

Kim-Oliver Tietze, Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung
VS Verlag für Sozialwissenschaften, 1. Auflage 2010

ISBN: 978-3-531-17224-8

Die Namensgebung ist schillernd: von kollegialer Beratung, Intervision, kollegialer Praxisberatung, kooperativer Beratung, kollegialer Supervision oder auch kollegialem Coaching und kollegialem Team Coaching ist die Rede und meint doch immer mehr oder weniger das Gleiche. Menschen beraten sich regelmäßig gegenseitig in leiterlosen Gruppen zu beruflichen Themen. Dazu verwenden sie ein festes Ablaufschema. Die bisherigen empirischen Forschungsbefunde stammen überwiegend aus dem (sozial-) pädagogischen Bereich. Die überwiegend positive Bewertung bezieht sich auf eine signifikante Steigerung bezüglich der kognitiven und sozialen Kompetenzen, einer Veränderung der Einschätzung von Problemsituationen und der Verbesserung derer Lösung, die Erweiterung der Selbsteinschätzung von Kompetenzen, ein verbessertes Reflexionsvermögen, die Entwicklung von Prozesskompetenz und sogar einem Schutz vor Burnout.

Die sehr ausführliche Darstellung der zum Thema veröffentlichten Literatur ist gut lesbar und gibt einen ausgezeichneten Einblick in die verschiedenen Ansätze, die letztendlich doch alle im Kern einen ähnlichen Ablauf haben:

- Konstituierung der Sitzung
- Sammlung von Themen
- Auswahl eines Themas
- Rollenverteilung (mindestens Falleinbringer und Moderator)
- Darstellung des Falls
- Beratung durch die Gruppe
- Feedback durch den Falleinbringer
- Reflexion der Gruppe
- Abschluss

Tietze geht wissenschaftlich genau auf die Schlüsselfunktionen dieses Modells ein. Es wird die Kollegialität ebenso diskutiert wie der Begriff Fall. Nicht vernachlässigt wird auch die Funktion des (festen) Ablaufschemas und die Bedeutung der Leiterlosigkeit, mit der die Reversibilität der Rollen einher geht.

Um negative gruppensdynamische Prozesse weitgehend auszuschließen, ist die Festlegung auf einen „Rollentausch“ wichtig. So soll verhindert werden, dass theoretisch nicht gewünschte Hierarchien faktisch geschaffen werden, aber unreflektiert bleiben.

Weiterhin ist über Kollegialität beim Zusammenstellen einer Intervisionsgruppe nachzudenken: Ist die Gruppe in einem (beruflichen) Team zu eng verbunden, kann die existierende Gruppendynamik eine Hemmung in der kollegialen Beratung sein. Ebenso auch zu unterschiedliche „Kollegen“, wenn die Berufsfelder zu weit auseinander liegen.

Fälle im Sinne der kollegialen Beratung sind konkrete Ausschnitte aus der beruflichen Wirklichkeit, die für eine Person subjektiv eine Bedeutung haben.

Damit ist auch die Beratungs-Ebene angedeutet: Es geht nicht um Objektivität, sondern um eine subjektive Erweiterung der Erkenntnis des Falleinbringers zu seinem Fall ebenso wie der Beratenden zu übertragbaren Situationen. Beratung ist nicht „richtig“, aber bietet neue Möglichkeiten. Aus diesem Grund ist auch die Rückkoppelung des Falleinbringers zum Ende des Ablaufschemas so wichtig. Wofür er sich aus den verschiedenen Möglichkeiten aus der Beratungsphase entschieden hat oder wofür eben nicht stellt für die Beratenden ein exemplarisches Lernen dar.

Da die scheinbar so einfache Beratungsmethode allerdings eine leiterlose Gruppenberatung darstellt, ist genau auf dieser Ebene das besondere Augenmerk zu legen. Voraussetzung für ein Gelingen der kollegialen Beratung ist eine eingeübte gelingende Kommunikation. Deshalb ist anzuraten, dass dieses Beratungsmodell mittels eines ausführlichen Trainings angeleitet in Teams eingeführt wird.

Schließlich stellt Tietze seine Untersuchung zur kollegialen Beratung in einem Unternehmen der Schweiz vor. Es wird untersucht, in wieweit signifikante Ergebnisse bezüglich des Problemlösens, des Menschen bewegen und vernetzen, der beruflichen Beanspruchung und des systematischen und reflektierten Handelns festzustellen sind.

Der an kollegialer Beratung interessierte Leser wird hier einige Seiten getrost überschlagen können, wird darin das Setting der wissenschaftlichen Untersuchung detailliert vorgestellt. Für Forschungszwecke sicherlich unerlässlich.

Das Ergebnis bestätigt im Grunde die aus anderen Untersuchungen bekannten Fakten: Kollegiale Beratung ist wirksam. Allerdings nicht in allen Bereichen so signifikant wie bisher angenommen. Im Bereich Problemerkennen ist die Wirksamkeit besonders hoch, während sie zum Merkmal Problemlösung nicht besonders effektiv, allerdings auch nicht negativ, ist. Bezogen auf die Bedeutung für systematisches und reflektiertes handeln lassen sich schwache bis mittlere Effekte feststellen. Bei der Verminderung von beruflicher Beanspruchung sind wieder mittlere Wirkstärken zu verzeichnen, die ähnlich hoch sind, wie bei individuumsbezogenen Stressmanagementtrainings. Die evaluierte Maßnahme „kollegiale Beratung“ fand in dem Unternehmen über einen Zeitraum von 15 Monaten statt und die beteiligten Mitarbeitenden – sowohl die Beteiligten der Untersuchungsgruppe als auch die der Kontrollgruppe -haben in dieser Zeit auch an anderen Maßnahmen der Personalentwicklung teilgenommen. So ist nicht auszuschließen, dass die geringen Effekte im Bereich des Problemlösens darauf zurückzuführen sind, dass die Kontrollgruppe durch die Teilnahme an ihren Fortbildungen in diesem Bereich ebenfalls Verbesserungen erwirken konnten. Für die Beratungsform Intervision ist das jedenfalls kein Schaden, fallen die anderen Ergebnisse in den weiteren Untersuchungsbereichen doch besser aus als in der Kontrollgruppe.

Ein sehr lesenswertes Buch für alle, die mehr als nur den Ablauf der kollegialen Beratung verstehen und die Wirkweisen dieser hoffentlich bald weit verbreiteten Methode kennen lernen wollen.