

Schönfeld, Maria

**Angewandte Bindungstheorie –
Die „Bindungs-Explorations-Wippe“ als Modell
für arbeitsweltliche, reflexive Beratung**

eingereicht als Abschlussarbeit

im Zertifikatsstudiengang „Supervision und Coaching“

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2018

Erstleser: Prof. Dr. Stefan Busse

Zweitleser: Dr. Falko von Ameln

die vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am 02.11.2018

Schönfeld, Maria

Angewandte Bindungstheorie - Die „Bindungs-Explorations-Wippe“ als Modell
für arbeitsweltliche, reflexive Beratung

Referat

Die vorliegende Arbeit betrachtet arbeitsweltliche, reflexive Beratungsprozesse aus bindungstheoretischer Perspektive und entwickelt aus der „Bindungs-Explorations-Wippe“ ein eigenständiges Beratungsmodell, welches anhand dreier, etablierter Beratungsmodelle diskutiert und in deren theoretische Gefüge integriert wird. Daraus ergeben sich Schlussfolgerungen und Anregungen für die konkrete beraterische Arbeit sowie für Möglichkeiten der empirischen Überprüfbarkeit des Modells.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	4
2	Bindungstheoretische Grundlagen.....	6
3	Die „Bindungs-Explorations-Wippe“ als Beratungsmodell.....	10
	3.1 Forschungsstand.....	10
	3.2 Annäherung an eine komplexe Situation.....	12
	3.3 Die „Wippe“ als Beratungsmodell für Teamsettings.....	17
4	Integration des Modells in drei etablierte Beratungsmodelle.....	23
	4.1 Beratung als Erkenntnis- und Problemlöseprozess.....	23
	4.2 Niveaus von Handlungsfähigkeit.....	25
	4.3 Die trianguläre Kompetenz von Berater*innen.....	27
5	Fazit und Ausblick.....	30
6	Quellennachweis.....	32

1 Einleitung

Um die Wirkfaktoren gelingender Beratungsarbeit zu identifizieren, stehen uns verschiedene Beratungsmodelle zur Verfügung, die unterschiedlichste Perspektiven bedienen und zusammengekommen möglichst umfassend den Beratungsprozess zu beleuchten und zu erklären suchen. In Abhängigkeit von der beratenden Person und der Beratungssituation bieten sich diese theoretischen „Brillen“ mehr oder weniger an bzw. sind mehr oder weniger erkenntnistiftend und hilfreich.

Eine wesentliche Grundlage für meine Tätigkeit als Traumatherapeutin ist die von Bowlby begründete Bindungstheorie, da Bindungsgeschehen und Beziehung im Traumatisierungsprozess sowie auch in der Verarbeitung der belastenden Ereignisse eine zentrale Rolle spielen. Ein grundlegendes bindungstheoretisches Modell ist das der „Bindungs-Explorations-Wippe“, deren Elemente und „Mechanik“ zuerst von Bowlbys Kollegin Ainsworth (1969) beobachtet und beschrieben wurden. Es erklärt das Zusammenspiel zweier wichtiger menschlicher Aktionssysteme: Bindungssystem und Explorationssystem.

Zentrale Ziele der Supervisions- und Coachingausbildung sind, Lernprozesse zu verstehen und sie im beraterischen Kontext anzuregen und zu fördern. Neben den in der Ausbildung angebotenen theoretischen „Brillen“ wurde mir auch hier mehr und mehr der Blick durch die „Bindungs-Brille“ wichtig und hilfreich. Bindung ist die Voraussetzung für Exploration, und über diese Dynamik erfolgt psychische Entwicklung, im engeren Sinne: Lernen. (Ainsworth, 1969; Brisch, 2015)

Die Psychotherapieforschung liefert Belege dafür, dass die Beziehung zum/zur Therapeut*in einen wesentlichen, wenn nicht gar Hauptfaktor für erfolgreiche Prozesse darstellt (Bastine 2008). Es ist nicht abwegig, diese Annahme, möglicherweise etwas modifiziert, auf beraterische Prozesse zu übertragen, womit sich der Blick auf die Beziehungsgestaltung und Bindungsorientierung zusätzlich rechtfertigt. Auf einer weiteren Ebene geht es mir auch um ein Plädoyer für Entschleunigung, für Feinfühligkeit und für Wertschätzung von Phänomenen, die nicht sofort durch ihre Schlagkraft und ihr Schillern ins Auge fallen, deshalb jedoch nicht weniger bedeutsam und wirkungsvoll, sondern im wahrsten Sinne des Wortes „grundlegend“ sind.

Diese Arbeit stellt den Versuch dar, die „Bindungs-Explorations-Wippe“ als Beratungsmodell heranzuziehen. Hierfür werden wesentliche bindungstheoretische Grundlagen und Begriffe beschrieben und in Bezug zur Beratungssituation gesetzt, mit dem Ziel, den Beratungsprozess bindungstheoretisch verstehbar zu machen. Das hier entwickelte „Wippen-Modell“ soll aus verschiedenen Blickwinkeln diskutiert und in etablierte Beratungsmodelle integriert werden.

Entsprechend meinem Anliegen nach gendergerechtem Sprachgebrauch verwende ich in der Arbeit, sofern kein eindeutiges Geschlecht gemeint ist, geschlechtsneutrale Bezeichnungen bzw. die „Asterix“-Schreibweise (z.B. Berater*innen). Zu beratende Personen und Klient*innen verwende ich synonym im Bewusstsein, dass von Kolleg*innen auch andere Begrifflichkeiten (wie z.B. Kund*innen) favorisiert werden. Beratung meint, wenn nicht anders hervorgehoben, reflexive, arbeitsweltliche Beratungsformate, in erster Linie Supervision und Coaching,

2 Bindungstheoretische Grundlagen

Bindung ist „ein unsichtbares, emotionales Band, das zwei Menschen sehr spezifisch und über Raum und Zeit miteinander verbindet“, so formuliert es der Begründer der Bindungstheorie, Bowlby (1958). Er beschreibt das Bindungssystem neben anderen (wie Reizvermeidung, physiologischen Bedürfnissen, Selbstverwirklichung, etc.) als ein überlebensnotwendiges Aktionssystem, mit dem der Mensch (spätestens) ab Geburt ausgestattet ist. Säuglinge rufen in Momenten von Unwohlsein (wie z.B. Hunger oder Angst) durch ihr Schreien einen Menschen herbei, der im besten Fall feinfühlig¹ das Bedürfnis des Kindes erkennt, es anspricht, auf den Arm nimmt und beruhigt sowie das konkrete Bedürfnis zu befriedigen versucht. Dieser Vorgang wird als Ko-Regulation bezeichnet (u.a. Papoušek, 2004; Brisch, 2010; Besser, 2013). Wird in den ersten Lebensjahren ein Kind gut ko-reguliert, so lernt es, die erlebte Aufregung nicht nur als undifferenzierten Stress wahrzunehmen, sondern sie einem spezifischen Gefühl zuzuordnen, Beziehungen zu anderen Menschen positiv zu bewerten und sich im Verlauf immer besser selbst zu regulieren. Menschen, die in ihrer frühen Kindheit positive und sichere Bindungserfahrungen gemacht haben, entwickeln also idealtypisch ein breiteres „Stress-Toleranz-Fenster“ (Brisch, 2015), einen breiteren „grünen Bereich“² (siehe Abb. 1): Sie können mehr Belastung und Frustration tolerieren, ihre kognitiven Fähigkeiten besser entfalten, größere Autonomie entwickeln und sich selbst besser beruhigen bzw. regulieren. Die Person mit der größten und häufigsten Feinfühligkeit, die also am besten ko-reguliert, wird die (zunächst) wichtigste Bindungsperson.

¹ Der von Ainsworth (1969) eingeführte Begriff der Feinfühligkeit beschreibt bindungsförderliches Verhalten von Eltern. Hohe Feinfühligkeit zeichnet sich aus durch gute Wahrnehmung der Signale des Kindes, die richtige Interpretation im Sinne des dahinter liegenden Bedürfnisses sowie eine prompte und angemessene Reaktion darauf. Bsp.: Ich sehe, dass das Kind unzufrieden schaut, vermute, dass die Windel voll sein könnte, nehme es auf den Arm, spreche beruhigend mit ihm, wechsele die Windel und nehme wahr, ob es nun Zufriedenheit signalisiert. Verbalisieren der wahrgenommenen Emotionen („So wütend bist du grade!“) und Handlungszusammenhänge („Ich zieh dir erstmal den Strampler aus. Jetzt schau ich mal in deine Windel...“) beruhigen das Kind, fördern die Bindung und helfen dem Kind, sich selbst und die Welt zu verstehen.

² Das „Stress-Toleranz-Fenster“ ist ein anderes Bild für den umgangssprachlich etablierten „grünen Bereich“ („Gut, alles im grünen Bereich!“, als Antwort auf die Frage nach dem Befinden). Der „grüne Bereich“ ist das mehr oder weniger breite psychische Selbstregulationsfeld, in dem neue, fremde, bedrohliche Reize ausreichend toleriert werden, ohne dass zu großer Stress erlebt wird. Menschen mit einem erworbenen kleinen „Stress-Toleranz-Fenster“ sind schneller und stärker stressanfällig als andere.

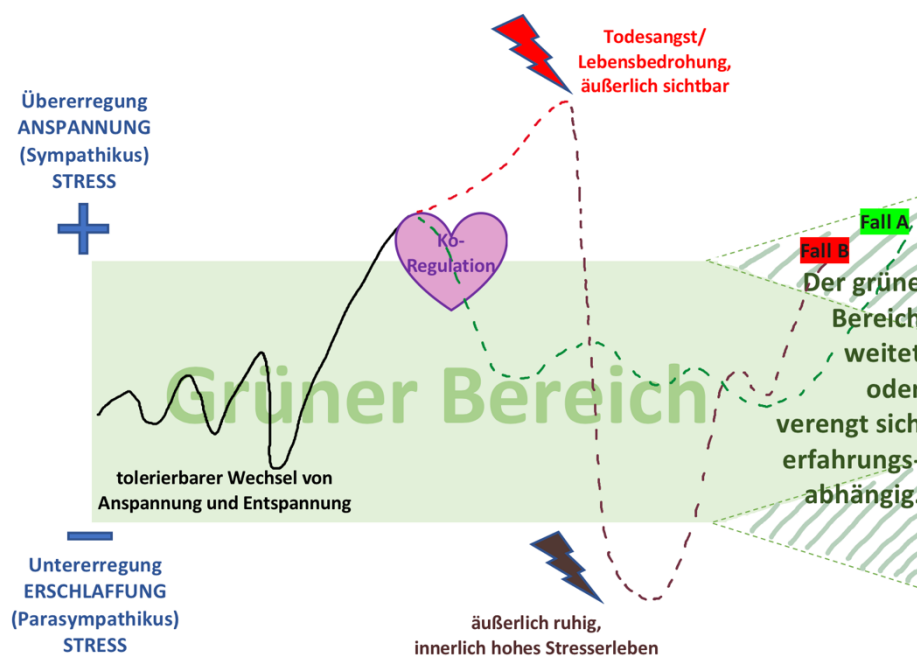


Abb. 1: Das „Stress-Toleranz-Fenster“ (bearb. nach Better, 2008; Brisch, 2015); Fall A: Der „grüne Bereich“ wird größer infolge verlässlicher Ko-Regulation. Fall B: Der „grüne Bereich“ wird kleiner, da Ko-Regulation zum Zurückfinden in ein normales Erregungsniveau chronisch ausbleibt. Fall B entspricht dem Muster frühkindlicher Traumatisierung.

Das Schreien des Säuglings signalisiert ein aktiviertes Bindungssystem. Bei Gefahr, Verunsicherung und Angst bzw. jedem Erleben von Unwohlsein löst es eine Fokussierung auf die Bindungsperson mit der Hoffnung auf Schutz und Angstreduktion aus. Dieser Mechanismus bleibt zeitlebens, wenn auch weniger gut beobachtbar und dem Individuum, zumindest in der Situation, selten bewusst, erhalten.³ Ein aktiviertes Bindungssystem löst einen psychophysischen Zustand aus, in dem der Organismus, insbesondere das Gehirn, anders arbeitet als im beruhigten Zustand, da er sich auf Angriff und/oder Flucht vorbereiten muss. Höhere Denkprozesse sind hier nicht möglich und nötig, da es auf schnelles, kraftvolles Reagieren ankommt, das über niedrigere zerebrale Strukturen realisiert wird, und die Beanspruchung der Großhirnrinde u.a. zu viel Zeit benötigen würde. Better (2013) spricht in diesem Zusammenhang von einem „passagieren

³ Die Forschungsergebnisse zu Bindung im Erwachsenenalter kommen bislang zu dem Schluss, dass Bindungsbedürfnisse und auch das Ziel von Bindungsverhalten, Schutz und Sicherheit zu erfahren, geschlechts- und altersunabhängig sind. (vgl. Mikulincer & Shaver, 2008; Bakermans-Kranenburg & van Ijzendoorn, 2009; Wartner, 2002)

Frontalhirndefizit“: Der Mensch ist zugunsten schneller, starker Handlungsfähigkeit vorübergehend weniger intellektuell leistungsfähig. Dieser Mechanismus ist zentraler Bestandteil des Traumatisierungsprozesses, wie ihn z.B. Michaela Huber (2003) in ihrem Modell der „Traumatischen Zange“ beschreibt.

Nun ist, gerade im Erwachsenenalter, nicht jede fremde oder bedrohliche Situation potentiell oder tatsächlich traumatisch, jedoch führen gerade in der frühen Kindheit fehlende oder pathologische Bindungen und fehlende Ko-Regulation zu chronischen Traumatisierungen und Traumafolgestörungen. Bindung und Trauma sind also eng miteinander verknüpfte Konstrukte, und Traumaforschung baut auf bindungstheoretischen Erkenntnissen auf, belegt und ergänzt sie.

Die „Bindungs-Explorations-Wippe“

Ainsworth konnte Bowlbys Theorie empirisch nachweisen und erweitern, indem sie Bindungsverhalten in ihrem „Fremde-Situation-Test“ sichtbar gemacht hat. Es gelang ihr anhand dieses Testverfahrens, die jeweilige Bindungsqualität zwischen Mutter und Kind darzustellen und einem von vier Bindungstypen zuzuordnen. Diese früh etablierten Bindungsqualitäten führen im psychischen Entwicklungsverlauf zu Bindungsrepräsentationen, die relativ stabil sind und bestimmen, wie bindungs- und beziehungsfähig eine Person ist, was wiederum eine wichtige Ressource in Bezug auf psychische Gesundheit, geistige Entwicklung und Stressresistenz darstellt.

Die „Fremde Situation“ nach Ainsworth⁴: Ein Kind zwischen 12 und 18 Monaten befindet sich gemeinsam mit seiner Mutter in einem ihm fremden Raum mit Stühlen und etwas Spielzeug. Im Testverlauf werden unterschiedlich fremde = bedrohliche Situationen erzeugt, um Bindungsverhalten beobachten zu können. Sichtbares Bindungsverhalten im Sinne eines genetisch vorgeprägten Verhaltenssystems sind z.B. Lachen, Weinen, zur Mutter Krabbeln/Gehen, Arme Ausstrecken und Festklammern. Solange ein sicher gebundenes Kind in der Nähe seiner Mutter (oder seines Vaters oder anderen wichtigen Bindungsperson) ist, Blickkontakt oder gar Körperkontakt hat, ist sein Bindungssystem beruhigt. Das Kind fängt nach einer kurzen Anpassungsphase an die neue Umgebung an, zu spielen und die Welt zu

⁴ Das Setting ist hier stark vereinfacht dargestellt. Die tatsächliche „Fremde Situation“ ist hoch standardisiert und deutlich komplexer bezüglich der kreierte „Bedrohungsgrade“. (Ainsworth & Wittig, 1969)

erkunden – sein Explorationssystem ist aktiviert, es fühlt sich entspannt-angeregt, seine Großhirnrinde arbeitet optimal. In diesem Zustand ist das Kind gut lernfähig und kann alltägliche Probleme und Herausforderungen gut bewältigen. Die Situation ändert sich, wenn im Test eine fremde Person hinzukommt und schließlich die Mutter den Raum verlässt, sodass das Kind mit der fremden Person allein ist. Das (sicher gebundene) Kind hört auf zu spielen, sucht seine Mutter und fängt an zu weinen. Dieses Bindungsverhalten zeigt ein aktiviertes Bindungssystem an. Es ist nur noch darauf fokussiert, wieder in die Nähe und den Schutz der Mutter zu gelangen, es empfindet großen Stress (Angst), Exploration ist nicht möglich. Kommt die Mutter wieder in den Raum, nimmt das Kind auf den Arm und tröstet es, beruhigt sich das (sicher gebundene) Kind nach kurzer Zeit und fängt wieder an zu spielen. Diese Balance zwischen Bindung und Exploration wird von verschiedenen Autor*innen (z.B. Grossmann & Grossmann, 2012; Brisch, 2015) im Modell der „Bindungs-Explorations-Wippe“ veranschaulicht. Die Aktivierung des einen Systems bedeutet die Deaktivierung des anderen.

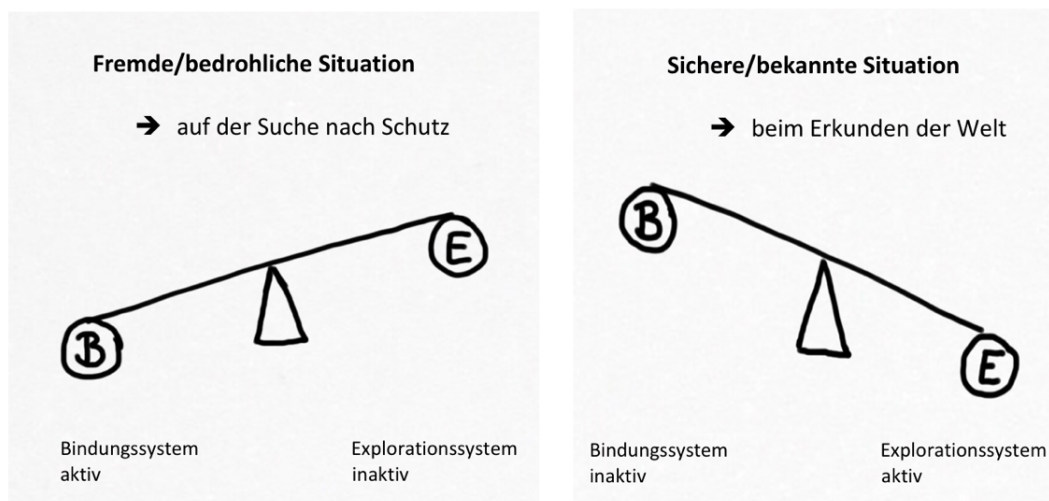


Abb. 2: Die „Bindungs-Explorations-Wippe“ (bearb. nach Ainsworth, Brisch, Grossmann & Grossmann u.a.)

Wenngleich die beiden Verhaltenssysteme in ihrer Dynamik altersunabhängig sind, so darf behauptet werden, dass sie sich im Erwachsenenalter weniger gut beobachten lassen, da die zugehörigen Verhaltensweisen schwächer (verborgener, weil „erwachsener“) oder gänzlich andere sind.⁵

⁵ „Wenn wir alle wieder Kind werden“: In Extremsituationen, die mit dem Erleben von Angst, Schmerz und/oder Ekel und damit einem stark aktivierten Bindungssystem einhergehen, wird auch bei Erwachsenen Bindungsverhalten wieder sichtbar. Bsp.: Eine Gebärende schreit unter der Geburt nach ihrer Mutter. (zu Geburtstraumata vgl. auch Sautter & Sautter, 2008)

3 Die „Bindungs-Explorations-Wippe“ als Beratungsmodell

3.1 Forschungsstand

Während die Bindungsforschung im Bereich der Lebenswelt und der ihr zuzuordnenden Formate (wie Familienberatung, Psychotherapie, Förderung in Kita und Schule) bereits weit vorangeschritten ist⁶, befindet sich die arbeitsweltliche Bindungsforschung vergleichsweise noch in den Kinderschuhen. Ein wichtiger Anknüpfungspunkt und Impulsgeberin scheint hier die auf bindungstheoretischen und psychoanalytischen Konzepten fußende Mentalisierungstheorie (Fonagy et al., 1991, 2002) und die aus ihr entwickelte Mentalisierungsbasierte Psychotherapie MBT (Fonagy & Bateman, 2008) zu sein. Mentalisierung ist die Fähigkeit, mit den eigenen Gedanken, Gefühlen und Motiven im Kontakt und gleichzeitig in der Lage zu sein, dieses Eigene zu relativieren, sich zu distanzieren und beim Gegenüber auch anderes vermuten oder wahrnehmen zu können. Es geht also um eine Gleichzeitigkeit oder auch einen schnellen Wechsel der psychischen Fokussierung auf sich selbst und die/den anderen. Die Mentalisierungsfähigkeit entwickelt sich im Laufe der Kindheit⁷ unterstützt durch den feinfühligsten Kontakt bzw. die gute Ko-Regulation wichtiger Bindungspersonen, kann im Falle von Stress jedoch auf eine frühere Stufe zurückfallen = Mentalisierungseinbruch im Sinne von Regression. Ähnlich der traumatischen Situation sind in diesen regressiven Momenten oder Phasen höhere Hirnstrukturen weniger aktiv, weil auf entwicklungsgeschichtlich unreifere Denkformen zurückgegriffen wird. Diese Einbrüche oder eine

⁶ Auch in der lebensweltlichen Forschung ist die Eins-zu-Eins-Situation besser untersucht als Gruppensettings und deren Bindungs-Phänomene.

⁷ Entwicklungsschritte der Mentalisierungsfähigkeit:

- Zielgerichteter (teleologischer) Modus (9 Mon. – 1,5 J.): Eigene und fremde Handlungen können als zielgerichtet erlebt und einer Urheberschaft zugeordnet werden, nicht jedoch dahinter liegenden Ursachen/Motiven. Nur, was sichtbar ist, zählt. Bsp.: Marta sieht, dass Mama die „schwere“ Tasche nicht anheben kann und ahnt nicht, dass sie nur so tut, als könne sie sie nicht anheben, damit sie sie selbst anheben und sich freuen kann.
- Psychische Äquivalenz (1,5 – 4 J.): Innere Welt und äußere Wirklichkeit werden nicht unterschieden. Alles ist real. (Wort = Gedanke = Realität) Bsp.: Emil redet über ein Monster unter seinem Bett und hat dazu ein Bild im Kopf, also ist es tatsächlich dort unter seinem Bett.
- Als-ob-Modus (1,5 – 4 J.): Die (eigene) innere Welt ist (wie im Spiel) von der Realität abgekoppelt. In der Inszenierung muss nichts (keine negativen Gefühle oder Konsequenzen) befürchtet werden. Bsp.: Gustav „verbrennt“ ohne Mitleid seine Puppe am Spielherd.
- Reflexiver Modus (ab 4 – 5 J.): Die vorangegangenen Modi werden integriert, es erfolgt ein Nachdenken über das Eigene und das (vermutete) Andere. (Perspektivwechsel, Erkennen falscher Überzeugungen) Bsp.: Clara weiß, dass Frida nicht wissen kann, was Clara getan hat, als Frida noch nicht im Raum war.

grundsätzlich schlecht ausgeprägte Befähigung sind an bestimmten Verhaltensmerkmalen, insbesondere der Sprache, feststellbar. Hier setzt die MBT an: Sie formuliert mentalisierungsfördernde Haltungen und Interventionen für die Psychotherapie, die Patient*innen unterstützen, den Kontakt zu sich selbst und damit auch zu anderen (wieder) herzustellen und dadurch ein tieferes Verstehen ihrer (Problem-) Situation zu ermöglichen.

Erst dieses tiefere Verstehen führt zu „echten“ Lösungen, Veränderung pathologischer Muster und konstruktiver Handlungsfähigkeit.⁸

Die Mentalisierungstheorie macht demnach wichtige Vorschläge für beobachtbares Bindungsverhalten im Erwachsenenalter, da Mentalisierungseinbrüche (Regressionen) als Folge stressinduzierter Aktivierung des Bindungssystems verstanden werden können: Das Zurückfallen in alte Muster als (ungünstige) Lösungsstrategie und (scheinbare, vorläufige) Rettung aus der bedrohlichen Situation. Therapeutische Haltungen der MBT sind grundsätzliche Neugier, authentischer/ herzlicher Kontakt, eine aktive fragende Haltung des Nicht-Wissens und ein empathisches, wertfreies Annehmen von Gefühlen, Gedanken und Motiven – alles auch Elemente feinfühler Ko-Regulation.

Kotte & Taubner (2016) diskutieren und empfehlen die Anwendbarkeit mentalisierungstheoretischer Erkenntnisse für die Team-Supervision und liefern damit einen seltenen Beitrag zu Operationalisierbarkeit von Bindungsphänomenen, insbesondere im Bereich der arbeitsweltlichen Gruppen.⁹

Busse (2015) schlägt mit einem Blick auf Bindungsrepräsentationen eine Übertragung der Bindungstypen auf Teams vor und versteht den/die Berater*in als „stellvertretende*n Bindungsorganisator*in“ mit der Aufgabe, die Teammitglieder in ihrem gemeinsamen Entwicklungsbedarf zu unterstützen. Je unsicherer oder desorganisierter die Bindung, desto höher der Bedarf an klassischem Containing bzw. Ko-Regulation, ganz im ursprünglich feinfühlig, elterlichen Sinne: Halten, Ermutigen, Aufklären und Trösten.

⁸ Je nach Mentalisierungsstufe bzw. Tiefe des Mentalisierungseinbruchs werden bestimmte Interventionen als vordergründig wichtig beschrieben. Die früheren Stufen benötigen mehr und stärkere ko-regulierende und auch psychoedukative Angebote zur Beruhigung und Stressreduktion. Humor und paradoxe Interventionen setzen mehr Stabilität voraus und werden zum Unterbrechen von Pseudomentalisierungen (Gefühlsleere bzw. Abkopplung der Emotionen von den Kognitionen) eingesetzt, um z.B. Sprache und Gefühl wieder zusammenzubringen.

⁹ Der Begriff „Gruppe“ meint hier Settings, die über die Zweier-Situation hinausgehen, also eine Zusammenkunft von mindestens drei Personen (so auch Teams).

3.2 Annäherung an eine komplexe Situation

Wenn ein beruhigtes Bindungssystem die Voraussetzung für Explorations- und damit Lernfähigkeit ist, muss gute Beratung demnach in der Lage sein, diese Bedingung zu schaffen bzw. feinfühlig die Dynamik zu unterstützen.

Fragen hierzu wären:

Woran ist in der Beratungssituation erkennbar (oder vorher schon anzunehmen), welches Aktionssystem aktiviert ist bzw. wann die „Wippe kippt“? Was ist also sichtbares Bindungs- bzw. Explorationsverhalten?

Wann sollte durch den/die Berater*in ein Kippen ausgelöst werden?

Welche Settings, Haltungen, Techniken und Interventionen wirken ko-regulierend und welche unterstützen Exploration?

Welche Rolle spielt die Selbstregulation des/der Berater*in?

Wie wird der/die Berater*in sich selbst, jeder einzelnen Person und dem Team als Ganzem mehr oder weniger gleichzeitig gerecht?

„Wippen“ auf allen Ebenen

Schon in der Eins-zu-Eins-Situation ein komplexes Phänomen wird die Bindungs-Explorations-Dynamik mit zunehmender Anzahl beteiligter Menschen und Systeme immer schwerer erfassbar. Ein/e Berater*in mit eigenen Bindungserfahrungen in einer bestimmten „Verfassung“ trifft auf Individuen in ihrer persönlichen Situation mit ihrer Biographie (in ihren Rollen, ihrer „Verfassung“, etc.), es gibt das Team mit einem vorherrschenden Bindungstyp in einer spezifischen Situation, es gibt die Organisation (mit ihren Repräsentationen, in einer bestimmten Situation) usw. Gleichzeitig unterscheidet sich die Bindungs-Explorations-Dynamik damit kaum von anderen Themen in der Beratung: Ein Thema hat immer eine inhaltliche, persönliche, eine gruppen- (oder team-) bezogene, eine organisationale und eine gesellschaftliche/globale Dimension, und es kann immer von Spiegelphänomenen durch alle Ebenen ausgegangen werden. Die Frage ist, wo sich die Beratung grad bewegt, worauf sie abzielt und wie bewusst dies den Beteiligten, in erster Linie aber dem/der Berater*in ist.

Die vorliegende Arbeit fokussiert vorrangig auf Teamberatungen und hierbei auf die Person- und Teamebene.

Die Beratungssitzung als bindungsaktivierende Situation

A) Für die Klient*innen

Menschen, die Beratung suchen oder verordnet bekommen, befinden sich meist in einem von ihnen als unangenehm erlebten „Problemzustand“. Etwas soll anders werden, und dafür nehmen sie die Unterstützung einer mehr oder weniger fremden Person in Anspruch. Diese Situation ist potentiell beschämend, weil „ich das allein nicht schaffe und mir nun Hilfe suchen muss bei jemandem, die/den ich - meist - noch nicht kenne“. Selbst in gewohnten Beratungssettings wie einer regelmäßigen Teamsupervision, wo der Fremdheitsfaktor geringer ist, befinden sich die Klient*innen in einer potentiell bedrohlichen Situation, da sie vorher nicht wissen können, was genau passieren wird, welche eventuell heiklen Themen angesprochen und wie sehr sie persönlich involviert sein werden, also auch: wie nah es ihnen gehen wird. Und selbst wenn es bekanntermaßen bezüglich der eigenen Reflexionsfähigkeit und -bereitschaft große individuelle Unterschiede gibt, bleiben die Situation und ihr Ergebnis unvorhersehbar und damit potentiell angstausslösend. Der/die Berater*in ist somit gut beraten, bei Beginn der Sitzung von aktivierten Bindungssystemen auf der anderen Seite auszugehen.

B) Für die Beratenden

Die Anforderungen an den/die Berater*in sind komplex: Er/sie geht in eine Situation und einen Prozess, wo er/sie einer/einem Auftraggeber*in, einem oder mehreren Klient*innen in ihren Systemen in Bezug auf berufsbezogene Probleme (in Form von Fällen und Themen) und sich selbst gerecht werden will. Das ist potentiell stress-, nicht selten angstausslösend und erfordert eine hohe selbstregulatorische Kompetenz im Sinne von „innerer Arbeit“, womit sich bspw. Theorien zu Übertragung und Gegenübertragung in Beratungsformaten (z.B. Oberhoff, 2000; Obermeyer & Pühl, 2016; Heltzel, 2007) und das Konzept der triangulären Kompetenz (Busse & Tietel, 2018, siehe auch 4.3) befassen.

Vorwissen, das eine bestimmte Aktivierung nahe legt

Berater*innen gehen mit unterschiedlich umfänglichen Vorinformationen in die Sitzungen, die sich z.B. aus Aufträgen, „Buschfunk“ oder Erfahrungen mit den zu Beratenden durch eine bereits bestehenden Zusammenarbeit speisen. Aus diesen Informationen und Erfahrungen kann sich der/die Berater*in Wahrscheinlichkeiten für die Aktivierung eines der beiden Aktionssysteme ableiten: Anstehende oder bereits stattfindende bedeutsame Veränderungen, Konflikte, Krisen o.ä. bedeuten den erlebten (Teil-)Verlust von Sicherheit und Schutz und führen somit zu einer Aktivierung des Bindungssystems.

Typen, Settings, Situationen, Tagesformen und Themen/Fälle

Aktivierungen in der Beratungssitzung erfolgen in Abhängigkeit von den Bindungstypen der anwesenden Personen (sozusagen der biographisch erworbenen Grundaktivierung im Sinne des schon beschriebenen „grünen Bereichs“ inklusive der im Lebensverlauf gesammelten Trigger¹⁰), der Tagesform der Beteiligten (Lebensumstände, Stimmung, etc.), dem Setting (Wer sitzt wo und wozu mit wem und wievielen zusammen?), der Situation (des Teams/der Organisation; z.B. Veränderungsprozesse; Ressourcenknappheit) und der Spezifik des Themas/des Falls (dem Inhalt innewohnendes Aktivierungspotential¹¹).

„Die gute Dosis“ - Aktivierungsintensität und ihre Wirkung in der Beratung

Die bislang beschriebene Betrachtung präsentiert sich sehr vereinfachend „schwarz-weiß“: Explorationsaktivierung gut, Bindungsaktivierung schlecht. Gleichwohl die Bindungstheorie (zumindest auf den ersten Blick) dieses Schema anbietet, kann es den besprochenen Prozessen von Erkenntnisgewinnung und

¹⁰ Trigger (traumatheoretischer Begriff) = Auslösereiz, der an die traumatische Situation mit all ihren Merkmalen (sensorisch, emotional, kognitiv, behavioral und beziehungsbezogen) erinnert, das Traumanetzwerk aktiviert (erneutes Erleben des traumatischen Moments mit Angst und Kontrollverlust im Hier und Jetzt) und damit die Traumatisierung mit allen Symptomen aufrecht erhält bzw. verstärkt. So kann z.B. die Konfrontation mit einer Gruppe für den/die Berater*in schwierige Gruppenerlebnisse der eigenen Biographie triggern und damit das Bindungssystem aktivieren.

¹¹ Bestimmte Fälle und Themen (z.B. sexuelle Gewalt gegen Kinder) berühren von vielen Menschen geteilte Ängste/Tabus/Grenzen, „nehmen (fast) jede*n mit“ und werden von der Mehrheit als bedrohlich, aufwühlend und unfassbar erlebt.

Problemlösung nicht umfassend gerecht werden. Zwar postuliert Ainsworth, dass das Kleinkind erst die Welt erkunden (lernen) kann, wenn das Bindungssystem beruhigt ist. In der bindungsaktivierten Phase erfolgt jedoch ebenfalls Lernen, am ehesten wohl zu bezeichnen als implizit-emotionales Lernen. Die hier gelernten Inhalte verfangen auf eine andere, teils tiefere, weil emotionalere, existentiellere, leiblichere und bewusstseinsfernere Art als bewusst und im „sortierten“, geistig voll funktionsfähigen Zustand erlernte Inhalte. So wird im traumatischen Erleben auch intensiv gelernt (z.B. dass Flugzeuge gefährlich sind, anderen Menschen nicht zu trauen ist, man sich unterwerfen muss, etc.) und die daraus entwickelten Symptome und Muster erscheinen tiefgreifender gelernt, weil schwerer zugänglich und schwerer wieder „verlernbar“. Gleichzeitig ist das in Bindungsaufbruch Erlernte weniger kognitiv verfügbar und damit weniger nützlich, weil fragmentiert gespeichert und damit weniger flexibel einsetzbar und erweiterbar. Eine reine „Schwarz-Weiß“-Betrachtung widerspräche gleichzeitig allen etablierten erlebnisorientierten Theorien, wie u.a. dem existentiell-erlebnisorientierten Ansatz von Perls (1971) und seinem Ausspruch: „Verliere deinen Verstand und komme zu deinen Sinnen.“ Veränderung geschieht demnach eher über unmittelbar bewusste Wahrnehmung als über kognitive Einsicht und höhere Denkprozesse. (Kleinplatz, 1998)

Betrachtet man wirksame Beratungsmomente und -interventionen, so ist Erkenntnis meist gekoppelt an ein Aha-Erlebnis (Bühler, 1907), welches um so eindrucklicher und überdauernder verfängt, je mehr das Neue nicht nur kognitiv, sondern auch emotional und körperlich erfahrbar ist. Solch ein Erleben ist oftmals zunächst nicht nur angenehm, sondern im Gegenteil auch mit einem mehr oder weniger starken und andauerndem Unwohlsein, mit Überraschung, Enttäuschung, Entlarvung, Erschrecken, Verstörung, Beschämung und Befremdung verbunden. Nicht unbedingt erwartet, wird etwas Neues und damit potentiell Bedrohliches und Bindungsaktivierendes erlebt. Es wird an dieser Stelle angenommen, dass es von der individuellen Bindungsrepräsentation (und damit Fähigkeit zur Selbstregulation, dem individuellen „grünen Bereich“), von der Tagesform, vom Grad der Fremdheit/Bedrohung und nicht zuletzt von der Tragfähigkeit der Beraterischen Beziehung (also auch der gelungen Ko-Regulation durch den/die Berater*in) abhängt, wann das Neue zu neu/anders/bedrohlich erlebt und deshalb abgelehnt wird oder destruktiv wirkt. Das Erlebte muss kognitiv aufbereitet (reflektiert), Körperempfindung, Gefühl und Gedanke miteinander verknüpft werden, um tiefere

Erkenntnis zu erlangen. Die gute therapeutische Ko-Regulation kann somit den Boden bereiten und die Wahrscheinlichkeit für erwünschte Lernprozesse erhöhen. Ist dieser Boden gut bestellt, erlaubt er dem/der Berater*in, mehr und intensivere Verstörung zu provozieren als auf unsicherem Terrain, wo Beratung mehr stabilisierend wirken muss.

3.3 Die „Wippe“ als Beratungsmodell für Teamsettings

In der Beratungssituation steht der/die Berater*in einem mehr oder weniger häufigen Wechsel der Balance zwischen Bindungs- und Explorationssystem gegenüber – die „Wippe“ kippt in die eine oder andere Richtung – bei den anderen und bei sich selbst. Das Modell der „Wippe“ bietet eine Grundlage für Überlegungen zu passenden und wirksamen Haltungen und Interventionen in Abhängigkeit vom Aktivierungszustand. Im vorgeschlagenen Grundmodell („Wippen“ auf allen Ebenen) sind zunächst alle „Wippen“ in einen „künstlichen Schlaf“ versetzt: Weder Bindungs- noch Explorationssystem sind aktiviert – ein bindungstheoretisch im Wachsein nicht vorstellbarer Zustand, der wohl am ehesten als ein ausgeglichener Wechsel zwischen milden Bindungs- und Explorationsaktivierungen verstanden werden kann.

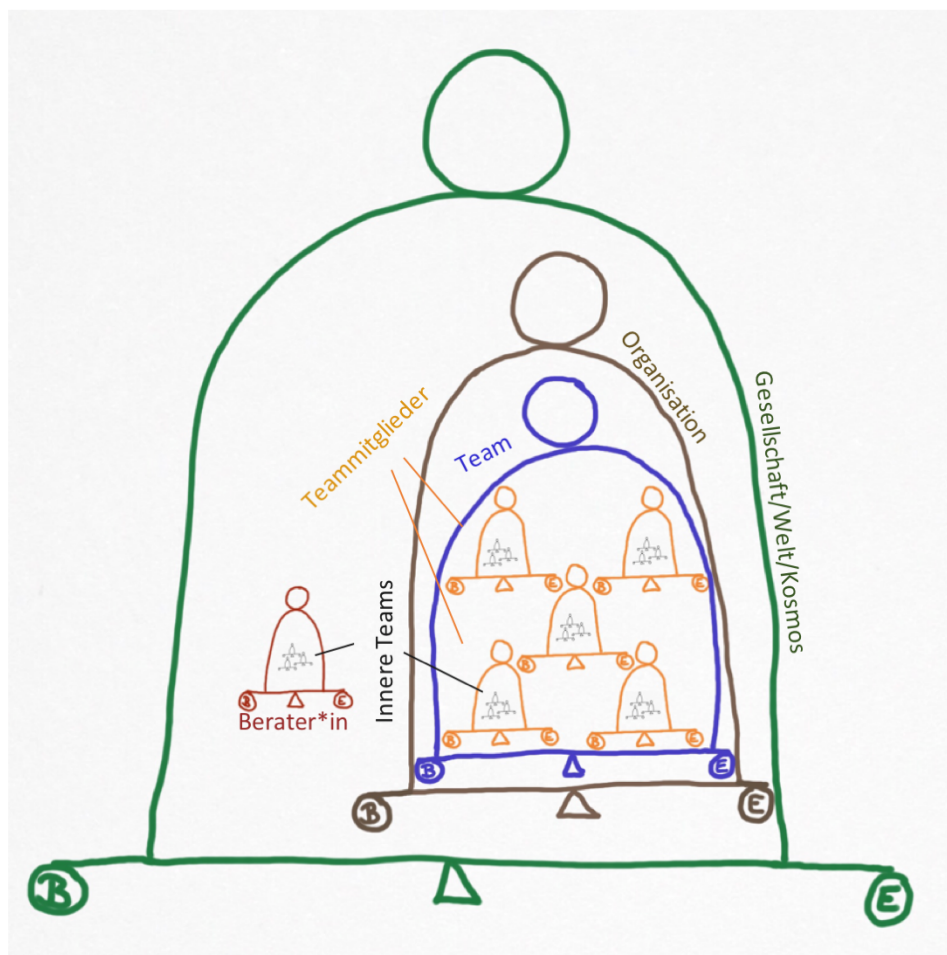


Abb. 3: Das „Wippen-Modell“ in seiner Grundform mit allen enthaltenen „Wippen-Ebenen“ ohne Aktivierung (im „künstlichen Schlaf“)

Theoretisch beinhaltet das Modell immer mindestens folgende „Wippen-Typen“: Die „Berater*innen-Wippe“, die individuellen „Klient*innen-Wippen“ (Teammitglieder), die „Team-Wippe“, die „Organisations-Wippe“ und die „Globe-Wippe“ (Gesellschaft, Welt, Kosmos). Noch genauer genommen müsste das Modell um die „Inneren Teams“ (Persönlichkeitsanteile nach Schulz von Thun, 1998) ergänzt werden, sodass sich innerhalb jeder Person nochmals verschiedene „Wippen“ (z.B. die „Wippe der fürsorglichen Mutter“, die „Wippe des inneren Antreibers“, die „Wippe des ängstlichen Kindes“ usw.) abbilden ließen.

Je nach Auftrag und Format bewegt sich Beratung mehr in den großen bzw. kleinen „Wippen“. Befindet man sich im Setting der Teambesprechung (z.B. Teamsupervision), so fokussiert das Modell zwecks Komplexitätsreduktion auf drei zentrale „Wippen-Arten“: Die „Berater*innen-Wippe“, die individuelle „Teammitglied-Wippe“ und die „Team-Wippe“.¹²

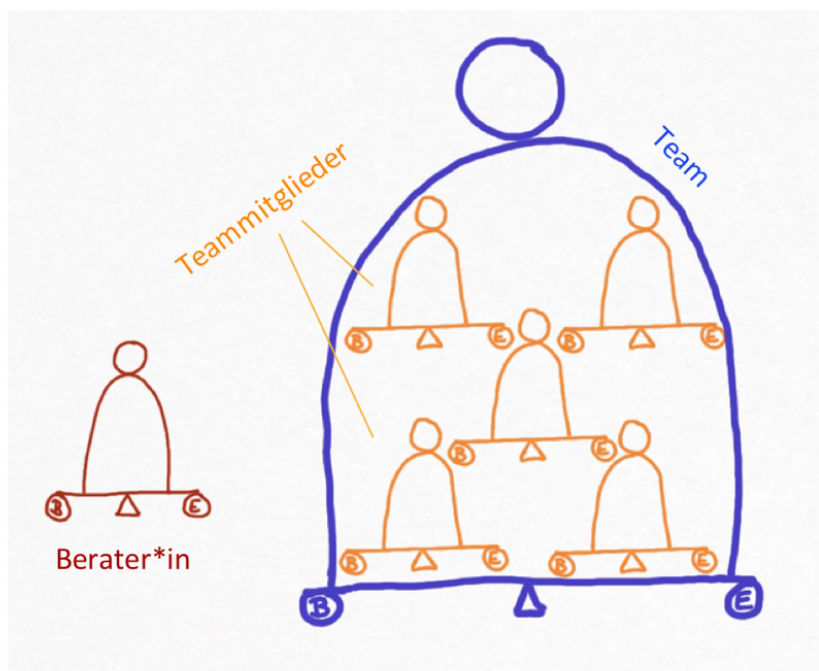


Abb. 4: Die zentralen (sichtbaren, anwesenden) „Wippen“ der Teambesprechung

¹² Die anderen „Wippen“ müssen trotz scheinbarer Abwesenheit dennoch immer mitgedacht und je nach Anliegen und Thema fokussiert werden. D.h. auch im Einzelsetting wirken die kleinsten (Inneres Team jeder Person) und die größeren „Wippen“ von z.B. Organisation und Globe. Jedoch muss die Berater*in in der Situation nicht direkt mit den dahinter liegenden „Wippen“ agieren, sondern primär mit den „anwesenden“.

Erwachen alle Beteiligten der Teamberatung aus ihrem künstlichen Schlaf, ergeben sich (bei Betrachtung des Teams als Einheit) vier Prototypen von „Wippen-Konstellationen“:

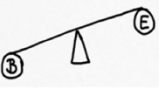
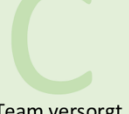
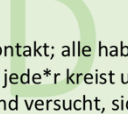
		Team	
		 Explorationssystem aktiv	 Bindungssystem aktiv
Berater*in	Explorationssystem aktiv	Konstruktiv- ergebnisorientierte Beratung  kognitive Orientierung; gemeinsames, lustvolles Lernen	Stabilisierende Beratung  emotionale Orientierung; Berater*in als Ko-Regulator*in
	Bindungssystem aktiv	Perverse Beratung  Team versorgt Berater*in; Rollenumkehr	Diffuse Pseudo-Beratung  kein Kontakt; alle haben Angst; jede*r kreist um sich und versucht, sich selbst zu regulieren/ zu retten

Abb. 5: Prototypische „Wippen-Konstellationen“ der Beratung

Diese Konstellationen können im Verlauf eines Prozesses und auch im Verlauf einer Sitzung wechseln.

Die Aufgaben des/der Berater*in richten sich nach der vorgefundenen Konstellation.

(A) Konstruktiv-ergebnisorientierte Beratung

Alle Beteiligten befinden sich in entspannt-angeregter Arbeitsbereitschaft, Aufmerksamkeit und Konzentration sind inhaltsbezogen – alles ist „im grünen Bereich“. Der/die Berater*in kann auf diesem Boden mutiger intervenieren, konfrontieren, verstören, dem Team also mehr zumuten auf seinem Weg zur Erkenntnis. Ein Kunstfehler wäre hier, zu behutsam vorzugehen, zu lange und zu viel zu stabilisieren, die Komfortzone nicht zu verlassen. Gleichwohl sind auch hier bindungsorientierte und Sicherheit gegebene Haltungen unter bzw. hinter den

explorationsfördernden Interventionen angebracht, im Sinne von warmer und schützender Grundatmosphäre, da sonst die Beratungssituation selbst ein Kippen in die falsche Richtung auslösen kann.

(B) Stabilisierende Beratung

Der/die bindungsentspannte Berater*in trifft auf ein „aufgeregtes“ Team. In dieser Konstellation ist der vorrangige, wenn nicht schon vom Team selbst so formulierte Auftrag Stabilisierung, Beruhigung und Stressreduktion.¹³ Hier muss feinfühlig ko-reguliert werden. Wesentliche beraterische Interventionen¹⁴ sind Schaffung einer annehmenden, warmen und bewertungsarmen Atmosphäre, Containing (Wahrnehmen, Aufnehmen und Aushalten), Verbalisieren und Paraphrasieren (im Sinne des „Aktiven Zuhörens“ nach Rogers), sämtliche Systemische Grundhaltungen und Techniken (wie Neugier, Neutralität, etc.) und beruhigende, „rundende“ Methoden. Orientiert am Bedarf traumatisierter Menschen braucht es viel Struktur, Vorhersehbarkeit, Sinnhaftigkeit, Kontrollierbarkeit und Selbstwertstärkung, weil diese in der bedrohlichen Situation nicht oder deutlich eingeschränkt erlebt werden (sonst wäre die Situation nicht bedrohlich). Eingenommen wird durch den/die Berater*in also ein eher emotionaler (versus inhaltsorientierter) Fokus, er/sie ist angewiesen auf seine/ihre voll funktionierende Resonanz- und Empathiefähigkeit¹⁵, wofür ein beruhigtes eigenes Bindungssystem eine wichtige Voraussetzung ist.

(C) Perverse Beratung

Während A und B beraterische Normalformen darstellen (sprich: gewollt bzw. „erlaubt“ sind), da hier der/die Berater*in arbeitsfähig ist und Aufträge vorfindet, führt Bindungsaktivierung aufseiten der Berater*in zu einer Entfernung vom Team und den Themen mit einer Fokussierung auf eigene Befindlichkeiten und Beschäftigung mit sich selbst („sich in den Griff kriegen“, Fassade aufrecht erhalten, „so tun, als ob“). Im besten Fall geht der Moment vorüber (der/die Berater*in reguliert sich erfolgreich selbst). Im ungünstigen Fall hält der Zustand an und entfaltet seine

¹³ Einige Teams formulieren bereits ko-regulierende Aufträge, bei anderen verbergen sich diese hinter eher vorgeschobenen Themen an der Oberfläche oder in der Versachlichung. Dann ist es Aufgabe des/der Berater*in, sich seinen/ihren Auftrag selbst und das Team dabei mit-zu-nehmen.

¹⁴ Der Begriff „Interventionen“ ist hier weit gefasst und beinhaltet Methoden, Techniken und Haltungen gleichermaßen.

¹⁵ Siehe dazu unter 4.3 das Konzept der triangulären Kompetenz (Busse & Tietel, 2015)

destruktive Wirkung: Das Team spürt, dass etwas nicht stimmt, lässt sich – wiederum im günstigeren Fall - nicht selbst in die Bindungsaktivierung kippen, beginnt jedoch z.B., sich um bzw. gar für den/die Berater*in zu sorgen. Das ist pervers, da eine Rollenumkehr. Es kann nicht Auftrag eines Teams sein, den/die Berater*in zu ko-regulieren.¹⁶ Im wiederum schlechteren Fall wird das Team durch das Verhalten des/der Berater*in derart verunsichert, dass die „Team-Wippe“ vom Zustand der Explorationsaktivierung in die Bindungsaktivierung kippt und damit aus C D wird.

(D) Diffuse Pseudo-Beratung

Alle Beteiligten erleben Stress und versuchen, sich zu beruhigen, zu schützen oder gar zu retten. Zwar befinden sie sich noch in einem gemeinsamen Raum und wahren scheinbar die Form/das Format, Beratung passiert hier jedoch nicht. Je stärker die Aktivierungen, desto schwieriger wird es, die Situation aufzulösen und wieder zu kippen. Alle erleben ein mehr oder weniger ausgeprägtes „passageres Frontalhirndefizit“ und sind nicht angemessen handlungs- und denkfähig. Wenn schon nicht in der Situation, so wird im günstigen Fall jemandem hinterher klar, was geschehen ist, im besten Fall natürlich dem/der Berater*in selbst, wodurch die Situation nachträglich bearbeitet, korrigiert und „geheilt“ werden kann.

Soweit zu den möglichen Konstellationen in Reinform. Im Beratungsalltag treffen Berater*innen jedoch, wie bereits erwähnt, keineswegs auf sitzungsstabile „Wippen“. Viel mehr wechseln im Verlauf einer Sitzung die Aktivierungen, bei dem/der Berater*in und beim Team, was wiederum von dem/der Berater*in wahrgenommen und berücksichtigt werden muss bzw. intendiert ist. Der/die Berater*in braucht also bindungstheoretisches Wissen, wie in den oben erwähnten leitenden Fragen beschrieben: Welches Verhalten signalisiert Bindungs- bzw. Explorationsaktivierung? Welche Interventionen sind erforderlich, um dem (expliziten oder impliziten) Beratungsauftrag gerecht zu werden? Wie reguliert sich die Beratungsperson erfolgreich selbst, indem sie eigene Bindungsaktivierungen erkennt und möglichst schnell beenden kann?

Und: Die voran gegangenen Überlegungen zum „Wippen-Modell“ haben zwecks Komplexitätsreduktion bislang die individuellen „Klient*innen-Wippen“

¹⁶ Im allerbesten Fall merkt das Team, was passiert und grenzt sich ab, z.B. indem jemand anspricht, was ist.

vernachlässigt. Die möglichen Konstellationen müssen demnach noch einmal für jedes Teammitglied separat gedacht werden. Das Team als (mehr oder weniger homogene) Einheit präsentiert sich auf seiner „Team-Wippe“. Zoomt man in diese Team-Aktivierung, so zeigt sich eine Ansammlung verschiedener Aktivierungen und Intensitäten. Selbst bei Annahme eines/einer bindingsberuhigte/n Berater*in (siehe Abb. 6) ergeben sich diverse Ausprägungen der Konstellationen A und B, resultieren also Bedarfe an differenzierter, individueller Intervention (von Verstörung bis schützender Ko-Regulation)¹⁷ Nicht gerade wenig, was im Blick behalten werden will.¹⁸

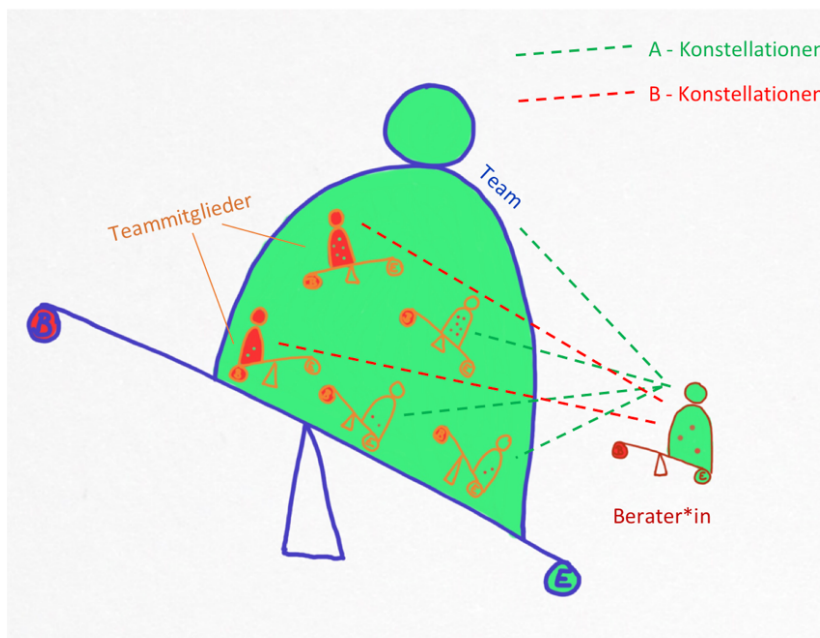


Abb. 6: Verschiedene A- und B-Konstellationen (bei bindingsberuhigte/r Berater*in): Das Team ist in seiner Gesamtheit eher bindingsberuhigt und in dieser Aktivierung dem/der Berater*in ähnlich (grün = Konstellation A). Innerhalb des Teams unterscheiden sich die Teammitglieder jedoch in der Art (rot = Bindungsaktivierung, grün = Explorationsaktivierung) und Intensität (verschieden viele rote Anteile in grünen Personen und anders herum) der Aktivierungen. Der/die Berater*in will allen gleichzeitig gerecht werden, wobei er/sie sich einigen auch aktivierungsbedingt näher fühlen kann als anderen.

¹⁷ Im Bereich der Pädagogik, wo Lehrer*innen einer mehr oder weniger großen Gruppe von Kindern, Jugendlichen oder auch Erwachsenen gegenüberstehen, denen sie differenziert gerecht werden und gleichzeitig ein vorgegebenes, für alle geltendes Lernziel verfolgen sollen, erscheint die Komplexität der Aufgabe ungleich brisanter und schwerer zu bewältigen.

¹⁸ Dabei wird hier nicht erneut auf die „Inneren Teams“ eingegangen, deren Anteile auch unterschiedliche Aktivierungen aufweisen können und verschiedene Bedürfnisse haben. Den inneren Anteilen kann und sollte die Teamberatung sicherlich nur punktuell Aufmerksamkeit schenken oder gar entsprechen, droht sie doch sonst, in lebensweltliche Formate (wie Lebensberatung oder Psychotherapie) abzudriften.

4 Integration des Modells in drei etablierte Beratungsmodelle

Im folgenden soll das vorgeschlagene Modell anhand dreier etablierter Beratungsmodelle diskutiert und in deren theoretische Gefüge integriert werden.

4.1 Beratung als Erkenntnis- und Problemlöseprozess (Busse, 2009)

Busse begreift Beratung als Erkenntnis- und Problemlöseprozess (also Lernen) und beschreibt diesen als Dynamik zwischen drei Zuständen. Zu Beginn der Beratung befindet sich der/die Klient*in in der Urzentrierung („Ich habe ein Problem und weiß nicht weiter.“), einer eher geschlossenen Gestalt. Im Verlauf der Beratung versucht der/die Berater*in durch entsprechende Interventionen (Hinterfragen, Erklären, erlebbar Machen, Konfrontieren, Perspektiven wechseln, Verstören, etc.), den/die Klient*in aus der Anziehung der Urzentrierung in die offene Gestalt der Dezentrierung zu „locken“. Hier werden alte Muster, Überzeugungen, Werte, etc. infrage gestellt, wodurch mehr vorstellbar wird und Bewegung passiert – ein instabiler Zustand, der nur begrenzt aushaltbar ist und nach Auflösung strebt. In Abhängigkeit von der Anziehungskraft des Ur-Zustandes („Ich lasse alles beim Alten, dann weiß ich wenigstens, was ich habe, und muss mich nicht bewegen.“), der persönlichen psychischen Reife (Stabilität, Reflexionsfähigkeit, etc.), der Tragfähigkeit des beraterischen Settings (der Beziehung) und der Attraktivität einer potentiellen Lösung („So schön könnte es sein.“) gelangt der/die Klient*in zu einer neuen Gestalt (Erkenntnis, Problemlösung), der Rezentrierung („Hier fühlt es sich jetzt anders, besser und richtig an.“) oder fällt zurück in die Urzentrierung, weil der Schritt zu groß (oder die Not zu klein) ist. Es handelt sich dann um eine Urzentrierung auf einer höheren Stufe, da sie mehr „weiß“ als der ursprüngliche Zustand und deshalb beim nächsten unternommenen „Lernversuch“ schon ein Stück des Weges gegangen und bekannt ist. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit des Überganges zur Rezentrierung mit jedem Mal höher.¹⁹

¹⁹ „Es war nicht umsonst.“ Menschen gehen immer wieder und teils jahrelang in Beratung oder Psychotherapie, ohne dass sich (scheinbar) viel bewegt, bis plötzlich Veränderung (Lösung, Heilung, etc.) eintritt. Die (scheinbar) erfolglosen Prozesse in der Vergangenheit tragen jedoch dazu bei, dass irgendwann der Schritt gegangen werden kann.

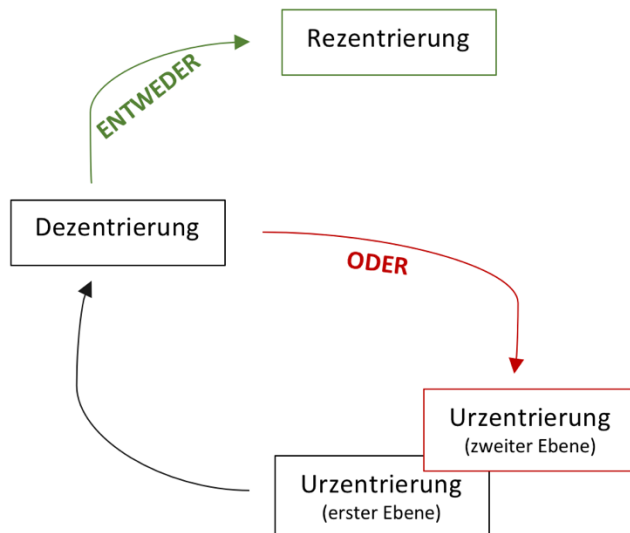


Abb. 7: Das „Zentrierungsmodell“ – Beratung als Erkenntnis- und Problemlöseprozess nach Busse (2009)

Das „Wippen-Modell“ kann hier folgende Ergänzungen anbieten:

Die Urzentrierung ist ein mehr oder weniger bindingsaktivierter Zustand, da er ein Problem beinhaltet, was allein scheinbar nicht lösbar ist. Je nach Stärke der Aktivierung muss der/die Berater*in zunächst also mehr oder weniger intensiv ko-regulieren, um den Boden zu bereiten für die anstehende Dezentrierung. Kommt eine Person jedoch bereits zu „offen“, (ist das Problem zu groß, die Person zu instabil, die Bindungsaktivierung zu groß, etc.), muss der/die Berater*in das wahrnehmen und feststellen, dass hier vordergründig an „Schließung“ gearbeitet werden muss und stabilisierende Interventionen erfolgen sollten. Die derart gestresste Person ist grad nicht (oder kaum) erkenntnisfähig und sollte nicht weiter verstört werden. Je nach Situation verbleibt die Sitzung demnach in Konstellation B (Ziel: Beruhigung) oder schafft einen Übergang zu Konstellation A (Ziel: Erkenntnis und/oder Problemlösung). Auch dieses Modell geht also von erwünschtem und unerwünschtem Kippen aus, will ein Kippen (z.B. in die Rezentrierung) erreichen oder verhindern (z.B. zurück in die Urzentrierung). Gehen Beratungsaufträge und -prozesse niemals über Konstellation B hinaus, sollte die Passung des Formats geprüft werden. (siehe auch: Niveaus von Handlungsfähigkeit unter 4.2)

Die Ideal- oder Normalform des „Zentrierungsmodells“ entspricht sicher am ehesten Konstellation A mit ko-regulierbaren B-Momenten. Wenn der sichere Boden die Dezentrierung trägt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Stress der offenen

Gestalt inklusive mehr oder weniger bedrohlichem Aha-Erlebnis ausgehalten werden und schließlich Rezentrierung einsetzen kann.²⁰

Es gibt also Momente in der Beratung, wo Bindungsaktivierung erwartet werden darf und sollte. Und überall, wo Berater*innen im Prozess auf „Knoten“ im Sinne eines Prozessesstockens stoßen, lohnt sich auch ein Blick durch die „Wippen-Brille“, um (wieder) handlungsfähig zu bleiben (zu werden).

4.2 Niveaus von Handlungsfähigkeit (van Kaldenkerken & Kunkel-van Kaldenkerken, 2006)

Das Modell verschiedener „Niveaus von Handlungsfähigkeit“ erstellt ein theoretisches Kontinuum, worauf sich vorgefundene Beratungssituationen in Bezug auf ihre „Schwere“ und die sich daraus ergebende Handlungsfähigkeit einordnen lassen: Je „schwerer“ die Situation, desto handlungsunfähiger die Personen in ihr. Die „Schwere“ (oder „Leichtigkeit“) ergibt sich aus dem Vergleich zweier Zustände: Dem IST und dem SOLL. Je geringer die Passung (im Sinne von Unerreichbarkeit des SOLLs), je ungünstiger also die Bilanz, desto „schwerer“ die Situation und desto eingeschränkter die Handlungsfähigkeit. Aus der Veranschaulichung der verschiedenen Niveaus auf Klient*innenebene ergeben sich Konsequenzen für die Handlungsfähigkeit der Berater*innen, angefangen bei Formatsentscheidungen („Ist Supervision hier angebracht oder braucht es eher Mediation oder Training?“) und Interventionen in den Formaten („Eher aufklären, verstören, beruhigen oder retten?“).

²⁰ Das „Zentrierungsmodell“ kann hier nicht umfassend besprochen werden. Vernachlässigt werden u.a. Überlegungen, wann in der Beratungssitzung auch Dezentrierung ein völlig ausreichendes Ergebnis ist, z.B. weil Klient*innen sich in der Folge gut selbst und allein rezentrieren können. (Intervention nur „so viel wie nötig und so wenig wie möglich“)

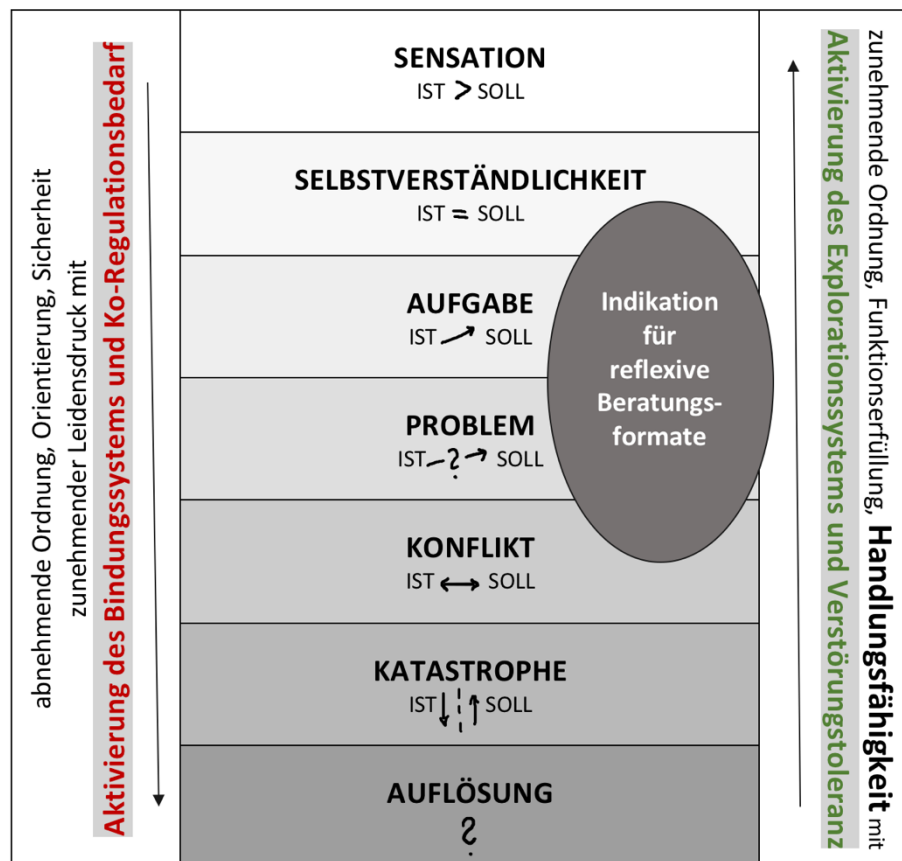


Abb. 8: Niveaus von Handlungsfähigkeit (bearb. nach Kaldenkerken & Kunkel-van Kaldenkerken, 2006)

Die Abbildung zeigt bereits die Integration des „Wippen-Modells“: Je ungünstiger die IST-SOLL-Bilanz, desto mehr kippt die „Wippe“ in Richtung Bindungsaktivierung und verlangt nach Ko-Regulation. Analog zur zunehmenden Handlungsfähigkeit wird das Explorationssystem aktiver, je „leichter“ das Thema (Anliegen, Problem, Zustand), womit mehr Verstörung des Systems zugelassen werden kann bzw. will. Wie bereits oben erwähnt, hat (besonders arbeitsweltliche) Beratung ihre Grenzen, was Intensität und Dauer des Regulationsbedarfs betrifft und sollten gegebenenfalls Formatswechsel in Betracht gezogen werden.

4.3 Die trianguläre Kompetenz des/der Berater*in (Busse & Tietel, 2018)

Triaden und triadisches Denken sind keine neue Beratungskonzepte. „Das Dritte“ hinzuzunehmen ist Grundprinzip reflexiver Beratungstätigkeit, ermöglicht es doch erst den Blick von außen/oben (z.B. Metaebene) und das Einnehmen verschiedener Perspektiven. Das Hinzukommen des/der Berater*in (das „Aufklappen“ des Dreiecks) überwindet die Dyade zwischen Klient*in und Thema (Fall, Problem) und eröffnet einen Raum voller neuer Möglichkeiten – den reflexiven Raum. Busse & Tietel (2018) tragen Triangulierungswissen zu einer von ihnen so bezeichneten „Gesamtschau“ zusammen, um ein umfassendes Triangulierungskonzept für Beratung vorzulegen. Im Zusammenhang mit dem vorgeschlagenen Beratungsmodell der „Bindungs-Explorations-Wippe“ interessieren an dieser Stelle besonders „das ‚innere Dreieck‘ und die trianguläre Kompetenz“ von Berater*innen. Den schon genannten Begriff der „inneren Arbeit“ (Heltzel, 2007; Obermeyer & Pühl, 2016) aufgreifend, wird noch einmal eine zentrale Kompetenz guter Berater*innen betrachtet: Sie müssen gleichzeitig (oder sich angemessen „bewegend“) bei sich, beim Gegenüber und beim Thema sein. Ohne das Konzept an dieser Stelle in aller Ausführlichkeit darstellen zu können, sollen die drei wesentlichen Aspekte des „inneren Dreiecks“ anhand des „Wippen-Modells“ kurz diskutiert bzw. eine Integration beider Modelle angeregt werden.

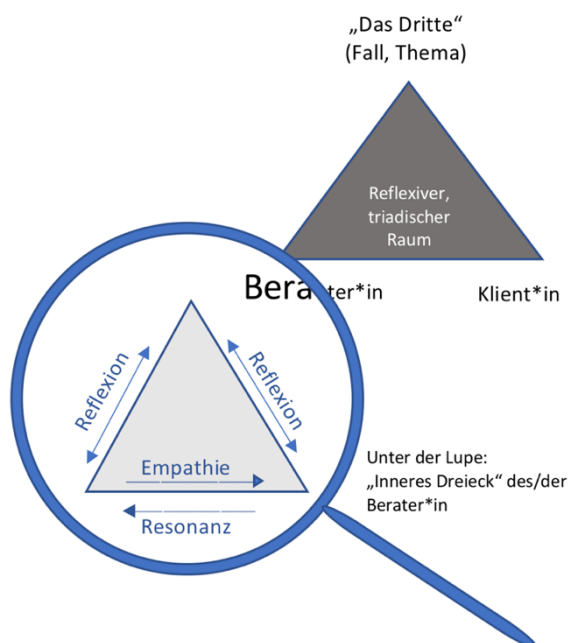


Abb. 9: Das „innere Dreieck“ als Teil und Spiegel des reflexiven Raums (nach Busse & Tietel, 2018)

„Unter der Lupe“, im „inneren Dreieck“ des/der Berater*in, passiert während der „äußeren“ Beratungssitzung die „innere Arbeit“. Empathie meint Bewegungen hin zum/zur Klient*in, das emotionale Erfassen seines/ihres Themas, das Mitfühlen, Mitschwingen und Verstehen. Die gegensätzliche Bewegung ist die zu sich selbst: Die Resonanz, das, was das vom Gegenüber Gehörte (Wahrgenommene) in dem/der Berater*in selbst auslöst (wie z.B. Gegenübertragungen). Über beidem „schwebt“ das reflexive Selbstgespräch (der „kühle Kopf“) des/der Berater*in im Nachdenken über die unteren beiden, emotional fokussierten Pole (doppelte Reflexion über den Beratungsprozess und über sich selbst im Beratungsprozess). Die trianguläre Kompetenz besteht also „in der Fähigkeit, ein ‚inneres Dreieck‘ als Spiegel, als Teil und zugleich als Voraussetzung des [beraterischen] Raumes zu etablieren“ (Busse & Tietel, 2018), in den äußeren und inneren Räumen „das Dritte“ im Blick zu behalten und Spannungen auszuhalten. Der die Berater*in tut diese Arbeit für die, mit den und vor den Klient*innen, trianguliert sich also stellvertretend für diese und dient damit als Modell für gelingende Triangulierung.

Die Autoren beschreiben nun verschiedene Varianten des „Zusammenklappens“ des Dreiecks zurück auf die Dyadenebene. Hier lässt sich das „Wippen-Modell“ gut integrieren.

Um kompetent mit Resonanz, Empathie und Reflexion zu „jonglieren“, braucht es auf Berater*innenseite ein beruhigtes Bindungssystem, da dieses optimale kognitiv-emotionale Funktionsfähigkeit herstellt. Durchaus auch im Sinne von Mentalisierungseinbrüchen kann bei Aktivierung des beraterischen Bindungssystems der eine oder andere Pol wie folgt „wegbrechen“.

Der/die Berater*in wird (durch den Fall, die Klientin) getriggert, verstrickt sich emotional, fühlt (zu) viel beim Gegenüber und bei sich selbst (wird dadurch in den Problemsog hineingezogen) und kann nicht mehr von oben das „Gefühlte“ reflektieren. Bei starker Bindungsaktivierung bricht die obere Ecke des Dreiecks (zeitweise) weg: Der/die Berater*in versteht rein emotional, kann sich jedoch kognitiv keinen „Reim darauf machen.“

Bricht die linke untere Ecke weg, kommt dem/der Berater*in also die Fähigkeit zur Resonanz abhanden, distanziert er/sie sich emotional vom Fall und vom Gegenüber. Er/sie kann/will den emotionalen Gehalt der Situation nicht erfassen und dadurch ebenfalls nicht tiefer verstehen. Mentalisierungstheoretisch agiert er/sie im „Als-ob-Modus“, eine Regression, die durch Bindungsaktivierung

ausgelöst sein kann und Schutz (vor Gefühlsüberflutung, Kontrollverlust, Überforderung) bietet.

Ist der/die Berater*in insgesamt eher mit Selbstregulation beschäftigt und kreist um sich (weil er/sie sich z.B. in seiner/ihrer Rolle unsicher fühlt) – bricht also die rechte untere Ecke weg – verliert er/sie den Kontakt zum Gegenüber und den Auftrag aus dem Blick – keine angenehme Situation für Klient*innen, weil sie im wahrsten Sinne des Wortes nicht mehr „gesehen“ werden. Gesehen/verstanden werden ist jedoch ein grundlegendes menschliches Bedürfnis und damit auch erstes Anliegen an Beratung und bewegt oft mehr als „nüchterne Lösungen“.

Im Zusammenhang mit triangulärer Kompetenz lohnt also besonders der Fokus auf die „Wippe“ des/der Berater*in mit der Grundidee, dass sich das „innere Dreieck“ nur im bindungsberuhigten Zustand voll entfalten kann.

5 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit schaut durch eine bindungstheoretische „Brille“ auf (arbeitsweltliche) Beratungsprozesse und schlägt hierfür die „Bindungs-Explorations-Wippe“ als Beratungsmodell vor.²¹ Es kann vor/während/nach der Beratung hilfreich sein, sich eigene und fremde (vermutete) Aktivierungen und Konstellationen (ABCD) zu vergegenwärtigen, um Knoten zu lösen, Auswege zu finden sowie Interventionsideen zu entwickeln, und lässt sich gut in etablierte Beratungsmodelle integrieren. Hier will die Arbeit einladen zum Innehalten, Hinsehen, Diskutieren, Behalten und Verwerfen, also Ansätze zum Weiterdenken bieten. Die Tatsache eingestehend, dass ein Modell die Wirklichkeit in ihrer Komplexität nie ganz abbilden kann, sondern durch verschiedene „Brillen“ nur bestimmte Aspekte schärfer und verstehbarer werden, bleiben viele Fragen offen, von denen jedoch sicher einige durch weiterführendes Theoretisieren in Ergänzung durch empirische Untersuchungen beantwortbar sind. Ganz zentral die Frage nach der Beobachtbarkeit (Operationalisierbarkeit) von Bindungs- bzw. Explorationsaktivierung. Einen Ansatzpunkt bietet hier die Mentalisierungsforschung (wie die oben aufgeführte von Kotte und Taubner) mit ihren Vorschlägen bzgl. der Sichtbarkeit von Mentalisierungseinbrüchen verschiedener regressiver Tiefe in der Sprache, um „objektive“ Aktivierungen (in der Beratungssituation) nachzuweisen. Denkbar wäre hierfür das Aufzeichnen und die Analyse von Beratungssitzungen in Ton (besser: Ton und Bild für Hör- und Sichtbares), um möglichst genau und kleinschrittig zu untersuchen, was sich zeigt und wofür das „Wippen-Modell“ Erklärungen liefern könnte. Über den Abgleich mit subjektiv erlebten Aktivierungen der an der Beratung beteiligten Personen (durch Fragebögen und Interviews zu erhalten) könnten die theoriegeleiteten Beobachtungen weiter objektiviert werden. Das Erfassen körperlicher Parameter (Ausschüttung von Stresshormonen, Aktivierung zerebraler Strukturen, etc.) wäre optimal, sicher jedoch schwer zu realisieren.

²¹ Nicht weiter nachgegangen wurde hier der Frage, ob das vorgeschlagene theoretische Modell möglicherweise besser als Konzept bezeichnet werden sollte, da es mindestens zwei Modelle (im engeren Sinne) und in Ansätzen bereits Handlungsanweisungen/Umsetzungsstrategien beinhaltet. In der wissenschaftlichen Landschaft finden sich unterschiedliche Auffassungen zur Abgrenzung der Begrifflichkeiten „Theorie vs. Modell vs. Konzept“ (z.B. Kron, 2008).

Weiterhin wäre wünschenswert, sich systematischer mit dem Aktivierungspotential konkreter Interventionen (verstörend vs. beruhigend) auseinanderzusetzen, um mehr Sicherheit im Umgang mit dem eigenen beraterischen Repertoire zu erlangen. Was konkrete „nachlesbare“ Interventionen nicht vermögen bzw. was die schwerer vermittelbaren Haltungen und Fähigkeiten hinter der „Technik“ betrifft, so versuchen Forschungsbewegungen aus verschiedenen Richtungen, das Geheimnis guter, bindungsgelungender Kommunikation, Interaktion und auch ganz konkret Beratung weiter zu ergründen. Ein Beispiel hierfür ist die interdisziplinäre Tanzforschung, die sich mit mehr leiblichen und teils „unsichtbaren“ oder „leisen“ Phänomenen wie Rhythmus (z.B. „Folgen und Führen“ im Sinne von „Pacing und Leading“), Haltung, Tempo, (Kon-)Takt, Achtsamkeit, etc. befasst. So spricht Arlinghaus (2014) in ihrem Beitrag „Gendergerechtigkeit in Führungskultur: Spiegelungseffekte im Medium des Tangos für Coaching und Beratung“ von „einer unbekannten, unerklärbaren, nur wahrnehmbaren Dimension.“ Eine Dimension, deren Existenz auch Annahmen bezüglich einer potentiellen Überlegenheit von „Face-to-Face-Beratung“ gegenüber Online-Beratungsformaten zulassen würde. Ko-Regulation braucht körperliche Anwesenheit und ein gewisses Maß an Nähe – etwas, das digitale Kommunikationsformen nur begrenzt künstlich kreieren können.

Die eingangs gestellte Frage nach den Wirkfaktoren aufgreifend bedeutet gute Beratung aus bindungstheoretischer Sicht u.a., persönliches und inhaltliches „Wippen-Wissen“ in der Beratungssituation verfügbar zu haben und damit im Sinne der beraterischen Aufträge erkenntnistiftend und lösungsorientiert umgehen zu können.

6 Quellennachweis

Arlinghaus, G. (2014): Gendergerechtigkeit in Führungskultur – Spiegelungseffekte im Medium des Tangos für Coaching und Beratung. In: Möller, H., Müller-Kalkstein, R. (Hg.) (2014): Gender und Beratung – Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen. (Band 9 der Reihe „Interdisziplinäre Beratungsforschung“), Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht), S. 193

Arnold, W., Eysenck, H. J., Meili, R. (Hg.) (1997): Lexikon der Psychologie. Erster Band. Augsburg (Weltbild)

Bastine, R. (2008): Vorwort. In: Hermer, M., Röhrle, B. (Hg.): Handbuch der therapeutischen Beziehung. Band 1 – Allgemeiner Teil. Tübingen (dgv-Verlag), S. 11-12

Besser, L. (2013): „Trauma – Bindung – Therapie“. In: mündlicher Vortrag und Handout des Curriculums, Erfurt

Bowlby, J. (2014): Bindung als sichere Basis – Grundlagen und Anwendung der Bindungstheorie. München (Reinhardt Verlag), 3. Aufl.

Brisch, K. H. (2015): Bindungsstörungen – Von der Bindungstheorie zur Therapie. Stuttgart (Klett-Cotta), 13. Aufl.

Brisch (2015): Bindung und Trauma. https://www.khbrisch.demedial/brisch_bindung_traben_040215_versand.pdf, Stand 30.09.2018

Busse, S. (2009): Lernen am Fall – Erkenntnis in der Beratung. In: „Supervision, Mensch, Arbeit, Organisation“, Heft 1, Gießen (Psychosozial-Verlag), S. 8-17

Busse, S. (2015): Überleben von Teams zwischen Autonomie und Gebundenheit. PDF des Vortrags im Rahmen der Fachtagung „Überleben in Organisationen“ (HS Mittweida, BASTA e.V., 2015) https://www.basta-ev.de/data/Ueberleben_von_Teams.pdf, Stand 30.09.2018

Busse, S., Tietel, E. (2018): Mit dem Dritten sieht man besser – Triaden und Triangulierung in der Beratung. (In der Reihe „Beraten in der Arbeitswelt“), Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht)

Grossmann, K., Grossmann, K. (2012): Bindungen – das Gefüge psychischer Sicherheit. Stuttgart (Klett-Cotta)

Hanswille, R., Kissenbeck, A. (2014): Systemische Traumatherapie. Konzepte und Methoden für die Praxis. Heidelberg (Carl-Auer), 3. Aufl.

Huber, M. (2003): Trauma und die Folgen. Trauma und Traumabehandlung, Teil 1. Paderborn (Junfermann)

Judy, M., Knopf, W. (Hg.) (2016): ECVision. Supervision und Coaching in Europa – Konzepte und Konsequenzen. PDF

https://www.oevs.or.at/fileadmin/oevs_website/user_upload/ECVision_Glossar_deutsch_englisch.pdf, Stand 30.09.2018

Kaldenkerken, C. van (2014): Wissen was wirkt – Modelle und Praxis pragmatisch-systemischer Supervision. Hamburg (tredition)

Kleinplatz, P. (1998): Sexualtherapie bei Vaginismus – Übersicht, Kritik und eine humanistische Alternative. In: „Journal of Humanistic Psychology“ (dt. gekürzte Übersetzung von Eck, 2016) In: Eck, A. (Hg.) (2018): Der erotische Raum – Fragen der weiblichen Sexualität in der Therapie. Heidelberg (Carl-Auer), 2. Aufl., S. 95

Kotte, S., Taubner, S. (2016): Mentalisierung in der Teamsupervision. Zeitschrift „Organisationsberatung, Supervision und Coaching“, Wiesbaden (Springer), S. 75-89

Kron, F. W. (2008): Grundwissen Didaktik. Stuttgart (Reinhardt Verlag), 5. Aufl.

Mikulincer, M., Shaver, P. R. (2017): Attachment in Adulthood. Structure, Dynamics, and Change. (Guilford Publications), 2. Aufl.

Oberhoff, B. (2000): Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision – Theorie und Praxis. Münster (Daedalus)

Obermeyer, K., Pühl, H. (Hg.) (2016): Die innere Arbeit des Beraters. Organisationsberatung zwischen Befangenheit und Bewegungsfreiheit. Gießen (Psychosozial-Verlag)

Papoušek, M., Schieche, M., Wurmser, H. (Hg.) (2004): Regulationsstörungen der frühen Kindheit – Frühe Risiken und Hilfen im Entwicklungskontext der Eltern-Kind-Beziehungen. Bern (Huber)

Sautter, A., Sautter, C. (2013): Den Drachen überwinden – Vorschläge zur Traumaheilung. In: „Systemische Traumatologie“, Wolfegg (Verlag für Systemische Konzepte), 3. Aufl.

Schulz von Thun, F. (2013): Miteinander Reden 3 – Das „Innere Team“ und situationsbedingte Kommunikation. Berlin (Rowohlt), 27. Aufl.

Taubner, S. (2015): Konzept Mentalisieren. Eine Einführung in Forschung und Praxis. In: „Bibliothek der Psychoanalyse“, Gießen (Psychosozial-Verlag)

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.

Die Stellen meiner Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken und Quellen, einschließlich Quellen aus dem Internet, entnommen sind, habe ich unter Angabe der Quelle als Entlehnung oder Zitat kenntlich gemacht.

Dasselbe gilt sinngemäß für Abbildungen.

Leipzig, 10.10.2018