

# IMS Intervisionsmodell nach dem Ansatz Schlüsselsituationen



## Leitfaden

### 1. Einführung

Das IMS bietet, basierend auf dem lerntheoretischen Modell der Schlüsselsituationen, eine Anleitung für Intervisionsgruppen mit dem Fokus auf Gütekriterien/Qualitätskriterien professioneller Haltung und professionellen Handelns in herausfordernden Situationen Sozialer Arbeit.

#### Bei der Reflexion in der Intervention werden

- eigene Perspektiven und diejenigen der anderen reflektiert.
- professionelle Sichtweisen geteilt, Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede erkannt und benannt.
- im Kontext von Zusammenarbeit gemeinsame Werte ausgehandelt und Unterschiede expliziert, ein gemeinsames Verständnis erarbeitet, good practice geteilt und Konflikte angesprochen.

→ *Ich möchte verstehen, was ich tue.*

#### Ziel: Sicherheit erlangen durch Bewusstwerden der Haltung

Handlungssicherheit in herausfordernden Situationen erlangen und professionelles Handeln werte- und wissensbasiert begründen können.

→ *Haltung ist die beste Intervention.*

#### Besonderheiten des IMS

Kollaboratives Lernen durch Aushandeln von Bedeutung. Vertiefende Reflexion bezüglich der handlungsleitenden Werte, Haltungen und Wissensbestände.

→ *Was hat die Situation mit mir zu tun?*

#### Merkmale des IMS sind das Pendeln zwischen ...

- ... konkretem Handeln in der spezifischen Situation und genereller, professioneller Haltung in ähnlichen, wiederkehrenden Situationen.
- ... persönlichem Erleben, Handeln und Wissensbeständen und Wissensbeständen, Handeln und Werten der Gruppe.
- ... Wahrnehmen, Erfassen und Verstehen, Erklären.

→ *Implizites Wissen explizieren und in Haltung transformieren.*

## 2. Durchführung

Prozessschritt 1: Situation fokussieren			
Ziele	Reflexionsfragen	Moderationsprozess, Moderation (M)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Situationen sammeln, priorisieren.</li> <li>Fragestellung konkretisieren.</li> </ul>		Bestimmen der Rollen: Moderation, Zeithüter*in, evtl. Schreiber*in	
	<b>1. An die Gruppe</b> «Wenn ihr an euren beruflichen Alltag denkt, welche für euch professionell herausfordernden Situationen kommen euch in den Sinn?»	<b>Sammeln:</b> Moderation unterstützt die Suche nach Situationen, stellt hilfreiche Fragen. <b>Entscheiden:</b> Moderation leitet die Priorisierung an.	
	<b>2. An die/den Situationsgeber*in (SG)</b> «Wie lautet deine konkrete Fragestellung?»	Moderation hilft, <b>die konkrete Fragestellung der SG zu formulieren.</b>	
			Situation in der Praxis konkretisieren

10 min

Prozessschritt 2: Erleben nachvollziehen			
Ziele	Reflexionsfragen	Moderationsprozess, Moderation (M)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergegenwärtigen des Erlebens und Resonanzen bilden.</li> <li>Einen Eindruck entstehen lassen.</li> </ul>	<b>1. Auftrag an die Gruppe</b> «Hört zu, bildet Resonanzen in Bezug auf die Perspektiven: a. Emotionen und Gedanken der SG b. Emotionen Klient oder Beteiligte an der Situation Gemäss Triade folgende Perspektiven: c. Auftrag, Ansprüche der Organisation oder d. Abstrakte Fachlichkeit/Werte, Wissen aus der Profession» e. Bei Bedarf weitere Perspektiven.	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>M. orientiert sich bei der Verteilung der Perspektiven an einer Triade:</b>  <i>Entweder Triade der Beratung:</i> Profession (abstrakte Fachlichkeit) – Fachperson (Professionelle*r) – Organisation (Auftrag, Funktion, Rolle)  <i>Oder die Triade des Triple-Mandats:</i> Hilfe (Klientel) – Kontrolle (sozialpolitische Rahmenbedingungen, Organisation) – Fachlichkeit (Wissen und Werte der Profession)</li> <li>M. formuliert die Perspektiven als Aufträge.</li> <li>M. verdeutlicht den Appell (Wahrnehmen mit Neugier und Ruhe), «Mitschwingen, Resonanzen bilden» – offener und urteilsfreier Raum.</li> <li>Auftrag an die Gruppe: lasst euch ein, keine Verständnisfragen stellen.</li> </ul>	
	<b>2. Auftrag an die/den Situationsgeber*in (SG)</b> «Beschreibe kurz den Kontext und die Ausgangslage deiner erlebten Situation/Herausforderung und danach das ganze Geschehen der konkreten Handlungen in der Situation, und all deine Gefühle und Gedanken, die du während dessen hattest.»	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. fordert SG auf, die erlebte Situation, Herausforderung nah am Geschehen zu erzählen, inkl. Gefühle, Gedanken.  <b>Ohne Interpretationen oder Lösungen.</b></li> <li>Falls die Fragestellung unklar bleibt, hilft die M. hier nochmals, diese für die Gruppe zu formulieren.</li> </ul>	
			Situation beschreiben, reflection on reflection in action

10 min

### Prozessschritt 3: Erfassen der Ressourcen, fokussieren auf Werteorientierung

Ziele	Reflexionsfragen	Moderationsprozess, Moderation (M)	
<b>Austausch</b> der einzelnen subjektiven Wahrnehmungen, Gedanken und Assoziationen und so <b>Perspektivenvielfalt</b> schaffen.	<b>1. An die Gruppe</b> «Was habt ihr erlebt in dieser Perspektive? Welche Resonanzen habt ihr gehabt? Welche Emotionen, Befindlichkeiten, welche handlungsleitenden Werte, Haltungen, Wissensbestände habt ihr gehört oder wahrgenommen?»	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. wählt eine Form, die Gedanken zu visualisieren, um sie damit der Gruppe mitteilbar zu machen (Dokumentieren).</li> <li>M. leitet den <b>Austausch</b> an und sorgt dafür, dass nicht in die Lösungssuche übergegangen wird.</li> <li>M. achtet darauf, dass die einzelnen subjektiven Wahrnehmungen, Gedanken, Assoziationen ausgetauscht werden.</li> </ul>	Mit Artefakten vermittelte Interaktion
	<b>2. An die/den Situationsgeber*in (SG)</b> «Höre still zu»	Situationsgeber*in erhält möglichst viele Perspektiven in Bezug auf ihren Fokus, ihre Fragestellung.	

15 min

### Prozessschritt 4: Erkennen der Haltung in der Situation

Ziele	Reflexionsfragen	Moderationsprozess, Moderation (M)	
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Dialog</b> führen und Bedeutung des Wissens aushandeln.</li> <li>Bezug herstellen zwischen Situation/Handeln, Wissen und Haltung.</li> <li>Rückbindung der Erkenntnisse an die Fragestellung.</li> <li><b>Erkenntnisse generieren.</b></li> </ul>	<b>1. An die/den Situationsgeber*in (SG) und die Gruppe</b> «Was ist euch deutlich geworden? Welche Phänomene erkennen wir?»	<b>M. leitet mit der Methode des Dialogs an</b>	Kollaboratives Lernen – Generalisieren und Relationieren
	<b>2. An die/den Situationsgeber*in (SG) und die Gruppe</b> «Mit welchem Wissen lassen sich diese Erkenntnisse erklären?»	<b>Die M. orientiert sich dabei an den Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welche fachlichen Ressourcen/professionstheoretisches Wissen helfen, die Phänomene zu erklären?</li> <li>Welche Werte/Haltungen/Motivationen werden deutlich?</li> <li>Wie lassen sich blinde Flecken erklären?</li> <li>Im Sinne der Triade: welche Diskrepanzen (Paradoxien), Spannungsfelder wurden deutlicher?</li> </ul>	
	<b>3. Dialog abschliessen</b> «Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich Professionalität stellen wir fest?»	M. fördert die Rückbindung an die Fragestellung und hilft, dass das in der Gruppe generierte Wissen expliziert, visualisiert und mit der Fragestellung verknüpft wird.	

15 min

## Prozessschritt 5: Qualitätsmerkmale und Gütekriterien aushandeln

Ziele	Reflexionsfragen	Moderationsprozess, Moderation (M)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Dialog</b> führen und Bedeutung des Wissens aushandeln.</li> <li>▪ <b>Qualitätsdiskurs führen</b> – Gütekriterien der Profession UND Organisation aushandeln.</li> <li>▪ Aus der konkreten Situation <b>generalisierend</b> Aspekte der Qualität/Gütekriterien aushandeln und definieren.</li> <li>▪ <b>Werte und Wissen aushandeln.</b></li> </ul>	<p><b>An die Gruppe inklusive Situationsgeber*in (SG)</b> «Welche Standards für das eigene professionelle Handeln in ähnlichen Situationen lassen sich aus diesen Erkenntnissen ableiten?»</p> <p>Orientieren an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ professionellem Anspruch</li> <li>▪ ethischen Werten</li> <li>▪ eigene Grenzen anzuerkennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aus der konkreten Situation generalisierend Antworten finden und Qualitätsstandards der Profession benennen.</li> <li>▪ Die Moderation hilft, dass die Gruppe und die Situationsgebende, die für diese und ähnliche Situationen relevanten Werte und Qualitätsaspekte herauschälen, verhandeln und benennen können.</li> <li>▪ Alternativ: Notieren als Ergebnis.</li> </ul> <p><b>Optional an dieser Stelle:</b> Titel der Situation bestimmen.</p>	Aushandeln (von Bedeutung), Resümieren und Reifikation – Fokus auf Qualität

20 min

## Prozessschritt 6: Rückbindung der Erkenntnisse in die individuelle Praxis

Ziele	Reflexionsfragen	Moderationsprozess, Moderation (M)	
<p>Erkenntnisgewinn in Bezug auf Wissensbestände, Qualität und Professionalität teilen. (für ähnliche Situationen, jedoch bezüglich je eigenem spezifischen Organisationskontext)</p>	<p><b>1. An die Gruppe inklusive Situationsgeber*in (SG):</b> «Welche Erkenntnisse in Bezug auf meine Werte/ meine Haltung, explizierte Wissensbestände und mein Qualitätsverständnis nehme ich aus dem heutigen Prozess mit?»</p> <p><b>2. Abschluss der Intervision, Dank</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Moderation hilft bei der Rückbindung und Relationierung der Erkenntnisse in die je eigene Praxis.</li> <li>▪ Sie achtet darauf, dass die je eigenen Werte, Haltungen und Qualitätsaspekte als Professionelle expliziert und ausgetauscht werden.</li> <li>▪ Sie achtet allenfalls darauf, dass «neu» generiertes Wissen expliziert wird.</li> </ul>	Rückbindung in die individuelle Praxis

10 min