

# Verhaltensampel für die Integrative KiTa Petrisberg

## Konzept zur Prävention von und Intervention bei Machtmissbrauch

### 1. Vorüberlegungen

Unsere einrichtungsinterne Verhaltensampel dient dazu Standards zu formulieren, die Gewalt und Machtmissbrauch in unserer Einrichtung verhindern. Wo Menschen miteinander leben und arbeiten kann es zu unbeabsichtigten oder beabsichtigten Übergriffen kommen. Für Kinder und Menschen mit Behinderung besteht ein höheres Risiko von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und Gewalt betroffen zu sein. Durch konsequente Prävention lässt sich dies jedoch verringern. Entscheidend sind dabei die Haltung, das Menschenbild und die Einstellung aller Beteiligten und ein uneingeschränktes Bekenntnis zur Gewaltfreiheit.

Ein entscheidender Meilenstein im Hinblick auf Gewaltfreiheit ist eine gut funktionierende Teamkultur, die im besten Fall präventiv wirkt und in Akutsituationen protektiv sozusagen im Hintergrund wirkt und Handlungssicherheit gibt. Dazu gehören:

Wertschätzung, Wohlwollen, Achtsam sein miteinander, sich gegenseitig unterstützen, dem anderen den Rücken stärken, Vertrauen, konstruktive Kritik, Anteilnahme, Erfolge sehen und bekannt machen, Anerkennung zeigen, bei Missständen/ Übergriffen nicht wegsehen sondern aktiv benennen und einen ständigen wohlwollenden Austausch über Handlungsalternativen entwickeln.

Während wir uns mit der Verhaltensampel befasst haben, haben wir gemerkt, dass wir uns zunächst damit beschäftigen müssen, wie wir im Alltag reagieren können, wenn wir Kinder haben, die uns an unsere Grenzen bringen. Gewalt und Machtmissbrauch entstehen in der Regel nicht durch bewusstes missbräuchliches Agieren, sondern aus Überforderungssituationen.

### 2. Unterstützen, intervenieren, unterbinden – Prävention und Interventionskonzepte

Wir haben zunächst den Fokus auf die **Ressourcen/ Kompetenzen/ Fähigkeiten der Kinder** gelegt und wie wir diese unterstützen können, um ein Klima der Gewaltfreiheit zu fördern.

Gleichzeitig haben wir die Situationen analysiert, die häufig dazu führen, dass wir als Mitarbeiter in schwierige Situationen geraten, die uns an unsere Grenzen bringen; dies betrifft in erster Linie **aggressive, grenzüberschreitende Verhaltensweisen von Kindern gegenüber anderen Kindern, gegenüber Mitarbeitern und gegenüber Sachwerten.**

#### ***2.1. Der Mitarbeiter unterstützt Kinder bei wertschätzendem, liebevollem und eigenverantwortlichem Handeln untereinander***

- Er lobt Kinder bei positivem Verhalten.
- Er spiegelt positives Verhalten der Kinder vor der gesamten Gruppe.
- Er kommuniziert dies an die Kollegen und gibt dies an die Eltern weiter.
- Er unterstützt die Hilfsbereitschaft der Kinder untereinander.
- Er erkennt den Unterschied zwischen „Beschützen wollen“ und „Bevormunden“ durch andere Kinder und kann so die Hilfsbereitschaft fördern ohne die Selbstbestimmung des anderen zu verletzen.
- Er schafft eine Atmosphäre, die es ermöglicht Konflikte miteinander zu lösen. Dabei begleitet er die Kinder und hilft ihnen, wenn sie Unterstützung brauchen.

- Er fördert und bittet darum höflich und freundlich miteinander zu sein und sich ggf. zu entschuldigen.
- Er vermittelt, dass gute Umgangsformen für ein gutes Miteinander wichtig sind.
- Er fördert das miteinander Teilen und Abgeben, aber auch, dass etwas für sich zu behalten in Ordnung ist.
- Er unterstützt Freundschaften und ermöglicht Zusammensein.
- Er verbalisiert eigene Gefühle und mögliche Gefühle der Kinder und hilft ihnen dabei ihre eigenen Gefühle (auch schwierige Emotionen wie Wut, Scham, Angst, Verletzt sein...) zu erkennen, zu verbalisieren und sich so ganzheitlich mitteilen zu können.
- Er kann das Kind im „Nein“ unterstützen, begleiten und bestärken und so seine Ich-Entwicklung fördern.
- Er schafft eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung, er lobt und benennt positives Verhalten und Entwicklungen.

### ***2.2. Der Mitarbeiter interweniert bei unangemessenem Verhalten von Kindern untereinander und unterbindet dies ggf.***

- Er greift ein, wenn ein Kind zum Sündenbock gemacht und auf eine Rolle definiert wird.
- Er unterbindet, wenn Kinder ein anderes Kind ausgrenzen.
- Er greift ein, wenn das „Nein“ eines anderen Kindes nicht akzeptiert wird.
- Er interveniert wenn „gepetzt“ wird.
- Er greift ein, wenn Kinder andere Kinder beleidigen.
- Er schreitet ein, wenn die Grenze/ Intimsphäre eines Kindes überschritten zu werden droht.
- Er sorgt dafür, dass die Lautstärke nicht zu hoch wird.
- Er greift ein, wenn Kinder Kindern Spielzeug wegnehmen.
- Er unterbindet übermäßige Bewegung wie Toben/ Kämpfen in der Gruppe und erkennt darin ein Bedürfnis nach körperlicher Betätigung und Bewegung.

### ***2.3. Der Mitarbeiter unterbindet sofort, wenn er übergriffiges gefährdendes Verhalten bei anderen Kindern erkennt***

- Er greift sofort ein, wenn Kinder gewalttätiges, übergriffiges Verhalten zeigen (schlagen, drücken, schubsen, würgen, Haare ziehen, beißen, grob sein).
- Er unterbindet, wenn Kinder andere Kinder grenzüberschreitend intim anfassen.
- Er unterbindet, wenn Sachwerte aktiv kaputt gemacht, beschädigt werden.
- Der Mitarbeiter unterbindet manipulierendes, kontrollierendes „antriggerndes Verhalten“.
- Er greift ein, wenn psychischer Druck auf andere Kinder ausgeübt wird (Mobbing).

Dann haben wir den Fokus auf die **Ressourcen/ Fähigkeiten/ Kompetenzen der Mitarbeiter** und eine **unterstützende, hilfreich wirkende Teamkultur** gelegt. Wie können wir das Wissen und die Handlungskompetenzen von Mitarbeitern fördern/ Teamkultur entwickeln, um ein Klima der Gewaltfreiheit zu fördern.

#### **2.4. Der Mitarbeiter erkennt wenn er an seine Grenze kommt und kann professionell damit umgehen / im Team gibt es eine Kultur der Achtsamkeit und der kollegialen Unterstützung**

- Der Mitarbeiter arbeitet nach dem Konzept des systemisch - lösungsorientierten Ansatzes.
- Der Mitarbeiter antizipiert Situationen und kennt die Kinder in ihrer Besonderheit, er weiß um ihre Grenzen, weiß wie sie „ticken“, was sie triggert, und kann so Eskalation vorn vorne herein vermeiden.
- Wenn es „eskaliert“: Kind re-orientieren (triggernde Situation verlassen), d.h. aus der Situation rausgehen mit dem Kind, (überlegen, ob ein anderer aus dem Team das Kind übernimmt), den Raum nach Möglichkeit verlassen, stille Ecke suchen, beim Kind bleiben, Situation mit dem Kind aufarbeiten, wenn es wieder ansprechbar ist.
- Wenn es „eskaliert“: Hilfe holen im Team, wenn der Mitarbeiter alleine ist, Team unterbesetzt ist, Hilfe holen (Büro oder in den anderen Gruppen).
- Bei Unterbesetzung Eltern bitten, ihr Kind zu Hause zu lassen hier nachfragen, für wen das problemlos möglich ist, um die Gruppe zu entlasten (Ausnahmesituation).
- Er fokussiert sich auf die jeweiligen Ressourcen (des Kind, der Familie, des sozialen Umfeldes, des Teams).
- Der Mitarbeiter weiß, dass Aggression eine Reaktion auf eine Verletzung oder eine Kompensationsform für schwierige Gefühle sein kann (Ausdruck von Hilflosigkeit, Angst etc.) Er kann das aggressive Verhalten des Kindes deuten und verstehen.
- Er kennt seine eigenen Grenzen (das Erkennen der eigenen Grenzen ist ein Ausdruck von Professionalität).
- Er kennt seine eigenen körperlichen Bedürfnisse nach Nähe und Zärtlichkeit.
- Der Mitarbeiter hat ein Recht, sich vor Übergriffen zu schützen.
- Der Mitarbeiter kennt Techniken der Selbstbeobachtung/ Selbstwahrnehmung.
- Der Mitarbeiter verfügt über Techniken zur Selbststeuerung in schwierigen Situationen.
- Er kennt seine eigene Befindlichkeit, er hat ein Bewusstsein darüber, wie es ihm gerade geht (z.B. emotional).
- Der Mitarbeiter entwickelt eine professionelle „Zweitreaktion“ ausgehend von Analyse/ Beobachtung der emotionalen Erstreaktion.
- Er bittet um Hilfe, er signalisiert und kommuniziert, wenn er „am Limit“ ist
  - Folgende Möglichkeiten können hilfreich sein:
    - Die Situation (kurz) verlassen (z.B. Raum verlassen, in ruhige Ecke gehen...), entschleunigen.
    - Die Möglichkeit sehen, auf eine stressabbauende Alternative zurückgreifen zu können (Schokolade, Bewegung, ...)
- Die Mitarbeiter klären im Team die jeweiligen Aufgaben im Gruppenalltag und deren gleichmäßige Verteilung auf alle Mitarbeiter im Tages- und Wochenablauf.
- Im Team gibt es eine Atmosphäre der Achtsamkeit, Offenheit, der kollegialen Fürsorge und des gegenseitigen Respekt.,
- er erkennt positives Verhalten bei den Kollegen und reflektiert dies im Hinblick auf sein eigenes Verhalten.
- Es gibt einen Austausch über vorhandene Stressfaktoren mit dem Ziel, unnötige Stressoren zu eliminieren und zwischenzeitlich unabwendbare Stresssituationen zu akzeptieren und einen positiven Zugang hierzu zu finden.

- In den Teamsitzungen werden Techniken angewandt, die sicherstellen, dass über schwierige Situationen gesprochen werden kann und dass nach konstruktiven Lösungen gesucht wird. Das Ampelsystem wird als Tagesordnungspunkt in den Teamsitzungen der Gruppen etabliert. Alle Farben werden angesprochen.
- Einmal im Monat findet im Wechsel vormittags ein Hospitationsbesuch eines Mitarbeiters in einer der anderen Gruppen statt. Der Mitarbeiter reflektiert die Beobachtungen mit dem Gruppenteam, hierdurch wird ein ständiger Austausch und die Kommunikation im gesamten Team gefördert.
- Der Mitarbeiter kann sich darauf verlassen, dass andere Kollegen ihn darauf ansprechen (im besten Fall direkt), wenn sie einen Übergriff beobachten oder eine Eskalation erkennbar wird.
- Der Mitarbeiter verfügt über Möglichkeiten/ Techniken der Psycho- und Physiohygiene, und kann sich emotionalen/ körperlichen Ausgleich verschaffen.
- Der Träger fördert externe Unterstützungssysteme, auf die der Mitarbeiter zurückgreift: Supervision, Fortbildungen, Psychohygieneschulung, Entspannungstechniken, Ausgleich vom Alltag schaffen.
- Im Team gibt es die Möglichkeit zur Fallbesprechung/ Fallsupervision.

### 3. Verhaltensampel und Selbstverpflichtung der Integrativen Kita Petrisberg

<b>GRÜN</b>
<b><i>Der Mitarbeiter zeigt ein positives wertschätzendes und pädagogisch förderliches Verhalten (Haltung)</i></b>
Er ist sich seiner Vorbildfunktion bewusst
Er zeigt Wertschätzung/ Respekt
Er erkennt, dass alle Kinder gleich und doch verschieden sind und behandelt alle Kinder gleichwertig
Er besitzt Empathie (Einfühlen, Mitfühlen, Hineinversetzen, Achtsamkeit)
Er zeigt sich authentisch und zeigt eine <b>bewusste</b> Emotionalität, er übernimmt Verantwortung für seine Emotionen
Er hat einen liebevollen Umgang zu den Kindern
Er baut eine vertrauensvolle Beziehung zum Kind auf
Er nimmt angemessen Körperkontakt zum Kind auf, er zeigt ein angemessenes Nähe- und Distanzverhalten, das auf jedes Kind individuell abgestimmt ist
Er ist aufmerksam
Er hört aktiv zu
Er hat Humor (Humor hilft meistens)
Er lobt angemessen
Er darf negatives Verhalten benennen
Er setzt angemessen Grenzen
Er akzeptiert ein Nein
Er sorgt für eine dem Kind angemessene Partizipation und beteiligt das Kind an Entscheidungen
Er nimmt die Beschwerden/Kritik von Kindern ernst
Er erklärt sein Verhalten und die Regeln
Er kennt die Regeln achtet auf deren Einhaltung und kann dennoch flexibel damit umgehen
Er ist freundlich zu Kindern, Eltern und Kollegen
Er ist höflich zu Kindern, Eltern und Kollegen
Er zeigt eine professionelle Distanz (er kennt den Unterschied zwischen emotionaler Erstreaktion und professioneller Zweitreaktion)
Er hat Respekt vor der körperlichen Grenze des anderen und dessen Persönlichkeit
Der Mitarbeiter kennt und beachtet die zentralen Kommunikationsregeln (Ich-Botschaften, GfK, Konstruktive Kritik...)
Er übernimmt Verantwortung für sein Handeln
Er übernimmt Verantwortung für sein Team und die Einrichtung
Grenzüberschreitungen und Missstände werden gesehen und thematisiert
Übergriffe werden verhindert

Agiert der Mitarbeiter mit gelbem Verhalten informiert er die Eltern zeitnah/ bei rotem Verhalten umgehend. Ist dies nicht möglich kann bei gelbem Verhalten die Information über einen Kollegen an die Eltern weitergegeben werden mit dem Angebot für ein persönliches Gespräch.

Besonders In sensiblen Phasen (Bindungs-Übergänge, beim Wickeln...) wird auf die Bedürfnisse des Kindes nach Vertrautheit und Kontinuität geachtet, Personen, die für das Kind noch neu sind, werden begleitet und eingewiesen, das Kind wird nach seinem Einverständnis gefragt.

Er motiviert Kinder zum Essen und Trinken, übt aber keinen unangemessenen Druck aus. Wenn Kinder Nahrung, vor allem aber Trinken regelmäßig verweigern, ist ein Austausch mit Eltern und Fachleuten (z.B. Ärzten, Psychologen) und eine festgelegte Handlungsplanung notwendig.

Er motiviert Kinder zum Toilettengang, übt aber keinen Druck aus

**GELB**

**Der Mitarbeiter zeigt ein Verhalten, dass für die kindliche Entwicklung nachteilig sein kann. Dieses Verhalten ist kritisch zu hinterfragen (auch selbstkritisch) bzw. im Einzelfall zu begründen.**

**Der Mitarbeiter ist überlastet oder überfordert, es bedarf einer Aufarbeitung und es müssen alternative Lösungen gefunden werden.**

Der Mitarbeiter schimpft herum

Er schreit ein Kind/ Kinder an

Er verlässt den Raum ohne Absprache

Er ist emotional übererregt und agiert aus

Er sanktioniert unbegründet

Er streitet/ diskutiert mit anderen vor Kindern

Er agiert nach dem Motto „Wie du mir, so ich dir“

Er zeigt affekthaftes Verhalten

Er holt sich keine Hilfe

Der Mitarbeiter zeigt autoritäres Verhalten statt Autorität zu sein

Er setzt sich über Wünsche/ Bedürfnisse der Kinder hinweg

Er ignoriert die Bedürfnisse und das Verhalten der Kinder

Er grenzt Kinder aus der Gruppe aus, z.B. auf die Bank setzen

Er ignoriert Kritik von Kindern, Kollegen.

Er droht unangemessene Konsequenzen an, wenn Kinder sich nicht an Regeln halten (die Konsequenz steht z.B. nicht im Zusammenhang mit der Handlung und ist so nicht nachvollziehbar fürs Kind, die Konsequenz steht nicht in einer zeitlichen Kontinuität zur Handlung...)

Kinder zu küssen ist in der Regel nicht angemessen, in einigen Kulturen (z. B. in Frankreich) ist es aber durchaus üblich, sich bei bestimmten Anlässen – z.B. dem Geburtstag des Kindes – auf die Wangen zu küssen. Da wir als KiTa am Programm „Lerne die Sprache deines Nachbarn“ eine französische Fachkraft in der Einrichtung haben, ist das Küssen auf die Wange – sofern das Kind das möchte – als Vermittlung einer Kulturtechnik zu sehen.

Kinder zum Aufessen anhalten ist nicht angemessen

Sehr laut sein in der Gruppe stört andere und wollen wir nicht

In sensiblen Phasen (Bindungs-Übergänge, beim Wickeln...) wird nicht auf die Bedürfnisse des Kindes nach Vertrautheit und Kontinuität geachtet.

Schlechte Laune zu haben ist okay, sie an anderen auszulassen ist nicht okay und unprofessionell.

Begrenzende Hilfsmittel und Handlungen (z. B. festhalten) im Sinne körperlicher Interventionen sind pädagogisch/ therapeutisch zu begründen. Sie sind mit Eltern und der Leitung abzustimmen. Da begrenzende Hilfsmittel und Handlungen die Autonomie eines Kindes auch verhindern können (z. B. der Förderstuhl, der die Hypotonie kompensieren soll, der aber gleichzeitig verhindert, dass das Kind aktiv seinen Tonus beeinflusst) muss der Einsatz im Team kontinuierlich evaluiert werden.

**ROT**

*Der Mitarbeiter zeigt ein grenzüberschreitendes übergriffiges Verhalten, der Mitarbeiter verhält sich grob fahrlässig (Mitarbeiter können ggf. abgemahnt/ angezeigt/ bestraft werden).*

*Der Mitarbeiter zeigt sich in Überlastungs-situationen überfordert und reagiert nicht auf die bedrohliche Situation.*

Der Mitarbeiter verletzt / vernachlässigt seine Aufsichtspflicht

Der Mitarbeiter holt sich keine Hilfe in gefährlichen / gefährdenden Situationen

Er spricht schwerwiegenden Vorfälle nicht vor den Kollegen an -> Kollege, Team, Leitung

Er sieht weg bei Übergriffen durch Kinder/ Kollegen

Er ist körperlich übergriffig (schlagen, feste anpacken, am Arm ziehen, kneifen, schubsen, schütteln)

Er hält sich nicht an die Regeln der KiTa

Er ändert willkürlich Regeln

Er ist missachtet die Intimsphäre der Kinder (z. B. durch unsittliches Anfassen, Küssen)

Er verhält sich / äußert sich sexualisiert

Er bestraft Kinder, z. B. durch Fixieren (Strafe ist für uns keine pädagogisch adäquate Maßnahme)

Er verhält sich emotional übergriffig z.B. durch

- Angst machen
- Bloßstellen
- lächerlich machen
- ironisch sein
- emotionales manipulieren (z. B.: „dann bin ich traurig, muss weinen)
- lächerlich machen

Er missachtet die Bedürfnisse des Kindes z.B.

- Durch bewusstes Missachten
- durch bewusstes Vernachlässigen

Er verhält sich respektlos oder beleidigend gegenüber Kindern, Eltern, Kollegen

Er zeigt kein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz und ist grenzüberschreitend

Er setzt Essen / Nachtisch geben als Sanktion ein

Er zwingt Kinder zum Aufessen

Es werden keine Gespräche über Eltern im Beisein der Kinder geführt

Er zeigt keine Einsicht in Fehlverhalten, ist nicht kritikfähig

Er missachtet die Schweigepflicht

Fotos von Kindern werden ins Internet gestellt

Mobbing: Kollegen, Kinder, Erwachsene (z. B. Eltern)

über Kinder – vor Kindern – sprechen

über Eltern – vor Kindern – sprechen



## **Selbstverpflichtung Integrative Kita Petrisberg**

1. Wir verpflichten uns Kinder vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Wir achten dabei auch auf Zeichen von Vernachlässigung und handeln angemessen.
2. Wir achten die Intimsphäre, das Schamgefühl und Grenzen der uns anvertrauten Kinder und nehmen sie ernst.
3. Wir respektieren den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Gruppenmitglieder und treten ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber. Gemeinsam mit anderen unterstützen wir alle Kinder in ihrer Entwicklung und bieten Möglichkeiten, Selbstbewusstsein zu entfalten und selbstbestimmt zu agieren. Dazu gehört der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.
4. Mit dieser Verantwortung gehen wir sorgsam um.
5. Wir verzichten auf verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehen gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
6. Wir werden uns gegenseitig und im Mitarbeiterteam angemessen auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe und im Team zu schaffen und zu erhalten.
7. Wir ermutigen Kinder dazu, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen und ihnen erzählen, was sie erleben, vor allem auch von Situationen, in denen sie sich bedrängt fühlen.
8. Wir nehmen Hinweise und Beschwerden jeglicher Personen ernst.

Diesem Ehrenkodex fühle ich mich verpflichtet

---

Datum/ Name des Mitarbeiters

#### **4. Verankerung des Verhaltenskodexes in der Einrichtung**

Um sicherzustellen, dass der Kodex lebendig in der Institution verankert wird, ist es notwendig, einmal im Jahr die Verhaltensampel zu evaluieren.

Weiterhin wollen wir unseren Verhaltenskodex transparent machen:

Durch Aushängen in der Einrichtung (Flur, Gruppen, Büro)

- Durch Aufnahme in die Konzeption und das Leitbild(Anhang)
- Auf der Homepage der Kita
- Durch eine Infoveranstaltung für interessierte Eltern

Zu etablieren ist ein Ablaufschema, das bei beobachtetem und/ oder vermutetem Gewaltgeschehen anzuwenden ist (siehe hierzu Gewalt in Diensten u. Einrichtungen... S. 67ff).

#### **Quellen:**

- Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern, eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe, April 2016
- Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen, der Paritätische Gesamtverband, Dezember 2015