



# **INTERVISION in der Caritas -> Ablauf, Evaluierung, Steuerung**

**Mag. Anita Lang**

**Graz, 2005**

# Definition

---

- Gruppe von KollegInnen, die sich gegenseitig im Rahmen einer klar definierten Arbeitsweise bei der Lösung ihrer beruflichen Problemstellungen unterstützen.
- Besonders für Organisationen, deren Aufgaben die Arbeit mit Menschen darstellt, entwickelt sich Intervision zu einer Kernkompetenz,
  - bei der wertvolle, interne Wissensressourcen zugänglich werden,
  - die eine kontinuierliche Qualitätssicherung unterstützt.

# Merkmale

- „Intervision = kollegiale Praxisberatung“
  - ⇒ Auch: Lernkreis, Qualitätszirkel, KVP-Team, Erfa-Gruppe, Action Learning, ...
- Begleitung von & durch KollegInnen
- Fachlicher Austausch
- Nutzung von Synergien
- Stärkung in der Berufspraxis (Anwendungswissen)

... gerade im Rahmen einer neuen Organisations- und  
Arbeitsstruktur

... um Übergänge besser zu gestalten

... um Reibungsverlust zu minimieren

... um Netzwerke aufzubauen

# Ziele

- **Reflexion fördern**
- **Wissen vernetzen**, zwischen alt – jung, Männern – Frauen, internen Abteilungen – außengerichteten Bereichen, Arbeitsfeldern, ...
- **Qualität sichern**, durch laufende Entwicklung von Verbesserungen
- **MitarbeiterInnen/Führungskräfte integrieren:**
  - mehr miteinander statt nebeneinander durch Gewöhnung an Zusammenarbeit
  - Konfliktprävention
  - Vermeidung von Segmentierungen durch „Querkommunikation“

# **Ablauf in der Caritas**

---

## **a) Info- & Einführungsworkshop**

- PE organisiert für „interessierte / betroffene Gruppen“ einen Informations- und Einführungsworkshop\*
- Klärung „was ist Intervision?“
- Ablauf von Intervision
- Werkzeuge und Methoden
- Rahmenbedingungen für den Start einer Intervisionsgruppe
- Vereinbarungen

## **b) Begleitung der Startphase**

- Gewährleistung eines fundierten Starts.
- Bei Bedarf können die ersten 1-2 Treffen der neuen Intervisionsgruppen extern begleitet\* werden.

## **c) selbstständige Organisation der Intervisionsgruppen**

---

\*Durchführung: Quintessenz Organisationsberatung

## bisherige Intervisions-Gruppen in der Caritas

<b>Jahr</b>	<b>Startworkshop</b>	<b>I-Gruppen</b>	<b>Anmerkungen</b>
2001	15 TN (AL, L, Ref.)	2 gemischte G.	2 Jahre gelaufen (bis 2003)
		daraus AL-G. entwickelt	2003 bis Umstrukturierung, Neustart geplant
2002	10 TN (L, Ref)	1 Gruppe	inhomogene Gruppe, kurze Dauer
2005	17 TN (neue L & Ref.)	1 G.: L 1 G.: Ref.	beide Gruppen arbeiten gut & intensiv (tw. weitere Interessierte aufgenommen)

AL = AbteilungsleiterInnen, L= EinrichtungsleiterInnen, Ref. = ReferentInnen

# **Daten, Fakten, Zahlen**

---

## **Intervalle der I-Gruppen-Treffen**

- 4 – 6 Wochen
- Arbeitspause im Sommer

## **TeilnehmerInnen-Zahl**

- 6 – 10 TN pro Gruppe
- Gesamt: 42 TN

## **Lebensdauer**

- Unter 1 Jahr: 1 Gruppe
- 2 Jahre: 2 Gruppen (daraus 1 neue Gruppe entstanden)
- 3 Jahre: 1 Gruppe (aufgrund Umstrukturierung aufgelöst)
- Noch im Gang: 2 Gruppen

# Ergebnisse aus der Evaluierung 2005

## **persönlicher Nutzen**

- Reflexion der eigenen Rolle / Funktion
- Stärkung / Klarheit / Entlastung durch kollegialen Austausch
- inhaltliche Arbeit zu spezifischen beruflichen Fragestellungen / Problemen
  - ⇒ neue Sichtweisen & Anregungen
- wichtiges Instrument für die berufliche Entwicklung
  - ⇒ ist mehr als „nur“ Qualifizierung
- maßnahmenorientierte Auseinandersetzung mit Problemfeldern
  - ⇒ Ergebnissicherung durch konkrete TO DO`s
  - ⇒ direkt umsetzbare Lösungen



# Ergebnisse aus der Evaluierung 2005

## **Veränderung der Arbeitsbeziehungen und der Kommunikationsqualität**

- Verbesserung durch gestärktes Rollen- und Funktionsbewusstsein
- Mehr Bereitschaft, voneinander zu lernen
- mehr Verständnis für Sichtweisen anderer KollegInnen / Abteilungen  
⇒ verdeckte Konflikte werden besprechbar
- Kontakt mit MA, mit denen sonst kaum Kontakt da ist
- Verbesserung in der Kommunikation  
⇒ direkter, nachvollziehbarer  
⇒ Abgleich innerer Landkarten und unausgesprochener Ziele
- mehr Klarheit / Effizienz

# Ergebnisse aus der Evaluierung 2005

## **Beurteilung von Intervision im Vergleich mit anderen Schulungsmaßnahmen/Entwicklungsinstrumenten**

- sehr effizient und konkret, weil praktische Themen besprochen werden
- besser auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten, weil die Themen von den TN kommen
- Verlangt viel Disziplin und Eigenverantwortung
  - ⇒ Einhaltung von Kommunikationsregeln und methodischen Abläufen
  - ⇒ Aufbau von „Dialog-Kompetenz“
- praxisbezogen, Umsetzung im eigenen Arbeitsfeld besser möglich
  - ⇒ Transferprobleme entfallen weitgehend

# Ergebnisse aus der Evaluierung 2005

## wichtige Rahmenbedingungen, um Intervision bestmöglich zu nutzen

- Gruppenzusammensetzung muss stimmen
  - ⇒ Homogene Themen oder homogene Funktionen
- Gruppe darf nicht zu groß sein (optimal: 8 – 10 TN)
- an Abläufe und Gesprächsregeln halten
  - ⇒ Methoden- und Rollendisziplin
  - ⇒ Mitverantwortung für die vereinbarten Strukturen
- Regelmäßigkeit: max. 6 Wochen Abstand zwischen den Terminen
- Verbindlichkeit: hohe Priorität der Termine (erscheinen, pünktl. sein)
  - ⇒ Dahinterstehen bzw. Beteiligung des Managements ist hilfreich
- bereichsübergreifende Zusammensetzung beibehalten – aber homogen in der Funktionszusammensetzung