**Schritte um erfolgreich Grenzen zu setzen**

**Autorin unbekannt / Redaktion Jürg Hartmann 2023**

**1. Meine Grenzen kennen und wichtig nehmen**

Bei meinen Seminaren fällt mir auf, dass viele Menschen ihre Grenzen entweder gar nicht so genau kennen, bzw. noch häufiger, dass sie sie „im Ernstfall“ nicht

wichtig nehmen und sofort zurückstecken und auf die Verteidigung ihrer Grenze verzichten, sobald andere ihre Erwartungen und Ansprüche formulieren bzw. geltend machen. „Eigentlich wollte ich zum Wochenende wandern gehen, aber es ist ja nicht so schlimm, ich kann schon den Dienst für dich übernehmen“. „Ich weiß gar nicht genau, ob das noch zu meinen Aufgabenbereichen gehört; außerdem ist es eh schnell gemacht. Sonst bleibt es wieder liegen.“

Zu unterscheiden ist hier zwischen unterschiedlichen Arten von Grenzen: Da gibt es zum einen eine Toleranzgrenze, z.B. wenn die Kollegin wegen des Verkehrs einige Minuten später in den Dienst kommt. Die Schmerzgrenze ist jedoch erreicht, wenn dies z.B. gleich dreimal hintereinander passiert. Spätestens hier sind Konsequenzen seitens des Vorgesetzten unumgänglich. Und die dead line, die wohl eine Weiterbeschäftigung nicht mehr ermöglicht, wäre in diesem Fall wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst.

**2. Meine Grenzen mitteilen bzw. durch eindeutige Signale sichtbar machen**

Viele Menschen meinen, der andere müsste doch ihre Grenzen kennen: Das müsste doch z.B. für den anderen klar sein, dass ich nicht ständig daheim wegen dienstlicher Fragen angerufen werden möchte, dass ich nicht beim Mittagessen von Bewohnern mit dienstlichen Fragen belästigt werden möchte, dass die Kollegin nicht einfach mein Schreibwerkzeug nehmen kann. Doch: Ich kann nicht davon ausgehen, dass der andere meine Grenzen kennt; ich muss sie ihm entsprechend mitteilen. Eindeutige Grenzsignale können neben einer unmissverständlichen Botschaft z.B. eine geschlossene Bürotür, ein abgeschaltetes Diensthandy, ein Passwort am PC sein.

Die Frage ist außerdem, ob und welche Konsequenzen es beim Überschreitungen von Grenzen gibt. In einer Supervisionsgruppe wurde von einer Mitarbeiterin berichtet, die über mehrere Jahre ihren Dienst im Altenheim jeweils um rund 15 Minuten verspätet antrat ohne dass dies geahndet worden wäre. Ein sehr eindrückliches Beispiel für unterschiedliche, jeweils nach der Schwere der Grenzverletzung abgestufte sowie transparente Konsequenzen können wir im Fußball erleben. Dort reichen die Konsequenzen von einem einfachen Foul bis zum Ausschluss für mehrere Spiele.

**3. Gemeinsam Grenzen vereinbaren**

Wenn es um gemeinsame Grenzen geht ist es zielführend, diese auch gemeinsam zu vereinbaren. Z. B. die konkrete Abstimmung von Betreuungstätigkeiten verschiedener Berufsgruppen an einem Patienten im Rahmen mobiler Dienste. Gemeinsam vereinbarte Grenzen werden in der Regel eine höhere Akzeptanz finden.

**4. Grenzverletzungen aufzeigen, sofort entschieden reagieren**

Viele Menschen, gerade in sozialen Berufen, warten aus falsch verstandener Rücksichtnahme sehr lang, bis sie Grenzverletzungen ansprechen. Um dann manchmal – für den anderen völlig unverständlich – förmlich zu explodieren, wenn die Schmerzgrenze überschritten ist. Wenn ich länger nicht reagiere, können sich außerdem die realen Grenzen verschieben, wie im vorhin geschilderten Beispiel mit der Altenheimmitarbeiterin.

Sinnvoll hingegen ist unmittelbar zu reagieren. Ein eindrucksvolles Beispiel dafür im wahrsten Sinn des Wortes schilderte vor kurzem eine Krankenschwester, die

einem Patienten, der sie begrapschte, eine schallende Ohrfeige versetzte. Meist reicht es jedoch aus, in Ich-Form klar und deutlich sein Unbehagen zu formulieren.

**5. Meine Grenzen schützen und verteidigen, konsequent bleiben**

Meine Grenzen zu schützen bzw. zu verteidigen erfordert Entschlossenheit, Kongruenz im Ausdruck, entsprechende Energie und Konsequenz. In Seminaren erlebt man immer wieder TeilnehmerInnen, die ihre Grenzen nur sehr halbherzig verteidigen und bei entsprechend forschem Auftreten von „Eindringlingen“ schnell die Flinte ins Korn werfen. Oder TeilnehmerInnen, die speziell gegenüber Kindern schnell nachgeben, obwohl sie wissen, wie wichtig es wäre, sowohl im eigenen Interesse als auch im Sinne der Entwicklung der Kinder, konsequent zu bleiben und festgelegte Vereinbarungen und Regeln auch durchzusetzen.

**6. Grenzen frühzeitig setzen**

Grenzen und Regeln werden beim ersten Mal festgelegt. Sobald sich Verhaltensweisen „eingeschliffen“ haben, ist es schwieriger, diese – bei sich oder bei anderen - wieder zu verändern. Wenn z. B. die Kinder, die ich zu betreuen habe, wiederholt erleben, dass es ohne Konsequenzen bleibt, wenn sie eine halbe Stunde später als vereinbart heimkommen, werde ich Mühe haben, die Grenze im Nachhinein zu verändern und Pünktlichkeit durchzusetzen. Leichter ist es, wenn sie von vornherein erleben, dass ich auf Pünktlichkeit wert lege und dies gleich entsprechend deutlich mache.

**7. mir bei Bedarf Unterstützung holen**

Sowohl in Berufsleben wie im Privatbereich gibt es eine Reihe von Einrichtungen, die für Grenzverletzungen zuständig sind. Wenn z. B. ein Kollege seine Kompetenzen nicht einhält und wir dies zu zweit nicht klären können, so gehört es zu den ureigenen Aufgaben eines Vorgesetzten, solche Grenz-Konflikte zu klären und Regelungen zu treffen. Zu den Grenzregelungs-Einrichtungen zählt ebenso der Betriebsrat wie die Supervision. Der Fall mit der seit Jahren verspäteten Mitarbeiterin wurde so mithilfe der Supervision gelöst, nachdem sich eine leidtragende Kollegin dort beraten ließ und anschließend das Gespräch mit der Pflegedienstleiterin suchte.

**8. auf meine „inneren Knöpfe“ achten**

Jede und jeder von uns hat solche „inneren Knöpfe“, Schwachstellen, die es anderen ermöglichen, uns dazu zu bringen, sozusagen gegen unseren eigentlichen Willen, Dinge zu tun bzw. lassen. Das reicht vom „Anerkennungsknopf“ („Auf dich kann man sich immer verlassen, du bist immer da, wenn man dich braucht“) bis zum „Hilflosigkeitsknopf“ („Ich schaff das einfach nicht, könntest du es für mich übernehmen“).

**9. regelmäßig üben**

So wie die Armee als Grenzsicherungseinrichtung immer wieder seine Fähigkeit Grenzen zu verteidigen systematisch und gezielt üben muss, so muss ich auch als Einzelner, als Einzelne regelmäßig daran arbeiten, für unterschiedliche Fälle von Grenzziehungen und –verletzungen gewappnet zu sein. Und denken Sie daran: Üben beginnt wie bei allen Fertigkeiten, die man sich neu erwirbt, bei einfachen, leicht bewältigbaren Aufgaben.

Eine häufige Frage, die sich Menschen stellen, denen es schwer fällt sich abzugrenzen, ist die, wie es möglich ist, in konkreten Situationen nein zu sagen ohne dabei ständig ein schlechtes Gewissen zu haben. Dazu im Folgenden einige Anregungen.

**Strategien und Tipps zum Leichter-nein-sagen**

**Mein Nein begründen ohne mich dafür zu rechtfertigen**

* + Wenn der andere versteht, warum ich eine bestimmte Erwartung nicht erfüllen will, so fällt es ihm in der Regel leichter mein Nein zu akzeptieren. „Ich will am Samstag mit dir nicht Dienst tauschen, weil ich schon mit einem Freund eine Bergwanderung vereinbart habe“. Doch nicht immer ist eine Begründung notwendig und nicht selten besteht die Gefahr, dass aus der Begründung eine Rechtfertigung wird.

**Nein zur Sache aber Ja zur Beziehung betonen**

* + „Ich unternehme gerne in nächster Zeit wieder etwas mit dir, aber heute mag ich nicht mehr ins Kino gehen“.

**Nein vorankündigen**

* + Gerade wenn sich Grenzüberschreitungen bereits über einen längeren Zeitraum eingeschlichen haben oder man eine Grenze aus pädagogischen Gründen verändern will, ist es oft schwierig, sie abrupt und sofort zu verändern. Hier hilft eine Vorankündigung: „Dieses Mal begleite ich dich noch zum Arzt, ab nächstem Mal will ich, dass du allein hingehst“.

**Nein mit Alternative**

* + „Heute mag ich nicht mehr ins Kino gehen, aber zum Wochenende können wir gerne etwas miteinander unternehmen“.

**Nein, es sei denn …**

* + „Ich kann heute nicht länger im Dienst bleiben, weil ich für unsere neue Wohnung noch verschiedenes besorgen muss, außer ich kann dafür morgen früher gehen“.

**Warum gerade ich?**

* + In der Regel werden immer jene Personen als erstes angesprochen, von denen man weiß, dass sie zusagen werden. Um aus dieser Rolle herauszukommen, hilft es z.B. zurückzufragen, ob nicht jemand anderer aus dem Team die zusätzliche Aufgabe übernehmen könnte.

**Mit Nein experimentieren: Was würde passieren …**

* + „Welche Konsequenzen hätte es, wenn wir den Bericht nicht bis Ende der Woche fertig bekommen?“ Nicht selten zeigen sich andere Wege bzw. stellt sich heraus, dass die Sache gar nicht so dringend ist, wie sie vorerst dargestellt wurde.

**Vorteile des Neins deutlich machen**

* + Ein eigenes Beispiel aus der Vorbereitung dieses Referates: „Wenn ich heute Mittag nichts Zeitaufwändiges koche, kann ich den Vortrag fertig stellen, dann haben wir ein gemeinsames freies Wochenende.“

**Nicht sofort entscheiden, um Bedenkzeit ersuchen**

* + Dies sollten Sie sich grundsätzlich zur Angewohnheit machen, wenn Sie mit größeren unerwarteten oder zusätzlichen Aufgaben konfrontiert werden. Wenn ich die Sache einmal überschlafen habe und die Für und Wider durchdacht und dabei auch auf mein Gefühl geachtet habe, lässt sich wesentlich leichter eine stimmige Entscheidung treffen. Und denken Sie daran: Manche Menschen legen es instinktiv darauf an, jemanden mit ihren Wünschen zu überrumpeln.