

Fokusgruppen Studie

Kurzfassung

Februar 2022

Analyse

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 Koopera-
tion mit Dipl.-Biol. Sonja von Stetten M.A.



INHALT

1 Hintergrund und Zielsetzung	3
2 Ergebnisse	4
2.1 Individueller Gestaltungsspielraum	4
2.2 Beteiligung alle Akteur*innen	4
2.3 Pädagogisches Personal qualifizieren	4
2.4 Partizipatives Einbeziehen der Kinder	5
2.5 Externe Unterstützung & interne Weiterarbeit im Team	5
2.6 Vertrauensperson	5
2.7 Zusammenarbeit mit den Eltern / Angehörigen	5
2.8 Digitale Plattform	6
3 Literatur	7



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 – „Mutausbruch – füreinander stark machen“. Ziel des umfangreichen Programms ist die Prävention von Fehlverhalten (Maywald 2019) und das Erkennen und bestmögliche Vermeiden von „verletzendem Verhalten“ (Boll & Remsperger-Kehm 2021, Boll & Remsperger-Kehm 2022) von pädagogischen Fachkräften gegenüber Kindern. Um zu gewährleisten, dass durch Mutausbruch eine möglichst praxisnahe und nachhaltige Stärkung des Settings Kindertagesstätte erreicht werden kann, wurde eine qualitative Fokusgruppen Studie mit pädagogisch Beschäftigten (Erzieher*innen, Pädagog*innen), Leitungskräften und Trägervertreter*innen bzw. im Sozialraum Kita eingesetzten weiteren Akteur*innen, wie z.B. Fachberatungen durchgeführt. Diskutiert wurden konkrete Gelingensbedingungen der Maßnahmen-Implementierung aus der Perspektive der Zielgruppen im Zeitraum von November 2021 bis Januar 2022. Alle sechs Diskussionsrunden wurden von der Sinus Markt- und Sozialforschung GmbH¹ moderiert und ausgewertet. Die aus der Studie gewonnenen Rückmeldungen und praxisgerechten Empfehlungen flossen in den Programm-Entwicklungsprozess mit ein.

¹ SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH, Adenauerplatz 1, 69115 Heidelberg



2 ERGEBNISSE

Das Programm und dessen Zielsetzung wurde von allen Teilnehmenden als stimmig und sinnvoll bewertet. Die am meisten diskutierte „Schattenseite“ war die Frage nach der Finanzierung und den zeitlichen Ressourcen. Einig waren sich die Teilnehmenden, dass ein solch umfangreiches und wichtiges Konzept „nebenbei“ im Alltag weder implementiert noch regelmäßig gepflegt werden kann. Insgesamt herrschte deshalb, bei aller Begeisterung, auch Ernüchterung, ob und wie ein solch umfängliches Konzept umgesetzt werden kann, ohne zu Lasten der ohnehin bereits unter Druck stehenden Kindertagesstätten (Kita) zu gehen. Vielleicht auch deshalb war „Mutausbruch – füreinander stark machen“ der Programmtitel der Wahl, für den sich die Teilnehmenden in der Fokusgruppen Studie einvernehmlich entschieden haben.

In der folgenden Kurzfassung der Studie werden die, aus der Sicht der Teilnehmenden, wichtigsten Gelingensfaktoren für eine positive Programmentwicklung vorgestellt.

2.1 Individueller Gestaltungsspielraum

Die einhellige Meinung der Befragten war, dass Konzepte und starre Programme, die nur von außen in die Einrichtung eingebracht werden, langfristig nicht sehr fruchtbar sind. Die Gefahr wäre groß, dass diese „abgearbeitet“ werden, nur um dann in einer Schublade zu verstauben. Deshalb war es den Befragten wichtig, bei der Umsetzung des Programms individuellen Gestaltungsspielraum zu haben. Dabei wurde vorrangig 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. Neue Inhalte sollten daher ressourcenschonend auf der Basis von schon vorhandenen (Schutz-) Konzepten aufgebaut werden. Diese Anschlussfähigkeit erleichtert die Qualitätssicherung und verbessert die Nachhaltigkeit.

2.2 Beteiligung alle Akteur*innen

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Einbindung aller Akteur*innen im Setting Kita in die Programmumsetzung. Dies bedeutet zum einen die Förderung seitens des Trägers, aber auch innerhalb der Einrichtung müssten alle an Bord sein. Für die Fachkräfte sei es schwierig, neue Programme ohne die Leitung umzusetzen, und umgekehrt wäre die Leitung auf die Motivation der Fachkräfte angewiesen. Bei der Umsetzung des Gesamtprogramms wurde von Fachkräften und Leitung geäußert, dass dies eine starke Förderung seitens des Trägers benötige. Dieser müsse zum einen finanziell unterstützen, zum anderen sollten mehr Schließtage für die Weiterbildung und Umsetzung vom Programm 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 vom Programm überzeugt ist. Die Argumentation hierbei ist, dass ein gut umgesetztes Programm den Beschäftigten Sicherheit (z.B. vor Überforderung, Unklarheit, Unsicherheit) bieten könnte.

Das Einbeziehen der Kinder in den gesamten Programmablauf sei ohnehin unerlässlich und last but not least wurden die Eltern als ein wichtiger Baustein benannt, wenn es z.B. um die Akzeptanz von Schließtagen für Fortbildungen geht oder die Umsetzung des Programms mit den Kindern.

2.3 Pädagogisches Personal qualifizieren

In Bezug auf Schulungen und Weiterbildungen war den Teilnehmenden wichtig, Wissen von Praktiker*innen vermittelt zu bekommen, das im Alltag umgesetzt werden kann. Wichtiger Inhalt für eine Schulung wäre die gemeinsame Definition, was verletzendes Verhalten ist. Insbesondere, da das in Frage stehende Verhalten häufig subtil ist und nicht in böser Absicht geschieht, wäre es notwendig, dass alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis dafür entwickeln. Gleiches gilt für das Erarbeiten von Verhaltens-No-Gos, die klar benannt und mittels Verhaltenskodex verschriftlicht werden sollten. Gerne hätte man dazu auch einen Leitfaden. Ergänzend wird betont, wie wertvoll es wäre zu lernen, das Kollegium auf falsches Verhalten anzusprechen bzw. Kritik anzunehmen.

Geeignete Methoden dazu wären die Möglichkeit zur Selbstreflexion und Reflexion im Team, externe Supervision, Fallbesprechungen, biographisches Arbeiten und Entspannungstechniken. Prinzipiell präferieren die



Teilnehmenden eine Kombination aus einer Grundausbildung für alle, welche in regelmäßigem Turnus verpflichtend aufgefrischt werden muss und sogenannten Wahlmodulen, die auf die individuellen Bedarfe der Einrichtung abgestimmt sind.

2.4 Partizipatives Einbeziehen der Kinder

Das partizipative Einbeziehen der Kinder wurde als wesentliche Grundlage für das Gelingen des Programms erachtet. Hier 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 oder Kinderkonferenzen), fanden es die Teilnehmenden besonders spannend, Input von außen zu bekommen. Die Umsetzung sollte vor allem alltagsintegriert und unbedingt inhouse durchgeführt werden. Prinzipiell hätten die Teilnehmenden gerne einen bunten Schatz von Ideen in Form einer Sammlung, aus der das Personal jene Methoden übernehmen kann, welche für die jeweilige Einrichtung am passendsten sind. Neben einem (best practices) Methodenkoffer, aus dem man sich bedienen kann, wurden als weiterführende Ideen auch Kontakte zu Exzellenzkitas genannt, die man besuchen möchte. Wichtig erschien vor allem die Beachtung einer altersgerechten Umsetzung. Ein Aspekt, der 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 manchmal ohne, dass ein wirklicher Dialog stattfindet. Fachpersonal zu sensibilisieren und zu befähigen, die Kommunikation mit den Kindern zu stärken, wäre daher ein wichtiger Bestandteil des Programms.

2.5 Externe Unterstützung & interne Weiterarbeit im Team

Prinzipiell gilt für das gesamte Programmvorhaben: Die externe Unterstützung sollte immer mit interner eigener Weiterarbeit im Team kombiniert werden. Hilfreich 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. Programmentwicklung im Alltagsgeschäft unterzugehen droht. Daher, so sind sich alle einig, sollte die Umsetzung des Programms ein stetiges „ping-pong“ zwischen externen Berater*innen und internen Beschäftigten sein.

Der Vorteil einer externen Beratung wäre nach Meinung der Teilnehmenden die mögliche Gefahr eine „Betriebsblindheit“ zu umgehen und eine neutrale Person kann zudem helfen, Leitung und Fachkräfte auf einen Nenner zu bringen und mögliche Hierarchiegefälle zu minimieren.

2.6 Vertrauensperson

Der Wunsch nach einer Vertrauensperson, die ein offenes Ohr für die Belange der Fachkräfte haben sollte und mit der man im Vertrauen Situationen verletzenden Verhaltens klären oder beobachtetes Verhalten besprechen könne, kam so explizit nur von den Fachkräften. Am besten wäre es, wenn die Vertrauensperson den Implementierungsprozess von Anfang bis Ende begleiten könnte. Damit Vertrauen aufgebaut werden könne, 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.

Die Trägervertreter*innen sahen die Notwendigkeit einer Vertrauensperson, die vom Programm gestellt wird, nicht. Allerdings plädierten sie für eine Setting interne Ansprechperson, die für die Klärung von „heiklen“ Situationen oder auch indifferenten Gefühlen zuständig wäre. Sie sahen diese Rolle vor allem bei der Fachberatung.

2.7 Zusammenarbeit mit den Eltern / Angehörigen

Die Zusammenarbeit mit den Eltern im Rahmen des Programms wurde als sehr wichtig, aber schwierig identifiziert. Die Eltern mit ins Boot zu holen, zähle 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 den Eltern nicht das Gefühl geben, in der Einrichtung läge etwas „im Argen“.

Besonders schwer fiel es Fachkräften beobachtetes „verletzendes Verhalten“ von Eltern anzusprechen. Hier könne man sich im Rahmen des Programms gut vorstellen dazu zu lernen. Das beträfe ebenso den Fall, dass eine Fachkraft ihr eigenes Verhalten zur Sprache bringen wolle.

Elternabende böten sich gut für allgemeine Informationen über das Programm an und vor allem um die Arbeit mit den Kindern zu erläutern. Informationen über das Programm sollten mehrstufig erfolgen und sich daran orientieren, wie homogen oder heterogen die Zusammensetzung der Elternschaft sei. 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.

2.8 Digitale Plattform

In fast allen Gruppendiskussionen wurde der Wunsch nach digitalen Inhalten ausgesprochen. Das Programm könnte laut Befragten von einer ergänzenden digitalen Plattform stark profitieren. Dort könnten Materialien zum Download angeboten und der Austausch von Fachkräften, auch über Einrichtungen hinweg, angestoßen werden, sowie ein niedrigschwelliger Austausch mit den Programmverantwortlichen stattfinden. Materialien bzw. bereits absolvierte „Programmpunkte“ könnten dort abgelegt werden und wären jederzeit für alle Teammitglieder bzw. neuen 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 ermöglichen. Eine Art Forum könnte zudem helfen, sich für einzelne Situationen kollegiales Feedback zu holen und in einer „Sprechstunde“ wäre es möglich zusätzlich mit einem Experten oder der Vertrauensperson zu sprechen.

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.



3 LITERATUR

Boll, A. & Remsperger-Kehm, R. (2022). Verantwortlich handeln! Verletzendes Verhalten in der Kita gemeinsam verhindern. Weimar: Verlag das netz.

Boll, A. & Remsperger-Kehm, R. (2021). Verletzendes Verhalten in Kitas - Eine Explorationsstudie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernissen aus der Perspektive der Fachkräfte. Verlag Barbara Budrich.

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

