FÜR FACHPERSONEN · VERSTEHEN

Erst sehen. Dann einordnen.

Eine nachvollziehbare Beobachtung und einen überprüfbaren nächsten Schritt formulieren.

Was steckt hinter dem Ansatz?

Eine systemische Perspektive schaut auf Beziehungen, Lebensbedingungen und gegenseitige Einflüsse. Ein Verhalten erhält Bedeutung in einem Zusammenhang. Die eigene Sicht der Person, beobachtbare Vorgänge und Vermutungen über andere werden getrennt betrachtet. Es muss nicht eine einzige richtige Erklärung geben.

Vom Wissen zur Anwendung

Bleibe bei einer konkreten Situation. Frage, wer was wahrgenommen hat und wie die Beteiligten darauf reagiert haben. Benenne eine Vermutung als Vermutung. Suche nach einer Veränderung, die im Einflussbereich der Person liegt.

Professionelle Reflexion · Team · 20–35 Minuten



FÜR FACHPERSONEN · GRUNDLAGEN

Hintergrund und fachliche Einordnung

Herkunft und Entwicklung

Die Familientherapie entwickelte sich in den 1950er-Jahren in den USA und in den 1960er-Jahren in Europa. Unterschiedliche Forschende und Fachpersonen erweiterten den Blick vom Individuum auf Beziehungen und Lebenskontexte.

Wann dieser Ansatz passend ist

Wenn wiederkehrende Interaktionen, unterschiedliche Sichtweisen oder Zuständigkeiten geklärt werden sollen. Eine Beziehungskarte macht Perspektiven sichtbar, liefert aber keine Diagnose und keinen Beweis über die Absichten anderer.

Ein fachlicher Ablauf

Beschreiben Sie zunächst eine konkrete Interaktion. Fragen Sie, was davor und danach geschieht. Markieren Sie Vermutungen als Vermutungen. Holen Sie unterschiedliche Perspektiven ein, ohne Gleichwertigkeit bei Gewalt oder Machtmissbrauch zu unterstellen. Halten Sie eine Veränderung fest, die im Einflussbereich der beteiligten Person liegt.

FÜR FACHPERSONEN · BEGLEITEN

Reflexion mit klarem Rahmen

Die Fachfrage vorbereiten

Wählen Sie eine konkrete anonymisierte berufliche Situation. Erläutern Sie den Zweck der Reflexion und die Beteiligten. Trennen Sie Beobachtung und Deutung. Vereinbaren Sie Zeitrahmen und Fachfrage.

Das Thema bearbeiten · etwa 15 bis 25 Minuten

Klären Sie zuerst den konkreten Anlass und den gewünschten Einsatz des Blatts. Beschreiben Sie zunächst eine konkrete Interaktion. Fragen Sie, was davor und danach geschieht. Markieren Sie Vermutungen als Vermutungen. Holen Sie unterschiedliche Perspektiven ein, ohne Gleichwertigkeit bei Gewalt oder Machtmissbrauch zu unterstellen. Halten Sie eine Veränderung fest, die im Einflussbereich der beteiligten Person liegt. Nutzen Sie die fünf Fragen als Auswahl, nicht als Pflichtliste. Halten Sie eine offene Frage und die zuständige nächste Rücksprache fest.

Für diesen Anlass besonders wichtig

Arbeite mit einer anonymisierten Situation. Sammle zuerst beobachtbares Verhalten, danach mögliche Erklärungen. Halten Sie mindestens eine alternative Sicht fest. Nutzen Sie dieses Blatt nicht als Ersatz für eure Falldokumentation.

Fassen Sie die Fachfrage zusammen und laden Sie zu Korrekturen ein. Trennen Sie gesicherte Beobachtungen von Hypothesen. Vereinbaren Sie, wer offene Punkte prüft, welche Unterstützung benötigt wird und wann Sie darauf zurückkommen.

FÜR FACHPERSONEN · PRAXIS

Fragen für fachliche Reflexion

Ein möglicher Anlass

Beobachtungen von Vermutungen trennen und blinde Flecken im Team erkennen.

01 · Was war konkret zu sehen oder zu hören? Wann und in welchem Zusammenhang?

02 · Welche Bedeutung geben wir dem? Was wissen wir tatsächlich nicht?

03 · Wie könnte die Person selbst die Situation beschreiben? Haben wir sie gefragt?

04 · Welche Bedingungen haben wir als Team mit beeinflusst?

05 · Welche kleine Veränderung versuchen wir? Woran erkennen wir, ob sie der Person hilft?

So nutzen Sie das Arbeitsblatt

Nutzen Sie eine konkrete berufliche Situation. Halten Sie Beobachtung und Deutung getrennt. Notieren Sie für Rücksprachen anonymisierte Angaben und formulieren Sie eine klare Frage an Team, Leitung oder Supervision.

FÜR FACHPERSONEN · GESPRÄCHSFÜHRUNG

Fachlich begleiten, aufmerksam bleiben

Den Auftrag auseinanderhalten

Klären Sie, wer das Gespräch angeregt hat, wer welche Veränderung erwartet und was die anwesende Person selbst möchte. Halten Sie unterschiedliche Aufträge nebeneinander fest. Sprechen Sie transparent darüber, welche Entscheidungen Sie treffen dürfen und welche ausserhalb Ihres Mandats liegen.

Perspektiven als Vermutungen behandeln

Eine Frage nach der Sicht einer anderen Person liefert eine Vermutung, keine überprüfte Aussage dieser Person. Benennen Sie das ausdrücklich. Fragen Sie nach Situationen und Wechselwirkungen, nicht nach einem angeblich schwierigen Charakter. Prüfen Sie mit der Person, welche Deutung hilfreich oder unpassend ist.

Einen veränderbaren Zusammenhang wählen

Lassen Sie eine wiederkehrende Situation beschreiben: Was geschieht zuerst, wie reagieren Beteiligte, was folgt darauf? Suchen Sie einen kleinen Punkt, an dem eine andere Reaktion möglich wäre. Berücksichtigen Sie Abhängigkeit, Macht und Sicherheit. Nicht jede Person kann eine Beziehung gefahrlos verändern.

FÜR FACHPERSONEN · BEISPIEL

Die Methode im Praxisbeispiel

Ein formulierter Gesprächsverlauf

Ein Team bezeichnet eine Jugendliche als unkooperativ. Sie fragen zunächst nach einer konkreten Situation statt nach einer Eigenschaft. Anschliessend: «Wer würde die Situation anders beschreiben? Was könnte die Jugendliche sagen, was die Betreuungsperson?» Schreiben Sie die Perspektiven getrennt auf. Eine Hypothese lautet, dass häufig wechselnde Zuständigkeiten Verbindlichkeit erschweren. Prüfen Sie diese Vermutung mit der Jugendlichen, statt sie als Erklärung festzuhalten.

Fachliche Einordnung

Perspektivwechsel ersetzt keine Befragung der betroffenen Person. Zirkuläre Fragen sollen Möglichkeiten öffnen, nicht die eigene Vermutung bestätigen. Verantwortung und institutionelle Macht bleiben sichtbar.

Was davon passt zu meinem konkreten Auftrag?

FÜR FACHPERSONEN · WEITERARBEIT

Transfer und fachlicher Rückblick

Fokus prüfen

Prüfen Sie zum Abschluss, ob die Bearbeitung dem vereinbarten Ziel nähergekommen ist: Eine nachvollziehbare Beobachtung und einen überprüfbaren nächsten Schritt formulieren. Bitten Sie um eine Korrektur Ihrer Zusammenfassung. Halten Sie die Sicht der Person und Ihre fachliche Einschätzung getrennt fest.

Transfer vereinbaren

Wählen Sie aus den besprochenen Möglichkeiten einen freiwilligen nächsten Schritt. Klären Sie, wer Unterstützung organisiert und wann Sie gemeinsam zurückblicken. Wenn heute kein Schritt möglich ist, notieren Sie die offene Frage und eine zuständige Ansprechperson.

Was prüfen wir gemeinsam und wann?

Welche Unterstützung ist tatsächlich zugesagt?

FÜR FACHPERSONEN · REFLEXION & GRUNDLAGEN

Ein guter Rückblick bleibt offen

Welche Beobachtung ist gesichert? Welche Deutung bleibt offen?

Was war hilfreich? Was möchte ich beim nächsten Mal anders machen?

Fachlicher Hinweis für den Einsatz

Keine Gefährdungsbeurteilung. Keine identifizierenden Fallinformationen in dieses Online-Arbeitsblatt eintragen.

Land & beruflicher Rahmen

Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter, Sozialpädagogin / Sozialpädagoge HF/FH, Fachfrau / Fachmann Betreuung EFZ, Kindheitspädagogin / Kindheitspädagoge HF, Arbeitsagogin / Arbeitsagoge, Pflegefachfrau / Pflegefachmann. Nutzen Sie das Material im Rahmen Ihrer Qualifikation, Ihres Auftrags und der örtlichen Datenschutz- und Dokumentationsvorgaben.

Fachliche Grundlagen

https://dgsf.org/service/was-heisst-systemisch/familienberatung-systemische-beratung

Eigene Gesprächsfragen der Redaktion Sozipedia. Nutzung in Ihrer beruflichen Arbeit und Ausdrucke für begleitete Personen. © Sozipedia 2026.