, anstrengend, nicht mehr witzig.

205I: Ah, okay.

206B: (unv.) Man braucht Streit. Ich kann es nicht mehr sehen, dass (unv.) streiten. Also das ist dann manchmal so desillusionierend. Das gilt natürlich auch für die Supervision, also ich glaube szenisches Spiel/länger szenisches Spiel, also wenn es auf der Bühne ist.(..) Ja bei dem Dorf, wenn man mit den anderen spricht, das finde ich okay so geht das ja gut so, kurze Begegnung und dann weitergehen, neue Begegnungen, das geht gut. Aber Szenen auf der Bühne wo andere dann zugehen, das finde ich schon schwierig.

207I: Okay, also wenn ich es richtig verstehe, also meinen Sie damit, wenn es zu anspruchsvoll wird, oder zu exponiert (...)

208B: Ja, also wenn ich jetzt Familie Meier spiele, den Papa Meier, dann geht das ja eigentlich auch noch. Da habe ich ein relativ klares Rollenskript. Aber wenn ich die Impulse so aus mir holen muss (...) was macht jetzt ein Metzger. Und ich den selbst kreieren muss. Das ist schon sehr anspruchsvoll und ich glaube, dass das für viele in der Supervision auch letztlich nicht gut zu wuppen ist. Aber man schwierig (...) (unv.).

209I: Und hatten Sie da auch schon mal eine konkrete Erfahrung wo Sie das Gefühl hatten: Oh.

210B: Also in Supervision nicht, weil ich da ja auch in der Regel gar nicht so ein längeres szenisches Spiel mache. Ich habe schon gemerkt, dass wenn ich so einen Impro Workshop mache oder so, und dann dachte: Komm jetzt mach ich doch mal szenisches Spiel, dass ich selbst so gemerkt habe: Boa jetzt kacken die tierisch ab und das ist nicht mehr toll sich das anzugucken.

B: Gucken. Hm, wie kann ich die Situation jetzt für alle retten, dass alle mit erhobenem Kopf hier rauskommen.

211I: Okay, interessant. Ja. (...) Ja, wir sind schon am Abschluss des Interviews gelangt. Was würden Sie anderen Supervisorin noch mit auf den Weg geben wollen, die Improvisationstheater in ihrer Arbeit einsetzen wollen, aber sich noch unsicher fühlenwie?

212B: Ach, ich finde, das geht (...) Was ich immer mehr lerne, was ich mich immer mehr traue, ist letztlich auch, das ist auch Improtheater, oder ein Produkt davon. Meinen eigenen Ideen zu trauen. Das heißt, ich habe, wenn ich vorher sagen wollte, jetzt machen wir das und das und so geht es nicht. Ich kann nur auf die Situationen reagieren, die ich vorfinde. Und dann weiß ich, die wollen über das und das reden. Und wie kriege ich dann einen lebendigen, guten Anfang?

213I: Mhm (zustimmend)

214B: (Unv.) Ja, ich glaube, das kennt jeder auch, dass man denkt: ah vielleicht könnte man das so und so machen, denkt man, ah vielleicht nee, nachher klappt das nicht. Nachher ist es doof oder so. Und sich da mehr zu trauen und was und das was auch methodisch kommt, sich mehr zu trauen.

215I: Mhm (zustimmend)

216B: Ich glaube, ein Geheimnis ist, sich da auch selber zu benennen. Ich habe da jetzt die Idee, ich weiß gar nicht, ob die funktioniert, sollen wir es mal ausprobieren? Nimmt ganz viel Druck. Wenn die wissen, der ist gerade auch so ein bisschen auf glattem Eis unterwegs. Aber wenn man das formuliert, dann ist es ja gleich so, dann wird der Druck ja schon ein anderer.

217I: Auf jeden Fall.

218B: Was ich mitgeben würde ist so (...) oder meine Entwicklung ist vor allen Dingen, dass mir Supervision umso mehr Spaß macht, inwieweit ich mich auch traue, so eigenen Impulsen, eigene Ideen zu trauen. (unv.) Ach komm, machen wir es mal, gucken wir mal was rauskommt. Irgendwas kommt schon bei raus.

219I: Mhm. Ja. (lacht)

220B: (Unv.) Das ist der Tipp auch. Wenn Leute, die supervisorisch unterwegs sind sich selber denken wie kann ich denn Improtheater integrieren. Also wie gesagt (unv.) also nicht dass ich mir das vorher überlegt habe, sondern da merke ich plötzlich: ja, und jetzt könnte man das noch viel mehr ausschmücken, das machen wir jetzt mal! Ja, also das dann auch wirklich in dem Moment entdeckt wird die Möglichkeit. Ja.

221I: Ich verstehe. Ja, vielen Dank.

222B: Ja, gerne.

223I: Die letzte Frage. Haben wir noch etwas vergessen? Gibt es noch etwas, das Sie zu dem Thema eigentlich gerne sagen würden, das jetzt noch nicht gesagt wurde?

224B: Ich hatte mir ja wie gesagt ein paar Notizen gemacht. Methoden aufgeschrieben. Nö, ich glaube ich hab so/ ich habe viel erzählt. Ich wusste gar nicht, dass ich so viel zu erzählen habe. (lacht)

225I: Ja. (lacht) Das ist total interessant und super spannend. Ich danke Ihnen sehr herzlich, dass Sie mir das erzählt haben und dass Sie sich dazu bereit erklärt haben, mir hier in meiner Forschungsarbeit zu helfen. Ich stoppe mal gerade die Aufnahme.

Postskriptum:

Ein informatives und anregendes Gespräch, das länger ging als geplant. Manchmal fiel es mir aufgrund des hohen Redetempos von B1 nicht ganz leicht gedanklich mitzukommen. Ein paar Mal musste ich nachfragen, weil ich akustisch etwas nicht verstanden hatte. Die Atmosphäre empfand ich als herzlich.

Anhang 7 – Interview B2

Das Telefoninterview wurde von Antonia Miermeister am 31. Januar 2023 geführt

1I: Hallo. Hier ist Antonia Miermeister.

2B: Ja, hier ist (NAME ANONYMISIERT).

3I: GrüÙe Sie.

4B: Ja.

5I: Ja. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen für das Interview.

6B: Ja, gerne. Ist ja auch immer schön, wenn geforscht und geguckt wird.

7I: Ja, ich/Mir macht es auch gerade sehr viel Spaß.

8B: Schön. Können Sie nochmal sagen. Sie machen Ihre Abschlussarbeit als was?

9I: Genau. Ich stell mich noch mal ganz kurz vor.

10B: Ja, gerne.

11I: Ich studiere gerade im siebten Semester an der Hochschule Merseburg Soziale Arbeit. Und schreibe in dem Kontext jetzt meine Bachelorarbeit. Bin 26 Jahre alt und habe vorher an der Uni Leipzig Theaterwissenschaft studiert und deswegen bin ich da so ein bisschen transdisziplinär gelehrt und freue mich jetzt sie interviewen zu dürfen. Passt es immer noch mit 45 Minuten circa?

12B: Ja, das passt. Das habe ich mir frei genommen. Eine ganz kurze Frage Haben Sie denn selber Improerfahrung? Wie kommen Sie auf das Thema?

13I: Also ich selbst habe ein paar Workshops gemacht in meinem Leben und bin aber vor allen Dingen tatsächlich im improvisierten Paartanz unterwegs.

14B: Ah, okay.

15I: Und daher kommt so meine Begeisterung auch für die Prinzipien der Improvisation, die ich da kennengelernt habe. Und auch, dass ich da gerade viel drüber nachdenke, inwiefern sich das übertragen lässt. Und genau wegen meines Theaterhintergrundes dachte ich dann, das würde ich gerne irgendwie alles zusammenführen. Und ja, also mein Forschungsvorhaben ist es jetzt sozusagen zu untersuchen, inwieweit Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters, vor allen Dingen nach Johnstone in Ihrer Arbeit als Praktikerin, als Supervisorin vorkommen und dazu beleuchten, wie Sie die Potenziale für Supervisionsprozesse und auch die Voraussetzungen und Grenzen da einschätzen.

16B: Mhm (zustimmend).

17I: Weil ich dazu nicht so viel Literatur gefunden habe und deswegen besonders gespannt bin auf das auf das Praxiswissen und habe da eben einen kleinen Leitfaden ausgearbeitet, der mich ein bisschen durch das Interview als grobe Orientierung leiten wird.

18B: Ja, wunderbar. (lacht) Dann legen Sie doch los. Ich bin gespannt.

19I: Noch eine letzte kleiner Vorlauf. Vielen Dank für die Einwilligungserklärung, die Sie mir schon geschickt haben.

20B: Ja.

21I: Haben Sie dazu noch irgendwelche Fragen?

22B: Nein.

23I: Okay. Also, Sie könnten auch widerrufen. Noch bis zum 6. Februar.

24B: Nein, nein.

25I: Alles klar, dann können wir direkt einsteigen.

26B: Ja, gerne.

27I: (...) Und zwar geht es ja in meiner Abschlussarbeit jetzt zunächst einerseits um Improvisationstheater und andererseits um Supervision. Und deswegen würden mich zum Einstieg die zwei Aspekte

Ihres Werdegangs besonders interessieren. Also welcher Aspekt in Ihrem Leben schon länger eine Rolle spielt und wann und wie dann das andere dazu kam.

28B: Also ich habe mit Improtheater angefangen. Also das ist das erste, was ich sozusagen kennengelernt habe in 1997. Ich war vorher, habe eine Ausbildung als Theaterpädagogin gemacht und hatte vorher aber auch schon ganz viel in meinem Leben mit Theater zu tun. Viel auch über Improvisation, aber nicht unbedingt über die Methode des Improvisationstheater das ist ja noch mal was anderes, aber schon viel mit Improvisation gearbeitet und eben auch mit Theater. Das war mir sehr vertraut. Ich habe dann, bin dann bei der Gründung des Improtheaters (NAME ANONYMISIERT) dabei gewesen und habe mich da auch von der Schauspielerinnenseite und der Theaterpädagoginnenseite, also auch viel mit dem Unterrichten, ganz viel mit Impro beschäftigt.

29I: Spannend.

30B: Ich habe viel auch mit ganz unterschiedlichen Klientel gearbeitet, unterschiedlichen Settings. Also eher im (...) Freizeitbereich, im schulischen Bereich, mit Senioren. Also mit wirklich ganz unterschiedlichen Menschen mit Impro gearbeitet. Und bin dann eigentlich, weil ich auch Ausbildungen zur Theaterpädagogik angeleitet habe, als Leitung gemacht habe. Und da auch Impro natürlich mit drin war, habe ich Interesse gehabt, noch mich weiterzubilden und habe dann eine systemische Ausbildung dazu genommen. Also ich habe sowohl Beratungs- als auch Supervi-/Therapieausbildung und habe dann eher durch einen Zufall, auch weil ich wahrscheinlich schon davor schon ewig lange jahrzehntelang immer mit Gruppen gearbeitet habe, ein Angebot bekommen, eine Supervisionsgruppe zu machen. Also supervisorisch zu arbeiten. Und das habe ich dann einfach angenommen und so hat sich das bei mir entwickelt. Also im Grunde war zuerst die Impro da und dann die Supervision und für mich ist das erst mal (...) bei der Therapie in dem Bereich war es mir relativ schnell klar, dass das sehr gut zusammengehen könnte oder, dass es da Überschneidungen gibt. Weil beides ja/also Impro hat für mich einen ganz klaren Fokus auf die Begegnung, auf die Interaktion und die Kommunikation und eine ganz bestimmte Art der Kommunikation, nämlich eine sehr zugewandte, sehr wertschätzende, respektvolle Kommunikation, die sehr viel den Fokus legt. Wie kommuniziere ich eigentlich?

31I: Ja.

32B: Und das hat natürlich, um wie begegne ich anderen Menschen, wie interagiere ich mit anderen Menschen? Und vom Systemischen kommend ist das natürlich auch therapeutisch ein großer Fokus.

33I: Ja.

34B: Von daher war da gleich schon so eine, da war für mich so eine Verlinkung. Und bei der Supervision ist natürlich auch Kommunikation ein wichtiges Thema. Da war das für mich aber nicht ganz so naheliegend, das sofort mit reinzunehmen. Ich habe immer mal wieder Übungen gemacht und auch so, das ist ja. Das mache ich auch weiterhin. Aber das ist für mich nicht ganz so einfach, das zu verbinden. Das hatte ich, glaube ich, auch schon im Vorgespräch gesagt.

35I: Ja, genau, in der Mail hatten Sie das schon angedeutet.

36B: Genau.

37I: Und noch mal zu dem, was sie gerade zu Ihrem Erstkontakt mit Supervisionen erzählt haben. In welchem Kontext hat diese erste supervisorische Arbeit stattgefunden nochmal genau?

38B: Ja das war/Ich habe eine Supervision gemacht zu einem Team, das in einer Obdachlosenhilfe gearbeitet hat, also sozialpädagogisches Feld. Und auch jetzt arbeite ich fast ausschließlich mit Teams, eigentlich ausschließlich mit den Teams, die aus der Sozialpädagogik kommen. Also ich bin auch Dozentin in der Sozialpädagogik.

39I: Ah.

40B: Das heißt, wenn ich das Feld nicht komplett und ich habe natürlich auch viel in meiner theaterpädagogischen/wo ich die theaterpädagogische Weiterbildung geleitet habe. Das war zwölf Jahre, glaube ich, und da habe ich natürlich ganz viel mit ErzieherInnen und SozialpädagogInnen zu tun gehabt und auch mit deren Feld und mit der Zielgruppe und habe selbst ja in dem Bereich auch als Theaterpädagogin gearbeitet. Also von daher ist das schon ein Arbeitsbereich, der mir nah ist.

41I: Ja genau, das wäre jetzt auch meine nächste Frage gewesen, dieser Blick auf heute und wie ich mir ihre supervisorische Arbeit genau vorstellen kann.

42B: Genau. Ich kann ja noch mal so ein bisschen ergänzen. Das hat sich ja in meinem Leben so verschiedene Bereiche. Also ich habe das sowohl in der Therapie, also ich habe auch/Wir haben auch therapeutische Gruppenangebote mit Impro, also Impro, therapeutisches Impro sozusagen gemacht. Das ist aber eben ein Gruppenangebot hauptsächlich. Dann mache ich auch Coachings, das ist ja dann eins zu eins, wo ich ganz gezielt Improübungen nutze und das genauso auch anbiete. Also systemisches Coaching mit Impromethoden.

43I: Also schon in dem Angebot transparent gemacht.

44B: Genau. Absolut. Deswegen suchen die Menschen das, weil es eben mit Impro also weil es eben kein (unv.) anderes Coaching oder normales oder übliches Coaching ist, sondern das ist ein Coaching mit dem Schwerpunkt Impromethoden. Und daraufhin, da gibt es auch einen Teil natürlich Reflexion und systemische Techniken, die ich anwende. Aber der Großteil, ich würde mal sagen 80 % ist Improanteil in den Coachings. Und das ist, wenn ich jetzt meine Supervisionsarbeit angucke, ganz ganz anders. Weil da kommen die Leute zu mir, weil sie Supervision machen wollen und weil ich dann schon auch sage, ich bin auch Impro. Ein Bein ist auch in der Improvisation, im Improtheater bei mir. Und da ist es oft so, dass die Klienten sagen, und Klientinnen, um Gottes willen, da habe ich Scham, das möchte ich gar nicht, da habe ich Angst vor. Weil das natürlich was anderes ist, wenn ich vor einer Gruppe, die ich eh kenne und die mir vertraut ist und mit denen ich auch möglicherweise

Spannung habe, plötzlich die Vorstellung, Theater zu spielen. Und mich da möglicherweise zu entblößen oder beschämende Momente entstehen zu lassen. Das macht Angst und ganz viele Hemmungen. Und da ist erst mal so, die meisten, die das nicht kennen und die da auch nicht so viel Erfahrung mit solchen Methoden haben, sind da erst mal sehr (...) abwehrend. Und das kann ich auch verstehen, weil das was anderes ist, als wenn ich jetzt mal einen Improkurs mache mit wildfremden Leuten da kann ich mich zum Horst machen und dann gehe ich wieder, die muss ich nicht wieder treffen. Aber wenn ich mit Leuten tagtäglich zusammenarbeite und auch Themen klären möchte, die vielleicht schwierig sind, die Spannungen sind, wo ich auch eine Position habe oder eine Rolle habe oder Erwartungen an mich sind, ist das nicht ganz so einfach, da spielerisch einzusteigen. Aber ich denke, es ist möglich.

45I: Ja, interessanter Aspekt. Mhm.

46B: Das finde ich einen großen Unterschied. Ja.

47I: Noch mal nochmal ganz grundsätzlich zu Ihrem/ zu Ihrer vielfältigen Arbeitserfahrung. Wie viel/ Also wie kann ich mir das vorstellen? Wie groß ist da der Anteil an supervisorischer Arbeit?

48B: Der ist am Anfang in den letzten/ Also ich habe angefangen 2014 damit und habe von 2014 bis 2018 die ersten vier Jahre ganz ganz wenig. Das waren vielleicht 15 % oder so wirklich wenig. Und jetzt in den letzten Jahren ist es deutlich mehr geworden. Da würde ich sagen, ein Drittel vielleicht.

49I: Also ein Drittel von Ihrer Berufstätigkeit?

50B: Oder ein Viertel. Ein Viertel bis ein Drittel. Also das finde ich ein bisschen schwierig.

51I: Und vielleicht noch mal ganz kurz. Wie würden Sie in Ihrer konkreten Arbeit das Coachingfeld von dem Supervisionsfeld abgrenzen?

52B: Für mich ist Coaching ein Prozess. Ein eins zu eins Prozess. Also manchmal gibt es auch Kleingruppen und das ist auch/ ich mache jetzt auch zufällig gerade ein Teamcoaching was ich gebe aber eigentlich ist das ein kurzer Prozess. Also das sind so kurze Themen zu einem Thema und Supervision ist immer wieder die Möglichkeit, eine langfristige Begleitung sehe ich das. Also das kann zwischen ein Jahr bis zwei bis drei bis vier das sollte nicht länger als vier, maximal fünf Jahre dauern. Also ich finde, da muss auch mal ein Wechsel sein von dem Supervisionsteam, dem Supervisionsprozess damit man immer wieder auch noch einen, damit man nicht zu sehr ins System reingezogen wird. Also das ist längst auch der hohe Standard von Supervisionsarbeit. Aber das ist eben ein längerer Prozess und beim Coaching geht es gezielt um ein, zwei Themen, die (unv.) sind. Da ist ja sozusagen der Auftrag, den man bekommt, also finde ich, klarer abgegrenzt.

53I: Ja.

54B: Und für einen kürzeren Zeitraum und für weniger Impulse. Ich gebe jetzt ein Teamcoaching, da ist die Vereinbarung, dass ich dreimal im Jahr da was mache und die Supervisionsprozesse, die ich habe, sind zwischen acht bis 12 bis 11 Mal im Jahr. Also da habe ich dann acht bis 11 Termine mit dem Team im Jahr. Das ist dann natürlich ein Unterschied.

55I: Ja.

56B: Da begleite ich natürlich viel mehr deren Arbeitsprozesse.

57I: Vielen Dank.

58B: Und dann gibt es natürlich in der Supervisionsarbeit auch etwas wie eine Teamsupervision. Da geht es um Teamentwicklung und Teamfindung. Und dann gibt es etwas wie Fallsupervision. Und da kann man ja auch noch mal unterscheiden, wo. Und da könnte ich mir vorstellen, und da merke ich auch bei der Teamfindung kann ich auch ab und zu mal eine Improübung einfließen lassen. Aber ich mache natürlich nicht den ganzen Improblook. Also ich mache jetzt nicht 20 Minuten Impro. Und dann reden wir noch mal 90 Minuten oder in den 60 Minuten. Also wenn ich Impro mache, dann ist das eher so zur Aktivierung, zum noch mal so kleinen Perspektivwechsel über eine Übung. Also eine Assoziationsübung oder nochmal eine Ja genau - Übung. Einfach um so noch mal so einen anderen Aspekt reinzubringen in die Erfahrung innerhalb der Supervision.

59I: Ja.

60B: Aber es ist jetzt nicht eine Vertiefung von einer Erfahrung.

61I: Nicht die Vertiefung von einer Erfahrung.

62B: Ja.

63I: Vielleicht könnten wir da noch mal eintauchen? Wie Sie jetzt genau da auch Ansätze und Methoden, was sie gerade schon angefangen haben zu erzählen, in ihrer supervisorischen Arbeit anwenden. Welche Erfahrungen haben Sie da gemacht? Vielleicht können Sie das noch ein bisschen näher erläutern, was Sie gerade schon angesprochen haben, das ist sehr spannend.

64B: Wie gesagt, ich sage den Teams immer, dass ich das anwende, wenn sie das gerne für sich als sinnvoll erachten. Ich bin da sehr vorsichtig. Weil ich auch da eben diese abwehrende Haltung, die ist bei vielen da eben aus den erklärten Gründen von vorhin. Und wenn aber Teams sagen: Nö, das können wir vorstellen oder ich das Gefühl habe, das ist möglich, da ist so viel Vertrauen da und auch (...) Neugier, dann biete ich das an. Und dann biete ich das zum Beispiel am Anfang einer Sitzung

an, um aus dem sozusagen normalen Modus von sofort hinsetzen, denken, besprechen, raus zu kommen und zum Beispiel zu sagen okay, wir machen jetzt erst mal einfach nur assoziieren auch mal was ist eigentlich los. Und zu gucken, wo stehe ich gerade, was beschäftigt mich gerade. Das ist ja auch eine Möglichkeit, über Assoziationen zu gucken, wie (...) das ist so eine andere Information. Und auch lockerer zu werden. Auch wacher für das Team, für die, für das Gegenüber und auch um eine andere Erfahrung zu erleben. Wenn ich jetzt zum Beispiel so was mache wie einen Assoziationsspaziergang am Anfang einer Supervision und die gehen zu zweit in dem Raum herum und einer sagt ein Wort und der andere assoziiert Bild, ein inneres Bild, was er mitteilen möchte, was er zuerst oder ihr zuerst einfällt. Dann habe ich natürlich auf einer ganz anderen Ebene möglicherweise was erfahren von meinem Kollegen, von meiner Kollegin. Und das kann wiederum natürlich auch Einfluss auf die weitere Supervision haben. Auf die Stimmung, die Atmosphäre, mit der wir dann weiter darüber, über Themen reden (...). Das ist das eine. Und dann gibt es natürlich diesen Yes and oder Ja genau und Aspekt, den ich dann selbstverständlich auch einführe. Und wenn wir jetzt zu zweit oder zu dritt oder alle mal gemeinsam einen Raum oder eine Landschaft entwickeln und immer wieder ja, genau und sagen. Zum Beispiel, was sich super anbietet, was ist ein idealer Arbeitsplatz. Wenn wir uns das aussuchen können, was wäre da drin? Und einfach mal so loslassen und sagen, okay wir machen zu zweit jetzt assoziieren oder alle das ganze Team, einen Arbeitsplatz, wo es keine Einschränkungen gibt und jeder ergänzt Schritt für Schritt. Also der eine sagt, hier da ist ein schöner Schaukelstuhl und der nächste sagt, da ist ein Kamin und plötzlich ist da ist eine Bar und alles wird akzeptiert. Das ist ja das Prinzip von Impro also dieses yes and und ja genau und. Und darüber kann, auf der einen Seite erfahre ich eine ganz bestimmte Art von Kommunikation, nämlich eine sehr zugewandte und kann darüber das als Anlass nehmen zu nehmen, okay, wo ist es vielleicht auch möglich, so was also was weiß ich, was fällt mir selber auf, plötzlich im Team so zu reden? Was ist der Unterschied zu anderen Situationen? Wo wäre es vielleicht auch möglich, so was noch mal mit rein zu nehmen als Idee? Also das wäre so ein Gesprächsanlass dann. Und über die eigene Erfahrung, die ich plötzlich habe, über eine veränderte Erfahrung im Team. Und es hat ja auch wie so ein Häkchen, ein Produkt. Also wenn ich jetzt so einen idealen Arbeitsplatz habe, kann ich dann auch noch mal das als Gesprächsanlass nehmen und sagen, okay und von diesem Arbeitsplatz, der jetzt so ideal war, gibt es da irgendwas, was sie da vielleicht tatsächlich raus nehmen können und sagen können: eigentlich könnten wir das auch mitnehmen zum Beispiel den schönen Tee, der da immer steht? Oder, Okay, wir haben kein gemütliches Feuer, aber wir können eine Kerze anzünden. Also gibt es da irgendwas, was ich übernehmen kann, was Sie denken, was vielleicht tatsächlich Ihren Arbeitsplatz verändern würde? Also von so einer ganz fiktiven Situation, das kann man beides als Gesprächsanlass und ist natürlich trotzdem auch eine Erfahrung, die eine Stimmung verändert im Team. Das ist ja klar.

65I: Inwiefern?

66B: Nun, wenn man sich die ganze Zeit (...) also Impro hat ja den Vorteil oder das tolle beim Impro ist ja, es gibt bestimmte Regeln der Kommunikation, die sind festgelegt. Das ist der Rahmen, die Spielregeln. Und wenn die Spielregel ist, ich darf jeden Satz nur mit Ja genau und beginnen, dann bedeutet das für mich, ich muss mich erst mal zuwenden. Ich habe nichts damit/ Ich weiß eigentlich, ich brauche gar nicht zu überlegen, will ich das jetzt akzeptieren oder nicht, sondern ich muss das akzeptieren. Das ist die Spielregel, die macht klar, die gilt für alle hier, und die gilt auch für mich. Das heißt, ich habe so bestimmte vielleicht Abwehrmechanismen oder Kontrollmechanismen, die muss ich jetzt mal einfach weglassen. Und da es fiktiv ist, hat das ja auch keine Folgen. Also kann ich mich auch drauf einlassen.

67I: Mhm (zustimmend) Ja.

68B: Weil es hat ja keine Folgen, ob ich da jetzt sage, da ist ein Kamin oder da ist ein Schwimmbad drin. Das ist ja, es ist eine Idee, es ist sozusagen eine Fantasie, aber es hat keinerlei Folgen, erst mal für uns. Und dann zu erfahren, wir können also dieses Zugewandte und immer wieder Akzeptierende und im Grunde auch wertschätzende Kommunikation, die wir da gemeinsam erlebt haben, die ändert etwas in der aktuellen momentanen Haltung. Das ändert die Stimmung und das ist, denke ich, ein großes Potential von Impro, dass das sehr schnell eine Gruppenstimmung und eine Gruppenkohärenz entwickeln kann, meines Erachtens, in meiner Erfahrung, die durch die Übungen entsteht durch diese zugewandte Kommunikation, die aufgrund der Regeln ist. Da muss ich mich nicht/ da muss ich mir nicht Gedanken machen. Das ist einfach die Regel. Und wenn ich jetzt zum Beispiel eine Übung nehme: Wort für Wort, jeder darf nur ein Wort sagen, das ist das ähnlich. Ich muss das Wort mir anhören vom Partner, von meiner Partnerin und dann auf das nächste Wort machen. Also wenn wir jetzt zusammen ein Wort für Wort Satz entwickeln, dann müssen wir uns auf die andere Person konzentrieren. Dann kann ich nicht abschweifen und denken: Ist mir jetzt egal (lacht), was mir meine Gesprächspartnerin sagt. Sondern ich muss zuhören. Einerseits. Und ich muss es akzeptieren. Und ich muss flexibel auf die Partnerin reagieren, weil ich meine eigenen Ideen loslassen muss. Weil sie werden sicherlich eine andere Idee haben als ich. Das kann gar nicht sein, dass wir dieselbe Idee sofort die ganze Zeit haben. Das geht gar nicht.

69I: Ja.

70B: Also sind wir beide gezwungen, auch uns flexibel zu verändern und uns einander zu unseren Ideen zuzuwenden.

71I: Ja. Und noch mal sie haben das schon jetzt so ein bisschen angesprochen, zu den Settings, wo sie das einsetzen. Mich würde einerseits interessieren, in welchen Settings von Supervision und dann eben zu welchem Zeitpunkten in so einem Supervisionsprozess.

72B: Was meinen Sie mit Settings von Supervisionen?

73I: Was sie eben auch angesprochen haben. Also zum Beispiel Teamsupervision oder Fallsupervision.

74B: Ach so ja. Also bei Fallsupervision habe ich das weniger. Also da kann man natürlich auch assoziieren. Das mache ich auch, aber ich würde das nicht unbedingt, das sind ja Assoziationsübungen. Das würde ich jetzt nicht/ das kann man auch unter Impro sehen. Aber. Also ja, also das würde ich jetzt nicht unbedingt so sehen. Ich glaube, bei Fallsupervision ist eher vielleicht das (...) Ja, aber auch das. Da wäre ich jetzt vorsichtig, denn da mache ich auch natürlich mit Perspektivwechsel und so. Aber das sind ganz normale Methoden, kreative Methoden der Supervision. Die würde ich auch nicht unbedingt unter Improvisationsmethoden subsumieren. Aber bei einer ganz normalen Teamentwicklung und Teamfindung, also Teamthemen da und gerade auch zum Beispiel da auch wirklich für alle. Das wäre so ein Setting. Das finde ich, denke ich, ist so ein Thema, weil es ja um Teamkommunikation geht. Und ich habe jetzt gerade eine Anfrage gehabt im letzten Jahr von mehreren Teams, es war so eine ganz große Gruppe und da ging es, das war auch keine Supervision, wir haben es dann einfach fachliche Beratung genannt, aber es war schon so ein bisschen. Also ja, es war keine Supervision, aber es war dicht dran, würde ich sagen. Und das war dann ein Konstrukt, was wir uns überlegt

haben. Also eine Anfrage von einem Träger, der gesagt hat, er möchte, dass seine drei Teams an der Feedbackkultur arbeiten. Und da habe ich eine Mischung gemacht zwischen Theorie und Auseinandersetzungen über Vorstellungen von Feedback, Erfahrungen, Bedingungen usw. Aber auch immer. Und da hatte ich (...) das waren immer zwei Stunden und da hatte ich immer meistens 20 Minuten, viertel Stunde Improübungen jedes Mal. Um das auch wieder zu vertiefen, diese Erfahrung. Einerseits auch eine Entspannung, es ist nicht so ein wahnsinnig/ auch so ein bisschen, um eine Angst vor dem Thema zu nehmen. Das ist sehr oft so. Feedback ist ja auch, mit kritischem Feedback und dann mit Kritik und dann mit Herabwürdigung. Also das kann ja dann eine ganz negative Schleife kriegen, dass das verbunden ist. Und dafür war das und aber eben auch um die Reflexion: wie reden wir eigentlich miteinander was brauchen wir, wann können wir uns gut zuhören? Um da auch eine andere Erfahrung auch zu etablieren oder anzuregen.

75I: Ja vielleicht noch mal kurz ganz grundsätzlich gefragt, weil sie jetzt das erwähnt haben, die, sie haben es normale Methoden genannt, glaube ich. Und im Gegensatz zu Impro Methoden: Was verstehen sie eigentlich unter klassischen Ansätzen und Methoden des Improtheaters?

76B: Also das Klassische, das sind einfach/ Sie haben Keith Johnstone erwähnt, der hat natürlich eine unglaubliche Masse an Übungen entwickelt. Also, ich habe so lange jetzt Impro gemacht, Das heißt. Ich habe natürlich da ganz viele andere Übungen, andere Gruppen. Es geht ja immer weiter, es entwickelt sich ja immer weiter. Viola Spolin und Keith Johnstone waren diejenigen, die es mitentwickelt haben. Aber das ist ja nun auch schon sehr lange her. (lacht) Also 60 Jahre, keine Ahnung, 50 Jahre. Und in der Zwischenzeit hat sich viel entwickelt. Aber mit all diese Übungen gehen einher mit der Idee, wir haben eine akzeptierende Kommunikation. Wir konzentrieren uns auf den Partner, auf die Zusammenarbeit. Das sind ja die Ideen dieser Methoden. Weil es letztendlich, wenn man das auf die Bühne bezieht, darum geht, dass wir auf der Bühne ganz schnell und gut miteinander kommunizieren können, um Geschichten, Szenen, sonst was zu entwickeln. Und da sind die Übungen, die es da gibt, die sind natürlich auch manchmal ähnlich wie andere theaterpädagogische oder kreative Übungen. Und deswegen finde ich es, wenn man nur eine Übung macht, manchmal ein bisschen schwierig. Das ist jetzt eine Improübung da zu sagen. Also eine Assoziationsübung, die mache ich im Impro aber die kann ich auch woanders machen. Aber wenn ich jetzt zum Beispiel dieses Ja genau und das ist schon ganz geprägt vom Improtheater, das ist, glaube ich (..).

77I: Ja.

78B: Einer der Hauptaspekte beim Impro.

79I: Ja.

80B: Auch dieses Ein Wort Prinzip das ist absolut Impro. Das sind so klassische Improübungen, die würde ich dazu beziehen und manche, bei manchen anderen Übungen, das ist vielleicht doch etwas schwammiger, das abzugrenzen.

81I: Ja, Sie haben jetzt schon auch dazu ein bisschen was gesagt und vielleicht noch mal konkret gefragt. In welcher Verbindung stehen dann Ihre Methodenauswahl als Supervisorin und das vereinbarte Ziel der Supervision?

82B: Also ich glaube, die Methoden. (...) Natürlich wähle ich die aus, wie ich denke, was die Leute sozusagen anspricht oder was die Leute auch gut aufnehmen kann. Es gibt sicherlich Leute, die mit Bewegungsübungen überhaupt nichts anfangen können und manche Leute, manches Team, spricht da sehr gut drauf an. Das heißt, das würde ich natürlich entsprechend auch wählen.

83I: Was meinen Sie mit Bewegungsübungen?

84B: Na wenn ich jetzt sage: Wir können auch mal, um in Bewegung zu kommen sagen, wir machen mal so ein Gesten rechtfertigen oder Gesten/ so einen abstrakte Gestendialog. Ich mache eine Geste, mein Partner, meine Partnerin macht eine ergänzende Geste und immer wieder also einfach frei assoziieren über Gesten. Und nicht über nur Worte, nicht nur verbale Übungen. Das mache ich seltener, weil die meisten Teams da einfach eine größere Hemmschwelle haben. Aber das habe ich auch schon mal gemacht. Aber es ist wirklich eher seltener. Von daher, das ist davon abhängig. Vielleicht auch ein bisschen von mir. Also ich glaube, das ist sicher, es hängt immer auch mit meiner Person zusammen, was ich wähle und was ich, was ich da mache. Also auch, wie ich das anwende. Aber ich denke, so bei der Supervision, wenn wir jetzt sagen Teamfindung, dann geht es um Teamkommunikation, um Vertrauen. Das sind ja Themen, die dann so gegeben sind, die der Auftrag auch sind. Und dann wähle ich dazu Übungen, wo ich denke, die dann passen können. Also (...) ich würde wahrscheinlich jetzt nicht/ Ich würde keine szenische Impro machen. Also, das wäre(...) Erstens ist das für Anfänger auch ein viel zu großer Schritt, um da plötzlich sich da. (...) Ich würde auch wahrscheinlich keine Statusübung erst mal machen, wenn ich nicht lange mit denen gearbeitet hätte. Und wenn ich nicht vielleicht auch einen Block hätte, wo ich länger mit denen arbeiten kann. Weil Statusübungen sind auch ein relativ komplexes Thema. Das ist ja so eine klassische Übung von Keith Johnstone.

85I: Ja.

86B: Die würde ich da wahrscheinlich nicht mit rein nehmen. Da würde ich vielleicht sagen, okay, wir können mal vielleicht einen Tag machen, wo es eine Stunde, anderthalb Stunden nur Impro gibt, und wir gucken uns Impro mit einem bestimmtem Aspekt an. Wenn das so eine Anfrage wäre oder ein Angebot meinerseits, dann könnte ich mir das vorstellen. Aber so mal eben in 20 Minuten eine Statusübung noch mit reinzuhauen, würde ich glaube ich nicht machen. Weil das viel mehr los tritt, als es dann, glaube ich, unterstützt.

87I: Das finde ich jetzt sehr spannend, was Sie sagen. Also diese zwei Sachen, die sie jetzt erwähnt haben, die sie eher nicht machen würden. Was sehen Sie da genau als Gefahr?

88B: Also auf der einen Seite, wenn ich jetzt unterrichte, einen Imrokurs gebe, fange ich ja auch nicht mit den szenischen Improvisationen an, sondern ich baue das langsam auf didaktisch. Um überhaupt erst mal zu gucken, okay, dass man sich wohl fühlt miteinander, dass man sich nicht beschämt fühlt. Dass man nicht irgendwie/ dass man wirklich auch aufeinander zuhört. Also es ist wirklich aufeinander eingehen auch lernt. Das ist, wenn ich jetzt unter Stress stehe, keine Erfahrung mit Theater habe, dann wird das erste sein, ich mach irgendwas auf der Bühne und hab wahrscheinlich nichts wahrgenommen außer mir selber und vielleicht meine eigene Angst oder so.

89I: Ja.

90B: Aber ich werde nicht die Umgebung wahrgenommen haben. Ich werde nicht meine Partnerin wahrgenommen haben und habe wahrscheinlich die Aufgabe an sich auch schon vergessen, weil ich so ein Stress hab, weil das so eine große Aufgabe ist. Das heißt, ich gucke, dass dieser Stress für die Leute erst mal gar nicht mehr da ist, sondern dass ich lerne, in den Übungen Vertrauen zu mir zu haben. Ich darf alles machen, das ist alles egal. Wichtig ist der Kontakt zu meiner Partnerin und zu dem/ Also im Grunde im Zentrum steht die Begegnung und nicht mein, was ich Tolles mache. Im Zentrum steht das, was aus der Begegnung entsteht und das haben wir sonst nicht so. Und wenn wir an Theater denken oder so spielen sie doch mal eine Szene spontan, dann denken sie an alles Mögliche, aber sicherlich nicht an die Begegnung. Dann denken sie: was fällt mir jetzt bloß ein? Was mache ich jetzt? Sie sind ganz mit sich beschäftigt. Und das ist nicht hilfreich. Das ist kein Impro. Ja, und das deswegen kann ich da nicht einfach anfangen mit so szenischen Sachen.

91I: Ja, weil Sie das jetzt so ansprechen. Ich finde das auch wahnsinnig interessant. Wie schaffen Sie es, das hilfreich, wie Sie das formuliert haben, einzubetten? Also welche Voraussetzungen und Bedingungen müssen da gegeben sein, damit Sie angewandte Improvisation in der Supervision einsetzen?

92B: Ja, was ist für Sie angewandte Improvisation? Also was ist der Begriff? Was bedeutet das?

93I: Anders formuliert, eben Ansätze und Methoden des Improvisationstheaters.

94B: Genau. Ich kann eben Ansätze und Improvisationsmethoden nur anwenden, wenn ich die in einem kurzen Zeitraum anwende und nicht jetzt über anderthalb Stunden, zwei Stunden nur Impro mache. Und das ist meistens nicht mein/Also das ist nicht mein Auftrag. Wenn ich als Supervisorin reingehe oder mein Auftrag ist, ich soll Teamprobleme klären, ich soll eine Fallberatung machen bei Supervision. Wie auch immer. Sehr verbal, was mein Auftrag oft ist. Und wenn ich jetzt einen Auftrag kriege, machen Sie eine/ Wir haben ja ganz viele Anfragen: Team Teambuilding Workshop. Da kann ich ein, zwei, drei, vier, fünf Stunden Impro machen. Dann es ist aber ein Workshop, das ist nicht Supervision. Verstehen sie den Unterschied? Also sozusagen Trainings, Teamtrainings für Firmen so was haben wir als (NAME ANONYMISIERT) und aber auch ganz viele andere Gruppen. Das ist ja Applied Improv im Training. Das ist es aber reines Training. Und vielleicht gibt es da auch immer wieder Reflexionsrunden und das kann man aufeinander beziehen. Da ist der Anteil an Impro extrem hoch. Aber das sind für mich keine Supervisionen. Das ist ein Training. Das kann man auch mehrmals machen. Wir haben auch ein Training zum Beispiel gemacht für ein Call Center. Da hatten wir fünf, sechs, sieben Termine, richtig längere Termine mit Teams und haben über Impro zu Themen, mit denen gearbeitet. Wie die Haltung sein kann, wie wir ihre Haltung verändern können im Kontakt mit den Kunden. Aber das würde ich alles als Training bezeichnen. Und wenn ich eine Supervision habe, kann ich nicht/ Also so wie ich das kenne und so wie ich das definiere, kann ich Impromethoden nutzen, die einen ersten Einstieg geben. Und die sind meistens verbal, müssen es aber nicht sein. Die dafür sorgen, dass die Leute Vertrauen zueinander haben und miteinander eine Erfahrung machen, dass wenn sie sich gegenseitig unterstützen und einfach ihre erste Idee nehmen und mal nicht so viel nachdenken und nicht so viel kontrollieren und bewerten, gut in Kontakt kommen.

95I: Ja. Sie haben vorhin, das fand ich auch sehr spannend gesagt, dass die Methodenauswahl auch in Verbindung zu Ihnen als Person, als Supervisorin steht. Ja, da wollte ich noch mal nachhaken. Das fand ich sehr interessant.

96B: Ja, ich glaube, das ist immer so. Jemand, der was nutzt, nutzt es natürlich auch aus seiner eigenen Person heraus. Und ich glaube/ Oder sagen wir mal so, ich habe am Anfang gedacht, boah super, ich komme vom Impro, ich mache Supervisionen, muss doch für die Leute super sein. Ich mach das. Und habe dann aber diese Vorbehalte gemerkt und da glaube ich, bin ich jemand/ Ich bin dann eher nn auch vorsichtig und möchte das in dem Tempo der Leute machen. Vielleicht bin ich da auch so bisschen (...) meine therapeutische Ader kommt da auch ein bisschen durch oder meine therapeutische Haltung. Also ich finde es immer wichtig: Die KlientInnen geben das Tempo vor. Egal in welchem Setting. Und die geben ein Stück weit/ Ich kann immer wieder Impulse geben und kann auch anregen und kann auch mal herausfordern. Aber das ist mir wichtig. Und von daher bin ich vielleicht, und das ist vielleicht etwas, was ich manchmal auch anders mache. Was sicherlich andere auch anders machen können und wo sie vielleicht offensiver sind, mit solchen Sachen umzugehen, bin ich eher, würde ich sagen vorsichtiger oder achtsamer, wie auch immer. Also würde ich mich als achtsam und vorsichtig und sehr bei den KlientInnen bezeichnen. Und vielleicht kann man da auch manchmal so ein bisschen sagen, so jetzt mal mal eine halbe Stunde Improblock. Weiß ich nicht. Und dann merke ich, das könnte ich mir vorstellen, dass das vielleicht welche machen, aber ich mache das nicht.

97I: Ja, das finde ich auch sehr interessant. Vielleicht so gefragt, was braucht es, Ihrer Erfahrung nach, damit sich die Potentiale, die sie jetzt schon erwähnt haben, die sie sehen von Improtheater Methoden auch in und nach einer Supervision entfalten können? Wie betten Sie das ein?

98B: (...) Das ist eine gute Frage. Also bei dem Team. (...) Das (...) Ich glaube, das mache ich nicht so direkt. Aber es ist nochmal eine gute Anregung, eigentlich auch als Frage. Also für mich ist das, ich nutze das. Aber ich nutze das letztendlich für den Prozess und für mich/ Ich kann dann auf die Übung, auf die Erfahrung in der Übung noch mal einen Bezug nehmen. Aber es ist nicht so, dass ich sage und dann üben sie doch das mal oder machen sie das doch mal. Das habe ich mal gesagt, das sage ich auch schon mal, dann gucken sie doch mal, können Sie ja noch mal genauso bei irgendwas Anderem so vorgehen. Aber ich glaube nicht, dass das so umgesetzt wird. Ehrlich gesagt. Ich weiß nicht was/ Also da habe ich, da habe ich auch wenig Rückmeldungen, dass ich sagen kann ach ja, da haben die Teams, das machen wir jetzt immer. Das gibt es ab und zu mal bei Supervision, also bei meinen Seminaren, die ich gebe, wo Leute sagen ah ja, das könnten wir ja in der Teamsitzung mal machen und so. Oder ich habe jetzt gerade ein Seminar für Therapeutinnen gemacht und da hat mir jemand geschrieben nach ein paar Tage, ich habe jetzt gerade, ich habe demnächst eine Teamsitzung hier und da werde ich als Aktivierungsübung ein paar von den Übungen heute machen. Das ist also, das ist dann so ganz bisschen was rein genommen das kann ich mir vorstellen, dass das passiert, aber dazu habe ich selber viel zu wenig nachgefragt.

99I: Interessant.

100B: Ja, ja, interessante Frage

101I: Und wenn ich mir sozusagen eine typische Supervisionsitzung bei Ihnen vorstelle, vielleicht nochmal so ein bisschen, dass ich noch vielleicht ein paar Bilder konkrete bekomme, wie könnte das aussehen? Also gibt es eine Form von, dann eine Reflexionsrunde, Nachbesprechung? Wie genau machen Sie das?

102B: Ja doch. Also wenn ich jetzt so ein Block mache. Jetzt zum Beispiel mal mit einer Assoziationsübung am Anfang, dann noch eine Assoziationsübung als Paar und dann noch mal Ja genau Und Übungen zu zweit oder zu dritt. Wir haben also zehn Minuten irgendwie so was gemacht, Viertelstunde vielleicht. Und dann frage ich schon: okay, gibt es irgendwas, was ihr gemerkt habt, was jetzt anders ist als vorher, was ihr irgendwie mit rein nehmen wollt in die Diskussion? Ins weitere Gespräch? das mache ich schon, also klar. Aber es ist jetzt/ Oder eben wie gesagt, was ich vorhin was beschrieben habe, wenn es dann ganz konkret so was ist, wie beschreiben sie mal einen Arbeitsplatz im Fiktiven. Das ist ja dann Gesprächsanlass, ein sehr konkreter Gesprächsanlass und das habe ich auch schon gemacht. Und dann kommt: Ach stimmt Musik, wir könnten uns doch mal in der Pause (...) oder da kommen dann Ideen, die dann auch noch mal wieder in die Realität geholt werden können.

103I: Und in der Einführung, sozusagen, in der Supervisionssitzung oder vielleicht in einem Vorgespräch, wie kann ich mir das vorstellen, wie sie da (...)

104B: Impro rein nehmen?

105I: Ja genau wie sie da Impro einbringen.

106B: Also die Leute, wenn ich mich vorstelle bei Teams ist das ja dann so, stelle ich mich ja auch vor. Also ich sage, ich bin Supervisorin und systemisch ausgebildet und ich bin Mitglied beim Improvisationstheater (NAME ANONYMISIERT) und ein Teil meiner Methoden kommt auch aus dem Improvisationstheater. Und ich werde mal welche machen, wenn Sie, wenn ich denke, das passt. Und werde das vorschlagen. Sie entscheiden, ob Sie das machen möchten oder nicht. Aber das gehört zu meinem Methodenkoffer. Wie man immer so schön sagt.

107I: Ja.

108B: Natürlich habe ich auch systemische Methoden und andere kreative Methoden und bilde mich da auch weiter. Aber trotzdem komme ich auch/ ein dicker Koffer ist voll von Methoden aus dem Impro und das wissen die von vornherein. Also entscheiden die sich auch. Also für und für viele ist es wichtig zu wissen, sie müssen nicht Impro machen, beim ersten Mal.

109I: Ja.

110B: Genau und dann sehen (...) Und wenn wir dann doch was machen, dann ist das vielleicht gar nicht so schlimm.

111I: Ja, sie sind da auch schon drauf eingegangen. Und dann noch mal vielleicht tiefer gehend gefragt: Wie entscheiden sie, wann Sie Improvisationstheater Elemente einsetzen und wann nicht?

112B: (...) Es ist manchmal so eine Atmosphäre. Wenn ich denke, es braucht was. Also vom Therapeutischen her gibt es ja auch Untersuchungen, dass Impro für Menschen mit Depressionen, zum Beispiel mit depressiver Symptomatik, eine Aktivierung hat. Und ich finde, das ist total aktivierend, weil es plötzlich eine ganz andere Art ist zu denken, ganz andere Aufmerksamkeit. Die Aufmerksamkeit ist im Hier und Jetzt. Ich beschäftige mich nicht mit der letzten Teamsitzung, die mir, wo es mich so genervt hat. Sondern wenn ich das Gefühl habe, das ist schon länger so im Team, dass es irgendwie so stockt und irgendwie sich nicht zugehört wird und so, also eine bestimmte Art der Kommunikation (...) sehr schwer ist. Dann biete ich das mal an und meistens habe ich mir das vorher auch schon überlegt, aber ich mache es auch spontan. Also es ist unterschiedlich.

113I: Aha okay.

114B: Aber wenn ich merke, aber wenn ich dann aus dem (...) Bei einer Supervision macht man sich ja dann auch Notizen, man merkt, Mensch, also heute, es war wieder so zäh und ich habe das Gefühl, es braucht mal einen völlig anderen Zugang. Dann übernehme ich das, dann wäre das ganz gut.

115I: Ja vielleicht auch noch mal grundlegend daran anschließend, wie, von diesen Potenzialen von denen sie gesprochen haben, wie schaffen Improtheater Methoden das eigentlich?

116B: Was? Also, dass sie beleben, aktivieren?

117I: Ja, zum Beispiel. Genau.

118B: Ich glaube einerseits ist es so, die Struktur ist sehr klar bei den Übungen und die sind sehr. Ob ich jetzt/ wenn ich jetzt sage, wir bilden mal zusammen einen Satz und jeder sagt ein Wort. Das ist nicht schwierig zu verstehen. Ich muss auch gar nicht weiter groß was machen. Ich kann mit dem arbeiten, mit dem ich sonst auch arbeite, mit der Sprache.

119I: Ja.

120B: Da fühle ich mich auch ganz vertraut. Und das ist, es hat immer eine ganz große (...) Es ist niedrigschwellig. Es ist einfach. Gerade die verbalen Übungen. Und sie sind extrem klar in den Regeln und gleichzeitig ist es dadurch, dass die Regeln so klar sind, eben jeder darf nur ein Wort sagen, ist aber schon das, was vermittelt werden soll in den in den Regeln sozusagen drin. Das erfahre ich auch sofort. Ich erfahre sofort, dass ich flexibel meine Gedanken ändern muss, dass ich alles akzeptieren muss, weil sie sonst nicht funktioniert die Übung. Das erklärt sich von selbst. Ich muss da gar nicht viel erklären, ich muss es machen. Und dann merke ich: ah, okay, ach stimmt, wenn ich jetzt

vordenken und möchte, dass es eine Katze ist und sie sagen Hund, ja, dann muss ich meine Idee von der Katze gleich wieder wegwerfen. Weil Sie haben gesagt, der Hund ist auf der Straße und nicht die Katze. Und das ist (...) so sind ganz ganz viele Übungen gebaut. Die sind sehr einfach, sehr niedrigschwellig und die Struktur der Übung zielt auf einen ganz klaren Fokus. Und das hat zum Beispiel auch wieder Viola Spolin und Keith Johnstone, das haben die schon gut gemacht. Also zum Beispiel wenn ich kommuniziere und sage, ich darf immer nur das Wort/ also sie sagen einen Satz und wie ihr Satz endet, mit dem Wort muss ich anfangen. Also das können wir ja noch mal machen. Sie müssen jetzt, ich sage einen Satz und sie können irgendeinen Satz dazu sagen.

121I: Ja.

122B: Aber sie müssen das letzte Wort aus meinem Satz sagen. Berlin ist für mich gerade sehr trist.

123I: Trist ist auch der gesamte Januar.

124B: Richtig schlecht geht es mir eigentlich immer im Januar. Also das heißt, wir müssen uns wahn-sinnig gut zuhören. Ich kann nicht beim letzten Wort, was wir sagen, schon nicht mehr zuhören, was man normalerweise macht, weil ich denke, ja, ich habe alles verstanden, sondern ich muss bis zum letzten Buchstaben zuhören. Und das ist ganz einfach und macht aber was. Sofort haben wir eine andere Aufmerksamkeit. (lacht) Also wahrscheinlich.

125I: Ja schön. Mich würde total noch interessieren, falls Sie jetzt spontan irgendwie ein Beispiel haben, also eine kleine (...) Wenn Sie jetzt an mögliche Themen in ihren Supervisionen denken und an Improvisationstheater Methoden, die sie da angewendet haben. Wo gab es vielleicht eine Erfolgsgeschichte, wo sie gesagt haben, Ja, das illustriert das irgendwie ganz gut.

126B: Also ich würde nochmal zu Themen was sagen. Impro ist etwas, was ohne Inhalt ist. Funktioniert auch ohne Inhalt. Das ist ganz wichtig, Impro ist Fiktion. Und themenbezogene Impro ist sehr schwierig.

127I: Aha.

128B: Weil dann hat man ja schon einen Rahmen. Und gerade das Impro lebt davon, dass es erst mal komplett frei ist. Wir können hier über den Januar reden, wir können über Katzen reden, wir können über irgendwas reden. Wir haben kein, ich muss nicht vordenken und denken Ah, ich muss ja unbedingt das Thema soundso noch mit einbringen. Nein.

129I: Ja.

130B: Natürlich machen wir das später und arbeiten dann nach Shakespeare und so. Aber das ist halt auf einer ganz anderen, höheren Ebene, würde ich sagen. Das hat eben mehrere Jahre, Jahrzehnte an Training und Schauspielausbildung, also das ist einfach was anderes. Wenn ich jetzt anfangen mit Impro. Und das was alle fasziniert, ist: es hat überhaupt keinen Inhalt. Auch in dem Therapeutischen, da geht es nicht um den Inhalt. Also natürlich schwingt da irgendwas mit rein, aber der Fokus ist auf der Art der Begegnung.

131I: Ja.

132B: Egal, was wir für eine Geschichte erzählen, egal was wir für eine Szene spielen, ob die, was weiß ich, im Fußballstadion stattfindet oder im Gefängnis oder keine Ahnung wo, oder am schönen Strand, ist völlig wurscht. Wichtig ist, wie wir miteinander kommunizieren, wie wir interagieren. Das ist der Fokus. Und deswegen kann ich auch nicht bei der Supervision sagen, ah, das Thema ist heute, was weiß ich, irgendeine Veränderung, das ich das thematisch nehme. Sondern ich kann es nur über die Art der Beziehungsgestaltung und der Interaktion machen. Da kann ich einen Impuls geben. Dass die Leute sich mehr zuhören, mehr im Moment sind, vielleicht auch mal in eine andere Stimmung kommen, mehr auf was Positives gucken, also ressourcenorientierter, wenn ich das so nennen möchte.

133I: Aha.

134B: Aber ich kann nicht sagen, mit dem und dem Thema muss ich immer die und die Übung, also mit so einem kleineren Thema. Ich kann Teamfindung, ja und Beziehungsgestaltung, also solche großen Kommunikationsthemen. Die kann ich nehmen. Aber jetzt nicht/ und Abgrenzung, das kann ich wahrscheinlich auch mit dem Thema machen, also was ist denn eigentlich, wenn ich mal nein, aber sage. Nein andere Wahl. Das kann ich auch üben mit einem (unv.) und große Themen aber nicht, übrigens neulich hat Frau so und dann müssen wir mal gucken, wie wir das jetzt lösen in der Supervision. Das ist nicht möglich. Also ich muss es immer wieder transferieren auf eine andere Ebene, auf eine Metaebene.

135I: Ja, sehr interessant. Und wenn Sie mich jetzt vielleicht mal so mitnehmen würden in eine Sitzung, die sie erlebt haben. Wie war das Da?

136B: (...) Jetzt muss ich gerade mal gucken. Also zum Beispiel. Ich hatte ein Team, nennen wir es mal Team X und ich mache es mal, ich mache das ja anonymisiert. Es ist kein richtiges Team. Also ich mache jetzt aus mehreren Teams was zusammen. Team X hat jetzt gerade so eine Phase, wo es irgendwie so ein bisschen kriselt. Es gibt unterschiedliche Ideen, wo man hin will in der Arbeit. Lange gut zusammengearbeitet, aber jetzt ist so eine Phase, wo es irgendwie ein bisschen schwieriger gerade ist. Und die Stimmung ist so ein bisschen. Jeder ist für sich und jeder guckt gerade für sich, was will er eigentlich in der Arbeit oder sie? Und ist so ein bisschen, jeder ist so ein bisschen zurückgezogen. Funktioniert noch alles ganz gut, ist keine Riesenkrise, aber so ein bisschen Rückzug würde ich mal sagen als Thema. Möchte ich denn so viel Arbeit? Möchte in dem Bereich noch arbeiten, möchte ich vielleicht was ganz anderes machen? Einige sind beschäftigt und das bestimmt so ein bisschen das Team also das Teamklima. Und da könnte man dann zum Anfang was machen eben so was wie ein Assoziationsspaziergang. Gemeinsam assoziieren. Und dann noch mal zu sagen okay, denkt euch mal

irgendein Projekt aus für euer Projekt, fiktives Sommerfest und jeder macht eine Idee nacheinander. Und jeder Satz fängt mit Ja genau und an da würde ich das vorher vielleicht einmal üben mit allen zusammen. Wie das so ist, damit die das einmal erfahren haben und verstehen, was das ist, dass man jetzt auch nicht nachfragt, sondern immer jeder Behauptung, jeder macht eine Behauptung und dann machen wir das zu zweit oder zu dritt und vielleicht auch am liebsten zu zweit. Entwickeln eben kleine Idee, das nächste Sommerfest oder irgendein Projekt oder die nächste Aktion im Garten oder was auch immer dann da ist.

137I: Ja.

138B. Und dann können sie aber völlig fiktiv. Es kann/Es können auch Pools und Sauna-Landschaften entstehen. Völlig egal. Alles wird akzeptiert. Und dann kann man darüber reden, okay, wie geht es euch jetzt? Und dann kann man das transferieren. Ja, man kann sagen was, was ist jetzt anders? Was ist das, was ihr habt? Habt ihr so eine Gefühl vielleicht in letzter Zeit, so eine Erfahrung miteinander? Wann war das zuletzt? Wann ist/Was braucht es, damit ihr so was rein nehmen könnt, Wieder in euren Alltag, so eine vielleicht auch Freude, miteinander zu arbeiten? Und dann hat man sowas wie einen Gesprächsanlass. Finde ich ganz schön. Und es ist halt eine Erfahrung. Es ist natürlich auch eine Stimmungsänderung.

139: Ja. Das finde ich auch einen sehr spannenden Aspekt. Diesen Erfahrungsaspekt, den sie gerade ansprechen.

140B: Absolut, ja.

141I: Genau, daran anknüpfen, vielleicht noch kurz die Frage, wie sie noch mal die Vorzüge von diesen Methoden aus dem Improvisationstheater im Supervisionskontext, anderen Ansätzen und Methoden gegenüber, einordnen würden.

142B: Vorzüge jetzt? Ich würde das nicht vergleichen wollen. Ich glaube, es gibt eine Menge auch andere super Übungen. Ich kann nur sagen, was sozusagen der Fokus beim Impro ist. Und der ist einmal eine Aktivierung und es geht gleich sofort in eine Erfahrung. Und zwar eine Erfahrung mit meinem Gegenüber, mit meinen/ mit den Gesprächs und Kommunikationspartner, Partnerin. Und das tolle beim Impro ist, dass es eben um Kommunikation geht. Das ist so dermaßen konzentriert darauf der Fokus. Das ist jetzt gestern habe ich gehört irgendjemand hat das betitelt als also: es ist die Achtsamkeit für die Begegnung. Also die Aufmerksamkeit wird auf die Begegnung gelenkt beim Impro. Bei den Improübungen. Und ich finde, das ist natürlich schon sehr passend, auch für Supervisionsprozesse.

143I: Ja, das kann ich mir vorstellen. Und sie jetzt als erfahre Improspielerin. Welche Grundhaltungen oder Grundsätze des Improvisationstheaters finden Sie jetzt für den Supervisionskontext besonders wertvoll?

144B: Also für die eigene Selbsterfahrung oder etwas, was ich als meine Haltung vom Impro glaube entwickelt zu haben?

145I: Zum Beispiel.

146B: Ja. Wir bieten ja auch Seminare auch für TherapeutInnen an. Also Improseminare, wo es auch nicht nur darum geht, Impromethoden anzuwenden. Weil es auch nicht unbedingt in einer eins zu eins Therapie so einfach ist. Oder auch muss auch gar nicht gemacht werden. Aber es eben für die Haltung wichtig. Ja. Flexibilität, das im Moment sein. Also vielleicht auch dieses ganz klar wieder diese Präsenz für den Moment zu haben. Die Aufmerksamkeit für den Moment, was ist jetzt hier gerade? Wie ich mein Konzept, wie ich meine Supervision machen will. Zack, ich merke irgendwas, da bin ich, da denke ich, da bin ich sehr trainiert für.

147I: Ja.

148B: Und ich glaube auch die Fehlerkultur. Also ich kann auch Fehler machen. Also ich habe keine, weiß ich nicht (...) Das denke ich, hat mich auch schon (...) Also es gibt auch mal Missverständnisse, die gehören zur Kommunikation, die kann ich gar nicht vermeiden. Und da, da habe ich, glaube ich, schon ein ziemlich tiefes Verständnis dadurch, dass ich so viel gemacht habe und auch so viel erfahren habe. Und dass eben Fehler und Missverständnisse auch Angebote sein können und wieder eine Anregung für was anderes sein kann. Das glaube ich schon.

149I: Spannend. Ja, zum Abschluss des Interviews würde mich noch interessieren, was Sie vielleicht anderen SupervisorInnen noch mit auf den Weg geben wollen würden, die Improvisationstheater Methoden in ihrer Arbeit einsetzen wollen, aber sich noch unsicher fühlen wie?

150B: Also ehrlich gesagt habe ich jetzt gerade gedacht, ich würde mich gerne wieder mit/ Also ich finde es so anregend mit Ihnen zu reden.

151I: Schön.

152B: Dass ich gerne mit SupervisorInnen mich treffen würde. Also ich merke, mir fehlt ein Austausch. Wir haben jetzt ganz viel Austausch in den letzten Jahren schon seit 2017, mit TherapeutInnen. Also da haben wir jetzt lange oder länger jetzt einen Austausch und das ist total anregend. Und dadurch, dass ich aber selber auch Impro im Supervisionsprozess natürlich jetzt nicht so zentral nutze.

153I: Ja.

154B: Ist es für mich auch nicht so zentrales Thema gewesen. Das machen sie jetzt gerade zum Thema. Das finde ich ganz spannend. Und ich glaube, das wäre für mich eher der Ansatz, zu sagen, wer Lust hat. Also es gibt ja eine Menge Menschen, die ganz viel Impro machen und wer vielleicht auch Supervision macht. Ich kenne auch einige, da vielleicht sich nochmal mehr auszutauschen. Was macht ihr eigentlich? Und was sind eure Erfahrungen? Eure Ideen? Und das finde ich jetzt gerade sehr anregend. (lacht)

155I: Schön. Ja die letzte Frage, also vorletzte vorletzte Frage von mir. (lacht) Haben wir noch etwas vergessen, jetzt am Ende des Interviews, gibt es noch etwas, das sie zu dem Thema gerne sagen würden, das bisher noch nicht gesagt wurde.

156B: Ich glaube nicht nein. Ich fand das schön. Interessante Fragen. Nochmal anregend für mich.

157I: Das freut mich.

158B: Ich habe viel über Therapie nachgedacht und wenig über Supervision. Wie ich das eigentlich (...)Wie gesagt, ich wende es ja auch nicht so zentral an. Und hat entsprechend auch nicht so einen Stellenwert. Aber das finde ich schon mal nochmal sehr interessant, wo Sie das aufgreifen.

159I: Ich bin auch ganz/ Ich freue mich über alles, was sie erzählt haben und finde das wirklich wahnsinnig interessant. Jetzt auch im Kontext Supervision.

160B: Ja.

161I: Und vielleicht noch ganz kurz bevor ich die Aufnahme stoppe. Ganz formal, noch mal kurz, wenn sie mir noch mal ein paar soziodemografische Daten durchgeben könnten, damit ich die in meiner Stichprobe, also in meiner Stichprobe, kritisch diskutieren kann. Dann noch mal ihr Geburtsdatum oder Alter.

162B: Ja 1963 bin ich geboren.

163I: Okay. Und der Rahmen Ihrer supervisorischen Tätigkeit. Wie viel haben Sie ja gesagt? Genau.

164B: Ja genau.

165I: Und wie viel Prozent?

166B: Ja ein Viertel würde ich sagen.

167I: Und wie viel Prozent improtheaterartige Methoden, Ansätze kommen da zum Tragen?

168B: Vielleicht 15 % , eher wenig.

169I: Ja. Und gibt es irgendwas zu ihrem Ausbildungsweg, was ich nicht aus Ihrer Homepage entnehmen kann? Habe ich gerade noch überlegt.

170B: Also ich mache regelmäßig Kontrollsupervision. Also ich lasse mich auch selber supervidieren. Weil ich das für die Qualifikation oder die Qualität meiner Arbeit ganz wesentlich finde. (unv.)

171I: Okay. Ja, ich glaube sonst habe ich alles. Dann stoppe ich jetzt an der Stelle mal die Aufnahme.

Postskriptum:

Ein sehr angeregtes Gespräch mit einer freundlichen Atmosphäre. Mich lässt es energetisiert zurück und ich habe den Eindruck, noch mal von einigen grundsätzlichen Ideen von Supervision und Improvisationstheater der Expertin zu profitieren. Besonders hat es mich gefreut, die Rückmeldung zu bekommen, dass das Gespräch anregend für sie war und dass sie mich spontan im Interview in eine Improübung zur Veranschaulichung und eigenen Erfahrung eingeladen hat.

12. Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche einzeln kenntlich gemacht. Es wurden keine anderen als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel (inklusive elektronischer Medien und Online-Ressourcen) benutzt. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass ein Verstoß gegen diese Versicherung nicht nur prüfungsrechtliche Folgen haben wird, sondern auch zu weitergehenden rechtlichen Konsequenzen führen kann.

Leipzig, den 02. März 2023

Antonia Miermeister