

Ein ethnografischer Blick auf Materialität in der Beratung am Beispiel von Coaching und Transfergesellschaft

1. Einleitung

In der erziehungswissenschaftlichen Übergangsforschung wird Angeboten zur Begleitung von und Beratung zu Übergängen in Erwerbsarbeit aus einer ethnografischen Perspektive kaum Aufmerksamkeit gewidmet. Im Kontext beruflicher Veränderungsprozesse von Erwachsenen finden sich ethnografische Betrachtungen bislang lediglich in ethnografisch orientierter Organisationsforschung mit Fokus auf Organisationsberatung im Weiterbildungsbereich und im Rahmen aktivierender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aus machtanalytischer Perspektive (vgl. beispielsweise Ott 2011; Dollhausen 2010). Mit Blick auf die personenbezogenen Dienstleistungen der Begleitung und Beratung liegt jedoch ein analytischer Zugang nahe, der eine prozessuale Perspektive auf die organisationale Rahmung von Übergängen in Erwerbsarbeit einnimmt und dabei die Innenperspektive von Beratungsprozessen und deren Praktiken in den Fokus rückt.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der Beitrag aus ethnografischer Perspektive mit der Herstellung und Gestaltung von Beratungssettings im Kontext der Beratungsangebote Coaching und Transfergesellschaft. Im Rahmen des DFG-Forschungsprojekts „Transition Processing“ werden hierfür mittels teilnehmender Beobachtung angebotstypische Situationen und reale Handlungsvollzüge der Beteiligten empirisch erfasst. In diesem Zusammenhang liegt der Fokus der Analyse auf dem Umgang mit Artefakten, die – wie sich im empirischen Datenmaterial zeigt – sowohl im Coaching als auch in der Transfergesellschaft für die Inszenierung einer Beratung eine zentrale gestalterische Rolle spielen.

Im Folgenden wird zunächst das Projekt „Transition Processing“, dem der thematische Zuschnitt dieses Beitrags entlehnt ist, vorgestellt (2.). Daran anschließend werden die theoretischen und methodischen Grundlegungen dieses Beitrags eingegrenzt (3.). Im 4. Abschnitt wird beispielhaft skizziert, wie sich Materialität als Steuerungselement in der Beratung des Coachings und der Transfergesellschaft zeigt. Abschließend werden die beiden Handlungsfelder Coaching und Transfergesellschaft im Fazit vergleichend betrachtet (5.).

2. Forschungskontext

Übergänge in Arbeit sind in ihrer Zunahme, Ausdehnung und Verdichtung zwischen Lebensphasen bzw. Berufspositionen zunehmend durch pädagogische Zugänge charakterisiert, wodurch sich Beratung am Übergang in Arbeit als zentraler Handlungsmodus pädagogischer Praxis erweist (vgl. z. B. Helsper 2013; Stauber et al. 2007; Walther 2008). Ziel des DFG-Forschungsprojektes „Transition Processing – Pädagogische Rationalitäten in personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit“¹ ist es daher, eine grundlagentheoretische vergleichende Analyse fünf verschiedener Angebote zur Beratung und Begleitung am Übergang in Arbeit² vorzunehmen. Analyseleitend sind dabei die Fragen, wie sich pädagogische Rationalitäten in den Wissensbeständen der Akteur*innen zeigen, wie pädagogische Rationalitäten in den unterschiedlichen Organisationsformen dieser Dienstleistungen prozessiert werden und ob sich gemeinsame und/oder feldspezifische Deutungsmuster zeigen. Diesen Fragen liegt die Annahme zugrunde, dass diese Dienstleistungen sozial geprägt sind, d. h. Gestaltung, Nutzung und Rahmung der Dienstleistungen auf sozial geteiltem Wissen beruhen, auf welches die Akteur*innen mit ihren Handlungen zurückgreifen. Sie sind soziale Vollzugswirklichkeit, also Ergebnis und Prozess einer sozialen Herstellungsleistung (vgl. Karl 2014).

3. Theoretische und methodologische Grundlegung

In „Transition Processing“ wird Beratung als gesprächsförmig gestaltete soziale Interaktion verstanden, die auf Augenhöhe und mit gegenseitiger Anerkennung der Beteiligten stattfindet. Diese Interaktion ist zeitlich umrissen, prozesshaft, interessensensibel und ergebnisoffen (vgl. Gieseke 2016: 102; Schiersmann 2011: 429). Ratsuchende werden unterstützt, ihre Interessen, Ressourcen und Kompetenzen zu erkennen und zur eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer Lebensentwürfe oder im Fall von „Transition Processing“

-
- 1 Transition Processing wurde in folgender Kooperation durchgeführt: Prof. Dr. Barbara Stauber, Nina Wlassow (Uni Tübingen), Prof. Dr. Andreas Walther, Christiane Dittrich (Uni Frankfurt a. M.), Prof. Dr. Ute Karl, Dr. Christian Schröder (Uni Luxemburg), Prof. Dr. Inga Truschkat, Prof. Dr. Wolfgang Schröder, Dr. Claudia Muche (Uni Hildesheim), Prof. Dr. Ilona Ebbers, Heike Chyle (Uni Flensburg); Laufzeit: 01.01.2015–31.05.2018.
 - 2 Berufsberatung der Agentur für Arbeit, Berufsorientierungsmaßnahme an einer Schule, Maßnahme für Early School Leaver, Coaching und Transfergesellschaft.

und damit im Kontext von Erwachsenenbildung zur Gestaltung spezifischer Bildungs- und Berufsbiografien weiterzuentwickeln (vgl. Tippelt 2013: 71; vgl. Schiersmann 2011: 429). Es geht um Entscheidungsprozesse und die Bewältigung von Problemen, wofür die Bedingungen im Beratungsprozess zu gestalten sind (vgl. Gieseke 2016: 102; Schiersmann 2011: 429). Beratung beinhaltet zum einen eine strukturierte Form der Informations- und Wissensvermittlung, geht zum anderen jedoch über diese hinaus. Sie schließt eine subjektiv relevante Reflexion der Sachverhalte ein und ist durch das Wechselspiel von Reflexion und Informationsvermittlung charakterisiert (vgl. Tippelt 2013: 71; Schiersmann 2011: 429).

Der Beitrag betrachtet Beratung als soziale Situation mit dem Fokus auf ihre Herstellung und Gestaltung. Ziel ist es aufzuzeigen, wie die Situation über Materialität, hier insbesondere über den Einsatz von Artefakten, hergestellt wird. Als theoretischer Analyserahmen erscheinen in diesem Zusammenhang Goffmans Situationsanalyse (1959) und Reckwitz' Praxistheorie (2003) als gegenstandsangemessen, deren für den Beitrag wesentliche Punkte im Folgenden knapp umrissen werden.

Für die Situationsanalyse bei Goffman kommt seine Theatermetapher zum Tragen, mit der er in der Analyse das Geschehen zwischen Alltagswelt und Theaterbühne unterscheidet. Auf der Theaterbühne agieren Schauspieler*innen in künstlichen Rollen, die ein Stück vorschreibt. In der Alltagswelt hingegen beschreibt der Begriff Rolle soziale Rollen, die in bestimmten Kontexten Handlungsweisen vorgeben, die mit dem Ziel der (Selbst-)Darstellung genutzt werden können und müssen. Gleichzeitig finden in sozialen Situationen Adressierungen von Akteur*innen in Hinblick auf bestimmte Rollen statt (vgl. Goffman 1959): In Beratungssituationen im Coaching und in der Transfergesellschaft sind die Rollen des*der Beraters*in (Coach bzw. Transfer-Mitarbeiter*in) und des*der Ratsuchenden (Coachee bzw. Teilnehmer*in) konstitutiv, die aus ihren Rollenzuweisungen heraus für den jeweils anderen ihre Performance in dieser Situation ‚spielen‘. Durch Regeln, denen soziale Rollen unterliegen, wird eine Interaktionsordnung hergestellt (vgl. Bausch 2001: 204). Die Inszenierung der einzelnen Rollen kann durch intentionales Handeln und unbewusste Praktiken die Situation gestalten. Dabei ist ausschlaggebend, inwiefern Rollenerwartungen, Verhaltensregeln und Rollenverpflichtungen aufgeführt bzw. dargestellt werden (vgl. Reckwitz 2003; Bausch 2001: 219). Mit Rückbezug auf die Theorie sozialer Praktiken (vgl. Reckwitz 2003) erfolgt eine Abgrenzung von der Reduktion des Handelns auf Intentionalität. Soziale Ordnungen gelten hier als Konstrukt, das durch sozial geteilte Wissensordnungen hergestellt wird. Soziale Praktiken werden gefasst als Verhaltensroutinen, deren Wissen einerseits in den Körpern der Subjekte inkorporiert und andererseits im Umgang mit Artefakten routinisiert ist. Damit ist aus praxeologischer Perspektive auf die zentrale Bedeutung der so gefassten Materialität von Praktiken verwiesen (vgl. ebd.: 289 ff.).

Zur Analyse der hier dargestellten theoretischen Referenzpunkte der Inzenierung von Rollen und der sozialen Praktiken orientiert sich die Auswertung des ethnografischen Studienteils von „Transition Processing“ methodologisch an der Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 2010). Für die Auswertung bilden Protokolle aus teilnehmenden Beobachtungen von feldtypischen Situationen den Analysegegenstand. Entsprechend des Erkenntnisinteresses und der Datensorte wurden in Anlehnung an Charmaz' Vorschlag zum gegenstandsangemessenen Umgang mit dem Kodierparadigma (2006) praxistheoretische Leitfragen entwickelt und zugrunde gelegt, welche die Analyse von Praktiken der Beratung ermöglichen. Die Besonderheit der Ethnografie, Nicht-Versprachlichtes zu versprachlichen, ermöglicht einen Einblick in unausgesprochene und unhinterfragte Routinen in der Beratungssituation (vgl. Breidenstein et al. 2013: 95) sowie die Analyse der interaktiven Herstellung organisationalen Wissens. Somit bereichert diese Perspektive andere Analysezugänge wie beispielsweise die Analyse von Diskursen, gesprächsinteraktiven und biographischen Wissens.

Für die praxistheoretischen Leitfragen der ethnografischen Auswertung sind die Aspekte Materialität – Raum, Körper, Artefakte –, Interaktion – Adressierung, (Selbst-)Positionierung – und Wissen – implizites und explizites Wissen – zentral. Zusätzlich zur codierenden Gesamtauswertung wurde der Blick auf spezifische Feldausschnitte gelenkt und eine Detailanalyse durchgeführt, die sich methodisch auf die Fallanalyse nach Breidenstein et al. (2013) stützt. Zur Operationalisierung der zugrunde liegenden Fragestellung, wie Beratung hergestellt und gestaltet wird, dienen folgende Fragen: Welche Rollen werden von wem wie ‚gespielt‘? Worin zeigen sich Rollenerwartungen, Verhaltensregeln und Rollenverpflichtungen? Wie wird Beratung durch Körper, Raum und Artefakte gestaltet?

4. Materialität von Praktiken im Coaching und in der Transfergesellschaft als Steuerungselement

Im Hinblick auf die oben genannte Fragestellung wird im Folgenden anhand von empirischen Auszügen die Bedeutung von Raum und Artefakten zur Herstellung sozialer Rollen und zur Initiierung, Strukturierung und Steuerung von Beratung aufgezeigt.

4.1 Coaching

Strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt, nämlich die Zurückdrängung und Aufweichung der starr segmentierten und bürokratisch reglementierten Top-down-Steuerung zugunsten der Selbststeuerung sowohl auf der Ebene des*der Einzelnen als auch auf der Ebene der Organisationseinheiten, führen zu veränderten Anforderungen u. a. an Führungspersonen (vgl. Geißler 2010: 181). Vor diesem Hintergrund hat sich Coaching als individuelle Maßnahme der Personalentwicklung seit einigen Jahrzehnten in der Arbeitswelt mit Erfolg etabliert und wird beispielsweise von neu ernannten Führungspersonen für deren relevante Fragestellungen genutzt (vgl. Schreyögg 2010: 19 ff; Böning 2005: 21). Im Rahmen des Projektes „Transition Processing“ wurde für den Fall Coaching mit einem privatwirtschaftlichen Personal- und Organisationsdienstleister, der ‚berufliches Coaching für Führungspersonen‘ anbietet, kooperiert. Bereits während des Feldaufenthaltes stellte sich heraus, dass Coaching weniger zur Vorbereitung und Umsetzung von beruflichen Veränderungsprozessen nachgefragt wurde als vielmehr nachdem bereits eine neue berufliche Position eingenommen wurde. Somit handelt es sich um eine Art nachhaltiger Absicherung dieser Position und wird insbesondere im Folgenden als Unterstützung im Umgang mit den neuen Anforderungen (vgl. Schreyögg 2010: 9) gesehen. Übergänge von Arbeit in Arbeit sind also nicht zwingend mit der Übernahme der neuen Position abgeschlossen, sondern es zeigen sich weitergehende Übergangsprozesse, welche individuell bewältigt werden müssen.

4.1.1 Raum generiert Atmosphäre und soziale Rollen

Im Zuge der Analyse der ethnografischen Protokolle wurde deutlich, dass der (Beratungs-)Raum und dessen Gestaltung konstitutiv für das Setting des Coachings sind:

„Im Raum steht ein großer ovaler Tisch mit sechs Stühlen. Der Raum wirkt sachlich und nüchtern, er strahlt eine Arbeitsatmosphäre aus. An den Wänden hängen Plakate. Es scheinen Arbeitsplakate von anderen oder einer anderen Sitzung zu sein. Auf dem Tisch stehen Getränke. [...] Herr Cremers [Coach] sitzt am Kopf des Tisches, Herr Günther [Coachee] rechts von ihm.“ (BP 10)

Der Auszug verdeutlicht, dass durch die räumliche Gestaltung sowohl die Kompetenz des Coachinganbieters als auch dessen Kundenorientierung zum Ausdruck gebracht wird. Zum erfolgreichen Verkauf von Coaching scheint neben der Fachlichkeit ein bestimmter, allgemein üblicher Service unerlässlich.

Mit Hilfe der Sitzposition des Coachs am Kopfende des Tisches präsentiert dieser sich als kompetente, strukturierende und leitende Instanz, welche gleichzeitig den Kunden im Blick hat. Die Sitzposition des Coachees deu-

tet darauf hin, dass dieser Besucher ist, der die unausgesprochenen Regeln dieses Settings kennt und akzeptiert. Die ovale Tischform lockert jedoch die Sitzpositionen auf, da die ‚harten‘ Ecken fehlen und dadurch eine informelle Atmosphäre hergestellt wird. Die Positionierungen im Raum und die damit verbundenen sozialen Rollen werden von beiden Interaktionspartnern nicht hinterfragt und offenbar akzeptiert.

4.1.2 Artefakte generieren Struktur

Die folgende Sequenz zeigt den weiteren Verlauf der Coachingsitzung mit Herrn Günther, der seinen formal vollzogenen Übergang in eine neue berufliche Position mit Hilfe von Coaching absichern möchte. Die Analyse zeigt, dass verschiedene Artefakte zur Steuerung und Strukturierung der Sitzung genutzt werden. Der Coach schickte im Vorfeld der Sitzung einen KODE®-Fragebogen³ an den Coachee, überlässt diesem jedoch die Entscheidung, ob der Bogen in der Sitzung bearbeitet werden soll. Dadurch wird suggeriert, dass der Coachee die methodische und inhaltliche Gestaltung der Sitzung bestimmt, jedoch wird die oben beschriebene Rollenverteilung mit dem Coach aufrechterhalten: Zwar entscheidet sich der Coachee für die Bearbeitung des Bogens in der Sitzung, dies geschieht aber unter der Voraussetzung der Steuerung durch den Coach, da diese Entscheidung für den Coachee nur möglich ist, indem ihm der Coach durch das Zuschicken des Bogens überhaupt erst die Möglichkeit gibt, diese Variante zu wählen. Gleichzeitig wird durch die Eröffnung von Wahlmöglichkeiten nochmals deutlich, dass der Coach sich weiterhin als kompetenten, flexiblen und kundenorientierten Akteur darstellt. Das asymmetrische Verhältnis zwischen den Akteuren wird durch die Entscheidungsfreiheit des Coachees zwar punktuell aufgebrochen, jedoch strukturiert der Coach weiterhin die Sitzung und hält so seine Position bzw. Rolle aufrecht:

„Herr Günther bekommt nun einen dritten Bogen mit einzelnen Aussagen, die anzukreuzen sind, er soll die Aussagen, die für ihn zutreffen, ankreuzen. Dafür bekommt er etwas Zeit. Es ist still im Raum. Herr Günther liest und kreuzt an, Herr Cremers schaut auf seinen Block und auf den 2. Bogen. Herr Günther hat zu einem Begriff [...] eine Frage. Diese stellt Herr Cremers hinten an, er soll zunächst den Bogen machen, das würden sie später klären. Er soll sich Zeit lassen und den Bogen auf sich wirken lassen. [...] Herr Cremers verlässt den Raum und kommt mit Papieren zurück. Er hat ein Trainingsprogramm zum Begriff „Delegieren“ für Herrn Günther ausgedruckt. Dies könnte er lesen, wenn’s ihm nicht gefällt, soll er es weglegen.“ (BP 10)

3 KODE® steht für KOMPetenzDiagnostik und -Entwicklung. Es handelt sich um ein Analyseverfahren, bestehend aus mehreren Bögen, zur Messung von individuellen Handlungsfähigkeiten und arbeitet ausschließlich mit ausbaufähigen Stärken und Potenzialen (vgl. <https://www.kodekonzept.com/de/kode/> [Zugriff: 13.01.2018]).

Durch die vorgegebene Art und Weise der Bearbeitung des Bogens ähnelt die Sitzung einer Schulstunde, wodurch das eingangs beschriebene asymmetrische Arbeitsverhältnis reproduziert wird. Im Coaching zeigt sich der Einsatz von Artefakten als strukturierendes Element, mit dem gleichzeitig die Expertise des Coachs hervorgehoben werden kann. Das Coaching wird durch die Artefaktnutzung zu einem fremdgesteuerten Setting. Es sind also nicht allein das Verhalten und die Aussagen des Coachees, welche den Verlauf der Sitzung bestimmen, sondern der Coach leitet mit Hilfe der Artefakte aktiv den Coachingprozess. Standardisierte und damit in der Nutzung routinisierte Artefakte zeigen sich dafür als ein akzeptiertes und geeignetes Instrument. Sie scheinen kontrollierbar, nachvollziehbar, wiederholbar und erleichtern das Sichtbarmachen des Coachingverlaufs und der Inhalte. Das Angebot des Trainingsprogramms impliziert erneut Symmetrie in der Sitzung, womit der freiwillige Charakter und der Dienstleistungsaspekt bedient werden. Außerdem zeigt sich darin ein weiterer Aspekt: Das Coachingunternehmen versucht mithilfe bedarfsgerechter Angebote, den Kunden für weitere Sitzungen zu gewinnen. Dadurch wird zum einen der Bedarf des Kunden gedeckt, zum anderen wird die Finanzierung des Unternehmens sichergestellt.

4.1.3 Artefakte stellen Sichtbarkeit von Erfolg/Misserfolg her

Die Nutzung von Artefakten bietet nicht nur Gesprächsanlass in der Coachingsitzung, sondern auch Diskussionsanlass in den regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen des Coachingunternehmens:

„Frau Becker [Coach] sagt, es sei wichtig zu präsentieren, was alles passiert ist ‚über die Beratung‘. Herr Cremers [Coach] ergänzt: ‚Nutzen erfahrbar machen‘. Manchmal war der Nutzen so groß, dass ein neues Leitbild für den Kunden entstanden ist. Herr Cremers erzählt weiter, dass er mit einer Skalierung von 1–10 arbeitet. Dafür hat er einen Klebestreifen auf den Fußboden im Flur geklebt und die Coachees sollen sich an der jeweiligen Stelle von 1–10 positionieren. Er macht damit ein ‚Vorher-Nachher-Bild‘. Damit arbeitet er einerseits während des Prozesses, also wo wollen die Coachees hin, z. B. von drei auf acht, manchmal macht er dieses Bild zum Abschluss des Prozesses.“ (BP 09)

Diese Sequenz zeigt eine Thematisierung des Einsatzes von Artefakten auf der Metaebene. Hier dienen Artefakte in Form von Methoden als Instrumente, um Erfolge des Coachings sichtbar und „erfahrbar“ zu machen. Damit hat das Artefakt einerseits Einfluss auf die Coachingsitzung, indem es beispielsweise den Schlusspunkt einer Sitzung oder eines Prozesses markiert, und gleichzeitig ist es ein Instrument, um die Wirksamkeit von Coaching zu visualisieren. Damit tangiert der Einsatz der Artefakte nicht nur die direkte Ebene des Coachings, sondern auch die organisationale Ebene, hier die betriebswirtschaftliche Seite des Unternehmens.

4.2 Transfergesellschaft

Im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gewinnen Transfergesellschaften zunehmend an Bedeutung im Übergang von drohender Arbeitslosigkeit in neue Arbeit. Als Auftakt einer solchen Transfergesellschaft muss vom privaten Träger der Transfergesellschaft als einem Contracting-Out-Partner des öffentlichen Trägers ein sogenanntes Profiling durchgeführt werden (vgl. Peters et al. 2014: 231). Wie aus dem Feldaufenthalt bekannt ist, unterziehen sich alle gekündigten Arbeitnehmer*innen eines Kündigungsbetriebs diesem Profiling-Prozess und entscheiden sich danach für oder gegen die Teilnahme an einer Transfergesellschaft. Das Profiling dient dabei der Erfassung der für die Vermittlung in neue Arbeit relevanten beruflichen Fähigkeiten der Teilnehmenden.

4.2.1 Transfergesellschaft als institutioneller Lernort

Für die Herstellung des Settings für den Profiling-Prozess spielt die räumliche Gestaltung eine spezifische Rolle:

„Wir gehen dann alle gemeinsam in den größeren Raum, in dem die Teilnehmenden bereits größtenteils sitzen. Der Aufbau ähnelt einem Klassenzimmer. Tische und Stühle sind frontal zu einem einzelnen Tisch mit Tafel sowie Flipchart aufgebaut. Außen stehen die Tische dann in einem großen U zusammen“ (BP 01).

Die räumliche Gestaltung scheint im Fall dieses Gruppentermins für alle Teilnehmer*innen den Rahmen der Veranstaltung zu setzen, wobei das Arrangement der Tische und Stühle eine Klassenzimmeratmosphäre suggeriert, die klare Rollenverteilungen vorgibt: Die Transferberater*innen stehen als Prozesssteuernde und Inhaltsvermittelnde frontal zu den Teilnehmer*innen als Lernende im Raum. Diese wiederum entsprechen den Rollenerwartungen, die durch die räumliche Gestaltung transportiert werden, und nehmen routinisiert die (Sitz-)Plätze der Lernenden ein. Durch die frontale Sitzordnung im Raum und die daraus resultierende Position der Körper wird der Eindruck eines Lehrer*innen-Schüler*innen-Verhältnisses vermittelt. Durch die spezifische räumliche Anordnung vermittelt die Situation des Profilings den Eindruck eines schulischen Lernorts für Erwachsene, in welchem ein asymmetrisches Lehr-Lernverhältnis inszeniert wird.

4.2.2 Artefakte als Beratungsanlass

Die Profiling-Bögen der Agentur für Arbeit zeigen sich als das zentrale Artefakt, welches über beide Tage des Profiling-Prozesses hinweg bearbeitet wird:

„Dann werden die ‚Profiling-Bögen‘ der Arbeitsagentur ausgeteilt. Herr Teschner [Transferberater] erklärt, hierbei gehe es um die Vorbereitung auf den Termin bei der Arbeitsagentur. Bei dem Bogen geht es auch darum zu sehen, ‚wo stehe ich‘. Letztlich müsse man auf dieser Grundlage dann jeweils einen Weg mit den jeweiligen Sachbearbeitern dort finden.“ (BP 01)

Am Einsatz der Profiling-Bögen zeigt sich die Kooperation der Transfergesellschaft mit der Agentur für Arbeit, für die sie im Rahmen formalisierter Abläufe nach einer Kündigung eine spezifische Aufgabe übernimmt. Die oben beschriebene, spezifische Einführung der Bögen lässt die Lesart zu, dass eine Verharmlosung (zugespitzt: eine Verschleierung) des eigentlichen Ziels der Bögen (Selektion auf dem Arbeitsmarkt) erfolgt. Die Bögen werden so gerahmt, als ob es lediglich um die Erfassung des aktuellen beruflichen Stands der Teilnehmenden und die Vorbereitung des Termins bei der Agentur für Arbeit ginge. Diese Kontextualisierung lässt den Profiling-Bogen als ein wenig machtvolles Instrument erscheinen, wohingegen der Zweck des Bogens in der arbeitsmarktpolitischen Verwertungslogik darin liegt, die Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen in Bezug auf deren Employability zu kategorisieren, d. h. sie damit für den Arbeitsmarkt zu selektieren bzw. ein entsprechendes Matching zu ermöglichen (vgl. Balzereit/Kolbe 2014). Der Transferberater scheint sich in obenstehender Sequenz vorsichtig von der Agentur für Arbeit zu distanzieren, indem er sich durch den Hinweis auf den weiteren Prozess mit dem jeweiligen Sachbearbeiter lediglich als Experte für den Verfahrensablauf darstellt, sich jedoch nicht zur inhaltlichen Weiterarbeit mit der zuständigen Person bei der Agentur für Arbeit äußert. Er scheint sich also von der Organisation, die Sanktionsmacht besitzt, zu distanzieren, indem er lediglich auf eine bestehende Verbindung zwischen der Transfergesellschaft und der Agentur für Arbeit hinweist, die parallele Betreuung in unterschiedlicher Weise jedoch möglichst intransparent hält. Zwar ist der Einsatz der Profiling-Bögen ein strukturell verbindliches Element einer Transfergesellschaft, wodurch eine Thematisierung von Übergängen in der Logik der öffentlichen Arbeitsverwaltung erfolgt. Die Transfergesellschaft scheint jedoch auf Abgrenzung bedacht und versucht dadurch möglicherweise, eine Übertragung negativer Einstellungen der gekündigten Arbeitnehmer*innen gegenüber der Agentur für Arbeit auf das Beratungsangebot der Transfergesellschaft zu verhindern, um sich selbst als hilfreiches Beratungsangebot zu positionieren.

4.2.3 Artefakte zur systematischen Gestaltung der Beratungssituation

Das Artefakt Profiling-Bogen wird als Einstieg in die Beratungstätigkeit und zur systematischen Gestaltung der Beratungssituation verwendet:

„Es wird von Frau Garbes erläutert, dass man nun die Einzelgespräche mit den Teilnehmern führen werde. Dabei geht es um Fragen zum Profiling-Bogen und was sonst noch offen sei. Die BeraterInnen werden sich gleich an drei Plätzen im Gebäude verteilen und dann könne immer nacheinander jemand zu ihnen kommen.“ (BP 01)

Die Bögen erfüllen neben der verpflichtenden Weitergabe an die Agentur für Arbeit auch den Zweck, die Beratungssituation einer Transfersgesellschaft zu strukturieren, indem zunächst in der Großgruppe damit gearbeitet und dann eine individuelle Beratung angeschlossen wird. Die Profiling-Bögen bieten also einen Anlass, mit den Teilnehmenden den Übergang zu thematisieren und werden dazu methodisch vielfältig eingesetzt. Deutlich werden dadurch die Bemühungen der Transfersgesellschaft, die Profiling-Bögen zum persönlichen Vorteil der Teilnehmenden zu gestalten und der verbindlichen Durchführung des Profilings einen individuellen Nutzen der Transfersgesellschaft in Form von Kurzprofilen abzugewinnen.

5. Vergleichendes Fazit

Werden die beiden Fälle Coaching und Transfersgesellschaft mit dem Fokus auf Materialität von Praktiken vergleichend in den Blick genommen, ergeben sich ähnliche Einsichten: Die Materialität in Form des Raumes zeigt sich sowohl im Coaching als auch in der Transfersgesellschaft als konstitutives Element für Atmosphäre, Positionierung der Körper und die Etablierung der damit verbundenen sozialen Rollen. Dabei dominiert in der Transfersgesellschaft der schulähnliche Charakter, im Coaching wird gleichzeitig der Dienstleistungscharakter hervorgehoben.

Die Beratungssituation wird zudem durch den Einsatz von Artefakten systematisch gestaltet und gesteuert. Artefakte dienen in beiden Fällen als Medium der Gestaltung, als Redeanlass und somit zur methodischen Umsetzung von Beratungsgesprächen. Insbesondere im Coaching generiert das Artefakt eine Ordnung des Sprechens und bietet objektiven, durch den Arbeitsbogen generierten Gesprächsanlass und -inhalt. Die Artefakte stellen einerseits das Beratungssetting her und bieten andererseits über den Beratungsanlass hinaus weitere Verwertbarkeit. In der Transfersgesellschaft werden beispielsweise zum einen den Teilnehmer*innen, zum anderen aber auch der Agentur für Arbeit und potentiellen neuen Arbeitgebern in Form von Kurzprofilen vorhandene berufliche Fähigkeiten der Arbeitnehmer*innen sichtbar gemacht. Im Coaching wird die Artefaktnutzung dem Coachee angeboten, er hat die Wahl, diese im Beratungssetting und darüber hinaus für eine Reflexion der eigenen Fähigkeiten zu nutzen. In beiden Fällen geht es dabei um eine Kompetenzbilanzierung der zu Beratenden, die allerdings in divergenter Weise

verwertet wird: In der Transfergesellschaft werden die ermittelten Kompetenzen an übergeordnete und sonstige relevante Institutionen weitergeleitet. Im Coaching dagegen liegt die Verantwortung für die weitere Verwendung allein beim Coachee. Es zeigt sich hier ein relevanter Unterschied: innerhalb der Transfergesellschaft erzielte Ergebnisse müssen für Dritte verwertbar sein, dagegen sind Coaching-Inhalte ausschließlich für die eigenverantwortliche Nutzung durch den Coachee vorgesehen, es gibt keine strukturellen Vorgaben. Im Coaching zeigt sich gleichfalls die Wahlmöglichkeit des Coachs, ihm passend erscheinende Artefakte in einem Beratungsprozess einzusetzen, in der Transfergesellschaft ist zumindest die Nutzung des Artefakts Profiling-Bogen strukturell vorgegeben. In beiden Fällen ermöglicht die Verwendung von Artefakten den Berater*innen jedoch gleichermaßen, sich in ihrer Rolle als steuernde Expert*innen für die Übergangsbearbeitung zu positionieren.

Der in Kapitel 2 angedeutete Problemaufriss, dass die Bewältigung von Übergängen in Arbeit im Verlauf einer Biografie zunehmend schwieriger und unsicherer wird und Beratung politisch als Lösungsansatz angesehen wird, verdeutlicht die Relevanz der Forschung im Handlungsfeld Beratung. Wie die vorgestellte empirische Analyse zeigt, lässt sich Beratung am Übergang in Arbeit sowohl im Fall Transfergesellschaft als auch im Fall Coaching in den Kontext von Lern- und Bildungsprozessen stellen (vgl. Maier-Gutheil 2016: 103; 2012: 489), d. h. Übergänge in Arbeit und deren Begleitung können eng mit der Frage des Lernens bzw. des Lernens Erwachsener verknüpft werden (vgl. Hof/Maier-Gutheil 2014: 150). Damit wird Beratung am Übergang in Arbeit zum Thema der Erwachsenenbildung. Im Hinblick auf die explizierten Analyseergebnisse erscheint es ergiebig, beispielsweise die Rolle und die Relevanz der professionellen Berater*innen im Beratungsprozess weitergehend zu beleuchten, da diesen, wie bereits angedeutet, eine erhebliche Steuerungsfunktion im Beratungsprozess zukommt.

Literatur

- Balzereit, Marcus/Kolbe Christian (2014): Mechanismen der Zurichtung und Ausschließung an Übergängen in Schule und Arbeitsmarkt. In: Hof, Christiane/Meuth, Miriam/Walther, Andreas (Hg.): Pädagogik der Übergänge. Weinheim Basel: Beltz Verlag, S. 49–77.
- Bausch, Constanze (2001): Die Inszenierung des Sozialen. Erving Goffman und das Performative. In: Wulf, Christian/Göhlich, Michael/Zirfas, Jörg: Grundlagen des Performativen. Eine Einführung in die Zusammenhänge von Sprache, Macht und Handeln. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 203–225.
- Böning, Uwe (2005): Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instruments – Eine 15-Jahres-Bilanz. In: Rauen, Christopher (Hg.): Handbuch Coaching. 3. Auflage. Göttingen: Hogrefe Verlag, S. 21–54.

- Breidenstein, Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (2013): Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung. Konstanz mit UVK/Lucius & München, UVK Verlagsgesellschaft.
- Charmaz, Kathy (2006): Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis. Los Angeles, Calif. [u. a.]: Sage.
- Dollhausen, Karin (2010): Ethnografisch orientierte Organisationsforschung als Ressource der Organisationsberatung in Weiterbildungseinrichtungen. In: Göhlich, Michael/Weber, Susanne M./Seitter, Wolfgang/Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69–77.
- Geissler, Harald (2010): Business Coaching als Kommunikationsgattung pädagogischer Beratung – eine empirische Rekonstruktion. In: Göhlich, Michael/Weber, Susanne M./Seitter, Wolfgang/Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 179–190.
- Gieseke, Wiltrud (2016): Entscheidungstheoretische Grundlagen der Beratung. In: Gieseke, Wiltrud/Nittel, Dieter (Hg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim: Beltz Juventa, S. 102–111.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (2010): Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung. 3. unveränd. Auflage. Bern: Huber.
- Goffman, Erving (1959): The Presentation of Self in Everyday Life. New York: Doubleday.
- Helsper, Werner (2013): Die Bedeutung von Übergängen im Bildungsverlauf. In: Siebholz, Susanne/Schneider, Edina/Schippeling, Anne/Busse, Susann/Sandring, Sabine (Hg.): Prozesse sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21–28.
- Hof, Christiane/Maier-Gutheil, Cornelia (2014): Übergänge im Erwachsenenalter. Befunde und offene Fragen für die Erwachsenenbildung. In: Hof, Christiane/Meuth, Miriam/Walther, Andreas (Hg.): Pädagogik der Übergänge. Übergänge in Lebenslauf und Biografie als Anlässe und Bezugspunkte von Erziehung, Bildung und Hilfe. Weinheim: Beltz Juventa, S. 146–167.
- Karl, Ute (2014): Rationalitäten des Übergangs in Erwerbsarbeit. Weinheim und Basel: Beltz Juventa Verlag.
- Maier-Gutheil, Cornelia (2016): Beraten. Stuttgart: Kohlhammer.
- Maier-Gutheil, Cornelia (2012): Qualitativ-empirische Beratungsforschung in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Schäffer, Burkhard/Dörner, Olaf (Hg.): Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung. Opladen: Budrich, S. 489–501.
- Ott, Marion (2011): Aktivierung von (In-)Kompetenz. Praktiken im Profiling – eine machtanalytische Ethnografie. Konstanz : UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Peters, Luisa/Truschkat, Inga/Herz, Andrea (2014): Die Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Übergangsgestaltung am Beispiel von Transfergesellschaften. In: Karl, Ute (Hg.): Rationalitäten des Übergangs in Erwerbsarbeit. Weinheim: Beltz Juventa, S. 222–237.
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, Heft 4, S.282–301. Online verfügbar unter: <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/1137/674> [Zugriff: 13.12.2017]

- Schiersmann, Christiane (2011): Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept. In: Eckert, Thomas/von Hippel, Aiga/Pietraß, Manuela/Schmidt-Hertha, Bernhard (Hg.): *Bildung der Generationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 427–440.
- Schreyögg, Astrid (2010): *Coaching für die neu ernannte Führungskraft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stauber, Barbara/Walther, Andreas/Pohl, Axel (Hg.) (2007): *Subjektorientierte Übergangsforschung*. Weinheim: Juventa.
- Tippelt, Rudolf (2013): Lebenswelten und Lebenslagen – Der Nutzen empirischer Milieuforschung für die Bildungsberatung. In: Hammerer, Marika/Kanelutti-Chillas, Erika/Melter, Ingeborg (Hg.): *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 71–82.
- Walther, Andreas (2016): *Übergangsberatung*. In: Gieseke, Wiltrud/Nittel, Dieter (Hg.): *Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 644–655.
- Walther, Andreas (2008): Die Entdeckung der jungen Erwachsenen: eine neue Lebensphase oder die Entstandardisierung des Lebenslaufs? In: Rietzke, Tim/Galuska, Michael (Hg.): *Lebensalter und Soziale Arbeit, Band 4: Junges Erwachsenenalter*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 10–36.