

Zwischen Macht und Ohnmacht

Schwierige Strukturen gemeinsam im Team überwinden

Wenn sich pädagogische Fachkräfte gegenüber Kindern im Kita-Alltag verletzend verhalten, ist man als KollegIn manchmal erschrocken und hilflos. Was aber können wir tun, wenn Fachkräfte in unseren Augen Grenzen überschreiten und wir uns gleichzeitig selbst in einem Spannungsfeld von Macht und Ohnmacht bewegen? Wie kann es dabei gelingen, dennoch in einem respektvollen Dialog zu bleiben? Die Professorin für Frühkindliche Bildung Regina Remsperger-Kehm hat dazu gemeinsam mit Astrid Boll geforscht. In diesem Beitrag stellt sie, ausgehend von den Forschungsergebnissen, erste Handlungsstrategien vor. Sie sollen Kita-Teams bei ihrem Austausch und ihrem gemeinsamen Weg eine Unterstützung sein.

Angetrieben und motiviert durch die Berichte von Studierenden über ihre Erfahrungen in der Kita-Praxis untersuchten wir im vergangenen Jahr, welche Formen des verletzenden Verhaltens pädagogische Fachkräfte im Alltag beobachten oder gar selbst ausüben. Uns interessierte, wie die Befragten damit umgehen, wenn KollegInnen oder auch sie selbst sich Kindern gegenüber verletzend verhalten. Mit welchen Gefühlen sind die Fachkräfte konfrontiert, wenn sie einen mitunter auch machtvollen Umgang mit Kindern erleben? Welche Ursachen vermuten sie und welche Handlungsempfehlungen geben sie, um ein verletzendes Verhalten Kindern gegenüber zu vermeiden? Sowohl für die Befragten als auch für uns als Forschende war es nicht leicht, sich dieser brisanten Thematik zu stellen. Während unserer Forschungsarbeit durften wir jedoch erleben, wie viel sich bewegt, wenn wir über Themen ins Gespräch kommen, die zunächst sehr schmerzhaft sind.

Macht demonstrieren

In unserer Studie berichteten die befragten Fachkräfte ausführlich und zum Teil sehr bewegt darüber, dass sie verletzendes Verhalten gegenüber Kindern im Alltag erleben. Meist schilderten die Fachkräfte subtile und eher unterschwellige Formen des verletzenden Verhaltens, die von den KollegInnen manchmal gar nicht erst wahrgenommen werden.



In selteneren Fällen beobachteten die Befragten jedoch auch Formen beträchtlicher verbaler und körperlicher Machtausübung gegenüber Kindern. Diese sind deutlich nach außen sichtbar: Kindern wird bewusst Angst gemacht und sie werden angeschrien. Nach Angaben der Befragten findet die Demonstration von Macht vor allem in Situationen statt, die die Grundbedürfnisse von Kindern betreffen. Beispielsweise werden Kinder beim Essen fixiert. Wenn sie sich dennoch bewegen und etwas zu Boden fällt, werden sie angeschrien. Andere Kinder werden laut den befragten Fachkräften beschimpft, wenn sie einnässen, wieder andere werden »zum Einschlafen auf der Matratze mit dem Arm fixiert«.

Die von uns ausgewerteten Interviewpassagen erwecken den Eindruck, dass sich Fachkräfte verletzend verhalten, um Kindern zu zeigen, wer die oder der Stärkere ist: »Das Kind, von dem sie berichtete, musste über eine Stunde vor dem Teller sitzen und das Essen bis zum buchstäblichen Erbrechen in sich hineinwürgen.« Laut der Befragten nehmen sich einige Fachkräfte das Recht zur Machtausübung und halten dies auch für richtig: »Viele Erwachsenen sind es gewohnt, die ungleichen Machtverhältnisse für sich zu nutzen, um



schneller und ohne große Diskussionen ihr Ziel zu erreichen.« Durch die Ausübung von Macht sollen Kinder offenbar gefügig gemacht werden. Ein machtvoll verletzendes Verhalten kann dabei auch mit der Entwürdigung von Kindern einhergehen: »Die Kollegin nahm den Jungen am Arm, setzte ihn auf den Stuhl und ›kippte‹ diesen Stuhl samt dem Jungen um. Er hat sich nicht körperlich verletzt, man sah ihm aber die Demütigung deutlich an.«

Sich selbst ohnmächtig fühlen

Während Kinder bei der Machtausübung von pädagogischen Fachkräften zwangsläufig in einer ohnmächtigen Position sind, empfinden auch die befragten Fachkräfte Gefühle von Hilflosigkeit und Ohnmacht, wenn sie erleben, dass sich KollegInnen Kindern gegenüber verletzend verhalten: »Zu Beginn war ich überfordert mit der Situation, ich war neu im Beruf und wusste nicht, wie und bei wem ich diese »Lauten« ansprechen sollte. Ich fühlte mich hilflos und allein gelassen mit ihr in der Gruppe.« Darüber hinaus ist Ohnmacht gepaart mit Unverständnis und Fassungslosigkeit: »Ich war einfach baff und teilweise sprachlos, wie bspw. nicht reagiert werden kann, auf ganz offensichtliche Situationen.« Können Fachkräfte das verletzende Verhalten von KollegInnen nicht verhindern, fühlen sie sich verzweifelt und machtlos: »Das Schlimmste aber ist das Gefühl, dass ich weiß, was gerade hier passiert, ich weiß, was es auslösen kann und ich fühle mich als seien meine Hände gebunden – da ich ›nur‹ eine Praktikantin bin ohne professionelle Einsicht und Meinung.« Ohnmacht ist somit auch dadurch gekennzeichnet, nicht handeln zu können. Die Fachkräfte scheinen gefangen in einer Situation und erleben die eigene Machtlosigkeit.

Gefangen in machtvollen Strukturen

Nach eigenen Angaben fällt es einigen Befragten offenbar schwer, sich der empfundenen Ohnmacht entgegenzustellen und zu handeln. Ein Grund dafür ist die Angst der Fachkräfte, ihre KollegInnen zu kritisieren: »Leider ist hierfür die Begründung, dass ich die Überreizung der Kollegin wahrnehme und damit rechne, dass sie auch mir gegenüber ausfällig würde.« Zudem erschweren es machtvolle Strukturen, mit der eigenen Ohnmacht umzugehen: »Oft hat man selbst nicht den Mut, gegen vorhandene Strukturen vorzugehen, denn es sind eingefahrene Verhaltensweisen, die als ›Tradition‹ empfunden werden und mit ›das hat uns früher auch nicht geschadet‹ argumentiert werden.« Ebenso berichten Fachkräfte von der Sorge, das Teamklima zu stören, sich unbeliebt zu machen sowie davon, »abgelehnt und ausgegrenzt zu werden.« Spaltungen von Teams können hier die Folge sein.

Verbunden mit Macht-, Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnissen in den Einrichtungen besteht ebenfalls die Angst, verletzendem Verhalten weiter nachzugehen, da »sich eine Äußerung negativ auf meine Zukunft auswirkt.« Angst und fehlender Mut wirken lähmend und führen laut der Befragten dazu, dass sie sich um das Wohl der Kinder sorgen, die sie nicht ausreichend schützen können: »Ich hatte Angst, dass sie den Kindern neben der seelischen Gewalt und dem groben Anpacken noch mehr antut.«

Nichtstun oder Handeln: Eine Gratwanderung

Der Zwiespalt von pädagogischen Fachkräften, einerseits mit der eigenen Ohnmacht und Hilflosigkeit konfrontiert zu sein und andererseits für das Wohl der Kinder eintreten zu wollen, zeigt sich in der Studie sehr deutlich in einem Aspekt, den die befragten Fachkräfte als Gratwanderung beschreiben. Sie schildern, hin- und hergerissen zu sein, wie sie mit dem beobachteten verletzenden Verhalten umgehen sollen: »Immer wieder die Frage, ab wann greife ich ein und wo warte ich ab.« »Ein aufkeimendes Konfliktgefühl« ist mit dem starken Wunsch verbunden, beobachtete Formen der Machtausübung auch anzusprechen. Unsicherheit, Zweifel an der eigenen Wahrnehmung und ein Einzelkämpfertum erschweren es jedoch, in eine Situation einzugreifen. Ebenso kann das bereits benannte Macht- und Hierarchiegefälle und die Angst vor Konflikten ein Einschreiten verhindern. Aus vermeintlichem Respekt vor der Erfahrung und dem Vertrauen in eine Fachkraft wird nicht gehandelt: »Es ist offensichtlich falsches Verhalten, doch man ist zurückhaltend, die Kolleginnen sind bereits sehr lange in der Einrichtung beschäftigt. Sie genießen eine bestimmte Stellung. Es sind die sogenannten alten Hasen.«

Verantwortung übernehmen

Verletzende Verhaltensweisen anzusprechen, kann also sehr belastend sein: »Meine Kolleginnen verlernen, aufrichtig und respektvoll miteinander zu kommunizieren und die Arbeit des anderen wertzuschätzen. Viele handeln zu ihrem Vorteil und schauen nach den eigenen Befindlichkeiten. (...) Ich vermisse das feine Gespür für die Belange aller am Entwicklungsprozess Beteiligten. Eher nehme ich eine gewisse Ohnmacht wahr und manche Tage werden bildhaft gesprochen überlebt.«

Erfreulicherweise wird in unserer Studie deutlich, dass einige pädagogische Fachkräfte das Ringen mit sich selbst überwinden, Verantwortung übernehmen und bewusst für die Bedürfnisse und Rechte von Kindern eintreten: »Zusätzlich fühle ich mich auch verantwortlich für das Kind, ich möchte für seine Rechte eintreten und das Kind aufgreifen. Nicht bloß trösten, sondern es in seinen Rechten stärken und gegenüber den KollegInnen klarmachen, dass dieses Kind zu respektieren ist und als individuelles Wesen wahrzunehmen und zu behandeln ist.« Der Schutz des Kindes ist hier eine Selbstverständlichkeit. Die befragten Fachkräfte gehen auf die Kinder zu, um das Fehlverhalten einer Fachkraft zu kompensieren: »Ich konnte und wollte das Mädchen mit ihrem Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit nicht alleine lassen und habe mich daher direkt eingebracht. Ich habe für das Kind in Worte gefasst, was es gerade erlebt hat und wie es sich dabei fühlte.«

Verantwortlich handeln!

Gemeinsam verletzendes Verhalten verhindern

Die Autorinnen knüpfen an den Erfahrungen Ihrer pädagogischen Praxis an und wollen gemeinsam mit Ihnen in den Dialog gehen, um verletzendes Verhalten gegenüber Kindern zu reflektieren und zu verhindern. Sie richten Impulse besonders an Leitungskräfte, jedoch auch an diejenigen, die sich zur Vermeidung eines verletzenden Verhaltens in einer besonderen Verantwortung sehen. Vielfältige Denkanstöße dienen der Annäherung an ein Thema, bei dem es zunächst schwerfällt, sich zu öffnen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Aus diesem Grund werden nach einer Sensibilisierung für verletzendes Verhalten in Kitas konkrete Schritte diskutiert, wie Leitungskräfte und Teams mit Mut und Verantwortungsbewusstsein verletzendes Verhalten ansprechen und gemeinsam vermeiden können. Schließlich werden Wege vorgeschlagen, wie auch auf Ebene des Gesamtteams und des Trägers verbindliche Vereinbarungen – in oder neben einem Gewaltschutzkonzept – getroffen werden können, um den feinfühligsten Umgang mit Kindern zu stärken.



Astrid Boll · Regina Remsperger-Kehm

Verantwortlich handeln!
Gemeinsam verletzendes Verhalten verhindern

ca. 120 Seiten, mit vielen Übungen für die Praxis

ISBN 978-3-86892-182-3

EUR 24,90

erscheint im Juni dieses Jahres

Rückmeldung geben und unterstützen

Wie aber kann man KollegInnen ansprechen, ohne diese zu beschämen? Und was ist notwendig, um verletzendes Verhalten im gesamten Team zu thematisieren und aufzuarbeiten? Die Rückmeldungen der Fachkräfte in unserer Studie zeigen, dass sie sehr klare Vorstellungen davon haben, was es braucht, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Die von uns befragten Fachkräfte wünschen sich eine Kultur der gegenseitigen Rückmeldung und Unterstützung. Sie möchten sich im Kollegium aber auch untereinander so austauschen können, dass sie keine Nachteile befürchten müssen. Wertschätzung, Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit sind hier die zentralen Botschaften: »Es dürfte kein Zeichen von Schwäche sein, einen Fehler zuzugeben, sondern Mut, diesen Schritt zu gehen und nach Hilfe zu bitten.« Zugleich bedeutet dies, die KollegInnen bei der Konfrontation mit dem verletzenden Verhalten nicht vorzuführen: »Ich halte es für

wichtig, die Kollegin in der Situation bestmöglich zu stoppen, aber auch zu unterstützen. Eventuell ist es möglich, sie galant aus der Situation zu holen, ebenso wie das Kind und die beiden räumlich zu trennen und ihnen damit Zeit zu geben. Ein klärendes Gespräch sollte im Anschluss dringend stattfinden, um die Situation zu reflektieren und festzustellen, was ich oder andere KollegInnen tun können, um einer solchen Situation vorzubeugen.«

Als Leitung verantwortlich handeln

Mit Blick auf die Aufarbeitung und auch auf die Prävention eines verletzenden pädagogischen Verhaltens ist die Rolle der Leitung zentral. In einer bundesweiten Befragung von Kita-Leitungen gaben rund 62 Prozent der 1.099 Befragten an, dass pädagogische Fachkräfte Hilfe und Unterstützung bei der Leitung suchen. Über 55 Prozent der Leitungskräfte konstatierten, dass Fachkräfte ein beobachtetes verletzendes Verhalten in Gruppen- oder Dienstbesprechungen thematisieren möchten. Dass sich KollegInnen auch untereinander austauschen möchten, wurde von rund 78 Prozent der Kita-Leitungen festgestellt (Schraut 2021: 7f.). Gemeinsam mit dem Träger sind Kita-Leitungen daher dafür verantwortlich, dass Strukturen geschaffen werden, um ein verletzendes Verhalten zu reflektieren und zu verhindern. Hierzu zählen regelmäßige Dienstbesprechungen, Supervisionen und Einzelgespräche sowie die Entwicklung von Schutzkonzepten oder auch die gemeinsame Formulierung eines Ethik-Kodex für die eigene Einrichtung.

Mit Mut, Offenheit und Verantwortung Entwicklungen anstoßen

Um über verletzendes Verhalten in Kitas ins Gespräch zu kommen, braucht es dringend Unterstützungsstrukturen. Sie werden von den befragten Fachkräften in unserer Studie sehr klar benannt. So wünschen sie neben der eigenen Entlastung insbesondere Fortbildungen in den Bereichen Gewaltfreie Kommunikation, Wahrnehmendes Beobachten, Sensitive Responsivität und Kinderschutz. Darüber hinaus müssen in ihren Augen Kinder gestärkt und in den Einrichtungen eine Kultur geschaffen werden, die es ermöglicht, sich gegenseitig zu helfen und offen miteinander zu kommunizieren. Im Rahmen eines Präventionsprojekts möchten wir nun am Mut, der Offenheit und dem Verantwortungsbewusstsein von pädagogischen Fachkräften anknüpfen, um gemeinsam in Kitas Entwicklungen anzustoßen, die einen feinfühligem Umgang mit Kindern stärken. Zugleich haben wir, anknüpfend an den Erfahrungen der pädagogischen Fachkräfte, Impulse und Handlungsempfehlungen in einem Praxisbuch ge-

bündelt. Zahlreiche Methoden sollen es ermöglichen, dass Kita-Teams sich dieser sensiblen Thematik annähern und miteinander über verletzendes Verhalten ins Gespräch kommen können. Den starken Empfindungen von Fachkräften einen Raum zu geben und neue Wege des Dialogs zu eröffnen, sind uns dabei das größte Anliegen.

Informationen zum Präventionsprojekt: www.hs-fulda.de/sozialwesen/forschung/bildung-und-erziehung/mut-offenheit-verantwortung-entwicklung

Literatur

- Boll A. & Remsperger-Kehm R. (2021): Verletzendes Verhalten in Kitas – Eine Explorationsstudie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernissen aus der Perspektive der Fachkräfte. Opladen, Berlin & Toronto. Verlag Barbara Budrich
- Boll A. & Remsperger-Kehm R. (2021): Schaut nicht weg! Zum Umgang mit verletzendem Verhalten in der Kita. Frankfurt am Main: Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW). Verfügbar unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/zum-umgang-mit-verletzendem-verhalten-in-der-kita/>
- Boll A. & Remsperger-Kehm R. (2021): Verletzendes Verhalten von Fachkräften. Kita-Fachtexte Nr. 10/2021. Verfügbar unter: https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/211026_KitaFachtexte_Boll_Remsberg_01.pdf
- Boll A. & Remsperger-Kehm R. (2021): Fragt Euch! Reflexionsfragen zum Umgang mit verletzendem Verhalten und zur Weiterentwicklung Sensitiver Responsivität. In E. Botzum, R. Remsperger-Kehm (Hrsg.): Betreuung von Kleinstkindern – Qualität von Anfang an in Krippe, Kindergarten und Kita (o. S.). 29. Lieferung, Schwerpunkt: Kommunikation gestalten. Kronach: Carl Link Verlag
- Schrauth B. (2021): Bundesweite Befragungsstudie »Verletzendes Verhalten von Fachkräften in Kindertagesstätten« – Tabellarischer Ergebnisbericht, Juli 2021. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Dr. Regina Remsperger-Kehm ist Professorin für Frühkindliche Bildung an der Hochschule Fulda mit den Arbeits- und Forschungsschwerpunkten Fachkraft-Kind-Interaktionen, Begleitung der Bildungsprozesse von Kindern, Kinderrechte, Kinderschutz, Gesundheitsförderung und Qualitätsentwicklung in der Frühen Bildung.

Kontakt

regina.remsperger-kehm@sw.hs-fulda.de