

Strukturierte Problemgespräche sind ein zentrales Instrument im Umgang mit herausforderndem Verhalten – besonders dann, wenn Feedback und Korrekturgespräche wirkungslos bleiben.

Der Gesprächsaufbau bleibt grundsätzlich gleich – wichtig ist jedoch, die Inhalte an die jeweilige Situation und das Verhalten anzupassen. So bleibt das Gespräch einerseits verbindlich und strukturiert, andererseits offen für individuelle Lösungen.

Formen strukturierter Problemgespräche

1. Klärendes Gespräch

Fokus: Situationsklärung

Ziel: Erste Orientierung und Verbesserung durch sachliches Gespräch

Typische Inhalte:

- Beobachtungen mitteilen
- Veränderungsbereitschaft klären
- Erste Lösungen erarbeiten
- Vereinbarungen treffen und dokumentieren

2. Kerngespräch

Fokus: Problemanalyse und Zielorientierung

Ziel: Vertiefte Auseinandersetzung bei anhaltenden Schwierigkeiten

Typische Inhalte:

- Belastungsfaktoren analysieren
- Klare Ziele und Schritte vereinbaren
- Einbindung von Fachpersonen und Eltern
- Konsequenzen bei Nichteinhaltung benennen

3. Massnahmengespräch

Fokus: Krisengespräch im erweiterten Netzwerk

Ziel: Bei Eskalation – verbindliche Schritte im Krisenrahmen

Typische Inhalte:

- Neue Lösungswege im Netzwerk entwickeln
- Dringlichkeit klar kommunizieren
- Weitere Massnahmen einleiten (ggf. Schulbehörde)

Hinweis: Die Gespräche sind nicht zwingend linear aufgebaut – sie können je nach Lage kombiniert oder direkt auf höherer Stufe begonnen werden (z. B. bei akuter Gewalt).

Die 8 Phasen des Gesprächs

Von der Vorbereitung über die Problemdarlegung bis zur Fortschrittkontrolle.

ABLAUF FRAGESTELLUNGEN / ANTWORTEN

Vorbereitung Was ist in der Vorbereitung zu beachten?

- Zusammentragen der Vorinformationen (Beobachtungen, Auffälligkeiten, Hinweise von anderen Personen, Prozessverlauf, Feedbacks, Korrekturgespräche und Risikoeinschätzung)
- Definiere klare Ziele für das Gespräch.
- Wähle einen ruhigen, ungestörten Ort.
- Informiere einen Tag vorher, dass ein Gespräch erfolgt, indem es um Leistung und Verhalten geht.

Eröffnung Einstieg Wie soll die Gesprächseröffnung gestaltet werden?

- Freundliche Begrüssung und den Grund für das Gespräch erklären
- Sicherstellen, dass verstanden wird um was es geht und den zeitlichen Rahmen klären und das eine Gesprächsnotiz gemacht wird.
- Folgende Einstiegsfrage vermeiden: «Kannst du dir vorstellen, um was es geht?» – Es ist kein Verhör.

Problem darlegen Was ist bei der Problemdarlegung zu beachten?

- Sachliche und präzise Darlegung der Beobachtungen
- Keine Be- oder gar Abwertung der Auffälligkeiten
- Besorgnis ausdrücken («Ich mache mir Sorgen, weil»)
- Keine Gerüchte oder Hypothesen verwenden («Ich habe gehört, dass ...» oder «Könnte es sein, dass»)

Erklärung einfordern (Analyse) Welche Fragestellungen sind hilfreich, wenn Erklärungen eingefordert werden?

- Wie erklärst du dir das?
- Was hat sich in den letzten drei Monaten verändert?
- Was müsste anders werden, dass....?

Die «Warum-Frage» eher vermeiden. Diese kann je nach Situation und Tonfall anklagend oder moralisierend wirken und führt häufig zu Rückzug oder «Weiss auch nicht».

Veränderungs- Motivation (Einschätzung) Bei welchen Antworten kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft zur Veränderung gegeben ist?

- Problemeinsicht ist vorhanden
- Formuliert Schwierigkeiten, weiss jedoch nicht weiter
- Stellt Fragen
- Steht zu Überforderung

Bei welchen Antworten besteht keine Veränderungsmotivation?

- Problemeinsicht ist vorhanden
- Formuliert Schwierigkeiten, weiss jedoch nicht weiter
- Stellt Fragen
- Steht zu Überforderung

Siehe auch  **Motivation und Veränderung**



ABLAUF

FRAGESTELLUNGEN / ANTWORTEN

Lösungsfindung oder Intervention



Wenn eine Problemeinsicht vorhanden ist, kann in einem gemeinsamen Prozess nach Lösungen gesucht werden.

Dazu eignen sich lösungsorientierten Fragestellungen, weil sie auf die Ressourcen aufbauen:

- Was könnte dich unterstützen?
- Was siehst du für Möglichkeiten?
- Wie hoch sind die Chancen, dass du dieses Problem meistern kannst.
- Was wäre ein erster Schritt?

Wenn kaum eine Problemeinsicht vorhanden ist, eignen sich folgende Fragestellungen:

- Was glaubst du, welche Konsequenzen es haben wird, wenn du so weitermachst?
- Wie hoch ist deine Motivation, die Problem anzugehen auf einer Skala von 1–10 (1 gar nicht – 10 ganz sicher).
- Was braucht es, dass du von 3 auf 5 in der Skala kommen könntest.

Wenn nur Problemverneinung oder Widerstand (z.B. Schweigen) vorhanden ist:

- Zeit geben, um sich Gedanken zu machen (Fortsetzung des Gespräches z. B. einen Tag später)
- Klar und sachlich die Konsequenzen aufzeigen (nicht anklagend oder aggressiv)

Vereinbarung Abschluss



Was ist zu beachten?

- Vereinbarte Punkte zusammenfassen (Verständnis überprüfen)
- Folgeschritte planen und festlegen (überprüfbar beschreiben)
- Unterstützung anbieten
- Deutlich machen, dass eine Veränderung erwartet wird (vor allem wenn wenig Einsicht vorhanden ist).
- Konsequenzen klar und deutlich aufzeigen
- Weiteren Gesprächstermin in einer angemessenen Frist vereinbaren

Der Abschluss soll positiv und ermutigend klingen, auch wenn die Situation schwierig ist oder keine Veränderungsbereitschaft signalisiert wird.

- «Ich kann mir vorstellen, dass die Situation für dich anspruchsvoll ist. Doch ich bin überzeugt, dass du das schaffen kannst. Ich unterstütze dich gerne dabei.»

Fortschrittskontrolle



Was gehört alles zur Fortschrittskontrolle?

- Positive Feedbacks im Alltag, wenn die Richtung stimmt
- Überprüfbare Zielsetzungen im Auge behalten und Planungsschritte beobachten
- Verbindlichkeit herstellen und sich Zeit nehmen
- Folgegespräch vorbereiten

Das Problemgespräch sollte stets darauf abzielen, das Problem zu verstehen, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten. Es erfordert Flexibilität, Empathie und klare Kommunikation von der Lehrperson.

Gesprächsbeispiele

Ausgangslage:

Sven, Oberstufenschüler, zeigt ein Problemverhalten mit auffälligen Verhaltensweisen. Die Feedback- und Korrekturgespräche haben nicht viel bewirkt. Seine Schulnoten in Mathe, Englisch und Deutsch haben sich im letzten Quartal verschlechtert. Sven wirkt im Unterricht unkonzentriert. Häufig ist er Morgen müde und hat auch schon mehrmals verschlafen. Sven zeigt Widerstand im Gespräch und sieht das Ganze nicht dramatisch.

1. Variante: mit ...

LP: Guten Morgen, Sven. Bitte setz dich. Ich möchte mit dir über dein Verhalten und deine Noten in den letzten drei Monaten sprechen.

Sven: Das verstehe ich nicht? Es ist doch alles in Ordnung. Meine Noten sind gar nicht so schlecht.

LP: Ich sehe, dass sich deine Noten in Mathe, Englisch und Deutsch im letzten Quartal um fast eine Note verschlechtert haben. Auch dein Verhalten im Unterricht ist auffällig. Du wirkst oft müde und unkonzentriert. Was denkst du, könnte das Problem sein?

Sven: Ich weiß nicht, vielleicht schlafe ich zu spät ein. Aber so schlimm ist das nicht.

LP: Es ist wichtig, dass wir gemeinsam eine Lösung finden, damit sich deine Leistungen und dein Verhalten verbessern. Was hältst du davon, früher ins Bett zu gehen, um ausgeruhter zu sein?

Sven: Das würde nichts ändern. Ich will einfach nicht früher ins Bett gehen.

LP: Ich verstehe deinen Widerstand, aber wir müssen eine Lösung finden. Wenn du weiter so müde bist und schlechte Noten bekommst, kann das schlimme Folgen haben. Wie wäre es, wenn du versuchst, an den Schultagen eine Stunde früher ins Bett zu gehen, dann sehen wir, ob es besser wird.

Sven: Jeden Tag eine Stunde früher. Nein, das schaffe ich nicht.

LP: Was wäre deine Idee?

Sven: Ich versuche an drei Tagen, Dienstag bis Donnerstag, eine Stunde früher ins Bett zu gehen. Das sind die harten Schultage, meistens mit Prüfungen.

LP: Das ist ein Anfang. Lass es uns drei Wochen ausprobieren. Ich unterstütze dich und wir schauen gemeinsam, ob es hilft. Wenn nicht, müssen wir vielleicht weitere Schritte unternehmen. Bist du einverstanden?

Sven: Okay, ich versuche es.

LP: Danke Sven. Wenn du das wirklich willst, dann schaffst du das auch. Es wird sich sicher positiv auf deine Konzentration und deine Leistung auswirken.

Das Gespräch verbindet Verständnis für Svens Position mit klaren Erwartungen. Es gibt ihm auch die Möglichkeit, Teil der Lösung zu sein und Eigenverantwortung zu übernehmen.



2. Variante: mit lösungsorientierten Fragen

LP: Guten Morgen, Sven. Mir sind einige Veränderungen in deinem Verhalten und in deinen Noten aufgefallen. Was glaubst du, hat gut funktioniert, bevor diese Veränderungen aufgetreten sind?

Sven: Ich weiss nicht, vielleicht habe ich mehr geschlafen.

LP: Interessant. Was hat sich verändert, dass du weniger schläfst? Gibt es etwas in deinem Alltag, was wir ändern könnten, damit du wieder mehr schläfst?

Sven: Vielleicht spiele ich zu viele Computerspiele.

LP: Das könnte ein Faktor sein. Wie würdest du dich fühlen, wenn du während der Woche weniger Zeit mit Computerspielen verbringen würdest? Was könntest du stattdessen tun, um dich zu entspannen?

Sven: Vielleicht könnte ich lesen oder früher ins Bett gehen. Aber mit dem Computerspielen möchte ich nicht aufhören.

LP: Verstehe. Wie könnten wir einen Kompromiss finden, bei dem du noch Spass hast, aber auch genug Schlaf bekommst?

Sven: Vielleicht könnte ich unter der Woche weniger spielen und am Wochenende mehr.

LP: Das klingt nach einer möglichen Lösung. Wie würden deine Freunde reagieren, wenn du unter der Woche weniger spielen würdest? Wie würde sich das deiner Meinung nach auf die Beziehung zu ihnen auswirken?

Sven: Sie würden es wahrscheinlich verstehen. Ich glaube nicht, dass es unsere Beziehung wirklich beeinflussen würde.

LP: Das ist gut zu hören. Lass uns dies ausprobieren und ich werde in zwei Wochen nachfragen, wie es läuft. Wenn es Probleme gibt, können wir darüber reden und den Plan anpassen. Bist du damit einverstanden?

Sven: Ja, ich probiere es aus.

In diesem Gespräch werden systemische und zirkuläre Fragen eingesetzt, um Sven zum Nachdenken und zur Selbstfindung einer Lösung zu bringen. Die Lehrperson stellt Fragen, die Sven dazu anregen, über sein Verhalten, seine Beziehungen und mögliche Lösungen nachzudenken, ohne ihm etwas aufzuzwingen.

3. Variante: direkte Gesprächsführung

LP: Guten Morgen, Sven. Setz dich bitte, wir müssen etwas Wichtiges besprechen. Deine Noten und dein Verhalten haben sich verschlechtert und ich mache mir Sorgen. Weisst du, warum das passiert ist?

Sven: Na ja, vielleicht schlafe ich zu spät ein, aber so schlimm finde ich das nicht.

LP: Es ist ernst, Sven. Deine schulischen Leistungen leiden und dein Verhalten im Unterricht ist nicht akzeptabel. Du musst ab sofort früher ins Bett gehen und dich auf den Unterricht konzentrieren. Verstehst Du das?

Sven: Aber warum? Ich will meine Freizeit so verbringen, wie ich es will.

LP: Es geht um deine Zukunft und deine Ausbildungschancen. Wenn sich deine Noten und dein Verhalten nicht bessern, kann das ernsthafte Konsequenzen haben, wie z.B. ein Gespräch mit deinen Eltern und der Schulleitung. Willst Du das?

Sven: Nein, das will ich nicht.

LP: Gut, dann müssen wir einen Plan machen. Ich erwarte von dir, dass du am Morgen ausgeruht in die Schule kommst du dich konzentrierst im Unterricht. Du zeigst nicht nur mir, sondern auch den Fachlehrerinnen gegenüber Respekt. In drei Wochen treffen wir uns wieder und werden deine Entwicklungsschritte überprüfen. Wenn es nicht besser wird, müssen wir weitere Massnahmen ergreifen. Bist Du damit einverstanden?

Sven: Ja, ich verstehe.

LP: Ich möchte, dass du dich wieder auffängst, Sven. Ich bin hier, um dich zu unterstützen, aber du musst auch deinen Teil dazu beitragen. Wir arbeiten gemeinsam daran, okay?

Sven: Okay, ich werde mein Bestes geben.

In diesem Gespräch setzt die Lehrperson klare Erwartungen und erklärt deutlich die möglichen Konsequenzen von Svens Handeln. Es wird ein klarer Weg aufgezeigt und Sven wird ermutigt, Verantwortung für seine Situation zu übernehmen. Es gibt weniger Verhandlungsspielraum und die Lehrperson nimmt eine direktivere Haltung ein, um sicherzustellen, dass Sven den Ernst der Lage versteht.