

Intervision



**Eine mögliche Unterstützung für schwierige
Situationen im Berufsalltag**

Susanne Edelmann
Edelmann-Beratung
Silberbachstr. 11 B
9032 Engelburg
Mobile 079 216 75 39
E-Mail info@edelmann-beratung.ch
www.edelmann-beratung.ch

Begriffsdefinitionen

Supervision

Begriffsklärung

Supervision ist ein auf das Arbeit- und Berufsleben zugeschnittener professioneller Beratungsansatz, der sich an Berufsleute in unterschiedlichen Arbeitsfeldern und unterschiedlichen Funktionen richtet. (Definition BSO, 2001)

Der Schwerpunkt liegt bei Supervision auf Analyse/Reflektion einer beruflichen Situation (z.B. Fallbesprechung), des eigenen Handelns oder der Rollenklärung. Es gibt keine spezifischen Arbeitsinstrumente der Supervision und auch kein standardisiertes Vorgehen. Supervision bedient sich verschiedenster kommunikativer und philosophischer Modelle.

Das Setting einer Supervision besteht aus einer Supervisionsfachperson (Supervisorin) und Berufspersonen (Einzelperson oder Gruppen), die ihre Arbeit reflektieren möchten.

Jeder Supervision geht ein mündlicher oder schriftlicher Vertrag voraus, in dem Ziel, Inhalt, Umfang und Honorar der Supervision definiert sind.

Indikationen

Supervision dient der:

- Verbesserung der Arbeitssituation
- Erweiterung von berufsspezifischen Handlungskompetenzen
- Rollenklärung
- Psychohygiene
- Qualitätssicherung

Arten

- Einzelsupervision
- Teamsupervision
- Gruppensupervision (mehrere Personen mit ähnlichem beruflichen Hintergrund)

Coaching

Begriffsklärung

Coaching meint eine lösungs- und zielorientierte Begleitung von Menschen. Der Begriff Coaching wird darüber hinaus oft im Zusammenhang mit anderen Beratungsformen, wie der Fachberatung, des Trainings von Fähigkeiten und der Schulung gebraucht. In der Fachliteratur werden diese Arten der Beratung aber nicht zum Coaching gezählt, sondern davon als Consulting, Training und Teaching abgegrenzt.

Der Schwerpunkt liegt beim Coaching auf einer Prozessbegleitung. Dabei definiert der Klient den Ist-Zustand und das Ziel. Der Coach unterstützt dabei - mittels verschiedenster so genannter "Coachingtools" den Weg vom Ist zum Ziel. Das Setting eines Coachings besteht aus einer Coachingfachperson (Coach) und einem Auftraggeber (Klient). Achtung, die Berufsbezeichnung "Coach" ist (noch) nicht geschützt. Es lohnt sich, vor einem allfälligen Auftrag, die Ausbildung der Coachingfachperson zu überprüfen.

Auch ein Coaching beginnt mit einem Vertrag.

Indikationen

- Berufliche wie auch private Situationen, die nicht optimal verlaufen.
- Erweiterung von beruflichen wie auch persönlichen Handlungskompetenzen
- Erlernen von Fähigkeiten
- Ziele, Visionen entwickeln und umsetzen

Arten

- Einzelcoaching
- Teamcoaching

Weiterbildung

Begriffsklärung

Weiterbildung sind alle Aktivitäten, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen dienen (Wikipedia)

Indikationen

Weiterbildung dient der Aneignung oder der Vertiefung von Wissen.

Arten

- Literaturstudium
- E-Learning
- Frontalunterricht
- Workshop, Trainings

Intervision

Begriffsklärung

Intervision (auch kollegiale Beratung genannt) ist eine Möglichkeit, um berufliche Aspekte innerhalb einer Gruppe zu reflektieren, dabei vom Wissen und der Erfahrung der anderen Teilnehmer zu profitieren und so das eigene Fachwissen zu erweitern und neue Handlungskompetenzen zu erhalten.

Intervision heisst:

- Lernen am Beispiel (→praxisorientiertes Lernen)
- Erweiterung der Handlungskompetenz (→neue Strategien oder Handlungsmöglichkeiten erarbeiten)
- Wissenserwerb durch Erfahrungsaustausch
- Psychohygiene (→analysieren und bearbeiten einer schwierigen Situation, was entlasten kann)

Grundregeln der Intervision

Schutz

Alles was in im Intervisions-Raum gesprochen wird, bleibt in diesem Raum; diese Grundregel ist verpflichtend für alle Teilnehmenden.

Wichtig ist zudem, dass sich die Teilnehmenden auf gleicher Hierarchiestufe befinden. Es ist ungünstig, wenn eine vorgesetzte Person, die später die anderen Teilnehmenden qualifizieren wird, Teil einer Intervisionsgruppe ist.

Gleichwertigkeit

Jeder Beitrag ist wertvoll (egal wie exotisch er im Moment auch erscheinen mag). Gegenseitiger Respekt und eine grösstmögliche Neutralität gegenüber allen Beiträgen ist eine ganz wichtige Voraussetzung für eine gelingende Intervisionsgruppe.

Gruppengrösse

Die ideale Gruppengrösse bewegt sich zwischen 5 und 10 Teilnehmenden. Sind es weniger als 5, ist die Ausbeute der Ideen eher klein, sind es mehr als 10, wird die Runde oft langatmig und zeitaufwändig.

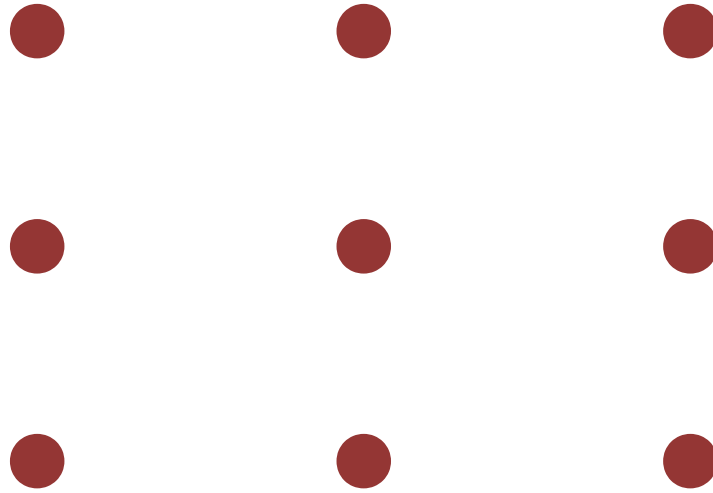
Leitung

Es ist hilfreich, wenn die Gruppe über eine Leitung verfügt. Die Hauptaufgabe dieser Leitung besteht zum grossen Teil aus organisatorischer Arbeit.

Da es allerdings - wie in jeder Gruppe - auch schwierige Zeiten geben kann, muss die Leitung über eine gewisse Sozial- und Leitungskompetenz verfügen.

Kreativität

Es sollen auch ganz neue, noch nie ausprobierte Ideen dabei sein. Manchmal ist es hilfreich, mal die Perspektive zu wechseln, aufzustehen, alle Erfahrungen beiseitelassen und neues ausprobieren.



Üblicher Ablauf einer Intervision

1. Ankommen: So geht es mir gerade jetzt
2. Themen sammeln und zwei definieren
3. Ca. 2 Intervisions-Durchläufe
4. Kurze Reflektion (Achtung auf Prozess-Ebene!), allenfalls organisatorisches für nächste Intervision
5. Abschluss

Mögliche Ankommens-Rituale

- Auswahl eines Bildes: Ich und dieses Bild
- Auswahl eines Musikinstrumentes: Musik vorspielen, so geht es mir gerade jetzt
- „Ich und Frühling“
- Gegenstand im Raum aussuchen: meine letzte Woche..

Intervisions-Ablauf nach Chr. Lauterburg

1. Rollenverteilung 2 Min.
 - Wer übernimmt die Leitung (Rolle der Moderatorin)?
 - Wer bringt eine Herausforderung (Rolle der Falldarstellerin)?
 - Wer notiert? (Rolle der Assistentin)

2. Darstellung der Herausforderung 10 Min.
 - Die Falldarstellerin beschreibt ihre Herausforderung.
 - Wie genau war der Ablauf? Was ist schwierig? Wie geht es mir?
 - Was wünschte ich mir stattdessen?

3. Meine Frage für die Intevision 2 Min.
 - Falldarstellerin notiert sie schriftlich auf ein Flip Chart.

4. Klärungsfragen 10 Min.
 - Alle Teilnehmer haben nun die Möglichkeit Verständnisfragen (noch keine Vermutung etc.) zu stellen. Z.B. ist deine Chefin älter oder jünger als du? etc.

5. Rückmeldungen der Teilnehmer 15 Min.
 - Jeder Teilnehmer erzählt nun seine Beobachtungen, Vermutungen, Phantasien oder Erkenntnisse.
 - Die Assistentin notiert stichwortartig mit (ein Zettel pro Teilnehmer) und legt die Zettel in die Mitte der Gruppe

6. Rückmeldung der Fallbringerin 5 Min.
 - Die Fallbringerin sucht sich die Zettel aus, die sie angesprochen haben und begründet dies jeweils
 - Der Rest der Zettel wird abgeräumt.

7. Bearbeitung der Intervisions-Frage 15 Min.
 - Jeder Teilnehmer formuliert seine Lösungsphantasien
 - Die Assistentin notiert wiederum stichwortartig mit (ein Zettel – neue Farbe – pro Teilnehmer) und legt die Zettel in die Mitte der Gruppe

8. Rückmeldung der Fallbringerin 5 Min.
 - Die Fallbringerin sucht sich die Zettel aus, die sie angesprochen haben und begründet dies jeweils
 - Der Rest der Zettel wird abgeräumt.

9. Zusammenfassung der Fallbringerin 5 Min.
 - Die Fallbringerin fasst die Intevision zusammen: dies ist mir klar geworden – das möchte ich ausprobieren – dies fehlt mir noch
 - Dank an die Gruppe

Aufbau und Beginn einer Intervisionsgruppe

Es lohnt sich, das erste Treffen zu nutzen um folgende Punkte zu klären:

- Ziel, Erwartungen
- Gruppengrösse
- Können neue TN dazu kommen oder nicht? Wenn ja, gibt es ein Aufnahmemodus?
- Verbindlichkeit
- Vertraulichkeit
- Leitung
- Probephase
- Vorbereitung auf Intervention ja/nein?
- Zeitpunkt, Häufigkeit und Dauer

Und danach die entschiedenen Punkte schriftlich und für alle Teilnehmenden verbindlich zu notieren

Möglicher Vorbereitungsbogen für die Intervision

Name:

Datum:

Meine Herausforderung

Kontext: Ort des Geschehens, waren Zuschauer dabei, gibt es etwas Spezielles dazu zu sagen?

Mitbeteiligte Personen, was lässt sich zu ihrer Geschichte, ihrer Befindlichkeit sagen?

Unsere Kommunikation, Interaktion in dieser Situation

Meine persönliche Geschichte in diesem Thema, meine Befindlichkeit in der Herausforderung selbst

Welche Lösungen habe ich bereits ausprobiert, was war gut, was nicht so

Meine Frage an die Intervisionsgruppe

Literatur-Empfehlungen

Lippmann Eric D., **Intervision – Kollegiales Coaching professionell gestalten**, Springer Verlag

Hendrikson Jeroen, **Intervision – kollegiale Beratung in sozialer Arbeit und Schule**, Beltz Verlag

Nowak Claus, Gührs Manfred, **Das konstruktive Gespräch - ein Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse**, Limmer Verlag

Königswieser Roswitha, Exner Alexander, **Systemische Interventionen**, Schäffer Verlag