

Frank Michael Orthey

Manuskript des Autors

Veröffentlicht in: Christof, Eveline/Ribolits, Erich/Zuber, Hannes: Führe mich sanft. Beratung, Coaching & Co. Die postmodernen Instrumente der Gouvernamentalität. S. 64 – 74, schulheft 3/2007 (127)

Beratung, Coaching & Co GmbH

Guidance mit beschränkter Haftung

Der Boom scheint nicht zu (s)toppen. Immer mehr Beratung, Coaching, Supervision allenthalben. Kein Wunder, denn diese Form der lifelong guidance sorgt auch für die eigenen Steigerungsquoten und deren Nachhaltigkeit. Doch selbst beim pädagogischen Optimisten, der angesichts dieser Dynamik von wachsender Selbstbestimmung und kritischer Reflexion träumt, stellt sich Skepsis ein – anschließbar an diejenige, die angesichts der Ambivalenzen des lebenslänglichen Lernens thematisiert wird (vgl. Orthey 2004).

Denn der Höhenflug von Beratung, Coaching & Co. erscheint zuallererst im Lichte der Vermarktlichung (1.). Zweitens macht sich die spezifische Interventionsqualität der Beratungsform hinreichend verdächtig, die Klienten in eine subtile Form der Abhängigkeit zu bugsieren, die diese zugleich kooperativ mitsteuern (2.). Drittens fällt der skeptische Beobachterblick auf die Selbsterhaltungsroutinen und andere professionelle Seinsformen der einschlägigen Kreise (3.). Und dann abschließend auf Risiken und Nebenwirkungen beratungsgestützter Lebensführung (4.).

1. Guidance mit beschränkter Haftung

Zuallererst sind Beratung, Coaching, Supervision & Co. wirtschaftlich trag- und steigerungsfähige Formen am boomenden Bildungsmarkt. Jenseits der Standard- und Massenware der seminaristischen Weiterbildungsszene vermitteln die hier angesprochenen Formen, besonders geeignete Gefäße für die speziellen Selektionsprobleme und Zumutungen der Multioptionsgesellschaft zu sein. Und für soviel Besonderheit und Hoffnung wird gerne gut gezahlt. Zudem vermittelt die Höhe der Zahlung auch das Gefühl, eine höherwertigere Dienstleistung zu erhalten bzw. taugt jedenfalls als Statussymbol. Gestresste Manager, Führungskräfte und andere

professionelle MultiplikatorInnen, nicht zuletzt die Angehörigen der Beraterszene selbst, bilden einen kaum zu sättigenden Markt, dem die Szene mit Professionalisierungsanstrengungen, vor allem aber mit immer neuen Angeboten begegnet. Die herangewachsenen „Egotaktiker“ (vgl. Deutsche Shell 2002, S. 33ff)) beziehen Beratung und Coaching wie selbstverständlich in ihre Bastel-, Bruch- oder Patchworkbiografien mit ein. Diese verlieren dadurch nicht nur ihren Schrecken, sondern gewinnen an Attraktivität. Das eigene Scheitern und die Zufälligkeiten des (Arbeits-) Lebens beratungsgestützt nach innen und nach außen legitimieren zu können, das hat schon seinen Wert. Die Szene reibt sich die Hände und gründet Firmen, Arbeitsgemeinschaften, Netzwerke, Interessen- und Berufsverbände. Diese verleihen bunte Zertifikate und Preise an jene, die sich um das Thema Coaching verdient gemacht haben: aktuell ist u.a. der „Deutsche Coaching Preis“ vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) ausgelobt.

Solche Formen der Institutionalisierung und Professionalisierung stehen zuallererst für eine Formation am Markt. Die „Szene“ stellt sich auf für die über sie hereinbrechende Nachfrage, sie formiert ihre Kräfte, gewinnt Kontur und Ordnung. Damit ähnelt sie dann mehr einer gut sortierten Professionalisten-Spezial-Einheit als einer „Szene“, in der mehr oder minder vernetzte Einzelgänger – gelegentlich mit Heimwerkermentalität und -kompetenz – herumwerkeln. Sie wird zum verlässlichen „Gewerk“, innerhalb dessen um Marktanteile gerungen wird. Dies spiegelt sich im Sprachduktus der WerkerInnen, die „Kunden“ haben und ihnen „Dienstleistungen“ offerieren (vgl. Orthey 2006). Kein Wunder, dass sie sich dabei von einem grenzenlos anmutenden Optimismus leiten lassen: Zwischen 1992 und 2003 hatte sich der Umsatz der Beraterbranche in Deutschland von 5,9 auf 12,3 Milliarden Euro mehr als verdoppelt. Und selbst die wirtschaftliche Krise bot genügend Beratungsanlässe zum Überleben. Jetzt setzt ein neuer Boom ein. Neben dem Sammelsurium an Allerlei, das in den Universalsack der „Beratung“ hineinzupassen scheint, ist es besonders „Coaching“, das sich zunehmender Nachfrage und euphorischer Steigerungsprognosen erfreut. Diesem zentralen „In-Thema“ der Weiterbildungsszene (vgl. Graf 2005) werden jährlich neue Rekordquoten prognostiziert. Diese Zahlenspiele werden meist von jenen in Umlauf gesetzt, die von deren Folgen dann im Anschluss ganz gut leben. Sie verschärfen durch ihre Prognosen die Nachfragesituation – und mehren den eigenen Mehrwert und Gewinn.

Das ist das Spiel des Marktes. „Mit beschränkter Haftung“.

2. Beratung ohne Ratschlag: „Wenn Du einen Hammer hast, ...“

... dann schaut jedes Problem wie ein Nagel aus. Wenn Du Beratung und Coaching vorhältst, dann sieht die Welt aus wie eine Welt, die ausschließlich aus Beratungsanlässen und Beratungserfolgen besteht. Der Beobachterblick ist eindeutig vorzentriert – gelegentlich auch zementiert.

Im „Glossar der Gegenwart“ (Bröckling/Krasmann/Lemke 2004), in dem Konturen der Gegenwart anhand zeitgenössischer „Regierungskünste“ (Foucault 1992) rekonstruiert werden, taucht die Beratung (natürlich!) ebenfalls auf. Das liegt wohl begründet in der hohen Attraktivität dieser Form, die aus Zuschreibungen genährt wird, wirkungsvoll Unsicherheiten zu absorbieren. Und es liegt wohl auch daran, dass dies in einer Art zu geschehen scheint, die der Autonomie und Unabhängigkeit des Individuums gerecht wird. Die Form der Beratung, wie sie heute verstanden wird, korrespondiert mit den Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungsansprüchen der „Subjekte“. Das ist sicher ein Anteil an der hohen Anschlussfähigkeit: die Individuen können wählen, was sie von der Beratung mit- und annehmen wollen. Deshalb wählen sie die Beratung. Denn Beratung „strukturiert die Selbstreflexion, liefert Informationen und Deutungsvorschläge und kann zur Lösung hinführen – doch all dies bereitet Entscheidungen lediglich vor, getroffen werden müssen sie von den Einzelnen selbst“ (Duttweiler 2004, S. 26). Damit trägt Beratung zur Verschärfung der Individualisierung und zur sozialen Homogenisierung bei. Sie ist immer nur Vorschlag, nie Vorschrift, was jedoch nichts an der unabwiesbaren Zumutung ändert, „permanent an der eigenen Verbesserung zu arbeiten und die Selbstführung bei Bedarf nach Maßgabe und mit Unterstützung des Expertenwissens neu zu justieren“ (ebd., S. 27/28).

Wer kennt sie nicht, die Lebensberater, die Trauerberater, Kredit- und Anlageberater, Stauberater, Ausbildungsberater, Zeitberater und die alle auch in der weiblichen Form und natürlich auch in der Coach-Variante - beratungsförmliche Belagerung immer und überall, Coaching allerorten und zu jeder Zeit, natürlich auch online. Die Anekdoten an den Stammtischen starten immer häufiger mit der Eröffnungsfloskel „neulich bei der Beratung“ und sie enden mit der Formel: „Mein Coach meint ...“. Alles und alle scheinen beraterbedürftig. Da aber der ersehnte optimale Zustand nie eintreten kann, „ist Beratung immer angezeigt, und wer sich weigert, macht sich verdächtig: Ob als Politiker, Managerin oder Beziehungspartner – nichts ist verwerflicher (und

beratungsbedürftiger?) als Beratungsresistenz“ (Duttweiler 2004., S. 28). Denn die ständige Verbesserungswürdigkeit der eigenen Unvollkommenheit muss unbedingt erhalten bleiben!

Anything goes – aber nur mit Beratung. Dies hatte das Alte Testament längst erkannt, denn dort steht in den Sprichwörtern (15,22): „Wo es an Beratung fehlt, da scheitern die Pläne, wo viele Ratgeber sind, gibt es Erfolg.“ Und da der Erfolg in unserer leistungs- und konsumorientierten Welt immer wichtiger wird, wird Beratung im Modernisierungstaukel der Wissensgesellschaft (vgl. Gruber 2001, S. 100ff) verstärkt nachgefragt. Dabei ist sie auch ein Imponierkonzept, mit dem man sich gerne schmückt. Wer nicht beraten wird, wirkt merkwürdig zurückgeblieben. „Beraten werden“ ist (post-) modern! Das liegt u.a. daran, dass immer öfter immer schneller immer mehr möglich erscheint. Die Überforderung des Erlebens durch Erwartungen, die verwirrend vielen zugänglichen Möglichkeiten machen hilflos. Beratung ist das Hoffnungsprinzip für Abhilfe oder Kompensation. Und sie macht sich dadurch hochattraktiv, dass sie relativ unverbindlich signalisiert, wie es verbindlich sinnvoll weitergehen könnte. Man kann dabei immer noch das Gefühl haben, selbstbestimmt souverän zu entscheiden. Eben die Unverbindlichkeit steigert die verbindlichen Effekte von Beratung und Coaching. Nicht auf Veränderung zu drängen, ermöglicht Veränderung, die als Selbstveränderung daherkommt. Diese Wirkung entsteht wohl ähnlich jener, die der etwas konfuse und umtriebige Inspektor Colombo für die Verbrecherjagd perfektioniert hat. Obschon zunächst belächelt und kaum ernst genommen, gelingt es ihm durch seine zufällig und unverbindlich erscheinenden Aktivitäten, das (verbrecherische) System wirkungsvoll zur Veränderung anzuregen, die es letztlich in selbst gestellte Fallen tappen lässt. Zu hoffen bleibt, dass dies in unserem Genre nicht auch in der Falle endet!

Einstweilen scheint Beratung Hilfe bei allerlei Selektionsproblemen und Entlastung zu garantieren. Das gelingt, weil sie den Druck der Selektion in das Beratungssystem verlagert. Wenn's klappt, war's ein Beratungserfolg, an dem der Klient oder je nachdem der Coachee kooperativ mitgewirkt hat: diese sind die tatsächlichen „& Co's“ von Beratung, Training, Supervision. „Beratung ohne Ratschlag“, so ein griffiges systemisches Konzept (Radatz 2000), schlägt das Rad zurück aufs Selbst. Beratung, Coaching und Supervision bieten so gesehen Empowerment zum Selbst-Verrat unter dem Signum von Autonomie, die genaugenommen darin besteht, gerade mal noch die Abhängigkeiten wählen zu können. Das wird als Beratungserfolg gefeiert – von den

Co's und den BeraterInnen natürlich kräftig mit. Denn wenn's schief geht, waren eben doch die Beraterinnen und Coaches die Verräter ...

Dafür werden sie meist ganz gut bezahlt. Denn BeraterInnen müssen auch gute Sündenböcke und bereitwillige Opfer sein können. Nichts darf sie aus der Bahn werfen – und wenn das doch 'mal passieren sollte, dann stehen Kontrollberater bereit. So wird das Versagen der Beratung über Metakommunikation wieder zum Beratungsgegenstand. Das System Beratung ist auch insofern charmant, als es sich selbst zuverlässig seine Anschlusskommunikationen produziert.

Beratung, Coaching und Supervision leben davon, dass sie die bekannte postmoderne Ambivalenz der Freisetzung aus traditionellen Zwängen heraus bei gleichzeitiger Umleitung der Fremdwänge in Selbstzwänge (vgl. König 2007, S. 22/23) in ein Setting hinein kanalisieren, das von (Selbst-) Reflexivität gekennzeichnet ist. Die mitgeführte Umleitung vom Fremd ins Selbst (z.B. „work-life-balance“) kann thematisiert und bewusst gemacht werden. Das erhöht die Transparenz und Erträglichkeit, tut aber dem Umstand keinen Abbruch, dass der Ratsuchende selbst Koproduzent der eigenen Abhängigkeitsmechanismen wird. Die Abhängigkeit von der Beratungsform selbst bleibt einstweilen im blinden Fleck der bemühten Reflexionsanstrengungen versteckt. Mittendrin statt nur dabei!

3. Ein unmöglicher Beruf!

Diejenigen, die dies professionell arrangieren, können sich immerhin damit trösten, dass sie sich im Beratergewerk inmitten des Dreiecks „unmöglicher Berufe“ befinden. Freud (1969, S. 388) hatte 1937 das Analysieren, das Erziehen und das Regieren diesbezüglich etikettiert. Als „Spezialisten für das Generelle“ (vgl. König 2007, S. 22, Kade u.a. 1999, S. 149) sind Beraterinnen, Coaches und andere Teil der „Menschen-Regierungskünste“ (Foucault 1992, Weiskopf 2003), für die Berechenbarkeit, Kalkulierbarkeit, Steuer- und Machbarkeit identitätsbestimmende Grundlagen sind. Auch wenn diese systemisch-konstruktivistisch gewandt im Selbststeuerungs-Outfit daherkommen mögen. Die derartig einem unmöglichen Beruf nachgehenden lassen nichts unversucht, diese Unmöglichkeit mit dem Schein der Möglichkeit zu verziern. Dafür tun sie einiges!

Vor allem arbeiten sie für sich selbst. Nicht in dem Verständnis der eigenen Existenzsicherung oder der eigenen Weiterentwicklung, sondern eher profaner: es

wird erkennbar an dem, was da tagtäglich die Mailbox belastet oder auf den Schreibtisch flattert. Es mutet meist hochwertig, oft leider auch bemüht originell oder kreativ an. Nebst einer Brise Reflexion und wissenschaftlichem Anstrich natürlich. Der Fachbuchstapel daneben wächst ebenfalls tagtäglich. Schließlich müssen sich die unmöglich Berufstätigen ja auch selbst weiterbilden, selbst auf dem neuesten Stand bleiben, keinen neuen Trend verpassen. Auch unzählige Weiterbildungsangebote wollen gelesen, auf Qualität hin bewertet, letztlich auch besucht und in die eigene Praxis umgesetzt werden. Manchmal winkt dann auch das nächste Zertifikat – mit einer renommierten Uni oder einem aktuellen Bildungs-Guru im Hintergrund: das macht sich gut in der Vitae, hochglanzaufbereitet und handgeschöpft versteht sich! Ob das immer dem Kunden und letztlich den Klienten zu Gute kommt?

Vorbehaltlich einer hoffentlich positiven Antwort scheint es, dass das, was da läuft, zuallererst für die Szene selbst läuft. Diese reflektiert auf sich selbst und beschäftigt sich aufwändig mit sich selbst, um sich selbst zu Gesicht zu bekommen. Natürlich geht's insofern um Außenwirkung, als dass dadurch auch eine Abgrenzung nach außen erfolgt: Professionelle wollen schließlich wahrgenommen und eindeutig erkannt werden. Daran verdienen einige dann auch ganz gut, indem sie Ausbildungen anbieten, Berater-Datenbanken anlegen oder Zertifikate verteilen. Sie entwickeln die Beraterinnen- und Trainerszene, nicht die der Kunden.

Neu ist das, was diejenigen tun, die den unmöglichen Berufen nachgehen, beileibe nicht. Relativ neu ist nur die Seriosität vermittelnde Bezeichnung für dieses professionelle Tun. Das, was da getan wird, hat lange zurückliegende höfische Tradition. Damals hießen die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen „Hofnarren“. Beraterinnen und Coaches sind deren postmoderne Variante! Denn auch jene sind zuständig für einen professionellen Mix aus diskreter Belehrung und guter Unterhaltung. Natürlich muss das auch Spaß machen – jedenfalls meistens. Und natürlich muss es nachhaltige Veränderungen erzeugen, was da unterhaltsam arrangiert und appetitlich angerichtet wird. All das eben, was ehemals die Hofnarren auch leisten mussten, damit man sie sich weiter leistete bei Hofe. Denn gut müssen BeraterInnen schon sein in ihrem Treiben, sonst stehen bereits andere Hofnarren, Komödianten und Gaukler in langen Schlangen bereit, um besser zu gefallen. Andere werden dann vom Hofe entfernt.

Was macht Beraterinnen und Coaches aber so „postmodern“?

Da ist einerseits die Funktion, Wissen zugänglich zu machen, denn darauf stellen Lern- und Entwicklungsprozesse ab. Folgen wir dem postmodernen Lyotard (1993, S. 24), dann ist „postmodernes Wissen“ dadurch bezeichnet, dass es seinen Gebrauchswert verliert. Es wird ausschließlich für Konsum und Tausch geschaffen. BeraterInnen sind damit Gehilfen der weiteren Kommerzialisierung des Wissens. Andererseits ist es aber auch eine etwas optimistischer justierte postmoderne Errungenschaft, die zum Funktionsspektrum von Beraterinnen und Coaches zählt: sie sind für die Aufrechterhaltung der Reflexion zuständig. Ihre Leistung besteht darin, den Aktivitäten, die von Personen, Kommunikationen und Organisationen hervorgebracht werden, Reflexivität entgegenzusetzen, damit darüber neue Optionen für Modernisierungs-, Lern- und Veränderungsprozesse generiert werden können. Da hatte es der traditionelle Hofnarr doch besser. Der machte einfach seine Späße. So unverblümt können Beraterinnen und Coaches heutzutage nimmer vorgehen. Etwas mehr Diskretion braucht's meistens schon. Sie wollen sich doch – jedenfalls meistens – nicht auf Event-Niveau begeben. Ihre Narreteien sind insofern meist methodisch raffinierter arrangiert, gelacht werden darf aber schon – manchmal hinter vorgehaltener Hand.

Gemeinsam mit den Hofnarren des Mittelalters, die ja auch nicht nur bloße Spaßmacher gewesen sind, ist den BeraterInnen und Coaches, dass sie durch ihr Treiben häufig auch jene Funktionen übernehmen, die ihre Klienten und Kunden nicht übernehmen wollen. Sie werden zu Gehilfen von Managern und Führungskräften – insbesondere bei unangenehmen oder schwierigen Aufgaben. Das hat viel Charme für jene, denn einerseits sind die „Hofnarren“ damit leicht verfügbare Projektionsflächen für das, was die Auftraggeber nicht so gerne abbekommen möchten. Andererseits bieten sie sich auch dazu an, Maßnahmen zu relativieren – es hat ja nur die „Beraterin“ oder der „Coach“ gesagt. Gerne genommen wird auch die Blitzableiterfunktion des bösen Buben – eine Rolle, die der Hofnarr auch gelegentlich geben muss. Die bad boys and girls grüßen feixend ihre Auftraggeber, die einstweilen ungestört Hof halten können. Im Notfall, der manchmal der Ernstfall ist, wird über sie gelacht!

Aber all dem zum Trotz: BeraterInnen, Coaches und Co. sorgen auch für eine nachhaltige Befriedung der in Verwerfungen geratenen Welt. Sie verhindern, dass sich der Widerstand gegen das, was da in Politik und Wirtschaft abgeht, auf der Straße zeigt, dass rausgeworfene High Potentials und über 50-jährige ihrer Wut Luft

machen, dass (Früh-) Rentner Protestmärsche organisieren, dass vor den Firmensitzen Transparente gegen die Spar- und sonstige Zwangsmassnahmen entrollt werden, dass die Trittbrettfahrermaßnahmen zur Rationalisierung, die Unternehmen flugs anhand angeblicher Krisen legitimieren, entlarvt werden usw. BeraterInnen tun dies, indem sie die entstandenen Dynamiken in Beratungsprozesse umleiten und sie dort domestizieren. Damit tun sie der Gesellschaft, den Betrieben und den Einzelpersonen einen Gefallen. Na ja, letzteren vielleicht nicht immer. Denn diese müssen ja kompensieren, was anderenorts nicht geht oder nicht gehen soll. Und dabei unterstützen Beraterinnen und Coaches sie. Es werde Friede auf Erden für diejenigen, die in Beratung und Coaching immerzu dazulernen. Notfalls lernen sie auch, sich ruhig zu verhalten und zu reflektieren statt sich aufzulehnen. Paralyse durch Analyse eben. In der durchgestylten Praxis des Coaches auf dem Aufstellungsbrett sieht der Widerstand doch besser aus als bei der Demo im Fernsehen!

4. Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Berater oder ...

Mit derartiger Gewissheit gesegnet, können die Klienten und Coachees sich den Attraktivitäten der Beratung geflissentlich und reflektiert hingeben. Lebenslänglich und lustvoll – immer wieder neu. Sie erschaffen und stabilisieren damit ein System, dessen Verdienst es ist, Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse zu initiieren und zu begleiten, die zeitlich, räumlich und inhaltlich unmittelbar an die Situation, auf die sich Lernen, Entwicklung und Veränderung beziehen soll, angeschlossen werden kann. Das hat viel pädagogischen Charme. Es hat aber auch die Folge, dass der allgemeinen Pädagogisierung, Psychologisierung und Therapeutisierung weiter Vorschub geleistet wird. Es bedeutet auch, dass die Vergesellschaftung ehemals privater Lebensbereiche vorangetrieben wird und die letzten „Bastionen des Selbst“ (Ribolits 1994) gefallen sind und pädagogisch domestiziert niedergehalten werden. Es heißt wohl auch, dass in einer Gesellschaft, in der die Gestaltung von Identität und Beziehungen zum Beruf geworden ist, „Selbst“ und „Beziehung“ zu solchen Problemen geworden sind, die nicht mehr selbst und nur durch Beziehungen gelöst werden können (vgl. König 2007, S. 21). Und es meint für die Klienten, dass sie partizipativ an der Stabilisierung ihrer eigenen Entmündigung mitarbeiten. Und dabei zugleich Empowerment erfahren. Sie erhalten für sich selbst von sich selbst Stützen zur adäquaten Lebens- und Arbeitsbewältigung und geraten zugleich in eine hohe

Abhängigkeit zu einem Stütz- und Supportsystem. Je erfolgreicher und lustvoller dessen Formen wirken (was zu wünschen ist!), umso kritischer ist die Abhängigkeit einzuschätzen. Kein unbegleiteter, unreflektierter Schritt mehr, keine Entscheidung aus dem Bauch heraus, nichts Unbedachtes mehr, keine Spontaneität mehr, alles unter Kontrolle, alles „in Ordnung“. Die Ordnungsmächte sind die Stütz- und Supportsysteme von Beratung, Coaching, Supervision und Co. Die Klienten als „& Co's“ machen diese Systeme weitgehend unantastbar. Denn als „Kunde“ wird der Klient in den Erfolg des Systems eingebunden. Er wird nicht nur gut beraten, sondern auch instrumentalisiert für den Erfolg der „lifelong guidance“-Agenturen. Er oder sie werden zu den Machern der neuen Kontrollmächte. Er und sie regieren sich selbst und machen dadurch ein Hintergrundsystem stark, dass die Selbststeuerung steuert. Die wahre Macht bleibt im Hintergrund. Es ist die Macht der professionellen Helfer- und Unterstützerschar. Sie kontrollieren nicht das „Was“ – aber sie setzen Maßstäbe für das „Wie“ eines erfolgreichen und anerkannten Lebens- und Arbeitsvollzugs. Freigang gibt's auch im offenen Vollzug – natürlich mit einem Beratungs-Schatten versehen. Und mit zahllosen Bewährungshelfern geschönt. Sie coachen, sie beraten – denn: Solange wir beraten, braucht es keine Taten. Auf zur immer extensiveren Verbrecherjagd ins eigene Unterholz! Man macht den Menschen nur dadurch groß, indem man ihn klein macht. Nur der Zerknitterte kann sich neu entfalten. Helligkeit erlangt man durch den Marsch ins Dunkle. Und wenn's nicht klappt, die Haftung war ja beschränkt!

Letztlich bleibt's trotz allerlei Inszenierungs-Kunst der neuen Regierungskunst doch an uns selbst hängen. Irgendwie war's ja zu ahnen.

Apropos: die „beschränkte Haftung“ der GmbH kann auch in dem Sinne gelesen werden, dass die (Boden-) Haftung der stützenden Beratungsformen nur begrenzt ist. Sie vermitteln zwar ein angenehmes Sicherheitsgefühl auf dem immer glitschiger wahrgenommenen Untergrund postmodernen Lebens und Arbeitens. Diese Haftung kann jedoch unvermittelt abreißen – und dann schlittern die Protagonisten wieder vergeblich sich um Gleichgewicht bemühend dahin und enden im freien Fall. Womöglich zwar, um beratungsgestützt wiederbelebt und re-stabilisiert zu werden, aber in dem Wissen, dass die Dauerhaftigkeit dieses Zustands begrenzt ist.

Schade, auch das sah anfangs vielversprechender aus!

Literatur

- Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, Th.: (Hg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt am Main 2004
- Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. 14. Shell Jugendstudie. Frankfurt am Main 2002
- Duttweiler, S.: Beratung. In: Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, Th.: (Hg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt am Main 2004, S. 23 – 29
- Freud, S.: Die endliche und die unendliche Analyse. (Studienausgabe, Ergänzungsband) Frankfurt a. M. 1969, S. 351 - 392
- Foucault, M.: Was ist Kritik? Berlin 1992
- Graf, J.: Weiterbildungsszene Deutschland. Bonn 2005/2006/2007
- Gruber, E.: Beruf und Bildung – (k)ein Widerspruch. Bildung und Weiterbildung in Modernisierungsprozessen. Innsbruck, Wien, München 2001
- Kade, J./Nittel, D./Seitter, W.: Einführung in die Erwachsenenbildung. Stuttgart 1999
- König, O.: Gruppendynamik und die Professionalisierung psychosozialer Berufe. Carl Auer Systeme, Heidelberg 2007
- Lyotard, J. F.: Das postmoderne Wissen. 2. Aufl., Wien 1993
- Orthey, F.M.: zwielichtiges lernen. Gegenstimmen in der Weiterbildungsdiskussion. Bielefeld 2004
- Orthey, F.M.: Dienstleistung. In: Dzierzbicka, A./Schirlbauer, A. (Hg.): Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Wien 2006, S. 68 -78
- Radatz, S.: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wien 2000
- Ribolits, E.: Die Arbeit hoch? Berufspädagogische Streitschrift wider der Totalverzweckung des Menschen im Post-Fordismus. München 1994
- Weisskopf, R. (Hrsg): Menschen-Regierungskünste. Anwendungen poststrukturalistischer Analyse auf Management und Organisation. Wiesbaden 2003



Autor

Priv. Doz. Dr. phil. habil. Frank Michael Orthey, Diplom Pädagoge

Trainer und Berater für Lern-, Führungs- und Modernisierungsprozesse, Autor, Privatdozent an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld. Lehraufträge u.a. an der Universität Innsbruck und Hochschule für Philosophie München, Gastprofessuren in Klagenfurt und Wien. Geschäftsführender Gesellschafter der AG SoVal Beratung.

2004 ist von ihm im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld unter dem Titel „zwielichtiges lernen“ eine Sammlung von Gegenstimmen in der Weiterbildungsdiskussion erschienen. Aktuell: Gütl, B./Orthey, F.M./Laske, St. (Hg.): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Hampp Verlag, München und Mering 2006

Anschrift: Matterhornstraße 23a

81825 München

Tel.: 0049 (0) 89/42001281

e-mail: Frank@Ortheys.de

www.ortheys.de und www.ag-soval-beratung.org