

Inge Zimmer- Leinfelder

Stichwort: Dreiecksvertrag¹

Vorweg eine in der heutigen Zeit vielleicht eher merkwürdig anmutende Bemerkung: In den vielen Jahren, ja fast schon Jahrzehnten Erfahrung mit Supervision und damit auch mit Dreiecksverträgen – besonders im Rahmen von Teamsupervision – kam dem formalen äußeren schriftlich oder mündlich formulierten, die Rahmenbedingungen festlegenden Vertrag zwischen den SupervisorInnen (als Team oder einzeln), der Institution (meistens vertreten durch Leitung, Geschäftsführung oder vergleichbare Repräsentanten) und mir als Supervisorin in meiner Wahrnehmung für das Gelingen eines Supervisionsprozesses immer nur eine sehr sekundäre Bedeutung zu. Natürlich mussten die Absprachen klar sein, alle drei Seiten mussten sich mit den ausgehandelten Bedingungen identifizieren können, Geld, Zeit, Raum und ein inhaltlicher Rahmen mussten benannt sein. (Ob schriftlich oder mündlich hängt vom Sicherheitsbedürfnis der Supervisorin und von der Tradition in der jeweiligen Institution ab. Ich habe schon unzählige Supervisionsprozesse mit nur mündlichen Absprachen durchgeführt und bin noch nie betrogen worden, hatte noch nie das Gefühl, „wenn ich jetzt nur einen schriftlichen Vertrag hätte ...“. Andere mögen andere Erfahrungen haben.)

Aber worauf ich hinaus will, ist meine Einschätzung, dass die Qualität eines Supervisionsprozesses nicht durch formale Vertragsregelungen bestimmt wird, sondern dass die Entwicklung eines inneren Vertrages, das Entstehen von Vertrauen, die Sicherheit, dass Konflikte ansprechbar sind, auch im Dreieck Supervisorin, SupervisorInnen, Institution von ausschlaggebender Bedeutung sind. Es ist auffallend, dass Ausbildungskandidaten in ihrer verständlichen Unsicherheit oft dazu neigen, möglichst viel, möglichst genau, möglichst verpflichtend, schriftlich kontrahieren zu wollen und meinen, dadurch eine Sicherheit herstellen und SupervisorInnen halten zu können.

Die Klippen im Dreieck – und damit auch im Dreiecksvertrag – liegen aus meiner Sicht an anderen Stellen: Gelingt es mir als Supervisorin, in dem Dreieck eine eigenständige, dritte Position zu entwickeln, bleibe ich „unparteiisch“, obwohl ich situativ Position beziehe, kann ich mich potenziell in beide Parteien einfühlen, bin ich beiden Seiten gegenüber frei, meine Wahrnehmungen und Gedanken zu sagen, finde ich immer wieder genug Distanz, um meine situativen Verwicklungen, Identifikationen, Gegenübertragungen zu reflektieren und mich damit aus ihnen zu befreien und sie diagnostisch zu nutzen? Leider lässt sich das alles nicht vertraglich regeln, sondern bedeutet eine permanente, den gesamten Supervisionsprozess begleitende emotionale und reflexive Anstrengung. Man kann vielleicht sagen, dass zwar die Qualität einer Supervision nicht durch die formalen Vertragsregelungen bestimmt wird, dass sich aber in dieser Vertragsphase bereits supervisorische Qualität zeigt.

Wie genau das Dreieck sich in dieser Vertragsphase konkret gestaltet, ist sehr unterschiedlich:

¹ Zuerst erschienen in Forum Supervision Heft 21 (2003) unter dem Titel „Ich sei, erlaubt mir die Bitte, in Eurem Bunde die Dritte – Gedanken zum Dreiecksvertrag in der Supervision“.

- Manche Kontraktverhandlungen finden „zu dritt“ statt, d.h., Team, Leitung und Supervisorin besprechen bei einem gemeinsamen Treffen die Bedingungen für die Supervision,
- manchmal klärt der Supervisor mit jedem der Vertragspartner einzeln die Bedingungen und alle unterschreiben,
- manchmal ist das Team der Vertragspartner, mit dem alle inhaltlichen Fragen und das Setting geklärt werden und die Institution will die Supervisorin nur kennen lernen und das Honorar vereinbaren,
- manchmal ist die gesamte Verhandlung an das Team delegiert und die Institution tritt somit nur indirekt in Erscheinung,
- manchmal gibt es Gründe, warum die Supervisorin einen Repräsentanten der Institution in einer bestimmten Weise mit einbeziehen möchte,
- manchmal wird der dritte Partner dadurch sichtbar, dass er bestimmte Kriterien festlegt, die Supervisoren erfüllen müssen, um auf eine Supervisorinnenliste zu kommen, und die konkreten Verhandlungen finden nur mit den Supervisanden statt.
- Manchmal ... hier könnte sicher jeder Supervisor, jede Supervisorin noch viele eigene Erfahrungen einfügen.

Es gibt also vielfältige Möglichkeiten auf der Handlungsebene, das Dreieck in dieser Kontraktphase zu inszenieren. Wichtig dabei ist, nicht aus dem Bewusstsein zu verlieren, dass es diese drei Vertragspartner gibt (auch wenn einer nicht direkt in Erscheinung tritt), dass alle drei aus ihrer Sicht legitime Interessen mit der anstehenden Supervision verbinden, und dass diese Interessen durchaus kontrovers sein können.

Es geht also in dieser Phase darum zu verhandeln, Beziehung aufzunehmen und zu klären und zu überprüfen, ob ein Kontrakt gefunden werden kann, mit dessen Bedingungen sich alle Kontraktpartner einverstanden erklären können. Um diesen Verhandlungsprozess angemessen gestalten zu können, bedarf es auf Seiten des Supervisors, der Supervisorin bestimmter Kompetenzen:

- der Fähigkeit, die Interessen der beiden anderen Verhandlungspartner so zu explorieren, dass sie nachvollziehbar und verstehbar werden,
- die eigenen Vorstellungen zu vermitteln und mit den vorgestellten Interessen in Beziehung zu setzen,
- konfliktthafte, sich ausschließende Interessen zu verhandeln – das bedeutet, dass der Supervisor, die Supervisorin durch seine/ihre Haltung in dieser Kontraktphase bereits deutlich macht, dass er/sie ein eigenständiger dritter Verhandlungspartner ist, weder Auftragserfüller der Institution noch Verbündeter des Teams, der Gruppe oder des einzelnen Supervisanden, und dass er /sie der Fachmann, die Fachfrau für die zu klärenden supervisorischen Fragen ist.

Es kommt immer öfter vor, dass es bereits in der Kontraktphase institutionelle Diagnosen und Vorstellungen zu Zielsetzung, Dauer und Setting der Supervision gibt, die sich in konkreten Supervisionsaufträgen ausdrücken. Dies ist auf dem Hintergrund bestimmter Interessen und eines möglicherweise nicht vorhandenen oder sich vom eigenen unterscheidenden Supervisionsverständnisses verständlich. Es empfiehlt sich aber dringend, bereits in dieser Phase kritisch zu überprüfen, wie man selbst zu der angebotenen Diagnose steht, wie sich die Vorstellungen, die sich in Zielformulierungen, Dauer u.ä. ausdrücken, mit

dem eigenen Supervisionsverständnis vertragen, welche Eingrenzungen und damit möglicherweise Unfreiheiten dem anstehenden Supervisionsprozess eher abträglich sind.

Es gilt auch zu klären, worum es eigentlich gehen soll in der Supervision: Um Fallbesprechungen, Teamentwicklung, aktuelle Konflikte, reflexive Begleitung schwieriger Arbeitsphasen, um neue Rollenübernahmen, institutionelle Veränderungen und ihre Auswirkungen ... Zu dieser Anfangsklärung gehört immer auch ein Stück „Geschichte“ und die Klärung der Frage, wer warum in welchem Setting an der Supervision teilnehmen sollte. Wer kam auf die Idee? Warum? Gibt es aktuelle Situationen, die den Wunsch nach Supervision geweckt haben? Ist es in dieser Institution üblich, in bestimmten Situationen Supervision zu nehmen? Ergeben sich die notwendigen Inhalte aus diesen Hintergründen? Gibt es Teilnehmer, die eher gezwungen dasitzen? Sind mir die Hintergründe einleuchtend? Halte ich Supervision für den beschriebenen Anlass für eine sinnvolle Maßnahme? Gibt es bereits Supervisionserfahrungen? Wer sollte bei diesen Inhalten unbedingt teilnehmen an der Supervision? Wie steht es mit Vorgesetzten, Zivildienstleistenden, Praktikanten? Was scheint für diese Vorhaben eine angemessene Zeit? Wann trifft man sich? Wo?

Aus meiner Sicht gibt es zu all diesen Fragen keine normativen Regelungen. Vielmehr sind die Entscheidungen von den aktuellen Situationen und den Inhalten abhängig. Ich finde es aber wichtig, dass der Supervisor, die Supervisorin sich an diesen Entscheidungsprozessen aktiv beteiligen, da nur sie den supervisorischen Aspekt kompetent vertreten können.

Die Frage nach dem Setting ist also eine Frage, die immer in Bezug gesetzt werden muss zu Inhalten, Personen und Supervisionskonzept. Kann ich mir vorstellen, die angesprochenen Konflikte in 10 Sitzungen zu klären? Sage ich „ja“ zu dem Wunsch, wir wollen auch mit Rollenspiel oder anderen Methoden arbeiten, oder explore ich, was hinter diesem Wunsch steht und begründe, warum ich methodische Elemente zwar durchaus bei entsprechender Indikation sinnvoll finde, aber nicht als Selbstzweck, oder weil die Situation so schwierig ist. Kann ich an dieser Stelle erklären, dass es mir ums Verstehen geht, nicht um die Aktion? Aber kann ich mir auch aktive Handlungsphasen in der Supervision vorstellen? Habe ich den Eindruck, es gibt einen Konflikt zwischen Leitung und Team, der durch Teamsupervision ohne Leitung nicht geklärt werden kann, obwohl das Team den Leiter nicht dabei haben möchte? Sollten diese Themen im ganzen Team besprochen werden, gibt es Themen, die nur Untergruppen betreffen? Was heißt das für das Setting? Manchmal verlangen außergewöhnliche Situationen auch ausgefallene Settings. Bin ich flexibel genug, mit solchen Settings zu experimentieren? Das Setting zu verändern, wenn neue Erkenntnisse dies erfordern? Welche Diagnose liegt meinen Vorschlägen zugrunde? Kann ich den Prozesscharakter von Supervision vermitteln und damit auch die Möglichkeit neuer Verhandlungen und Kontraktveränderungen? Nur ein paar beispielhafte Fragen, mit denen ich mich als Supervisorin in der Kontraktphase auseinander setzen muss.

Zu der Frage des Settings gehört auch die Frage, ob und wie der dritte Kontraktpartner (wenn er bei der Supervision nicht anwesend ist) informiert wird. Kommt er am Ende zu einer gemeinsamen Auswertung dazu, informiere ich ihn auch im laufenden Prozess nach Absprache mit den Supervisanden über institutionell bedeutsame Aspekte? Ist eine solche Information gar nicht nötig?

Unabhängig davon, welche Regelung gefunden wird, muss klar sein, welche Inhalte unterliegen der Schweigepflicht (etwa personengebundene) und welche sind zu transportieren. Es ist wichtig, dass diese Frage von Anfang an geklärt ist, sonst passiert es

leicht, dass Leiter oder Arbeitgeber aus verständlichen Interessen auch andere Informationen haben möchten. („Wir planen die Besetzung einer neuen Leitungsstelle. Halten Sie Frau X. für geeignet?“ Oder: „Meinen Sie nicht auch, dass er dieser Aufgabe nicht gewachsen ist?“ „Klärt sich denn endlich was in dem Team, oder ist Mitarbeiterin X immer noch so verstockt?“) Es ist immer leichter, auf solche Fragen zu reagieren, wenn ich darauf verweisen kann, dass wir am Anfang ja schon darüber geredet haben, dass die Beantwortung solcher Fragen mich als Supervisorin in eine schwierige Situation bringen würde und sich die Supervisanden darauf verlassen können müssen, dass der Supervisor/die Supervisorin den Vertrauensschutz gewährleisten, um diese Art des vertrauensvollen Arbeitens überhaupt zu ermöglichen. Umgekehrt erfahren die Supervisanden so bereits zu einem frühen Zeitpunkt, dass bezahlende Institutionen auch ein berechtigtes Interesse haben, einen Eindruck vom Nutzen dieser Investition zu erhalten.

Verhalten und Haltung des Supervisors, der Supervisorin in der Kontraktfindung vermitteln somit schon viel vom supervisorischen Konzept und ermöglichen für Supervisanden und Institutionsrepräsentanten erste Eindrücke von Einfühlungsvermögen, Eigenständigkeit, Konfliktbereitschaft und Verhandlungsfähigkeit der Supervisorin, des Supervisors.

Aber natürlich spielen neben diesen bewussten, verhandelbaren Inhalten der Kontraktverhandlungen immer auch unbewusste Prozesse eine wichtige Rolle. Der Schlüssel dazu sind die eigenen Gegenübertragungsreaktionen, die in dieser Phase oft schon viel Aufschluss über institutionelle Konflikte bieten können.

Wenn ich bei jedem Wort, das der Geschäftsführer mir sagt, das Gefühl bekomme, in der Beziehung zum Team unfrei zu werden, jetzt ein Geheimnis wahren zu müssen, wenn ich bei dem Gedanken, mit dem Leiter zu sprechen, schon Schuldgefühle gegenüber dem Team entwickle, kann ich sicher sein, dass sich hier die ersten Vorboten einer institutionellen Konfliktszene bemerkbar machen. Diese Gegenübertragungsgefühle in angemessener Weise zu reflektieren, sie auf ihre Bedeutung hin überprüfen und dadurch diagnostisch nutzen zu können, erfordert auch die Auseinandersetzung mit meinen individuellen, biografisch begründeten Anfälligkeiten, Verführbarkeiten, Ängsten und Aggressionen in einem solchen Dreieck. Es ist wichtig, sich der eigenen Neigungen in einem solchen Dreieck, das immer auch eine institutionelle Machtstruktur widerspiegelt, bewusst zu werden. Neige ich eher dazu, mich in meinen ersten oft gar nicht bewussten Reaktionen mit der „abhängigen“ Seite zu identifizieren, oder kann ich zu Beginn oft eher die Probleme der „Mächtigen“ verstehen? Welche beruflichen Rollenerfahrungen und biografischen Hintergründe bringe ich für meine spontanen Einfühlungsmöglichkeiten im Dreieck mit, welche Einfühlungen muss ich mir eher erarbeiten? Kenne ich meine Verführungsbereitschaften im Dreieck?

In allen menschlichen Beziehungen können unerledigte Konflikte aus früheren Beziehungen in einer Art Wiederholungszwang übertragen werden. Ich halte Beziehungen mit einem Machtgefälle und Dreierkonstellationen für besonders übertragungsanfällig. Und im Dreieckskontrakt SupervisandInnen, Institutionsvertretung und SupervisorIn sind beide Elemente enthalten, d.h., es ist eine Dreierbeziehung, die durch rollenbedingte institutionelle Machtunterschiede gekennzeichnet ist.

Daher möchte ich an dieser Stelle einen kleinen theoretischen Exkurs einschieben, der sich mit dem psychoanalytischen Konzept der Triangulierung, d.h. mit den ersten Dreierbeziehungen unseres Lebens beschäftigt und der vielleicht noch einmal einen etwas anderen Verstehenszugang zu den vielfältigen Konflikten, die sich bei der Gestaltung von

Dreiecksbeziehungen entwickeln können, ermöglicht. Außerdem möchte ich noch ein paar Sätze zur Übertragungsanfälligkeit in institutionellen Abhängigkeitsbeziehungen sagen. Ich beziehe mich dabei auf Rohde-Dachser (1987), Rotmann (1978) und Winnicott (1984). Diese AutorInnen haben sich mit präödipalen und ödipalen Triangulierungsprozessen auseinandergesetzt und jeweils unterschiedliche Aspekte in den Blick genommen:

- Die frühe Symbiose zwischen Mutter und Kind,
- die Rolle des Vaters als drittem Objekt in der präödipalen Phase,
- den Ödipuskomplex als Triebkomplex,
- die Auseinandersetzung mit der Urszene und
- das strukturelle triadische Moment des ödipalen Geschehens.

Das menschliche Leben beginnt in einer symbiotischen Zweierbeziehung zwischen Mutter und Kind. Auch wenn spätere Autoren (Metzger 1998) darauf hinweisen, dass das Kind bereits in eine triadische Beziehungskonstellation hineingeboren wird und der Vater von Anfang an eine Rolle im Leben des Kindes spielt, bleibt auch bei ihnen die Bedeutung der symbiotischen Beziehungsphase zwischen Mutter und Kind und damit notwendige Phasen der Ablösung erhalten.

In den ersten drei Lebensjahren konstituieren sich die wichtigsten psychischen Strukturen, vor allem das Ich und das Selbst, die die Grundlage für die Bewältigung des Ödipuskomplexes darstellen. Winnicott beschreibt die sich entwickelnde Fähigkeit des Kindes zum Alleinsein als wesentlichen Reifungsschritt. Das Kind muss durch eine „ausreichend gute Bemutterung“ einen Glauben an eine wohlwollende Umwelt aufbauen, so dass gute innere Objekte des Individuums im geeigneten Fall für die Projektion zur Verfügung stehen. Nur dann können die ersten Erfahrungen des Alleinseins in Gegenwart der Mutter gelingen, d.h., das Kind, das lernt, in Anwesenheit allein zu sein, wird auf diese Weise fähig, allmählich auf ihre ständige reale Anwesenheit verzichten zu können. Die sich so entwickelnde Fähigkeit zum Alleinsein ist eine wichtige Grundlage für die Auseinandersetzung der ödipalen Phase.

Schon im 1. Lebensjahr nimmt der Säugling den Vater als von der Mutter unterschiedenes Objekt wahr. „Die Phase der frühen Triangulierung“ (Rotmann) befähigt das Kind etwa um den 18. Monat herum zu einer gleichzeitigen Beziehung zu zwei Personen. Die Repräsentanz eines weiteren Objekts neben der Mutter muss verinnerlicht werden, damit das Kind eine erlebte Vorstellung von seiner Getrenntheit außerhalb der Symbiose erfährt. Damit werden die Voraussetzungen für eine Loslösung von der Mutter und die spätere ödipale Triangulierung geschaffen. Die unvermeidlichen Enttäuschungen des kleinen Kindes verursachen Hass, den sich das Kind in seiner zerstörerischen Konsequenz in der Beziehung zur Mutter aber nicht leisten kann. Durch die Beziehung zu einem Dritten lernt das Kind, mit den Frustrationen umzugehen, das Ich zu stärken. Es verschiebt ein Stück libidinöser Besetzung auf das dritte Objekt und kann so das primäre Objekt – die Mutter – auch aggressiv besetzen. Die Kontinuität der Beziehung zur Mutter wird durch den Vater gesichert, der eine getrennte Beziehung zur Mutter gefahrlos vorlebt. Das Kind muss die dyadische Beziehung zur Mutter in eine Objektbeziehung verwandeln, d.h., es muss ein inneres Bild von ihr schaffen, das Trennung überdauert, und es muss sich als Selbst, als Zentrum eigener Wünsche und Wahrnehmungen begreifen können, d.h. es muss Innenwelt und Außenwelt unterscheiden.

Triangulierung bedeutet sowohl die äußere Zuwendung zum Dritten als auch die Errichtung der inneren Repräsentanz eines dritten Objektes und einer triangulären psychischen Struktur. Hier entscheidet sich, ob dem Kind die Integration der guten und bösen

Teilobjekte zum Ganzobjekt mit vorwiegend libidinöser Besetzung gelingt, oder ob die Objektrepräsentanzen im Rahmen von Spaltungsprozessen in Liebe und Hass, in gut und böse aufgespalten werden. Wenn die Objektwelt durch Spaltungsvorgänge bestimmt wird, dann wird jede Beziehung zu einem Dritten als vernichtender Verrat erlebt – es entsteht ein ständiger Loyalitätskonflikt.

Die Triade ist als erste Gruppe eines Menschen Vorläufer aller späteren Gruppen. Das hier entstehende Gemeinschaftsgefühl beinhaltet die Fähigkeit, zu mehreren Menschen gleichzeitig Beziehung haben und alle als Gemeinschaft erleben zu können.

Erst die beiden verinnerlichten Beziehungen zu Mutter und Vater ermöglichen die Auseinandersetzung mit der Urszene, der Beziehung zwischen Mutter und Vater, aus der das Kind ausgeschlossen ist, und die damit verbundene Bewältigung des Ödipuskomplexes. Das Kind, das die dritte Person in einer Dreiecksbeziehung ist, entwickelt in einem gelungenen Reifungsprozess die Fähigkeit einer Verschmelzung der aggressiven und erotischen Impulse, ein Ertragen der Ambivalenz und die Fähigkeit, sich mit beiden Eltern zu identifizieren. Wenn das Kind sich im Ausschluss aus der Urszene mit beiden Eltern identifizieren kann, kann es beginnen, andere in ihrer Unabhängigkeit zu akzeptieren und zu lieben.

Rohde-Dachser versteht unter ödipaler Dreieckskonstellation eine phasenspezifische, konflikthafte Form der Eltern-Kind-Beziehung, die sich in einer mehr oder weniger entwickelten triadischen Struktur repräsentiert, wo das Kind die zwischen den Eltern wahrgenommene Beziehung in seiner Fantasie auf irgendeine Weise sexuell thematisiert. Es ist diese Urszenenfantasie, durch die sich die spezifische ödipale Dreieckskonstellation von anderen Ausgestaltungen der Kind-Vater-Mutter-Triade unterscheidet.

Von einem reifen Ödipuskomplex kann man sprechen, wenn sich die ödipale Auseinandersetzung – also die Auseinandersetzung des Kindes mit der sexuell fantasierten Beziehung zwischen den Eltern und der damit verbundenen Erfahrung des Ausgeschlossenenseins – in einer voll entfalteten, stabilen triadischen Situation ereignet, deren psychisches Entwicklungsniveau sich auf der Ebene von ganzen ambivalent erlebbaren Objektbeziehungen bewegt. Der reife Ödipuskomplex entwickelt sich in einer vollständigen Triade.

Eine Dreiecksbeziehung ist dann vollständig und in einem Gleichgewicht, wenn

1. die drei Pole klar voneinander differenziert sind, d.h. Vater, Mutter und Kind müssen sich als voneinander getrennte Individuen wahrnehmen und erleben,
2. zwischen allen drei Polen reziproke Beziehungen bestehen,
3. alle Beteiligten diese Situation billigen,
4. alle drei Relationen des Dreiecks überwiegend positiv getönt sind oder zu diesem Zustand hin tendieren,
5. jede der drei Relationen bei allen Beteiligten mental repräsentiert ist, d.h. A macht sich eine Fantasie über die ihn temporär ausschließende Beziehung von B zu C, ebenso B zu A/C und C zu A/B.

Loyale Teilbeziehungen, d.h. von allen Beteiligten gebilligte Beziehungen innerhalb einer Dreieckskonstellation sind nur auf der Ebene ganzer, ambivalent erlebbarer Objektbeziehungen vorstellbar. Während vorher die Objektrepräsentanzen strikt in Gut und Böse gespalten waren, ist jetzt auch ein anderer Umgang mit Aggressionen möglich. Die loyalen Teilbeziehungen zwischen zwei Polen einer Dreieckskonstellation sind möglich, weil

jeder Pol aufgrund der Reziprozität der Beziehungen indirekt auch die beiden anderen repräsentiert. Das Kind weiß sich auch noch in der Liebe von Vater und Mutter aufgehoben, wenn beide sich einander zuwenden. Die Konstellation ist an die stillschweigende Übereinkunft gebunden, dass jeder zum anderen eine Beziehung aufnehmen darf, in die der Dritte auf diese indirekte Weise eingebunden ist. Wo diese Voraussetzung fehlt, gerät die autonome Teilbeziehung zwangsläufig zum Verrat, das Dreieck zerfällt in miteinander konkurrierende Dyaden, die einen Dritten ständig mit Ausschluss bedrohen.

Diesen Hintergrund auf den Dreiecksvertrag zu beziehen, schärft die Wahrnehmung für institutionelle Konflikte zwischen Supervisanden und Vorgesetzten. Achten die Supervisanden ängstlich und misstrauisch darauf, wie ich mich den Vorgesetzten gegenüber verhalte, versuchen diese, mich zu Verbündeten zu machen? Habe ich in dieser Dreieckskonstellation immer ein Gefühl, illoyal zu sein, wenn ich mit dem Dritten rede? Droht mein Rausschmiss, wenn ich auch die Position des Arbeitgebers verstehen kann?

Es gibt viele Beispiele, in denen schon in den ersten Begegnungen, in der Kontraktphase die vorhandenen Konflikte im eigenen Empfinden spürbar werden, wo man das Gefühl entwickelt, das Vertrauen der einen Seite nur gewinnen zu können, wenn man der anderen Seite nicht zu nah kommt, wo die verstehende Einfühlung in den Dritten bereits als Verrat erlebt wird und man plötzlich Schuldgefühle bekommt für das Einbeziehen des dritten Partners.

Um die spezifische Abhängigkeitsbeziehung innerhalb der realen institutionellen Rollenkonstellation zu verstehen ist es sicher gut, sich noch einmal ein spezifisches Moment der Über-Ich-Entwicklung zu vergegenwärtigen, das mit dazu beiträgt, dass es im Gefälle der institutionellen Rollen oft zu Idealisierungen oder Verteufelungen von Inhabern von institutionellen Machtpollen kommt, und warum es gut ist, sehr wachsam zu sein, wenn ein Team mich als Supervisorin so ganz anders und so viel besser als die Vorgesetzte erlebt, also Aufspaltungen vornimmt.

Ich habe im Zusammenhang mit dem Thema Autorität (Zimmer 1996) ausführlicher auf die Über-Ich-Entwicklung von Jungen und Mädchen hingewiesen. Im Zusammenhang meines jetzigen Themas ist es wichtig, sich noch einmal zu vergegenwärtigen, dass das Über-Ich durch Identifikation mit den frühen Autoritäten und die Verinnerlichung ihrer Ge- und Verbote als eine Instanz errichtet und mit den Attributen der Moral und der Macht bekleidet wird. Ist diese Instanz erst einmal entstanden, so vollzieht sich ein umgekehrter Vorgang: Das Über-Ich wird auf Personen, die mit Autorität ausgestattet sind, projiziert. Durch diese Über-Ich-Projektionen auf machtvoll erlebte Personen werden InhaberInnen von Machtpollen oft idealisiert, entwertet, in ihren Machtbefugnissen überschätzt und jeder rationalen Kritik und Auseinandersetzung entzogen.

Insofern ist es für Supervisanden bedeutsam, bereits bei den ersten Begegnungen (seien sie real oder durch Reaktionen bei berichteten Situationen spürbar) wahrzunehmen, wie sich die Supervisorin, der Supervisor in diesem institutionellen Dreieck bewegt. Geht es ihm ähnlich, wie den Supervisanden, dass er den Eindruck hat, man kann sich an bestimmten Stellen in der Abhängigkeit nur unterwerfen? Setzt sie durch Verhandlung ein Modell, das reale Rollenabhängigkeiten respektiert, aber Spielräume und Freiheiten nutzt? Gibt er oder sie die Sicherheit, dass situative Zuwendung zum Dritten kein Herausfallen aus der Beziehung bedeutet?

Man könnte hier sicher noch viele Möglichkeiten aufzeigen, wie sich die Konflikte in Dreiecksbeziehungen mit Machtgefälle bereits bei den ersten Begegnungen und somit in der Kontraktphase bemerkbar machen. Auf jeden Fall wird deutlich, dass das eigene Erleben in dieser Dreieckskonstellation viele diagnostische Möglichkeiten enthält. Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass diese natürlich umso besser zum Verstehen der Supervisanden nutzbar sind, je mehr Einsicht ich als Supervisorin in meine eigenen biografisch begründeten Anfälligkeiten in solchen Dreieckskonstellationen mit Machtgefälle habe.

Bei Dreieckskontrakten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Supervisoren bestimmte Bedingungen erfüllen müssen, um auf eine institutionsinterne Supervisorenliste zu kommen, um dann die konkreten Verhandlungen mit den potenziellen Supervisanden zu führen, sind sicher auch noch andere Aspekte zu reflektieren. Kenne ich die Kriterien der Liste und kann mich damit identifizieren? Handelt es sich um fachliche und/oder ideologische Kriterien? Erlebe ich Supervisionsszenen, in denen ich unsicher bin, ob meine Einfälle noch „zulässig“ sind? Anlässlich eines Vortrags, den ich zum Thema Dreieckskontrakt kürzlich in einer kirchlichen Institution, die eine solche Supervisorenliste führt, vor Institutionsvertretern und den „zugelassenen“ SupervisorInnen hielt, machte ich die überraschende Erfahrung, dass die Institutionsvertreter den Gedanken der dritten Position in Abgrenzung zur Auftragerfüllung interessiert aufnahmen, während die SupervisorInnen in der anschließenden Diskussion die „Arbeitgeber“ baten, die „Aufträge“ möglichst klar zu formulieren, um genau zu wissen, was von ihnen erwartet würde. Bei der Anregung, solche „Aufträge“ kritisch zu überprüfen, eine eigene Position dazu zu entwickeln, Stellung zu beziehen, zu verhandeln, murmelte meine Nachbarin „Dann wäre ich bald von der Liste verschwunden“. Die Supervisorengruppe vermittelte mir den Eindruck, dass diese Fantasie nicht überprüft wurde, dass ein hohes Abhängigkeitsgefühl vorhanden war, die Grenzen der realen Abhängigkeit aber nicht getestet wurden. Man kann Fantasien entwickeln, in welcher Weise die in solchem Rahmen stattfindenden Supervisionen die Bearbeitung von Abhängigkeitsthemen ermöglichen.

Ähnlich interessant ist die Frage des Dreieckskontraktes auch, wenn die Supervisorin beim selben Träger angestellt ist wie die Supervisanden. Wo enden hier die Aufklärungsmöglichkeiten? An welchen Stellen besteht die Gefahr von Verbündungen aufgrund gemeinsamer Erfahrungen – egal mit welcher Seite? Besteht die Freiheit, nicht nur einen Auftrag zu erfüllen, sondern eine eigenständige dritte Position zu entwickeln? Kann mit dem Supervisanden noch ein eigenständiger Kontrakt gefunden werden, wenn er aufgrund einer sog. dringlichen Empfehlung vor mir sitzt, kann dies offen im Dreieck besprochen und damit transparent werden? Fragen, die nie einmalig beantwortet werden können, sondern die Supervision von Anfang bis Ende begleiten.

Als weiteren Sonderfall des Dreieckskontraktes erlebe ich die Supervision im Rahmen von Aus- oder Fortbildungen. Ich kenne diese Situation, in der der Supervisor, die Supervisorin von der aus- oder fortbildenden Institution vorgeschlagen (Supervisionsausbildung) oder bestimmt (etwa Leitungsfortbildungen in unterschiedlichen Institutionen) wird, aus der Rolle der Kursleitung, aus der Rolle der Supervisorin und höre davon in Balintgruppen. Dabei ist mir sehr klar geworden, dass ich einen solchen Dreieckskontrakt als Supervisorin nur eingehen kann, wenn ich mich mit dem jeweiligen Kurskonzept identifizieren kann und gegenüber den entsprechenden Ausbildungsleitungen eine eher positiv gefärbte Grundhaltung mitbringe. Die

Wahrscheinlichkeit, dass auftretende Konflikte zwischen Kursleitung und Teilnehmern sonst zu heimlichen Verbündungen führen, ist sehr groß.

In jedem supervisorischen Dreieck gibt es also spezifische Fragen, mit denen es lohnt, sich in jeder neuen Kontraktphase auseinander zu setzen, da es immer wieder neue Facetten gibt, auch wenn die zu entwickelnden Dreieckskontrakte noch so umfassend und gut durchdacht sind. Aber die Vielfältigkeit von Erfahrungen und die Möglichkeit, sie reflexiv und selbstreflexiv zum Verstehen zu nutzen, macht ja gerade das Spannende und Faszinierende von Supervision aus.

Es geht nicht darum, sich übel zu nehmen, wenn man sich im Dreieck hat verwickeln lassen, sich einseitig identifiziert hat, Wut, Ängste, Schuldgefühle, Eifersucht entwickelt, das kann man gar nicht vermeiden, und es wäre auch ein Verlust diagnostischer Möglichkeiten. Vielmehr geht es darum, sich immer wieder reflexiv zu distanzieren und damit zu entwickeln, sich Neugier und Lust zu erhalten, immer wieder neu herauszufinden, was dieses eigene Erleben beitragen kann zum Verständnis dieses ganz spezifischen Dreiecks, dieser Supervisanden und dieser Institution.

Literatur

Metzger, H.G. (1998): Die triadische Struktur der Supervision. In: Zeitschrift für psychoanalytische Theorie und Praxis XIV, 1998.

Müller-Pozzi, H. (1991): Psychoanalytisches Denken. Bern.

Rohde-Dachser, Ch. (1987): Die ödipale Konstellation bei narzisstischen und Borderlinestörungen. In: Psyche Heft 9, 1987.

Rotmann, M. (1987): Die Triangulierung der frühkindlichen Sozialbeziehung. In: Psyche Heft 12, 1987.

Winnicott, D.W. (1984): Reifungsprozesse und fördernde Umwelt. Frankfurt a. Main.

Zimmer, I. (1996): Abhängigkeit und Freiheit. Zum Umgang mit Autorität in der Supervision. In Forum Supervision, Sonderheft 1.

Zimmer, I. (1994): Dreieckskonstellationen in der Supervision. Arbeitspapier für eine Arbeitsgruppe mit Angelica Lehmenkühler-Leuschner bei den FIS-Supervisionstagen.