



# Intervision

**Kollegiale Beratung**

Angela Taverna

# LESEPROBE



**LESEPROBE**

Angela Taverna

# Intervision

Kollegiale Beratung

# LESEPROBE

1. Auflage 2015

Lektorat: Dr. Walter Baumgartner, Zürich

Druck: Hirschmatt Copy, Luzern

ISBN 978-3-033-04897-3

© Caleidoscoop GmbH, 2015

Caleidoscoop GmbH

Lindenmatt 7

6343 Rotkreuz

Alle Rechte sind vorbehalten. Der Inhalt des vorliegenden Dokumentes ist nach dem Urheberrechtsgesetz eine geistige Schöpfung und damit geschützt.

Die Nutzung des Inhaltes für den Unterricht ist nach Gesetz an strenge Regeln gebunden. Aus veröffentlichten Lehrmitteln dürfen bloss Ausschnitte, nicht aber ganze Kapitel oder gar das ganze Dokument fotokopiert, digital gespeichert in internen Netzwerken der Schule für den Unterricht in der Klasse als Information oder Unterlagen verwendet werden. Die Weitergabe von Ausschnitten an Dritte ausserhalb dieses Kreises ist untersagt, verletzt Rechte der Urheber sowie des Verlages und wird geahndet.

Ganze oder teilweise Weitergabe des Werks ausserhalb des Unterrichts in fotokopierter, digital gespeicherter oder anderer Form ist ohne schriftliche Einwilligung von Caleidoscoop GmbH untersagt.

# LESEPROBE

## Inhalt

1	Einleitung	8
1.1	Definition und Verständnis	10
1.2	Einsatzgebiete	10
1.3	Nutzen und Chancen	12
1.4	Grenzen	14
2	Setting	18
2.1	Gruppenfindung	18
2.2	Rollen in der Intervention	19
2.3	Arbeitshaltung	20
2.4	Kommunikations- und Dialogkultur	22
2.5	Weitere Rahmenbedingungen	22
3	Phasen der Intervention	26
3.1	Einstieg	26
3.2	Fälle sammeln und wählen	26
3.3	Modellwahl für die Sequenz	27
3.4	Durchführung der Sequenz	27
3.5	Abschluss der Sequenz	28
3.6	Reflexion und Metakommunikation	28
3.8	Abschluss der Interventionsitzung	30
4	Modelle der Intervention	34
4.1	Interventionsmodell nach Michael Balint	34
4.2	Interventionsmodell nach Wolfgang Mutzek	37
4.3	Interventionsmodell nach Kurt Spiess	40
4.4	Überblick der drei Modelle in der Intervention	42
5	Schlusswort	46
6	Anhang	52
6.1	Anhang I: Feedbackregeln	52
6.2	Anhang II: Protokollvorlage	53
7	Weiterführende Literatur	55

# LESEPROBE

## *Einleitung*

---

## 1 Einleitung

Kennen Sie das, wenn einem als Führungskraft der Atem ausgeht? Sie sprechen und sprechen zur Gruppe, doch keiner scheint das Gesagte zu hören oder zu verstehen.

Kennen Sie das, wenn Sie als Projektleiter vor einer Wand stehen und bei den Projektmitgliedern nicht weiterkommen?

Kennen Sie das, wenn in jeder Gruppe oder in jeder Situation ein bestimmter Typ dabei ist, mit dem Sie immer wieder aneinander geraten?

Und gibt es bei Ihnen auch Momente, in denen nur noch die Geschäftsleitung die letzte Instanz zu sein scheint?

Als Führungskraft, als Projektleiter, als Berater, als Lernbegleiter sind Sie die meiste Zeit ein Einzelkämpfer. Das geht einem in Fleisch und Blut über. Irgendwann entwickeln Sie eigene Strategien, um schwierige Situationen zu meistern. Wenn es klappt, ist es wunderbar, und Sie gehen Ihren Weg weiter. Doch was, wenn es nicht klappt?

„Wie kann, soll oder darf ich mit Situationen umgehen, in denen ich an meine fachlichen, methodischen, interpersonalen oder intrapersonalen Grenzen gelange?“

In solchen Situationen kann der Austausch mit Kollegen, die im gleichen oder ähnlichen Umfeld arbeiten, entscheidende Impulse geben. Manchmal ist eine solche Aussen- oder Zwischensicht der Situation ratsam und auch angebracht, damit der Blick über den Tellerrand neue Handlungsoptionen mit sich bringt.

# LESEPROBE

Einleitend einige Fragen, die in einer erfahrenen und vertrauten Interviewsituation zur Situationsschilderung gestellt werden können.

1. Wann hast du gemerkt, dass dich die Situation stört? Welches Erlebnis hat das bewirkt?
2. Woran hindert dich das?
3. Welche Absicht hast du?
4. Wenn du der Situation ein Bild oder ein Wort („Metapher“) zuschreibst, welches wäre es dann?
5. Was hast du bisher unternommen, um deine Situation zu verändern oder aufzulösen?
6. Hast du ähnliches in Bezug auf deine Metapher schon einmal erlebt? Erinnerst dich diese Metapher an eine frühere Situation?
7. Wie bist du damals damit umgegangen? Was war förderlich, was hinderlich dabei?
8. Welche deiner Ressourcen hast du bisher in deiner Schilderung erkennen können?
9. Welches ist dein eigentliches, persönliches Anliegen in der heutigen Situation?
10. Woran erkennst du, dass du es erreicht hast?
11. Welches Bild hast du für diese Situation?

## 1.1 Definition und Verständnis

Als Intervention wird die kontinuierliche, kollegiale Beratung in einer möglichst interdisziplinär zusammengesetzten Gruppe bezeichnet.

Berater, Lehrkräfte, Führungspersonen sind oftmals in ihrer Position Einzelkämpfer und entwickeln eigene ‚Überlebens‘-Strategien. Einige Berufsorganisationen sehen Audits oder Supervisionen zur Qualitätssicherung dieser Strategien vor. Zum Gedanken- und Ideenaustausch gibt es je länger je mehr informelle Gruppierungen, die als kollegiale Beratungsforen fungieren. Es geht hierbei um Fallbesprechungen, Methodeneinsatz, Modellverständnis etc. Eben alles, was ein Einzelkämpfer im Alltag mit jemandem besprechen will.

Die Teilnehmer sind aus der gleichen Branche, aus dem gleichen oder anverwandten Berufsstand. Es gibt keine Vorschriften, wie eine Interventionsgruppe gegliedert sein soll, da die Teilnehmer ihre Rollen in Eigenverantwortung definieren. Wichtig ist, dass ein gemeinsames Verständnis und ein verbindliches Regelwerk für die Treffen vereinbart werden und beides regelmässig geprüft, reflektiert und überdacht wird.

## 1.2 Einsatzgebiete

Die Einsatzgebiete für Interventionen sind vielfältig und die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschliessend zu verstehen.

Die **Fallbesprechung** ist ein klassischer Bereich der Intervention. Mit Berufskollegen besprechen die Teilnehmer aktuelle oder abgeschlossene Fälle und reflektieren ihre Handlungskompetenz.

Vor einem Qualitätszirkel oder einem Audit empfiehlt sich eine Intervention. Darin können **Qualitätsverständnis und -sicherung** besprochen und Massnahmen gemeinsam erarbeitet und festgelegt werden. Solche Treffen zeichnen sich durch ihre hohe Konstruktivität aus, aber auch durch die kollegial-kritische Sicht der anderen Teilnehmer.

Mit jedem Tag im Beruf erarbeitet man sich seine Strategien und Techniken im Umgang mit schwierigen Situationen. Einige klappen ganz gut, einige nicht so ganz. Um diese Fachkompetenz zu prüfen oder zu hinterfragen,

# LESEPROBE

eignet sich die Intervision mit Kollegen – ohne auditiven Charakter oder den Druck, Anforderungen genügen zu müssen – besonders gut.

In der Theorie scheinen Modelle oft logisch. In der Praxis umgesetzt weichen sie in wesentlichen Teilen davon ab. Intervision kann den Teilnehmern zu einem vertieften **Modellverständnis** dienen.

Alle Teilnehmer einer Intervisionsgruppe bedienen sich eines persönlichen Methodenpools. Welche Methoden sind erfolgreich? Was braucht man dazu? Welche sind die Grenzen? Der Erfahrungsaustausch über **Methodeinsatz und -kompetenz** ermöglicht die Horizonterweiterung und den Aufbau neuer Skills.

Komplexe Fälle oder Projekte können einen schon mal an Grenzen bringen. So kann die Intervision zur **Selbstreflexion** dienen. Hierbei geht es dann weniger um die konkrete Situation, vielmehr um die persönlichen Aspekte des Teilnehmers und um seinen Umgang mit der Situation.

In allen Berufsfeldern ist die Organisation und Koordination der Tätigkeiten eine Herausforderung: priorisieren, delegieren, planen, durchführen und prüfen. **Selbstkompetenz** ist gefragt, schwer lehrbar und nur durch Reflexion lernbar. Die Intervision bietet hier einen geschützten und wertschätzenden Rahmen, um sich selber und seine Ressourcen darin zu erfahren.

Kompetenzen wie professionell informieren und kommunizieren, Feedback geben und erhalten, mit Konflikten umgehen oder Grenzen ausloten und respektieren gehören in die **Sozialkompetenz**. Situationen, in denen die Teilnehmer sich herausgefordert fühlten oder fühlen, können in diesem Rahmen besprochen und aufgearbeitet werden.

„Was machst du,  
wenn du vor einem  
Hindernis stehst?“

# LESEPROBE



Angela Taverna, Jg. 1972, Coach Supervisorin BSO, Erwachsenenbildnerin und Betriebswirtschafterin

Seit 1997 in der Erwachsenenbildung, 2007 Gründung der Coaching Praxis Caleidoscoop.

Die Prozessarbeit mit Führungskräften und Mitarbeitenden setzt Potenziale frei. Die Entfaltung von Kompetenzen und Gestaltung der Rollen finde ich faszinierend und herausfordernd zugleich.

Mein Credo basiert auf drei Kernkompetenzen:

**Begegnung - Bewegung - Begleitung**

Caleidoscoop GmbH  
Lindenmatt 7  
6343 Rotkreuz

supervision@caleidoscoop.ch  
caleidoscoop.ch

ISBN 978-3-033-04897-3



9 783033 048973 >