

Fokusgruppen Studie

Analyse

Februar 2022

im Auftrag des Verbands der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV) und der
Bundesarbeitsgemeinschaft Mehr Sicherheit für Kinder e. V. (BAG)

ausgeführt von der Sinus Markt- und Sozialforschung GmbH (Sinus) in
Kooperation mit Dipl.-Biol. Sonja von Stetten M.A.



INHALT

Zusammenfassung	4
1 Hintergrund und Zielsetzung	6
2 Organisation und Durchführung der Fokusgruppen	7
2.1 Organisation	7
2.2 Durchführung und Methode	9
3 Aufbau der Themenkataloge	11
3.1 Explorative Phase (Fokusgruppen 1-3)	11
3.1.1 Definitionen und Auslöser von „verletzendem Verhalten“	11
3.1.2 Bewertungen Modul 1 bis 4	12
3.1.3 Bestmögliche methodische und inhaltliche Verzahnung/Verbindung der Module	13
3.1.4 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen	14
3.2 Vertiefende Phase (Fokusgruppen 4 – 6)	14
3.2.1 Elternarbeit als Aspekt / Schwerpunkt der Maßnahme	14
3.2.2 Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen innerhalb der Module	16
3.2.3 Aufgabe und Position einer „Vertrauensperson“ bei der Implementierung	17
3.2.4 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen	18
4 Ergebnisse der explorativen Phase (Fokusgruppen 1-3)	19
4.1 Definitionen und Auslöser von „verletzendem Verhalten“	19
4.1.1 Verständnis und Definition	19
4.1.2 Auslöser von „verletzendem Verhalten“	20
4.2 Bewertung der Maßnahme	21
4.2.1 Modul 1 „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“	21
4.2.2 Modul 2 „Teams entwickeln und begleiten“	23
4.2.3 Modul 3 „Pädagogisches Personal qualifizieren“	26
4.2.4 Modul 4 „Kindern eine Stimme geben“	27
4.3 Bestmögliche methodische und inhaltliche Verzahnung/Verbindung der Module	28
4.4 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen	31
4.5 Fazit	32
4.6 Empfehlungen und Ausblick	33
5 Ergebnisse der vertiefenden Phase (Fokusgruppen 4-6)	35
5.1 Diskussion über den Programm-Steckbrief	35
5.2 Elternarbeit als Aspekt / Schwerpunkt der Maßnahme	36
5.2.1 Empfehlungen	38
5.3 Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen innerhalb der Module	41
5.3.1 Empfehlungen	41
5.4 Aufgabe und Position einer sog. Vertrauensperson bei der Implementierung	44
5.4.1 Empfehlungen	45
5.5 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen	46
5.6 Ausblick – Digitale Plattform	46



6 Literatur	48	
7 Anhang	49	
7.1 Themenkatalog explorative Phase 1	49	
7.2 Themenkatalog vertiefende Phase 2	59	
7.3 Programm-Steckbrief	70	
Tabellenverzeichnis		
Tabelle 1	Zusammensetzung der Kernzielgruppen.	8
Tabelle 2	Themenblock „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“.	12
Tabelle 3	Themenblock „Teams entwickeln und begleiten“.	12
Tabelle 4	Themenblock „Pädagogisches Personal qualifizieren“.	12
Tabelle 5	Themenblock „Kindern eine Stimme geben“.	13
Tabelle 6	Themenblock „Verzahnung/Verbindung der Module“.	13
Tabelle 7	Themenblock „Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme – Teil 1“	14
Tabelle 8	Themenblock „Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme – Teil 2“.	15
Tabelle 9	Themenblock „Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen“.	16
Tabelle 10	Themenblock „Aufgabe und Position einer sog. Vertrauensperson“.	17

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Modell der Implementierung eines institutionellen Schutzkonzepts nach Epping und Luthardt (2021).	42
-------------	---	----



ZUSAMMENFASSUNG

Ziel der qualitativen Fokusgruppen Analyse war herauszufinden, wie die vier Module des „Setting-Programms zur Förderung der Gewaltprävention in Kindertagesstätten“ gestaltet sein und umgesetzt werden können, damit durch diese präventive Maßnahme eine nachhaltige Stärkung des Settings und aller seiner beteiligten Akteure erreicht werden kann. Es wurden insgesamt sechs Fokusgruppen mit pädagogisch Beschäftigten (Erzieher*innen, Pädagog*innen), Leitungskräften und Trägervertreter*innen bzw. im Sozialraum Kita eingesetzten weiteren Akteur*innen, wie z.B. Fachberatungen durchgeführt. Die Planung und Durchführung erfolgte zwischen November 2021 und Januar 2022 durch die Sinus Markt- und Sozialforschung GmbH in enger Absprache mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Mehr Sicherheit für Kinder e. V.. Die Gruppendiskussionen wurden entlang eines Themenkatalogs moderiert, aufgezeichnet, transkribiert und mittels qualitativer, fokussierter Inhaltsanalyse ausgewertet.

Ergebnisse: Zum Themenkreis „verletzendes Verhalten von Fachkräften“ zeigten die Teilnehmenden aller Fokusgruppen ein feines berufliches Gespür. Das „Setting-Programm“ und alle vier Module wurden rege diskutiert und durchgehend als stimmig und sinnvoll bewertet. Schwierig für die Umsetzung erschien die Finanzierung und die immer wieder genannten knappen zeitlichen Ressourcen im Setting. Den Befragten war es deshalb wichtig in der Umsetzung individuellen Gestaltungsspielraum zu haben und mit eingebunden zu werden. Zudem ist eine Orientierung welche Zielvorgaben im Laufe der Maßnahmen-Implementierung erreicht werden sollen und an welcher Stelle man sich im Projektverlauf befindet, hilfreich um die notwendigen Ressourcen einzuschätzen. Ähnlich begründet war der Wunsch der Befragten nach einer online Plattform, die vor allem für Neueinsteiger*innen die Möglichkeit böte sich rasch einzuarbeiten, zugleich auch Vernetzungen mit Kolleg*innen bereitstelle und auf dem neuesten Stand hielte.

Prinzipiell galt für alle Module: Externe Unterstützung sollte mit interner Feinarbeit kombiniert werden, fachliche Impulse von außen sollten zur Weiterarbeit im Team anregen. Gerne hätte man Zeit, auch in Form von ganzen Teamtagen, sich auf das Thema intensiv einzulassen. Fallbesprechungen und Supervisionen, Selbstreflexionen und Biographiearbeit sowie das Einbeziehen der Kinder werden als Fortbildungsinhalte und Coachinganlässe genauso genannt wie das Verschriftlichen von Grenzen pädagogischen Handelns. Hier wird Sicherheit gewünscht in Form von Transparenz in Abläufen (Qualitätsmanagement, Dienstanweisungen), der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen und dem Vorhandensein von vertrauensvollen Ansprechpersonen, die im besten Fall den Implementierungsprozess kontinuierlich und dennoch neutral begleiten. Momentan könnte das die Fachberatung oder insofern erfahrene Fachkraft sein, sofern sie von Anfang an in die Maßnahmen-Implementierung mit eingeschlossen würde.

Besonders freudigen Zuspruch fand das vierte Modul „Kindern eine Stimme geben“, hier erwartete man sich eine Fülle von praxisnahen Ideen und Methoden, die inhouse erlernt und im Alltag integriert werden können. Die ersten drei Module wurden stärker zusammengehörig erlebt. Daher sollte hier besonders auf eine gemeinsame Sprache, Definitionen und einem verbindlichen transparenten Programmleitfaden zur Orientierung geachtet werden. Die begrifflichen und inhaltlichen Schnittstellen der Maßnahme zum hauseigenen (erweiterten) Schutzkonzept sollten unbedingt Berücksichtigung finden, um Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Alle vier Module inhaltlich miteinander zu verbinden bedeute zuallererst die Kernelemente, also die „Must-haves“ der Maßnahme zu identifizieren. Diese Inhalte wären in der Umsetzung dann in allen Einrichtungen dieselben, weitere Themenblöcke könnten variabel, je nach Einrichtungswunsch, angeboten werden.

Als herausforderndes Thema wurde die Frage nach der Partizipation der Eltern wahrgenommen. Einerseits war der Wunsch nach Reflexion von Elterngesprächen und die Sorge, eigenes oder anderes Fehlverhalten anzusprechen groß, andererseits wurde vermutet, dass dies den Rahmen der ohnehin komplexen Maßnahme sprengen könnte. Einig war man sich, dass die Eltern in einem transparenten und stufenweisen Prozess informiert werden sollten. Besonders zu Beginn der Maßnahme wäre darauf zu achten, dass alle Fachkräfte in der Lage sein sollten die Eltern vor Ort kompetent über die Maßnahme aufzuklären. Dabei könnte der gesetzliche



Hintergrund (SGB VIII § 45 Abs. 2 Nr. 4) für die Akzeptanz hilfreich sein. Mit der Zeit könne man die Eltern v.a. über die Kinder gut einbinden und individuell über Elternabende, mehrsprachige Materialien oder eine online Plattform erreichen.

„Mutausbruch – gemeinsam füreinander stark machen“ war der Titel der Wahl, für den sich die Teilnehmenden einvernehmlich entschieden.



1 HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG

Der Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen ist das zentrale Anliegen des von der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Mehr Sicherheit für Kinder e.V. und des Verbands der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV) gemeinsam entwickelten „Setting-Programms zur Förderung der Gewaltprävention in Kindertagesstätten“. Ziel dieses umfangreichen Präventionsprogramms ist eine nachhaltige Stärkung des Settings „Kindertagesstätte“ und der darin beteiligten Akteure. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Prävention des Fehlverhaltens von Fachkräften (Maywald 2019) gelegt. Entsprechende Maßnahmen zur Gewaltprävention sollen dabei zukünftig integraler Bestandteil der Organisationsstrukturen und -prinzipien sein, so dass der Schutz vor Gewalterfahrungen und ein entsprechendes Konfliktmanagement selbstverständlich in das Setting eingebettet sind. Zur Ausarbeitung der komplexen Interventionsmaßnahme wurden vier Projektpartner¹ beauftragt vier modular aufgebaute Settingleistungen zu erarbeiten und anschließend im Setting zu erproben.

Im Projektverlauf und durch die intensive Kooperation der Projektpartner wurde deutlich, wie wichtig es ist, zu gewährleisten, dass alle vier Module inhaltlich und methodisch so aufeinander abgestimmt sind, dass sie im Sinne einer Gesamtintervention vor Ort koordiniert umgesetzt werden können. Dazu erschien es wesentlich, die konkreten Gelingensbedingungen der Maßnahmen-Implementierung, mit Blick auf Gewaltprävention im Setting Kita, aus der Perspektive der Zielgruppen zu erfassen. Deshalb wurde ein qualitatives Beteiligungsverfahren in Form einer Fokusgruppen Studie in Auftrag gegeben.

Ziel dieses Auftrags war anhand von Fokusgruppen herauszufinden, wie die vier Module gestaltet sein sollen, damit die Präventionsmaßnahme einheitlich auf allen Ebenen des Settings bestmöglich wirksam werden kann. Weiters sollte sichergestellt werden, dass die Kernzielgruppen der Maßnahme, nämlich die pädagogisch Beschäftigten (Erzieher*innen, Pädagog*innen), Trägervertreter*innen und Führungskräfte frühzeitig in die Entwicklung des Interventionskonzeptes integriert werden, um Schwerpunktthemen zu identifizieren, praxismgerechte Ideen für eine gelingende Umsetzung abzuleiten und mögliche Problemfelder schon im Vorfeld zu erkennen.

Die aus der Studie gewonnenen Rückmeldungen und praxismgerechten Empfehlungen fließen in den weiteren Entwicklungsprozess der Maßnahme mit ein.

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen zur Durchführung der Fokusgruppen näher erläutert.

¹ Stiftung Universität Hildesheim; Hochschule Fulda; Europäische Fachhochschule Rhein/Erft; Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) im Forschungsverbund FIVE e.V. an der Evangelischen Hochschule Freiburg



2 ORGANISATION UND DURCHFÜHRUNG DER FOKUSGRUPPEN

2.1 Organisation

Die Organisation und Durchführung der Fokusgruppen wurde von der Sinus Markt- und Sozialforschung GmbH (Sinus) in enger Absprache mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Mehr Sicherheit für Kinder e. V. (BAG) übernommen. Im Zeitraum von November 2021 bis Januar 2022 fanden sechs online Fokusgruppen Diskussionen in jeweils zwei Phasen, einer explorativen und einer vertiefenden, statt. Die Diskussionsrunden dauerten jeweils zwei Stunden und wurden in einem „virtuellen Sitzungszimmer“ als Videokonferenz durchgeführt.

Explorative Phase

In der ersten Phase sollte zunächst nach dem beruflichen Verständnis von „Fehlverhalten von Fachkräften“, „Gewalt“ oder „verletzendem Verhalten“ und möglichen Auslösern gefragt werden. Da bei den Begriffen „Gewalt“ oder „Fehlverhalten“ bzw. „Kinderschutz und Kindeswohl“ häufig an sexuelle oder gewaltvolle körperliche Übergriffe und weniger auch an subtile, kleine, versteckte und oft unbeabsichtigte Grenzüberschreitungen gedacht wird, sollte eine gemeinsame begriffliche Basis für die weitere Diskussion geschaffen werden. Anschließend wurde die Maßnahme in Kürze vorgestellt, um ein erstes Verständnis für das umfangreiche Präventionsprogramm zu entwickeln. Die vier Module der Maßnahme wurden zum damaligen Zeitpunkt wie folgt bezeichnet:

- » Modul 1 – „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“
- » Modul 2 – „Teams entwickeln und begleiten“
- » Modul 3 – „Pädagogisches Personal qualifizieren“
- » Modul 4 – „Kindern eine Stimme geben“

Im Anschluss sollten Diskussionen über die einzelnen Module, deren mögliche Inhalte und konzeptionelle Ausgestaltung, wie auch Gelingensbedingungen und mögliche Hindernisse für die praktische Umsetzung geführt werden. Dabei sollten konkret auch Vor- und Nachteile bzw. Vorbehalte der Teilnehmer*innen erfragt werden. Eine weitere Fragestellung sollte die „Verzahnung“ der Module, also deren inhaltliche und methodische Abstimmung, betreffen. Es sollten dabei Ideen generiert werden, wie die Maßnahme in den Kitas als Gesamtintervention koordiniert und umgesetzt werden kann. Zum Schluss der ersten Diskussionsrunden sollten die Teilnehmenden anhand von Auswahlbeispielen blitzlichtartig nach Präferenzen zu möglichen Titeln der Maßnahme gefragt werden, um die Zielgruppe der Maßnahme auch in die Titelwahl partizipativ mit einzubeziehen.

Vertiefende Phase

Da sich in der ersten Phase der Fokusgruppen weitere, für die Umsetzung der Maßnahme relevante Themen bzw. Fragen ergaben, sollte eine zweite Phase der Vertiefung dieser Themen dienen. Zum Einstieg sollte mittels eines Programm-Steckbriefs (siehe Anhang), der den Aufbau und Inhalt der Maßnahme zusammengefasst wiedergibt, erneut ins Thema „Gewaltprävention“ und „verletzendes Verhalten von Fachkräften“ eingeführt und relevante Begriffe wiederholt werden. Anschließend sollte der Themenschwerpunkt „Elternarbeit“ bzw. die Frage wie man die Eltern in den Kindertagesstätten bestmöglich in die Präventionsmaßnahme einbeziehen könnte, erörtert werden. Es sollte der Frage nachgegangen werden, ob das Verhalten der Eltern Einfluss auf den Umgang der Fachkräfte mit den Kindern haben könnte. Aber vor allem sollten praxisrelevante Ideen, Hindernisse und Hilfen zur erfolgreichen Partizipation der Eltern im Rahmen der Maßnahmen-Implementierung generiert werden. Vor allem umsetzungspraktische Details seien von Interesse.



In den ersten Fokusgruppen wurde von den Teilnehmer*innen der Wunsch nach einer sogenannten Vertrauensperson, die den gesamten Implementierungsprozess begleiten sollte, geäußert, wobei diese Person bzw. Rolle nicht genauer spezifiziert wurde. Daher sollte in dieser zweiten Phase das Thema Vertrauensperson aufgegriffen und differenzierter betrachtet bzw. miteinander diskutiert werden. Der dritte Themenschwerpunkt bezog sich auf die Frage „Welche Eckpunkte der Maßnahme sollten fest definiert und über alle Einrichtungen hinweg gleich sein und welche dürfen oder müssen flexibel handhabbar sein?“ Diese Fragestellung sollte die methodische, inhaltliche und strukturelle Ebene der Gesamtmaßnahme adressieren. Wie schon in der ersten Phase sollten dabei Ideen und praktische Hinweise gesammelt werden, die dabei unterstützen, den Gesamtaufbau der Maßnahme einerseits möglichst einheitlich und andererseits dennoch an die verschiedenen Kita Einrichtungen möglichst flexibel anpassbar zu gestalten. Zum Schluss sollten die Diskussionsteilnehmenden in einer kurzen Stellungnahme blitzlichtartig eine Bewertung zu zwei Titelvorschlägen für die Maßnahme abgeben.

Rekrutierung der Teilnehmer*innen

Die im Setting Kindertagesstätte pädagogisch Beschäftigten sollten bei der Auswahl der Kernzielgruppen der Maßnahme sowie der Maßnahmenentwicklung partizipativ eingebunden werden. Es wurden daher von Sinus in Absprache mit der BAG drei homogene, nicht hierarchieübergreifende Kernzielgruppen rekrutiert:

- » pädagogische Beschäftigte (Erzieher*innen, Pädagog*innen),
- » Kita Leitungskräfte und
- » Trägervertreter*innen bzw. im Sozialraum Kita eingesetzte weitere Akteur*innen, wie z.B. Fachberatungen.

Bei der Rekrutierung der dritten Kernzielgruppe erwies es sich zuerst als schwierig, Trägervertreter*innen zu gewinnen, deshalb wurde die Gruppe auf weitere im Sozialraum Kita eingesetzte Akteur*innen erweitert. Zur Teilnahme an der zweiten, vertiefenden Phase konnten alle Gruppenteilnehmer*innen aus der ersten Phase wiedergewonnen werden. Auf diese Weise konnte sichergestellt werden, dass die Komplexität und die Weiterentwicklung des Konzeptes von bereits mit der Thematik Vertrauten bewertet und diskutiert wird.

Insgesamt wurde auf eine Gruppenstärke von mind. Fünf Teilnehmer*innen (darunter auch männliche Teilnehmer) geachtet. Weiters wurde eine Streuung nachfolgenden strukturellen Kriterien angestrebt:

- » verschiedene Kita Größen (Anzahl betreuter Kinder)
- » verschiedene Träger (kommunal, kirchlich, Elterninitiativen etc.)
- » Mix städtischer Kitas und Kitas aus dem Umland

Letztendlich konnten für alle Kernzielgruppen Teilnehmer*innen rekrutiert werden. Die Gruppenstärke umfasste im Maximum 7 und im Minimum 5 Teilnehmende, darunter in jeder Gruppe mind. 2 männliche Teilnehmer. Weitere Merkmale der Einrichtungen bzw. Besonderheiten sind in Tabelle 1 aufgeführt.

Tabelle 1 Zusammensetzung der Kernzielgruppen.

Merkmal	Kernzielgruppen		
		Pädagogisch Beschäftigte (1. bzw. 4. Fokusgruppe)	Kita Leitungskräfte (2. bzw. 5. Fokusgruppe)
Berufliche Position bzw. Ausbildung	Erzieher*innen	Einrichtungsleiter*innen	Zwei Geschäftsführer*innen,



			drei Fachberatungen, eine kommunale Koordinatorin für Familienzentren
Träger	Elterninitiative; Kommunale und kirchliche Träger; Lebenshilfe Kita; Städtischer Waldkindergarten	Städtische und kirchliche Träger; AWO-Kindertagesstätte	Kommunale und kirchliche Träger; AWO; Elterninitiative
Größe der Kitas	30 – 130 Kinder	20 – 151 Kinder	Zuständig für eine bzw. 13 – 96 Einrichtungen
	Krippen- und Elementarbereich	Krippen- und Elementarbereich	Krippen- und Elementarbereich
Lage der Kitas	Stadt und Land; Großstadt	Stadt und Land; Großstadt (Innenstadt)	Stadt und Land; Großstadt
Besonderheiten	Eine Einrichtung mit sog. „gehobener Elternschaft“; ein Brennpunkt Kindergarten	Eine Einrichtung mit geringem, zwei Familienzentren mit hohem Migrationsanteil	Heterogene Einrichtungen in Bezug auf Migrationsanteil

2.2 Durchführung und Methode

Entwickelt wurde die Methode der Fokusgruppen für Marktforschungszwecke und im Zusammenhang mit sozialwissenschaftlicher und gesundheitsbezogener Forschung (Krueger 2014). Sie ist besonders für explorative Zwecke am Beginn eines Forschungsprozesses geeignet. Die Analysemethoden sind vielfältig und es gibt unterschiedliche Empfehlungen zur Durchführung (Tausch & Menold 2015).

Für die vorliegenden Fragestellungen wurde eine, entlang eines Themenkatalogs strukturierte, moderierte Gruppendiskussion im Sinne einer „Simulation von Alltagsdiskursen und Unterhaltungen“ (Flick 2010 S. 261) gewählt. Die zwei Themenkataloge (siehe Anhang) für beide Phasen wurden von Sinus in Abstimmung mit der BAG entwickelt. Sie waren wie folgt aufgebaut:

- » Vorstellungsrunde / Einführung in das Thema (ca. 10 min)
- » Stufe 1: Schaffung eines Bewertungshintergrundes (Verständnis und Auslöser von „verletzendem Verhalten“) / kurze Vorstellung der Präventionsmaßnahme (ca. 15 min)
- » Stufe 2: Diskussion / Bewertung der Maßnahme (ca. 90 min)
- » Fazit / Blitzlicht Titelvorschläge (ca. 5 Minuten)

Die Moderation erfolgte unter Verwendung dieser Themenkataloge als Gesprächsleitfäden und wurde anhand offener Fragen in non-direktiver Art durchgeführt. Auf diese Weise sollte eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre geschaffen werden, um möglichst umfangreiche, authentische Einblicke unter Berücksichtigung des sensiblen Sachverhalts „Fehlverhalten von Fachkräften“ bzw. „Gewalt“ zu gewährleisten. Wichtig erschien, dass es in den Diskussionen nicht zu Schuldzuweisungen oder um das Anklagen von Fehlverhalten gehen sollte. Es sollte ein offenes Gesprächsklima entstehen, damit über die persönliche Wahrnehmung der Teilnehmer*innen, deren eigenen Grenzen und die der Kinder gesprochen werden könne.

Die Durchführung der Diskussionsrunden fanden an jeweils einem Tag und, aufgrund der Arbeitszeiten der Fachkräfte, abends statt. Pro Tag wurden jeweils eine und einmal auch zwei Diskussionsrunden durchgeführt, da es rekrutierungsseitig nicht anders möglich war.



Die Gruppendiskussionen wurden mit dem Einverständnis der Teilnehmenden als Audiodatei aufgezeichnet und anonymisiert transkribiert. Die Auswertung umfasste die Analyse der Transkripte (wörtliche Wiedergabe des in den Diskussionsrunden Gesagten) und die anschließende inhaltliche Zusammenfassung zentraler Diskussionsaspekte und Schwerpunktthemen mittels qualitativer fokussierter Inhaltsanalyse (Mayring 2015).

Die Darstellung der Ergebnisse wurde je nach Phase, explorativ oder vertiefend, getrennt aufgeführt, wobei die wiedergegebenen Standpunkte und Aussagen nicht mehr konkreten Personen, sondern der Kernzielgruppe im Allgemeinen bzw. dem Themenschwerpunkt zugeordnet wurden. Zusätzlich wurden O-Töne, die die zentralen Dimensionen und entsprechende Einschätzungen illustrieren, extrahiert und in den Bericht integriert.



3 AUFBAU DER THEMENKATALOGE

Die Inhalte der Fokusgruppendifkussionen beruhen auf einem für jede der beiden Phasen speziell ausgearbeiteten Themenkatalog. Die zwei Themenkataloge sind vollständig im Anhang zu finden und werden im Folgenden auszugsweise wiedergegeben. Sie unterscheiden sich nicht wesentlich in Bezug auf die Kernzielgruppen. Die zu diskutierenden Inhalte wurden anhand von Themenblöcken und Impulsfragen in den Katalogen ausgeführt, sie gaben den Moderator*innen die Möglichkeit thematisch gezielt nachzufragen und die Diskussion anzuregen.

Inhalte bzw. Themenblöcke der explorativen Phase (Tabellen 2-6):

1. Definitionen und Auslöser von „verletzendem Verhalten“
2. Bewertung Modul 1 „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“
3. Bewertung Modul 2 „Teams entwickeln und begleiten“
4. Bewertung Modul 3 „Pädagogisches Personal qualifizieren“
5. Bewertung Modul 4 „Kindern eine Stimme geben“
6. Bestmögliche methodische und inhaltliche Verzahnung/Verbindung der Module
7. Blitzlicht zu Titelvorschlägen

Inhalte und Themenblöcke der vertiefenden Phase (Tabellen 7-10):

1. Elternarbeit als Aspekt / Schwerpunkt der Maßnahme
2. Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen innerhalb der Module
3. Aufgabe und Position einer „Vertrauensperson“ bei der Implementierung
4. Blitzlicht zu den Titelvorschlägen behandelt.

3.1 Explorative Phase (Fokusgruppen 1-3)

3.1.1 Definitionen und Auslöser von „verletzendem Verhalten“

An dieser Stelle ging es zunächst darum, unterschiedliche berufliche Sichtweisen zum Thema „verletzendes Verhalten“ zu sammeln. Den Teilnehmer*innen wurden verschiedene Oberbegriffe angeboten, wie „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“, „verletzendes“ oder „grenzüberschreitendes Verhalten“. Es wurde der Hinweis gegeben, dass es sich thematisch um das Fehlverhalten von Fachkräften gegenüber Kindern innerhalb der Kita handelt, nicht um Formen von Gewalt außerhalb der Einrichtung. Damit wurde versucht den Themenbereich einzugrenzen bzw. vom Thema Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII) zum Teil abzugrenzen. Impulsfragen gab es auch zu Arten der Gewalt (verbal, körperlich und psychisch) und der Frage nach Beispielen im Alltag dazu.

Auf die Frage nach der Begrifflichkeit folgte die Frage nach möglichen Auslösern für „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendes Verhalten gegenüber Kindern“. Auch hier wurden stichwortartig mögliche Gründe als Impulse in die Diskussion gegeben, wie z.B.: Überlastung, nicht ausreichend ausgebildetes Personal oder „eigene Sorgen“ usw.



3.1.2 Bewertungen Modul 1 bis 4

Nach einer allgemeinen Vorstellung der Maßnahme, um einen Einblick in die Komplexität und modulare Struktur zu schaffen, wurden daran anschließend alle vier Module inhaltlich und strukturell bewertet und diskutiert. Die folgenden Tabellen 2 bis 5 zeigen die Ausgestaltung der Themenblöcke.

Tabelle 2 Themenblock „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“.

Themenblock	Impulsfragen und Stichworte
„Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“	Was stellen Sie sich ganz allgemein unter dem Modul „Organisationsentwicklung“ vor und was sollte es im Kontext „verletzendes Verhalten“ leisten, damit Sie bestmöglich davon profitieren können?
	Welche konkreten Aspekte zur Weiterentwicklung von Regeln und Abläufen fallen Ihnen ein?
	<ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Gewaltschutzkonzept » Stichwort: Gewaltfreie Struktur » Stichwort: Verhaltenskodex » Stichwort: Personalverantwortung » Stichwort: Leitbild
	Welche fördernden Faktoren für die Weiterentwicklung der Einrichtung fallen ein? Welche Hindernisse gibt es?

Tabelle 3 Themenblock „Teams entwickeln und begleiten“.

Themenblock	Impulsfragen und Stichworte
„Teams entwickeln und begleiten“	Was stellen Sie sich ganz allgemein unter diesem Modul „Teamentwicklung/ -begleitung“ vor und was sollte es im Kontext „verletzenden Verhaltens“ leisten?
	Wie sollte diese Teamentwicklung/-begleitung konkret ausgestaltet sein?
	<ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Kollegiale Beratung (Wann ist eine kollegiale Beratung sinnvoll und wann eine Supervision?) » Stichwort: Konflikt-/Aggressionsmanagement » Stichwort: Gesundheitsförderung von Fachkräften und Kindern
	Welche Aspekte der Teamentwicklung und -begleitung können von innen kommen und welche müssen von außen kommen?

Tabelle 4 Themenblock „Pädagogisches Personal qualifizieren“.

Themenblock	Impulsfragen und Stichworte
„Pädagogisches Personal qualifizieren“	Was stellen Sie sich unter dem Modul „Qualifikation pädagogischer Fachkräfte“ vor und was ist Ihnen im Kontext „verletzenden Verhaltens“ dabei besonders wichtig?
	Wie sollte die Qualifizierung („Schulung“) von pädagogischem Personal stattfinden? Was sind wichtige Inhalte? Wie sollten sie aufbereitet sein?
	<ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Gewaltpräventives Fachwissen (Kinderrechte, ...)



	<ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Erwerb von Handlungskompetenzen zum bedürfnisorientierten und feinfühligem Umgang » Stichwort: Personale und organisationale Kompetenzen durch Selbst- und Fremdreflexion
	Was erwartet man von den Schulungen ganz konkret und in welchem Rahmen sollten sie stattfinden?
	Wie beurteilt man die Realisierungschancen?

Tabelle 5 Themenblock „Kindern eine Stimme geben“.

Themenblock	Impulsfragen und Stichworte
„Kindern eine Stimme geben“	Als letzten Baustein der Maßnahme soll es nun im Modul „Kindern eine Stimme geben“ um die Stärkung von Kindern gehen. „Was können Sie sich darunter vorstellen, was erscheint Ihnen sinnvoll und hilfreich?“
	Welche Möglichkeiten zur Beteiligung von Kindern sieht man?
	<ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Gemeinschaftliche Entwicklung von Verhaltensregeln » Stichwort: Dialogorientierte Aktivitäten » Stichwort: Stärkung von Selbstwirksamkeit » Stichwort: Kinderkoffer
	Welche (weiteren) Ideen werden diesbezüglich ggf. bereits in der KiTa / unter den Kolleg*innen diskutiert? Gibt es Wünsche zur Unterstützung (methodisch und inhaltlich)?
	Gibt es Schwierigkeiten im Umgang mit den Kindern, auf die man im Alltag stößt (z.B. unterschiedliche Erwartungen von Eltern und päd. Personal)

3.1.3 Bestmögliche methodische und inhaltliche Verzahnung/Verbindung der Module

Die Komplexität der Maßnahme erfordert die Zusammenarbeit mehrerer Projektpartner, die jeweils unterschiedliche Module ausformulieren und umsetzen werden. Wie eine bestmögliche methodischen und inhaltlichen Passung zwischen den Modulen erreicht werden kann, war die Leitfrage des Themenblocks „Verzahnung/Verbindung der Module“ (Tabelle 6).

Tabelle 6 Themenblock „Verzahnung/Verbindung der Module“.

Themenblock	Impulsfragen und Stichworte
„Verzahnung der vier Module“	Diese Module sollen natürlich nicht einfach so für sich stehen, sondern ineinandergreifen. „Was sind Ihre Ideen, wie sich die Module am sinnvollsten und angenehmsten für Sie im Alltag miteinander verzahnen/verbinden lassen?“ „Was ist dabei zu beachten und wo sind Fallstricke?“
	Gibt es bereits Konzepte und Maßnahmen in Ihrer KiTa/Einrichtung? Wenn ja, welche?“
	<ul style="list-style-type: none"> » Was setzen Sie bereits in Ihrer Einrichtung um? » Was ist Ihnen besonders hilfreich, um „verletzendes Verhalten“ bestmöglich zu erkennen bzw. zu vermeiden? » Werden z.B. Fort- und Weiterbildungen zu dem Thema angeboten?



	<ul style="list-style-type: none"> » Gibt es Supervision oder Biographiearbeit? » Gibt es eine vertrauensvolle, fehlerfreundliche Atmosphäre zum Austausch mit Kolleg*innen/Leitung?
	Gibt es (vom Träger) ausgearbeitete, klar kommunizierte Maßnahmen wie z.B.: Verhaltenskodex/Verhaltensampel/festgelegte ethische Orientierung/institutionelles Kinderschutzkonzept oder ähnliches?
	Denken Sie, die vorgestellten Module lassen sich gut an die bereits existierenden Maßnahmen anknüpfen?

3.1.4 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen

Von der Moderatorin vorgestellt wurden die Arbeitstitel der Maßnahme „Aufmerksam Umgang Fördern“ oder „AufmerksamEN Umgang Fördern“? mit den möglichen Nachsätzen:

- » „Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in KiTas“
- » „Kinder achtsam begleiten“
- » „Kinder gewaltfrei begleiten“

Die Teilnehmenden sollten in einer kurzen Stellungnahme blitzlichtartig eine Bewertung zu den Vorschlägen abgeben.

3.2 Vertiefende Phase (Fokusgruppen 4 – 6)

In den vorangegangenen Fokusgruppen wurde bereits über die Definition von „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendem Verhalten“ gegenüber Kindern diskutiert. Dies wurde in den darauffolgenden Fokusgruppen am Anfang wiederholt, um mit einem möglichst einheitlichen begrifflichen und thematischen Verständnis in die neuen Diskussionsthemen überleiten zu können.

Zusätzlich wurde den Teilnehmer*innen schon im Vorfeld ein Programm-Steckbrief (siehe Anhang) zugesandt, um den Entwicklungsstand der Maßnahme sichtbar zu machen und den Aufbau bzw. die modulare Grundstruktur der Präventionsmaßnahme zu verdeutlichen.

3.2.1 Elternarbeit als Aspekt / Schwerpunkt der Maßnahme

Die Wichtigkeit einer guten Zusammenarbeit zwischen pädagogischem Personal und den Eltern für die Implementierung der Maßnahme, so wie der potenzielle Einfluss der Eltern auf das Handeln und Verhalten von Fachkräften wurde in der ersten, explorativen Phase in allen Kernzielgruppen deutlich. Insofern bot es sich an dieses Thema „Elternarbeit als Aspekt und/oder Schwerpunkt der Maßnahme“ in einem eigenständigen thematischen Block (Tabelle 7 und Tabelle 8) zu vertiefen.

Tabelle 7 Themenblock „Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme – Teil 1“.

Themenblock	Impulsfragen und Stichworte
„Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme“ Teil1	„Gerade die Elternarbeit wurde als zentraler Gelingens-Aspekt für die zukünftige Maßnahme genannt. Was stellen Sie sich ganz allgemein unter dem Schwerpunkt Elternarbeit in diesem Kontext vor?“
	Welche konkreten Aspekte zur Weiterentwicklung von Regeln und Abläufen fallen Ihnen ein?



	<ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: „Beeinflussen“ Eltern die Art, wie mit den Kindern umgegangen wird? » Stichwort: Reaktion der Eltern, wenn Sie von „verletzendem Verhalten“ von Fachkräften (über Kinder) erfahren? » Stichwort: Wie wird das Thema der Maßnahme („Gewalt“ / „verletzendes Verhalten“) von der Elternschaft aufgenommen?
	<ul style="list-style-type: none"> » Inwiefern kann sich das Verhältnis zu den Eltern auf die Arbeit mit den Kindern auswirken? » Stichwort: Lieblingskinder » Stichwort: Schwierigkeiten mit Eltern können dazu führen, dass Kinder gemieden werden » Stichwort: Druck von Eltern auf Fachkräfte (Schlafen, Essen, Kleidung, ...) » Stichwort: Eltern haben andere Erziehungsvorstellungen
	<p>Wie kann gut mit den Eltern umgegangen werden? Welche Erfahrungen gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Elternabende » Stichwort: Elterngespräche » Stichwort: Leitbild

Im Anschluss an diese erste Diskussionsrunde wurden die Gruppen in virtuelle Breakout-Räume mit je zwei oder drei Personen aufgeteilt. Die Fragestellung für die Kleingruppenarbeit lautete: „Bitte überlegen Sie in den nächsten Minuten, was für Sie die konkreten Ziele der Elternarbeit im Präventionsprojekt wären. Was sollte Elternarbeit im Kontext „verletzendes Verhalten“ von Fachkräften leisten? Und wie können die Ziele erreicht werden?“ Die Gruppen hatten max. 10 Minuten Zeit, um ihre Ideen zu formulieren. Danach stellte jede Gruppe die Ergebnisse kurz vor und erläuterte sie. Untenstehende Impulsfragen (Tabelle 8) ergänzten die weitere Diskussion.

Tabelle 8 Themenblock „Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme – Teil 2“.

Themenblock	Impulsfragen
<p>„Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme“ Teil2</p>	<p>Wie geht es Ihnen bei dem Gedanken, „verletzendes Verhalten“ in der Kita mit den Eltern zu diskutieren? (Stichwort: Gewalt „entprivatisieren“)</p> <ul style="list-style-type: none"> » Ist es wichtig, dass auch Eltern erkennen und darin übereinstimmen, was „verletzendes Verhalten von Fachkräften“ ist? » Gibt es Befürchtungen, wenn dieses Thema angesprochen wird? Welche sind das? » Wer ist dafür personell entscheidend (Leitung? Team?)? » Erfordert dies eine extra Fortbildungseinheit?



	<ul style="list-style-type: none"> » Gibt es bereits Erfahrungen hinsichtlich der bisherigen Elternarbeit mit Schutzkonzepten?
	<p>Wie funktioniert ein sensibler und aufgeschlossener Umgang mit den Eltern in der Praxis?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was braucht es in der Praxis unbedingt? Welche fördernden Faktoren für die Weiterentwicklung der Einrichtung in Bezug auf die Elternarbeit fallen ein? Welche Hindernisse gibt es? » Wann sollten Eltern über die neue Maßnahme informiert werden? Könnte der Zeitpunkt zu Schwierigkeiten führen? » Wie könnte die Ankündigung der Maßnahme oder der Verlauf für Eltern gut aufbereitet sein (Aushang, Filme, ...)? » Ist ein persönliches Kennenlernen von Eltern und Referenten und Referentinnen nötig bzw. sinnvoll?
	<p>Ist die Zusammensetzung der Elternschaft relevant?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: verschiedene Muttersprachen » Stichwort: Wie geht man mit verschiedenen Erziehungsstilen oder kulturellen Verschiedenheiten um?

3.2.2 Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen innerhalb der Module

Damit die Maßnahme so gut wie möglich und umgesetzt werden kann und gelingt, wurde bei der letzten Befragung der Wunsch nach einem klaren, transparenten und einheitlichen methodischen und inhaltlichen Vorgehen geäußert. Nun stellte sich die Frage, was kann und sollte einheitlich und was individuell gestaltet werden, bzw. was sollte vorgegeben und was je nach Kita individuell angepasst werden? Deshalb entschloss man sich in einer vertieften Diskussionsrunde das Thema neu aufzugreifen. Dabei war auch die Sichtweise auf ein Zusammenpassen der Maßnahme mit der Konzeption der Einrichtung und deren bisherige Schutzkonzepte von Interesse. Die thematischen Fragen und Impulse gestalteten sich wie folgt (Tabelle 9):

Tabelle 9 Themenblock „Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen“.

Themenblock	Impulsfragen
„Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen“	„Was kann und sollte modulübergreifend einheitlich und was individuell gestaltet werden, bzw. was sollte vorgegeben und was individuell angepasst werden?“
	<p>Was müsste auf alle Fälle gegeben sein, damit eine einheitliche Basis entsteht.</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Konzeption » Stichwort (erweitertes) Schutzkonzept
	<p>Braucht es eine einheitliche Definition von „verletzendem Verhalten“?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Sollte sie extern definiert oder intern erarbeitet werden? (mit welcher Methode) » Was wären Vor- was Nachteile von festen Definitionen?



	<ul style="list-style-type: none"> » Wo ist eine individuelle Entwicklung wichtiger?
	<p>Welche weiteren fixen Definitionen (Fachwissen) braucht es?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichpunkt: Kinderrechte, rechtliche Grundlagen usw.
	<p>Sollen Grenzen pädagogischen Handelns (No-Gos) klar definiert werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Sollte sie extern definiert oder intern erarbeitet werden? (mit welcher Methode) » Sollen sie verschriftlicht werden? (Verhaltenskodex) » Wie beurteilt man die Realisierungschancen? Was ist hilfreich, was sind Barrieren? Kann etwas getan werden um ggf. Barrieren zu überwinden?
	<p>Benötigen Sie einen schriftlichen Leitfaden für das Gesamtkonzept (konzeptionelles Grundgerüst)?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was wären die wichtigsten Eckpunkte? » Wie sollte er aufbereitet sein und erarbeitet werden (schriftlich: extern/intern)? » Was erwartet man sich von einem Leitfaden ganz konkret? » Gibt es eine sinnvolle fixe, zeitliche Abfolge der Module? » Sind möglichst einheitliche Methoden dabei hilfreich?
	<p>Ist individuelle Teamarbeit am bisherigen Schutzkonzept ausreichend?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Passung zu bisherigen (Schutz-) Konzepten » Stichwort: Qualitätssicherung

3.2.3 Aufgabe und Position einer „Vertrauensperson“ bei der Implementierung

Ein weiterer Punkt, der für ein gutes Gelingen vor allem von den Fachkräften in den ersten Fokusgruppen als wichtig genannt wurde, war das Vorhandensein einer sogenannten „Vertrauensperson“. Bei der Auswertung wurde bemerkt, dass es nicht hinlänglich klar wurde, was damit eigentlich gemeint war und welche Bedürfnisse damit angesprochen wurden. Insofern wurde dieser Themenpunkt erneut in die Gruppendiskussion mit folgenden Fragen (Tabelle 10) eingebracht.

Tabelle 10 Themenblock „Aufgabe und Position einer sog. Vertrauensperson“.

Themenblock	Impulsfragen
„Aufgabe und Position einer sog. Vertrauensperson“	„Was / Wen stellen Sie sich ganz allgemein unter einer „Vertrauensperson“, die das Projekt begleitet, vor?“
	<p>Wer sollte das sein?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Eine vertraute Person? » Eine Meldestelle? » Eine Supervisor*in?



	<ul style="list-style-type: none"> » Eine externe Person oder (im Laufe der Zeit) eine interne?
	<p>Was wäre an dieser sogenannten „Vertrauensperson“ hilfreich? Was muss gegeben sein?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Verschwiegenheit » Stichwort: Kontinuität (Dieselbe Person im gesamten Verlauf der Maßnahme / und später?) » Stichwort: Anwesenheit (Wie häufig sollte sie da sein?) » Was sind die Brücken, um Vertrauen aufzubauen, was die Barrieren?
	<p>Was fehlte bisher im Alltag? Woher kommt das Bedürfnis?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Stichwort: Psychologische Beratung » Stichwort: Verarbeiten biographischer Erlebnisse » Stichwort: Umgang mit Belastungen
	<p>Gibt es auch andere Möglichkeiten, diese Position zu füllen?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was wird bisher gelebt? » Was ist daran gut / nicht gut? » Leitung / Team / Kolleg*innen,... sollte/n diese auch dafür da sein? » Würde eine offen gelebte, konstruktive Fehlerkultur in Ihrer Einrichtung eine Vertrauensperson kompensieren?
	<p>Welche Aspekte in Bezug auf vertrauenswürdige Ansprechmöglichkeiten und Personen sind generell wichtig?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Welche sollten von innen kommen und welche müssen von außen kommen?
	<p>Wie beurteilt man die Realisierungschancen?</p> <ul style="list-style-type: none"> » Was ist hilfreich, was sind Barrieren? » Kann etwas getan werden, um ggf. Barrieren zu überwinden?

3.2.4 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen

Von der Moderatorin vorgestellt wurden zwei Arbeitstitel der Maßnahme:

- » Traut Euch! Gewaltpräventive KitaKultur.
- » Mutausbruch – gemeinsam füreinander stark machen.

Die Teilnehmenden sollten in einer kurzen Stellungnahme blitzlichtartig eine Bewertung zu den Vorschlägen abgeben.



4 ERGEBNISSE DER EXPLORATIVEN PHASE (FOKUSGRUPPEN 1-3)

Alle drei Fokusgruppen konnten mit ausreichender Teilnehmeranzahl zum angedachten Zeitpunkt starten. Die Gesprächsatmosphäre war aufgeschlossen, man duzte sich. Der Diskussionsprozess wurde von der Moderatorin strukturiert, aber non-direktiv geführt. Die Diskussionsrunden wurden mit Eingangsfragen begonnen, um anschließend die Wortmeldungen möglichst offen und aufeinander bezogen zu zulassen. Konsens und Kontroversen wurden herausgearbeitet und der Diskussionsverlauf thematisch innerhalb des angestrebten Themas gehalten. Die Teilnehmenden beteiligten sich überwiegend rege an der Diskussion. Der Moderatorin gelang es ein gemeinsames Verständnis für die Themen und die Maßnahme zu schaffen, von einer Frage zur nächsten überzuleiten und den gesamten Themenkatalog in den vorgesehenen zwei Stunden durchzuarbeiten.

Insgesamt waren die Beiträge, Diskussionen und Aussagen der Fokusgruppen 1-3 sehr homogen. Eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Trägern, der Lage der Kita oder deren Größe o.ä. war nicht möglich. Vieles wiederholte und ergänzte sich, so dass eine gemeinsame inhaltliche Auswertung der ersten drei Fokusgruppen möglich und angebracht war. Abweichungen und Besonderheiten von Aussagen in den einzelnen Kernzielgruppen wurden, wenn vorhanden, extra im Text erwähnt und hervorgehoben.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Themenblöcke dargestellt und mit Originalzitaten ergänzt. Im Anschluss werden Empfehlungen und zum Schluss ein Ausblick gegeben. Zitate der Teilnehmenden werden in Anführungszeichen gestellt und kursiv dargestellt.

4.1 Definitionen und Auslöser von „verletzendem Verhalten“

4.1.1 Verständnis und Definition

Die Diskussionsteilnehmenden sprachen offen und kritisch über das Thema „verletzendes Verhalten“ und beleuchteten verschiedene Aspekte der Thematik aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Hierbei konnten klare Unterschiede zwischen „Gewalt“ und subtileren Formen (grenz-)verletzendem Verhaltens gezogen werden. Es wurde deutlich, dass die Teilnehmer*innen ein feines Gespür für die Thematik haben, da viele unterschiedliche Beispiele fielen. In Anbetracht der Tatsache, dass das Thema „verletzendes Verhalten“ bzw. „Fehlverhalten von Fachkräften“ erst sehr jung ist (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021a), war das erstaunlich. Vielfach drehten sich die geschilderten Situationen um das Thema Essen (z.B. Verweigerung von Essen/Nachtisch, Zwang, Teller leer zu essen oder bestimmte Lebensmittel zu probieren) und um Schlüsselsituationen im Alltag, wie es ebenfalls von mehreren Autoren (Boll & Remsperger-Kehm 2021b, Maywald 2019, Schrauth 2021) beschrieben wird. Diese Themen bergen zusätzlich Konfliktpotential mit den Eltern, falls sie z.B. bestimmte bzw. unterschiedliche Vorstellungen über Ernährung, Ess- oder Schlafverhalten ihrer Kinder haben. Weiters kommen Beispiele aus den Bereichen mangelnde Sensibilität/mangelnder Respekt den Kindern gegenüber, Situationen, in denen Kinder ausgelacht oder vorgeführt werden, Schwierigkeiten in der Kommunikation mit Kindern, fehlende Anerkennung von Autonomie und Individualität der Kinder sowie Durchsetzen von Regeln ohne Basis (Adultismus). Entsprechende Aussagen werden auch von Boll & Remsperger-Kehm 2021b, Maywald 2019 und Schrauth 2021 aufgeführt.

Stimmen von Teilnehmenden

„Also ich denke, dass es um die Demütigung von Kindern geht oder das Bloßstellen von Kindern, häufig irgendwie verbaler Art. Obwohl es natürlich echt schwierig ist, da die Grenze zu ziehen. (Fachkraft)“

„Meiner Meinung nach fängt das auch schon definitiv im Bereich der Kommunikation an. Genauso aber auch bei der Verletzung von dem Nähe- und Distanzverhältnis. Weil meiner Meinung nach, wenn kein respektvoller oder wertschätzender Umgang herrscht, das irgendwo auch schon verletzendes Verhalten ist. (Fachkraft)“



„ Ich finde bei Machtausübung generell. Also zum Beispiel auch das Aufstellen von Regeln, die überhaupt keinen Hintergrund haben. Die beliebte Aussage von manchen, „Weil ich es jetzt sage.“ zum Beispiel, ist für mich auf jeden Fall auch eine verletzende Tätigkeit. (Fachkraft)

„ Ja, ich finde auch gerade zum Beispiel auch das Thema Essen ist ziemlich sensibel. Und da geht es ganz schnell, dass Grenzen so ganz schnell überschritten werden mit: „Du musst probieren. Du kriegst keinen Nachtisch, wenn...“ Was soll das? Warum? Also mit welcher Begründung? (Leitung)

„ Man könnte eine Grenzüberschreitung auch schon geltend machen mit: Ich streichele einem Kind über den Kopf (...) Das ist ja ganz lieb gemeint eigentlich nur, aber ich weiß gar nicht, ob es das Kind möchte. Auch das könnte tendenziell schon eine Grenzverletzung sein, da ich die Grenze des jeweiligen gegenüberliegenden Kindes auch überhaupt nicht einschätzen kann. (Leitung)

*„ Also ich würde erst mal denken, das hat so was mit mangelnder Sensibilität zu tun. Und die kann ja aus verschiedenen Situationen heraus entstehen, beispielsweise aus Überschwänglichkeit. Also ich habe so ein Tempo drauf, dass ich die Toilettentür öffne als Beispiel aus Versehen. Das muss ja gar nicht eine böse Absicht sein. Aber einfach, wo ich dann aufgrund dieser mangelnden Sensibilität einfach auch, ja, eine Grenze verletze. (Trägervertreter*in)*

4.1.2 Auslöser von „verletzendem Verhalten“

Laut den Teilnehmer*innen gibt es viele verschiedene Gründe, warum verletzendes oder grenzüberschreitendes Verhalten auftreten kann. Diese Aussagen decken sich weitgehend mit bisherigen Studien (Boll & Remsperger-Kehm 2021b, Maywald 2019, Schrauth 2021). Deshalb müsste eine präventive Maßnahme an verschiedenen Stellen ansetzen. Als erstes genannt wurde der Personalmangel bzw. schlecht ausgebildetes Personal. Hierdurch entsteht für die Fachkräfte ein Dauer-Überlastungszustand, in dem verletzendes Verhalten stattfinden kann. In diesem Zusammenhang kam auch die Zusammenarbeit des Teams zur Sprache – ein vertrauensvoll zusammenarbeitendes Team birgt weniger Auslöser für verletzendes Verhalten bzw. dient als Korrektiv, falls verletzendes Verhalten auftritt. Dies deckt sich mit der Aussage von Schaut (2021 S. 14) in der „eine Kultur der gegenseitigen Rückmeldung und Unterstützung“ als ein wesentlicher Handlungsfaktor benannt wird. Weiters berichteten die Teilnehmenden, dass ein einrichtungsimmanenter Auslöser auch das Fehlen von konkreten Konzepten bzw. Anleitungen von der Leitung sein können – wenn es keinen klar kommunizierten Soll-Zustand gibt, entsteht ein unsicherer Handlungsrahmen für die Fachkräfte.

Auch die Konflikte mit Eltern wurden als Stressoren genannt, die verletzendes Verhalten auslösen können. Zum einen, weil es die Fachkraft unter Druck setzen kann, zum anderen, weil es passieren kann, dass diese Konflikte auf das Kind projiziert werden. Abseits von strukturellen und organisationalen Gründen könnten auch biographische bzw. private Aspekte im Leben der Fachkraft zu verletzendem Verhalten führen, auch wurde, ähnlich wie bei Boll & Remsperger-Kehm (2021a S. 20) vermutet „dass ein Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung der Fachkräfte und einem verletzenden Verhalten besteht“. Im besten Fall sind diese situational und lösen sich auf, müssen aber auf jeden Fall professionell adressiert und eventuell aufgearbeitet werden.

Stimmen von Teilnehmenden

„ Was mir auch aufgefallen ist, dass auch sehr viel eine Rolle spielt, was die Erzieherin, Sozialarbeiterin selber für Erfahrungen gemacht hat. (Fachkraft)

„ Man merkt ganz oft, wenn es Kolleginnen nicht gut geht wegen einer privaten Sache oder einer Überarbeitung, dass sich das ganz deutlich auf die Kinder auswirkt. Und bei einigen kommt noch mangelndes Fachwissen dazu. Leider finde ich, dass da die Qualität eben abgenommen (hat), dass die Gruppen immer mehr aufgefüllt werden mit Mitarbeitenden, die nicht so hochqualifiziert sind. Und die machen das tatsächlich, dass sie dann wenig Pädagogik anwenden, sondern eher eigene Erziehungsstile. Und die sind dann demnach meiner Meinung nach oft verletzend, also grenzverletzend. (Fachkraft)

„ Und wie gesagt glaube ich die größte Belastung wirklich für Fachkräfte ist, dass man eigentlich nie mit genügend Leuten da ist, um Bildungsaufträge erfüllen zu können. Und das kann in gewissen Situationen einfach zu so



immensem Stress führen, dass man gegebenenfalls dann auch eine falsche Reaktion zeigt, die man bewusst gar nicht vielleicht ausüben möchte. Aber sie ist dann auf einmal da. (Leitung)

„Ich würde sagen, es ist auch oftmals die Biografie der Mitarbeitenden. Gut gemeint ist oft nicht gut gemacht. Und bei vielen Sachen steckt nicht unbedingt ein böser Wille dahinter, sondern eine mangelnde Reflexion. Also es sind einfach zu wenig Zeiten da, um in Ruhe in den Teams mal über solche Konflikte zu sprechen, wie man mit Situationen umgeht. (Leitung)

„Was häufig im Alltag dazu führt, dass so gehandelt wird, sind auch die Ängste vor Konflikten mit den Eltern, die ja oft ein Interesse haben, dass ihre Kinder essen, dass ihre Kinder eine Mütze draußen tragen. Dass die, egal wie unterbesetzt wir arbeiten müssen, gewickelt sind. (Leitung)

*„Für mich hat es was damit zu tun, ob es eine gelebte Fehlerkultur im Team gibt. Kann ich im Team offen über mein Fehlverhalten sprechen, oder werde ich innerhalb des Teams auf mein Fehlverhalten angesprochen? Und das, glaube ich, bedeutet auch sehr viel Mut und Vertrauen innerhalb des Teams, das tun zu können. (Trägervertreter*in)*

*„Wissen die Mitarbeiter eigentlich, wie es gewünscht ist? Also gibt es so was wie Lenken und Führen von Seiten der Leitung? Also gibt es so was wie: „Wie gehen wir mit Kindern um? Was ist unser Konzept? Was ist unsere Grundidee? Wie geht das?“ Also diese Umsetzungsmaßnahmen. Ich finde, da hakt es oft dran. (Trägervertreter*in)*

4.2 Bewertung der Maßnahme

Alles in allem wurden alle vorgestellten Module als stimmig und sinnvoll bewertet und die Maßnahme als Ganzes positiv betrachtet. Wenn die Teilnehmenden die Wahl (und die nötigen Ressourcen!) hätten, könnten sich die Teilnehmenden sehr gut vorstellen, die Maßnahme in ihren Einrichtungen umzusetzen. Dementsprechend war die am meisten diskutierte „Schattenseite“ die Frage nach der Finanzierung und den zeitlichen Ressourcen. Vor allem die Gruppen der pädagogischen Fachkräfte und Leitungen sahen in diesen Fragen den Knackpunkt für Gelingen oder Scheitern des Gesamtkonzepts. Viele von ihnen berichteten, dass sie gerne Fortbildungen machen bzw. Konzepte in ihrer Einrichtung umsetzen würden, es oft aber daran scheiterte, dass diese vom Träger nicht finanziert werden bzw. insgesamt zu wenig Tage für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stünden.

Einig waren sich die Teilnehmenden, dass ein solch umfangreiches und wichtiges Konzept „nebenbei“ im Alltag weder implementiert noch regelmäßig gepflegt werden kann. Insgesamt herrschte, bei aller Begeisterung, auch Ernüchterung, ob und wie ein solch umfangreiches Konzept wirklich umgesetzt werden kann, ohne zu Lasten der ohnehin bereits unter Druck stehenden Einrichtungen zu gehen.

Im Folgenden werden die Diskussionen zu den einzelnen Themenblöcken detailliert wiedergegeben.

4.2.1 Modul 1 „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“

Die einhellige Meinung der Befragten war, dass Konzepte und Leitbilder, die von außen in die Einrichtung eingebracht werden, nicht sehr fruchtbar sind, „da Lösungen, die aus der Praxis heraus entwickelt werden, als wirkungsvoll betrachtet“ werden (Boll & Remsperger-Kehm 2021a, S. 18). Die Gefahr wäre groß, dass diese gelesen werden, nur um dann in einer Schublade zu verstauben. Insbesondere, wenn es sich anfühlt wie ein „Top-Down“-Befehl, wäre mit Reaktanzen der Fachkräfte zu rechnen. Daher, so sind sich alle einig, sollte die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten, die dazu dienen die Einrichtung weiter zu entwickeln, immer in einem „ping-pong“ bzw. „hin und her“ von externen Berater*innen/Coaches/Fachpersonen und internen Beschäftigten passieren.

Hilfreich dazu wäre ein Grundgerüst, das von außen kommt und intern mit Leben gefüllt wird. Der externe Input sollte dabei aber nicht einmalig sein, sondern es sollte ein Wechselspiel werden. Aus diesem Wechselspiel ergäben sich viele Vorteile: Durch die eigene Beschäftigung mit dem Konzept verinnerlichen es die Fachkräfte, die externe Unterstützung hilft aber weiter am Ball zu bleiben, wenn die Implementierung bzw. Konzeptentwicklung im Alltagsgeschäft unterzugehen droht.



Insbesondere, wenn es darum geht, die Einrichtung einer IST-Analyse zu unterziehen, wäre eine externe Person nach Meinung der Teilnehmenden unerlässlich, um die Gefahr der „Betriebsblindheit“ zu umgehen. Dass bei einer neutralen externen Beratung alle gleichermaßen angesprochen werden würden, kann zudem helfen, Leitung und Fachkräfte auf einen Nenner zu bringen und mögliche Hierarchiegefälle zu minimieren.

Bei der Entwicklung von Konzepten bzw. der Implementierung der vorgesehenen Präventionsmaßnahme ist zudem wichtig, dass über die Fachkräfte, Leitung und Träger hinaus auch die Eltern und im besten Fall die Kinder eingebunden werden. Eine externe Beratung könnte hier helfen, die Fäden zusammenzuführen bzw. die Aufgaben in kleine „Arbeitspakete“ zu teilen, so dass sich die Beschäftigten von dem zu bewältigenden Berg an Aufgaben nicht überwältigt fühlen („Das noch zusätzlich?“).

Bei der Maßnahmenimplementierung muss es auch darum gehen, schon vorhandene Konzepte auf den Prüfstand zu stellen und mögliche Weiterentwicklungen bzw. Kombinationen zu evaluieren. Deshalb kann es kein „One-size-fits-all“-Konzept geben.

Zusätzlich muss die Terminologie mitgedacht werden, da bei „Kinderschutz“ sofort an physische bzw. sexualisierte Gewalt (von außen) gedacht wird. Ein wichtiger Baustein des Konzepts müsste daher sein, mit allen Beteiligten zu definieren, worüber überhaupt gesprochen wird, welche Definitionen vorhanden sind und welche überdacht werden müssen.

Es wurde angemerkt, dass ein Konzept auch immer Prüfkriterien („Qualitätsstandards“) enthalten muss, an denen sich die Einrichtung messen (lassen) kann und muss, um eine nachhaltige Weiterentwicklung zu erreichen.

Ein wichtiger Aspekt bei der Etablierung von neuen Maßnahmen in den Einrichtungen wäre, dass gut ausgearbeitete Konzepte für die Einrichtung bzw. den Träger von Vorteil sein könnten. Damit kann sich die Einrichtung als qualitativ gute Kita und guter Arbeitgeber etablieren. Die Argumentation hierbei ist auch, dass ein gutes Maßnahmenbündel den Beschäftigten Sicherheit (z.B. vor Überforderung, Unklarheit, Unsicherheit) bieten könnte.

Stimmen von Teilnehmenden

„Also bei uns gibt (es) sowas tatsächlich vom Träger, so ein Schutzkonzept. Das ist allerdings so, wie es mit vielen festgeschriebenen Konzepten ist. Es wird halt einmal gelesen, aber nicht wirklich großartig verinnerlicht. Wir haben dann uns irgendwann entschieden, so etwas noch mal intern nur für unser Team dann eben zu machen, wo wir dann aber auch gemeinsam tatsächlich noch die Kinder mit ins Boot geholt (...haben). Und so ist einfach der Erfolg meiner Meinung nach auch größer, wenn man selbst in dieser Konzeption eben auch mitarbeitet. Deswegen bin ich auf gar keinen Fall davon überzeugt, dass so was von irgendwelchen externen Forschern oder sowas gemacht wird. Ich meine klar, dass man Anhaltspunkte hat, ja. Aber dass man das, sage ich mal, mit Leben füllt, sollte innerhalb der Einrichtung passieren. Weil ja auch die Klientel ganz anders sind und auch teilweise von Stadtteil zu Stadtteil ja auch wirklich variieren. (Fachkraft)

„Also ich finde es manchmal nicht so schlecht, wenn man tatsächlich noch jemand Externen einfach als Hilfe mit an die Hand bekommt als Team. Weil es natürlich auch sehr, sehr schwierig ist, so habe ich das erlebt, so eine Ist-Situation im Team einfach erst mal zu ermitteln. Und dann auf einen gemeinsamen Nenner oder einen Konsens zu kommen, ist oft schwierig. Und dann einfach, dass es jemand von außen so ein bisschen moderiert. (Fachkraft)

„Und ich finde es auch, sehr wichtig, dass noch mal externe Ansichten mit reinkommen. Denn ich merke vor allem bei Kollegen, die schon sehr lange in einer Einrichtung sesshaft sind, haben sich die Strukturen manchmal so gefestigt, dass sie objektiv gesehen gar nicht mehr zum Wohle des Kindes gehen, sondern halt einfach so von den Erfahrungen geprägt sind. (Fachkraft)

„Also ich würde eigentlich sagen, dass es eine Kombination aus beidem sein soll. Weil gerade, wenn man intern lange in einer Einrichtung ist, dann ist man auch in gewisser Weise betriebsblind und sieht dann gewisse Sachen, die man eigentlich sehen sollte, vielleicht gar nicht mehr aufgrund dessen, dass man so im tiefen Tagesablauf ist. Und da ist es natürlich schon sinnvoll, wenn eine Person von außen dazukommt und das von einem neutraleren Blick



beobachtet und beurteilt. Und gleichzeitig natürlich ist es auch wichtig, dass die Personen, die intern natürlich mit den Kindern am nächsten zusammenarbeiten, dann natürlich mit einbezogen werden, dass man da etwas Ganzheitliches entwickeln kann. (Leitung)

” Wir haben jetzt gerade dieses Jahr uns intensiv damit beschäftigt, für unsere Kita ein Schutzkonzept zu entwickeln. (...) Und da war es auch so, dass wir uns mit einem externen Coach verabredet haben. Wir hatten dann von ihr ein Grundgerüst bekommen. Und anhand dessen haben wir uns in Kleingruppen eingeteilt und haben dann für uns geschaut: Wie sieht unsere aktuelle Situation in der Kita aus? Wir haben uns noch mal auch irgendwie genauer Gedanken drüber gemacht, als Team: Wo gibt es eventuell irgendwelche Schwierigkeiten? Oder was läuft eigentlich schon die ganze Zeit? Und wir haben das dann für uns selbst angepasst und dann in dieses Gerüst eingebaut. Und wir haben dann auch mit diesem Coach auch einen Zeitrahmen festgelegt, in welchem Zeitraum wir das dann noch mal intensiver oder fertigstellen wollen. Und das hat uns auch schon sehr geholfen, da noch mal einfach auch uns selbst zu sensibilisieren. Wir waren auch dann irgendwann alle im Gespräch und haben uns dann auch einfach selbst auch mit uns und unserer Arbeit und unserer Kita beschäftigt. Und da war einfach auch dieses Grundgerüst, was wir bekommen haben, weil wir uns da alle erst mal wenig drunter vorstellen konnten, gut als Orientierungspunkt. Weil wir dann auch so nicht diesen Riesenberg gesehen haben. (Leitung)

” Ich finde das auch gut, wenn von extern jemand drauf guckt. Weil, also als wir uns erste Mal so mit dem Thema auseinandergesetzt haben, muss ich jetzt auch ganz ehrlich sagen, ist schwierig gewesen zu sagen: Ja, wo guckt man jetzt hin, und wo setzt man an? Wo macht man den Anfang? (Leitung)

” Und ich finde es ganz wichtig, dass es von außen also irgendwie so ein Konzept gibt, was so Neutralität auch mit ins Team bringt, dass nicht auf einmal die Leitung anfängt: „So, wir gucken jetzt mal hier irgendwie.“ Sondern dass es so ein bisschen von außen kommt einmal, ohne dass es dann irgendwie auch gleich angreifend ist. (Leitung)

” Ja, ich wollte zustimmen, dass es ein erweitertes Schutzkonzept braucht. Und da finde ich, wird immer wieder deutlich, das merke ich auch in der Zusammenarbeit mit den Teams, dass man definieren muss, worüber man spricht. Also wie meinen wir denn Kinderschutz? Weil viele haben oft bei Kinderschutz, wenn sie den Begriff hören, gleich sexualisierte Gewalt im Kopf. Und eben dann bleibt es beim § 8a oftmals hängen. Und wenn man aber Kinderschutz als Querschnittsthema sieht, das uns immer im Alltag der Einrichtung begleitet, auch in wirklich Alltagssituationen, wie Essen, Wickeln, Schlafen, dann bedeutet Kinderschutz was ganz anderes, wie einfach nur der Bereich sexualisierte Gewalt. Und ich denke auch im Sinne der Organisationsentwicklung braucht es dann im Team-Prozess zu Beginn auch eine Verständigung, eine Entwicklung einer gemeinsamen Sprache, damit ein Team auch weiß: Worüber sprechen wir, wenn wir den Kinderschutz meinen? Und welche Bereiche sind da mit inbegriffen? (Trägervertreter*in)

” Ich würde gerne noch das Qualitätsmanagement nochmal reinbringen. Weil ich, wenn ich in Richtung Konzept denke und Verankerung von solchen Konzepten in der Kita-Praxis, würde ich es gut finden, wenn man da auch Qualitätsstandards formuliert, die ich auch überprüfen kann. Ja, also so ein Konzept zu etablieren, bedeutet noch nicht, dass es auch entsprechend gut, qualitativ gut umgesetzt wird. Und ich finde es immer gut, wenn Kitas dann hinterher noch Qualitätsstandards haben, wo sie einfach noch mal in die Reflexion gehen können und überprüfen können; Ja, wo stehen wir denn jetzt? Und erfüllen wir diese Qualitätsstandards in dem Maße, wie es eigentlich sein soll? Und das wiederum kann ich im Rahmen von einer Evaluation dann entweder intern oder natürlich auch extern dann evaluieren lassen. Und so was finde ich immer sehr sinnvoll im Sinne auch der Organisationsweiterentwicklung. (Trägervertreter*in)

” Ist ja auch ein Qualitätsmerkmal für den Träger. Und mit dem Qualitätsmerkmal kann man dann potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und auch binden. Also langfristig binden, wenn die wissen: Okay, da gibt es ein gutes Konzept, auf das man sich verlassen kann. (Trägervertreter*in)

4.2.2 Modul 2 „Teams entwickeln und begleiten“

Wenn es um die Weiterentwicklung und Begleitung von den Kita Teams geht, waren sich die Teilnehmenden einig, dass es mindestens eine neutrale, externe Person geben sollte, die den Prozess initiiert, anstößt und eventuell dauerhaft begleitet. Bei einigen Themen würden Eingangsimpulse reichen und die Möglichkeit einer



Auffrischung (z.B. alle 2 Jahre), während es bei anderen (z.B. Reflexion) wichtiger wäre, dass das Team kontinuierlich und längerfristig begleitet werden würde.

Auch wenn der Gesamtprozess der Maßnahmenimplementierung von einer starken Leitung(-srolle) profitiert (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021b), wäre die Leitung hier nicht die geeignete Person durch den Maßnahmenprozess zu führen. Wenn das extern übernommen wird, könnten persönliche (Un-)Sympathien zwischen Fachkräften und Leitung ausgehebelt werden und die Gefahr, dass es zu persönlichen Angriffen kommt, sinkt.

Leitungen befürworten eine externe Begleitung auch deshalb, weil sie sich selbst als Teil des Teams verstehen und sich so besser einbringen können, als wenn sie eine „neutrale“ Außenposition einnehmen müssen.

Das Thema Personalfuktuation wird immer wieder von den Teilnehmenden herangezogen. Sobald in die Maßnahme schon eingearbeitete Mitarbeiter*innen die Einrichtung verlassen, fehlt das Wissen. Deshalb wurden 2 hauptverantwortliche Mitarbeiter*innen vorgeschlagen, die das Thema als „Präventionsbeauftragte“ vorantreiben, sich weiterbilden und in das Team tragen. In diesem Zug wurde ebenfalls thematisiert, wie wichtig es wäre, zu definieren, wie man mit neuen Mitarbeitenden im Team umgeht und wie diese in den Prozess eingebunden und auf den neuesten Stand gebracht werden. Eine herausfordernde und zeitraubende Angelegenheit bei hoher Personalfuktuation.

Daher präferieren die Teilnehmenden eine Kombination aus einer Grundausbildung für alle, welche in regelmäßigem Turnus verpflichtend aufgefrischt werden muss (ähnlich Erste-Hilfe-Kurs). Es wurde der Wunsch nach ganzen Teamtagen mit externen Trainern (z.B.: „5 im Jahr und auch mal am Stück 2 Tage“) geäußert. Dazwischen könnte das Team als ganzes die Maßnahmeninputs reflektieren und quartalsweise intern in Gruppen weiterbearbeiten. Alle 4 Wochen käme dann eine externe Person zur Supervision und dazwischen würde abwechselnd kollegiale Beratung stattfinden. Als mögliche Inhalte und Themen der Supervision / Beratung wurden benannt, dass die Grenzen päd. Handelns klar und am besten schriftlich definiert werden sollten. Zusätzlich wurde u.a. eine Begehung der Kita Räume als hilfreich angesprochen und das Schaffen von Orten zur Entspannung innerhalb der Einrichtung.

Was von den Teilnehmenden häufig angemerkt wurde, ist, dass im Alltag häufig die Zeit für Teamreflexion und -austausch fehlt. Es bestand daher der starke Wunsch, dass mehr Zeit dafür geschaffen wird – hierbei wird der Träger in der Pflicht gesehen. Auch hierbei kann eine externe Person unterstützen, da feste Termine mit jemandem außerhalb der Einrichtung verhindern, dass diese Aspekte im Alltag der Teambesprechungen untergehen.

Vor allem der Aspekt „achtsame Kommunikation“ (vgl. Boll & Remsperger-Kehm 2021a), sollte Bestandteil der Weiterentwicklung von Teams sein. Hierbei geht es zum einen darum zu lernen, wie jede*r Einzelne konstruktive Kritik äußert bzw. annimmt. Zum anderen gilt es, gemeinsam im Team zu vereinbaren, diese Kritik auch tatsächlich auszusprechen/anzunehmen. Als Umsetzungsbeispiel wurde hier eine Vereinbarung genannt, die alle unterschreiben, so dass man sich auf einer gemeinsamen Basis bewegt und sich verpflichtet, Dinge anzusprechen, sich aber nicht persönlich angegriffen fühlt. In diesem Rahmen werden konkrete Fallbesprechungen genannt. Hierbei wird Gelegenheit geschaffen, das Verhalten der Fachkraft im jeweiligen Fall offen zu besprechen.

Wichtig für die Weiterentwicklung des Teams ist zudem, klare Ziele festzulegen. Ähnlich, wie bei den betreuten Kindern, bei denen Lernziele festgesteckt werden, muss es auch für das Team Ziele geben, an denen man sich orientieren und messen kann.

Stimmen von Teilnehmenden

„Was mir jetzt persönlich fehlt oder was ein fördernder Faktor wäre, ist mehr Dienstbesprechungszeiten, also sprich mehr Zeiten im gesamten Team. Also nicht zu zweit, sondern dann wirklich auch alle zusammen, wo man halt eben nicht nur über Feste spricht, sondern wirklich dann Teamentwicklung und solche Sachen noch mal weiter bespricht. (Fachkraft)

„Dass man sagt, man macht Teambuildingmaßnahmen, man gibt Möglichkeiten zur Selbstreflexion. Aber auch eben im zeitlichen Rahmen, wo auch die anderen Teammitglieder die Möglichkeit haben, dem anderen Mitarbeiter



Fragen zu stellen: „Hey, hör zu. Da und da gab es die und die Situation. Darf ich dich mal fragen, warum du so und so reagiert hast? Hast du vielleicht selber da mal irgendwie blöde Erfahrungen gemacht? Weil meiner Meinung nach hat das Kind es so und so aufgenommen.“ Und das sind einfach genau die Dinge, dass man eben für diese Fallbesprechungen zwar, wenn man Zeit zu hat, häufig eben nur das Kind in den Fokus stellt, aber überhaupt nicht das Verhalten der pädagogischen Fachkraft in irgendeiner Form analysiert. (Fachkraft)

„ Was ich nur gehört habe von einigen anderen Kollegen, (...) ist die Methodik, sich selber zu filmen als Reflexion. Das würde ich unheimlich gerne mal machen mit dem Team. Das auszuwerten, sollte man aber natürlich dann meiner Meinung nach in Begleitung machen, weil sowas dann auch sehr schnell ausarten könnte, kann ich mir vorstellen, wenn da sich auf einen Fehler gestürzt wird. Je nachdem wie das Team zusammenarbeitet, ist es da glaube ich wichtig, dass da eine gute Moderation dabei ist. (Fachkraft)

„ Und ich würde es schön finden für mein Team und für mich, wenn jemand von extern dazukommt, weil ich bin ja auch Teil des Teams und möchte auch irgendwie einen anderen Blick noch mal auf alles haben. (Leitung)

„ Ich finde das immer sehr gefährlich, wenn man zum Beispiel sagt: „Einer ist jetzt der, der jetzt auf der Fortbildung war, und der ist jetzt der Präventionsbeauftragte oder die Präventionsbeauftragte.“ Weil wie man es weiß in der heutigen Zeit: Dann kündigt schnell mal eine Person, weil sich da eine neue Chance ergeben hat, und dann gibt es plötzlich keinen Präventionsbeauftragten mehr. Und dann hat man ein Projekt, das nicht mehr bearbeitet wird. (Leitung)

„ Ich glaube, dass die Grundausbildung teamübergreifend sein muss. Aber dass man hinterher je nach Größe der Einrichtung ein, zwei Mitarbeiter hat, die hauptverantwortlich auch für das Thema sind und sich da weiter schulen, auch in Zukunft. Und dass es vielleicht am besten natürlich vom ganzen Träger vielleicht einen Arbeitskreis gibt, dass verschiedene Mitarbeiter sich aus den Einrichtungen in so Arbeitskreisen wiederfinden. Zum Beispiel sich da austauschen oder auch über Neuerungen irgendwie Ideen austauschen, neuen Input bekommen. (Leitung)

„ Ich persönlich würde schon sagen, es macht Sinn, bei so einer sensiblen Sache wie in die Reflexion gehen des eigenen Teams, da ist es durchaus hilfreich, jemanden Externes zu haben, der ja auch eine Gesprächsleitung dann übernehmen kann, sodass die Konflikte untereinander..., dass es nicht zu einem Anschwärzen kommt. Sondern dass es konstruktiv bleibt, man sich aber als Leitung eben auch in dem Moment rausnehmen darf. (Leitung)

„ Und oft schwelen halt Konflikte. Und ich finde es hilfreich, wenn man Vereinbarungen trifft, die auch jeder unterschreibt. Also so ganz banal irgendwie. Okay, weiß ich nicht: „Ich verpflichte mich dazu, meine Kollegin oder meinen Kollegen anzusprechen, wenn mir eine Situation aufstößt, wenn ich irgendwas sehe, wo ich denke: Das geht nicht.“ Und wenn man sich dann gegenseitig in die Pflicht nimmt, hilft es, finde ich, einem selber zu sagen: „Okay, ich halte mich jetzt da dran.“ Und es hilft auch zu sagen: „Ich möchte nicht gerne darauf angesprochen werden. Ich finde es unangenehm. Aber ich habe gesagt, dass ich einverstanden bin damit, dass meine Kollegin oder mein Kollege mich anspricht.“ (Leitung)

*„ Ich finde es wichtig, wenn es im Jahr feste Fortbildungstage gibt oder Team-Tage zu diesem Thema. Dass es auch wieder gelebt wird und immer wieder aktualisiert wird. Das wäre mir noch wichtig als Struktur. (Trägervertreter*in)*

*„ Also ich kann sagen, was die Teams sich immer wünschen. Sie wünschen sich eine permanente Prozessbegleitung, die immer wieder in die Einrichtung kommt. Also immer wieder die gleiche Person, eine feste Person, die immer wieder mit dem Team gemeinsam drauf schaut, immer wieder Prozesse anguckt, den Ist-Zustand analysiert, Tipps gibt für die Weiterarbeit und kontinuierlich mit dem Team gemeinsam das arbeitet. Also die Teams, die alles auf eigene Kappe machen müssen, da hängt es oft an der Leitung, die einfach dann den Prozess am Laufen halten muss und immer auch gucken muss, dass es weitergeht. Und die Teams, die tatsächlich eine externe Begleitung haben, dauerhaft, die Teams entwickeln sich, würde ich behaupten, schneller weiter und kommen auch eher zum Ziel. (Trägervertreter*in)*



4.2.3 Modul 3 „Pädagogisches Personal qualifizieren“

In Bezug auf Schulungen und Weiterbildungen war den Teilnehmenden wichtig, dass es auch hier nur bedingt ein „OneSize-fits-all“ Prinzip geben kann. Stattdessen wäre wichtig, die jeweiligen Gegebenheiten der Einrichtung zu beachten, z.B. die Sozialstruktur der Kinder. Je nach Einrichtung müssen Schulungen für das Personal daher an unterschiedlichen Punkten ansetzen bzw. unterschiedliche Schwerpunkte haben (Stichwort „Brennpunkt-KiTa“, unterschiedliche Hintergründe im Elternhaus).

Problematisch beim Thema Schulungen/Weiterbildungen wäre, dass diese häufig einmalig und sehr theorie-lastig stattfinden und Gelerntes im Alltag schnell wieder untergeht. Wichtig wäre also nicht nur, das Wissen zu vermitteln, sondern auch zu üben, wie es im (stressigen) Alltag umgesetzt werden kann. Dementsprechend sollten Qualifizierungen auch keine einmalige Sache sein, sondern im Prinzip muss es immer wieder Auffrischungen der Thematik geben (gern vierteljährlich). Hierbei kam die Idee auf, dass Wissen um verletzendes Verhalten und Präventionsmaßnahmen Teil der Fach-Ausbildung sein sollten, so dass bei Berufseintritt ein bestimmtes Grundwissen bereits vorhanden ist (vgl. Prengel, 2019, 2020).

Schulungen und Weiterbildungen sollten zudem auch immer die Leitungen der Einrichtungen mitdenken. Zum einen kann es Leitungen geben, die (oft aus Zeit- und Kostengründen) keinen großen Wert auf Schulungen legen und daher die Kolleg*innen nicht ermutigen, sie wahrzunehmen. Zum anderen könnte, wie bereits erwähnt, bei einer Schulung durch eine externe Person die Leitung besser partizipieren. Wenn Leitungen gut einbezogen sind, können diese ihre Mitarbeitenden im Alltag zudem leichter anstupsen und ermutigen, gelerntes Verhalten umzusetzen bzw. neue Strategien beizubehalten. Inhaltlich kommt der Wunsch auf, dass Schulungen/Fortbildungen auch berücksichtigen sollten, was die Fachkraft bisher gemacht hat und dazu Feedback geben sollte. Häufig werden in Schulungen/Fortbildungen neue Konzepte präsentiert, ohne der Fachkraft Hinweise zu geben, wie sie einiges davon gut an bisherige Verhaltensweisen anschließen kann oder bereits gut umsetzt.

Es wurde auch diskutiert, dass häufig zu wenig Zeit ist, um intern Wissen zu sammeln. Dabei wird angemerkt, dass Schulungen nicht immer von außen kommen müssen, sondern dass es auch darum gehen kann, intern Settings und Zeiten zu schaffen, die zur Weiterbildung genutzt werden sollen.

Wichtige Inhalte für eine Schulung wäre, überhaupt zu definieren, was grenzüberschreitendes bzw. verletzendes Verhalten ist und was man als Team und Einzelne*r darunter versteht. Insbesondere, da das in Frage stehende Verhalten häufig subtil ist und nicht in böser Absicht geschieht, wäre es wichtig, dass alle Beteiligten in Zukunft ein gemeinsames Verständnis bzw. Vokabular haben (unabhängig davon, ob die persönliche Bewertung anders ausfallen würde). Gleiches gilt für das Erarbeiten von Verhaltens No-Gos, die klar benannt und mittels professionellem Verhaltenskodex (Maywald, 2017) verschriftlicht werden sollten.

Gerne hätte man dazu auch ein kleines Büchlein (ein kleiner Leitfaden) in der Hand, um z.B. auch etwas für die Eltern zu haben. Dabei stellte man sich die Frage, ob sich einzelne Mitarbeitende auch ganz spezielles Wissen aneignen sollten (z.B. Sexualität, Gender,...).

Auch bei diesem Modul wird betont, wie wichtig es wäre zu lernen, das Kollegium auf falsches Verhalten anzusprechen bzw. Kritik anzunehmen. Die Teilnehmenden hielten es für essenziell, Werkzeuge und Kommunikationsstrategien hierfür an die Hand zu bekommen. Andere Wunschthemen für Fortbildungen waren biographisches Arbeiten, Entspannungstechniken und Grenzen ziehen lernen.

Stimmen von Teilnehmenden

„ Und man kann auch kein spezielles gewaltfreies Kommunikationskonzept auf jedes einzelne Kind tatsächlich anwenden. Ich habe vorher in einem Brennpunkt gearbeitet an einer Grundschule. Wenn ich dort mit „Ich wünsche mir von dir, dass...“, gekommen wäre, dann hätten die mich halt ausgelacht. Da muss man sich teilweise auch eine andere Sprache ein Stück weit auch aneignen und dann auch mal sagen, so: „Du, pass auf. Und jetzt ist Schluss. So und so wird es jetzt gemacht, weil das und das.“ Keine Ahnung. Ja. Und da habe ich irgendwie im Laufe der Jahre, sage ich mal, wirklich gemerkt, dass eigentlich man sich aus jedem Konzept und bisschen was rausziehen muss und dann für sich selber einen Weg finden muss: Was ist am besten für mich? Und deswegen tue ich mich mit diesen



einzelnen Konzeptionen da wirklich schwer. Und gerade sowas sollte man vielleicht dann innerhalb von einem Team dann eher entwickeln aus diesem ganzen Repertoire, was es da eben an Möglichkeiten gibt. (Fachkraft)

” Und demnach durch diese Fallbeispiele und diese Fallbearbeitung selbst zu merken: Ist denn überhaupt meine Art von Kommunikation in Ordnung? Weil das weiß man ja nicht, wenn man in so eine Fortbildung reingeht, wo man so ein Konzept kennenlernt. Keiner sagt einem: „Hey, wie hast du das denn die ganzen letzten Jahre gemacht? Das und das finde ich gut, das und das finde ich nicht gut.“ Sondern man kriegt einfach was Neues mit auf den Weg, weiß aber im Endeffekt nicht: Ist es jetzt so, wie es vorher gemacht habe, einfach total blöd gewesen, oder war das in Ordnung? (Fachkraft)

” Das Wissen darüber ist da. Aber meistens klappt es dann bei der Umsetzung nicht, weil man dann halt eben gerade in Stresssituationen ja meistens in seine alten Verhaltensmuster fällt. (...) Und ich glaube, da brauche ich aber wiederum den Impuls von außen. Außen heißt in dem Falle nicht von ganz außen, sondern da würde dann schon reichen von der Leitung oder einem Beauftragten oder ähnliches aus dem Team. (Fachkraft)

” Ich finde das ganz wichtig, auch klarzumachen, wo da eine Grenzüberschreitung stattfindet. Also nochmal: Wir haben viele Sachen angesprochen. Es gibt vielleicht Mitarbeiter, die denken noch: „Ja, ich schlage ja kein Kind. Oder ich lasse jetzt kein Kind in der Ecke stehen.“ Aber dass sie das dann auch schon zum Essen zwingen. Zum Beispiel: „Komm, probiere doch mal. Sonst gibt es keinen Nachtisch.“ Dass das klar auch schon eine Grenzüberschreitung ist. Also es müssen verschiedene Situationen besprochen werden. Was zählt alles dazu? (...) Ich glaube, das ist vielen Mitarbeitern noch nicht klar. Und ich denke, da muss auch mit als erstes drüber gesprochen werden oder erarbeitet werden. Da soll ja nicht vorne jemand stehen, der sagt so: „Das und das ist nicht erlaubt.“ Sondern mit den Mitarbeitern das zusammen zu erarbeiten: Wo sind die Grenzen der Kinder? (Leitung)

” Also Fachwissen und Gewaltwissen, natürlich. Aber die Alltagssituation ist das, wo man halt dann doch einen Blick draufhaben muss, weil doch da Gruppendynamiken zusammenkommen, wo es dann schnell eskaliert. (Leitung)

” Wir üben zwei Jahre, und dann frischen wir auf. Dann müssen wir sozusagen nur noch blockweise kurze Inputs wiederbekommen. Aber jeder neue Mitarbeiter muss sozusagen dieses Ding komplett durchlaufen. Also ich persönlich wäre dafür, dass man das quartalsweise Minimum macht. (Leitung)

” Warum ist das kein Ausbildungsinhalt? Also wir wollen immer alles haben, und es wird alles übertragen. Aber man könnte sowas ja auch einfach, ich sage mal, in der PIA-Ausbildung oder in der standardisierten Ausbildung oder in der Erzieherausbildung einfach auch schon mitteilen und dort den Grundstein dafür legen, dass die Arbeit in den Kitas dann auch noch mal deutlich einfacher wird. (Leitung)

” Was mir wichtig ist: Settings zu schaffen, in denen das vorhandene Wissen, was in der Gruppe schon da ist, auch besprochen werden kann. Also es braucht nicht unbedingt immer das Wissen von außen. Sondern immer wieder auch, dass die Menschen in der Gruppe Beteiligte sind, und das sie schon ganz viel mitbringen. (...) Also diese Lernprozesse zu initiieren und dem Raum zu geben in der Einrichtung. Und nicht nur von außen: Wir müssen irgendwo hin, um was zu lernen, sondern wir haben da schon ganz viel. (Trägervertreter*in)

4.2.4 Modul 4 „Kindern eine Stimme geben“

Bei diesem Modul waren die Teilnehmenden besonders offen für Austausch und neue Ideen zur Umsetzung. Auch wenn bereits einige Methoden angewendet werden, die sich auf das Thema „Vermeidung von verletzendem Verhalten“ übertragen lassen (bspw. Beschwerdemanagement, Meckerdecke, Kummerkasten, Kinderkonferenz, Fragebögen), fanden es die Teilnehmenden hier besonders spannend, Input von außen zu bekommen. Die Umsetzung sollte vor allem alltagsintegriert und unbedingt inhouse durchgeführt werden. Das Vorhandensein eines Beschwerdemanagements für Kinder und Erwachsene schien dabei ebenfalls relevant (vgl. Hansen & Knauer, 2016).

Die Teilnehmenden beschrieben, dass sie bereits untereinander mit anderen Kindertagesstätten oder Kolleg*innen vernetzt sind und sich dort gerne über Ideen austauschen. Prinzipiell hätten die Teilnehmenden einen bunten Schatz von Ideen in Form einer Sammlung, aus der das Personal jene Methoden übernehmen kann,



welche für die jeweilige KiTa am passendsten sind. Neben einem (best practices) Methodenkoffer, aus dem man sich bedienen, oder einem Leitfaden, den man lesen kann, wurden als weiterführende Ideen auch Kontakte zu Exzellenzkitas genannt, die man besuchen möchte. Ein Handbuch (Büchlein) auch für Kinder und Eltern um „Regeln“ nachzulesen in Fremdsprachen und leicht zu lesen wäre hilfreich. Zusätzlich könnte man Methoden und Informationen auf einer Internetplattform zugänglich machen, auf der man sich dann auch vernetzen, austauschen und inspirieren lassen könnte.

Wichtig war bei diesem Modul vor allem die Beachtung einer altersgerechten Umsetzung. Die Teilnehmenden berichteten von Methoden, welche eigentlich für die Grundschule entwickelt wurden und an KiTas weitergereicht werden, aber mit Kindern unter 3 Jahren nicht umsetzbar waren.

Ein Aspekt, der zusätzlich betont wurde, ist, dass es neben konkreten Methoden und Ideen auch darum geht, wirklich mit den Kindern zu kommunizieren. Aus der Praxis wissen die Teilnehmenden, dass zwar viel mit Kindern gesprochen wird, aber häufig ohne, dass ein wirklicher Dialog stattfindet. Fachpersonal zu sensibilisieren und zu befähigen, „richtig“ mit Kindern zu sprechen, wäre daher wichtiger Bestandteil dieses Moduls und gleichzeitig eine Schnittstelle mit dem Modul zur Qualifikation.

Stimmen von Teilnehmenden

„Beschwerdemanagement finde ich da ganz wichtig. (...) Dass man da halt wirklich ein Verfahren einführt und die Kinder heranzuführt. Denn das eine ist natürlich Beziehung zu den Kindern zu haben, denn ohne Vertrauen kommen sie nicht. Aber ich glaube, viele [Kinder] wissen das auch gar nicht. Und viele wissen auch gar nicht, dass es ihnen zusteht und dass sie halt eben mit uns auf Augenhöhe sind und das Recht dazu haben. (Fachkraft)

„Dass man eben eine Art Anleitung von außen eben hat. Da reicht auch ein Buch mit verschiedenen Methoden zum Beispiel. Wir haben zum Beispiel bei uns einen Kummerkasten, wo die Kinder auch was reinschreiben dürfen. Und eben allein durch die Kommunikation, dass wir den Kindern eben auch sagen: „Ihr könnt uns auch sagen, wenn wir uns falsch verhalten.“ (Fachkraft)

„Aber ich glaube, es gibt einige Kollegen, die brauchen da einfach so eine ganz einfache Handlungsanweisung. Also wir ergänzen uns hier im Kollegium durch verschiedene Fähigkeiten und Ressourcen. Und die einen sind vielleicht sehr kreativ, und die anderen sind gut strukturiert, und die nächsten können was ganz anderes, sind musikalisch oder so. Und ich glaube, manchen fehlt es einfach an Ideen und ganz klaren Handlungsschritten, die vielleicht nicht verpflichtend und zwingend da sind, aber eben als Leitfaden halt formuliert. (Fachkraft)

„Man übt mit Kindern, man hat Beschwerdeverfahren, die man mit denen erarbeitet. Und im besten Fall steht irgendwann ein Kind im Büro und sagt: „Das was die soundso gemacht hat, fand ich jetzt doof.“ Dann muss man sich so ein High Five geben, weil dann hat man alles richtig gemacht. Aber das ist halt ein langer Weg. (Leitung)

„Also ich profitiere immer davon, wenn wir wirklich so Leitungsrunden haben oder Arbeitskreise haben. Wenn ich höre so, was andere Kitas dann umsetzen. (Leitung)

*„Für mich gehört da rein, den Dialog mit Kindern zu üben und dafür auch Zeit zu haben. Also wir reden ganz viel am Tag mit den Kindern. Aber tatsächlich im Dialog ist man ja selten. Also auch Kinder mal dazu aufzufordern, nicht meiner Meinung zu sein. (Trägervertreter*in)*

4.3 Bestmögliche methodische und inhaltliche Verzahnung/Verbindung der Module

Wie die Module am besten miteinander verzahnt werden können, fiel den Teilnehmenden schwer zu benennen. Es stellte sich die Frage, inwiefern eine explizite Verzahnung überhaupt benannt werden müsse, da für die meisten Teilnehmenden die ersten 3 Module sowieso schwer voneinander zu trennen waren. Dieser Aspekt ließe sich vermutlich genauer bewerten, wenn die Konzepte der Maßnahmenmodule konkret vorlägen. Insgesamt wurde angemerkt, dass dieser Themenblock viele gemeinsame Schnittpunkte mit den anderen habe. Hier wurde im ersten Moment nicht klar, dass die Module von verschiedenen Organisationen entwickelt werden und man daher später in der Praxis nach Einheitlichkeit und Verbindung zwischen den Modulen sucht.

Dass die unterschiedlichen Module von unterschiedlichen „Anbietern“ getragen werden, war für die befragten Leitungen weniger ein Problem – ausschlaggebend sei die Kompetenz und das Eingehen auf die einrichtungs-



spezifischen Bedürfnisse. Zudem werden bei unterschiedlichen Ansprechpartner*innen Reaktanzen aufgrund persönlicher Antipathien minimiert. Bei den Fachkräften war das Stimmungsbild gemischt. Hier lag das Augenmerk auf gewachsenem Vertrauen und Kompetenz. Es sei unterstützend, wenn wenige Personen den Prozess kontinuierlich begleiten, damit eine Atmosphäre der gemeinsamen Vertrautheit Sicherheit im Prozess entstehen könne.

Für eine gelungene Umsetzung war es den Teilnehmenden wichtig, dass die Konzepte Input von Praktiker*innen berücksichtigen. Zum einen betraf das den Wunsch nach einem in der Praxis möglichst gut und organisch umsetzbaren Maßnahmenbündel, zum anderen die direkte Umsetzung vor Ort, an der sich die Teilnehmenden als Praktiker*innen beteiligen können, da jede Einrichtung anders sei.

Besonders hilfreich für die Umsetzung der Maßnahme in der Einrichtung sei eine Art Checkliste oder ein Fragenkatalog, so dass man im Verlauf immer wieder sehen und selbst überprüfen könne, welche Punkte man bereits umgesetzt habe und ob an alles gedacht wurde. Das würde dann auch ein Qualitätsmerkmal für die Einrichtung darstellen, denn schließlich handele es sich teilweise um gesetzliche Anforderungen (SGB VIII § 45 Abs. 2 Nr. 4) und es würden dadurch insgesamt bessere Bedingungen für die Fachkräfte geschaffen. Dabei wurde auch an die Passung der Maßnahme zu anderen Konzepten in den Einrichtungen gedacht. Man wünschte sich Kontinuität bzw. „nicht immer bei null anzufangen“ mit neuen Inhalten, die isoliert von anderen dastehen. Vor allem wenn z.B. in der Einrichtung Personal wechsle/neu anfinge sei es wichtig schon in der Einarbeitung mit der Maßnahme vertraut zu werden. Hierher rührt auch der Wunsch, dass solche Konzepte am besten bereits Bestandteil der Ausbildung sein sollten.

Bei der Umsetzung des Gesamtkonzepts wurde von Fachkräften und Leitung geäußert, dass dies leider stark an der Förderung seitens des Trägers läge. Dieser müsse zum einen finanziell unterstützen, zum anderen sollten mehr Schließtage für die Weiterbildung und Umsetzung von Konzepten zur Verfügung stehen. Die Motivation, sich weiterzubilden bzw. die Einrichtung weiterzuentwickeln würde sinken, wenn das Gefühl entstünde, dies selbst/allein schultern zu müssen. Daher wurde es als sehr wichtig angesehen, dass der Träger von den Konzepten überzeugt ist.

Als Vorschlag wurde dazu eingebracht, dass Einrichtungen über ein gewisses Budget verfügen und selbst entscheiden können, wie sie damit verfahren. Die Akzeptanz von Maßnahmen könne gesteigert werden, wenn die Einrichtung mehr Gestaltungsspielraum habe.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war den Befragten die Einbindung aller Beteiligten. Dies bedeutet zum einen die o.g. Förderung seitens des Trägers, aber auch innerhalb der Einrichtung müssten alle an Bord sein. Für die Fachkräfte sei es schwierig, Konzepte ohne die Leitung umzusetzen, und umgekehrt wäre die Leitung auf die Motivation der Fachkräfte angewiesen. Last but not least wurden wiederum die Eltern als ein wichtiger Baustein benannt, wenn es z.B. um die Akzeptanz von Schließtagen für Fortbildungen geht oder die Umsetzung der Konzepte mit den Kindern.

Stimmen von Teilnehmenden

„Allgemein zu der Problematik, was so Dinge angeht, ist mir gerade aufgefallen: Der Träger, wo ich vorher gearbeitet habe, das war ein städtischer Träger. Bei uns wurden weder Fort- noch Weiterbildungen in irgendeiner Form finanziert. Wir mussten eben alles alleine bezahlen (...) Das ist halt einfach das, wenn man dann von Trägerseite aus noch gebremst wird in den Dingen. Deswegen ist halt auch die Frage: Macht es vielleicht doch Sinn, so was einem Träger vorzustellen? Dass der Träger auch weiß: So und so sind unsere einzelnen Einrichtungen. Und das wäre was, was man auf die einzelnen Einrichtungen intern dann noch mal zuschneiden könnte. Dass man wenigstens weiß, man hat da wenigstens irgendwas. Weil bei uns ist es so: Wir stoßen halt absolut an unsere Grenzen, was sowas angeht, weil einfach nichts finanziert wird und wir uns eigentlich alles aus eigener Tasche irgendwie aneignen müssen und dementsprechend da auch die Motivation von den einzelnen Mitarbeitern immer geringer wird, sich überhaupt weiterzubilden. (Fachkraft)

„Also ich glaube ja, dass ganz viel auch mit der Leitung fällt und mit dem Team. Es bringt nichts, wenn man da tolle Ideen – irgendwer hat gesagt, dass man die übergestülpt bekommt – wenn das Team da nicht hinter steht oder ein Teil des Teams da überhaupt keine Lust drauf hat. (Fachkraft)



” Also ich bin schon der Meinung, dass Leute von verschiedenen Institutionen aus ganz verschiedenen Bereichen daran arbeiten sollten. Also es bringt nichts, wenn ein Kitamodel von einem Regelkindergarten jetzt einfach nur entworfen wird, beziehungsweise nur von Personen, die darauf spezialisiert sind. Sondern da müssen vielleicht auch Leute rein, die zum Beispiel wie gesagt mit Kindern mit speziellen Bedürfnissen arbeiten, Leute aus Brennpunkten. Einfach, dass man da schon das breitgefächerte aufstellt und alle Faktoren mit einbezieht. (Fachkraft)

” Und ich persönlich tue mich sehr schwer damit, wenn ich jetzt wüsste: Ich habe da jetzt ein Konzept angeleiert für meine Einrichtung, und da würde jetzt, sage ich mal, monatsweise immer jemand anderes kommt, der einen anderen Baustein irgendwie vorstellt. Weil das ist ja, sage ich mal, dann in sich nicht rund. Und auch das Vertrauen zu so einem Dozenten muss meiner Meinung nach auch da sein. (...) Weil eben dieses Vertrauen in der Zeit auch gewachsen ist. Weil wenn immer jemand anderes da reinkommt, finde ich persönlich schwierig. Weil ich mich kenne, weil ich am Anfang immer fremdele und erst mal wissen will: Was ist es für eine Person? Wie offen kann ich mit dieser Person auch sprechen? (Fachkraft)

” Finanziell und auch die zeitliche Ressource. Also wenn ich mich mit dem Thema intensiv beschäftige, müssen ja trotzdem die Kinder irgendwo betreut werden. Und bei uns ist es halt so: Wir würden so viel Freiraum und so viel Freizeiten nicht bekommen. (...) Das gibt ja faktisch auch die Gesetzeslage gar nicht her. Wir haben unsere maximal 27 Schließtage irgendwie. Und wenn die verbraucht sind, sind die verbraucht. Es ist ja dann nichts mehr da. Das kommt immer darauf an, wie der Staat das aufhängen möchte. Wenn der Staat natürlich sagt, „Na ja, das ist jetzt unheimlich wichtig, das muss jetzt gemacht werden.“, könnte es ja zu Gesetzesänderungen führen. Aber das ist halt eine politische Frage, inwieweit die Politik damit reinbuttern möchte, auch natürlich finanziell gesehen. Oder die Budgetierung muss dann angepasst werden. Sonst ist das natürlich nicht leistbar. Ganz sicher nicht. (Leitung)

” Ich finde das auch, dass die Träger teils deutlich mehr in die Verpflichtung genommen werden müssen. Denn es ist ja ganz oft so, dass solche Themen auf den Tisch kommen: Jetzt muss ein Gewaltschutzkonzept geschrieben werden, das wird an den Träger herangetragen. Der Träger bricht es runter auf eine Bereichsleitung. Die kann das auch nicht. Die bricht das wieder runter. Wir bilden unseren Kreis, machen das. Und da bleibt es aber auch. Es bleibt dann auf einer Ebene stehen. Wir präsentieren das dann gegebenenfalls noch oder schicken es weg. Das war es aber auch. (Leitung)

” Also ich finde es schon gut, wenn das verschiedene Leute sind. Weil wenn das eine Person ist, und die sagt mir aus persönlichen Gründen vielleicht irgendwie nicht zu, dann finde ich vielleicht in dem Pool von anderen Leuten, wo ich sehr wohl mit einer anderen Aufmerksamkeit dabei bin. (Leitung)

” Ich finde es auch gut, wenn es nach Kompetenzbereichen verschiedene Ansprechpartner sind. Ich finde nichts anstrengender, als wenn ein Pädagoge plötzlich alles kann. (Leitung)

” Ich finde beides hat so Vor- und Nachteile. Wenn man gerade in so einem Entwicklungsprozess ist, ist es natürlich blöd, wenn auf einmal dann irgendwie so ein Coach-Wechsel stattfindet und man das dann noch mal irgendwie komplett neu aufrollen muss. Aber natürlich ist es auch gut von der anderen Seite, wenn man dann irgendwie noch mal einen ganz anderen Input bekommt. Also das ist so ein bisschen team- und situationsabhängig meiner Meinung nach. (Leitung)

” Wir haben hier eine dezentrale Ressourcenverwaltung. Das heißt, die Kitas können selber ein Stück weit über ihr Geld bestimmen, was sie in Fortbildungen geben, was sie an Material ausgeben. Und diese Freiheit, also wo es auch um eine positive Gestaltung der Einrichtung geht: „Das ist unsere Einrichtung. Und das, was wir haben da, dafür haben wir uns eingesetzt. Und konnten das auch selber entscheiden.“ Ich glaube, das ist auch was Wichtiges, um sich als Teil der Organisation der Einrichtung zu sehen. (Trägervertreter*in)

” Ich sehe die ersten drei Module schon sehr verzahnt miteinander. Weil die Fachkräfte qualifizieren sich, sie bilden sich thematisch weiter. Das wiederum fließt dann wieder in die Konzeptionsentwicklung, also in Modul Eins mit rein. Und das ist wieder eng verknüpft mit Modul Zwei, nämlich die Teambegleitung und Teamweiterentwicklung, weil sich dadurch das Team auch weiterentwickelt. (Trägervertreter*in)



*” Ich könnte mir vorstellen, wenn es einen Fragenkatalog gäbe. Also wenn jetzt über diesem Haus stehen würde: Wenn ich diese Fragen alle beantwortet habe, dann habe ich ein gutes erweitertes Schutzkonzept. Also ich muss mir nicht selber die Fragen stellen und suchen, sondern hängele mich an den Fragen lang und weiß dann: Wenn ich alle Säulen und alle anderen Punkte beantwortet habe, dafür Lösungen habe, das mit meinem Träger geklärt habe, dann bin ich safe. Also dann habe ich eine gute Basis, auf der ich arbeiten kann. (Trägervertreter*in)*

*” Ich kann mir nur durch strukturelle Veränderungen, die mehr Ressourcen in die Kitas bringen, wirklich vorstellen, dass dieses Konzept auch fußt oder wurzelt. Ich finde, das ist irgendwie ernüchternd (...) Das müsste etwas anderes entweder ersetzen, also was anderes fliegt raus, und dann machen wir das. Aber es als zusätzliches Thema in dieser Komplexität einzubringen: Sorry, da allein fehlt mir das Verständnis, der Glaube, dass hier die Umsetzung gelingt. Ich erwarte eine strukturelle, finanzielle Unterstützung an dem Punkt: Mehr Ressource, Personal und Zeit. Sonst halte ich das für nicht zu verwirklichen in dieser guten Art und Weise, wie wir es heute alle besprochen haben. (Trägervertreter*in)*

*” Und ich finde dieses Thema gar nicht so schwer, weil ich kann es als Querschnittsthema überall anders andocken. Also ob ich es über Partizipation reinbringe oder, weiß ich nicht, über Beobachtung oder was auch immer. Es hat viele, viele, wirklich viele Schnittpunkte für mich, wo es dann einfach die Fachberatung braucht im Hintergrund, die das große Ganze sieht und dann, sage ich mal, über die Prozessgestaltung eben sagt: Wir sind jetzt gerade an dem Punkt, dann sind wir an dem Punkt, dann sind wir an dem Punkt. (Trägervertreter*in)*

4.4 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen

Vorgelesen kamen den Teilnehmenden alle Titelvorschläge („Aufmerksam Umgang Fördern“ oder „AufmerksamEN Umgang Fördern“? - „Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in KiTas“ oder „Kinder achtsam begleiten“ oder „Kinder gewaltfrei begleiten“) sehr lang vor – es falle schwer, sie sich zu merken. Es sei aber davon auszugehen, dass dies anders wäre, wenn man die Titel geschrieben vor sich sähe. Positiv war, dass klar wurde, dass es um das Fachpersonal geht. Allerdings klängen die Titel sehr theoretisch und könnten etwas praxisnaher und aktivierender klingen. Vor allem Pädagogische Fachkräfte assoziierten mit diesem Titel schnell Praxisferne der Initiatoren. Die Integration der Worte „Gewalt“ oder „gewaltfrei“ in den Titel wurden kritisch gesehen, da Gewalt häufig noch zu sehr mit sexualisierter oder physischer Gewalt assoziiert wird. Es könnte passieren, dass die Adressaten der Maßnahme diese schnell „überblättern“, wenn sie denken, dass es um diese Arten von Gewalt geht. Besonders die KiTa-Leitungen wünschten sich einen noch etwas „griffigeren“ und aufmerksamkeitsstärkeren Titel, hatten aber in der Kürze der Zeit nur wenige konkrete Vorschläge, wie dieser aussehen könnte.

Stimmen von Teilnehmenden

” Es packt einen irgendwie nicht. (...) Das muss irgendwie einen auch packen, wo sich jeder auch persönlich angesprochen fühlt. Irgendwie so in der Art: „Die Wirkung meines eigenen Auftretens. So agiere ich pädagogisch wertvoll.“ Oder: „Meine Wirkung auf andere.“ Und dann vielleicht irgendwas mit einem Fragezeichen oder so was: „Reagiere ich immer richtig?“ Also irgendwie so was, wo sich jeder denkt so: „Hey, ich will irgendwie noch besser werden.“ (Fachkraft)

” Wenn ich das lesen würde, mit dem A-U-F oder AUF, das ist halt so... klingt dann schon wieder zu arg aus der Forschung heraus, von irgendwelchen Personen entwickelt, die, nicht böse gemeint, aber mit der eigentlichen Materie meistens nicht so..., also die nicht mitten im Geschehen sind. So klingt es. Als wäre es so von oben herab entwickelt: „Das finden wir jetzt von der Forschungsseite aus super. Macht mal.“ Und da tue ich mich immer ein bisschen schwer mit. (Fachkraft)

” Finde ich nicht gut, weil leider viele Pädagogen bei gewaltfrei immer noch an körperliche Gewalt denken. Und da sind wir ja hoffentlich schon ganz weit weg. Da geht es ja eigentlich eher selten drum, sondern das hatten wir ja am Anfang auch gesammelt, dass es eben auch um ganz andere Gewaltformen geht. Und deswegen finde ich das nicht gut. Weil ich glaube, da würden viele Erzieher denken so: „Was, Gewalt? Nein, ich schlage keine Kinder. Brauche ich nicht so.“ (Fachkraft)



„Ja, der Tenor ist dann glaube ich, dass man sich auf den Weg machen soll. Deswegen dieses auch am Anfang groß irgendwie und mit Bindestrich. Das ist so glaube ich die Message dahinter oder so. Aber wenn man (das geschrieben) sieht, wirkt es vielleicht nochmal anders, als wenn man es jetzt nur hört. (Leitung)

„Also der erste Titel, den du genannt hattest, den ich jetzt auch wieder vergessen habe, der spricht aber jetzt zumindest das an, dass es dabei darum geht, wie Fachpersonal mit Kindern spricht. Und das, finde ich, fliegt bei den anderen beiden Sachen total runter. (Leitung)

„Ich würde es analog zumindest unseres Präventionsschutzes machen. „Augen auf“ heißt das so schön: „Hinsehen und schützen. Augen auf, hinsehen und schützen.“ Das wäre für mich ein Slogan, womit ich gut leben kann. (Leitung)

„Vielleicht kann man das auch eher unter dem Wort machen: „Gewaltfreie Kita: Wer, was, wann, wo?“ Also wenn wir das sein wollen und wenn wir das Leben wollen, dann sind es ja nicht nur die Kinder. Das sind ja wir alle, die in diesem System arbeiten. (Leitung)

*„Es ist auf alle Fälle positiv. Also es ist nicht die Schwere des Themas an erster Stelle. (Trägervertreter*in)*

*„Ich überlege, ob es eine Ergänzung braucht mit Kindern: „Aufmerksamen Umgang mit Kindern fördern“. Dass es deutlich wird, es geht uns um die Kinderebene. (Trägervertreter*in)*

*„Es ist schon auch noch mal so ein Appellcharakter, oder es kann ganz schnell in das Appellohr kommen, wie auch mit dem Aufholzuschuss. Also wo quasi so ein Appell gesetzt wird. Von daher bin ich ein bisschen skeptisch mit dem Begriff. (Trägervertreter*in)*

4.5 Fazit

Prinzipiell gilt für alle Module: Externe Unterstützung soll mit interner Feinarbeit (Anpassung an die lokalen Gegebenheiten) kombiniert werden. Die externe Begleitung hat den Vorteil, dass sich die Leitung auch als Teil des Teams begreifen kann bzw. eine weniger engagierte Leitung die Fachkräfte nicht behindert. Zudem wird jemand Externen mehr Neutralität zugesprochen, die insbesondere wichtig ist, wenn es um sensible Fallbesprechungen, Reflexionen oder Biographiearbeit geht. Neben dieser Neutralität wünschen sich insbesondere die Fachkräfte auch personelle Kontinuität im Implementierungsprozess, damit ein Vertrauensaufbau möglich wird.

Unerlässlich ist, dass die Mitarbeitenden nicht das Gefühl bekommen, eine neue Maßnahme „übergestülpt“ zu bekommen, sondern individuellen Gestaltungsspielraum haben und mit eingebunden werden in die Umsetzung vor Ort. Zum einen kennen die Mitarbeitenden ihre Einrichtung und ihr Klientel am besten, zum anderen steigert es die Akzeptanz und die Nachhaltigkeit der Präventionsmaßnahme, wenn diese gemeinsam im Team erarbeitet wurde.

Der optimale Zustand ist, wenn die Mitarbeitenden ein Projektgrundgerüst von außen gestellt bekommen, das sie intern an Teamtagen oder in Fortbildungen mit Leben füllen. Ein regelmäßiger Austausch mit einer externen Beratung hilft dann, am Ball zu bleiben, die Fortschritte festzuhalten und weiteren Input (ggf. Korrektur) zu bekommen, wenn man feststeckt. Immer wieder werden die Worte „Coaching“ bzw. „Coaches“ verwendet, was diesen dynamischen Austausch und den Wunsch nach punktgenauer Unterstützung verdeutlicht.

Insbesondere die Module „Einrichtungen als Organisation weiterentwickeln“, „Teams entwickeln und begleiten“ sowie „Pädagogisches Personal qualifizieren“ gehen für die Teilnehmenden Hand in Hand und lassen sich daher in der Bewertung und Diskussion schwer voneinander abgrenzen: Qualifiziertes Personal führt zu guten Teams und diese können die Organisation als Ganzes weiterentwickeln. Aber auch umgekehrt stellt eine aufmerksame Organisation Strukturen bereit, in denen sich starke Teams bilden und das Personal ein Interesse daran hat, sich weiter zu qualifizieren.

„Kindern eine Stimme geben“ ist als Modul nicht weniger wichtig als die oben genannten, lässt sich in der Bewertung und Diskussion allerdings besser von diesen trennen.



4.6 Empfehlungen und Ausblick

Die Träger müssen so früh wie möglich ins Boot geholt werden. Neben der Tatsache, dass die Implementierung der Präventionsmaßnahme umfangreiche Teile eines verpflichtenden, erweitertes Schutzkonzepts abdeckt, kann und sollte sie auch als Qualitätsmerkmal und Aushängeschild einer Einrichtung genutzt werden. Dies würde dann ein nicht zu unterschätzender Vorteil beim Anwerben und Halten von Fachkräften sein.

Bei der Maßnahmenimplementierung ist es besonders für die Leitungen und Fachkräfte wichtig, nicht das Gefühl zu bekommen, „noch mehr von oben“ aufgeladen zu bekommen, ohne dass dafür im Alltag Zeit und Raum geschaffen wird. Das bedeutet, dass im Vorfeld für ausreichend Zeit und Personalersatz gesorgt werden muss und die zusätzlichen Stunden für Fortbildungstage fix eingeplant werden.

Die Einbindung aller Fachkräfte / Leitung bei allen Schritten ist hierbei ebenso wichtig, wie ein dynamisches Konzept, welches Gegebenheiten und bereits vorhandene Fähigkeiten vor Ort berücksichtigt, Schnittstellen identifiziert und mögliche Synergien nutzt.

Externe Unterstützung muss bei allen Schritten zur Verfügung stehen, Anleitung und Input geben, um die Mitarbeitenden so viel und punktuell wie möglich zu unterstützen. Als sinnvoll wird einrichtungs- und personenbezogenes Coaching erachtet, das wie in einem „Ping-Pong“ zwischen externem Input und internem Weiterarbeiten erfolgt.

Wichtig für die Nachhaltigkeit, wie auch für die Überprüfbarkeit (und ggf. gesetzlichen Anforderungen) ist, alle erarbeiteten Konzepte im Qualitätsmanagement der Einrichtung zu verankern. So wird ein Qualitätszirkel von überprüfbaren Qualitätsstandards inkludiert und implementiert, an dem sich die Einrichtung auch in Zukunft orientieren und ihren Fortschritt überprüfen kann. Eine Art Checkliste oder ein Fragenkatalog kann hierbei helfen, regelmäßig bzw. abschließend zu überprüfen, ob alle relevanten Punkte bedacht wurden („Wenn man alle Fragen mit ‚Ja‘ beantworten kann, hat man ein gutes Konzept“).

Zudem sollte „das Thema Kinderschutz bereits in Vorstellungsgesprächen, in der Einarbeitungszeit neuer Fachkräfte und in Mitarbeitergesprächen besprochen werden, um dessen Relevanz zu betonen und nachhaltig zu verankern“ (Epping & Luthardt 2021 S. 27).

Unterstehend wird ein optionaler Ablauf der Maßnahmenimplementierung in einer Kita, auf Grundlage der Aussagen der Teilnehmenden, skizzenhaft und exemplarisch dargestellt.

- » Der Träger ist zuständig zeitliche und personellen Ressourcen im Vorfeld bereit zu stellen. Daher ist er so früh als möglich ins Boot zu holen.
- » Auf Basis der hauseigenen Konzeption und dem bisherigen Schutzkonzept wird ein erweitertes Schutzkonzept entwickelt mit der Leitfrage: „Wie schütze ich Kinder vor verletzendem Verhalten bzw. institutioneller Macht?“
- » Dazu ist eine Ist-Stand-Analyse mit dem Team nötig und Besprechungen mit dem Träger/Verband/Leitung über das Grundgerüst des neuen Konzepts. Dieses Grundgerüst wird anschließend im Team und im Austausch mit den Fortbildner*innen weiter bearbeitet. Ein permanenter Arbeitskreis und das Einbinden aller Beteiligten (Eltern/Kinder/Träger/Fachkräfte) erscheint dabei hilfreich.
- » Die Einrichtungsleitungen und eventuelle „Präventionsbeauftragte“ haben Schlüsselpositionen bei der Implementierung der Maßnahme und behalten deshalb die Gesamtschau. Möglicherweise benötigen sie dazu auch Einzelcoaching.
- » Eine externe Ansprech- oder Beratungsstelle ist fest integriert und hilft, wenn es Schwierigkeiten gibt. Ideal wäre auch eine Internetplattform um Inhalte nachzulesen oder zu vertiefen bzw. sich mit Kolleg*innen auszutauschen.



- » Es sollen Beschwerdestellen extern und intern für Eltern/Fachkräfte/Kinder festgelegt werden (auch anonym). Gerne würde man auch Spezialisten vor Ort einladen/kennen lernen, um Netzwerke zu diesen Organisationen oder Personen nachhaltig zu etablieren.
- » Alles Erarbeitete muss im Qualitätsmanagement verankert werden. Damit werden überprüfbare Qualitätsstandards geschaffen und (Eigen- und Fremd-) Evaluation ermöglicht. Das betrifft erarbeitete Definitionen und Verhaltens No-Gos, die Einarbeitung und Einstellung neuer Mitarbeiter*innen (Vorlagen zu Selbstverpflichtungserklärung), wie auch die Bewahrung des Wissens innerhalb der Einrichtung.
- » Der Gesamtimplementierungsprozess wird auf ca. 2 Jahre geschätzt und sollte im Rahmen einer Zertifizierung alle weiteren 2 Jahre aufgefrischt werden.

Als Zukunftsvision der Teilnehmenden bleibt der Wunsch, dass Inhalte der Maßnahme bereits Bestandteil der Ausbildung von Fachkräften wären. Die Einrichtungen könnten so entlastet werden, wenn neue Mitarbeitende Teil des Teams werden, da diese nicht mehr grundlegend in das Thema eingearbeitet werden müssen, sondern es nur noch darum geht, sie mit den Gegebenheiten der jeweiligen Einrichtung vertraut zu machen. In der Zwischenzeit würden Vernetzungen zu Kolleg*innen und Fortbildungsblöcke, die z.B. über eine Internetplattform abrufbar sind, die Möglichkeit schaffen schnell an Informationen, Neuerungen und ggf. Einarbeitungsmaterial zu kommen.



5 ERGEBNISSE DER VERTIEFENDEN PHASE (FOKUSGRUPPEN 4-6)

Auch die drei Fokusgruppen der zweiten vertiefenden Phase konnten mit ausreichender Teilnehmeranzahl durchgeführt werden. Die Gesprächsatmosphäre war aufgeschlossen und freundlich, man kannte sich schon aus der Vorrunde. Die Diskussionen wurden von derselben Moderatorin wie in den ersten Fokusgruppen geleitet. Die Themenblöcke lauteten:

- » Elternarbeit als Aspekt / Schwerpunkt der Maßnahme
- » Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen innerhalb der Module
- » Aufgabe und Position einer sog. Vertrauensperson bei der Implementierung

Insgesamt waren diese Diskussionen anspruchsvoller als die vorangegangenen zu steuern. Vermutlich lag das an den komplexen Fragestellungen, aber wohl auch daran, dass bereits in der ersten Phase viel zur Maßnahme und ähnlichen Themen gesagt wurde. Der Moderatorin gelang es dennoch immer wieder ein gemeinsames Verständnis für die Themen und die Fragestellung zu schaffen, von einer Frage zur nächsten überzuleiten und den gesamten Themenkatalog in den vorgesehenen zwei Stunden durch zu arbeiten.

Die Beiträge, Diskussionen und Aussagen der unterschiedlichen Zielgruppen waren ähnlich. Eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Trägern, der Lage der Kita oder deren Größe o.ä. war nicht möglich. Vieles wiederholte und ergänzte sich, so dass eine gemeinsame inhaltliche Auswertung aller Zielgruppen, wie in der ersten Phase, möglich und angebracht war. Abweichungen davon und Besonderheiten wurden, wenn vorhanden, extra im Text erwähnt und hervorgehoben.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Themenblöcke dargestellt und mit Originalzitate ergänzt. Im Anschluss werden an jeden Themenblock Empfehlungen und ein Ausblick gegeben. Zitate der Teilnehmenden werden in Anführungszeichen gestellt und kursiv dargestellt. Die Einführung anhand des Programm-Steckbriefs (siehe Anhang), den die Befragten vorab zugesandt bekommen haben wird als einzelner Diskussionspunkt zu Anfang aufgeführt. Er sollte dazu dienen den Teilnehmenden die Maßnahme und die verschiedenen Module und Inhalte wieder ins Gedächtnis zu rufen. Die Teilnehmenden haben im Großen und Ganzen ihre Anmerkungen, Gedanken und Ideen in der Beschreibung des Steckbriefs wiedergefunden, das regte ungeplant zu einigen evaluativen Gedanken und Bemerkungen an, weshalb diese auch in die Ergebnisse mit aufgenommen wurden.

5.1 Diskussion über den Programm-Steckbrief

Wesentliche Anmerkungen zum Programm-Steckbrief waren die Bitte, wenn möglich, mehrere Starttermine für die Maßnahme anzugeben. Aus den Gruppen kam der Vorschlag, die Starttermine an das Kindergarten(halb)jahr anzupassen.

Etwas Uneinigkeit bestand hinsichtlich des Umfangs und der Detailschärfe des Steckbriefs. Für manche wirkte er stellenweise zu wenig konkret, sie wüssten nach dem Lesen nicht genau, was die einzelnen Schritte im Detail bedeuten. Andererseits wird er gleichzeitig stellenweise als zu umfangreich bewertet und als nichts, was man „mal eben nebenbei“ im KiTa-Alltag liest. Das ist nachzuvollziehen, denn es war den Teilnehmenden nicht bekannt, dass es sich hierbei weder um einen Flyer noch um eine detaillierte Programminformation handelt, sondern um das Anschreiben an die Träger zur Einführung in das Thema. Daher ist auch der Wunsch verständlich, lieber auf unterschiedliche Informationsmaterialien zu setzen, wie bspw. einen kurzen Flyer mit den wichtigsten Stichpunkten (in Postkartenformat) und einer längeren Version, ähnlich der, welche die Teilnehmenden vorliegen hatten.



Das Thema Zeit und Zeitbedarf wurde besonders von den Fachkräften aufgegriffen. Anhand des Programm-Steckbriefs würden Erwartungen und Zeitbedarf nicht richtig deutlich, das könnte unnötigen Druck erzeugen sich womöglich zu viel aufzuladen. Auch den KiTa-Leitungen und Fachkräften müsste die Sorge genommen werden, dass sie das doch sehr umfangreiche Programm im Alltag nicht stemmen können. Das sollte bei einem ersten Kennenlernen bzw. am Anfang der Maßnahme geklärt werden, indem man die gegenseitigen Erwartungen von Einrichtung und den Programmverantwortlichen abstimmt.

Insgesamt wurde die Aufmachung des Programm-Steckbriefs gelobt. Positiv erwähnt wurden Sprache bzw. Formulierungen, die gut verständlich und nicht zu abstrakt/akademisch wären. Die Bilder vermittelten Diversität und kamen daher gut an.

Bemängelt wurde, dass nicht deutlich wurde, wie das Programm nachhaltig verankert werden kann/soll. Auch wenn die einzelnen Schritte sehr sinnig erschienen, wirkte das Ende abrupt. Hier wünschte man sich zumindest einen kleinen Ausblick darauf, dass auch nach Beendigung des Programms Möglichkeiten an die Hand gegeben werden, wie man die Maßnahme nachhaltig in der Einrichtung verankern kann.

Eine Projektlaufzeit von 18 Monaten hielten die Teilnehmenden für angemessen, um das umfangreiche Programm umzusetzen. Allerdings bemerkten sie, dass aufgrund der hohen Fluktuation in den Einrichtungen Möglichkeiten gegeben sein müssten, neue Mitarbeitende gut und schnell in das laufende Programm einzubinden und sich die Implementierung dadurch auch verlängert könnte.

Stimmen von Teilnehmenden

” Trotz alledem wollen wir eine gewisse Nachhaltigkeit haben. Man wird ja begleitet über einen gewissen Zeitraum. Aber was passiert danach? Also es muss ja irgendeinen geben, der das dann immer wieder transportiert. Das ist ja ein Prozess, der nicht einfach aus..., also der anläuft und ausläuft, sondern soll ja weitergeführt werden und weiterlaufen. (Leitung)

” Und das Personal wechselt auch mittlerweile viel häufiger als früher. (...) Man müsste dann immer wieder am Ball bleiben, das ist auch sehr anstrengend, dann neues Personal auch immer wieder nochmal von vorne zu schulen. (...) Man macht sich dann auf den Weg 18 Monate und gibt sich die Mühe dann, das alles umzusetzen. Und in den 18 Monaten sind schon drei Leute wieder abgesprungen. Und ja, da müsste man wirklich über die Details nochmal sprechen. (Leitung)

*” Wir sind jetzt, seit ich glaube 10 Jahren, seit ich in der Einrichtung bin, immer dabei, zwei bis vier Kolleg*innen nach zu schulen. Weil das Personal immer wegbricht, weil man dann von vorne anfängt, weil man dann nicht die Zeit hat. Dann werden die Maßnahmen nicht umgesetzt. Und die Krankenkasse als Träger möchte halt auch einen Bericht haben darüber: Was wird umgesetzt? Wie wird das umgesetzt? Also auch diese Verwaltungstätigkeit ist ja einfach auch nochmal zusätzlich da. Die geben da einfach auch viel Geld für aus, und die wollen Ergebnisse sehen. Das ist ja auch richtig. Und die Programme sind auch, wenn die länger laufen, tatsächlich wertvoll und sinnvoll. Aber in 18 Monaten ein gesamtes Team mit einem Thema zu befrachten ist einfach viel. (Leitung)*

*” 18 Monate ist ein großer Zeitrahmen. Einerseits gut, um das auch umsetzen zu können. Wenn ich jetzt nochmal 18 Monate zurückgucke, was da noch an Bestand ist vom Personal, von den Teams, da merke ich: Da muss man immer wieder von vorne anfangen. Also von daher ist es ein langer Zeitraum, den es braucht und der auch nötig ist. Aber ich erlebe gerade in der heutigen Zeit das Gefühl, wir müssen ständig anfangen. Nach einem Jahr ist das fast schon wieder ein neues Team, und wir müssen nochmal von vorne anfangen. (Trägervertreter*in)*

5.2 Elternarbeit als Aspekt / Schwerpunkt der Maßnahme

Die Elternarbeit im Rahmen des Programms wurde als sehr wichtig, aber schwierig identifiziert. Die Eltern mit ins Boot zu holen, zählte laut allen Zielgruppen im Gesamtprojekt zu den herausforderndsten Aspekten. Zum einen haben Eltern ein unterschiedliches Verständnis von „Gewalt“ (kulturelle Unterschiede in Sprache/Erziehungsstil/Gleichstellung Mann-Frau/ ...) zum anderen wolle man sich nicht selbst „an den Pranger stellen“ oder den Eltern das Gefühl geben, in der Einrichtung läge etwas „im Argen“, dem nun gegengesteuert werden soll. In diesem Sinne wurde insbesondere von den Trägervertreter*innen die Frage aufgeworfen,



inwiefern Elternarbeit diese ohnehin schon komplexe Maßnahme „überfrachtet“. Man fragte sich, ob die direkte Partizipation der Eltern (abseits von Informationsmaterial) überhaupt notwendig wäre, oder ob es nicht eher etwas ist, dass im Team und durch Fortbildungen mit den Fachkräften schon hinlänglich erarbeitet wird.

Wie bereits in der ersten Gesprächsrunde diskutiert, berichteten insbesondere die Fachkräfte (aber auch die Leitungen) davon, dass das Verhalten der Eltern Einfluss auf den Umgang der Fachkräfte mit dem Kind haben kann. Selbstverständlich versuchten die meisten Fachkräfte, dies zu vermeiden und Konflikte mit den Eltern nicht auf das Kind zu übertragen, aber insbesondere in Überlastungssituationen fiel dies manchmal schwer. Dieses eigene Fehlverhalten bei den Eltern anzusprechen, oder auch „verletzendes Verhalten“ Eltern anzusprechen wäre ein sehr schwieriges Terrain und daher ein Aspekt, den man sich im Rahmen des Programms vorstellen könnte zu lernen; z.B.: „Wie man auch solche Themen in Elterngesprächen gut ansprechen kann“ und rhetorische Übungen dazu etc.

Eine wichtige Vorbereitung für die Elternarbeit wäre die Selbstreflexion der Fachkräfte, d.h. zu lernen, ihre Beziehung zu (einzelnen) Eltern kritisch zu hinterfragen und welchen Einfluss diese auf ihren Umgang mit dem Kind haben könnte. Auch das wäre innerhalb der Maßnahme denkbar und gerne gesehen.

Die Teilnehmenden waren sich zudem einig, dass man auch nicht alle Eltern für die Maßnahme begeistern können wird, aber solange die Eltern dem Projekt insgesamt wohlwollend gegenüberstehen bzw. ein kleiner Teil sich tatsächlich einbringt, wäre "schon viel gewonnen". Als wichtigste Eckpfeiler um die Eltern vertrauensvoll mit einzubinden wurden Information, Transparenz und Verständnis genannt. Damit sollten Ängsten entgegengewirkt werden („Gibt es einen konkreten Anlass?“), eine unterstützende Grundhaltung bei den Eltern hervorgerufen und Missverständnissen vorgebeugt werden. Transparenz sei vor allem deshalb wichtig, damit die Eltern nicht das Gefühl bekämen, in der Einrichtung sei etwas vorgefallen, was nun aufgearbeitet werden müsse.

Die Teilnehmenden haben vorgeschlagen immer mit positiven Wir-Formulierungen („Wir wollen dadurch besser werden“, „Wir wollen das Beste für unsere Kinder“) zu arbeiten und bei Bedarf den Hinweis auf die gesetzlichen Vorgaben zu geben. So könnte durch offene und transparente Kommunikation das Vertrauen der Eltern zum Personal sogar gestärkt werden, so dass potenziell kritische Situationen zwischen ihnen nicht unweigerlich eskalieren, sondern den Eltern bewusst wäre, dass die Einrichtung sich immer weiterentwickelt und für die Kinder das Beste möchte. Auch Verständnis von den Eltern für zusätzliche Schließtage, an denen das Team an der Maßnahmenimplementierung arbeitet wäre eine positive Folge transparenter Kommunikation.

Essenziell erschien zudem, den präventiven Charakter des Programms in den Vordergrund zu stellen, damit Eltern nicht verunsichert würden und befürchten, das Programm „müsse“ durchgeführt werden, weil „etwas vorgefallen“ sei. In diesem Zusammenhang sollte der Begriff „Gewalt“ vermieden oder mit Bedacht verwendet werden, da sich sonst den Eltern völlig falsche Assoziationen aufdrängten.

Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass falls es um konkrete Situationen gehe, immer ein professionelles Gespräch mit den Eltern geführt werden müsse und es dann einer bilateralen Klärung bedürfe. Das betreffe „verletzendes Verhalten“ von Eltern genauso wie den Fall, dass eine Fachkraft ihr eigenes Verhalten zur Sprache bringen wolle. So etwas könne man nicht auf einer allgemeinen Ebene z.B. im Rahmen eines Elternabends besprechen. Ein Elternabend biete sich für allgemeine Informationen, nicht aber für konkrete Fallarbeit an. Nur im persönlichen Gespräch könne man sich vorstellen, den Eltern direkt Informationen, Strategien oder Methoden an die Hand zu geben und über einzelne Geschehnisse zu berichten. Grundsätzlich wäre es aber wichtig Informationen über das Programm, sowie regelmäßige Updates über den Stand der Dinge den Eltern an die Hand zu geben (Elternbrief, Aushang, Elternabend, Online). Diese Informationen sollten mehrstufig erfolgen und sich daran orientieren, wie homogen oder heterogen die Zusammensetzung der Elternschaft sei. Vorstellbar war ein Elternbrief, der das Programm und seine Hintergründe vorstellt, kombiniert mit einem Elternabend, an dem die jeweiligen Fachkräfte und Leitungen im Detail vorstellen, was sie in den nächsten Wochen und Monaten geplant haben. Bei Bedarf solle den Eltern die Möglichkeit zu einem bilateralen Gespräch gegeben werden.

Die Teilnehmenden regten auch an, Informationen über die Maßnahme in verschiedenen Sprachen und leichter/einfacher Sprache zur Verfügung zu stellen, so dass z.B. Eltern mit Migrationshintergrund ebenfalls



umfassend informiert werden können. Hierbei könne man darüber nachdenken, mit Dolmetschern zusammenzuarbeiten, damit keine Information aufgrund von Sprachbarrieren verloren gehe.

Eine Kommunikation über vielgenutzte Messengerdienste wie WhatsApp wurde ebenfalls als zielführend gesehen, um mit den Eltern in Kontakt zu treten und Inhalte zu transportieren. Zudem regten vor allem die Leitungen an, Informationen auf einer Internetplattform zur Verfügung zu stellen, da so auch in verschiedenen Sprachen kommuniziert, sowie Fotos gesehen und Dateien nachgelesen werden könnten.

5.2.1 Empfehlungen

Den Fortbildner*innen sollte bewusst sein, dass das Thema Elternarbeit innerhalb der Maßnahmenimplementierung sensibel ist. Einerseits für die Eltern, die verunsichert auf das Thema „verletzendes Verhalten“ reagieren könnten, andererseits, weil es für die Fachkräfte schwierig zu sein scheint das eigene Verhalten den Eltern gegenüber anzusprechen bzw. auch pädagogische Standpunkte klar zu erläutern.

Somit sollte ein Baustein im Rahmen der Maßnahme sein, Fachkräften beizubringen, wie sie schwierige Elterngespräche führen, dabei ist aber darauf zu achten, dass der Rahmen der Maßnahme – es geht darum, vor allem eigenes Fehlverhalten zu thematisieren – nicht überfrachtet wird. Vielleicht kann hier auch auf anderen Fortbildungen zu Elterngesprächen aufgebaut oder zumindest darauf verwiesen werden. Wie auch immer ist es bemerkenswert, dass Fachkräfte sich ihrer eigenen pädagogischen Haltung zumindest im verbalen Austausch mit den Eltern nicht immer hinlänglich sicher sind. Der Wunsch nach verschriftlichten Verhaltens No-Gos oder Definitionen von „Fehlverhalten“ könnte in dieselbe Richtung gehen und daher hilfreich sein.

Was einer möglichen Verunsicherung der Eltern in Bezug auf das Thema entgegenwirken kann, ist transparente Kommunikation von Anfang an. Das bedeutet, dass alle in der Kita Bediensteten schon eine konkrete Ahnung haben sollten, worum es in der Maßnahme geht, bevor noch die erste Elternfrage dazu gestellt wird. Sie sollten bereits im Vorhinein gut gebrieft sein, um eventuell aufkommende Fragen der Eltern adäquat beantworten zu können. So kann gewährleistet werden, dass keine Missverständnisse entstehen.

Die Eltern können am besten über die Kinder „am Laufenden“ und in den Implementierungsprozess mit einbezogen werden. Begleitend dazu können unterschiedliche Informationskanäle genutzt werden, um unterschiedliche Familien und deren Bedarfe anzusprechen. Hier sollte je nach Einrichtung sehr individuell vorgegangen werden. Es bieten sich Elternbriefe, Aushänge und Informationen auf einer Website an, die je nach Sozialstruktur der KiTa, in unterschiedlichen Sprachen bzw. auch in „leichter Sprache“ über das Programm informieren. Der Begriff „Gewalt“ sollte dabei mit Bedacht verwendet werden. Einerseits kann er unnötig abschrecken oder nur im Sinne von körperlicher Gewalt gedeutet werden und damit den Blick auf die subtilen Grenzverletzungen im Alltag verstellen. Andererseits darf der Begriff „Gewalt“ dadurch auch nicht verharmlost werden und manchmal wäre es laut einem Trägervertreter auch nötig eine Autoritätsperson, wie die örtliche Polizei zu einem Themenabend einzuladen, um dem Thema das nötige Gewicht zu verschaffen. Zudem könnte bei einem Elternabend ein*e Programmverantwortliche*r anwesend sein und über das Programm aufzuklären bzw. für Fragen zur Verfügung zu stehen.

Stimmen von Teilnehmenden

„Also das ist ja auch so eine rhetorische Sache, finde ich. Also nur, wenn man sich im Gespräch mit Eltern sicher fühlt, dann kann man auch heikle Themen ansprechen. Und das muss... Das ist Schulung und Erfahrung. Also das gibt die Ausbildung nicht her, überhaupt gar nicht. Und da finde ich das ganz wichtig, dass da halt eben noch mehr geschult wird. Und trotzdem finde ich das aber eine schwierige Aufgabe. (Fachkraft)“

„Da würde ich mir wünschen, dass es direkt mit der Erzieherin und der Mutter geklärt wird. Also würde ich halt machen, dass ich die Mutter anspreche und sage: „Hier heute...“. Entweder halt in einem Elterngespräch, wenn es ganz dringend nötig ist. Oder man schaut, dass man sich die Möglichkeit schafft (...) und dass man halt sagt: „Können Sie mal kurz mitkommen?“ (...) Dass man dann Eins-zu-Eins-Situation hat und da dann nochmal die Situation erklärt, damit die Mutter dann auch weiß, was sie mit dem Kind nochmal besprechen kann zu Hause oder welche Fragen sie dem Kind stellt, was ihm passiert ist, wie es sich gefühlt hat. Ob das Kind, kommt auch ganz darauf an, wie alt es ist, Lösungsvorschläge hat. Oder warum er jetzt gerade so laut war und was ihn jetzt gerade so gestört“



hat. Oder ob er vielleicht lieber nochmal eine Runde um den Tisch gelaufen wäre und sich dann hätte hinsetzen... Also es gibt ja tausend Möglichkeiten, dass man der Mutter dann die Bausteine zum Gespräch halt mit nach Hause gibt. Aber das muss in der Eins-zu-eins-Situation sein und nicht in einem Elternabend. Weil dann stellt man sich ja dann die Mitte... Also ich würde mich da ganz fürchterlich fühlen, wenn ich mich da hinstelle und sage: „So, ich hatte da jetzt mal eine Situation mit einem Kind.“ Man darf dann aus Datenschutzgründen nicht drauf eingehen, welches Kind. Nein, das wäre nicht richtig. Also eine Eins-zu-Eins-Situation mit den Eltern. (Fachkraft)

*„Aber ich kenne diese Reflexionsinstrumente, bei denen die Teams beziehungsweise die einzelnen Fachkräfte ihre Beziehung zu den Eltern reflektieren. Und das wiederum würde für mich mit reinfallen in so ein Gewaltschutzprogramm, das man quasi als Inhalt dabei hat. (...) dass die Fachkräfte auch reflektieren: Welche Eltern habe ich denn besonders gerne, und welche Eltern mag ich vielleicht weniger? Und macht das in meinem Berufsalltag in der Kita... zeigt sich das? Und wenn ja, wie zeigt sich das? Und da in eine Reflexion reinzugehen, dass ich meine Beziehung und meine Einstellung zu den Eltern reflektiere, um professionell damit umzugehen, das würde inhaltlich aus meiner Sicht gut passen. (Trägervertreter*in)*

*„Diese Wechselbeziehungen gibt es schon. Ich weiß nur nicht, ob sie hier reingehören. Also hier würde ich wirklich den Fokus auf dem Team lassen und die Prozesse innerhalb des Teams. Sonst wird dieses Programm überfrachtet, wenn man da jetzt noch die Eltern, in der Weise auch noch... da Antworten finden will. Natürlich haben wir das, wenn Eltern die Kinder instrumentalisieren und die Kinder uns dann erzählen, was wir zu tun oder zu lassen haben. (Trägervertreter*in)*

*„Also es braucht bestimmte Informationen und die Transparenz: Wo ist man in diesem ganzen Prozess als Team? Also dass man an einem erweiterten Kinderschutzkonzept arbeitet ist ja ein relevantes Thema für die Eltern, so im Sinne von Wissen. (Trägervertreter*in)*

„Ich wollte auch nochmal sagen, dass es sicherlich auch unterschiedliche Einrichtungen gibt und man da gucken muss, wie man die Eltern individuell auch abholt. Es gibt Kitas mit einem Elternstatus, wo viele Eltern einfach auch überhaupt gar kein Deutsch sprechen, wo man schon alltägliche Schwierigkeiten hat, über Sachen zu sprechen. Und da muss man gucken, wie man dann das Thema transparent macht. (Leitung)

„Ich finde es auch wichtig, dass man den Eltern auch ein bisschen klarmacht, was die Zielsetzung davon ist. Weil wenn Eltern da im ersten Moment mitbekommen würden, „Fordernde Situationen im Kita-Alltag besser meistern.“: „Oh, haben die da vielleicht etwa Probleme? Geht es meinem Kind vielleicht hier nicht so gut?“ (...) Also deswegen, dass man da auch ein bisschen guckt: Okay, wie verkaufe ich das jetzt bei den Eltern, dass es jetzt nicht heißt: „Oh Gott, oh Gott, hier läuft irgendwie was ganz daneben.“? Sondern dass man einfach sagt: „Nein, es geht einfach um das, dass dem Personal das sehr wichtig ist, dass einfach das Kind da wohlbehalten... und dass wir uns deswegen natürlich auch intensiv damit beschäftigen.“ Also wie es verkauft wird, dass quasi das Gesicht von der Einrichtung nicht irgendwie anders dasteht als es vorher dastand. (Leitung)

„Also wir haben auch letztes Jahr das Thema Schutzkonzept bearbeitet und haben den Eltern ganz klar kommuniziert, dass es bei uns einfach um die Steigerung der Qualität unserer Arbeit geht und um die Prävention und haben da einfach das auch nicht verheimlicht, sondern (...) sind offen damit umgegangen und haben gesagt, dass wir uns damit befassen wollen, dass wir da bewusster mit umgehen möchten. Und dass sie gerne auf uns zukommen können, wenn sie mehr Informationen möchten. Und haben ansonsten auch immer mal so kleine Einblicke geliefert. Einfach dass man sieht, da ist der offene Austausch. (Leitung)

*„...damit das Kopfkino der Eltern sich nicht einfach entwickelt, dass man (...) anknüpfend sagt, warum man das jetzt tut. Und auch die gesetzlichen Vorschriften und warum es ein gesamtgesellschaftlicher Prozess ist. Das würde ich sehr wichtig finden, dass man auch die eigenen Kolleginnen und Kollegen da auch schützt dann. Weil in dem Moment, wenn man das einbringt, wirklich sehr schnell die Frage ist: „Ja, ist bei euch was passiert? Oder jetzt sagt mal.“ (Trägervertreter*in)*

„So ein Basis-Ziel haben wir benannt, also umfassende Information und Transparenz für die Eltern, weil wir sie eben für das Projekt gewinnen wollen und die Zustimmung möchten. Vor dem Hintergrund, dass wir gesagt haben: Wenn es mal zusätzliche Schließtage oder ähnliches braucht, weil das Team an etwas arbeiten möchte, dann fällt es oft



leichter, wenn die Eltern für das Projekt begeistert sind und da Zustimmung geben. Dann können die auch mal mit einem zusätzlichen Schließtag leben. Also vor diesem Hintergrund. Und die Transparenz haben wir uns überlegt, könnte man so erreichen, indem man eine Projektwand hat, die ausgestellt wird in der Einrichtung und die dann quasi im Projektverlauf auch immer weiterwächst und bestückt wird. Genau. Und dann hatten wir noch das Ziel, dass die Eltern die Teilnahme am Programm oder die Umsetzung des Programms als Qualitätsentwicklung betrachten und es als eine Bereicherung für die Kita (...) und die Arbeit dort sehen. (Trägervertreter*in)

” Also meine Idee wäre dazu, dass es eine Infoveranstaltung vom Projekt gibt oder vom Projektteam und dass auch das Kita-Team sich da gut briefen lässt. Also was kommt eigentlich auf uns zu? Und auch darauf vorbereitet wird: Wie können Eltern damit umgehen? (...) Und dann würde ich aber zeitnah schon die Eltern versuchen einzuladen um sie dann darüber zu informieren. (Trägervertreter*in)

” Dass wir auf jeden Fall erstmal das Vertrauensverhältnis zu den Eltern natürlich bekommen sollten. Und durch Transparenz, auch eben dadurch, dass wir unser eigenes Verhalten reflektieren würden, den Eltern auch damit sozusagen signalisieren: „Hey, hört mal zu. Wir haben uns Gedanken darüber gemacht. Und wir sind der Meinung, wir müssen alle gemeinsam irgendwie was machen, dass es unseren Kids bessergeht.“ Und dass man dadurch dann auch es schaffen könnte, dass die Eltern sich durch das Vertrauen vielleicht auch denken: „Okay, vielleicht gehe ich morgen oder übermorgen dann doch nochmal auf die Erzieherin zu. Irgendwie ist es ja schon noch so, dass mich das ein bisschen stört, wie die Situation damals um mein Kind war. Ich frage einfach nochmal nach. Ich habe jetzt ja auch gemerkt, die Erzieher wollen ja auch irgendwie was tun dafür.“ (Fachkraft)

” ...dass Kinder ein sehr wichtiger Ansprechpartner sind bei sowas. Weil wenn die Kinder dann erzählen, „Oh, da wird jetzt gerade was gemacht, das ist interessant.“, dann ist es ja eigentlich immer was, was die Eltern positiv aufnehmen. (Fachkraft)

” Dass man die Eltern ganz gut eigentlich kriegen würde, wenn man direkt mit der Wir-Form anfangen würde. Wenn man einfach sagt: „Wir wollen gemeinsam etwas tun, dass unsere Kinder...“ Man muss ja das Wort gewaltfrei oder sowas noch überhaupt nicht benutzen oder sowas. (...) Und ich denke, wenn man dann schon anfängt mit, „Wir wollen gemeinsam etwas bewirken.“, denke ich mal, setzt man da dann auch keine Grenze. Weil sonst denken manche Eltern vielleicht: „Oh Gott, die wollen jetzt, sage ich mal, die Erziehung von den Eltern in irgendeiner Form kritisieren.“ Obwohl es darum ja gar nicht ausschließlich geht. Sondern dass man eben wie gesagt erstmal sagt: So, wir sind hier sozusagen als Tandem beziehungsweise als Team dafür zuständig, dass unsere Kinder im Mittelpunkt stehen und unsere Kinder diejenigen sind, die davon profitieren sollen. Und dass es eben auch, wie gesagt, ganz arg darauf ankommt, wie man diesen Brief formuliert, um die Eltern nicht abzuschrecken. (Fachkraft)

” Weil das würde den Eltern Angst geben und sagen: „Oh mein Gott, was ist jetzt passiert in der Kita? Was ist für eine Atmosphäre in der Kita, dass sowas jetzt auf einmal zum Thema wird, Gewalt bei den Kindern?“ Das würde so eine abschreckende Sache für die Eltern auch sein. (...) Und da wäre ich ganz vorsichtig an die Eltern herangehen, an dieses Thema. Und ich habe auch in der Gruppe auch die Frage gestellt: Wie kommt man erstmal an die Eltern ran? Also das Thema ist ein sehr wichtiges Thema. Und ich stelle mir gerade vor, ich gehe in eine Kita, und da ist mein Kind. Und plötzlich steht da irgendwo ein Flyer: „Gewalt gegen Kinder.“ Und ich denke: „Wow, was ist los? Irgendwas passiert, was ich nicht mitbekommen habe?“ (Fachkraft)

” Also Gewalt steht ja nicht oben drüber, sondern das „Traut euch“. Sondern das Selbstbewusstsein der Kinder stärken, um aufmerksam zu machen, wenn eine Situation nicht richtig ist. Und über den Punkt halt zu gehen, das Selbstwertgefühl der Kinder zu stärken und das Kind an sich zu stärken. Und dann kommt man halt auf das Thema: Warum muss das Kind überhaupt gestärkt werden? (...) Und das wäre jetzt halt auch der Fall, wenn man jetzt drüber schreibt „Gewalt“. Dann würden die Eltern ja auch abgeschreckt werden. Aber wenn man über den Namen geht, „Trau dich“ oder „Traut euch“, ist das ja was Anderes. (Fachkraft)

” Wenn man aber sagt, das ist ein Projekt zur Gewaltprävention, dann werden die Augen erstmal ganz groß, weil das haben wir ja eigentlich nicht nötig. Und eigentlich möchten sie auch nicht, dass ihre Kinder in einer Einrichtung damit konfrontiert werden. (Leitung)



5.3 Einheitlichkeit vs. Flexibilität von Methoden und Definitionen innerhalb der Module

Die Teilnehmenden bestätigten wie in den vorangegangenen Fokusgruppen, dass das Programm eine Mischung aus vorgegebener Grundstruktur und individueller Anpassung sein sollte. Es herrschte Einigkeit, dass gewisse Eckpunkte der Maßnahme fest definiert und über alle Einrichtungen hinweg gleich sein sollten. Allerdings fiel es nicht leicht diese zu benennen.

Einigkeit und Klarheit betreffe vor allem die Definitionen hinsichtlich der Frage „Wo fängt grenzverletzendes Verhalten an?“. So war die gleichbleibende Definition von „verletzendes Verhalten“ ein wichtiger Begriff, der der Meinung der Teilnehmenden nach fix für alle Beteiligten des Programms gelten und ggf. auch vorgegeben sein sollte. Nur so kann über verschiedene Personen und Einrichtungen hinweg Sicherheit geschaffen werden, worum es geht bzw. wo grenzverletzendes Verhalten und Handlungsbedarf beginnt. Man konnte sich ebenfalls gut vorstellen, dass man im Laufe der Maßnahmenimplementierung ein gemeinsames Verständnis von „verletzendem Verhalten“ und weiteren pädagogischen Grenzen („No-Gos“) entwickelt. Wichtig wäre, dass diese Definitionen auch verschriftlicht werden, um nachhaltig eine gemeinsame Basis für alle Beteiligten zu schaffen. Diese fixen Vereinbarungen und Definitionen sollten, immer einsehbar, für neu hinzugekommene Fachkräfte zugänglich sein und auch einrichtungsübergreifend Gültigkeit besitzen.

Gewisse Vorgaben zu Definitionen aber auch Vorgehensweisen wäre ohnehin schon im (vorhandenen) Schutzkonzept der Einrichtung hinterlegt. Hier erschien es sinnvoll, wie von Trägervertreter*innen gewünscht, relevante Begriffe zu wiederholen (Kinderrechte, Kindeswohlgefährdung), Klarheit zu schaffen und vor allem nicht zu einer Vermischung verschiedener Begrifflichkeiten oder auch strukturell vorgegebenen Wegen (Meldepflicht) beizutragen. Würde das Schutzkonzept in der Einrichtung als Gerüst für die Module mitgedacht böte dieses eine nachhaltige Verankerung der gesamten Maßnahme in bereits vorhandene Abläufe und Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Außer der Fixierung von Begriffen und der Einbettung in ein Schutzkonzept fiel es den Teilnehmenden anfangs schwer weitere Strukturen konkret zu benennen, welche innerhalb der vier Module übergreifend fix hinterlegt sein müssten. Einigkeit herrschte, dass diese fixen Strukturen der Orientierung innerhalb der Projektstruktur, also terminlich, zeitlich und inhaltlich, dienen sollten, damit sich die Teilnehmenden darauf einstellen könnten, was wann auf sie zukommt. Für die Maßnahme und die Zeit der Implementierung sollte daher ein grober Ablauf Fahrplan in schriftlicher Form zur Verfügung stehen, damit die Beteiligten (Arbeits-)Treffen gut vor- bzw. nachbereiten könnten und wissen, was beim jeweiligen Treffen behandelt wird bzw. an welchem Punkt des Programmes man sich gerade befindet. Dies käme zudem zum Tragen, falls nicht alle Teammitglieder anwesend sein könnten bzw. mit Hinblick auf Personal, welches neu hinzukommt. So wurden konkret für die Vor- und Nachbereitung der Module eine Verschriftlichung und Handouts gewünscht.

Inhaltlich schlugen die Teilnehmenden vor in jedem Modul zu einem Teil feste Inhalte zu haben und zum anderen Teil eine Sammlung von Materialien oder einen Strauß von Themen aus dem die Einrichtungen individuell auswählen könnten.

Die fest verankerten Inhalte aller Module würden das sogenannte „Starterpaket“ oder „Must-have“ bilden. Es beinhaltet das Grundwissen, das durch die Präventionsmaßnahme mittels Zielvereinbarung unbedingt weitergegeben werden sollte – dies sollte in allen Einrichtungen gleich angeboten werden und gleich bleiben. Zusätzlich werden je nach Schwerpunkt der Einrichtung und Teilnehmendenwunsch flexible Inhalte ergänzt.

5.3.1 Empfehlungen

Die Grundstruktur der Maßnahme sollte für alle Einrichtungen gleich sein, wobei die inhaltliche Ausgestaltung bzw. Anpassung jeweils individuell auf die Einrichtung abgestimmt werden muss. Ein sogenanntes „Starterpaket“ mit den „Must-haves“ mit Grundwissen und dem „was die Maßnahme ausmacht“, sollte in allen Einrichtungen gleich sein, schriftlich einsehbar und/oder auf einer Internet-Plattform nachlesbar, so dass Neu- und Quereinsteiger*innen auf den gleichen Stand gebracht werden können.



Bei der Definitionsfindung scheint es ratsam fixe Begriffe und Verhaltens-No-Gos mit dem Team gemeinsam zu erarbeiten. Dadurch werden auch gruppendynamische Prozesse und indirekte Absprachen im Team transparent und können angesprochen und aufgegriffen werden. Vielleicht kann man die wichtigsten Begriffe sogar schon bei der Auftaktveranstaltung klären.

Da die Maßnahme eine hohe Komplexität aufweist und durch den modularen Aufbau verschiedene Fortbildner*innen in die Einrichtungen kommen, ist eine klare Orientierung der Teilnehmenden während der Implementierung nötig. Diese kann erreicht werden durch:

- » Eine deutlich kommunizierte Kooperationsvereinbarung mit einem verbindlichen Rahmenplan und gemeinsam besprochenen Zielvorgaben der Maßnahme.
- » Einen terminlichen, zeitlichen und inhaltlich festgelegten Ablauf vor Ort.
- » Eine Übersicht über die fixen inhaltlichen Bausteine der Maßnahme („Must-have“) und weiteren individuell gestaltbare Wahlbausteinen.

Durch die begrifflichen und inhaltlichen Schnittstellen der Maßnahme zum Schutzkonzept der Einrichtung, kann auf dieses schon vorhandene strukturelle Gerüst bei der Implementierung haltgebend zurückgegriffen werden. Ein von Epping und Luthardt (2021) skizziertes Modell der Implementierung eines institutionellen Schutzkonzepts soll mögliche Schnittstellen zur Maßnahmen-Implementierung in Bezug auf die Kernzielgruppen aufzeigen (Abbildung 1). Diese Integration würde auch der Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung dienen. Ist kein geeignetes Schutzkonzept in der Einrichtung vorhanden, sollte angeregt werden parallel zur Maßnahme ein erweitertes Schutzkonzept zu erarbeiten.

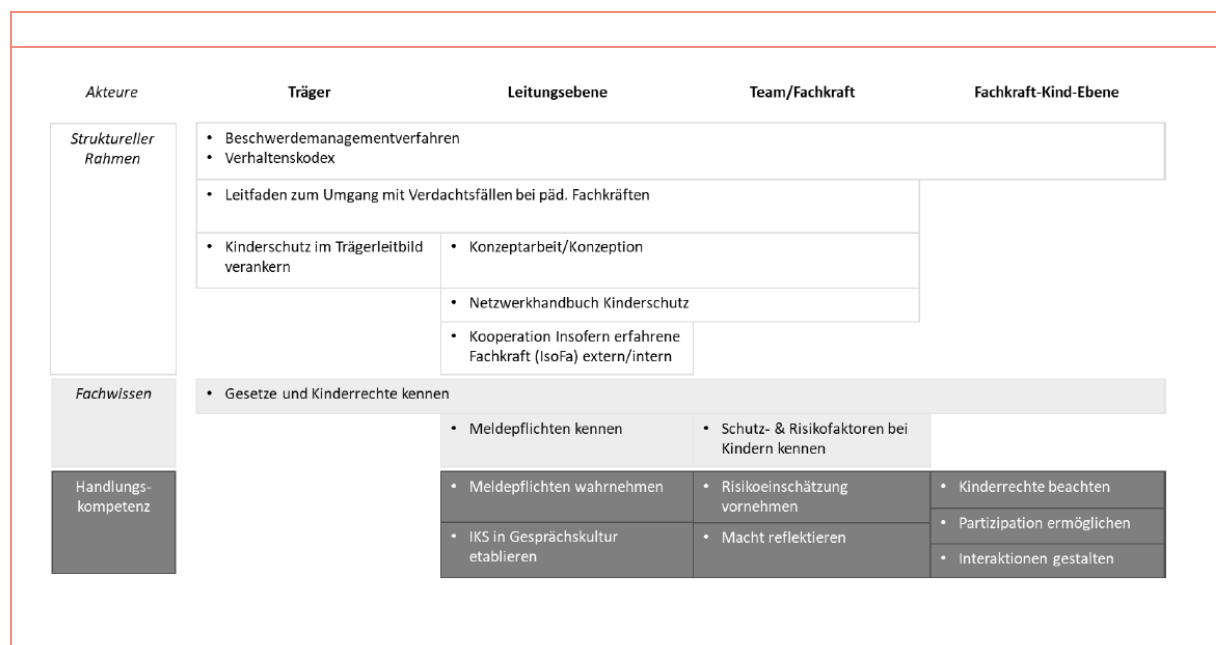


Abbildung 1 Modell der Implementierung eines institutionellen Schutzkonzepts nach Epping und Luthardt (2021).

In diesem Sinne könnten, visionär gedacht, in Zukunft mehrere Bausteine und Fortbildungen der Präventionsmaßnahme Teile des gesetzlich vorgeschriebenen erweiterten Schutzkonzepts beinhalten und somit dem Nachweis dienen sich mit dem erweiterten Schutzkonzept auseinandergesetzt zu haben.

Stimmen von Teilnehmenden

” Nur weil sich ein Team vielleicht einig ist, dass man die Kinder Süße oder Kleiner nennen kann, weil sie es einfach schon zehn Jahre so machen, heißt das ja nicht, dass es richtig ist. Deswegen finde ich das schön, dass ein Gremium



aus mehreren Fachkräften sich da zusammengesetzt hat, dass (...) diese Definitionen durchaus entwickeln und dann auch einbringen soll. Und dass das von außen, von extern dann auch so festgelegt ist. (Fachkraft)

” Definition: Was ist Gewalt? Dass es nicht nur ein Schlagen ist, sondern auch Kommunikation, die nicht fachgerechte Kommunikation sein kann oder ist. (Fachkraft)

” Also es kommt immer auf die Personen an, mit denen man es da zu tun hat. Weil da ist ja im Team (...) unterschiedliches Verständnis schon auch da: Wo fängt quasi das schon an und wo endet das? Also leider haben ja da viele andere Vorstellungen, wo viele schon sagen: „Du, hör mal, das finde ich schon bereits...“ (...) Das ist ja so schwimmend. Und da ist es schon gut, wenn man ganz konkret sagen kann, das passt so nicht. (Leitung)

” Und ich erlebe immer bei dem Thema Kinderschutz, dass oft so eine Verwirrung da ist: Oh Gott. Und mein Bauchgefühl. Und dass es da auch wirklich Kriterien gibt oder Standards gibt, um zu gucken: Was ist das eine und das andere? Und das ist hilfreich. Also, dass ich es nicht nur mit mir ausmachen muss oder mit den Kollegen ausmachen muss. Sondern es gibt auch eine Rahmenkonzeption oder darüber zu reden: Und was heißt das jetzt ganz konkret bei uns da? (Trägervertreter*in)

” Auch diese Projektbeschreibung muss in den Häusern ja dann vorliegen. Alleine schon für die Kolleg*innen, die vielleicht auch im Nachhinein dazukommen und mitten im Projekt einsteigen und jetzt vielleicht nicht die ganzen anderen Veranstaltungen nachholen können. Also dass die sich auf jeden Fall anschauen: Wie ist das definiert, und an was arbeiten wir denn gerade? (Leitung)

” Also man hat ein Grundkonzept, und das ist wie ein Baumstamm. Und die Blätter und Äste, die erarbeitet man dann gemeinsam. (Fachkraft)

” Also ich finde es schon wichtig, wenn eine gewisse Struktur vorgegeben ist, so wie sie jetzt hier auf der letzten Seite auch schon (...) angegeben ist. Aber dass man, ja, trotzdem noch ein bisschen flexibel bleibt. (Leitung)

” Jeder Jahrgang ist unterschiedlich. Und wenn man das jetzt individuell hält, könnte ich mir vorstellen, dass man als Team dazu neigt, die Jetzt-Situation mit aufzuschreiben oder zu formulieren. Das soll ja auch was Langfristiges sein. Und deswegen finde ich schon gut, wenn (...man da) Sachen mit einbezieht und mit einschließt, die vielleicht jetzt aktuell gar nicht unbedingt in der eigenen Einrichtung vorkommen. (Fachkraft)

” Gerade bei dieser Ist-Stand-Analyse, da wäre ich tatsächlich auch sehr vorsichtig und würde sagen: Es wäre gut, die Teams könnten auf ihre Weise ihre gefährlichen Grenzen wahrnehmen oder ihre Gefahren, ihr Gefahrenbewusstsein schärfen. Das fände ich super. Aber natürlich ist klar, dass man von der Referentin, dem Referenten erwartet, dass er ein Stück weit ein guter Führer ist auf diesem Pfad. Ja, das heißt, immer wieder nachfragt, immer wieder schärft. Ja, soweit es halt geht. Aber ich denke, das ist ganz wesentlich für den Erfolg. Nichts wäre schlimmer, als wenn sozusagen feste Definitionen, in die Leute reinwachsen sollen... und die sie nachher aber nicht verinnerlicht haben. (Trägervertreter*in)

” Ich fände das gut, wenn die Fortbildungen relativ gleich sind. Dass man so ein Grundwissen einfach erwirbt. (...) Dass es so ein Grundwissen über das Programm einfach wieder gibt. Dass man da so im gleichen Stand auf jeden Fall hat. Wie die Ausarbeitung dann in den einzelnen Einrichtungen mit dem Kooperationspartner ist, das ist ja nochmal vielleicht eine andere Sache. (Leitung)

” So ein Starterpaket. Also wir fangen alle auf dem gleichen Niveau an. Und wo dann jede Einrichtung hingehet letztendlich, das entscheiden ja dann die Einrichtungen. (Leitung)

” Mit dem Stichwort Programm habe ich eher die Vorstellung: Es gibt wirklich bestimmte Lerninhalte, die vermittelt werden. Und das ist ein festes Konzept und die werden abgearbeitet. Nur die Reihenfolge, wann an welcher Stelle was kommt, das kann unterschiedlich sein oder wie auch immer. Aber ich schwimme da selber wie reflektierend und ein individueller Prozess oder einrichtungsindividueller Prozess hier angestoßen wird und die ihren Weg gehen? Oder inwieweit da fertige Bestandteile vermittelt werden und geguckt wird: „So was braucht ihr, um quasi diesen Inhalt dann zu füllen?“ Das ist für mich noch nicht klar. (Trägervertreter*in)



” Also mir würde es helfen, wenn jetzt da zum Beispiel drinsteht: Man würde erwarten, dass dieses Programm viermal im Monat quasi à zwei Stunden irgendwie ausgeführt wird. Sowas. Dann hätte ich eine Richtlinie: Wäre das was, was wir jetzt leisten könnten? Müsste da jetzt einer von uns an Personal da spezieller unterwegs sein und dann das als Hauptfokus so mittragen? Würde der das machen wollen? Oder machen wir das doch alles? Da fehlt mir jetzt im Moment so ein bisschen die Vorstellung vom Umsetzen hier. Was wird da quasi vonseiten der Einrichtung erwartet, dass es am Schluss nicht heißt: „Naja, also da hättet ihr eigentlich mehr machen sollen.“ (Leitung)

” Ja, das ist ja gerade wichtig, wenn man dann halt nochmal im Team, wenn man Vorbereitungszeit hat, sich dann noch mehr damit beschäftigt. Oder mit einem Teamkollegen, der jetzt den Tag krank war oder so. Also verschriftlicht auf jeden Fall in so einem Handout-Portfolio, was man halt auch dann für dieses komplette Projekt hat. Weil was in der Hand zu haben ist immer gut. (...) Verschriftlichung ist ganz wichtig. (Fachkraft)

” Und wenn der Träger über das Qualitätsmanagement schon ein erweitertes Kinderschutzkonzept hat, dann muss auch dieses unbedingt mit eingebunden werden (Trägervertreter*in)

” Und ich habe den Punkt schon für mich ergänzt im Sinne von Nachhaltigkeit. Weil es muss einmünden in ein erweitertes Schutzkonzept (Trägervertreter*in)

5.4 Aufgabe und Position einer sog. Vertrauensperson bei der Implementierung

Die vor allem von den pädagogischen Mitarbeiter*innen in den vorangegangenen Fokusgruppen gewünschte sogenannte Vertrauensperson sollte laut Teilnehmenden eine externe Person sein. Am besten wäre, wenn sie den Implementierungsprozess von Anfang bis Ende begleiten könnte. Zudem schrieb man einer externen Person auch mehr Kompetenz bezüglich des Themas zu. Es könnte ggf. auch ein festes Team sein, das die Gegebenheiten der Einrichtung im Verlauf der Implementierung kennen gelernt hat und versteht, wie sich die Einrichtung und die Dynamik im Team im Rahmen der Maßnahme entwickelt haben. Diese Aufgabe könnte keine interne Person übernehmen, da insbesondere bei Konfliktsituationen eine externe Person neutraler agiert. Zu einer oder mehreren gleichbleibenden Person könnte leichter Vertrauen aufgebaut werden als zu wechselnden Personen, bei denen man im Zweifelsfall zudem nicht weiß, an wen man sich für welchen Aspekt wenden soll. Selbst die Leitungen sahen sich nicht in der Lage, diese Position adäquat auszufüllen.

Wenn die unterschiedlichen Module von unterschiedlichen Fachteams begleitet werden und die gewünschte Vertrauensperson nicht aus dem Programmteam kommen kann, sahen die Teilnehmenden vor allem die Fachberatung als geeignet an diese Position auszufüllen. Sie sollte dann allerdings bereits frühzeitig in das Programm miteinbezogen werden bzw. bezüglich der Thematik geschult sein. Wichtig wäre, das Vorhandensein dieser Person/Stelle offiziell bekannt zu machen, denn nur dann wird die Unterstützung auch in Anspruch genommen.

Damit Vertrauen aufgebaut werden könnte, müsste diese Person auch tatsächlich häufig vor Ort in der Einrichtung sein und bestimmte Situationen im Alltag begleiten, um die Einrichtung und die Beteiligten in der Praxis kennenzulernen. Verschwiegenheit, insbesondere, wenn man sich im Vertrauen oder für ein bilaterales Gespräch an sie wendet, wäre dabei unabdingbar.

Verlässlichkeit und Verständnis werden ebenfalls als wichtige Eigenschaften der Vertrauensperson genannt. Diese steht dabei vor der Herausforderung, den Überblick zu behalten, in welcher Einrichtung sie sich gerade befindet und was die spezifische Situation der Einrichtung ist.

Zusammengefasst ging es den pädagogischen Fachkräften bei der Vertrauensperson vor allem um zwei Aspekte: einerseits um Vertrautheit durch Kontinuität (Anwesenheit), andererseits um die Möglichkeit vertrauensvolle Einzelgespräche zu führen (Verschwiegenheit). Die Leitungskräfte haben diesen Wunsch sich auf wenige Personen einlassen zu müssen bekräftigt und mit strukturellen Elementen zum vertrauensvollen Ablauf der Implementierung ergänzt. Diese betrafen:

- » das Wissen, wo man im Projekt steht (Orientierung),



- » das Vorhandensein von Expertenrat, wenn nötig (gesetzlichen Rahmenbedingungen) und
- » die Unterstützung von außen durch anderen Leitungskräften (Netzwerk).

Die Trägervertreter*innen sahen die Notwendigkeit einer Vertrauensperson vor allem für die Klärung von „heiklen“ Situationen oder auch indifferenten Gefühlen. Daher plädierten sie für eine externe Person, die auch des Öfteren vor Ort erreichbar ist und sahen diese Rolle bei der Fachberatung bzw. einer insofern erfahrenen Fachkraft der Einrichtung.

5.4.1 Empfehlungen

Die Diskussion zum Thema Vertrauensperson machte aufs Neue deutlich, wie sensibel das Thema „verletzendes Verhalten von Fachkräften“ für die Zielgruppen ist. Da sich der Wunsch nach einer einzigen kontinuierlichen am Prozess der Implementierung teilnehmenden Person nicht umsetzen lässt, erscheint es hilfreich zumindest für gute Übergabegespräche zwischen den modulverantwortlichen Fortbildner*innen zu sorgen. Allein, dass das Wissen wo die Einrichtung gerade im Prozess steht, erhalten bleibt bzw. weitergegeben wird, gibt den Beteiligten mehr Sicherheit und ermöglicht offenere Gespräche.

In Zukunft, wenn die Maßnahme sich verstetigt und in mehreren Kitas flächendeckend angeboten wird, reduziert sich wahrscheinlich auch der Personalaufwand bei der Implementierung und es geht von selbst mehr in Richtung eines kleineren vertrauten Teams, welche die Modulbausteine vor Ort umsetzt. Bis dahin, alternativ oder auch ergänzend, sollte die Fachberatung und/oder die insofern erfahrene Fachkraft die Rolle einer Vertrauensperson mittragen. Das würde bedeuten, dass sie aktiv von Anbeginn in den Prozess mit einbezogen wird. Der Vorteil wäre, dass sie offiziell als Ansprechpartnerin eingeplant und nicht nachträglich indirekt in den Prozess involviert wird.

Stimmen von Teilnehmenden

„ Und ich finde es einfach wichtig, wenn wir eine Person haben und dementsprechend das Vertrauen haben, mit wem wir (uns) da durcharbeiten, durch dieses komplette Projekt. Und nicht, dass wir verschiedene haben und dann nicht so genau wissen: Okay, wer ist jetzt unser Ansprechpartner wofür? Das Modul hatte der, das der. Also dass wir wirklich einen Ansprechpartner haben, der uns durch das komplette und Modul durchführt, durch das komplette Programm durchführt. Und dementsprechend baut sich ja dann auch Vertrauen auf, wenn der sympathisch ist. (Fachkraft)

„ Ich glaube, das ist nicht schön, wenn da immer jemand anderes sitzt, und du musst dich immer anderen Leuten wieder offenbaren irgendwie. (Leitung)

„ Häufige Anwesenheit, definitiv. Verschwiegenheit auch. Gerne auch vielleicht Zeiten, wo man mit der Person alleine sprechen kann. Nicht nur im Team. (...) Aber ich fände es zum Beispiel auch gar nicht so schlecht, wenn sie ein bisschen hospitieren würde und uns im Alltag begleiten würde, um mal zu gucken, (...wie) es bei uns ist. Weil manchmal kriegt man das ja gar nicht so mit, wie man sich selber verhält. Also auch wenn wir uns immer wieder reflektieren. (Fachkraft)

*„ Gerade, wenn es eine externe Person ist, finde ich, muss die auch Präsenz zeigen. Die muss bekannt sein im Team, die sollte immer mal wieder in die Einrichtung kommen, dass (es) auch für die pädagogischen Fachkräfte einfach (ein) niederschwelliges Angebot ist und man sagt: „Hey, okay, ich weiß, sie kommt morgen. Da kann ich sie mal ansprechen.“ Wenn wir eh irgendwie zusammen gerade quatschen, ist es ein bisschen einfacher für manche Fachkräfte, als wirklich zum Telefon zu greifen und die Person bewusst anzurufen. Also ich glaube, dadurch, dass sie einfach immer wieder Präsenz zeigt und da ist, schafft es auch eine Vertrautheit. (Trägervertreter*in)*

„ Verlässlichkeit und auch Verständnis für die Situationen innerhalb der Einrichtung. Dass da einfach (...) eine Klarheit da ist. Ich weiß jetzt, in welcher Einrichtung ich bin. Und ich weiß, was da jetzt der Fokus ist. (Leitung)

„ Gerade im Hinblick auf die Expertise wünscht man sich dann vielleicht auch... oder würde ich mir jemanden wünschen, wo ich dann weiß, dass das auch ein Jemand ist, der die Expertise mitbringt und nicht ein Teammitglied,



was dann irgendwie die Rolle übernommen hat und aber vielleicht selber gar nicht so diesen Background hat oder dieses Wissen mitbringt. (Fachkraft)

” Als Leitung zum Beispiel macht man sich ja auch eine Meinung. Man kennt sein Team ja sehr intensiv. (...) Und da muss man ja immer sehr aufpassen, dass man professionell bleibt und neutral bleibt. Und das fällt auch oft schwer. Also mir auf jeden Fall. Ich gehe dann auch lieber hin und sage, wenn es jetzt um Kritikgespräche geht, ich hole jemand neutrales dazu, also Fachberatung oder so, als dass es intern dann bleibt. (...). Also das finde ich wirklich eine sehr schwierige Aufgabe. Fällt mir als Leitung ja schon schwer. Und wenn dann eine Mitarbeiterin da – also muss eigentlich jemand von außen sein. (Leitung)

*” Aber extern wichtig, extern finde ich eigentlich gut. Ja, soweit es um teaminterne Dinge geht, ist immer schwierig oder fällt es vielen schwer, das innerteamlich anzusprechen, wo Hilfe von außen ganz sinnvoll sein kann. (Trägervertreter*in)*

5.5 Blitzlicht zu den Titelvorschlägen

Die Teilnehmenden sind sich einig, dass „Mutausbruch – gemeinsam füreinander stark machen“ der bessere Titel für die Maßnahme ist.

Auch wenn der Titel „Traut euch! Gewaltpräventive KitaKultur“ eindeutiger ist, transportiert der Titel „Mutausbruch – gemeinsam füreinander stark machen“ mehr Dynamik, macht neugierig, gefällt gut und beinhaltet nicht das Wort „Gewalt“, was die Befragten im Titel eher abschreckte.

Stimmen von Teilnehmenden

” Also da finde ich den zweiten [Mutausbruch] besser als den ersten [Traut euch!]. Der erste ist schon wieder so sehr komplex beschrieben, finde ich. Der zweite ist dann schon eher Richtung einfache Sprache und ist noch ein Wortspiel mit bei. Finde ich den zweiten... also geht mir eher nah als der erste. (Leitung)

” Da ist so was... so was noch mit drin, was ich nicht greifen kann. Bei dem anderen ist es klar irgendwo definiert. Und da weiß ich gar nicht so recht, was mich erwartet. Ich finde das spannender auch einfach, von der Begrifflichkeit her spannender tatsächlich. (Leitung)

*” Das gefällt mir gut mit dem Mut. Ich finde das hat mehr Dynamik irgendwie. Also ja, das kommt irgendwie für mich jetzt mehr, mehr an. Das ist ein Aufbrechen. Also es ist nicht voll die Lösung, ist ein Aufbruch. Ja, Mutausbruch, das gefällt mir gut, das Wort. (Trägervertreter*in)*

5.6 Ausblick – Digitale Plattform

In fast allen Gruppendiskussionen wurde der Wunsch nach mehr digitalen Inhalten ausgesprochen. Deshalb sollen Aspekte dazu an dieser Stelle abschließend noch einmal wiedergegeben werden.

Die Maßnahme könnte laut Befragten von einer ergänzenden digitalen Plattform stark profitieren: Hier könnten Materialien zum Download angeboten und der Austausch von Fachkräften auch über Einrichtungen hinweg angestoßen werden sowie ein niedrigschwelliger Austausch mit den Programmverantwortlichen stattfinden.

Unabhängig von den bereits diskutierten und in der zweiten Runde vertieften Aspekten kam insbesondere in der Diskussionsrunde der Leitungen der Wunsch auf, das Programm, um eine digitale Plattform zu ergänzen. Materialien bzw. bereits absolvierte „Programmpunkte“ könnten dort abgelegt werden und wären jederzeit für alle Teammitglieder bzw. neue Kolleg*innen abrufbar.

Gleichzeitig würde diese Form der digitalen Kommunikation eine niedrigschwellige Vernetzung zwischen der Einrichtung und den Coaches ebenso wie eine Vernetzung verschiedener Einrichtungen (einer Stadt, eines Trägers, der Teilnehmenden am Programm) ermöglichen.



Eine Art Forum oder Möglichkeit zum (anonymen) Fragenstellen könnte zudem helfen, sich für einzelne Situationen Feedback zu holen, sich zu versichern, ob man „richtig“ gehandelt hat bzw. was man besser machen könnte. Es könnte auch eine Art „Sprechstunde“ mit einem Profi geben, in der man Fragen stellen oder Fälle besprechen kann bzw. die Möglichkeit zum Austausch mit der Vertrauensperson.

Aufgaben oder Übungen könnten zeit- und ortsunabhängig bearbeitet werden und auch Eltern könnten einen eigenen Zugang zu der Plattform bekommen und sich so über den Stand des Programms bzw. Hintergründe informieren.



6 LITERATUR

Boll, A., Remsperger-Kehm, R. (2021a). Verletzendes Verhalten von Fachkräften, Nr. 10/2021. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:kobv:b1533-opus-4557> und <https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/verletzendes-verhalten-von-fachkra%CC%88ften>, Zugriff am 26.02.2022.

Boll, A., Remsperger-Kehm, R. (2021b). Verletzendes Verhalten in Kitas: Eine Explorationsstudie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernissen aus der Perspektive der Fachkräfte 1. Auflage, ISBN 978-3-8474-2556-4, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen-Opladen.

Epping, D., Luthardt, J. (2021). Institutioneller Kinderschutz in Krippe und Kita als Gelingensfaktor für Partizipation im pädagogischen Alltag. Verfügbar unter: <https://unipub.uni-graz.at/elfo/periodical/titleinfo/6229815/full.pdf#page=20>, Zugriff am 26.02.2022.

Flick, U. (2010). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowolth.

Hansen, Rüdiger & Knauer, Raingard (2016). Kinderschutz braucht eine „konstitutionelle Pädagogik“. In: KITA-MANAGEMENT. Partizipation und Kinderschutz. (9), 176-178.

Krueger, R. A. (2014). Focus groups: A practical guide for applied research. Sage publications.

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl., Weinheim: Beltz.

Maywald, J. (2019). Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Freiburg. Herder.

Maywald, J. (2017). Machtausübung in pädagogischen Beziehungen. Kinderrechte sind Schutz vor Machtmissbrauch. TPS. Theorie und Praxis in der Sozialpädagogik. Bildung und Macht, 4, 6-9.

Prenzel, A. (2020). Ethische Pädagogik in Kitas und Schulen. Beltz.

Prenzel, A. (2019). Pädagogische Beziehungen zwischen Anerkennung, Verletzung und Ambivalenz. Verlag Barbara Budrich.

Schrauth, Bernhard (2021). Bundesweite Befragungsstudie „Verletzendes Verhalten von Fachkräften in Kindertagesstätten“. Tabellarischer Ergebnisbericht, Juli 2021. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Tausch, A. P., & Menold, N. (2015). Methodische Aspekte der Durchführung von Fokusgruppen in der Gesundheitsforschung: welche Anforderungen ergeben sich aufgrund der besonderen Zielgruppen und Fragestellungen? (GESIS Papers, 2015/12). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssolar.44016>. Zugriff am 26.02.2022.



7 ANHANG

7.1 Themenkatalog explorative Phase 1

© 10/2021, SINUS, Berlin, Heidelberg

Teil der INTEGRAL-SINUS-OPINION Gruppe

sinus:

Themenkatalog Gewaltprävention in KiTas - explorative Phase 1

Gruppendiskussion

120 Min.

V1



Themenüberblick

1. Einstieg

- Vorstellung und Datenschutz

ca. 3 Min.

2. Kennenlernen

- Kurzvorstellung
- Warm-up: Institution und Arbeitsalltag

ca. 15 Min.

3. Verständnis und Definitionen

- „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendes“ oder „grenzüberschreitendes Verhalten“ von Fachkräften gegenüber Kindern in der Kita

ca. 15 Min.

4. Bewertung und Diskussion

- Vorstellung und Bewertung der Maßnahme „AUF – Aufmerksamen Umgang Fördern. Ein Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in Kitas.“
- Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“
- Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Teams entwickeln und begleiten“
- Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Pädagogisches Personal qualifizieren“
- Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Kindern eine Stimme geben“
- Frage nach der bestmöglichen Verzahnung der 4 Module für die Umsetzung im Praxisalltag und Verknüpfung mit bereits bestehenden Maßnahmen
- Frage nach dem Titel der Maßnahme

Ca. 90 Min.

5. Abschluss

- Wünsche für die Zukunft

Ca. 5 Min.



1. Einstieg

ca. 3 Min.

Vorstellung und Datenschutz

- Sprachregelung: „Sie“/“Du“
- Zum Gespräch:
 - Notwendigkeit der Aufzeichnung
 - Expliziter Hinweis auf Anonymität der Analyse: Es werden keine Namen im Bericht genannt
 - Es gibt keine falschen und keine richtigen Antworten, ohne Filter sprechen
 - Störfaktoren minimieren (Smartphone stummschalten)
 - OK einholen



2. Kennenlernen

ca. 15 Min.

Kurzvorstellung

- Vorstellung des Moderators / der Moderatorin (knapp gehalten):
 - Name, Beruf
- Kurze Vorstellung der teilnehmenden Personen:
 - Offen

Warm-up: Institution und Arbeitsalltag

INT: „Bevor wir in unser heutiges Thema einsteigen, erzählen Sie mir doch bitte etwas über die Einrichtung(en) in der Sie arbeiten/die sie leiten/die sie als Trägervertreter*in betreuen.“

➔ An dieser Stelle geht es zunächst darum, einen Überblick über die KiTas der Anwesenden zu bekommen und ggf. besondere Bedingungen herauszuarbeiten.

- Für Fachkräfte und Leitung:
 - Wer ist der Träger / die Trägerin der KiTa?
 - Wie groß ist die KiTa (Beschäftigte, Gruppen, Anzahl Kinder)? Betreuungsschlüssel?
 - Wo liegt die KiTa (ländlich/städtisch; „Brennpunkt“-Viertel)?
 - Wie sieht die Sozialstruktur aus? Welche Kinder besuchen die KiTa?
- Für Trägervertreter*innen:
 - Wie viele KiTas vertreten Sie?
 - Wie groß sind die KiTas (Beschäftigte, Gruppen, Anzahl Kinder)? Betreuungsschlüssel?
 - Wo liegen die KiTas (ländlich/städtisch; „Brennpunkt“)?
 - Wie sieht die Sozialstruktur der verschiedenen KiTas aus? Welche Kinder besuchen die KiTas?



3. Verständnis und Definitionen

ca. 15 Min.

„Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendes“ oder „grenzüberschreitendes Verhalten“ von Fachkräften gegenüber Kindern in der Kita

INT: „Empirische Erhebungen und Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass es einen Bedarf hinsichtlich der Unterstützung zur Vermeidung eines verletzenden Verhaltens in KiTas gibt. Darüber möchten wir heute gerne mit Ihnen sprechen. Zu Beginn möchten wir Sie bitten, zu versuchen in Worte zu fassen, was Sie unter „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendem Verhalten“ gegenüber Kindern verstehen. Denken Sie hierbei bitte an Verhalten im Fachkraft-Kind-Verhältnis und nicht an Formen von Gewalt außerhalb der Einrichtung.“

➔ An dieser Stelle geht es zunächst darum, unterschiedliche Sichtweisen zu sammeln. (Es gibt im Projekt dazu eine extra Studie, daher geht es hier nur um die Verständigung unter den TeilnehmerInnen, nicht um die exakte Definition von Grenzen)

- Verbal: Wo fängt verbale Gewalt/verletzendes Verhalten an? Beispiele?
- Körperlich: Wo fängt körperliche Gewalt/ verletzendes Verhalten an? Beispiele?
- Psychisch: Wo fängt psychische Gewalt/ verletzendes Verhalten an? Beispiele?

INT: „Was sind Ihrer Meinung nach Auslöser für „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendes Verhalten“ gegenüber Kindern?“

- Überlastung bei den Kolleg*innen, z.B. aufgrund zu großer Gruppen, Krankheit etc.?
- Quereinsteiger*innen/Nicht ausreichend ausgebildetes Personal?
- Ungeeignete Führungskraft/Leitung?
- Konflikte mit Eltern der Kinder?
- Frustration aufgrund mangelnder Wertschätzung der Arbeit?
- ...



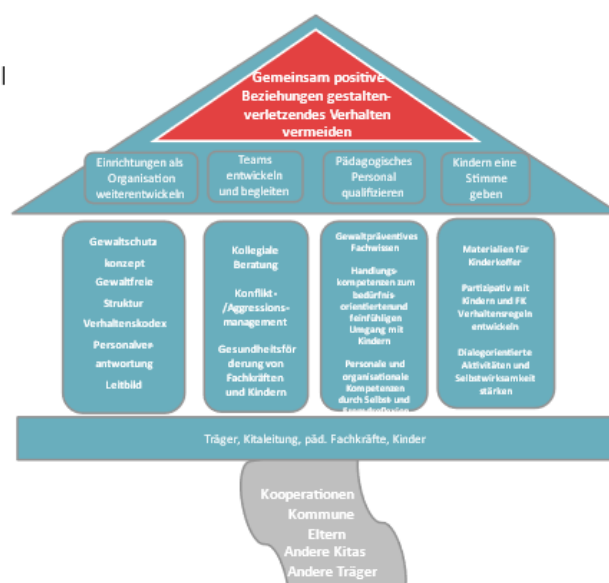
4. Bewertung und Diskussion

Ca. 90 Min.

Vorstellung und Bewertung der Maßnahme „AUF - Aufmerksamen Umgang Fördern. Ein Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in Kitas.“

INT: „Nun möchten wir Ihnen gerne einen Rohentwurf bzw. die Grundstruktur einer recht umfangreichen Maßnahme zur Prävention von verletzendem Verhalten in Kitas vorstellen. Anschließend wollen wir Sie um Ihre unterstützenden Gedanken bitten, diesen Entwurf weiter zu entwickeln und mit Ideen zu füllen. Es gliedert sich in 4 Module

Key Visual



Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Einrichtung als Organisation weiterentwickeln“

INT: [Zunächst ganz offen:] Was stellen Sie sich ganz allgemein unter dem Modul „Organisationsentwicklung“ vor und was sollte es im Kontext „verletzendes Verhalten“ leisten, damit Sie bestmöglich davon profitieren können?

- Welche konkreten Aspekte zur Weiterentwicklung von Regeln und Abläufen fallen ein?
 - Stichwort: Gewaltschutzkonzept
 - Stichwort: Gewaltfreie Struktur
 - Stichwort: Verhaltenskodex
 - Stichwort Personalverantwortung



- Stichwort: Leitbild
- Soll das extern oder intern entwickelt werden?
- Wie soll es aufbereitet sein (Aushang, Filme, ...)
- Welche fördernden Faktoren für die Weiterentwicklung der Einrichtung fallen ein?
- Welche Hindernisse gibt es?

Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Teams entwickeln und begleiten“

INT: [Zunächst ganz offen:] Was stellen Sie sich ganz allgemein unter diesem Modul „Teamentwicklung/ -begleitung“ vor und was sollte es im Kontext „verletzenden Verhaltens“ leisten?

- Wie sollte diese Teamentwicklung/-begleitung konkret ausgestaltet sein?
 - Stichwort: Kollegiale Beratung (Gemeinsame Diskussion der Anliegen von Teammitgliedern unter wechselnder Moderation): Wie kann man sich das vorstellen? Wie kann im Alltag am besten Zeit und Raum dafür geschaffen werden?
 - Stichwort: Konflikt-/Aggressionsmanagement: Wie sollte das gestaltet sein? Externe Schulung?
 - Stichwort: Gesundheitsförderung von Fachkräften und Kindern: Was stellt man sich darunter vor? Wie kann es in den Alltag eingebunden werden?
- Wie häufig sollte diese Supervision/Teambegleitung stattfinden?
- Welche Aspekte der Teamentwicklung- und -begleitung können von innen kommen und welche müssen von außen kommen? Wann ist eine kollegiale Beratung sinnvoll und wann eine Supervision?
- Was sind die Brücken in diese Maßnahme, was die Barrieren?

Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Pädagogisches Personal qualifizieren“

INT: „Was stellen Sie sich unter dem Modul „Qualifikation pädagogischer Fachkräfte“ vor und was ist Ihnen im Kontext „verletzenden Verhaltens“ dabei besonders wichtig?“

- Wie sollte die Qualifizierung („Schulung“) von pädagogischem Personal stattfinden?
 - Stichwort: Gewaltpräventives Fachwissen (z.B. theoretische und fachliche Hintergründe, z.B. Kinderrechte, rechtliche Grundlagen, Formen von Gewalt und verletzendem Verhalten, Umgang mit Belastungen)
 - Stichwort: Handlungskompetenzen zum bedürfnisorientierten und feinfühligem Umgang mit Kindern (z.B. Wahrnehmende Beobachtung, Beantwortung kindlicher Bedürfnisse, Sensitive Responsivität):



- Stichwort: Personale und organisationale Kompetenzen durch Selbst- und Fremdrelexion (z.B. Umgang mit eigenem Belastungsempfinden, Umgang mit Schweigen und Handeln)
- In welchem Rahmen sollte sie stattfinden?
- Was sind wichtige Inhalte? Wie sollten sie aufbereitet sein?
- Was erwartet man sich von den Schulungen *ganz konkret*?
- Wie beurteilt man die Realisierungschancen? Was ist hilfreich, was sind Barrieren? Kann etwas getan werden um ggf. Barrieren zu überwinden?

Bewertung von einzelnen Modulen der Maßnahme: Modul „Kindern eine Stimme geben“

INT: [Zunächst ganz offen:] „Als letzten Baustein der Maßnahme soll es nun im Modul „Kindern eine Stimme geben“ um die Stärkung von Kindern gehen.“ Was können Sie sich darunter vorstellen, was erscheint Ihnen sinnvoll und hilfreich?

- Welche Möglichkeiten zur Beteiligung von Kindern sieht man?
 - Stichwort: Gemeinschaftliche Entwicklung von Verhaltensregeln: Was kann man sich darunter vorstellen? Wie könnte es funktionieren? Was bräuchte man dafür?
 - Stichwort: Dialogorientierte Aktivitäten; Stärkung von Selbstwirksamkeit: Was kann man sich darunter vorstellen? Wie könnte es funktionieren? Was bräuchte man dafür?
 - Stichwort: Kinderkoffer: Was kann man sich darunter vorstellen? Wie könnte es funktionieren? Was bräuchte man dafür?
- Welche (weiteren) Ideen werden diesbezüglich ggf. bereits in der KiTa / unter den Kolleg:innen diskutiert?
- Gibt es dabei Wünsche zur Unterstützung?
 - Methodisch?
 - Inhaltlich?
- Gibt es Schwierigkeiten, auf die man im Alltag stößt (bspw. Auseinandersetzungen mit Eltern, unterschiedliche Erwartungen von Eltern)

Frage nach der bestmöglichen Verzahnung der 4 Module für die Umsetzung im Praxisalltag und Verknüpfung mit bereits bestehenden Maßnahmen

INT: „Diese Module sollen natürlich nicht einfach so für sich stehen, sondern ineinandergreifen. Was sind Ihre Ideen, wie sich die Module am sinnvollsten und angenehmsten für Sie im Alltag miteinander verzahnen/verbinden lassen?

- Was ist dabei zu beachten?



- Wo sind Fallstricke, was könnte passieren, dass es bestimmt nicht klappt?
- Was müsste auf alle Fälle gegeben sein, damit Sie sich für diese Maßnahme in Ihrer Kita gerne engagieren würden? Was nicht?

INT: [Falls bereits von sich aus Maßnahmen genannt]: „Sie haben ja schon selbst einige Maßnahmen erwähnt, die in Ihrer KiTa /Einrichtung existieren. Gibt es zu denen, die Sie bereits genannt haben weitere Maßnahmen/Konzepte? Wenn ja, welche?“

[Falls noch keine Maßnahmen selbst genannt]: Wir haben jetzt über künftige mögliche Konzepte gesprochen. Gibt es bereits Konzepte und Maßnahmen in Ihrer KiTa/Einrichtung? Wenn ja, welche?“

- Welche präventiven Maßnahmen zur Vermeidung verletzenden Verhaltens fallen Ihnen ein?
- Was setzen Sie bereits in Ihrer Einrichtung um? Was ist Ihnen besonders hilfreich, um „verletzendes Verhalten“ bestmöglich zu erkennen bzw. zu vermeiden?
 - Werden z.B. Fort- und Weiterbildungen zu dem Thema angeboten?
 - Gibt es Supervision oder Biographiearbeit?
 - Gibt es eine vertrauensvolle, fehlerfreundliche Atmosphäre zum Austausch mit Kolleg*innen/Leitung?
- Gibt es (vom Träger*in) ausgearbeitete, klar kommunizierte Maßnahmen wie z.B.: Verhaltenskodex/Verhaltensampel/festgelegte ethische Orientierung/institutionelles Kinderschutzkonzept oder ähnliches?

INT: [Falls Maßnahmen in den Einrichtungen/KiTas vorhanden] Denken Sie, die vorgestellten Module lassen sich gut an die bereits existierenden Maßnahmen anknüpfen?

- Wenn ja, wie?
- Wenn nein, was müsste passieren?

INT: „Vermissen Sie etwas? Würden Sie sich zusätzliche Unterstützung bzw. Maßnahmen wünschen? Welche wären das?“

- Von Ihrem Träger/Organisation
- Von Ihrer Leitung
- Von Ihren MitarbeiterInnen
- Von Ihren KollegInnen
- Von den Eltern



Frage nach dem Titel der Maßnahme

INT: „Die Module, über die wir gerade gesprochen haben gehören zu einem Konzept unter dem Arbeitstitel: „AUF - Aufmerksamen Umgang Fördern. Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in Kitas.“ Wie gefällt der Titel??

- Was klingt besser: „Aufmerksam Umgang Fördern“ oder „AufmerksamEN Umgang Fördern“?
- Passt der Nachsatz „Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in KiTas“ oder gefällt besser:
 - Kinder achtsam begleiten
 - Kinder gewaltfrei begleiten
- Gibt es noch eigene Ideen?

5. Abschluss

Ca. 5 Min.

Wünsche für die Zukunft

INT: „Gibt es zum Abschluss noch Wünsche oder Ideen, die Sie mit auf den Weg geben wollen, wenn es um die Gewaltprävention in KiTas geht?“

- Offen sammeln

Danke und Ende



7.2 Themenkatalog vertiefende Phase 2

© 10/2021, SINUS, Berlin, Heidelberg

Teil der INTEGRAL-SINUS-OPINION Gruppe

sinus:



Themenkatalog Gewaltprävention in KiTas - vertiefende Phase 2

Gruppendiskussion

120 Min.



Themenüberblick

- 1. Einstieg** ca. 3 Min.
 - Vorstellung und Datenschutz

- 2. Kennenlernen** ca. 10 Min.
 - Warm-up: Kurzvorstellung, Institution und Arbeitsalltag

- 3. Verständnis und Definitionen** ca. 10 Min.
 - „Gewalt“ bzw. „verletzendes“ oder „grenzüberschreitendes Verhalten“ von pädagogischen Fachkräften gegenüber Kindern in der Kita

- 4. Bewertung und Diskussion** Ca. 90 Min.
 - Kurzvorstellung der Maßnahme „AUF – Aufmerksamen Umgang Fördern. Ein Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in Kitas.“
 - Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme
 - Einheitlichkeit und Festlegung von Methoden und Definitionen
 - (Kontinuierliche) Vertrauensperson

- 5. Abschluss** Ca. 5 Min.
 - Wünsche für die Zukunft



1. Einstieg

ca. 3 Min.

Vorstellung und Datenschutz

- Sprachregelung: „Sie“ / “Du“
- Zum Gespräch:
 - Notwendigkeit der Aufzeichnung
 - Expliziter Hinweis auf Anonymität der Analyse: Es werden keine Namen im Bericht genannt
 - Es gibt keine falschen und keine richtigen Antworten, ohne Filter sprechen
 - Störfaktoren minimieren (Smartphone stummschalten)
 - OK einholen



2. Kennenlernen

ca. 10 Min.

Warm-up: Kurzvorstellung, Institution und Arbeitsalltag

- Vorstellung des Moderators / der Moderatorin (knapp gehalten)

INT: „Wir kennen uns ja schon aus der letzten Diskussionsrunde. Ich gehe aber davon aus, dass Details wie Name und andere persönliche Details nicht mehr präsent sind. Darum würde ich Sie bitten, sich noch einmal kurz vorzustellen.“

- Vorstellung des Teilnehmenden
 - Offen

INT: „Und bevor wir in unser heutiges Thema einsteigen, erzählen Sie mir doch bitte noch einmal etwas über die Einrichtung(en), in der Sie arbeiten / die Sie leiten / die Sie als Trägervertreter*in betreuen.“

➔ An dieser Stelle geht es zunächst darum, einen Überblick über die KiTas der Anwesenden zu bekommen und ggf. besondere Bedingungen herauszuarbeiten.

- Für Fachkräfte und Leitung:

- Wer ist der Träger / die Trägerin der KiTa?
- Wie groß ist die KiTa (Beschäftigte, Gruppen, Anzahl Kinder)? Betreuungsschlüssel?
- Wo liegt die KiTa (ländlich/städtisch; „Brennpunkt“-Viertel)?
- Wie sieht die Sozialstruktur aus? Welche Kinder besuchen die KiTa?

- Für Trägervertreter*innen:

- Wie viele KiTas vertreten Sie?
- Wie groß sind die KiTas (Beschäftigte, Gruppen, Anzahl Kinder)? Betreuungsschlüssel?
- Wo liegen die KiTas (ländlich/städtisch; „Brennpunkt“)?
- Wie sieht die Sozialstruktur der verschiedenen KiTas aus? Welche Kinder besuchen die KiTas?



3. Verständnis und Definitionen

ca. 10 Min.

„Gewalt“ bzw. „verletzendes“ oder „grenzüberschreitendes Verhalten“ von pädagogischen Fachkräften gegenüber Kindern in der Kita

INT: „In der letzten Fokusgruppe wurde über die Definition von „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendem Verhalten“ gegenüber Kindern diskutiert. Bevor wir zu dem Ihnen zugeschickten Flyer kommen und wir zusammen anschließend noch tiefer in dieses Thema einsteigen werden, möchte ich gerne eine Zusammenfassung zur Definition von „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendem Verhalten“ und den Auslösern geben und Sie alle bitten, Fragen zu stellen, wenn es Unklarheiten gibt oder ich etwas vergessen habe. Fangen wir mit also mit dem Verständnis von „verletzendem Verhalten“ und den Situationen an.“

➔ **Allem voran: Es geht nicht um Formen von Gewalt außerhalb der Einrichtung!**

- In Situationen rund ums Essen
- Verweigerung/Einschränkung von essentiellen Bedürfnissen (Nähe, Schlaf)
- Mangelnde Sensibilität
- Verletzung von Wert und Würde
- Demütigung/Auslachen/ Vorführen
- Verletzende und/oder missverständliche Kommunikation
- Fehlende Autonomie/Individualität
- Regeln ohne begründbaren Hintergrund
- Lieblingskinder

INT: „Als Auslöser für „Gewalt durch pädagogische Fachkräfte“ bzw. „verletzendes Verhalten“ gegenüber Kindern haben Sie folgende Möglichkeiten angegeben.“

- Personelle Unterbesetzung
- Überforderung/ Überlastung
- Biographie / Erfahrungen der Fachkraft
- Mangelnde Qualität der Ausbildung
- Probleme im Team
- Konflikte mit/Druck von Eltern
(INT: „Interessant für uns war, dass auch die Zusammenarbeit mit Eltern als Auslöser für „verletzendes Verhalten von Fachkräfte“ gegenüber Kindern angegeben wurde, aber darauf gehen wir noch später genauer ein.“)
- Struktur/ Rahmenbedingungen in der Einrichtung



4. Bewertung und Diskussion

Ca. 90 Min.

Kurzvorstellung der Maßnahme „AUF - Aufmerksamen Umgang Fördern. Ein Konzept zur Prävention verletzenden Verhaltens in Kitas.“

INT: „Wir haben die Grundstruktur der recht umfangreichen Maßnahme zur Prävention von verletzendem Verhalten in Kitas, die gerade in Entwicklung ist, in der letzten Runde schon besprochen haben. Sie haben auch einen Flyer mit der Beschreibung der Maßnahme erhalten. Lassen Sie uns jetzt kurz zu diesem Flyer sprechen. Anschließend werde ich Sie bitten, einzelne Schwerpunkte der Maßnahme weiter in die Tiefe zu entwickeln.“

Flyer zeigen (ist den Teilnehmenden vor der Gruppendiskussion zugeschickt worden)

INT: „Trifft die im Flyer beschriebene Maßnahme das, was Sie sich nach unserer letzten Diskussion erwartet haben?“

- Sind die wesentlichen Punkte erfüllt?
- Spricht die beschriebene Maßnahme an? Was ist gut, was fehlt?
- Spricht der Flyer an? Was ist gut, was gefällt weniger?

INT: „Jetzt möchte ich einzelne Punkte der Maßnahme noch einmal inhaltlich vertiefen und dabei das berücksichtigen, was Sie in unserer letzten Diskussionsrunde dazu gesagt haben.“

Elternarbeit als Aspekt/Schwerpunkt der Maßnahme

INT: [Zunächst ganz offen:] „Gerade die Elternarbeit wurde als zentraler Gelingens-Aspekt für die zukünftige Maßnahme genannt. Was stellen Sie sich ganz allgemein unter dem Schwerpunkt Elternarbeit in diesem Kontext vor?“

- Was fällt Ihnen zum Thema Zusammenarbeit mit Eltern in Bezug auf „verletzendes Verhalten“ ein?
 - Stichwort: „Beeinflussen“ Eltern die Art, wie mit den Kindern umgegangen wird?
 - Stichwort: Reaktion der Eltern, wenn Sie von „verletzendem Verhalten“ von Fachkräften (über Kinder) erfahren?
 - Stichwort: Wie wird das Thema der Maßnahme (Gewalt“ / „verletzendes Verhalten“) von der Elternschaft aufgenommen (Konfrontation, dass es auch in ihrer Kita geben kann)?
- Inwiefern kann sich das Verhältnis zu den Eltern auf die Arbeit mit den Kindern auswirken?



- Stichwort: Lieblingskinder
- Stichwort: Schwierigkeiten mit Eltern können dazu führen, dass Kinder gemieden werden
- Stichwort: Druck von Eltern auf Fachkräfte (Schlafen, Essen, Kleidung,...)
- Stichwort: Eltern haben andere Erziehungsvorstellungen
- Wie kann gut mit den Eltern umgegangen werden? Welche Erfahrungen gibt es schon?
 - Stichwort: Elternabende
 - Stichwort: Elterngespräche
 - Stichwort: Leitbild

INT: „Ich möchte Sie nun in zwei Gruppen aufteilen und für ca. 10 Minuten in einen Breakout-Room schicken. Bitte überlegen Sie in den nächsten Minuten, was für Sie die konkreten Ziele der Elternarbeit im Präventionsprojekt wären. Was sollte Elternarbeit im Kontext „verletzendes Verhalten“ von Fachkräften leisten? Und wie können die Ziele erreicht werden?“

[Die zwei Gruppen haben max. 10 Minuten Zeit, um ihre Ideen zu formulieren. Danach stellt jede sie kurz vor und erläutert sie.]

- Wo sind Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede?

INT: *Spontane Aussagen abwarten. Dann weiter vertiefen:*

- Wie geht es Ihnen bei dem Gedanken, „verletzendes Verhalten“ in der Kita mit den Eltern zu diskutieren? (Stichwort: Gewalt „entprivatisieren“)
- Ist es wichtig, dass auch Eltern erkennen und zustimmen, was „verletzendes Verhalten von Fachkräften“ ist?
- Wer ist dafür personell entscheidend (Leitung? Team?)?
- Erfordert dies eine extra Fortbildungseinheit?
- Was wären sehr niederschwellige Maßnahmen?
- Sollte es extra Elternabende geben, die von Externen gehalten werden?
- Welche positiven und negativen Auswirkungen sind vorstellbar?
 - Gibt es Befürchtungen, wenn dieses Thema angesprochen wird? Welche sind das?
 - Könnten Eltern verunsichert werden, wenn sie mit diesem Thema konfrontiert werden?
 - Könnten Eltern Bedenken haben, dass Kinder ausgefragt werden oder Dinge erzählen, welche die Familie in Schwierigkeiten bringt?
 - Gibt es bereits Erfahrungen hinsichtlich der bisherigen Arbeit mit Schutzkonzepten (§ 8a)?



- Wie funktioniert ein sensibler und aufgeschlossener Umgang mit den Eltern in der Praxis? (*INT: Bitte sehr detailliert fragen, hier ist die praktische Ausgestaltung besonders relevant!*)
 - Was braucht es in der Praxis unbedingt?
 - Braucht es mehr oder weniger Transparenz?
 - Ist ein persönliches Kennenlernen von Eltern und Referenten und Referentinnen nötig bzw. sinnvoll?
 - Ist die Aufforderung an Eltern bzw. die Möglichkeit, mit Referenten und Referentinnen des Projektes in Kontakt zu treten, nötig bzw. sinnvoll?
 - Wann sollten Eltern über die neue Maßnahme informiert werden? Könnte der Zeitpunkt zu Schwierigkeiten führen?
 - Wie könnte die Ankündigung der Maßnahme oder der Verlauf für Eltern gut aufbereitet sein (Aushang, Filme, ...)?
 - Was wäre ganz schlecht, wenn es passieren würde?
 - Welche fördernden Faktoren für die Weiterentwicklung der Einrichtung in Bezug auf die Elternarbeit fallen ein?
 - Welche Hindernisse gibt es?
- Ist die Zusammensetzung der Elternschaft dabei wichtig?
 - Verschiedene Maßnahmen je nach Elternschaft?
 - Sprachen?
 - Wie geht man mit verschiedenen Erziehungsstilen oder kulturellen Verschiedenheiten um? (*INT: Konkrete Beispiele aus dem Alltag schildern lassen!*)

Einheitlichkeit und Festlegung von Methoden und Definitionen

INT: „Damit die Maßnahme so gut wie möglich und umgesetzt werden kann und gelingt, wurde bei der letzten Befragung der Wunsch nach einem klaren, transparenten und einheitlichen Vorgehen geäußert. Nun stellt sich die Frage, was kann und sollte **einheitlich** und was **individuell** gestaltet werden, bzw. was sollte vorgegeben und was individuell angepasst werden? Fangen wir doch damit an, was auf alle Fälle gegeben sein müsste, damit eine einheitliche Basis entsteht.“

- Was ist dabei zu beachten?
- Auf Basis der Konzeption u. bisherigen Schutzkonzepts ein erweitertes Schutzkonzept entwickeln?
- Wo sind Fallstricke, was könnte passieren, wenn das nicht klappt?

INT: „Genauer gefragt: Welche Worte, Definitionen und auch Methoden sollten einheitlich verwendet werden? Betrachten wir als erstes einmal das Wording / die Definitionen.“



- Braucht es eine einheitliche Definition von „verletzendem Verhalten“ von Fachkräften gegenüber Kindern und Formen von Gewalt und verletzendem Verhalten? Gibt es dabei Wünsche zur Unterstützung (methodisch/inhaltlich)?
 - Extern definiert?
 - Intern erarbeitet (mit Methode? Z.B.: Verhaltensampel?)
 - Was wären Vor- was Nachteile von festen Definitionen?
 - Wo ist die individuelle Entwicklung wichtiger?

- Sollen Grenzen pädagogischen Handelns (No Goes) klar definiert werden?
 - Extern definiert?
 - Intern erarbeitet (mit Methode? Z.B.: Verhaltensampel?)
 - Verschriftlicht? (Verhaltenskodex)
 - Wie beurteilt man die Realisierungschancen? Was ist hilfreich, was sind Barrieren? Kann etwas getan werden um ggf. Barrieren zu überwinden?

- Welche weiteren fixen Definitionen (Fachwissen) braucht es?
 - z.B. Kinderrechte, rechtliche Grundlagen?

INT: „Genauer gefragt: Benötigen Sie auch einen festen schriftlichen Leitfaden für das Gesamtkonzept (konzeptionelles Grundgerüst)?“

- Was wären wichtige Eckpunkte?
- Wie sollte er aufbereitet sein und erarbeitet werden (schriftlich: extern/intern)?
- Was erwartet man sich von einem Leitfaden *ganz konkret*?
- Gibt es eine sinnvolle fixe, zeitliche Abfolge der Module?
- Sind möglichst einheitliche Methoden dabei hilfreich?
- Ist weiteres einheitliches Material gewünscht?
- Ist individuelle Teamarbeit am bisherigen Schutzkonzept ausreichend? (Stichwort Qualitätssicherung!)

(Kontinuierliche) Vertrauensperson

INT: „Ein weiterer Punkt, der für ein gutes Gelingen vor allem von den Fachkräften als wichtig genannt wurde, war das Vorhandensein einer sogenannten „Vertrauensperson“. Bei der Auswertung bemerkten wir, dass es uns nicht klar war, was damit eigentlich gemeint war und welche Bedürfnisse damit angesprochen wurden.
[Zunächst ganz offen:] Was / Wen stellen Sie sich unter einer „Vertrauensperson“, die das Projekt begleitet, vor?



- Wer sollte das sein?
 - Eine vertraute Person?
 - Eine Meldestelle?
 - Eine Supervisorin?
 - Eine externe Person oder (im Laufe der Zeit) eine interne?
- Was fehlte bisher im Alltag? Woher kommt das Bedürfnis? (*INT: Beispiele schildern lassen!*)
 - Stichwort: Psychologische Beratung (Verarbeiten biographischer Erlebnisse, Umgang mit Belastung, ...)
- Was wäre an dieser sogenannten „Vertrauensperson“ hilfreich? Was muss gegeben sein?
 - Stichwort: Verschwiegenheit (Soll sie an Verschwiegenheit gebunden sein?)
 - Stichwort: Kontinuität (Dieselbe Person im gesamten Verlauf der Maßnahme / und später?)
 - Stichwort: Anwesenheit (Wie häufig sollte sie da sein?)
 - Was sind die Brücken, um Vertrauen aufzubauen, was die Barrieren?
- Gibt es auch andere Möglichkeiten, diese Position zu füllen?
 - Was wird bisher gelebt?
 - Was ist daran gut / nicht gut?
 - Stichwort: Leitung / Team / Kollegen (Sollte/n diese auch dafür da sein?)
 - Würde eine offen gelebte, konstruktive Fehlerkultur in Ihrer Einrichtung eine Vertrauensperson kompensieren?
- Welche Aspekte in Bezug auf vertrauenswürdige Ansprechmöglichkeiten und Personen sind generell wichtig?
 - Welche sollten von innen kommen und welche müssen von außen kommen?
- Wie beurteilt man die Realisierungschancen?
 - Was ist hilfreich, was sind Barrieren? Kann etwas getan werden, um ggf. Barrieren zu überwinden?



5. Abschluss

Ca. 5 Min.

Wünsche für die Zukunft

INT: „Gibt es zum Abschluss noch Wünsche oder Ideen, die Sie mit auf den Weg geben wollen, wenn es um die Gewaltprävention in KiTas geht?“

- Offen sammeln

Danke und Ende



7.3 Programm-Steckbrief

Programm-Steckbrief „Fordernde Situationen im Kita-Alltag besser meistern“

Montagmorgen in der Kita: Einige Kolleginnen und Kollegen sind krankgemeldet. Die Kollegin Corinna Müller ist deshalb heute mit 22 Kindern die meiste Zeit über allein. Sie versucht, schnell noch ein paar Dinge vorzubereiten. Gleichzeitig sprechen sie zwei Mütter an – sie können die Hausschuhe ihrer Kinder nicht finden. Im Gruppenraum wird es lauter. Zwei Kinder rennen um einen Tisch herum, ein drittes Kind weint. Valentin kommt auf Corinna Müller zugelaufen: „Frau Müller, du hast mir versprochen, heute den...“ Frau Müller unterbricht ihn genervt: „Nee, jetzt nicht. Kann auch nicht alles auf einmal!“ Sie mahnt laut die rennenden Kinder an, aufzuhören. Dann wendet sie sich dem weinenden Kind zu.

Es ist nicht leicht, in solch stressigen Situationen allen und allem gerecht zu werden. Wenn Kinder von Fachkräften ignoriert, ausgegrenzt oder beschämt werden, geschieht das meist unbeabsichtigt. Selbst erfahrene Fachkräfte erleben Situationen im Alltag, die sie an ihre Grenzen stoßen lassen. Gründe dafür sind häufig hohe Arbeitsbelastungen. Wichtig ist jedoch, dass verletzendes Verhalten von Fachkräften bemerkt und gemeinsam besprochen wird. Denn verletzendes Verhalten kann Kindern gegenüber schaden und herausfordern des Verhalten der Heranwachsenden fördern. Ein respektvoller Umgang, Einfühlungsvermögen, Wertschätzung und eine Kultur der Achtsamkeit zählen zu den Grundvoraussetzungen, um Kinder gut durch die Kitazeit zu begleiten. Was selbstverständlich klingt, ist eine Aufgabe, der sich jede Kita Tag für Tag stellen muss.

Mit unserem Programm möchten wir Kitas dabei begleiten und unterstützen, Lösungen und Handlungsstrategien zu entwickeln, um fordernde Situationen im pädagogischen Alltag zu meistern und verletzendes Verhalten gegenüber Kindern zu vermeiden.



Wie sieht die Umsetzung aus?

Damit das Programm gelingen kann, ist die aktive Teilnahme von Kitas wichtig. Deshalb haben wir bereits im Vorfeld verschiedene Expertinnen und Experten aus den Kitas gefragt, welche Schritte aus ihrer Sicht nötig erscheinen und welche möglichen Lösungswege bestehen. Befragt wurden pädagogische Fachkräfte, Kitaleitungen, Trägervertretungen und Fachberatungen. Auf der Basis haben wir ein Konzept entwickelt, das wir nun mit allen Beteiligten der Kitas erproben, evaluieren und weiterentwickeln möchten.

Bei einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung lernen die Einrichtungen unser Programmteam kennen und treffen gemeinsam erste Absprachen. Danach beginnt die aktive Phase vor Ort in den Kitas. Jede Einrichtung wird über den gesamten Programmverlauf von rund 18 Monaten von unserem Team begleitet.

Dabei möchten wir niemandem etwas Neues „aufs Auge drücken“, sondern dabei helfen, vorhandene Ideen und Konzepte weiterzuentwickeln. Daher wird zu Beginn gemeinsam eine Bestandsaufnahme in den Kitas durchgeführt. Hierzu werden bestehende Kitaprozesse und -strukturen sowie Fortbildungsangebote analysiert. So kann das Programm an den individuellen Bedürfnissen der Kitas ansetzen. Anschließend wird gemeinsam mit der Kita beschlossen, wie die Konzepte während der Programmlaufzeit ausgestaltet werden sollen.

Die Konzepte reichen von Schulungen, Coachings, Team-Supervisionen bis hin zu individueller Prozessbegleitung durch geschulte Beraterinnen und Berater. Außerdem gibt es einen Traut Euch! Kinderkoffer.



Wer profitiert von dem Programm?

Kinder

Mit dem Programm verfolgen wir das Ziel, dass alle Kinder geschützt und gesund aufwachsen können. Kinder zwischen 2 und 6 Jahren sind darüber hinaus die zentralen Personen des Traut Euch! Kinderkoffers und gestalten das Programm aktiv mit. Durch die Teilnahme sollen Kinder...

- » darin gestärkt werden, ihre eigenen Gefühle wahrzunehmen und auszudrücken
- » lernen, Formen von verletzendem Verhalten zu erkennen und zu benennen
- » Mut und Selbstvertrauen entwickeln, für die eigenen Rechte und auch für andere Kinder einzustehen

Und natürlich macht die Teilnahme durch die vielen kreativen und spielerischen Methoden in erster Linie Spaß!

Pädagogische Fachkräfte

Das Programm begleitet und unterstützt Fachkräfte darin, ihr Fachwissen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Sie...

- » erwerben gewaltpräventives Fachwissen
- » entwickeln Kompetenzen zum bedürfnisorientierten und feinfühligem Umgang mit Kindern
- » entwickeln Fähigkeiten zum professionellen Austausch und zur Selbst- und Fremdreflexion
- » lernen kreative Methoden zur Beteiligung von Kindern kennen
- » werden nicht nur individuell, sondern auch als Team gestärkt
- » profitieren von einer auf Dialog und Beteiligung ausgerichteten Teamkultur



Leitungskräfte

Die Leitungskräfte werden durch eine individuelle und professionelle Begleitung darin unterstützt, ...

- » ihr gewaltpräventives Fachwissen aufzufrischen
- » eine zentrale Rolle für die Vermeidung verletzenden Verhaltens auszuüben
- » die Schulungsinhalte nachhaltig in das Kita-Team zu übertragen
- » zentrale Fortbildungsbedarfe an den Träger zu formulieren
- » Kompetenzen zum bedürfnisorientierten und feinfühligem Umgang mit Kindern zu erweitern
- » Kompetenzen zur Selbst- und Fremdreflexion und zum professionellen Austausch auszubauen
- » nachteilige Prozesse und Strukturen in ihrer Kita-Organisation zu erkennen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu initiieren

Zudem profitieren Leitungskräfte durch mehr Wohlbefinden, Gelassenheit und Freude in der Kita: gestärkte Kinder, zufriedene Eltern und die wachsenden Kompetenzen in ihrem Team.

Eltern

Die Eltern profitieren durch die Stärkung ihrer Kinder! Darüber hinaus werden sie kontinuierlich über das Programm informiert und können ihre Perspektive einbringen. Damit können auch sie ihre Erziehungskompetenzen im Hinblick auf die feinfühligere Gestaltung von Interaktionen erweitern.

Träger

Die Träger sorgen durch die Unterstützung der Teilnahme dafür, dass...

- » zentrale Aspekte von Kinderrechten und Kinderschutz in pädagogisches Handeln umgesetzt werden
- » (Gewalt-)Schutzkonzepte etabliert werden, welche zudem gesetzlich gefordert werden
- » zentrale Fortbildungsinhalte zur Prävention verletzenden Verhaltens verankert werden
- » die kontinuierliche Weiterbildung des pädagogischen Personals sichergestellt ist
- » die Qualitätsentwicklung der Einrichtungen nachhaltig gefördert wird

Jede teilnehmende Kita erhält außerdem zum Dank für ihren Entwicklungseinsatz ein Budget von 2.000 Euro, um das Thema in der eigenen Einrichtung zu vertiefen. So steht das Budget unter anderem für Bücher, (Hör-)Spiele sowie Theatergruppen mit Themenbezug zur Verfügung.



Was müssen die Kitas investieren?

Jede teilnehmende Einrichtung unterschreibt eine Kooperationsvereinbarung, die die Teilnahme an dem Programm über die Programmlaufzeit von 18 Monaten ab Mai 2022 bestätigt. Die Beteiligung an dem Programm erfordert die Bereitschaft zur Teilnahme des pädagogischen Personals und der Leitungskräfte an den Programmaktivitäten über den gesamten Programmzeitraum.

Uns ist bewusst, dass die Kitas zeitlich sehr eingespannt sind. Daher entwickeln wir unsere Maßnahmen flexibel. Das bedeutet, dass wir Kitas sowohl vor Ort als auch mit digitalen Angeboten unterstützen. Damit das gut gelingt, stellen wir den Kitas gern notwendiges Material (z.B. Laptops) zur Verfügung.

Die Aktivitäten sind im Einzelnen der folgenden Übersicht zu entnehmen.



Programmbestandteile



Wir haben Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns sehr, wenn Sie bis zum 15. Februar 2022 das folgende Teilnahmeformular ausfüllen:
kindersicherheit.de/projekte/gewaltpraevention/anmeldung-kita-gewaltpraevention

Bei Rückfragen wenden Sie sich jederzeit an:

Bundesarbeitsgemeinschaft Mehr Sicherheit für Kinder e.V.
Andreas Kalbitz & Sophia Schmitz
Christian-Lassen-Straße 11a
53117 Bonn
0228/ 68 83 4 – 0
kita@kindersicherheit.de

Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.
Gustav-Heinemann-Ufer 74c
50968 Köln
pkv.de/positionen/paeventionsengagement



