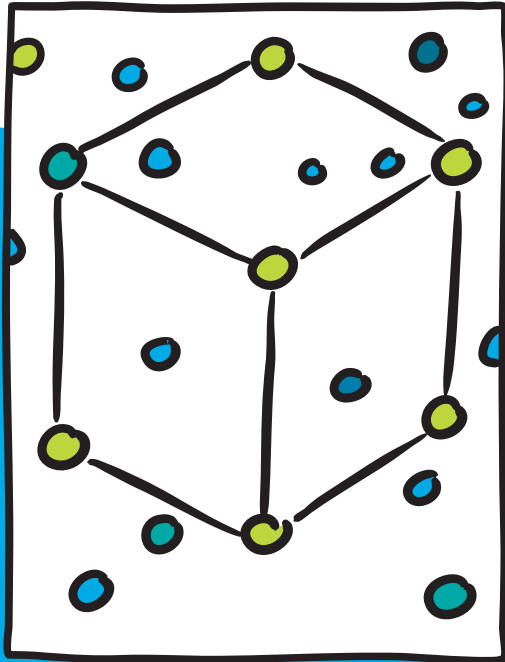




Lernen  
im  
Ganztag



# Systemische Beratung von Schulleitungen und Schulteams in 12 Schritten

## KARTENSET FÜR DIE PRAXIS

Einführung

# Impressum

## **HERAUSGEBERIN**

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH  
Tempelhofer Ufer 11  
10963 Berlin  
Tel.: (030) 25 76 76 – 0  
[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)  
[info@dkjs.de](mailto:info@dkjs.de)

Diese Publikation wurde von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung im Rahmen des Programms „LiGa – Lernen im Ganzttag“ angefertigt, gefördert von der Stiftung Mercator.

## **IDEE, KONZEPT UND TEXTE**

Stefan Clotz

## **ILLUSTRATIONEN**

Andreas Pfeifle

## **LAYOUT**

Carmen König, die königskinder

## **REDAKTION**

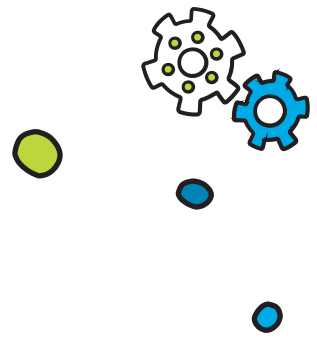
Anne Dolega, Ricarda Eberhardt, Birgit Frost, Tina Simon

## **DRUCK**

FLYERALARM, Würzburg

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.

© DKJS 2023



## IDEE

Im Programm „LiGa – Lernen im Ganzttag“ in Hessen haben Mitarbeitende aus 13 Staatlichen Schulämtern an einer Fortbildung zur Systemischen Beratung teilgenommen. Aus dieser Reihe ist das vorliegende Kartenset entstanden – als konkretes Beratungsinstrument für die Praxis. Schulaufsichten, aber auch Fachberater:innen oder Schulleitende können mit den Karten Schulleitungen oder Schulteams Schritt für Schritt beraten, zum Beispiel bei Entwicklungsvorhaben oder in Konfliktsituationen.

Der systemische Ansatz schafft von Anfang an Vertrauen und Transparenz: Offene Fragen führen durch den Prozess und klären die Rollen. Sie als Berater:in haben die Prozessverantwortung, Ihr Gegenüber die Ergebnisverantwortung. Die Selbststeuerung der Beratenen wird aktiviert. Der Prozess ist geprägt von Wertschätzung und zeigt, dass alle guten Lösungen in der Person, im Team bzw. in der Schule selbst liegen.

Es sind bekanntlich noch keine Meister:innen vom Himmel gefallen. Lassen Sie sich Zeit, immer besser zu werden. Die hohe Kunst besteht darin, sich auf das Fragen zu beschränken, ohne Ratschläge und eigene Erfahrungen einzubringen. Das ist nach allen Praxistests mit dieser Beratungsmethode die größte Herausforderung für die Berater:innen!

# ANWENDUNG

## Spielen Sie mit offenen Karten!

Das Kartenset stellt einen kompletten Beratungsprozess dar. Die Reihenfolge ist von 1 bis 12 durchnummeriert. **Wichtig: Diese Reihenfolge muss eingehalten werden und ist nicht beliebig.**

Sie können das Kartenset zur Vorbereitung Ihrer Beratung nutzen: Gehen Sie die Karten durch. Sie werden nicht glauben, wie schnell Ihnen der Prozess von der Hand geht. Oder Sie verwenden die Karten direkt in der Beratung und legen die Bilder offen auf den Tisch. Empfehlung: Einmal zu Beginn alle Karten aufdecken, um Vertrauen für den gesamten Prozess zu schaffen – dann in der Beratung Karte für Karte durchgehen.

## VARIANTEN

- /// Sie können das Kartenset auch vorab der beratenen Person zur Vorbereitung geben. Auf jeden Fall eignet es sich auch für ein „Selbst-coaching“, die Karten können auch allein verwendet werden. Wundern Sie sich nicht, Sie können in sich selbst viel bewegen!
- /// Bei wenig Beratungszeit: In der „Blitzvariante“ nur die Karten 1, 3, 5 und 11 verwenden.
- /// Wenn es notwendig ist, den Prozess zu unterbrechen, eignen sich Pausen nach der Phase „Zusammenhänge erkennen“, „Ziel“ oder „Ressourcen“. Solche Pausen können dem Prozess sogar guttun, da die beratene Person Zeit hat, alle gewonnenen Erkenntnisse zu verarbeiten. Bei solchen Pausen ist es aber besonders wichtig, die bisherigen Schritte zu dokumentieren, um den Faden nicht zu verlieren. Handyfotos genügen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg bei der Anwendung in Ihrer Praxis!

# EINFÜHRUNG: DIE EINZELNEN BERATUNGSPHASEN

## SCHRITT 1 | Werte in der Beratung

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Vertrauen ist die Basis für gute Beratung. Versäumen Sie es daher nicht, zu Beginn Raum zu schaffen, um Vertrauen aufzubauen:

- Suchen Sie sich nach einem kurzen Smalltalk einen freien Tisch.
- Legen Sie das Kartenspiel bereit.
- Sorgen Sie für eine angenehme Raumtemperatur und gute Lichtverhältnisse sowie Getränke und kleine Snacks.
- Verschaffen Sie sich Ruhe vor Störungen durch Tür, Computer oder Telefon. Vielleicht finden Sie sogar einen Ort außerhalb der Schule?
- Klären Sie zunächst die Themen „Vertraulichkeit“ und „Geheimhaltung“: Wer erfährt von der Beratung? Wo landet die Dokumentation? Wie sieht es mit dienstlichen Konsequenzen aus? Wie schaffen Sie größtmögliche Offenheit in der Beratung? Oft hilft es hier, in Schritt 2 ein ganz konkretes Thema zu benennen, denn es geht in der Beratung nicht um die eigene Person.

Generell empfiehlt es sich, die vier Grundwerte der Systemischen Beratung zu besprechen:

- 1. Freiheit:** Die beratene Person hat die Freiheit, den Prozess selbst zu steuern, die Beratung jederzeit abubrechen oder auch bestimmte Fragen nicht zu beantworten.
- 2. Freiwilligkeit:** Die beratene Person begibt sich freiwillig in die Beratung und nicht auf Anordnung oder aus Angst vor Hierarchien.

**3. Selbststeuerung:** Offene Fragen stellen sicher, dass sich die beratene Person immer selbst steuert. Sie wird nicht in eine bestimmte Richtung gelenkt.

**4. Verfügbarkeit aller Mittel zur Zielerreichung:** Sie achten darauf, dass keine Ziele formuliert werden, deren Erreichung außerhalb der Möglichkeiten des Systems vor Ort liegt. Weder viele Millionen Euro noch ein verzaubertes Kollegium sind realistisch. Wichtig ist immer, dass möglichst alle Mittel zur Zielerreichung auch in der Hand des oder der Beratenen liegen.

### **VORSICHT – STOLPERSTEINE!**

Wenn Sie gerade in einem Konflikt mit dem oder der Beratenen stehen, sollten Sie sich nicht auf eine Systemische Beratung einlassen. Ein gewisses Grundvertrauen, ein aktuelles Interesse an Wachstum und neuen Möglichkeiten, an Veränderung und Innovation könnten durch einen Konflikt überlagert werden.

Achten Sie aber auch darauf, dass es in dieser Phase nicht zu ernst wird: Wenn am Ende vor lauter Geheimhaltung nur noch Angst am Tisch herrscht, ist dem Prozess nicht gedient. In der Regel gelingt ein lockerer Auftakt nach guter Vorbereitung und vor allem rechtzeitiger Ankündigung und Einordnung. Vielleicht können Sie auch das Kartenspiel vorab aus der Hand geben und damit Vertrauen beim Gegenüber schaffen.

## SCHRITT 2 | Thema ist benannt

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Auch wenn es zunächst wie ein profaner Prozessschritt aussieht: Die Frage nach dem Thema ist einer der wichtigsten Schritte in der Systemischen Beratung. Oft beginnt eine Begegnung im beruflichen Kontext nach der Begrüßung schnell mit einem Thema, das gerade auf der Tagesordnung steht. Dann geht es Schlag auf Schlag, vieles wird besprochen, aber die Klarheit geht verloren. Viele Beratungen leiden unter einem Durcheinander von Themen. So kann weder eine gute Zielformulierung gelingen, noch ein vernünftiger Plan entstehen.

Allein die Frage „Was ist Ihr Thema für diese Beratung?“ ist fast schon eine Beratung für sich. Es geht darum, sich zu fokussieren, Dinge zu benennen und zu skalieren, Wichtiges von Unwichtigem zu trennen und den wesentlichen Fokus zu finden. Schreiben Sie das benannte Thema möglichst groß auf einen Zettel oder vielleicht sogar auf ein Flipchart, damit es während der Beratung gut sichtbar bleibt.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Häufig kommen die Beratenen bereits bei der Frage nach dem Thema ins Erzählen. Wichtig: In dieser Phase geht es noch nicht um eine Problembeschreibung, sondern um eine Fokussierung.

**Ganz wichtig:** Das Thema kann und darf sich im Laufe der Beratung noch ändern. Oft geschieht dies in Schritt 3 „Zusammenhänge erkennen“. Plötzlich wird klar, dass es einen ganz anderen Fokus gibt. Das ist kein Beinbruch, sondern ein Erfolg der Beratung. Dann einfach das Thema wechseln und neu beginnen.



## ● SCHRITT 3 | Zusammenhänge erkennen

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Dies ist sicherlich die bekannteste Phase der Systemischen Beratung. Sie wird oft auch als „visuelle Aufstellung“ bezeichnet und hat ihren bekannten Ursprung in der Familientherapie. Hier geht es um den Kern systemischen Denkens: Der alte Ansatz „Problem → Lösung“ wird aufgelöst, indem der Kontext relevant wird: Es gibt mehr als die beratene Person, es gibt Gebäude und Formulare, Vorschriften und Hausmeister:innen, Kolleg:innen, die etwas Bestimmtes wollen und Eltern, die etwas anderes wollen und – nicht zu vergessen – die Schüler:innen. Die Frage ist, wer und was alles im komplexen Umfeld Schule mit dem Thema zu tun hat. Dazu können kleine Moderationskarten verwendet werden. Wichtig: Immer nur ein Wort/Thema auf eine Karte schreiben, denn die Karten sollen später auf dem Tisch verschoben und sortiert werden können. Nutzen Sie die Möglichkeit des „Verschiebens“. Oft werden dabei viele Zusammenhänge erkannt: Warum steht diese Person so weit weg? Warum wurde diese Karte weggeworfen?

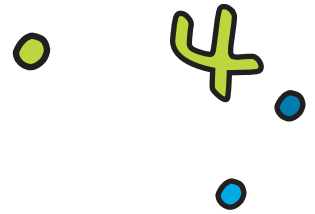
In dieser Phase werden die meisten Einsichten gewonnen – regen Sie immer wieder mit der Frage an: „Was ist Ihnen klar geworden, als Sie das gesehen haben?“

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Achten Sie darauf, dass die beratene Person in dieser Phase nicht „abschweift“ und sich in allen möglichen Themen verstrickt. Weisen Sie immer wieder darauf hin, dass es nur um Punkte geht, die mit dem genannten Thema zu tun haben. Ganz wichtig: Keine Lösungen in dieser Phase! Wir neigen dazu, unsere Probleme schnell lösen zu wollen. Das schadet aber einer systemischen Sichtweise. Schließlich kann man durch den Blick auf die Zusammenhänge viel mehr lernen als nur eine Lösung zu finden.

In dieser Phase wird es oft komplex. Viele Karten führen dazu, dass der Überblick verloren geht. Tipp: Lassen Sie die Karten am Ende der Phase in vier bis sechs Gruppen clustern und dann jeweils einen passenden Oberbegriff auf die Gruppen legen. Um die Komplexität noch weiter zu vereinfachen, können Sie diese Gruppen nach Wichtigkeit von 1 bis 10 skalieren lassen.





## SCHRITT 4 | Perspektive wechseln

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Die im übernächsten Schritt folgende Zielformulierung stellt eine Zäsur im Beratungsprozess dar. Zuvor lohnt sich ein kleiner Zwischenschritt: Wie würden Andere Ihre Aufstellung wahrnehmen?

Der Blick von außen ist in einem System wie der Schule, in dem es viele Interessensgruppen gibt, sehr wertvoll. Nutzen Sie die visuelle Aufstellung: Wie würde diese oder jene Person zu dieser Aufstellung stehen? Können:innen wechseln sogar die Perspektive auf sich selbst: „Was sehen Sie, wenn Sie sich selbst beobachten, während Sie hier Ihr System darstellen?“

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

**Achtung:** Der Perspektivenwechsel kann schnell dazu führen, dass alles unmöglich erscheint. Der Blick aus der Richtung möglicher Kritiker:innen dient nicht dazu, die Unmöglichkeit aufzudecken, sondern den weiteren Plan so zu gestalten, dass eine Zielerreichung unter Berücksichtigung aller Personen im System realistisch bleibt.

Oft wird beim Perspektivenwechsel viel interpretiert. Auch dies ist eine wichtige Erkenntnis: Der „blinde Fleck“ ist oft größer als gedacht. Wenn die beratene Person hier also feststellt, dass sie gar nicht weiß, wie Andere etwas sehen, sollte dies später im Plan festgehalten werden: „Ich frage die Person, was sie denkt!“

# 5

## SCHRITT 5 | Wahrnehmung erweitern

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Die Phase „Zusammenhänge erkennen“ ist zu wertvoll, um gleich zur Zielformulierung überzugehen.

Nutzen Sie den Erkenntnisgewinn: Viel zu selten haben wir in unserem durchgetakteten Alltag die Möglichkeit, in Ruhe auf alles zu schauen, was uns umgibt. Wenn Sie dem genügend Raum geben, entstehen oft schon in dieser Phase kluge Lösungen, weil Zusammenhänge erkannt werden. So manche Systemische Beratung konnte nach einer gelungenen Bildaufstellung erfolgreich beendet werden.

Hier erweitern Sie die Wahrnehmung durch Fragen nach den Zusammenhängen auf dem Tisch. Viele Ziele erreichen wir nicht, weil wir einen Tunnelblick entwickelt haben. Wir sehen nur, was geht und was nicht geht, aber nicht, was alles damit zusammenhängt. Nutzen Sie also diesen Moment der Erkenntnis – dann wird dieser Schritt zu einem echten „Blick hinter den Vorhang“!

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Beim genauen Betrachten der Karten kann viel Zeit verloren gehen, wenn einzelne Personen zu genau beschrieben werden und dadurch in ganz andere Zusammenhänge und Themen geraten.

Außerdem kann diese Phase sehr emotional sein. Oft werden in der Stille zum ersten Mal Konflikte erkannt, die schon seit Jahren belasten. Tränen sind erlaubt und fordern Ihre Souveränität als Berater:in heraus: Fragen Sie in diesem Fall: „Was brauchen Sie jetzt?“ Oft hilft schon eine Pause oder ein kleiner Spaziergang. Auf keinen Fall helfen Trost oder Umarmungen.

## SCHRITT 6 | Ziel formulieren

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Die Zielformulierung ist in der Systemischen Beratung die logische Folge nach der Benennung des Themas und der Betrachtung des Umfeldes. Es geht um die Frage, welcher Zustand erreicht werden soll, wenn das genannte Thema bearbeitet ist. Eine gute Zielformulierung dient in der Folge als perfektes Feedback- und Controllinginstrument. Erfolge werden erst durch Ziele messbar, Misserfolge ebenso. Achten Sie bei der Zielformulierung darauf, dass die Verbindung zwischen dem Thema und der Visualisierung hergestellt wird. Was will ich zu meinem Thema in dieser Umgebung erreichen?

Denken Sie an eine „smarte“ Formulierung: konkret, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Oft werden in den Zielen bereits Lösungen und Aktionen formuliert. „Ich will dreimal die Woche joggen gehen“ ist kein Ziel, sondern eine Handlung. Ziele entfalten ihren Zauber erst, wenn sie übergeordnet sind, denn darunter können sich ganz unterschiedliche Handlungen entfalten. „Ich will mich in meinem Körper wohlfühlen“ bietet viel mehr Möglichkeiten als nur „joggen gehen“.

**Trick:** Solange Sie noch fragen können: „... um was zu erreichen?“

**Wichtig:** Nehmen Sie es mit der exakten Zielformulierung nicht zu genau, sonst werden Sie am Ende zum:r Spielverderber:in. Das Ziel sollte realistisch und attraktiv sein (sonst hat Motivation keine Chance) – und ein Datum ist Pflicht. Formulierungen wie „bis zum nächsten Sommer“ lassen zu viele Schlupflöcher.

**Übrigens:** Könnner:innen formulieren Ziele im Futur 2!

# 7

## SCHRITT 7 | Motive, Werte, Begabungen

### ANLIEGEN DIESER PHASE

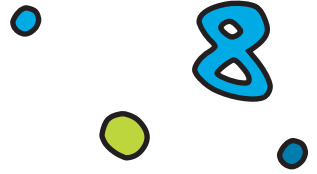
Mit diesem Prozessschritt treten Sie in die Phase der Ressourcenfindung ein. Um die neue Phase sichtbar zu machen, ist es sinnvoll, ab diesem Zeitpunkt Moderationskarten in anderen Farben oder Formen zu verwenden. Schauen Sie sich das Bild auf der Vorderseite der Karte an. Die wichtigste Ressource zur Erreichung der Ziele liegt in uns selbst. Sie ist kostenlos, getreu dem französischen Wortstamm eine „natürliche, verfügbare Quelle“.

Hier geht es um unsere persönlichen Kompetenzen. Das sind Talente, Werte, Motive und Gefühle. Neben der visuellen Aufstellung ein weiterer „Klassiker“ der Systemischen Beratung. Unsere Talente und Begabungen sind eine große Hilfe im gesamten Prozess. Was wir gut können, macht uns oft automatisch Freude. Werte und Motive zusammen schaffen Motivation (lat. movere = bewegen).

Die Frage „Was ist Ihnen wichtig?“ klingt leicht, die Antworten wiegen schwer. Aber auch Gefühle brauchen ihren Platz, denn Emotionen wie Angst können jede Tür in unserem Gehirn verschließen.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

**Vorsicht:** Eine Phase, die gerne übersprungen wird, in einer gewissen Ungeduld, nun endlich den Plan zu formulieren. Aber in der Systemischen Beratung schauen wir besonders auf das, was sonst oft unsichtbar ist. Die Frage nach dem „was man besonders gut kann“ oder „was einem besonders wichtig ist“, birgt unglaubliche Überraschungen. In vielen Beratungen ist das noch einmal ein kritischer Blick auf sich selbst in diesem System. Und das hat schon zu spontanen Umzügen nach Island oder anderen Ausbrüchen aus dem System geführt. Auch das ist ein Erfolg!



## SCHRITT 8 | Die Werte der Anderen

### ANLIEGEN DIESER PHASE

In einer Schule kann es für ambitionierte Schulleitungen oder Steuergruppen schnell einsam werden. Dabei werden immer alle gebraucht. Ein:e Hausmeister:in zum Beispiel kann allein durch seine oder ihre Schlüsselgewalt einen guten Ganztag unmöglich machen. Und ein Kollegium, das nur so tut, als wäre es dabei, sorgt dafür, dass sich die Zielerreichung nicht gut anfühlt. Dies kann die schmerzhafteste Phase des gesamten Prozesses sein. Da aber die formulierten Ziele im System liegen, braucht es auch das System, um die Ziele zu erreichen.

Die „Werte der Anderen“ schaffen einen unverstellten Blick auf die Gesamtsituation. Im Zweifelsfall kann dies der letzte Ausgang sein, an dem sich das Thema der Beratung noch einmal ändert. Denn: Wenn es ein ganz anderes wichtiges Thema gibt, das für Andere im Vordergrund steht, werde ich sie nicht als Mitstreiter:innen für mein Thema gewinnen können.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Achten Sie darauf, dass diese Phase nicht zu einer Art „Abrechnung“ wird. Denn Aussagen wie „die wollten sowieso nie“ helfen Ihnen im Prozess nicht weiter. Negative Energien können auch in positive Energien umgewandelt werden. Andere Werte haben oft eine Geschichte. Diese gilt es im Zweifelsfall aufzuarbeiten. Integration oder Trennung sind die beiden Pole, die über dieser Phase schweben.

Oft wird in dieser Phase entdeckt, dass es mit der Partizipation nicht weit her ist: „Wir sollten die Schüler:innen einmal befragen“ oder „Eine Umfrage im Kollegium wäre gut“ gehören dann später unbedingt auf den Handlungsplan.

# 9.

## SCHRITT 9 | Bisheriges Verhalten

### ANLIEGEN DIESER PHASE

In der Beratungsphase „Ressourcen“ geht es um alles, was im dargestellten System helfen kann, das formulierte Ziel zu erreichen. Diese Phase bildet den Kern der Beratung. Ihr sind daher insgesamt vier einzelne Prozessschritte gewidmet.

In dieser Phase geht es darum, das bisherige Verhalten kritisch zu hinterfragen: Wo waren wir erfolgreich? Wo sind uns Veränderungen gelungen? Wann waren alle begeistert? Diese Fragen müssen sich nicht nur auf den beruflichen Kontext beziehen, sondern können in einer Einzelberatung durchaus auch systemisch das gesamte persönliche Umfeld beleuchten. Wer beispielsweise privat einen Marathon bewältigt hat, muss einen Schlüssel zur Selbstmotivation kennen.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

„Ressourcen“ ist im schulischen Kontext fast schon ein Unwort. Beschreibt es doch meist den oft berechtigten Wunsch nach mehr finanziellen, baulichen oder personellen Mitteln. In der Systemischen Beratung beschäftigen wir uns aber nur mit Zielen, die wir selbst erreichen können. Die Beschreibung von „wenn wir erst einmal hätten...“ kann auch eine Flucht in unveränderbare Räume sein, um sich der eigenen Verantwortung zu entziehen. Hier geht es aber nur um Dinge, die man selbst oder mit Bordmitteln erreichen kann. Vorsicht: Oft werden hier vorschnell nur Erfolge aufgezählt. Auch Misserfolge sind eine wichtige Ressource, zeigen sie doch, wo die Grenzen für zukünftige Lösungen liegen.

**Und:** In dieser Phase zählen weniger die erreichten Ziele als die Prozesse, mit denen die Ziele erreicht wurden.

## SCHRITT 10 | Handlungsalternativen

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Bei der Entwicklung von Plänen greifen wir oft auf Bewährtes zurück. Ziel einer guten Systemischen Beratung ist es, neue Lösungen zu finden. Deshalb geht es in dieser Phase um Handlungsalternativen. Da das bisherige Verhalten nicht erfolgreich war, stellt sich die Frage, was anders gemacht werden könnte. An dieser Stelle ist der gesamte Ertrag der Systemischen Beratung gefragt: „Wenn Sie an Ihr **Thema** denken und auf das **System** schauen, in dem Sie Ihr **Ziel** erreichen wollen, welche neuen Wege könnten Sie mit Hilfe der gefundenen **Ressourcen** gehen?“

Hier lohnt es sich, die einzelnen Schritte noch einmal zu betrachten: also zum Blatt mit dem Thema zu gehen, die Aufstellung zu betrachten, das Ziel zu lesen und die Ressourcen sichtbar zu machen.

Alle nun formulierten Pläne werden zunächst auf Karten gesammelt, noch ohne Datum und Verantwortlichkeit, das würde hier den Fluss behindern.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Auch wenn Aktionen gescheitert sind, geben sie uns oft viel mehr Sicherheit, als einfach etwas Neues auszuprobieren. Das Festhalten an gescheiterten Lösungen gibt Sicherheit und führt doch zum Scheitern. Bestehen Sie deshalb in der Beratung darauf, dass wirklich nach Alternativen gesucht wird: Einfach mal den Schulgong ausschalten, 60 statt 45 Minuten unterrichten. Oft haben kleine Stellschrauben eine große Wirkung.

**Aber:** Wenn die Beratungsschritte gut gemacht sind, wird hier nur die Ernte eingefahren. Vielleicht sprudelt es nur so vor Ideen. Feiern Sie das!

# 11

## SCHRITT 11 | Handlungsplan und Plan B

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Jetzt wird geplant! Wer macht was bis wann?

Diese Phase wird oft als Erleichterung empfunden, denn das Planen liegt in unserer Hand. Es geht nur noch darum, alle Karten der Handlungsalternativen zu sortieren. Welche Karte ist am wichtigsten? Eine Skala von 0 bis 10 ist hilfreich.

Damit ist das „Was“ schon einmal festgelegt. Nun geht es an die Fragen „Wer kann das tun?“ und „Bis wann ist das machbar?“.

Hier ist darauf zu achten, dass sich die beratene Person nicht selbst zu viele Aufgaben aufbürdet, Delegation und gerechte Verteilung sind angesagt! Wichtig ist auch, dass ein Plan entsteht, der gut dokumentiert werden kann, denn dieser Plan wird später ein wichtiges Kommunikations- und Controlling-Instrument. Überlassen Sie die Entscheidung der beratenen Person: Bevorzugt sie Excel-Tabellen, elektronische Hilfsmittel, Papier, Poster ...? Alles ist erlaubt, solange es genutzt wird.

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Oft werden in dieser Phase euphorisch To-Dos untereinander gesetzt.

Gießen Sie mutig etwas Wasser in den Wein: „Was ist, wenn das alles nicht klappt?“

Dann ist eine weitere Beratung vielleicht nicht so schnell in Sicht. Ermutigen Sie deshalb zu einem Plan B, der auch unter ungünstigen Umständen Teil-erfolge sichert.



## SCHRITT 12 | Neue Wege gehen und Controlling

### ANLIEGEN DIESER PHASE

Ihre Reise durch die Systemische Beratung neigt sich langsam dem Ende zu. Höchste Zeit aufzustehen, durchzulüften oder einen kleinen Spaziergang um den Block zu machen. Denken Sie daran: Ihr Gegenüber hat gerade intellektuelle Höchstleistungen vollbracht, Perspektiven gewechselt, emotionale Einsichten gewonnen und abstrakte Zusammenhänge hergestellt.

„Wie fühlen Sie sich jetzt?“ ist eine wichtige Frage. Auch ein erstes Feedback zur Beratung ist erlaubt.

Besonders nachhaltig ist die Verabredung zu einer kleinen Nachbesprechung. Mit genügend Abstand kann dann noch einmal auf den Plan und die Zielerreichung geschaut werden. An dieser Stelle kann auch ein Transfer angeregt werden: „Gab es Elemente aus der Systemischen Beratung, die in Ihr tägliches Handeln einfließen könnten?“

### VORSICHT – STOLPERSTEINE!

Allzu oft werden gute Pläne vom Alltag verschluckt. Wir alle haben mehr zu tun als Zeit. Daher ist es wichtig, die beratene Person dabei zu unterstützen, sich direkt Zeitfenster für die Zielerreichung im Kalender freizuhalten.

# NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.



„LiGa – Lernen im Ganzttag“ ist eine Initiative der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der Stiftung Mercator, in Hessen entwickelt und umgesetzt gemeinsam mit dem Hessischen Kultusministerium.

deutsche kinder-  
und jugendstiftung

STIFTUNG  
MERCATOR

HESSEN



Hessisches  
Kultusministerium

[www.schulaufsicht.de](http://www.schulaufsicht.de)

[www.lernen-im-ganzttag.de](http://www.lernen-im-ganzttag.de)