

Man kann dieses Buch wie eine interessante und spannende Erzählung über ein immer aktuelles, damit lohnenswertes und zugleich unaufhörliches Thema lesen. Es ist natürlich keine Erzählung, sondern eine klar gegliederte und systematisch aufgebaute Abhandlung zur Triade und Triangulierung, die in einer gut verständlichen Sprache abgefasst ist, dabei aber nicht ihren fachwissenschaftlichen Anspruch aufgibt und die nötigen Querverbindungen zur Literatur in Vergangenheit und Gegenwart zieht. In einer Kombination von Theorie und Praxis anhand länger durchgehaltener Fallbeispiele wird didaktisch ein Weg zum Verstehen möglich und der Diskurs angeregt. Die konzentrierte und nicht ins Weitschweifige abtriftende, sondern durch Skizzen gut illustrierte Darstellungsweise erleichtert die Rezeption dieses komplexen Themas.

Obwohl die Verfasser keine Methodenabhandlung anbieten wollen, haben sie sich doch über die Fallbeispiele mit den inneren Konflikten und Auseinandersetzungen, in die der triadisch arbeitende Berater unaufhaltsam und notwendigerweise gerät, beschäftigt. Sie zu bestehen, muss erlernt, reflektiert und sorgfältig bewertet werden. Hier unterscheiden sich auch introspektives und psychodynamisches Arbeiten von den Konzepten, die sich vorwiegend auf äußere Abläufe und Wirklichkeiten beschränken. Vielleicht zeigt das »triadische Paradoxon« (S. 84), dass Supervisoren ihre Rolle und ihr Handlungspotenzial in Organisationen noch nicht ausreichend gefunden haben. Ob die Lösung in »triangulierender Kulturarbeit« (ebd.) liegt oder nicht doch die Grenze in den politischen Handlungsraum überschritten werden muss, kann einem weiteren Diskurs vorbehalten bleiben.

Am Anfang meiner Beratungsarbeit vor sehr vielen Jahren, als das inflationäre Stichwort der »Beziehungsklärung« dominierte, sagte mir eine erfahrene Kollegin: »Vater, Mutter, Kind; wenn du das Dreieck kennst, weißt du alles über Beziehung.« Trotz der Übertreibung habe ich diesen Satz nicht mehr vergessen, ja er hat sich vielfältig in der Beratung bestätigt.

Kein Zweifel besteht, dass die Herstellung eines triangulären Raums, eigentlich mehrerer triangulärer Räume (lebensweltlich, arbeitsweltlich, beraterisch, so die Unterscheidung der Verfasser), eine Verstehens- und Handlungsperspektive für die Berater eröffnet, die sie durchaus in einen »verrückten Tanz in einem selbstbezüglichen triadischen Spiegelkabinett« (S. 89) führen kann. Man muss ja nicht gleich die Definition der Supervision auf eine »Triangulierung höherer Ordnung« (S. 88) beschränken, aber die Kompetenz des Supervisors besteht schon in der Fähigkeit, »ein ›inneres Dreieck‹ als Spiegel, als Teil und zugleich als Voraussetzung des ›supervisorischen Raumes‹ zu etablieren« (S. 99). Der Dreiecksvertrag kann beispielsweise als formaler Vertrag verstanden werden oder als innere Überprüfung dessen, was in der Supervision geschehen soll und muss oder nicht geschehen darf. Manche Arbeit würde man sich als Berater ersparen, wenn in dieser Eingangsphase die Eröffnung und Gestaltung des triangulären Raums genügend Beachtung fände. Die inneren und äußeren Widerstände sind bekannt. Der Rezensent darf hier darauf hinweisen, dass der Gedanke und die Praxis des sogenannten Dreiecksvertrages in der Ausbildungsarbeit für Supervisoren in den 1980er Jahren an der damaligen Akademie für Jugendfragen in Münster entstand und in der Publikation von Weigand (1990) erstmals dargestellt wurde. Harald Pühl hat das Konzept dankenswerterweise aufgegriffen und in mehreren Publikationen verfolgt. Damals war die Perspektive eher von den äußeren Realitäten in der »Organi-

sationssupervision« (Gotthard-Lorenz) bestimmt; insofern ist es, wie eben gesagt, wichtig, sie zu ergänzen: einmal um die innere Perspektive, wie es die Autoren überzeugend tun, aber auch nach außen in der Weiterentwicklung der Arbeit des »Haus-supervisors« in »Komplexberatungen«¹. Die Überschreitung der roten Linie, d. h. Supervision auch als den durch Beratung begleiteten politischen Handlungs- und Entscheidungsraum zu verstehen, ist noch weitgehend ein Tabu, das aber umso eher bewältigt werden kann, wenn die triangulären Räume wahrgenommen werden, gesichert sind und sich zu Handlungsräumen öffnen. Supervision als reflexives und selbstreflexives Handeln in einem geschützten Beratungsraum bleibt weiterhin die Grundlage von Supervision als beraterischem Handlungsraum und eben einer Beratung, die sich unmittelbar als Begleitung politischer Entscheidungen verstehen kann.

In Fortführung des Paradigmas »Mit dem Dritten sieht man besser« können nun die beiden im Duett offensichtlich gut zusammenarbeitenden Autoren den Dritten im Bunde, den Leser nämlich, einladen, sich am Diskurs des Triangulären zu beteiligen, im Sinne der Schillerschen Ballade, den Wunsch nach Zugehörigkeit erfüllt zu bekommen oder des produktiven Störens, das Gemeinsamkeit in der Differenz erzeugt.

Ein dünner Band, der es verdient, in die Bibliothek der Berater aufgenommen zu werden, vielleicht noch besser zur Ausbildungslektüre für Supervisoren gehören sollte. Ich habe ihn mit Vergnügen gelesen.

WOLFGANG WEIGAND



Busse/Tietel
Mit dem Dritten sieht man besser
Vandenhoeck & Rupprecht,
Göttingen 2018
108 Seiten, € 15

LITERATUR

Weigand, W. (1990). Analyse des Auftrags in der Teamsupervision und Organisationsberatung. In G. Fatzer & D. Eck (Hrsg.), Supervision und Beratung. Köln: EHP.

ANMERKUNG

¹ Heltzel, R. & Weigand, W. (2012). Im Dickicht der Organisation. Komplexe Beratungsaufträge verändern die Beraterrolle. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.

»Ich sei, gewährt mir die Bitte, in eurem Bunde der dritte«

SCHILLER, DIE BÜRGERSCHAFT