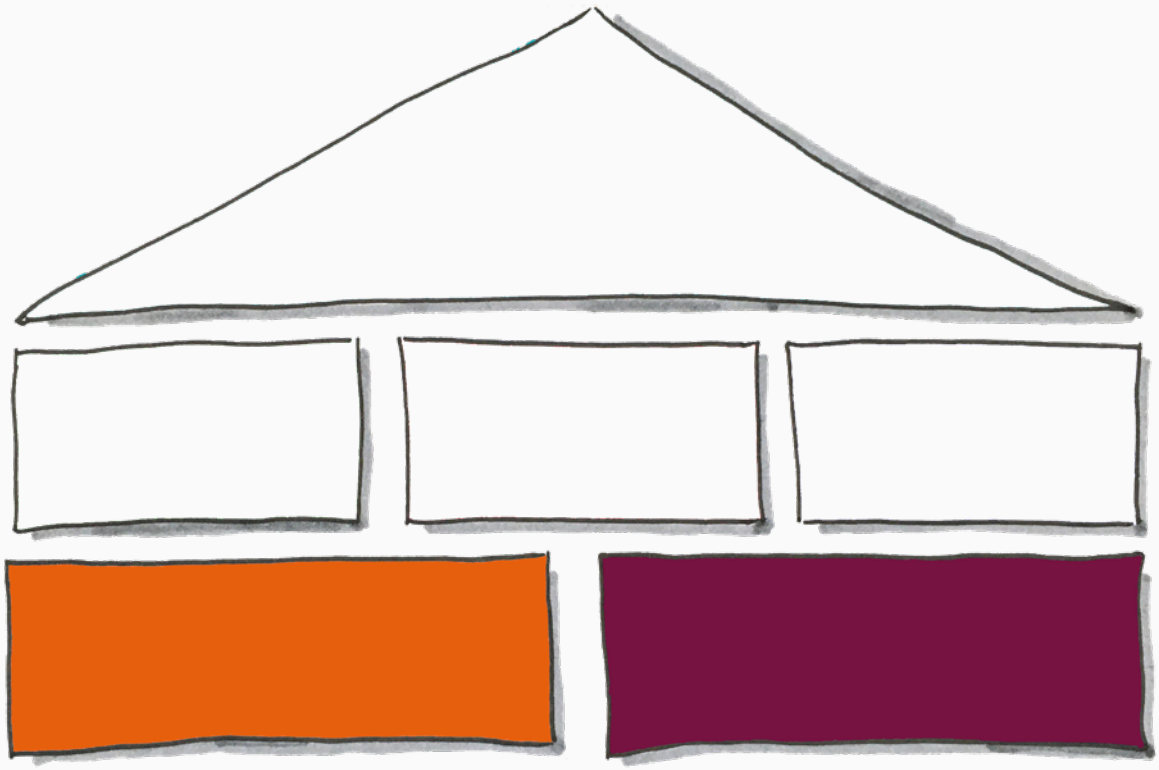
1. Einführung

2. Moderation

3. Potenzialanalyse
4. Gefährdungsanalyse
5. Maßnahmen
6. Fazit



GEDANKEN ZUR PROZESSBEGLEITUNG:
Warum eine gute Moderation wichtig ist

Zu Beginn unseres Prozesses zum IKS machten sich die meisten Mitarbeitenden sehr motiviert auf den Weg. Gleichzeitig erkannten wir, dass es auch große Widerstände in Teams gab. Der dem Thema Kinderschutz innewohnende Verdacht gegenüber Fachkräften, sie könnten es sein, die Kinder schädigen, rief bei einigen Ängste und Abwehr hervor. Manche Fachkräfte empfinden die Beschäftigung mit dem Thema und die Fragen zur Selbstreflexion als Zumutung. Die Folge bei einigen: eine Abwehrhaltung schon zu Beginn. Andere jedoch fühlten sich in ihrer Rolle und ihren Befugnissen verunsichert. Bei wieder anderen schien es, als hätten sie nur darauf gewartet, bestimmte kinderschutzrelevante Themen im Team endlich ansprechen zu können.

Exemplarische Aussagen von Kolleg*innen:

„Das betrifft mich nicht, ich mache so was nicht, warum sollte ich mich damit auseinandersetzen?“

„Ich fühle mich nicht wohl, da man immer das Gefühl vermittelt bekommt, falsch gehandelt zu haben. Nach so vielen Berufsjahren bin ich enttäuscht, da ich dies auch unangenehm den Erziehern gegenüber finde, die so viele Jahre sehr gute Arbeit unter schwierigen Bedingungen leisten. Dabei hatte ich immer das Wohl der Kinder im Blick.“

„Mir fehlt der Schutz von uns Kolleg*innen. Ich habe den Eindruck, wir gehen auf Glas.“

„Das macht mich alles in meiner Arbeit sehr unsicher.“

Ängste vermeiden

Die Art und Weise der Auseinandersetzung ist für die Moderierenden, z.B. Fachberater*innen, Leiter*innen, beauftragte Kolleg*innen oder auch externe Fachkräfte im IKS von entscheidender Bedeutung und die Nagelprobe, ob und inwieweit für jede einzelne Fachkraft die Bereitschaft besteht, sich selbst zu hinterfragen.
Wie reagieren die Kolleg*innen, wenn ich eine abweichende Meinung zu pädagogischen Methoden habe? Was kann ich hier sagen, ohne verurteilt zu werden? Was kann ich von meinen Kolleg*innen einfordern? Das sind Fragen, die - meist unausgesprochen - in den Köpfen der Teilnehmenden kreisen und die von Moderierenden im Prozess mitbedacht werden sollten.

Kulturwandel

Die Erfahrung zeigt, dass verschiedene Einrichtungen unterschiedliche pädagogische Handlungsmöglichkeiten entwickelt haben, teilweise kann man sogar von unterschiedlichen pädagogischen Traditionen und Kulturen sprechen. Die Begriffe Tradition und Kultur verdeutlichen, dass ein Hinterfragen des eigenen Verhaltens und im Idealfall eine daraus folgende Verhaltensänderung ein langer und für alle Seiten mühsamer Prozess sein kann, der bezogen auf den Einzelfall gewiss nicht immer zum Erfolg führen muss.

Tempo-Offenheit

Jedes Haus, jede Einrichtung braucht ein eigenes Tempo und setzt eigene Schwerpunkte. In den Lernsituationen ist deshalb wichtig, dass Moderator*innen eine gewisse „Tempo-Offenheit“ ermöglichen, um den Fachkräften in ihren Reflexions- und Veränderungsmöglichkeiten gerecht zu werden.
Kolleg*innen, die IKS-Prozesse anleiten, sollten sich auch bewusst sein, dass die Auseinandersetzung mit dem IKS in verschiedensten beruflichen Beziehungen stattfindet. Die Arbeitsbeziehung zwischen Fachkräften und Leitungskräften ist dabei von besonderer Bedeutung, könnten doch bekanntwerdende Übergriffe auf Kinder und Jugendliche disziplinarische Folgen nach sich ziehen.

Ein faires Miteinander

Um den Prozess erfolgreich führen zu können, ist es entscheidend, alle Fachkräfte mitzunehmen, zu sensibilisieren, zu informieren und zu überzeugen. Für die Moderation bedeutet das große Sachlichkeit in der Vermittlung der Themen und Vorsicht bis Abstinenz im Umgang mit Bewertungen.
Die Moderation von Gruppengesprächen hat die Aufgabe, offene Fragen zu klären, nachzufragen und Wesentliches festzuhalten. Im Vordergrund steht die Debatte und Verständigung in den jeweiligen Arbeitsbezügen.
Diese Debatte muss fair bleiben. Daher ist der*die Moderator*in auch zum Schutz da und sollte bei abwertenden Aussagen Position für ein faires Miteinander beziehen. Es sind die Fachkräfte, die die Lebensumgebung der Kinder und Jugendlichen in ihren Einrichtungen miteinander gestalten. Sie brauchen Raum und Zeit zur Verständigung und zum gegenseitigen Erkennen.

Gute Praxis aus dem Prozess bei FiPP e.V.

Im Laufe eines partizipativen Prozesses, welcher sich im Regelfall über einen längeren Zeitraum erstreckt, ist es notwendig, zum einen den Einstieg gut zu moderieren, wie auch alle Beteiligten immer wieder abzuholen und neue Mitarbeitende mit ins Boot zu holen. Für die begleitende Moderation haben wir im Laufe des Modellprojekts und in der Implementierungsphase seit 2018 Methoden entwickelt und erprobt, die wir im Folgenden vorstellen.

IKS MEDITATION

- Prozessbegleitung/Team

- Übung für Zwischendurch, um sich wieder einzufinden und das Thema IKS präsent zu halten
- Aspekte und Anregungen von anderen aufnehmen

- Zeit: variiert je nach Gruppengröße
- Gruppengröße: ab 10 Personen
- Vorbereitung:
  - Klangschale bereitstellen
  - Moderationskarten (pro Teilnehmer*in eine)
  - Stuhlkreis

- Einstieg
  Zu Beginn ist es gut, nochmal die Absicht der Übung zu schildern. Diese variiert je nach Einsatz und Zeitpunkt.

- Durchführung
  Alle Teilnehmenden erhalten eine Karte. Es soll nun jede*r für sich drei Stichpunkte oder drei kurze Sätze zu den folgenden Fragen aufschreiben:
  Was ist gerade zum Thema IKS dein größtes Anliegen?
  Was beschäftigt dich derzeit intensiv in dem Zusammenhang?
  Die Prioritäten werden chronologisch von oben nach unten aufgeschrieben.
  Wenn alle Teilnehmenden fertig sind, ertönt ein Gong mit der Klangschale und die eigene Karte wird nach rechts weitergereicht. Nun liest jede*r, was auf der Karte steht und setzt einen Strich hinter der Aussage oder dem Aspekt, der für einen selbst gerade ebenso von Bedeutung ist.
  So lange wiederholen, bis die eigene Karte wieder bei einem selbst angekommen ist.
  Die Teilnehmenden sehen nun das direkte Feedback aus der Runde.

- Auswertung

  Im Plenum werden einige Stimmen gehört, die ihr Kärtchen und die jeweilige „Wichtigkeit“ vorstellen. Ggf. kann daraus ein dialogischer Austausch durch die Moderation initiiert werden.

- Es ist wichtig, den Ablauf in Stille durchzuführen. Die Teilnehmenden sollen sich am Anfang und während der Meditation nicht mit ihren Sitznachbar*innen austauschen. Nur so entsteht die entsprechende Stimmung, um in die Methode einzutauchen und sich in Gedanken in das Thema zu versenken.

MEINE PERSÖNLICHEN KOMPETENZEN

- Prozessbegleitung/Einführung ins Thema/Team

- Übung für zwischendurch oder als Warm-Up (wenn das Thema schon in Bearbeitung ist)
- Die eigenen Potenziale und Fähigkeiten reflektieren
- Sich auf eine spezielle Situation beziehen und ausrichten
- Ins Gespräch kommen und Erfahrungswerte austauschen

- Zeit 20 Minuten
- Gruppengröße Ab 4 Personen
- Vorbereitung
  - Arbeitsblatt entsprechend der Teilnehmer*innen-Zahl ausdrucken
  - Stuhlkreis

- Einstieg
  Das Arbeitsblatt wird an die Teilnehmer*innen verteilt und die Aufgabenstellung, die darauf beschrieben ist, wird gemeinsam besprochen.

- Durchführung

1 Die Teilnehmer*innen werden gebeten, sich zu überlegen, welche Potenziale sie im IKS haben und inwiefern diese schon einmal in einer Situation hilfreich waren.
Dabei gilt es, konkrete Situationen zu benennen.
Wenn die „Zuschreibungen“ nicht passen, kann auch das leere Feld ausgefüllt werden. (5 min)

2 Die Teilnehmer*innen können sich nun zu zweit über die eigenen Potenziale und die Situationen, in denen diese hilfreich waren, austauschen.
(5-8 min)

3

Es besteht die Möglichkeit, zum Schluss einzelne Stimmen im großen Kreis zu hören und einige Beiträge zu diskutieren.

- Es ist wichtig, die Teilnehmer*innen dafür zu sensibilisieren, dass bei der Übung nicht alle Eigenschaften generell wichtig sind. Sie sollen entweder ihr besonderes Potenzial oder eine Kompetenz benennen, die ihnen in einer bestimmten Situation besonders hilfreich war.
- Maximal sollen nur vier Potenziale benannt werden.

- Die Kopiervorlage des Arbeitsblattes ist im Anhang dieses Kapitels zu finden und kann gerne verwendet werden.

Meine persönlichen Potenziale im Institutionellen Kinderschutz

analytisch	taktvoll	emphatisch
redegewandt	gelassen	ressourcen-orientiert
professionell distanziert		klar und deutlich
geduldig	unterstützend	humorvoll

Welche Eigenschaften könnten dir in bestimmten Situationen hilfreich sein? Wähle drei, maximal vier Felder aus. Nimm dir fünf Minuten Zeit für deine persönliche Reflexion. Das leere Feld ist für eine Eigenschaft, die dir in den Sinn kommt, die nicht genannt ist. Tausche dich dann zu deinem Potenzial mit einem/einer Partner*in aus.

MEIN PERSÖNLICHER HINTERGRUND

- Prozessbegleitung/Einführung in das Thema/Team

- Den eigenen Einstellungen ein Stück auf die Spur zu kommen, sich untereinander über verschiedene Prägungen und daraus abgeleitete Entscheidungen auszutauschen.

- Zeit 60 Minuten
- Gruppengröße Paar, kleine und große Teams
- Vorbereitung Eine Sammlung Münzen, Arbeitsblatt

- Einführung:
  Wir sind alle in Familien aufgewachsen, die ihre eigenen Traditionen und Gewohnheiten in der Gestaltung von Nähe und Distanz in der Beziehung zwischen Eltern und Kindern hatten.
  Diese frühen Erfahrungen mit Abstandswahrung, Zuwendung in der Nähe genauso wie Grenzsetzungen sind prägend für persönliche Vorstellungen von angemessener Nähe und Distanz in Beziehungen zu Menschen. Fachkräfte sind in ihren Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen sehr unterschiedlich darin, wie nah sie kommen oder wie sie Abstand halten.

  „Das soziale Atom“ ist eine soziometrische Methode (J. L. Moreno), in der ein Schaubild erstellt wird, in welchem mit Hilfe von Münzen die wichtigsten Bezugspersonen und der emotionale Bezug zu ihnen darstellt werden. Die Symbole für die Personen werden mit dem Symbol für das eigene Selbst verbunden. Durch die Größe der Symbole und ihrem Abstand zum Selbstsymbol wird Nähe und Distanz ausgedrückt.

- Einstieg
  Mit einer kleinen Erzählung darüber, wie unterschiedlich Familien mit Nähe und Distanz umgehen, wird in die Übung hineingeführt. Die Methode „Das soziale Atom“ wird erklärt.

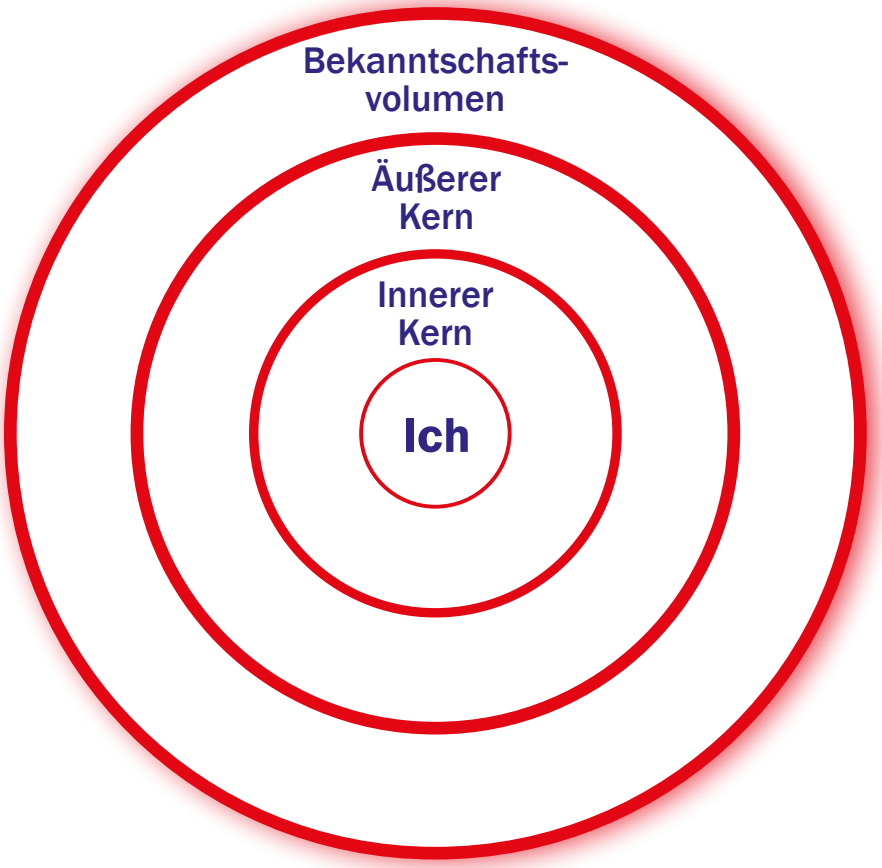
- Durchführung
  Arbeitsgruppen:
  Jedes Paar erhält eine Sammlung Münzen und das Arbeitsblatt. Ein/e Partner*in beginnt und legt das eigene „soziale Atom“ mit Münzen aus. Dazu wählt man zunächst eine Münze aus, die für die eigene Person stehen soll. Nacheinander werden für alle Familienmitglieder Münzen ausgewählt und zu der eigenen Person in Beziehung gebracht. Je nach Gefühl für Nähe und Distanz in der Beziehung zu einer Person soll der Abstand der Münzen Unterschiede in der Nähe verdeutlichen. Die Abstände sollen aus heutiger Perspektive auf einen in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gewählt werden. Dabei sollen die Personen erscheinen, die im eigenen Erleben wichtig sind oder waren.
  Plenum:
  Hier wird die Gestaltung der Beziehung zu Kindern zwischen Nähe und Distanz wahrgenommen und stehen gelassen. Dabei werden Bewertungen vermieden und die Breite und vielleicht auch Fülle der unterschiedlichen Beziehungskompetenzen im Team können in den Vordergrund treten.

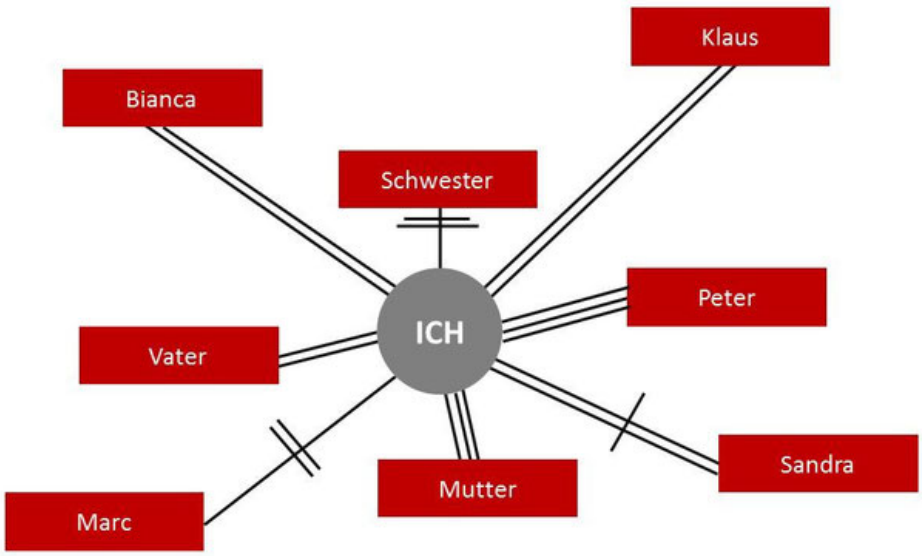
- Auswertung
  Am Ende des gemeinsamen Nachdenkens soll möglichst ein Eindruck davon entstehen, wie Fachkräfte in all ihren unterschiedlichen Kompetenzen, Distanz zu wahren und Nähe herzustellen, für Kinder da sind und sie schützen. Zum Abschluss der Übung werden die Beiträge gewürdigt. Es wird unterstrichen, wie Fachkräfte – trotz vielleicht auch kränkender Erfahrungen – Entscheidungen für einen schützenden Umgang mit Nähe und Distanz den Kindern gegenüber getroffen haben.

- Wie in allen biografischen Übungen können Fachkräfte in ihren Erinnerungen auch Trauer oder schädigende Erfahrungen wieder erleben (Revictimisierung). Deshalb ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese Übung dazu dient, den aus Erfahrung gewonnenen Kompetenzen nachzuspüren. Dazu gehört der Hinweis, nicht tief in schädigende, schmerzhafte Erfahrungen einzutauchen und nur über Dinge zu berichten, die in diesen fachlichen Kontext passen. Erfahrungen mit Misshandlung oder missbräuchlichen Erlebnissen gehören hier nicht hin.

- Die Kopiervorlage des Arbeitsblattes ist im Anhang dieses Kapitels zu finden und kann gerne verwendet werden.

DAS SOZIALE ATOM





Das soziale Atom meiner Ursprungsfamilie – Nähe und Distanz

„Das soziale Atom“ ist eine soziometrische Methode, in der, hier mit Hilfe von Münzen, die wichtigsten Bezugspersonen und der emotionale Bezug zu ihnen dargestellt werden. Die Symbole für die Personen werden mit dem Symbol für das eigene Selbst verbunden. Durch die Größe der Symbole und ihrem Abstand zum Selbstsymbol wird die Qualität von Nähe und Distanz ausgedrückt.

Ihr braucht eine Sammlung verschieden großer Münzen. Aufgabe ist es, eure Ursprungsfamilie mit den Münzen symbolisch aufzubauen. Ein/e Partner*in beginnt. Dazu wählt ihr zunächst eine Münze aus, die für die eigene Person stehen soll. Legt dann für jedes Familienmitglied eine Münze in einem gefühlten Abstand zu euch auf dem Tisch aus. Nacheinander wählt ihr für die Personen Münzen aus und bringt sie zu eurer Person in Beziehung. Der Abstand der Münzen zu der Münze, die für euch selber steht, soll Unterschiede zwischen den Beziehungen im Grad der Nähe bzw. Distanz verdeutlichen. Überlegt also, wie nah oder fern ihr euch einer Person gefühlt habt. Wählt bitte die Abstände aus eurer heutigen, zurückschauenden Perspektive auf einen früheren Zeitpunkt. Dabei sollen die Personen erscheinen, die in eurem eigenen Erleben wichtig sind oder waren.

Legt schließlich für jede Person eine Münze in einem gefühlten Abstand zu eurer Münze auf dem Tisch aus. Erzählt eurer/m Partner*in, über wen ihr gerade nachdenkt und wie ihr eure Beziehung zu dieser Person erlebt. Wenn ihr meint, dass alle wichtigen Personen mit Münzen repräsentiert sind, überlegt, wer zum erweiterten Familienkreis dazugehörte.
Gab es Verwandte, Nachbarn, Bekannte, Freunde, die im erweiterten Kreis eurer Familie wichtig für euch waren?
Legt auch für diese Personen eine Münze in einem gefühlten Abstand zu euch auf dem Tisch aus und berichtet eurer/m Partner*in über sie. Die/der Partner*in hört euren Erzählungen zu. Nach der Hälfte der Zeit wechselt bitte.

Nähe und Distanz in der Ursprungsfamilie - Prägungen

Betrachtet eure sozialen Atome jetzt gemeinsam unter den folgenden Fragestellungen und tauscht euch miteinander aus:
Wenn ihr eure sozialen Atome jetzt betrachtet, was denkt ihr?

- Welche Erinnerungen habt ihr zum Beispiel an körperlichen Kontakt mit den Eltern, Großeltern, Geschwistern? Inwiefern waren Berührungen und Zärtlichkeit Teil der alltäglichen Begegnungen?
- Welche Distanzen untereinander waren in eurer Familie wichtig? Welche Grenzen hatten Gültigkeit? Wie konntet ihr eure eigenen Grenzen setzen? Wie viel Abgrenzung, wie viel Nein-Sagen war erlaubt? Wie gesichert waren eigene Plätze, Besitztümer oder Bereiche vor anderen?
- Welchen Eindruck habt ihr davon, wie eure Familie den Umgang mit Menschen außerhalb der Familie pflegte? Wer gehörte zu euch, wer weniger und woran habt ihr das im Umgang mit Distanz und Nähe erkennen können?
- Könnt ihr euch an Begebenheiten erinnern, in denen Eltern oder andere Erwachsene euch direkt geschützt haben oder Hinweise zu eurer Sicherheit gegeben haben? Wie habt ihr das erlebt und war das von jetzt aus betrachtet hilfreich?

Nähe und Distanz zu den Kindern - was heute ist

Im letzten Schritt geht es um eine Verbindung eurer biografischen Erfahrungen mit Entscheidungen, die ihr für euren Umgang mit den Kindern getroffen habt. Sprecht abschließend miteinander darüber, wie Prägungen aus eurer Sozialisation heute in euren Einstellungen und der Beziehungsgestaltung zu den Kindern erkennbar werden oder wie ihr vielleicht auch neu für euch entschieden habt.
Wenn ihr nochmal überlegt, was euch heute im beruflichen professionellen Umgang mit den Kindern in der Arbeit wichtig ist: Wie gestaltet ihr die Beziehungen aus? Welche Distanzen – welche Nähe in der Beziehung zum einzelnen Kind findet ihr dabei besonders wichtig?

Bringt bitte jeweils einen Gedanken dazu mit ins Plenum zurück, was euch in der Beziehung zu den Kindern wichtig ist.

DIE ACHSEN DER AMBIVALENZ IN DER PÄDAGOGIK ODER ÜBER DEN „WIDERSTREIT DER GESETZE“ (IMMANUEL KANT)

- Prozessbegleitung/ Einstieg in das Thema/ Team

- Übung zur Sensibilisierung über das Wesen pädagogischer Einflussnahme
- Die Fachkräfte sind eingeladen, in die widersprüchlichen Gefühle zwischen den verschiedenen einander durchdringenden positiven Werten hineinzugehen. Es geht darum, zu erkennen, dass es einander (scheinbar) widersprechende Werte gibt, die von ihnen praktisch jeden Tag in ihrer Beziehung zu den Kindern in Balance gebracht werden müssen. Die pädagogische Auseinandersetzung über diese Werte und darauf bezogene pädagogische Praxis soll im Gespräch miteinander geübt werden können.

- Zeit 60 Minuten (bei Aufstellungen zusätzlicher Zeitbedarf)
- Gruppengröße Kleine bis große Teams
- Vorbereitung Achsenbezeichnungen und Thesen zu den Achsen im DIN A3- oder A4-Format
- Einführung
  In der Erziehung ist vieles nicht eindeutig, Grundsätze und Überzeugungen sind zudem einer fortlaufenden Veränderung unterworfen. In der Geschichte und Entwicklung der Pädagogik sind sich Autor*innen der Moderne und Vormoderne einig, dass pädagogische Ziele der Erziehung und des Lernens nur erreicht werden und erzieherische Prozesse nur gelingen können, wenn sie durch eine persönliche Vermittlung transportiert werden.
  In einer gelingenden pädagogischen Beziehung müssen Fachkräfte mehrere Ambivalenzen und Uneindeutigkeiten balancieren. Zum Beispiel die Ambivalenz-Achse Nähe-Distanz: positive Nähe und positive Distanz sind von den Fachkräften auf das einzelne Kind, seine Bedürfnisse und Verarbeitungsweisen und auf die Bedingungen innerhalb einer Gemeinschaft z.B. in der Kita abzustimmen. Zu den zugrundeliegenden eigenen Entscheidungen gehört, dass eine Fachkraft „nicht einfach rollenförmig agiert, sondern ihre intuitive und persönliche Erfahrungskraft (»Nähe«) einsetzt, um ein „Verstehensangebot“ zur Verfügung zu

stellen. In dieser Nähe sind die Fachkräfte gleichzeitig gefordert, eine „reflexive Distanz“ einzuhalten, die die Selbstbehauptungssignale der Kinder achtet.“ (Hans Thiersch in Dörr/Müller (2007): Nähe und Distanz: Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität).
Um in diesen Widersprüchlichkeiten fachlich begründete Balancierungen in der Zusammenarbeit der Fachkräfte abzustimmen, ist ein stetiger Austausch notwendig, bei dem es auch auf die Details ankommt.

- Einstieg
  Mit einer Erzählung zum Wesen der Ambivalenzen in der Pädagogik in die Übung hineinführen

- Durchführung
  Einige Fachkräfte legen die DIN A4-Blätter mit den mehrfach ausgedruckten Thesen in der Mitte des Kreises aus. Alle werden eingeladen, die Thesen zu lesen, sich eine These auszuwählen und sich dann paarweise mit einer/m Kolleg*in am Beispiel selbst erlebter Praxissituationen über die Thesen auszutauschen.

  Welche Bedeutung hat die These für euch? Findet eine konkrete Beispielsituation aus eurer Praxis mit Kindern, die ihr mit der These in Verbindung bringt. Besprecht, wie ihr in der Beispielsituation innerlich gedacht und euch für eine bestimmte Handlungsweise in der Beziehung zu dem Kind entschieden habt.

  Einige Paare berichten über die geführte Diskussion im Plenum.

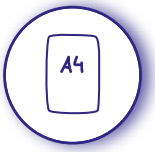
  In der Moderation des Gesprächs geht es darum, erkennbare Ambivalenzen hervorzuheben und verschieden erlebte Balancierungen exemplarisch und auch im Detail ins Gespräch zu bringen. Falls Thesen gar nicht gewählt wurden, nachfragen: Warum habt ihr sie nicht gewählt?

  Die positiven auf DIN A4-Blättern ausgedruckten Werte werden als Achsen der Ambivalenz im Plenum begrifflich erklärt. Alle werden eingeladen, ihre gewählten Thesen einer Achse zuzuordnen. Das Gespräch im Kreis dient dem Verständnis der Werte und dem Spannungsverhältnis auf den Achsen.

Hans Thiersch in Dörr/Müller (2007): Nähe und Distanz: Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität

Optional:
Zum vertieften Verstehen können Fachkräfte, Teilgruppen oder das Gesamtteam zu einer Aufstellung eingeladen werden. Zur Erläuterung der Positionierung auf einer Achse kann man die Fachkräfte bitten, ihren inneren Monolog mitzuteilen. Diese selbstreflexiven Erzählungen sollen nur wirken können und bleiben deshalb unkommentiert stehen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dazu einzuladen, von außen betrachtend auf das entstandene Bild der Aufstellung zu schauen, um über Eindrücke von Verteilungen im Team, Abteilungsteam oder einzelner Bereiche gemeinsam laut nachzudenken. Das funktioniert, wenn ein Team unter sich eine Form des gewährenden Umgangs mit den vorhandenen Unterschieden gefunden hat.

Variante:
Die Einführung der Ambivalenz-Achsen und die Erläuterung der positiven Werte kann auch vorangestellt werden, wenn das für die Erarbeitungen sinnvoll erscheint.



Ein Arbeitsblatt, Anleitungen und Erläuterungen sind als Download auf der FiPP e.V. Webseite abrufbar und können gerne verwendet werden.

www.fippev.de/kinderschutz/iks-praxishandbuch

SICHERHEIT IN UNSEREM TEAM

- Prozessbegleitung/Einstieg/Team

- Die Anforderung des Institutionellen Kinderschutzes an die Sicherheit der Kinder/Jugendlichen in der Einrichtung fordert Fachkräfte persönlich heraus. Die Übung soll die Chance eröffnen, sich des gegenseitigen Vertrauens und der Wertschätzung in den kollegialen Beziehungen zu vergewissern, um Absprachen zu treffen oder zu erneuern, die eine offene Arbeitsatmosphäre begünstigen können.

- Zeit 90 Minuten
  (davon 15 Minuten Einzelarbeit, 40 Minuten Gruppe, anschließend Plenumszeit)
- Gruppengröße Kleine bis große Teams
- Vorbereitung Arbeitsblatt
  Bild „Sprungtuch“ mind. in A3 ausdrucken oder selbst auf ein Flipchart malen
  Kärtchen und Stifte
  - im Anhang als Vorlage
- Einführung
  In der pädagogischen Praxis sehen sich Fachkräfte einem Dilemma gegenüber. Eine qualitative Bildung und Erziehung braucht notwendig Nähe in den Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen. Ein sicherer Schutz braucht gleichzeitig die gegenseitige Aufmerksamkeit auch zur Kontrolle grenzüberschreitender oder übergriffiger Handlungsweisen. Auch Fachkräfte müssen sich ausreichend geschützt und sicher fühlen können, wenn die Arbeit gelingen soll. Eine Vertrauensbasis in den Teambeziehungen ist deshalb von nicht unerheblicher Bedeutung für Offenheit und Bereitschaft der einzelnen, wenn das praktische Handeln überprüft werden soll. Das Gelingende in den Arbeitsbeziehungen und in der Zusammenarbeit ist wichtig für Diskussionen, in denen Unterschiedlichkeit zugelassen werden kann.
  Ein gutes Zutrauen zueinander, das zu Offenheit und Unterschiedlichkeit einlädt, bietet eine gute Grundlage dafür. Als Bezug ist hier das Bild einer Gruppe gewählt, die ein Sprungtuch hält. Alle miteinander tragen Verantwortung dafür, die Person, die hineinspringt, sicher aufzufangen. Das Miteinander ist ausschlaggebend für den Schutz.

- Einstieg
  Mit einer Erzählung zum Sinn und zu den Zielen der Übung in die Methode einführen

- Durchführung
  Einzelarbeit:
  Jede Fachkraft bekommt nach den einführenden Worten das Arbeitsblatt ausgehändigt. Alle sollen damit die Möglichkeit wahrnehmen, sich zunächst allein darüber Gedanken zu machen, wie sicher und geschützt sie sich in den Arbeitsbeziehungen der Einrichtung fühlen und was sie vielleicht noch an weiteren Absprachen brauchen.

  Gruppenarbeit:
  Die Teilnehmenden tauschen sich über die Ergebnisse zur persönlichen Sicherheit im Team aus.
  Die erarbeiteten Antworten werden im Plenum veröffentlicht. Das Gespräch in der Gruppe ist vertraulich.

  Plenum:
  Die Gruppen-Ergebnisse werden in einem Bild zusammengetragen.

  Alle Gruppen fügen ihre „Sicherungen“ in das Bild einer „Gruppe am Sprungtuch“ ein. Die Kolleg*innen werden eingeladen, ihren Eindruck von dem Bild zu schildern

  Ergänzende Vereinbarungen werden im Gespräch so abgestimmt, dass alle mitgehen können. Sie finden ebenfalls ihren Platz in dem Bild.

- Auswertung
  Das entstandene Bild bleibt in der Einrichtung, um eventuell darauf zurückzugreifen.

- In der Moderation kommt es darauf an, die Ressourcen in der Einrichtung in den Vordergrund zu rücken. Ergänzende Vereinbarungen könnten weiterhelfen, wenn einzelne Fachkräfte Befürchtungen hegen, in ihrem Erziehungsstil kritisiert zu werden oder mit den Kindern etwas falsch zu machen. Als Leitsatz gilt, dass jede Einrichtung, jedes Arbeitsteam sein eigenes Tempo wählt, seinen eigenen Weg findet.

- Ein Arbeitsblatt ist im Anhang dieses Kapitels zu finden und kann gerne verwendet werden.

Arbeitsblatt zur Einzel- und Gruppenarbeit

1. Nachdenken über euer Team

Schaue dir folgende Fragen in Ruhe an und überlege, womit du dich im Team sicher und womit du dich vielleicht nicht ganz sicher fühlst.

Wie kannst du dich im Team einbringen?
Was hindert dich vielleicht manchmal daran, dich zu äußern?
Liegen Hindernisse vielleicht in dir oder in schwierigen Erfahrungen mit deinem Team?
Was nährt dein Vertrauen in deine Kolleg*innen?
Was ermutigt dich darin, ein gewisses Risiko einzugehen, dich auch mal kritisch zu äußern?

2. Nachdenken über deine Ressourcen

Bringe Antworten auf die folgenden Fragen mit in den kollegialen Austausch:

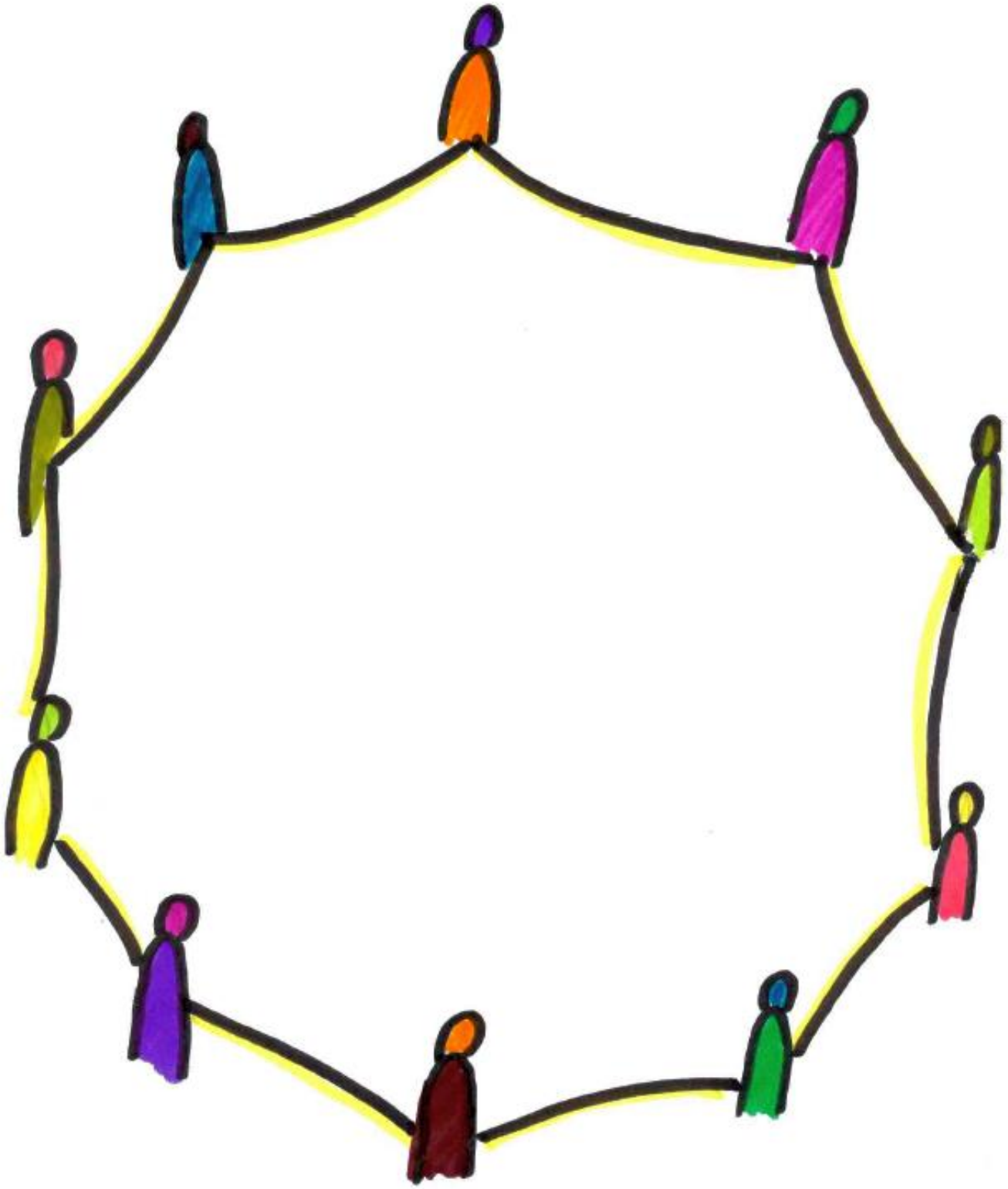
Was unterstützt und sichert dich persönlich darin, in den fachlichen Austausch über Fragen eures Umgangs mit den Kindern/Jugendlichen zu gehen?

Bitte vervollständige im Stillen die folgenden Sätze:

1. Ich kann mich gut einbringen, wenn....
2. Mir fällt es leichter, mich zu äußern, wenn...
3. Ich habe positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit gemacht, auf die ich zurück greifen kann, zum Beispiel als....

3. Nachdenken über eure Ressourcen im Team

Besprecht miteinander:
Womit fühlt ihr euch sicher?
Worauf ist Verlass?
Was schützt euch bei Meinungsverschiedenheiten im Alltag?
Welche positiven Erfahrungen unterstützen eure Zusammenarbeit?
Was könntet ihr noch miteinander vereinbaren, damit sich alle einbringen und auch ein gewisses Risiko wagen können?

Seid so konkret wie möglich, wenn euch etwas eingefallen ist, was eure Diskussion noch verbessern könnte. Bringt eure Antworten auf Kärtchen aufgeschrieben mit ins Plenum.

SICHERHEIT IN UNSEREM TEAM