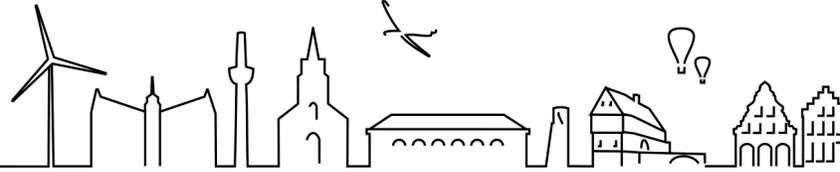


**Herzlich Willkommen zu unserer
Veranstaltung:**

**„Gewaltschutz und Kindeswohl in
Kindertagesstätten“**



Gewaltschutz und Kindeswohl in Kindertagesstätten

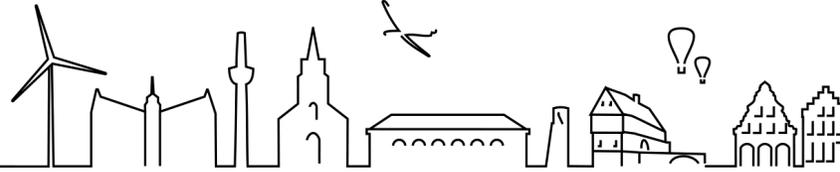
Strukturelles, Zwischenmenschliches und Bewegendes aus der Praxis

Herzlich willkommen!

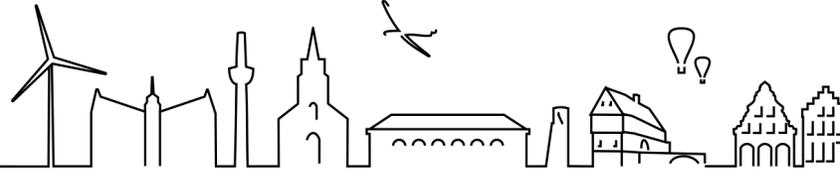
Gewalt

Resonanz
Widerstreit
Selbstachtsamkeit
Trauma
Ambivalenz
Demütigung
Sinn
Ambiguitätstoleranz
Grenzüberschreitung

Würde
Anerkennung
Verantwortung
Macht
Partizipation
Entfremdung
Tabu
Isolation
Leiblichkeit
Scham
Missachtung

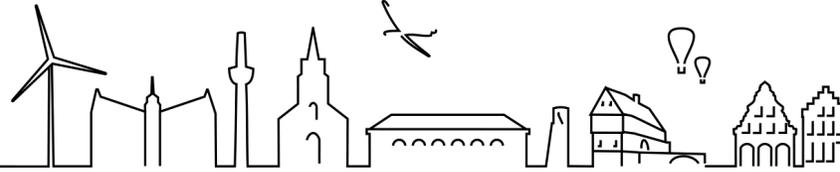


Zeiten	Inhalte
I. Teil (9.00-9.30 Uhr)	Hinführung
II. Teil (9.30-10.30 Uhr)	Herausfordernde Verhaltensweisen und Situationen
III. Teil (10.45-12.15 Uhr)	Gewalt als leibliche Schmerz- und Verletzungserfahrung
IV. Teil (13.00-14.30 Uhr)	Fall- und Fachberatung
V. Teil (14.45-15.45 Uhr)	Gewaltsensible Organisation
VI. Teil (16.00 Uhr – 16.15 Uhr)	Abschluss



Teil 1

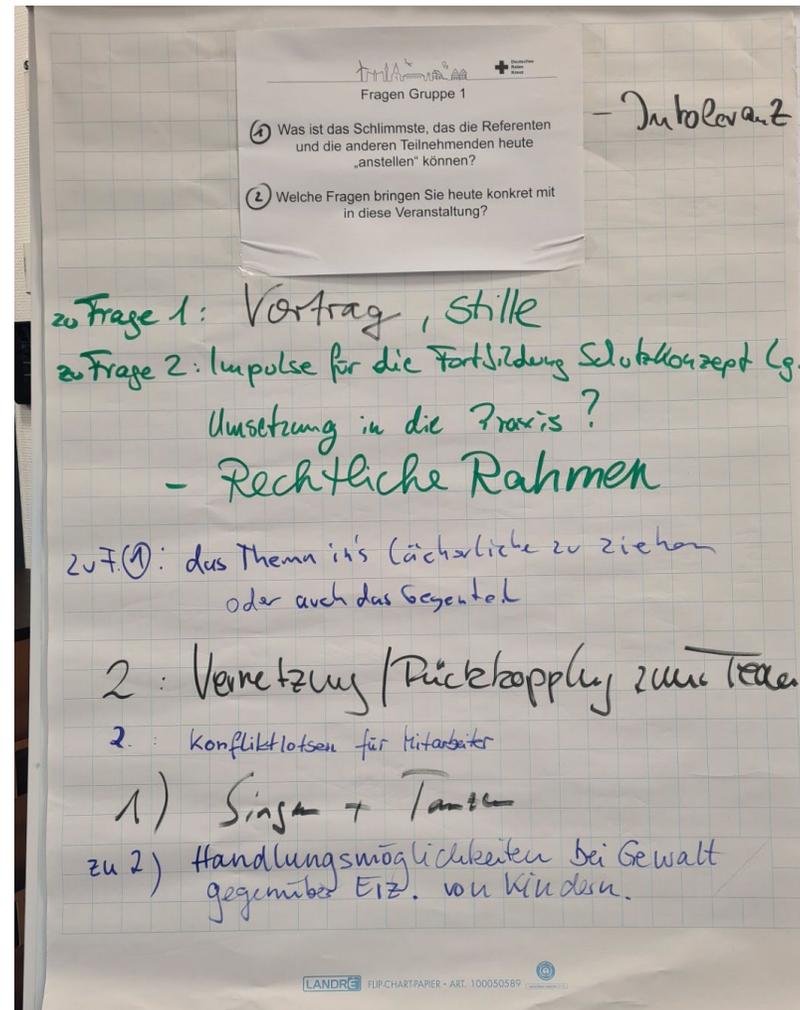
Hinführung



Fragen Gruppe 1

Was ist das Schlimmste, das die Referenten und die anderen Teilnehmenden heute „anstellen“ können?

Welche Fragen bringen Sie heute konkret mit in diese Veranstaltung?



Fragen Gruppe 1

① Was ist das Schlimmste, das die Referenten und die anderen Teilnehmenden heute „anstellen“ können?

② Welche Fragen bringen Sie heute konkret mit in diese Veranstaltung?

- Intoleranz

zu Frage 1: Vortrag, Stille

zu Frage 2: Impulse für die Fortbildung Selbstkonzept Gg. Umsetzung in die Praxis?

- Rechtliche Rahmen

zu F. ①: das Thema ist's lächerliche zu ziehen oder auch das Gegenteil

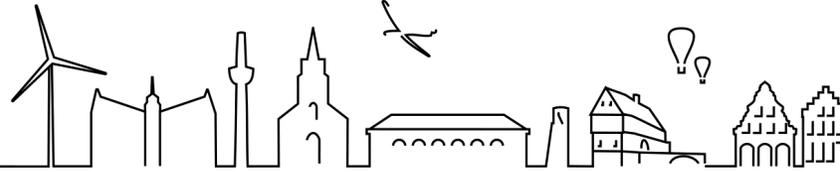
2: Vernetzung / Rückkopplung zum Team

2: Konfliktlotsen für Mitarbeiter

1) Singen + Tanzen

zu 2) Handlungsmöglichkeiten bei Gewalt gegenüber Elz. von Kindern.

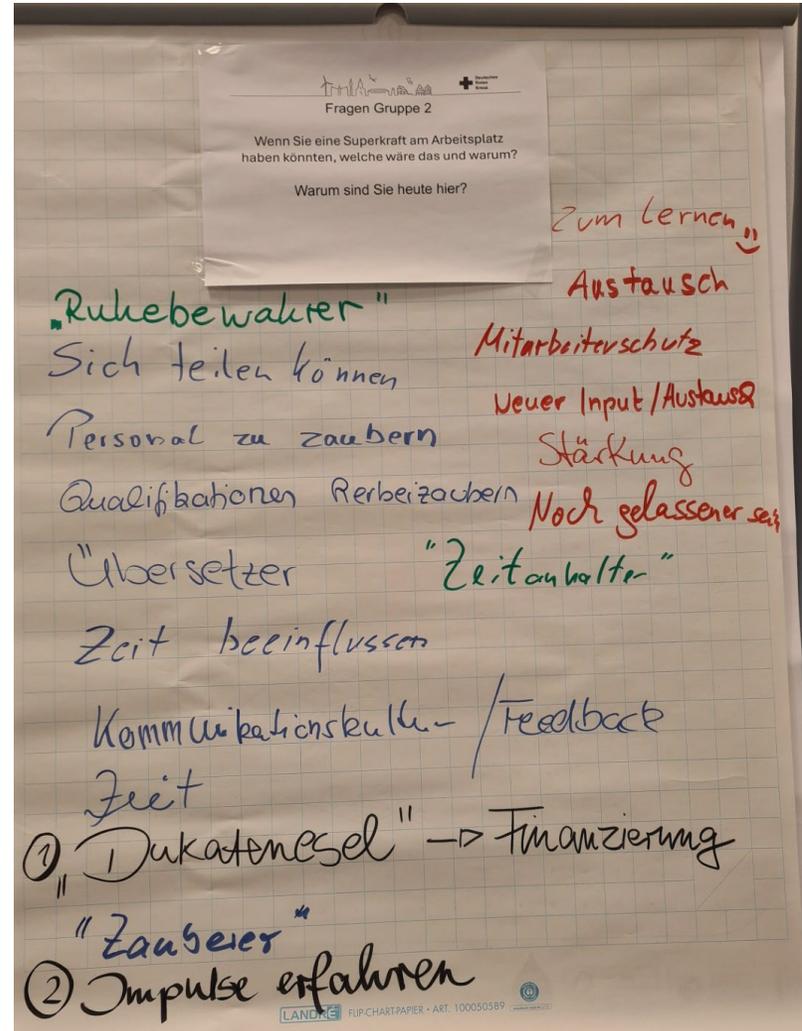
LANDRIG FLIP-CHARTPAPIER - ART. 100050589



Fragen Gruppe 2

Wenn Sie eine
Superkraft am
Arbeitsplatz haben
könnten, welche wäre
das und warum?

Warum sind Sie heute
hier?



Fragen Gruppe 2

Wenn Sie eine Superkraft am Arbeitsplatz haben könnten, welche wäre das und warum?
Warum sind Sie heute hier?

zum lernen 😊

Austausch

"Ruhebewahrer"
Sich teilen können
Personal zu zaubern
Qualifikationen herbeizaubern
"Übersetzer"
Zeit beeinflussen
Kommunikationskultur / Feedback
Zeit

Mitarbeiterschutz
Neuer Input / Austausch
Stärkung
Noch gelassener sein

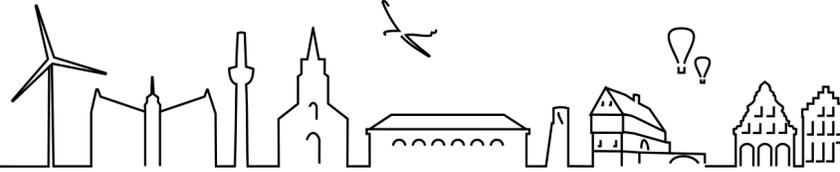
"Zeitanwalt"

① "Dukateneesel" → Finanzierung

"Zauberer"

② Impulse erfahren

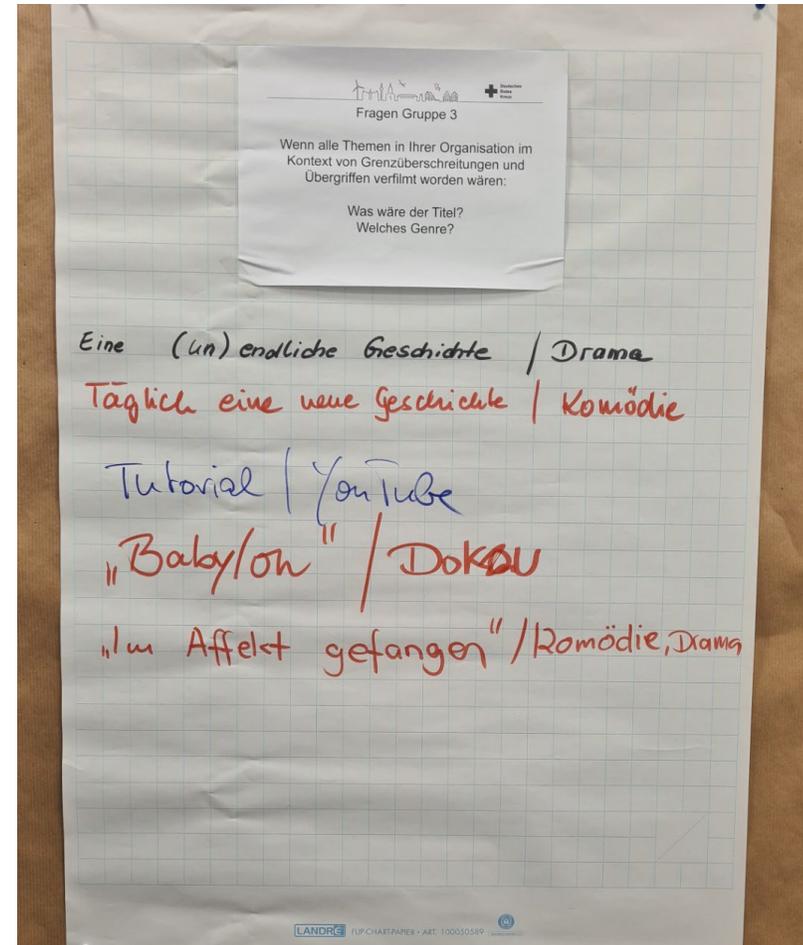
LANDRE FLIP-CHART-PAPIER • ART. 100050389

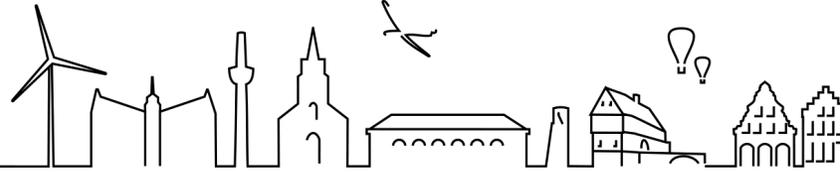


Fragen Gruppe 3

Wenn alle Themen in Ihrer
Organisation im
Kontext von
Grenzüberschreitungen und
Übergriffen verfilmt worden
wären:

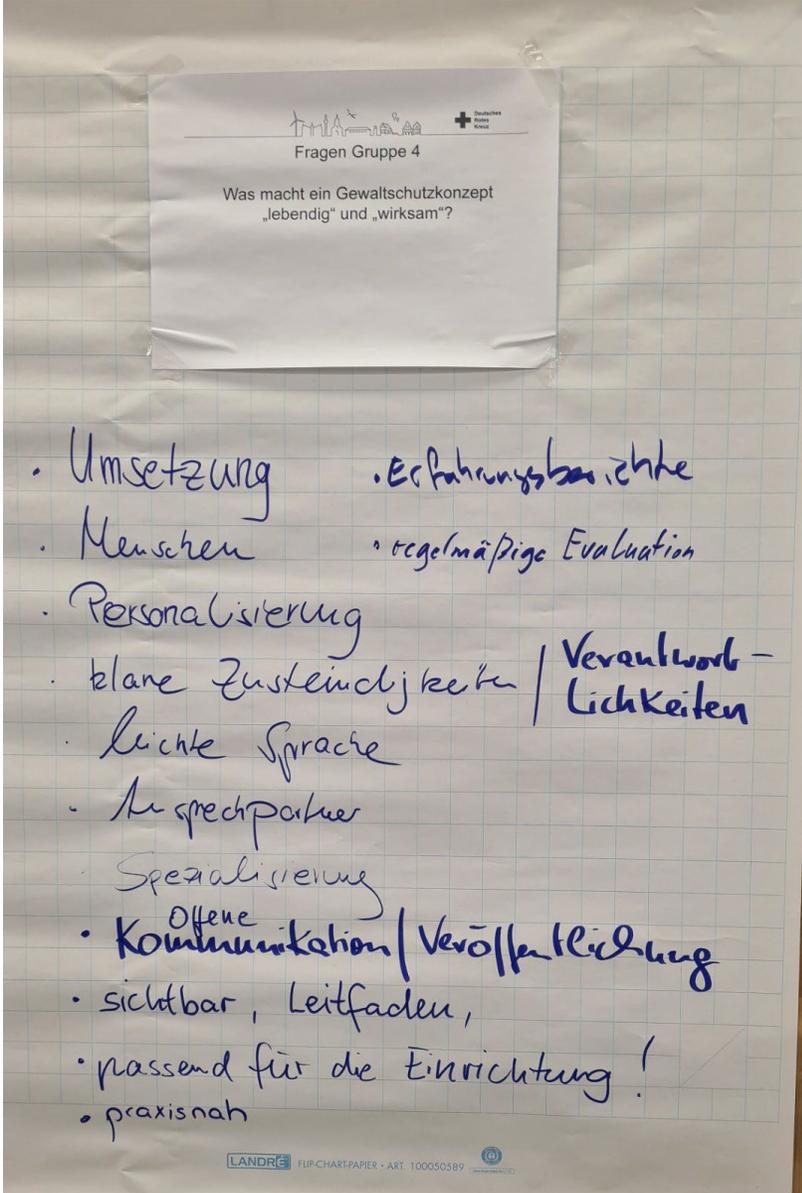
Was wäre der Titel?
Welches Genre?





Fragen Gruppe 4

Was macht ein
Gewaltschutzkonzept
„lebendig“ und
„wirksam“?

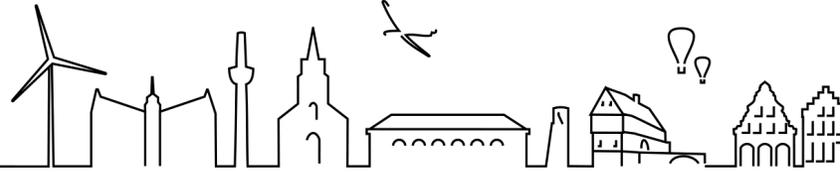


Fragen Gruppe 4

Was macht ein Gewaltschutzkonzept „lebendig“ und „wirksam“?

- Umsetzung
- Menschen
- Personalisierung
- klare Zuständigkeiten
- leichte Sprache
- Ansprechpartner
- Spezialisierung
- ^{Offene} Kommunikation / Veröffentlichung
- sichtbar, Leitfaden,
- passend für die Einrichtung!
- praxisnah
- Erfahrungsberichte
- regelmäßige Evaluation
- Verantwortlichkeiten

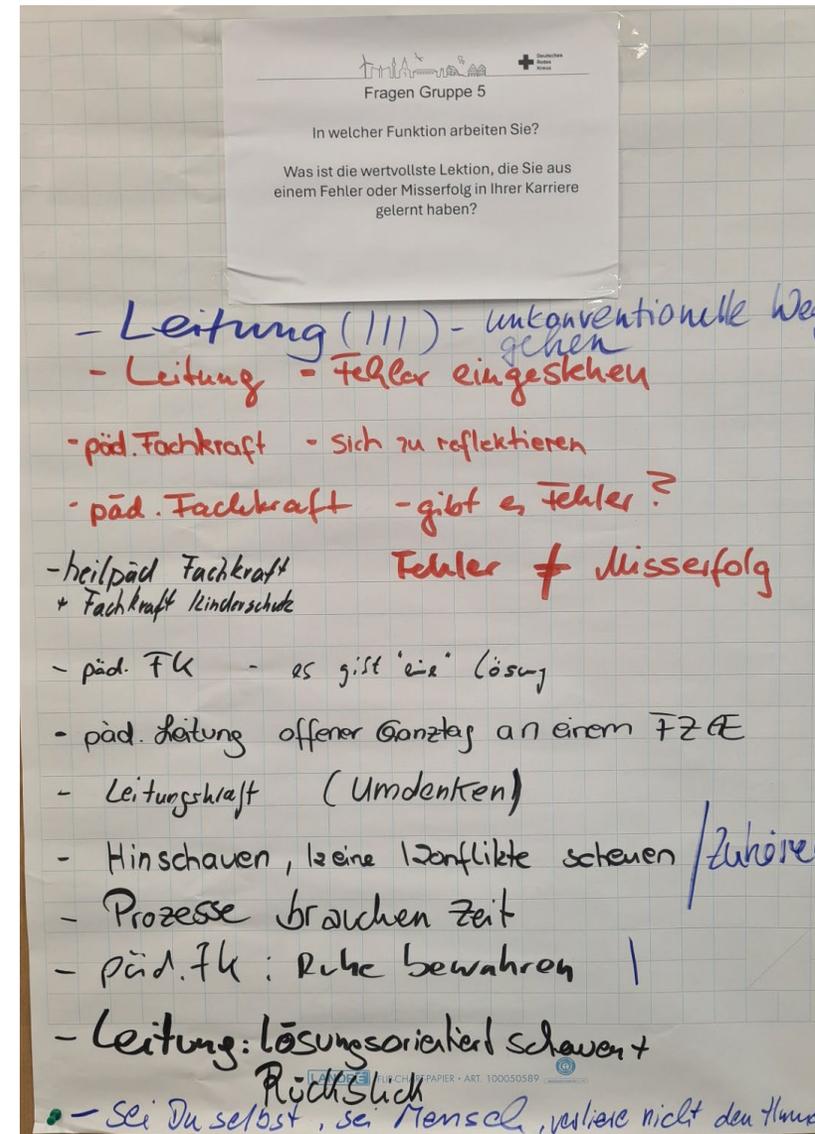
LANDRE® FLP-CHARTPAPIER • ART. 100050587



Fragen Gruppe 5

In welcher Funktion arbeiten Sie?

Was ist die wertvollste Lektion, die Sie aus einem Fehler oder Misserfolg in Ihrer Karriere gelernt haben?

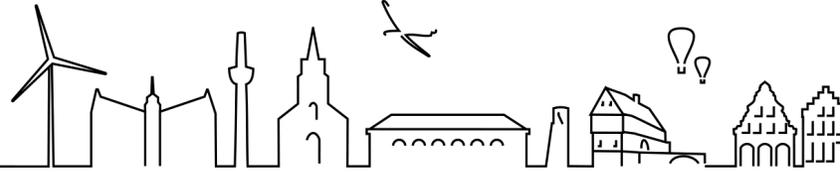


Fragen Gruppe 5

In welcher Funktion arbeiten Sie?

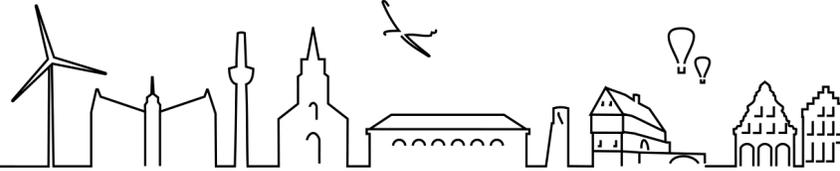
Was ist die wertvollste Lektion, die Sie aus einem Fehler oder Misserfolg in Ihrer Karriere gelernt haben?

- Leitung (III) - unkonventionelle Weg gehen
- Leitung - Fehler eingestehen
- päd. Fachkraft - sich zu reflektieren
- päd. Fachkraft - gibt es Fehler?
- heilpäd. Fachkraft + Fachkraft Kinderschule Fehler ≠ Misserfolg
- päd. FK - es gibt 'eine' Lösung
- päd. Leitung offener Ganztags an einem FZAE
- Leitungskraft (Umdenken)
- Hinschauen, keine Konflikte scheuen / Zuhören
- Prozesse brauchen Zeit
- päd. FK: Ruhe bewahren |
- Leitung: lösungsorientiert schauen + Rücksicht
- Sei Du selbst, sei Mensch, verliere nicht den Humor



Teil 2

Herausfordernde Verhaltensweisen und Situationen



»Erst verstehen, dann erziehen.

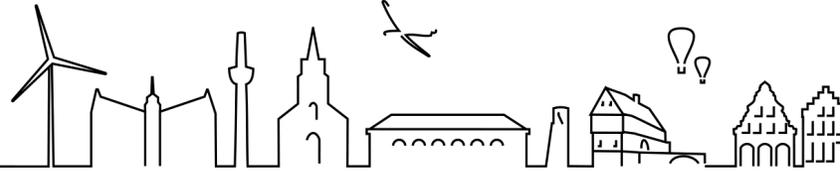
Nicht gegen den Fehler, sondern für das Fehlende.

Nicht nur das Kind, auch seine Umgebung ist zu erziehen.«

(Moor 1965)

Der Mensch ist nur denkbar als Einheit aus Biologischem,
Psychischem (Emotionalem) und Sozialem (vgl. Lanwer 2006).

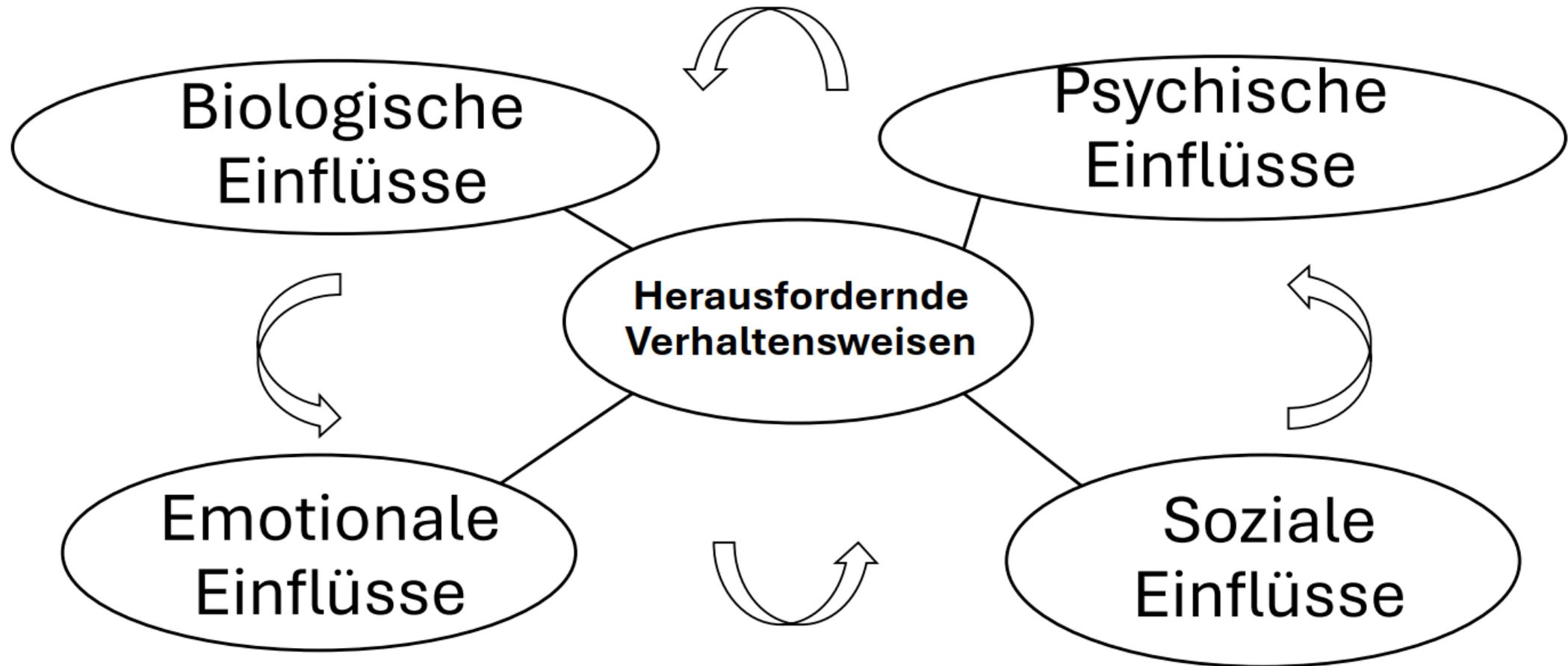
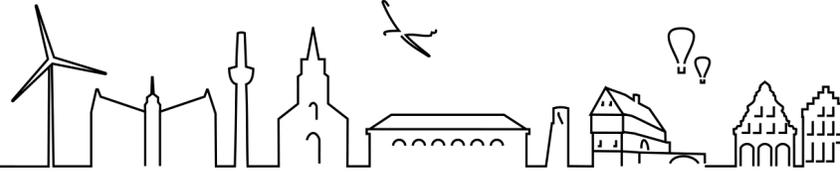
„Einem Menschen zu begegnen heißt,
von einem Rätsel wachgehalten werden.“ (Lévinas 1999)

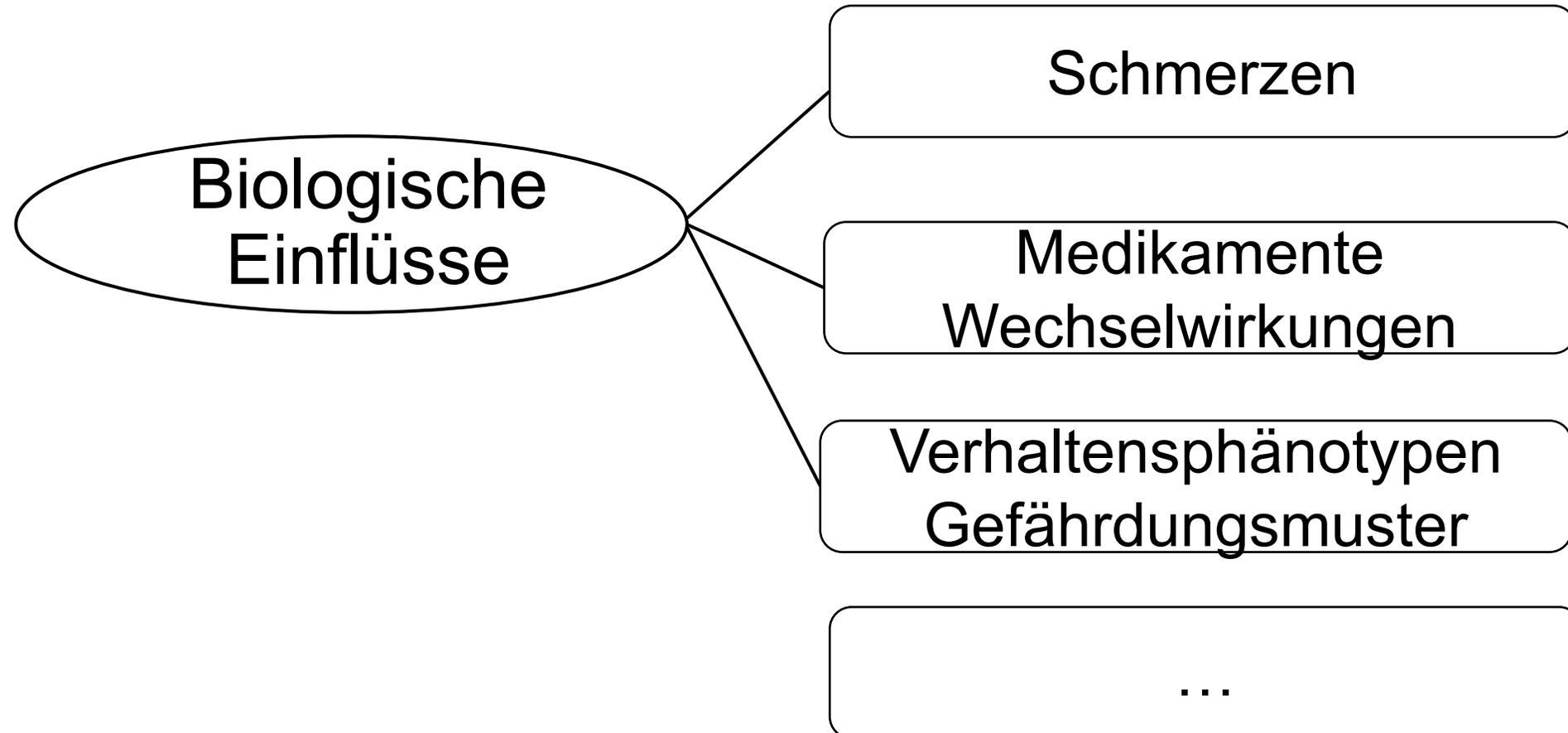
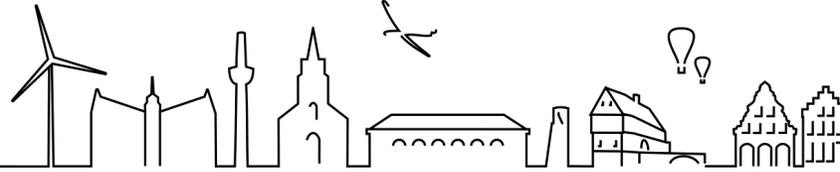


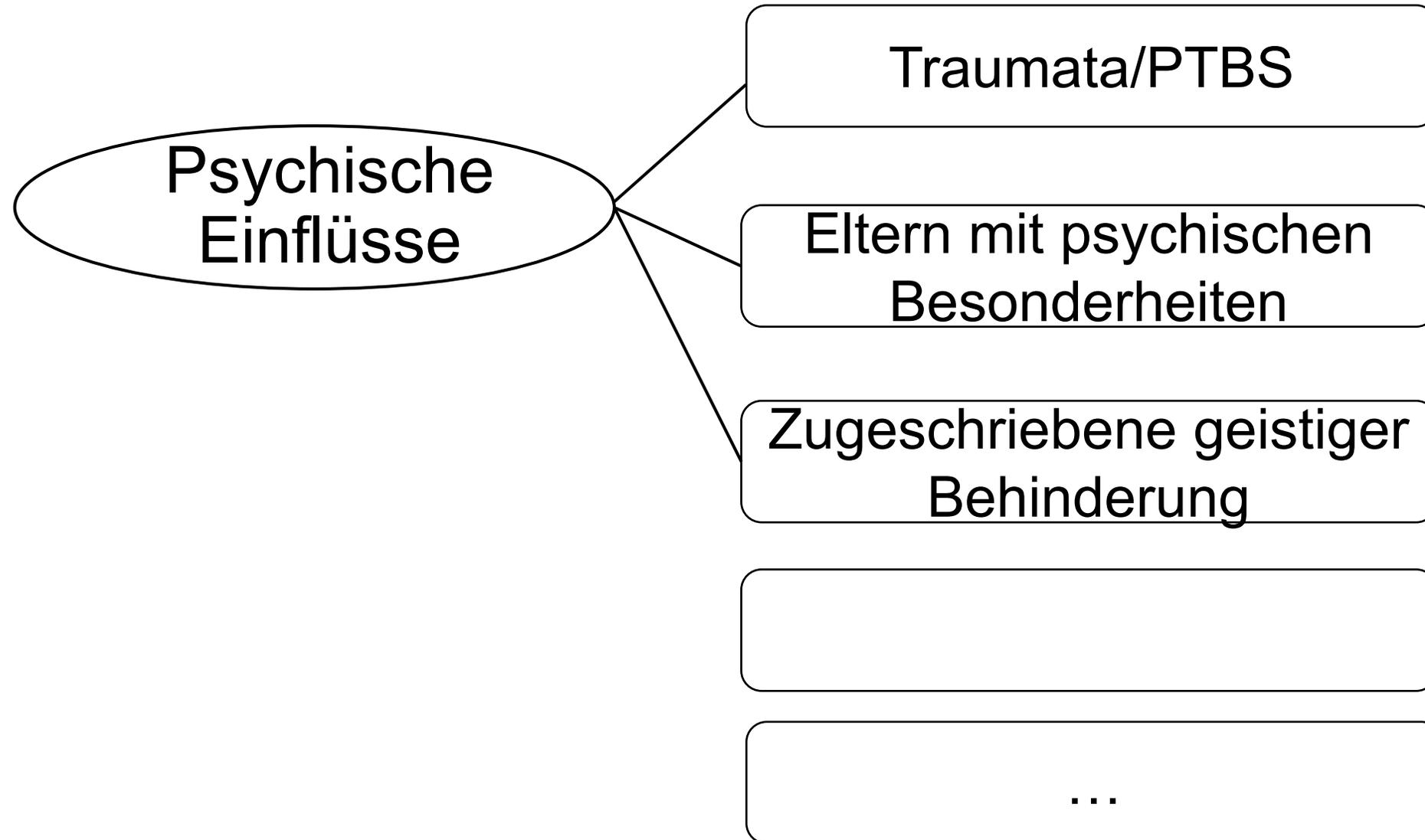
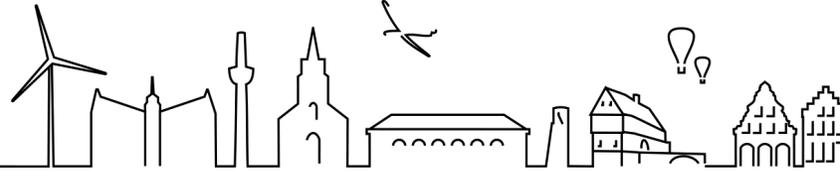
Was kann mich auf die „Palme bringen“?

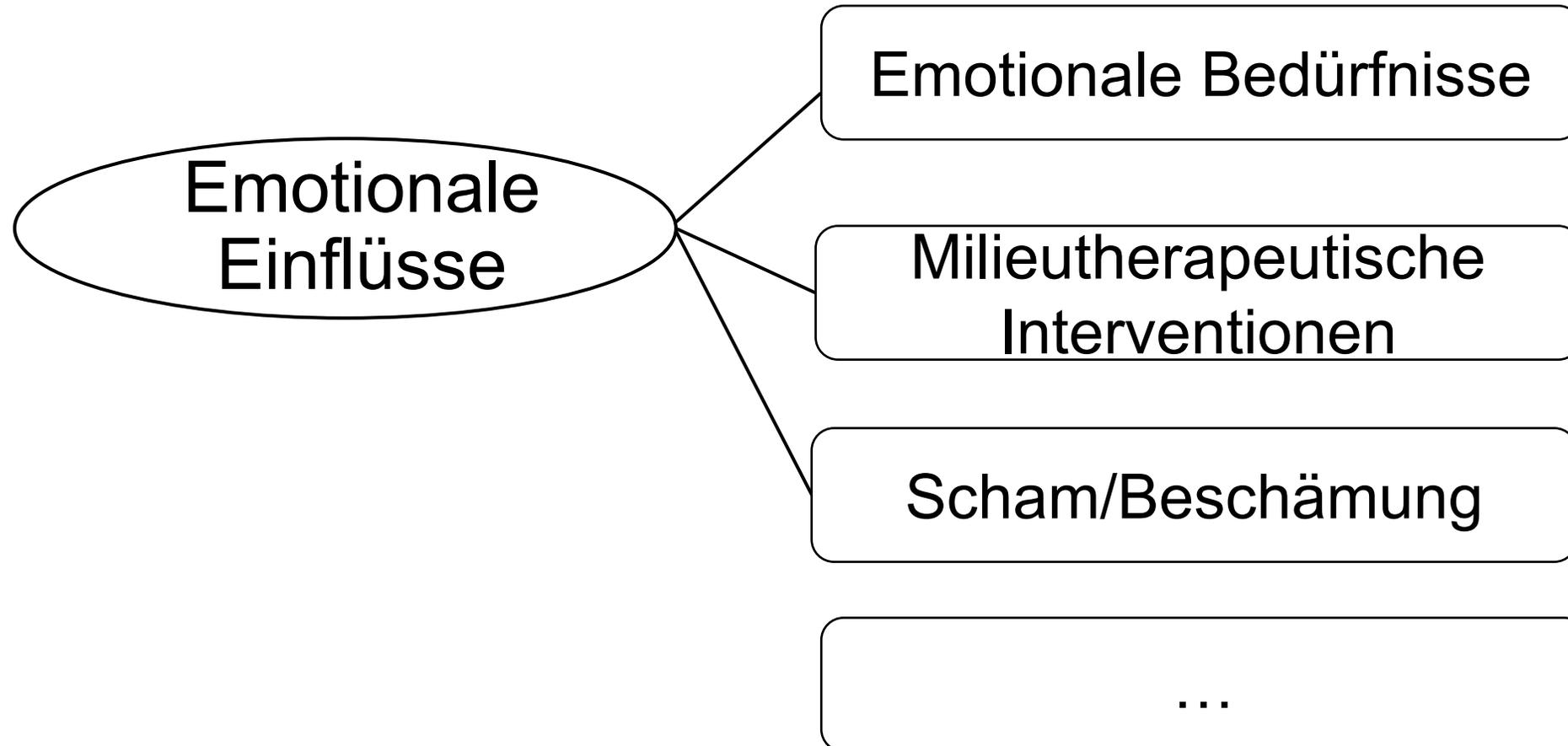
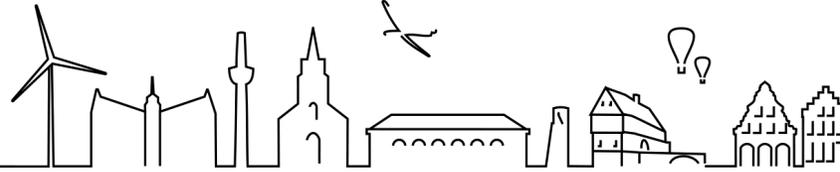
Welche Geräusche, Düfte, Berührungen,
Handlungsweisen fordern mich heraus?

Welche Handlungsweisen sind Ihnen bezüglich
anderer Personen, Mitarbeitenden, KlientInnen
wichtig (z.B. Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, usw.)?

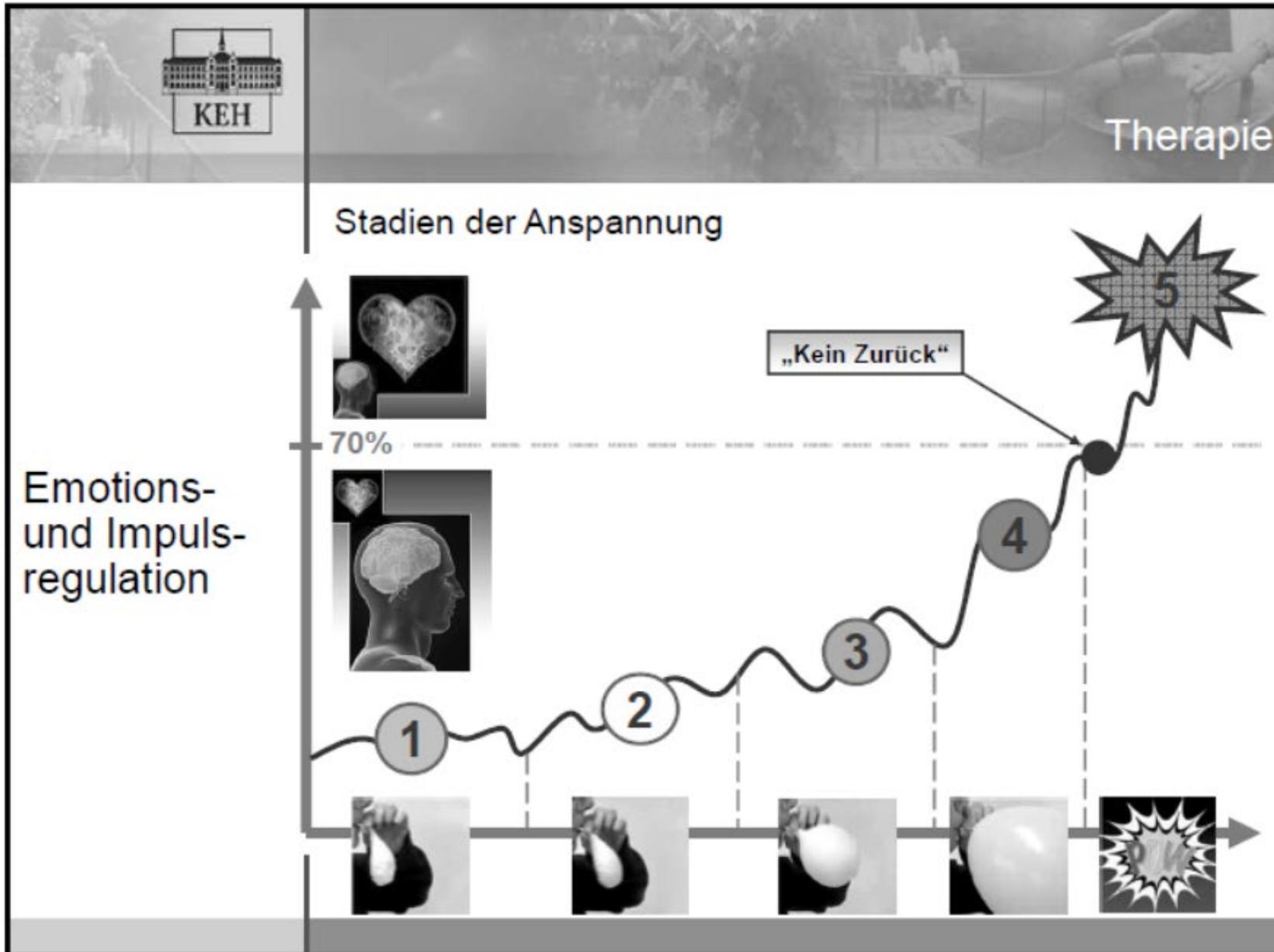




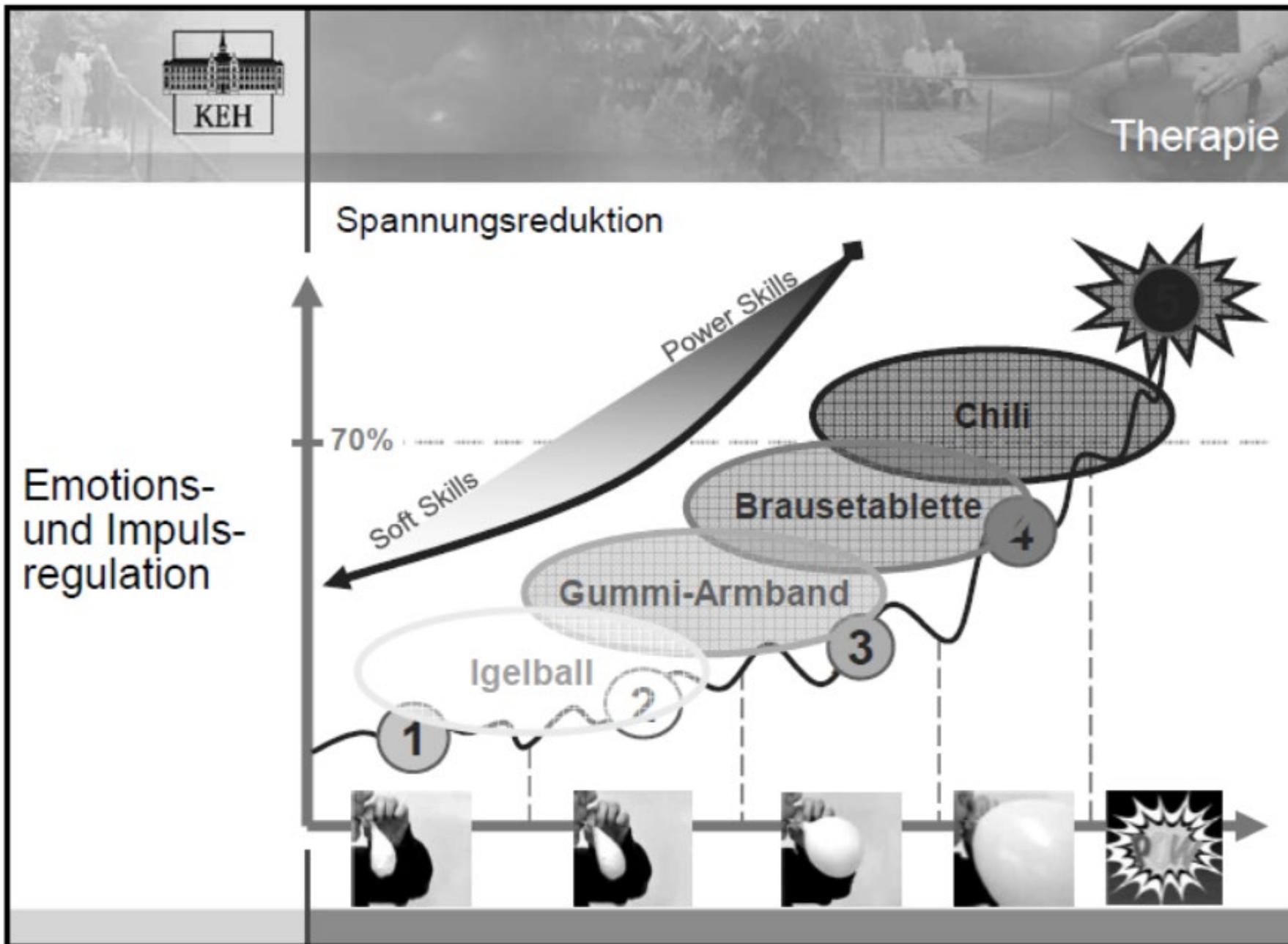




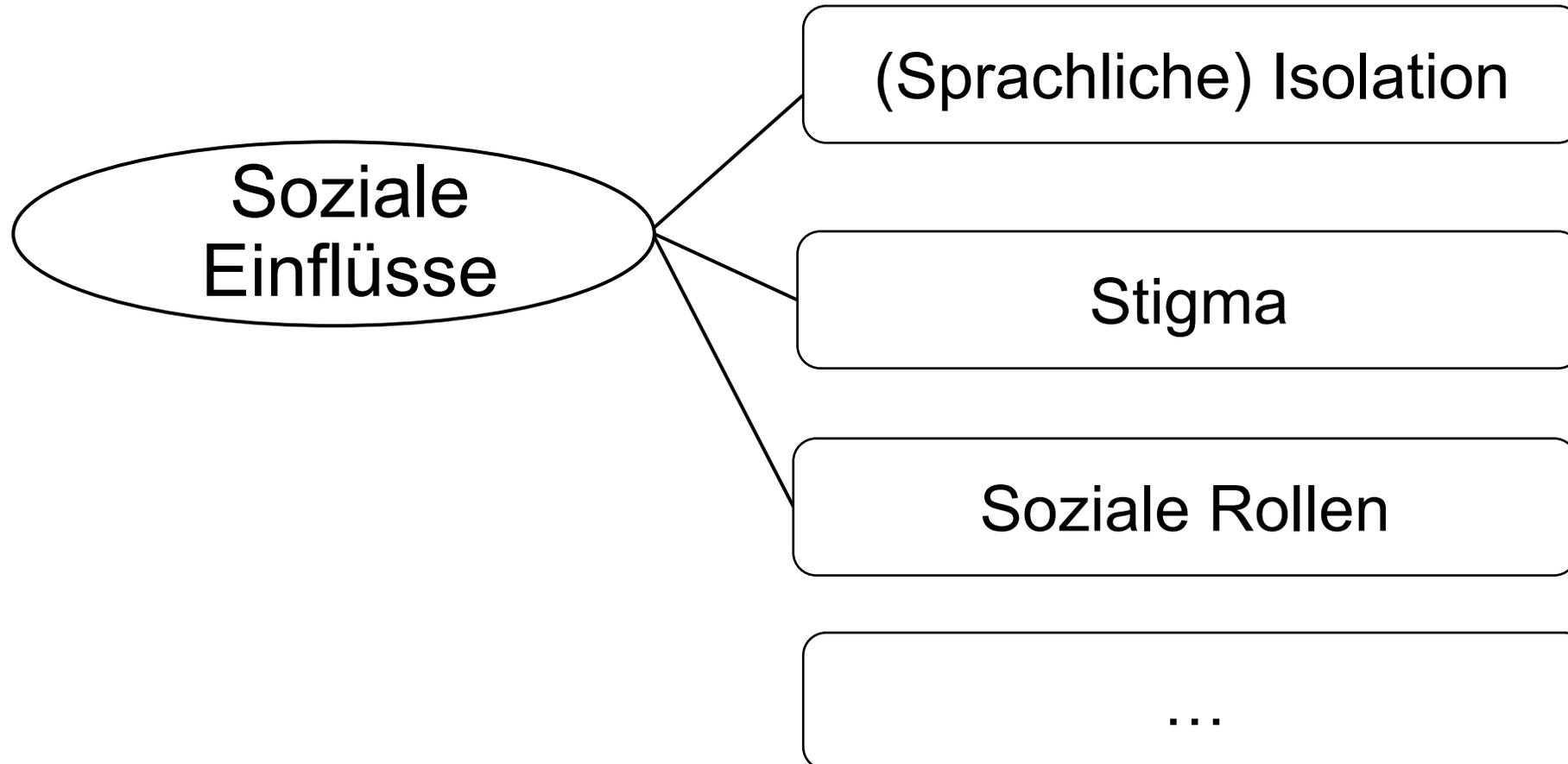
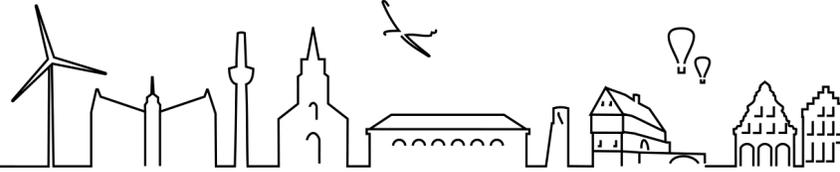
Spannungskurve

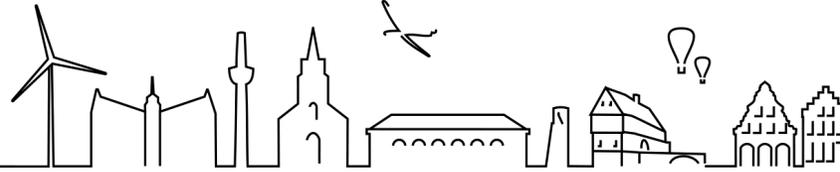


Hennicke, Klaus (Hrsg.) (2011): *Verhaltensauffälligkeiten, Problemverhalten, Psychische Störungen - Herausforderungen für die Praxis - Dokumentation der Arbeitstagung der DGSG am 18.3.2011 in Kassel*. DGSG Eigenverlag, Berlin.



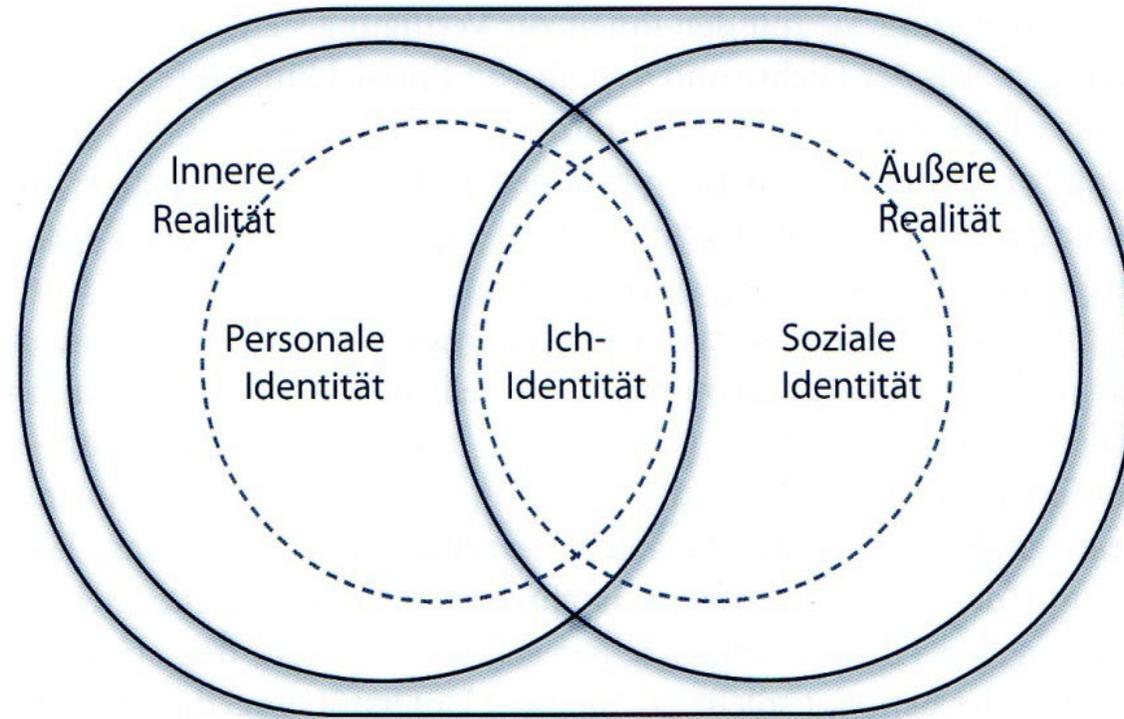
Hennicke, Klaus (Hrsg.) (2011): *Verhaltensauffälligkeiten, Problemverhalten, Psychische Störungen - Herausforderungen für die Praxis - Dokumentation der Arbeitstagung der DGSGb am 18.3.2011 in Kassel*. DGSGb Eigenverlag, Berlin.

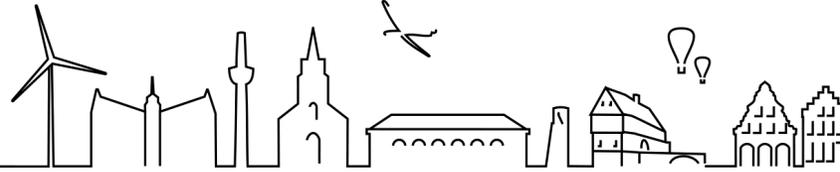




Bildung einer Ich-Identität (vgl. Andresen, Hurrelmann, Palentien, Schröder 2012)

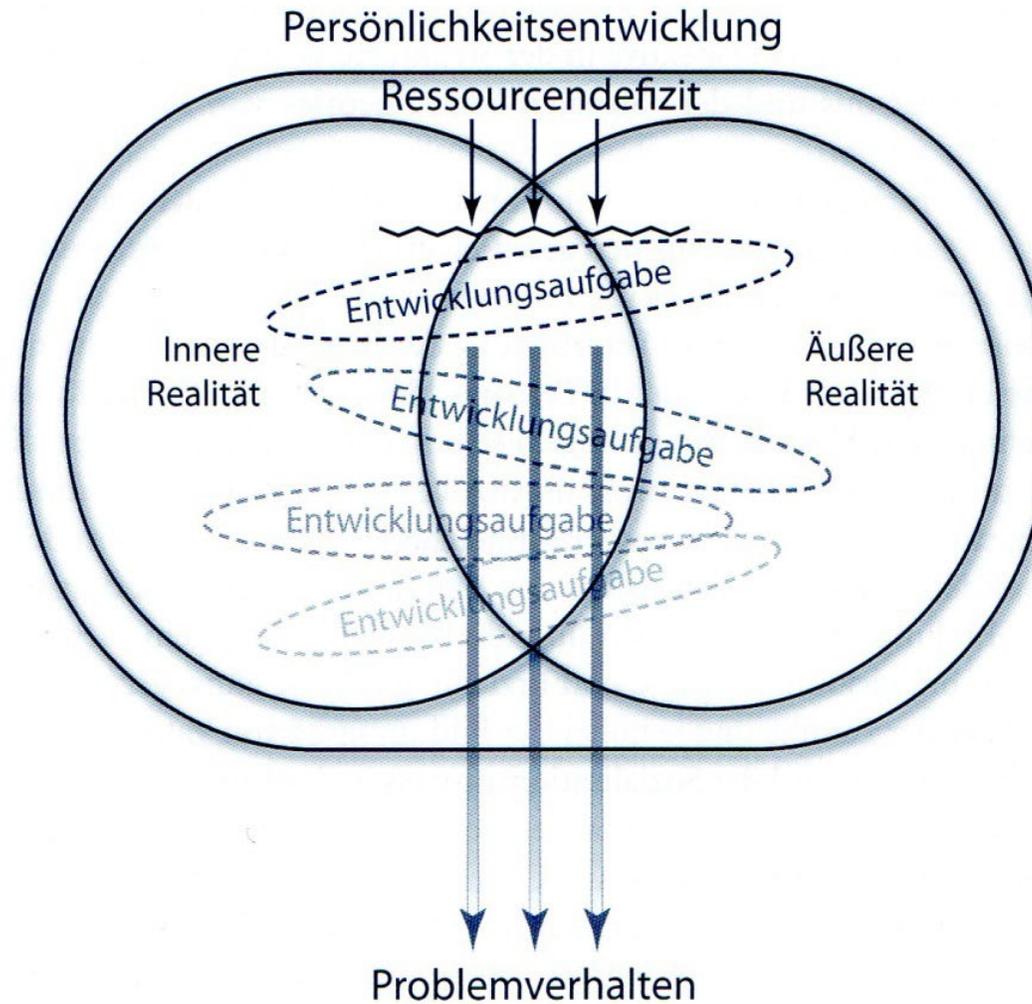
Persönlichkeitsentwicklung

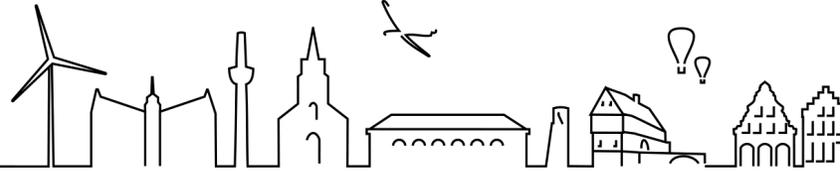




Rolle personaler und sozialer Ressourcen

(vgl. Andresen, Hurrelmann, Palentien, Schröder 2012)

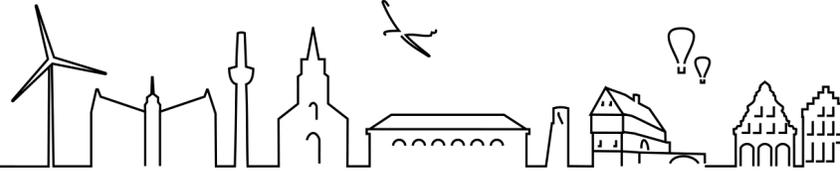




Herausfordernde Situationen

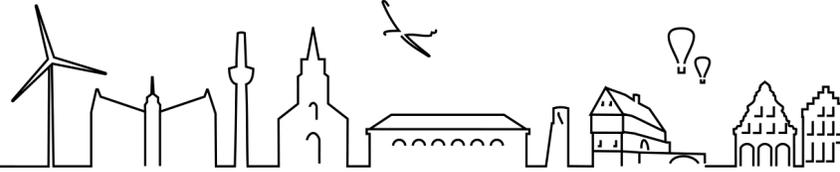
- „**Fluchtwege ermöglichen**
- Einfache Sprache – **kurze**, eindeutige **Aussagen**
- **Keine Fragen**
- **Keine Problembewältigung**
- Zuversicht und Sicherheit signalisieren
- Antwortlatenz 5-7 Sekunden - Zeit geben, nicht reden - **warten!**
- Faktor **Angst** – beider Parteien – berücksichtigen
- (...)
- Und immer wieder: **Validieren!**“

Aus: http://www.dgsgb.de/downloads/band_30_011_barrett_feuerherd.pdf

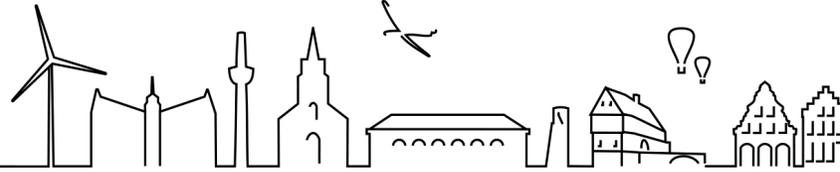


Teil 3

Gewalt als leibliche Schmerz- und Verletzungserfahrung



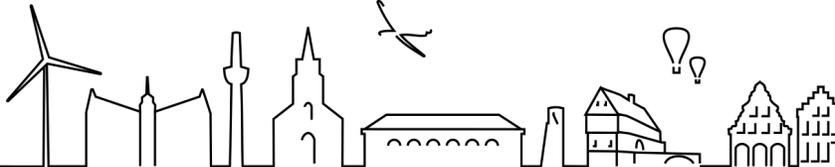
Zuallererst: Es gibt nicht die Gewalt.
Gewalt hat viele Gesichter.

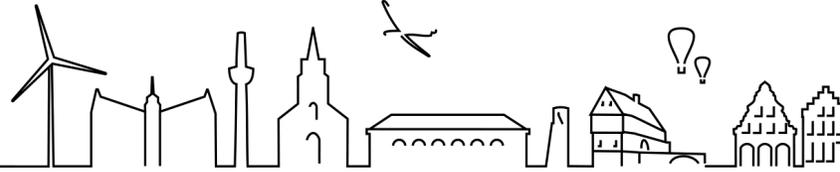


Gewalt führt zu einer Abwertung von Leben und Aufwertung von Macht

(vgl. Heitmeyer, Hagan 2002)

Zentrale Botschaft: Halte das Feld der Macht offen!



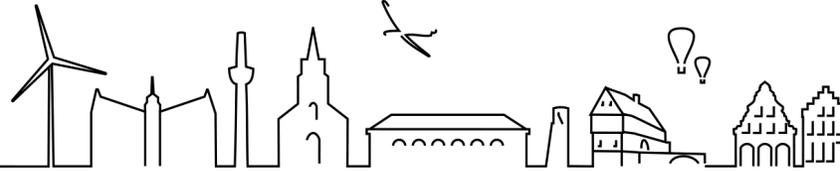


Gewalt als *leibliche* Verletzungs- und Schmerzerfahrung

(vgl. Beck, Teresa, Koloma (2017): Gewalt als leibliche Erfahrung. Ein Gespräch mit Teresa Koloma Beck. In: Mittelweg 36, 3/2017. Seite 52-73)

Eine leiborientierte Herangehensweise beginnt im Kleinen, „in der Achtsamkeit und Empfänglichkeit der Sinne, in der Beweglichkeit und Verletzlichkeit des Leibes, dort, wo Tun und Leiden, Anwesenheit und Abwesenheit unaufhörlich ineinander spielen und Fremdes unkalkulierbar am eigenen Leib erfahren wird“.

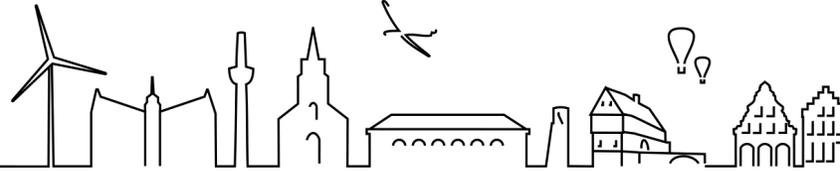
Waldenfels, Bernhard; Därmann, Iris (Hrsg.) (1998, 17): Der Anspruch des Anderen. Perspektiven phänomenologischer Ethik. Wilhelm Fink Verlag, München



„Die Grenzen meines Körpers sind die Grenzen meines Ichs.

Die Hautoberfläche schließt mich ab gegen die fremde Welt:
auf ihr darf ich, wenn ich Vertrauen haben soll, nur zu spüren
bekommen, was ich spüren will.

Mit dem ersten Schlag aber bricht dieses Weltvertrauen
zusammen.“

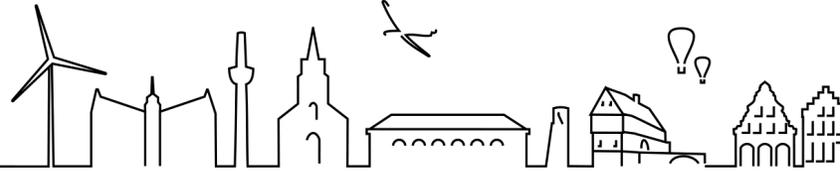


Wenn mit dem **Gewaltbegriff** nicht genügend **selbstreflexiv** umgegangen wird...

Bagatellisierung

Dramatisierung

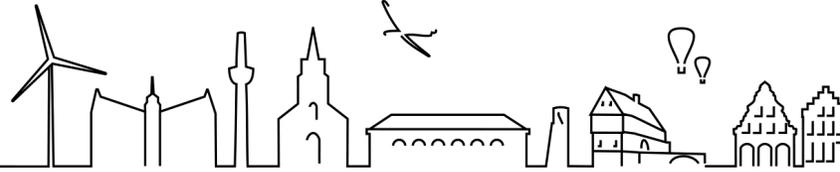
Sensibilisierung



Wenn mit dem Gewaltbegriff nicht genügend selbstreflexiv umgegangen wird...

- Umdeutungsfalle
- Skandalisierungsfalle
 - Inflationfalle
- Moralisierungsfalle
 - Normalitätsfalle
 - Reduktionsfalle

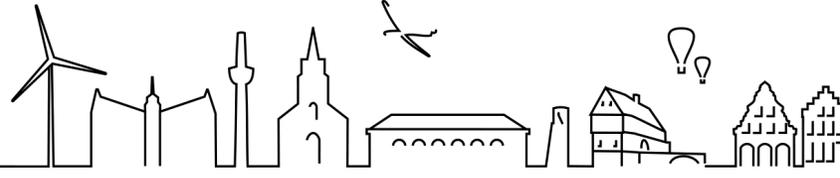
(vgl. Heitmeyer, Wilhelm; Hagan, John (2002): Gewalt. Zu den Schwierigkeiten einer systematischen internationalen Bestandsaufnahme. In: Heitmeyer, Wilhelm; Hagan, John (Hrsg.) (2002): Internationales Handbuch der Gewaltforschung. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden. Seite 15-25.)



Gewaltbegriff

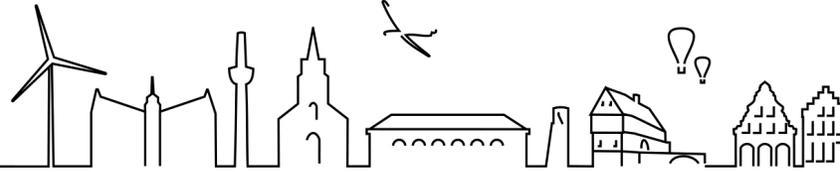
Es braucht einen reflexiven Umgang mit dem Gewaltbegriff damit nachfolgende Fallen vermieden werden können:

- „Die Umdeutungsfalle: Gewalt wird personalisiert, pathologisiert oder biologisiert.
- Die Skandalisierungsfalle: Spektakuläres Gewaltvokabular dient der öffentlichen Aufmerksamkeit.
- Die Inflationsfalle: Die Gewaltdiskussion wird derart ausgedehnt, dass der Eindruck allgegenwärtiger Gewalt entsteht.
- Die Moralisierungsfalle: Betroffenheitsrhetorik unterscheidet klar zwischen Gut und Böse, und folgt einem einfachen „Täter-Opfer Schema“.
- Die Normalitätsfalle: Die Gewalt bestimmter Gruppen wird als natürlich begriffen und verharmlost.
- Die Reduktionsfalle: Die vielschichtigen Gewaltphänomene werden durch einfache Erklärungen oder als Persönlichkeitsmerkmal beschrieben.“



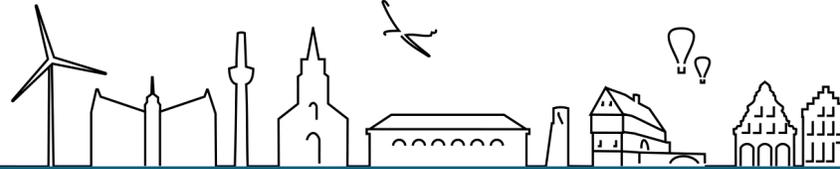
Sorge

Offenheit (Transparenz)



Vermutung	Leitung	Fachkraft	Kind	An- und Zugehörige	Außenstehende
Leitung					
Fachkraft					
Kind					
An- und Zugehörige					
Außenstehende					

Beobachtung	Leitung	Fachkraft	Kind	An- und Zugehörige	Außenstehende
Leitung					
Fachkraft					
Kind					
An- und Zugehörige					
Außenstehende					



Gewalt als leibliche Schmerz- und Verletzungserfahrung

Hören

Sehen

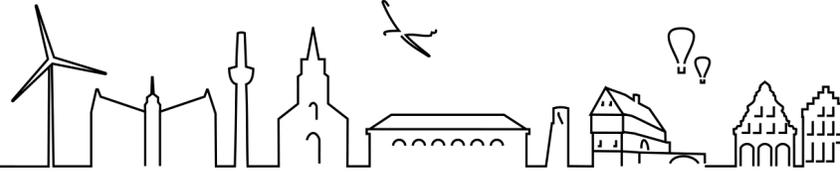
Riechen

Schmecken

Tasten Berühren

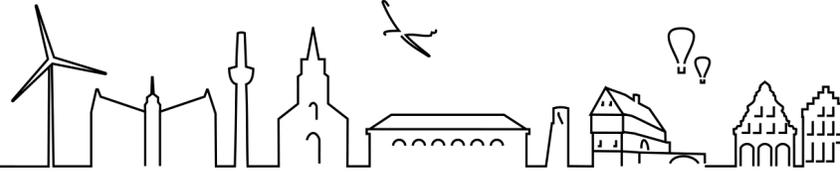
Bewegen

Temperatur



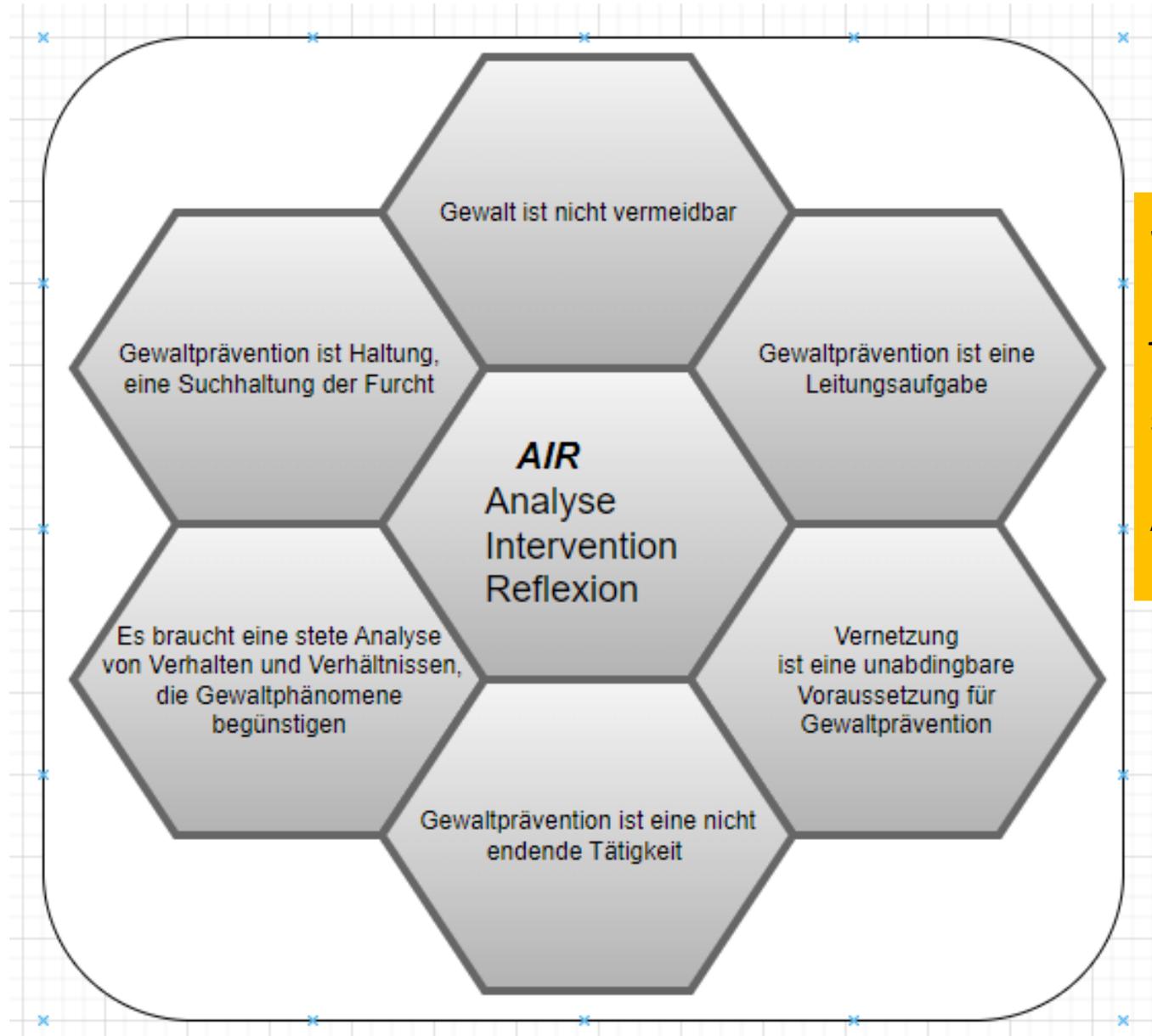
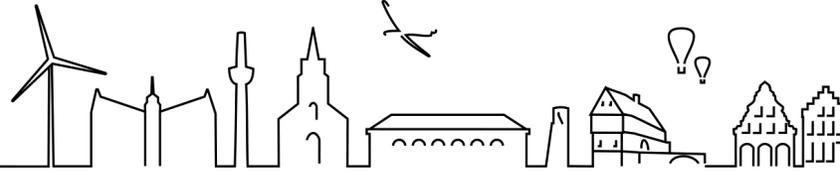
Teil 4

Beratung

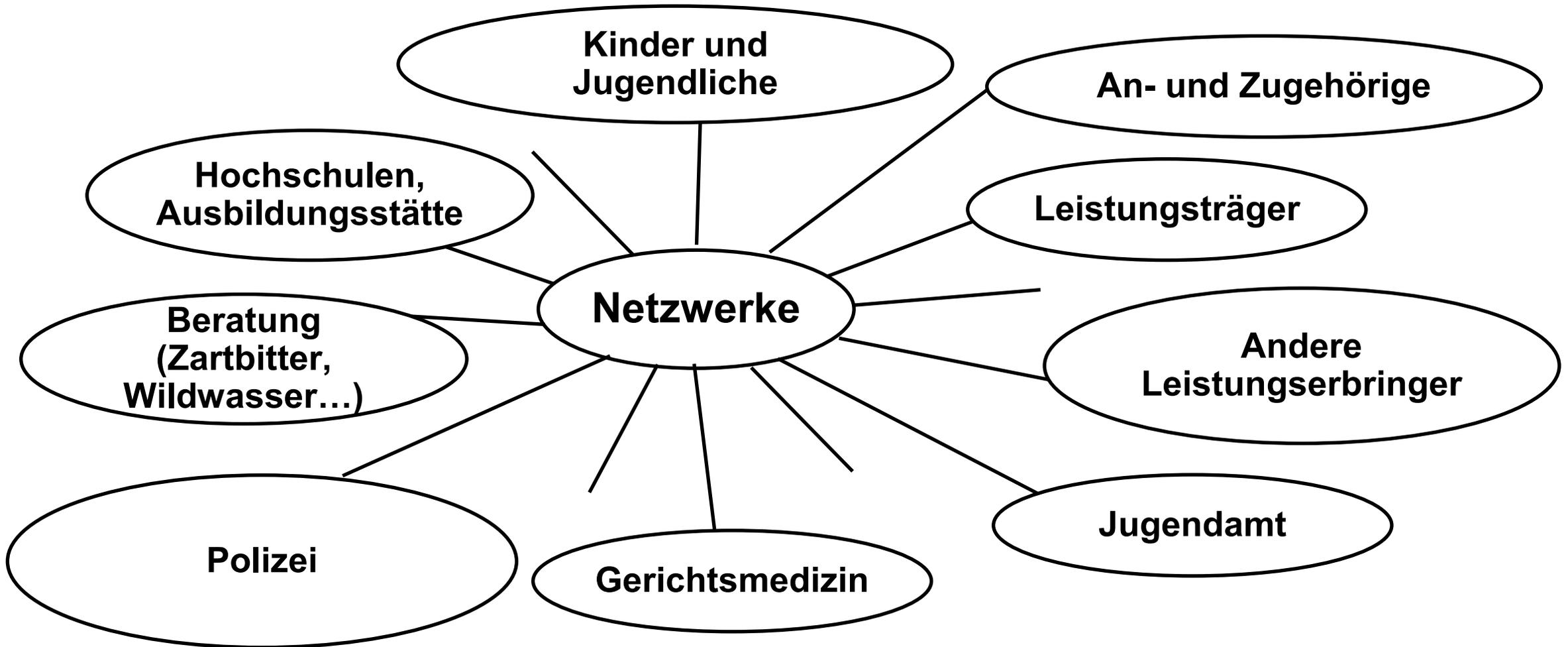
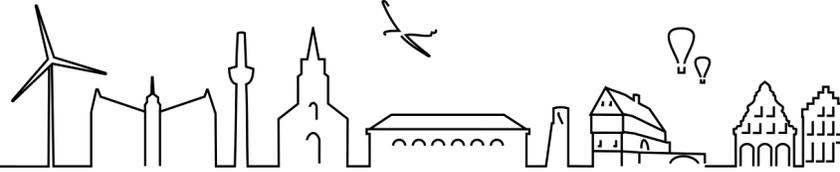


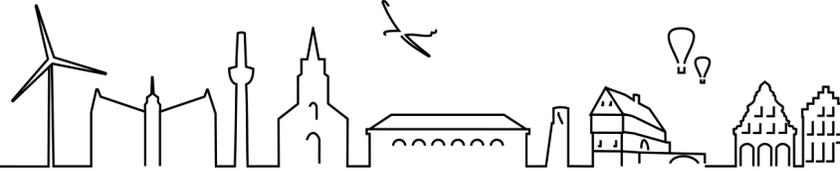
Teil 5

Gewaltsensible Organisation

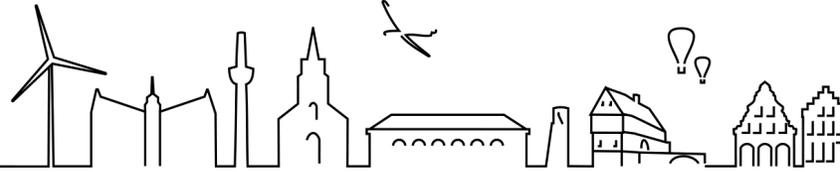


Jedes
Gewaltschutzkonzept,
jede Erstellung eines
Gewaltschutzkonzeptes
sollte/muss die
Klient:innen und
Angehörigen **partizipativ**
mit einbeziehen!

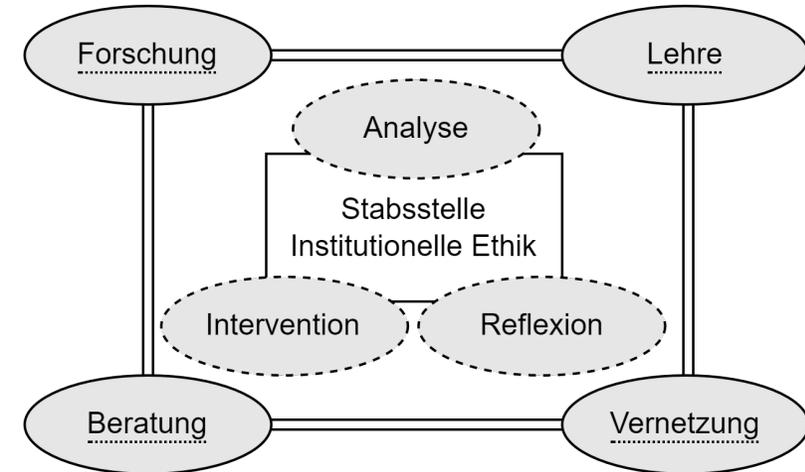


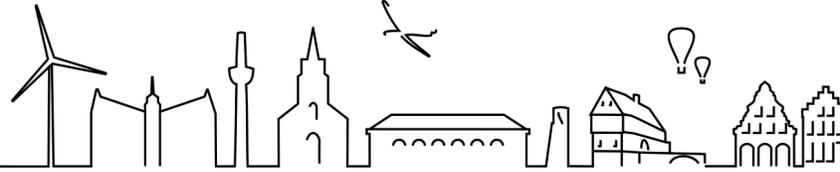


1. „Jedem Verdacht wird nachgegangen.
2. Die Sensibilisierung wird permanent hochgehalten.
3. Die Förderung der Selbstkompetenz der Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf wird vorausgesetzt.
4. Die Angehörigen werden in die Präventionskonzepte einbezogen.
5. Bei Neueinstellungen wird ein polizeiliches Führungszeugnis (...) verlangt.
6. Bei der Anstellung unterzeichnen die neuen Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtung.
7. Es wird eine Kultur des Hinschauens und der Transparenz etabliert.
8. Es werden regelmäßige Weiterbildungen zum Thema sexuelle Ausbeutung und andere Grenzverletzungen durchgeführt.
9. Es werden wahrheitsgetreue Arbeitszeugnisse und ebensolche Referenzauskünfte erteilt.
10. Es werden interne Meldestellen geschaffen. Die Behörden sollen externe Meldestellen schaffen“. (TSCHAN 2015, 709)

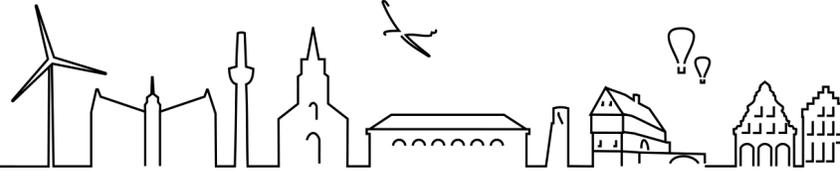


DRK-Kreisverband Steinfurt e.V. Stabsstelle institutionelle Ethik





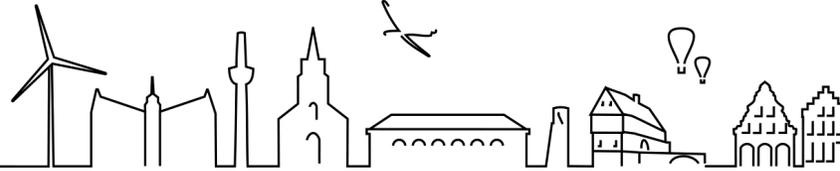
„Handle in deinem Verantwortungsbereich so,
dass du mit dem Einsatz all deiner Ressourcen an
Empfänglichkeit, Zeit, Kraft, Manpower, Aufmerksamkeit
und Liebe immer beim jeweils Schwächsten,
Letzten beginnst,
bei dem es sich am wenigsten lohnt“



Wie kann man Vertrauen ermöglichen und zugleich die Funktion eines potentiellen System(zer)störers einnehmen?

Wie können sich Teamgeist respektive Kollegialität und kritische Selbstreflexion gegenseitig befruchten, wo sie sich doch zugleich gegenseitig ausschließen?

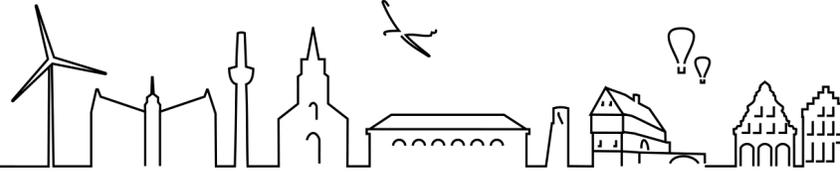
Wie kann man zum Sprechen ermutigen, ohne Schweigen als Problemlösung auszuschließen?



„Eine gute Gesellschaft wäre eine, die sich sagt:
Wir sind nicht gut genug.“

Bauman, Zygmunt (2017, 181): Das Vertraute unvertraut machen. Ein Gespräch mit Peter Haffner. HOFFMANN UND CAMPE VERLAG, Hamburg.

Eine gute Organisation, eine gute Leitung, eine gute Fachkraft
wäre eine, die sich sagt:
Wir sind nicht gut genug...



DRK-Kreisverband Steinfurt e.V. Stabsstelle institutionelle Ethik



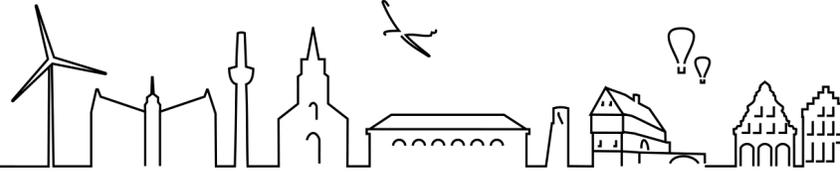
- *Keine Weisungsbefugnis*
- *Recht alle Unterlagen einzusehen*
- *Recht alle Räume zu betreten*
- *Recht Gespräche ohne Zeugen zu führen*

- *Recht Ereignisse zu dokumentieren, zu sichern und Empfehlungen auszusprechen*
- *Recht auf Gewährung Anonymität und Unabhängigkeit*

- *Beratend für Geschäftsführung, Leitungskräfte, Fachkräfte, Ehrenamtliche, Angehörige, Leistungsempfänger:innen*

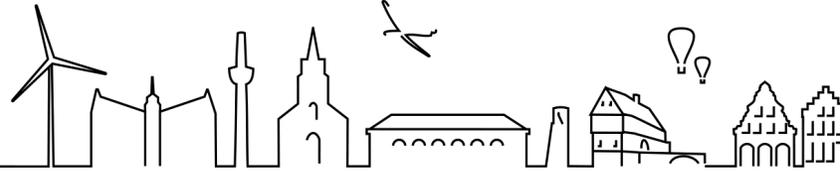
- *Analysierend (Konzepte, Dokumentationen, Verfahrensabläufe, Strukturen...)*

- *Pflicht Geschäftsführung und Sachgebietsleitung zeitnah (entweder vorab oder spätestens 24 Stunden danach) zu informieren*



DRK-Kreisverband Steinfurt e.V.





Ein übergreifiger Dozent...

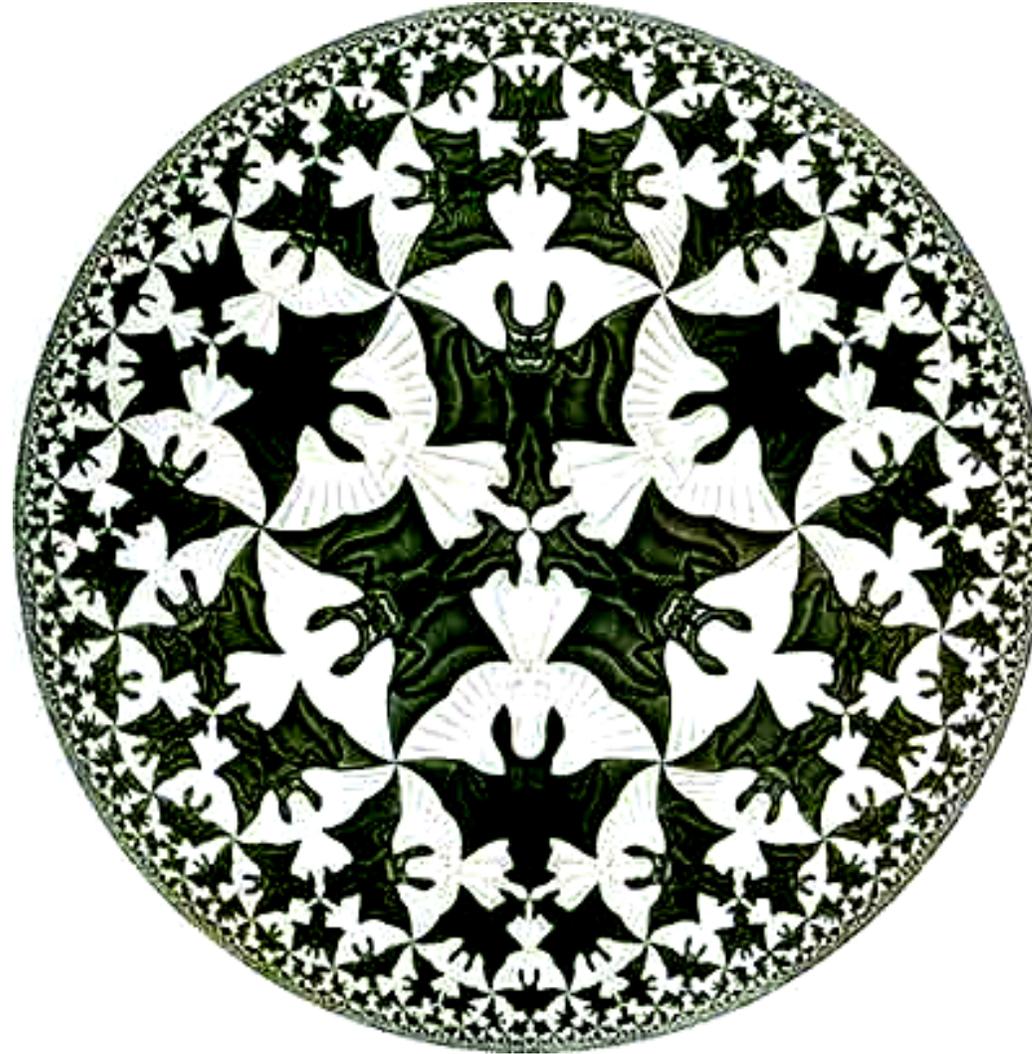
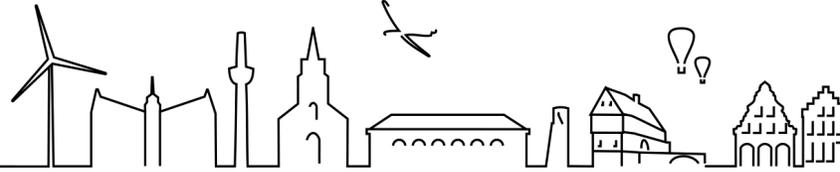
Sisyphos muss ein glücklicher Mensch sein oder du musst nicht jedes Kränkungsangebot annehmen...

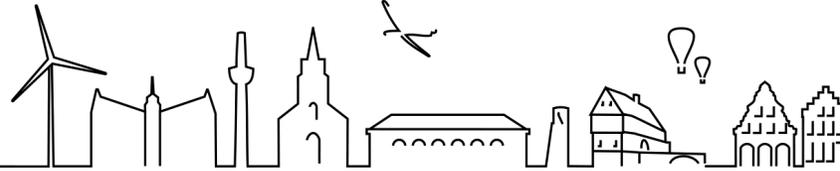
Nach fünf Minuten war das Gespräch zu Ende...

Eine vormals schwierige Kita entwickelt sich zum Leuchtturm...

Ein schlagender Vater?

Über Vorurteile in unseren Köpfen...

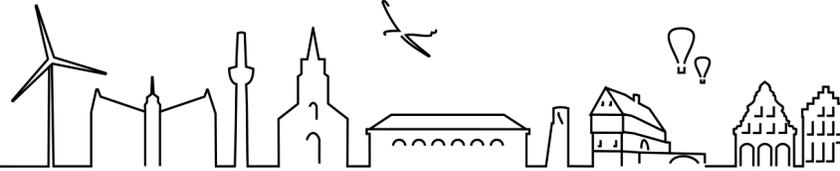




Grundsatzfrage:

„Kennen wir uns selbst wirklich gut genug,
um sicher wissen zu können,
wie wir uns in neuartigen Situationen
unter intensivem situativem Druck
verhalten würden?“

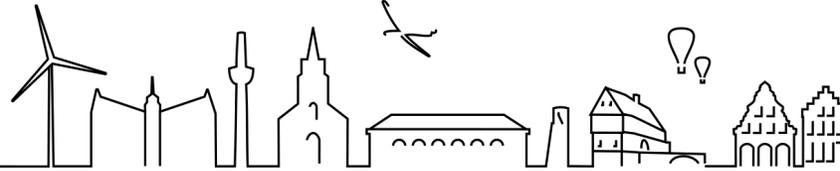
Phillip (2008, 283): Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen. Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg.



Macht der Situation

- Ich habe einen Fehler gemacht.
 - Ich bin achtsam.
 - Ich bin verantwortlich.
- Ich respektiere gerechte Autorität,
rebelliere jedoch gegen ungerechte Autorität.

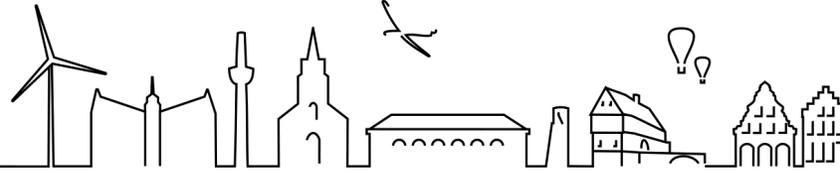
(Zimbardo 2008, 415ff.)

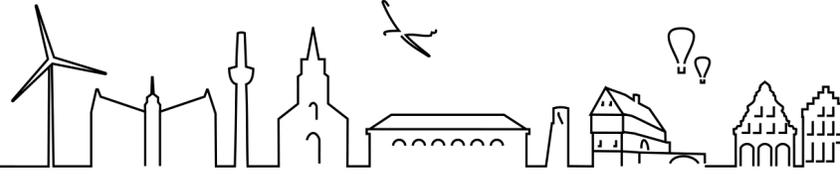


Macht der Situation

- Ich will von der Gruppe akzeptiert werden, doch meine Unabhängigkeit ist mir wichtig.
- Ich werde meine Zeitperspektive ausbalancieren.

(Zimbardo 2008, 415ff.)





Teil 5

Abschluss

Unsere Angebote für Sie:

Die (virtuelle) Fortsetzung

Die „Farben der Gewalt“:

- Was kann ich wissen? (27.01.2025)
- Was soll ich tun? (24.02.2025)
- Was darf ich hoffen? (31.03.2025)
- Was ist der Mensch? (28.04.2025)

Immer von 13.00-14.00 Uhr online

Gewalt und Aggression in Kinder- und Jugendeinrichtungen – Praxistaugliche Strategien im Umgang mit Gewalt und Aggression

Die Termine und Inhalte:

- Gewalt, das passiert doch nur den anderen! (23.01.2025)
- Erste Schritte zum stimmigen praxistauglichen Konzept (20.02.2025)
- Gewalt und Gewaltprävention stimmig und systematisch (20.03.2025)
- Praxis- und Erfahrungsaustausch (14.05.2025)

Treffpunkt Führung – Für eine gesunde und gesundheitsförderliche Führung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

„Freiraum“ für Führungskräfte, um über...

- Arbeitsbelastungen
 - Selbstfürsorge und Gesundheit
 - sowie gute Praxis zu sprechen.
 - Vertrauensvoller Austausch / „Luftholen“
-
- Jeden **zweiten Mittwoch im Monat** von 16.00 Uhr bis 17.30 Uhr

Ihr Kontakt zu uns:

- Homepage: www.praeventionsnetzwerk-nord.de
- E-Mail: info@praeventionsnetzwerk-nord.de
- Anmeldung zum Newsletter: <https://praeventionsnetzwerk-nord.de/newsletter/>

**Vielen Dank, dass Sie dabei gewesen
sind!**