



Präsenzskalierung (Lemme & Körner 2018)

*Stellen Sie sich eine Situation mit einem Menschen vor, dessen Verhalten Sie schwierig erlebt haben, in der Sie nicht so handeln konnten, wie Sie es eigentlich wollten. Das kann ein*e (eigenes) Kind/Jugendliche*r, Partner*in, Mitarbeiter*in, Schüler*in, oder Vorgesetzte*r sein.*

Schätzen Sie nun auf der Skala von 1-10 Ihre Präsenz ein. 1= schwach/10= stark

Intentionale Präsenzdimension (Absicht)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich konnte in der Situation ein Zeichen meiner Bereitschaft zum Zuhören und zur Kooperation zeigen.
- Mein Handeln in der Situation war ausgerichtet (1) auf die individuelle Entwicklung der mir Anvertrauten bzw. deren Schutz oder (2) auf die Kooperation mit meinem Gegenüber oder (3) auf die Zielerfüllung des gemeinsamen Projekts.

Physische Präsenzdimension (Körperlichkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich war körperlich und geistig anwesend, achtsam und wachsam.
- Ich war in meiner Energie und Kraft, war fest und sicher, aufgerichtet und offen.
- Ich war mir meiner Körpersprache bewusst und gestaltete dadurch einen möglichst sicheren Raum.
- Ich war mir des persönlichen Raumbedarfs (Distanz und Nähe) der anderen und von mir bewusst.

Pragmatische Präsenzdimension (Handlungsmöglichkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich konnte handeln.
- Ich wusste, was ich tun kann, selbst, wenn ich zunächst scheinbar nicht wusste, was ich tun kann. Ich hatte alternative Handlungsoptionen.
- Ich konnte das Verhalten von der Person trennen und damit eine weitere Eskalation abwenden.
- Ich erlebte mich in der Lage meine Reaktion aufzuschieben.

Internale Präsenzdimension (Selbstführung)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erlebte mich bei den Emotionen, Eskalationen und kritischen Kontextbedingungen (Atmosphären) in meiner Selbstführung und war mir dabei meiner Gefühle bewusst.
- Mein Handeln in dieser schwierigen Situation entsprach meinen Erwartungen an mich.
- Ich orientierte mein Handeln an meinen Überzeugungen, unabhängig vom Verhalten meines Gegenübers, meiner Emotionen oder der Umstände.

Moralische Präsenzdimension (Selbstwirksamkeit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erlebte mich als (selbst-)wirksam. Mein Vorgehen war angemessen, sinnvoll und umsetzbar.
- Mein Handeln war kongruent mit meiner Aufgabe bzw. meinem Auftrag.
- Ich blieb in der Situation da, selbst wenn es schwierig war und harpte aus. Ich war ein Gegenüber.
- Meine Überzeugungen wurden durch mein Handeln sichtbar.
- Ich war von dem, was ich tat, überzeugt und blieb dabei wertschätzend, beharrlich und gewaltfrei.

Soziale Präsenzdimension (Eingebundenheit)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

- Ich erfuhr Unterstützung. Ich wusste, wen ich ansprechen kann, erlebte ein „Wir“.
- Ich konnte mich auf meine Kolleg*innen (Team) verlassen, war mir ihrer Wertschätzung sicher.
- Ich erlebte mich einem Team zugehörig, unabhängig vom Verhalten in dieser Situation.
- Ich reflektierte und machte mein Handeln in diesem Team transparent, habe mich aktiv eingebunden.

Welche Präsenzdimensionen fielen Ihnen schwer einzuschätzen, welche leicht?

Was denken Sie, welche Präsenzdimension Sie stärken müssten, um eine angemessene Präsenz in dieser Situation zu entwickeln?

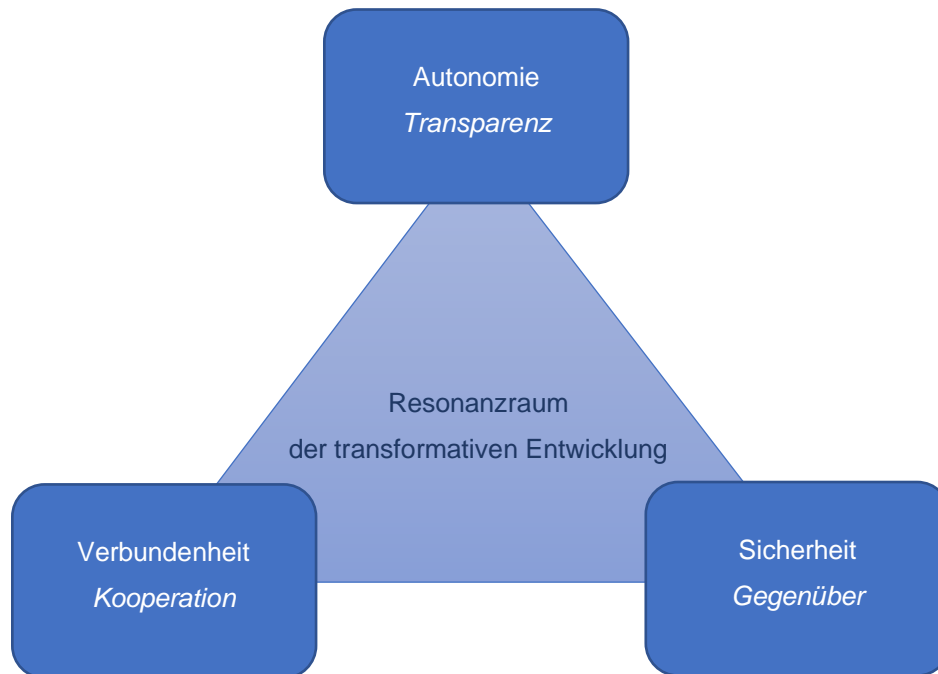
Wie könnten Sie die einzelnen von Ihnen eingeschätzten Werte um jeweils einen Wert erhöhen oder kleiner werden lassen? Was müssten Sie verändern, um dies zu tun?

Was denken Sie, welche Präsenz zu stark ist, wie könnten Sie diese ggf. ausbalancieren?

Wie würde Ihr Gegenüber Ihre Präsenzdimensionen einschätzen? Wo vermuten Sie Unterschiede?



Transformatives Feld der Entwicklung im Konzept Systemische Autorität



Transformatives Feld der Entwicklung (Körner & Lemme 2020)

Transformatives Feld der Entwicklung im Konzept (Neue) Systemische Autorität:

Wenn die drei Kernbedürfnisse **Sicherheit, Verbundenheit, Autonomie** gewährleistet sind, ist Entwicklung möglich. Die vorrangigen Absichten der Handlungen dazu haben wir bezeichnet mit **Gegenüber, Kooperation, Transparenz** (kursiv in den Textfeldern). Ein System wird zu einem (systemischen) **Feld**, wenn es eine Entwicklungsenergie, eine diesbezügliche **Resonanz** erzeugt. **Transformative Entwicklung** beschreibt einen Prozess, in dem aus einer (Selbst-)Reflexion bisheriger Denkweisen neue Perspektiven entstehen, die Beziehung zwischen den Beteiligten fördern und deren Entwicklung begünstigt (s.a. Theorie U).

Das **Transformative Feld** ist durch das Zusammenwirken der drei Pole Sicherheit / *Gegenüber*, Verbundenheit / *Kooperation* und Autonomie / *Transparenz* ein Energiefeld, da es im Zusammenwirken dieser drei deutlich mehr Innovation, Entwicklung und auch Veränderung ermöglicht, was zuvor mit Maßnahmen und Vorgehensweisen, die vorrangig einen Pol bedient haben, nicht möglich war. Diese Energie, die im Zusammenwirken entsteht, ermöglicht einen Resonanzraum, der transformativ, also perspektivverändernd, wirken kann. Insofern sind das Wirken und das Handeln im Konzept (Neue) Systemische Autorität darauf ausgerichtet, durch die Integration dieser Anteile in allen Vorgehensweisen eben diese Resonanz zu ermöglichen.



Die Sicherung vom **Kernbedürfnis Verbundenheit** wird durch **Kooperationsangebote** unter folgenden Vorgehensweisen und Haltungen unterstützt:

- Verlässlichkeit und Verbindlichkeit im Kontakt und in der ganzkörperlichen Sprache
- Entschiedenheit wieder besser in Kontakt kommen zu wollen und Ausdruck dessen
- Reframing, positive Konnotation
- Übersetzen der Werte der Eltern, Kinder, Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen...
- Haltung von Empathie; Neugier an den Narrationen und Motiven der Beteiligten
- Unterstellung bedürfnisorientierter und in diesem Sinne der guten Absicht sowie der Ausdruck dessen
- Sichtbare Haltung der Akzeptanz, des Mitleids und des Trostes (Tragische Sicht)
- Vermittlung von Hoffnung, Einsatz von Humor

Der **Aspekt Sicherheit/Gegenüber** durch folgende Verhaltensweisen verdeutlicht:

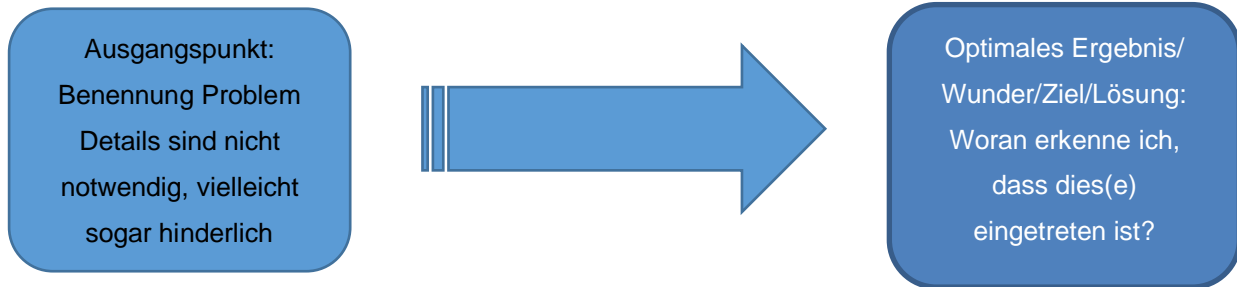
- Klare Benennung von Verhaltensweisen, auch von Schutzbedürfnissen und Gefahren
- Wohlwollend-provokative Aussagen
- Vorübergehende Übernahme der Expertenrolle
- Ausdruck von Sorge über mögliche negative Entwicklungen
- Eigene Positionen, Klarstellungen, Meinungen.
- Klare Aussagen über die Annahme von Aufträgen und Grenzen der eigenen Tätigkeit
- Entscheidungen, die vorübergehend gelten und überprüft sowie reflektiert werden können
- Beharrlichkeit, Wiederholung, Zugewandtes Schweigen statt Reden, Fokussierung
- Ankündigungen einseitiger Vorgehensweisen

Die folgenden Vorgehensweisen lassen den **Aspekt der Autonomie/Transparenz** erlebbar werden.

- Sicherung der Verstehbarkeit durch Transparenz des Vorgehens
- Erläuterung von Sinn und Ausrichtung des eigenen Vorgehens und der eigenen Absicht (Klärung der Sinnhaftigkeit)
- Angebote der Partizipation und Kooperation (Sicherung der Handhabbarkeit)
- Rückmeldung eigener Wahrnehmungen und Beobachtungen als Möglichkeit der Co-Regulation
- Ausschließlich offene Absprachen mit anderen, Partizipationsangebote auf allen Ebenen
- Transparenz über Absichten, Ziele, Vorgehen, Prozesse und Abläufe
- Hinweis auf Gefahren, Enttäuschungen und Möglichkeiten
- Ankündigungen, Erläuterungen, Nachvollziehbarkeit



Lösungsfokussierung (Wunderfrage...)



Schritt 1:

Nehmen wir einmal an, wir hätten sehr gut miteinander gearbeitet und am Ende wären Sie mit dem Ergebnis sehr gut zufrieden. Was genau wäre dann anders? Woran würden Sie das merken? Wer würde das möglicherweise noch merken und woran? Welche Werte und welche Haltung würden dann Ihr Handeln und Vorgehen bestimmen?

Schritt 2:

Stellen Sie sich bitte eine Skala vor, die von 0 – 10 reicht und das optimale Ergebnis wäre darauf die „10“ und die „0“ das krasse Gegenteil davon. Wo genau befinden Sie sich schon auf dieser Skala auf dem Weg zum optimalen Ergebnis?

Schritt 3:

Was haben Sie schon an Möglichkeiten? Was genau macht das aus, dass Sie nicht bei der „0“ sind, sondern bereits davon entfernt? Was haben Sie schon geschafft? Wissen Sie auch, wie Sie das geschafft haben? Was genau war Ihr Anteil?

Schritt 4:

Was genau müsste noch passieren, damit Sie das optimale Ergebnis erreichen? Wer müsste was dafür tun? Und was wäre Ihr Anteil daran?

Schritt 5:

Was wäre ein kleiner erster Schritt in die weitere Richtung zum Ziel, z.B. eine Stufe höher? Evtl. Beispiele, Möglichkeiten, Vorschläge machen.

Welche bisherigen Anstrengungen und Erfolge müssten Sie intensivieren?

Schritt 6:

Mal angenommen, Sie hätten das optimale Ergebnis erreicht. Was würde danach kommen bzw. wie würden Sie damit umgehen? Und was würde das für wen bedeuten?

Was müssten Sie oder andere tun, dass sie dieses Ergebnis lange Zeit stabil hält?



Präsente Organisationen

Praktische Umsetzung:

Diese Überlegungen und Fragen sind als Einladung an ein soziales System gedacht, in die Selbstreflexion über die eigene Präsenz bzw. den eigenen Entwicklungsstand anhand der Präsenzdimensionen zu gehen.

Die Beteiligten fokussieren zunächst ein Thema, ein Projekt, eine spezifische Aufgabe. Dann werden die Präsenzdimensionen in beliebiger Reihenfolge reflektiert. Dabei ist eine lebendige Diskussion erwünscht, die nicht richtig oder falsch definiert, sondern das Erleben der Präsenz in Bezug auf die Aufgabe fokussiert. Anregungen und Fragestellungen, die besonders viel Reaktion auslösen, sollten notiert und als weitere Entwicklungsaspekte angegangen werden. Wie schon bei der persönlichen Präsenz (von Eltern oder Erziehungsverantwortlichen) können die methodischen Umsetzung der Skalierung sowie des Präsenzkarusells genutzt werden. Sie dienen dann als Anhaltspunkt für die gemeinsame Reflexion mit dem Ziel von weiterer gemeinsamer Entwicklung.

Physische Präsenz eines sozialen Systems:

- Wie ist das System im größeren Kontext sichtbar?
- Wie steht es um die räumliche und zeitliche Anwesenheit sowie Erreichbarkeit des Systems?
- Welche Eindrücke hat das System über die eigene digitale Präsenz, Auftritt Homepage, Vision, Initiative?
- Wie passen die Art und Weise des Auftritts des Systems mit Selbstreflexion (Quelle) und Absicht (Intention), Sprache, Auftrittspräsenz, Selbstdarstellung zusammen?
- Gibt es eine klare Struktur des Systems als Organisation?
- Wie wird die Kommunikation innerhalb und außerhalb des Systems erlebt? Gibt es Untersuchungen dazu?

Pragmatische Präsenz eines sozialen Systems:

- Wer oder was steuert das Handeln des sozialen Systems?
 - Einzelentscheidungen?
 - Mehrheitsbeschlüsse?
 - Konsensuale Optionen?
 - Hierarchische Vorgaben?
- Wie erleben die einzelnen Personen ihre Handlungsfähigkeit im System? Welche Handlungsvorgaben oder -freiräume benötigen sie im Sinne ihrer Aufgabe?
- Gibt es Orientierungen, an denen die Handlungskompetenz reflektiert und überprüft wird? Geschieht dies im Sinne einer Bewertung oder ist dies ein gemeinsamer Reflexionsprozess?
- Schafft die vorhandene Handlungskompetenz die Potentiale und Möglichkeiten, die für die Aufgabe des Systems günstige und wirksame Entwicklungsbedingungen herzustellen, benötigt werden?
- In welcher Form wird gewährleistet, dass alle Personen gemäß ihrer und der gemeinsamen Aufgabe handlungsfähig sind? Was genau wird dafür getan?
- Inwiefern werden externe Perspektiven für Entscheidungsprozesse mit einbezogen?



- Wie wird der Kommunikationsaustausch bzw. dessen Qualität von den Personen untereinander erlebt?
- Qualität der Fähigkeit, sich von außen durch andere Perspektiven bereichern zu lassen, im günstigsten Fall Presencing-Aktivität

Internale Präsenz eines sozialen Systems:

- Wer oder was steuert das System?
- Werden mehrheitlich Einzelentscheidungen getroffen? Und wer trifft diese? Sind dies eher hierarchische Entscheidungen oder können alle so entscheiden?
- Liegt kurzfristigen eher spontanen Entscheidungen eine gemeinsame Leitlinie oder liegen Werte zu Grunde, an der sich alle orientieren? Gibt es dazu einen Reflexionsrahmen?
- Wie sehr sind Entscheidungen von Emotionen und Befindlichkeiten Einzelner bzw. des gesamten Systems bestimmt?
- Wie ist das Erleben in Bezug auf Konkurrenz innerhalb und außerhalb des Systems und inwiefern beeinflusst diese das Handeln im Vorgehen?
- Werden Entscheidungen eher aufgrund besonderer Vorkommnisse getroffen oder orientieren sie sich an stabilen Vorgaben?
- Wie flexibel werden die Absprachen und Regeln zu den Handlungsabläufen erlebt.
- Inwiefern hängen die Entscheidungen des Systems von externen Abläufen ab?
- Welche inneren und/oder äußeren Zusammenhänge beeinflussen die Entscheidungen im Einzelnen?
- Wie hoch wird der Anteil und die Qualität der Selbstreflexion am geplanten Handeln erlebt? Gibt es Unterschiede?
- Qualität des Gewähren- und Entwickeln-Lassen in Verbindung mit der Verbindung zur gemeinsamen Überzeugung
- Gibt es Maßnahmen der Selbstregulation des Systems unter Zuhilfenahme externer Systeme (Beratung, Supervision...)?

Moralische Präsenz eines sozialen Systems

- Welche gemeinsame Quelle hat das soziale System? Aus was oder wem heraus schöpft das soziale System Energie für die soziale Präsenz?
- Inwieweit ist allen im System bekannt, welche Werte und Überzeugungen das Handeln im System bestimmt?
- Wie hoch ist die Zustimmung zu den grundlegenden Werten und Überzeugungen des Systems?
- Wie hoch ist die Bereitschaft des Systems, zeitliche und monetäre Ressourcen zur Verfügung zu stellen bzw. zu entwickeln?
- Welche Formen des gemeinsamen Klärens, Entwickelns, Überprüfens gemeinsamer Werte hat das System entwickelt? (Siehe Organisationsentwicklungen Scharmer)
- Inwiefern gibt es ein Vorgehen zum Verbleib und zur Bestätigung in den vorhandenen gemeinsamen Überzeugungen? Wie flexibel ist der Umgang?
- Welche Formen der Reflexion untereinander gibt es über Änderungen, Perspektivwechsel, Anpassungen?



- Gibt es regelmäßige Prozesse des Austausches, der Reflexion des Werte- und Haltungssystems, Anpassungen, Änderungen? Welche Qualität haben diese Prozesse und wie werden sie erlebt?
- Gibt es einen Austausch mit externen Perspektiven?
- Inwiefern wird Zeit und Energie in die eigene Analyse unter Berücksichtigung neuer Einflüsse gesetzt?
- Wie wird die Flexibilität im Umgang mit Sicherheit und Orientierung aller Beteiligten im sozialen System unter vorstehenden Optionen wahrgenommen?
- Gibt es einen Austausch zur Verbindung mit den ökosozialen Herausforderungen? Zur:
 - Ökologischen Perspektive und Nachhaltigkeit?
 - Sozialen Perspektive, soziale Gerechtigkeit, Transparenz?
 - Spirituellen Perspektive, zum Umgang mit Werten innerhalb des eigenen Systems und in Verbindung mit dem Großen und Ganzen?
- Inwiefern werden die Traditionen und Wurzeln des sozialen Systems gewürdigt und eingebunden?
- ...

Intentionale Präsenz eines sozialen Systems (Absicht, Vision, Perspektive)

- Welche Absicht ist mit dem Vorgehen, dem Projekterfolg, der Aufgabe des Systems verbunden? Wem oder was dient das Vorgehen?
- Welche Visionen gibt es?
- In welcher Form und Intensität ist Partizipation der Beteiligten innerhalb und außerhalb des Systems vorgesehen? Welche Angebote finden sich dazu?
- Inwiefern steht die Absicht des Systems, der angestrebte Erfolg in Verbindung mit
 - Ökologischen Perspektiven
 - Sozialen Perspektiven
 - Spirituellen Perspektiven bzw. einem Wertesystem?
- Inwiefern sind die Absichten im Vorgehen innerhalb und außerhalb des Systems sichtbar und bekannt?
- Welche Prozesse der Reflexion und Überprüfung finden im betrachteten System dazu statt? Und wie werden Ergebnisse solcher Prozesse bekannt gemacht?
- Werden externe Perspektiven in die Selbstreflexion mit einbezogen? Inwiefern?
- Gibt es externe Unterstützung und Anregung bei der Reflexion der Absichten und Ziele?

...

Soziale Präsenz eines sozialen Systems (Eingebundenheit nach innen und außen)

- Welche Prozesse und Optionen sind vorhanden, in denen es eine Reflexion mit den Beteiligten im System über die Angemessenheit des Vorgehens und der Führung gibt?
- Wie zufrieden sind die Beteiligten im System mit ihrer Eingebundenheit in Prozessabläufe und -entscheidungen?
- Gibt es ein gemeinsames Bedürfnis für die Entwicklung eines gemeinsamen „Wir“?
- Inwiefern und mit welcher Energie sind die einzelnen an der Entwicklung dieses „Wir“ interessiert und beteiligt?
- Ist eine Entwicklung vom Ego zum Eco (siehe Scharmer) wahrzunehmen?
- Inwiefern werden Kundinnen und Mitarbeitende als Beobachtende 2. Ordnung eingebunden in die Reflexion und darauf folgender Entwicklung der Organisation?



SyNA

Systemisches Institut für Neue Autorität*

- Wie ist das soziale System im gesamten Kontext des Tätigkeitsfeldes eingebunden?
- Sieht sich das System in Konkurrenz mit anderen Systemen oder befindet es sich in ko-kreativen Prozessen mit anderen Systemen des gleichen Themenfeldes?
- Übernimmt das System eher eine innovative oder eine beobachtende oder eine passive Rolle? Wie ist diesbezüglich die Übereinstimmung?
- Initiiert das System Aktivitäten in Netzwerken, die ko-kreativ angelegt sind, Partizipation anregen und gemeinsame positive Entwicklung anstoßen? Was führte zu dieser Entscheidung des Vorgehens?
- Mit welcher Absicht ist das soziale System in Netzwerken aktiv? Welche Vision hat es von gemeinsamer Entwicklung?
- ...



Übung Schweigendes Gespräch – Anleitung

In der Vorbereitung haben sich folgende einführende Vorstellungen bzw. Übungen als sinnvoll gezeigt:

1. Stellen Sie sich folgende grundsätzliche Situation vor:
Ihre Einrichtung hat sich schon seit längerem auf den Weg zur Umsetzung der Wachsamens Sorge gemacht. Sie haben die Entwicklung des betroffenen Kindes entsprechend schon länger begleitet und beobachtet. Zuletzt kam es aus Sorge und weil zusätzliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, zu einer Ankündigung, in der auch Schweigende Gespräche mitgeteilt worden sind. Das Ziel ist die Sichtbarmachung der Sorge um die Entwicklung des Kindes und die empathische und zugleich auch orientierende Vermittlung von Schutz und Sicherheit
2. Empathie erfüllen (eine nonverbale Übung):
 - a. Zwei Personen setzen sich gegenüber. Zunächst werden sie jeweils angeleitet bei geschlossenen Augen auf sich selbst, den eigenen Atem, die eigenen Gedanken und Gefühle zu achten.
 - b. Dann werden sie angeleitet sich mit ihrer Aufmerksamkeit auf die ihnen gegenüberstehende Person zu fokussieren. Die Augen bleiben weiter geschlossen. Sie sollen wahrnehmen, was sie vom anderen erspüren. Dabei sollen sie auf Atmosphäre und alle weiteren Sinneswahrnehmungen achten.
 - c. Im dritten Teil dieser Übung sollen sie die Augen öffnen und sich ganz der Wahrnehmung ihres Gegenübers widmen. Sie sollen ihren Fokus auf alle Sinneswahrnehmungen richten. Dabei können sie für sich Hypothesen über die Stimmungslage, Emotionen, Gedanken und mögliche Bedürfnisse ihres Gegenübers zu bilden.
 - d. Im vierten Teil dieser Übung tauschen sich die beiden Personen über ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen sowie Hypothesen aus.
 - e. Diese Übung kann auch schon eine Weile vor dem Schweigenden Gespräch eingeführt werden.

Übungsanleitung zum Schweigenden Gespräch

- Klären Sie, wer von Ihnen das Kind / der Jugendliche und wer die Verantwortungsperson repräsentiert.
 - Bei ungerader Personenzahl wählen Sie in einer Triade zwei Verantwortungspersonen.
- Vereinbaren Sie miteinander, dass es um ein Einfühlen in die Situation geht, um eine Erfahrungsübung! Das bedeutet den Verzicht auf extreme Reaktionen und die Fokussierung auf die eigene Wahrnehmung der Situation, der Atmosphäre, des eigenen Erlebens.
- Bitte nehmen Sie sich zwei Sitzgelegenheiten und setzen sich so zueinander, wie Sie dies für ein wichtiges und zugleich zugewandtes Gespräch als richtig erachten.



- Das Kind / der Jugendliche sitzt so, wie Sie denken, dass K / J sitzt. Nehmen Sie im weiteren Verlauf ihre Wahrnehmungen und Eindrücke wahr, sprechen Sie nicht.
- Die Verantwortungsperson sitzt mit dem Ausdruck von Klarheit (destruktives Verhalten wird abgelehnt) und Empathie (Verständnis und Angebotsbereitschaft). Sitzen Sie so, wie es für Sie richtig ist, egal wie die Reaktion des K / J darauf ist.
- Wenn Sie sitzen, sagen Sie folgende Eingangsgedanken in der Sprache, die für das Verständnis aller Beteiligten angemessen erscheint:
 - Ich komme, weil ich in Sorge um Dich und Dein Verhalten bin. Das Verhalten X werde ich nicht weiter dulden.
 - Nur verändern kann ich das nicht. Dafür brauche ich Deine Unterstützung. Ohne Dich geht das nicht!
 - Da Du mir wichtig bist, werde ich jetzt hier eine Weile sitzen.
 - Wenn Du magst, kannst Du Vorschläge machen, was Du verändern möchtest und wie ich Dir möglicherweise dabei helfen kann.
- Danach sitzen Sie bis zu 3 Minuten. (Zeit nehmen)
- Falls notwendig, kann der Eingangssatz kurz! wiederholt werden, um dann erneut zu schweigen. Auch Beruhigungen sind möglich, wenn notwendig.
- Ziel ist allerdings das zugewandte, empathische und entschiedene Schweigen.
- Nach den 3 Minuten beenden Sie das Schweigende Gespräch mit einer hoffnungsvollen Perspektive:
 - Heute haben wir noch keine Lösung gefunden. Ich bin sicher, wir schaffen das!

Was passiert wenn... Anmerkungen zu möglichen Ereignissen in der praktischen Umsetzung mit Kindern / Jugendlichen.

- Die Zeit des Schweigenden Gespräches soll an die beteiligten Personen und die Möglichkeiten angepasst werden. 3 Minuten Länge stellt insofern lediglich eine Orientierung dar, die sich aus der Erfahrung ergeben hat.
- Das Schweigende Gespräch wird vorzeitig beendet, wenn:
 - eine Lösung, die sinnvoll erscheint, vorgeschlagen wird (passiert so gut wie nie).
 - eine Eskalation droht.
 - die verantwortliche Person das nicht mehr aushält.
- Es findet kein Reflexionsgespräch danach statt.
- Schweigende Gespräche können wiederholt und auch regelmäßig stattfinden.