



## Rezension zu Busse, S., Tietel, E. (2018). Mit dem Dritten sieht man besser. Triaden und Triangulierung in der Beratung

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 108 Seiten, 15,00 €

Simone Hocke<sup>1</sup>

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2018

Die Zunahme von Komplexität und widersprüchlichen Anforderungen aufgrund aktueller Entwicklungen lassen ein Denken in der Dualität von „Entweder-oder“ dysfunktional, weil zu vereinfachend, werden. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Schon Wassily Kandinskys schrieb 1927: „Der Anfang besteht in der Erkenntnis der Zusammenhänge. Immer mehr werden wir sehen können, dass es keine ‚speziellen‘ Fragen gibt, die isoliert erkannt oder gelöst werden können, da alles schließlich ineinander greift und voneinander abhängig ist“ (Kandinsky 1963, S. 107f.). Triadisches Denken in „Sowohl-als-auch“ kann Zusammenhänge abbilden und zugleich überschaubar bleiben. Triadische Konzepte haben eine soziologische, psychoanalytische und systemische Tradition. In der Supervision ist triadisches Denken ebenfalls nicht neu, z. B. gehört der „Dreiecksvertrag“ (Pühl 2009, S. 15) zum Basiswissen in der Supervisionsausbildung. Das Buch „Mit dem Dritten sieht man besser“ stellt jedoch erstmalig eine umfassende triadische Grundlegung der Supervision (Beratung) vor.

Konzeptueller Ausgangspunkt im ersten Kapitel ist die öffnende und strukturierende Bedeutung der Triade. An dieser Stelle muss der/die Leser\*in die eventuell anfängliche Verwirrung zwischen triadischen Begrifflichkeiten erst einmal aushalten (z. B. bezieht sich „Triangularität“ (S. 19) auf Triangulierung oder auf Triangulation?). Belohnt wird der/die Leser\*in dafür mit einem spezifischen und umfassenden Ansatz der Supervision.

Im zweiten Kapitel werden Figur und Dynamik der Triade entfaltet. Die Autoren führen Koalitionsbildung als eingeschränkte Triade, die Schließung der Triade und die Be-

obachterposition in Bezug auf die Beziehung der anderen beiden Akteure ein. Dabei wenden sie immer wieder den Blick auf die entwicklungspsychologische Entstehung der Phänomene in der Mutter-Vater-Kind-Triade. Dies macht die Darstellung verständlich und nachvollziehbar. Abschließend wird „das Dritte“ eingeführt, als Sache, Thema oder institutioneller Rahmen, worauf sich die Akteure gemeinsam beziehen.

Im dritten Kapitel entwickeln die Autoren drei Ebenen triadischer Realität: die lebensweltliche, arbeitsweltliche und beraterische. Lebensweltliche Triaden finden sich in familiären, freundschaftlichen, nachbarlichen und beruflichen Strukturen, sind aber auch institutionell überformt. Arbeitsweltliche Triaden entfalten sich als multitriadischer Raum der Organisation, deren Basistriade zwischen Führungskraft/Leitung, Mitarbeiterin/Professionelle und Kunde/Klient besteht. Die beraterische Triade entsteht zwischen Supervisor\*in, Supervisand\*in (Mitarbeiter\*in/Team) und Führungskraft. Die Aufgabe des/der Supervisors\*in besteht darin, die eigenen triadischen Beziehungen zu balancieren bzw. triangulierend einzugreifen.

Die drei Ebenen triadischer Realitäten sind wechselseitig aufeinander bezogen, da Probleme lebensweltlicher Triaden auf arbeitsweltlicher Ebene bearbeitet werden und somit zum Gegenstand von Arbeit werden können. Handlungsprobleme auf Arbeitsebene können einen Beratungsbedarf implizieren und damit die Einrichtung einer beraterischen Triade bedingen. Im Rahmen von Beratung werden dysfunktionale arbeitsweltliche Triaden zum Bearbeitungsthema mit dem Ziel diese in Balance zu bringen und darüber vermittelt auch Balance in lebensweltlichen Triaden (wieder)herzustellen.

Im Text führt ein konkretisierendes Beispiel aus der Sozialen Arbeit durch alle Ebenen. Dadurch entfalten die Autoren die Komplexität der triadischen Beziehungen über die

✉ Dr. Simone Hocke  
s.hocke@uni-bremen.de

<sup>1</sup> Zentrum für Arbeit und Politik, Universität Bremen,  
Celsiusstr. 2, 28359 Bremen, Deutschland

Ebenen hinweg und fördern zugleich eine lebendige Vorstellung dazu.

Das vierte Kapitel widmet sich der Frage, was triadisches Arbeiten in der Supervision bedeutet. Dies umfasst die supervisorische Thematisierung von lebensweltlichen und arbeitsweltlichen Triaden sowie von Verwicklungen in professionellen Beziehungen. Darüber hinaus gilt es als Aufgabe von Supervision immer wieder „das Dritte“ in den Blick zu nehmen. Supervision wird selbst als „triadischer Raum“ konzeptualisiert, in dem sich die triadischen Realitäten aufschichten, spiegeln und reflektiert werden können.

Das fünfte und letzte Kapitel stellt den Zusammenhang zwischen triadischem Arbeiten und triangulärer Kompetenz von Supervisor\*innen her. Die Etablierung eines triadischen Raums in der Supervision bedarf der Fähigkeit von Supervisor\*innen die relevanten Dritten und das relevante Dritte der lebensweltlichen, arbeitsweltlichen und beraterischen Triaden in den Beratungsprozess einzubringen und modellhaft zu balancieren.

Insgesamt/Zusammenfassend liefert das Buch auf 100 Seiten eine komprimierte und anschauliche Darstellung des triadischen Konzepts für die Beratung in der Arbeitswelt und damit eine grundlegende Reflexionsfolie für beraterisches Handeln. Auch wenn die Autoren sich vor allem auf

Format Supervision beziehen, braucht es meines Erachtens für alle Beratungsformate im Arbeitskontext eine Wissensbasis über Triaden und Triangulierung. Daher sollte das Buch ein Grundlagenwerk für die Aus- und Weiterbildung von Berater\*innen in diesem Arbeitsfeld sein. Es stellt eine durchaus anspruchsvolle, aber lohnende Lektüre dar. Eine mögliche Fortsetzung könnte Interventionen und Fallbeispiele aus unterschiedlichen Beratungsformaten aufbereiten, um die Entwicklung einer triadischen Kompetenz von Berater\*innen weitergehend zu unterstützen.

## Literatur

- Kandinsky, W. (1963). und. In W. Kandinsky (Hrsg.), *Essays über Kunst und Künstler* (S. 97–108). Bern: Benteli.  
 Pühl, H. (2009). Was Supervision auszeichnet. In H. Pühl (Hrsg.), *Handbuch der Supervision* Bd. 3. Berlin: Leutner.

**Dr. Simone Hocke** ist seit 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte umfassen betriebliche Interessenvertretung, Lehr-Lern-Forschung sowie Weiterbildung und Beratung. Sie ist Supervisorin (Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V.) und seit 2004 Lehrbeauftragte u. a. im Weiterbildungsstudiengang Arbeitswissenschaft der Universität Hannover.