

Klarheit in den Erwartungen - erreichbare Ziele formulieren

Das Benennen des erwünschten und erreichbaren Verhaltens ist der erste Schritt in eine positive Haltung. Sowohl Sie selbst werden sich klarer darüber, welches Verhalten sie genau erwarten und der Ihnen anvertraute Mensch erfährt dies konkret. Eine sachliche zuversichtliche Ansprache Ihrerseits führt auch dazu, Ihren persönlichen Stolperstein durch unreflektierte Gefühle in der Auseinandersetzung zunehmend zu überwinden und den Ausstieg aus dem Machtkampf zu bewältigen.

Analysieren Sie die von Ihnen in schwierigen Situationen geäußerten Formulierungen im Hinblick auf

- konkrete Handlungsmöglichkeiten
- mögliche Zuschreibungen und sich selbst erfüllende Prophezeiungen
- Vertrauen in eine positive Entwicklung
- Bewertung der Person und nicht der Handlung
- Drohungen
- Unterstützungsangebote

Entwickeln Sie gegebenenfalls alternative Formulierungen. Die folgende Tabelle gibt Ihnen dazu Anregungen.

| Verbote und Formulierung unerwünschten Verhaltens und deren Wirkung | | Orientierung durch konkrete Formulierung des erwünschten Verhaltens: Was genau erwarten wir: |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tonfall häufig vorwurfsvoll, genervt | | Tonfall sachlich, zuversichtlich |
| <i>Du kannst dir nicht einfach nehmen, was du willst!</i> | <i>Erinnerung an das unerwünschte Verhalten.</i> | <i>Denk an die Vereinbarung, nachzufragen, wenn du etwas nehmen möchtest!</i> |
| <i>Hör auf, hier rumzunerven!</i> | | <i>Setze dich bitte/Du kannst mit deiner Arbeit beginnen...</i> |
| <i>Du sollst die anderen nicht schlagen!</i> | | <i>Du kannst mir Bescheid sagen, wenn du Hilfe brauchst!</i> |
| <i>Hör auf zu spucken!</i> | | <i>Dein Mund bleibt zu!</i> |
| <i>Du sollst nicht treten!</i> | | <i>Die Füße bleiben bei dir!</i> |
| <i>Kannst du nicht einfach arbeiten, ohne die anderen zu stören?</i> | <i>Formulierungen, die „ohne“ oder „nicht“ enthalten weisen wieder auf das unerwünschte Verhalten hin!</i> | <i>Du kannst ruhig arbeiten!</i> |
| <i>Du läufst nicht durch die Klasse!</i> | | <i>Du bleibst an deinem Platz!</i> |
| <i>Wenn das in der Pause wieder nicht funktioniert, kriegst du richtig Ärger mit mir!</i> | <i>Drohung und fehlendes Vertrauen in konstruktives Verhalten.</i> | <i>Du kannst in der Pause Folgendes tun: Abstand zu... halten oder ... (auf gelingende Aktivitäten hinweisen)</i> |
| <i>Spinnst Du? Hör sofort auf!</i> | <i>Abwertend und ohne Hinweis auf erwünschtes Verhalten.</i> | <i>Denk daran, dass du Folgendes tun kannst: ...</i> |
| <i>Du weißt genau, wie du dich zu benehmen hast!</i> | <i>Abstrakte Information, gibt keine Orientierung.</i> | <i>Achte darauf, dass du Folgendes versuchst: ...</i> |
| <i>Wieso kannst du dich nicht benehmen?</i> | <i>Affekthandlungen können in der Belastungssituation nicht begründet werden!</i> | <i>Halte Abstand zu...! Achte darauf, dass du... Du kannst...</i> |
| <i>Lass ... in Ruhe!</i> | <i>Allgemeine Information ohne Alternative!</i> | <i>Halte Abstand, du kannst Folgendes tun: ...</i> |
| <i>Du wieder! Na klar!</i> | <i>Zuschreibung und fehlendes Vertrauen in konstruktives Verhalten.</i> | <i>Achte darauf, dass du...</i> |
| <i>Ich habe es ja gleich gewusst, dass du wieder Mist machst!</i> | | <i>Du kannst versuchen, mitzuarbeiten/freundlich zu bleiben...</i> |

| | | |
|--|--|-----------------------------------------------------------------|
| | | <i>Wenn es ein Problem gibt, kannst du dich an mich wenden.</i> |
|--|--|-----------------------------------------------------------------|

Erläuterungen dazu finden Sie in Hehn-Oldiges (2021): Wege aus Verhaltensfallen. Beltz Weinheim, Kapitel 2.3.1, S. 53 ff.