

Die kollegiale Intervision - eine Peer-Beratung im Team

Die kollegiale Intervision ist eine Form von Beratung von Kollege zu Kollege oder Kollegin. Es bedarf keiner professionellen Supervision und nur eines Zeitrahmens von ca. 30-40 Minuten pro Sitzung. Findet sich eine Gruppe zu einer festen Intervision zusammen, kann das Instrument als klassische Personalentwicklung eingesetzt werden (bspw. zur Burn-out Prävention oder Führungskräfte-Coaching).

Kollegial bedeutet, dass in einer Beratungsgruppe keine Hierarchie herrscht sondern „Gleichartige“ sich treffen und beraten; die Teilnehmenden sollen sich persönlich öffnen können und nicht durch Vorgesetzte von Ideen oder Äußerungen abgeschreckt werden. Kollegiale Beratung ist Hilfe zur Selbsthilfe.

Ein bedeutender Vorteil der kollegialen Beratung besteht darin, dass die Verantwortung für den Beratungsprozess nicht an eine außenstehende Fachperson delegiert wird, sondern bei der Gruppe bleibt und somit die Autonomie der Gruppe und der einzelnen Teilnehmenden gefördert wird.

Die Gruppe kann sich autonom, kurzfristig und selbstverantwortlich beraten. In der kollegialen Beratungsgruppe kann auf einen großen Teil der Beratungsanliegen eingegangen werden; ausgespart werden sollten Themen, die offensichtlich auf psychische Defizite oder massive Konflikte hinweisen. Hier und wenn es eine feste Gruppe gibt ist von Zeit zu Zeit die Teilnahme einer professionellen Supervision/ Moderation sinnvoll. Dann können auch Anliegen der Beziehungsebene geklärt, Fragen der Metakommunikation bearbeitet und das Beratungsverhalten reflektiert werden.

Es existieren mehrere bewährte Verfahren, die auf unterschiedlichen Grundannahmen aufgebaut sind. Einige nutzen zur Lösungsfindung die Ressourcen der Gruppe, andere überlassen dies ausschließlich den ratsuchenden Personen; dann dient die Intervision nur der Reflektion und Ideenfindung.

Der Moderation kommt eine besondere Rolle zu: Sie hat die Aufgabe den Teilnehmenden die Regeln und den Ablauf zu erläutern und im Verlauf der Gruppenberatung auch die einzelnen Schritte zu kontrollieren. Sie interveniert, wenn „falsche“ (nicht regelgerechte) Äußerungen gemacht werden oder der/die zu Beratende seine Rolle nicht einhält.

Die Moderation macht inhaltlich die Gruppe lediglich auf Stolpersteine aufmerksam, beteiligt sich ansonsten aber nicht an der Beratung oder Lösungsfindung.

Eine kollegiale Beratung ist generell kein Ersatz für eine Supervision!

Ablauf:

Phase	Minuten	Vorgehen
I	7	Der/die Fallbringende schildert seine Problemsituation. Die Anderen hören schweigend zu. Der/ die Fallbringende formuliert eine Frage, die beraten werden soll.
II	2	Die Beratenden formulieren spontan ihre emotionalen Reaktionen.
III	5	Die Beratenden fragen nach, klären Verständnisfragen zur Problemschilderung.
IV	8-10	Der/die Fallbringende dreht sich um und hört schweigend zu, während die anderen über die geschilderte Situation reden. Sie formulieren Vermutungen/ Hypothesen zu möglichen Ursachen und Implikationen des Problems.
V	2	Der/die Fallbringende wählt diejenigen der formulierten Hypothesen aus, die am Besten zu passen scheinen.
VI	10	Die Beratenden überlegen gemeinsam, welche Lösungsansätze ihnen zu den vom Fallbringenden ausgewählten Hypothesen einfallen.
VII	3	Der Fallbringende wendet sich wieder den anderen zu und reflektiert zu den drei Fragen: <i>Wo stehe ich?</i> <i>Was verstehe ich jetzt anders?</i> <i>Was werden meine nächsten Schritte sein?</i>

Bei einer größeren Gruppe können die Rollen aufgeteilt werden: Der oder die Fallbringende wählt sich 3 – 4 Beratende in den inneren Stuhlkreis. Dort bleibt ein Stuhl frei, den die Zuhörenden nutzen können, um sich in den Kreis der Beratung einzuklinken.

Die Moderation achtet auf die einzelnen Arbeitsschritte und die Zeiten; länger ist nicht besser.