

Wie Leiterinnen sich von Problemen lösen

AutorInnen: Veronika Kotrba, Jonas Krämer

Vielleicht kommt Ihnen das bekannt vor?

Frau Grillinger kommt angespannt in das Zimmer der Kindergarten-leiterin: Gerade hatte sie ein Gespräch mit einer Mutter, die sich über ihre pädagogische Kompetenz beschwert hat. Ihre kleine Tochter hat die letzten Monate so wunderbar mit ihren zwei Freundinnen in der Gruppe gespielt und jetzt lassen die beiden ihre Tochter nicht mehr mitspielen. Als professionelle Pädagogin hätte sie da einzuschreiten, um die beiden in die Grenzen zu weisen. „Ich brauche da Ihre Unterstützung“, meint die Pädagogin zur Leiterin, „Sie müssen mit der Mutter reden!“ Eine Minute später kommt die Stellvertreterin vorbei. Sie meint, dass es dringenden Gesprächsbedarf gibt, eine Assistentin will nicht mehr die Bestellungen für die Jause alleine machen. Das müssten andere auch tun. Sie fühlt sich nicht wertgeschätzt. „Können Sie mit ihr kurz reden?“, meint die Stellvertreterin. Die Leiterin verspürt leichten Ärger und hat wieder einmal das Gefühl, dass alle Probleme auf ihren Schultern lasten und sie von Jammerern und Negativ-Denkern umgeben ist. „Gibt es in diesem Haus noch irgendjemanden, der auch Ideen für Lösungen hat und selber die Initiative ergreift?“

Als Potenzialfokussierte Pädagogin würde Frau Grillinger wissen, dass die betreffende Mutter zuallererst in ihrer Aufregung ernst genommen werden möchte. Sie würde sich bedanken, dass sie gleich gekommen ist, um darüber zu sprechen. Sie würde ihre Sorge als Mutter wertschätzen (Problemanerkennung) und sich dann gemeinsam mit ihr an ihre Tochter (die Problembringerin) wenden. Sie würde auch das Problem des Mädchens anerkennen und vielleicht sagen: „Das finde ich schade, dass es dir in der Situation gerade nicht gut geht.“ Möglicherweise

würde sie ihr einige der folgenden Fragen stellen:

Praxistipp:

Was genau möchtest du denn anders haben?
Und was war früher anders, sodass die beiden mehr mit dir gespielt haben? (Fragen nach positiven Unterschieden in der Vergangenheit)
Und was noch war anders? (Erarbeiten von Details)
Und was denkst du brauchen die beiden Mädchen um wieder mit dir zu spielen? (Potenzialsprache)
Sollen wir sie gemeinsam fragen?

Wie würde die Potenzialfokussierte Leiterin mit der Situation umgehen, wenn Frau Grillinger aufgeregt ihr Büro betritt, um sie um Hilfe zu bitten?

Auch ihr würde sie zu aller erst Verständnis für ihre Situation zeigen. Sie würde die Pädagogin fragen, was ihr denn jetzt gerade persönlich weiterhelfen würde, gemeinsam mit ihr ein Ziel definieren und anschließend mit Hilfe der positiven Unterschiede die nächsten Schritte mit ihr gemeinsam erarbeiten. Die Leiterin würde davon ausgehen, dass die Lösung für die Situation nur eine Person wirklich kennen kann – nämlich Frau Grillinger selbst. Sie sieht es daher als ihre Aufgabe, die Pädagogin dabei zu unterstützen, ihrer eigenen Lösung auf die Spur zu kommen. So würde es der Leiterin gelingen, weder Problem noch Lösungs-Verantwortung zu übernehmen, sondern stattdessen ihrer Führungsrolle mit Überblick und Ruhe gerecht zu werden.