



Leitfaden Intervision

(in Anlehnung an Lippmann, 2013 mit Anpassungen nach Gardin, 2023a, 2023b)

(15 min)

1. Die Teilnehmenden klären Kommunikationsgrundsätze und wählen eine herausfordernde Situation sowie eine Gesprächsleitung:

- Die Kommunikationsgrundsätze werden gemeinsam geklärt.

Kommunikationsgrundsätze

- ◆ alle Äusserungen sind vertraulich
- ◆ aktiv zuhören
- ◆ Ich-Botschaften
- ◆ nur eine Person spricht

- Alle Teilnehmenden berichten kurz, welche herausfordernde Situation sie mitbringen.
- Die Teilnehmenden einigen sich, welche herausfordernde Situation bearbeitet wird.

Kriterien für die Auswahl:

- ◆ Dringlichkeit
- ◆ Interesse
- ◆ Beteiligung aller (wer hat sich länger nicht einbringen können?)

- Die Gesprächsleitung wird bestimmt.

Die Gesprächsleitung....

- ◆ sorgt für einen strukturierten Prozess und die Einhaltung des Ablaufs sowie der Kommunikationsgrundsätze,
- ◆ nimmt eine neutrale Haltung ein (keine Partei ergreifen, alle zu Wort kommen lassen, Beiträge nicht bewerten),
- ◆ hütet die Zeit,
- ◆ unterstützt, wenn der Prozess ins Stocken gerät (z.B. Stand der Diskussion darstellen, nachfragen),
- ◆ greift ein, wenn vom Thema abgeschweift wird,
- ◆ protokolliert Lösungsvorschläge.

(10 min)

2. Die situationsgebende Person schildert die Ausgangslage, die restlichen Teilnehmenden hören aktiv zu, ohne zu unterbrechen:



Situationsgebende Person

(ggf. mit Visualisierung z.B. auf Flipchart)

Worum geht es?

Was bewegt mich?

In welchen grösseren Kontext ist die Situation eingebettet?

Welche exemplarischen Schlüsselszenen gibt es?

Die situationsgebende Person formuliert eine gezielte Frage an die Zuhörenden (z.B. „Wie kann ich...?“)



Teilnehmende...

... hören aktiv zu (mitdenken, mitfühlen), ohne zu unterbrechen,

... machen sich Notizen (z.B. Situationsgeschehen, Wahrnehmungen, Bilder, Interpretation, Fragen).

(5 min)

3. Die Teilnehmenden stellen Klärungsfragen:



Teilnehmende...

... stellen Verständnisfragen (Sachebene), um die Situation zu verstehen.

Wichtig: Es werden noch keine Hypothesen aufgestellt oder eigene Wahrnehmungen geschildert.



Situationsgebende Person...

... gibt erklärende Antworten.

Wichtig: Es erfolgen keine Rechtfertigungen.

(10-15 min)

4. Die Teilnehmenden spiegeln ihre Wahrnehmungen und geben Feedback:



Teilnehmende...

... spiegeln, was sie verstanden haben und was ihnen aufgefallen ist,

... formulieren ihre persönlichen Eindrücke, Gefühle und Wahrnehmungen,

... geben Feedback.

Bsp.:

«Die Geschichte wirkt auf mich...»

«Ich habe gehört / gespürt, dass, ...»

«Das hat mich berührt / irritiert / gefreut...»

«Ich verstehe das so... und so...“



Situationsgebende Person...

... hört zu,

... macht sich Notizen (ohne Selektion).

Hinweis: Es kann hilfreich sein, wenn die situationsgebende Person sich dabei etwas von den anderen Teilnehmenden distanziert (z.B. Stuhl weiter weg platzieren, Rücken zudrehen).

(5 min)

5. Die situationsgebende Person präzisiert ihr Anliegen:



Situationsgebende Person...

... präzisiert und ergänzt (ohne Rechtfertigungen),
... gibt Rückmeldung, was als Impuls angekommen ist,
... formuliert ihre Frage nochmals, ggf. präzisiert.



Teilnehmende...

... hören zu.

(5-10 min)

6. Die Teilnehmenden entwickeln Ideen:



Teilnehmende...

... stellen ihre Ideen, Interpretationen und Hypothesen zur Verfügung und entwickeln vielfältige, konkrete Lösungsansätze («Ich würde...», «Ich empfehle...»).



Situationsgebende Person...

... hört zu.

Hinweis: Es kann hilfreich sein, wenn die situationsgebende Person sich dabei etwas von den anderen Teilnehmenden distanziert (z.B. Stuhl weiter weg platzieren, Rücken zudrehen).

Gesprächsleitung...

- protokolliert die Vorschläge für die situationsgebende Person (z.B. Flipchart).

(10-15 min)

7. Die situationsgebende Person wählt Lösungsansätze aus:



Situationsgebende Person...

... wählt aus den Lösungsmöglichkeiten für sich passende Ideen aus und meldet diese der Gruppe zurück.



Teilnehmende...

... hören zu und akzeptieren den Entscheid.

(5 min)

8. Die situationsgebende Person konkretisiert Umsetzung:



Situationsgebende Person...

... plant die konkrete Umsetzung der ausgewählten Lösungsansätze («Ich verfolge das so ... und so ... weiter» → Wie? Wer mit wem? Wozu? Was?).



Teilnehmende...

...hören zu und akzeptieren den Entscheid.

(5 min)

9. Alle Teilnehmenden inkl. situationsgebender Person reflektieren gemeinsam den Prozess:

- Was hat die Zielerreichung unterstützt?
- Was war eher hinderlich für die Zielerreichung?

Bearbeiten Sie im Anschluss an die letzte Intervention die Aufträge der Austauschphase und Ergebnissicherung gemäss Anleitung des Bausteins 2.