

Monika Althoff

Kollegiale Beratung in der Sozialen Arbeit

Eine Rezension

Wagenaar, Sylvia (2024): Kollegiale Beratung in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. ISBN: 978-3-17-042182-0 Print, ISBN 978-3-17-042183-7 E-Book (PDF).

Die Buchreihe „Soziale Arbeit – kompakt & direkt“, in der das Buch von Sylvia Wagenaar erschienen ist, nimmt für sich in Anspruch, den Anschluss am aktuellen wissenschaftlichen Diskurs zu halten (S. 5), und die Autorin möchte mit ihren Ausführungen in ihrem Buch die Möglichkeit bieten, die Qualität der Beratung in Bezug auf ihren kritisch-reflexiven Charakter (S. 7) zu erhöhen. Damit werden die Intention und die Beweggründe zur Veröffentlichung dieses Buches – und damit eines weiteren Buches über die in der Praxis weit verbreiteten kollegialen Beratung – vorangestellt, die es zu beleuchten gilt.

Wagenaar, selbst Beraterin in einer Studien- und Karriereberatung und freiberuflich als Supervisorin/Coach und Organisationsberaterin tätig, fasst auf 100 Seiten Kollegiale Beratung als personenorientierte Beratung und Reflexion zusammen. Nach den Kapiteln, was kollegiale Beratung ist und, welche Intention diese beinhaltet, folgen zwei instruktive Kapitel als Kern des Buches mit den Überschriften „Wie arbeitet Kollegiale Beratung?“ und „Worauf gründet sich Kollegiale Beratung?“. Wagenaar erläutert die zwei Funktionen von Fallberatung, dass es zuerst den Schritt des Verstehens gibt, also die diagnostisch orientierte, verstehende Funktion (S. 49), bevor der Schritt der Lösungsentwicklung, also die handlungsorientierte, aktionale Funktion, (S. 50) vollzogen werden kann. Das „Alltagsmuster des ‚Probleme-Lösens ohne vorher zu verstehen‘ zu durchbrechen“ (S. 47) gilt als wichtiges Prinzip. Daran schließt sich ein kurzer Überblick über bereits vorhandene Therapie- und Beratungsansätze an, über das Forschungsprogramm Subjektive Theorie und über Lerntheorien, die sowohl die Fallsupervision als auch die Kollegiale Beratung theoretisch fundieren.

Das Kapitel zur Onlineberatung bietet eine gelungene Übersicht über den Stand von Kollegialer Beratung in digitalen Settings. Die Beratungsmöglichkeiten mit synchroner und asynchroner sowie textbasierter oder chatbasierter Kommunikation werden aufgezeigt und die damit verbundenen Vorteile und Gefahren greifbar erläutert.

Die Stärke des Buches liegt darin, nicht nur die Facetten der Kollegialen Beratung gut auf den Punkt zu bringen und in systematischer und überzeugender Weise auszubuchstabieren, sondern auch darin, eine Rückbesinnung auf die Kraft des gemeinsamen Gruppengeschehens (S. 22) zuzulassen und die Gelegenheit des Rückhalts in der kollegialen Beratungsgruppe zu formulieren (S. 23), der an Aktualität m.E. nichts verloren hat.

Das Buch sollte das Interesse von Supervisor*innen wecken, da durch die Parallelität von kollegialer Beratung und Fallsupervision viele von der Autorin beschriebenen Aspekte und Prinzipien ebenso für Fallsupervision von großer Bedeutung sind und beim Lesen als Bestätigung der eigenen Supervisionspraxis anklingen können. Dennoch werden die Unterschiede zur Fallsupervision gut hervorgehoben (Kap. 6), indem z.B. die Bedeutung einer dezidierten Strukturvorgabe und die Unerlässlichkeit der strukturierten Durchführung für die Kollegiale Beratung nahegebracht werden, die ja im Gegensatz zur Fallsupervision mit wechselnden Rollen, unterschiedlichem Wissen und Methodenkenntnissen agiert, ohne dass externe Berater*innen den Prozess lenken. Beide Beratungsformate sind nebeneinander und in Ergänzung sinnvoll, da das professionelle Handeln von Fachkräften somit in unterschiedlichen Reflexionsräumen neu durchdacht, kritisch betrachtet und stärkend kommentiert werden kann.

Wagenaar zieht ein klares Fazit, wenn Sie schreibt, dass das „Format der Kollegialen Beratung [...] nur dann hilfreich sein [kann], wenn es theoretische Erkenntnisse, wissenschaftliche Erkenntnisse und kritisch aufklärende Supervisionsarbeit ergänzt und nicht ersetzt“ (S. 84). Wagenaar sieht die Gefahr, dass Kollegiale Beratung sich instrumentalisieren lässt, wenn ihre handlungs- und lösungsorientierte Funktion auf Optimierung der Arbeitsleistungen trainiert wird, ohne dass dem breiten Lernen der Professionellen sowie dem Wachsen des Reflexions- und Wahrnehmungsvermögens Raum gegeben wird und der subjektiven Entwicklung jedes Einzelnen im Arbeitsleben Rechnung getragen wird.