

Praxistagung

2 September 2026

**Ein methodisches Element aus dem Intervisionsmodell IMS
kennenlernen und für die PA-Arbeit nutzbar machen**

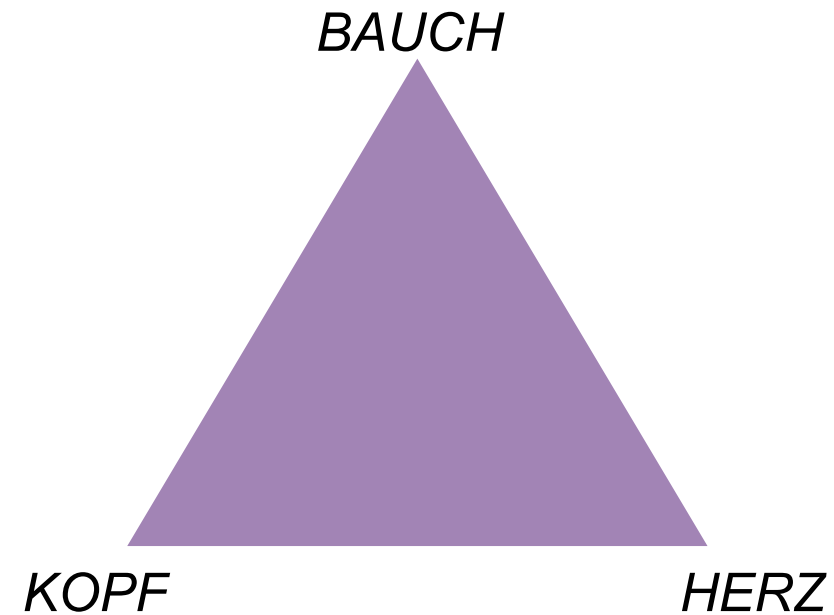
Sabine Haldemann, Beate Knepper

Das Praxisausbildungsgespräch als Raum für Selbstreflexion und
Erkenntnisgewinn gestalten.

Gemeinsam denkend lernen durch Reflexion

Resonanzübung

(vgl. Gabriela von Witzleben 2021)



→ Was resoniert wo und wie?

Resonanz

Wir nutzen eine Triade als Grundlage, um Interessen, Strömungen und Absichten von HERZ (Beziehung), BAUCH (Trieb) und KOPF (Verstand) zu beschreiben. Dahinter stehen die drei Grundbedürfnisse nach Bindung (Herz), Autonomie (Bauch) und Sicherheit (Kopf)

Ausgehend aus diesen Perspektiven (Bauch, Herz, Kopf) werden eine differenzierte Beschreibung und neue Sichtweisen auf bestimmte Situationen aus dem Lebens- und Arbeitsalltag ermöglicht, die wiederum für andere hilfreich sein können → Resonanz in der Perspektivenübernahme

(vgl. Gabriela von Witzleben 2021)

Intervision nach dem Ansatz Schlüsselsituationen IMS – Übersicht der Schritte

1 Situation fokussieren 10 min		
Prozessbegleitung	Gruppe	Situationsgebende Person (SG)
1. Sammelt Situationen aus der Gruppe 2. Leitet die Auswahl an 3. Fordert SG auf, den Kontext der konkreten Situation kurz zu skizzieren und ihre Frage zu benennen 4. Unterstützt SG allenfalls in der Formulierung der Frage	▪ Bringen ihre Herausforderungen und Fragen ein ▪ Einigen sich auf eine Situation	▪ Formuliert ihre konkrete Frage



2 Erleben nachvollziehen 10 min		
Prozessbegleitung	Gruppe	Situationsgebende Person (SG)
1. Entwickelt gemeinsam mit SG Zuhörperspektiven gemäß Beratungstriade: Anspruch von: Organisation/Person/Profession bzw. Qualität 2. Gibt den Auftrag für das Zuhören: Wertfrei Resonanzen bilden, eigene Emotionen und Gedanken in der Perspektive wahrnehmen 3. Unterstützt die Erzählung der SG in Bezug auf das Erleben in der konkreten Situation 4. Visualisiert die Triade für SG und Gruppe	▪ Zuhörperspektive einnehmen ▪ Resonanzen in Identifikation bilden, erlebend zuhören	▪ SG erzählt die erlebte Herausforderung nahe am Geschehen und am eigenen Erleben



4 Erfassen und Verstehen des Sinnes im Geschehen 15-20 min	
Prozessbegleitung	Situationsgebende Person (SG) und Gruppe
1. Steuert das Erfassen der Phänomene/Muster/Themen aus den Resonanzen 2. Unterstützt die SG bei der Auswahl des Phänomens für die Mitte der Dialogrunde 3. Startet die Dialogrunde 4. Beendet die Dialogrunde und hält die Zeit ein	▪ Sammeln die übergeordneten Themen/Muster/Phänomene aus dem Schritt 3 ▪ Führen einen Dialog (Nach Bohm: „denkend erkundendes Gespräch in die Mitte“) und stellen dabei Bezüge zwischen Frage, Phänomen, Haltung und Wissen und Erfahrung her ▪ Lernen Kollaborativ: Verstehen gemeinsam im Dialog den Sinn des Phänomens für die Situation und kommen zu Erkenntnissen



5 Aushandeln von Gütekriterien und Erklärungen finden 10 min	
Prozessbegleitung	Situationsgebende Person (SG) und Gruppe
1. Ordnet die Erkenntnisse aus dem Dialog 2. Unterstützt die Gruppe und SG, Werte und Qualitätsaspekte/Gütekriterien abzuleiten und zu benennen	Führen einen Qualitätsdiskurs = „Aushandeln von Bedeutung“: ▪ Tragen Gütekriterien zusammen in Bezug auf ihr professionelles Handeln ▪ Verdeutlichen Werte und Wissensanteile in Bezug auf ähnliche Situationen und Fragen

Die Erkenntnisse aus dem Dialog bilden die Brücke zu den Erklärungen

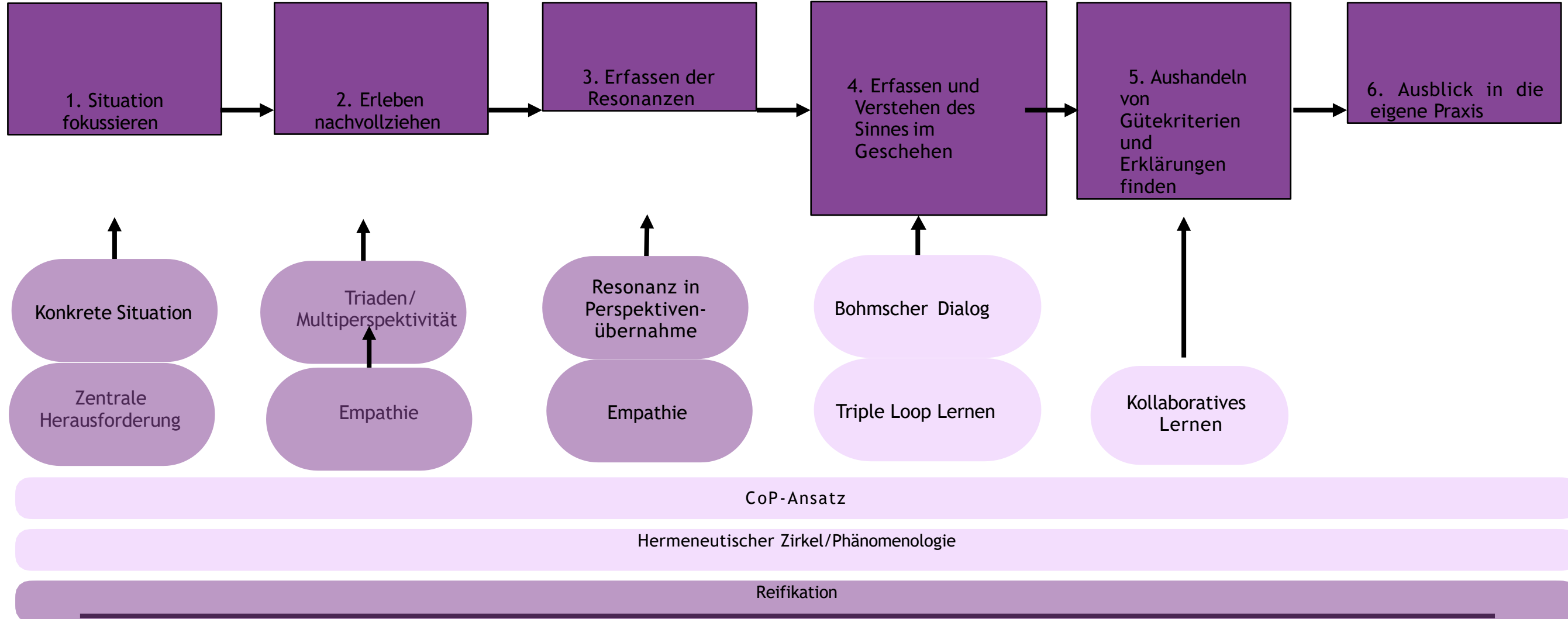


3 Erfassen der Resonanzen 10 min		
Prozessbegleitung	Gruppe	Situationsgebende Person (SG)
1. Nutzt die Visualisierung der Triade für die Mitteilungen aus den Zuhörperspektiven 2. Sorgt dafür, dass die mitgeteilten Wahrnehmungen, Resonanzen wertfrei und in Ich-Form geschehen 3. unterstützt evtl. durch Nachfragen ein «out of the box» Denken und kritische Fragen zu äussern	▪ Zuhörperspektiven erzählen ihr Erleben in Ich-Form	▪ Beobachtet ihre Resonanzen auf das Gehörte

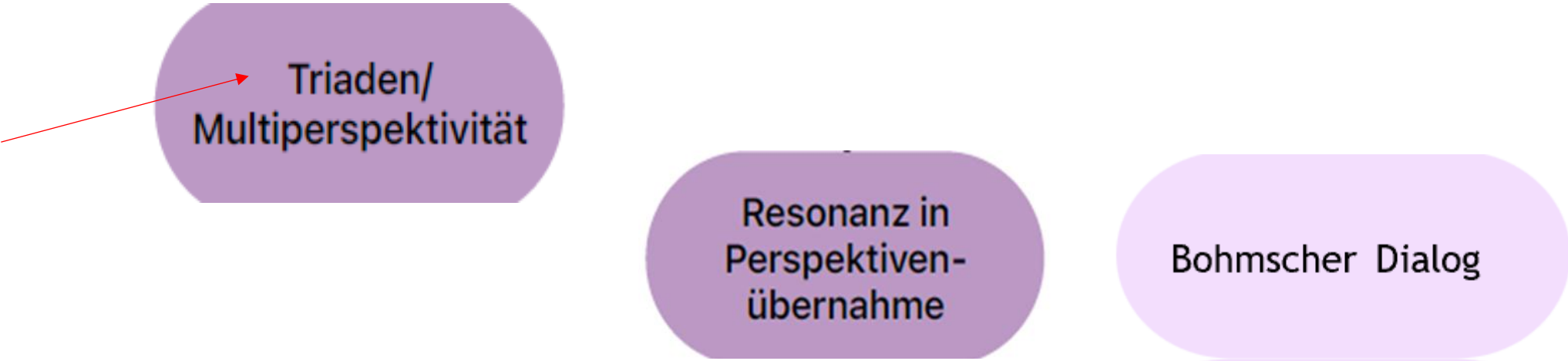
6 Ausblick in die eigene Praxis 10 min	
Prozessbegleitung	Situationsgebende Person (SG) und Gruppe
1. Gestaltet die Abschlussrunde und achtet auf eine Konkretisierung in den Aussagen 2. Vereinbart mit der Gruppe die Prozessdokumentation (Reifikation: Sicherung der Erkenntnisse) 3. Dankt SG und Gruppe	▪ Nehmen Bezug auf den je eigenen spezifischen Organisationskontext ▪ Formulieren für sich aus den erkannten Werten und Haltungen ein zukünftiges praktisches Handeln ▪ Teilen ihren Erkenntnisgewinn



Grundlegende Ansätze des Lernens im IMS



- IMS und die zentralen Begriffe



Triaden/
Multiperspektivität

Resonanz in
Perspektiven-
übernahme

Bohmscher Dialog

Triadisches Prinzip

(vgl. Gabriela von Witzleben 2021)

BAUCH: → *Grundbedürfnis Autonomie*: Wie steht es mit Handlungsspielräumen, persönlicher Freiheit, selbstständigem Arbeiten?

HERZ: → *Grundbedürfnis Bindung*: Wie steht es mit Kollegialität und Austausch? Welches Verhältnis herrscht im Team, welche Beziehung zu Kollegen und Chef?

KOPF: → *Grundbedürfnis Sicherheit*: Ist ausreichend Überblick und Orientierung vorhanden? Sind Richtlinien und Abläufe klar? Bin ich nicht überfordert?

Triadisches Denken

(Giesecke 2008)

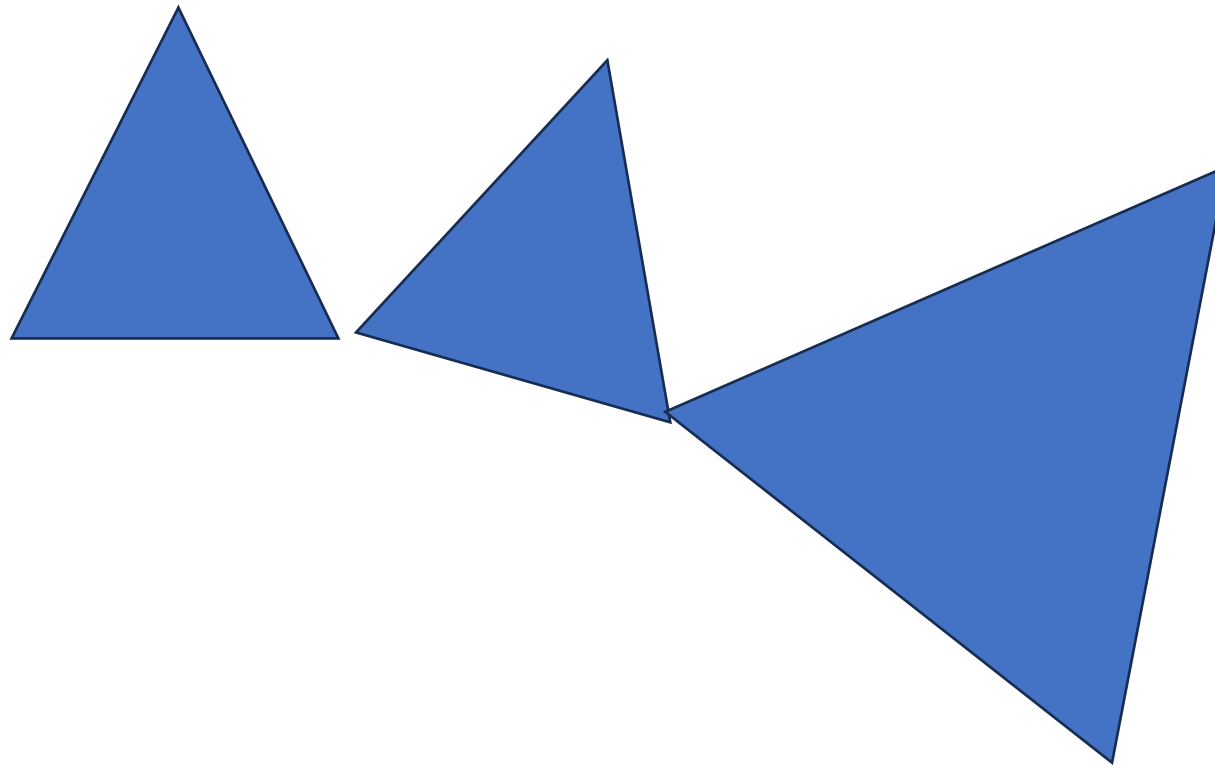
„Komplexität kann mit triadischen Prozessmodellen erfasst werden, die von der Prämisse ausgehen, dass zu jedem beliebigen Zeitpunkt simultan alle drei Prozesse im Beratungssystem ablaufen. Fast alles Verhalten und Erleben lässt sich sowohl als eine Intervention als auch als Erhebung des Ist-Zustandes als auch als Erklärungsversuch (Diagnose) verstehen.“

Triade und Perspektivenübernahme (Stefan Busse, Erhard Tietl 2018;)

Triade der Lebenswelt

Arbeitsweltliche Triade

Beratungstriade: *Organisation, Profession, Person*

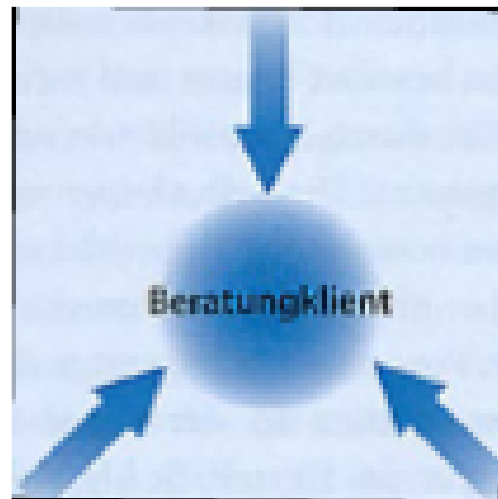


Beratungssystem

(Rappe-Gieseke 2009)

Berufliches Handeln erscheint als Ausdruck einer Profession und wird gesteuert durch die Aufträge aus der Organisation und somit das Verständnis in der Funktion und als Person selbst.

Person



Funktion

Profession

Dialog Regeln - Dialog = ein Gespräch mit einer Mitte

- **in die Mitte sprechen** - Beiträge, Meinungen, Sichtweisen können in die Mitte gegeben werden, ohne dass sich irgendjemand verteidigen oder rechtfertigen muss
- **keine Antworten abwarten**
- **nicht konsens- oder ergebnisorientiert agieren**
- **alle Teilnehmenden sind gleichrangig**
- grundsätzliche Gelassenheit und Erwartungsoffenheit erleichtern den Prozess - Bewertungsbesessenheit macht blind.
- nach Ruth Cohn: “Sprich per “Ich”
- ein gemeinsamer Raum für Erkundung und Fragen entsteht
- Gedanken entwickeln sich
- aus dem Zuhören entstehen Impulse – gemeinsames Lernen findet statt
- Verlangsamen ermöglicht Kreativität in den Hirnaktivitäten

Methode Dialog - Die Instrumente und Grundhaltungen:

Wir schauen uns beim Denken zu
und stellen die Reflexion in der Gruppe ins Zentrum: das kollaborative Lernen

Dazu bietet die Methode Dialog die entsprechenden Instrumente für die Kommunikation:

suspending: Bewertungen und Beurteilungen in der Schwebe und in der Spannung halten, verzögern, verlangsamen

respecting: Wahrnehmen ohne Beurteilung

listening: Zuhören, sich innerlich leer machen

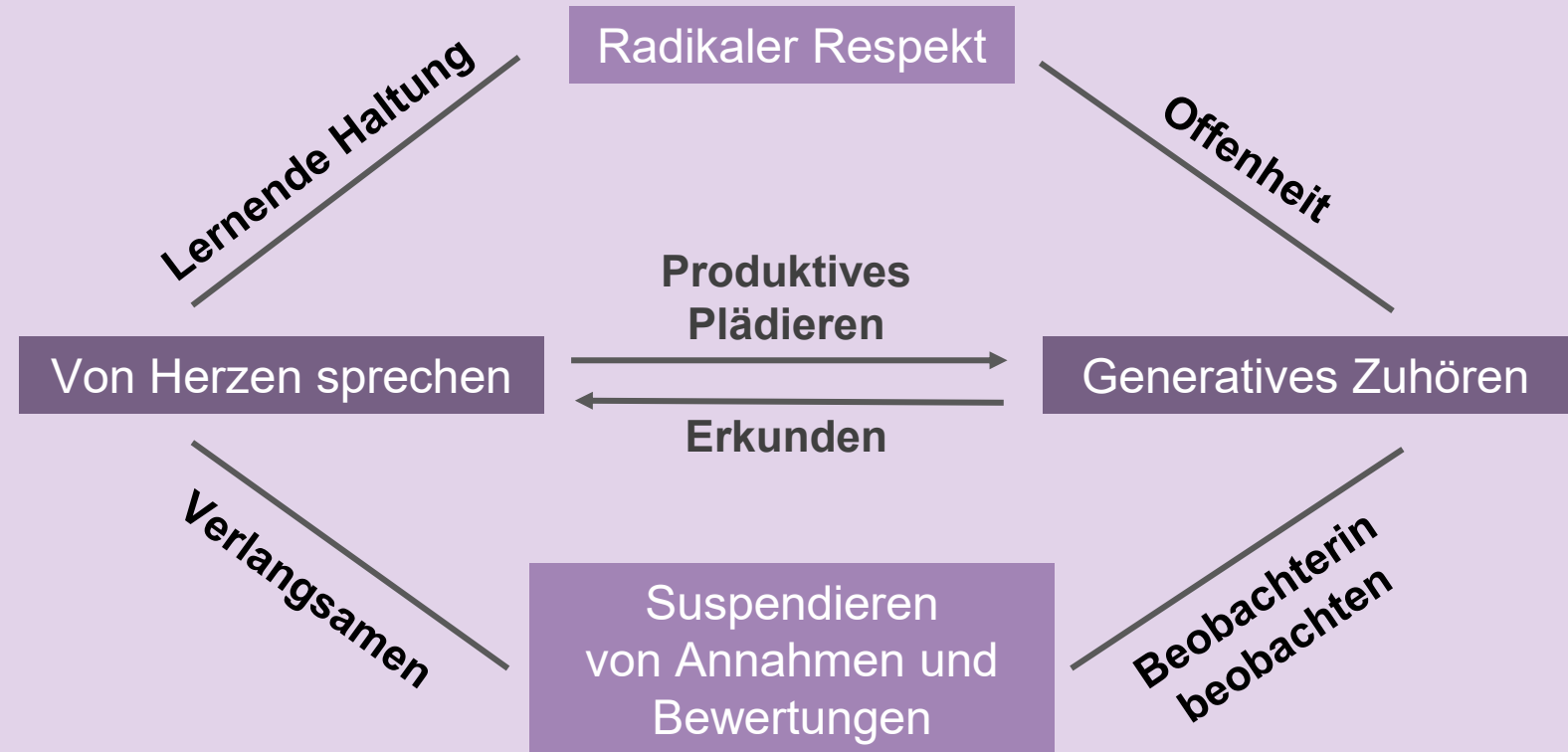
voicing: Der inneren Stimme Ausdruck verleihen

Methode **Dialog** - Die Instrumente und Grundhaltungen

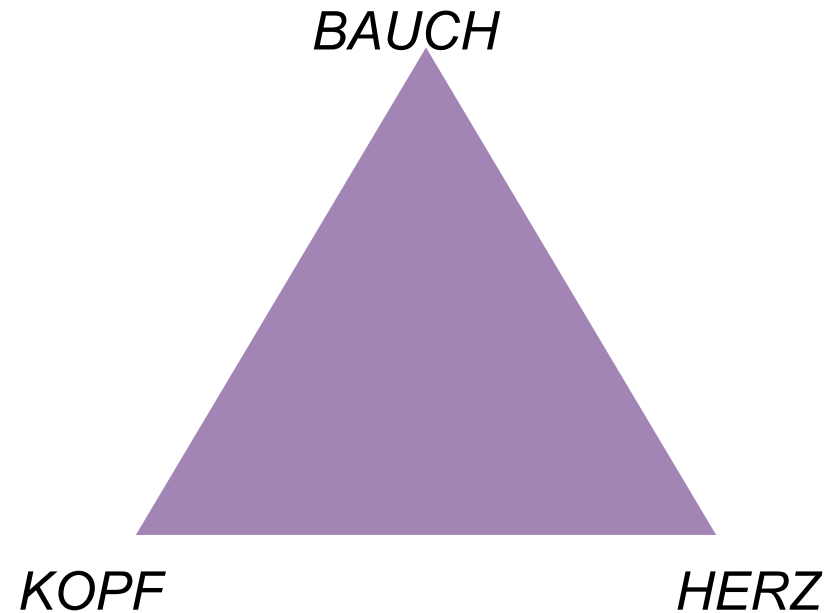
(Hartkemeyer 2018)

Wir schauen uns beim Denken zu

In den Prozessschritten 2, 3 und 4 verwenden wir im IMS die Methode des Dialogs, um mit wertfreier Haltung die Vielfältigkeit der Perspektiven «aushalten» zu können. (Ambiguität)



Die Präsenzzräume im PA-Gespräch nutzen



- **BAUCH:** → *Grundbedürfnis Autonomie*
- **HERZ:** → *Grundbedürfnis Bindung*
- **KOPF:** → *Grundbedürfnis Sicherheit*
- Was resoniert wo und wie?

Intervision nach dem Ansatz Schlüsselsituationen IMS – Übersicht der Schritte

1 Situation fokussieren 10 min		
Prozessbegleitung	Gruppe	Situationsgebende Person (SG)
1. Sammelt Situationen aus der Gruppe 2. Leitet die Auswahl an 3. Fordert SG auf, den Kontext der konkreten Situation kurz zu skizzieren und ihre Frage zu benennen 4. Unterstützt SG allenfalls in der Formulierung der Frage	▪ Bringen ihre Herausforderungen und Fragen ein ▪ Einigen sich auf eine Situation	▪ Formuliert ihre konkrete Frage



2 Erleben nachvollziehen 10 min		
Prozessbegleitung	Gruppe	Situationsgebende Person (SG)
1. Entwickelt gemeinsam mit SG Zuhörperspektiven gemäß Beratungstriade: Anspruch von: Organisation/Person/Profession bzw. Qualität 2. Gibt den Auftrag für das Zuhören: Wertfrei Resonanzen bilden, eigene Emotionen und Gedanken in der Perspektive wahrnehmen 3. Unterstützt die Erzählung der SG in Bezug auf das Erleben in der konkreten Situation 4. Visualisiert die Triade für SG und Gruppe	▪ Zuhörperspektive einnehmen ▪ Resonanzen in Identifikation bilden, erlebend zuhören	▪ SG erzählt die erlebte Herausforderung nahe am Geschehen und am eigenen Erleben



4 Erfassen und Verstehen des Sinnes im Geschehen 15-20 min	
Prozessbegleitung	Situationsgebende Person (SG) und Gruppe
1. Steuert das Erfassen der Phänomene/Muster/Themen aus den Resonanzen 2. Unterstützt die SG bei der Auswahl des Phänomens für die Mitte der Dialogrunde 3. Startet die Dialogrunde 4. Beendet die Dialogrunde und hält die Zeit ein	▪ Sammeln die übergeordneten Themen/Muster/Phänomene aus dem Schritt 3 ▪ Führen einen Dialog (Nach Bohm: „denkend erkundendes Gespräch in die Mitte“) und stellen dabei Bezüge zwischen Frage, Phänomen, Haltung und Wissen und Erfahrung her ▪ Lernen Kollaborativ: Verstehen gemeinsam im Dialog den Sinn des Phänomens für die Situation und kommen zu Erkenntnissen



Die Erkenntnisse aus dem Dialog bilden die Brücke zu den Erklärungen

5 Aushandeln von Gütekriterien und Erklärungen finden 10 min	
Prozessbegleitung	Situationsgebende Person (SG) und Gruppe
1. Ordnet die Erkenntnisse aus dem Dialog 2. Unterstützt die Gruppe und SG, Werte und Qualitätsaspekte/Gütekriterien abzuleiten und zu benennen	Führen einen Qualitätsdiskurs = „Aushandeln von Bedeutung“: ▪ Tragen Gütekriterien zusammen in Bezug auf ihr professionelles Handeln ▪ Verdeutlichen Werte und Wissensanteile in Bezug auf ähnliche Situationen und Fragen



6 Ausblick in die eigene Praxis 10 min	
Prozessbegleitung	Situationsgebende Person (SG) und Gruppe
1. Gestaltet die Abschlussrunde und achtet auf eine Konkretisierung in den Aussagen 2. Vereinbart mit der Gruppe die Prozessdokumentation (Reifikation: Sicherung der Erkenntnisse) 3. Dankt SG und Gruppe	▪ Nehmen Bezug auf den je eigenen spezifischen Organisationskontext ▪ Formulieren für sich aus den erkannten Werten und Haltungen ein zukünftiges praktisches Handeln ▪ Teilen ihren Erkenntnisgewinn



Literatur und Quellen

Busse, Stefan; Tietl, Erhard. 2018. Mit dem Dritten sieht man besser. Triaden und Triangulierung in der Beratung.
Vandenhoeck und Ruprecht Göttingen

Giesecke, Michael. 2008 Neues Triadisches Denken (<https://triadisches-denken.de/>)

Hartkemeyer, Martina, Johannes F. und Tobias (2018). Dialogische Intelligenz. Aus dem Käfig des Gedachten in den Kosmos gemeinsamen Denkens. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Info3-Verlagsgesellschaft

Knepper, Beate. 2020. Reflexion der professionellen Haltung mit dem Intervisionsmodell Schlüsselsituationen IMS.
Sozialinfo.ch (<https://www.sozialinfo.ch/fachwissen/gastbeitrag/reflexion-der-professionellen-haltung-mit-dem-intervisionsmodell-schluesselsituationen-ims>)

Rappe-Gieseke, Cornelia. 2009. Supervision für Gruppen und Teams. Springer Verlag

Von Witzleben, Gabriela 2021 . Das triadische Prinzip. Minimalinvasive Psychologie mit Bauch, Herz und Kopf. Carl Auer Verlag Heidelberg

<https://plattform.schluesselsituationen.net>

<https://web0.fhnw.ch/schluesselsituationenerklaert/intervisionsmodell/>