

Verschänkungen von organisationellem und biographischem Wissen in der Beratung

Traue, Boris

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Traue, B. (2006). Verschänkungen von organisationellem und biographischem Wissen in der Beratung. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 1569-1578). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-144444>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Verschränkungen von organisationellem und biographischem Wissen in der Beratung

Boris Traue

Biographischer und gesellschaftlicher Wissensvorrat

Biographisches Wissen stellt die »Innenansicht« des Lebenslaufs eines Individuums dar. Es ist an die Person gebunden, verweist aber auf objektivierbare gesellschaftliche Strukturkategorien. Doch es wäre verkürzt, davon auszugehen, dass in der Teilnehmerperspektive lediglich eine subjektive Brechung der strukturellen Gegebenheiten zur Anschauung kommt. Die Teilnehmerperspektive selbst ist durch den gesellschaftlichen Wissensvorrat vorgeformt. Die Form dieser Vorformung unterliegt allerdings einer Wandlung im Zivilisationsprozess – von den Mythologien und ihren archetypischen Identitäten hin zu einer strategischen Bearbeitung von welterschließenden Selbstverhältnissen. Die spezifischen Techniken dieser Bearbeitung hat Alois Hahn als »Biographiegeneratoren« (Hahn 1987) bezeichnet, Ensembles gesellschaftlicher Praktiken, die auf die Etablierung gesellschaftlich nützlicher und ethischer Selbstverhältnisse abzielen, wurden von Michel Foucault als »Technologien des Selbst« (Foucault 1988) analysiert. Beratung als kommunikative und institutionelle Form, die in Bezug auf biographisch relevante Handlungsprobleme zur Anwendung gebracht wird, lässt sich fruchtbar als subjektivierende Technologie bzw. als eine sozialtechnologische Institutionalisierung von »Selbstsozialisation« (Heinz 2002) begreifen.

Beratung ist in Gegenwartsgesellschaften allgegenwärtig, und in den letzten Jahren wurden vielfältige, wenn auch etwas verstreute soziologische Anstrengungen unternommen, die gesellschaftliche Bedeutung von Beratung theoretisch und empirisch zu analysieren. Diese Anstrengungen sind in einer Reihe von Sammelbänden und Monographien dokumentiert (Kellner/Heuberger 1992; Stehr/Ericson 1992; Fuchs/Pankoke 1994; Hitzler/Honer/Maeder 1994; Iding 2000; Degele/Münch/Pongratz u.a. 2001; Scherf 2002; Bohler/Kellner 2004; Schützeichel/Brüsemeyer 2004).

In vielen Beiträgen zum Thema Beratung wird eine eigenständige kommunikative Form der Beratung konstatiert (Fuchs 1994; Kallmeyer 2000; Scherf 2002; Fuchs 2004; Schützeichel 2004). Durch die Generalisierung von spezifischen Beratungsformen auf Beratung als sozialer Typus wird die soziologische Thematisierung

von Beratung auf eine gesellschaftstheoretische Ebene gehoben. Dieser Generalisierungsschritt wirft allerdings die Frage auf, auf welche Weise diese Thematisierung in gesellschaftstheoretischer Absicht betrieben werden soll. Ich möchte im Folgenden eine Thematisierung vorschlagen, die weniger von einer gesellschaftsweit einheitlichen Funktion *der* Beratung ausgeht (ohne die Nützlichkeit dieser Perspektive in Frage zu stellen), sondern von den spezifischen Funktionen und strategischen Wirkungen von Beratung, beispielsweise der sogenannten »Entwicklungsberatung«, verstanden als kommunikative Kulturtechnik. Eine Untersuchung spezifischer Beratungsformen ist insbesondere dann sinnvoll, wenn man berücksichtigt, dass manche Beratungsorten von einer grundlegenden Unterscheidung zwischen Spezial- und Laienwissen ausgehen, zum Beispiel im Bereich des Rechtswesens, der Kirche oder der Medizin (nicht zufällig zugleich die klassischen Professionen), während andere auf eine aktive Einwirkung auf das Laienwissen abzielen.

Sonderwissen und das institutionelle Feld der »Entwicklungsberatung«

Ich möchte mich im Folgenden auf eine Art von Beratung konzentrieren, die für die Funktion, Form und strategische Bedeutung von Beratung in Gegenwartsgesellschaften besonders aufschlussreich ist: Beratung, die auf die Auslösung bzw. Unterstützung von persönlichen Bildungsprozessen ausgerichtet ist.

Viele Formen von Beratung sind als sekundäre, gewissermaßen reflexive Institution auf eine nachholende Sozialisation in verschiedenen Wissens- und Praxisfeldern ausgelegt. Dies lässt sich unter anderem daran festmachen, dass Beratungsangebote oft dann entstehen, wenn eine Gruppe von Experten das Verhalten einer Bevölkerung oder eines Bevölkerungssegments für problematisch hält und zur Behebung dieses (für die Experten!) problematischen Verhaltens Beratungsangebote einrichtet; dies gilt in besonderem Maß zum Beispiel für die Agrarberatung, Schwangerenberatung, und die genetische Beratung. Zu diesen Beratungsfeldern findet sich dann jeweils eine reichhaltige Beratungsliteratur, die unter anderem die Beratungsresistenz von Individuen oder Gruppen problematisiert.

Die »Entwicklungsberatung«, wie ich sie provisorisch, in Anlehnung an die Ethnokategorien »Guidance«, bzw. »Career Guidance« (OECD 2004; Sultana 2004), und »Coaching«, etikettieren kann, hat ein Sonderwissen (vgl. Schütz/Luckmann 1979) entfaltet, das insbesondere auf die Bearbeitung, Entfaltung und vor allem Bildung eines angemessenen Selbstverhältnisses abzielt, das »Selbstorganisation« und selbständige, lebenslange Lernprozesse ermöglicht.

Als Entwicklungsberatung im engeren Sinn lässt sich Berufsberatung, Coaching, Arbeitsberatung (in Arbeitsagenturen), Lebensberatung und verschiedene Formen von Therapie bezeichnen. Entwicklungsberatung ist im weiteren Sinn allerdings auch eine Beratungstechnologie, die in verschiedene andere Beratungsformen (und in sogenannte alltägliche Kommunikation) als Element eingebaut werden kann und eingebaut wird. In letzter Zeit haben staatliche Agenturen und überstaatliche Agenturen verstärkt Interesse für diese Beratungsform aufgebracht, der sie eine wichtige Koordinationsfunktion in wissensbasierten Ökonomien zubilligen (siehe die oben erwähnten Studien von OECD und dem EU-Berufsbildungsinstitut CEDEFOP).

Die forschungsleitende These, der ich folge, lautet, dass in spezifischen Beratungsformen, die mit dem gesellschaftlichen Wandel hin zur sogenannten Wissensgesellschaft aufgekommen sind, eine Verschränkung organisationelltechnologischer und biographischer Wissensbestände angeregt und gestaltet wird, die eine qualitativ neue Dimension annimmt. Diese Vermittlung von Formen der Wissensbildung, hier provisorisch »Verschränkung« genannt, ist mit der Entfaltung einer spezifischen Rationalität verbunden, die in ihrer soziokulturellen Logik und anhand ihrer Entstehungskontexte zu analysieren ist. Diese Kontexte lassen sich auf vier Ebenen aufsuchen: Handlungsprobleme von berufsbiographischen, arbeitenden Akteuren, Handlungsprobleme von Experten, Handlungsprobleme in lokalen (z.B. organisationalen) Praktiken, allgemeine Strukturprobleme von gesellschaftlichen Handlungsbereichen.

Wie lässt sich diese These belegen? Zunächst sollen Strukturmerkmale der Entwicklungs-Beratung skizziert werden, um von da aus zur Frage der Vermittlung bzw. Verschränkung von Wissensbeständen zu gelangen.

Erklärtes Ziel der Entwicklungsberatung als modulförmiger, entwicklungsbezogener Bildungsmaßnahme ist die Entfaltung allgemeiner beruflicher und berufsbiographischer Selbststeuerungskompetenzen. Ein Autor von Coaching-Lehrbüchern definiert Coaching als »interaktive(n), personenzentrierte(n) Beratungs- und Betreuungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Im Vordergrund stehen die berufliche Rolle bzw. damit zusammenhängende Anliegen des Gecoachten (...)«

»Ziel ist immer die Verbesserung der Selbstmanagementfähigkeiten des Gecoachten, das heißt der Coach soll sein Gegenüber derart beraten bzw. fördern, dass der Coach letztendlich nicht mehr benötigt wird« (Rauen 2003).

Gemäß dieser Selbstbeschreibung bezeichnet Coaching also eine zeitlich scharf umrissene kommunikative Beziehung zwischen einem Berater und einem Beratungsnehmer, die sich durch eine Zuweisung von rollenförmigen Erwartungen und ein thematisches Repertoire auszeichnet, die die Kommunikation zwischen Berater und Klient strukturieren soll. Der Klient bzw. die Klientin wird als lernbedürftiges

Subjekt definiert, das allerdings in die Selbständigkeit entlassen werden soll. Ich werde später zeigen, dass diese kommunikative Form als Gattung analysiert werden kann.

Die Institutionalisierung dieser kommunikativen Form geht einher mit der Herausbildung einer Berufsgruppe mit vielfältigen historischen Wurzeln und einer wechselhaften Professionalisierungsgeschichte: die Berufsgruppe der Beraterinnen und Berater. Den »hidden technocrats« (siehe unten) wird seit einiger Zeit verstärktes soziologisches Interesse (und Misstrauen) entgegengebracht, denn als Protagonisten eines »lifestyle engineering« (Kellner/Berger 1992) wird ihnen eine aktive Rolle in der Ökonomisierung und Technisierung gesellschaftlicher Verhältnisse zugeschrieben.

Die Zielgruppen der Entwicklungsberatung wurden in den letzten zehn bis 15 Jahren ausgeweitet; war beispielsweise Coaching anfangs für leitendes Personal von Profitorganisationen konzipiert, werden heute Angestellte von Non-Profit Organisationen, Selbständige, Künstler, und Arbeitslose unterschiedlicher Qualifikationsniveaus gecoacht. Die Professionalisierung des Coaching lässt sich in Deutschland an der Etablierung von Berufsverbänden, einer steigenden Anzahl von Lehrbüchern und der Gründung von Fachzeitschriften festmachen.

Entwicklungsberatung als Gattung und Diskurs

Coaching, so das Resultat einer noch nicht vollständig abgeschlossenen, in ihren bisherigen Ergebnissen aus Platzgründen nicht ausführlich darstellbaren und an anderem Ort demnächst ausführlich belegten, diskurs- und gattungsanalytischen Untersuchung, lässt sich als sozialer Typus einer interaktiven Praxis definieren, die sich durch die Etablierung kommunikativer Formate, formalisierter Rollendefinitionen und eines institutionellen Arrangements der Beratung auszeichnet. Diese Verfestigung einer Beratungspraxis erlaubt es, Coaching als kommunikative Gattung zu beschreiben.

Als Gattungen sollten nicht etwa losgelöste Sprachstrukturen verstanden werden, sondern im Sprechen erzeugte interaktive Handlungsmuster. In der Definition von Knoblauch und Günthner (Knoblauch/Günthner 1997), die Thomas Luckmanns initialer Formulierung (Luckmann 1986) folgt, sind Gattungen als historisch und kulturell spezifische, gesellschaftlich verfestigte und formalisierte Lösungen kommunikativer Probleme zu verstehen, deren Funktion in der Bewältigung, Vermittlung und Tradierung intersubjektiver Erfahrungen der Lebenswelt besteht.

An einer Gattung und ihrem Kontext lässt sich gewissermaßen ablesen, für welches gesellschaftliche Handlungsproblem sie eine spezifische Lösung darstellt. »Die

Verfestigungen und Formalisierungen kommunikativer Vorgänge können dabei als Anzeichen für die gesellschaftliche Relevanz der durch sie gelösten kommunikativen Probleme angesehen werden« (ebd. 300f.).

In der Gattungsanalyse unterscheidet man zwischen der Binnenstruktur einer Gattung und ihrer Außenstruktur. Als Binnenstruktur gilt der Aufbau von elementaren sprachlichen Formen zu Kleinformen wie Stereotype, Redewendungen, Gemeinplätze, Sprichwörter und weiter zu ausgereiften Gattungen, wie etwa dem Klatsch, der Belehrung, der Klage, etc.

Coaching zeichnet sich durch eine Kombination sorgender, belehrender, pastoraler und organisationswissenschaftlich-theoretisierender Gattungen aus. Wie in der Therapie werden Klienten etwa aufgefordert, zu ergründen, wie sie sich fühlen oder gefühlt haben. Wie beim Erlernen eines Instruments werden sie belehrt über bestimmte Techniken. Wie im Seminar geht es darum, bestimmte organisationelle Vorgänge reflexiv zu erfassen. Diese Einzelgattungen sind durch das Kriterium der Erfolgs- und Gelegenheitsorientierung des Handelns, eine Orientierung an Opportunitäten, miteinander verklammert. Es handelt sich damit mehr um eine Aggregation von Gattungen (Bergmann 1991) als um eine spezifische Einzelgattung. Durch diese Aggregation von Einzelgattungen, die in einer spezifischen Regelmäßigkeit miteinander verknüpft sind und im Wesentlichen als Spezialwissen einer Expertengruppe angesehen werden können, ist es auch plausibel, von einem *Diskurs der Entwicklungsberatung* zu sprechen.

Mit dem Begriff der Außenstruktur einer Gattung bezeichnet man die institutionellen Bereiche, die durch eine Gattung kommunikativ gestützt bzw. realisiert werden und die den Verwendungsbereich der Gattung markieren. Kommunikative Gattungen sind also nicht als von der Sozialstruktur unabhängig zu betrachten, »sie bilden vielmehr ein im kommunikativen Handeln objektiviertes Bindeglied zwischen subjektiven Wissensvorräten und gesellschaftlichen Strukturen« (ebd. 285). Das Konzept der Außenstruktur weist eine enge Verwandtschaft mit dem diskursanalytischen Begriff des Dispositivs auf. Wie lassen sich die Außenstruktur der Entwicklungsberatung und die in dieser Außenstruktur wirksamen Strategien beschreiben? Eine erster Ansatz ist die Struktur des beruflichen bzw. professionellen Feldes der Berater:

Das berufliche Feld der Entwicklungsberatung ist durch eine triadische Figuration geprägt: die Berater adressieren einerseits Organisationen mit ihrer bürokratischen und ökonomischen Rationalität, andererseits Individuen und ihre Bedürfnisse. Die Außenstruktur des Coaching bezieht sich also auf den Kontext beruflichen und biographischen Handelns einerseits, auf den Kontext organisationeller Prozesse andererseits. Das Wissen um soziale, ökonomische und politische Mechanismen, die in Organisationen wirksam sind, und denen sie unterliegen, bezeichne ich hier als organisationelles Wissen. Der vielleicht etwas locker verwendete Begriff

organisationellen Wissens bezieht sich hier also auf einen Wissenstyp, der sich zur Bewältigung funktionaler Probleme in Organisationen und zur Bewältigung jener Probleme, die sich durch die politisch-ökonomische Einbettung von Organisationen ergeben. Die Gattung der Entwicklungsberatung ist also in einen doppelten institutionellen Kontext eingebettet: Einerseits in den praktischen Problemhorizont beruflichen und berufsbiographischen Handelns, andererseits in den Kontext von Wirtschaftsorganisationen und wohlfahrtsstaatlichen Arrangements.

Die zentrale These zur Entwicklungsberatung, die im Rahmen dieses Beitrags verfolgt werden soll, lautete, dass sie auf eine Verschränkung von Wissensbeständen eingerichtet sind bzw. diese bewirken. Der Effekt einer solchen Verschränkung lässt sich etwas präziser als Subjektivierung und strategische Biographisierung im Rahmen der Außenstruktur der Beratungsgattung benennen. Diese These lässt sich an der Verwandtschaft des kommunikativen Typus des Coaching zur biographischen Kommunikation und der Art und Weise, wie letztere moduliert wird, aufweisen: Biographische Kommunikation zeichnet sich bekanntlich dadurch aus, dass

1. subjektive und soziale Ereignisse oder Zustände mit Hilfe rhetorischer Mittel wie Erzählungen, Beschreibungen, Argumentationen und Metaphern so präsentiert werden, dass
2. der/die SprecherIn einem Publikum gegenüber als Person mit verstehbaren, zugleich aber auch wandelbaren Charaktereigenschaften, das heißt Motiven, Relevanzen, Gefühlen und Reflexionsformen dargestellt wird. Der oder die ErzählerIn wird dadurch als verstandes- und moralbegabte Person kenntlich.
3. Die kommunikative Rekapitulation von Ereignissen und Zuständen entfaltet sich (idealerweise) in Bezug auf den Problemhorizont lebenszeitlichen Handelns.

In der kommunikativen Gattung der Entwicklungsberatung finden diese Merkmale eine Entsprechung. Man könnte sagen, die Erfahrungen, die in der biographischen Kommunikation artikulierbar werden, werden von der Beratungskommunikation aufgegriffen und in den Dienst einer eigenen Rationalität gestellt, und zwar vor dem Horizont eines vom Berater und Beratungsnehmer »gemeinsam« (mit allen machttheoretischen Ambivalenzen dieses Wortes) definierten »Problems«:

1. Ereignisse und Zustände in der beruflichen und teilweise privaten Sphäre werden in einem Aushandlungsprozess mit Hilfe rhetorischer Mittel so geordnet, dass
2. der/die SprecherIn dem/der BeraterIn gegenüber als Person mit Defiziten einerseits, mit der Bereitschaft zu einer Veränderung der Person andererseits kenntlich wird.

3. Biographische Erfahrungen werden daraufhin befragt, ob sie erfolgreiches Handeln begünstigen oder erschweren, und ob sie die Wahrnehmung von Gelegenheiten begünstigt oder erschwert haben. Erfahrungen werden (anders als in der therapeutischen Kommunikation) vorzugsweise nicht so gedeutet, dass sie als Relikte lebensgeschichtlich vergangener Kontexte und Erfahrungen intelligibel werden, sondern dass gelegenheitsorientiertes Handeln durch die Charakterisierung dieser Erfahrungen als (Lern-) Ressourcen ermöglicht wird.

Entwicklungs-Beratung lässt sich als Form strategischer Kommunikation bezeichnen, die explizit auf die Etablierung eines Selbstverhältnisses abzielt. In Zusammenspiel mit dem übrigen Instrumentarium des strategischen Personalmanagements bzw. Human Resource Managements (Wright 1999) (Assessment Center, Leistungsdiagnostik, Teamführung, Management Appraisals Unternehmenskultur etc.) ist Guidance- und Coaching-Beratung darauf angelegt, eine spezifische Form des Selbstverhältnisses zu erzeugen. In diesem Sinn handelt es sich um eine »Technologie des Selbst« (Foucault 1988; vgl. auch Rose 1989; Rose 1998; Bröckling 2000).

Sowohl bei der Beratungs-Kommunikation als auch bei biographischer Kommunikation haben wir es mit Spielarten modernisierter, säkularisierter Geständnispraktiken bzw. deren verselbständigten Resultaten zu tun. Die Entwicklungsberatung knüpft an die bestehende biographische Kommunikation an, um mit ihrer Hilfe eine eigene Agenda zu exerzieren.

Das berufsbiographische Subjekt, das in der Entwicklungsberatung konstruiert wird, ist ein Subjekt, das aufgefordert ist, seine Unzulänglichkeit zu bekennen, um daraufhin an sich selbst zu arbeiten, ein Subjekt, das seine bisherige Unfreiheit eingestehen soll, um diese Freiheit durch Kompetenzentwicklung zu erlangen, weiterhin ein Subjekt, das die moralische und kulturelle Veränderung der eigenen Person herbeiführen und begrüßen soll. Der Diskurs und die Gattung der Entwicklungsberatung moduliert biographische Kommunikation gewissermaßen so, dass biographische Erfahrungen auf den Achsen des Erfolgs, der Gelegenheiten und der Pflege der eigenen Person neu ausgerichtet werden, und dies so, dass die Veränderung des Selbstverhältnisses möglichst als Ausdruck der (wiederhergestellten) Autonomie legitimiert werden kann. Es ruft die Subjekte gewissermaßen auf, sich als Unternehmer und Therapeuten ihrer eigenen Biographie und Karriere zu begreifen.

Verschränkung von Wissensbeständen?

Die These der Verschränkung organisationell-technischer Wissensvorräte und biographischer Wissensvorräte hat sich auf drei Ebenen erhärtet:

Die Verschränkung organisationsbezogenen und biographischen Wissens zeigt sich

1. in der Außenstruktur des Coaching (und der Entwicklungsberatung allgemein) als Gattungsaggregation bzw. in der institutionellen Einbettung der beraterischen Dienstleistung. Berater bedienen Organisationen und biographische Akteure gleichermaßen, vermitteln zwischen beiden. Die Professionalität der Coaches ist für diese Verschränkungsebene eine wichtige Analysekategorie, die im Rahmen dieses Beitrags nicht ausführlich behandelt werden kann.
2. in der Gestalt der verfestigten Diskursform der Beratungs-Literatur und in der beraterischen Interaktion. Im sozialen Typus der Entwicklungsberatung liegt eine Verflechtung sozialer Wissensbestände vor, die hochanonym und strategisch sind, und subjektiven Wissensbeständen, die personengebunden und werthaft geladen sind.
3. in der Subjektivierungsstrategie der Beratungsdiskurse. Subjektivierung bedeutet in diesem Sinn, dass strategische, technische und ökonomische Wissens Elemente so aufbereitet sind, dass Subjekte sich von ihnen gewissermaßen persönlich angesprochen fühlen können, und dass sich diese Wissens Elemente als konstitutive Frage anbieten, um die sich – gleichsam als Antworten – Vorstellungen von gelingendem Leben gruppieren.

Das Konzept der Verschränkung ist allerdings ein noch unpräziser und provisorischer Begriff, der im Laufe der weiteren Untersuchung durch eine Untersuchung der spezifischen Handlungslogik und Rationalität der Beratung und ihrer sozialisationstheoretischen Effekte präzisiert werden muss.

Die im Rahmen dieser Veranstaltung aufgeworfene Frage, ob es zu einer Biographisierung verschiedener gesellschaftlicher Bereiche gekommen ist, lässt sich anhand des vorliegenden Beispiels der Entwicklungsberatung mit einem vorläufigen »ja« beantworten. Im beruflichen Handlungsfeld und seinen Bildungspraktiken nimmt der Problemhorizont lebenszeitlichen Handelns und Dimensionen subjektiver Erfahrung für manche Beschäftigtengruppen einerseits und Organisationstypen andererseits einen gesteigerten Stellenwert ein. Dabei bleibt allerdings die Frage offen, inwiefern diese Biographisierung des Sozialen mit einer zunehmenden Ökonomisierung, Technologisierung und Normalisierung des Biographischen einhergeht, welche Freiheits- und Autonomiegewinne und -verluste dadurch entstehen, und ob dadurch neue und alte Ungleichheiten verschärft werden.

Literatur

- Bohler, Karl/Kellner, Hansfried (2004), *Auf der Suche nach Effizienz*, Frankfurt a.M.
- Bröckling, Ulrich (2000), »Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement«, in: ders./Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt a.M.
- Degele, Nina/Münch, Tanja/Pongratz, Hans J. u.a. (2001), *Soziologische Beratungsforschung. Perspektiven für Theorie und Praxis der Organisationsberatung*, Opladen.
- Foucault, Michel (1988), »Technologies of the Self.«, in: Hutton, H. P./Gutman, H./Martin, L. H. (Hg.), *Technologies of the Self. A Seminar with Michel Foucault*, Amherst.
- Fuchs, Peter (1994), »Die Form beratender Kommunikation. Zur Struktur einer kommunikativen Gattung.«, in: ders./Pankoke, Eckart (Hg.), *Beratungsgesellschaft*, Schwerte.
- Fuchs, Peter (2004), »Die magische Welt der Beratung.«, in: Schützeichel, Rainer/Brüsemeyer, Thomas (Hg.), *Die beratene Gesellschaft*, Opladen.
- Hahn, Alois (1987), »Identität und Selbstthematization.«, in: ders./Kapp, V. (Hg.), *Selbstthematization und Selbstzeugnis. Bekenntnis und Geständnis*, Frankfurt a.M.
- Heinz, Walter R. (2002), »Self-Socialization and Post-traditional Society.«, in: Settersen, R. A./Owen, T. J. (Hg.), *Advances in Life Course Research*, New Frontiers in Socialization, New York, S. 41–64.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne/Maeder, Christoph (1994), *Expertenwissen. Die Institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit*, Opladen.
- Iding, Hermann (2000), »Hinter den Kulissen der Organisationsberatung. Macht als zentrales Thema soziologischer Beratungsforschung.«, in: Degele, Nina/Münch, Tanja/Pongratz, Hans J. u.a. (Hg.), *Soziologische Beratungsforschung. Perspektiven für Theorie und Praxis der Organisationsberatung*, Opladen.
- Kallmeyer, Werner (2000), »Beraten und Betreuen.«, *Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung*, H. 2, S. 277–252.
- Kellner, Hansfried/Berger, Peter L. (1992), »Life-Style Engineering: Some theoretical Reflections.«, in: Kellner, Hansfried/Heuberger Frank W. (Hg.), *Hidden Technocrats. The New Class and New Capitalism*, New Brunswick/London.
- Kellner, Hansfried/Heuberger, Frank W. (1992), *Hidden Technocrats*, New Brunswick.
- Knoblauch, Hubert/Günthner, Susanne (1997), »Gattungsanalyse.«, in: Hitzler, Ronald/Honer, Anne (Hg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik*, Opladen.
- Luckmann, Thomas (1986), »Grundformen der gesellschaftlichen Verteilung des Wissens: Kommunikative Gattungen.«, in: Neidhart, F./Lepsius, R./Weiss, J. (Hg.), *Kultur und Gesellschaft*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 27), Opladen.
- Rauen, Christopher (2003), *Coaching*, Göttingen.
- Rose, Nicolas (1989), *Governing the Soul. The shaping of the private self*, London.
- Rose, Nicholas (1998), »Inventing our selves. Psychology, Power, and Personhood«, Cambridge.
- Scherf, Michael (2002), *Beratung als System*, Wiesbaden.
- Schütz, Alfred/Luckmann, Thomas (1979), *Strukturen der Lebenswelt*, Frankfurt a.M.
- Schützeichel, Rainer (2004), »Skizzen zu einer Soziologie der Beratung.«, in: ders./Brüsemeyer, Thomas (Hg.), *Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung*, Wiesbaden.
- Schützeichel, Rainer/Brüsemeyer, Thomas (2004), *Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung*, Wiesbaden.

Stehr, Nico/Ericson, R. V. (1992), *The Culture and Power of Knowledge*, Berlin.

Wright, Patrick M. (1999), *Strategic Human Resources Management in the 21st Century*, Stanford.