

Weisheitskompass als methodisch verantworteter Prozess

Konkrete praktische Ausarbeitung mit Arbeitsschritten, Tabellen und stichhaltiger Begründung

Der entscheidende Schritt meiner Weiterentwicklung lautet: Ich verwende den Weisheitskompass als geordnetes Verfahren. Ich bleibe damit bei meinem persönlichen Lebensanliegen, Erfahrungen und Wissen an jüngere Generationen weiterzugeben, doch ich verlasse die Ebene nur persönlicher Reflexion. Ich mache aus dem Weisheitskompass einen methodisch verantworteten Prozess für Einzelpersonen, Gruppen, Gemeinden, pädagogische Arbeit und generationenübergreifende Orientierung.

Mein Ansatz wird damit überprüfbarer. Er besteht aus klaren Schritten, wiederkehrenden Fragen, Rollenklärung, Dokumentation, Auswertung und Weiterentwicklung. Ich arbeite ohne Deutungshoheit über andere Menschen. Ich gestalte einen Raum, in dem Menschen ihre eigene Situation besser verstehen, ihre Wahrnehmungen sortieren, ihre Deutungen prüfen, ihre Werte klären und verantwortbare Handlungsschritte formulieren. Genau darin liegt die Anschlussfähigkeit an Interventionswissenschaft und systemische Prozessbegleitung.

1. Grundaxiomatik meines Ansatzes

Grundannahme	Was daraus praktisch folgt	Was ich konkret mache	Woran die Wirkung sichtbar wird
Menschen deuten ihre Wirklichkeit.	Jede Beratung beginnt mit Wahrnehmung und Deutung, nicht mit fertigen Antworten.	Ich trenne Ereignis, Wahrnehmung, Gefühl, Deutung und Handlung voneinander.	Die Beteiligten erkennen, wo sie beobachtet haben und wo sie bereits interpretiert haben.
Menschen lernen in Beziehungen.	Beratung arbeitet mit Beziehung, Resonanz, Sprache und Vertrauen.	Ich achte auf Ton, Tempo, Schweigen, Abwehr, Kränkung und Zustimmung.	Gespräche werden ruhiger, präziser und weniger anklagend.
Gruppen haben eigene Dynamiken.	Gruppenberatung braucht Prozessbeobachtung zusätzlich zur Sachklärung.	Ich beobachte Rollen, Macht, Bündnisse, Schweigen, Dominanz und verdeckte Konflikte.	Die Gruppe erkennt, wie sie miteinander spricht und warum sie bisher steckenbleibt.
Allgemeines Wissen reicht für konkrete Situationen nur begrenzt.	Jeder Fall verlangt lokales Wissen.	Ich beginne mit der konkreten Lebenslage, Gruppengeschichte, Gemeindeerfahrung oder Konfliktsituation.	Allgemeine Begriffe werden mit realen Erfahrungen verbunden.
Orientierung entsteht durch Prozessbewusstsein.	Menschen verstehen nicht nur ein Ergebnis, sondern auch den Weg dorthin.	Ich mache den Reflexionsweg sichtbar: Wahrnehmen, Deuten, Abwägen, Entscheiden, Handeln, Weiterlernen.	Beteiligte können später selbst erklären, wie sie zu einer Entscheidung gelangt sind.
Verantwortung entsteht durch Beteiligung.	Entscheidungen werden tragfähiger, wenn Betroffene mitdenken.	Ich lasse Betroffene sprechen, prüfen, gewichten und Vereinbarungen formulieren.	Vereinbarungen werden ernst genommen, weil sie gemeinsam entstanden sind.
Wirkung verlangt Dokumentation.	Ohne Dokumentation bleibt Beratung bloße Gesprächserfahrung.	Ich halte Thema, Wahrnehmungen, Deutungen, Konfliktpunkte, Entscheidungen und nächste Schritte fest.	Der Prozess wird nachvollziehbar, überprüfbar und fortsetzbar.

Diese Grundaxiomatik schützt meinen Ansatz vor drei Schwächen. Erstens bleibt der Weisheitskompass kein schönes Bild ohne Verfahren. Zweitens entsteht kein persönliches Sendungsmodell, das andere belehrt. Drittens wird die praktische Wirkung prüfbar. Ich erkenne, ob Menschen nach einem Gespräch klarer sehen, ob Gruppen tragfähiger sprechen, ob Gemeinden Spannungen besser bearbeiten und ob jüngere Menschen aus meinen Erfahrungen tatsächlich Orientierung gewinnen.

2. Praktische Gesamtstruktur meines Weisheitskompasses

Prozessphase	Leitfrage	Was ich mache	Ergebnis dieser Phase
1. Auftrag klären	Worum geht es wirklich?	Ich frage nach Anlass, Erwartung, Beteiligten, Zeitrahmen, Grenzen und gewünschtem Ergebnis.	Ein klarer Arbeitsauftrag entsteht.
2. Situation erfassen	Was geschieht konkret?	Ich sammle beobachtbare Fakten, persönliche Wahrnehmungen, Gefühle und erste Deutungen.	Die Situation wird entwirrt.
3. Deutungen prüfen	Welche Bedeutungen werden gegeben?	Ich lasse mehrere mögliche Deutungen nebeneinanderstehen und prüfe ihre Tragfähigkeit.	Vorschnelle Urteile werden korrigierbar.
4. Werte klären	Was trägt und woran orientieren wir uns?	Ich frage nach Würde, Verantwortung, Beziehung, Wahrheit, Gerechtigkeit, Sinn und Gemeinwohl.	Der Bewertungsmaßstab wird sichtbar.
5. Handlungsspielräume ordnen	Was liegt in Kontrolle, Einfluss und Anerkennung des Nicht-Verfügbaren?	Ich ordne Sorgen, Zuständigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen in drei Felder.	Überforderung nimmt ab, Handlungsklarheit entsteht.
6. Entscheidung verdichten	Welcher nächste Schritt trägt?	Ich formuliere mit den Beteiligten eine konkrete, kleine, überprüfbare Handlung.	Aus Reflexion wird Praxis.
7. Wirkung prüfen	Was hat sich verändert?	Ich frage nach Umsetzung, Widerstand, Folgen, Entlastung und neuen Fragen.	Lernen entsteht aus Erfahrung.
8. Weiterentwicklung dokumentieren	Was lerne ich für spätere Prozesse?	Ich halte Muster, Einsichten, Grenzen und Verbesserungen des Weisheitskompasses fest.	Der Ansatz reift methodisch.

Der Weisheitskompass gewinnt damit eine Prozessarchitektur. Diese Architektur bleibt einfach genug für praktische Anwendung und differenziert genug für anspruchsvolle Situationen. Sie eignet sich für ein persönliches Gespräch, für eine Familienbesprechung, für einen Gemeindegottesdienst, für ein pädagogisches Gespräch, für eine Gruppenberatung und für schriftliche Weitergabe an Kinder und Enkelkinder.

3. Konkreter Ablauf eines Einzelgesprächs mit dem Weisheitskompass

Schritt	Gesprächsführung in Ich-Form	Konkrete Frage	Zweck	Ergebnis
Einstieg	Ich kläre den Anlass und den gewünschten Nutzen des Gesprächs.	Was führt mich heute zu diesem Gespräch, und was wäre am Ende hilfreich geklärt?	Der Fokus wird gesetzt.	Ein klares Thema liegt vor.

Schritt	Gesprächsführung in Ich-Form	Konkrete Frage	Zweck	Ergebnis
Wahrnehmung	Ich sammle zuerst Beobachtungen, bevor ich Bewertungen zulasse.	Was ist tatsächlich geschehen, wer war beteiligt, was wurde gesagt oder getan?	Fakten und Deutungen werden getrennt.	Die Lage wird sachlicher.
Gefühl	Ich nehme Gefühle als Hinweise auf Bedeutung ernst.	Was hat mich besonders getroffen, geärgert, beschämt, verunsichert oder entlastet?	Emotionen werden lesbar.	Das innere Gewicht der Situation wird erkennbar.
Deutung	Ich mache sichtbar, welche Geschichte ich mir über das Ereignis erzähle.	Welche Bedeutung gebe ich dem Geschehen? Welche andere Deutung steht ebenfalls im Raum?	Einseitigkeit wird gelockert.	Mehrere Sichtweisen werden möglich.
Werte	Ich frage nach dem tragenden Maßstab.	Was bleibt mir in dieser Lage wichtig: Wahrheit, Frieden, Würde, Beziehung, Verantwortung, Gerechtigkeit, Sinn?	Orientierung wird vertieft.	Werte werden handlungsleitend.
Kontrolle	Ich ordne, was ich steuern, beeinflussen oder annehmen muss.	Was liegt in meiner Hand, worauf habe ich Einfluss, was entzieht sich meinem Zugriff?	Ohnmacht wird reduziert.	Realistische Handlungsfelder entstehen.
Entscheidung	Ich verdichte auf einen nächsten Schritt.	Was mache ich konkret bis wann, mit wem, in welchem Ton und mit welchem Ziel?	Reflexion wird handlungsfähig.	Ein überprüfbarer Schritt liegt vor.
Lernschleife	Ich prüfe die Wirkung später erneut.	Was hat mein Schritt bewirkt, was habe ich gelernt, was bleibt offen?	Erfahrung wird ausgewertet.	Der Prozess geht weiter.

Ein Einzelgespräch wird dadurch präziser. Ich bleibe weder im bloßen Erzählen noch im abstrakten Philosophieren stehen. Ich führe die Person in eine Klärung, die Körpergefühl, Denken, Werte und Handlung verbindet. Der Weisheitskompass wird dadurch zu einem Instrument der Selbstführung.

4. Konkreter Ablauf einer Gruppenberatung mit dem Weisheitskompass

Phase	Zeitraumen	Was ich mache	Leitfragen an die Gruppe	Sichtbares Ergebnis
1. Eröffnung und Kontrakt	10 Minuten	Ich erkläre Ziel, Ablauf, Rollen, Gesprächsregeln und Grenzen.	Wozu sitzen wir zusammen? Was braucht diese Gruppe heute an Klarheit?	Ein gemeinsamer Arbeitsrahmen entsteht.
2. Themenklärung	15 Minuten	Ich sammle Themen ohne Debatte und ordne sie sichtbar.	Welche Fragen, Spannungen oder Entscheidungen stehen im Raum?	Die Gruppe sieht ihre Themenlandschaft.
3. Wahrnehmungsrunde	20 Minuten	Ich lasse jede Person beschreiben, was sie wahrnimmt.	Was habe ich beobachtet? Was erlebe ich in der Gruppe?	Unterschiedliche Wirklichkeiten werden sichtbar.
4. Deutungsrunde	20 Minuten	Ich unterscheide Beobachtung, Gefühl, Interpretation und Interesse.	Welche Bedeutung gebe ich dem Geschehen? Was könnte auch anders gelesen werden?	Festgefahrene Deutungen öffnen sich.
5. Dynamikspiegel	15 Minuten	Ich benenne vorsichtig Muster im Gespräch.	Wer spricht viel? Wer schweigt? Wo entstehen Spannungen? Was wird vermieden?	Die Gruppe erkennt ihre eigene Dynamik.
6. Werteklä rung	20 Minuten	Ich verbinde das Thema mit tragenden Maßstäben.	Was ist uns wichtig? Was dient der Beziehung, der Aufgabe und dem größeren Ganzen?	Gemeinsame Orientierungsgrößen entstehen.
7. Handlungsspielräume	20 Minuten	Ich ordne Kontrolle, Einfluss und Nicht-Verfügbares.	Was entscheiden wir heute? Was bereiten wir vor? Was nehmen wir zur Kenntnis?	Überforderung weicht Priorisierung.
8. Vereinbarung	15 Minuten	Ich formuliere mit der Gruppe konkrete nächste Schritte.	Wer macht was bis wann? Wie prüfen wir die Wirkung?	Eine tragfähige Vereinbarung liegt vor.
9. Abschlussreflexion	10 Minuten	Ich lasse Prozess und Ergebnis bewerten.	Was wurde klarer? Was blieb offen? Wie haben wir miteinander gearbeitet?	Die Gruppe lernt über sich selbst.
10. Dokumentation	Nachbereitung	Ich erstelle ein kurzes Ergebnis- und Prozessprotokoll.	Welche Einsichten, Entscheidungen und offenen Punkte bleiben festzuhalten?	Der Prozess wird fortsetzbar.

Diese Gruppenberatung folgt einem klaren Takt. Sie ersetzt spontane Diskussion durch geordnete Prozessarbeit. Ich lasse die Gruppe zuerst wahrnehmen, dann deuten, dann Werte klären, dann handeln. Diese Reihenfolge verhindert, dass die Gruppe zu früh in Schuldzuweisung, Rechtfertigung oder Lösungseifer verfällt. Besonders wichtig bleibt der Dynamikspiegel. Eine Gruppe scheitert häufig weniger am Thema als an der Art, wie sie über das Thema spricht.

5. Meine Rolle in der Gruppenberatung

Rollenbereich	Was ich mache	Was ich vermeide	Warum das wichtig bleibt
Prozesshalter	Ich halte Struktur, Zeit, Reihenfolge und Gesprächsrahmen.	Ich verliere mich nicht in inhaltlichen Nebenthemen.	Die Gruppe bleibt arbeitsfähig.
Wahrnehmungshelfer	Ich fordere genaue Beobachtungen ein.	Ich lasse Behauptungen ohne Klärung nicht als Tatsachen stehen.	Die Sachlichkeit steigt.
Deutungsprüfer	Ich stelle mehrere Lesarten nebeneinander.	Ich übernehme keine Deutung als endgültige Wahrheit.	Die Gruppe lernt Differenzierung.
Sprachklärer	Ich übersetze Schlagworte in prüfbare Aussagen.	Ich akzeptiere keine unklaren Sammelbegriffe als Ergebnis.	Verständigung wird genauer.
Dynamikbeobachter	Ich achte auf Rollen, Macht, Schweigen und Stimmungen.	Ich blende die Beziehungsebene nicht aus.	Verdeckte Muster werden sichtbar.
Grenzwächter	Ich achte auf Überforderung, Beschämung und Eskalation.	Ich überschreite keine therapeutischen, juristischen oder fachlichen Grenzen.	Der Beratungsraum bleibt sicher.
Dokumentierender Begleiter	Ich halte Ergebnisse und Lernpunkte fest.	Ich lasse Einsichten nicht im Gespräch verpuffen.	Der Prozess wird überprüfbar.
Lernender Praktiker	Ich werte meine eigene Arbeit aus.	Ich erkläre mein Verfahren nicht für abgeschlossen.	Der Weisheitskompass entwickelt sich weiter.

Meine Rolle besteht daher aus Führung und Zurückhaltung zugleich. Ich führe den Prozess, doch ich vereinnahme die Ergebnisse nicht. Ich strukturiere, ohne Menschen zu bevormunden. Ich frage präzise, ohne bloß fragend auszuweichen. Ich benenne Muster, ohne Menschen bloßzustellen. Genau hier entsteht methodische Verantwortung.

6. Arbeitsblatt für Gruppenberatung

Feld	Eintrag der Gruppe	Klärungsfrage	Ergebnisformulierung
Thema	Was steht heute im Mittelpunkt?	Welche Frage braucht heute Klärung?	Unser Thema lautet: ...
Beteiligte	Wer ist betroffen?	Wer trägt Folgen, wer entscheidet, wer fehlt?	Betroffen sind: ...
Beobachtungen	Was wurde wahrgenommen?	Was lässt sich beschreiben, ohne zu bewerten?	Wir beobachten: ...
Gefühle	Welche Emotionen liegen im Raum?	Wo spüren wir Ärger, Angst, Kränkung, Hoffnung, Müdigkeit oder Druck?	Emotional sichtbar wird: ...
Deutungen	Welche Interpretationen gibt es?	Welche Geschichten erzählen wir über diese Situation?	Folgende Deutungen stehen nebeneinander: ...
Interessen	Was will wer erreichen?	Welche Bedürfnisse, Erwartungen oder Befürchtungen wirken?	Die Interessen lauten: ...
Werte	Was trägt die Entscheidung?	Welche Werte geben Orientierung?	Maßgeblich bleiben: ...
Kontrolle	Was entscheiden wir selbst?	Welche Handlung liegt in unserer Zuständigkeit?	Wir entscheiden: ...
Einfluss	Was können wir anstoßen?	Wen sprechen wir an, was bereiten wir vor?	Wir beeinflussen: ...
Grenze	Was entzieht sich uns?	Was erkennen wir als unverfügbar an?	Wir nehmen zur Kenntnis: ...
Vereinbarung	Was geschieht konkret?	Wer macht was bis wann?	Vereinbart wird: ...
Auswertung	Wann prüfen wir Wirkung?	Woran erkennen wir Fortschritt?	Wir prüfen am: ...

Dieses Arbeitsblatt macht aus einem Gespräch einen nachvollziehbaren Prozess. Es zwingt zu Klarheit, ohne Starrheit zu erzeugen. Es eignet sich für Gemeindegruppen, Familienräte, Projektgruppen, pädagogische Teams, Museumsgespräche oder generationenübergreifende Gesprächsabende.

7. Konkrete Gesprächssätze, die ich verwende

Situation	Satz, den ich verwende	Funktion
Diskussion wird unklar	Ich halte kurz an und unterscheide jetzt Beobachtung, Gefühl und Deutung.	Der Prozess wird geordnet.
Eine Person dominiert	Ich danke für diesen Beitrag und öffne jetzt den Raum für jene, die noch wenig gesprochen haben.	Beteiligung wird ausbalanciert.
Gruppe sucht Schuldige	Ich lenke die Aufmerksamkeit auf Zielverfehlung, Lernpunkt und nächsten verantwortbaren Schritt.	Beschämung wird in Lernen verwandelt.
Konflikt eskaliert	Ich verlangsame das Gespräch und frage zuerst nach dem verletzten Wert.	Emotion bekommt Sprache.
Gruppe bleibt abstrakt	Ich bitte um ein konkretes Beispiel aus der Praxis.	Allgemeinplätze werden geprüft.
Jemand spricht sehr pauschal	Ich frage: Woran genau machen wir diese Aussage fest?	Behauptungen werden überprüfbar.
Eine Entscheidung wird zu rasch gefordert	Ich kläre zuerst: Was liegt in unserer Kontrolle, was im Einfluss, was bleibt unverfügbar?	Überforderung wird reduziert.
Spirituelle Sprache wird eng	Ich übersetze die Aussage in Sinn, Verantwortung, Hoffnung und Lebenspraxis.	Anschlussfähigkeit entsteht.
Tradition und Gegenwart geraten in Spannung	Ich frage: Was bewahren wir, weil es trägt, und was übersetzen wir, damit es verstanden wird?	Entwicklung wird möglich.
Abschluss droht unverbindlich zu bleiben	Ich formuliere mit der Gruppe: Wer macht was bis wann, und wann prüfen wir die Wirkung?	Verbindlichkeit entsteht.

Diese Sätze geben meinem Ansatz praktische Schärfe. Sie zeigen, wie ich im Gespräch tatsächlich arbeite. Der Weisheitskompass bleibt damit kein Denkbild, sondern wird zur sprachlichen und sozialen Praxis.

8. Konkrete Anwendung in einer Gemeinde

Gemeindesituation	Typische Spannung	Was ich mit dem Weisheitskompass mache	Konkretes Ergebnis
Unterschied zwischen traditioneller Frömmigkeit und zeitgemäß reflektierter Deutung	Menschen verwenden dieselben Wörter, meinen aber Verschiedenes.	Ich kläre Begriffe: Glaube, Vertrauen, Schuld, Vergebung, Hoffnung, Verantwortung, Gemeinschaft.	Die Gruppe erkennt, welche Sprache verbindet und welche Sprache trennt.
Lektorinnen, Lektoren, Presbyterium oder Gesprächskreis erleben Unsicherheit	Veränderung wird als Unruhe empfunden.	Ich unterscheide Unruhe, notwendige Klärung, verletzende Provokation und verantwortliches Fragen.	Fragen werden bearbeitbar, ohne Personen anzugreifen.
Bibeltexte werden moralisch eng gelesen	Menschen fühlen sich beurteilt oder überfordert.	Ich frage nach heutiger Aussagekraft, Lebensdienlichkeit, Zielverfehlung, Umkehr und neuer Orientierung.	Der Text wird existenziell erschlossen.
Gemeinde altert, jüngere Generationen fehlen	Gewohnte Formen verlieren Bindekraft.	Ich lasse fragen: Welche Erfahrungen tragen? Welche Sprache verstehen Jüngere? Welche Form lädt ein?	Tradition wird in verständliche Praxis übersetzt.
Konflikte bleiben verdeckt	Harmonie verdeckt Spannungen.	Ich mache Wahrnehmungen, Gefühle und Erwartungen sichtbar.	Konflikte werden ohne Gesichtsverlust klärbar.
Entscheidungen werden informell vorbereitet	Macht wirkt verdeckt.	Ich frage: Wer entscheidet, wer wird gehört, wer trägt Folgen?	Verantwortung wird transparenter.
Menschen stehen unter persönlicher Belastung	Gemeinde erwartet Funktionieren.	Ich bringe Menschlichkeit, Grenze, Unterstützung und Verantwortung ins Gespräch.	Entlastung und realistische Aufgabenverteilung entstehen.

In der Gemeindepraxis zeigt sich besonders deutlich: Der Weisheitskompass wirkt dort, wo er die Sprache der Menschen ernst nimmt und zugleich klärend vertieft. Er stärkt keine Lagerbildung. Er schafft einen Denk- und Gesprächsraum, in dem Glauben, Wissen, Erfahrung und Verantwortung miteinander ins Gespräch treten.

9. Konkrete Anwendung in pädagogischer Arbeit

Pädagogisches Ziel	Was ich mache	Beispielhafte Übung	Lernergebnis
Urteilkraft stärken	Ich lasse eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.	Drei Personen erzählen dieselbe Situation aus eigener Sicht.	Lernende erkennen Perspektivität.
Emotionen verstehen	Ich frage nach der Funktion eines Gefühls.	Ärger, Angst, Scham und Hoffnung werden als Signale gedeutet.	Gefühle werden unterscheidbar und besprechbar.
Verantwortung lernen	Ich ordne Kontrolle, Einfluss und Grenze.	Eine Konfliktsituation wird in drei Felder eingetragen.	Lernende erkennen realistische Handlungsspielräume.
Werte klären	Ich lasse Werte auf konkrete Entscheidungen anwenden.	Eine Entscheidung wird an Wahrheit, Beziehung, Fairness und Folgen geprüft.	Werte werden praktisch.
Aus Fehlern lernen	Ich arbeite mit Zielverfehlung, Einsicht und nächstem Schritt.	Ein misslungenes Gespräch wird ohne Beschämung ausgewertet.	Fehler werden Lernmaterial.
Gruppenfähigkeit stärken	Ich beobachte Rollen und Beteiligung.	Eine Gruppe wertet aus, wer gesprochen, gehört, vermittelt oder blockiert hat.	Gruppendynamik wird bewusst.
Lebenswissen weitergeben	Ich verwandle Erfahrung in nachvollziehbare Denkwege.	Eine Lebenserfahrung wird nach Anlass, Deutung, Lernpunkt und Rat strukturiert.	Erfahrung wird generationenfähig.

Pädagogisch liegt die Stärke meines Ansatzes darin, dass er Menschen nicht nur informiert, sondern in Urteilsfähigkeit einübt. Er lehrt keine bloßen Merksätze. Er trainiert Wahrnehmen, Prüfen, Abwägen und Handeln.

10. Generationenübergreifende Weitergabe meiner Lebenserfahrung

Lebensbereich	Was ich weitergebe	Wie ich es mit dem Weisheitskompass formuliere	Nutzen für Kinder, Enkel und Urenkel
Umgang mit Unsicherheit	Niemand überblickt das Ganze vollständig.	Ich prüfe, was ich wahrnehme, was ich deute und was ich verantworten kann.	Junge Menschen lernen nüchterne Orientierung.
Umgang mit Fehlern	Zielverfehlungen gehören zum Leben.	Ich frage nach Einsicht, Wiedergutmachung und nächstem Schritt.	Schuld wird nicht verdrängt, sondern in Lernen verwandelt.
Umgang mit Konflikten	Konflikte zeigen verletzte Werte und unklare Erwartungen.	Ich frage nach Wahrnehmung, Gefühl, Deutung, Bedürfnis und Vereinbarung.	Konflikte werden weniger bedrohlich.
Umgang mit Glaube und Sinn	Spirituelle Sprache braucht Lebensnähe.	Ich übersetze Glaubenserfahrung in Vertrauen, Hoffnung, Verantwortung und Trost.	Glaube wird anschlussfähig.
Umgang mit Arbeit und Leistung	Können braucht Verantwortung.	Ich verbinde Fachwissen mit Urteilkraft und Gemeinwohl.	Leistung wird menschlich eingeordnet.
Umgang mit Gesellschaft	Polarisierung entsteht aus Angst, Vereinfachung und Gruppendruck.	Ich prüfe Perspektiven, Interessen, Macht und Folgen.	Demokratische Gesprächsfähigkeit wächst.
Umgang mit Alter	Erfahrung reift durch Deutung und Weitergabe.	Ich dokumentiere nicht nur Ereignisse, sondern Lernwege.	Familiengeschichte wird Orientierung, nicht bloße Erinnerung.

Hier gewinnt mein Ansatz seine persönliche Tiefe. Ich gebe nicht nur „was ich denke“ weiter. Ich gebe weiter, wie ich denke, prüfe, abwäge, korrigiere und handle. Damit wird Lebenserfahrung nicht zur Belehrung, sondern zur nachvollziehbaren Orientierung.

11. Dokumentationsschema für jede Anwendung

Dokumentationsfeld	Was ich eintrage	Beispielhafte Formulierung
Anlass	Warum fand das Gespräch statt?	Anlass war eine Spannung im Gesprächskreis über Sprache, Tradition und heutige Verständlichkeit.
Beteiligte	Wer war beteiligt oder betroffen?	Beteiligt waren fünf Personen aus der Gemeindegruppe; betroffen sind auch jene, die bei künftigen Gesprächen teilnehmen.
Thema	Was wurde bearbeitet?	Bearbeitet wurde die Frage, wie Glaubenssprache heute verständlich und respektvoll verwendet wird.
Wahrnehmungen	Was wurde beobachtet?	Beobachtet wurde, dass manche Beiträge als belehrend, andere als verunsichernd erlebt wurden.
Gefühle	Welche emotionalen Signale traten auf?	Spürbar wurden Sorge vor Unruhe, Wunsch nach Tiefe und Bedürfnis nach gegenseitigem Respekt.
Deutungen	Welche Interpretationen standen im Raum?	Eine Deutung lautete: neue Sprache gefährdet Tradition. Eine andere Deutung lautete: neue Sprache eröffnet Zugang.
Werte	Welche Maßstäbe wurden geklärt?	Maßgeblich wurden Treue zur Überlieferung, Verständlichkeit, Wahrhaftigkeit und seelsorgliche Verantwortung.
Entscheidung	Was wurde vereinbart?	Vereinbart wurde, künftige Texte zuerst auf Verständlichkeit, Lebensnähe und Respekt zu prüfen.
Nächster Schritt	Was geschieht konkret?	Beim nächsten Treffen wird ein Bibeltext nach dem Schema Wahrnehmen, Deuten, Abwägen, Handeln besprochen.
Prüfung	Wie wird Wirkung geprüft?	Nach zwei Treffen wird ausgewertet, ob mehr Gesprächssicherheit entstanden ist.
Lernpunkt	Was nehme ich für den Weisheitskompass mit?	Der Prozess braucht langsames Tempo, klare Begriffe und sichtbare Trennung von Wahrnehmung und Deutung.

Dieses Schema entscheidet über die wissenschaftsnahen Qualität meines Ansatzes. Ohne Dokumentation bleibt Beratung flüchtig. Mit Dokumentation entsteht ein Lernsystem. Ich sammle konkrete Erfahrungen, erkenne Muster und entwickle den Weisheitskompass weiter.

12. Qualitätskriterien meines Weisheitskompasses

Qualitätskriterium	Prüffrage	Erfüllung in meiner Praxis
Nachvollziehbarkeit	Können Beteiligte den Prozess später erklären?	Ich arbeite mit sichtbaren Phasen und einfachen Leitfragen.
Beteiligung	Kommen die relevanten Stimmen vor?	Ich achte auf Redeanteile, Schweigen und fehlende Perspektiven.
Sachlichkeit	Werden Beobachtung und Deutung getrennt?	Ich verlange konkrete Beispiele und markiere Interpretationen.
Menschlichkeit	Werden Würde, Verletzlichkeit und Grenzen geachtet?	Ich verlangsame Gespräche bei Beschämung, Druck oder Eskalation.
Verantwortlichkeit	Wird geklärt, wer was entscheidet und trägt?	Ich ordne Kontrolle, Einfluss, Grenze und Folgen.
Anschlussfähigkeit	Können religiöse und nichtreligiöse Menschen mitdenken?	Ich übersetze Sinnfragen in Lebenspraxis, Verantwortung und Hoffnung.
Wirksamkeit	Entsteht ein konkreter nächster Schritt?	Ich beende Gespräche mit überprüfbaren Vereinbarungen.
Lernfähigkeit	Wird Wirkung später geprüft?	Ich plane Auswertung und dokumentiere Lernpunkte.
Grenzkларheit	Werden Therapie, Seelsorge, Beratung, Bildung und Fachberatung unterschieden?	Ich benenne meine Rolle und verweise bei Bedarf weiter.
Reifung	Werden Menschen urteilsfähiger?	Ich fördere Selbstklärung, Gruppenklärung und verantwortliches Handeln.

Diese Kriterien machen den Weisheitskompass stichhaltiger. Sie verhindern, dass der Ansatz bloß aus schönen Formulierungen besteht. Jede Anwendung wird daran gemessen, ob sie Klarheit, Beteiligung, Verantwortlichkeit und Lernfähigkeit erhöht.

13. Typische Risiken und meine Gegensteuerung

Risiko	Wie es sich zeigt	Was ich konkret mache
Zu große Abstraktion	Menschen nicken, bleiben aber handlungsunfähig.	Ich frage nach einem konkreten Beispiel und nach dem nächsten überprüfbaren Schritt.
Persönliche Deutungshoheit	Mein Modell wirkt wie eine fertige Wahrheit.	Ich frage: Wie erleben die Beteiligten diese Deutung? Welche andere Sicht steht daneben?
Zu frühe Lösung	Die Gruppe will handeln, bevor sie verstanden hat.	Ich führe zurück zu Wahrnehmung, Gefühl, Deutung und Wert.
Verdeckte Macht	Einzelne bestimmen unausgesprochen den Verlauf.	Ich mache Redeanteile, Rollen und Entscheidungswege sichtbar.
Harmonisierung	Konflikte werden freundlich verdeckt.	Ich frage nach der Spannung, die ausgesprochen werden darf.
Eskalation	Kränkung und Rechtfertigung dominieren.	Ich verlangsame, fasse zusammen und frage nach dem verletzten Wert.
Therapeutische Überdehnung	Persönliche Belastungen werden zu tief geöffnet.	Ich sichere den Rahmen und verweise bei klinischer Belastung an Fachpersonen.
Religiöse Überfrachtung	Glaubenssprache schließt Menschen aus.	Ich übersetze in Sinn, Vertrauen, Verantwortung, Hoffnung und Lebenspraxis.
Beliebigkeit	Alles scheint gleichermaßen gültig.	Ich prüfe Deutungen an Wirklichkeit, Folgen, Werten und Verantwortung.
Fehlende Wirkung	Es bleibt beim guten Gespräch.	Ich bestehe auf Vereinbarung, Termin und Auswertung.

Diese Risikotabelle gehört zentral zu meinem Ansatz. Sie zeigt, dass methodische Verantwortung auch Selbstbegrenzung verlangt. Ein guter Weisheitskompass führt nicht zu mehr Worten, sondern zu besserer Unterscheidung.

14. Beispiel: Gruppenberatung in einer Gemeinde

Prozessschritt	Konkrete Durchführung	Beispielhafte Formulierung
Auftrag	Ich kläre, ob es um Textverständnis, Konflikt, Rollenklärung oder Zukunftsfrage geht.	Heute klären wir, wie wir über Glauben so sprechen, dass Tradition ernst genommen und heutiges Verstehen erreicht wird.
Wahrnehmung	Jede Person beschreibt, was sie erlebt hat.	Ich bitte um Beobachtungen: Was wurde gesagt, was wurde gehört, was hat irritiert?
Gefühl	Ich frage nach emotionaler Resonanz.	Welche Sorge oder Hoffnung ist mit diesem Thema verbunden?
Deutung	Ich sammle unterschiedliche Lesarten.	Welche Deutung steht hinter der Sorge vor Unruhe? Welche Deutung steht hinter dem Wunsch nach neuer Sprache?
Werte	Ich frage nach dem tragenden Maßstab.	Was wollen wir bewahren: Wahrheit, Trost, Gemeinschaft, Verständlichkeit, Verantwortung?
Dynamik	Ich beobachte das Gespräch.	Mir fällt auf, dass bei bestimmten Begriffen Spannung entsteht und manche still werden.
Entscheidung	Ich lasse die Gruppe eine begrenzte Vereinbarung formulieren.	Wir vereinbaren, künftig zwischen Glaubensaussage, persönlicher Deutung und praktischer Lebensbedeutung zu unterscheiden.
Handlung	Ich lege den nächsten Schritt fest.	Beim nächsten Treffen bearbeiten wir einen Bibeltext nach dem Weisheitskompass-Schema.
Dokumentation	Ich halte Ergebnis und Lernpunkt fest.	Ergebnis: Die Gruppe braucht nicht weniger Tiefe, sondern klarere Sprache.
Evaluation	Ich prüfe später die Wirkung.	In vier Wochen fragen wir, ob die Gespräche verständlicher, ruhiger und hilfreicher wurden.

Dieses Beispiel zeigt: Der Weisheitskompass schafft keine neue Gemeindeprogrammatik. Er schafft eine bessere Gesprächsform. In dieser Gesprächsform werden Wahrnehmung, Sprache, Tradition, Gegenwart, Verantwortung und Handlung miteinander verbunden.

15. Beispiel: Familiengespräch und generationenübergreifende Weitergabe

Prozessschritt	Was ich mache	Beispiel
Anlass	Ich nehme eine Familienfrage oder Lebenserfahrung als Ausgangspunkt.	Ein Enkel fragt, wie man mit Enttäuschungen umgeht.
Erzählung	Ich erzähle ein konkretes Erlebnis ohne Selbstidealisation.	Ich berichte von einer Entscheidung, die misslungen ist.
Deutung	Ich erkläre, wie ich damals dachte.	Ich zeige, welche Annahme mich geleitet hat.
Korrektur	Ich benenne, was ich später anders verstanden habe.	Ich sage, welche Zielverfehlung ich erkannt habe.
Lernpunkt	Ich verdichte die Erfahrung.	Ich formuliere: Ich prüfe heute früher, wen meine Entscheidung betrifft.
Kompassfrage	Ich mache den Denkweg sichtbar.	Was habe ich wahrgenommen? Was habe ich gedeutet? Was habe ich übersehen? Was trug später?
Weitergabe	Ich überlasse den Jüngeren die eigene Anwendung.	Ich frage: Wo begegnet dir etwas Ähnliches?
Abschluss	Ich verbinde Erfahrung mit Mut.	Mensch bleiben, Mut nicht verlieren, Resilienz aufbauen.

So wird Lebenserfahrung nicht zum moralischen Vortrag. Sie wird zur Einladung, selbst urteilsfähig zu werden. Genau darin liegt der pädagogische Wert meines Ansatzes.

16. Methodisches Kernverfahren in Kurzform

Schritt	Ich-Formel	Ergebnis
Wahrnehmen	Ich beschreibe, was geschieht.	Die Wirklichkeit wird konkreter.
Spüren	Ich nehme ernst, was mich innerlich bewegt.	Bedeutung wird sichtbar.
Deuten	Ich erkenne meine Interpretation als Interpretation.	Freiheit im Denken entsteht.
Prüfen	Ich vergleiche Deutungen mit Fakten, Werten und Folgen.	Urteilkraft wächst.
Abwägen	Ich unterscheide Kontrolle, Einfluss und Grenze.	Handlung wird realistisch.
Entscheiden	Ich wähle einen verantwortbaren nächsten Schritt.	Orientierung wird praktisch.
Handeln	Ich setze den Schritt begrenzt und überprüfbar um.	Der Prozess wirkt in der Lebenspraxis.
Auswerten	Ich prüfe Folgen und lerne weiter.	Erfahrung wird Weisheit.

Diese Kurzform bildet das Herz des Weisheitskompasses. Sie eignet sich für Karten, Arbeitsblätter, Gesprächsleitfäden, Gemeindegänge und Familiengespräche.

17. Warum mein Ansatz dadurch wissenschaftlich stichhaltiger wird

Wissenschaftliches Erfordernis	Umsetzung im Weisheitskompass	Begründung
Begriffspräzision	Ich definiere Wahrnehmung, Deutung, Wert, Verantwortung, Handlung und Lernen.	Unklare Begriffe erzeugen unklare Praxis.
Methodische Wiederholbarkeit	Ich verwende dieselbe Prozesslogik in unterschiedlichen Settings.	Ein Verfahren gewinnt Seriosität durch erkennbare Struktur.
Kontextsensibilität	Ich beginne beim lokalen Fall.	Soziale Wirklichkeit entsteht konkret, geschichtlich und beziehungsformig.
Reflexivität	Ich prüfe meine eigene Rolle.	Begleitung wirkt immer auf das Feld zurück.
Partizipation	Ich beteilige Betroffene an Klärung und Entscheidung.	Verantwortung wächst durch Mitwirkung.
Dokumentation	Ich halte Verlauf, Ergebnis und Lernpunkte fest.	Wirkung wird nachvollziehbar.
Evaluation	Ich prüfe, was sich verändert hat.	Beratung braucht Folgenprüfung.
Grenzbewusstsein	Ich benenne Zuständigkeiten und Grenzen.	Seriosität verlangt Selbstbegrenzung.
Entwicklungsfähigkeit	Ich verbessere den Ansatz aus Anwendungserfahrung.	Praxis wird zur Quelle methodischer Reifung.

Die unausgesprochene Wahrheit wird damit konkret: Der Weisheitskompass wird stärker, weil ich ihn in ein Verfahren überführe. Ich mache aus persönlicher Einsicht eine überprüfbare Praxis. Ich verbinde Lebensweisheit mit Prozessverantwortung. Ich arbeite mit Menschen, Gruppen und Gemeinden so, dass sie sich selbst besser verstehen und verantwortlicher handeln.

18. Präziser Arbeitsansatz

Ich verwende den Weisheitskompass als methodisch verantworteten Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen. Ich arbeite mit Einzelpersonen, Gruppen, Gemeinden und generationenübergreifenden Lernzusammenhängen. Ich beginne beim konkreten Anlass. Ich kläre Wahrnehmungen, Gefühle, Deutungen, Werte, Rollen, Machtverhältnisse, Handlungsspielräume und Grenzen. Ich führe zu überprüfbaren nächsten Schritten. Ich dokumentiere Ergebnisse und werte Wirkung aus.

Ich arbeite ohne Deutungshoheit über andere Menschen. Ich stärke Selbstklärung, Gruppenklärung und Verantwortungsbildung. Ich verbinde Sinn, Wissen, Glaubenserfahrung, Lebenspraxis und demokratische Gesprächsfähigkeit. Ich verwandle Erfahrung in lernbare Orientierung. Ich mache aus Zielverfehlungen Lernwege. Ich halte den Menschen im Mittelpunkt: Mensch bleiben, Mut nicht verlieren, Resilienz aufbauen.

Die notwendige Schärfung lautet: **Der Weisheitskompass braucht ab hier in dieser Ausführungstiefe immer ein Arbeitsblatt, ein Gesprächsverfahren, eine Dokumentationsform und eine Auswertung.** Erst dadurch wird aus einem pädagogischem Denkmodell ein belastbarer Ansatz für Gruppenberatung, Gemeindepraxis, pädagogische Professionalität und Weitergabe von Lebenserfahrung.

Vier praktische Vorlagen für den Weisheitskompass

Arbeitsblatt – Gesprächsverfahren – Dokumentationsform – Auswertung

Der Weisheitskompass erhält methodische Tragfähigkeit, wenn ich ihn in vier klar unterscheidbare Werkzeuge übersetze. Das Arbeitsblatt dient der unmittelbaren Klärung im Gespräch. Das Gesprächsverfahren ordnet den Ablauf. Die Dokumentationsform hält Ergebnis und Prozess fest. Die Auswertung prüft Wirkung, Lerngewinn und Verbesserungsbedarf. Zusammen bilden diese vier Werkzeuge den Übergang vom persönlichen Denkmodell zum methodisch verantworteten Prozess.

1. Arbeitsblatt: „Weisheitskompass zur Klärung einer Situation“

Zweck des Arbeitsblattes

Dieses Arbeitsblatt verwende bei einem schriftlich vereinbarten Auftrag ich in Einzelgesprächen, Familiengesprächen, Gemeindegruppen, pädagogischen Gesprächsrunden und Gruppenberatung. Es verhindert, dass ein Gespräch sofort in Meinungen, Rechtfertigungen oder Lösungen springt. Es zwingt zuerst zur Wahrnehmung, dann zur Deutungsklä rung, danach zur Werteprüfung und zuletzt zur Handlung. Dadurch entsteht geistige Ordnung.

Arbeitsblatt in Tabellenform

Feld	Eintragung	Leitfrage	Konkrete Formulierung
Anlass		Was führt mich oder uns zu diesem Gespräch?	Der konkrete Anlass lautet: ...
Beteiligte		Wer ist betroffen, anwesend, abwesend oder mitgemeint?	Betroffen sind: ...
Ziel der Klärung		Was soll am Ende klarer sein?	Am Ende dieses Gesprächs kläre ich: ...
Beobachtung		Was ist tatsächlich geschehen?	Wahrnehmbar war: ...
Gefühl		Was löst diese Situation innerlich aus?	Spürbar wird bei mir oder uns: ...
Deutung		Welche Bedeutung gebe ich dem Geschehen?	Meine oder unsere Deutung lautet: ...
Gegenperspektive		Welche andere Sicht verdient Prüfung?	Eine andere mögliche Lesart lautet: ...
Werte		Was bleibt in dieser Lage tragend?	Orientierung geben: Wahrheit, Würde, Verantwortung, Beziehung, Fairness, Sinn, Gemeinwohl.
Kontrolle		Was entscheide ich oder entscheiden wir selbst?	Direkt in meiner oder unserer Hand liegt: ...
Einfluss		Was kann ich oder können wir anstoßen?	Beeinflussen kann ich oder können wir: ...
Grenze		Was entzieht sich meinem oder unserem Zugriff?	Anerkennen muss ich oder müssen wir: ...
Nächster Schritt		Was geschieht konkret?	Ich oder wir machen als nächsten Schritt: ...
Zuständigkeit		Wer übernimmt welche Aufgabe?	Zuständig ist: ...
Termin		Bis wann geschieht der Schritt?	Überprüfung am: ...
Lernfrage		Was will ich oder wollen wir daraus lernen?	Der Lernpunkt lautet: ...

Warum dieses Arbeitsblatt schlüssig und stichhaltig ist

Das Arbeitsblatt trennt sauber zwischen Wahrnehmung, Gefühl, Deutung, Wert und Handlung. Genau daran scheitern viele Gespräche. Menschen verwechseln häufig ihre Deutung mit der Wirklichkeit. Eine Aussage wie „Die anderen nehmen mich nicht ernst“ enthält bereits eine Interpretation. Das Arbeitsblatt führt zurück zur prüf baren Ebene: Was wurde gesagt? Wer hat reagiert? Was blieb unausgesprochen? Welche andere Erklärung kommt ebenfalls infrage?

Dadurch wird der Weisheitskompass praktisch. Er wirkt als Denkordnung. Er beruhigt das Gespräch, ohne den Ernst der Sache zu verharmlosen. Er hilft, Verantwortung zu übernehmen, ohne sich für alles verantwortlich zu machen. Besonders stark wirkt die Dreiteilung Kontrolle – Einfluss – Grenze. Sie ordnet Sorgen, Handlungsmöglichkeiten und Unverfügbares. Damit entsteht Entlastung, Klarheit und Entscheidungsfähigkeit.

Kurzfassung des Arbeitsblattes für einfache Gespräche

Schritt	Frage	Antwort
1. Wahrnehmen	Was ist geschehen?	
2. Spüren	Was löst es aus?	
3. Deuten	Was bedeutet es für mich oder uns?	
4. Prüfen	Welche andere Sicht gibt es?	
5. Orientieren	Welche Werte tragen?	
6. Ordnen	Was liegt in Kontrolle, Einfluss und Grenze?	
7. Handeln	Was geschieht konkret als Nächstes?	
8. Lernen	Wann prüfen wir die Wirkung?	

2. Gesprächsverfahren: „Weisheitskompass-Prozess für Einzel- und Gruppenberatung“

Zweck des Gesprächsverfahrens

Das Gesprächsverfahren gibt mir eine klare Leitung. Es eignet sich für ein Gespräch von 45 bis 90 Minuten. Für Gruppenberatung verwende ich die längere Form. Für Einzelgespräche genügt die verkürzte Form. Entscheidend bleibt die Reihenfolge. Ich öffne zuerst den Raum, kläre dann Wahrnehmungen, arbeite Deutungen heraus, prüfe Werte, ordne Handlungsspielräume und führe zu Vereinbarung und Auswertung.

Gesprächsverfahren für Einzelberatung

Phase	Dauer	Was ich mache	Leitfrage	Ergebnis
1. Ankommen und Rahmen	5 Minuten	Ich kläre Anlass, Zeitrahmen und Ziel.	Was soll am Ende dieses Gesprächs klarer sein?	Thema und Ziel stehen fest.
2. Situationsbeschreibung	10 Minuten	Ich lasse die Situation konkret erzählen.	Was ist geschehen?	Der Fall liegt greifbar vor.
3. Wahrnehmung und Gefühl	10 Minuten	Ich trenne Beobachtung und innere Reaktion.	Was habe ich wahrgenommen, was hat es ausgelöst?	Die innere Bedeutung wird sichtbar.
4. Deutungsklä rung	10 Minuten	Ich lasse die Deutung benennen und prüfe Alternativen.	Welche Bedeutung gebe ich dem Geschehen?	Einseitige Lesarten öffnen sich.
5. Werteprüfung	10 Minuten	Ich frage nach tragenden Maßstäben.	Was bleibt mir in dieser Lage wichtig?	Orientierung entsteht.
6. Handlungsspielräume	10 Minuten	Ich ordne Kontrolle, Einfluss und Grenze.	Was liegt in meiner Hand?	Realistische Handlung entsteht.
7. Entscheidung	5 Minuten	Ich formuliere mit der Person den nächsten Schritt.	Was mache ich konkret?	Ein überprüfbarer Schritt liegt vor.
8. Abschluss	5 Minuten	Ich sichere Lernpunkt und Termin der Überprüfung.	Woran erkenne ich Wirkung?	Weiterlernen wird vorbereitet.

Gesprächsverfahren für Gruppenberatung

Phase	Dauer	Was ich mache	Leitfrage an die Gruppe	Sichtbares Ergebnis
1. Eröffnung	10 Minuten	Ich benenne Ziel, Ablauf, Regeln und Rollen.	Wozu sitzen wir heute zusammen?	Gemeinsamer Rahmen.
2. Themenfokussierung	10 Minuten	Ich sammle Themen und verdichte auf eine Kernfrage.	Welche Frage braucht heute Klärung?	Kernfrage.
3. Wahrnehmungsrunde	15 Minuten	Jede Person beschreibt Beobachtungen.	Was habe ich gesehen, gehört oder erlebt?	Unterschiedliche Wahrnehmungen.
4. Resonanzrunde	10 Minuten	Ich frage nach Gefühlen und Betroffenheit.	Was löst diese Situation aus?	Emotionale Lage.
5. Deutungsrunde	15 Minuten	Ich sammle Interpretationen ohne sofortige Bewertung.	Welche Bedeutung geben wir dem Geschehen?	Deutungslandkarte.
6. Dynamikspiegel	10 Minuten	Ich benenne behutsam Gesprächsmuster.	Was fällt uns an unserem Gespräch selbst auf?	Prozessbewusstsein.
7. Wertklärung	15 Minuten	Ich lasse tragende Maßstäbe formulieren.	Was soll unser Handeln leiten?	Gemeinsame Orientierung.
8. Handlungsspielräume	15 Minuten	Ich ordne Kontrolle, Einfluss und Grenze.	Was entscheiden wir, was beeinflussen wir, was nehmen wir zur Kenntnis?	Realistische Prioritäten.
9. Vereinbarung	10 Minuten	Ich formuliere mit der Gruppe konkrete Schritte.	Wer macht was bis wann?	Verbindliche nächste Schritte.
10. Auswertung	10 Minuten	Ich lasse Prozess und Ergebnis kurz bewerten.	Was wurde klarer, was bleibt offen?	Lernpunkt und Fortsetzung.

Gesprächsregeln für Gruppenberatung

Regel	Praktische Bedeutung	Formulierung, die ich verwende
Wahrnehmung vor Bewertung	Erst beschreiben, dann deuten.	Ich bitte zuerst um Beobachtungen. Bewertungen kommen danach.
Ich-Sprache	Jede Person spricht aus eigener Erfahrung.	Ich formuliere aus meiner Sicht und vermeide pauschale Zuschreibungen.
Mehrperspektivität	Verschiedene Sichtweisen dürfen nebeneinanderstehen.	Wir sammeln zuerst Deutungen, bevor wir entscheiden.
Verantwortung	Jede Person achtet auf Wirkung und Beitrag.	Ich frage: Was trage ich selbst zum Gespräch bei?
Beteiligung	Auch leise Stimmen erhalten Raum.	Ich öffne nun bewusst den Raum für jene, die bisher wenig gesprochen haben.
Grenze	Persönliche Belastungen werden geschützt.	Wir klären so viel, wie in diesem Rahmen gut und verantwortbar möglich ist.
Verbindlichkeit	Das Gespräch endet mit einem Schritt.	Wir schließen mit einer konkreten Vereinbarung.

Warum dieses Gesprächsverfahren schlüssig ist

Das Verfahren bildet den Kern des Weisheitskompasses ab. Es folgt der inneren Logik sozialer Klärung. Zuerst braucht es einen Rahmen. Danach braucht es genaue Wahrnehmung. Anschließend werden Gefühle und Deutungen sichtbar. Erst danach folgt Wertklärung. Entscheidung und Handlung entstehen spät im Prozess, weil zu frühe Lösungen meist nur alte Muster fortsetzen.

In Gruppen ist zusätzlich die Dynamik entscheidend. Eine Gruppe spricht nie nur über ein Thema. Sie zeigt im Sprechen bereits ihre Rollen, ihre Rangordnung, ihre Ängste, ihre Machtverhältnisse und ihre Kultur. Deshalb enthält das Verfahren den Dynamikspiegel. Ich beobachte, wer spricht, wer schweigt, wo Spannung entsteht, welche Begriffe Unruhe auslösen und welche Perspektive fehlt.

3. Dokumentationsform: „Prozess- und Ergebnisprotokoll Weisheitskompass“

Zweck der Dokumentation

Die Dokumentation schützt den Prozess vor Beliebigkeit. Ein Gespräch kann eindrucksvoll wirken und dennoch folgenlos bleiben. Durch Dokumentation werden Thema, Einsicht, Vereinbarung und Lernpunkt festgehalten. Für meinen Ansatz ist das entscheidend, weil der Weisheitskompass dadurch überprüfbar und weiterentwickelbar wird.

Dokumentationsbogen

Feld	Eintrag
Datum	
Ort / Setting	
Gesprächsform	Einzelgespräch / Gruppenberatung / Gemeindegruppe / Familiengespräch / pädagogische Runde
Beteiligte	
Anlass	
Kernfrage	
Ziel des Gesprächs	
Beobachtete Fakten	
Wahrnehmungen der Beteiligten	
Gefühle / Resonanzen	
Zentrale Deutungen	
Alternative Deutungen	
Sichtbare Gruppendynamik	
Rollen / Macht / Beteiligung	
Tragende Werte	
Kontrolle: direkt entscheidbar	
Einfluss: anstoßbar	
Grenze: anzuerkennen	
Vereinbarter nächster Schritt	

Feld	Eintrag
Zuständigkeit	
Termin der Umsetzung	
Termin der Überprüfung	
Offene Fragen	
Lernpunkt für die Beteiligten	
Lernpunkt für meinen Weisheitskompass	

Kurzprotokoll für einfache Anwendung

Bereich	Ergebnis
Thema	
Was wurde klarer?	
Welche Spannung blieb?	
Welche Entscheidung wurde getroffen?	
Wer übernimmt was?	
Wann wird geprüft?	
Wichtigster Lernpunkt	

Dokumentation der Gruppendynamik

Beobachtungsfeld	Was ich beobachte	Eintrag
Redeanteile	Wer spricht viel, wer wenig?	
Schweigen	Wer bleibt zurückhaltend, obwohl betroffen?	
Dominanz	Wer setzt Themen oder Deutungen durch?	
Vermittlung	Wer verbindet Positionen?	
Widerstand	Wo entsteht Abwehr oder Ausweichen?	
Emotion	Wo zeigen sich Ärger, Angst, Scham, Hoffnung, Müdigkeit?	
Macht	Wer entscheidet formell, wer wirkt informell?	
Fehlende Perspektive	Welche Personengruppe kommt nicht vor?	
Wendepunkt	Wann wurde das Gespräch klarer oder schwieriger?	

Warum diese Dokumentationsform stichhaltig ist

Die Dokumentation verbindet Ergebnis und Prozess. Viele Protokolle halten nur Beschlüsse fest. Das reicht für den Weisheitskompass zu wenig. Mein Ansatz arbeitet auch mit Wahrnehmung, Deutung, Emotion, Rollen und Lernpunkten. Deshalb dokumentiere ich nicht nur, was vereinbart wurde. Ich halte auch fest, wie die Gruppe zur Vereinbarung gelangt ist. In Gemeindegruppen, Familien und pädagogischen Settings zeigt sich die Qualität einer Entscheidung erst daran, ob sie verstanden, mitgetragen und überprüft wird. Die Dokumentation macht sichtbar, ob eine Vereinbarung wirklich tragfähig ist oder bloß höflich formuliert wurde.

4. Auswertung: „Wirkungsprüfung und Weiterlernen“

Zweck der Auswertung

Die Auswertung prüft, ob der Weisheitskompass tatsächlich Orientierung erzeugt. Ein gutes Gespräch genügt als Qualitätsnachweis nicht. Entscheidend bleibt, ob nach dem Gespräch mehr Klarheit, Beteiligung, Verantwortlichkeit und Handlungsfähigkeit entstanden sind. Deshalb prüfe ich Wirkung auf vier Ebenen: Person, Gruppe, Sache und Prozess.

Auswertung nach dem Gespräch

Ebene	Prüffrage	Bewertung 1–5	Beobachtung
Klarheit	Ist das Thema klarer geworden?		
Beteiligung	Kamen die relevanten Stimmen vor?		
Sachlichkeit	Wurden Beobachtung und Deutung getrennt?		
Emotion	Wurden Gefühle wahrgenommen und geordnet?		
Werte	Wurden tragende Maßstäbe benannt?		
Verantwortung	Wurde geklärt, wer wofür zuständig ist?		
Handlung	Gibt es einen konkreten nächsten Schritt?		
Grenze	Wurde Unverfügbares anerkannt?		
Beziehung	Wurde die Gesprächsfähigkeit gestärkt?		
Lerngewinn	Wurde ein Lernpunkt formuliert?		

Bewertungsskala: 1 = kaum erfüllt, 2 = teilweise, 3 = ausreichend, 4 = deutlich, 5 = sehr gut erfüllt.

Auswertung nach zwei bis sechs Wochen

Frage	Antwort
Was wurde tatsächlich umgesetzt?	
Was blieb liegen?	
Welche Wirkung wurde sichtbar?	
Welche unbeabsichtigte Folge trat auf?	
Welche Vereinbarung trägt?	
Welche Vereinbarung braucht Korrektur?	
Welche Person oder Perspektive wurde übersehen?	
Was lerne ich für künftige Gespräche?	
Was lernt die Gruppe über sich selbst?	
Welcher nächste Schritt folgt?	

Auswertung meines Vorgehens

Reflexionsfeld	Frage an mich	Eintrag
Rolle	Wie habe ich den Prozess gehalten?	
Einfluss	Wo habe ich das Gespräch hilfreich strukturiert?	
Übersteuerung	Wo habe ich zu stark gelenkt?	
Zurückhaltung	Wo hätte ich klarer intervenieren müssen?	
Resonanz	Welche eigenen Gefühle oder Vorannahmen waren spürbar?	
Macht	Welche Machtverhältnisse habe ich erkannt oder übersehen?	
Sprache	Welche Begriffe haben geklärt, welche haben verwirrt?	
Grenze	Wo war der Rahmen meiner Begleitung erreicht?	
Lernpunkt	Was ändere ich beim nächsten Mal?	

Ampel-Auswertung für rasche Praxis

Bereich	Grün	Gelb	Rot
Thema	klar benannt	teilweise klar	weiterhin unklar
Beteiligung	breit beteiligt	einzelne fehlen	deutliche Einseitigkeit
Deutung	mehrere Sichtweisen geprüft	teilweise geprüft	vorschnelle Festlegung
Werte	Orientierung klar	Werte angedeutet	Werte ungeklärt
Entscheidung	konkret und zuständig	noch allgemein	unverbindlich
Beziehung	Gesprächsfähigkeit gestärkt	leichte Spannung	Verhärtung
Weiterlernen	Termin vereinbart	lose Absicht	kein Folgepunkt

Warum diese Auswertung schlüssig ist

Die Auswertung macht den Weisheitskompass lernfähig. Sie prüft nicht, ob alle zufrieden sind. Zufriedenheit allein wäre ein zu schwaches Kriterium. Manche gute Klärung irritiert zunächst. Entscheidend bleibt, ob Wahrnehmung präziser, Deutung differenzierter, Verantwortung klarer und Handlung konkreter wurde. Die Auswertung schützt außerdem vor Selbsttäuschung. Ein Gespräch kann angenehm verlaufen und dennoch keine Wirkung entfalten. Ein Gespräch kann anstrengend verlaufen und dennoch einen entscheidenden Fortschritt bringen. Deshalb prüfe ich Wirkung zeitversetzt. Erst nach einiger Zeit zeigt sich, ob die Vereinbarung im Alltag trägt.

5. Zusammenspiel der vier Werkzeuge

Werkzeug	Zeitpunkt	Hauptfunktion	Ergebnis
Arbeitsblatt	Während der Klärung	Strukturierung von Wahrnehmung, Deutung, Wert und Handlung	Innere und gemeinsame Ordnung
Gesprächsverfahren	Vor und während des Gesprächs	Sichere Führung durch den Prozess	Geordneter Ablauf
Dokumentationsform	Direkt nach dem Gespräch	Festhalten von Ergebnis, Prozess und Lernpunkt	Nachvollziehbarkeit
Auswertung	Nach dem Gespräch und zeitversetzt	Prüfung von Wirkung und Verbesserung	Weiterentwicklung

Diese vier Werkzeuge gehören zusammen. Das Arbeitsblatt bringt Klarheit in die Sache. Das Gesprächsverfahren bringt Klarheit in den Ablauf. Die Dokumentationsform bringt Klarheit in das Ergebnis. Die Auswertung bringt Klarheit in die Wirkung. Dadurch wird der Weisheitskompass zu einem methodisch verantworteten Prozess.

6. Endfassung als prägnante Selbstbeschreibung

Ich verwende den Weisheitskompass als methodisch verantworteten Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen. Ich arbeite mit einem Arbeitsblatt, einem klaren Gesprächsverfahren, einer Dokumentationsform und einer Auswertung. Ich beginne beim konkreten Anlass. Ich kläre Wahrnehmungen, Gefühle, Deutungen, Werte, Rollen, Machtverhältnisse, Handlungsspielräume und Grenzen. Ich führe zu überprüfbaren nächsten Schritten. Ich dokumentiere Ergebnisse und prüfe Wirkung. Ich verwende den Weisheitskompass für Einzelpersonen, Gruppenberatung, Gemeindepraxis, pädagogische Arbeit und generationenübergreifende Weitergabe von Lebenserfahrung. Ich arbeite ohne Deutungshoheit über andere Menschen. Ich schaffe einen Raum, in dem Selbstklärung, Gruppenklärung, Verantwortungsbildung und praktisches Handeln zusammenfinden. Die entscheidende praktische Empfehlung lautet:

Jede Anwendung des Weisheitskompasses endet mit drei schriftlichen Ergebnissen: einer geklärten Kernfrage, einem vereinbarten nächsten Schritt und einem Termin zur Wirkungsprüfung. Fehlen diese drei Punkte, bleibt der Ansatz zu allgemein.

Eine **geklärte Kernfrage** ist dann stark, wenn sie aus einem allgemeinen Problem eine bearbeitbare Entscheidungsfrage macht. Sie enthält Anlass, Beteiligte, Spannung und Zielrichtung. Der **nächste Schritt** muss konkret, klein, zuständig und überprüfbar sein. Der **Termin zur Wirkungsprüfung** verhindert, dass das Gespräch folgenlos bleibt.

Beispiel 1: Gemeindegruppe

Element	Konkrete Formulierung
Ausgangslage	In einer Gemeindegruppe entstehen Spannungen, weil manche traditionelle Glaubenssprache bewahren wollen, während andere eine zeitgemäß verständliche Sprache suchen.
Geklärte Kernfrage	Wie sprechen wir in unserer Gemeinde über Glauben so, dass die überlieferte Tiefe erhalten bleibt, heutige Menschen aber verständlich und lebensnah angesprochen werden?
Vereinbarter nächster Schritt	Ich erstelle für das nächste Treffen eine kurze Textvorlage mit drei Spalten: traditionelle Formulierung, heutige Verständnishürde, zeitgemäß verständliche Übertragung. Die Gruppe prüft diese Vorlage anhand eines konkreten Bibeltextes.
Zuständigkeit	Ich bereite die Vorlage vor. Zwei Personen aus der Gruppe ergänzen je eine traditionelle und eine alltagsnahe Formulierung.
Termin zur Wirkungsprüfung	Beim nächsten Treffen am 27. Juni 2026 wird geprüft, ob die Vorlage das Gespräch verständlicher, ruhiger und sachlicher gemacht hat.

Beispiel 2: Gruppenberatung mit dem Weisheitskompass

Element	Konkrete Formulierung
Ausgangslage	Eine Gruppe diskutiert wiederholt dieselben Themen, kommt aber zu keiner tragfähigen Entscheidung. Einzelne sprechen viel, andere bleiben still.
Geklärte Kernfrage	Wie kommen wir als Gruppe von wiederholter Diskussion zu einer gemeinsamen, überprüfbaren Entscheidung, bei der auch die bisher stilleren Stimmen berücksichtigt werden?
Vereinbarter nächster Schritt	Ich moderiere die nächste Sitzung nach dem Weisheitskompass-Schema: Wahrnehmung, Deutung, Wertklärung, Kontrolle-Einfluss-Grenze, Entscheidung. Jede Person erhält zu Beginn zwei Minuten Redezeit ohne Unterbrechung.
Zuständigkeit	Ich führe durch den Ablauf. Eine Person achtet auf Zeit. Eine weitere Person hält Ergebnis und offene Fragen schriftlich fest.
Termin zur Wirkungsprüfung	Nach der Sitzung wird sofort zehn Minuten ausgewertet: Was wurde klarer? Wer kam zu Wort? Welche Entscheidung wurde getroffen? Zwei Wochen später wird geprüft, ob die Vereinbarung tatsächlich umgesetzt wurde.

Beispiel 3: Familiengespräch

Element	Konkrete Formulierung
Ausgangslage	In der Familie gibt es wiederholt Missverständnisse, weil Erwartungen unausgesprochen bleiben und dann als Vorwurf auftauchen.
Geklärte Kernfrage	Wie sprechen wir in unserer Familie Erwartungen früher und klarer aus, damit aus unausgesprochenen Enttäuschungen keine dauerhaften Kränkungen entstehen?
Vereinbarter nächster Schritt	Ich lade zu einem kurzen Familiengespräch ein. Jede Person nennt eine Erwartung, eine Sorge und einen Wunsch. Danach wird eine konkrete Vereinbarung für die nächsten vier Wochen formuliert.
Zuständigkeit	Ich eröffne das Gespräch und achte darauf, dass jede Person aus der eigenen Sicht spricht.
Termin zur Wirkungsprüfung	Vier Wochen später wird geprüft, ob Erwartungen früher ausgesprochen wurden und ob sich der Umgangston verbessert hat.

Beispiel 4: Persönliche Selbstklärung

Element	Konkrete Formulierung
Ausgangslage	Ich merke, dass mich eine Situation innerlich beschäftigt, aber ich vermische Ärger, Deutung und Handlung.
Geklärte Kernfrage	Was genau hat mich verletzt, welche Deutung gebe ich dem Geschehen, und welcher nächste Schritt entspricht meiner Würde, meiner Verantwortung und meiner inneren Klarheit?
Vereinbarter nächster Schritt	Ich schreibe die Situation in vier Felder: beobachtbares Ereignis, Gefühl, Deutung, verantwortbarer nächster Schritt. Danach führe ich ein ruhiges Klärungsgespräch mit der betroffenen Person.
Zuständigkeit	Ich bereite das Gespräch schriftlich vor und achte darauf, keine pauschalen Vorwürfe zu verwenden.
Termin zur Wirkungsprüfung	Drei Tage nach dem Gespräch prüfe ich schriftlich, ob mehr Klarheit entstanden ist, ob die Beziehung entlastet wurde und welcher Lernpunkt bleibt.

Musterformel für jede Anwendung

Baustein	Formulierungsschablone
Geklärte Kernfrage	Wie gelingt es mir oder uns, angesichts von ... so zu handeln, dass ... geklärt, ... berücksichtigt und ... verantwortbar entschieden wird?
Vereinbarter nächster Schritt	Ich oder wir machen bis ... konkret Folgendes: ... Zuständig ist ... Das Ergebnis wird festgehalten in ...
Termin zur Wirkungsprüfung	Am ... prüfen ich oder wir anhand von drei Fragen: Was wurde umgesetzt? Was hat sich verändert? Was bleibt offen?

Kompakte Endform

Ergebnisfeld	Beispielhafte Eintragung
Kernfrage	Wie kommen wir von unklaren Spannungen zu einer gemeinsamen, verantwortbaren Vereinbarung?
Nächster Schritt	Ich moderiere das nächste Gespräch nach dem Weisheitskompass-Schema und dokumentiere Kernfrage, Entscheidung und offenen Punkt.
Wirkungsprüfung	Am 27. Juni 2026 prüfen wir, ob die Vereinbarung umgesetzt wurde und ob die Gesprächsfähigkeit zugenommen hat.

Hier ist eine **Übersichtstabelle** als kopierfähige Arbeitsgrundlage. Sie bündelt die drei zwingenden Ergebnisse jeder Anwendung des Weisheitskompasses: **geklärte Kernfrage – vereinbarter nächster Schritt – Termin zur Wirkungsprüfung**.

Übersichtstabelle: Weisheitskompass als praktisches Arbeitsverfahren

Anwendungsbereich	Ausgangslage	Geklärte Kernfrage	Vereinbarter nächster Schritt	Zuständigkeit	Termin zur Wirkungsprüfung	Prüffragen
Persönliche Selbstklärung	Eine Situation belastet mich innerlich; Gefühle, Deutungen und Handlungsmöglichkeiten vermischen sich.	Was genau hat mich getroffen, welche Deutung gebe ich dem Geschehen, und welcher nächste Schritt entspricht meiner Würde, meiner Verantwortung und meiner inneren Klarheit?	Ich schreibe die Situation in vier Felder: beobachtbares Ereignis, Gefühl, Deutung, verantwortbarer nächster Schritt. Danach führe ich ein ruhiges Klärungsgespräch oder entscheide bewusst, keinen unmittelbaren Kontakt aufzunehmen.	Ich selbst.	Drei Tage nach dem Gespräch oder nach meiner Entscheidung.	Was wurde klarer? Was hat sich innerlich beruhigt? Welche Deutung bleibt tragfähig? Welcher Lernpunkt ergibt sich?

Anwendungsbereich	Ausgangslage	Geklärte Kernfrage	Vereinbarter nächster Schritt	Zuständigkeit	Termin zur Wirkungsprüfung	Prüffragen
Familiengespräch	Erwartungen bleiben unausgesprochen und erscheinen später als Vorwurf oder Kränkung.	Wie sprechen wir Erwartungen früher und klarer aus, damit Enttäuschungen nicht anwachsen und Beziehungen entlastet werden?	Ich lade zu einem kurzen Familiengespräch ein. Jede Person nennt eine Erwartung, eine Sorge und einen Wunsch. Am Ende wird eine konkrete Vereinbarung für die nächsten vier Wochen formuliert.	Ich eröffne das Gespräch; jede Person bringt einen eigenen Beitrag ein.	Vier Wochen nach dem Gespräch.	Wurden Erwartungen früher ausgesprochen? Hat sich der Ton verändert? Welche Vereinbarung trägt? Was braucht Nachjustierung?
Gruppenberatung	Eine Gruppe diskutiert wiederholt dieselben Themen, erreicht aber keine tragfähige Entscheidung.	Wie gelangen wir von wiederholter Diskussion zu einer gemeinsamen, überprüfbaren Entscheidung, bei der auch zurückhaltendere Stimmen vorkommen?	Ich moderiere die nächste Sitzung nach dem Weisheitskompass-Schema: Wahrnehmung, Deutung, Wertklärung, Kontrolle–Einfluss–Grenze, Entscheidung. Jede Person erhält zu Beginn zwei Minuten Redezeit ohne Unterbrechung.	Ich leite den Prozess; eine Person achtet auf Zeit; eine Person dokumentiert.	Direkt am Ende der Sitzung und nochmals zwei Wochen später.	Wer kam zu Wort? Was wurde entschieden? Was wurde umgesetzt? Was blieb offen?
Gemeindegruppe	Traditionelle Glaubenssprache und zeitgemäß verständliche Sprache geraten in Spannung.	Wie sprechen wir über Glauben so, dass überlieferte Tiefe erhalten bleibt und heutige Menschen verständlich, lebensnah und respektvoll angesprochen werden?	Ich erstelle eine Vorlage mit drei Spalten: traditionelle Formulierung, heutige Verständnishürde, zeitgemäß verständliche Übertragung. Die Gruppe prüft diese Vorlage anhand eines konkreten Bibeltextes.	Ich bereite die Vorlage vor; zwei Gruppenmitglieder ergänzen Beispiele.	Beim nächsten Treffen.	Wurde der Bibeltext verständlicher? Blieb die theologische Tiefe erhalten? Entstand mehr Gesprächsruhe?
Gemeindliche Konfliktklärung	Unterschiedliche Personen erleben dieselbe Situation sehr verschieden; Misstrauen wächst.	Welche Wahrnehmungen, Deutungen und verletzten Werte stehen hinter dem Konflikt, und welche Vereinbarung stärkt die gemeinsame Handlungsfähigkeit?	Ich sammle zunächst Beobachtungen ohne Bewertung. Danach werden Gefühle, Deutungen und Werte getrennt dargestellt. Am Ende wird eine kleine, überprüfbare Vereinbarung getroffen.	Ich halte den Prozess; die Gruppe formuliert die Vereinbarung gemeinsam.	Nach einem Monat.	Hat sich der Umgangston verbessert? Wurden verdeckte Spannungen benannt? Welche Vereinbarung wirkt?
Pädagogische Arbeit	Lernende übernehmen Meinungen rasch, prüfen aber selten Wahrnehmung, Deutung und Verantwortung.	Wie lernen wir, zwischen Beobachtung, Gefühl, Deutung und verantwortlichem Handeln zu unterscheiden?	Ich arbeite mit einem konkreten Beispiel. Die Lernenden tragen ein: Was ist geschehen? Was habe ich gefühlt? Was habe ich gedeutet? Was wäre ein verantwortbarer nächster Schritt?	Ich leite die Übung; die Gruppe reflektiert gemeinsam.	Am Ende der Einheit und in der nächsten Einheit.	Können die Lernenden Beobachtung und Deutung unterscheiden? Werden Handlungsspielräume klarer?
Generationenweitergabe	Lebenserfahrung soll an Kinder, Enkel und Urenkel weitergegeben werden, ohne belehrend zu wirken.	Wie gebe ich Lebenserfahrung so weiter, dass jüngere Menschen meinen Denkweg verstehen und eigene Urteilskraft entwickeln?	Ich erzähle eine konkrete Erfahrung nach dem Schema: Anlass, damalige Deutung, Zielverfehlung oder Lernpunkt, heutige Einsicht, Frage an die Jüngeren.	Ich selbst; die Jüngeren bringen ihre eigenen Beispiele ein.	Beim nächsten Familiengespräch oder nach vier Wochen.	War die Erfahrung verständlich? Entstand ein Gespräch? Welche Einsicht war für Jüngere brauchbar?
Museum / Führung / Bildungsarbeit	Inhalte bleiben leicht historisch oder belehrend, obwohl sie Gegenwartsbedeutung gewinnen können.	Wie vermittele ich historische oder religiöse Inhalte so, dass sie heutige Lebensfragen, Verantwortung und Orientierung berühren?	Ich ergänze jede Station um drei Fragen: Was war damals die Erfahrung? Welche Deutung entstand daraus? Was kann heute daraus gelernt werden?	Ich bereite die Führungsstationen entsprechend vor.	Nach der nächsten Führung.	Wurden Rückfragen gestellt? Entstand Gegenwartsbezug? Waren die Erklärungen verständlich?
Systemische Prozessbegleitung	Menschen oder Gruppen erleben Überforderung, weil alles gleichzeitig wichtig erscheint.	Was liegt tatsächlich in unserer Kontrolle, was in unserem Einfluss, und was erkennen wir als Grenze an?	Ich zeichne drei Felder auf: Kontrolle, Einfluss, Grenze. Alle Themen werden dort eingetragen. Danach wird ein einziger nächster Schritt ausgewählt.	Ich strukturiere; die Beteiligten ordnen ein und wählen den Schritt.	Nach zwei bis vier Wochen.	Wurde Überforderung reduziert? Wurde ein realistischer Schritt umgesetzt? Was bleibt unverfügbar?
Öffentliche Reflexion / Homepage	Gedanken sollen nicht nur persönliche Meinung bleiben, sondern nachvollziehbar und prüfbar formuliert werden.	Wie formuliere ich meine Einsichten so, dass sie als Reflexionsangebot, nicht als Deutungshoheit erscheinen?	Ich schreibe Texte künftig nach dem Muster: Anlass, Problem, Unterscheidung, praktische Bedeutung, Grenze, Lernimpuls.	Ich selbst.	Nach Veröffentlichung oder Rückmeldung.	Ist der Text verständlich? Wirkt er klärend? Werden Grenzen und Quellen ausreichend sichtbar?

Kurzschemata für jede Anwendung

Ergebnisfeld	Leitfrage	Verbindliche Eintragung
Geklärte Kernfrage	Welche konkrete Frage braucht jetzt Klärung?	Wie gelingt es mir oder uns, angesichts von ... so zu handeln, dass ... geklärt, ... berücksichtigt und ... verantwortbar entschieden wird?
Vereinbarter nächster Schritt	Was geschieht konkret, klein und überprüfbar?	Ich oder wir machen bis ... Folgendes: ... Zuständig ist ... Dokumentiert wird ...
Termin zur Wirkungsprüfung	Wann wird geprüft, ob der Schritt Wirkung zeigt?	Am ... prüfen ich oder wir: Was wurde umgesetzt? Was hat sich verändert? Was bleibt offen?

Kompakte Prüftabelle nach jedem Gespräch

Prüffeld	Frage	Ergebnis
Klarheit	Ist die Kernfrage wirklich geklärt?	
Beteiligung	Kamen die maßgeblichen Stimmen vor?	
Deutung	Wurden unterschiedliche Sichtweisen geprüft?	
Werte	Wurde sichtbar, welche Maßstäbe tragen?	
Handlung	Gibt es einen konkreten nächsten Schritt?	
Zuständigkeit	Ist geklärt, wer was übernimmt?	
Wirkung	Gibt es einen Termin zur Überprüfung?	
Lernpunkt	Was lerne ich oder lernen wir aus diesem Prozess?	

Die **Mindestform** für jede Anwendung lautet:

Kernfrage	Nächster Schritt	Wirkungsprüfung
Welche konkrete Frage braucht jetzt Klärung?	Was mache ich oder machen wir konkret bis wann?	Wann prüfen ich oder wir, ob mehr Klarheit, Verantwortung und Handlungsfähigkeit entstanden sind?

Anhang: IST-Situations-Klärung und Ziel-Klärung im Weisheitskompass

1. Grundgedanke

Die IST-Situations-Klärung und die Ziel-Klärung bilden den Anfang jedes verantworteten Weisheitskompass-Prozesses. Ich beginne beim konkreten Anlass. Ich erfasse, was tatsächlich vorliegt, welche Menschen betroffen sind, welche Wahrnehmungen, Gefühle, Deutungen, Interessen, Machtverhältnisse und Grenzen im Spiel sind. Danach formuliere ich ein Ziel, das realistisch, überprüfbar, menschenwürdig und verantwortbar bleibt.

Damit verhindere ich drei typische Schwächen: unklare Gespräche, vorschnelle Lösungen und überhöhte Erwartungen. Ich führe vom ungeordneten Eindruck zur bearbeitbaren Kernfrage. Ich führe von der diffusen Belastung zu einem Ziel, das in Handlung übersetzt werden kann. Ich mache sichtbar, was geklärt, entschieden, beeinflusst, angenommen oder später weiterbearbeitet wird.

2. Übersicht: Von der IST-Situation zum Ziel

Prozessfeld	Leitfrage	Was ich konkret mache	Ergebnis
Anlass erfassen	Was führt zu diesem Gespräch oder Prozess?	Ich benenne den konkreten Auslöser, ohne ihn sofort zu bewerten.	Der Ausgangspunkt wird greifbar.
Beteiligte klären	Wer ist betroffen, beteiligt, abwesend oder mitgemeint?	Ich erfasse Personen, Rollen, Zuständigkeiten und Betroffenheiten.	Der soziale Zusammenhang wird sichtbar.
Fakten sammeln	Was ist nachweisbar geschehen?	Ich trenne beobachtbare Vorgänge von Vermutungen und Bewertungen.	Die Sachebene wird stabiler.
Wahrnehmungen ordnen	Wie erleben die Beteiligten die Situation?	Ich lasse unterschiedliche Sichtweisen nebeneinanderstehen.	Mehrperspektivität entsteht.
Gefühle benennen	Welche emotionale Resonanz wirkt?	Ich erfasse Ärger, Angst, Kränkung, Scham, Hoffnung, Erschöpfung oder Erleichterung.	Die innere Bedeutung der Situation wird erkennbar.
Deutungen prüfen	Welche Bedeutungen werden dem Geschehen gegeben?	Ich unterscheide Interpretation, Zuschreibung, Befürchtung und belastbare Einsicht.	Deutungen werden überprüfbar.
Interessen klären	Was will wer erreichen oder vermeiden?	Ich frage nach Erwartungen, Bedürfnissen, Befürchtungen und verdeckten Anliegen.	Die Motivlage wird verständlicher.
Werte bestimmen	Woran orientiere ich mich oder orientieren wir uns?	Ich kläre Würde, Verantwortung, Wahrheit, Beziehung, Fairness, Sinn und Gemeinwohl.	Der Bewertungsmaßstab wird sichtbar.
Handlungsspielräume ordnen	Was liegt in Kontrolle, Einfluss und Grenze?	Ich teile die Lage in Entscheidbares, Beeinflussbares und Unverfügbares.	Überforderung wird reduziert.
Ziel formulieren	Was soll konkret erreicht werden?	Ich formuliere ein Ziel, das realistisch, überprüfbar und verantwortbar bleibt.	Aus Klärung wird Richtung.
Schritt festlegen	Was geschieht als Nächstes?	Ich bestimme einen kleinen, konkreten, zuständigen und überprüfbaren nächsten Schritt.	Handlung beginnt.
Wirkung prüfen	Wann zeigt sich, ob der Schritt trägt?	Ich setze einen Termin zur Auswertung.	Lernen wird gesichert.

3. Arbeitsblatt A: IST-Situations-Klärung

Zweck

Dieses Arbeitsblatt verwende ich am Beginn eines Einzelgesprächs, einer Gruppenberatung, eines Familiengesprächs, eines Gemeindegottesdienstes oder eines pädagogischen Prozesses. Es hilft mir, die Lage so zu erfassen, dass daraus eine geklärte Kernfrage entstehen kann.

Klärungsfeld	Leitfrage	Eintragung
Anlass	Was ist der konkrete Auslöser?	
Vorgeschichte	Welche Entwicklung führte zu dieser Lage?	
Beteiligte	Wer ist beteiligt, betroffen, zuständig oder abwesend?	
Rollen	Welche formellen und informellen Rollen wirken?	
Fakten	Was ist beobachtbar geschehen?	
Wahrnehmungen	Wie wird die Situation von verschiedenen Seiten erlebt?	
Gefühle	Welche Emotionen sind spürbar?	
Deutungen	Welche Interpretationen stehen im Raum?	
Interessen	Was will wer erreichen, bewahren oder vermeiden?	
Werte	Welche Werte sind verletzt, bedroht oder besonders wichtig?	
Macht / Einfluss	Wer kann entscheiden, blockieren, ermöglichen oder vermitteln?	
Ressourcen	Was hilft bereits, auch wenn es noch zu wenig sichtbar ist?	
Belastungen	Was erschwert die Klärung?	
Grenzen	Was kann in diesem Rahmen aktuell geklärt werden, was gehört in einen anderen Rahmen?	
Offene Fragen	Was bleibt ungeklärt und braucht weitere Information?	

Zur IST-Situations-Klärung

Ich beginne mit dem Anlass, weil jedes Gespräch einen realen Auslöser braucht. Ein Anlass kann ein Konflikt, eine Irritation, eine Entscheidung, ein wiederkehrendes Muster, ein belastendes Gefühl oder ein Veränderungswunsch sein. Danach prüfe ich die Vorgeschichte. Viele Situationen lassen sich erst verstehen, wenn deutlich wird, welche Erfahrungen, Enttäuschungen, Gewohnheiten oder Erwartungen bereits im Hintergrund wirken.

Besonders wichtig bleibt die Trennung von Fakten, Wahrnehmungen und Deutungen. Fakten beschreiben, was geschehen ist. Wahrnehmungen beschreiben, wie etwas erlebt wurde. Deutungen erklären, welche Bedeutung dem Geschehen zugeschrieben wird. Diese Unterscheidung schützt vor vorschneller Schuldzuweisung. Sie macht Gespräche sachlicher und zugleich menschlicher.

Ich erfasse auch Rollen und Machtverhältnisse. In Gruppen und Gemeinden entscheidet selten nur das offizielle Amt. Oft wirken informelle Autorität, persönliche Geschichte, Sprachmacht, Erfahrung, Verletzlichkeit oder Abhängigkeit stärker als offizielle Strukturen. Deshalb frage ich: Wer spricht? Wer schweigt? Wer bestimmt die Deutung? Wer trägt die Folgen? Wer bleibt ungehört?

Die IST-Situations-Klärung endet erst dann, wenn aus einer diffusen Belastung eine bearbeitbare Kernfrage entstanden ist.

4. Vom IST-Befund zur geklärten Kernfrage

Ungeklärte Ausgangsformulierung	Präzisierte Kernfrage
In unserer Gruppe läuft es nicht gut.	Wie gelingt es uns, die wiederkehrenden Gesprächsblockaden so zu klären, dass alle relevanten Stimmen vorkommen und eine überprüfbare Vereinbarung entsteht?
In der Gemeinde gibt es Spannungen über Sprache und Glauben.	Wie sprechen wir über Glauben so, dass überlieferte Tiefe erhalten bleibt und heutige Menschen verständlich, lebensnah und respektvoll angesprochen werden?
In der Familie kommt es immer wieder zu Kränkungen.	Wie sprechen wir Erwartungen früher und klarer aus, damit aus unausgesprochenen Enttäuschungen keine dauerhaften Verletzungen entstehen?
Ich bin innerlich unruhig und weiß nicht, was ich tun soll.	Was genau hat mich getroffen, welche Deutung gebe ich dem Geschehen, und welcher nächste Schritt entspricht meiner Würde, meiner Verantwortung und meiner inneren Klarheit?
Bei Entscheidungen übernimmt niemand Verantwortung.	Wie klären wir Zuständigkeiten so, dass Entscheidung, Umsetzung und Wirkungsprüfung verbindlich werden?

Formelschema für die Kernfrage

Baustein	Formulierung
Ausgangsspannung	Angesichts von ...
Beteiligte	für mich / für uns / für diese Gruppe / für diese Gemeinde
Klärungsrichtung	kläre ich oder klären wir ...
Wertmaßstab	so, dass Würde, Verantwortung, Beziehung, Wahrheit, Sinn oder Gemeinwohl berücksichtigt werden
Handlungsbezug	und ein konkreter nächster Schritt möglich wird

Musterformulierung

Angesichts von ... kläre ich oder klären wir, wie ... so bearbeitet wird, dass ... berücksichtigt wird und ein konkreter, überprüfbarer nächster Schritt entsteht.

5. Arbeitsblatt B: Ziel-Klärung

Zweck

Die Ziel-Klärung übersetzt die Kernfrage in eine erreichbare Richtung. Ich unterscheide dabei zwischen Wunsch, Ziel, Handlung und Wirkung. Ein Wunsch beschreibt, was ich gerne hätte. Ein Ziel beschreibt, was konkret erreicht werden soll. Eine Handlung beschreibt, was ich oder wir tun. Eine Wirkung beschreibt, woran erkennbar wird, dass der Schritt etwas verändert hat.

Klärungsfeld	Leitfrage	Eintragung
Wunsch	Was wäre wünschenswert?	
Ziel	Was soll konkret erreicht werden?	
Nutzen	Wozu dient dieses Ziel?	
Betroffene	Für wen soll sich etwas verbessern?	
Wertebezug	Welche Werte sollen darin erkennbar werden?	
Realismus	Was ist unter den gegebenen Bedingungen erreichbar?	
Grenze	Was kann dieses Ziel aktuell nicht leisten?	
Nächster Schritt	Was mache ich oder machen wir konkret?	
Zuständigkeit	Wer übernimmt was?	

Klärungsfeld	Leitfrage	Eintragung
Zeitraum	Bis wann geschieht der Schritt?	
Ergebnisform	Worin zeigt sich das Ergebnis?	
Prüfkriterium	Woran erkenne ich oder erkennen wir Wirkung?	
Auswertungstermin	Wann prüfen ich oder wir den Fortschritt?	

6. Zielarten im Weisheitskompass

Zielart	Bedeutung	Beispiel
Klärungsziel	Ich will verstehen, worum es wirklich geht.	Ich kläre, welche Deutungen hinter dem Konflikt stehen.
Beziehungsziel	Ich will Gesprächsfähigkeit verbessern.	Wir sprechen Erwartungen aus, bevor sie zu Vorwürfen werden.
Entscheidungsziel	Ich will zu einer tragfähigen Entscheidung kommen.	Die Gruppe entscheidet, wer welchen nächsten Schritt übernimmt.
Lernziel	Ich will aus einer Zielverfehlung lernen.	Ich erkenne, welcher Anteil bei mir liegt und was ich künftig anders mache.
Strukturziel	Ich will Abläufe, Zuständigkeiten oder Rollen klären.	Wir legen fest, wer vorbereitet, wer moderiert und wer dokumentiert.
Sinnziel	Ich will eine Erfahrung in einen größeren Zusammenhang stellen.	Ich frage, was diese Situation über Vertrauen, Verantwortung und Hoffnung lehrt.
Präventionsziel	Ich will künftige Eskalation verhindern.	Wir vereinbaren, Spannungen frühzeitig anzusprechen.
Wirkungsziel	Ich will prüfen, ob eine Maßnahme tatsächlich trägt.	Nach vier Wochen prüfen wir, ob die Vereinbarung den Umgang verbessert hat.

7. Ziel-Klärung nach dem Qualitätsraster

Qualitätsmerkmal	Prüfrage	Gute Zielformulierung
Konkret	Ist erkennbar, worum es geht?	Das Ziel nennt Thema, Beteiligte und Richtung.
Realistisch	Passt das Ziel zu Zeit, Rahmen und Zuständigkeit?	Das Ziel überfordert weder mich noch die Gruppe.
Verantwortbar	Achtet das Ziel Würde, Beziehung und Folgen?	Das Ziel dient Klärung, Schutz und Handlungsfähigkeit.
Überprüfbar	Lässt sich später erkennen, ob etwas geschehen ist?	Das Ziel enthält sichtbare Kriterien.
Begrenzt	Bleibt das Ziel im Rahmen des Gesprächs?	Das Ziel öffnet keine unkontrollierbare Großbaustelle.
Anschlussfähig	Können Beteiligte mitgehen?	Das Ziel verwendet verständliche Sprache.
Lernfähig	Erlaubt das Ziel spätere Korrektur?	Das Ziel enthält einen Auswertungstermin.

8. Praxisbeispiel: IST-Situation und Ziel-Klärung in einer Gemeindegruppe

Klärungsfeld	Beispielhafte Eintragung
Anlass	In der Gemeindegruppe entstehen Spannungen, weil traditionelle Glaubenssprache und zeitgemäß verständliche Sprache unterschiedlich bewertet werden.
Beteiligte	Mitglieder des Gesprächskreises, Lektorinnen und Lektoren, interessierte Gemeindemitglieder, indirekt auch jüngere oder distanzierte Menschen.
Fakten	Mehrere Beiträge wurden als zu abstrakt, zu traditionell oder zu verunsichernd erlebt.
Wahrnehmungen	Einige erleben neue Formulierungen als Chance. Andere erleben sie als Gefahr für vertraute Glaubensformen.
Gefühle	Sorge, Irritation, Wunsch nach Tiefe, Angst vor Unruhe, Bedürfnis nach Verständlichkeit.
Deutungen	Eine Deutung lautet: Neue Sprache verwässert den Glauben. Eine andere Deutung lautet: Neue Sprache macht Glauben zugänglich.
Werte	Treue zur Überlieferung, Verständlichkeit, Wahrhaftigkeit, seelsorgliche Verantwortung, Gemeindefrieden.
Macht / Rollen	Menschen mit liturgischer, theologischer oder traditioneller Autorität prägen das Gespräch stärker. Zurückhaltende Stimmen kommen weniger vor.
Ressourcen	Interesse am Gespräch, gemeinsame Bindung an Gemeinde, Bereitschaft zur Verständigung.
Grenze	Eine vollständige theologische Grundsatzklärung geschieht nicht in einem Abend.
Geklärte Kernfrage	Wie sprechen wir über Glauben so, dass überlieferte Tiefe erhalten bleibt und heutige Menschen verständlich, lebensnah und respektvoll angesprochen werden?
Ziel	Die Gruppe entwickelt ein gemeinsames Prüfschema für Glaubenssprache.
Nächster Schritt	Ich erstelle eine Dreispalten-Vorlage: traditionelle Formulierung, Verständnishürde, zeitgemäß verständliche Übertragung.
Zuständigkeit	Ich bereite die Vorlage vor; zwei Personen ergänzen Beispiele.
Wirkungsprüfung	Beim nächsten Treffen wird geprüft, ob die Vorlage das Gespräch verständlicher und ruhiger macht.

9. Praxisbeispiel: IST-Situation und Ziel-Klärung in der Gruppenberatung

Klärungsfeld	Beispielhafte Eintragung
Anlass	Eine Gruppe bespricht wiederholt dieselben Themen, erreicht aber keine tragfähige Entscheidung.
Beteiligte	Alle Gruppenmitglieder, besonders die stilleren Personen und jene, die bisher informell stark lenken.
Fakten	Drei Sitzungen endeten ohne klare Zuständigkeit und ohne überprüfbaren nächsten Schritt.
Wahrnehmungen	Einige empfinden die Treffen als langwierig. Andere erleben sie als notwendig, aber unstrukturiert.
Gefühle	Müdigkeit, Ärger, Resignation, Wunsch nach Klarheit.
Deutungen	Eine Deutung lautet: Die Gruppe will keine Entscheidung. Eine andere lautet: Die Gruppe hat kein klares Verfahren.
Interessen	Manche wollen Tempo. Andere wollen zuerst gehört werden.
Werte	Beteiligung, Verbindlichkeit, Fairness, Verantwortung, Sachlichkeit.
Macht / Rollen	Zwei Personen sprechen sehr viel. Drei Personen bleiben meist zurückhaltend.
Grenze	Ein Grundsatzkonflikt kann heute nur vorbereitet, noch nicht vollständig gelöst werden.
Geklärte Kernfrage	Wie gelangen wir von wiederholter Diskussion zu einer gemeinsamen, überprüfbaren Entscheidung, bei der auch zurückhaltendere Stimmen vorkommen?

Klärungsfeld	Beispielhafte Eintragung
Ziel	Die Gruppe trifft eine begrenzte Entscheidung mit klarer Zuständigkeit und Auswertungstermin.
Nächster Schritt	Ich moderiere die nächste Sitzung nach dem Schema Wahrnehmung, Deutung, Wertklärung, Kontrolle–Einfluss–Grenze, Entscheidung.
Zuständigkeit	Ich moderiere; eine Person achtet auf Zeit; eine Person dokumentiert.
Wirkungsprüfung	Am Ende der Sitzung erfolgt eine Zehn-Minuten-Auswertung; zwei Wochen später wird Umsetzung geprüft.

10. Praxisbeispiel: IST-Situation und Ziel-Klärung für persönliche Selbstklärung

Klärungsfeld	Beispielhafte Eintragung
Anlass	Eine Bemerkung hat mich getroffen und beschäftigt mich innerlich weiter.
Beteiligte	Ich selbst und die Person, die die Bemerkung gemacht hat.
Fakten	Die Person sagte in einer Besprechung einen Satz, den ich als abwertend erlebt habe.
Wahrnehmung	Ich habe den Satz als Herabsetzung meiner Kompetenz wahrgenommen.
Gefühl	Ärger, Kränkung, Unruhe und Verteidigungsimpuls.
Deutung	Meine erste Deutung lautet: Die Person nimmt mich nicht ernst.
Gegenperspektive	Es kann auch sein, dass die Bemerkung unbedacht oder sachlich gemeint war.
Werte	Würde, Sachlichkeit, Respekt, Selbstklärung, Beziehungserhalt.
Kontrolle	Ich steuere meine Reaktion und meine Gesprächsvorbereitung.
Einfluss	Ich kann ein ruhiges Klärungsgespräch anbieten.
Grenze	Ich bestimme nicht, wie die andere Person reagiert.
Geklärte Kernfrage	Was genau hat mich getroffen, welche Deutung gebe ich dem Geschehen, und welcher nächste Schritt entspricht meiner Würde, meiner Verantwortung und meiner inneren Klarheit?
Ziel	Ich kläre die Situation, ohne Vorwurf und ohne Rückzug.
Nächster Schritt	Ich formuliere drei Sätze: Was ich gehört habe, wie es bei mir angekommen ist, was ich klären möchte.
Wirkungsprüfung	Drei Tage nach dem Gespräch prüfe ich, ob mehr innere Ruhe und Beziehungsklarheit entstanden sind.

11. Übergang von IST zu Ziel: Entscheidungsmatrix

IST-Befund	Zielrichtung	Passender nächster Schritt
Faktenlage unklar	Klärungsziel	Ich sammle Beobachtungen und trenne sie von Deutungen.
Gefühle dominieren	Beruhigungs- und Verstehensziel	Ich benenne emotionale Signale und frage nach verletzten Werten.
Deutungen stehen gegeneinander	Perspektivziel	Ich stelle mehrere Lesarten nebeneinander und prüfe Folgen.
Machtverhältnisse sind verdeckt	Transparenzziel	Ich kläre Rollen, Einfluss und Entscheidungswege.
Gruppe bleibt unverbindlich	Entscheidungsziel	Ich führe zu Zuständigkeit, Termin und Auswertung.
Menschen fühlen sich überfordert	Entlastungsziel	Ich ordne Kontrolle, Einfluss und Grenze.
Tradition und Gegenwart kollidieren	Übersetzungsziel	Ich kläre, was bewahrt, verständlich gemacht und praktisch erschlossen wird.
Zielverfehlung liegt vor	Lernziel	Ich frage nach Einsicht, Wiedergutmachung und nächstem verantwortbaren Schritt.

12. Endfassung als Kurzformular

Bereich	Eintragung
IST-Situation in einem Satz	
Wichtigste Fakten	
Zentrale Wahrnehmungen	
Spürbare Gefühle	
Leitende Deutungen	
Betroffene Werte	
Kontrolle	
Einfluss	
Grenze	
Geklärte Kernfrage	
Ziel in einem Satz	
Nächster Schritt	
Zuständigkeit	
Termin der Wirkungsprüfung	
Prüffragen	

Prüffragen zur Wirkungsprüfung

Prüffrage	Antwort
Wurde die Kernfrage klarer?	
Wurde der nächste Schritt umgesetzt?	
Hat sich die Gesprächsfähigkeit verbessert?	
Wurde Verantwortung klarer verteilt?	
Welche neue Einsicht entstand?	
Was bleibt offen?	
Welche Korrektur folgt?	

Arbeitsformel

Ich kläre zuerst die IST-Situation. Ich erfasse Anlass, Beteiligte, Fakten, Wahrnehmungen, Gefühle, Deutungen, Interessen, Werte, Machtverhältnisse, Ressourcen und Grenzen. Danach formuliere ich die Kernfrage. Aus der Kernfrage entwickle ich ein Ziel, das konkret, realistisch, verantwortlich und überprüfbar bleibt. Ich lege einen nächsten Schritt fest, bestimme Zuständigkeit und vereinbare einen Termin zur Wirkungsprüfung. Dadurch wird der Weisheitskompass zu einem methodisch verantworteten Prozess. Der entscheidende Gewinn liegt in der **Trennung von IST und Ziel**: Die IST-Klärung verhindert vorschnelle Deutung; die Ziel-Klärung verhindert folgenlose Reflexion. Die zentrale Korrektur lautet: **Ein nicht erreichtes Ziel gilt im Weisheitskompass nicht als bloßes Scheitern, sondern als diagnostische Information**. Schuster beschreibt Interventionsforschung als Entwicklung vor Ort mit Reflexion und Evaluation; sie berührt Machtverhältnisse und verlangt Vorsicht sowie Umsicht. Außerdem unterscheidet er Selbstreflexion, Reflexion im Gespräch und dokumentierten Diskurs als drei Ebenen der Auswertung. Für deinen Ansatz bedeutet das: Wenn Ziele ausbleiben, klärst du Auftrag, Rahmen, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Zielrealismus und nächste Vereinbarung neu.

Anhang: Auftragsklärung, Vereinbarungen und Umgang mit nicht erreichten Zielen im Weisheitskompass

1. Grundsatz

Ich beginne jeden Weisheitskompass-Prozess mit einer sorgfältigen Auftragsklärung. Ich kläre, wer etwas möchte, wofür es tatsächlich geht, wer betroffen ist, welche Erwartungen im Raum stehen, welche Grenzen gelten, welche Verantwortung bei mir liegt und welche Verantwortung bei den Beteiligten bleibt. Danach formuliere ich Vereinbarungen, die den Prozess schützen: Ziel, Rolle, Rahmen, Vertraulichkeit, Dokumentation, nächster Schritt und Wirkungsprüfung. Wenn ein Ziel nicht erreicht wird, deute ich dies nicht vorschnell als Misserfolg. Ich behandle die Nichterreichung als Information über Auftrag, System, Ziel, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Zeitrahmen oder Vorgehensweise. Ich kläre neu, was realistisch bleibt, was angepasst wird, was vertagt wird, was in einen anderen Rahmen gehört und wo der Prozess verantwortet beendet wird.

2. Auftragsklärung: Grundübersicht

Klärungsfeld	Leitfrage	Was ich konkret kläre	Ergebnisformulierung
Anlass	Was führt zu diesem Prozess?	Ich erfasse den konkreten Auslöser, die Vorgeschichte und den aktuellen Druck.	Der Anlass lautet: ...
Auftraggeber	Wer wünscht den Prozess?	Ich kläre, wer mich anfragt, wer entscheidet und wer Erwartungen formuliert.	Der Auftrag kommt von: ...
Betroffene	Wer ist beteiligt oder von Folgen betroffen?	Ich erfasse Anwesende, Abwesende, stille Betroffene und indirekt Mitgemeinte.	Betroffen sind: ...
Thema	Worum geht es sachlich?	Ich unterscheide Sachfrage, Beziehungsspannung, Entscheidungsfrage und Lernfrage.	Das Thema lautet: ...
Kernfrage	Welche Frage braucht Klärung?	Ich verdichte diffuse Anliegen zu einer bearbeitbaren Frage.	Die Kernfrage lautet: ...
Ziel	Was soll erreicht werden?	Ich unterscheide Wunsch, Ziel, Schritt und Wirkung.	Das Ziel lautet: ...
Rolle	Welche Funktion übernehme ich?	Ich kläre, ob ich moderiere, strukturiere, begleite, dokumentiere oder einen Lernprozess gestalte.	Meine Rolle lautet: ...
Grenze	Was leiste ich in diesem Rahmen nicht?	Ich benenne die Grenze zu Therapie, Rechtsberatung, Fachgutachten, Seelsorge im engeren Sinn oder Entscheidungsmacht.	Dieser Prozess leistet nicht: ...
Beteiligungsform	Wie wirken die Beteiligten mit?	Ich kläre Redezeit, Mitwirkung, Zuständigkeit, Vertraulichkeit und Entscheidungsform.	Die Beteiligung erfolgt durch: ...
Entscheidung	Wer entscheidet am Ende was?	Ich trenne Beratung, Empfehlung, Vereinbarung und formale Entscheidung.	Entscheidend zuständig ist: ...
Dokumentation	Was wird festgehalten?	Ich kläre, ob ein Ergebnisprotokoll, Prozessprotokoll oder Lernprotokoll entsteht.	Dokumentiert wird: ...
Wirkungsprüfung	Wann wird geprüft?	Ich vereinbare Termin, Kriterien und Verantwortliche der Auswertung.	Die Wirkungsprüfung erfolgt am: ...

3. Zur Auftragsklärung

Auftragsklärung verhindert Scheinklarheit. Viele Prozesse scheitern, weil der Auftrag am Anfang zu allgemein bleibt. Eine Gruppe sagt etwa: „Wir wollen besser miteinander reden.“ Das klingt sinnvoll, bleibt aber noch kein arbeitsfähiger Auftrag. Ich frage daher genauer: In welchen Situationen gelingt das Gespräch nicht? Wer erlebt das Problem? Was wurde bereits versucht? Welche Entscheidung steht an? Welche Vereinbarung wäre nach diesem Gespräch sichtbar? Ich kläre auch, ob die offiziell genannte Frage die tatsächliche Frage darstellt. Manchmal wird ein Sachthema genannt, obwohl ein Beziehungskonflikt wirkt. Manchmal wird ein Kommunikationsproblem formuliert, obwohl eine Machtfrage dahinterliegt. Manchmal wird ein theologisches Thema genannt, obwohl die eigentliche Spannung zwischen Tradition, Autorität, persönlicher Verletzung und heutiger Verständlichkeit liegt. Ich nehme den genannten Auftrag ernst und prüfe zugleich, welche darunterliegende Frage bearbeitet werden muss.

4. Auftragsklärung: Unterscheidung von Wunsch, Auftrag, Ziel und Schritt

Begriff	Bedeutung	Beispiel	Prüffrage
Wunsch	Ein erwünschter Zustand, häufig noch allgemein.	Wir wollen, dass die Gruppe harmonischer wird.	Was genau wäre anders wahrnehmbar?
Auftrag	Der vereinbarte Arbeitsrahmen.	Ich moderiere ein Klärungsgespräch über Gesprächsregeln und Zuständigkeiten.	Ist klar, was ich tue und was die Gruppe übernimmt?
Ziel	Ein überprüfbarer Zustand nach dem Prozess.	Die Gruppe formuliert drei Gesprächsregeln und einen nächsten Termin zur Prüfung.	Woran erkennen wir Zielerreichung?
Schritt	Eine konkrete Handlung.	Jede Person beschreibt eine Wahrnehmung ohne Bewertung; danach wird eine Vereinbarung protokolliert.	Wer macht was bis wann?
Wirkung	Eine beobachtbare Veränderung.	Die Redeanteile werden ausgeglichener, Entscheidungen werden schriftlich festgehalten.	Was hat sich nach zwei Wochen tatsächlich verändert?

5. Zielarten und passende Vereinbarungen

Zielart	Was ich kläre	Passende Vereinbarung	Wirkungskriterium
Klärungsziel	Was verstanden werden muss.	Wir sammeln Beobachtungen, Deutungen und offene Fragen.	Die Kernfrage ist präziser formuliert.
Entscheidungsziel	Was entschieden werden muss.	Wir legen fest, wer welche Option prüft und wann entschieden wird.	Eine Entscheidung oder Entscheidungsgrundlage liegt vor.
Beziehungsziel	Was im Umgang miteinander besser werden soll.	Wir vereinbaren Gesprächsregeln und Rückmeldeformen.	Der Ton wird sachlicher und respektvoller.
Strukturziel	Welche Zuständigkeiten fehlen.	Wir ordnen Rollen, Aufgaben, Termine und Dokumentation.	Zuständigkeit und Ablauf sind klar.
Lernziel	Welche Einsicht gewonnen werden soll.	Wir werten eine Zielverfehlung aus und formulieren Lernpunkte.	Die Beteiligten können benennen, was sie künftig anders machen.
Schutz- und Grenzziel	Was den Rahmen sichern muss.	Wir begrenzen Thema, Zeit, Tiefe und persönliche Offenlegung.	Der Prozess bleibt verantwortbar und überfordert niemanden.
Sinnziel	Welche Bedeutung erschlossen werden soll.	Wir verbinden Erfahrung mit Verantwortung, Hoffnung und Lebenspraxis.	Eine tragfähige Deutung wird formulierbar.

6. Vereinbarungen zu Beginn eines Weisheitskompass-Prozesses

Vereinbarungsfeld	Konkrete Vereinbarung	Warum diese Vereinbarung notwendig ist
Ziel	Wir arbeiten an einer klar benannten Kernfrage.	Ohne Kernfrage zerfasert der Prozess.
Rolle	Ich halte Struktur, Zeit, Sprache, Beteiligung und Dokumentation.	Die Gruppe weiß, was sie von mir erwarten kann.
Verantwortung	Die Beteiligten behalten Verantwortung für ihre Entscheidungen.	Ich begleite den Prozess, ich übernehme keine Deutungshoheit.
Gesprächsform	Wir trennen Beobachtung, Gefühl, Deutung, Wert und Handlung.	Dadurch sinkt die Gefahr vorschneller Schuldzuweisung.
Beteiligung	Jede relevante Stimme erhält Raum.	Gruppenklärung verlangt mehr als die Sicht der Lautesten.
Vertraulichkeit	Persönliche Aussagen werden geschützt behandelt.	Vertrauen entsteht nur bei klarem Schutzrahmen.
Grenze	Persönliche Überlastung, Therapiebedarf oder rechtliche Fachfragen werden weiterverwiesen.	Der Rahmen bleibt seriös.
Dokumentation	Ergebnis, Vereinbarung, offener Punkt und Prüfdatum werden festgehalten.	Ohne Dokumentation bleibt der Prozess flüchtig.
Wirkungsprüfung	Wir prüfen später, ob der nächste Schritt Wirkung zeigte.	Lernen entsteht durch Rückblick und Korrektur.
Umgang mit Nichterreichung	Wenn das Ziel ausbleibt, klären wir Ursachen und vereinbaren neu.	Nichterreichung wird zur Lerninformation.

7. Was ich mache, wenn Ziele nicht erreicht werden

Situation	Erste Prüfung	Was ich konkret mache	Neue Vereinbarung
Ziel bleibt zu allgemein	War das Ziel überprüfbar formuliert?	Ich übersetze das Ziel in eine beobachtbare Veränderung.	Wir formulieren ein kleineres, messbares Ziel.
Nächster Schritt wurde nicht umgesetzt	War Zuständigkeit klar?	Ich frage, was die Umsetzung verhindert hat: Zeit, Motivation, Widerstand, Unklarheit, Macht, Überforderung.	Wir bestimmen eine zuständige Person und einen realistischen Termin.
Gruppe fällt in alte Muster zurück	Wurde die Gruppendynamik ausreichend beachtet?	Ich bespreche Redeanteile, Schweigen, Dominanz, Vermeidung und informelle Macht.	Wir vereinbaren eine veränderte Gesprächsstruktur.
Vereinbarung trägt nicht	War die Vereinbarung von allen mitgetragen?	Ich prüfe, wer innerlich nicht zugestimmt hat oder wer nicht beteiligt war.	Wir holen fehlende Perspektiven ein.
Konflikt verschärft sich	War das Thema zu tief oder zu belastet?	Ich verlangsame, begrenze und prüfe Schutzbedarf.	Wir wechseln in einen engeren, besser geschützten Rahmen.
Emotionen dominieren	Wurden Gefühle ausreichend benannt?	Ich frage nach verletzten Werten, Kränkungen, Angst und Überforderung.	Wir vereinbaren eine Klärung der emotionalen Lage vor Sachentscheidung.
Ziel war unrealistisch	Passte das Ziel zu Zeit, Macht, Ressourcen und Rahmen?	Ich reduziere das Ziel auf einen ersten erreichbaren Schritt.	Wir ersetzen das Großziel durch einen Zwischenschritt.
Entscheidung bleibt blockiert	Wer kann blockieren, wer entscheiden?	Ich kläre formale und informelle Entscheidungswege.	Wir trennen Beratung, Empfehlung und Entscheidung.
Abwesende beeinflussen den Prozess	Fehlen entscheidende Personen?	Ich mache sichtbar, wer nicht im Raum ist und dennoch Wirkung entfaltet.	Wir holen Beteiligte ein oder begrenzen den Prozess.
Das Anliegen gehört in einen anderen Rahmen	Überschreitet der Prozess meine Zuständigkeit?	Ich benenne die Grenze klar.	Ich verweise an Fachberatung, Therapie, Mediation, Seelsorge oder Leitungsgremium.

8. Erklärung: Nichterreichung als diagnostische Information

Wenn ein Ziel nicht erreicht wird, prüfe ich zuerst die Qualität des Zieles. Ein unpräzises Ziel kann kaum erreicht werden. „Wir wollen mehr Klarheit“ genügt nicht. Besser lautet: „Wir klären bis zum nächsten Treffen, wer die Vorlage erstellt, wer Rückmeldung gibt und wann entschieden wird.“ Zielklarheit verlangt Beobachtbarkeit. Danach prüfe ich die Umsetzungsbedingungen. Viele Ziele bleiben liegen, weil Verantwortung nicht eindeutig verteilt wurde. Andere scheitern, weil die Beteiligten innerlich nicht mitgehen. Wieder andere scheitern, weil ein Machtkonflikt verdeckt bleibt. Deshalb frage ich nicht nur: „Warum wurde es nicht gemacht?“ Ich frage präziser: „War der Schritt klar? War er leistbar? War die Zuständigkeit akzeptiert? Waren die richtigen Personen beteiligt? Gab es unausgesprochene Widerstände?“ Nichterreichung kann auch ein Hinweis auf ein zu großes Ziel sein. Dann verkleinere ich den Schritt. Aus „Wir verbessern unsere Kommunikation“ wird: „In der nächsten Sitzung beginnt jede Person mit einer zweiminütigen Wahrnehmung ohne Unterbrechung.“ Aus „Wir lösen den Konflikt“ wird: „Wir benennen zuerst die unterschiedlichen Deutungen und die verletzten Werte.“ Aus „Wir gewinnen junge Menschen für die Gemeinde“ wird: „Wir prüfen einen Text darauf, ob jüngere Menschen seine Sprache verstehen.“

9. Ampelmodell bei Nichterreichung

Ampel	Befund	Bedeutung	Was ich mache
Grün	Ziel teilweise oder weitgehend erreicht.	Der Prozess trägt.	Ich sichere den Lernerfolg und plane den nächsten Schritt.
Gelb	Ziel nur ansatzweise erreicht.	Der Prozess braucht Nachschärfung.	Ich kläre Hindernisse, verkleinere den Schritt oder passe den Zeitrahmen an.
Rot	Ziel nicht erreicht oder Situation verschärft.	Auftrag, Rahmen oder Zuständigkeit müssen neu geklärt werden.	Ich stoppe den gewohnten Ablauf und mache eine Re-Auftragsklärung.
Schwarz	Prozess überschreitet Verantwortungsrahmen.	Schutz, Fachzuständigkeit oder Leitungsebene sind betroffen.	Ich beende oder unterbreche den Prozess verantwortet und verweise weiter.

10. Re-Auftragsklärung bei nicht erreichten Zielen

Prüffeld	Frage	Entscheidung
Auftrag	Arbeiten wir noch am richtigen Auftrag?	Auftrag beibehalten / Auftrag ändern / Auftrag beenden
Ziel	Ist das Ziel realistisch und überprüfbar?	Ziel präzisieren / Ziel verkleinern / Ziel ersetzen
Beteiligte	Sind die richtigen Personen beteiligt?	Beteiligte ergänzen / Kreis verkleinern / getrennte Gespräche führen
Rolle	Ist meine Rolle noch passend?	Moderation fortsetzen / Beratung begrenzen / Weiterverweisung
Macht	Gibt es verdeckte Blockaden?	Macht- und Rollenklärung durchführen
Emotion	Gibt es ungelöste Kränkung oder Angst?	Emotionale Klärung vor Sachentscheidung
Ressourcen	Reichen Zeit, Energie und Kompetenz?	Ressourcen anpassen / Tempo reduzieren
Grenze	Gehört das Thema in einen anderen Rahmen?	Fachstelle, Leitung, Mediation, Therapie oder Seelsorge einbeziehen
Wirkung	Was hat trotz Nichterreichung gelernt werden können?	Lernpunkt dokumentieren
Fortsetzung	Was ist der neue nächste Schritt?	Neue Vereinbarung treffen

11. Vereinbarung für den Fall der Nichterreichung

Vereinbarungspunkt	Konkrete Formulierung
Prüfdatum	Am vereinbarten Termin prüfen wir, was erreicht wurde und was offen blieb.
Umgangston	Wir bewerten Nichterreichung nicht vorschnell als Schuld, sondern als Information.
Ursachenklärung	Wir prüfen Zielklarheit, Zuständigkeit, Rahmen, Beteiligung, Widerstand, Ressourcen und Grenzen.
Nachjustierung	Wir formulieren ein kleineres oder genaueres Ziel, wenn das ursprüngliche Ziel zu groß war.
Verantwortung	Wir klären, wer welchen Anteil übernimmt und wo Grenzen liegen.
Dokumentation	Wir halten fest, was nicht erreicht wurde, warum es nicht erreicht wurde und welcher Lernpunkt entsteht.
Weiterverweisung	Wenn der Prozess den Rahmen überschreitet, benenne ich eine passende Fach- oder Leitungsebene.
Abschluss	Wenn Fortsetzung keinen verantwortbaren Nutzen bringt, beende ich den Prozess sauber und dokumentiere die Gründe.

12. Gesprächssätze bei nicht erreichten Zielen

Situation	Satz, den ich verwende	Wirkung
Ziel wurde nicht umgesetzt	Ich prüfe mit Ihnen, was die Umsetzung verhindert hat, bevor wir neue Schuldzuweisungen bilden.	Das Gespräch bleibt sachlich.
Gruppe sucht Schuldige	Ich lenke den Blick auf Auftrag, Rahmen, Zuständigkeit und Lernpunkt.	Beschämung wird reduziert.
Ziel war zu groß	Ich verkleinere das Ziel auf einen erreichbaren nächsten Schritt.	Handlungsfähigkeit kehrt zurück.
Widerstand wird sichtbar	Ich behandle Widerstand als Hinweis auf einen ungeklärten Punkt.	Widerstand wird bearbeitbar.
Entscheidung bleibt blockiert	Ich unterscheide jetzt Beratung, Empfehlung und formale Entscheidung.	Rollen werden klarer.
Emotionen dominieren	Ich frage zuerst nach dem verletzten Wert, bevor wir zur Sachentscheidung zurückkehren.	Emotion erhält Sprache.
Prozess droht zu kippen	Ich unterbreche den Ablauf und kläre den Rahmen neu.	Schutz und Ordnung entstehen.
Fachgrenze ist erreicht	Ich benenne klar, dass dieses Thema einen anderen fachlichen Rahmen braucht.	Verantwortung wird gewahrt.
Gruppe ist enttäuscht	Ich frage: Was wurde trotz Nichterreichung sichtbar, das vorher verdeckt war?	Lerngewinn bleibt möglich.
Abschluss wird nötig	Ich beende diesen Prozess geordnet und halte fest, welche Gründe dafür sprechen.	Kein offenes Auslaufen.

13. Dokumentationsbogen: Nichterreichung und Lernpunkt

Feld	Eintrag
Ursprüngliches Ziel	
Vereinbarter nächster Schritt	
Zuständigkeit	
Prüftermin	
Was wurde erreicht?	
Was wurde nicht erreicht?	
Welche Hindernisse wurden sichtbar?	
War das Ziel realistisch?	
War die Zuständigkeit klar?	
Waren die richtigen Personen beteiligt?	
Gab es verdeckte Widerstände?	
Welche Macht- oder Rollenfrage wurde sichtbar?	

Feld	Eintrag
Welche Emotionen wirkten mit?	
Welche Grenze wurde erkennbar?	
Welcher Lernpunkt entsteht?	
Neue Kernfrage	
Neues Ziel	
Neuer nächster Schritt	
Neuer Prüftermin	
Weiterverweisung oder Abschluss nötig?	

14. Praktisches Beispiel: Ziel nicht erreicht in einer Gemeindegruppe

Feld	Beispiel
Ursprünglicher Auftrag	Die Gruppe will eine verständlichere Sprache für Glaubenthemen finden.
Ziel	Beim nächsten Treffen liegt eine Dreispalten-Vorlage vor: traditionelle Formulierung, Verständnishürde, zeitgemäß verständliche Übertragung.
Nichterreichung	Die Vorlage wurde nur teilweise erstellt; zwei Personen lieferten keine Beispiele.
Erste Deutung	Die Beteiligten wirken überlastet oder unsicher, wie sie traditionelle Sprache übertragen dürfen.
Prüfung	Das Ziel war inhaltlich sinnvoll, aber der Arbeitsschritt war zu groß und emotional heikel.
Lernpunkt	Die Gruppe braucht zuerst eine gemeinsame Erlaubnis, Sprache zu übersetzen, ohne die überlieferte Tiefe preiszugeben.
Neue Kernfrage	Wie schaffen wir einen geschützten Rahmen, in dem traditionelle Glaubenssprache behutsam in heutige Lebenssprache übertragen werden kann?
Neuer nächster Schritt	Ich bringe selbst zwei Beispiele mit und lasse die Gruppe zunächst nur Verständnisfragen und Bedenken sammeln.
Neuer Prüftermin	Am Ende des nächsten Treffens wird geprüft, ob mehr Sicherheit im Umgang mit Übersetzung entstanden ist.

15. Praktisches Beispiel: Ziel nicht erreicht in Gruppenberatung

Feld	Beispiel
Ursprünglicher Auftrag	Eine Gruppe will von wiederholter Diskussion zu klareren Entscheidungen gelangen.
Ziel	Am Ende der Sitzung wird eine Entscheidung mit Zuständigkeit und Termin formuliert.
Nichterreichung	Die Sitzung endete erneut ohne Entscheidung.
Erste Deutung	Die Gruppe vermied die Entscheidung, weil zwei Personen verdeckt unterschiedliche Interessen verfolgten.
Prüfung	Die Sachfrage war nur vordergründig. Darunter lag eine ungeklärte Macht- und Rollenfrage.
Lernpunkt	Entscheidungsklarheit entsteht erst nach Rollenklärung.
Neue Kernfrage	Welche Rollen, Erwartungen und informellen Einflussmuster verhindern derzeit eine klare Entscheidung?
Neuer nächster Schritt	Ich moderiere eine Rollen- und Erwartungskklärung vor der nächsten Sachentscheidung.
Neuer Prüftermin	Nach dieser Klärung wird geprüft, ob die Gruppe eine begrenzte Entscheidung treffen kann.

16. Wann ich einen Prozess fortsetze, verändere oder beende

Befund	Entscheidung	Begründung
Ziel teilweise erreicht, Lernbereitschaft vorhanden	Ich setze fort.	Der Prozess trägt und braucht Vertiefung.
Ziel nicht erreicht, Hindernis klar benennbar	Ich verändere den nächsten Schritt.	Das Verfahren lernt aus dem Hindernis.
Ziel nicht erreicht, Auftrag bleibt unklar	Ich mache Re-Auftragsklärung.	Ohne neuen Auftrag bleibt Fortsetzung unsauber.
Ziel nicht erreicht, Machtfrage blockiert offen oder verdeckt	Ich kläre Rollen und Entscheidungskompetenz.	Sacharbeit ohne Machtklärung bleibt wirkungsschwach.
Ziel nicht erreicht, Beteiligte verweigern Verantwortung	Ich begrenze oder beende den Prozess.	Begleitung ersetzt keine Mitwirkung.
Ziel nicht erreicht, starke persönliche Belastung tritt hervor	Ich verweise an geeignete Fachpersonen.	Schutz und Zuständigkeit haben Vorrang.
Ziel nicht erreicht, Leitungsebene muss entscheiden	Ich übergebe an zuständige Leitung.	Prozessbegleitung ersetzt keine formale Entscheidung.
Ziel nicht erreicht, Gespräch verschärft Verletzungen	Ich unterbreche und sichere den Rahmen.	Menschliche Würde und Schutz gehen vor Ergebnisdruck.
Ziel erreicht, aber neue Frage entsteht	Ich schließe den alten Auftrag ab und kläre einen neuen.	Jeder Prozess braucht saubere Begrenzung.

17. Mindestvereinbarung vor jedem Prozess

Punkt	Eintragung
Auftrag in einem Satz	
Kernfrage	
Ziel	
Meine Rolle	
Verantwortung der Beteiligten	
Grenze des Prozesses	
Dokumentation	
Nächster Schritt	

Punkt	Eintragung
Prüftermin	
Umgang mit Nichterreichung	Wenn das Ziel nicht erreicht wird, prüfen wir Zielklarheit, Zuständigkeit, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Grenzen und Lernpunkt; danach vereinbaren wir neu oder beenden den Prozess geordnet.

18. Schluss

Ich kläre den Auftrag, bevor ich den Prozess beginne. Ich vereinbare Ziel, Rolle, Grenze, Dokumentation, nächsten Schritt und Wirkungsprüfung. Wenn ein Ziel nicht erreicht wird, kläre ich nicht zuerst Schuld, sondern Ursache, Rahmen und Lernpunkt. Ich unterscheide Zielunklarheit, Umsetzungshemmnis, Machtfrage, Ressourcenmangel, Überforderung, fehlende Beteiligung und fachliche Grenze. Danach formuliere ich eine neue Vereinbarung, verweise weiter oder beende den Prozess verantwortet. So bleibt der Weisheitskompass methodisch redlich. Er verspricht keine garantierten Ergebnisse. Er schafft einen geordneten Weg, auf dem Menschen, Gruppen und Gemeinden aus Erfolg, Widerstand und Nichterreichung lernen. Die praktische Mindestregel lautet: **Ein nicht erreichtes Ziel führt immer zu einer Re-Auftragsklärung.** Ohne diese Klärung wird bloß weitergeredet; mit ihr entsteht Lernen, Anpassung oder ein sauberer Abschluss.

Schusters Interventionswissenschaft stützt diese Ergänzung dort, wo sie soziale Prozesse als gestaltete, begleitete, beobachtete und dokumentierte Praxis versteht. Für deinen Weisheitskompass folgt daraus: Vor jeder Gruppenberatung stehen **Auftragsdefinition, Informationsklärung, Problemdefinition, Sorgfaltsmaßstab und Grenzziehung.** Schuster betont die Verbindung von Theorie, Praxis, Alltag, Wahrnehmung, Kommunikation und Dokumentation; außerdem hebt er lokales Wissen, Prozessbewusstsein, Partizipation sowie Reflexion von Rollen und Kontext hervor.

Anhang: Auftragsdefinition, Grundlagen, Hintergrundinformation, Vordergrundinformation, Problemdefinition, Sorgfaltsmaßstab, Haftungsgrenzen und Ausschluss

1. Zweck dieses Anhangs

Dieser Anhang legt fest, wie ich einen Weisheitskompass-Prozess vor Beginn sauber definiere. Ich kläre Auftrag, Grundlagen, Informationslage, Problem, Ziel, Sorgfaltsmaßstab, Zuständigkeit, Grenzen und Ausschlüsse. Dadurch verhindere ich unklare Erwartungen, Überforderung, falsche Zuständigkeit und unzulässige Ausweitung meines Ansatzes. Ich verwende den Weisheitskompass als präventiven Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen für Einzelpersonen, Gruppenberatung, Gemeindepraxis, pädagogische Arbeit und generationenübergreifende Weitergabe von Lebenserfahrung. Ich arbeite mit Wahrnehmung, Deutung, Wertklärung, Verantwortung, Handlungsspielräumen und Wirkungskontrolle. Ich übernehme keine therapeutische, medizinische, juristische, finanzielle oder behördliche Fachzuständigkeit. Für rechtsverbindliche Formulierungen zu Haftung, Vertrag, Datenschutz oder beruflicher Verantwortung erfolgt eine juristische Prüfung durch eine dazu befugte Fachperson.

2. Auftragsdefinition

Die Auftragsdefinition beantwortet die Frage, wofür ich tatsächlich angefragt werde. Ich kläre, ob es um Selbstklärung, Gruppenklärung, Konfliktklärung, Entscheidungsfindung, pädagogische Orientierung, Gemeindeggespräch, Lebensrückblick oder generationenübergreifende Weitergabe geht.

Klärungsfeld	Leitfrage	Was ich konkret festhalte	Ergebnisformulierung
Anlass	Was löst den Auftrag aus?	Ich erfasse den konkreten Auslöser, die Vorgeschichte und den aktuellen Druck.	Der Anlass lautet: ...
Auftraggeber	Wer fragt an?	Ich kläre, wer den Prozess wünscht, wer beteiligt ist und wer Entscheidungsmacht hat.	Der Auftrag kommt von: ...
Beteiligte	Wer nimmt teil oder ist betroffen?	Ich erfasse anwesende, abwesende und indirekt betroffene Personen.	Beteiligt oder betroffen sind: ...
Auftragsart	Welche Art von Klärung wird verlangt?	Ich unterscheide Selbstklärung, Gruppenberatung, Moderation, Reflexionsgespräch, Gemeindepraxis, pädagogisches Format oder Lebensrückblick.	Die Auftragsart lautet: ...
Erwartung	Was wird von mir erwartet?	Ich kläre Erwartungen an Inhalt, Ergebnis, Rolle, Zeit, Dokumentation und Wirkung.	Erwartet wird: ...
Mandat	Wozu bin ich ausdrücklich befugt?	Ich kläre, ob ich moderiere, dokumentiere, strukturiere, rückmelde oder auswerte.	Mein Mandat umfasst: ...
Entscheidungsbefugnis	Wer entscheidet am Ende?	Ich trenne Prozessbegleitung von formaler Entscheidung.	Entscheidend zuständig ist: ...
Ergebnisform	Was soll am Ende vorliegen?	Ich kläre, ob Kernfrage, Vereinbarung, Protokoll, Lernpunkt, Zielbild oder Handlungsschritt erwartet wird.	Am Ende liegt vor: ...
Zeitrahmen	Wie lange dauert der Prozess?	Ich lege Dauer, Terminfolge und Prüftermin fest.	Der Zeitrahmen lautet: ...
Prüftermin	Wann wird Wirkung geprüft?	Ich vereinbare einen Zeitpunkt zur Auswertung.	Die Wirkungsprüfung erfolgt am: ...

3. Grundlagen des Weisheitskompass-Prozesses

Die Grundlagen beschreiben, auf welcher fachlichen und methodischen Basis ich arbeite. Ich formuliere sie vor jedem Prozess, damit die Beteiligten verstehen, welche Art von Begleitung sie erhalten.

Grundlage	Bedeutung	Praktische Umsetzung
Reflexionsrahmen	Ich ermögliche geordnetes Nachdenken über konkrete Situationen.	Ich arbeite mit Wahrnehmen, Deuten, Abwägen, Entscheiden, Handeln und Weiterlernen.
Prozessverantwortung	Ich halte Struktur, Tempo, Sprache und Beteiligung.	Ich führe durch Phasen und verhindere vorschnelle Lösungssprünge.
Eigenverantwortung	Die Beteiligten behalten Verantwortung für Einsichten und Entscheidungen.	Ich gebe keine fertige Lebensentscheidung vor.
Mehrperspektivität	Unterschiedliche Sichtweisen werden sichtbar gemacht.	Ich lasse Wahrnehmungen und Deutungen nebeneinanderstehen.
Werteorientierung	Entscheidungen werden an Würde, Verantwortung, Beziehung, Wahrheit, Fairness, Sinn und Gemeinwohl geprüft.	Ich frage nach tragenden Maßstäben.

Grundlage	Bedeutung	Praktische Umsetzung
Handlungsklarheit	Reflexion endet in einem überprüfbareren nächsten Schritt.	Ich formuliere Zuständigkeit, Termin und Prüfkriterium.
Dokumentation	Ergebnis, Vereinbarung und Lernpunkt werden festgehalten.	Ich erstelle ein Kurzprotokoll oder Arbeitsblatt.
Lernfähigkeit	Erfolg und Nichterreichung werden ausgewertet.	Ich behandle Widerstand und Zielverfehlung als Lerninformation.

4. Hintergrundinformation

Hintergrundinformation bezeichnet alles, was die Situation mitprägt, auch wenn es im Gespräch zunächst im Hintergrund bleibt. Ich erfasse diese Informationen, weil Gruppen, Familien, Gemeinden und Organisationen durch Geschichte, Rollen, Erfahrungen und Erwartungen geprägt werden.

Bereich	Leitfrage	Eintragung
Vorgeschichte	Welche Entwicklung führte zur heutigen Lage?	
Frühere Konflikte	Welche alten Spannungen wirken weiter?	
Bisherige Lösungsversuche	Was wurde bereits versucht?	
Beziehungsgeschichte	Welche Beziehungen, Loyalitäten oder Verletzungen prägen das Feld?	
Rollen	Welche formellen und informellen Rollen bestehen?	
Machtverhältnisse	Wer entscheidet, blockiert, vermittelt oder beeinflusst?	
Kommunikationskultur	Wie wird üblicherweise gesprochen, geschwiegen, entschieden oder vermieden?	
Wertehintergrund	Welche Werte, Traditionen oder Grundüberzeugungen wirken mit?	
Ressourcen	Welche Stärken, Erfahrungen, Kompetenzen und Beziehungen helfen bereits?	
Belastungen	Welche Überforderungen, Ängste, Erschöpfungen oder äußeren Zwänge bestehen?	
Grenzen	Welche Themen gehören in einen anderen fachlichen Rahmen?	
Abwesende Betroffene	Wer wirkt auf die Situation ein, obwohl er oder sie nicht anwesend ist?	

5. Vordergrundinformation

Vordergrundinformation bezeichnet das aktuell sichtbare Thema. Ich erfasse sie genau, damit die Gruppe oder Person nicht sofort in allgemeine Deutungen ausweicht.

Bereich	Leitfrage	Eintragung
Aktueller Anlass	Was ist jetzt konkret geschehen?	
Sichtbare Fakten	Was lässt sich beschreiben, ohne zu bewerten?	
Aussagen	Welche Sätze, Entscheidungen oder Handlungen stehen im Mittelpunkt?	
Beteiligte Reaktionen	Wie wurde unmittelbar reagiert?	
Spürbare Emotionen	Welche Gefühle stehen im Vordergrund?	
Aktuelle Deutungen	Welche Bedeutungen werden dem Geschehen gegeben?	
Dringlichkeit	Was verlangt jetzt Aufmerksamkeit?	
Entscheidungsdruck	Welche Entscheidung steht an?	
Konfliktpunkt	Wo genau liegt die Spannung?	
Erwartetes Ergebnis	Was soll nach diesem Gespräch anders oder klarer sein?	

6. Unterscheidung von Hintergrund- und Vordergrundinformation

Diese Unterscheidung verhindert Fehlsteuerung. Vordergrundinformation zeigt, worüber gesprochen wird. Hintergrundinformation zeigt, weshalb das Thema diese Wirkung entfaltet.

Beispiel	Vordergrundinformation	Hintergrundinformation	Konsequenz für mein Vorgehen
Gemeindegruppe streitet über Sprache	Ein Text wird als zu modern oder zu traditionell erlebt.	Unterschiedliche Glaubensbiografien, Autoritätsverständnisse und Ängste vor Verlust wirken mit.	Ich kläre zuerst Verständnishürden und Werte, danach Übersetzungsschritte.
Familiengespräch eskaliert	Eine Bemerkung wird als Vorwurf erlebt.	Frühere Enttäuschungen und unausgesprochene Erwartungen wirken weiter.	Ich trenne aktuelle Aussage, alte Kränkung und heutige Vereinbarung.
Gruppe entscheidet nicht	Sitzung endet ohne Ergebnis.	Informelle Macht, unklare Rollen oder Angst vor Verantwortung blockieren.	Ich kläre Rollen, Entscheidungsbefugnis und Zuständigkeit.
Einzelperson ist verunsichert	Eine Situation löst innere Unruhe aus.	Alte Deutungsmuster, Selbstzweifel oder Beziehungserfahrungen prägen die Reaktion.	Ich arbeite mit Wahrnehmung, Gefühl, Deutung und nächstem Schritt.

7. Problemdefinition

Die Problemdefinition übersetzt eine diffuse Belastung in eine bearbeitbare Fragestellung. Ich unterscheide Symptom, Problem, Ursache, Wirkung und bearbeitbaren Auftrag.

Ebene	Leitfrage	Beispielhafte Formulierung
Symptom	Was zeigt sich sichtbar?	Die Gruppe diskutiert lange und entscheidet wenig.
Problem	Was ist daran klärungsbedürftig?	Entscheidungswege und Zuständigkeiten bleiben unklar.
Hintergrund	Was trägt dazu bei?	Einzelne übernehmen informell Führung, andere ziehen sich zurück.
Wirkung	Welche Folgen entstehen?	Frustration, Wiederholung, sinkende Beteiligung.
Bearbeitbare Kernfrage	Welche Frage wird daraus?	Wie klären wir Rollen, Redeanteile und Zuständigkeiten so, dass eine überprüfbare Entscheidung entsteht?
Arbeitsziel	Was wird konkret erreicht?	Am Ende liegt eine Entscheidung mit Zuständigkeit, Termin und Prüfkriterium vor.

8. Problemdefinitions-Tabelle für den Weisheitskompass

Klärungsfeld	Eintragung
Das sichtbare Problem lautet:	
Betroffen sind:	
Nicht ausreichend geklärt sind:	
Wiederkehrendes Muster:	
Vermutete Hintergrundfaktoren:	
Was bereits versucht wurde:	
Was dadurch nicht gelöst wurde:	
Was jetzt konkret bearbeitet wird:	
Was ausdrücklich nicht bearbeitet wird:	
Bearbeitbare Kernfrage:	
Arbeitsziel:	
Nächster Schritt:	
Prüftermin:	

9. Festlegung des Sorgfaltsmaßstabes

Der Sorgfaltsmaßstab beschreibt, woran ich meine Arbeit messe. Ich verstehe ihn hier als fachlich-praktischen Qualitätsmaßstab meines Weisheitskompass-Prozesses. Rechtsverbindliche Haftungsmaßstäbe werden durch zuständige Juristinnen oder Juristen geprüft.

Sorgfaltsfeld	Mein Maßstab	Praktische Prüfung
Auftragsklarheit	Ich beginne erst, wenn Auftrag, Rolle und Grenze geklärt sind.	Liegt eine Kernfrage vor?
Rollenklarheit	Ich benenne meine Funktion als strukturierender Begleiter.	Ist klar, dass ich keine formale Entscheidung übernehme?
Informationssorgfalt	Ich unterscheide Hintergrund- und Vordergrundinformation.	Sind Fakten, Wahrnehmungen und Deutungen getrennt?
Beteiligungssorgfalt	Ich achte auf relevante Stimmen und abwesende Betroffene.	Wer fehlt? Wer schweigt? Wer dominiert?
Sprachsorgfalt	Ich verwende klärende, respektvolle und verständliche Sprache.	Werden pauschale Zuschreibungen präzisiert?
Prozesssorgfalt	Ich halte Reihenfolge, Tempo, Schutz und Auswertung.	Wurde vorschneller Lösungsdruck vermieden?
Grenzsorgfalt	Ich erkenne fachliche, persönliche und institutionelle Grenzen.	Gehört das Thema in Therapie, Mediation, Rechtsberatung, Fachgutachten oder Leitungsebene?
Dokumentationssorgfalt	Ich halte Auftrag, Ergebnis, Vereinbarung und Prüftermin fest.	Liegt ein Kurzprotokoll vor?
Wirkungssorgfalt	Ich prüfe später, ob der Schritt Wirkung zeigte.	Gibt es einen Auswertungstermin?
Weiterverweisung	Ich verweise bei Grenzüberschreitung an geeignete Stellen.	Wurde eine klare Empfehlung ausgesprochen?

10. Mindeststandard vor Beginn eines Prozesses

Mindestpunkt	Erfüllt?	Eintragung
Auftrag ist in einem Satz formuliert.	Ja / Nein	
Kernfrage liegt vor.	Ja / Nein	
Meine Rolle ist geklärt.	Ja / Nein	
Beteiligte und Betroffene sind benannt.	Ja / Nein	
Hintergrund- und Vordergrundinformationen sind unterschieden.	Ja / Nein	
Problemdefinition liegt vor.	Ja / Nein	
Ziel ist realistisch und überprüfbar.	Ja / Nein	
Grenze des Prozesses ist benannt.	Ja / Nein	
Dokumentationsform ist vereinbart.	Ja / Nein	
Termin zur Wirkungsprüfung ist festgelegt.	Ja / Nein	

Wenn ein Mindestpunkt offen bleibt, beginne ich nicht mit vertiefter Gruppenberatung. Ich kläre zuerst den offenen Punkt. Dadurch bleibt der Prozess verantwortbar.

11. Haftungsgrenzen: fachlich-praktische Grenzziehung

Haftungsgrenzen bedeuten in diesem Arbeitszusammenhang: Ich lege offen, was mein Weisheitskompass leisten kann und welche Bereiche außerhalb meines Rahmens liegen. Diese Darstellung dient der Transparenz. Eine rechtsverbindliche Haftungsbegrenzung wird gesondert juristisch geprüft.

Bereich	Innerhalb meines Rahmens	Außerhalb meines Rahmens
Reflexion	Strukturierte Klärung von Wahrnehmung, Deutung, Werten und Handlung.	Garantie für bestimmte persönliche oder institutionelle Ergebnisse.
Gruppenberatung	Moderation, Prozessstruktur, Beteiligung, Dokumentation und Auswertung.	Entscheidung über Personen, Ämter, Rechtsfolgen oder institutionelle Sanktionen.
Gemeindepraxis	Gesprächsfähigkeit, Verständlichkeitsprüfung, Wertklärung, Sinnbezug.	Kirchliche Leitungsentscheidung, amtliche Auslegung oder verbindliche Lehrentscheidung.
Pädagogische Arbeit	Förderung von Urteilskraft, Perspektivenwechsel und Verantwortungsdenken.	Therapie, Diagnostik oder Behandlung psychischer Erkrankungen.

Bereich	Innerhalb meines Rahmens	Außerhalb meines Rahmens
Lebensberatung	Orientierung, Selbstklärung, nächste Schritte.	Psychotherapie, medizinische Beratung, Krisenintervention bei akuter Gefährdung.
Konfliktklärung	Sichtbarmachung von Positionen, Interessen, Rollen und Vereinbarungen.	Rechtsberatung, Mediation mit rechtlicher Wirkung oder verbindliche Schlichtung.
Dokumentation	Prozess- und Ergebnisprotokoll nach vereinbartem Zweck.	Beweissicherung für rechtliche Verfahren ohne gesonderte Vereinbarung.
Wirkung	Auswertung von Lern- und Klärungseffekten.	Erfolgsgarantie oder vollständige Konfliktlösung.

12. Ausschlussbereiche

Ich benenne Ausschlussbereiche vor Beginn, damit keine falschen Erwartungen entstehen.

Ausschlussbereich	Formulierung
Medizin und Psychotherapie	Ich diagnostiziere und behandle keine Erkrankungen. Bei entsprechender Belastung verweise ich an Ärztinnen, Ärzte, Psychotherapeutinnen, Psychotherapeuten oder Krisendienste.
Akute Gefährdung	Bei Selbstgefährdung, Fremdgefährdung, Gewalt oder massiver Krise steht sofortige fachliche Hilfe im Vordergrund.
Rechtsberatung	Ich gebe keine verbindliche Rechtsauskunft und erstelle keine juristisch geprüften Haftungs- oder Vertragsklauseln.
Finanzberatung	Ich gebe keine Anlage-, Steuer- oder Finanzberatung.
Kirchliche Entscheidung	Ich ersetze keine zuständigen kirchlichen Leitungs-, Amts- oder Gremienentscheidungen.
Gutachten	Ich erstelle im Rahmen des Weisheitskompasses kein fachtechnisches, medizinisches, psychologisches oder juristisches Gutachten.
Beweisführung	Ich führe keine Untersuchung zur Schuld-, Wahrheits- oder Beweisfeststellung im rechtlichen Sinn.
Ergebnisgarantie	Ich garantiere keine bestimmte Entscheidung, Versöhnung, Zustimmung oder Veränderung.
Verdeckte Aufträge	Ich nehme keinen Auftrag an, der dazu dient, Dritte zu manipulieren, bloßzustellen oder zu umgehen.
Unklare Zuständigkeit	Bei unklarer Verantwortung kläre ich Auftrag und Entscheidungsbefugnis vor Fortsetzung.

13. Musterformulierung für die Auftragsvereinbarung

Abschnitt	Mustertext
Auftrag	Ich begleite den Prozess als strukturierender Reflexions- und Orientierungsrahmen nach dem Weisheitskompass.
Ziel	Ziel ist die Klärung der vereinbarten Kernfrage und die Formulierung eines überprüfbaren nächsten Schrittes.
Methode	Ich arbeite mit Wahrnehmung, Gefühl, Deutung, Wertklärung, Handlungsspielräumen, Vereinbarung und Wirkungsprüfung.
Rolle	Ich moderiere, strukturiere, frage, fasse zusammen und dokumentiere nach Vereinbarung. Entscheidungen bleiben bei den Beteiligten oder zuständigen Gremien.
Grundlagen	Der Prozess stützt sich auf Selbstklärung, Gruppenklärung, Verantwortung, Mehrperspektivität und dokumentiertes Weiterlernen.
Informationenlage	Ich unterscheide Hintergrundinformation und Vordergrundinformation sowie Fakten, Wahrnehmungen und Deutungen.
Sorgfaltsmaßstab	Ich arbeite auftragsklar, rollenklar, respektvoll, grenzbewusst, dokumentierend und wirkungsorientiert.
Haftungsgrenzen	Der Weisheitskompass bietet Orientierung und Prozessklärung. Er ersetzt keine medizinische, psychotherapeutische, juristische, finanzielle oder amtliche Fachzuständigkeit.
Ausschluss	Ausgeschlossen sind Diagnostik, Therapie, Rechtsberatung, Gutachten, Erfolgsgarantie, manipulative verdeckte Aufträge und Entscheidungen anstelle zuständiger Personen oder Gremien.
Nichterreichung	Wenn das Ziel nicht erreicht wird, erfolgt eine Re-Auftragsklärung. Dabei werden Ziel, Rahmen, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Grenze und Lernpunkt geprüft.
Dokumentation	Festgehalten werden Kernfrage, Ergebnis, Vereinbarung, Zuständigkeit, offener Punkt und Prüftermin.
Wirkungsprüfung	Am vereinbarten Termin wird geprüft, was umgesetzt wurde, was sich verändert hat und was offen bleibt.

14. Kurzformular für die Praxis

Feld	Eintragung
Auftrag in einem Satz	
Auftraggeber / Beteiligte	
Hintergrundinformation	
Vordergrundinformation	
Problemdefinition	
Bearbeitbare Kernfrage	
Ziel	
Meine Rolle	
Zuständigkeit der Beteiligten	
Sorgfaltsmaßstab	
Haftungsgrenze	
Ausschlussbereiche	
Nächster Schritt	
Dokumentation	
Wirkungsprüfung	
Umgang mit Nichterreichung	

15. Prüfübersicht vor Annahme eines Auftrags

Prüffrage	Ja	Nein	Konsequenz
Ist der Auftrag klar formuliert?			Bei Nein: Auftrag neu formulieren.
Sind Beteiligte und Betroffene bekannt?			Bei Nein: Beteiligtenkreis klären.

Prüffrage	Ja	Nein	Konsequenz
Ist meine Rolle eindeutig?			Bei Nein: Rollenklärung vor Beginn.
Liegt eine bearbeitbare Kernfrage vor?			Bei Nein: Problemdefinition vorziehen.
Ist das Ziel realistisch und überprüfbar?			Bei Nein: Ziel verkleinern oder präzisieren.
Sind Hintergrund- und Vordergrundinformationen ausreichend geklärt?			Bei Nein: Informationsklärung ergänzen.
Gibt es verdeckte Macht- oder Interessenkonflikte?			Bei Ja: Rollen- und Machtklärun einplanen.
Besteht akute Gefährdung oder therapeutischer Bedarf?			Bei Ja: zuständige Fachhilfe einbeziehen.
Wird eine juristische, medizinische oder behördliche Leistung erwartet?			Bei Ja: Auftrag ablehnen oder weiterverweisen.
Ist ein Prüftermin vereinbart?			Bei Nein: Wirkungsprüfung festlegen.

16. Praxisbeispiel: Gemeindegruppe

Feld	Beispielhafte Eintragung
Auftrag	Ich begleite ein Gespräch über verständliche Glaubenssprache in der Gemeindegruppe.
Hintergrundinformation	Unterschiedliche Glaubensbiografien, traditionelle Sprachformen, Sorge vor Verflachung, Wunsch nach heutiger Verständlichkeit.
Vordergrundinformation	Ein Textentwurf wurde von einigen als hilfreich, von anderen als irritierend erlebt.
Problemdefinition	Die Gruppe verfügt über kein gemeinsames Prüfschema, wie überlieferte Tiefe und heutige Verständlichkeit verbunden werden.
Kernfrage	Wie sprechen wir über Glauben so, dass überlieferte Tiefe, heutige Verständlichkeit und seelsorgliche Verantwortung zusammenfinden?
Ziel	Die Gruppe entwickelt ein einfaches Prüfschema für Glaubenssprache.
Sorgfaltsmaßstab	Ich trenne Wahrnehmung, Deutung, Wert und Formulierungsvorschlag; ich achte auf Beteiligung und Respekt.
Haftungsgrenze	Ich treffe keine kirchliche Lehrentscheidung und ersetze kein zuständiges Gremium.
Ausschluss	Keine verbindliche theologische Amtsentscheidung, keine Therapie, keine Rechtsberatung.
Nächster Schritt	Ich bringe eine Dreispalten-Vorlage mit: traditionelle Formulierung, Verständnishürde, zeitgemäß verständliche Übertragung.
Wirkungsprüfung	Beim Folgetreffen wird geprüft, ob die Vorlage das Gespräch verständlicher und ruhiger gemacht hat.

17. Praxisbeispiel: Gruppenberatung

Feld	Beispielhafte Eintragung
Auftrag	Ich begleite eine Gruppe, die wiederholt diskutiert und zu keiner Entscheidung gelangt.
Hintergrundinformation	Informelle Dominanz, zurückhaltende Stimmen, unklare Entscheidungswege.
Vordergrundinformation	Drei Sitzungen endeten ohne Vereinbarung.
Problemdefinition	Die Gruppe behandelt ein Entscheidungsproblem als bloßes Diskussionsthema.
Kernfrage	Wie gelangt die Gruppe zu einer überprüfbaren Entscheidung, bei der relevante Stimmen gehört und Zuständigkeiten geklärt werden?
Ziel	Am Ende der Sitzung liegt ein nächster Schritt mit Zuständigkeit, Termin und Prüfkriterium vor.
Sorgfaltsmaßstab	Ich achte auf Redeanteile, Rollen, Deutungsklarheit, Beteiligung und Dokumentation.
Haftungsgrenze	Ich entscheide nicht anstelle der Gruppe und garantiere keine Einigung.
Ausschluss	Keine Manipulation einzelner Mitglieder, keine verdeckte Durchsetzung eines vorab gewünschten Ergebnisses.
Nächster Schritt	Ich moderiere nach dem Schema Wahrnehmen, Deuten, Wertklärung, Kontrolle–Einfluss–Grenze, Entscheidung.
Wirkungsprüfung	Am Ende der Sitzung und zwei Wochen später wird die Umsetzung geprüft.

18. Schlussformel

Ich beginne einen Weisheitskompass-Prozess erst nach Auftragsdefinition, Informationsklärung, Problemdefinition und Festlegung des Sorgfaltsmaßstabes. Ich unterscheide Hintergrundinformation und Vordergrundinformation. Ich kläre, was bearbeitet wird und was außerhalb des Rahmens liegt. Ich benenne Haftungsgrenzen und Ausschlussbereiche transparent. Ich dokumentiere Kernfrage, Ziel, Rolle, Vereinbarung und Prüftermin. Wenn das Ziel nicht erreicht wird, führe ich eine Re-Auftragsklärung durch und entscheide über Anpassung, Weiterverweisung oder geordneten Abschluss. So wird der Weisheitskompass methodisch redlich, praktisch belastbar und anschlussfähig an Gruppenberatung, Gemeindepraxis, pädagogische Arbeit und generationenübergreifende Weitergabe von Lebenserfahrung.

Der kritische Punkt: **Haftungsgrenzen dürfen sprachlich nicht wie eine juristisch geprüfte Freizeichnung wirken.** Für deinen Text passt daher die Formulierung als **fachlich-praktische Grenzziehung**. Rechtsverbindliche Vertrags- oder Haftungsklauseln gehören in juristische Prüfung.

Die genauere Operationalisierung besteht darin, aus den Begriffen **prüfbare Prozessschritte** zu machen. Schuster liefert dafür eine belastbare Grundlage: Interventionsforschung greift in soziale Systeme ein, wirkt auf Selbstbewusstwerdung und Beteiligung, verlangt Planung, Setting, Soll-Ist-Vergleich des Prozesses sowie Reflexion von Wirkung, Macht und Dokumentation. Besonders wichtig bleibt: Interventionsforschung berührt formelle und informelle Machtverhältnisse, arbeitet mit Reflexion und Evaluation und unterscheidet Selbstreflexion, Gesprächsreflexion und dokumentierte Weitergabe.

Operationalisierung des Weisheitskompasses als methodisch verantworteter Prozess

Auftragsdefinition – Grundlagen – Hintergrundinformation – Vordergrundinformation – Problemdefinition
– Sorgfaltsmaßstab – Haftungsgrenzen – Ausschluss

1. Verfahrensstandard WK-01: Vor jedem Weisheitskompass-Prozess

Ich beginne keinen Weisheitskompass-Prozess unmittelbar mit Beratung, Deutung oder Lösung. Ich beginne mit einer Vorprüfung. Diese Vorprüfung klärt, ob der Auftrag zum Weisheitskompass passt, welche Informationen vorliegen, welche Grenzen gelten und welche Vereinbarung schriftlich festgehalten wird.

Verfahrensschritt	Leitfrage	Was ich konkret mache	Schriftliches Ergebnis	Entscheidung
1. Voranfrage erfassen	Was wird von mir gewünscht?	Ich lasse den Anlass in höchstens fünf Sätzen beschreiben.	Kurznotiz zur Anfrage	Weiter prüfen / ablehnen / weiterverweisen
2. Auftragsart bestimmen	Welche Art von Prozess liegt vor?	Ich ordne die Anfrage einer Kategorie zu: Selbstklärung, Gruppenberatung, Gemeindegespräch, pädagogische Arbeit, Familiengespräch, generationenbezogene Weitergabe.	Auftragsart	Passend / teilweise passend / unpassend
3. Zuständigkeit prüfen	Gehört das Anliegen in meinen Rahmen?	Ich prüfe therapeutische, juristische, medizinische, finanzielle, behördliche und akute Krisenanteile.	Zuständigkeitsprüfung	Annehmen / begrenzen / weiterverweisen
4. Beteiligte erfassen	Wer ist beteiligt oder betroffen?	Ich notiere Auftraggeber, Teilnehmende, Betroffene, Abwesende, formale Entscheider.	Beteiligtenübersicht	Kreis klären / starten
5. Vordergrundinformation erfassen	Was ist aktuell sichtbar?	Ich sammle Anlass, Fakten, Aussagen, Reaktionen, Entscheidungsdruck.	Vordergrundblatt	Ausreichend / ergänzen
6. Hintergrundinformation erfassen	Was wirkt aus der Vorgeschichte mit?	Ich frage nach früheren Konflikten, Rollen, Macht, Erwartungen, Kultur, Belastungen.	Hintergrundblatt	Ausreichend / vertiefen
7. Problemdefinition formulieren	Was ist bearbeitbar?	Ich unterscheide Symptom, Problem, Muster, Wirkung und Kernfrage.	Problemdefinition	Bearbeitbar / zu groß / falscher Rahmen
8. Ziel und Erfolgskriterien festlegen	Woran erkenne ich Wirkung?	Ich formuliere Ziel, nächsten Schritt, Zuständigkeit, Termin, Prüfkriterium.	Zielblatt	Realistisch / verkleinern
9. Sorgfaltsmaßstab vereinbaren	Woran messe ich mein Vorgehen?	Ich lege Qualitätskriterien für Prozess, Sprache, Beteiligung, Grenze, Dokumentation fest.	Sorgfaltsblatt	Erfüllt / nachschärfen
10. Haftungsgrenzen und Ausschluss klären	Was leiste ich ausdrücklich nicht?	Ich benenne Grenzen transparent und schriftlich.	Grenz- und Ausschlussblatt	Akzeptiert / Prozess ablehnen
11. Prozessvereinbarung schließen	Was gilt für die Durchführung?	Ich halte Auftrag, Rolle, Methode, Grenzen, Dokumentation und Wirkungsprüfung fest.	Prozessvereinbarung	Start / kein Start

Der kritische Punkt liegt im Übergang von Schritt 7 zu Schritt 8. Erst wenn die Problemdefinition klar vorliegt, formuliere ich ein Ziel. Ein Ziel ohne saubere Problemdefinition bleibt meist Wunsch, Stimmung oder Erwartung. Ein solcher Wunsch erzeugt später Enttäuschung, weil niemand präzise prüfen kann, woran Zielerreichung erkennbar wird.

2. Auftragsdefinition operationalisiert

Die Auftragsdefinition wird in meinem Verfahren erst dann als geklärt bewertet, wenn acht Felder ausgefüllt sind. Fehlt eines dieser Felder, mache ich keine vertiefte Beratung, sondern Auftragsklärung.

Feld	Exakte Arbeitsfrage	Mindestantwort	Beispiel
Auftraggeber	Wer wünscht den Prozess?	Name, Funktion, Rolle	„Gesprächskreis der Gemeinde, vertreten durch ...“
Anlass	Was hat die Anfrage ausgelöst?	Konkretes Ereignis oder wiederkehrendes Muster	„Mehrere Treffen endeten mit Spannung über Glaubenssprache.“
Auftragsart	Welche Begleitform wird gewünscht?	Moderation, Gruppenberatung, Reflexionsprozess, Klärungsgespräch	„Gruppenberatung mit Reflexions- und Vereinbarungsziel.“
Beteiligte	Wer nimmt teil, wer ist betroffen?	Teilnehmende, Betroffene, Abwesende, Entscheider	„8 Teilnehmende, indirekt Gemeindeöffentlichkeit.“
Erwartung	Was soll am Ende anders oder klarer sein?	Ergebnisform, Wirkung, Entscheidung oder Lernpunkt	„Ein Prüfschema für verständliche Glaubenssprache.“
Entscheidungskompetenz	Wer entscheidet über Ergebnisse?	Person, Gruppe, Gremium oder offen	„Die Gruppe erarbeitet; das Presbyterium entscheidet gegebenenfalls formal.“
Meine Rolle	Was übernehme ich?	Struktur, Moderation, Fragen, Dokumentation, Auswertung	„Ich halte Prozess, Sprache, Beteiligung und Protokoll.“
Grenze	Was gehört nicht dazu?	Ausschlussbereiche klar benannt	„Keine verbindliche theologische Amtsentscheidung, keine Therapie, keine Rechtsberatung.“

3. Ampelprüfung der Auftragsdefinition

Prüffeld	Grün: startfähig	Gelb: nachklären	Rot: nicht annehmen
Auftrag	Auftrag in einem Satz formulierbar	Mehrere widersprüchliche Erwartungen	Verdeckter Auftrag zur Durchsetzung eines Ergebnisses
Rolle	Meine Rolle klar begrenzt	Rolle teilweise unklar	Erwartung einer Entscheidungsmacht, die ich nicht habe
Beteiligte	Maßgebliche Personen bekannt	Betroffene fehlen teilweise	Entscheider fehlen, Auftrag wird stellvertretend missbraucht
Ziel	Ziel überprüfbar	Ziel noch zu groß	Ziel unrealistisch oder manipulierend
Rahmen	Zeit, Ort, Dokumentation klar	Einzelne Rahmenpunkte offen	Keine Bereitschaft zu Grenzen oder Dokumentation
Risiko	Keine akute Gefährdung	Belastung vorhanden, aber begrenzt	Akute Selbst- oder Fremdgefährdung, Gewalt, schwere Krise
Fachgrenze	Reflexionsauftrag	Fachanteile klärbar abgrenzen	Medizinische, juristische, therapeutische Hauptfrage

Die praktische Regel lautet: Bei Grün beginne ich. Bei Gelb kläre ich nach. Bei Rot nehme ich den Auftrag in dieser Form nicht an und verweise an zuständige Stellen oder schlage einen begrenzten Vorprozess vor.

4. Grundlagen operationalisiert

Die Grundlagen meines Ansatzes werden als Arbeitsprinzipien formuliert. Jedes Prinzip erhält eine konkrete Verhaltensregel, ein Prüfkriterium und eine Dokumentationsspur.

Grundlage	Arbeitsregel	Prüfkriterium	Dokumentationsspur
Wahrnehmung vor Deutung	Ich lasse zuerst beschreiben, was geschehen ist.	Fakten und Interpretationen sind getrennt.	Spalte „Beobachtung“ und Spalte „Deutung“
Mehrperspektivität	Ich lasse mindestens zwei Sichtweisen darstellen.	Eine Gegenperspektive wurde geprüft.	Feld „Alternative Deutung“
Wertklärung	Ich frage nach Würde, Verantwortung, Beziehung, Wahrheit, Fairness, Sinn und Gemeinwohl.	Mindestens ein tragender Wert ist benannt.	Feld „Werte“
Handlungsklarheit	Ich beende den Prozess mit einem nächsten Schritt.	Wer, was, bis wann, woran erkennbar.	Feld „Vereinbarung“
Grenzkklarheit	Ich benenne, was außerhalb des Rahmens liegt.	Ausschlussbereiche wurden angesprochen.	Feld „Grenzen“
Beteiligung	Ich achte auf stille, abwesende und indirekt betroffene Stimmen.	Fehlende Perspektiven sind benannt.	Feld „Beteiligte / fehlende Stimmen“
Machtbewusstsein	Ich frage nach formaler und informeller Entscheidungsmacht.	Entscheider und Einflusspersonen sind sichtbar.	Feld „Rollen und Macht“
Lernfähigkeit	Ich lege einen Prüftermin fest.	Wirkungsprüfung ist terminiert.	Feld „Auswertung am ...“

Damit wird aus einer geistigen Haltung ein überprüfbares Vorgehen. Ich kann nach jedem Gespräch feststellen, ob ich nach meinen eigenen Grundlagen gearbeitet habe.

5. Hintergrundinformation operationalisiert

Hintergrundinformation erfasst die Tiefenstruktur einer Situation. Sie verhindert, dass ich bloß am sichtbaren Anlass arbeite, obwohl darunter alte Muster, Rollen oder Machtfragen wirken.

Hintergrundfeld	Konkrete Frage	Warum ich das frage	Warnsignal
Vorgeschichte	Seit wann besteht das Thema?	Dauer zeigt Musterbildung.	„Das war schon immer so.“
Frühere Lösungsversuche	Was wurde bereits versucht?	Wiederholungen werden sichtbar.	„Wir haben schon oft darüber geredet.“
Beziehungsgeschichte	Welche Verletzungen oder Loyalitäten wirken mit?	Emotionale Altlasten beeinflussen Gegenwart.	„Mit dieser Person kann man nicht reden.“
Rollen	Welche formalen und informellen Rollen gibt es?	Gruppen arbeiten oft über verdeckte Rollen.	„Eigentlich entscheidet immer dieselbe Person.“
Macht	Wer kann ermöglichen, blockieren oder verzögern?	Entscheidungsmacht liegt oft nicht dort, wo sie offiziell liegt.	„Wir dürfen darüber zwar reden, aber entscheiden kann jemand anderer.“
Kultur	Wie wird üblicherweise gesprochen und entschieden?	Kommunikationskultur prägt Ergebnisse.	„Bei uns sagt man so etwas nicht offen.“
Werte	Welche Grundüberzeugungen sind betroffen?	Konflikte erscheinen sachlich, wurzeln aber oft in Werten.	„Das geht gegen unsere Tradition.“
Ressourcen	Was funktioniert trotz allem?	Ressourcen verhindern Problemfixierung.	„Eigentlich gelingt es nur, wenn ...“
Belastungen	Wo liegen Überforderung, Erschöpfung, Angst?	Belastung reduziert Lernfähigkeit.	„Dafür hat niemand mehr Kraft.“
Abwesende	Wer beeinflusst die Situation, obwohl er oder sie nicht anwesend ist?	Abwesende können Prozesse dominieren.	„Das können wir nicht besprechen, weil ...“

6. Hintergrundinformation als Kurzformular

Hintergrundinformation	Eintrag
Vorgeschichte des Themas	
Bisherige Lösungsversuche	
Wiederkehrendes Muster	
Wichtige Beziehungen und Loyalitäten	
Formale Rollen	
Informelle Rollen	
Macht- und Entscheidungswege	
Prägende Werte / Traditionen	
Ressourcen	
Belastungen	
Abwesende, aber wirksame Personen	
Themen, die in einen anderen Rahmen gehören	

7. Vordergrundinformation operationalisiert

Vordergrundinformation erfasst das, was aktuell sichtbar, hörbar und entscheidungsrelevant ist. Sie schützt vor Spekulation.

Vordergrundfeld	Konkrete Frage	Erlaubte Antwortform	Unzulässige Antwortform
Aktuelles Ereignis	Was ist konkret passiert?	„Am Dienstag wurde im Treffen gesagt: ...“	„Alle sind gegen mich.“
Aussage	Welcher Satz oder welche Handlung steht im Mittelpunkt?	„Die Aussage lautete sinngemäß ...“	„Das war böseartig.“
Reaktion	Wie wurde unmittelbar reagiert?	„Zwei Personen widersprachen, drei schwiegen.“	„Niemand hatte Mut.“

Vordergrundfeld	Konkrete Frage	Erlaubte Antwortform	Unzulässige Antwortform
sichtbare Folge	Was geschah danach?	„Das Thema wurde abgebrochen.“	„Die Gruppe ist unfähig.“
Dringlichkeit	Was muss jetzt geklärt werden?	„Bis zum nächsten Treffen braucht es eine Vorlage.“	„Alles muss anders werden.“
Entscheidungsdruck	Welche Entscheidung steht an?	„Wir klären, wer den Text vorbereitet.“	„Wir lösen das Grundproblem der Gemeinde.“
aktuelles Gefühl	Was ist jetzt spürbar?	„Ärger, Sorge, Unsicherheit.“	„Die anderen sind schuld.“
aktuelle Deutung	Welche Interpretation liegt nahe?	„Ich deute es als Verlustangst.“	„So sind diese Leute eben.“

Die Regel lautet: Vordergrundinformation bleibt nahe am Beobachtbaren. Hintergrundinformation erklärt den Zusammenhang. Beide Ebenen werden getrennt dokumentiert.

8. Problemdefinition operationalisiert

Die Problemdefinition ist der Kern meiner Arbeit. Ich verwandle ein diffuses Anliegen in ein bearbeitbares Problem. Dafür verwende ich eine Sechs-Felder-Logik.

Feld	Arbeitsfrage	Beispiel Gemeindegruppe
Symptom	Was zeigt sich sichtbar?	Streit über traditionelle und heutige Glaubenssprache.
Muster	Was wiederholt sich?	Beiträge werden rasch als Bewahren oder Verunsichern gedeutet.
Hintergrund	Welche tieferen Faktoren wirken?	Unterschiedliche Glaubensbiografien, Autoritätsverständnisse und Verlustängste.
Wirkung	Welche Folgen entstehen?	Gespräch wird vorsichtig, gereizt oder ausweichend.
Bearbeitbares Problem	Was kann in diesem Rahmen bearbeitet werden?	Fehlendes Prüfschema für verständliche und zugleich gehaltvolle Sprache.
Kernfrage	Welche präzise Frage folgt daraus?	Wie prüfen wir Glaubenssprache so, dass überlieferte Tiefe, heutige Verständlichkeit und seelsorgliche Verantwortung zusammenfinden?

9. Problemdefinition als Entscheidungsfilter

Wenn die Problemdefinition lautet ...	Dann ist der Auftrag ...	Vorgehen
„Wir wissen nicht, worum es wirklich geht.“	Klärungsauftrag	IST-Situation erfassen, Kernfrage formulieren
„Wir kommen nicht zu einer Entscheidung.“	Entscheidungsauftrag	Rollen, Entscheidungswege und nächsten Schritt klären
„Wir verletzen einander im Gespräch.“	Beziehungs- und Schutzauftrag	Gesprächsregeln, Emotionen und verletzte Werte klären
„Wir verwenden dieselben Wörter verschieden.“	Sprach- und Bedeutungsauftrag	Begriffe, Deutungen und Verständnishürden bearbeiten
„Wir drehen uns im Kreis.“	Musterauftrag	Wiederholungen, Macht, Rollen und Vermeidung sichtbar machen
„Wir sind überfordert.“	Entlastungsauftrag	Kontrolle, Einfluss, Grenze und Ressourcen ordnen
„Das gehört fachlich woanders hin.“	Weiterverweisungsauftrag	Zuständige Fachstelle benennen, Prozess begrenzen

10. Festlegung des Sorgfaltsmaßstabes operationalisiert

Der Sorgfaltsmaßstab wird als Prozessqualität festgelegt. Er ist keine juristische Klausel. Er beschreibt, woran ich redliche, sorgfältige und verantwortliche Durchführung erkenne.

Sorgfaltsbereich	Mindeststandard	Nachweis im Prozess	Abbruch- oder Korrekturpunkt
Auftragsklarheit	Auftrag, Ziel, Rolle und Grenze sind vor Beginn geklärt.	Auftragsblatt liegt vor.	Keine vertiefte Beratung ohne Auftragsblatt.
Informationssorgfalt	Hintergrund und Vordergrund sind getrennt.	Zwei getrennte Felder sind ausgefüllt.	Bei Vermischung Rückkehr zur Informationsklärung.
Problempräzision	Symptom, Muster, Wirkung und Kernfrage sind unterscheidbar.	Problemdefinition liegt vor.	Bei Allgemeinplätzen Ziel verkleinern.
Beteiligung	Relevante Stimmen kommen vor oder werden als fehlend markiert.	Beteiligtenmatrix liegt vor.	Bei dominanter Einseitigkeit Prozess verlangsamen.
Machtbewusstsein	Formale und informelle Macht werden benannt.	Rollen- und Machtfeld ausgefüllt.	Bei verdeckter Blockade Rollenklärung vor Sacharbeit.
Sprachsorgfalt	Pauschale Zuschreibungen werden präzisiert.	Protokoll zeigt konkrete Aussagen.	Bei Beschämung Gespräch stoppen und neu rahmen.
Grenzsorgfalt	Ausschlussbereiche werden transparent gemacht.	Grenzblatt liegt vor.	Bei Fachgrenze Weiterverweisung.
Dokumentationssorgfalt	Kernfrage, Vereinbarung, Zuständigkeit und Prüftermin stehen schriftlich fest.	Kurzprotokoll liegt vor.	Ohne Prüftermin kein sauberer Abschluss.
Wirkungssorgfalt	Umsetzung wird zeitversetzt geprüft.	Auswertungstermin vereinbart.	Ohne Auswertung bleibt Prozess unvollständig.

11. Sorgfaltsmaßstab als Selbstprüfung nach jedem Prozess

Prüfrage	Ja	Teilweise	Nein	Konsequenz
Habe ich den Auftrag sauber definiert?				Bei Teilweise/Nein: Re-Auftragsklärung
Habe ich meine Rolle klar benannt?				Rollenklärung nachholen
Habe ich Fakten, Wahrnehmungen und Deutungen getrennt?				Arbeitsblatt ergänzen
Habe ich Macht- und Rollenfragen beachtet?				Dynamikspiegel ergänzen
Habe ich stille oder fehlende Stimmen berücksichtigt?				Beteiligung nachjustieren
Habe ich Grenzen und Ausschlüsse benannt?				Grenzkklärung nachholen
Habe ich einen überprüfaren nächsten Schritt formuliert?				Vereinbarung präzisieren
Habe ich einen Prüftermin festgelegt?				Wirkungsprüfung vereinbaren
Habe ich meine eigene Resonanz reflektiert?				Selbstreflexion dokumentieren
Habe ich bei Nichterreichung neu geklärt?				Re-Auftragsklärung durchführen

12. Haftungsgrenzen operationalisiert

Ich formuliere Haftungsgrenzen als fachlich-praktische Grenzziehung. Rechtsverbindliche Formulierungen werden gesondert juristisch geprüft. In meinem Verfahren bedeutet Haftungsgrenze: Ich mache transparent, welche Leistung ich erbringe, welche Leistung ich nicht erbringe und wann ich weiterverweise.

Bereich	Ich leiste	Ich leiste nicht	Praktische Formulierung
Reflexion	Strukturierte Klärung von Wahrnehmung, Deutung, Wert und Handlung	Garantie für bestimmte Entscheidungen oder Versöhnung	„Ich begleite den Klärungsprozess; das Ergebnis bleibt Verantwortung der Beteiligten.“
Gruppenberatung	Prozessstruktur, Gesprächsordnung, Dokumentation, Auswertung	Formale Leitung, Sanktion, Entscheidung über Personen	„Ich moderiere und strukturiere, ich entscheide nicht anstelle der Gruppe.“
Gemeindepraxis	Verständlichkeitsprüfung, Gesprächsfähigkeit, Wertklärung	Verbindliche kirchliche Amts- oder Gremienentscheidung	„Ich unterstütze Reflexion; zuständige Gremien entscheiden formal.“
Pädagogik	Urteilkraft, Perspektivenwechsel, Lernprozess	Psychologische Diagnostik oder Therapie	„Ich arbeite bildend und orientierend, nicht behandelnd.“
Konfliktklärung	Sichtbarmachung von Positionen, Interessen, Werten und nächsten Schritten	Rechtsverbindliche Mediation oder Beweisführung	„Ich kläre Gesprächs- und Prozessfragen, keine rechtlichen Ansprüche.“
Lebensberatung	Selbstklärung und Handlungsschritte	medizinische, psychotherapeutische, finanzielle oder juristische Beratung	„Bei Fachfragen verweise ich an zuständige Fachpersonen.“
Dokumentation	Prozess- und Ergebnisprotokoll nach Vereinbarung	Gutachten oder rechtliche Beweissicherung	„Das Protokoll dient der Prozessfortsetzung, nicht der juristischen Bewertung.“

13. Ausschluss operationalisiert

Ausschluss bedeutet: Ich nehme einen Auftrag in dieser Form nicht an oder unterbreche ihn, wenn bestimmte Bedingungen auftreten. Der Ausschluss schützt Beteiligte und meine Rolle.

Ausschlussgrund	Erkennbar an	Was ich mache	Formulierung
Akute Selbst- oder Fremdgefährdung	Hinweise auf Gewalt, Suizidalität, massive Krise	Sofortige Fachhilfe oder Notfallstruktur	„Dieses Thema braucht jetzt unmittelbare fachliche Hilfe.“
Therapiebedarf als Hauptanliegen	Diagnose, Behandlung, schwere psychische Belastung steht im Zentrum	Weiterverweisung an Ärztinnen, Ärzte, Psychotherapie, Krisendienst	„Mein Rahmen ist Orientierung; Behandlung gehört in fachliche Zuständigkeit.“
Rechtsfrage als Hauptanliegen	Ansprüche, Haftung, Vertrag, Erbe, Sanktion, Verfahren	Weiterverweisung an Rechtsberatung	„Diese Frage braucht rechtliche Prüfung.“
Medizinische Frage als Hauptanliegen	Beschwerden, Diagnose, Behandlung, Medikation	Weiterverweisung an medizinische Fachpersonen	„Dazu gebe ich keine medizinische Einschätzung.“
Manipulativer Auftrag	Eine Gruppe oder Person soll zu einem vorgegebenen Ergebnis gebracht werden	Auftrag ablehnen oder neu definieren	„Ich übernehme keinen verdeckten Durchsetzungsauftrag.“
Fehlende Zustimmung Betroffener	Über abwesende Personen wird entschieden oder Druck aufgebaut	Beteiligung klären oder Prozess begrenzen	„Wir klären nur, was dieser Kreis verantwortbar bearbeiten kann.“
Verdeckte Machtinteressen	Auftrag dient Bloßstellung, Ausschluss oder Umgehung	Re-Auftragsklärung, gegebenenfalls Ablehnung	„Dafür braucht es einen transparenten Entscheidungsrahmen.“
Keine Bereitschaft zur Mitwirkung	Beteiligte erwarten Lösung ohne eigene Verantwortung	Auftrag begrenzen oder beenden	„Ohne Mitwirkung wird dieser Prozess nicht tragfähig.“
Überforderter Rahmen	Thema sprengt Zeit, Gruppe oder Schutzraum	Prozess unterbrechen, kleiner rahmen	„Wir verkleinern den Auftrag oder beenden hier geordnet.“
Erwartete Erfolgsgarantie	Ergebnis wird eingefordert	Grenze benennen	„Ich garantiere keinen Ausgang, ich sichere den Prozess.“

14. Operationalisierte Prozessvereinbarung

Diese Vereinbarung verwende ich vor Beginn eines Gruppen- oder Gemeindeprozesses. Sie ist bewusst praktisch formuliert und juristisch zurückhaltend.

Abschnitt	Vereinbarungstext
Auftrag	Ich begleite den Prozess als strukturierender Reflexions- und Orientierungsrahmen nach dem Weisheitskompass.
Ziel	Ziel ist die Klärung der vereinbarten Kernfrage und die Formulierung eines überprüfbar nächsten Schrittes.
Methode	Ich arbeite mit den Schritten Wahrnehmen, Spüren, Deuten, Prüfen, Werte klären, Handlungsspielräume ordnen, Entscheiden, Handeln und Auswerten.
Rolle	Ich halte Struktur, Zeit, Sprache, Beteiligung, Dokumentation und Wirkungsprüfung. Entscheidungen bleiben bei den Beteiligten oder zuständigen Gremien.
Grundlagen	Der Prozess beruht auf Mehrperspektivität, Verantwortungsbildung, Beteiligung, Grenzklarheit und dokumentiertem Weiterlernen.
Informationsklärung	Ich unterscheide Hintergrundinformation, Vordergrundinformation, Fakten, Wahrnehmungen und Deutungen.
Problemdefinition	Die Gruppe formuliert eine bearbeitbare Kernfrage, bevor Ziele und Schritte festgelegt werden.
Sorgfaltsmaßstab	Ich arbeite auftragsklar, rollenklar, informations sorgfältig, beteiligungsorientiert, grenzbewusst, dokumentierend und wirkungsorientiert.
Haftungsgrenzen	Der Weisheitskompass bietet Orientierung und Prozessklärung. Er ersetzt keine medizinische, psychotherapeutische, juristische, finanzielle, behördliche oder kirchlich-formale Fachzuständigkeit.
Ausschluss	Ausgeschlossen sind Diagnostik, Therapie, Rechtsberatung, Gutachten, Erfolgsgarantie, manipulative verdeckte Aufträge und Entscheidungen anstelle zuständiger Personen oder Gremien.
Dokumentation	Festgehalten werden Auftrag, Kernfrage, relevante Wahrnehmungen, Deutungen, Werte, Vereinbarung, Zuständigkeit, offener Punkt und Prüftermin.
Wirkungsprüfung	Am vereinbarten Termin wird geprüft, was umgesetzt wurde, was sich verändert hat und was offen bleibt.
Nichterreichung	Wenn das Ziel nicht erreicht wird, führe ich eine Re-Auftragsklärung durch. Ich prüfe Zielklarheit, Zuständigkeit, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Grenze und Lernpunkt.

15. Konkreter Ablauf einer Erstklärung in 30 Minuten

Minute	Schritt	Frage	Ergebnis
0–5	Anlass	Was führt zu diesem Gespräch?	Anlass in einem Satz
5–8	Auftraggeber und Beteiligte	Wer will etwas, wer ist betroffen?	Beteiligtenübersicht
8–12	Vordergrund	Was ist aktuell sichtbar geschehen?	Fakten und Wahrnehmungen
12–16	Hintergrund	Welche Vorgeschichte wirkt mit?	Muster und Rollen
16–20	Problemdefinition	Was ist daran bearbeitbar?	Symptom, Problem, Kernfrage
20–23	Ziel	Was soll realistisch erreicht werden?	Ziel in einem Satz
23–26	Grenzen	Was gehört nicht in diesen Prozess?	Ausschlüsse
26–28	nächster Schritt	Was geschieht konkret?	Zuständigkeit und Termin
28–30	Wirkungsprüfung	Wann prüfen wir Wirkung?	Prüftermin

Diese Erstklärung eignet sich als Telefonat, Vorgespräch oder erster Teil einer Gruppenberatung. Sie erzeugt genug Struktur, um den Prozess zu beginnen oder geordnet abzulehnen.

16. Konkreter Ablauf einer vollständigen Auftragsklärung in 60 Minuten

Phase	Dauer	Inhalt	Ergebnis
1. Kontext	10 Minuten	Anlass, Auftraggeber, Beteiligte, Vorgeschichte	Kontextbild
2. Information	10 Minuten	Vordergrund und Hintergrund trennen	Informationsblatt
3. Problem	10 Minuten	Symptom, Muster, Wirkung, bearbeitbares Problem	Problemdefinition
4. Ziel	10 Minuten	Wunsch, Ziel, nächster Schritt, Wirkungskriterium	Zielblatt
5. Rolle und Grenze	10 Minuten	meine Rolle, Entscheidungsbefugnis, Haftungsgrenzen, Ausschluss	Grenzblatt
6. Vereinbarung	10 Minuten	Dokumentation, Zuständigkeit, Prüftermin, Umgang mit Nichterreichung	Prozessvereinbarung

17. Vollständiges Kurzformular WK-01

Feld	Eintragung
Datum	
Auftraggeber	
Auftragsart	
Anlass in einem Satz	
Beteiligte	
Abwesende Betroffene	
Formale Entscheider	
Vordergrundinformation	
Hintergrundinformation	
Symptom	
Wiederkehrendes Muster	
Bearbeitbares Problem	
Kernfrage	
Ziel	
Erfolgskriterium	
Nächster Schritt	
Zuständigkeit	
Meine Rolle	
Dokumentationsform	
Sorgfaltsmaßstab	
Haftungsgrenzen	
Ausschlussbereiche	
Prüftermin	
Vorgehen bei Nichterreichung	Re-Auftragsklärung: Ziel, Zuständigkeit, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Grenzen und Lernpunkt prüfen.
Entscheidung	Start / Nachklären / Weiterverweisen / Ablehnen

18. Beispiel: operationalisierte Auftragsklärung für eine Gemeindegruppe

Feld	Ausgefülltes Beispiel
Auftraggeber	Gesprächskreis einer evangelischen Gemeinde
Auftragsart	Gruppenberatung und moderierte Reflexion
Anlass	Ein Text zur Glaubenssprache wurde unterschiedlich aufgenommen und erzeugte Spannung.
Beteiligte	Acht Teilnehmende des Gesprächskreises
Abwesende Betroffene	Interessierte Gemeindemitglieder, jüngere Menschen, kirchlich Distanzierte
Formale Entscheider	Gegebenenfalls Presbyterium oder zuständige Gemeindeleitung
Vordergrundinformation	Der Text wurde als hilfreich, zu modern, verunsichernd oder unklar erlebt.
Hintergrundinformation	Unterschiedliche Glaubensbiografien, Sorge um Überlieferung, Wunsch nach heutiger Verständlichkeit, informelle Autorität einzelner Personen.
Symptom	Spannung über Sprache und Deutung.
Wiederkehrendes Muster	Begriffe werden verwendet, ohne ihre heutige Verständlichkeit zu prüfen.
Bearbeitbares Problem	Es fehlt ein gemeinsames Prüfschema für Glaubenssprache.

Feld	Ausgefülltes Beispiel
Kernfrage	Wie prüfen wir Glaubenssprache so, dass überlieferte Tiefe, heutige Verständlichkeit und seelsorgliche Verantwortung zusammenfinden?
Ziel	Die Gruppe erarbeitet ein einfaches Prüfschema mit drei Spalten.
Erfolgskriterium	Am Ende liegt ein Beispielblatt vor, das von der Gruppe als verständlich und respektvoll bewertet wird.
Nächster Schritt	Ich bringe zwei Beispielbegriffe und eine Dreispalten-Vorlage mit.
Zuständigkeit	Ich bereite vor; zwei Teilnehmende ergänzen Beispiele.
Meine Rolle	Prozesshalter, Sprachklärer, Moderator, Dokumentierender.
Dokumentationsform	Kurzprotokoll mit Kernfrage, Begriffen, Verständnishürden, Übertragungen, offenen Punkten.
Sorgfaltsmaßstab	Wahrnehmung und Deutung trennen; Beteiligung sichern; theologische Tiefe achten; Verständlichkeit prüfen; keine Amtsentscheidung ersetzen.
Haftungsgrenzen	Keine kirchliche Lehrentscheidung, keine Therapie, keine Rechtsberatung.
Ausschlussbereiche	Manipulative Durchsetzung einer Richtung, Bloßstellung einzelner Personen, Entscheidung anstelle zuständiger Gremien.
Prüftermin	Beim Folgetreffen nach vier Wochen.
Vorgehen bei Nichterreichung	Ziel verkleinern: erst zwei Begriffe prüfen, danach weiteres Vorgehen vereinbaren.
Entscheidung	Startfähig.

19. Beispiel: operationalisierte Auftragsklärung für Gruppenberatung

Feld	Ausgefülltes Beispiel
Auftraggeber	Arbeitsgruppe oder Gesprächsgruppe
Auftragsart	Gruppenberatung mit Entscheidungsfokus
Anlass	Drei Treffen endeten ohne klare Entscheidung.
Beteiligte	Zehn Gruppenmitglieder
Abwesende Betroffene	Personen, die die Entscheidung später umsetzen müssen
Formale Entscheider	Gruppenleitung oder zuständiges Gremium
Vordergrundinformation	Wiederholte Diskussion, kein Beschluss, keine Zuständigkeit.
Hintergrundinformation	Zwei dominante Personen, mehrere zurückhaltende Stimmen, unklare Entscheidungsbefugnis.
Symptom	Diskussion ohne Ergebnis.
Wiederkehrendes Muster	Sachthemen ersetzen Rollen- und Zuständigkeitsklärung.
Bearbeitbares Problem	Entscheidungsweg und Verantwortlichkeiten bleiben ungeklärt.
Kernfrage	Wie klären wir Rollen, Beteiligung und Zuständigkeiten so, dass eine überprüfbare Entscheidung möglich wird?
Ziel	Am Ende liegt ein nächster Schritt mit Zuständigkeit, Termin und Prüfkriterium vor.
Erfolgskriterium	Beschluss oder vorbereiteter Entscheidungsvorschlag mit Zuständigkeit.
Nächster Schritt	Sitzung nach Weisheitskompass-Schema: Wahrnehmen, Deuten, Werte, Kontrolle–Einfluss–Grenze, Entscheidung.
Zuständigkeit	Ich moderiere; eine Person achtet auf Zeit; eine Person dokumentiert.
Meine Rolle	Moderator und Prozessbeobachter, keine Entscheidungsinstanz.
Dokumentationsform	Ergebnis- und Prozessprotokoll.
Sorgfaltsmaßstab	Redeanteile beachten, Macht und Rollen benennen, Ergebnis schriftlich fixieren.
Haftungsgrenzen	Keine Garantie für Einigung, keine formale Entscheidung anstelle der Gruppe.
Ausschlussbereiche	Verdeckter Auftrag zur Durchsetzung eines vorab gewünschten Ergebnisses.
Prüftermin	Direkt am Ende der Sitzung und zwei Wochen später.
Vorgehen bei Nichterreichung	Re-Auftragsklärung: Liegt ein Macht-, Rollen- oder Zuständigkeitsproblem vor?
Entscheidung	Startfähig mit Rollenklärung zu Beginn.

20. Schlussformel als Verfahrenskern

Ich operationalisiere den Weisheitskompass, indem ich jeden Prozess durch Auftragsdefinition, Informationsklärung, Problemdefinition, Zieldefinition, Sorgfaltsmaßstab, Grenzklärung, Ausschlussprüfung, Dokumentation und Wirkungsprüfung führe. Ich beginne erst, wenn Auftrag, Rolle, Kernfrage, Ziel, Grenze und Prüftermin geklärt sind. Ich arbeite mit Hintergrundinformation und Vordergrundinformation. Ich unterscheide Symptom, Muster, bearbeitbares Problem und Kernfrage. Ich formuliere Haftungsgrenzen als fachlich-praktische Grenzziehung und verweise rechtsverbindliche Fragen an juristische Prüfung. Ich schließe manipulative, therapeutische, medizinische, juristische, gutachterliche und akute Krisenaufträge aus. Wenn Ziele nicht erreicht werden, führe ich eine Re-Auftragsklärung durch. So wird der Weisheitskompass vom Denkmodell zum belastbaren Prozessverfahren. Der härteste Prüfstein lautet: **Du beginnst erst, wenn Auftrag, Rolle, Kernfrage, Ziel, Grenze und Prüftermin schriftlich vorliegen.** Ohne diese sechs Punkte bleibt das Verfahren verwundbar gegenüber Missverständnissen, überhöhten Erwartungen und unklarer Verantwortung.

Die nachfolgende Fassung ordnet **Quellen, Literaturhinweise und Methodenansätze** so, dass daraus ein wissenschaftlich redlicher Anhang für den Weisheitskompass entsteht. Wichtig bleibt die präzise Grenze: Der Weisheitskompass wird dadurch **anschlussfähig** an Interventionswissenschaft, Aktionsforschung, Gruppendynamik, systemische Prozessbegleitung und pädagogische Reflexionsarbeit; daraus folgt jedoch noch keine empirische Validierung deines eigenen Modells. Diese Validierung entsteht erst durch dokumentierte Anwendung, Auswertung und Weiterentwicklung. Schuster verortet Interventionswissenschaft ausdrücklich in der Verbindung von Theorie, Praxis, Alltag, Wahrnehmung, Kommunikation, Dokumentation und Aktionswissenschaft; zudem behandelt er Gruppenreflexion, Organisationsentwicklung, Emotionen, Lernen aus Erfahrung und co-kreative Lehr-Lern-Forschungsprozesse als Praxisfelder. Schuster beschreibt außerdem Gestaltung, Begleitung, Beobachtung und Veränderung sozialer Prozesse als Kern der Interventionswissenschaft und betont lokales Wissen, Prozessbewusstsein, inter- und transdisziplinäre Arbeit sowie die Nähe zu action science, action research, participatory action research und participatory research practices.

Anhang: Quellen, Literaturhinweise und Methodenansätze zum Weisheitskompass

1. Zweck dieses Anhangs

Dieser Anhang legt offen, aus welchen wissenschaftlichen, methodischen und praktischen Bezugsfeldern der Weisheitskompass seine Anschlussfähigkeit gewinnt. Der Weisheitskompass wird dabei als präventiver Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen verstanden. Er verbindet Selbstklärung, Gruppenklärung, Wertklärung, Verantwortungsbildung, Handlungsklarheit, Dokumentation und Wirkungsprüfung. Der Anhang erfüllt vier Funktionen. Er nennt erstens die tragenden Quellenbereiche. Er ordnet zweitens die Literatur nach ihrer Bedeutung für den Weisheitskompass. Er beschreibt drittens die methodischen Ansätze, die in den Weisheitskompass einfließen. Er legt viertens offen, welche Grenzen diese Herleitung hat. Damit wird der Ansatz wissenschaftlich redlicher, methodisch überprüfbarer und praktischer anschlussfähig.

2. Quellenbasis des Weisheitskompasses

Quellenbereich	Bedeutung für den Weisheitskompass	Konkrete Aufnahme in meinen Ansatz
Interventionswissenschaft	Sie liefert den Rahmen für Gestaltung, Begleitung, Beobachtung und Veränderung sozialer Prozesse.	Ich verwende den Weisheitskompass als Prozessrahmen für Selbstklärung, Gruppenklärung und verantwortliche Praxis.
Interventionsforschung	Sie verbindet Erkenntnisinteresse und Veränderungsinteresse in konkreten Praxisfeldern.	Ich dokumentiere Anwendung, Ergebnis, Nichterreichung und Lernpunkt.
Gruppendynamik	Sie erschließt Rollen, Macht, Zugehörigkeit, Redeanteile, Schweigen, Widerstand und informelle Dynamiken.	Ich beobachte Gruppenprozesse zusätzlich zum Sachthema.
Aktionsforschung	Sie versteht Forschung als reflektiertes Handeln in realen sozialen Situationen.	Ich prüfe Wirkung durch Handeln, Auswertung und Nachjustierung.
Partizipative Forschung	Sie beteiligt Betroffene am Erkenntnis- und Veränderungsprozess.	Ich arbeite ohne Deutungshoheit über Menschen und lasse Beteiligte mitklären.
Systemische Prozessbegleitung	Sie betrachtet Menschen, Gruppen und Organisationen in Beziehungs-, Rollen- und Erwartungszusammenhängen.	Ich frage nach Kontext, Wechselwirkungen, Ressourcen, Grenzen und Anschlussfähigkeit.
Organisationsentwicklung	Sie arbeitet an Strukturen, Rollen, Kommunikation, Kultur und Entscheidungswegen.	Ich verwende den Weisheitskompass für Gruppen, Gemeinden, Arbeitskreise und Lernsettings.
Pädagogik und Erfahrungslernen	Sie versteht Lernen als Erfahrung, Reflexion, Erprobung und Korrektur.	Ich mache Lebenserfahrung lehrbar, ohne sie belehrend aufzudrängen.
Hermeneutik und Sprachreflexion	Sie fragt, wie Sinn durch Sprache, Deutung und Verstehen entsteht.	Ich kläre Begriffe, Verständnishürden, Deutungen und heutige Aussagekraft.
Phänomenologie und Wahrnehmungsreflexion	Sie stärkt die Aufmerksamkeit für Erleben, Wahrnehmung und leibliche Resonanz.	Ich trenne Beobachtung, Gefühl, Deutung und Handlung.
Ethik und Verantwortung	Sie fragt nach Würde, Folgen, Gerechtigkeit, Beziehung, Sorgfalt und Gemeinwohl.	Ich prüfe Entscheidungen an Verantwortung, Wirkung und Grenzen.
Gemeindepraxis und theologische Reflexion	Sie eröffnet Sinn-, Vertrauens-, Hoffnungs- und Verantwortungsfragen im Horizont religiöser Sprache.	Ich übersetze Glaubenssprache in lebensnahe, verantwortbare und verständliche Gesprächsformen.

3. Primäre Quellen und Hauptbezüge

Quelle	Einordnung	Bedeutung für meinen Weisheitskompass
Roland J. Schuster: Interventionswissenschaft. Theorie und Praxis einer besonderen Wissenschaftsform. Bielefeld: transcript Verlag, 2024.	Zentrale wissenschaftliche Anschlussquelle.	Diese Quelle begründet die Nähe zu Interventionswissenschaft, Gruppenreflexion, Aktionswissenschaft, Organisationsentwicklung, Wahrnehmung, Kommunikation, Dokumentation und Erfahrungslernen.
Peter Heintel: Zur Grundaxiomatik der Interventionsforschung. Klagenfurter Beiträge zur Interventionsforschung, Band 1, 2005.	Grundlagentext der Interventionsforschung.	Diese Quelle stärkt die Auffassung, dass soziale Systeme zur Selbstbeschreibung und Selbstaufklärung befähigt werden.
Peter Heintel: Zur Positionierung von Interventionsforschung. In: Krainer / Lerchster, Interventionsforschung, Band 1, 2012.	Wissenschaftstheoretische Positionsbestimmung.	Diese Quelle hilft, den Weisheitskompass als Prozess zwischen Erkenntnis, Intervention, Verantwortung und Selbstaufklärung zu verstehen.
Berger / Heintel: Die Organisation der Philosophen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1998.	Philosophische Organisations- und Reflexionsgrundlage.	Diese Quelle stützt die Verbindung von Denken, Entscheidung, Organisation und gemeinsamer Reflexionspraxis.
Krainer / Lerchster: Interventionsforschung, Band 1: Paradigmen, Methoden, Reflexionen. Wiesbaden: VS Verlag, 2012.	Methodische und paradigmatische Einordnung.	Diese Quelle dient der vertieften wissenschaftlichen Fundierung von Interventionsforschung.
Lerchster / Krainer: Interventionsforschung, Band 2.	Weiterführende Entwicklung der Klagenfurter Linie.	Diese Quelle dient der Ausarbeitung von Praxisnähe, Forschungslogik und Reflexivität.
Ukowitz u. a.: Interventionsforschung, Band 3.	Weiterentwicklung interventionsforschender Praxis.	Diese Quelle erweitert die methodische Perspektive auf Praxisfelder, Partizipation und Forschungsdesign.
Heintel: Betrifft: Team. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag, 2006.	Gruppen- und Teamdynamik.	Diese Quelle stärkt den Blick auf Gruppen, Rollen, Paradoxien, Lernprozesse und Dynamiken.
Schwarz: Gruppendynamik.	Klassischer Bezug zur Gruppen- und Organisationsdynamik.	Diese Quelle hilft, Gruppenprozesse, Rang, Rollen, Führung, Widerstand und Entwicklung zu verstehen.
Rechtien: Gruppendynamik.	Einführung und Praxisbezug der Gruppendynamik.	Diese Quelle unterstützt die praktische Einordnung von Gruppenprozessen.

4. Literaturhinweise zur methodischen Vertiefung

Literaturfeld	Autorinnen / Autoren beziehungsweise Werkgruppe	Wofür ich diese Literatur heranziehe
Interventionswissenschaft und Interventionsforschung	Schuster; Heintel; Krainer; Lerchster; Ukowitz; Paul-Horn; Krainz	Grundlegung von Reflexion, Intervention, Partizipation, Prozessbewusstsein und Dokumentation.

Literaturfeld	Autorinnen / Autoren beziehungsweise Werkgruppe	Wofür ich diese Literatur heranziehe
Gruppendynamik und Organisationsdynamik	Heintel; Krainz; Schwarz; Rechten; Schindler	Verständnis von Gruppenrollen, Macht, Rang, Zugehörigkeit, Konflikt, Leitung und informellen Dynamiken.
Aktionsforschung / Action Research	Coghlan / Brannick; Reason / Bradbury; Cassell / Johnson	Verbindung von Praxis, Reflexion, Forschung und Verbesserung realer Handlungsfelder.
First-, Second-, Third-Person Inquiry	Torbert / Taylor	Selbstreflexion, dialogische Reflexion und dokumentierter wissenschaftlicher beziehungsweise öffentlicher Diskurs.
Systemische Beratung und Organisationsentwicklung	Luhmann; von Foerster; Simon; Königswieser; Hillebrand; Baecker	Kontextdenken, Beobachtung zweiter Ordnung, Muster, Kommunikation, Rollen, Organisation und Veränderung.
Konstruktivistische Erkenntnistheorie	Maturana; Varela; von Glasersfeld; von Foerster	Einsicht, dass Wirklichkeitserfahrung immer durch Wahrnehmung, Sprache, Deutung und Beobachterstandpunkt vermittelt wird.
Hermeneutik und Sprachphilosophie	Gadamer; Ricoeur; Cassirer	Sinnverstehen, Sprache, Symbol, Deutung, Überlieferung und gegenwärtige Verständlichkeit.
Phänomenologie	Husserl; Merleau-Ponty; Schütz	Aufmerksamkeit für Erfahrung, Wahrnehmung, Leiblichkeit, Lebenswelt und subjektive Sinnbildung.
Pädagogik und Erfahrungslernen	Dewey; Kolb; Freire; Klafki	Lernen durch Erfahrung, Reflexion, Beteiligung, Bildung und verantwortete Urteilsfähigkeit.
Ethik und Verantwortung	Kant; Jonas; Levinas; Nussbaum; Ricoeur	Würde, Verantwortung, Folgen, Beziehung, Gerechtigkeit, Anerkennung und Handlungsethik.
Praktische Theologie und Gemeindepraxis	Körtner; Zulehner; Härle; Lehner; evangelische Bildungs- und Gemeindepraxis	Glaubenssprache, Gemeindeentwicklung, Seelsorgegrenzen, Sinnfragen und zeitgemäß reflektierte Vermittlung.

5. Methodenansätze im Weisheitskompass

Methodenansatz	Kerngedanke	Umsetzung im Weisheitskompass	Praktisches Instrument
Interventionswissenschaftlicher Prozess	Soziale Wirklichkeit wird durch Begleitung, Beobachtung, Reflexion und Veränderung bearbeitet.	Ich strukturiere Gespräche als Prozess mit Auftrag, Klärung, Vereinbarung und Auswertung.	Prozessbogen WK-01.
Interventionsforschung	Erkenntnis entsteht aus Praxis, Dokumentation und reflektierter Anwendung.	Ich halte Ergebnisse, Hindernisse, Nichterreichungen und Lernpunkte fest.	Dokumentations- und Auswertungsbogen.
Aktionsforschung	Handeln und Forschen werden zyklisch verbunden.	Ich arbeite mit Planen, Handeln, Beobachten, Auswerten und Neuvereinbaren.	Wirkungsprüfung nach zwei bis sechs Wochen.
Participatory Action Research	Betroffene werden Beteiligte des Erkenntnisprozesses.	Ich lasse die Gruppe eigene Wahrnehmungen, Deutungen, Werte und Schritte formulieren.	Beteiligtenmatrix und Gruppenarbeitsblatt.
Gruppendynamische Beobachtung	Gruppen zeigen Rollen, Macht, Widerstand, Schweigen und Zugehörigkeit.	Ich beobachte Redeanteile, Dominanz, Vermittlung, Rückzug und Abwehr.	Dynamikspiegel.
Systemische Kontextklärung	Probleme entstehen in Beziehungen, Rollen, Erwartungen und Wechselwirkungen.	Ich erfasse Hintergrundinformation, Vordergrundinformation, Rollen und Kontext.	IST-Situations-Klärung.
Hermeneutische Deutungsklä rung	Verstehen geschieht durch Sprache, Sinnhorizont und Auslegung.	Ich prüfe Begriffe, Deutungen, Verständnishürden und alternative Lesarten.	Deutungstabelle.
Phänomenologische Wahrnehmung	Vor der Deutung steht genaue Beschreibung des Erlebten.	Ich trenne Beobachtung, Gefühl, Deutung und Handlung.	Vier-Felder-Blatt.
Werte- und Verantwortungsklä rung	Entscheidungen brauchen tragende Maßstäbe.	Ich frage nach Würde, Wahrheit, Beziehung, Fairness, Verantwortung, Sinn und Gemeinwohl.	Wertekompass.
Kontrolle–Einfluss–Grenze	Handlungsfähigkeit entsteht durch Unterscheidung des Entscheidbaren, Beeinflussbaren und Unverfügbaren.	Ich ordne Sorgen und Aufgaben in drei Felder.	Drei-Felder-Matrix.
Wirkungsprüfung	Ein Gespräch braucht überprüfbare Folgen.	Ich vereinbare Ziel, nächsten Schritt, Zuständigkeit und Prüftermin.	Auswertungstabelle.
Re-Auftragsklä rung	Nichterreichung wird als Lerninformation behandelt.	Ich prüfe Zielklarheit, Beteiligung, Macht, Ressourcen, Grenze und Lernpunkt neu.	Re-Auftragsbogen.

6. Methodischer Ablauf als Forschungs- und Praxislogik

Phase	Wissenschaftlicher Anschluss	Praktische Frage	Ergebnis
Auftragsdefinition	Interventionswissenschaft, Organisationsentwicklung	Was ist der Auftrag und wer ist beteiligt?	Auftrag, Rolle, Grenze.
Informationsklä rung	Systemische Kontextanalyse, Phänomenologie	Was liegt im Vordergrund, was wirkt im Hintergrund?	Vordergrund- und Hintergrundinformation.
Problemdefinition	Interventionsforschung, Aktionsforschung	Was ist bearbeitbar?	Symptom, Muster, Problem, Kernfrage.
Werteklä rung	Ethik, praktische Philosophie, Gemeindepraxis	Woran orientiert sich verantwortliches Handeln?	Tragende Werte.
Prozessgestaltung	Gruppendynamik, systemische Prozessbegleitung	Wie wird Beteiligung, Schutz und Klarheit ermöglicht?	Gesprächsdesign.
Entscheidungsklä rung	Organisationsentwicklung, Verantwortungsethik	Wer entscheidet was, bis wann und mit welchem Maßstab?	Vereinbarung.

Phase	Wissenschaftlicher Anschluss	Praktische Frage	Ergebnis
Dokumentation	Interventionsforschung, Qualitätsentwicklung	Was wird festgehalten?	Prozess- und Ergebnisprotokoll.
Wirkungsprüfung	Aktionsforschung, Evaluation	Was hat sich verändert?	Auswertung.
Re-Auftragsklärung	Reflexive Praxis, Lernschleife	Was lernen wir aus Nichterreichung oder Widerstand?	Anpassung, Weiterverweisung oder Abschluss.

7. Quellenbezogene Begründung meines Ansatzes

Begründungsebene	Kernaussage	Bedeutung für den Weisheitskompass
Wissenschaftstheoretisch	Erkenntnis in sozialen Prozessen entsteht nicht allein durch distanzierte Beobachtung, sondern durch reflektierte Beteiligung, Dokumentation und Rückbindung an Praxis.	Ich mache den Weisheitskompass zu einem Prozess, der Anwendung und Auswertung verbindet.
Sozialwissenschaftlich	Gruppen, Organisationen und Gemeinden bilden eigene Dynamiken, Rollen und Kommunikationsmuster aus.	Ich arbeite nicht nur am Thema, sondern auch an der Art, wie eine Gruppe über das Thema spricht.
Methodisch	Praxisfelder verlangen situationsbezogene Klärung und lokale Wissensbildung.	Ich beginne beim konkreten Fall und vermeide vorschnelle Allgemeinrezepte.
Pädagogisch	Lernen entsteht durch Erfahrung, Reflexion, Erprobung und Korrektur.	Ich verwandle Lebenserfahrung in nachvollziehbare Lernwege.
Ethisch	Handlung braucht Sorgfalt, Grenze, Verantwortung und Prüfung der Folgen.	Ich arbeite mit Sorgfaltsmaßstab, Haftungsgrenzen, Ausschlussbereichen und Wirkungsprüfung.
Theologisch-gemeindlich	Glaubenssprache braucht Übersetzung, Verständlichkeit und seelsorgliche Verantwortung.	Ich ermögliche Gespräche, in denen Überlieferung und heutiges Verstehen in Beziehung treten.

8. Methodische Eigenleistung des Weisheitskompasses

Eigenleistung	Erklärung	Praktischer Nutzen
Verknüpfung verschiedener Ansätze	Ich verbinde Interventionswissenschaft, Gruppendynamik, systemische Prozessbegleitung, Wertklärung, pädagogische Reflexion und Gemeindepraxis.	Der Weisheitskompass wird breit anschlussfähig.
Übersetzung in Alltagssprache	Ich überführe wissenschaftliche Einsichten in verständliche Arbeitsblätter, Fragen und Tabellen.	Menschen ohne akademische Vorbildung können damit arbeiten.
Verbindung von Sinn und Methode	Ich halte existenzielle Fragen offen und arbeite zugleich mit klaren Prozessschritten.	Sinnfragen bleiben praktisch.
Verbindung von Einzel- und Gruppenebene	Ich arbeite mit Selbstklärung und Gruppenklärung.	Der Ansatz eignet sich für Einzelpersonen, Familien, Gemeinden und Gruppen.
Dokumentierte Lernschleife	Ich mache Erfolg und Nichterreichung auswertbar.	Der Ansatz entwickelt sich aus Praxis weiter.
Grenzbewusste Anwendung	Ich benenne Zuständigkeit, Ausschluss und Weiterverweisung.	Der Ansatz bleibt redlich und verantwortbar.

9. Quellenlage und wissenschaftlicher Vorbehalt

Der Weisheitskompass ist ein eigenständiger Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen. Er übernimmt keine einzelne Methode unverändert. Er integriert mehrere Ansätze in eine praktische Arbeitsform. Seine Anschlussfähigkeit an Interventionswissenschaft, Gruppendynamik, Aktionsforschung, systemische Prozessbegleitung, Pädagogik, Ethik und Gemeindepraxis ist fachlich begründbar. Zugleich bleibt redlich festzuhalten: Der Weisheitskompass ist als eigenes Modell noch kein empirisch validiertes Beratungsverfahren. Seine wissenschaftliche Belastbarkeit wächst durch klare Auftragsdefinition, saubere Dokumentation, transparente Grenzziehung, wiederholte Anwendung, Auswertung, Rückmeldung der Beteiligten und fortlaufende Verbesserung. Die Quellen begründen die methodische Herkunft und Anschlussfähigkeit. Die praktische Bewährung des Weisheitskompasses entsteht durch dokumentierte Anwendung.

10. Literaturhinweis in Kurzform für Veröffentlichungen

Der Weisheitskompass steht in Anschluss an Interventionswissenschaft, Interventionsforschung, Gruppendynamik, Aktionsforschung, systemische Prozessbegleitung, pädagogisches Erfahrungslernen, hermeneutische Sprach- und Deutungsklä rung sowie ethische Verantwortungsreflexion. Besonders maßgeblich sind Roland J. Schusters Darstellung der Interventionswissenschaft, Peter Heintels Grundlegung der Interventionsforschung, die Klagenfurter Schule der Gruppendynamik und Interventionsforschung sowie internationale Ansätze von Action Research, Participatory Action Research und reflexiver Praxis.

11. Literaturverzeichnis in Arbeitsfassung

Schuster, Roland J.: Interventionswissenschaft. Theorie und Praxis einer besonderen Wissenschaftsform. Bielefeld: transcript Verlag, 2024.
 Heintel, Peter: Zur Grundaxiomatik der Interventionsforschung. In: Peter Heintel / Larissa Krainer / Ina Paul-Horn, Klagenfurter Beiträge zur Interventionsforschung, Band 1, Oktober 2005.
 Heintel, Peter: Zur Positionierung von Interventionsforschung. In: Larissa Krainer / Roland E. Lerchster, Interventionsforschung, Band 1: Paradigmen, Methoden, Reflexionen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012.
 Heintel, Peter: Betrifft: Team. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006.
 Berger, Wilhelm / Heintel, Peter: Die Organisation der Philosophen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1998.
 Krainer, Larissa / Lerchster, Roland E.: Interventionsforschung, Band 1: Paradigmen, Methoden, Reflexionen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012.
 Lerchster, Roland E. / Krainer, Larissa: Interventionsforschung, Band 2. Wiesbaden: Springer VS, 2016.
 Ukowitz, Martina u. a.: Interventionsforschung, Band 3. Wiesbaden: Springer VS, 2019.
 Krainz, Ewald E.: Beiträge zur Gruppen- und Organisationsdynamik sowie zur Klagenfurter Schule der Gruppendynamik.
 Schwarz, Gerhard: Gruppendynamik. Geschichte und Praxis gruppenspezifischer Verfahren.
 Rechten, Wolfgang: Gruppendynamik. Theorie und Praxis.
 Cassell, Catherine / Johnson, Phil: Action Research. Explaining the Diversity. In: Human Relations, 2016.
 Coghlan, David / Brannick, Teresa: Doing Action Research in Your Own Organization. London: Sage, 2010.
 Reason, Peter / Bradbury, Hilary: The SAGE Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice. London: Sage.
 Torbert, William R. / Taylor, Steven S.: Action Inquiry. Interweaving Multiple Qualities of Attention for Timely Action. Bezugspunkt für first-, second- und third-person inquiry.
 Maturana, Humberto R. / Varela, Francisco J.: Erkenntnistheoretische und systemische Grundlagen menschlicher Wahrnehmung, Autopoiesis und Beobachtung.

Gadamer, Hans-Georg: Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik.
 Cassirer, Ernst: Philosophie der symbolischen Formen. Bezugspunkt für Sprache, Symbol und Sinnbildung.
 Dewey, John: Demokratie und Erziehung sowie Erfahrung und Bildung. Bezugspunkt für Lernen aus Erfahrung.
 Kolb, David A.: Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development.
 Freire, Paulo: Pädagogik der Unterdrückten. Bezugspunkt für partizipative, dialogische Bildung.
 Jonas, Hans: Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation.
 Körtner, Ulrich H. J.: Theologische Ethik, Hermeneutik und protestantische Gegenwartsdeutung.
 Härle, Wilfried: Warum Gott? Für Menschen, die mehr wissen wollen. Bezugspunkt für zeitgemäß reflektierte Glaubensfragen.

12. Methodenübersicht für den Weisheitskompass in Kurzform

Methode	Leitfrage	Werkzeug im Weisheitskompass
Auftragsklärung	Was ist der Auftrag?	WK-01-Auftragsblatt
Kontextklärung	Was wirkt im Hintergrund?	Hintergrund- und Vordergrundmatrix
Problemdefinition	Was ist bearbeitbar?	Symptom-Muster-Problem-Kernfrage-Tabelle
Wahrnehmungsklä rung	Was ist geschehen, was wurde erlebt, was wurde gedeutet?	Vier-Felder-Blatt
Wertklärung	Was trägt die Entscheidung?	Wertekompass
Handlungsklä rung	Was liegt in Kontrolle, Einfluss und Grenze?	Drei-Felder-Matrix
Gruppenreflexion	Wie spricht die Gruppe über ihr Thema?	Dynamikspiegel
Vereinbarung	Wer macht was bis wann?	Ergebnis- und Zuständigkeitsblatt
Dokumentation	Was wurde geklärt?	Prozess- und Ergebnisprotokoll
Auswertung	Was hat sich verändert?	Wirkungsprüfung
Re-Auftragsklärung	Was lernen wir aus Nichterreicherung?	Re-Auftragsbogen

13. Abschließende Quellenformel

Der Weisheitskompass ist ein eigenständiger, praxisbezogener Reflexions- und Orientierungsrahmen. Seine methodische Anschlussfähigkeit ergibt sich aus der Interventionswissenschaft, der Klagenfurter Interventionsforschung, der Gruppendynamik, der Aktionsforschung, systemischer Prozessbegleitung, pädagogischem Erfahrungslernen, hermeneutischer Deutungsklä rung, phänomenologischer Wahrnehmungsreflexion sowie ethischer Verantwortungsprüfung. Seine praktische Qualität zeigt sich an Auftragsklarheit, Rollenklarheit, Beteiligung, Sorgfaltsmaßstab, Grenzbewusstsein, Dokumentation, Wirkungsprüfung und lernender Weiterentwicklung. Im Literaturverzeichnis wird auch auf die verwendeten Bücher in meinen Essays verwiesen. Schusters Darstellung stützt die **methodische Anschlussfähigkeit** deines Weisheitskompasses, weil Interventionswissenschaft dort als Verbindung von Theorie, Praxis, Alltag, Wahrnehmung, Kommunikation, Dokumentation und konkreter Anwendung beschrieben wird; zugleich betont Schuster Gestaltung, Begleitung, Beobachtung und Veränderung sozialer Prozesse sowie die Bedeutung lokalen Wissens im jeweiligen Anwendungsfall. Daraus folgt für deinen Text eine klare wissenschaftliche Redlichkeit: **Der Weisheitskompass darf als konzeptionell begründeter, praktisch operationalisierter Reflexions- und Orientierungsrahmen beschrieben werden; als empirisch geprüft es Beratungsverfahren gilt er erst nach systematischer Anwendungsauswertung.**

Anhang: Aussagekraft und Grenzen eines noch nicht empirisch validierten Beratungsverfahrens

1. Zweck dieses Anhangs

Dieser Anhang klärt die wissenschaftliche Aussagekraft und die Grenzen des Weisheitskompasses in seiner derzeitigen Entwicklungsphase. Der Weisheitskompass wird als präventiver Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen verstanden. Er strukturiert Selbstklärung, Gruppenklärung, Wertklärung, Verantwortungsbildung, Handlungsschritte, Dokumentation und Wirkungsprüfung. Der Ansatz ist methodisch begründet, praktisch operationalisiert und anschlussfähig an Interventionswissenschaft, Gruppendynamik, systemische Prozessbegleitung, Aktionsforschung, pädagogisches Erfahrungslernen und ethische Verantwortungsreflexion. Zugleich liegt bislang keine eigenständige empirische Validierung des Weisheitskompasses als Beratungsverfahren vor. Deshalb verwende ich eine genaue Sprache: Ich spreche von Plausibilität, Anschlussfähigkeit, Prozessqualität, dokumentierter Praxiserfahrung und überprüfbarer Weiterentwicklung. Ich verzichte auf Erfolgsversprechen, Wirkungsbehauptungen ohne Datengrundlage und therapeutische Ansprüche.

2. Grundsatz wissenschaftlicher Redlichkeit

Bereich	Zulässige Aussage	Unzulässige oder zu starke Aussage	Präzisere Formulierung
Status des Ansatzes	Der Weisheitskompass ist ein konzeptionell begründeter Reflexions- und Orientierungsrahmen.	Der Weisheitskompass ist ein wissenschaftlich bewiesenes Beratungsverfahren.	Der Weisheitskompass befindet sich in einer methodisch operationalisierten Praxis- und Entwicklungsphase.
Wirkung	Der Weisheitskompass kann Klarheit, Beteiligung und Verantwortungsbildung unterstützen.	Der Weisheitskompass führt zuverlässig zu Lösung, Heilung oder Versöhnung.	Der Weisheitskompass zielt auf geordnete Klärung, überprüfbare nächste Schritte und dokumentiertes Weiterlernen.
Evidenz	Die Anschlussfähigkeit ergibt sich aus verwandten Methoden und theoretischen Grundlagen.	Die Wirkung des Weisheitskompasses ist empirisch belegt.	Die empirische Prüfung des eigenen Verfahrens steht noch aus und wird durch Dokumentation vorbereitet.
Beratung	Ich verwende den Weisheitskompass für Reflexion, Orientierung und Prozessklärung.	Ich behandle psychische, medizinische oder rechtliche Probleme.	Bei therapeutischem, medizinischem oder juristischem Bedarf verweise ich an zuständige Fachpersonen.
Gruppenarbeit	Der Weisheitskompass strukturiert Gruppenklärung und Beteiligung.	Der Weisheitskompass garantiert Einigung in Gruppen.	Der Weisheitskompass verbessert die methodischen Voraussetzungen für Verständigung, Entscheidung und Auswertung.
Gemeindepraxis	Der Weisheitskompass fördert Gesprächsfähigkeit und zeitgemäß reflektierte Verständigung.	Der Weisheitskompass ersetzt kirchliche Leitungs- oder Lehrentscheidungen.	Kirchliche Entscheidungen bleiben bei den zuständigen Personen oder Gremien.

3. Aussagekraft in der derzeitigen Entwicklungsphase

Aussageebene	Aussagekraft	Begründung	Praktische Konsequenz
Konzeptionelle Aussagekraft	Hoch, sofern Begriffe, Schritte und Grenzen klar definiert sind.	Der Weisheitskompass verfügt über eine klare Prozesslogik: Auftrag klären, IST erfassen, Ziel bestimmen, Werte prüfen, Handlungsschritte vereinbaren, Wirkung auswerten.	Ich beschreibe den Ansatz als geordnetes Verfahren.
Theoretische Anschlussfähigkeit	Hoch, bezogen auf Interventionswissenschaft, Gruppendynamik, systemische Prozessbegleitung und Aktionsforschung.	Die verwendeten Grundelemente entsprechen etablierten Denkfiguren: Prozessbewusstsein, lokale Wissensbildung, Beteiligung, Reflexion, Dokumentation und Auswertung.	Ich benenne Quellen und Methodenbezüge offen.
Praktische Plausibilität	Mittel bis hoch, abhängig von sauberer Anwendung und dokumentierten Fällen.	Die Struktur des Weisheitskompasses passt zu typischen Klärungsprozessen in Einzelgespräch, Gruppe, Gemeinde und Pädagogik.	Ich sammle systematisch Fallnotizen, Rückmeldungen und Wirkungshinweise.
Empirische Aussagekraft	Derzeit begrenzt.	Es liegen noch keine systematischen Datenreihen, Vergleichsgruppen, standardisierten Auswertungen oder unabhängigen Evaluationen zum Weisheitskompass selbst vor.	Ich spreche von Erprobung, Praxisentwicklung und methodischer Bewährung.
Therapeutische Aussagekraft	Außerhalb des Rahmens.	Der Weisheitskompass ist kein psychotherapeutisches Verfahren und dient keiner Diagnostik oder Behandlung.	Ich grenze klar ab und verweise bei Bedarf weiter.
Rechtliche Aussagekraft	Außerhalb des Rahmens.	Der Weisheitskompass bietet keine Rechtsberatung und keine juristisch geprüfte Haftungsregelung.	Ich verwende fachlich-praktische Grenzziehung und lasse rechtliche Fragen juristisch prüfen.
Institutionelle Aussagekraft	Begrenzt auf Klärung und Prozessunterstützung.	Der Weisheitskompass ersetzt keine Leitungs-, Amts-, Gremien- oder Entscheidungsbefugnis.	Ich trenne Prozessbegleitung und formale Entscheidung.

4. Evidenzstufen für die Weiterentwicklung des Weisheitskompasses

Evidenzstufe	Bezeichnung	Was vorliegt	Aussagekraft	Nächster Entwicklungsschritt
Stufe 1	Persönlicher Denkraum	Begriffe, Lebenspraxis, Erfahrungswissen, Grundintuition.	Persönlich bedeutsam, wissenschaftlich noch schwach.	Begriffe ordnen und Grundlagen klären.
Stufe 2	Konzeptionelles Modell	Prozesslogik, Tabellen, Arbeitsblätter, Sorgfaltsmaßstab, Ausschlüsse.	Methodisch plausibel und nachvollziehbar.	Erste Anwendungen dokumentieren.
Stufe 3	Operationalisiertes Verfahren	Auftragsklärung, IST-Ziel-Klärung, Problemdefinition, Vereinbarung, Dokumentation, Auswertung.	Praktisch anwendbar und prüfbar.	Fallprotokolle sammeln.
Stufe 4	Dokumentierte Praxisfälle	Mehrere Einzel-, Gruppen- oder Gemeindefälle mit Rückmeldungen und Wirkungsauswertung.	Qualitative Aussagekraft wächst.	Muster, Grenzen und Erfolgsbedingungen auswerten.
Stufe 5	Systematische qualitative Auswertung	Fallvergleich, Kategorienbildung, Rückmeldeschleifen, kritische Fälle.	Belastbare Praxisheuristik entsteht.	Externe Rückmeldungen einholen.
Stufe 6	Pilotstudie	Geplantes Vorgehen, definierte Zielgruppen, Vorher-Nachher-Auswertung, standardisierte Feedbackbögen.	Erste empirische Hinweise.	Verfahren nachschärfen.
Stufe 7	Vergleichende Evaluation	Vergleich mit anderen Beratungs- oder Reflexionsformaten.	Höhere empirische Aussagekraft.	Publikation und fachliche Diskussion.
Stufe 8	Validiertes Verfahren	Wiederholte Evaluation, unabhängige Prüfung, klare Wirkfaktoren, definierte Grenzen.	Wissenschaftlich deutlich belastbarer.	Fortlaufende Qualitätssicherung.

Der Weisheitskompass steht derzeit zwischen Stufe 2 und Stufe 3, sofern die erarbeiteten Vorlagen konsequent eingesetzt werden. Mit dokumentierten Praxisfällen erreicht er Stufe 4. Erst ab Stufe 6 entsteht empirische Aussagekraft im engeren Sinn.

5. Was der Weisheitskompass derzeit leisten kann

Leistungsbereich	Konkrete Leistung	Woran erkennbar
Auftragsklärung	Ich kläre, worum es tatsächlich geht, wer beteiligt ist und welche Rolle ich übernehme.	Auftrag, Rolle, Grenze und Prüftermin liegen schriftlich vor.
Situationsklärung	Ich unterscheide Vordergrund- und Hintergrundinformation.	Fakten, Wahrnehmungen, Deutungen und Vorgeschichte werden getrennt.
Problemdefinition	Ich übersetze diffuse Belastung in eine bearbeitbare Kernfrage.	Eine konkrete Kernfrage liegt vor.
Wertklärung	Ich mache tragende Maßstäbe sichtbar.	Würde, Verantwortung, Beziehung, Wahrheit, Fairness, Sinn oder Gemeinwohl werden benannt.
Handlungsklärung	Ich ordne Kontrolle, Einfluss und Grenze.	Überforderung wird reduziert, Handlungsspielräume werden sichtbar.
Gruppenklärung	Ich achte auf Redeanteile, Rollen, Macht, Schweigen und Beteiligung.	Der Dynamikspiegel macht Prozessmuster sichtbar.
Vereinbarung	Ich führe zu einem nächsten Schritt mit Zuständigkeit und Termin.	Wer, was, bis wann und woran erkennbar wird schriftlich festgehalten.
Dokumentation	Ich halte Ergebnis, offene Punkte und Lernschritte fest.	Ein Kurzprotokoll liegt vor.
Wirkungsprüfung	Ich prüfe später, ob der Schritt getragen hat.	Umsetzung, Wirkung und Korrektur werden ausgewertet.
Weiterlernen	Ich behandle Nichterreichung als Lerninformation.	Re-Auftragsklärung oder Anpassung erfolgt.

6. Was der Weisheitskompass derzeit nicht leisten darf

Bereich	Grenze	Verantwortliches Vorgehen
Psychotherapie	Der Weisheitskompass diagnostiziert und behandelt keine psychischen Erkrankungen.	Bei klinischer Belastung, Trauma, Suizidalität, schwerer Depression, Angststörung oder akuter Krise erfolgt Weiterverweisung.
Medizin	Der Weisheitskompass gibt keine medizinische Einschätzung.	Medizinische Fragen gehören zu Ärztinnen und Ärzten.
Recht	Der Weisheitskompass liefert keine Rechtsauskunft und keine juristische Haftungsprüfung.	Rechtsfragen werden an juristische Fachpersonen verwiesen.
Mediation im rechtlichen Sinn	Der Weisheitskompass ersetzt kein formal beauftragtes Mediationsverfahren mit rechtlicher Tragweite.	Konflikte mit Rechtsfolgen brauchen entsprechend qualifizierte Verfahren.

Bereich	Grenze	Verantwortliches Vorgehen
Gutachten	Der Weisheitskompass ist kein fachliches, psychologisches, theologisches, juristisches oder technisches Gutachten.	Dokumentationen dienen der Prozessklärung, nicht der Beweisführung.
Kirchliche Entscheidung	Der Weisheitskompass entscheidet keine Lehr-, Amts-, Leitungs- oder Gremienfragen.	Zuständige kirchliche Personen oder Gremien bleiben entscheidungsbefugt.
Erfolgsgarantie	Der Weisheitskompass garantiert keine Lösung, Zustimmung, Versöhnung oder Veränderung.	Er sichert Prozessqualität, Klarheit und Auswertung.
Manipulation	Der Weisheitskompass dient keiner verdeckten Durchsetzung vorgegebener Interessen.	Verdeckte Aufträge werden abgelehnt oder offen neu definiert.
Krisenintervention	Der Weisheitskompass ersetzt keine Notfallhilfe.	Bei Gefahr, Gewalt oder akuter Eskalation gilt sofortige Fach- und Schutzstruktur.

7. Wirkbehauptungen: zulässig, vorsichtig, unzulässig

Kategorie	Formulierung	Bewertung
Zulässig	Der Weisheitskompass strukturiert Reflexionsprozesse.	Methodisch begründbar.
Zulässig	Der Weisheitskompass unterstützt Selbstklärung und Gruppenklärung.	Plausibel, sofern sauber angewendet.
Zulässig	Der Weisheitskompass fördert die Unterscheidung von Wahrnehmung, Gefühl, Deutung, Wert und Handlung.	Direkt aus dem Verfahren ableitbar.
Zulässig	Der Weisheitskompass macht Verantwortlichkeiten, Grenzen und nächste Schritte sichtbar.	Durch Arbeitsblätter überprüfbar.
Vorsichtig	Der Weisheitskompass kann Gesprächsfähigkeit verbessern.	Nur mit Auswertung und Rückmeldung belastbarer.
Vorsichtig	Der Weisheitskompass kann Gruppenentscheidungen unterstützen.	Abhängig von Beteiligung, Machtstruktur und Entscheidungskompetenz.
Vorsichtig	Der Weisheitskompass kann Resilienz stärken.	Nur als präventive Orientierungsaussage, nicht als therapeutische Wirkung.
Unzulässig	Der Weisheitskompass heilt psychische Belastungen.	Außerhalb des Rahmens.
Unzulässig	Der Weisheitskompass ist wissenschaftlich bewiesen.	Ohne empirische Validierung zu stark.
Unzulässig	Der Weisheitskompass löst Konflikte zuverlässig.	Erfolgsgarantie wäre unseriös.
Unzulässig	Der Weisheitskompass ersetzt Therapie, Mediation oder Rechtsberatung.	Fachlich falsch und haftungsrisikant.

8. Mindestbedingungen für eine redliche Anwendung

Bedingung	Warum sie erforderlich ist	Dokumentationsnachweis
Klare Auftragsdefinition	Ohne Auftrag entsteht Rollenkonfusion.	Auftragsblatt.
Rollenklarheit	Die Beteiligten müssen wissen, ob ich moderiere, begleite, dokumentiere oder auswerte.	Rollenfeld im Prozessbogen.
Grenzziehung	Unzulässige Erwartungen werden vermieden.	Haftungs- und Ausschlussfeld.
Problemdefinition	Ohne Problemdefinition bleibt das Ziel diffus.	Symptom-Muster-Problem-Kernfrage-Tabelle.
Zielklärung	Ohne Ziel kann Wirkung nicht geprüft werden.	Zielblatt.
Beteiligung	Gruppenklärung braucht relevante Stimmen.	Beteiligtenmatrix.
Dokumentation	Ohne Dokumentation bleibt Wirkung nicht nachvollziehbar.	Kurzprotokoll.
Wirkungsprüfung	Ohne Auswertung bleibt der Prozess impressionistisch.	Prüftermin und Auswertungsbogen.
Re-Auftragsklärung	Nichterreichung braucht neue Klärung.	Re-Auftragsbogen.

9. Kriterien zur Beurteilung der Aussagekraft einzelner Anwendungen

Prüfkriterium	Schwache Aussagekraft	Mittlere Aussagekraft	Höhere Aussagekraft
Auftragsklarheit	Auftrag bleibt allgemein.	Auftrag ist benannt, aber Ziel bleibt unscharf.	Auftrag, Rolle, Grenze und Ziel liegen schriftlich vor.
Informationslage	Einzelne Eindrücke dominieren.	Vordergrundinformation liegt vor.	Vordergrund- und Hintergrundinformation sind getrennt dokumentiert.
Beteiligung	Nur laute Stimmen prägen Ergebnis.	Mehrere Stimmen kommen vor.	Relevante, stille und abwesende Perspektiven werden berücksichtigt.
Problemdefinition	Problem bleibt als Stimmung formuliert.	Problem wird grob benannt.	Symptom, Muster, Wirkung und Kernfrage sind getrennt.
Ziel	Wunschformulierung.	Ziel in allgemeiner Sprache.	Ziel mit Erfolgskriterium und Prüftermin.
Handlungsschritt	Absichtserklärung.	Schritt formuliert, Zuständigkeit offen.	Wer, was, bis wann, woran erkennbar.
Auswertung	Keine Auswertung.	Kurze Rückmeldung.	Zeitversetzte Wirkungsprüfung mit Lernpunkt.
Erkenntnisgewinn	Eindruck bleibt subjektiv.	Plausible Erfahrung.	Dokumentierter Fall mit Rückmeldung, Grenze und Korrektur.

10. Vorschlag für einen Feedbackbogen zur beginnenden empirischen Erfassung

Bewertungsfeld	Frage	Skala 1-5	Freitext
Verständlichkeit	War der Ablauf des Weisheitskompasses verständlich?		
Klärung	Wurde die Kernfrage klarer?		
Beteiligung	Kamen relevante Sichtweisen ausreichend vor?		
Unterscheidung	Half die Trennung von Wahrnehmung, Gefühl, Deutung, Wert und Handlung?		
Verantwortung	Wurde klarer, wer wofür zuständig ist?		
Handlung	Entstand ein konkreter nächster Schritt?		
Grenze	Wurden Grenzen des Prozesses ausreichend benannt?		
Wirkung	Hat der Prozess nachträglich etwas verändert?		
Sicherheit	Wurde der Gesprächsraum als respektvoll erlebt?		

Bewertungsfeld	Frage	Skala 1–5	Freitext
Lernpunkt	Was war die wichtigste Einsicht?		
Verbesserung	Was sollte beim nächsten Mal anders gestaltet werden?		

11. Einfaches Auswertungsschema für zehn Praxisfälle

Fallnummer	Setting	Kernfrage	Ziel	Nächster Schritt	Wirkung nach Prüftermin	Grenze / Problem	Lernpunkt für den Weisheitskompass
1	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
2	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
3	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
4	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
5	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
6	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
7	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
8	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
9	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						
10	Einzelgespräch / Gruppe / Gemeinde / Familie						

Nach zehn dokumentierten Fällen werte ich aus, welche Elemente regelmäßig hilfreich wirken, wo Grenzen auftreten, welche Zielgruppen gut passen, welche Zielgruppen einen anderen Rahmen brauchen und welche Formulierungen geschärft werden müssen.

12. Qualitative Auswertung nach zehn Fällen

Auswertungsfrage	Erkenntnis
In welchen Settings war der Weisheitskompass besonders hilfreich?	
Welche Kernfragen traten häufig auf?	
Welche Arbeitsschritte wurden als besonders klärend erlebt?	
Wo entstanden Überforderung oder Widerstand?	
Welche Grenzen mussten besonders oft benannt werden?	
Welche Zielarten wurden am häufigsten erreicht?	
Welche Ziele wurden selten erreicht?	
Welche Rolle spielte Gruppendynamik?	
Welche Bedeutung hatten Macht- und Rollenfragen?	
Welche Formulierungen erwiesen sich als besonders verständlich?	
Welche Begriffe waren zu abstrakt?	
Was wird am Verfahren geändert?	

Wissenschaftlich redliche Kurzformulierung für Veröffentlichungen

Der Weisheitskompass ist ein eigenständiger, noch nicht empirisch validierter Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen. Seine Aussagekraft liegt derzeit in seiner konzeptionellen Plausibilität, seiner methodischen Anschlussfähigkeit an Interventionswissenschaft, Gruppendynamik, systemische Prozessbegleitung, Aktionsforschung, pädagogisches Erfahrungslernen und ethische Verantwortungsreflexion sowie in seiner praktischen Operationalisierung durch Arbeitsblätter, Auftragsklärung, Problemdefinition, Vereinbarung, Dokumentation und Wirkungsprüfung. Der Weisheitskompass erhebt keinen Anspruch, psychotherapeutische, medizinische, juristische, behördliche oder kirchlich-formale Fachverfahren zu ersetzen. Er bietet keine Erfolgsgarantie. Seine praktische Bewährung wird durch dokumentierte Anwendungen, Rückmeldungen, Auswertungen und fortlaufende Nachschärfung geprüft. Aussagen über Wirkung werden vorsichtig formuliert und an dokumentierte Erfahrung gebunden.

Schlussfolgerung

Die Stärke des Weisheitskompasses liegt derzeit in seiner methodischen Ordnungskraft. Er hilft, komplexe Situationen zu gliedern, Wahrnehmung und Deutung zu unterscheiden, Werte sichtbar zu machen, Handlungsspielräume zu prüfen, nächste Schritte zu vereinbaren und Wirkung nachträglich auszuwerten. Seine Grenze liegt in fehlender empirischer Validierung als eigenständiges Beratungsverfahren. Daraus folgt keine Schwächung, sondern eine klare Entwicklungsaufgabe: Ich dokumentiere Anwendungen, prüfe Wirkung, benenne Grenzen, vergleiche Fälle und entwickle den Ansatz aus der Praxis weiter. Damit bleibt der Weisheitskompass redlich: Er behauptet nur, was er methodisch leisten kann, und verschweigt nicht, was noch geprüft werden muss.

„Der Weisheitskompass ist derzeit ein methodisch operationalisierter Reflexions-, Orientierungs- und Prozessrahmen in dokumentierter Praxisentwicklung und kein empirisch validiertes Beratungsverfahren.“