

Symposium Personalmanagement 2026: Handle unüblich!

Probleme und kreative Lösungsansätze
(vor Ort von den Teilnehmenden mit der «Formel zur Herstellung
neuer Wirklichkeiten» am Horizont der Fantasie erarbeitet)

Nr.	Problem	Kreative Lösungsansätze
1	Wie gelingt es, zwei sehr gute Lehrperson mit unterschiedlichen Vorstellungen bzgl. Dokumentation zusammenzubringen?	Wir schicken sie auf 4 Dates. Wobei jeder zwei Planen muss plus einem Reflektionsdokument für den der nicht geplant hat. Anschließend daran folgt eine Unterrichtswoche, die jeweils der eine für den anderen plant und dieser sie vollumfänglich nur umsetzt. Abschliessend stellen sie die Frage an die Sus: was ist der Wert in Franken von einer Dokumentation und was für Dokumentationen wünscht ihr euch oder würdet ihr herstellen?
2	Vielfältigkeit zwischen Abteilungsleitung Bildung und Schulleitung . Allen Anforderungen gerecht werden.	In Form von Speakeasybars gibt es einen Grauzonen Club, wo man sich darüber austauscht, welche Sachen man vernachlässigen kann oder weglassen.
3	Mit wem könntest du in einen Aufgabentausch treten?	Routinearbeiten schiebe ich manchmal vor mich hin, da mich diese langweilen. Wie kann man diese trotzdem speditiv

4 Wie können Schulleitungen **Innovation und Entwicklung ermöglichen**, ohne das Kollegium dauerhaft zu überlasten?

Fragestellungen:
- Warum geht man davon aus, dass Innovationen belasten?
- Wie werden Innovationen leicht?
- Was bringt uns Entlastung (mit oder ohne Innovation)?
- Was ist Innovation?

mögliche (verrückte) Fantasien:
- Entlasten = Entsorgen, z.B. die Pulte und Stühle
- räumliche Veränderungen ermöglichen
- keine Innovation anregen, beim Status quo bleiben
- statt als Konzept etwas einführen, offen sein für das, was bereits gemacht wird und als Best Practice gegenseitig vorstellen
- keine Erwartungen mehr haben an das Team

5 Das passende Weiterbildungsformat zur Förderung der **Lehrpersonen-gesundheit** finden....

individuelle umsetzung, nicht schulleitung wählt aus, lehrpersonen wählen selber aus. die lehrpersonen formulieren einen wunsch „ich will schon lange mal...“, dann haben sie einen tag zur umsetzung (später, bungee-jumping, tauchen, lesen, chillen). sie machen ein foto von ihrer aktivität, das hängt dann in der gesundheitsgalerie, alle können sich inspirieren lassen.

6 Wie bringe ich Lehrpersonen dazu, **systemisch zu denken**?

Soll ich Lehrpersonen zuerst in einem Escape Room einsperren?

7 Bei konstruktiver **Kritik aus Behörde** reagiert die Schulleitung defensiv und eskaliert ohne direkte Klärung.

1. Hat die Behörde überhaupt eine Ahnung von Schule?
2. Zielerreichung: Zusammen sprechen, ein Schritt zurück, neu aufeinander zu, Lösungen finden.
3. Deeskalation: Verständnis haben, Schlichtung (UBS)
4. Reden.
5. Paradox: Seitens Behörde mit viel Lob reagieren.
6. Nicht-Beziehung zu einer Beziehung machen: Rollentausch.
7. Outdoor Wochenende auf eigene Kosten, gemäss Packzettel

8 Die Überprüfung der **Unterrichtsqualität** kommt bei mir oft zu kurz, weil ich schlichtweg keine Zeit habe. Ich würde gerne mehr Unterrichtsbesuche machen, zeitlich liegt das aber nicht drin.

Kreative Idee: 1h Unterrichtsbesuch von jeder Lehrperson per Video aufnehmen, durch die Ki analysieren lassen anhand der gesetzten Qualitätskriterien. 10 Minuten Zeit für die SL pro Lehrperson, mehr Zeit für alles andere ;-)

Andre Ideen:

- Flying Visits / Classroom Walkthrough —> niederschwelliger, kleinere Hürden, -
- SuS gestalten eine Einladung für die Schulleitung. - Prioritäten setzen- Anspruch an den Begriff Unterrichtsbesuch- Sich 15 Minuten mehr Zeit nehmen für „Aufträge“ —> zwischendurch in die Schulzimmer gehen. - Anwesend sein, offene Bürotüre, verfügbar sein fürs Team (Kultur-Element)
- Wie lange benötige ich, um die Unterrichtsqualität zu „überprüfen“? - Woran zeigt sich die Unterrichtsqualität? - Geht es nicht mehr um eine gemeinsame Haltung? - Was überprüfe

ich bei einem Unterrichtsbesuch? WAS sind die Kriterien dafür?

9 **Vikariate** wird noch vom Team initiiert oder organisiert.

Vikariate/Stellvertretungen abschaffen. In Doppelklassen-System arbeiten, evtl. Wände raus.
Eine Person mehr anstellen, die nur für Stellvertretungen da ist.
Interaktive Wandtafel: 3 Zimmer gleichzeitig bespielen!

10 Rückständige **digitale Kommunikation und Kooperation?**

Eine digitale Schnitzeljagd für Lehrpersonen

11 Die **Steuergruppe** plant Dinge, die im Kollegium nicht umgesetzt werden.

- Umfrage im Kollegium machen, welche Dinge umgesetzt werden können/sollen.
- Steuergruppe lässt das Steuer los und beobachtet, wohin sich das Kollegium steuert.
- Auftrag (Legitimation) klären als Auftrag der Steuergruppe.

12 **Haltungsfragen /** mangelnde Offenheit für «Experimente». Angst sich darauf einzulassen

- Alle vermeintlichen Strukturen abschaffen: Niemand hält sich an den Lehrplan, Schulzimmer sind leer, Schulhaus bleibt bis auf weiteres geschlossen
- Alle Haltungen sind erlaubt
- Museum der besiegten und der noch zu besiegenden Ängste
- Wer kann am längsten zu Hause bleiben?

13 An **Mitarbeitergesprächen** bereiten Mitarbeiter:innen keine persönlichen Entwicklungsziele vor, obwohl sie dazu rechtzeitig einen konkreten Vorbereitungsauftrag erhalten haben.

Veränderung kann Widerstand auslösen
> Konzentration auf die Stärken statt auf die Entwicklung

Formuliere ein Ziel, was KEIN Ziel sein soll; Welche Entwicklung möchtest du keinesfalls machen?

SL schreibt vorgängig (absurde) Entwicklungsziele für Mitarbeiter:in

Ziele eher auf persönlicher Ebene formulieren

14 **Zeit** gewinnen...

Zeitumkehrer von Harry Potter einsetzen.

Mit Handeln beginnen, bevor Wissen da ist.

Scheiter-Gutschein: Jede:r muss 1x pro Quartal richtig auf die Nase fallen (ganzes Team inkl. SL). Wer am erbärmlichsten gescheitert ist, wird zum Scheiterer des Monats 😊. Handeln beinhaltet Scheitern, Scheitern erzeugt Lernen, Lernen erzeugt Wissen (Umkehrung des Transfers: Vom Handeln zum Wissen)

Partner:in in Crime suchen und finden (kritische Freund:in, ergänzender Einflussbereich und Fähigkeiten)

Lass es uns ausprobieren...

15 Wenig Zeit für **Neuentwicklung**

- 2 Wochen, ganzes Team auf eine Bildungs-Bergtour schicken
- Kreative Maker-Space-Room für Schulteams, Eltern und Passanten. 7/24h
- 1 mal pro Woche ein Kaminfeuergespräch oder Lagerfeuer. – offen für alle
- Atelier für Sonderaufgaben engagieren.
- Einmal pro Quartal ein Labor mit einer Improtheatergruppe zum Thema Schulentwicklung live auf der Bühne umgesetzt.
- Ganzes Team in ein Schweigekloster.

16 Ein grosses Schulteam mit 100 MA in **drei Gebäuden** zu einem Team formen?

- Eine Woche Zeltferien auf dem zentralen Campus
- Hängebrücken zwischen den Schulhäusern bauen
- Drei Schulhäuser auf einen Turm stapeln

17 **Kommunikation im Team.** Wichtige Informationen verschwinden im Teamschaos

1. Sprechverbot. Mindestens eine Woche nur über Teams kommunizieren.
2. Teams löschen. Neues geordnetes Chaos starten.
3. Regelmässig Teams löschen. So stellt man fest, was man vermisst.
4. Teams löschen. Die wichtigsten Informationen werden visuell und mündlich durch einen Moderator oder eine Moderatorin zusammengestellt.

18 **Stellenpartner:innen** sind zerstritten und wollen nicht mehr zusammenarbeiten.

Zur Paartherapie schicken. Vis-a-vis zuhören, keine Reaktion. Auf das Feedback des anderen hören und Wünsche äussern.

Die Ärgernisse verbrennen. Neuen Vertrag aufsetzen. Neuer erster Tag. Neue Fragen zum Kennenlernen.

Jede Person begleitet/beobachtet die andere eine Woche lang und darf nur positives Feedback geben. Komplimente aufschreiben. Kompliment-Dusche

19 Zeitmangel für **Schulentwicklung**, zu viel workload...

Wie gewinnen wir Zeit? Wie kann ich dabei ein Gefühl von Leichtigkeit haben, «durchcruisen»? - Mehr Pausen machen- Vielleicht ist es gar nicht so streng / braucht gar nicht so viel Zeit- Gutscheine für Cruiser-Spasstag (an der Schule), 1 pro Jahr (für SuS, SL, LP...), der beste Moment wird fotografisch festgehalten- SuS haben eine Woche frei, in der Zeit findet Schulentwicklung statt- SuS entwickeln die Schule... LP haben frei (bzw. haben Cruiser-Spasstag), Rahmen wird von Schule vorgegeben- 1 Schulentwicklungstag pro Monat mit der ganzen Schule (Klassen als Projektgruppen) «Flursitzungen» (Schulzimmer sind offen, SuS lernen selbstorganisiert, LP sind im Flur und haben Sitzung). Wird bereits umgesetzt von Schule Flaachthal.

20 Führen in Konferenzen auf **Sachebene**: Umgang damit, wenn SL-Mitglieder auf emotionaler Ebene reagieren, dies zur Sache aber nichts beiträgt.

(absurde) Fragen:

- Warum haben Emotionen keinen Platz?
- Warum hat man Angst vor Emotionen?
- Warum muss eine Konferenz geführt werden?
- Warum gibt es überhaupt Konferenzen?
- Warum tragen Emotionen nichts zur Sache bei?

mögliche (kreative) Lösungen:

- Emotion aufnehmen...wie?
- Emotionen kanalisieren (z.B. Boxsack, Farbwand, Wasserballon etc.)
- Farbwand: Ein Bild entsteht aus der Konferenz, Farben haben eine bestimmte Bedeutung, Farben werden "geworfen", um Emotionen loszulassen

21 Vielfältigkeit zwischen **Abteilungsleitung Bildung und Schulleitung**. Allen Anforderungen gerecht werden.

Ein Rollentausch zwischen den Funktionen und Rollen in einem Team schafft Verständnis für veränderte Strukturen und eine neue Aufgabenverteilung. Verunsicherung durch neuen Ansatz lösen: Die Schüler*innen definieren die Rollen und Aufgaben neu auf Grund ihrer Bedürfnisse und Sichtweise. Das System und die Strukturen werden aus Sicht der Schüler*innen neu konzipiert und nicht aus Sicht der Schulführung. Die Strukturen sollen den Schüler*innen dienen und ihnen ein optimales Lernumfeld bieten.

22 **Unkreative Tasks**
fallen mir schwer.
Wie kann ich
Motivation bei
unkreativen Tasks
aufrechterhalten?

—> Augen auf bei der Berufswahl ;-)
Weglassen der unkreativen Tasks ;-)
belohn dich ;-)
Im Team stärkebasiertes Arbeiten
fördern, sich so gegenseitig unterstützen!

23 Wie kann man
Teams in Sitzungen
motivieren, sich
aktiver
einzubringen?

absurde Fragen- Würdet ihr jetzt auch
lieber Kaffee trinken?- Was hast du am
Wochenende gemacht?- Warum gibt es
überhaupt Sitzungen?- Wer ist das
Team?- Was braucht es, damit das
Traktandum nicht "ausgesessen" wird?
mögliche Fantasien- Mit Stille beginnen-
Stille aushalten oder ev. überbrücken mit
Meditationsübung- sich rausnehmen,
Kaffee trinken gehen- Türöffner,
Skalafragen- Clownnase aufsetzen- Zeit
anders (kreativ) nutzen, z.B. mit
Jonglieren, Kaugummikauen, Stricken
etc.- selber anfangen, ev. mit einer
anderen Tätigkeit (Bauklötze, Lego etc.)-
Stühle/Tische wegräumen (nicht
aussitzen können)- Raumwechsel- in
Bewegung sein (Spaziergang) in
Zweiergruppen

24 **Routinearbeiten**
schiebe ich
manchmal vor mich
hin, da mich diese
langweilen. Wie
kann man diese
trotzdem speditiv
bearbeiten?

Frage/Lösung: Mit wem könntest du in
einen Aufgabentausch treten?

25 Zeitliche
Ueberlastung

Wie kann ich aus wenig mehr machen?
Wer steuert deine Zeit? Was wäre, wenn
Zeit nicht Leistung zu tun hat?

Dann sollte der Generator nicht so
formuliert sein, als könne eine einzelne
Aufgabe maximal 5,5 Stunden dauern.
Gemeint ist: Dein gesamter Tag enthält
5,5 Stunden konzentrierte Arbeitszeit,
und der Generator verteilt diese Zeit auf
Aufgaben, Sprints, flexible Blöcke und
mögliche Ortswechsel. Ein Zeitgenerator
strukturiert meinen Arbeitstag. Insgesamt
stehen mir pro Tag 5,5 Stunden
konzentrierte Arbeitszeit zur Verfügung.
Studien haben gezeigt, dass man nicht
mehr Stunden am Tag konzentriert
arbeiten kann. Vor jeder neuen Aufgabe
legt der Generator fest, wie viel dieser
Tageszeit dafür verwendet wird. Die Zeit
kann unterschiedlich ausgegeben
werden: Manche Aufgaben erhalten
einen kurzen, strengen Sprint und
müssen schnell erledigt werden. Andere
Aufgaben bekommen einen flexibleren
Zeitraumen mit $\pm$ -Toleranz, damit
Nachdenken, Ausprobieren oder
unerwartete Umwege möglich bleiben.
Der Generator achtet dabei darauf, dass
die Summe aller konzentrierten
Arbeitsphasen die täglichen 5,5 Stunden
nicht überschreitet. Zusätzlich gibt es
einen Reise-Modus. Wenn dieser Modus
ausgelöst wird, muss ich mein Office für
eine bestimmte Zeit verlassen. Diese Zeit

ist Teil des Arbeitsprozesses: Ich gehe hinaus, beobachte, sammle Eindrücke, rede, denke unterwegs weiter und kehre mit einer veränderten Perspektive zur Aufgabe zurück. So wird der Generator zu einem System, das nicht nur Zeit verteilt, sondern auch Arbeitsintensität, Geschwindigkeit und Ort bestimmt. Jeder Arbeitstag entsteht aus einer begrenzten Ressource von 5,5 Stunden, die durch Zufall, Bildimpulse und klare Regeln in konkrete Aufgabenzeiten übersetzt wird.

26 Flapsiges, **unprofessionelles Benehmen** von MA. Z.B. zu spät kommen an Sitzungen, schwatzen etc.

Kreative Lösungsansätze:

- Schwatzraum, Ruheraum.
- Keine Sitzungen mehr, nur noch informelle Gesprächsmöglichkeiten
- Team definiert die Sitzungsgefäße und die Regeln dazu
- Team einbeziehen, wie Sitzungsgefäße attraktiver gestaltet werden können oder wie sie gleiche Probleme mit ihren SuS lösen
- Reise nach Jerusalem, wer zu spät kommt, muss stehen (hat keinen Sitzplatz mehr)
- Einstieg in Sitzung alternierend durch Lehrperson, Selbsterfahrung wie es sich anfühlt, wenn Leute schwatzen oder zu spät kommen
- Attraktive Check-ins: Speed-Dating, etc. damit diese nicht verpasst werden wollen und das Schwatzbedürfnis gestillt ist

27 Was tun, wenn Kontrolle und Gleichschaltung Entwicklung schon im Keim ersticken? Entwicklung bedingt Spielraum- was wenn **Spielraum als Graubereich** verstanden wird?

Paradoxe Intervention: Es wird während einem Jahr verboten, Neues auszuprobieren und sich zu entwickeln. Jede Entwicklung wird im Keim erstickt. Lehrpersonentausch: jede Lehrperson unterrichtet an einem Tag/während einer Woche in einem anderen Zyklus

28 Die Teamleiter:in reagiert meist in Form eines stillen oder **passiven Widerstandes** und blockiert damit Veränderungsprozesse.

Frage:

- Wie sieht der stille oder passive Widerstand aus?
- Wie erkenne ich als Schulleiter:in den Widerstand?
- Wieso wurde die Teamleitung nicht vorgängig in den Veränderungsprozess einbezogen?
- Wie bringe ich die Teamleitung in den aktiven Widerstand?

Kreative Lösungsansätze:

- Ich übergebe der Teamleitung mehr Verantwortung. Widerstand als Ressource brauchen.

29 Wie kann man in einem Team **Generationen** (jung+alt) zusammenbringen?

Kreative Lösungsansätze:

- Tinderprofil für alle mit Beschreibung der pädagogischen Haltung
- Absurdes Problem aus dem Alltag stellen, Team muss gemeinsam kreative und unkonventionelle Lösungen finden
- Teambildungsanlässe, Gruppendurchmischung an Sitzungen mit kooperativen Aufträgen, Hitster

