

INTERVISION



Kurzanleitung Intervision / kollegiale Beratung /
kollegiale Supervision in einer Gruppe / Balint-Gruppe

Rollen: Leitung, Themengeber, Gruppenmitglieder

Wer stellt sein Thema zur Verfügung? Für diese Rollenverteilung gibt es verschiedene (unbewusste) Inszenierungen unter der Überschrift: Aktuellstes Thema, bewegendstes Thema, Reihenfolge, wer hat am meisten Macht, wer wirkt emotional am meisten bewegt... Jede Gruppe handelt mehr oder weniger bewusst die Regeln aus, nach denen die Person ausgewählt wird, die ihr Thema vorstellen und bearbeiten kann.

Es kann auch dazu eingeladen werden, dass jeder knapp sein Thema vorstellt und das dann soziometrisch gewählt wird (z.B. dadurch, dass der Person in einer Wahl die Hand auf die Schulter gelegt wird, deren Thema in der Sitzung behandelt werden soll).

Wer übernimmt die Leitung? Die Leitung kann – je nach Setting – nach Kompetenz, hierarchischer Stellung, vorgegebener Struktur (wer organisiert das Treffen, wer hat es ausgeschrieben, wer lädt dazu ein...?) vergeben werden oder die Leitung wird jedes mal oder alle drei bis vier mal alternierend von einer anderen Person übernommen. Das könnte der Fall sein in einer tatsächlichen „kollegialen Intervisionsgruppe“ nach dem Modell Sharing-Team (s.u.).

Spielregeln: Die Regeln sollten im Voraus in etwa bekannt sein und dem Setting und Rahmen angemessen sein: Dürfen Ratschläge erteilt werden, darf Expertentum ausgelebt werden, sollen eher Fantasien, Emotionen und Assoziationen mit dem eigenen Leben im Mittelpunkt stehen? Darf diskutiert werden oder bleibt jeder Kommentar einzelner einfach stehen? Spricht jeder, wenn er möchte (fällt auch einmal anderen ins Wort) oder verteilt die Leitung die Redebeiträge „gerecht“ und nach „Meldung“?

MODELL FÜR COACHING, PSYCHOTHERAPIE, PSYCHOLOGISCHE BERATUNG: **SHARING-TEAM**¹

Günstig: die Teilnehmer/innen kommen als Einzelpersonen und sind nicht Mitglieder eines Arbeitsteams (Abteilung, Unternehmen, Schule o.ä.). Gruppengröße: 5 - max. 12 Personen

MÖGLICHER ABLAUF / MÖGLICHE SPIELREGELN:

1. **Regeln, Ablauf und Leitung** bekannt geben. Die Leitung „moderiert“ folgende Schritte und sorgt für Einhaltung der Regeln, der Zeiten und der Struktur. Sie bleibt inhaltlich neutral und ist für eine klare Prozesssteuerung verantwortlich. Sie moderiert jedoch niemals wie im Fernsehen, indem sie thematische oder „provozierende“ lenkende Fragen vorgibt! Daher heißt diese Rolle „Leitung“ und nicht „Moderation“.
2. **Themengeber auswählen** (z.B. soziometrisch)
3. **5-10 Minuten: Themengeber stellt sein Thema / Anliegen kurz vor:** z.B. einen Fall und seine „Probleme“, Gedanken, Fantasien, Schwierigkeiten, Erfolge, offenen Fragen, Selbstvorwürfe, „gelungene Schachzüge“ ... hierzu.
4. **5-10 Minuten: Klärungsfragen:** die anderen Gruppenmitglieder stellen Informations- und Verständnisfragen. Keine Hypothesen, keine Ratschläge, keine Lösungsversuche! Ausschließlich reine Verständnisnachfragen!
5. **30 Minuten: Assoziationen mit Selbstbezug:** Die Teilnehmer/innen berichten, welche ähnlichen Situationen sie aus ihrem Leben kennen, welche ähnlichen Begegnungen, Überlegungen, Situationen sie erlebt haben, welche **Fantasien oder / und Emotionen** in ihnen bei der Schilderung des Themas / Falles auftauchten... Hier soll ein hoher Selbstbezug in den Äußerungen sein. Es geht nicht um Lösung, nicht um Ratschläge (auch nicht hinten herum). Es finden keine Diskussionen statt. Der Themengeber hört nur zu. Er rechtfertigt sich nicht und kommentiert die einzelnen Aussagen nicht. Er wird auch nicht direkt angesprochen: die Gruppenmitglieder sprechen ALLE anderen Gruppenmitglieder an. Dieser Prozess ähnelt dem SHARING im Psychodrama!

¹ Dieses Modell entspricht eher der Balint-Gruppe.

6. **10 Minuten: Der Themengeber berichtet**, was er bei den einzelnen Schilderungen, Fantasien u.a. der Gruppenmitglieder erlebt und gedacht hat und ob sich hierfür möglicherweise Konsequenzen oder erste Lösungsideen ergeben. Es darf aber auf keinen Fall auf „Lösung“ gedrängt werden. Da auch andere Prozesse wesentlich sein können. Z.B. die Erkenntnis, mit seinen „Nöten“ nicht alleine da zu stehen, zu erleben, dass andere ähnliches Erleben oder zu spüren, wie andere wirklich Anteil am eigenen Schicksal nehmen und empathisch darauf eingehen...
7. **Metaebene:** Wenn die Gruppe größer ist, könnte anfangs auch ein „Prozessbeobachter“ gewählt werden, der nicht mitredet, sondern nur beobachtet (siehe auch PDF-Dokument „Seminarbegleiter/in im PCoa-Seminar“). Diese Person könnte nun noch einmal aus der Metaebene erzählen, was im Laufe der Sitzung zu beobachten war: Wann sich wer geräuspert hat, wer nach welcher Aussage auf Toilette ging, wann die Themen welche unbewusste „Überschrift“ hatten (z.B. Lähmung, Aggression, Hektik, Verwirrung, Kühle, Inkongruenz, Erotik, Stolz, Sehnsucht, Ablehnung, Ausgrenzung...), durch welche Interaktionen welche Veränderungen auftraten... Der Prozessbeobachter hat dabei eine ähnliche Rolle wie ein Ethnologe, der eine völlig fremde Völkergruppe beobachtet und mit möglichst wenig Wertung und Interpretation beschreibt, welche interaktionellen Muster in welcher Reihenfolge zu beobachten waren. Diese Rolle sollte aber nur bei Gruppen über 6 Personen vergeben werden, die bereits gute Erfahrung mit dem Modell der Intervisionsgruppe gesammelt haben.
8. **Ausklang und Austausch:** Die Gesamtgruppe tauscht sich formell oder informell bei einer Tasse Tee / Kaffee noch einmal über den Gesamtprozess aus.

MODELL FÜR SCHULEN, WIRTSCHAFT, TEAMS: **EXPERTENTEAM²**

Gruppengröße: 5 - max. 12 Personen. Dieses Modell arbeitet weniger mit Fantasien und biografisch-emotionalem Selbstbezug (die Teilnehmer/innen können sich hier besser „schützen“, die unbewusste Abwehr kann sich etwas mehr entspannen). Lösung, Rat u.a. stehen hier mehr im Vordergrund.

MÖGLICHER ABLAUF / MÖGLICHE SPIELREGELN:

1. **Regeln, Ablauf und Leitung** bekannt geben. Die Leitung moderiert folgende Schritte und sorgt für Einhaltung der Regeln, der Zeiten und der Struktur. Sie bleibt inhaltlich neutral und ist für eine klare Prozesssteuerung verantwortlich:
2. **Themengeber auswählen:** In diesem Modell stehen „Fälle“ im Vordergrund und nicht so sehr persönliche Fragen, Zweifel, Nöte... (z.B. soziometrisch)
3. **5-10 Minuten: Fallvorstellung**
4. **10-15 Minuten: Informations- und Klärungsfragen**
5. **10-15 Minuten: Hypothesenbildungen** durch die Gruppenmitglieder: Vermutungen, mögliche Ursachen und Zusammenhänge. Fantasien und emotionale Selbstbezüge sind auch erlaubt, jedoch in der Regel weit gedämpfter als im oben dargestellten Modell.
6. **5-10 Minuten: Der Themengeber äußert sich zu einzelnen Hypothesen** und gibt seine ersten Eindrücke wieder, die er hierzu beim Zuhören entwickelt hat.
7. **10 Minuten: Lösungsrunde:** Nun entwickeln die Gruppenmitglieder Lösungsideen, entwerfen Handlungspläne, Ratschläge, zeigen auf, wie sie ähnliche Situationen oder Fälle angegangen sind, erklären, was sie tun würden, wenn sie in einer ähnlichen Situation wären.
8. **10 Minuten: Nun teilt der Themengeber mit, welche Lösungsstrategien** ihm an vielversprechendsten für seine eigene Situation und seine persönlichen Voraussetzungen erscheinen. Dabei kann er auch einzelne „Experten“ aus der Gruppe noch einmal befragen und um konkrete Hilfe / Rat für einzelne Bausteine seines Lösungskonzeptes ersuchen.
9. **Ausklang und Austausch:** Die Gesamtgruppe tauscht sich formell oder informell bei einer Tasse Tee / Kaffee noch einmal über den Gesamtprozess aus.

© B. Migge 2006

² Dieses Modell kann unbewusste („eigentliche Themen“) schnell unter den Teppich kehren. Es ist aber in der Wirtschaft und in bestehenden Teams sehr viel leichter einzusetzen, da es weniger unbewusste Ängste frei setzt. Es macht Personen, die viel Berufs- und Krisenerfahrung haben auch oft viel Spaß, da kreativ und gemeinsam an Lösungen gebastelt werden kann. Aber Achtung: das „eigentliche Thema“ wird oft nicht offen behandelt. Daher greift so manche der gut konstruierten Lösungen im Nachhinein nicht.