

Der Workshop

Das KonfliktHaus: Ein Werkzeug zur effektiven Konfliktlösung im Umgang mit Kindern, im Team und mit Eltern

mit Kathrin Hohmann & Hergen Sasse

am **26. November 2024** von 9:00-13:00h

Über uns

Unser gemeinsames Ziel ist es ...

... Konflikte im Alltag so zu verstehen und zu gestalten, dass sie nicht als Hindernisse, sondern als wertvolle Chancen für persönliches Wachstum und Beziehungsgestaltung dienen. In jedem Konflikt steckt das Potenzial, Beziehungen zu stärken und tieferes Verständnis zu schaffen – sowohl für uns selbst als auch für die Menschen, die wir begleiten.



Hergen Sasse
Heilerziehungspfleger, Deeskalationstrainer,
Referent für Betriebliches Konfliktmanagement,
VHT-Ausbilder i.A., Fachpädagoge für
Konfliktkommunikation, SAM-Mentor, Podcaster,
Autor, Gründer von „sozialundstark“



Kathrin Hohmann
Kindheitspädagogin (B.A.), Soziale Arbeit:
Schwerpunkt Familie (M.A.), Fortbildnerin,
Podcasterin, Fachautorin, Mitgründerin der Bo-
Akademie

01

Einführung in Gefühle: Wut & Aggressionen

Wie Gefühle entstehen

- Gefühle entstehen durch unsere **Gedanken über Objekte, Personen oder Ereignisse** (vgl. Ross, 2023)

Wie Gefühle entstehen

- Gefühle entstehen durch die **Erfüllung bzw. Nichterfüllung von Bedürfnissen**

- diese Gefühle können sich in **äußeren Merkmalen wie Mimik, Gestik und Körperhaltung** oder in **physiologischen Reaktionen wie Erröten und einer erhöhten Herzfrequenz** zeigen
- Gefühle können auch nahezu **unsichtbar sein**, ohne äußere Anzeichen auftreten oder sogar vorgetäuscht werden (vgl. Ross, 2023)

Wie Gefühle entstehen

- Gefühlsreaktionen werden von jedem **individuell** als angenehm oder unangenehm wahrgenommen
- diese Wahrnehmung ist **höchstpersönlich** und wird maßgeblich durch Faktoren wie **Persönlichkeit, Temperament, kognitive Entwicklung, Erfahrungen** in der **Erziehung** und kulturellen Hintergrund beeinflusst

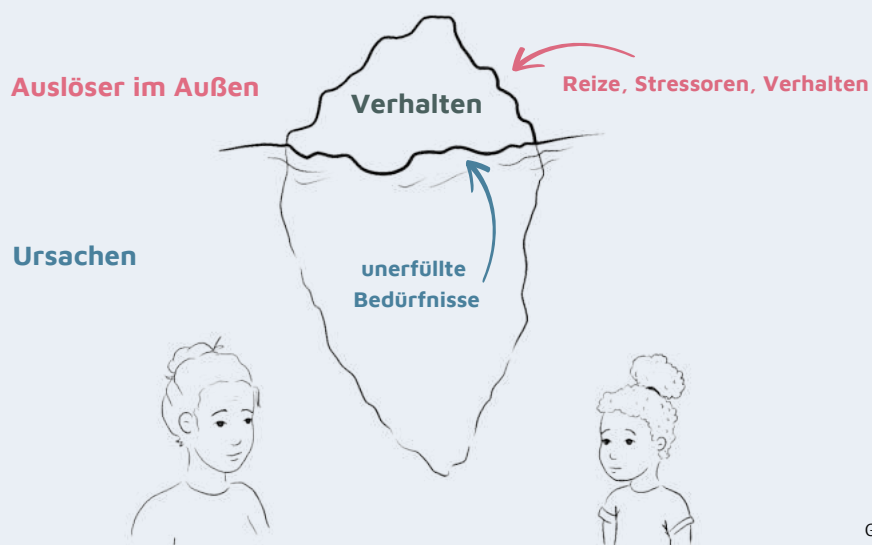
(vgl. Ross, 2023, S. 6)

Von der Wahrnehmung zum Handeln: **Konflikt?**



in Anlehnung an Sendera/Sendera 2011, S. 50

Ursache und Auslöser

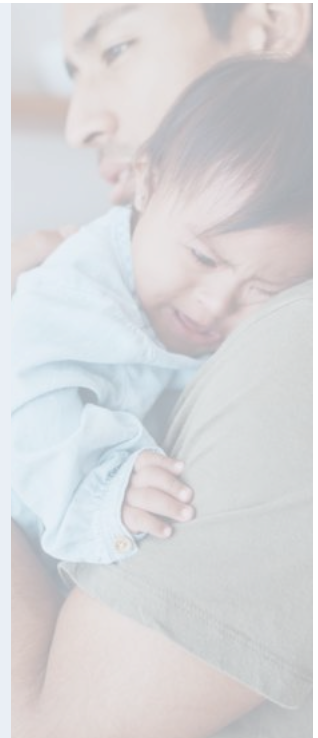


Grafik: Gemeinsam durch die Wut 2024

emotionale Kompetenzen entwickeln

- schrittweises **Kennenlernen und Regulieren von Emotionen** braucht die Unterstützung einer einfühlsamen Person
- dadurch entwickelt das Kind ein **Verständnis von Emotionen** für sich und für andere (vgl. Weltzien et al., 2016, S. 15 ff.)
- da einige Fachkräfte in ihrer Biografie vermutlich oft **eingeschränkte Gefühlsbegleitungen** erlebt haben, neigen sie möglicherweise dazu, dem emotionalen Bereich weniger Bedeutung beizumessen als für eine gesunde kindliche Entwicklung **nötig** ist

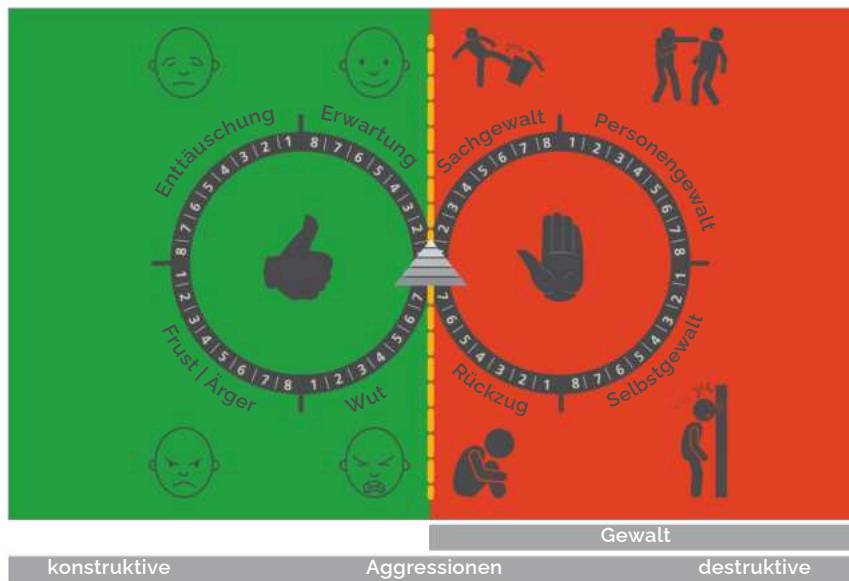
✓ Ziel ist somit, dass Fachkräfte darin gestärkt werden, eigene Gefühle zu reflektieren, diese zu verstehen, auszudrücken und zu kommunizieren!



Wie erlebst du **Aggressionen**?



EINFACHE AGGRESSIONSACHT IN BILDERN



© sam-concept GmbH . www.sam-concept.eu

Aggressionen



“In der Regel machen Aggressionen auf **Bedürfnisse aufmerksam** und geben dem **Menschen die Kraft „Nein“ zu sagen** und zu widersprechen. Beides ist wichtig, um die **gesunden Grenzen zu schützen** und die eigene **Persönlichkeit zu stärken**. Ein starkes Ich schützt Menschen vor Missbrauch! (Hohmann 2021)“

Aber: eigene Grenzen schützen und dabei die, des Gegenübers zu wahren

Aggressionen



bedeutet „voranschreiten“
Aggressionen gehören zum Leben, aber
„zielgerichtete Schädigung“ als negativ
einzustufen

Focali 2011

Aggression aus Boshaftigkeit
gibt es nicht!
Haug-Schnabel

Aggression ist eine schöpferische
Kraft, Neugierde, Lernwille

Rogge 2010

...tritt auf, wenn eine Person sich
nicht wertvoll fühlt!

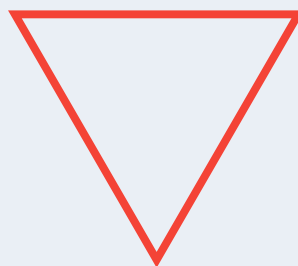
Juul 2012

Aggressives Verhalten hat die Funktion, den Verlust von
Beziehungen zu vermeiden oder auf ein
Nichtvorhandensein von Beziehungen aufmerksam zu
machen

Neumann-Ponesch & Höller, 2011

Eskalation vermeiden

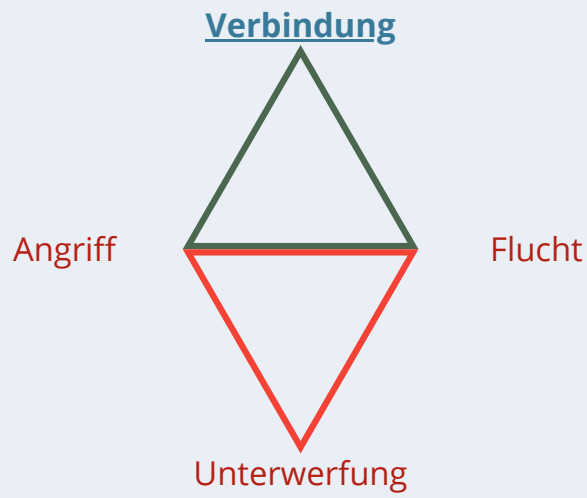
Angriff



Flucht

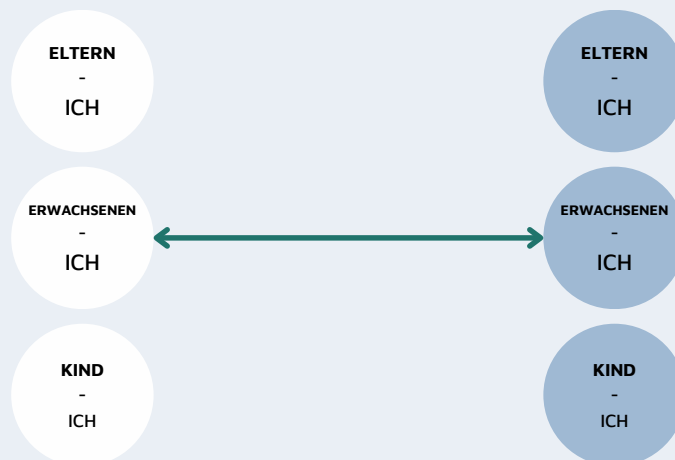
Unterwerfung

Eskalation vermeiden



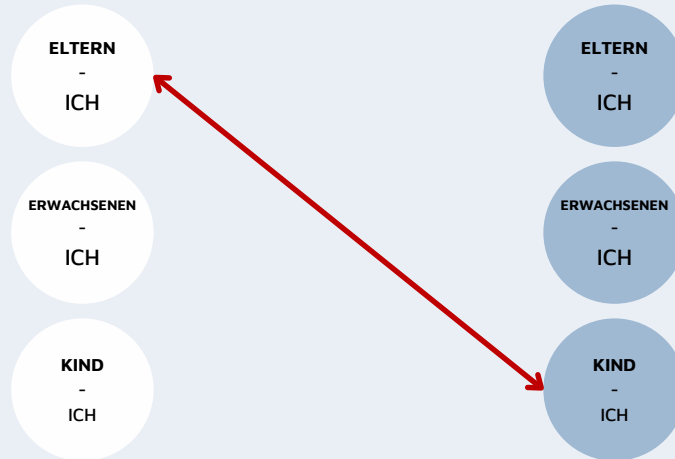
Augenhöhe

TRANSAKTIONSANALYSE NACH ERIC BERNE



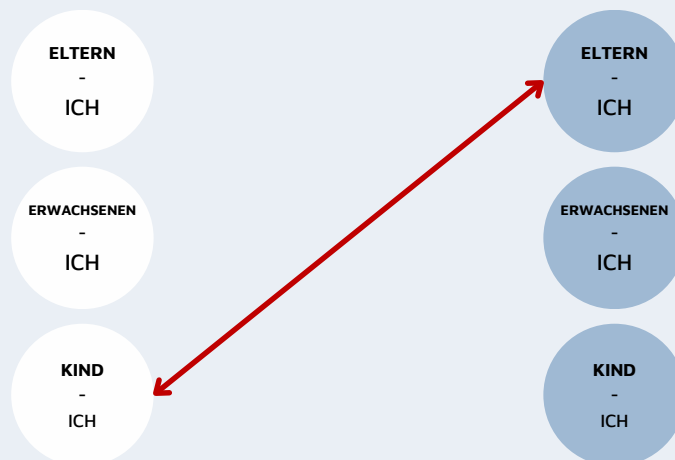
Augenhöhe

TRANSAKTIONSANALYSE NACH ERIC BERNE



Augenhöhe

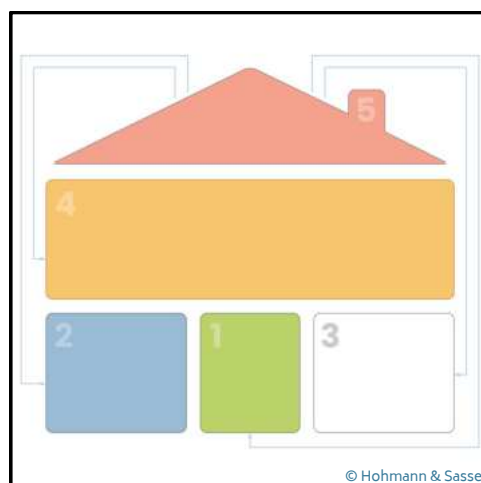
TRANSAKTIONSANALYSE NACH ERIC BERNE





Das **Konflikthaus** zur Begleitung als Tool

Das Konflikthaus



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



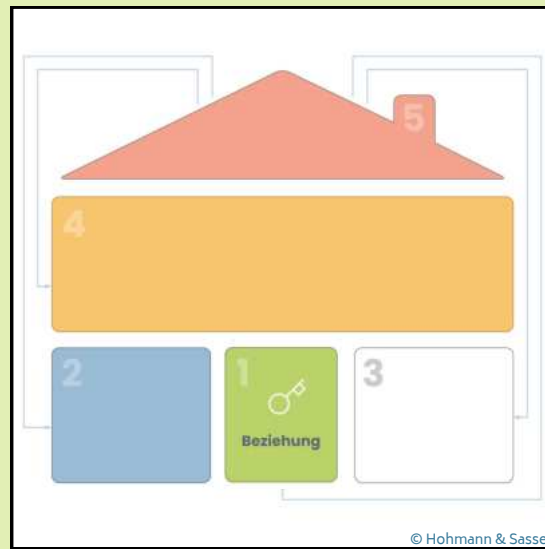
Austausch:

Was ist passiert? Wie habt ihr die Situation erlebt? Was lief schief?



Die Tür

Beziehung



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

**"Worte können Mauern
sein oder Türen"**

verändert nach Rosenberg

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Eine Beziehungsprofession
setzt die Bereitschaft voraus,
sich gefühlsmäßig auf
Menschen einzulassen und
ihnen nahezukommen!

Vgl. Scherwath 2021, S. 20

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

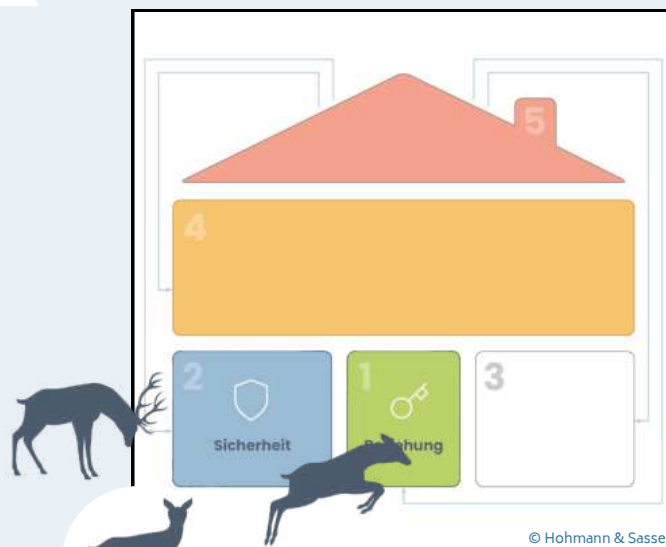
Austausch & Reflexion:
Wie gehe ich positiv in Beziehung?



Raum 2

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Sicherheit



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



**“Zwischen Reiz und Reaktion
liegt ein Raum.
In diesem Raum liegt unsere
Macht zur Wahl unserer
Reaktion.”**

(Viktor Frankl)

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

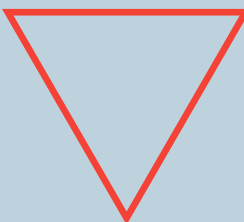


Sicherheit

Das Eskalationsdreieck

Angriff

Flucht

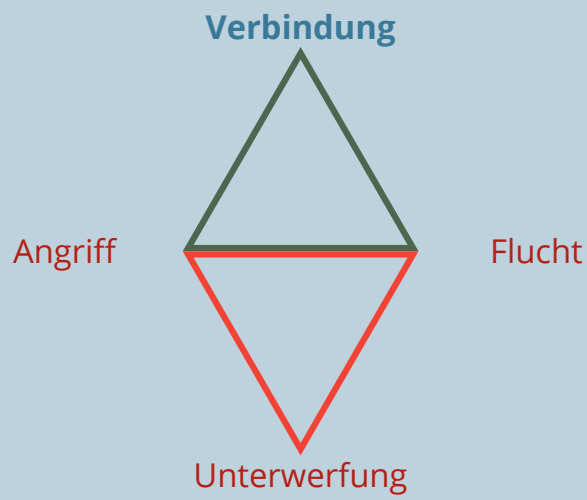


Unterwerfung

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Sicherheit

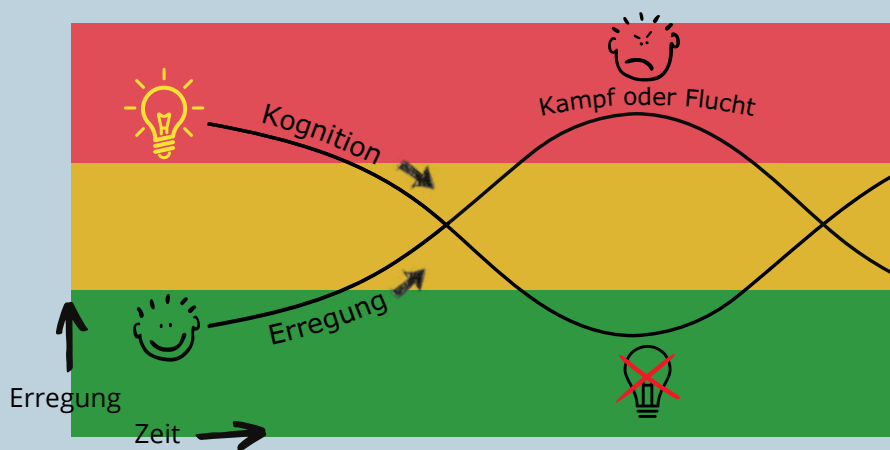
Das Eskalationsdreieck



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Sicherheit

Erregung und Kognition



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Auslöser: Stressfaktoren

schlechte Ernährung, Müdigkeit, Bewegungsmangel, Lärm, Berührungen, Gerüche, extreme Hitze oder Kälte, Schmerzen, Verspannungen, Hunger, Durst

biologische

soziale/prosoziale

überfordernde zwischenmenschliche Situationen, Konflikte, Aggressionen, Konfrontation mit starken Gefühlen und Erwartungen anderer, weggeschobene Gefühle, aufgeschobene Bedürfnisse, Konflikte aufgrund der persönlichen Werte und denen der Gruppe, moralische Konflikte und Schuldgefühle, Fremdbestimmung

intensive Gefühle, neue und verunsichernde Gefühle, Angst um Gesundheit, schlechtes Gewissen bei eigener Krankheit/mangelnder Zeit für die Familie, mangelnde Selbstfürsorge (fehlende Pausen/Entspannungen), zu wenig Freiräume/Freirheiten, Unsicherheiten in Bezug auf die Zukunft, negative Energien und schlechte Stimmungen, Kontrollverlust, Chaos, mangelnde Strukturen

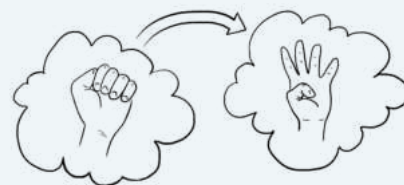
emotionale

kognitive

zu viele Informationen gleichzeitig, Infos im Tür- und Angel-Gespräch, mangelnde Informationen, Überforderung (zu viel auf einmal), ständige Unterbrechungen, Zeitdruck, Hektik, ständige Verfügbarkeit für Kinder („MAMAMAMAM“)

Exitstrategien

- die innere Stopp-Taste drücken,
- eine bewusste Auszeit nehmen,
- bewusstes Ein- und Ausatmen,
- langsam bis 10 zählen,
- eckige Gegenstände im Raum zählen,
- sich schütteln,
- singen,
- achtsam einen Schluck Wasser trinken,
- die Hände aneinander reiben,
- Unterstützung holen ...



Kerzenmethode

wichtig langfristig eigene **Stressfaktoren**, die zur **Alarmaktivierung** im emotionalen Gehirn führen, zu **erkenne und zu minimieren**

Sicherheit

Praktische Übung aus dem „Low Arousal“- Ansatz nach Autea „Die rote und grüne Liste“

<p>1 Was regt mich auf?</p> <ul style="list-style-type: none">• Grundstress?• Situative Stressoren?	<p>1 Was regt Person XY auf?</p> <ul style="list-style-type: none">• Grundstress?• Situative Stressoren?
<p>2 Was fährt mich runter?</p>	<p>2 Was fährt Person XY runter?</p>

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Selbstreflexion:

Wie schaffe ich Sicherheiten in hitzigen Situationen für mich und für andere?

Praktische Übung aus dem „Low Arousal“- Ansatz nach Autea
„Die rote und grüne Liste“

1 Was regt mich auf?

- Grundstress?
- Situative Stressoren?

1 Was regt Person XY auf?

- Grundstress?
- Situative Stressoren?

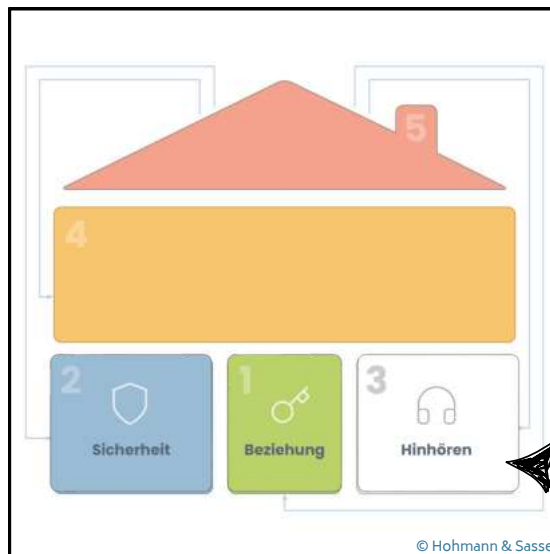
2 Was fährt mich runter?

2 Was fährt Person XY runter?

Raum 3

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören



*Ich weiß, dass ich nicht weiß.
Unsere unwissende Offenheit
und das Interesse am
Gegenüber liegen hier.
Der Raum ist „weiß“ wie ein
unbeschriebenes Blatt, das
miteinander Gestalt annimmt.*



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

„Deine Präsenz ist das wertvollste Geschenk, das du einem anderen menschlichen Wesen machen kannst.“

(Marshall Rosenberg)

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



Hinhören

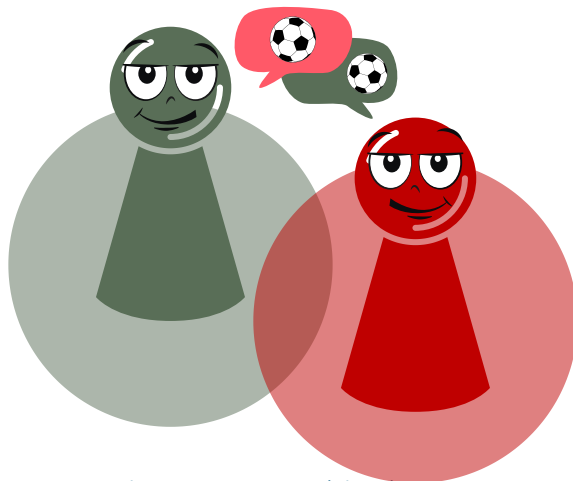
Das Inselmodell nach V. Birkenbihl



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören

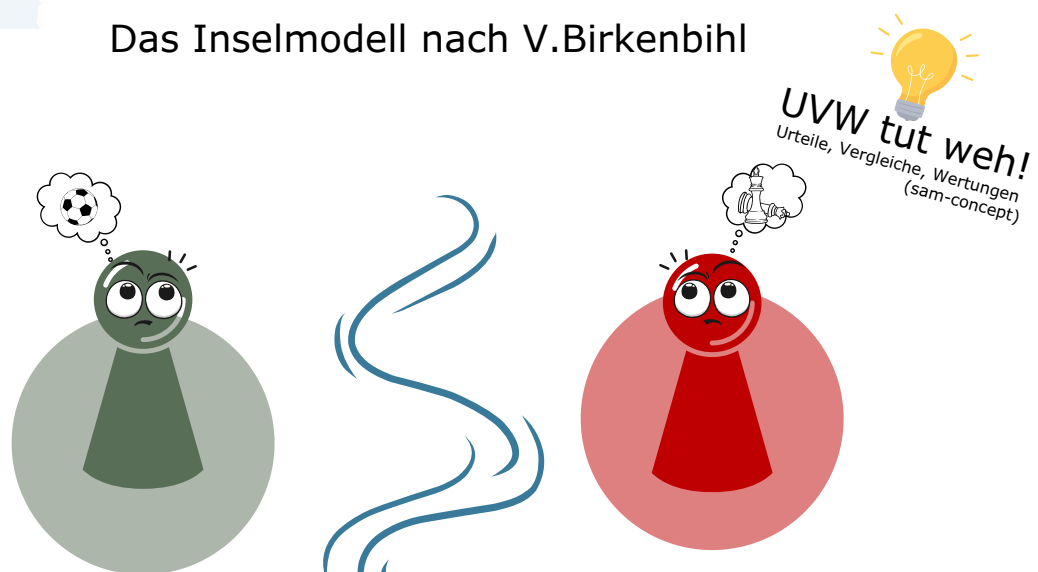
Das Inselmodell nach V. Birkenbihl



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören

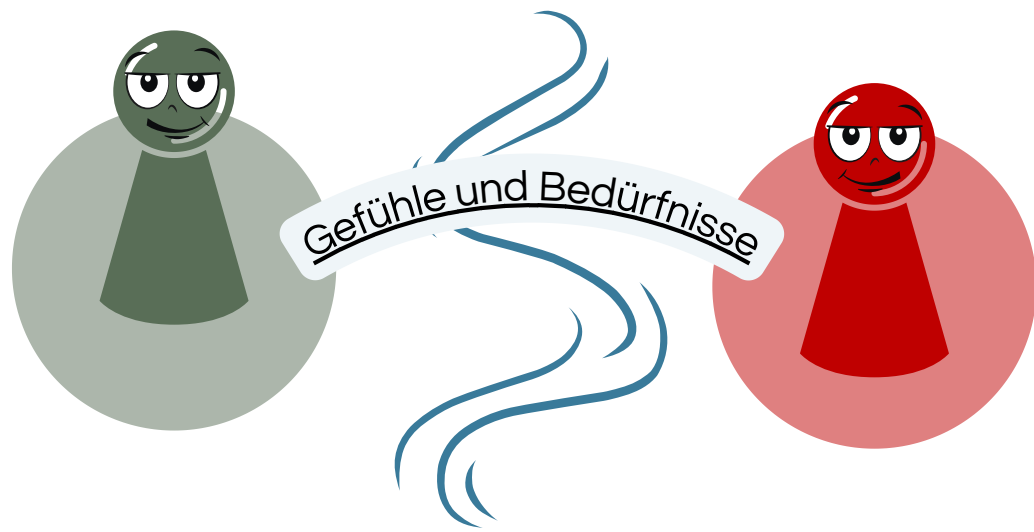
Das Inselmodell nach V. Birkenbihl



UVW tut weh!
Urteile, Vergleiche, Wertungen
(sam-concept)

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören

“
*Die Schönheit eines Menschen zu sehen
ist dann am nötigsten,
wenn er auf eine Art kommuniziert,
die genau das am schwierigsten macht.*

Rosenberg

**Jedem Konfliktverhalten liegt ein
unerfülltes Bedürfnis zu Grunde.**

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Hinhören

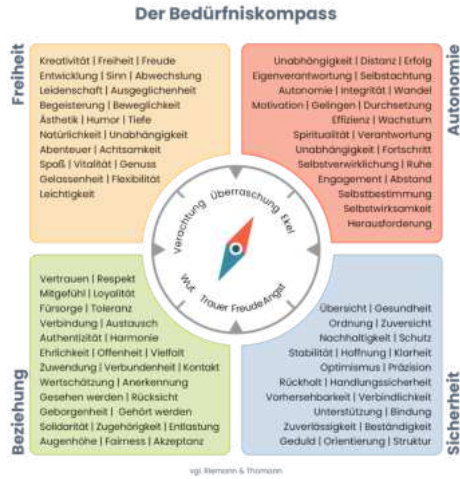


vgl. Riemann & Thomann

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Austausch:

Nehmt euch zwei Vorwürfe aus dem Caht und übersetzt diese mit Hilfe des Bedürfniskompass.



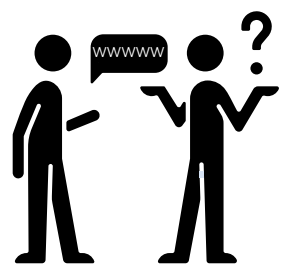
Vorwurf und Übersetzung:

"Du bist"

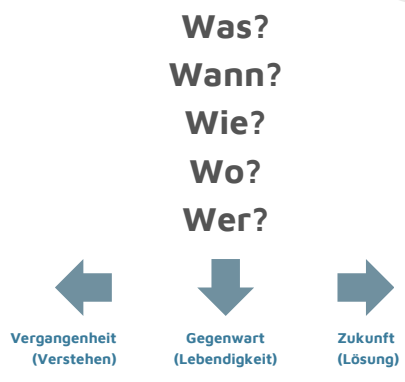


Hinhören

W-Fragen



“
Ein Problem ist halb gelöst,
wenn es klar formuliert ist.
Birkenbihl
”

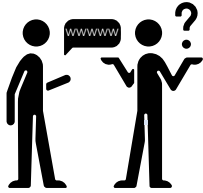


Austausch:

Person 1 schildert ein Problem und Person 2 fragt mit W-Fragen nach - 5 min., anschließend bitte wechseln!



W-Fragen



“
Weshalb, warum macht stumm!
”



Hinhören

www.metacom-symbole.de 🔍

The Metacom symbols section includes a fan of colorful cards with various icons, a person icon with a scale from 1 to 10 and five emotion faces below it, and a grid of 15 emotion faces (5 rows by 3 columns) with a corresponding color bar below each row. The colors transition from green to red.

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

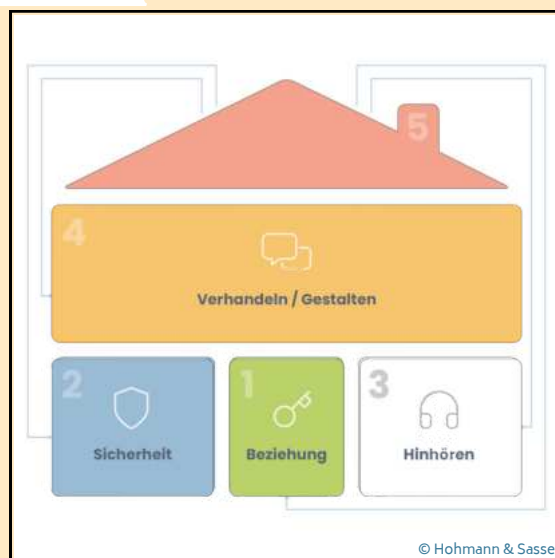
Metacom-Symbole © 2014 Kathrin Hohmann & Hergen Sasse

Gestalten & verhandeln

Raum 4

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Gestalten & verhandeln

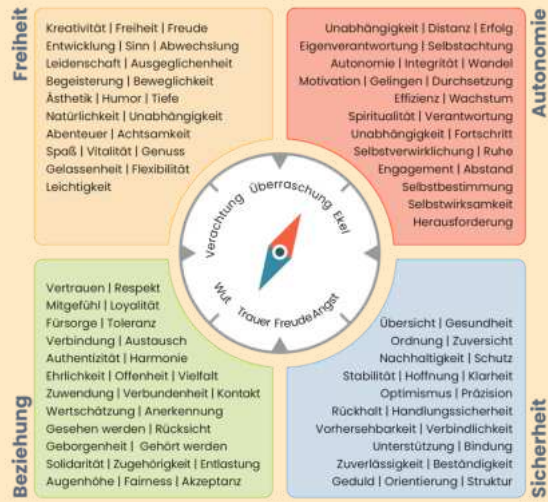


mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



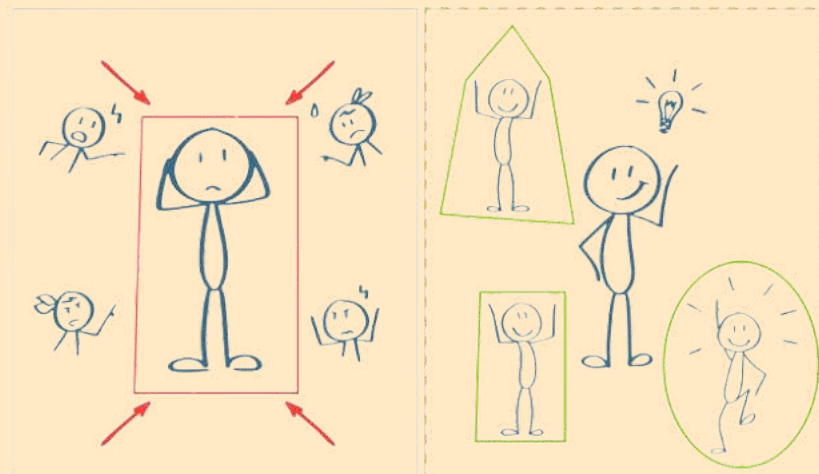
Gestalten & verhandeln

Der Bedürfniskompass



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Gestalten & verhandeln



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Gestalten & verhandeln

Bedürfniserfüllung vs. Wunscherfüllung

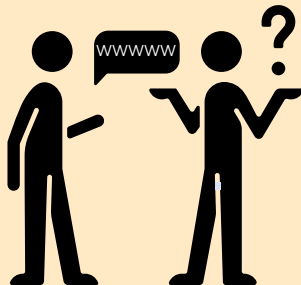
„Eine Wunschliste ist kein
Bestellschein!“

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



Gestalten & verhandeln

W-Fragen & Ideen statt Ratschläge



Was?
Wann?
Wie?
Wo?
Wer?

Gehen **DU/WIR/ICH** die nächsten Schritte?

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Quelle: sam-concept

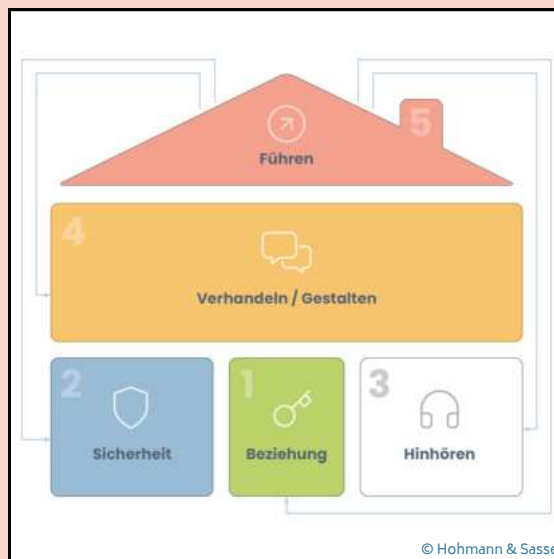


Führen

Raum 5

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de

Führen



mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



Grenzen als Schutz - Macht im Blick

BEI GEFAHR

- bei **Gefahr**
- wenn körperliche oder seelische **Wohl** eines Lebewesens unmittelbar **bedroht** ist
- und andere gewaltfreie Methoden nicht mehr möglich sind und ein Handeln notwendig
- psychisches Wohlergehen sollte genauso ernst genommen werden, wie das körperliche Wohlergehen

PRÜFE VORAB:

„Bestimmen“ wir, können wir uns fragen, ob wir dies tun, um:

- eine **Diskussion** zu umgehen oder es uns einfacher zu machen?
- der Person gegenüber **Macht** aufzuzeigen möchten?
- die Person zu **schützen**?

(vgl. Wedewardt & Hohmann 2021, S. 94; Ritz 2008, S. 133f.)

Meldeverfahren im Kinderschutzfall

Die Bundesländer haben dafür eigene Rahmenkonzepte

Hilfreich z.B. Arbeitshilfe zum Kinder- und Jugendschutz. Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen vom Paritätischen Gesamtverband

Meldeebenen (je nach Gefährdungsrisiko):

1. Täter/in selbst ansprechen
2. Leitung mitteilen
3. Fachberatung/Kinderschutzfachkraft
4. Träger selbst informieren
5. Jugendamt informieren
6. Anzeige erstatten

Führen

In Momenten, in denen Schutz
gebraucht wird, ist wahre Führung
nicht nur ein Kompass, sondern
auch ein schützender Hafen, der
Sicherheit und Orientierung bietet.

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



Selbstreflexion:

Wie kann ich im pädagogischen Alltag in die schützende Führung gehen?
In welchen Situationen gehe ich schützend vor?



PRÜFE VORAB:

„Bestimmen“ wir, können
wir uns fragen, ob wir dies
tun, um:

- eine **Diskussion** zu
umgehen oder es uns
einfacher zu machen?
- der Person gegenüber
Macht aufzuzeigen
möchten?
- die Person zu **schützen**?

(vgl. Wedewardt & Hohmann 2021, S. 94; Ritz 2008, S. 133f.)

**„Ich habe mich sorgsam bemüht,
menschliche Tätigkeiten nicht zu
verlachen, nicht zu beklagen und
auch nicht zu verdammen, sondern
zu begreifen.“**

– Spinoza

Literatur und Empfehlungen:

- Barrett, L. F. (2023). „Wie Gefühle entstehen: Eine neue Sicht auf unsere Emotionen.“ Rowohlt Polaris.
- Focali, E. (2011). „Aggressionen und Gewalt begegnen: Konfliktbewältigung in der Kita.“ Kösel Verlag.
- Gahleitner, S.B. (2017). „Soziale Arbeit als Beziehungsfprofession: Bindung, Beziehung und Einbettung professionell ermöglichen.“ Kohlhammer Verlag.
- Haug-Schnabel, G. (2020). „Umgang mit aggressivem Verhalten von Kindern: Praxiskompetenz für Kitas.“ Herder Verlag.
- Hohmann, K. (2021). „Gemeinsam durch die Wut: Wie ein achtsamer Umgang mit kindlichen Aggressionen die Beziehung stärkt.“ Edition Claus Verlag.
- Hohmann, K. (2022). „Augenhöhe statt Strafen: Beziehungstark in Kita, Krippe und Kindertagespflege.“ Edition Claus Verlag.
- Juul, J. (2014). „Aggression: Warum sie für uns und unsere Kinder notwendig ist.“ Frankfurt am Main.
- Neumann-Ponesch, S., & Höller, A. (2011). „Gefühlsarbeit in Pflege und Betreuung: Sichtbarkeit und Bewertung gelungener Beziehungsarbeit.“ Springer Verlag.
- Rosenberg, M. (2004). „Konflikte lösen durch gewaltfreie Kommunikation.“ Junfermann Verlag.
- Rosenberg, M. (2016). „Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens.“ Junfermann Verlag.
- Ross, J. (2023). „Emotionsentwicklung: Von Vorläuferemotionen zu komplexen Emotionen.“ frühe Kindheit.
- Sasse, H. (2023). „Konflikte lösen: Schwierige Situationen im Kita-Alltag meistern.“ Herder Verlag.
- SAM-Concept (2018): Die AggressionsAcht nach SAM. Leben ohne Gewalt. Rostock.
- Sendera, A./Sendera, M. (2011): Kinder und Jugendliche im Gefühlschaos. Grundlagen und praktische Anleitungen für den Umgang mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen. Wien u. a.: Springer
- Scherwath, C. (2021). „Liebe lässt Gehirne wachsen: Wie Bindungsbeziehungen Kinder in ihrer Entwicklung stärken.“ Edition Claus Verlag.
- Schulz von Thun, F. (2010). Miteinander reden. 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rowohlt Verlag.
- Shanker, S. (2019). „Das überreizte Kind: Wie Eltern ihr Kind besser verstehen und zu innerer Balance führen. Mit der weltweit bewährten Methode der Selbstregulierung.“ Arbor Verlag.
- Wedewardt, L. (2022). „Wörterzauber statt Sprachgewalt: Achtsam sprechen in Kita, Krippe und Kindertagespflege.“ Herder Verlag.
- Wedewardt, L. & Hohmann, K. (2021). „Kinder achtsam und bedürfnisorientiert begleiten.“ Herder Verlag.
- Windscheid, L. (2021). „Besser fühlen: Eine Reise zur Gelassenheit.“ Rowohlt Polaris.

mit Hergen Sasse & Kathrin Hohmann
www.sozialundstark.com www.kathrinhohmann.de



Konfliktlösung in fünf Schritten: Das KonfliktHaus

Ergänzende Gesprächsimpulse auf Grundlage des Konflikthauses

*Dies ist eine mögliche Vorgehensweise, wie das KonfliktHaus in der Praxis Anwendung findet. Diese Gespräche sind exemplarisch und fiktiv.
Die Entwickler:innen Hergen Sasse und Kathrin Hohmann sind dankbar über Feedback, um dieses wertvolle Tool schrittweise weiterzuentwickeln. Meldet euch also gern bei uns: Hergen Sasse info@sozialundstark.com oder Kathrin Hohmann kontakt@kathrinhohmann.de*

Wie spreche ich es nur an?

Eine Idee zum Umgang mit schwierigen Kritikgesprächen auf Grundlage der fünf Schritte des Konflikthauses.

Vorgestellt werden zwei Situationen mit Konfliktgesprächen:

- 1) **STÖRUNG IM MORGENKREIS**
- 2) **FALLBEISPIEL ESSEN**

Fall 1:

STÖRUNG IM MORGENKREIS

Beispiel eines Konfliktes zwischen der vierjährigen Bela und seiner Bezugserzieherin Lara, nach dem Modell des Konflikthauses. Der Konflikt entsteht, weil Bela während des Morgenkreises wiederholt durch laute Geräusche stört, was bei Lara Überforderung und Unverständnis auslöst. Der Prozess zeigt, wie Lara den Konflikt durch die Räume des Konflikthauses navigiert.

1. Tür: Beziehung

Ziel: Die Beziehungsebene stärken und den Kontakt zu Bela herstellen.

Nach dem Kreis möchte Lara die Situation mit Bela lösen. Ihr ist bewusst, dass der Schlüssel zu einer Lösung das gegenseitige Verständnis ist. Nach dem Frühstück beobachtet sie Bela genau: Er wirkt ausgelassen und fröhlich. Bevor sie ihn anspricht, nimmt sie sich einen Moment Zeit, um auch in sich hineinzuspüren. Mit ruhigem Atem und entspanntem Geist macht sie bewusst den ersten Schritt ins „KonfliktHaus“ – durch die grüne Tür, die für den Aufbau von Beziehung – zu sich selbst und dem Gegenüber - steht.

2. Raum: Sicherheit

Ziel: Ein Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit schaffen.



Lara kniet sich zu Bela, nimmt sanft Blickkontakt auf und fragt: „Hast du einen Moment Zeit, mit mir zu sprechen?“ Bela nickt etwas verlegen. Lara befürchtet an seiner Mimik, dass Bela die Situation unangenehm sein könnte und möchte daher sicher gehen, dass das Kind sich wohl und geborgen fühlt. Sie weiß, dass er besonders gern Zeit in der Bibliothek der Kita verbringt und fragt ihn daher, ob sie gemeinsam seinen Wohlfühlort aufsuchen wollen. Bela strahlt und läuft voraus. Lara hat die Stressoren im Blick: Die Atmosphäre ist ruhig und einladend. Wäre Bela von intensiven Gefühlen übermannt, würde Lara Co-Regulation einsetzen (Präsenz, Spiegelung, Begleitung oder/und das Ja-Mantra), doch in diesem Fall reicht das geschaffene Wohlfühlumfeld aus, um ihn emotional zu stabilisieren.

3. Raum: Hinhören

Ziel: Das Verhalten des Kindes verstehen und gegenseitige Perspektive einnehmen.

Lara beginnt das Gespräch, indem sie Bela mit einem Eisbrecher anspricht: „Sag mal, was ist eigentlich dein Lieblingsbuch hier in der Bibliothek?“ Beide lachen, als Bela von einem Buch erzählt, das er besonders mag. Die lockere Atmosphäre macht es für Bela leichter, sich zu öffnen. Sie denkt an den Leitsatz: „Folge mir, wenn du willst, dass ich dir folge!“.

Lara lenkt dann sanft auf das eigentliche Thema: „Ich habe heute im Kreis gemerkt, dass dir das nicht so viel Spaß gemacht hat. Stimmt das?“ Bela nickt.

Lara fährt fort: „War das, was ich ausgesucht habe, langweilig?“ Wieder nickt Bela, diesmal etwas deutlicher. Sie bemerkt, dass er zunehmend offener wird, und fragt vorsichtig weiter: „Und dann langweilig zuzuhören, das strengt dich an, oder?“ Bela antwortet: „Ja.“ Plötzlich sagt er laut: „So eine Kinderkacke!“

Im ersten Moment spürt Lara einen kleinen Stich – es fühlt sich an wie ein Vorwurf. Doch sie erinnert sich daran, dass hinter solchen Aussagen oft ein unerfülltes Bedürfnis steht. Sie übersetzt es für sich: Bela zeigt eine Selbstoffenbarung. Statt darauf mit Ärger zu reagieren, bleibt sie neugierig und empathisch: „Ah, du interessierst dich gerade für etwas ganz anderes als das, was ich mit euch gemacht habe?“ Bela ruft: „Ja!“

Lara spürt, dass die Verbindung zwischen ihnen stärker wird und Bela bereit ist, sich auszudrücken. Nun setzt sie gezielt **W-Fragen** ein, um tiefer zu verstehen, was hinter seinem Verhalten steckt:

- **„Was hättest du lieber gemacht, statt im Kreis zu sitzen?“**
Bela überlegt kurz und sagt: „Mit den Dinosauriern gespielt!“
- **„Wann wird es für dich besonders langweilig im Kreis?“**
„Wenn alle reden müssen und ich nix machen darf,“ erklärt er.
- **„Wie fühlst du dich, wenn es so lange dauert?“**
Bela sagt: „Dann werde ich so müde und mein Kopf macht Quieken!“
- **„Wo fühlst du dich besser: beim Zuhören oder wenn du etwas zeigen kannst?“**
„Wenn ich was machen kann!“ sagt Bela mit einem Lächeln.
- **„Wer könnte dir helfen, wenn es dir schwerfällt, ruhig zu bleiben?“**
Bela denkt nach und sagt schließlich: „Vielleicht du, wenn du fragst, ob ich was sagen will.“



Durch die gezielten W-Fragen versteht Lara nun besser, dass Belas Quieken nicht einfach „Stören“ ist, sondern eine Form von Selbstregulation und Ausdruck von Überforderung. Er langweilt sich, weil seine Interessen und sein Bewegungsdrang im Kreis nicht genug Raum finden.

4. Raum: Gestalten & Verhandeln

Ziel: Gemeinsam kreative Lösungen entwickeln und Bedürfnisse verhandeln.

Basierend auf den Antworten von Bela schlägt Lara verschiedene Möglichkeiten vor. Sie fragt: „Was könnte dir helfen, damit der Kreis für dich spannender wird?“ Bela überlegt und sagt, er möchte mehr über Dinosaurier reden oder Bilder davon anschauen. Lara notiert sich seine Ideen und schlägt vor: „Wie wäre es, wenn wir das nächste Mal gemeinsam überlegen, was wir im Kreis machen? Vielleicht kannst du etwas Spannendes mitbringen, was du den anderen zeigen möchtest.“ Bela leuchtet auf.

Zusätzlich entwickeln sie Strategien, wie Bela sich bemerkbar machen kann, wenn er sich langweilt, ohne die Gruppe zu stören, z. B. durch ein Handzeichen, oder du berührst meinen Arm oder eine kurze Pause.

Lara fasst das Gespräch zusammen: „Also, du möchtest, dass wir im Kreis auch über Themen sprechen, die dich interessieren, wie Dinosaurier. Und wenn du merkst, dass es langweilig wird, sagst du mir Bescheid oder hebst die Hand. Passt das?“ Bela nickt zufrieden. Lara betont, wie wichtig ihm seine Ideen sind, und bedankt sich für seine Offenheit. Sie vereinbaren, am nächsten Morgenkreis Belas Vorschlag umzusetzen.

Zum Schluss dankt Lara Bela für seine Mitgestaltung: „Ich finde es toll, wie du mir erklärst hast, was dir wichtig ist. Danke, dass du das mit mir besprochen hast.“

5. Dach: Führung / Schützende Macht

Ziel: Schutz aller im Fokus

Nachdem Lara gemeinsam mit Bela Ideen entwickelt hat, wie er sich im Kreis auch wohlfühlen kann (Achtung, das ist eine Option und natürlich bleibt die Frage der Freiwilligkeit eines Angebotes!), nimmt sie sich Zeit, noch einmal zu betonen, was ihr wichtig ist und wie sie die Bedürfnisse aller Kinder in der Gruppe im Blick behalten möchte.

„Ich finde es toll, dass du mir so gut erklärst hast, was dir wichtig ist. Ich verstehe, dass du dich langweilst, wenn du nur zuhören musst, und dass dir das Quieken hilft, damit umzugehen.“



Fall 2:

FALLBEISPIEL ESSEN

In der Krippengruppe ist gerade Essenszeit. Die Kinder sitzen an einem großen Tisch, und es herrscht ein fröhliches Durcheinander – Besteck klappert, kleine Stimmen unterhalten sich, und ab und zu rutscht ein Teller laut über die Tischplatte. Tobias, ein aufgeweckter zweijähriger Junge, hat an diesem Tag besonders viel Energie. Er trommelt mit seinem Löffel auf den Tisch, singt laut vor sich hin und steht immer wieder von seinem Platz auf. Trotz mehrfacher Aufforderungen von Daniela, sich wieder hinzusetzen und ruhig zu sein, scheint Tobias völlig fasziniert von den Geräuschen zu sein, die sein Löffel macht, wenn er ihn nun auch auf den Fußboden fallen lässt. Immer wieder lässt er den Löffel klirrend zu Boden fallen, hebt ihn auf und schaut begeistert zu.

Daniela, eine erfahrene, aber an diesem Tag sichtlich gestresste Erzieherin, verliert schließlich die Geduld. Mit einem energischen Griff nimmt sie Tobias am Arm und führt ihn zu einer Ecke des Raumes, in der kein Tisch steht, sondern nur eine freie Wand. Sie setzt ihn auf den Boden und sagt laut und genervt:

„Wenn du dich nicht benehmen kannst, dann bleibst du hier sitzen und schaust die Wand an!“

Tobias schaut erschrocken und beginnt leise zu weinen. Daniela kehrt zum Tisch zurück, ohne auf ihn weiter einzugehen. Die anderen Kinder schauen der Situation aufmerksam zu, manche kichern leise, während andere ihre Aufmerksamkeit wieder ihrem Essen zuwenden.

Einige Minuten später kommt Martin, der Kollege von Daniela, aus der Küche in den Raum. Er sieht Tobias, der immer noch vor der Wand sitzt und mit verweinten Augen nach unten schaut. Martin fragt Daniela, was passiert sei. Daniela winkt ab und sagt: „Der Kleine ist heute völlig außer Rand und Band. Ich hab ihn vor die Wand gesetzt, bis er sich beruhigt.“

Martin steht nun vor der Aufgabe, diese Situation anzusprechen und eine Lösung zu finden, die sowohl für Tobias als auch für Daniela und das Team langfristig hilfreich ist.

Was in diesem Fall getan werden sollte

1. Beschämung sofort beenden: Tobias muss sofort aus der Ecke geholt und getröstet werden.
2. Kind informieren: Tobias sollte klar vermittelt werden, dass die Situation unrecht war.
3. Reflexion: Ein Gespräch zwischen Daniela, Martin und der Leitung sollte folgen, um den Vorfall zu analysieren und Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Übergriffe zu besprechen.
4. Gespräch mit Leitung, um gemeinsam und transparent Maßnahmen zu planen, die dem Kinderschutz dienen.



- a. Leitung sollte über Situation informiert werden und gemeinsam mit dem Team Maßnahmen entwickeln, die diese Situation künftig verhindern.
- b. Die Eltern sollten zeitnah über den Vorfall informiert werden. Dies kann durch Daniela oder die Leitung erfolgen.
- c. Eine Meldung über die Situation gemäß §47 SGB VIII an das Landesjugendamt, in der auch gemeinsam beschlossene Maßnahmen zur Vorbeugung der gemeldeten Situation aufgezeigt werden.

Im Folgenden wird das Gespräch zwischen der Fachkraft und beteiligten Fachkraft exemplarisch dargestellt und im Anschluss den weiteren Verlauf zwischen der Leitung und dem Team.

Gespräch Fachkraft - Fachkraft

1. Tür: Beziehung - Einladender Kontaktmoment

Martin sollte entschlossen, aber nicht bedrohlich auftreten, um die Situation zu unterbrechen. Hierfür bietet sich ein klar vereinbartes Codewort an, wie z. B.:

„Weißt du, wo der rote Lappen liegt?“

Dieser Satz ist eindeutig und ungewöhnlich, signalisiert Dringlichkeit und vermeidet ein Gefühl der Bloßstellung.

Wichtige Punkte:

- Ein Signalwort hilft, das Fehlverhalten sofort zu unterbrechen.
- Die Körpersprache sollte souverän, aber nicht bedrohlich sein.
- Beziehung und Respekt müssen auch in kritischen Momenten erhalten bleiben.

2. Raum: Sicherheit

Jetzt ist Orientierung wichtig. Martin könnte zu Daniela sagen:

„Lass uns, wenn du zurück bist, kurz im Nebenraum sprechen. Ich kümmere mich inzwischen um Tobias und begleite das Essen.“

Nun sollte Martin Tobias sofort trösten und ihm Sicherheit geben. Dabei ist es entscheidend, Tobias klarzumachen, dass ihm Unrecht widerfahren ist. Einfühlsame Worte wie:

„Es tut mir leid, was gerade passiert ist. Das war nicht in Ordnung.“ sind hilfreich, um Tobias wieder Sicherheit zu geben.

Wichtige Punkte:

- Orientierung bieten: Wie geht es nach der Pause / Unterbrechung weiter?
- Tobias zuwenden, um Trost und Sicherheit zu bieten.



- Eine kurze Pause für Daniela kann helfen, hochgekochte Emotionen zu regulieren.

3. Raum: Hinhören

Im anschließenden Gespräch hört Martin Daniela aktiv zu, zeigt Verständnis für ihren Stress und macht zugleich klar, dass ihr Verhalten Tobias verletzt hat. Wichtig ist hier die Formulierung „und gleichzeitig“ statt „aber“, um Empathie und Klarheit zu verbinden:

„Ich sehe, dass du überfordert warst, und gleichzeitig hat dein Verhalten Tobias geschadet.“

Mögliche Reaktionen und Antworten:

- *„Das geht halt nicht, dass Tobias ständig eine extra Aufforderung braucht.“*

Antwortmöglichkeit: *„Ich sehe, dass dich die Situation stresst, und gleichzeitig müssen wir eine wertschätzende Lösung finden, die Tobias schützt.“*

- *„Das war doch nichts, er soll sich nicht so anstellen.“*

Antwortmöglichkeit: *„Ich verstehe, dass du genervt warst, und gleichzeitig ist Beschämung in unserer Arbeit nicht tolerierbar.“*

- *„Ich weiß nicht, was in mich gefahren ist. Ich wollte das nicht.“*

Antwortmöglichkeit: *„Ich verstehe, dass die Situation für dich belastend war, und gleichzeitig müssen wir daran arbeiten, solche Überreaktionen künftig zu vermeiden.“*

Wichtige Punkte:

- Verständnis zeigen, ohne das Verhalten zu tolerieren.
- Zeit und Raum für Reflexion bieten

4. Raum: Gestalten & Verhandeln

Martin und Daniela benennen ihre gemeinsame Verantwortung für einen friedlichen Umgang im Team und mit den Kindern (Gemeinsamkeiten verbinden in Verhandlungen).

Sie vereinbaren, den Vorfall mit Elke (Leitung) zu besprechen, um die nächsten Schritte zu planen, die Eltern zu informieren und zukünftige Lösungen zu entwickeln. Dabei können sie entweder selbst Vorschläge erarbeiten oder gemeinsam mit Elke eine Strategie entwickeln.



Wichtige Punkte:

- Lösungen gemeinsam abstimmen – Transparenz fördern.
- Eine Kultur des Hinschauens etablieren, in der Fehler besprechbar sind und verantwortungsvoll gehandelt wird.
- Daniela sollte mit Tobias sprechen, ihm Trost spenden und die Beziehung zu schützen.
- Die Eltern von Tobias am selben Tag informieren, z. B. durch die Fachkraft oder die Leitung.

Beispielsatz:

„Lass uns einen Termin mit Elke vereinbaren, um die Situation zu klären. Wichtig ist auch, dass du mit Tobias sprichst und ihm zeigst, dass deine Reaktion nicht in Ordnung war. Ich unterstütze dich gerne dabei.“

5. Dach: Schützende Macht

Falls Daniela keine Einsicht zeigt, muss Martin klare Grenzen setzen. Er informiert die Leitung und verweist auf das Schutzkonzept sowie Kinderrechte, um Verbindlichkeit zu schaffen.

Beispielsatz:

„Dein Verhalten war nicht in Ordnung und verstößt gegen die Kinderrechte und unser Schutzkonzept. Ich werde Elke um ein Gespräch bitten, damit wir klären können, wie wir in Zukunft mit solchen Situationen umgehen.“



Gespräch Leitung - Team

Vorbereitung der Leitung

- Welche Kinderrechte, Passagen aus dem Gewaltschutzkonzept und gemeinsame Grundwerte wurden durch das Verhalten der Kollegin verletzt?
- Ziele: Situation nachvollziehen, Fehlverhalten benennen, Verhaltensänderung bewirken, gemeinsam alternative Verhaltensweisen sowie Unterstützungsmöglichkeiten vereinbaren und klare Kommunikation mit Tobias und den Eltern planen.
- Welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, um den Kinderschutz sicherzustellen, falls Daniela sich verweigern sollte? (Klärung Dach = Schützende Macht)

Vier Prinzipien für das Gespräch:

1. Gesichtsverlust vermeiden - Mensch und Verhalten deutlich voneinander trennen
2. Verstehen bedeutet nicht einverstanden sein.
3. Offenheit schafft Offenheit: „*Ich sehe dich und sage dir, was das mit mir als Mensch macht.*“
4. Die Freiheit des Einzelnen endet dort, wo sie andere verletzt.
5. Gemeinsamkeiten schaffen

1. Tür: Beziehung – Einladender Kontaktmoment

- **Atmosphäre schaffen:** Ein heller, einladender Raum mit offener Sitzordnung fördert ein konstruktives Gespräch.
- **Haltung:** Einladend und klar, mit wertschätzender Körpersprache.

Beispielsatz:

„Danke, dass ihr das Gespräch mit mir sucht.“

2. Raum: Sicherheit

Regulationsmöglichkeiten:

- Ein Getränk anbieten, kurze, angenehme Worte zum Einstieg finden.
- Gemeinsamkeiten benennen: Unser gemeinsames Anliegen ist der Schutz der Kinder und ein wertschätzendes Miteinander im Team.
- **Orientierung:** Gesprächsziel und Ablauf transparent machen, um Unsicherheiten zu minimieren.

Beispielsätze:

„Danke, dass ihr beide hier seid. Ich möchte über die Essenssituation und den Umgang mit Tobias sprechen.“



Zunächst möchte ich genauer verstehen, was vorgefallen ist, um die Beweggründe besser nachvollziehen zu können.

Mein Ziel ist, die Situation unter Kinderschutzaspekten zu reflektieren, Alternativen zu entwickeln und Transparenz gegenüber den Eltern zu schaffen.

Das Vorgehen sieht die Meldung nach §47 beim Landesjugendamt vor, hier möchte ich neben dem Vorfall auch gemeinsam erarbeitete Maßnahmen zum Vermeidung künftiger Vorfälle melden.“

3. Raum: Hinhören

- **Einstieg:** „Daniela, bitte beschreibe mir, was genau passiert ist.“
- **Überlastung anerkennen:** Gefühle wie Stress oder Überforderung wahrnehmen und klären, welche Unterstützung nötig wäre.
- **Bedürfnisse heraushören,** auf deren Grundlage später tragfähige Lösungen erarbeitet werden können.
- **Legitimierung stoppen:** Falls Verhalten gerechtfertigt wird, klar benennen, dass es sich um psychische und physische Gewalt handelt.

Beispielsatz bei Legitimierung gewaltvollen Verhaltens:

„An dieser Stelle muss ich dich unterbrechen. Beschämung und Entwürdigung haben in dieser Kita keinen Raum. Das besagen die Kinderrechte und unser Schutzkonzept ganz klar.

Trotzdem möchte ich verstehen, wie es dir in der Situation ergangen ist.

Bitte erzähl mir, wie du dich gefühlt hast und was dir in der Situation geholfen hätte.“

4. Raum: Gestalten / Verhandeln

Zusammenfassung von Gefühlen und Bedürfnissen und Lösung erarbeiten:

„Habe ich dich richtig verstanden, dass du die Essenssituation grundsätzlich ungeordnet und stressig erlebst und dir eine klare Aufgabenverteilung und Struktur wichtig wäre?“

Beispielfragen für Daniela und das Team:

„Seit wann ist die Essenssituation so stressig für dich Daniela?“

„Was sind Auslöser dafür?“

„Welche Möglichkeiten seht ihr, Übergangszeiten strukturierter und trotzdem flexibel zu gestalten?“

„Was, wann, wo, wie, wer übernehmen Du/Wir/Ich die nächsten Schritte?“

„Wie wird mit unvorhergesehenen Ereignissen umgegangen?“

„Wer übernimmt welche Zuständigkeiten? Wie sichert ihr ab, dass dringliche Bedürfnisse der Kinder ruhig begleitet werden können?“

„Welche Verhaltensweisen fordern dich heraus“

„Welches Bedürfnis könnte hinter diesen Verhaltensweisen von Tobias liegen?“

„Wie kannst du reagieren, wenn ein Verhalten dich herausfordert?“



Wenn keine eigenen Ideen im Team sind:

Die Leitung gibt eine Struktur vor, etwa klare Zuständigkeiten in der Essenssituation (Martin fokussiert sich besonders auf die Bedürfnisse der Kinder vor der Essenssituation und hat Raum dafür und Daniela sorgt für das Essen).

Weitere Ideen: Wartezeit verkürzen, durch ein spielerisches Angebot, während das Essen aufgebaut wird. Und weitere...

Leitung gibt Lösung zum Schutz der Kinder vor, so lange bis aus dem Team eigene bessere Ideen kommen.

Wichtige Punkte:

- Ideen statt Ratschläge. Ideen sollen zu eigenen Lösungsideen inspirieren, denn die eigenen Ideen sind die besten.
- Klare Absprachen stärken das Vertrauen im Team und fördern eine lösungsorientierte Zusammenarbeit.
- Individuelle Stärken können genutzt werden, um Stresssituationen vorzubeugen. Beispielsweise: Daniela übernimmt klare und strukturierte Aufgaben und Martin scheint flexibel zu sein, mit Blick und Raum für unterschiedliche Bedürfnisse in den Übergangszeiten.
- Die Implementierung einer klaren Aufgabenverteilung reduziert Unklarheiten und schafft Sicherheit.
- Hat die Fachkraft selbst keine Handlungsideen, so gelten die vorgegebenen Handlungsweisen (auch siehe Erarbeitung des Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes) der Leitung, bis die Fachkraft selbst auf Handlungsweisen entsprechend des Kinderschutzes zurückgreifen kann.

Ergänzende Punkte, die gemeinsam geplant werden sollten:

- **Transparenz gegenüber den Eltern:**
„Die Eltern sollten erfahren, dass Tobias in eine stressigen Situation zu Unrecht vor die Wand gesetzt wurde. Gleichzeitig erklären wir, dass wir Maßnahmen entwickelt haben, um solche Situationen künftig anders zu lösen. Daniela, möchtest du das Gespräch mit den Eltern führen oder wollen wir es gemeinsam führen?“
- **Regelmäßige Reflexionen:**
„Um solche Situationen zu vermeiden, schlage ich regelmäßige Teamgespräche und Supervision vor, in denen ihr über Herausforderungen sprechen und Lösungen entwickeln könnt.“
- **Externe Unterstützung:**
„Wenn euch Themen wie Stressmanagement oder Konfliktbewältigung helfen, können wir Experten hinzuziehen.“



5. Dach: Schützende Macht

- **Letzter Ausweg zum Schutz aller Beteiligten:** Falls keine Einsicht besteht, werden klare Vorgaben gemacht und arbeitsrechtliche Maßnahmen geprüft.
- **Kinderrechte und Schutzkonzepte:** Nicht verhandelbar und Grundlage jeder Entscheidung.

Beispielsatz:

„Es liegt in meiner Verantwortung, die Kinder und das Team zu schützen. Wenn wir zu keiner Lösung kommen, dann muss ich dir Vorgaben machen, wie du dich künftig in solchen Situationen zu verhalten hast und arbeitsrechtliche Schritte prüfen. Mir wäre es jedoch lieber, jetzt eine gemeinsame Lösung zu finden.“