

Strategien zum Grenzen-Setzen

Grenzen zu setzen ist ein zentraler Bestandteil professioneller Arbeit in der Offenen Jugendarbeit. Sie dienen dem Schutz der Jugendlichen, der Fachkräfte und der Qualität des pädagogischen Handelns. In der Praxis ist das Setzen von Grenzen jedoch oft eine Balance zwischen Beziehungsgestaltung und professioneller Distanz. Die folgenden Strategien bieten Orientierung und konkrete Handlungsmöglichkeiten.

1) Klare Regeln und transparente Kommunikation

Jugendliche profitieren von Transparenz und Konsequenz. Grenzen sollten nicht nur gedacht, sondern **klar kommuniziert** werden.

Wichtige Prinzipien:

- Frühzeitig informieren: Was ist möglich – und was nicht?
- Einfache, respektvolle Sprache verwenden
- Konsequenzen aufzeigen, ohne zu drohen
- Wiederholung ist normal – Grenzen müssen oft mehrfach kommuniziert werden

Beispielsätze:

- „Ich kann dir zuhören, aber diese Art von Hilfe darf und kann ich dir nicht anbieten.“
- „Ich bin für dich da, aber außerhalb meiner Arbeitszeit kann ich keine Nachrichten beantworten.“

2) Professionelle Distanz als Werkzeug

Professionelle Distanz bedeutet nicht Kälte oder Gleichgültigkeit, sondern eine bewusst gehaltene, verantwortungsvolle Nähe.

Konkrete Maßnahmen:

- Keine privaten Social-Media-Kanäle nutzen – klare Kommunikation über offizielle Kanäle
- Keine engen Zweierkontakte in unübersichtlichen Räumen
- Emotionale Übernahmen vermeiden: Probleme der Jugendlichen nicht „mit nach Hause nehmen“
- Klare Rollendefinition: „Ich bin deine Jugendarbeiterin, nicht deine Freundin.“

3) Selbstreflexion und Awareness

Fachkräfte sollten die eigenen Grenzen erkennen und ernst nehmen – bevor sie überschritten werden.

Hilfreiche Reflexionsfragen:

- Welche Situationen bringen mich unter Druck?
- Wann fällt mir „Nein sagen“ schwer?
- Welche persönlichen Erfahrungen beeinflussen meine Grenzen?

Signale, dass Grenzen gefährdet sind:

- Müdigkeit, Gereiztheit, Überforderung
- Wunsch, Jugendlichen „beweisen“ zu wollen, dass man mehr kann als der Auftrag vorgibt
- Schuldgefühle beim Setzen von Grenzen

4) Konsistente Teamabsprachen

Grenzen funktionieren nur, wenn sie im Team **einheitlich gelebt und kommuniziert** werden.

Beispiele für Teamgrenzen:

- Erreichbarkeit (Diensthandy vs. Privatnummer)
- Umgang mit Social-Media-Anfragen
- Regeln im offenen Betrieb (Rauchen, Alkohol, Intimität, Gewalt)
- Umgang mit herausforderndem Verhalten

Teamkultur stärken:

- Gemeinsame Standards entwickeln
- Regelmäßige Reflexion in Teamsitzungen
- Unterstützung statt Kritik, wenn Kolleg*innen Grenzen ziehen

5) Haltung und Sprache beim Grenzen-Formulieren

Grenzen lassen sich so ausdrücken, dass sie **klar** und gleichzeitig **wertschätzend** sind.

Prinzipien guter Grenzen-Kommunikation:

- Ich-Botschaften statt Vorwürfe
- Klarheit statt Rechtfertigung
- Authentisch und ruhig bleiben
- Verständnis zeigen, aber deutlich bleiben

Beispiele:

- „Ich verstehe, dass dir das wichtig ist. Gleichzeitig kann ich das aus beruflichen Gründen nicht tun.“
- „Ich merke, dass dir das Thema gerade sehr nahegeht. Lass uns gemeinsam schauen, wen wir noch einbeziehen können.“

6) Ein professionelles „Nein“

„Nein“ zu sagen ist eine professionelle Kompetenz – keine persönliche Ablehnung.

Wie geht ein professionelles Nein?

1. **Zuhören**
2. **Verständnis ausdrücken**
3. **Grenze formulieren**
4. **Alternative anbieten**
5. **Beziehung halten**
6. **Frustration aushalten**

Beispiel:

„Ich sehe, dass dich das belastet. Ich kann dir zuhören, aber für therapeutische Beratung bin ich nicht zuständig. Ich kann dir aber helfen, eine passende Stelle zu finden.“

7) Grenzen durch Strukturen stärken

Gute Strukturen nehmen Druck von Fachkräften und verhindern Grenzüberschreitungen.

Beispiele:

- Klare Öffnungszeiten und Erreichbarkeitsregeln
- Fix definierte Ansprechpersonen im Team
- Transparente Konzepte
- Niederschwellige Dokumentation (z. B. Kurzprotokolle)
- Präsenzkonzepte für heikle Situationen

8) Grenzen setzen ohne Beziehung zu gefährden

Jugendliche testen Grenzen – das ist entwicklungspsychologisch normal. Wichtig ist, dass Grenzen **verbindlich**, aber **nicht strafend** wirken.

Wirkungsvolle Haltungen:

- Wertschätzung für die Person, Klarheit gegenüber dem Verhalten
- Beziehung anbieten, aber bestimmte Verhaltensweisen nicht akzeptieren
- Humor und Leichtigkeit nutzen, wenn passend
- Verantwortung klar benennen: „Ich bin für einen sicheren Raum verantwortlich.“

9) Unterstützung durch Supervision & kollegiale Beratung

Grenzen lassen sich leichter halten, wenn Fachkräfte regelmäßig über Belastungen sprechen können.

Nutzen:

- Entlastung
- Neue Perspektiven
- Sicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen