

Leitfaden - ein idealtypischer Ablauf: Systemische Gesprächsführung

Systemische Gesprächsführung lebt von Offenheit und Neugier, gemeinsam mit Klient:innen oder Mitarbeitenden Lösungen für vorhandene Herausforderungen zu suchen. Dabei kann es hilfreich sein, einen roten Faden zur Verfügung zu haben, der Orientierung und damit Sicherheit gibt und den Prozess strukturiert. Gerade in herausfordernden Gesprächen ist dies wichtig, da eigene Emotionen Gespräche immer wieder in Bahnen lenken, die nicht zielführend sind.

Dieser idealtypische Ablauf bietet einen Leitfaden für systemische Gesprächsführung. Es ist kein starres Schema, sondern ein flexibles Werkzeug, das dich unterstützt, Gespräche strukturiert zu gestalten und gleichzeitig offen für die Bedürfnisse, Perspektiven und Dynamiken deiner Gesprächspartner:innen zu bleiben. Jede Phase gibt Impulse: vom Einstieg über das explorative Verstehen der Anliegen, das Erkennen von Mustern, die Aktivierung von Ressourcen bis hin zur Zielfokussierung und Reflexion.

Mit diesem Leitfaden kannst du:

- **Struktur im Gespräch schaffen**, ohne die Offenheit und Flexibilität zu verlieren, die systemische Gesprächsführung erfordert.
- **Zentrale Gesprächsschritte bewusst setzen**, z. B. Anliegen klären, systemische Fragen stellen, Zusammenhänge sichtbar machen.
- **Ressourcen aktivieren** und die Selbstwirksamkeit der Gesprächspartner:innen stärken.
- **Veränderungsprozesse begleiten**, indem du Wechselwirkungen im System aufzeigst und unterschiedliche Perspektiven einbeziehst.
- **Reflexion fördern**, sowohl für die Gesprächspartner:innen als auch für dich selbst, um Einsichten zu sichern und den Transfer in den Alltag zu erleichtern.

Der Leitfaden ist als praktisches Werkzeug für die Planung, Durchführung und Nachbereitung von Gesprächen gedacht. Du kannst ihn nutzen, um den Gesprächsverlauf zu visualisieren, Impulse für Fragestellungen zu erhalten oder deine eigene Vorgehensweise zu reflektieren. Schritt für Schritt, immer orientiert am individuellen System, das du gerade begleitest.

Übersicht

01

Einleitung: Beziehungsaufbau

Orientierung und Rahmung

Fokussierung und Ausrichtung

Klärung der Ist-Situation

Erwartungen an das Gespräch klären

02

Hauptteil: (Sammlung von Lösungsmöglichkeiten - erkunden - suchen - stöbern)

Ressourcen sichtbar machen

Hindernisse & Muster aufzeigen

Handlungsspielräume erkennen

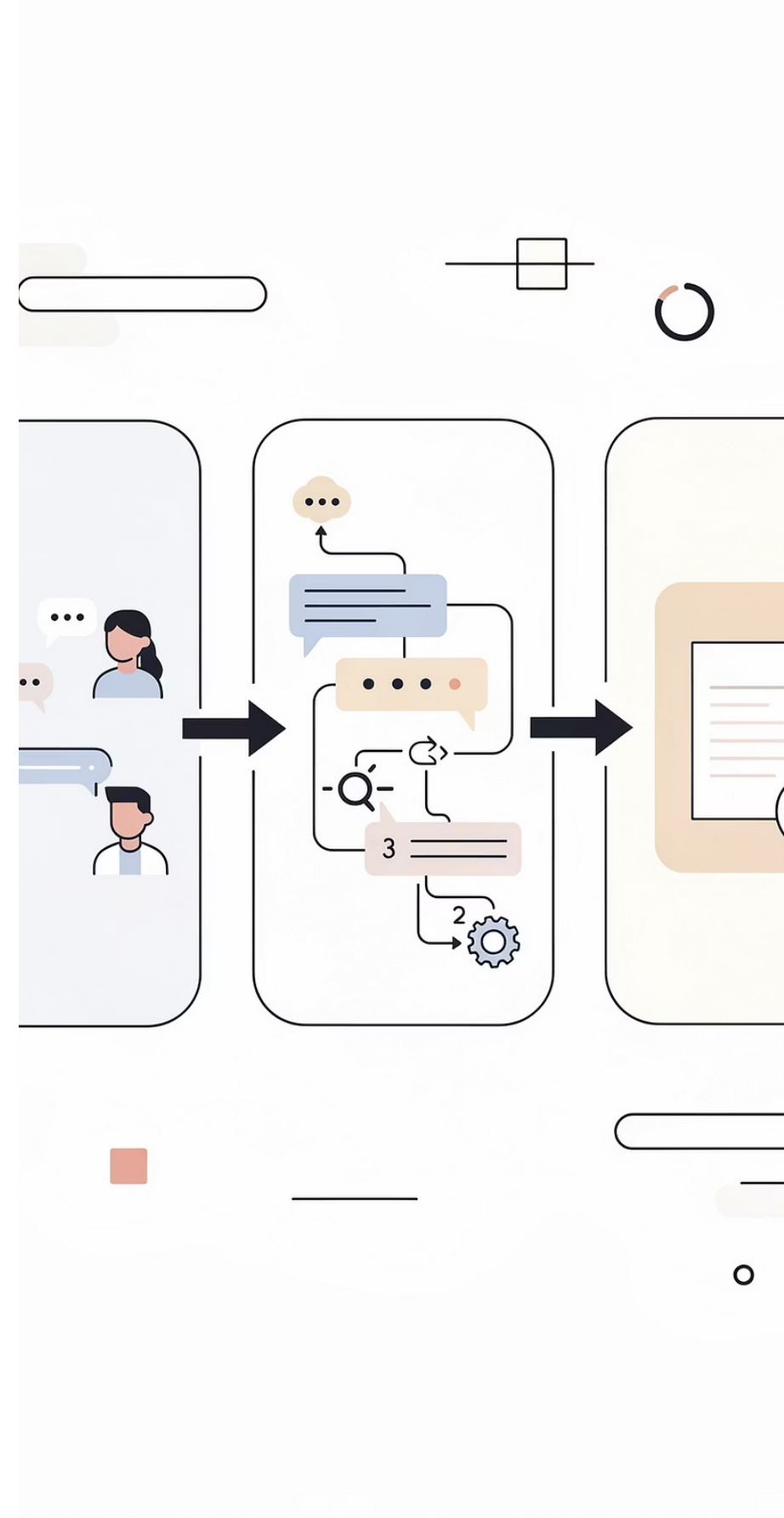
Hypothetische Zukunftsfragen

Zeitperspektiven verbinden

03

Schluss: Umsetzung

Festlegen von Handlungsoptionen



Beziehungsaufbau

Der Beziehungsaufbau ist die fundamentale erste Phase jeder systemischen Gesprächsführung und bildet das unerlässliche Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Ohne eine tragfähige und vertrauensvolle Beziehung ist es schwierig, die Tiefe und Offenheit zu erreichen, die für die Exploration komplexer Themen und die Entwicklung nachhaltiger Lösungen notwendig sind. Ziel ist es, eine Atmosphäre des Vertrauens, der Sicherheit und der gegenseitigen Wertschätzung zu schaffen, in der sich alle Beteiligten wohl und verstanden fühlen.

Diese Phase erfordert volle Präsenz, aktives Zuhören und aufrichtiges Interesse an der Person gegenüber. Es geht darum, die Welt des anderen zu sehen, seine Perspektiven zu würdigen und einen nicht wertenden Raum zu gestalten. Empathie und Respekt für die individuellen Erfahrungen sind entscheidend, um die Bereitschaft zu fördern, Herausforderungen offen zu teilen und neue Wege zu erkunden. Nonverbale Signale, eine angepasste Sprache und das Bewusstsein für die eigene Haltung tragen maßgeblich zum Gelingen bei.

Vertrauen schaffen

Die unumgängliche Basis für ehrliche und tiefgehende Kommunikation.

Sicherheit geben

Ein geschützter Raum, der Offenheit und Verletzlichkeit ermöglicht.

Empathie zeigen

Die Fähigkeit, die Perspektive der Klient:innen wirklich zu erfassen und zu würdigen.

Präsenz leben

Volle Aufmerksamkeit und Anerkennung der Person gegenüber.



1. Beziehungsaufbau



Einstieg gestalten, angenehme Atmosphäre schaffen, ggf. sich selbst vorstellen

Der Beziehungsaufbau bildet das **Fundament** für ein gelingendes Gespräch. Eine angenehme Atmosphäre und ein wertschätzender Einstieg schaffen Vertrauen und Offenheit.

In dieser ersten Phase geht es darum, eine **tragfähige Beziehung** zu etablieren, die es den Gesprächspartner:innen ermöglicht, sich sicher zu fühlen und offen über ihre Anliegen zu sprechen.

Tipp: Nimm dir Zeit für den Einstieg. Ein guter Beziehungsaufbau zahlt sich im gesamten Gesprächsverlauf aus und schafft die Basis für konstruktive Zusammenarbeit.

2. Orientierung und Rahmung

In dieser Phase wird der **Rahmen des Gesprächs** geklärt und eine gemeinsame Orientierung geschaffen. Die folgenden Fragen helfen dabei, das Anliegen zu verstehen und den Kontext zu erfassen:

Wie kam es zu unserem Gespräch heute?

Verstehen des Anlasses und der Vorgeschichte

Welche Erwartungen haben Sie an unser Gespräch?

Klärung der Hoffnungen und Wünsche

Wer noch ist betroffen oder interessiert an diesem Thema?

Erfassen des systemischen Kontexts

Welche Rolle nehmen Sie selbst im Team/der Familie ein?

Verständnis der Position im System

Was wäre aus Ihrer Sicht ein hilfreiches Ergebnis?

Erste Zielorientierung entwickeln

Diese Fragen schaffen **Klarheit über den Gesprächsrahmen** und helfen, das Anliegen in seinem systemischen Kontext zu verstehen.

3. Fokussierung und Ausrichtung

Die Fokussierung und Ausrichtung dient dazu, **konkrete Ziele** für das Gespräch zu entwickeln und die Richtung festzulegen. Diese Phase ist entscheidend für die **Wirksamkeit des gesamten Gesprächs**.



Woran würden Sie merken, dass unser Gespräch hilfreich war?

Konkrete Erfolgskriterien definieren



Welches Ziel ist für Sie im Moment am Wichtigsten?

Prioritäten setzen und fokussieren



Was soll zum Schluss des Gesprächs erreicht worden sein?

Klare Zielvorstellung entwickeln



Mal angenommen Sie haben am Ende unseres Gesprächs ein Lächeln auf dem Gesicht, wofür haben Sie dann, ein paar Gedanken mehr?

Positive Zukunftsperspektive aktivieren

Wie würde sich die Situation ändern, wenn Ihr Anliegen umgesetzt wird?

Auswirkungen der Veränderung visualisieren

Wer würde die Veränderung zuerst bemerken und woran?

Systemische Perspektiven einbeziehen

Welche kleinen Schritte wären realistisch? Diese Frage hilft, die Ziele in erreichbare Teilschritte zu übersetzen.

4. Klärung der Ist-Situation

Die Klärung der Ist-Situation schafft ein **gemeinsames Verständnis** der aktuellen Lage. Hier werden Fakten gesammelt und verschiedene Perspektiven auf die Situation beleuchtet.

1

Wie sieht die aktuelle Situation aus?

(wer, was, wann, wo, wie viele)

2

Wen betrifft es?

(Einzelne, Zusammenarbeit mit Anderen, Gesamtorganisation)

3

Was tun Sie üblicherweise in solchen Situationen?

Bisherige Handlungsmuster verstehen

4

Was meinen Sie, denken andere über diese Situation?

Perspektivenwechsel anregen

5

Was würden andere Beteiligte darüber denken, dass Sie dieses Problem haben?

Systemische Sichtweisen einbeziehen

Diese Fragen helfen, die Situation **umfassend zu erfassen** und verschiedene Blickwinkel zu integrieren.

5. Erwartungen an das Gespräch klären

Die explizite Klärung der Erwartungen ist ein **wichtiger Schritt**, um Missverständnisse zu vermeiden und einen gemeinsamen Rahmen zu schaffen. Diese Phase schafft **Transparenz und Sicherheit** für alle Beteiligten.

Was erhoffen Sie sich von unserem Gespräch?

Hoffnungen und Wünsche explizit machen

Was soll nicht Teil dieses Gesprächs werden?

Grenzen und Tabus respektieren

Was sollte ich unbedingt berücksichtigen?

Wichtige Rahmenbedingungen erfassen

Die Klärung von Erwartungen schafft einen **sicheren Rahmen**, in dem sich alle Beteiligten öffnen können.

Indem wir explizit nach Erwartungen fragen, zeigen wir Respekt für die Bedürfnisse der Gesprächspartner:innen und schaffen eine Basis für **vertrauensvolle Zusammenarbeit**.

Sammlung von Lösungsmöglichkeiten - erkunden - suchen - stöbern

Der Hauptteil des Gesprächs ist die explorative Phase, in der gemeinsam mit den Gesprächspartner:innen Lösungsmöglichkeiten gesammelt, erkundet und entwickelt werden. Diese Phase lebt von **Offenheit, Neugier und der Bereitschaft**, verschiedene Perspektiven einzunehmen.



Ressourcen sichtbar machen

Stärken und Fähigkeiten aktivieren



Hindernisse & Muster aufzeigen

Dynamiken und Wiederholungen erkennen



Handlungsspielräume erkennen

Neue Möglichkeiten entdecken



Hypothetische Zukunftsfragen

Zielzustände visualisieren



Zeitperspektiven verbinden

Entwicklungen über Zeit betrachten

In dieser Phase geht es darum, **das System zu verstehen**, Zusammenhänge sichtbar zu machen und gemeinsam Ansatzpunkte für Veränderung zu identifizieren.

6. Ressourcen sichtbar machen

Das Sichtbarmachen von Ressourcen ist ein **zentrales Element** systemischer Gesprächsführung. Es stärkt die Selbstwirksamkeit und aktiviert vorhandene Potenziale.



Was haben Sie bisher ausprobiert, um die Situation zu verbessern?

Bisherige Lösungsversuche würdigen und darauf aufbauen



Welche Stärken oder Fähigkeiten haben Ihnen dabei geholfen?

Persönliche Ressourcen aktivieren und bewusst machen



Was hat schon kleine Veränderungen bewirkt?

Erfolge sichtbar machen, auch wenn sie klein erscheinen



Welche Strategien nutzen andere Beteiligte bewusst oder unbewusst?

Systemische Ressourcen im Umfeld erkennen

Durch diese Fragen werden **vorhandene Stärken und Fähigkeiten** bewusst gemacht und als Grundlage für weitere Entwicklungen genutzt.

7. Hindernisse & Muster aufzeigen

Das Erkennen von Hindernissen und Mustern ist wichtig, um **wiederkehrende Dynamiken** zu verstehen und Ansatzpunkte für Veränderung zu finden. Diese Phase erfordert besondere Sensibilität und eine **wertschätzende Haltung**.



Was hat Sie bisher daran gehindert, das Ziel zu erreichen?



Welche Dynamiken zwischen Ihnen und anderen könnten eine Rolle spielen?



Welche Muster wiederholen sich immer wieder?



Was würde eine außenstehende Person über die Situation sagen?

☐ **Wichtig:** Hindernisse und Muster werden nicht als Defizite, sondern als **Informationen über das System** betrachtet. Sie zeigen, wo Veränderung ansetzen kann.

Die Frage nach der Außenperspektive hilft, **neue Blickwinkel** einzunehmen und festgefahrene Sichtweisen zu erweitern.

8. Handlungsspielräume erkennen

Das Erkennen von Handlungsspielräumen öffnet den Blick für **neue Möglichkeiten** und aktiviert die Gestaltungskraft der Gesprächspartner:innen. Diese Phase ist oft ein **Wendepunkt im Gespräch**.



- **Welche kleinen Veränderungen könnten große Wirkung haben?**
Hebelpunkte im System identifizieren
- **Wer könnte Sie unterstützen?**
Unterstützungsnetzwerke aktivieren
- **Welche Handlungsmöglichkeiten wurden bisher übersehen?**
Blinde Flecken aufdecken
- **Wenn Sie nur eine Sache ändern könnten: Welche wäre die Wirkungsvollste?**
Fokussierung auf das Wesentliche

Diese Fragen helfen, **konkrete Ansatzpunkte für Veränderung** zu identifizieren und die Selbstwirksamkeit zu stärken.

9. Hypothetische Zukunftsfragen

Hypothetische Zukunftsfragen sind ein **kraftvolles Werkzeug**, um Zielzustände zu visualisieren und Motivation für Veränderung zu aktivieren. Sie ermöglichen es, **die gewünschte Zukunft** bereits im Gespräch erlebbar zu machen.

Wie würde der Alltag aussehen, wenn das Ziel erreicht wäre?

Konkrete Vorstellung der Zielsituation entwickeln

Was wäre anders, wenn das Problem nur halb so groß wäre?

Teilziele und Zwischenschritte sichtbar machen

Wer würde die Veränderung zuerst bemerken?

Systemische Auswirkungen antizipieren

Was wäre ein winziger Schritt, der trotzdem Wirkung hätte?

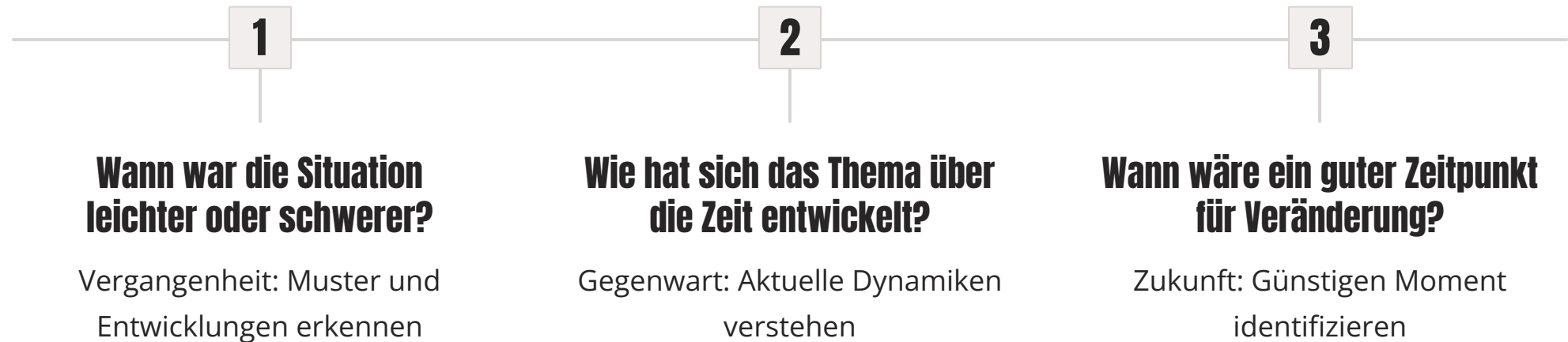
Niedrigschwellige Einstiegspunkte finden

Hypothetische Zukunftsfragen schaffen eine **positive Zugkraft** und machen Veränderung vorstellbar und erstrebenswert.

Indem wir die gewünschte Zukunft detailliert erkunden, wird sie **greifbarer und realistischer**.

10. Zeitperspektiven verbinden

Das Verbinden von Zeitperspektiven hilft, **Entwicklungen zu verstehen** und den richtigen Zeitpunkt für Veränderung zu finden. Diese Phase schafft ein **Bewusstsein für Prozesse** und Dynamiken über die Zeit.



Diese Fragen schaffen ein **Verständnis für zeitliche Zusammenhänge** und helfen, den optimalen Zeitpunkt für Veränderungsschritte zu bestimmen.

- ❏ **Reflexion:** Manchmal ist es wichtig zu erkennen, dass **nicht jeder Zeitpunkt gleich günstig** für Veränderung ist. Das Timing kann entscheidend sein.

Umsetzung - Festlegen von Handlungsoptionen

Der Abschluss des Gesprächs ist wichtig für die **Umsetzung der erarbeiteten Erkenntnisse** in konkrete Handlungsschritte. In dieser Phase werden die gesammelten Lösungsmöglichkeiten in **realistische und umsetzbare Handlungsoptionen** überführt.

Die Umsetzungsphase schafft die Brücke zwischen Erkenntnis und Veränderung. Hier wird aus dem Gespräch konkrete Handlung.

Es geht darum, **konkrete Vereinbarungen** zu treffen, mögliche Hindernisse zu antizipieren und die notwendigen Unterstützungsstrukturen zu identifizieren. Die Gesprächspartner:innen verlassen das Gespräch mit einem klaren Plan und dem Gefühl der Selbstwirksamkeit.

11. Umsetzung (Festlegen von Handlungsoptionen)

Die Umsetzungsphase überführt die Erkenntnisse des Gesprächs in **konkrete Handlungsschritte**. Hier werden klare Vereinbarungen getroffen und die Grundlage für nachhaltige Veränderung gelegt.

01	02	03
Was werden Sie tun?	Was sind die nächsten Schritte?	Werden Sie damit Ihr Ziel erreichen?
Konkrete Handlungen festlegen	Reihenfolge und Prioritäten klären	Zielerreichung überprüfen
04	05	06
Auf welche Hindernisse könnten Sie stoßen?	Wie werden Sie diese überwinden?	Wer muss davon Kenntnis haben?
Mögliche Schwierigkeiten antizipieren	Lösungsstrategien entwickeln	Kommunikation im System sicherstellen
07		
Welche Hilfen benötigen Sie?		
Unterstützungsbedarf klären		

Ein guter Abschluss schafft **Klarheit, Verbindlichkeit und Zuversicht**. Die Gesprächspartner:innen verlassen das Gespräch mit einem konkreten Plan und dem Gefühl, handlungsfähig zu sein.

Diese systematische Klärung der Umsetzung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die **Erkenntnisse aus dem Gespräch tatsächlich in Handlung umgesetzt** werden.