

Teil 2

Weisheitskompass als verantwortliche Prozessbegleitung

Ressourcen, Auftrag, Zielklärung, Selbstprüfung und Praxisqualität

Wie ich aus systemischen Impulsen für meine eigene Praxis lerne

1. Ausgangspunkt: Warum ein Teil 2 notwendig wird

Teil 1 meines Weisheitskompasses hat gezeigt, dass mein Modell als zeitgemäß reflektierter, weltanschaulich offener, verantwortungsethischer, sinnorientierter und transzendenzoffener Orientierungsrahmen verstanden werden kann. Dort ging es vor allem um den Anschluss an anerkannte Autoritäten, um Sichtbarmachung, logische Buchhaltung, Beschreibungsebenen, systemisches Denken, Komplexität, Passung und praktische Urteilskraft. Teil 2 führt diesen Ansatz weiter. Der Schwerpunkt verschiebt sich von der erkenntnistheoretischen Grundlegung zur praktischen Prozessbegleitung. Ich frage nun: Wie arbeite ich konkret mit Menschen, Gruppen, Familien, Gemeinden, Projekten und eigenen Lebensfragen, wenn Probleme, Unsicherheit, Belastung, Zielsuche, Rollenunklarheit oder Übergänge auftreten? Wie kann ich Ressourcen aktivieren, ohne Probleme zu verharmlosen? Wie kann ich Ziele klären, ohne sie anderen Menschen vorzugeben? Wie kann ich Situationen einschätzen, ohne klinische Diagnosen zu stellen? Wie kann ich mein eigenes Vorgehen prüfen, ohne mich hinter schönen Begriffen zu verstecken? Teil 2 versteht den Weisheitskompass als Praxisrahmen für verantwortliche Prozessbegleitung. Er will weder Therapie ersetzen, noch medizinische, psychiatrische, psychologische oder psychotherapeutische Diagnose leisten, und keine fachliche Behandlung beanspruchen.

Er soll helfen, Lebenslagen, Problemsysteme und Entscheidungssituationen so zu beschreiben, dass Menschen handlungsfähiger, klarer, verantwortlicher und lernfähiger werden. Leitgedanke:

Ich begleite Prozesse, indem ich Situationen kläre, Ressourcen sichtbar mache, Anliegen in Aufträge übersetze, Ziele überprüfbar formuliere, Grenzen achte und Wirkung gemeinsam prüfe.

2. Grundthese

Der Weisheitskompass wird als Prozessbegleitung belastbar, wenn er fünf Aufgaben erfüllt: Er muss Probleme ernst nehmen, Ressourcen aktivieren, Aufträge klären, Ziele operationalisieren und seine eigene Wirkung überprüfen. Diese These enthält eine wichtige Balance. Wer nur Probleme beschreibt, kann Menschen entmutigen. Wer nur Ressourcen betont, kann Leid übergehen. Wer Ziele zu schnell setzt, kann fremde Maßstäbe aufdrängen. Wer Ziele gar nicht klärt, bleibt unverbindlich. Wer Wirkung nicht prüft, verlässt sich auf gute Absicht. Mein Weisheitskompass soll genau diese Einseitigkeiten vermeiden.

Grundfrage	Meine Antwort	Bedeutung für die Praxis
Was ist der Anlass?	Ich beginne mit einer konkreten Lage, einem Problem, einer Spannung oder einer Frage.	Der Prozess bleibt realitätsbezogen.
Was hat bisher getragen?	Ich suche Ressourcen, Überlebensleistungen, Beziehungen, Werte und Fähigkeiten.	Der Blick wird weiter als das Problem.
Was ist das Anliegen?	Ich kläre, was die Beteiligten wirklich bewegt.	Das Gespräch bekommt Richtung.
Was ist der Auftrag?	Ich formuliere eine begrenzte, überprüfbare Arbeitsvereinbarung.	Die Prozessbegleitung wird rollenklar.
Was ist das Ziel?	Ich frage, woran ein Fortschritt erkennbar wird.	Orientierung wird praktisch.
Wo liegt die Grenze?	Ich erkenne fachlichen, rechtlichen, medizinischen oder therapeutischen Bedarf.	Redlichkeit und Sicherheit steigen.
Was wird geprüft?	Ich vereinbare Wirkungskontrolle und Korrekturmöglichkeit.	Der Prozess bleibt lernfähig.

3. Meine Rolle: Prozessbegleiter, Lernanreger und Strukturgeber

Ich verstehe mich im Rahmen des Weisheitskompasses als Prozessbegleiter, Lernanreger und Strukturgeber. Diese Rolle entspricht meinem beruflichen und biographischen Hintergrund: technische Sachkunde, Wirtschaftsingenieurwesen, Projekt- und Prozessdenken, Arbeitssicherheit,

Gesundheitsschutz, Krankenhaustechnik, Unternehmensberatung, Erwachsenenbildung, soziale Erfahrung und verantwortungsethische Reflexion. Daraus folgt eine klare Zuständigkeit: Ich kann Situationen ordnen, Fragen klären, Ebenen unterscheiden, Ressourcen sichtbar machen, Aufträge präzisieren, Zielarbeit unterstützen, Risiken benennen, nächste Schritte strukturieren und Reflexion ermöglichen. Klinische Diagnostik, Therapie, medizinische Behandlung, psychiatrische Einschätzung, psychologische Testung, Traumabehandlung, Suchtbehandlung, Krisenintervention oder rechtliche Entscheidung bleiben den dafür zuständigen Fachpersonen und Institutionen vorbehalten.

Rolle	Was ich leisten kann	Was außerhalb meiner Rolle bleibt
Prozessbegleiter	Ich strukturiere Klärungsprozesse.	Ich behandle keine psychischen Erkrankungen.
Lernanreger	Ich mache Erfahrungen, Deutungen und nächste Lernschritte sichtbar.	Ich gebe keine therapeutische Veränderungsgarantie.
Strukturgeber	Ich arbeite mit Tabellen, Fragen, Prozessschritten und Dokumentation.	Ich ersetze keine professionelle Diagnostik.
Verantwortungsethischer Gesprächspartner	Ich helfe, Folgen, Werte, Grenzen und Verantwortung abzuwägen.	Ich entscheide nicht anstelle der Beteiligten.
Ressourcenorientierter Klärungshelfer	Ich frage nach dem, was bisher getragen hat.	Ich verharmlose keine Krise.
Grenzwächter	Ich erkenne, wann Weiterverweisung nötig wird.	Ich überschreite keine fachliche Zuständigkeit.

Diese Rollenklarheit ist kein Rückzug aus Verantwortung. Sie ist die Voraussetzung dafür, dass meine Prozessbegleitung glaubwürdig bleibt.

4. Vom Problem zur Prozessklärung

Probleme treten selten als isolierte Fakten auf. Sie werden erlebt, beschrieben, gedeutet, besprochen, wiederholt und durch Erwartungen stabilisiert. Ein Problem kann subjektives Lebensproblem sein, wenn ein Mensch darunter leidet. Es kann Problemsystem werden, wenn mehrere Beteiligte immer wieder um dieses Thema kreisen und dadurch eine eigene Kommunikationsstruktur entsteht. Für meinen Weisheitskompass bedeutet das: Ich frage nicht nur, was das Problem ist. Ich frage auch, wie es beschrieben wird, wer daran beteiligt ist, welche Rollen entstehen, welche Wiederholungen auftreten und welche bisherigen Lösungsversuche das Problem möglicherweise sogar stabilisieren.

Begriff	Bedeutung für den Weisheitskompass	Leitfrage
Problem	Eine Lage wird als belastend oder veränderungsbedürftig erlebt.	Was belastet konkret?
Lebensproblem	Ein Mensch leidet subjektiv unter einer Erfahrung, Spannung oder Einschränkung.	Wer erlebt welches Leid?
Problemsystem	Kommunikation kreist wiederholt um ein Problem und hält es dadurch aufrecht.	Wer beteiligt sich wie am Problemthema?
Anliegen	Aus dem Problem entsteht ein Wunsch nach Klärung, Entlastung oder Veränderung.	Was soll anders werden?
Auftrag	Das Anliegen wird in eine konkrete Arbeitsvereinbarung übersetzt.	Woran arbeiten wir jetzt?
Ziel	Ein Fortschritt wird überprüfbar beschrieben.	Woran merken wir, dass es nützlicher geworden ist?

5. Situationsdiagnose als Lageklärung

Der Begriff „Diagnose“ verlangt größte Sorgfalt. In meiner Prozessbegleitung verwende ich ihn ausschließlich als Situationsdiagnose. Damit meine ich eine vorläufige, dialogische und überprüfbare Lageklärung. Sie beschreibt Anlass, Beteiligte, Ebenen, Deutungen, Ressourcen, Risiken, Grenzen und nächste Schritte. Eine Situationsdiagnose beschreibt keine Krankheit, keine Störung, keine psychische Pathologie und keine Persönlichkeitseigenschaft. Sie bleibt im Bereich der Prozessklärung. Ihr Zweck besteht darin, Orientierung zu gewinnen und verantwortbares Handeln zu ermöglichen.

Klärungsfeld	Leitfrage	Ergebnis
Anlass	Was bringt die Situation jetzt zur Sprache?	Ausgangspunkt
Beobachtung	Was ist konkret wahrnehmbar, gesagt, getan oder dokumentiert?	Beschreibung
Beteiligte	Wer ist beteiligt, betroffen, zuständig oder indirekt wirksam?	Rollenklarheit
Ebene	Liegt die Hauptfrage bei Handlung, Person, Beziehung, Gruppe, Organisation, Gesellschaft oder Sinnhorizont?	Beschreibungsebene
Deutung	Welche Bedeutungen geben die Beteiligten der Lage?	Mehrperspektivität
Ressource	Was trägt, hilft oder gelingt bereits?	Handlungspotenzial
Risiko	Was könnte gefährden, überfordern oder verschärfen?	Schutzbedarf
Grenze	Wo endet meine Rolle?	Redlichkeit
Schritt	Was ist jetzt klein, konkret und überprüfbar?	Handlungsfähigkeit
Überprüfung	Wann und wie wird Wirkung geprüft?	Weiterlernen

6. Fördernde Situationsdiagnose

Neben der allgemeinen Situationsdiagnose brauche ich eine fördernde Situationsdiagnose. Sie fragt nach Bedingungen, unter denen Entwicklung, Entlastung, Selbststeuerung, Verantwortungsübernahme oder Gesprächsfähigkeit wahrscheinlicher werden. Diese Form der Klärung eignet sich besonders für schwierige Familienlagen, Gruppenprozesse, Gemeindeentwicklung, Lernprozesse und persönliche Übergänge. Fördernde Situationsdiagnose bedeutet: Ich suche nicht Schuldige. Ich suche Bedingungen, die mehr Handlungsfähigkeit ermöglichen.

Förderfeld	Leitfrage	Mögliche Maßnahme
Sicherheit	Was muss sicherer werden, damit Reflexion möglich ist?	Rahmen, Grenze, Schutz, Pause
Verständlichkeit	Was muss klarer beschrieben werden?	Skizze, Tabelle, Zusammenfassung
Beziehung	Welche Beziehung braucht Entlastung?	Gesprächsregel, Perspektivenwechsel
Rolle	Welche Rolle ist unklar oder überlastet?	Rollenklarung, Zuständigkeit
Aufgabe	Welche Erwartung ist zu groß oder unpräzise?	Verkleinerung, Priorisierung
Ressource	Welche Fähigkeit kann genutzt werden?	Aktivierung vorhandener Kompetenz
Entlastung	Welche Strategie kostet zu viel Kraft?	Reduktion, Delegation, Unterstützung
Zukunft	Welcher kleine Schritt öffnet Bewegung?	Experiment, Vereinbarung, Überprüfung

7. Überlebensklärung: Was hat bisher getragen?

Ein Lerngewinn aus den systemischen Texten besteht in der Frage nach dem Überleben. Menschen, Familien, Gruppen, Gemeinden und Organisationen bestehen oft trotz erheblicher Belastungen weiter. Das bedeutet: Irgendetwas hat getragen. Diese tragenden Kräfte können sichtbar oder verdeckt, stark oder erschöpft, gesund oder ambivalent sein. Sie verdienen sorgfältige Beachtung. Ich verwende dafür den Begriff Überlebensklärung. Er ist für meine Praxis besser geeignet als ein klinisch klingender Diagnostikbegriff. Überlebensklärung fragt: Was hat bisher geholfen, weiterzumachen? Welche Beziehung, welche Gewohnheit, welche Fähigkeit, welcher Wert, welche Hoffnung, welche praktische Routine oder welche innere Haltung hat Stabilität ermöglicht?

Überlebensfrage	Bedeutung	Praxisnutzen
Was hat bisher getragen?	Grundressourcen werden sichtbar.	Würde und Hoffnung werden gestärkt.
Welche Strategie hat geholfen?	Bisheriges Verhalten bekommt Sinn.	Verachtung des Alten wird vermieden.
Wo ist diese Strategie erschöpft?	Grenzen werden sichtbar.	Veränderungsbedarf wird klarer.
Welche Beziehung hat gehalten?	soziale Ressource wird sichtbar.	Unterstützung kann aktiviert werden.
Welche Kompetenz wurde bereits gezeigt?	Selbstwirksamkeit wird gestärkt.	Handlungsspielraum wächst.
Welche Alternative gab es schon einmal?	Ausnahmen werden erkennbar.	Neues wirkt weniger fremd.

Überlebensfrage	Bedeutung	Praxisnutzen
Was soll bewahrt werden?	Veränderung wird weniger bedrohlich.	Kontinuität und Wandel verbinden sich.

8. Ressourcenorientierung ohne Beschönigung

Ressourcenorientierung bedeutet keine Verharmlosung. Sie bedeutet auch kein bloß positives Denken. Eine ernste Prozessbegleitung muss zuerst anerkennen, was belastet. Danach fragt sie, was trotz Belastung möglich geblieben ist. Erst dann entsteht eine tragfähige Alternative. Für mich gilt daher: Problem würdigen, Überlebensleistung anerkennen, Ressource aktivieren, Grenze prüfen, nächsten Schritt formulieren.

Einseitigkeit	Risiko	Korrektur durch den Weisheitskompass
Nur Problemfokus	Der Mensch wird vom Defizit her gesehen.	Ich frage nach Ressourcen und Ausnahmen.
Nur Ressourcenfokus	Leid wird übergangen.	Ich würdige zuerst die Belastung.
schnelle Lösung	Das Anliegen wird nicht verstanden.	Ich kläre Problem, Anliegen und Auftrag.
Ressourcenromantik	Grenzen und Erschöpfung verschwinden.	Ich prüfe Belastbarkeit und Fachbedarf.
technische Steuerung	Menschen werden wie Prozesse behandelt.	Ich achte Autonomie und Sinn.
Endlosreflexion	Handlung bleibt aus.	Ich formuliere einen kleinen Schritt.

9. Ressourcen auf mehreren Ebenen

Ressourcen liegen nicht nur in einer Person. Sie können in Beziehungen, Familien, Gruppen, Organisationen, Institutionen, Traditionen, Werten, Wissen, Routinen, Spiritualität und Zukunftsbildern liegen. Diese breite Sicht macht den Weisheitskompass praktisch stark.

Ressourcenebene	Leitfrage	Beispiele
Körper	Was braucht der Körper, damit Denken und Handeln möglich bleiben?	Schlaf, Erholung, medizinische Abklärung, Bewegung
Psyche	Welche innere Haltung oder Fähigkeit trägt?	Mut, Geduld, Humor, Selbstvertrauen
Biographie	Was wurde früher bereits gemeistert?	Krisenbewältigung, Lernwege, Umbrüche
Beziehung	Wer kann unterstützen oder entlasten?	Familie, Freunde, Kollegen, Gemeinde
Organisation	Welche Struktur hilft?	Zuständigkeit, Termin, Ablauf, Dokumentation
Wissen	Welches Wissen macht handlungsfähiger?	Fachliteratur, Erfahrung, Beratung
Werte	Welche Werte geben Richtung?	Würde, Fairness, Verantwortung, Treue
Spiritualität	Was gibt Sinn, Vertrauen oder Hoffnung?	Gebet, Stille, Natur, Dankbarkeit
Zukunft	Welche Aussicht motiviert?	Zielbild, nächster Schritt, Generationenperspektive

10. Anliegen, Auftrag und Ziel

Ein Anliegen ist noch kein Auftrag. Ein Anliegen kann emotional, offen, suchend, widersprüchlich oder allgemein sein. Ein Auftrag entsteht erst, wenn geklärt wird, woran konkret gearbeitet wird, welche Rolle ich habe, welche Grenze gilt und woran Nutzen erkennbar wird. Ein Ziel beschreibt, woran ein Fortschritt beobachtbar wird. Diese Dreierstruktur ist für meine Prozessbegleitung zentral

Ebene	Bedeutung	Beispiel
Anliegen	Was bewegt mich oder die Beteiligten?	„Ich möchte diese Spannung besser verstehen.“
Auftrag	Woran arbeiten wir konkret?	„Wir klären Anlass, Rollen, Deutungen und nächsten Schritt.“
Ziel	Woran erkennen wir Fortschritt?	„Am Ende steht eine klare Vereinbarung, wer was bis wann macht.“
Überprüfung	Wann sehen wir, ob es nützt?	„In zwei Wochen wird geprüft, ob der Schritt entlastet hat.“

Meine Praxisregel: Ich beginne beim Anliegen, arbeite am Auftrag und prüfe das Ziel.

11. Ziele dialogisch entwickeln

Ziele dürfen nicht aus meiner Weltanschauung, meinem Fachwissen oder meinem Wunsch nach Ordnung stammen. Sie müssen aus der konkreten Situation und aus der Zustimmung der Beteiligten hervorgehen. Ich kann helfen, Ziele zu präzisieren. Ich kann auf Realismus, Zumutbarkeit, Verantwortung und Überprüfbarkeit achten. Die Zielrichtung bleibt bei den Beteiligten.

Zielkriterium	Leitfrage	Praxisregel
Eigenbezug	Ist das Ziel aus dem Anliegen der Beteiligten entstanden?	Ich frage nach deren Sprache.
Konkretheit	Ist erkennbar, was anders sein soll?	Ich formuliere beobachtbare Zeichen.
Zumutbarkeit	Ist der Schritt klein genug?	Ich verkleinere das Ziel bei Überforderung.
Bedeutung	Ist das Ziel wichtig genug?	Ich prüfe Sinn und Relevanz.
Zustimmung	Wird das Ziel mitgetragen?	Ich sichere Einverständnis.
Grenze	Gehört das Ziel in meine Rolle?	Ich verweise bei Fachbedarf weiter.
Überprüfung	Wird Wirkung geprüft?	Ich vereinbare Rückmeldung.

12. Ziele bleiben lernfähig

Zielklärung ist kein einmaliger Akt. Ziele können sich verändern, wenn neue Einsichten entstehen. Manchmal war das Anfangsziel zu groß. Manchmal zeigt sich ein anderes Anliegen. Manchmal wird deutlich, dass zuerst Stabilisierung nötig ist. Manchmal ist der Auftrag erfüllt und der Prozess kann beendet werden.

Beobachtung	Bedeutung	Reaktion
Ziel wirkt zu groß	Überforderung droht	Ziel verkleinern
Ziel bleibt unklar	Anliegen wurde noch nicht ausreichend geklärt	Auftrag präzisieren
Beteiligte widersprechen	Zustimmung fehlt	Ziel neu verhandeln
neue Information entsteht	Lage verändert sich	Ziel anpassen
Fachgrenze wird sichtbar	Prozessbegleitung reicht nicht aus	Weiterverweisung
Ziel wurde erreicht	Prozessabschnitt ist abschließbar	Ergebnis sichern
Ziel passt nicht mehr	Lernen hat stattgefunden	neuen Auftrag klären

13. Supervision als Selbstprüfung meines Helfens

Ein weiterer wichtiger Baustein von Teil 2 ist Supervision im Sinn einer inneren Selbstprüfung. Ich beanspreche damit keine eigene supervisorische Berufsrolle. Ich übernehme den Gedanken, mein eigenes Helfen, Fragen, Deuten und Strukturieren zu beobachten. Ich frage nicht nur: Was geschieht in der Situation? Ich frage auch: Was mache ich gerade? Welche Rolle nehme ich ein? Arbeite ich noch am Auftrag? Bin ich in Beratung, Begleitung, Anleitung oder bereits an einer Grenze? Welche Wirkung hat meine Sprache? Welche blinden Flecken könnten aus meiner eigenen Erfahrung entstehen?

Selbstprüfung	Zweck	Korrektur
Was mache ich gerade?	Rolle erkennen	Rolle benennen
Wem diene ich gerade?	Auftrag prüfen	Auftrag neu klären
Welche Deutung bevorzuge ich?	blinde Flecken erkennen	Alternativen einladen
Arbeite ich noch am vereinbarten Auftrag?	Auftragstreue sichern	Zwischenklärung
Wird mein Vorgehen nützlich?	Wirkung prüfen	Methode anpassen
Bleibt mein Vorgehen respektvoll?	Würde sichern	Sprache korrigieren
Ist die Grenze erreicht?	Sicherheit wahren	Weiterverweisung
Wann ist genug geklärt?	Beendigung ermöglichen	Ergebnis sichern

14. Grundarten des Helfens

Für meine Praxis unterscheide ich mehrere Formen helfenden Handelns. Diese Unterscheidung schützt vor Rollenvermischung.

Helfensform	Typische Frage	Meine mögliche Rolle	Grenze
Anleitung	„Wie kann ich etwas besser verstehen oder lernen?“	erklären, strukturieren, üben	keine Bevormundung
Begleitung	„Wie halte ich diese Lage aus und bleibe orientiert?“	zuhören, ordnen, stabilisieren	keine Krisen- oder Traumabehandlung
Beratung	„Welche Möglichkeiten habe ich?“	Optionen, Kriterien und Risiken klären	keine Entscheidung anstelle anderer
Prozessbegleitung	„Wie wird diese Lage gemeinsam klärbar?“	Auftrag, Rollen, Ebenen, Schritte strukturieren	keine verdeckte Therapie
Fürsorge- oder Kontrollkontext	„Wer muss geschützt, begrenzt oder verpflichtet werden?“	nur mit klarer Zuständigkeit und Grenze	rechtliche oder institutionelle Verantwortung
Therapie	„Wie wird Leiden fachlich behandelt?“	Weiterverweisung erkennen	Fachpersonen zuständig

15. Hilfe und Fürsorge unterscheiden

Ein besonders heikler Punkt betrifft den Unterschied zwischen Hilfe und Fürsorge. Hilfe beginnt meist dort, wo Betroffene selbst ein Anliegen entwickeln. Fürsorge beginnt dort, wo Dritte eine Problemlage feststellen und im Namen von Schutz, Ordnung oder Verantwortung handeln. In Familien, Gemeinden, Organisationen und sozialen Projekten kann diese Unterscheidung entscheidend werden.

Prüffrage	Hilfe	Fürsorge
Wer stellt das Problem fest?	Betroffene selbst	Dritte oder Institution
Wer formuliert das Anliegen?	Hilfesuchende	Angehörige, Leitung, Behörde, Organisation
Welche Ethik steht im Vordergrund?	Selbstbestimmung	Schutz und Verantwortung
Welches Risiko besteht?	diffuse Erwartung	Bevormundung oder Kontrolle
Was prüfe ich?	Freiwilligkeit und Auftrag	Berechtigung, Zuständigkeit und Grenze
Was bedeutet das für mich?	Prozessbegleitung möglich	besondere Vorsicht und klare Abgrenzung

16. Polyphrenie: Der Mensch ist mehrstimmig

Polyphrenie bedeutet für meine allgemeinverständliche Verwendung: Der Mensch ist innerlich mehrstimmig. Er zeigt in unterschiedlichen Beziehungen, Rollen und Situationen verschiedene Selbstperspektiven. Diese Mehrstimmigkeit gehört zum normalen Menschsein. Sie ist kein Diagnosebegriff meiner Prozessbegleitung. Für den Weisheitskompass ist diese Einsicht sehr nützlich. Sie schützt davor, Menschen auf eine einzige Rolle, Eigenschaft oder Krise festzulegen. Ein Mensch kann zugleich verantwortungsvoll, erschöpft, hoffend, verletzt, lernfähig, vorsichtig und mutig sein. Prozessbegleitung hilft, diese Stimmen zu ordnen und jene Selbstperspektive zu stärken, die für den nächsten Schritt tragfähig ist.

innere Stimme	typische Aussage	hilfreiche Frage
verantwortliches Ich	„Ich muss das ordentlich machen.“	Welche Verantwortung gehört wirklich zu mir?
vorsichtiges Ich	„Ich will keinen Fehler machen.“	Welche Sicherheit brauche ich für einen kleinen Schritt?
verletztes Ich	„Ich wurde nicht gesehen.“	Welche Würde oder Grenze wurde berührt?

innere Stimme	typische Aussage	hilfreiche Frage
kontrollierendes Ich	„Ich muss alles im Griff haben.“	Was kann ich loslassen, ohne Verantwortung aufzugeben?
lernendes Ich	„Ich möchte verstehen.“	Was kann ich aus dieser Lage lernen?
hoffendes Ich	„Es kann wieder besser werden.“	Welche realistische Perspektive trägt?
praktisches Ich	„Was ist jetzt zu tun?“	Was ist der nächste konkrete Schritt?

17. Emotionen als Orientierungsdaten

Emotionen sind nicht bloß Störungen klaren Denkens. Sie zeigen, was bedeutsam, bedrohlich, verletzend, hoffnungsvoll, überfordernd oder wichtig ist. Für meine Prozessbegleitung bedeutet das: Ich darf Gefühle weder übergehen noch absolut setzen. Sie gehören in die Lageklärung.

Emotion	Mögliche Bedeutung	Prozessfrage
Angst	Risiko, Unsicherheit, Schutzbedarf	Was braucht Sicherheit?
Ärger	Grenze, Verletzung, Ungerechtigkeit	Welche Grenze wurde berührt?
Scham	Beschämung, Selbstwert, soziale Bewertung	Wie bleibt Würde gewahrt?
Trauer	Verlust, Abschied, Endlichkeit	Was muss betrauert werden?
Hoffnung	Zukunft, Sinn, Möglichkeit	Welche Perspektive trägt?
Erschöpfung	Überlastung, fehlende Entlastung	Was muss reduziert werden?
Freude	Gelingen, Resonanz, Ressource	Was kann gestärkt werden?

18. Kultur, Lebenswelt und Herkunft beachten

Prozessbegleitung muss lebensweltsensibel sein. Menschen leben in Familiengeschichten, Milieus, kulturellen Prägungen, regionalen Erfahrungen, religiöse / weltanschauliche Deutungen, beruflichen Rollen und gesellschaftlichen Erwartungen. Ein Modell, das diese Hintergründe ignoriert, wird zu eng.

Lebensweltfrage	Bedeutung	Anwendung
Welche Herkunft wirkt mit?	Biographie und Kultur prägen Deutungen.	Ich frage nach Geschichte und Zugehörigkeit.
Welche Sprache wird verwendet?	Begriffe transportieren Wirklichkeit.	Ich achte auf eigene Worte der Beteiligten.
Welche Werte sind tragend?	Orientierung entsteht über Werte.	Ich frage nach Würde, Pflicht, Hoffnung und Verantwortung.
Welche Rituale oder Gewohnheiten tragen?	Alltag stabilisiert.	Ich suche praktische Haltepunkte.
Welche Institutionen wirken mit?	Lebenswelt ist sozial eingebettet.	Ich kläre Rollen und Zuständigkeiten.
Welche Deutung bleibt offen?	Weltanschauliche Freiheit bleibt wichtig.	Ich dränge keine Sinnantwort auf.

19. Beendigung als Qualitätsmerkmal

Ein guter Prozess muss auch enden können. Prozessbegleitung gewinnt Qualität, wenn ein Abschnitt abgeschlossen wird, sobald genügend Orientierung für den nächsten Schritt entstanden ist. Weitere Gespräche benötigen dann einen neuen Auftrag.

Beendigungszeichen	Bedeutung	Handlung
Anlass ist geklärt	Ausgangsverwirrung wurde reduziert	Ergebnis zusammenfassen
Hauptfrage ist benannt	Fokus ist vorhanden	Frage dokumentieren
Verantwortung ist geklärt	Zuständigkeiten sind sichtbar	nächste Schritte zuordnen
Ressource ist erkannt	Handlungspotenzial liegt vor	Ressource aktivieren
Ziel ist operationalisiert	Fortschritt ist beobachtbar	Überprüfung festlegen
Grenze ist erreicht	andere Zuständigkeit nötig	Weiterverweisen
Reflexion wird Schleife	Handlung bleibt aus	Prozessabschnitt beenden
Wirkung braucht Zeit	Reden ersetzt keine Praxis	Überprüfungstermin vereinbaren

20. Evaluation: Nutzen, Stimmigkeit und Respekt

Meine Prozessbegleitung braucht eine einfache Form der Qualitätssicherung. Sie soll keine wissenschaftliche Studie ersetzen, aber redlich prüfen, ob das Vorgehen hilfreich war. Drei Kriterien stehen im Zentrum: Nutzen, Stimmigkeit und Respekt.

Kriterium	Leitfrage	Prüfzeichen
Nutzen	Ist durch den Prozess etwas klarer, leichter oder handlungsfähiger geworden?	konkrete Klärung, nächster Schritt
Stimmigkeit	Passten Sprache, Tempo, Methode und Zeitpunkt?	Beteiligte konnten folgen
Respekt	Blieben Würde, Autonomie und Grenze gewahrt?	niemand wurde festgelegt oder übergangen
Auftragstreue	Wurde am vereinbarten Auftrag gearbeitet?	Zielbezug bleibt sichtbar
Ressourcenaktivierung	Wurden vorhandene Kräfte erkennbar?	Ausnahmen und Fähigkeiten wurden benannt
Grenzachtung	Wurde Fachbedarf erkannt?	Weiterverweisung bei Bedarf
Weiterlernen	Wurde Wirkung geprüft?	Rückmeldung und Korrektur

21. Kleine Evaluation meiner Prozessbegleitung

Diese Arbeitshilfe kann nach einem Gespräch, einer Beratungssituation, einer Projektklärung oder einer Selbstreflexion verwendet werden.

Bereich	Skala 1–5	Leitfrage
Klärung	1 2 3 4 5	Ist die Lage klarer als vorher?
Auftrag	1 2 3 4 5	Wurde am vereinbarten Auftrag gearbeitet?
Ressource	1 2 3 4 5	Wurde sichtbar, was trägt oder helfen kann?
Ziel	1 2 3 4 5	Ist ein Fortschritt erkennbar beschrieben?
Handlung	1 2 3 4 5	Gibt es einen nächsten konkreten Schritt?
Respekt	1 2 3 4 5	Wurde die Würde der Beteiligten gewahrt?
Stimmigkeit	1 2 3 4 5	Passten Sprache, Tempo und Methode?
Grenze	1 2 3 4 5	Wurde klar, was außerhalb meiner Rolle liegt?
Weiterlernen	1 2 3 4 5	Ist vereinbart, wie Wirkung geprüft wird?

Zusatzfragen: Was war hilfreich? Was blieb unklar? Welche Ressource wurde sichtbar? Welcher nächste Schritt wird versucht? Wann wird überprüft, ob der Schritt nützt?

22. Praxislogik von Teil 2

Teil 2 erweitert die sechs Schritte des Weisheitskompasses um Ressourcen-, Ziel- und Qualitätsprüfung

Schritt	was ich mache	Zusatz aus Teil 2
Wahrnehmen	Ich sammle Beobachtungen und Eindrücke.	Ich sehe Problem und Ressource gemeinsam.
Darstellen	Ich ordne Ebenen, Rollen, Beziehungen und Kontext.	Ich unterscheide Lebensproblem, Problemsystem, Anliegen und Auftrag.
Deuten	Ich frage nach Bedeutungen und Mustern.	Ich deute bisherige Bewältigung als Ressource und prüfe ihre Kosten.
Abwägen	Ich prüfe Werte, Folgen, Grenzen und Verantwortung.	Ich kläre Zustimmung, Zumutbarkeit und Zielrichtung.
Verantwortlich handeln	Ich formuliere einen nächsten Schritt.	Ich mache ihn klein, konkret und überprüfbar.
Weiterlernen	Ich prüfe Wirkung und Korrekturbedarf.	Ich nutze Evaluation, Supervision und Zielanpassung.

23. Arbeitshilfe: Gesamtklärung in einem Gespräch

Phase	Leitfrage	Ergebnis
1. Anlass	Was führt jetzt zur Klärung?	Ausgangspunkt
2. Belastung	Was ist schwierig oder leidvoll?	Problembeschreibung
3. Beteiligte	Wer ist betroffen, beteiligt oder zuständig?	Rollenbild
4. Ebene	Auf welcher Ebene liegt die Hauptfrage?	Beschreibungsklarheit
5. Deutung	Welche Sichtweisen gibt es?	Mehrperspektivität
6. Ressource	Was hat bisher getragen?	Überlebensklärung
7. Auftrag	Woran arbeiten wir konkret?	Arbeitsvereinbarung
8. Ziel	Woran wäre Fortschritt erkennbar?	Orientierung
9. Grenze	Was gehört nicht in meine Rolle?	Redlichkeit
10. Schritt	Was wird jetzt versucht?	Handlung
11. Prüfung	Wann sehen wir Wirkung?	Weiterlernen

24. Denkfehler in Teil 2 vermeiden

Denkfehler	woran ich ihn erkenne	Korrektur
Problemverengung	Ich sehe nur Belastung.	Ressourcenfrage ergänzen.
Ressourcenromantik	Ich sehe nur das Positive.	Problem und Grenze würdigen.
Fremdzielsetzung	Ich weiß angeblich, was für andere gut ist.	Anliegen und Zustimmung klären.
Rollenvermischung	Beratung kippt in Therapieerwartung.	Rolle ausdrücklich benennen.
Diagnoseverwechslung	Situationsdiagnose klingt klinisch.	Begriff sauber begrenzen.
Endlosklärung	Es wird immer weiter reflektiert.	Schritt und Überprüfung vereinbaren.
Autoritätsgläubigkeit	Quellen ersetzen eigene Begründung.	Lerngewinn selbst formulieren.
Überkomplexität	Das Modell wird schwer anwendbar.	hinreichend genaue Praxisbeschreibung wählen.

25. Persönlicher Praxisnachweis

Meine Prozessbegleitung ist ebenso mit praktischen Erfahrungen verbunden: Zivildienst als Sanitäter, Besuchsdienst, Sozialprojekte, Unternehmensberatung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Krankenhaustechnik, Pädagogik, Erwachsenenbildung bis zur FH-Lehre. Diese Erfahrungen begründen keine therapeutische Zuständigkeit. Sie zeigen jedoch, dass ich mit Lageklärung, Verantwortung, Risiko, Gespräch, Struktur, Lernen, Technik, Organisation und Menschen in belasteten Situationen vertraut bin.

Erfahrungsfeld	Was ich daraus lerne	Bedeutung für den Weisheitskompass
Sanitätsdienst	Lage erfassen, Prioritäten setzen, ruhig handeln	Krisensensibilität und Grenze
Seniorenheim	zuhören, Würde achten, Lebensgeschichte wahrnehmen	Begleitung und Biographie
Sozialprojekte	Menschen im sozialen Kontext sehen	Lebenswelt und Unterstützung
Unternehmensberatung	Auftrag, Ziel, Prozess und Ergebnis klären	Projekt- und Prozesslogik
Arbeitssicherheit	Risiken erkennen, Prävention organisieren	Verantwortung und Schutz
Krankhaustechnik	komplexe Systeme verlässlich mittragen	Struktur und Systemdenken
Erwachsenenbildung	Lernen an Erfahrung anschließen	Verständlichkeit und Didaktik
Gesundheitsmanagement	Rollen, Zuständigkeiten und Qualität beachten	Organisation und Evaluation

26. Was Teil 2 für meinen Weisheitskompass leistet

Teil 2 macht den Weisheitskompass praxisfähiger. Er zeigt, wie aus einer guten Grundidee eine überprüfbare Prozessbegleitung wird. Wichtige Erweiterungen

Erweiterung	Bedeutung
Situationsdiagnose	Lageklärung ohne klinische Diagnose
Fördernde Situationsdiagnose	Suche nach entwicklungsfördernden Bedingungen
Überlebensklärung	Würdigung dessen, was bisher getragen hat
Ressourcenorientierung	Aktivierung vorhandener Kräfte
Problemsystembeschreibung	Problem als Kommunikation, nicht als Eigenschaft einer Person
Zielklärung	Anliegen, Auftrag und Ziel sauber unterscheiden
Supervisionsprinzip	eigenes Helfen selbst prüfen
Polyphrenie	innere Mehrstimmigkeit als normale Ressource verstehen
Emotionssensibilität	Gefühle als Orientierungsdaten einbeziehen
Kultursensibilität	Herkunft, Lebenswelt und Werte achten
Beendigungskompetenz	Prozessabschnitte rechtzeitig abschließen
Evaluation	Nutzen, Stimmigkeit und Respekt prüfen

27. Schluss: Kernformel von Teil 2

Ich verwende den Weisheitskompass als verantwortliche Prozessbegleitung: Beginne mit dem Anlass, beschreibe die Lage, unterscheide Ebenen, prüfe Deutungen, frage nach Ressourcen, kläre Anliegen, Auftrag und Ziel, achte Grenzen, formuliere einen nächsten Schritt und prüfe Wirkung. Ich erstelle keine klinischen Diagnosen. Ich arbeite mit Situationsdiagnosen, fördernden Situationsdiagnosen, Problemsystembeschreibungen und ressourcenorientierter Überlebensklärung. Ich sehe Menschen nicht als Träger eines Problems, sondern als vielschichtige, lernfähige und beziehungsfähige Personen. Ich frage nicht nur, was schwierig ist, sondern auch, was bisher getragen hat. Ich setze keine fremden Ziele, sondern kläre mit den Beteiligten, welcher Auftrag und welcher nächste Schritt tragfähig erscheinen. Der Weisheitskompass gewinnt durch klare Definitionen und Grenzen seine praktische Stärke. Er bleibt wissenschaftlich anschlussfähig, weil er die Begriffe sauber führt, bleibt menschlich, weil er Würde, Autonomie und Respekt achtet, bleibt handlungsfähig, weil er nicht in Theorie stehenbleibt – und bleibt lernfähig, weil er Rückmeldung, Kritik und Wirkungskontrolle einbezieht.

Teil 2 führt den Weisheitskompass vom Orientierungsrahmen zur verantwortlichen Anwendung:
Ressourcen sehen, Auftrag klären, Ziele prüfen, Grenzen achten, Wirkung lernen.

Quellen- und Literaturhinweis

Der vorliegende zweite Teil entstand in eigenständiger Auseinandersetzung mit systemischen Texten Kurt Ludewigs und verwandten systemischen, erkenntnistheoretischen, sozialwissenschaftlichen und praxisbezogenen Impulsen. Aufgenommen werden insbesondere folgende methodische Lernlinien:

Supervision als Selbstprüfung des Helfens, Grundarten des Helfens, Anliegen-Auftrag-Unterscheidung, Überlebensdiagnostik beziehungsweise Überlebensklärung, Ressourcenaktivierung, Problemsysteme, Störungswissen mit Maß, Zielklärung, informierte Zustimmung, Polyphrenie, Emotionen, Lebenswelt- und Kultursensibilität, Beendigung, Evaluation sowie Nutzen, Stimmigkeit und Respekt als Qualitätskriterien. Diese Impulse werden eigenständig auf den Weisheitskompass als verantwortungsorientierte Prozessbegleitung übertragen und nicht als therapeutisches Verfahren übernommen.

Literatur

- Ludewig, Kurt: *10+1 Leitsätze bzw. Leitfragen. Grundzüge einer systemisch begründeten klinischen Theorie im psychosozialen Bereich*. In: *Zeitschrift für systemische Therapie*, 5, 1987, S. 178–191.
- Ludewig, Kurt: *Nutzen, Schönheit, Respekt. Drei Grundkategorien für die Evaluation von Therapien*. In: *System Familie*, 1, 1988, S. 103–114.
- Ludewig, Kurt: *Therapie und Erziehung – Widerspruch oder Ergänzung?* In: Rotthaus, Wilhelm, Hrsg.: *Therapie und Erziehung in systemischer Sicht*. Dortmund: modernes lernen, 1987, S. 90–100.
- Ludewig, Kurt: *Vom Stellenwert diagnostischer Maßnahmen im systemischen Verständnis von Therapie*. In: Schiepek, Günter, Hrsg.: *Systeme erkennen Systeme*. München: Psychologie Verlags Union, 1987.
- Ludewig, Kurt: *Das Problemsystem. Eine Alternative zu den Konzepten medizinischer Psychopathologie und sozialwissenschaftlicher Devianz*. In: *Standpunkt: sozial*, 1991/1, S. 23–28.
- Ludewig, Kurt: *Gedanken zum Selbst aus systemischer Sicht*. In: *ISS'ES. Mitteilungsblatt des Instituts für Systemische Studien Hamburg*, 4, 1993, S. 9–18.
- Ludewig, Kurt: *Emotionen in der systemischen Therapie – eine Herausforderung an die klinische Theorie?* In: Welter-Enderlin, Rosmarie; Hildenbrand, Bruno, Hrsg.: *Gefühle und Systeme*. Heidelberg: Carl-Auer, 1998, S. 52–76.
- Ludewig, Kurt: *„Überlebensdiagnostik“ – eine systemische Option*. In: *Kontext*, 30, 1999, S. 121–135.
- Ludewig, Kurt: *Therapieziele in der Systemischen Therapie*. In: Ambühl, Hans; Strauß, Bernhard, Hrsg.: *Therapieziele*. Göttingen: Hogrefe, 1999, S. 251–275.
- Ludewig, Kurt: *Brauchen wir Störungswissen, um lösungsorientiert zu arbeiten?* In: *Systeme*, 14(1), 2000, S. 31–46.
- Ludewig, Kurt: *„Junge Menschen lügen nicht, Erwachsene dagegen sehr“. Über den Umgang mit Selbstverständlichkeiten und Besonderheiten in der Therapie mit Jugendlichen*. In: Rotthaus, Wilhelm, Hrsg.: *Systemische Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie*. Heidelberg: Carl-Auer, 2001, S. 162–184.
- Ludewig, Kurt: *Leitmotive systemischer Therapie*. Stuttgart: Klett-Cotta, 2002.
- Ludewig, Kurt: *Arbeit mit Ressourcen auf der systemischen Ebene – der Ansatz der Systemischen Therapie*. In: Schemmel, Holger; Schaller, Johannes, Hrsg.: *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit*. Tübingen: DGVT-Verlag, 2003, S. 311–324.
- Ludewig, Kurt: *Was wäre, wenn...? Ein systemischer Blick auf die heutige Psychiatrie*. Vortrag anlässlich des 15-jährigen Jubiläums der Psychiatrischen Tagesklinik Flensburg, 2006.
- Ludewig, Kurt: *Systemische Praxis zwischen Komplexität und Einengung*. Vortrag bei der Jubiläums-Fachtagung der MIKO Kinder- und Jugendhilfe, Hamburg-Bergedorf, 2008.
- Ludewig, Kurt: *Polyphrenie – ein systemisches Konzept psychischer Systeme. Ansätze zu einem systemischen Menschenbild*. Version April 2008.
- Ludewig, Kurt: *Auf dem Weg zu einem systemischen Menschenbild. Voraussetzungen und Thesen*. Aktualisierte Version eines Vortrags, 2010.
- Bateson, Gregory: *Geist und Natur. Eine notwendige Einheit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1982.

Ciampi, Luc: *Affektlogik. Über die Struktur der Psyche und ihre Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta, 1982.

Foerster, Heinz von: *Sicht und Einsicht. Versuche zu einer operativen Erkenntnistheorie*. Braunschweig: Vieweg, 1985.

Luhmann, Niklas: *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1984.

Maturana, Humberto R.: *Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit*. Braunschweig: Vieweg, 1982.

Maturana, Humberto R.; Varela, Francisco J.: *Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens*. Bern: Scherz, 1987.

Watzlawick, Paul; Weakland, John H.; Fisch, Richard: *Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Handelns*. Bern: Huber, 1974.

Grawe, Klaus: *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe, 1998.

Schlippe, Arist von; Schweitzer, Jochen: *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1996.

Schiepek, Günter: *Die Grundlagen der systemischen Therapie. Theorie, Praxis, Forschung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1999.

Teil 2 wurde als eigenständiger Folgeabschnitt erstellt: Teil 1 wird als bereits vorhandene Grundlage vorausgesetzt. Die stärksten neuen Quellenlinien sind Ressourcenarbeit, Überlebensdiagnostik, Zielklärung und kritikfähige Weiterentwicklung systemischer Praxis; daraus ist nun eine zusammenhängende zweite wissenschaftliche Fassung für meinen Weisheitskompass entstanden; als eigenständige Fortsetzung - stärker praxisbezogen, rollenbewusst, ressourcenorientiert und mit deutlich mehr Anwendungstabellen.

Der Weisheitskompass – Teil 2

Ressourcen sehen – Auftrag klären – Ziele prüfen – Grenzen achten

Was ich für meine Prozessbegleitung lerne



Leitfragen



Ressourcenfelder



Klare Prozessbegleitung stärkt Verantwortung, Ressourcen und praktische Urteilskraft.

Der Weisheitskompass – Teil 2 in der Anwendung

Vom Anliegen zum tragfähigen nächsten Schritt

Was ich für Leser und Interessenten an Prozessbegleitung weitergeben kann



Praxisfragen



Anwendungsfelder



Merksätze



Klärung, Ressourcen und überprüfbare Schritte stärken verantwortliche Prozessbegleitung.