

Partnerschaftliche Interaktion

Aufgabe und Zukunft der Beratung in der Landwirtschaft*

Von Hermann Boland

Der Begriff Beratung wird an vielen Stellen für die unterschiedlichsten Zusammenhänge gebraucht: Sei es, daß ein Gesetz sich in der Beratung im Parlament befindet, daß der § 218 eine Beratungsregelung vorsieht, daß es in der Bank einen Beratungsschalter gibt oder an der Universität eine Studienberatung. Die Liste läßt sich fast beliebig fortsetzen. Für den Bereich der Landwirtschaft, oder wenn wir es weiter fassen wollen, den ländlichen Raum, gilt das gleichermaßen. In einer Studie in Niedersachsen hat STEFFENS neben der Offizialberatung noch 16 weitere Gruppen von Beratungsanbietern ausgemacht. Unter den von ihm identifizierten 9000 Personen, die als Berater tätig sind, entfallen etwa 3000 auf den Bereich der Beratungsinstitutionen im engeren Sinne, 6000 kommen aus dem kommerziellen Bereich (STEFFENS, 1989). Daß Beratung oftmals nur eine von mehreren Funktionen ist, zeigt die Tatsache, daß nur etwa ein Drittel der von ihm gefundenen Personen annähernd ausschließlich mit Beratung beschäftigt sind.

Fast jeder Beratungsanbieter hat sein eigenes Beratungsverständnis. In einer 1986 durchge-

föhrten bundesweiten Befragung von fast 300 wichtigen Beratungsanbietern zeigte sich, daß weniger als die Hälfte von diesen (42%, bei einem Rücklauf von 49%) eine schriftlich formulierte Aufgabenstellung für ihre Beratungskräfte besitzen (BOLAND, 1991). Somit ist es nicht verwunderlich, daß auch die Beratungskräfte selbst über ihre Aufgaben unterschiedliche Auffassungen haben. Daß selbst innerhalb einer Organisation hier erhebliche Abweichungen bestehen, zeigte eine Befragung von Beraterinnen und Beratern der Offizialberatung in Hessen. Einer der wenigen Punkte, in denen sich die Befragten deutlich voneinander unterschieden, war ihre Ansicht darüber, welche Rolle sie in ihrer Beratungsarbeit einnehmen (BOLAND, 1991). Sie sehen sich teilweise als direktive Vermittler von Lösungen und Vorschriften, andererseits aber ihre Aufgabe auch in der individuellen Hilfestellung für Betroffene.

Landwirte nehmen die Problematik noch aus einem etwas anderen Blickwinkel wahr: Wie Befragungen aus den Jahren 1988 und 1989 zeigten, erwarten sie von Beratern klare Aussagen, wenn nicht gar Handlungsanweisungen. Sie sind aber damit unzufrieden, daß Berater sich nicht auf die Bedürfnisse der Landwirte einstellen, sondern sich nach ihrer Mei-

nung an Vorgaben und Richtlinien orientieren bzw. orientieren müssen (BOLAND, 1987).

Die Analyse zeigt, daß es ein recht breites Spektrum des Verständnisses dessen gibt, was Beratung sein soll oder was in einer Beratung passieren soll. Die Pole stellen dabei eine direktive Vermittlung von Handlungsanweisungen einerseits und ein am Ratsuchenden orientiertes Konzept der „Hilfe zur Selbsthilfe“ andererseits dar. Diese Verwirrung oder doch zumindestens Vielgestaltigkeit in der Wahrnehmung und Nutzung des Beratungsbegriffes ist das Ergebnis eines sich wandelnden Verständnisses von Beratung. Daher ist es sinnvoll, zunächst einen Blick auf die Entwicklung der Beratung zu werfen. Dabei soll weniger auf die organisatorische Entwicklung eingegangen werden als auf das Begriffsverständnis und die wissenschaftlichen Konzepte der Beratung.

Die Entwicklung der landwirtschaftlichen Beratung

Die landwirtschaftliche Beratung hat ihre Anfänge in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts genommen, als von verschiedenen

* Vortrag anläßlich der Promotionsfeier des Fachbereichs Agrarwissenschaften am 25. Juni 1993

Landesherren oder engagierten Personen landwirtschaftliche Vereine gegründet wurden, die eine Verbesserung der Bildung der Landwirte zum Ziele hatten. Dies geschah vor dem Hintergrund einer notwendigen Sicherung der Nahrungsmittelproduktion, die durch eine Verbesserung der landwirtschaftlichen Produktionstechniken möglich schien. Die Vereine bauten dazu ein landwirtschaftliches Schul- und Bildungswesen auf. Lehrer wurden eingestellt, die im Winter Unterricht erteilten und im Sommer zu Wanderlehrern wurden, die die Landwirte aufsuchten, um auf den Betrieben mitzuhelfen und so neue Kenntnisse und Techniken weiterzugeben. Mit der zunehmenden Nachfrage nach Unterstützung wurden daraus Berater.

AEREBOE wies schon 1920 in seiner Allgemeinen landwirtschaftlichen Betriebslehre darauf hin, daß „kein Landwirt auf allen Gebieten, welche für die Landwirtschaft in Betracht kommen können, Spezialist sein“ (S. 659) kann. Er braucht daher Berater, die ihm zur Seite stehen. Von diesen erwartet AEREBOE: „Vor allen Dingen muß es sich dabei aber um Leute handeln, die auch Mut haben, Rezepte zu geben.“ (S. 662) Er sieht also den Berater als einen Spezialisten, der dem Landwirt in schwierigen Situationen Entscheidungen abnimmt und sich auch für die erfolgreiche Durchführung der so entstandenen Maßnahmen verantwortlich fühlt – typischerweise siedelt er diese Berater bei den Banken an.

Ein Theoriekonzept zu dieser direktiven Arbeitsform der Beratung lieferte die Innovationstheorie. Sie wurde von amerikanischen Agrarsoziologen Ende der 20er und Anfang der 30er Jahre formuliert. Diese studierten den Übernahme- und Verbreitungsprozeß des damals neu entwickelten Hybridsaatguts für Mais (vgl.: ALBRECHT, 1969). Es gelang, Innovatoren zu charakterisieren, also solche Personen, die besonders schnell die Neuerung übernahmen, den Übernahmeprozeß in einem sozialen System von der Ablaufstruktur her zu erklären und auch die Neuerungen nach Eigenschaften, die ausschlaggebend für eine schnelle und einfache Verbreitung waren, zu charakterisieren.

Aus diesen Forschungsergebnissen ließen sich direkte Ansätze für eine möglichst erfolgreiche Steuerung von Innovationsprozessen ableiten. Das Konzept wurde von Beratungsorganisationen weitgehend übernommen und bewährte sich in der Weitergabe von Innovationen, die für große und einheitliche Zielgruppen einen deutlichen Produktionsfortschritt darstellen (vgl. ROGERS/SHOE-MAKER, 1971). Grenzen des Innovationskonzeptes ergeben sich vor allem in zwei Bereichen: der fachlichen und der Beziehungsseite.

Auf der fachlichen Seite werden die Begrenzungen des Innovationskonzeptes dann deut-

lich, wenn sich die Betriebe differenzieren, es um die Bearbeitung sehr betriebsspezifischer Probleme geht und es keine allgemeingültigen Lösungsansätze mehr gibt. Für den Erfolg einer Handlung kommt es dann darauf an, in welcher Qualität ein Betriebsleiter eine Entscheidung realisiert. Innovationen oder vorgefertigte Lösungen erzielen dann nur noch unsichere Wirkungen. Auf der Beziehungsseite ist die Begrenzung darin zu sehen, daß den Ratsuchenden die eigenen Aktivitäten, also die Bemühungen um eigene Lösungen und die Verarbeitung der selbst gemachten Erfahrungen, abgenommen werden. Die Ideen werden von oben nach unten vermittelt, direktiv weitergegeben. Es entsteht Passivität und Abhängigkeit, die Betroffenen übernehmen keine Verantwortung für die Lösung ihrer Probleme. Zusammen führen beide Aspekte zu der Forderung, daß die betroffenen Menschen stärker beachtet werden müssen.

Die Frage nach der Zielsetzung für Beratungsarbeit stellt sich auch in der Officialberatung. In ihr waren auf Innovationsmodellen basierende Vorgehensweisen in den 50er und 60er Jahren vorherrschend. Sie haben ihre Bedeutung bis heute nicht verloren: Wenn ein Landwirtschaftsministerium ein Beratungsprogramm zur Extensivierung der Landwirtschaft startet, so folgt es im Grunde genommen auch Innovationskonzepten: es orientiert Förderungs- und Lenkungsmaßnahmen an Modellrechnungen und gibt Maßnahmen oder Maßnahmenpakete vor. Die Vielgestaltigkeit der heutigen landwirtschaftlichen Unterneh-

men läßt sich aber mit solch uniformen Modellen kaum mehr abdecken, und es entsteht entweder ein gewaltiger Aufwand, um die notwendige Einzelfallbearbeitung abzuwickeln – siehe die Durchführung der Quotenregelung bei der Milch –, oder es bleibt Unzufriedenheit bei den Landwirten, weil sie sich nicht richtig angesprochen fühlen – wie bei den Extensivierungs- und Wasserschutzprogrammen.

Die Zielproblematik der Officialberatung kann noch von einer anderen Seite beleuchtet werden: Die Officialberatung stellt eine Verbindung zwischen einem politischen Steuerungssystem einerseits und den einzelwirtschaftlichen Unternehmen andererseits dar. Von beiden Seiten wird gefordert, daß sie sich für ihre jeweiligen Ziele einsetzen soll. Ohne eine klare Position für eine der Zielsetzungen zu beziehen, kann die Officialberatung in dieser Situation nur scheitern: Ihr fehlen prüfbare Ziele, sie kann somit kaum Erfolge ableiten und ausweisen. Viele Officialberatungsorganisationen haben diese Situation erkannt und versuchen, mit Anpassungen ihrer Ziel- und Aufgabenkataloge diese Situation zu verbessern. Auch die Officialberatung in Hessen befindet sich in einem Reorganisationsprozeß, mit dem auch ein Wandel der Aufgaben einhergeht.

Einfacher gestaltet sich die Zielbestimmung bei Selbstorganisationen der Landwirte, also Vereinen oder genossenschaftlichen Formen, in denen Beratung organisiert wird, oder bei privatwirtschaftlich arbeitenden Anbietern



Abb. 1: Gute Beratung, auch in der Landwirtschaft, stellt den Ratsuchenden in den Mittelpunkt.
Foto: privat

von Beratung. Sie können sich ganz an den Zielsetzungen der Landwirte orientieren, was ein Grund für ihre zunehmende Bedeutung in der Beratungslandschaft ist.

Das wissenschaftliche Verständnis von Beratung

Die wissenschaftliche Diskussion über Beratung hat sich vor allem mit der Vorgehensweise in der Einzelberatung beschäftigt. Die Überlegungen gingen zunächst hin zu Problemlösestrategien. Der Berater stellt sich der Aufgabe, fehlende Fach- und Problemlösekompetenz bereitzustellen, um aus Schwierigkeiten herauszuhelfen. Der Ratsuchende behält die Verantwortung für die Entscheidung zu einer Handlung und ihre Realisierung. Die typische Formulierung hierzu liefert RHEINWALD (1956, S. 9), der von der Beratung erwartet, daß sie „durch Überzeugung zu sinnvollem Handeln für bestmögliche Gestaltung und Weiterentwicklung“ von landwirtschaftlichen Betrieben führen soll. Das Beratungsverständnis wird auf den Problemlösungsanspruch beschränkt. Von SCHWEITZER (1966) wies schon damals darauf hin, daß Beratung immer auch einen Bildungsaspekt haben müsse, also auf die Herstellung von Selbstständigkeit ausgerichtet sein soll und Abhängigkeit vermeiden muß.

Bezogen auf das der Beratung zu Grunde liegende Menschenbild ging ein klärender und präzisierender Einfluß zunächst von der Verwertung der LEWINschen Feldtheorie für die Analyse von Verhaltensänderungsprozessen aus, die von HRUSCHKA Ende der 60er Jahre eingebracht und mit ALBRECHT zusammen umgesetzt wurde (LEWIN, 1963, HRUSCHKA, 1969). Mit der Feldtheorie wurde der Blick stärker darauf gelenkt, daß zum Verstehen der Situation eines Menschen und seiner Verhaltensänderungsmöglichkeiten zunächst eine ganzheitliche Erfassung aller in seinem Lebensraum befindlichen Einflußgrößen erforderlich ist. Es reicht also nicht aus, ein betriebliches Problem auf der sachlichen Ebene zu lösen, sondern es muß immer beachtet werden, ob und wie der Betriebsleiter und seine Familie mit dieser Lösung umgehen können.

Mit dem ganzheitlichen Konzept von LEWIN war der Weg nicht weit zu dem Modell der humanistischen Psychologie, das von LEWIN mitbegründet worden ist. Ein wichtiger Vertreter der humanistischen Psychologie ist Carl ROGERS, dessen Vorstellungen für das partnerschaftliche Verständnis von Beratungsprozessen dann wegweisende Bedeutung gehabt haben (ROGERS 1972, 1981). ROGERS geht von der Grundannahme aus: Der Klient ist selbstverantwortlich, kein Objekt einer Behandlung. Der Klient ist in der Lage, seine ei-

genen Entdeckungen zu machen, eigene Schlüsse zu ziehen. Seine Position kristallisiert sich in den Forderungen nach Akzeptanz, Empathie und Kongruenz als wesentlichen Einstellungen der Beratungskräfte gegenüber ihren Gesprächspartnern. Akzeptanz meint, den Gesprächspartner ohne Wertung zunächst anzunehmen; Empathie beschreibt das aktive Zuhören, also sich möglichst gut in die Lage des Gesprächspartners hineinzudenken, und Kongruenz spricht die Ehrlichkeit an, mit der ein Berater seinen Ratsuchenden gegenüberzutreten sollte.

Somit sind wir nach der kurzen Verfolgung von Entwicklungslinien des Beratungsbegriffes bei der heutigen Situation angelangt. Die Darstellung hat deutlich gemacht, daß Landwirte Erfahrungen mit unterschiedlichen Beratungskonzepten machen konnten und daß eine klare Aufgabenstellung für Beraterinnen und Berater notwendig ist.

auch: van den BAN/WEHLAND, 1984; DIE-DRICHSEN, 1993, DIETRICH, 1983; HOFFMANN, 1985).

Das in der Definition formulierte Verständnis des Beratungsprozesses bedeutet für Beraterinnen und Berater, daß sie auf drei Ebenen arbeiten müssen: Der Inhaltsebene mit den Unterteilungen in Fachebene und Problemlöseebene und der Beziehungsebene.

Das 3-Ebenen-Modell des Beratungsgesprächs (Abb. 2) nimmt eine Unterteilung in Inhaltsebene und Beziehungsebene vor (vgl. WATZLAWICK et al., 1969). Auf der Inhaltsebene wird die Fachebene und die Problemlöseebene unterschieden. Somit ergeben sich auf der Beraterseite die Elemente der Fach- und der Problemlösekompetenz, denen auf der Seite des Ratsuchenden dessen Situations- und Fachkenntnisse sowie dessen Problemlösegewohnheiten gegenüberstehen.

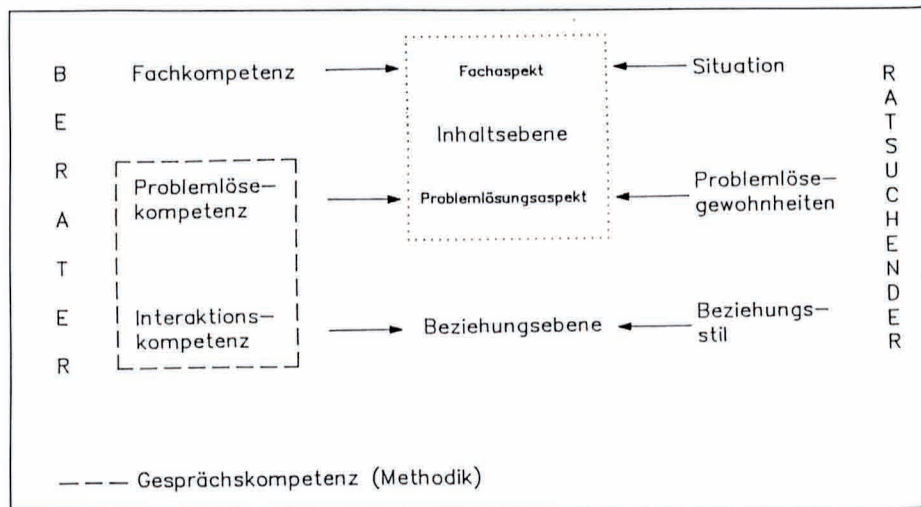


Abb. 2: 3-Ebenen-Modell des Beratungsgesprächs.

Ein heutiges Konzept von Beratung

Die wichtigsten Charakteristika von Beratung sind in der folgenden Definition zusammengefaßt: Im Beratungsprozeß läßt sich eine Beraterin oder ein Berater auf eine partnerschaftliche Interaktion mit einem Menschen ein, der zur Bearbeitung seiner Situation motiviert ist. Sie soll seine Schwierigkeiten durchsichtig machen, ihn befähigen und ermutigen, eine persönliche wie sachliche Entwicklung einzuleiten. Dabei soll sich keine Abhängigkeit entwickeln, vielmehr soll der/dem Ratsuchenden die eigene Verantwortung für die Inangasetzung und Durchführung von Änderungen verdeutlicht werden. Diese Formulierung gilt für die Arbeit in der Einzelberatung, aber sicherlich auch für Gruppenberatungen (vgl. hierzu

Während die Fachkompetenz sich aus dem jeweiligen Fachgebiet der Beraterin oder des Beraters ergibt, lassen sich Problemlösekompetenz und Interaktionskompetenz zur Methodik zusammenfassen, die an keine spezielle fachliche Ausrichtung gebunden ist. Da es sich um Interaktionen handelt, kann der Ratsuchende nicht unbeachtet bleiben. Er muß auf allen drei Ebenen in die Überlegungen einbezogen werden und ist der Kernpunkt, um den sich die Interaktion bemüht.

Die an die fachliche Ebene gebundenen Aspekte werden fast immer wahrgenommen und beachtet. Übersehen wird häufig die Beziehungsebene. Psychologische und kommunikationswissenschaftliche Untersuchungen haben aber gezeigt, daß von der Beziehungsebene entscheidende Einflüsse auf die inhaltlichen Prozesse ausgehen. Erinnert sei nur an den Versuchsleitereffekt, der beschreibt, daß

dieser durch seine Kenntnis über die Forschungshypothesen oder die erwarteten Ergebnisse ungewollt die Sachergebnisse beeinflusst. Naturwissenschaftlern gelingt es, diesen Einfluß zu kontrollieren. In einer Interaktion zwischen Menschen kann er nicht ausgeschlossen werden, vielmehr sollte der Beziehungsaspekt angesprochen, transparent gemacht und bearbeitet werden.

Aus diesem Grund scheint es mir notwendig, besonders auf die Beziehungsebene hinzuweisen und sie in den Vordergrund der Klärung beratungsmethodischer Fragen zu stellen. Erste Forderung ist die Umsetzung der von CARL ROGERS beschriebenen Eigenschaften von Beraterhandeln. Der Kern des Konzeptes besteht darin, daß es kein definiertes Handlungsmodell inhaltlicher Art enthält, sondern die Ziele auf der Methodenebene, insbesondere auf der Beziehungsebene beleuchtet. Diese sind immer vorhanden und erfordern vorrangig Beachtung. Wichtigstes Ziel besteht darin, Transparenz herzustellen, bewußt zu handeln und so, wie es der Person angemessen ist. Somit ist Flexibilität gefordert sowie die Bereitschaft, sich auf offene Situationen einzulassen, in denen eigene Verhaltensunsicherheit zugelassen wird. An den künftigen Anforderungen an die Beratung soll das näher erläutert werden.

Perspektiven der Beratung für den ländlichen Raum

Beratung findet, wie oben bereits angedeutet, immer in einem organisatorischen Rahmen statt. Dieser setzt wichtige Arbeitsbedingungen für die Beratungskräfte fest. Für die Gesamtentwicklung der Beratung sind aber nach meiner Überzeugung weniger die Organisationsformen ausschlaggebend als vielmehr die Beratungsprozesse, die Beraterinnen und Berater durchführen. Bei diesen kommt es dabei vor allem auf die Ergebnisse und die Bewertungen durch die Ratsuchenden an.

Für die Durchführung von Beratungsprozessen lautet eine wichtige These:

Der Berater selbst ist sein wichtigstes Arbeitsmittel.

Er schafft Vertrauen durch seine Offenheit und seine Fähigkeit, sich in die Situation anderer Menschen hineinzuversetzen; er überzeugt durch den kompetenten Umgang mit Fachwissen – auch indem er seine Grenzen erkennt und beachtet. Er geht permanent Risiken ein und muß seine Fähigkeiten gut einschätzen können, um in diesen Situationen zu bestehen. Er muß sich also selbst gut kennen: sich nicht nur seiner Faktenkenntnisse sicher sein, sondern auch seiner Fähigkeiten im Umgang mit Menschen.

Wichtigstes Hilfsmittel, sich selbst und seine Fähigkeiten einschätzen zu können, ist das Feedback. Da es von den Ratsuchenden nicht explizit gegeben wird und sich eigentlich kaum eine methodische Diskussion von den Ratsuchenden erwarten läßt, bedarf es dazu einer Beobachtung. Beratungssituationen lassen aber in aller Regel keine Beobachtung durch Außenstehende zu; sie würden den Vertrauensaufbau erschweren und eine offene Bearbeitung schwieriger persönlicher Probleme unmöglich machen. Somit bleibt als wichtiges Hilfsmittel das Rollenspiel von Beratungssituationen und dessen systematische Auswertung, an die sich ein Training geeigneter Verhaltensweisen anschließen kann. Dies sind heute unverzichtbare Hilfsmittel, um sich auf eine Beratungstätigkeit vorzubereiten und die im Beratungsalltag auftauchenden Probleme zu bewältigen. In der beruflichen Situation wird das als Supervision bezeichnet.

Ich will aber noch auf einen weiteren Zusammenhang hinweisen:

Nicht alle Tätigkeiten einer Beraterin, eines Beraters oder einer Beratungsorganisation entsprechen dem Begriffsverständnis von „Beratung“.

Eine Differenzierung der Interaktionsformen, die Beraterinnen und Berater beherrschen und anwenden, ist nötig. Dabei läßt sich einerseits festhalten, was die Arbeitsformen sind, die Beraterinnen und Berater beherrschen müssen, um in Beratungsorganisationen oder Beratungsteams erfolgreich arbeiten zu können. Andererseits muß auch die Frage geklärt werden, inwieweit diese Arbeitsformen Hauptaufgaben von Beratungskräften sind.

Aus meiner Sicht werden es sechs typische Arbeitsformen sein, die künftig von Beratungsorganisationen oder Beratungsteams erwartet werden:

- Sammlung, Aufbereitung und Weitergabe von Informationen;
- Übernahme von Dienstleistungen, wie Vertretung, Abwicklung, Antragstellung oder Koordination;
- Problemlösungen, also Erarbeitung von sachorientierten Lösungen für abgegrenzte Problemstellungen – das könnten auch Gutachten sein;
- Ausführung von Beratungen im eigentlichen Sinne, d. h. differenzierte personenorientierte Arbeit an schwierigen Situationen, die eine persönliche Beziehung von Beraterinnen und Beratern zu den Ratsuchenden erfordern;
- Moderation von Gruppen, die gemeinsame Entwicklungen in Gang setzen wollen oder von Zusammenkünften, die der Klärung und der Kompromißfindung von konträren Positionen dienen;

– Durchführung von Bildungsarbeit, die sich auf die fachliche Weiterqualifikation von Zielgruppen oder deren persönliche Entwicklung bezieht.

Beraterinnen und Berater brauchen eine breit angelegte methodische Ausbildung, um dieses Spektrum abdecken zu können. Vor allem aber ist es notwendig, daß sie eine klare Vorstellung von den einzelnen Arbeitsformen haben und sie voneinander abgrenzen können.

Ihre Hauptaufgabe wird aber die Durchführung von Beratungen im eigentlichen Sinne sowie die Moderation sein. Dies sind die anspruchsvollsten Aufgaben der Beratung, von denen aber auch die wirksamsten Hilfestellungen für Betroffene zu erwarten sind. Bei den eigentlichen Beratungsleistungen wird es immer darum gehen, die bereits vorhandenen Kenntnisse aufzuarbeiten und dann nach Lösungswegen zu suchen. Die Beraterinnen und Berater müssen nicht für jede schwierige Frage sofort eine erfolgversprechende Lösung bereit haben; sie brauchen aber Geduld und Einfühlungsvermögen, um mit den Betroffenen so lange an dem Lösungsprozeß zu arbeiten, bis ein Erfolg sichtbar wird.

Wenn so die inhaltlichen Aspekte zugunsten der Beziehungsaspekte zurücktreten, ergibt sich für die beratungsmethodisch geschulten Beraterinnen und Berater eine deutliche Erweiterung ihres Arbeitsfeldes über den Bereich der Beratung landwirtschaftlicher Betriebe hinaus. Im Team mit fachlich versierten Kolleginnen und Kollegen werden solche Beraterinnen und Berater sich einerseits dem heutigen Themenspektrum landwirtschaftlicher Beratungsfragen zuwenden: von der Organisation und Moderation von Arbeitskreisen zu ökonomischen und produktionstechnischen Fragen über die gemeinsame Suche mit Landwirten nach Entwicklungsmöglichkeiten und Produktionsnischen in Einzelgesprächen bis hin zur Beratungsarbeit mit existenzgefährdeten Familien. Ebenso werden sie sich aber auch Themen der ländlichen oder dörflichen Entwicklung stellen können, evtl. sogar Problemen von Klein- und mittelständischen Unternehmen oder Gewerbetreibenden im ländlichen Raum. Die Arbeitsfelder von Absolventen zeigen das genauso wie die große Zahl von Studierenden der Haushalts- und Ernährungswissenschaften, die das Fach besuchen.

Zum Schluß soll noch ein letzter Zusammenhang aufgezeigt werden. Die Agrarwissenschaften sind ein angewandtes Wissenschaftsgebiet, das seine Fragestellungen aus der Situation der Landwirtschaft und des ländlichen Raumes bezieht. Sie müssen ihre Forschungsergebnisse daher nicht nur der wissenschaftlichen Diskussion stellen, sondern auch in die Praxis zurückbringen. Somit ist jeder Wissenschaftler mit den Kommunikationsprozessen hin zur landwirtschaftlichen Praxis oder zu den Menschen im ländlichen Raum befaßt. Da

seine Hauptaufgabe die wissenschaftliche Bearbeitung sachlicher Problemstellungen ist, wird die Beziehungsebene auch hier oft nicht wahrgenommen oder doch zumindest nicht explizit beachtet.

Beziehungsarbeit spielt in jeder Situation, die sich mit anderen Menschen beschäftigt und Einfluß auf sie nimmt, eine Rolle. Das trifft auch auf den Forscher bei der Umsetzung wissenschaftlicher Ergebnisse in die Praxis zu. Auch hierfür gilt, nicht einseitig nach Innovationskonzepten vorzugehen und Inhalte und Ziele vorzugeben, sondern zunächst die Situationen und die Menschen, die damit umgehen sollen, genau wahrzunehmen und zu beachten. Geschieht das nicht, dann wird sich das Vorurteil vom Elfenbeinturm der Universitäten weiter bewahrheiten. Gelingt es und versteht sich jeder Wissenschaftler somit ein Stück weit als Berater, so ist ein wichtiger Schritt getan, Vorurteile abzubauen oder gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Literatur:

- AEREBOE, F.: Allgemeine landwirtschaftliche Betriebslehre. Berlin 1920
- ALBRECHT, H.: Innovationsprozesse in der Landwirtschaft. Saarbrücken 1969
- BAN, A.W. van den, WEHLAND, W.: Einführung in die Beratung. Hamburg und Berlin, 1984
- BOLAND, H.: Was erwarten Landwirte von der Beratung? Seminar 17. Jg, Sonderheft 2, Emmelshausen 1987
- BOLAND, H.: Interaktionsstrukturen im Einzelberatungsgespräch der landwirtschaftlichen Beratung. Kiel, 1991
- DIEDRICHSEN, I.: Ernährungsberatung: psychologische Basiskonzepte. Göttingen, 1993
- DIETRICH, G.: Allgemeine Beratungspsychologie. Eine Einführung in die psychologische Theorie und Praxis der Beratung. Göttingen, Toronto, Zürich, 1983
- HOFFMANN, V.: Beratungsbegriff und Beratungsphilosophie im Feld des Verbraucherhandelns. in: LÜBKE, V., SCHOENHEIT, J.: Die Qualität von Beratungen für Verbraucher. Frankfurt a. M., 1985
- HRUSCHKA, E.: Versuch einer theoretischen Grundlegung des Beratungsprozesses. Meisenheim am Glan, 1969
- LEWIN, K.: Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Bern und Stuttgart, 1963
- RHEINWALD, H., PREUSCHEN, G.: Landwirtschaftliche Beratung. Teil I: Grundlagen und Methoden der Beratung. Bonn, München, Wien, 1956
- ROGERS, C.R.: Die nicht-direktive Beratung. München, 1972
- ROGERS, C.R.: Der neue Mensch. Stuttgart, 1981
- ROGERS, E.M., SHOEMAKER, F.F.: Communication of innovations. A crosscultural approach. New York, 1971
- SCHWEITZER, R. von: Landwirtschaftliche Beratung – eine Aufgabe der Erwachsenenbildung. Ausbildung und Beratung, Heft 4, 1966

Zum Autor:

Prof. Dr. Hermann Boland, Jahrgang 1949, studierte Agrarwissenschaften in der Fachrichtung Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus an der Universität Gießen. Promotion mit einer Arbeit zur Evaluierung eines innovativen Gruppenberatungsprogramms. Wissenschaftlicher Mitarbeiter und später Akademischer Rat am Institut für Landwirtschaftliche Betriebslehre an der Universität Gießen. 1990 Habilitation. Nach einer Lehrstuhlvertretung an der Universität Hohenheim ist er seit 1992 Professor für Landwirtschaftliches Beratungs- und Kommunikationswesen am Fachbereich Agrarwissenschaften und Umweltsicherung der Universität Gießen. Seine Schwerpunkte liegen bei der Prozeßanalyse in Beratungsgesprächen und Fragen der Vermittlung beratungsmethodischer Fähigkeiten.



- STEFFENS, W.: Organisation der landwirtschaftlichen Beratung in Niedersachsen und Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Effektivität. ASG – Kleine Reihe Nr. 38, Göttingen, 1989
- WATZLAWICK, P., BEAVIN, J.H., JACKSON, D.D.: Menschliche Kommunikation. Bern, Stuttgart, Wien, 1969