

Rezension

Kornelia Rappe-Giesecke: Triadische Karriereberatung. Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbstständigen

Heike Kahlert

Längst ist die Beratungslandschaft durch eine Begriffs-, Konzept- und Methodenvielfalt gekennzeichnet, die mit Versuchen der Abgrenzungen wie der Synthesen der verschiedenen Formate und Verfahren einhergehen. Braucht es da noch ein weiteres, einmal mehr als neu daher kommendes Beratungskonzept? Kornelia Rappe-Giesecke, Professorin für Supervision und Organisationsberatung an der Fachhochschule Hannover, ist davon fest überzeugt und legt mit dem hier zu besprechenden Buch das Konzept der Triadischen Karriereberatung als neue Form der Einzelberatung, das sie bereits seit einiger Zeit in Weiterbildungen und Vorträgen präsentiert, nunmehr auch einer breiteren Öffentlichkeit vor.

Kennzeichnend für das Konzept ist seine Entwicklung aus drei Perspektiven und Rollen seiner Verfasserin heraus, die sich „an vielen Stellen wechselseitig befördert“ (S. 135) haben: aus der Rolle der Wissenschaftlerin und Beratungsforscherin, deren Datenmaterial hier aus 45 dokumentierten Beratungsprozesse und 123 Interviews zur Bedeutung von Werten für Karrieren mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Beratungs- oder Managementweiterbildungen besteht, der Rolle der Beraterin zum Thema Karriere im Not-for-profit- wie Profitbereich und der Rolle der Hochschullehrerin und Weiterbildnerin im Supervisions-, Coaching-, Organisations- und nun auch Karriereberatungskontext. Dass im Buch längst nicht immer klar identifizierbar ist (und auch nicht sein muss!), ob gerade die Wissenschaftlerin, die Beraterin oder die Hochschullehrerin und Weiterbildnerin spricht, ist für Rappe-Giesecke gewissermaßen Programm: „Neue Erkenntnisse aus den Beratungen brachten die Theorieentwicklung weiter, neue Modelle vereinfachten die Arbeit in der Beratung, die Vermittlung der Theorien und Vorgehensweisen an Weiterbildungsteilnehmer trug zur Verbesserung der Theorie bei usw.“ (S. 135)

Grundlage der vorliegenden Buchpublikation ist die im Jahr 2008 an der Fakultät für Bildungswissenschaft der Universität Innsbruck angenommene Habilitationsschrift der Verfasserin. Vom Duktus der ursprünglich für die

bildungs- und beratungswissenschaftliche *scientific community* verfassten Schrift ist in der vorliegenden Veröffentlichung nicht mehr allzu viel übrig geblieben, die sich an beraterisch Tätige in Supervision, Coaching, Personalentwicklung, Personalberatung, Bildungsberatung und Training richtet. Ziel der Publikation ist, ein „wissenschaftlich fundiertes Konzept von Karriereberatung für Führungskräfte, für Angehörige akademisierter Professionen und für Selbstständige“ (S. 8) zu bieten. Dabei zeigt sich Rappe-Giesecke überzeugt davon, dass es kein Karriereberatungskonzept für alle Klientengruppen und Indikationsstellungen geben könne und grenzt folglich die Reichweite ihres Konzepts auf Klientinnen und Klienten ein, die erste berufliche Erfahrungen gesammelt haben, also mindestens dreißig Jahre alt und für eine umfassende Betrachtung aller ihrer Lebensbereiche aufgeschlossen sind.

Das durchweg gut lesbare und ausgesprochen übersichtlich gestaltete Buch besteht aus zwei Teilen. Der erste, knapp 120 Seiten umfassende, beratungswissenschaftlich ausgerichtete Teil führt die triadischen Grundmodelle von berufsbezogener Beratung, der Klientin bzw. des Klienten der Beratung, von Karriere und des Beratungsprozesses ein. Als triadisches Denken bezeichnet Rappe-Giesecke eine Denkweise, die mit drei Faktoren und deren Beziehungen zueinander arbeitet, statt mit zwei Faktoren wie das binäre Denken. Im Vordergrund steht dabei das Zusammenwirken der drei Faktoren, genauer noch die Emergenz, das Erscheinen, des Zusammenwirkens dieser Faktoren. Aus triadischer Perspektive wird hier die Klientin bzw. der Klient der Beratung als emergentes Zusammenwirken der Faktoren Person, (Angehöriger einer) Profession und (Inhaber einer) Funktion beschrieben. Während nach Rappe-Giesecke Coaching den Faktor Funktion prämiert, prämiert die Therapie den Faktor Person und die Supervision den Faktor Profession. Karriereberatung hingegen fragt nach den Balancen und Dysbalancen zwischen den drei Faktoren. Karriereberatung wird demnach in Abgrenzung zu Supervision und Coaching als neues berufsbezogenes Beratungsformat verstanden, in dem es darum geht „die richtige Balance zwischen den verschiedenen Seiten zu finden und gemeinsam mit dem Ratsuchenden herzustellen“ (S. 7). Rappe-Giesecke denkt auch Karriere triadisch, und zwar „als das emergente Produkt von Lebensgeschichte (also persönlicher Biographie), Laufbahn in der Organisation und Werdegang in der Profession“ (S. 45). Anders als in herkömmlichen Karrierebegriffen modelliert sie

hier Funktion und Profession als zwei verschiedene und folglich im Beratungsprozess auch als analytisch zu trennende Faktoren. Die Begriffsklärungen und Typisierungen von berufsbezogener Beratung bettet sie in eine Darstellung der Logik des Beratungsprozesses ein. Diese beginnt mit der Beschreibung einer theoretisch fundierten Indikationsprüfung, beschreibt Ideen und Grundannahmen des Beratungsprozesses und nimmt sich schließlich der Hauptphasen der Beratung – die Phase der Systemkonstitution, die Phase der Arbeit mit professionellen Steuerungsprogrammen und die Phase der Auflösung des Beratungssystems – an.

Der zweite, mit fast 200 Seiten weitaus umfänglichere Teil des Buches ist dem sehr anschaulich und praxisnah dargestellten Konzept der Triadischen Karriereberatung für Fach- und Führungskräfte sowie Selbstständige gewidmet. Hier stehen die Grundannahmen, das Setting und die Programme der Triadischen Karriereberatung im Vordergrund. Eingeleitet wird dieser Teil durch einen prägnanten Überblick über die „Dimensionen des Konzepts“, der konzeptionelle Ideen und Begrifflichkeiten aus dem ersten Teil aufgreift und weiterführt. Weitere Kapitel zu „Wertklärung in der Karriereberatung“, „Biographie- und Karriereanalyse“ und „Profilentwicklung“ stellen die zentralen Programme des Karriereberatungskonzepts unter Hinzuziehung ihrer theoretischen Grundlagen in Verbindung mit Fallbeispielen aus der Beratungspraxis und der empirischen Sozialforschung vor. Ausgesprochen spannend zu lesen ist dabei das sehr umfangreiche Kapitel zur Wertklärung, in dem Edgars Scheins Konzept der Karriereanker für die Triadische Karriereberatung Anwendung und Weiterentwicklung zugleich erfährt. Hilfreich sind auch die Darstellungen verschiedener Modelle von Lebensphasen für die Biographie- und Karriereanalyse, wobei allerdings ein wenig mehr Reflexion auf die implizite Orientierung der referierten Modelle an männlichen, stringent erwerbszentrierten, Lebensläufen noch weiterführender gewesen wäre. Die Darstellung des für die Karriereberatung „essentiellen Programms“ (S. 295) Profilentwicklung schließlich fokussiert auf die Beziehung der Klientin bzw. des Klienten zu ihrer bzw. seiner Umwelt. Ein knapper Ausblick zu Konsequenzen des Triadischen Karriereberatungskonzepts für die Beratungspraxis, für die Erforschung von Beratung und für die Aus- und Weiterbildung für Beratung schließt das Buch ab.

Mit Blick auf die Nachvollziehbarkeit, Anwendung und Anwendbarkeit des vorgestellten Konzepts im Beratungsalltag ist die didaktisch aufbereitete Mischung aus Theorieentwicklung und Praxisbezug überaus gelungen. Dies verdeutlicht nicht zuletzt die anschauliche Präsentation des Konzepts, die beispielsweise Definitionen, theoretische Darstellungen, Schemata, Praxisbeispiele, Checklisten, Graphiken, Fotos und Reflexionen umfasst. Ergänzend findet sich empirisches Material aus den dem Modell zugrunde liegenden Untersuchungen kostenfrei zugänglich im Web (unter: www.rappe-giesecke.de/publikationen/karriereberatung). Daran, dass dieses Beratungskonzept theoretisch fundiert, praktisch erprobt und evaluiert, schließlich für Lehre und Lernen aufbereitet und folglich konkret umsetzbar ist, lässt die Lektüre keine Zweifel. Als nützliche, handbuchartig gestaltete Grundlage für die Karriereberatung wird das Buch sicherlich unverzichtbar werden.

Kornelia Rappe-Giesecke (2008): Triadische Karriereberatung. Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbstständigen. Bergisch Gladbach: EHP Verlag Andreas Kohlhage, 339 S., ISBN 978-3-89797-053-3, 34,00 €

Rezensentin:

Dr. Heike Kahlert, Dipl.-Soz., Dipl.-Superv. (FH) und Organisationsberaterin; zurzeit tätig als Projektleiterin am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock.

Adresse:

Dr. Heike Kahlert

Universität Rostock

Institut für Soziologie und Demographie

Ulmenstraße 69

D-18057 Rostock

heike.kahlert@uni-rostock.de

www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/makrosoziologie/Kahlert/

www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/wissenschaftskarrieren