

Vorwort zur 1. Auflage

Der Bedarf an Beratung steigt. Die Bücherflut zum Thema ebenfalls. Weshalb nun gerade dieses Buch? Die Wasser-Metapher enthält einen Teil der Antwort: »Alles fließt«, stellte schon Heraklit fest, und dies gilt heute nicht weniger als in der Antike. Die Vorstellungen und die Klarheit darüber, wie wir anfangs des 21. Jahrhunderts unsere Lebensbereiche gestalten wollen und sollen, werden immer fließender. Das Reflektieren und Finden von optimalen Möglichkeiten wird immer individueller und erweist sich als lebenslanger Balanceakt. Auf dem Seiltanz über dem Fluss fühlt sich mancher ziemlich allein; deshalb ist es für viele Menschen eine Hilfe, Beratung in Anspruch zu nehmen. Als professioneller Trainer und Berater könnte ich mich einerseits über den wachsenden Coaching-Bedarf freuen. Andererseits strebe ich mit meinem Beratungsverständnis primär eine »Hilfe zur Selbsthilfe« an und versuche, mich so schnell wie möglich »überflüssig« zu machen. Und dazu soll dieses Buch einen Beitrag leisten. Denn es richtet sich an Personen in unterschiedlichen beruflichen Positionen und Feldern, die das Bedürfnis nach Beratung zwar haben, dafür aber nicht notwendig ein Setting unter professioneller Leitung wünschen oder benötigen; oder die vielmehr vielleicht sogar beide Seiten der Beratung intensiver kennenlernen oder pflegen möchten, diejenige des Beraters wie diejenige des Kunden. Die Intervision als Form des kollegialen Coachings bietet dafür einen optimalen und dazu noch kostengünstigen Rahmen. Und die Publikationen zur Intervision im deutschen Sprachraum sind zurzeit eher noch mit einem Rinnsal zu vergleichen. Dies ist für mich ziemlich erstaunlich, bietet doch die Idee des kollegialen Coachings einige Vorteile gegenüber anderen Lernformen; dazu vorweg einige Gedanken:

- Häufig lässt sich ein im Seminar gelernter Stoff nicht sofort im Alltag umsetzen, weil etwa die Fallbeispiele nicht auf die eigene Situation zugeschnitten sind oder das Thema gerade etwas zu spät kommt, weil man einen aktuellen Fall bereits vor ein paar Wochen hatte. Die kollegiale Beratung bietet die Möglichkeit, sich »just in time« Wissen anzueignen und die für eine aktuelle Fragestellung nötigen Kompetenzen kurzfristig »einzuproben«.
- Was auf ein konkretes Fallbeispiel hin erarbeitet wurde, lässt sich kurz darauf in der Realität ausprobieren und wiederum in einer nächsten Intervision im Nachhinein auswerten. Aus der (Hoch-)Schule wissen wir um die Problematik des »Lernens auf Vorrat« – dies gilt für die kollegiale Beratung wohl kaum. Dazu kommt, dass sich die anderen Gruppenmitglieder häufig in ähnlichen Situationen und Fragestellungen befinden und gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren können.
- Sowohl bei innerbetrieblichen Mandaten wie auch bei den überbetrieblichen Ausbildungen am Institut für Angewandte Psychologie in Zürich bin ich immer wieder auf die Frage gestoßen, wie der Transfer des Gelernten in den Berufsalltag unterstützt werden kann. Als wichtige methodische Hilfe hat sich dabei die Arbeit an konkreten Fällen und Fragestellungen der Teilnehmer erwiesen. Deshalb bauen wir in vielen Ausbildungen entsprechende Teile mit ein (z. B. in Form von »ERFA-Lernen« in unserem Führungskräfte-Training, vgl. dazu Steiger u. Lippmann 2008, S. XXI). Oder wir unterstützen Interessenten nach oder außerhalb von Trainings darin, sich in Intervisionsgruppen zu treffen. Wie in diesem Buch beschrieben, können dabei Kombinationen von Supervision und Intervision sinnvoll sein.
- Der Kostendruck der Unternehmen auf die betriebliche Bildung wird immer stärker. Themen zur Einübung sozialer Kompetenzen müssen in immer kürzeren Seminaren ab-

gewickelt werden, wie wenn sich die Verkürzung von Entwicklungs- und Produktionsprozessen eins zu eins auf menschliche Lernprozesse übertragen ließe. Doch das Einüben von Verhaltensänderungen lässt sich nicht beliebig beschleunigen. Einen qualitativ guten und dennoch kostengünstigen Ausweg aus dem Dilemma »Flussfahrt durch Europa in zwei Tagen« bietet die Förderung von inner- und überbetrieblichen Interventionsgruppen. Mögliche Formen und Anwendungssituationen werden im Buch beschrieben.

Alter Wein in neuen Schläuchen? Tatsächlich sind die Ideen zur kollegialen Beratung alles andere als neu. Umso erstaunlicher, dass es nicht mehr Veröffentlichungen zu dieser effizienten Art des individuellen und organisationalen Lernens gibt.

Und bleiben wir noch bei der Metapher kostbarer Flüssigkeiten: Ich persönlich predige gerne Wein (bzw. Wasser) und trinke auch gerne Wein (bzw. Wasser in angereicherter Form), und dies am liebsten in Gesellschaft anderer Menschen. Dass ich ein Buch über kollegiale Beratung geschrieben habe, hat viel mit meinem beruflichen Werdegang zu tun: Ich habe in meinen eigenen Ausbildungen erfahren, wie hilfreich der kollegiale Austausch sein kann (sei dies in der Ausbildung zur Familientherapie, Gruppenleitung, Supervision, Organisationsberatung oder zum Coaching, meistens hauptsächlich unter professioneller Leitung). Und besonders nach der Zeit der Aus- und Weiterbildungen sind für mich Interventionsgruppen wichtige Unterstützungssysteme geworden, sowohl innerbetrieblich wie auch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Kontexten. Dabei ist es für mich/uns ein stetes Anliegen gewesen, die Arbeit auch methodisch zu variieren. Dies war auch ein Grund, die dadurch gesammelten Erfahrungen zusammenzutragen und aufzuschreiben.

Somit danke ich allen, die mich beim Verfassen dieses Buches unterstützt haben: meinen Kunden, mit und bei denen ich viele Methoden erproben und verbessern durfte, meinen Kolleginnen und Kollegen am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) in Zürich sowie aus der Interventionsgruppe; nicht zuletzt meinen beiden Frauen Michèle und Nadine, die mich als Ehemann und Vater manche Stunde hinter dem Computer sitzend ertragen und entbehren mussten. Mit einem edlen Tropfen stoße ich symbolisch mit allen an!

Eric Lippmann

Meilen/Zürich, im Herbst 2003

Vorwort zur 3. Auflage

Knapp 10 Jahre nach dem erstmaligen Erscheinen des vorliegenden Buches kann ich mit Freude feststellen, dass sich Intervision sowohl als Form der kollegialen Beratung wie auch als Begriff weiter etablieren konnte. Die im Vorwort zur 1. Auflage genannten Vorteile haben sich durchgehend bewahrheitet. Der Zeit- und Kostendruck für organisationale Lern- und Veränderungsprozesse hat sich weiter verstärkt. Intervisionsgruppen als »Brücke zwischen individueller und organisationaler Veränderung« (Lippmann 2012) gewinnen in diesem Zusammenhang klar an Bedeutung. Kollegiale Beratung als Unterstützungssystem von Einzelnen und Teams in anspruchsvollen Situationen kann als »Entschleunigungsbeitrag« betrachtet werden: Wir können in der Hektik innehalten, unser Handeln reflektieren und dadurch hoffentlich kontextadäquat optimieren. Im Gegensatz zur »Coaching-Flut« halten sich die Veröffentlichungen zur Intervision im deutschen Sprachraum nach wie vor im Rahmen eines erwähnten Rinnsals. Die wichtigsten Neuerscheinungen sind berücksichtigt worden, sodass auch die 3. Auflage den Anspruch erhebt, Sie als Leser/-in auf dem aktuellen Stand zu halten.

Eric Lippmann

Zürich, im Herbst 2012

Intervision

Kollegiales Coaching professionell gestalten

Lippmann, E.D.

2013, XIV, 200 S. 61 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-642-30059-2