

PsychologInnen in der Ausstellung „Birgmeier“ recht, wie Storch, Faude-Kivisto, Gollwitzer, Hauke und Sulz, die durch Einzelcoaching den Weg einer Person von einem Ausgangspunkt zu einem Zielpunkt (Stichwort: „Wenn-Dann-Pläne“) optimieren zu können?

Insgesamt machten auch die Drei auf mich noch am Ende unseres Gesprächs einen etwas verstörten Eindruck. Mein kostenloser Rat, beim nächsten Ausstellungsbesuch zum Thema „Coaching“ doch zuvor einen „Museums-Coach“ zu engagieren, löste zunächst Kopfschütteln aus. Doch dann endete alles einem schallenden Gelächter. Gott sei Dank!

*Ferdinand Buer*

**Triangel-Institut (Hrsg.): Beratung im Wandel – Analysen, Praxis, Herausforderungen. Berlin (Leutner Verlag) 2009, 180 Seiten, 18,- EUR.**

Mit diesem Band legt das Triangel-Institut bereits sein 3. Buch vor, das anlässlich seines 25-jährigen Bestehens entstanden ist (nach: Brücken und Tücken Psychoanalytisch-Systemischer Beratung, Leutner Verl. 2. Aufl. Berlin 2005). Im ersten Artikel zeigt Erhard Tietel in einer sozialpsychologischen Betrachtung die „Ökonomisierung und Subjektivierung von Arbeit“ und die Wirkungen und Auswirkungen der modernen Arbeitswelt auf die arbeitenden Subjekte auf. Denn nicht nur die Beratung wandelt sich, sondern zuvorderst auch die Arbeitswelt – und das wirkt auf Beratung zurück.

Besonders interessant fand ich den Beitrag von Kornelia Rappe-Giesecke, den sie „Wie wir uns wandeln – Ein Rückblick auf 25 Jahre Beratungstheorie und -praxis“ überschrieben hat. „Die Geschichte der berufs- und organisationsbezogenen Beratung möchte ich als Zusammenspiel von Bewahren, Optimieren und Zerstören bzw. Innovieren verstehen.“ Diese drei Prozesse sind immer gleichzeitig vorhanden. Das Coaching z.B. ist Resultat der Innovation, während „derzeit mehr Optimierung als essentiell Neues in der berufs- und organisationsbezogenen Beratung“ zu finden ist. Es geht ihr dabei nicht um ein einzelnes Beratungsformat wie das der Supervision, sondern um den Wandel der Theorien und Konzepte der berufs- und organisationsbezogenen Beratung von Einzelnen und Organisationen in verschiedenen Settings. An drei Beispielen – dem Wandel in der Bewertung von Fach- und Prozessberatung, dem Wandel in der Beratung von Teams und dem Wandel in der Bewertung externer und interner Beratung – belegt und erläutert sie ihre Thesen. Und kommt zu dem Ergebnis, dass es an der Zeit sei sich auf einige Axiome zu einigen, um aus dieser Sicherheit weitergehende Forschungen und Entwicklungen betreiben zu können. Als Trend sieht sie die Annäherung von Beratung und Weiterbildung und damit die Auflösung der Trennung zwischen Experten- und Prozessberatung. Besondere Bedeutung hat die Auftragsklärung und die „Beratung vor der Beratung“, also die Frage was braucht der Kunde wirklich. Hierüber bestand auch

Einigkeit bei einer Expertendiskussion, die am Schluss des Buches abgedruckt ist und an der u.a. neben K. Rappe-Giesecke auch Wolfgang Weigand und Heinz-Ulrich Thiel teilnahmen.

In einem weiteren sehr anspruchsvollen Beitrag zeichnet Ortfried Schöffter „Eine Professionstheorie der Beratung als Horizont für neue Berufsfelder“ auf und denkt dabei insbesondere an das bisher noch wenig entwickelte Feld des bürgerschaftlichen Engagements. Beiträge u.a. zur „Leistungsberatung in Veränderungsprozessen“ (Hallier), „Coaching in kleinen und mittelständischen Familienunternehmen“ (Obermeyer) und „Wirtschaftsmediation als Konfliktmanagement in bewegten Zeiten“ (Lenz) sind besonders hervorzuheben.

Ich möchte das Buch allen Kolleginnen und Kollegen empfehlen, da hier fundiertes Material für das eigene Selbstverständnis als BeraterIn und unsere Praxis in bewegten Zeiten vorliegt.

*Gabriele Randak*

**Karlheinz A. Geißler: Lob der Pause: Warum unproduktive Zeiten ein Gewinn sind. München (Oecom Verlag) 2010, 112 Seiten, 8,95 EUR.**

„Als der Mensch aufhörte, ein Affe zu sein, wurde er Ägypter“. An diese eindrucksvolle Beschreibung evolutionärer Entwicklung aus dem Schulaufsatz eines Zweitklässlers wurde ich erinnert, als ich die Aussage Geißlers las, dass der Affe – wenn er Zeit sparen könne – ein Mensch wäre. Und so ist das kleinformatige, im ganz konkret-praktischen Sinne *Taschenbuch* „Lob der Pause“ von der ersten bis zur letzten Seite eine anregende, gedanklich und sprachlich oft spielerische und humorvolle, aber immer ernst zu nehmende Auseinandersetzung mit unserem Umgang mit Zeit. Ich fühle mich beim Lesen in manch kritischem Gedanken zum Zeitgeist bestätigt, aber durchaus auch ertappt im eigenen unreflektierten Mitschwimmen an vielen Stellen. Und ich habe mich im Anschluss an die Lektüre mit meinem Terminkalender, einer Tasse Tee und vielen guten Vorsätzen hingesezt und überprüft, wo ich – konsequenter als bisher – Pausen ermöglichen, Zwischenräume schaffen, Besinnungszeiten planen kann. Zum Glück hat das Buch dies nicht erreicht, indem es mein Überich mobilisiert hat. Vielmehr lässt sich der Autor in seinem Nachdenken auf anregende Weise unterstützen von Philosophie, Musik, Poesie, Kultur und Politik und weckt in den 9 Kapiteln des Buches, die sich z.B. mit dem Zeitsparen, dem Zeitinfarkt, den Zeiten des „Dazwischen“, der Langsamkeit, der Wiederholung, dem Warten und der Pause beschäftigen, eher eine neue Lust am Zeithaben, am puren Dasein, am Wahrnehmen und Genießen.

Und da natürlich Zeit und Geduld, Pausen und Zwischenräume auch eine wesentliche Rolle für Bildung, Entwicklung, Vertrauen und Verstehen spielen, können viele Aussagen des Autors nahtlos auf Supervision übersetzt werden.

Erleichtert wird die kritische Auseinandersetzung mit dem Zeitgeist dadurch, dass Geißler nicht die unrealistische Abkehr von technischen Entwicklungen und notwendigen Geschwindigkeiten fordert. Aber er regt an, darüber nachzudenken, wann diese sinnvoll und angemessen, wann überflüssig und schädlich sind, und er erinnert daran, dass seelische Entwicklung, Bildung, Kultur, Genuss und die Liebe die Schnellstraßen des Alltags verlassen müssen, um gedeihen zu können.

*Inge Zimmer-Leinfelder*

**Cornelia Edding, Karl Schattenhofer (Hrsg.): Handbuch: Alles über Gruppen: Theorie, Anwendung, Praxis. Weinheim/Basel (Beltz Verlag) 2009. 538 Seiten, 109,- CHF, 68,- EUR.**

Ein Handbuch lädt sicherlich nicht dazu ein, spontan danach zu greifen. „Alles über Gruppen“ aber löste bei mir diese Reaktion aus. Als Einstieg und Annäherung an dieses umfangreiche Werk wähle ich hier den Rückgriff auf die Definition „Handbuch“ und damit auf den Anspruch dieses Werkes: Ein Handbuch ist ein „Lehrbuch, ein Hilfsmittel für Unterricht (einschließlich Selbstunterricht) und Lehre, das den geforderten Wissensstoff und Denkstil unter Sachgesichtspunkten nach lernpsycholog. und didakt. Prinzipien vermittelt.“ (Brockhaus 11, 1970)

Ein Lehrbuch also, auch für das Selbststudium, verfasst von 10 Autorinnen und Autoren und der Herausgeberin (Cornelia Edding) und dem Herausgeber (Karl Schattenhofer), die beide je zwei Beiträge geschrieben haben. 11 von ihnen sind Trainerinnen und Trainer der Sektion Gruppendynamik im Deutschen Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG), einige von ihnen gehören sozusagen zum „Urgestein“ der Sektion, die 1968 gegründet wurde. Viele von ihnen sind zugleich in Forschung und Lehre tätig. Das Handbuch spiegelt eindrucksvoll ihre Arbeit in und mit Gruppen und die theoretische Auseinandersetzung mit „Gruppe“ im deutschsprachigen Raum wider und damit implizit zugleich die Geschichte der Gruppendynamik vor allem in der Bundesrepublik Deutschland – in Anknüpfung und Fortführung der Kleingruppenforschung und Praxis in den USA. Die Fülle des Wissensstoffes aus Forschung und Praxis wird durchgehend klar und einheitlich gegliedert: Überschriften werden unterschiedlich typographisch gestaltet, Textteile grau unterlegt und hervorgehoben, Kernaussagen quasi optisch auf die jeweilige Seite „gepinnt“, Beispiele – bis auf wenige Ausnahmen – visuell „verkörpert“, so dass sie schnell zu finden sind; Zeichnungen/Bilder leiten die einzelnen Abschnitte ein. Die einzelnen Artikel wiederum sind durch Verweise miteinander verbunden, so dass in der Regel Wiederholungen – vor allem aus Theorie und Forschung – vermieden werden. Der wissenschaftliche Apparat entspricht den heutigen Anforderungen. Die meisten Beiträge verweisen auf entsprechende Fachliteratur. Dies geschieht allerdings in so „abgespeckter“, „dezentrierter“ Form, dass es sowohl Lernende als auch Professionelle nicht übermäßig fordern dürfte. Es lädt

stattdessen ein, Aussagen zu überprüfen, sich diskursiv damit auseinanderzusetzen und Ungesichertem weiter nachzuspüren. Das sehr reichhaltige Literaturverzeichnis schlägt einen Bogen von den Anfängen der (Klein-)Gruppenforschung und Gruppendynamik aus der Zeit des Zweiten Weltkrieges bis zur Gegenwart und ist ein Fundus für selbstständige Weiterarbeit, und zwar nicht nur für Gruppendynamikerinnen und Trainer, sondern auch für SupervisorInnen, BeraterInnen, die ihren theoretischen Hintergrund und ihre Haltung reflektieren. D.h. also für alle Menschen, die professionell in und mit Gruppen arbeiten.

Die Sprache in den einzelnen Beiträgen ist fast durchgehend klar, z.T. wohlthuend bildhaft „sinnlich“, z.T. metaphorisch, vereinzelt auch humorvoll, voller Vergleiche. Da aber das Handbuch umfangreiche Theorie und Forschungsergebnisse vermitteln und auf Defizite und weitere Forschungs-Notwendigkeiten hinweisen will – sicher kein einfaches Unterfangen! –, kann selbstverständlich auf die Fachsprache nicht verzichtet werden; wird auch nicht.

Erfreulich ist, wie selbstverständlich die Autorinnen und Autoren bei Berufsbezeichnungen z.B. nur die weibliche Form wählen – oder abwechselnd die männliche und weibliche. Auch dies verbindet die einzelnen Artikel miteinander und gehört zur Gesamtgestaltung des Handbuches. Diese erleichtert es sicherlich den Leserinnen und Lesern, sich dem Inhalt dieses Buches anzunähern und sich damit auseinanderzusetzen.

Stringend begründen C. Edding und K. Schattenhofer ihren Zugriff auf die Vielfalt der Gruppen und ihre Entscheidung, Gruppen in einzelne „Typen“ zu gliedern, und zwar durch den Fokus darauf, was sie gemeinsam haben und was sie unterscheidet. Dies bestimmt dann auch den Aufbau des Handbuches und die Darstellung. Das Werk ist in drei Abschnitte eingeteilt, unterbrochen von „Exkurs – Einschub“, einer Ausführung über die „dunkle Seite von Gruppen“ von Klaus Antons. Im ersten Abschnitt wird Grundlegendes dargestellt: K. Schattenhofer klärt akribisch Basiswissen in seinem Beitrag: „Was ist eine Gruppe? Verschiedene Sichtweisen und Unterscheidungen“, C. Edding wendet sich der Kleingruppenforschung zu und ihrer Bedeutung für die Praxis. Beide positionieren sich in ihrer professionellen Haltung, ihrer theoretischen Orientierung sehr klar; es lädt zum Diskurs und Reflexion der eigenen beruflichen Identität ein.

Die Praxis wird vor allem im zweiten Abschnitt sichtbar. Hier steht „Die Gruppe als Instrument, Hilfsmittel und Methode“ im Fokus. Die Herausgeber entscheiden sich für sieben Anwendungsbereiche, die ihrer Meinung nach für die „Arbeitswelt sowie für Training und Beratung von besonderer Bedeutung sind“ (S. 11). Dies bedeutet natürlich eine eindeutige Beschränkung und relativiert den Anspruch des Handbuches, wie der Titel ihn formuliert.

Kritisch ist z.B. zu sehen, dass auf die Arbeit mit interkulturellen Gruppen/Teams nicht explizit eingegangen wird. Dies mindert für mich angesichts der weltweiten Vernetzung und Globalisierung nicht, dass in einzelnen Beiträgen auf Diversity und die spezifische Dynamik in Gruppen eingegangen wird. Kritisch ist auch an-