

STREITEN

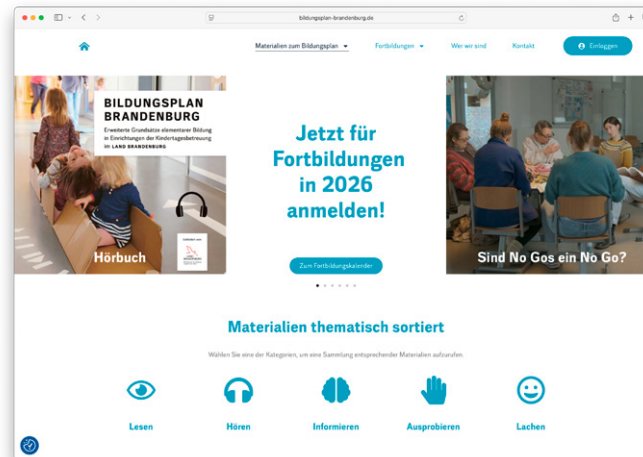
Konflikte gemeinsam lösen

DE 9,90 €
CH 9,30 CHF

ISBN 978-3-96791-025-4



wamiki
extra



Kostenfreie Methodensammlungen

Ab 2026 findet ihr auf **bildungsplan-brandenburg.de** schrittweise kostenfreie Methodensammlungen zu den wichtigsten Alltagssituationen in Kita, Hort und Kindertagespflege.

Was könnt ihr damit tun?

Ihr stellt euch euer eigenes „Methoden-Menü“ zusammen, das zu eurem Team passt – und startet eure Fortbildung direkt im Alltag. Zu jeder Methode gibt es:

- eine kurze Beschreibung,
- Hinweise zu Material und Ablauf,
- Ideen, wie ihr das Gelernte in der Praxis vertiefen könnt.

Entwickelt werden Methoden-Sammlungen zu allen 18 Alltagssituationen: von zentralen Situationen, in denen Kinder selbst entscheiden, über Situationen, in denen Themen der Kinder im Mittelpunkt stehen, bis hin zu organisatorischen und herausfordernden Situationen.

Letztere – pädagogisch herausfordernde Situationen – stehen im Mittelpunkt dieses Extraheftes:

Wie begleiten wir Konflikte und Aushandlungsprozesse?
 Wie wenden wir Ausgrenzung ab und deeskalieren Übergriffe?
 Wie greifen wir Widerstand, Protest und Beschwerden von Kindern auf?

Konflikte im Alltag – zum Beispiel mit Kindern, unter Kindern, im Team, mit Familien sind herausfordernd, aber auch voller Potenzial. Mit Basiswissen, etwas Übung und den richtigen Methoden könnt ihr sie nutzen, um Beziehungen zu stärken, Verbindungen zu schaffen und gemeinsam zu wachsen.

Mehr Infos, Materialien und Fortbildungen zu allen wesentlichen Alltagssituationen findet ihr auf **bildungsplan-brandenburg.de**.

HABT IHR EIN PROBLEM? WOLLT IHR STREIT?

Liebe Leserin, lieber Leser,

kennt ihr diese Tage, an denen die Kinder in der Gruppe, die Kolleginnen, die Eltern, die eigene Familie oder die Leute im Bus gereizt, unnachgiebig und aggressiv miteinander umgehen? Streit liegt in der Luft. Wenn man, wie wir, Streit auch noch zum Thema des Extraheftes macht, ragt der erhobene Zeigefinger vorm geistigen Auge auf: Negativ-Themen muss man gut verpacken, sonst stoßen sie die Leserschaft ab. Wie würden Eltern reagieren, wenn Erzieherinnen sagen: „Liebe Mütter und Väter, wir machen ein Projekt zum Thema ‚Streit‘. In der nächsten Woche werden wir uns richtig intensiv streiten...“ Nein, wer so etwas tut, der erntet: Streit. Mal schauen, wie man das Thema positiv wenden könnte. So etwa: Mögt ihr Einigkeit? Diese Tage, an denen die Kinder, das Team, die Seminar- teilnehmerinnen, die eigene Familie oder die Leute im Bus ganz genau eurer und gleichzeitig einer Meinung sind? Findet ihr es angenehm, wenn Konflikte nicht besprochen, sondern weggeatmet, übergangen, bagatellisiert werden? Wenn aufkommende Diskussionen, zu denen ihr dringend etwas beitragen möchtet, mit dem Hinweis auf unpassende Zeit, erwünschte Ruhe oder Burgfrieden abgewürgt werden? Vermutlich mögt ihr zu wenig Streit genauso wenig wie zu viel Streit.

Wie viel Streit aber ist richtig und wichtig? Wie streitet man zivilisiert und ergebnisorientiert, ohne den Kitzel der lustvollen Aggression völlig zu verlieren, der einen zum Sticheln und Meckern, Polemisieren und Poltern reizt? Wie beendet man Streit, ohne Türen hinter sich zuzuknallen oder „Entschuldigung, Entschuldigung“ zu murmeln? Wie können wir von unseren Kontrahenten im Streit tatsächlich etwas lernen, obwohl wir deren Positionen anfangs zum Kotzen fanden? Wie viel Streit gestehen wir unserer Klientel zu, zum Beispiel den Kindern, die sich über – aus unserer Sicht – unnötige Dinge streiten? Trauen wir uns zu, uns mit und vor den Kindern oder Kolleginnen zu streiten? Oder befürchten wir, dass Hierarchien und Rollen sich vermischen? Streit, stellten wir schon beim Schreiben des Editorials fest, ist ein Thema, über das man streiten kann. Vielleicht auch mit euch?

Streit-und zugleich fruchtbare Tage wünscht euch eure **wamiki**-Redaktion

INHALT

wamiki Extra **STREITEN** – Konflikte gemeinsam lösen

1

MACHTKAMPF



BILDER

Das werde ich dir büßen
Im Garten der Kindheit
4

Besser streiten – aber wie?
10

SATIRE

Kita-Leiter Trampe ist zurück
12

TIPPS

Alles oder Nichts?
15

2

MACHTSPIELE

SUPERVISORIN

Intrigen und Machtrituale
17

WISSEN

Hurra, hurra,
der Widerstand ist da!
20

TIPPS

Konflikte als Chance
28

3

MACHTFRAGEN

INTERVIEW

Nein das will ich nicht!
Wie kleine Kinder
Widerstand leisten
31

METHODEN

Was würdest du tun?
Zwei Fallbeispiele aus
dem Kita-Alltag
36

Erwachsene versus Kind:
Wie reagierst du
auf kindlichen Widerstand?
42

Kind versus Kind:
Wie wir Kinder
in Konflikten untereinander
begleiten können
46

TIPPS

Streit bereit
48

Impressum:
Verlag und Redaktion
Was mit Kindern GmbH
Redaktion wamiki
Heinrich-Mann-Str. 31, Haus 2
13156 Berlin
Telefon: 030 48096536

Geschäftsführung: Lena Grüber, Eva Grüber
HRB 161374B

Fragen, Kritik, Ideen:
E-Mail: info@wamiki.de oder redaktion@wamiki.de

Titelbild: Eva von Schirach
Redaktion und Lektorat: Eva Grüber, Erika Berthold
Gestaltung: Erik Neumann – studio luxabor
Druck: Umweltdruck Berlin

ISBN 978-3-96791-025-4
© 2026 Was mit Kindern GmbH – Der pädagogische
Fachverlag, Berlin – Alle Rechte vorbehalten

Weitere Exemplare könnt ihr kostenpflichtig
nachbestellen unter: www.wamiki.de


LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport
Gefördert vom

1.

Machtkampf



DAS WERDE ICH DIR BÜSSEN!

Im Garten der Kindheit gibt es nur dich und mich. Die Stadt wurde weggesprengt von einem Meteoriten. Ein Riese hat die Menschen aus den Trümmern gerissen und ins All geschleudert. Du bringst mir einen Hasen mit. Weil wir Tiere mögen. Ganze Wildschweine werden von uns verschlungen. Wir sind beide stark. Im Garten der Kindheit ist es total gerecht. Wenn du dich an keine Regeln hältst, dann halte ich mich auch an keine.

Im Garten der Kindheit gibt es nur dich und mich.
Komm. Bleib. Hau rein.

Mehr Sprache in Bild und Wort
von Eva von Schirach auf:
itsayorki.de



Die Saga geht weiter: **Dank Helm**

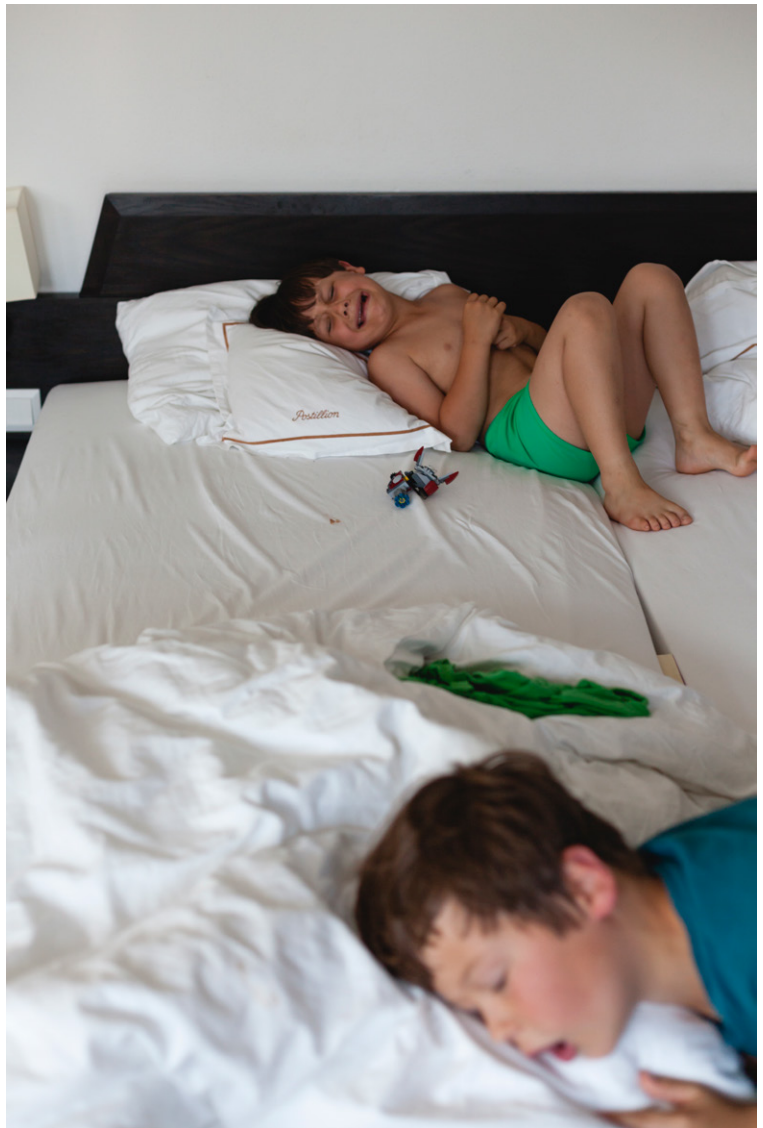
Gilt in jeder Galaxie. Und auf dem Fahrrad.











BESSER STREITEN – ABER WIE?

Wie kann man gut streiten?

Das Forum für Streitkultur erprobt, erforscht und trainiert es. Ihre zehn Regeln für eine gute Debatte lauten:

1. Versuche, wirklich zu verstehen.
2. Bleibe beim Thema.
3. Stelle offene Fragen.
4. Finde Gemeinsamkeiten.
5. Belehre dein Gegenüber nicht.
6. Begründe deinen Standpunkt.
7. Interpretiere wohlwollend.
8. Übe sachliche Kritik.
9. Deeskalieren.
10. Wechsle die Perspektive.

Mehr Infos findet ihr hier:
www.forum-streitkultur.de

WAS KANN PASSIEREN, WENN EIN STREIT ESKALIERT?

win-win oder gemeinsam in den Abgrund? Jede Debatte, jeder Streit hat das Potenzial zu eskalieren. Das kann passieren, wenn die Konfliktparteien nicht mehr eine gemeinsame Lösung anstreben oder die Sachebene verlassen und auf der Beziehungsebene weiterstreiten – es wird persönlich, beleidigend. Und wenn wir keinen Ausweg aus der Eskalation finden – vernichtend.

1. Ebene

**„WIN-WIN“
NOCH KÖNNEN BEIDE PARTEIEN
PROFITIEREN**

Stufe 3 – Taten statt Worte

Der Druck erhöht sich, während das gegenseitige Verständnis abnimmt. Anschweigen oder Gesprächsabbrüche verschärfen den Konflikt.

Stufe 2 – Polarisierung und Debatte

Es kommt zum handfesten Streit: Die Konfliktparteien erkennen nur noch ihre eigenen Argumente als richtig an, denken einseitig und setzen das Gegenüber unter Druck.

Stufe 1 – Verhärtung

Eine alltägliche Meinungsverschiedenheit wird dann zum Konflikt, wenn sich die Positionen verhärteten. Dies geschieht oft unbemerkt.

3. Ebene

**„LOSE-LOSE“
ES GIBT NUR NOCH
VERLIERER*INNEN**

Stufe 9 – gemeinsam in den Abgrund

Um das Gegenüber
zu besiegen, wird die eigene
Vernichtung in Kauf genommen.

Stufe 8 – Zersplitterung

Das gesamte Umfeld des Gegenübers
soll zerstört werden.

Stufe 7 – begrenzte Vernichtungsschläge

Sogar ein eigener Schaden wird
in Kauf genommen, wenn der Schaden
des Gegenübers dadurch größer ausfällt.
Dafür sind alle Mittel recht.

2. Ebene

**„WIN-LOSE“
ES GIBT GEWINNER*INNEN
UND VERLIERER*INNEN**

Stufe 6 – Drohstrategien

Durch Drohungen und
Machtdemonstrationen soll die
absolute Kontrolle über den Streit
erreicht werden.

Drohungen werden ausgesprochen
und bei Nichteinhalten sanktioniert
(„Wenn du nicht ..., dann ...!“).

Stufe 5 – Gesichtsverlust

Durch zum Beispiel Unterstellungen
soll die andere Konfliktpartei grundlegend
„zerstört“ werden.

Es gibt keinerlei Vertrauen und
gemeinsamen moralischen Boden mehr.

Stufe 4 – Sorge um Image und Koalition

Es geht nicht länger um den
Streitgegenstand, sondern darum,
dass das Gegenüber verliert.
Mit Unterstützer*innen wird versucht,
dem Image des Gegenübers zu schaden.

KITALEITER TRAMPES WIEDERKEHR

Text: Micha Fink

Langjährige wamiki-Leserinnen und Leser kennen ihn schon: Kitaleiter Trampe, der 2016 die Leitung der Kita „Schneckenhaus“ übernahm, den Kindergarten „wieder großartig“ machen wollte und am Ende kleinlaut von dannen schlich...

Und dann war Trampe wieder da. Nicht plötzlich, er lungerte schon monatelang vor der Kita herum und quatschte täglich die Eltern an, wenn sie ihre Kinder brachten. Ob sie ihn nicht vermissen, fragte er scheinheilig. Wenn die dann mit ihrem Keine-Zeit-Blick an ihm vorbei zogen, polterte er oft hinterher: „Das bleibt mein Haus, ich lasse es mir nicht stehlen!“

Bei den jährlichen Elterngesprächen gab er sich als Pate von Miri und Jerri aus. Er bestand darauf, dabei zu sein, auch wenn die Eltern nichts von dieser Patenschaft wissen wollten. Und auf jeder Elternabend-Einladung stand plötzlich mit krakeliger Edding-Schrift: „Punkt 1a: Wiedereinsetzung des rechtmäßigen Kitaleiters Trampe“.

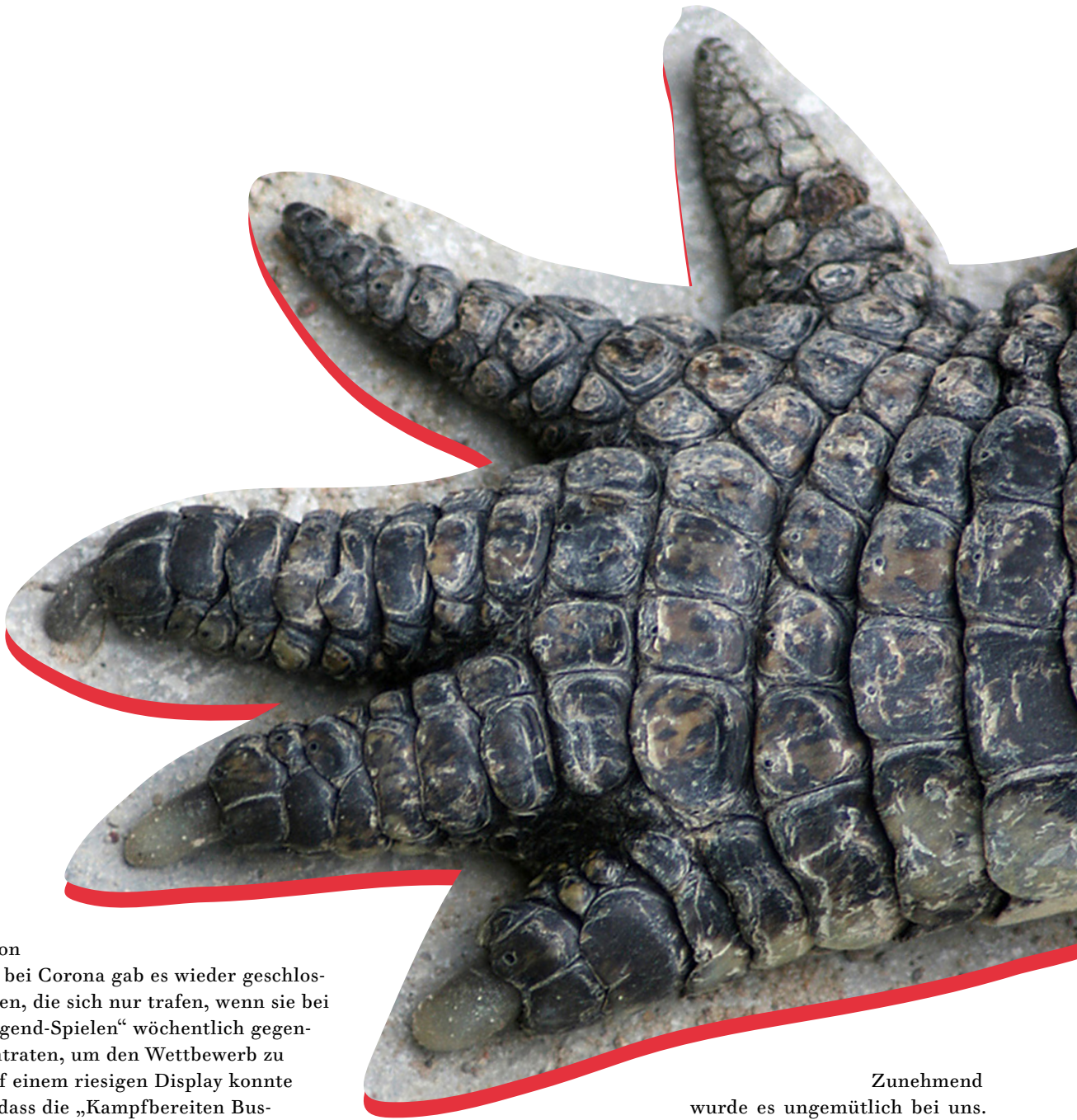
Das war so ein Stress, dass jemand vom Träger sich mit der Elternvertretung ins Benehmen setzte und fragte, was man denn da machen könne. Um Ruhe reinzukriegen, beschloss der Trägersausschuss schließlich schweren Herzens, Trampe die Kita wieder leiten zu lassen. Dagmar, die bisherige Leiterin, war eh durch das Theater im Burnout gelandet. „Vielleicht hilft es“, sagte Prälat Knödler vom Gemeindefachausschuss schließlich salbungsvoll, „wenn man solche Leute und ihre Anhänger nicht ausgrenzt, sondern ihnen eine Chance gibt, sich zu beweisen.“

Nun zog Trampe also mit großem Pomp wieder in sein Büro ein und wollte erst mal alles umkrepeln. Dem Raum sah man das schnell an, denn Ordnung konnte Trampe nicht.

Danach kam die Kita dran. Hedda und Hernandez flogen am ersten Tag aus dem Team und wurden durch Trampes Nachbarin Käthe und deren Tochter ersetzt, die er als Babysitter seiner Kinder während eines Kinobesuchs Anfang der Neunziger zu schätzen gelernt hatte. Seine Tochter Imelda setzte er als Erzieherin der Schildkröten-Gruppe ein, mit zusätzlicher Fachberatungs- und Überwachungsfunktion für die Elefanten-Gruppe, denn das seien „ganz unsichere Kantonisten“.

In den ersten Tagen waren die Kinder völlig durch den Wind und ließen sich kaum beruhigen. Imelda kiffte draußen hinterm Klettergerüst, und Trampe versuchte, uns mit markigen Sprüchen zu motivieren.

Eines Tages entdeckte er das Thema Pädagogik und ließ alle Bücherkisten durchforsten: Erst kamen Bilderbücher weg, in denen freche Mädchen die Hauptrollen spielten. Trampe ersetzte sie durch Enid-Blyton-Bücher aus den Fünfzigern. Als wir sagten, dass die Kinder doch noch keine Romane lesen, fragte er patzig: „Soll ich Ihnen Ihren Job erklären?“ Über ein Bilderbuch regte er sich besonders auf: „Ist die jetzt ein Mädchen oder eine Junge? Und wieso verwandelt die sich in einen regenbogenfarbigen Schmetterling? Weg mit der woken Raupe Nimmersatt!“ Wir mussten Abbitte leisten und zur Läuterung mit unseren Gruppen im Morgenkreis tagelang alle Strophen von „Drei Chinesen“ singen. Mit Umlauten und Ypsilon!



Manches kannten wir schon von früher. Wie bei Corona gab es wieder geschlossene Gruppen, die sich nur trafen, wenn sie bei den „Kitajugend-Spielen“ wöchentlich gegeneinander antraten, um den Wettbewerb zu stärken. Auf einem riesigen Display konnte man lesen, dass die „Kampfbereiten Bussarde“ gerade gegen die „Mächtigen Adler“ – schieß neue Gruppennamen! – mit 256 Punkten führten. Wenn man denn lesen konnte...

Die Kinder waren verwirrt. Zwar gab es keine Verbote mehr, aber sie verstießen dauernd gegen irgendwelche Regeln. Doch manche checkten schnell, dass das neue System neue Möglichkeiten bot: Zum Beispiel konnte man als Gruppenführer der „Mächtigen Adler“ nicht nur über die Gruppenmitglieder bestimmen, sondern sich beim Essen auch die besten Stücke rausfischen und den Tischspruch auswählen: „Zickezacke Kinderkacke!“

Zunehmend wurde es ungemütlich bei uns. Ewige Bauarbeiten nach dem unbedachten Abriss tragender Wände unter der Turnhalle, und trotz „strengster Haushaltssperre“ wurden täglich neue Möbel angeschafft, die dann unausgepackt die Räume füllten.

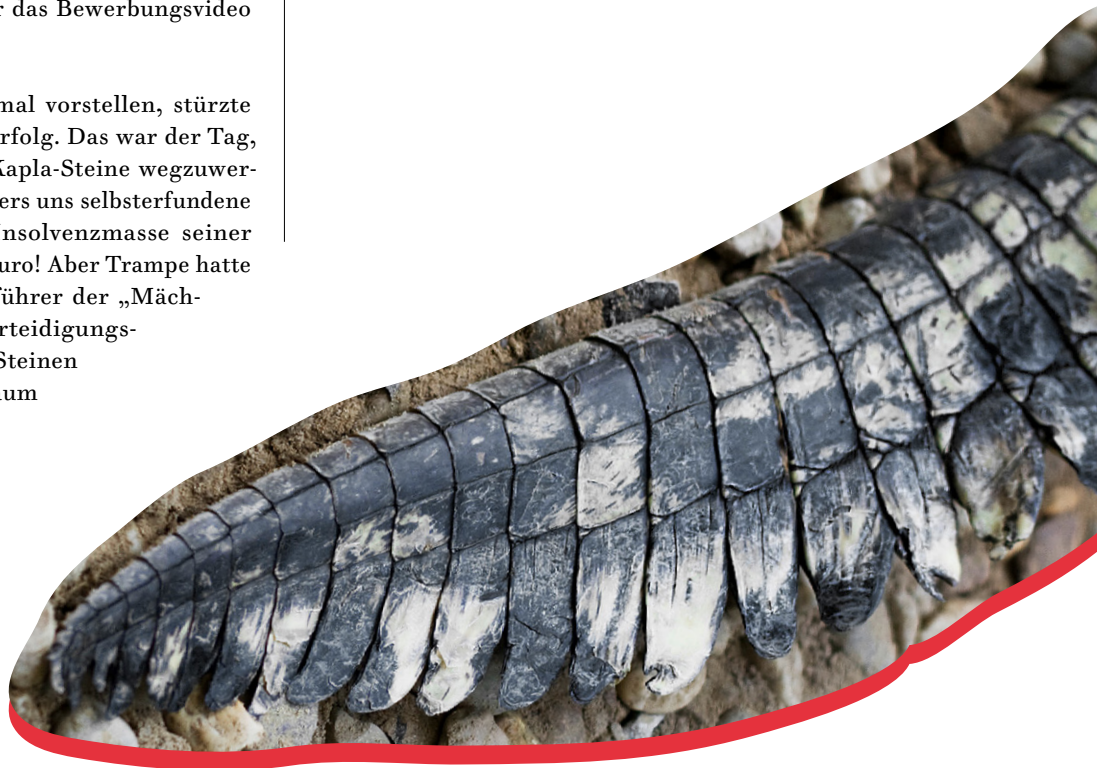
Der neu installierte „Stabsstellenleiter für die pädagogische Koordination“, vorher als Gemeindearbeiter Fritz bekannt, nervte uns mit unklaren Anweisungen, die er am nächsten Tag auf Befehl von Trampe wieder zurücknahm und angeblich nie geäußert hatte. Schuld waren immer wir, erfuhren wir in täglichen Personalgesprächen, in denen es nicht nur zu Abmahnungen kam, sondern auch

zu Spontan-Entlassungen ganzer Gruppen-Teams, die Trampe kurz darauf aufhob und höchstselbst ins Telefon flötete: „Könnten Sie sich vorstellen, trotz Ihrer Entlassung wieder für uns tätig zu werden?“

Aber es war nicht alles schlecht. Als unsere Kita den Kitapreis bekam, waren die Eltern und Kinder überglücklich. Obwohl ein bisschen Schmu dabei war. Wegen des Turnhalleneinsturzes mussten wir das Bewerbungsvideo im Nachbarkindergarten drehen.

Doch dann, das muss man sich mal vorstellen, stürzte unser Chef über seinen eigenen Erfolg. Das war der Tag, an dem Trampe uns befahl, alle Kapla-Steine wegzuwerfen, weil der Bruder seines Schwagers uns selbsterfundene dreieckige Legosteine aus der Insolvenzmasse seiner Firma verkauft hatte. Für 65.000 Euro! Aber Trampe hatte nicht bedacht, dass die Gruppenführer der „Mächtigen Adler“ ihre gewaltigen Verteidigungsburgen ausschließlich aus Kapla-Steinen bauten. Als Trampe in den Bauraum kam und die Steine von seinem „Stabsstellenleiter“ Fritz wegkarren lassen wollte, attackierten ihn die Kinder mit scharfen Kapla-Schüssen. Seit der Abschaffung des Waffenverbots in der Kita bauten sie nämlich immer bessere Zwillen.

Trampe griff sich schmerzerfüllt ans Ohr und brüllte: „Kämpft, kämpft!“ Das verstanden zwei Mädchen als Aufforderung und warfen ihm das Buch „Nesthäkchens Backfischzeit“ in den Nacken. Trampe ging hinter Fritz in Deckung und jaulte: „Mit euch spiel ich nie wieder!“ Danach drehte er sich um und rannte davon, immer weiter weg, bis man nur noch ganz hinten ein orangerotes Pünktchen erkennen konnte. Seitdem ist Ruhe.



ALLES ODER NICHTS?

STREIT

Wir streiten zu wenig! Und vor allem nicht richtig. Wie geht gutes Streiten überhaupt? Warum ist es so wichtig – für jeden einzelnen ebenso für unsere Gesellschaft? Ein guter Streit zwingt uns zum Nachdenken und Argumentieren. Er hilft uns, die anderen besser zu verstehen (und uns selbst gleich mit). Gerade in Zeiten von Rechtsruck und Hetze müssen wir üben, uns konstruktiv mit anderen Weltansichten auseinanderzusetzen. Meredith Haaf zeigt uns, wie ein besseres Gegeneinander zu einem besseren Miteinander führt.



Meredith Haaf
Streit!
Eine Aufforderung!
Dtv München 2018
286 Seiten, gebunden, 18,- €

ZEITEN ENDE

Was passiert, wenn die Regierung gestrige Positionen gegeneinander auskämpft, Konzepte in endlos aufeinanderfolgenden Gipfeltreffen simuliert und Ideenlosigkeit mit einem Überschuss an Moralismus kompensiert? Und all das von einem Mediensystem unterstützt wird, das sich mehr für den Schauwert von Politik zu interessieren scheint als für das Gelingen von Gesellschaft? Ein gutes Leben ist machbar, die Zukunft nach wie vor offen. Doch muss ihre Gestaltung anderen Vorgaben folgen als im vorherigen Jahrhundert, noch ist die Welt nicht möglichkeitslos, meint Harald Welzer und schöpft aus dieser Gewissheit überraschende Erkenntnisse.



Harald Welzer
ZEITEN ENDE
S. Fischer, Frankfurt/M. 2024
304 Seiten, gebunden, 24,- €

STREITEN

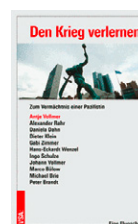
Wie geht Streiten heute? Svenja Flaßpöhler, eine unserer streitbarsten Denkerinnen, appelliert persönlich, philosophisch und pointiert für mehr richtigen Streit. Svenja Flaßpöhler gilt als streitlustig, als jemand, der gerne angreifbare Positionen vertritt. Doch in ihr wohnt eine ganz andere Erfahrung: die eines Trennungskinds, das mit der Angst vor Streit und Eskalation aufgewachsen ist. In ihrem persönlich-philosophischen Essay zeigt sie, dass über das Streiten nachzudenken vor allem heißt, sich von Illusionen zu befreien. Ein Streit ist kein herrschaftsfreier Diskurs, sondern es geht um Macht: Der Abgrund der Vernichtung ist immer als Möglichkeit präsent. Gleichzeitig ist es gerade der Streit in seiner Unversöhnlichkeit, der uns vorantreibt und Veränderung bewirkt. Ein flammendes Plädoyer für Lebendigkeit, Mut und den Eros des Ringens.



Svenja Flaßpöhler
Streiten
Hanser, Berlin 2024
126 Seiten, gebunden, 14,99€

DEN KRIEG VERLERNEN

„Wer die Welt wirklich retten will, diesen kostbaren und einzigartigen wunderbaren Planeten, der muss den Hass und den Krieg gründlich verlernen. Wir haben nur diese eine Zukunftsoption“, schrieb Antje Vollmer in ihrem letzten Essay: dem „Vermächtnis einer Pazifistin“. Zu Vollmers Vermächtnis gehört für dieses Ziel weiter zu streiten. Und damit auch für einen Diskursraum, der fähig ist, verschiedene Perspektiven zu Freiheit und Demokratie zu respektieren und für eine Öffentlichkeit, in der man für ein abweichendes Ideal nicht diskreditiert wird.



Den Krieg verlernen
Zum Vermächtnis einer Pazifistin
Eine Flugschrift — mit Beiträgen von Antje Vollmer, Daniela Dahn, Ingo Schulze, Peter Brandt u. a.
VSA Verlag, Hamburg 2024
119 Seiten, 10,- €

2.

Machtspiele

INTRIGEN UND MACHTRITUALE

**Warum sind wir, wie wir sind?
Und warum stoßen wir damit nicht nur auf Gegenliebe?**

Erinnerungen an missliche Situationen, Erkenntnisse über Verhaltensweisen, Erfahrungen mit Lösungsmöglichkeiten und Umsetzungstipps – Aline Kramer-Pleßke, Supervisorin und Coach, möchte dazu beitragen, dass wir unsere Potenziale entdecken, unsere Ressourcen stärken, emotionale Entlastung finden und souveräner handeln können.

ERINNERUNGEN

„Und wenn du einen Kuchen hast so groß wie Mühlenstein und Schokolade auch dazu, dann lad uns alle ein.“ Das war einfacher gesungen als getan. An meinem fünften Geburtstag durfte ich zum ersten Mal Kinder aus dem Kindergarten einladen. Ein Mädchen aus meiner Gruppe war sehr dominant und bestimmte, wer mit wem befreundet ist. Natürlich legte sie auch fest, wer zu den Geburtstagen eingeladen wird. Was für ein machtvolleres Gebaren! Als ich meiner Mutter erzählte, dass meine Freundin Kati leider nicht kommen könne, weil die Bestimmerin dagegen war, fragte sie mich, wessen Geburtstag denn gefeiert werde. Sie machte mir klar, dass ganz allein ich entscheiden dürfe, wen ich einlade und wen nicht. Da hatte ich den Salat! Ich mochte Kati zwar am liebsten, befürchtete aber, von der Bestimmerin ausgeschlossen zu werden. Würde ich herumeiern, hätte ich vielleicht sogar beide Mädchen gegen mich. Das waren damals noch keine bewusst reflektierten Gedanken, doch es waberte in meinem Bauch herum. Am Ende fasste ich Mut und entschied mich für Kati. Die Bestimmerin war perplex und beleidigt. Von da an spielten wir aber ein bisschen mehr miteinander.

ERFAHRUNGEN

Eines Tages kam eine junge Frau zu mir in die Supervision. Sie hatte bei einem großen freien Träger als Qualitätsmanagementbeauftragte angefangen, gehörte zum Leitungsteam und war sehr motiviert. Ihre Position gab es vorher nicht, so dass ihre Rolle und ihr Aufgabenbereich nur ungenau definiert waren. Also versuchte sie, den Betrieb in den unterschiedlichen Abteilungen kennenzulernen und sich ein Bild zu machen. Dabei stellte sie fest: Das Thema Qualitätsmanagement war äußerst unbeliebt, die Mitarbeiter*innen waren durch ihre Geschichten geprägt und wenig flexibel. Also bemühte sich meine Klientin, sich ihnen über fachliche Themen anzunähern, bot Gespräche an und begleitete die Mitarbeiter*innen. In der Supervision beschäftigten wir uns mit ihrer Rolle, und sie reflektierte ihr Verhalten in verschiedensten Zusammenhängen. Mehrere Situationen, die sie schilderte, zeigten deutlich, dass es intrigantes Verhalten gegen sie gab. Normalerweise ist die große, clevere Intrige eher die Ausnahme. Verbreiteter sind kleine Schwindeleien, Verdrehungen und Halbwahrheiten, die es ermöglichen sollen, sich nicht bewegen zu müssen oder beruflich aufzusteigen.



Foto: designritter / Photocase

Häufig sprach die junge Frau mit Kolleg*innen über Inhalte, stand bei der Präsentation der Ideen dann aber allein da. Die Entwürfe wurden weggewischt, oder man stellte sich unwissend. Das war sehr blamabel und schambesetzt für sie. Damit sie solche Verhaltensweisen rechtzeitig erkennen und einordnen kann, schauten wir uns Anzeichen für Intrigen und Machtdemonstrationen an. Dazu gehören: jemanden mit unfairen Mitteln ausstechen, Gerüchte verbreiten, jemanden anschwärzen, Falschinformationen streuen oder Informationen unterschlagen und veranlassen, dass Fehler gemacht werden. Solche üblen Machtspielchen laufen meist unter gleichrangigen Kolleg*innen ab, werden oft verdeckt geführt und dadurch spät bemerkt.

Hinzu kamen Machtdemonstrationen eines Leitungskollegen. Er setzte sich gern an den Schreibtisch der jungen Frau, hielt Monologe und durchwühlte ihre Unterlagen. Vor allem in Meetings überschritt er die Grenzen meiner Klientin, unterbrach sie und machte ihre Arbeit lächerlich. Weil er schon lange beim Träger war, besaß er eine Art Informationsmonopol.

Insgesamt prägten Misstrauen und die Bildung verfeindeter Grüppchen das Klima. So entstand eine hohe Abhängigkeit und Verunsicherung bei meiner Klientin.

Wir überlegten, wann diese Machtspielchen stattfinden, wer mitspielt und worum jeweils gespielt wird.

Ein Fülle an Themen zeigte sich: Verantwortung, Anerkennung, Entwertung, Komfortzonenverlust, Kontrolle, Sicherheit, Ordnung, Kontinuität und die Angst, Ansehen zu verlieren. Vor allem ging es darum, wie die junge Frau sich schützen könnte. Jedenfalls waren professionelle Distanz und Vorsicht geboten.

Kennt ihr auch solche Machtspiele? Sie haben ihre eigenen Regeln. Unter „Experimente“ findet ihr Möglichkeiten und hilfreiche Aspekte für den Umgang mit diesen Situationen.

Leider fielen jegliche Bemühungen meiner Klientin, einen konstruktiven Weg zu finden, auf unfruchtbaren Boden. Auch das Einschalten der oberen Leitungsebene führte keine Lösung herbei, so dass sie nach gut einem Jahr den Träger verließ und sich beruflich anders orientierte.

EXPERIMENTE

Schaut euch euer Betriebsklima an. Wo viel Raum für Konkurrenz, Neid und Missgunst ist, gedeihen Machtspielchen besonders gut. Wie könnt ihr sie erkennen?

Intrigen

1.

Registriert die Indizien.

Herrscht an eurem Arbeitsplatz eine Atmosphäre des Misstrauens und der Konkurrenz? Beobachtet ganz genau und beanstandet die Art und Weise des Geredes.

2.

Misstraut Gerüchten.

Gerüchte sind sehr machtvoll, und der Umgang damit ist heikel. Gibt es wenig Transparenz, blühen Gerüchte im Sinne von „An irgendetwas muss man sich ja halten.“ Natürlich werdet ihr nicht ganz weghören können, aber glaubt nicht alles, was erzählt wird. Tragt Gerüchte niemals weiter. Und fragt euch bei jedem Gerücht: Wem nützt es? Wer kann davon profitieren? Wer hat einen Vorteil, wenn es geglaubt wird?

Vor allem, wenn euch etwas „im Vertrauen“ erzählt wird, sollten eure Alarmglocken läuten. Wer Geheimnisse ausschwatzt, ist nicht vertrauenswürdig. Unterbrecht die Plaudertasche und fragt: „Warum erzählst du mir das?“ Damit schafft ihr eine gute Basis, nicht selbst zum Opfer zu werden. Habt ihr den Eindruck, dass über Sie gelästert wird, dann fragt offensiv: „Geht es um uns oder mich? Sicher kann ich bei der Klärung helfen.“

3.

Entlarvt Desinformationen.

Eine Methode der Desinformation sind Gerüchte. Das Zurückhalten von Informationen gehört auch dazu. Eine besonders geschickte Art der Desinformation ist, euch mit einer Fülle von Informationen zu überschütten. So könnt ihr kaum unterscheiden, worum es geht, was wichtig, unnötig oder gar irrelevant ist.

4.

Ändert die Regeln im Machtspiel.

Reagiert nicht auf dem gleichen Niveau. Geht ins Gespräch und versucht höflich, bestimmt und klar zu sagen, was ihr über die Situation denkt. Überlegt gemeinsam, was die Person davon hätte, wenn sie ihr intrigantes Verhalten aufgeben würde. Möglicherweise könnt ihr ihr sogar helfen, einen anderen Weg zu finden und sich kollegialer zu verhalten.

Macht-demonstrationen

1.

Übt euch in Gelassenheit.

Bleibt höflich, gelassen und freundlich. Seid unnachgiebig, wenn ihr euer Thema weiterverfolgen wollt. Lasst euch nicht unter Druck setzen.

2.

Wehrt euch.

Achtet auf Droh- oder Dominanzsignale. Auch durch Körpersprache kann man unter emotionalen Druck gesetzt werden. Wird eure Grenze überschritten, dann wehrt euch. Lasst euch nicht in eurer Würde verletzen.

Ihr dürft andere Menschen in ihre Schranken weisen – egal, wer euch gegenübersteht. Sprecht unangemessenes Verhalten mutig an. Sagt, was euch stört. Gleichzeitig könnt ihr euch kooperativ und konsequent zeigen. So entzieht ihr dem Machtspiel den Boden und kurbelt einen niveaувollen Umgang am Arbeitsplatz an.

HURRA, HURRA, DER WIDERSTAND IST DA!

Vortrag: Anne Kuhnert

Wie wir inklusiv arbeiten können.

Ich so – du so. Gut so? Wahnsinn, wie verschieden Kinder, Familien, Kolleg*innen sein können. Wie wir mit der Vielfalt im Alltag umgehen und Konflikte lösen können, erzählt Anne Kuhnert.

Ich lade euch ein zu einem kleinen Experiment:
Nehmt euch ein Blatt Papier und malt euren Lieblingshund. Los geht's!

Fertig? Wie sieht Ihr Hund aus? Bitte ankreuzen:

- Wer von euch hat einen Hund gemalt,
- ... der von unten zu sehen ist?
 - ... der von oben zu sehen ist?
 - ... der von hinten zu sehen ist?
 - ... der von vorne zu sehen ist?
 - ... der von rechts zu sehen ist?

Und jetzt schauen wir, was vermutlich sehr, sehr viele von euch gemalt haben.

- Wer von euch hat einen Hund gemalt, der von links zu sehen ist?

Oh, ha! Überraschung!

Fast alle haben den Hund von links gemalt.

Warum? Warum malen wir jetzt Hunde in **wamiki**?

Dieses kleine Experiment zeigt den Perspektivwechsel. Das Wort Perspektivwechsel hören wir täglich. Auch ich hörte es immer wieder als ich begann, Pädagogik zu studieren. Parallel arbeitete ich in der Kita. Abends saß ich mit meinen Kindern zu Hause und die Worte der Lehren-

den klangen mir in den Ohren: Sie brauchen den Perspektivwechsel. Ja ok. Wir brauchen den Perspektivwechsel. Ich dachte: Gar kein Problem! Gar kein Problem? Bald stellte ich fest: Es gibt einzelne Perspektiven, auf die komme ich gar nicht allein. So sehr ich mich anstrengte. Ich brauche manchmal den Impuls von anderen Menschen, die mir andere Perspektiven aufzeigen.

Ha! Freuen wir uns! Wir arbeiten in Teams, wir sind viele Menschen, wir haben ein Schwarmwissen, wir bringen unterschiedliche Perspektiven mit. Weil wir unterschiedlich sind. Gottseidank! Und wir haben verschiedene Perspektiven auf Menschen: auf Kinder, auf Eltern, auf Familien...

Was unser kleines Malexperiment aber auch zeigt, ist: Scheinbar schauen wir unterschiedlich auf die Welt, auf Kinder, auf Familien. Und doch sind unsere Bilder sehr ähnlich. Denn wir haben gesellschaftliche Bilder im Kopf, die wir alle gelernt haben. Nicht nur bezogen auf die Bilder vom Hund, den die meisten unter uns von links malen.

Wenn wir wirklich durch eine inklusive Brille auf unsere Praxis schauen wollen, dann müssen wir uns anstrengen. Richtig anstrengen. Wir müssen überlegen, wie könnte zum Beispiel der Hund von unten aussehen? Wie könnte die Perspektive aussehen, die ich mir vielleicht im Moment gerade noch gar nicht vorstellen kann? Wie kann das gehen?

Den Hund von unten zu zeichnen, fand ich wahnsinnig anstrengend. Ich male sehr gern, aber ich habe sehr lange gebraucht, um etwas zu malen, das wenigstens halbwegs wie ein Hund von unten aussieht. Es ist schwierig, weil wir das nicht gewohnt sind. Wir haben nicht so viel Praxis darin, andere Perspektiven wahrzunehmen. Ich meine tatsächlich wahrzunehmen. Wirklich auf alle Situationen, auf alle Handlungen und auf alle Menschen inklusiv zu schauen, ist unglaublich anstrengend. Es gelingt uns an einigen Tagen gut. Und an anderen Tagen nicht so gut. Deshalb will ich euch ermuntern, wenn es den einen Tag nicht so gut läuft, dann am nächsten Tag einfach nochmal von vorn zu beginnen, weiter zu probieren.

Worum geht es eigentlich, wenn wir von Vielfalt als Chance sprechen? Welche Vielfalt schauen wir uns an?



Ich mag diese Grafik, sie zeigt: Es geht umso viel mehr als vielen von uns im ersten Moment dazu einfallen mag.

Aber sehen Sie selbst!

Ach, Inklusion! „Noch eins mehr“, höre ich manchmal in den Teams, die ich als Fortbildnerin besuche... Nein, es geht nicht um „noch eins mehr“, sondern darum, auf alle Prozesse inklusiv zu schauen. Was heißt das konkret?

Mir ist wichtig, einen roten Faden zu entwickeln und zu überlegen, in welchen Arbeitsfeldern arbeite ich überhaupt, was sind eigentlich MEINE Handlungsfelder? Das war für mich als Pädagogin in der Praxis immer wesentlich, überhaupt zu wissen, wer ist eigentlich meine Klientel? In welchen Arbeitsfeldern bewege ich mich?

Es sind in der Praxis mindesten vier Arbeitsfelder:

Ich arbeite mit Kindern, mit Familien, mit meinen Kolleginnen (Das war auch nicht immer so einfach! Dazu später mehr.) und ich arbeite auch mit dem Raum.

Alle vier Handlungsfelder sind miteinander verwoben.

Im Fokus der inklusiven Praxis stehen vier Ziele:

1. Jedes Kind in seiner Ich-Identität und in seiner Bezugsgruppen-Identität stärken
2. Allen Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen
3. Kritisches Denken über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anregen
4. Zum Widerstand gegen Vorurteile und Diskriminierung ermutigen

Ich beziehe mich hier auf den Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. (Zum Beispiel die Reihe Inklusion in der Kitapaxis, zu beziehen über wamiki.de – Die Red.)

ARBEIT MIT KINDERN

Elementar wichtig in meiner Praxis war und ist es, Kinder in ihrer Identität und Bezugsgruppen-Identität zu stärken! Ich habe in Berlin-Neukölln als Erzieherin gearbeitet. Berlin-Neukölln, das ist ein Teil von Berlin, der weit über die Stadt hinaus mediale Resonanz erzeugt: Dort brennen nicht jeden Tag die Mülltonnen wie das manchmal in den Medien behauptet wird. Aber es gehörte zu meinem Alltag dazu, dass ich morgens den Sandkasten frei räumte, vom Spritzbesteck zum Beispiel.

Mir war klar, bei uns in Nord-Neukölln, habe ich mit Familien zu tun, die oft von Armut betroffen sind. Unsere Familien in der Kita sprachen sehr verschiedene Sprachen, besaßen unterschiedliche Pässe, verfügten über unterschiedliche Qualifikationen, lebten in unterschiedlichen Familienformen, hatten unterschiedliche Religionen.

Und so fand ich mich in einer bunt zusammengewürfelten Gruppe wieder: 18 Kinder im Alter zwischen zwei und sechs Jahren. Meine Kollegin war oft krank, so war ich viel allein mit den Kindern und ihren 18 verschiedenen Familiensprachen. Die habe ich nie alle gesprochen, obwohl: Ich habe mein Bestes gegeben. Wirklich. Weil südkoreanisch, habe ich gedacht, wird schwierig. Und es wurde schwierig. Also habe ich überlegt: Wie kann ich trotzdem Kinder in ihrer Identität stärken und ihnen nicht den Stempel „Kinder aus Nord-Neukölln“ aufdrücken? Eine Möglichkeit, Kinder zu respektieren und zwar so wie sie sind, ist, das wertzuschätzen, was sie selbst erfinden, produzieren, bauen, gestalten. Und das kann unglaublich viel sein und werden. Regelmäßig hatten wir das Problem, dass zum Beispiel das Gebaute auch wieder abgebaut werden musste.

Und wir hatten auch Familien, die die Erfindungen der Kinder nicht unbedingt wert zu schätzen wussten. Ich sage das jetzt, ohne dass ich Familien stigmatisieren möchte.



Kinder in ihrer Ich-Identität stärken und ihre Erfindungen würdigen.



Mit Kindern kritisch Rollenmodelle hinterfragen.

Ich selbst bin mit meinen vier Kindern auch „Eltern“ und habe nicht die Möglichkeit, alles Produzierte gleichermaßen zu würdigen. Ihr könnt euch nicht vorstellen, was in etlichen Jahren durch Weihnachten, Geburtstage usw. zusammenkommt, so viele Fensterregale kann ich gar nicht haben, um all das Produzierte von meinen vier Kindern aufzuheben.

Wie lösten wir nun das Problem in der Kita?

Wir bauten ein flaches Regal im Eingangsbereich auf und befestigten eine Digitalkamera mit einer Kette an der Wand. Die Kinder hatten ihre Erfindungen dort auf diesem Bord ausgestellt, versehen mit ihrem Namen beziehungsweise mit einem Bild von sich selbst (für die Kinder, die mit Schriftsprache noch nicht so gut umgehen konnten). Die Kinder haben ihre Erfindungen dort präsentiert, das Gebaute selbst fotografiert bzw. sich von ihrem besten Freund, der besten Freundin damit fotografieren lassen.

Regel war: Das Gebaute darf einen Tag stehen bleiben. Dann wird es abgebaut, und das Material ist wieder für alle zugänglich. Am Ende der Woche haben die Kolleginnen die Bilder auf der Digitalkamera ausgedruckt und die Kinder haben ihre Bilder in ihren Portfolios abgeheftet. Stolz wie Bolle. Das Produzierte war nun für alle Ewigkeit festgehalten. Diese Portfolios gehören den Kindern, sie sind ihre „Bildungsbiografie“, die sie mitnehmen, wenn sie die Kita verlassen. Und sie bleibt bei den Kindern, wenn sie älter werden. Noch heute, zehn, elf Jahre später, treffe ich meine Ex-Kinder, inzwischen Jugendliche, in Nord-Neukölln, die mir voller Freude erzählen, sie haben ihr Portfolio immer noch. Und das alleine ist schon eine unglaublich gute Möglichkeit, Kinder in ihren Identitäten zu stärken und sichtbar zu machen.

Eng verwoben mit der Identitätsentwicklung sind Vorbilder – oft über gesellschaftliche Stereotype geprägt. Diese Prägungen sind manchmal so stark, dass sich Familien als auch pädagogische Fachkräfte immer nur partiell dagegen wehren können.

Ein Beispiel: Der Fasching stand vor der Tür. Alle Jahre wieder: Mädchen möchten Prinzessin sein und Jungen Piraten. Ich gebe zu, ich bin genervt von den Klischees und stänkere gern ein bisschen. „Seid ihr sicher? fragte ich die Kinder. Und: „Ich hätte da noch eine Idee!“

Manchmal reagieren die Kinder genervt, meist aber nicht. „Kennt ihr eigentlich auch Piratinnen?“ Niemand kannte Piratinnen und wir gingen auf Spurensuche. Die berühmtesten Piratinnen der Geschichte waren wohl Anne Bonny und Mary Read, die vor dreihundert Jahren in der Karibik kämpften. Man kann sich jetzt fragen, wie viel Zeit wir mit den besonders blutrünstigen Geschichten der beiden verbrachten... Spannend war aber zu verfolgen, wie die Kinder ihre Rollenbilder veränderten. Die Piratin bekam eine Krone und hatte ihre Waffen unter den Dielen versteckt...

Ok. Ich kann Prinzessin und Piratin sein... Wenn Kinder sagen: „Mädchen können nicht Müllfahrerin werden, weil da nur Männer sind!“, dann sind sie nicht dumm. Es entspricht oft dem, was sie tatsächlich wahrnehmen. In Berlin habe ich zum Beispiel noch keine einzige Frau in den Autos der Müllabfuhr entdeckt. Und ich gucke wirklich gezielt in die Autos der Müllabfuhr, weil ich die unglaublich spannend finde. Einmal war ich in Barcelona im Urlaub und sah ausschließlich Frauen in einem Müllauto. Ich bin voller Begeisterung auf die Straße gesprungen (kein Witz!), habe das Auto angehalten und gefragt, ob ich ein Foto machen darf. Und habe ein Foto von dieser Müllabfuhr gemacht, weil ich es nicht fassen konnte. Also für mich selbst. Nicht nur für die Kinder, auch für mich selbst, weil ich dachte „Müllfahrerin, wie spannend!“. Und damit Kinder zu konfrontieren, auch das ist Aufgabe in diesem Feld des inklusiven Arbeitens.

Ein anderer wesentlicher Teil inklusiver Praxis ist, dass Informationen für alle verständlich sind. Wirklich für alle!

Ich arbeite gerade mit vielen Teams zusammen, die auch geflüchtete Kinder betreuen.

Vielen Kindern und ihren Familien sind Kitas fremd.



Informationen für (fast) jede*n verständlich...



Für blinde Kinder müssen andere Wege gefunden werden.

Ihr vermutet gar nicht, wie viele subtile Abläufe es in Kitas und Schulen gibt. Das Händewaschen im Waschraum für sehr junge Kinder zum Beispiel. Wie geht das? Ein Team hat es mit den Kindern fotografiert: Erst die Ärmel hoch, dann das Wasser andrehen, die Hände nass machen, die Seife nehmen, abwaschen, abtrocknen und gucken, ob das Licht aus ist... Das ist für alle hilfreich. Jeder kann nachschauen, ist es verständlich, sich überprüfen. Ich kann nur teilhaben, wenn ich informiert bin, wenn ich weiß, wofür es überhaupt geht.

Ein anderer Klassiker: Sand in der Garderobe. Das Thema zieht sich durch Kita, Schule und Haushalt. Jeder Mensch, der mit Kindern lebt, kennt Sand im Haus. Auch ich mit meinen nun älteren Kindern habe ständig Sand in der Wohnung. Ich hasse Sand unter meinen Füßen. Außer am Strand. Ich bitte dann meine Kinder: „Ach bitte, seid so nett, macht doch diesen Sand weg.“ Ein Kita-Team mit viel Sand im Haus hat mit den Kindern die Abläufe fotografiert, wie der Sand wieder verschwindet. Das war für alle Kinder gut, nicht nur für die schwerhörigen. Auch die Erwachsenen profitieren, je mehr Bilder sie verwenden. „Ach, schau doch noch einfach mal drauf.“ Statt vieler Worte genügt ein Impuls zur Selbstkontrolle. Wir vereinfachen Abläufe nicht nur für Kinder, auch für uns. Das ist inklusives Arbeiten: Wir überlegen, wie kann es gelingen – für alle Kinder, für die Familien und die Fachkräfte?

Informationen für alle, mit den Kindern entwickelt, berühren zwei Handlungsfelder: die Interaktion mit Kindern und die Gestaltung der Räume.

Zur Raumgestaltung gehört auch das Spielmaterial. Als Pädagogin, die sich mit Inklusion auseinandersetzt, gehe ich oft durch die Spielwarenabteilung. Ich sehe Überraschungseier in Rosa oder Germany's Next Topmodel im Kleinformat und denke: „Oh mein Gott!“

Und gleichzeitig – und das finde ich interessant – haben Teile der Spielzeugindustrie inzwischen begriffen, dass Diversität auch ein Markt sein kann. Der ist noch lange nicht so umfassend wie der Mainstream-Markt, geteilt in

Rosa und Blau. Ich war fasziniert, als Lego eine Sonderedition zu den Frauen in der NASA herausgebracht hat. Die Botschaft: Frauen und Männer machen es möglich, dass die space shuttles in das All fliegen. Interessant wäre auch, mal zu zeigen, welche tollen Männer in vermeintlichen Frauenberufen arbeiten, da zieht die Spielzeugindustrie langsam nach.

ARBEIT MIT FAMILIEN

Ein anderes pädagogisches Handlungsfeld ist das Arbeiten mit Familien. „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ – das ist meine Erfahrung, insbesondere dann, wenn es sprachliche Hürden gibt und für die Familien das Kita-System neu ist. Wie kann ich Familien mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen darüber informieren, was an diesem großartigen Ort Kita überhaupt passiert? Ich habe mit Stefani Boldaz-Hahn ein Bildbuch ohne Worte mit vielen Zeichnungen von alltäglichen Situationen in der Kita entwickelt. Darin finden Sie typische Situationen und Abläufe aus dem Kita-Alltag gezeichnet: Wie kann ich mein Kind in der Kita anmelden? Was passiert in der Eingewöhnung? Wie sieht ein normaler Tagesablauf in der Kita aus? Was muss ich beachten, wenn mein Kind krank ist? Mithilfe der Bilder können Erzieher*innen die Abläufe und Regeln in der Kita erklären. Bilder mit Gegenständen wie Wechselwäsche oder Brotdosen zeigen, was die Kinder für die Kita mitbringen sollten. Ein Kalender und eine Uhr zum Ausklappen helfen, Organisatorisches zu klären: „Wir starten um 10.00 Uhr und sind um 14.00 Uhr wieder zurück.“ usw. Das Buch eignet sich nicht nur zum Erklären, sondern lädt auch ein, miteinander ins Gespräch zu kommen. Nicht nur pädagogische Fachkräfte können das Buch nutzen, auch Mitarbeiter*innen in Ämtern, die über Kindertagesbetreuung informieren, können von dem Buch profitieren. (Interessierte Fachkräfte können das „Bildbuch: Kita-Alltag“ mit einer

E-Mail an publikationen@bundesregierung.de bestellen. Die Red.) Für den Informationsaustausch mit Familien brauchen wir mehr als eindimensionale Zettel-Wege. Ich als Mutter bin immer wieder fasziniert von der Fülle der A4-Zettel, die meine vier Kinder aus der Schule nach Hause bringen: Elternabend, Ausflug, Schließtag... Wisst ihr, wie viele dieser Zettel ich wirklich intellektuell kognitiv noch erfassen kann? Ich würde sagen – gefühlt zehn. Ich habe versucht, diese Zettel an eine Wand zu hängen. Ich mache mir mit meinem Smartphone unendlich viele Fotos. Ich versuche in meinem Gehirn mir diese vielen Infos auf den Zetteln zu merken. Aber ich schaffe es einfach nicht. Genau genommen fühle ich mich überfordert. Vollkommen. Für mich reicht die Info: Elternabend, Thema, Uhrzeit. Wer geht? Ok, ich komme. Wenn da noch steht, bring etwas mit, ok, dann kaufe ich noch schnell eine Packung Kekse. Fürs Kuchenbacken fehlt mir leider die Zeit. Und ich freue mich über jede Erzieherin meiner Kinder, die mir ins Gedächtnis ruft: „Anne, morgen ist Elternabend. Kommst du?“ Verdammte Axt! Ich hatte es vergessen.

Beim nächsten Fortbildungstag sitzen dann Kolleginnen vor mir in den Kitas und sagen „Boah, diese Eltern! Wir haben heute Schließtag. Wegen der Fortbildung. Na mal sehen, wer heute früh wiederkommt.“ Da bin ich sehr betroffen. Trau mich gar nicht, als gebuchte Fachkompetenz zu sagen: „Wissen Sie, dass ich meine Kinder letzte Woche auch aus Versehen zur Schule geschickt habe, obwohl Schließtag war? Weil ich mir das auch immer nicht so gut merken kann. Ich bin ein bisschen chaotisch.“

Wie kriegen wir das hin? Inklusives Denken berücksichtigt die Verschiedenheit von Eltern. Achtung: Wir sind wieder beim „Hund“. Es gibt vielleicht die Eltern, die all diese Zettel lesen; Eltern, die sich all das merken (der „Hund von links“) und es gibt auch andere Eltern wie mich (vielleicht der „Hund von unten“...). Also Eltern, die versuchen, alles bestmöglich hinzukriegen und es trotzdem manchmal vergessen, die dann noch mal kurz eine Erinnerung von einer respektvollen Erzieherin brauchen und die sich wie ich über einen kleinen Trost freuen: „Anne, du bist nicht die Einzige, die es vergisst.“ Gottseidank!

ARBEIT IM TEAM

Ein anderes pädagogisches Handlungsfeld ist das Zusammenarbeiten im Team und spätestens hier brennt die Luft in manchen Teams. Wir stellen fest, dass die Auseinandersetzung mit Inklusion und Verschiedenheit sich nicht nur auf „die Eltern“ und „die Kinder“ beschränkt. Wir müssen auch auf die Ressourcen schauen, die wir als Team haben.

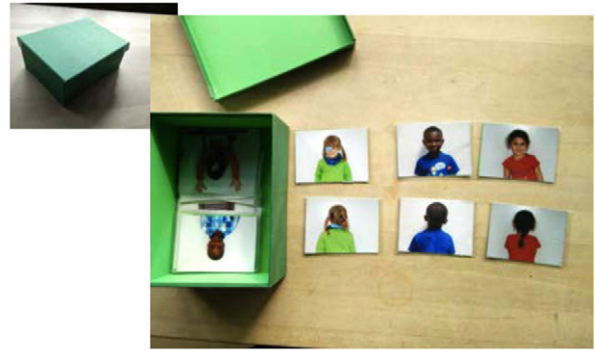
Ich erzähle Ihnen eine kleine Geschichte von meiner Kollegin Monika und mir. Meine Kollegin Monika war so eine Art Urgestein in meiner Kita, das Team dort arbeitete mehr oder weniger seit 35 Jahren zusammen. Dann kam ich, Anfang 20, hochmotiviert und voller Idealismus. Keine Arbeit schien mir zu schwer, ich schaffe es! Und ich bekam den Kellerraum. Ich sollte eine neue Gruppe übernehmen und bewegte mich nun zwischen Heizungsrohren und kleinen schmalen Fenstern in Deckennähe. Und alle Kinder, die in besonderer Art und Weise anstrengend schienen oder die die Kollegen überfordert hatten, landeten auf wundersame Weise in meiner Gruppe im Keller. Monika, meine Kollegin, war eine Koryphäe, wenn es um das Besorgen und Präsentieren von Materialien ging. Die hatte ein prächtiges Regal, da waren wahre Schätze in fabelhafter Ordnung sortiert: Papiere nach Farbe, Stärke, Größe; Pfeifenreiniger nach Farben, Glitzer, Pailletten; Einhorn mit Glitzer, Einhorn ohne Glitzer; Kreiden, Stifte und viele andere mehr.

Ich sehe so ein Regal, möchte es am liebsten auf den Boden kippen und mit dem Inhalt arbeiten. Kommt Kinder, wir schmettern die Farbe auf das Papier und am Freitag räumen wir wieder auf. Der Moment von Montag 12:00 Uhr bis Freitag 14:00 Uhr, also die Zeit, in der das Material nicht aufgeräumt war, hat Monika wahnsinnig gemacht. Weil Monika wollte, dass alles aufgeräumt ist. Immer. Die mochte diesen Anblick von diesem supersauberen, supraaufgeräumten Regal. Und ich mochte den Prozess der Kinder. Monika hat das so angestrengt, dass sie immer in der Tür stand und „TsTsTsTs“ gemacht hat. Wisst ihr, was mit mir passierte? Immer, wenn ich ihren Schritt hörte, sie im Nacken schon förmlich spürte, bekam ich so ein merkwürdiges Zucken. Ich kürze an dieser Stelle ab. Irgendwann haben wir uns nur noch angeschrien. Zwar nicht vor den Kindern, dafür aber umso lauter in den Teambesprechungen. Ich habe meine Oma angerufen, sie war gefühlt vor 100 Jahren auch mal Kita-Leiterin, und habe mich beschwert: „Oma, du hast gesagt, in der Kita ist es schön. Ist es aber nicht. Habe ich mir anders vorgestellt.“

Meine Leitung Sissi, eine Frau mit echter Berliner Schnauze, hat damals zu uns gesagt: „Monika und Anne, ihr seid doch echt bescheuert! Ja genau, ihr beide! Monika hat eine tolle Kompetenz. Anne hat eine tolle Kompetenz. Warum seht ihr das nicht im Zusammenspiel?“ Sissi hatte recht. Denn Monika war großartig im Beschaffen dieser Materialien, die hat über diesem Geschäft gewohnt, wo man das alles bekam. Irgendwann muss sich der Inhaber in Monika verliebt haben. Also: Wenn am Freitag um 16.00 Uhr der braune Pfeifenreiniger weg war, dann war Montag früh um 7.00 Uhr der wieder da. Irre.

Monika wusste nur nicht, mit dem Material umzugehen. Ich aber! Ich habe mit den Kindern Ausstellungen produziert, Vernissagen veranstaltet.

Eigentlich ergänzten wir uns großartig. Das haben wir beide damals nur nicht so gesehen. Bei Monika und mir hat es über ein Jahr gedauert, bis wir das wirklich hingekriegt haben. Inklusives Arbeiten braucht auch unser aktives Auseinandersetzen mit Diversität im Team. Wir dürfen als Erwachsene Kindern keine Doppelmoral vorleben, sondern zeigen, wie wir selbst mit Unterschieden im Team zurechtkommen. Respekt und Achtung nur als Lippenbekenntnisse von Erwachsenen – das durchschauen Kinder meist sehr schnell.



Spielmaterialien, die Widerspiegelung und Identifikation ermöglichen.

„BUFFET MIT INKLUSIONSKONFETTI“

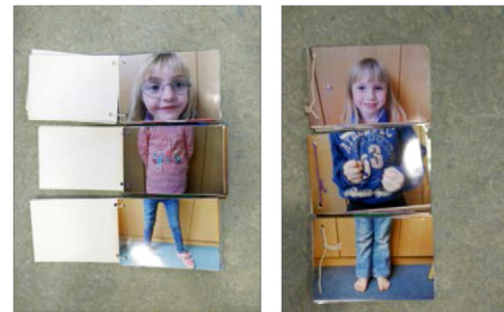
Dieses Auseinandersetzen kann auch mit vielen kleinen Impulsen gelingen. Ich nenne das „Inklusionskonfetti“. Ihr kennt das sicher, nach gefühlten sieben Jahren Kindergeburtstag finden wir in den Ritzen der Dielen immer noch den Einhorn-Konfetti, dabei hatten wir den doch entsorgt. Denkste! So ist es auch mit dem „Inklusionskonfetti“. Eine Kollegin hatte mir geschrieben: „Anne, vor vier Jahren hatten wir eine Teamfortbildung. Ich war dagegen, was du damals gesagt hattest! Du weißt noch? Und jetzt kriege ich es nicht mehr aus dem Kopf.“ Ha! So funktioniert „Inklusionskonfetti“. Wir kriegen es nicht mehr weg.

Für inklusives Arbeiten gibt es viele, viele Möglichkeiten.

Weitere Beispiele stelle ich euch kurz vor. Vielleicht werden ihr sagen: „Ahhhh! Das machen wir schon so.“ Ok, dann nehmt das als Zuspruch. Vielleicht werdet ihr aber auch bei Anderem, was ihr vielleicht noch nicht kennt, denken: „Na, das weiß ich aber nicht, ob ich das mag.“ Was ich euch vorstelle, ist ein bisschen wie ein Buffet im Hotel. Es schmeckt einem nicht alles, was man dort vorfindet. Aber das muss es auch nicht. Ihr habt die Auswahl. Und vielleicht ist auch einiges dabei, bei dem ihr sagt, das ist für mich wie „der Hund von unten“.

Nun zu den Beispielen. Die vier pädagogischen Ziele sind mein roter Faden:

Wichtig ist, die Identität jedes Kindes zu stärken und allen Erfahrungen mit Vielfalt zu ermöglichen. Um dann Kinder anzuregen, auch kritisch über Ungerechtigkeit und Diskriminierung zu denken und sie zum Widerstand gegen Vorurteile und Diskriminierung zu ermutigen.



Jedes Kind in seiner Ich-Identität stärken und allen Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen.

Kennt ihr die Spiele mit dem eigenen Bild und Diversität?

Zum Beispiel am Eingang: Bin ich heute da oder nicht? Die Kinder haben sich von vorn und von hinten fotografiert. Wenn sie in die Kita kommen, drehen sie ihr Bild um. Zu sehen ist das Kind von vorn. Wenn das Kind die Kita verlässt, dreht es sein Bild wieder um. Zu sehen ist das Kind von hinten. (Achtung: Dieses Eingangsspiel für die Kinder ersetzt natürlich nicht die Anwesenheitsliste. Manchmal gibt es Familien, die aus unterschiedlichen Gründen es nicht schaffen, Fotos der Kinder mitzubringen oder es nicht erlauben. Auch kein Problem. Dann malen sich die Kinder von vorn und von hinten. Jedes Kind ist dabei! Denn genau darum geht: JEDES Kind ist sichtbar und kann sich in seiner Identität wiederfinden. Es hilft weder dem Kind noch uns, Eltern absichtlich oder unabsichtlich abzuwerten.



Wohl mit keinem Material dieser Welt spielen Kinder so gerne wie mit Materialien von ihnen selbst. Und Material wie dieses ist einfach herzustellen.

Die Kinder in meiner Kita haben mich gefragt, warum ich überall Bilder von ihnen aufhänge. „Was denkt ihr denn?“ habe ich zurück gefragt. „Weil du uns so magst.“ „Genau! Ich mag euch alle ganz doll.“, war meine Antwort. Aber das war nicht der eigentliche Punkt: Es geht mir darum, den Kindern das Gefühl zu geben, dass ich auf jedes von ihnen gleichermaßen schaue. Denn das trägt zum Wohlbefinden bei und dazu, dass die Kinder Lust haben, mitzumachen, bereit sind, sich mit Vielfalt auseinanderzusetzen und auszuhalten, dass sie verschieden sind.

Wie reagiert ihr zum Beispiel, wenn ein vierjähriges Kind zu einem anderen Kind sagt: „Deine Haut sieht aus wie Kacke.“

Ich schlage vor: Erst mal bitte tief Luftholen und überlegen: Kacke ist ein elementares Thema für Kinder zwischen zwei und vier Jahren. Ich kenne Erwachsene, die einen regelrechten Tanz um das Töpfchen aufführen, wenn das Kind auf selbigem sitzt. Es gibt viele wunderbare Bücher zum Thema Kacke und Kackfabriken. Wenn Kinder Unterschiede bemerken, dann vergleichen sie die mit für sie permanent wichtigen Dingen. Also auch mit Kacke. Das Kind braucht also eine Kompetenz, über Verschiedenheit zu sprechen, ohne dem anderen weh zu tun. Sprich Wörter, die es ihm ermöglichen Vielfalt zu benennen. Und mit einem empörten Aufschrei: „Das sagt

man nicht!“ kann das Kind vermutlich wenig anfangen. Das sagt man nicht? Da frage ich mich immer: Wer ist eigentlich „man“? Wo wohnt „man“? Wie sieht „man“ aus? Warum sagt „man“ das nicht?

Ich habe damals zu dem Kind gesagt: „Weißt du, es kann sein, dass es Y. wehtut. Weil das Wort etwas ist, was sich für Y. nicht besonders gut anfühlt. Lass uns doch mal ein anderes Wort finden: Was kann denn noch so braun sein wie die Hautfarbe von Y.? Und welche Hautfarbe hast du? Lass uns mal schauen, welche Farben können wir für deine Hautfarbe nehmen? Und wir sind mittendrin in der Auseinandersetzung mit Vielfalt und – zack die Bohne – auch beim kritischen Denken.“

Ein weiteres Beispiel: Kennt ihr die Tradition der Postkartenzüge? Ich meine die mit Urlaubspostkarten nachgebauten Eisenbahnzüge an der Wand. In meiner Kita war es so, dass ein Viertel aller Kinder mit ihren Familien im Urlaub nach Argentinien, Japan, Thailand und weiß nicht wohin geflogen sind. Der „Rest“ – die anderen drei Viertel – hatten keine Möglichkeit, eine Postkarte aus dem Urlaubsland zu schicken. Weil: Es gab keinen Urlaub. Ich habe irgendwann diese Postkarten von der Wand genommen, weil sie drei Viertel der Kinder stetig daran erinnern: Ich kann nicht teilhaben. Ein Viertel der Kinder hat weiter Postkarten geschickt, ich habe sie vorgelesen, in das Portfolio einsortiert und meinen Kindern vorgeschlagen: „Lasst uns doch mal selbst Postkarten gestalten und verschicken.“ Wir haben die Karten mit Marke vorberei-

tet, die Kinder haben sie mit den Eltern zu Hause auf ihre Weise geschrieben und in den Briefkasten eingeworfen. Alle Postkarten trudelten irgendwann in der Kita ein, alle sahen unterschiedlich aus und jedes Kind hatte eine. Das ist für mich ein Grundprinzip inklusiven Arbeitens, dass die Kinder Gemeinsamkeiten und Unterschiede entdecken. Wenn ich die Kinder darin begleite, kritisch zu denken, sind sie auch kritisch zu mir. Das ist für uns Erwachsene schwer auszuhalten, weil wir es nicht gewöhnt sind, dass nun schon junge Kinder beginnen, uns zu kritisieren. Dazu gehört auch, sich zu üben, wie Widerstehen und sich Positionieren aussehen können.

Wenn wir eine inklusive Gesellschaft wollen, müssen wir exklusive Mechanismen kritisch wahrnehmen. Es braucht einen Minimalkonsens. Ich finde es unglaublich schwierig als Fortbildnerin in Teams zu arbeiten, in denen die Kolleginnen mit verschränkten Armen vor mir sitzen und sagen: „Hallo, wir sitzen nur hier, weil der Träger das so will!“ Es ist ungleich einfacher, wenn ich verstanden habe, dass es inklusives Arbeiten braucht, um die Gesellschaft voranzubringen. Wenn ich Verschiedenheit sensibler wahrnehme, brauche ich Netzwerke. Support Clubs. Gruppen, die es mir ermöglichen, mich auszutauschen und immer wieder zu erfahren, dass andere ähnlich denken, ähnlich arbeiten. Ich versuche mich selber kritisch zu reflektieren, meine Kita zu analysieren, auf einer konkreten Handlungsebene... Das ist eine Never Ending Story. Das macht das Leben aber auch so schön, dass wir entdecken, wir werden nie fertig. Manchmal fragen die Kolleginnen mit den verschränkten Armen: „Wann sind wir denn nun mit Inklusion fertig?“ Dann sage ich: „Hoffentlich nie!“ Das würde ja bedeuten, eine Idee zu haben, wie viele verschiedene Verschiedenheiten es gibt. Und aus die Maus. Vielfalt heißt aber viel mehr anzuerkennen, dass Menschen so unterschiedlich sein können, wie ich es mir vielleicht gar nicht vorstellen kann. Und dass ich immer wieder auf Menschen treffen werde, die noch mal anders denken und noch mal etwas anderes mitbringen als ich selbst. Sie werden dann Kolleginnen erleben, die sagen: „Ich bin im Widerstand!“ Und ich sage immer: „Hurra, hurra, der Widerstand ist da!“ Besser kann es gar nicht sein, als dass wir auch auf Menschen treffen, die nicht unserer Meinung sind. Das wäre ja soooo langweilig, wenn wir alle einer Meinung wären. Wir können um Positionen ringen und schauen, wie wir sie zusammenführen. Wir



vergessen dabei unsere Netzwerke nicht, wir sind geduldig miteinander, jede und jeder von uns hat unterschiedliche Arbeitstechniken und das ist auch gut so. Wir gehen fehlerfreundlich miteinander um. Niemand von uns hat gelernt, inklusiv zu arbeiten.

Wir erarbeiten uns alle eine inklusive Praxis, und dabei machen wir Fehler. Das ist nicht schlimm. Das sage ich den Kindern auch, das ist wie Fahrradfahren lernen. Hinfallen, aufstehen, und noch mal von vorne beginnen. So lange, bis wir das Gefühl haben, jetzt läuft es gut. Und dann kommt wieder ein Kind, bei dem es nicht funktioniert, dann müssen wir uns etwas Neues überlegen.

Das sind die Mac-Gyver-Strategien, die wir brauchen. Mit fast Nichts, aber viel Empathie, Herzblut, kritischem Denken, Erfindungsreichtum und Standvermögen sprengen wir die Grenzen. Das kriegen wir hin, das ist das Arbeiten von Pädagog*innen, deswegen mag ich meine Arbeit so. Alles andere wäre auch zu einfach.

KONFLIKTE ALS CHANCE

Drei Methoden für den Umgang mit Teamkonflikten

Konflikte – wir alle kennen sie, und meist sind sie unangenehm. Oft wählen wir den scheinbar einfachsten Weg, sie zu umgehen: nämlich sie zu ignorieren. Doch dieser Ansatz verstellt uns den Blick auf die Chancen, die in Konflikten stecken. Werden sie auf der Ebene von Bedürfnissen gelöst, können sie nicht nur Spannungen abbauen, sondern sogar beide Seiten stärken.

Konflikte am Arbeitsplatz gehören zum Alltag, auch wenn wir sie gerne vermeiden würden. Sie können Beziehungen belasten oder sogar zerstören. Doch ebenso können sie eine wertvolle Gelegenheit sein, um gemeinsam zu wachsen: „Ich habe etwas Neues gelernt, das ich vorher nicht wusste, und wir haben eine bessere Strategie für die Zukunft entwickelt.“ Indem wir Konflikte offen ansprechen, stärken wir die Verbindung zueinander. Eine ehrliche Kommunikation vertieft Beziehungen und verbessert die Zusammenarbeit.

Drei Methoden für den Umgang mit Konflikten

Damit du Konflikte zukünftig besser meisterst, stellen wir dir drei effektive Methoden vor:

METHODE 1: BEDÜRFNISSE ERKENNEN, STRATEGIEN ANPASSEN

Oft denken wir, Konflikte entstehen, weil Menschen etwas grundlegend Unterschiedliches wollen. Doch das stimmt nur selten. Häufig liegt das Problem darin, dass unsere **Strategien**, unsere Bedürfnisse zu erfüllen, kollidieren.

Stell dir vor, zwei Kolleginnen arbeiten nebeneinander am Konzept. Beide wollen wirksam sein, doch ihre Herangehensweisen könnten nicht unterschiedlicher sein:

- **Person A** möchte ungestört und in stiller Konzentration arbeiten.
- **Person B** zieht es vor, ihr Konzept im Austausch mit anderen zu verfeinern.

Hier treffen zwei Strategien aufeinander, aber das Bedürfnis dahinter – wirksam arbeiten – ist dasselbe. Anstatt die Strategien zu verurteilen, sollten wir uns auf die Ebene der Bedürfnisse begeben. Fragen wie diese helfen dabei:

- **Worum geht es mir eigentlich? Was brauche ich?**
- **Was braucht mein Gegenüber? Welche Interessen stecken dahinter?**

Sobald beide erkennen, dass sie ein gemeinsames Ziel haben, fällt es leichter, rücksichtsvollere Strategien zu entwickeln. In unserem Beispiel könnten A und B vereinbaren, feste Zeiten für konzentriertes Arbeiten und kreativen Austausch einzuplanen.



METHODE 2: SPIEGELN – PERSPEKTIVEN-WECHSEL TRAINIEREN

Konflikte scheitern oft daran, dass wir unsere eigene Sichtweise durchsetzen wollen, ohne uns in die andere Person hineinzusetzen. Doch nur wer die **Perspektive seines Gegenübers versteht**, kann echten Fortschritt erzielen.

So funktioniert die Spiegelmethode:

- **Person A** schildert ihre Gefühle und Sichtweise.
- **Person B** wiederholt, was sie verstanden hat – sowohl inhaltlich als auch emotional – und fragt: „Habe ich dich richtig verstanden?“
- **Person A** korrigiert oder bestätigt die Rückmeldung.
- Dann wechseln die Rollen, und **Person B** schildert ihre Perspektive.

Dieser Prozess fördert Offenheit, stärkt die Verbindung und schafft Verständnis. Wenn sich beide Parteien gehört fühlen, lässt sich der Konflikt leichter klären.

METHODE 3: DOPPELN – TIEFERLIEGENDE BEDÜRFNISSE ENTDECKEN

Manchmal drehen sich Konflikte im Kreis, weil wir unseren Ärger in Vorwürfen ausdrücken. Hier hilft die **Doppel-Methode**, bei der eine dritte, neutrale Person C den Dialog moderiert.

So funktioniert das Doppeln:

- **Person A** beschreibt die Situation und richtet sich direkt an Person B.
- Moderator*in C fragt nach: „Wie hast du dich dabei gefühlt?“
- Nun übernimmt C die Rolle von A und spricht aus, was A möglicherweise schwerfällt, klar zu formulieren, zum Beispiel: „Ich war traurig, weil ich nicht mehr zum Projekt eingeladen wurde und mich ausgeschlossen fühlte. Ich wünsche mir, dass meine Beiträge wieder mehr gesehen werden.“
- **Person A** gibt Feedback, ob diese Worte ihre Gefühle genau treffen, und konkretisiert ihre Sicht.

Dieser Prozess hilft beiden Konfliktparteien, einander besser zu verstehen. Selbst wenn C die Gefühle von A zunächst falsch interpretiert, entsteht ein fruchtbarer Dialog, in dem A ihre Sicht weiterentwickeln kann.

FAZIT:

Konflikte sind herausfordernd, aber auch voller Potenzial. Mit etwas Übung und den richtigen Methoden könnt ihr sie nutzen, um Beziehungen zu stärken, Verbindungen zu schaffen und gemeinsam zu wachsen.

3.

Machtfragen

NEIN, DAS WILL ICH NICHT!

Interview: Erika Berthold

Wie kleine Kinder Widerstand leisten und warum es so wichtig ist, ihn wahrzunehmen und darauf einzugehen – ein Gespräch mit Prof. Dr. Frauke Hildebrandt.

Wie leisten kleine Kinder Widerstand?

Normalerweise würde man sagen, dass man genau erkennen kann, wenn kleine Kinder etwas nicht wollen oder gegen das handeln, was von ihnen verlangt wird. Passiert etwas, das ihnen nicht passt, schreien sie. Manche nennen das auch Protestverhalten, aber Widerstand ist der passendere Begriff, weil er gegen das Verhalten der erwachsenen Person gerichtet ist: Das, was die erwachsene Person will, möchte das Kind nicht.

Und wenn ein Kind nicht schreit?

Wenn wir erkennen wollen, ob ein Kind etwas nicht möchte, müssen wir ein Sensorium dafür haben, wie kleine Kinder Widerstand leisten. Das unterscheidet sich ja von dem Widerstand, den Erwachsene zeigen. Wir schreien nicht, wenn jemand etwas von uns verlangt. Also muss der Verlangende diffiziler lesen, ob es okay ist, was er von uns will.

In der BIKA-Studie¹ haben wir versucht zu schauen, wie Kinder unter drei Jahren Widerstand zeigen. Wir

haben gesehen: Wenn Kinder etwas nicht wollen, weinen, schreien oder quengeln sie. Das ist der laute Widerstand, der in vielen Studien vorrangig vorkommt. Aber es gibt auch andere Formen des Widerstands, zum Beispiel weglaufen, wegkrabbeln, sich verstecken, sich auf den Boden fallen lassen, sich beim Anziehen schwer machen und damit deutlich zeigen: Das will ich nicht, ich mache jetzt nicht mehr mit. Oder sich bei Körperkontakt abwenden, sich wegrehen, die Hände vors Gesicht halten, sich ducken und den Erwachsenen wegdrücken. Das ist etwas ganz Typisches bei kleinen Kindern. Dann: hauen, kratzen, beißen, kneifen, mit Gegenständen werfen – teils nicht direkt auf die Person gerichtet, die den Druck ausübt, sondern auf das Kind daneben. Wir haben mehrfach gesehen, dass in Drucksituationen, die von pädagogischen Fachkräften ausgingen, Altersgefährten zu Leidtragenden wurden.

Aber es gibt auch die leisen Varianten des Widerstands, zum Beispiel: ganz kleine Handbewegungen. Wenn ein Kind, das nicht so extrovertiert agiert, nicht mehr essen will, spreizt es die Finger kurz, zieht die Hände weg, lässt sich zurücksinken und sich füttern. Es zeigt zwar Widerstand, aber es agiert ihn nicht aus.

¹ In der BIKA-Studie untersucht die Fachhochschule Potsdam in Kooperation mit dem PädQUIS-Institut die Qualität in der Kindertagesbetreuung mit dem Fokus auf die Verwirklichung der Beteiligung von Kleinkindern.



Das ist wahrscheinlich schwer zu erkennen.

Ja, dieser Widerstand kann leicht überschritten werden, denn er ist sehr diffizil. Wenn wir dem Kind zeigen möchten, dass wir seine Abwehr gesehen haben, gehen wir mit diesem Widerstand um, aber wir müssen ihm nicht immer nachgeben. Wichtig ist, dem Kind zu spiegeln, dass wir seine Grenzen wahrnehmen. Wir wollen ja, dass es seine Grenzen erkennt und schützen kann. Dabei spielen wir Erwachsene eine wichtige Rolle. Selbst wenn Kinder nicht schreien, sondern nur kaum wahrnehmbar reagieren, sich nur kurz wegrehen, müssen wir ihnen deutlich zeigen: Ich habe gesehen, dass du das nicht willst.

Eine weitere Widerstandsform: Das Kind verweigert den Gehorsam und tut so, als ob es nicht hört. Wir haben das oft bei Kindern gesehen, die noch nicht imstande sind zu sagen: „Nein, das will ich nicht!“

Aus Studien wissen wir, dass Kinder, die oft schreien, mehr Reaktionen provozieren. Die Bindung wird fester, weil wir mit dem Kind stärker interagieren. Kinder, die leiser sind, kriegen nicht so viele Beziehungsangebote.

Was passiert, wenn ein leises Kind in der Gruppe übersehen wird? Erfährt das Kind dann: Du bist nicht so wichtig?

Wenn ein Kind immer übersehen wird, ist das so. Deshalb dürfen wir nicht nur die Gruppe im Blick haben, sondern müssen merken: Dieses Kind zeigt ganz klare Zeichen von

Widerstand, und wir müssen deutlich signalisieren, dass wir sie wahrnehmen. Das bewusst zu tun, ist pädagogische Kunst.

Wenn jemand geschlagen wird, dann schreit er, weil es ihm wehtut. Aber viele andere Grenzen, die mit Autonomiebedürfnissen zusammenhängen – was isst ein Kind, was trinkt es, wann geht es auf die Toilette –, sind nicht einfach da, sondern dadurch, dass wir sie sehen und wertschätzen, kriegt das Kind mit, dass es sie hat. Wenn ein Erwachsener diese Grenze nicht sieht, wird das Kind sie nicht fühlen oder sich erst viel später Gedanken machen, wo seine Grenzen eigentlich sind. Dafür sensibel zu sein, wo Grenzüberschreitungen möglich sein könnten und zu schauen, ob das Kind reagiert oder nicht – das ist notwendig, damit Kinder ihre eigenen Grenzen erkennen, damit sie zeigen können, was sie wollen und was nicht.

Es gibt Kinder, die ausgeschimpft oder kommandiert, von anderen Kindern geschlagen oder geschubst werden und nicht darauf reagieren. Dann kann man nicht sagen: „Das Kind hat keine Zeichen von Widerstand gegeben, also ist alles okay.“ Kinder, die nicht in der Lage sind, Widerstand zu äußern, muss man fragen: „Ist das okay für dich oder nicht?“ Haut ein Kind ein anderes, und das reagiert nicht, muss man eingreifen und dem Kind signalisieren: Wir lernen zusammen, deine Grenzen zu sichern.

Dieses kindertümelnde „Wir müssen gucken, was die Kinder sagen oder zeigen“ finde ich manchmal schwierig. Nein, wir Erwachsene wissen genau, was wir nicht tun dürfen: Wir schlagen kein Kind, wir zwangsfüttern kein Kind. Selbst wenn ein Kind keinen Widerstand zeigt, tun wir bestimmte Dinge nicht.



Frauke Hildebrandt, Professorin für Pädagogik und Kindheit an der Fachhochschule Potsdam, ist stellvertretende Leiterin des Masterstudiengangs „Frühkindliche Bildungsforschung“.

Was ist aber, wenn die Kinder mit Erwachsenen zu tun haben, die ihre Grenzen selbst nicht kennen, geschweige denn wahren?

Dann gibt es trotzdem diese No-Gos, an die sie sich zu halten haben. Sie sind ausgebildet, haben viel gelernt und müssen in einer bestimmten Weise mit Kindern agieren. Beim Auto-TÜV wird auch nicht zig-mal gesagt: „Der Mann kriegt jetzt so lange Therapie, bis er das Teil richtig anschraubt.“

Was zeigte sich in der Praxis? Wird der Widerstand von kleinen Kindern wahrgenommen?

Häufig haben wir gesehen: Der Widerstand wird ignoriert, man geht darüber hinweg oder wartet, bis er aufhört, und dann macht man weiter. Das geht nicht.

Oft wird Widerstand zwar wahrgenommen, aber bagatellisiert: „Tut doch gar nicht weh, ist doch gar nicht schlimm, mach doch nicht so ein Theater.“ Widerstände von Kindern sind aus der Situationslogik Erwachsener oft nicht nachvollziehbar. Da passiert nichts Auffälliges, aber trotzdem will ein Kind nicht, was von ihm verlangt wird. Was ist sein Problem? In solchen Situationen wird häufig ignoriert oder bagatellisiert. Es geht aber darum zu verstehen – wie beim Essen: Manche Kinder essen gern Rosenkohl, andere nicht. Manche finden Leber eklig, andere nicht.

Es ist nicht immer klar, warum Kinder Widerstand zeigen. Wenn ein Kind Angst vorm Zahnarzt hat, bemühen wir uns, es zu beruhigen. Wenn es seine Jacke nicht anziehen will, ignorieren wir das. Aber das ist falsch, denn wir wissen nicht, welche Gründe ein Kind für seinen Widerstand hat. Unsere Aufgabe ist es, darauf einzugehen.

Nochmal: Das heißt nicht, dem immer nachzugeben, nicht immer zu sagen: „Na gut, wenn du nicht willst, dann machen wir das nicht.“ Das geht ja oft überhaupt nicht. Doch wir können markieren: „Ich verstehe, dass du das nicht willst, aber du ziehst jetzt die Jacke an, denn draußen ist es kalt.“

Welche unangemessenen Verhaltensweisen Erwachsener fielen drüber hinaus auf?

Eine besonders schlechte Art, mit dem Widerstand der Kinder umzugehen, ist: ihn negativ zu attribuieren. Ein Beispiel: „Du willst dich schon wieder nicht anziehen! Das ist immer das Gleiche mit dir!“ Da nutzt eine Erzieherin die Widerstandssituation, um dem Kind eins drüberzuziehen: „Das Theater mit dir kennen wir ja schon, du bist verwöhnt.“

Nicht nur negatives, sondern auch falsches Attribuieren ist schlimm. Da sagt eine Erzieherin zum Beispiel: „Jetzt ist der Max schon mittags müde und quengelt rum.“ Sie schiebt ihm Beweggründe unter, die falsch sein können. Das ist fatal für das Kind.



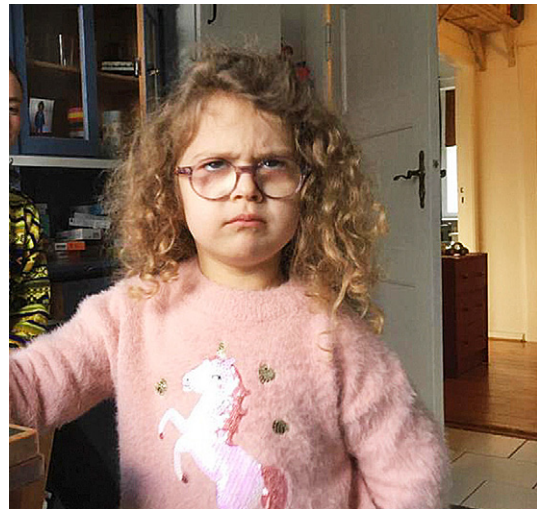
Häufig haben wir auch gesehen, dass Widerstand nicht nur ignoriert wurde, sondern dass eine Pädagogin beobachtet hatte, was an Widerstandshandlungen passiert war, sich aber abwendete – nach dem Motto „Ist mir jetzt zu anstrengend“.

Das sind die fünf unangemessenen Arten, mit Widerstand umzugehen: ignorieren, bagatellisieren, negativ attribuieren, falsch attribuieren, beobachten und sich abwenden. All das haben wir gesehen und in der BIKA-Studie beschrieben.

Wie man sinnvoll mit Widerstand umgeht, ist klar: Man beobachtet, spiegelt, verbalisiert, was man sieht, und sagt: „Ja, du willst diese Jacke auf keinen Fall anziehen. Was machen wir denn da?“ Man versucht, kurz rauszukriegen, was das Kind für ein Problem hat.

Und wenn das Kind das noch nicht sagen kann?

Dann kann man Vorschläge machen: „Du willst die Jacke nicht anziehen, weil sie unten so eng ist? Weil sie am Rücken kratzt?“ Also einfach ein Gespräch darüber führen, was die zugrunde liegenden Bedürfnisse des Kindes sein könnten, um seinen Beweggründen ein bisschen näherzukommen. Schon das kurze Aufnehmen „Ich sehe deinen Widerstand, ich nehme ihn ernst“ wirkt entspannend. Und man kann die eigene Perspektive einbringen: „Ich begreife zwar nicht, warum du das nicht willst, sehe aber, dass du ein Problem hast.“ Und man kann fragen: „Ist es das oder das?“ Man kann überlegen, ob das Kind lieber im Raum bleiben möchte, kann aber auch sagen: „Du willst die Jacke nicht anziehen und trotzdem mit den Kindern draußen spielen. Komm, ich ziehe sie dir schnell an.“ Das kann man tun, muss aber diese Vorleistung erbringen, die dem Kind zeigt, dass sein Widerstand wahrgenommen wurde. Wichtig ist doch: Kinder sind Menschen mit einer Innenwelt, mit Gründen und Zielen. Darauf einzugehen, das aufzunehmen, zu prüfen und zu signalisieren „Ich sehe es“ – darum geht es.



WAS WÜRDDEST DU TUN?

Kinderrechte: Zwei Fallbeispiele aus dem Kita-Alltag

Text: EDIT-Team,
siehe S. 40

1. BEISPIEL

KAYA FÄLLT HIN.

Kaya und ihre Gruppe spielen draußen im Garten. Kaya hat sich einen der neuen Roller ausgesucht. Sie fährt den Hügel hoch und auf ihm hin und her. Immer schneller. Als sie den Hügel hinunterfährt, fällt sie hin. Bert, der Erzieher der Nachbargruppe, rennt schnell zu Kaya.

A: Kaya wird geknuddelt.

Bert zieht Kaya hoch und nimmt sie in den Arm.

Bert: „Ach, meine arme Maus, hast du dich verletzt? Komm mal her drücken. Ist ja alles gut. Nichts passiert.“ Kaya streckt sich und drückt Bert weg. Bert hebt sie hoch und geht mit ihr zur Bank.

Bert: „Na komm, meine kleine Süße, wir schauen uns das mal hier auf der Bank ganz in Ruhe an.“ Auf der Bank rutscht Kaya die Bank entlang. Bert kommt hinterher, hebt Kayas Bein ein wenig hoch und schaut es sich genau an. Er pustet.

Bert: „Pusten macht alles besser.“ Kaya verzieht das Gesicht und zieht ihr Bein wieder an sich.

Bert: „Naja, ich sehe erstmal nichts. Also doch nicht so schlimm, ne?“

Bert kitzelt Kaya dabei ein wenig am Bauch. Kaya zuckt zusammen, springt von der Bank und rennt zur Rutsche. Bert ruft ihr noch hinterher: „Aber jetzt bist du ein wenig vorsichtiger, meine kleine Maus, ne?“

Bert dreht sich zu seiner Kollegin, Sonja: „Ach, das ist schon eine Liebe. Dass die draußen immer so wild sein muss. Naja, zum Glück reicht ja meist ein wenig Knuddeln, wa?“

WAS PASSIERT DA?

Das Kind zeigt deutliche Signale des Widerstandes, als der Erzieher es berührt. Die Signale werden übergangen und das Kind gegen seinen Willen angefasst. Das Verhalten ist grenzverletzend. Zudem wird die Situation bagatellisiert mit Aussagen wie „Ist ja alles gut. Nichts passiert.“ „Pusten macht alles besser.“ und „Also doch nicht so schlimm, ne?“

WAS SAGE ICH DEM KOLLEGEN?

Manchmal werden Widerstände schlichtweg nicht wahrgenommen. Pädagogische Fachkräfte „meinen es gut“, erkennen aber die Signale des Widerstandes nicht. In dieser Situation können die Signale von einer außenste-

henden Person verbalisiert werden, um sie zu verdeutlichen. Du könntest sagen:

„Kaya, du rutschst ja weg. Möchtest du gerade erstmal nicht angefasst werden?“

„Kaya, ich habe gerade gesehen, dass du Bert etwas weggedrückt hast. Magst du gerade nicht angefasst werden?“

„Kaja, du hast gerade dein Gesicht verzogen. Ist es dir unangenehm, angepustet zu werden?“

WAS STATTDESSEN?

Was würdest du tun?

Eine mögliche Variante folgt.

B: Kaya wird versorgt.

Bert hockt sich zu ihr hin und schaut ihr in die Augen.

Bert: „Oh Kaya, du bist ja hingefallen. Hast du dich verletzt?“
Kaya weint und nickt dabei.

Bert: „Darf ich vielleicht mal schauen?“
Kaya schüttelt den Kopf.

Bert: „Das ist in Ordnung, wenn du das nicht möchtest. Ich wollte nur mal schauen. Kann ich dir vielleicht hochhelfen?“
Kaya nickt. Bert hilft ihr hoch.

Bert: „Wollen wir vielleicht hier herüber auf die Bank? Dann sind wir nicht so auf der Fahrbahn.“
Kaya nickt und Bert hilft ihr, zur Bank zu hopsen.

Bert: „Puh! Das war aber auch ein schlimmer Unfall, den du hattest. Die neuen Roller fahren schnell. Wie geht's dir jetzt? Darf ich schauen, ob wir sauber machen müssen oder ein Pflaster brauchen? Ich fasse auch nicht an. Versprochen.“
Kaya dreht ihr Bein weg.

Bert: „Hm, ich merke, du möchtest das nicht. Ich habe

aber eine Idee. Jessi ist dort drüben. Soll ich sie mal fragen, ob sie gucken kann.“

Kaya nickt. Bert lächelt.

Bert: „Gleich wieder da.“

Bert holt Jessi, Kayas Gruppenerzieherin. Nachdem Jessi mit Kaya gesprochen hat, gehen sie Hände haltend hinein, um die Wunde zu verarzten.

AUFLÖSUNG

So geht's: Wahrnehmen, Würdigen, Wunsch herausfinden, Handlungen erklären und Handlungsrahmen abstecken, Lösung entwickeln.

1. Wahrnehmen und verbalisieren

Der Erzieher fragt von vornherein, ob es in Ordnung für das Kind ist, angefasst zu werden.

2. Würdigen

Als das Kind den Kopf schüttelt, würdigt er den Widerstand, indem er sagt: „Das ist in Ordnung, wenn du das nicht möchtest. Ich wollte nur mal schauen. Kann ich dir vielleicht hoch helfen?“

3. Handlungen erklären und Handlungsrahmen abstecken

Der Erzieher erklärt in dieser Variante seine geplanten Handlungen, bevor er die Wünsche des Kindes erforscht. Er erklärt damit seine Absichten und Motive: „Darf ich schauen, ob wir sauber machen müssen oder ein Pflaster brauchen?“

4. Lösung entwickeln, ggf. Unterstützung anbieten und Wunsch herausfinden

Als das Kind wieder die Frage verneint, ob es angefasst werden möchte, äußert der Erzieher eine Vermutung in Form einer Frage: „Ich habe aber eine Idee. Jessi ist dort drüben. Soll ich sie mal fragen, ob sie gucken kann?“ Mit einem Lächeln bejaht das Kind den vermuteten Wunsch.

Der Wunsch ist in dieser Variante gleichzeitig die Lösung.

—————>

2.

BEISPIEL

EIN BAUSTEIN FLIEGT DURCH DIE LUFT.

Fritzi und Juni spielen auf dem Bauteppich. Zwei Kisten Bausteine liegen halb ausgekippt an der Seite. Daneben steht ein großer Turm. Fritzi steht auf Zehenspitzen, den Arm lang gestreckt und legt noch einen weiteren Baustein auf den Turm. Dabei trifft Fritzi Juni, der sich umdreht und Fritzi gegen ihren Turm schubst. Fritzi schreit, nimmt einen Baustein und wirft ihn in Richtung Juni. Der Baustein fliegt direkt vorbei am Kopf ihrer Erzieherin, Carola.

A: Carola macht eine Ansage.

Carola: „Juni! Bist du vollkommen verrückt geworden? Was soll das? Der Baustein hat mich fast am Kopf getroffen. Ey, darf doch wohl nicht wahr sein. Du kommst jetzt auf der Stelle zu mir!“ Juni schaut zu Fritzi: „Ich war das nicht! Ich habe gar nicht geworfen!“

Carola: „Juni, wir wissen doch beide, dass das nicht das erste Mal ist, dass du so einen Mist machst. Wobei es dieses Mal echt den Vogel abschießt. Stell dir mal vor, es hätte einen von uns getroffen? Du entschuldigst dich jetzt sofort bei Fritzi.“

Juni: „Aber ich war das nicht. Wirklich.“

Georg: „Das stimmt. Fritzi war es! Ich habe es gesehen. Juni hat Fritzi aber davor geschubst, weil die den Turm kaputt gemacht hat.“

Carola: „Hm. Na, ist ja auch egal, wer es war. Hier wird nicht mit Bausteinen geworfen. Habt ihr mich verstanden? Und geschubst wird schon gar nicht! So ein bisschen kann ich ja verstehen, dass Fritzi sauer war. Da will mal eines der Mädchen was bauen und was passiert ... tja, wundern tut es mich ja echt nicht!“ Carola schüttelt den Kopf. Fritzi hat Tränen in den Augen.

Juni lacht.

Carola: „Was soll das denn schon wieder, Juni? Jetzt lachst du mich an? Das kannst du dir schön aus dem Gesicht schmieren. Wenn das so weitergeht, dann schicke ich dich zu den Kleinen. Nee, ich glaube, gleich zu Martina ins Büro. Da kannst du dann ein bisschen überlegen, ob das so schlau ist, wie du dich hier verhältst. Der Mama werden wir das dann mal heute Nachmittag ganz genau erzählen, ne? Erst mal räumt ihr jetzt beide die ganze Schweinerei hier auf. Wenn das klappt, haben wir vielleicht noch Zeit, um in den Experimentierraum zu gehen. Ansonsten kann sich die Gruppe bei dir bedanken, lieber Juni. Dein Quatsch hier hat mal wieder unseren ganzen Vormittag in Anspruch genommen. Manchmal frage ich mich echt, wozu ich überhaupt etwas mit euch mache. So, ab geht's, rucki zucki jetzt!“

WAS PASSIERT DA?

Die Erzieherin dramatisiert die Situation sehr stark, betitelt das Kind als „verrückt“, und gibt stark direktive Anweisungen ohne Handlungsmöglichkeiten „Du kommst jetzt auf der Stelle zu mir.“ Sie verdächtigt das Kind zu Unrecht. Die Erzieherin bedroht das Kind. Auf das Weinen des anderen Kindes geht die Erzieherin wiederum nicht ein. In dieser Situation finden sich viele Beispiele für seelische Gewalt und seelische Vernachlässigung (1, S. 12).

WAS SAGE ICH DER KOLLEGIN?

Die Erzieherin wirkt in dieser Situation selbst sehr emotional geladen und verärgert. Eine außenstehende Person sollte unbedingt versuchen, die Situation zu entschärfen, um Eskalationen zu vermeiden. Den Aussagen der Erzieherin scheint auch ein mangelnder Respekt zugrunde zu liegen, was unbedingt aufgearbeitet werden sollte, um zukünftige Übergriffe zu vermeiden (3). In dieser Situation könnte eine außenstehende Person sagen:

„Ich finde nicht, dass Juni verrückt ist. Mal ganz in Ruhe: Was ist denn gerade passiert?“

„Du, Carola, ich merke gerade, dass du richtig sauer bist. Das verstehe ich, der Bauklotz hätte dich ja fast getroffen. Magst du mal kurz fünf Minuten durchatmen und ich übernehme?“

„Du Carola, ich verstehe, dass du sauer bist. Ich glaube,

Fritzi und Juni geht es gerade auch nicht so gut mit der Situation. Und ich fühle mich gerade ehrlich gesagt ziemlich unwohl damit, wie das abgelaufen ist. Ich würde hier gerne mal übernehmen. Können wir bitte nachher nochmal in Ruhe sprechen?“

WAS STATTDESSEN?

Was würdest du tun?

Eine mögliche Variante folgt.

Für den Umgang mit Konflikten unter Kindern gibt es hier eine eigene Prezi: Konflikte mit Kindern moderieren
<https://kurzelinks.de/konfliktmoderieren>

B: Raum für Konflikte

Carola: „Oh, ich habe mich gerade ganz schön erschrocken. Ich dachte, der Baustein fliegt mir direkt gegen den Kopf. Das hätte weh getan. Was ist denn eigentlich passiert?“
Juni zeigt auf Fritzi: „Die war es! Ich war das nicht!“

Fritzi: „Aber du hast mich geschubst und meinen Turm kaputt gemacht!“

Juni: „Aber du hast mich doch zuerst geschubst!“

Fritzi: „Stimmt überhaupt nicht! Ich habe gar nichts gemacht. Du machst so was doch auch ständig.“

Carola: „Hey, ihr beiden, ich höre gerade, dass ihr euch streitet und ganz schön sauer aufeinander seid. Kann ich euch irgendwie helfen? Oder möchtet ihr das lieber allein lösen?“

Fritzi: „Ich will einfach, dass der da gar nicht mehr in der Kita ist! Der macht alles immer nur kaputt!“

Fritzi fängt an zu weinen.

Juni: „Nur weil ihr mich so ärgert! Ich muss mich doch wehren.“
Juni verschränkt die Arme, schaut Fritzi und Carola an und rennt zur Kuschelecke. Dort vergräbt er sein Gesicht in die Kissen.

Carola: „Fritzi, ich würde gern schnell mal mit Juni sprechen. Magst du kurz zu Stefan an den Basteltisch? Ich kann ihm schnell Bescheid geben, dass ihr Streit hattet und du

gerade traurig bist. Ich komme dann später nochmal zu dir.“
Carola gibt ihrem Kollegen Bescheid, was los war und geht zu Juni. Sie setzt sich neben ihn und sagt erst mal nichts.

Carola: „Ist es ok, dass ich hier bin oder ist es dir lieber, ein bisschen Ruhe zu haben?“ Juni zuckt mit den Schultern.

Carola: „Ok. Vielleicht machen wir es so, dass du mir einfach sagst, wenn ich dich in Ruhe lassen soll, ja? Das war ja ein ganz schön doller Streit, den du eben mit Fritzi hattest. Ich hatte das Gefühl, dass sie dich mit ihren Worten verletzt hat. Kann das sein?“
Juni nickt.

Carola: „Mich würde das auch verletzen. Worte tun manchmal sehr weh. Du meintest vorhin, dass du dich oft gegen Fritzi oder andere Kinder wehren musst. Was ist denn da los?“
Juni zuckt mit den Schultern und schaut auf den Boden.

Carola: „Hm, ich habe das Gefühl, es ist dir ein bisschen unangenehm, darüber zu sprechen. Das musst du auch nicht. Ich frage nur, weil es mir wichtig ist, dass es euch Kindern gut geht hier in der Kita. Ich möchte einfach, dass du weißt, dass ich hier bin, wenn du reden willst oder Hilfe brauchst. Und wenn dich jemand ärgert oder so, dann kannst du immer zu mir kommen. Ich höre auch immer erst mal zu.“
Juni guckt Carola an. Er öffnet den Mund, schließt ihn wieder und guckt wieder auf den Boden.

Carola: „Du musst nichts erzählen. Das ist in Ordnung. Fühlst du dich schon ein bisschen besser?“
Juni nickt.

Carola: „Ok. Das ist gut. Magst du spielen gehen und ich rede noch mit Fritzi?“ Juni springt hoch und rennt zu den Spielzeugautos. Carola geht hinüber zu Fritzi.

AUFLÖSUNG

In dieser Situation haben die Kinder einen Konflikt untereinander.

Zum Thema Konflikte gibt es auch eine eigene Prezi: Konflikte mit Kindern moderieren
<https://kurzelinks.de/konfliktmoderieren>

—————>



Die Autoren:

Das EDIT-Team: Ramiro Glauer, Frauke Hildebrandt, Julia Huwer, Jan Lonnemann, Nadin Klüber, Katrin Macha, Tina Marusch, Nadica Vesova, Caroline Wronski. Unter Mitarbeit von Kia Bunge, Alice Hildebrandt, Irina Kemmsies und Bianka Pergande

Kontakt: Fragen, Kritiken, Vorschläge bitte an: info@wamiki.de

Das EDIT-Projekt wurde vom BMBFSFJ gefördert.

Beim Moderieren von Konflikten unter Kindern bietet sich die **EZEL-Methode** (siehe auch Seite 46) an:

1. Erkennen

Die Fachkraft erkennt den Konflikt.

2. Zurückhalten

Zunächst hält die Fachkraft sich zurück, ist aber präsent und bietet ihre Unterstützung an: „Kann ich euch irgendwie dabei helfen? Oder möchtet ihr das lieber allein lösen?“

3. Einholen und spiegeln

Da die Situation sich sehr zugespitzt hat und die Kinder beide Trost und Zuwendung zu brauchen scheinen, bittet die Fachkraft einen Kollegen um Unterstützung. Sie wendet sich dem einen Kind zu, spricht über seine Gefühle und versucht sein Verhalten zu verstehen.

4. Lösung aushandeln

In dieser Situation geht es vor allem darum, akzeptable Handlungsperspektiven für kommende Konflikte zu entwickeln. Dazu macht die Fachkraft Vorschläge: „Ich möchte einfach, dass du weißt, dass ich hier bin, wenn du reden willst oder Hilfe brauchst. Und wenn dich jemand ärgert oder so, dann kannst du immer zu mir kommen. Ich höre auch immer erst mal zu.“

Quellen / Literatur zur weiteren Recherche

- 1 „Die UN-Kinderrechtskonvention“. <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>, zugegriffen 19. August 2021.
- 2 „SGB VIII“. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/, zugegriffen 19. August 2021.
- 3 J. Maywald, Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern: die Kita als sicherer Ort für Kinder. Freiburg Basel Wien: Herder, 2019.
- 4 Bundesgerichtshof, XII ZB 149/16. 2016. Online. Verfügbar unter: <https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2016&nr=76862&linked=bes&Blank=1&file=dokument.pdf>
- 5 Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, „Handlungsleitlinien zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes im Arbeitsfeld der betriebsurlaubspflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII“, Göttingen, 2013.
- 6 J. Strohmalter und J. Herchet, „Handreichung: Meldung besonderer Ereignisse und Entwicklungen gemäß § 47 SGB VIII“, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Dezernat Jugend – Landesjugendamt, 2020.
- 7 Senatsverwaltung für Bildung, und Wissenschaft und Forschung, „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung Empfehlungen zur Umsetzung nach § 8 a SGB VIII“, Berlin, 2007. Zugegriffen: 8. Juni 2022. Online. Verfügbar unter: <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kinderschutz/fachinfo/schutzauftrag-kindeswohl-gefaehrung.pdf>
- 8 „Kinderrechte in der Kita. Für Fachkräfte des frühkindlichen Bildungsbereichs“, Deutsches Kinderhilfswerk e.V. <https://shop.dkhw.de/de/kinderrechte-artikel/211-kinderrechte-in-der-kita.html>, zugegriffen 10. August 2022.
- 9 U. Enders, „Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen“, 2003. Online. Verfügbar unter: http://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6060_missbrauch_in_Institutionen.pdf
- 10 Enders, Kossatz, Kelke, und Eberhardt, „Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag“, Zartbitter e.V., 2010. http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php (zugegriffen 31. Mai 2022).
- 11 Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz, „Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen. Was ist im Verdachtsfall zu tun?“, Berlin, 2021. Zugegriffen: 13. Juni 2022. Online. Verfügbar unter: https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf?__blob=publicationFile&v=13



WIE REAGIERST DU AUF WIDERSTÄNDE?

Wie kannst du professionell mit Widerständen von Kindern gegenüber Erwachsenen umgehen? Das EDIT-Team empfiehlt fünf Schritte.

Konflikte lassen sich in folgenden Schritten moderieren:

1. Wahrnehmen und verbalisieren
2. Würdigen
3. Wunsch herausfinden
4. Handlungen erklären und Handlungsrahmen abstecken
5. Lösung entwickeln, ggf. Unterstützung anbieten

Je nach Situation kann die Reihenfolge der einzelnen Schritte variieren. Wie du diese Methode in unterschiedlichen Situationen anwenden kannst, findest du hier:
<https://kurzelinks.de/kinderbeschwerensich>

1.

WAHRNEHMEN UND VERBALISIEREN

Nicht alle Widerstände sind offensichtlich. Es gibt auch sehr subtile Widerstände, die schwierig zu erkennen sind, weil sie weder auffallen noch stören. Es kann zum Beispiel auch eine Form des Widerstandes sein, wenn ein Kind nicht auf eine Anfrage reagiert.

Das andere Extrem sind sehr deutliche Widerstände, zum Beispiel: schreien oder körperliche Äußerungen wie hauen, beißen oder kratzen. In allen Fällen gilt: ruhig bleiben. Manchmal kann das wertfreie Verbalisieren von Handlungen schon diese Handlungen unterbrechen, weil sie plötzlich bewusstwerden.

„Du schreist ganz laut.“ „Du haust mich gerade.“ Das Verbalisieren kann auch eine direkte Frage nach dem Widerstand bzw. dem Einverständnis sein, zum Beispiel „Möchtest du mit zum Wickeln kommen?“.

GEFÜHLE VERBALISIEREN

Wann immer es möglich ist, können Anlässe genutzt werden, um über Gefühle zu sprechen.

Bei scheinbar emotional aufgeladenen Handlungen eines Kindes, äußere eine Vermutung über die Gefühle des Kindes. Damit ermöglichst du einerseits, diese Emotionen greifbar zu machen. Andererseits kann es dir selbst dabei helfen, Handlungen nicht persönlich zu nehmen, deine Aufmerksamkeit beim Kind zu halten und deine Empathie zu aktivieren: „Bist du gerade traurig?“, „Fühlst du dich verzweifelt?“.

2.

WÜRDIGEN

Gerade bei körperlichen Auseinandersetzungen kann es herausfordernd sein, diese auch noch zu würdigen. Würdigen heißt hierbei allerdings nicht loben. Vielmehr soll dem Kind Wertschätzung entgegengebracht werden – für

seine Gefühle und dafür, dass es sie wie eine Daseinsberechtigung äußert. Gemeinsam an der Art und Weise der Äußerung zu feilen, ist ein langer Weg, auf den ihr euch dann gemeinsam machen könnt.

Zum Beispiel könntest du sagen:

„Ich glaube, bei dir ist gerade eine Grenze erreicht, oder?“ „Du zeigst mir gerade, dass es dir zu viel ist.“ „Das ist gerade anstrengend für dich.“ „Du zeigst mir gerade, dass du das nicht möchtest.“ „Du hast dich gerade zurückgezogen.“ ...

Bei stillen Widerständen wie Rückzug oder Ignorieren von Fragen kann eine Würdigung auch darin bestehen, dem Kind einfach einen Moment Zeit zu geben oder Interesse für seine Themen zu signalisieren.

3.

WUNSCH HERAUSFINDEN

Im nächsten Schritt geht es darum, den Wunsch und falls möglich auch das Bedürfnis hinter der Beschwerde hervor zu holen. Das fällt selbst vielen Erwachsenen oft schwer und ist daher eine hilfreiche Übung für alle Beteiligten. Hat das Kind bereits deutlich gemacht, was es möchte und vielleicht sogar warum, dann wiederhole den Wunsch. Du zeigst damit, dass du verstanden hast. Das Kind kann sich dann hoffentlich etwas beruhigen und wird aufnahmefähig.

„Du hast gerade gesagt, dass du spielen möchtest. Ist es dir gerade zu langweilig, noch weiter hier zu sitzen?“ „Du willst die Jacke nicht anziehen. Möchtest du einfach ohne Jacke raus gehen?“ „Du hast dich hierher zurückgezogen. Brauchst du einen Moment Ruhe?“

Je nach Situation können die Schritte „Wunsch herausfinden“ und „Handlungsrahmen abstecken“ auch vertauscht werden.

4.

HANDLUNGEN ERKLÄREN UND HANDLUNGSRAHMEN ABSTECKEN

Nachdem der Tatbestand der Beschwerde klar ist, geht es nun in die Lösungsphase.

Zunächst sollten schon durchgeführte oder geplante Handlungen erklärt werden. Pädagogische Fachkräfte

machen so eigene Gedanken, Motive, Absichten, Grenzen und gerne auch Gefühle transparent. Das Kind bekommt damit nötige Informationen, um die Situation einschätzen zu können. Andererseits sollte auch ein Rahmen für die Handlungen des Kindes abgesteckt werden. Dabei sollte das Kind verschiedene akzeptable Möglichkeiten und eventuell auch Handlungsalternativen bekommen.

Je nach Situation und Ablauf kann der Wunsch des Kindes noch einmal aufgegriffen werden.

Zum Beispiel:

„Ich möchte nicht gehauen werden. Das tut mir weh. Du kannst mir gerne sagen oder zeigen, was du möchtest. Du bist jetzt fertig mit dem Essen und möchtest aufstehen, oder? Ich möchte gerne noch sitzen bleiben und den anderen Kindern helfen.“

„Du stehst hier, weil du mir nicht die Hand geben möchtest. Die Straße ist sehr gefährlich, hier fahren viele Autos. Mir ist es wichtig, dass ich dich festhalten kann, wenn wir über die Straße gehen. Sonst habe ich Angst.“

5.

LÖSUNG ENTWICKELN, GGF. UNTERSTÜTZUNG ANBIETEN

Der sicherste Weg, dass eine Lösung akzeptiert wird, ist, wenn sie von dem Kind selbst kommt. Das Kind kann somit lernen, selbst Lösungen zu entwickeln und auch Kompromisse einzugehen. Du kannst dazu zum Beispiel fragen „Hast du eine Idee, was wir da jetzt machen könnten?“

Manchmal ist die Situation allerdings noch so aufgeladen, dass es einen oder mehrere Vorschläge von dir braucht, die angepasst und verhandelt werden können.

Gerade, wenn es um die Einhaltung von Regeln geht, benötigt das Kind manchmal Unterstützung, um eine Bloßstellung und erneuten Widerstand zu vermeiden. Es sollte deutlich nicht um Gewinnen oder Verlieren gehen, sondern darum, ohne Machtkampf eine gemeinsame Lösung zu finden. Auf diese Weise können friedliche Konfliktstrategien erlernt werden.

Zum Beispiel:

„Die Karten einfach wieder aufheben, ist eine gute Idee. Die anderen Kinder wollen vielleicht auch noch eine Runde UNO spielen. Und es soll ja auch gemütlich hier sein. Ich kann dir gerne beim Aufheben helfen, wenn du magst. Welche Farbe möchtest du aufheben?“



WIE WIR KONFLIKTE UNTER KINDERN BEGLEITEN KÖNNEN

Das EDIT-Team empfiehlt die **EZEL**-Methode: **E**rkennen, **Z**urückhalten, **E**inholen und **S**piegeln von Informationen, **L**ösung aushandeln.

So geht's:

1.

ERKENNEN

Zunächst muss ein Konflikt als solcher erkannt werden. Manche Konflikte sind sehr offensichtlich, beispielsweise körperliche Auseinandersetzungen. Es gibt aber auch Konflikte, die sehr subtil sind. Wenn zum Beispiel ein Kind ausgeschlossen oder in einer Spielsituation festgehalten wird, in der es nicht mehr sein möchte.

2.

ZURÜCKHALTEN

Um in einem geschützten Rahmen soziale Aushandlungsprozesse lernen zu können, sollten die Kinder die Möglichkeit bekommen, allein friedliche Lösungsstrategien zu erproben. Doch wann ist es nötig, den Konflikt unterstützend zu moderieren oder die Kinder zurückzuhalten?

Die Kinder zurückhalten

Bei körperlichen Auseinandersetzungen, lauten oder stillen Signalen von Unterstützungsbedarf (schreien, weinen, suchender oder trauriger Blick etc.) sollten Erwachsene auf jeden Fall moderierend unterstützen.

Das ist meist der Fall!

Es gibt Kinder, die nicht gelernt haben, ihre Emotionen zu äußern, weil sie die Erfahrung gemacht haben, dass ihre Signale nicht gelesen und aufgegriffen werden. In solchen Fällen sollte unbedingt in die Situation auch eingegriffen werden, wenn das Kind keine leisen oder lauten Äußerungen des Protests zeigt. Hier geht es darum, dem Kind zu signalisieren: Hier ist die Grenze, hier geschieht dir Unrecht. Ich sehe das und schütze dich, damit das Kind selbst lernt, seine Grenzen zu setzen.

Sich selbst zurückhalten

Um zu lernen, muss man testen und ausprobieren können. Wenn weder Gefahr im Verzug ist noch ein Kind offenkundig emotionale Unterstützung braucht, sollten Erwachsene sich zurückhalten und nicht vorschnell in den Konflikt eingreifen. Das gilt auch dann, wenn wir als Erwachsene den Eindruck haben, dass etwas ungerecht abgelaufen ist. Erwachsene sollten aber präsent sein und durch Blickkontakt oder ein Unterstützungsangebot signalisieren, dass sie bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Beispiel: Sich zurückhalten oder eingreifen?

Leyla spielt konzentriert mit dem Bagger. Anton kommt, beobachtet sie eine Weile und greift nach dem Bagger. Beide halten den Bagger fest und schauen sich an. Leyla lässt los. Sie sieht zu Anton, der sofort anfängt mit dem Bagger zu spielen. Leyla verharrt einen Moment, nimmt dann den Traktor und spielt damit weiter.



Was sind Konflikte, wie häufig sind sie, wovüber streiten Kinder? Welche Rechte haben streitende Kinder? Was können Erwachsene in Konflikten lernen, und was Kinder? Wie lernen Kinder Gedanken lesen? Wie können Erwachsene Konflikte zwischen Kindern gut moderieren?

Mehr Infos gibt es hier¹: Mit Kindern sprechen – aber wie? Konflikte mit Kindern moderieren.
<https://kurzelinks.de/konfliktmoderieren>

¹ Als eine von 22 Folgen, im Prezi-Format, die das EDIT-Team (siehe S. 40) und wamiki entwickelt haben, gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und die auf dem Frühe-Chancen-Portal des BMBFSFJ veröffentlicht ist bzw. sind.

Was würdest du tun?

Wann eingreifen?

Beide Kinder halten den Bagger fest und ziehen. Je nach Intensität könnte das schon als körperliche Auseinandersetzung eingestuft werden, bei der eingegriffen werden sollte. Manchmal vergehen Momente so schnell, dass ein Eingreifen gar nicht mehr möglich ist. Trotzdem ist es wichtig, auch im Kleinen zu schauen, ob Unrecht geschieht, ob dein Eingreifen nötig ist.

Wenn du denkst: Leyla geschieht hier Unrecht, auch wenn sie sich nicht offen beschwert, musst du eingreifen. Zum Beispiel: „Ich habe gesehen, ihr habt beide den Bagger festgehalten. Wolltet ihr den Bagger beide haben? Was könntet ihr beim nächsten Mal machen, wenn ihr beide etwas haben wollt?“

Wann sich zurückhalten?

Du hast den Eindruck, dass weder körperliche noch emotionale Grenzen überschritten wurden? Du weißt, dass sowohl Leyla als auch Anton Signale senden, wenn es ihnen nicht gut geht? Du bist dir sicher, dass sie dich einbeziehen würden, wenn sie Unterstützung brauchen, weil sie das schon oft getan haben? Jeder Mensch hat unterschiedliche Grenzen, die auch abhängig von der Tagesform sein können.

3.

EINHOLEN UND SPIEGELN

Hier geht's um das Spiegeln von Gefühlen, Absichten und weiteren Informationen:

In jedem Fall sollte die Situation aufgearbeitet und besprochen werden, damit sie als Lernmöglichkeit genutzt werden kann. Falls ein Kind besonders geschädigt wurde, sollte man sich ihm zuerst zuwenden. Folgende Informationen sollten eingeholt und verbalisiert werden:

Gefühle: Wie fühlt ihr euch? Woran merkt man dieses Gefühl im Verhalten, zum Beispiel: weinen, schreien ...? Vielleicht sogar: Wie fühlt sich das Gefühl an, wo spürt man es?

Absichten: Bleibe im Hier und Jetzt. Jüngere Kinder sind scheinbar nicht in der Lage, sich vergangene Gedanken und Empfindungen bewusst zu machen. Die allseits bekannte Frage „Warum hast du das gemacht?“ ist daher unnötig und eher kontraproduktiv. Möchtest du wissen, was gerade abgelaufen ist, kannst du fragen „Was ist gerade passiert?“ Sinnvoll ist, sich auf gegenwärtige Absichten zu konzentrieren und die Beteiligten jeweils zu fragen: „Was möchtest du jetzt machen?“

Weitere Informationen: Vielleicht gibt es noch andere Informationen, die für den Konflikt wichtig sind. Jetzt sollte sich ein Gesamtbild von der Situation zeichnen lassen.

4.

LÖSUNG AUSHANDELN

Mit allen nötigen Gefühlen und Positionen kann nun eine gemeinsame Lösung ausgehandelt werden. Das ist der Teil, der Spaß macht! Es darf beliebig oft hin- und her gehen: „Was könnten wir nun machen?“ „Sandra, hast du eine Idee?“ „Und was wäre, wenn wir noch eine Bauplatte dazu holen?“ „Könntet ihr den Turm auch gemeinsam bauen?“

Eine wunderbare Erfahrung für alle ist es, wenn die Kinder selbst eine Lösung finden. Manchmal braucht es aber auch einen Lösungsvorschlag von außen, das geht Erwachsenen ja auch manchmal so. Wichtig ist am Ende, dass alle mit der Lösung einverstanden sind und sich alle gehört, wahrgenommen und respektiert fühlen.

STREIT BEREIT

MISSTRAUENSGEMEINSCHAFTEN

In einer zunehmend komplexer werdenden Gesellschaft muss man vertrauen. Ohne Vertrauen in gesellschaftliche Systeme und Institutionen wird man handlungsunfähig. Um als Misstrauender nicht handlungsunfähig zu werden, gibt es eine plausible Alternative: Man vertraut denen, die ebenfalls misstrauen. Und zwar nicht aufgrund ihrer Kompetenz oder Erfahrung, sondern einzig und allein aufgrund des gemeinsamen Misstrauens. Es entstehen Misstrauensgemeinschaften – eine Gefahr für die gesellschaftliche Stabilität.

Für alle, die verstehen möchten, warum Vertrauen immer wichtiger, Misstrauen aber immer wahrscheinlicher wird und welche Folgen umfassende Vertrauenskrisen für die Gesellschaft haben.



Aladin El-Mafaalani
Misstrauensgemeinschaften
Zur Anziehungskraft von Populismus und Verschwörungsideologien
128 Seiten,
2025 Kiepenheuer & Witsch
16,00 Euro

DU HAST ANGEFANGEN – NEIN DU!

Ein Bilderbuchklassiker mit einer einprägsamen Parabel über Streit und Verständigung. Zwei Monster, der rote und der blaue Kerl, leben auf beiden Seiten eines hohen Berges. Sie können sich nicht einigen, ob am Abend der Tag geht oder die Nacht kommt, und ebenso am Morgen der Tag kommt oder die Nacht geht. Jeder der beiden ist fest davon überzeugt, dass nur seine Sicht die Richtige sein kann. Einzig und allein nur seine! Und so kommt es zwischen den beiden zu heftigem Streit. Sehr handfest tragen die Kerle ihren Konflikt aus und kommen auf unverhoffte Weise zu einer Lösung. In einfachen Bildern und klaren Farben wird die Geschichte zweier wild streitender Monster erzählt. Das Ende ist überraschend. Ab 4.



David McKee
Du hast angefangen –
Nein du!
32 Seiten
Fischer Sauerländer
13,90 Euro

DIE FRIEDENSTREPPE

... ist ein einfaches, mit Symbolen versehenes Modell, mit dem Kinder Streit selbst bearbeiten können – und dabei viel über Gefühle, Sprache und Miteinander lernen. So funktioniert sie:

1. Was ist passiert? – Auge



Die beiden Streitenden kommen zur Friedenstreppe. Nacheinander erzählen sie, was passiert ist. Jede*r spricht aus, ohne unterbrochen zu werden.

2. Wie fühle ich mich? – Herz



Danach sagen beide, wie sie sich fühlen: wütend, traurig, verletzt, erschrocken ... Gefühle bekommen einen Namen.

3. Was wünsche ich mir? – Regenbogen



Jedes Kind formuliert seinen Wunsch: „Ich möchte, dass du mich fragst, bevor du mein Auto nimmst“, „Ich will nicht, dass du mich schubst“ ...

4. Was kann ich dir anbieten? – Sonne



Beide überlegen, was sie dem anderen anbieten können: „Du kannst das Auto haben, wenn ich fertig bin“, „Ich helfe dir, etwas anderes zu bauen“.

5. Wie einigen wir uns?



Zum Schluss treffen sie eine Vereinbarung, die für beide passt.

Warum ist die Friedenstreppe so hilfreich?

- Sie ist anschaulich – mit Symbolen wie Auge, Herz, Regenbogen, Sonne verstehen auch jüngere Kinder die Schritte.
- Sie stärkt Selbst- und Mitgefühl: Kinder lernen, eigene Gefühle und Bedürfnisse auszudrücken und die des anderen zu hören.
- Sie fördert Partizipation und Verantwortung: Die Lösung wird nicht von Erwachsenen vorgegeben, sondern von den Kindern selbst entwickelt.
- Sie macht pädagogische Haltung sichtbar: Konflikte werden ernst genommen, nicht weggebügelt – und Kinder erleben: Wir finden gemeinsam wieder Frieden.

Mehr Infos unter: redaktion@wamiki.de

Der Bildungsplan

... beschreibt den eigenständigen Bildungsauftrag der Kindertagesbetreuung und ist Grundlage für die systematische Umsetzung alltagsintegrierter Bildungsprozesse in der Kindertagesbetreuung des Landes Brandenburg.

Neu ist, dass die pädagogischen Alltagssituationen im Mittelpunkt stehen. Mit konkreten Handlungsimpulsen und Umsetzungsideen, die an den realen Routinen der Kindertagesbetreuung orientiert sind, beschreibt der Bildungsplan die wichtigsten Situationen im pädagogischen Alltag – zum Beispiel Spielen, Essen, Aufräumen, pädagogische Angebote oder Konflikte und Ausgrenzung unter Kindern.

Die Alltagssituationen sind mit den Bildungsbereichen verknüpft – zum Beispiel mit Sprache und Kommunikation, Mathematik, Bewegung und Sport und vielen anderen mehr. Die Kapitel beschreiben kinderrechtsbasiertes pädagogisches Handeln, sie benennen, was Kinder lernen können, geben Praxisbeispiele und Impulse für die Gestaltung einer anregenden Bildungsumgebung.

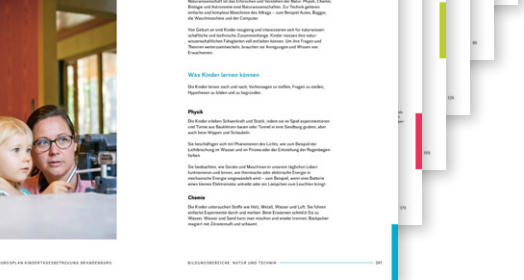
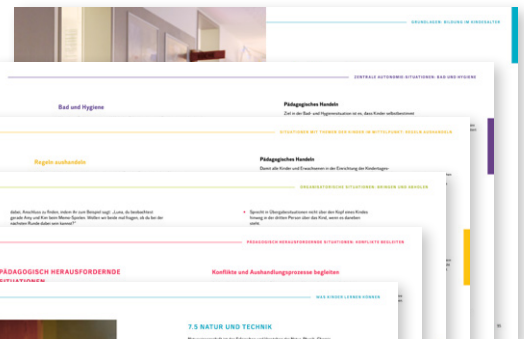
Die Entwicklung dieses Bildungsplans ist das Ergebnis einer intensiven Zusammenarbeit vieler kompetenter Fachleute aus der Kindertagesbetreuung, Praxisentwicklung und Wissenschaft unter der Leitung von Prof. Dr. Frauke Hildebrandt (Fachhochschule Potsdam) und Bianka Pergande (i. A. der Deutschen Liga für das Kind). Orientiert daran, was in der Praxis wirklich gebraucht wird.

Kinder haben ein Recht auf volle Entfaltung ihrer Persönlichkeit, ihrer Begabungen und Fähigkeiten. Der neue Brandenburger Bildungsplan soll dazu beitragen, dieses Recht für alle Kinder in Brandenburg zu verwirklichen.



Bildungsplan – Erweiterte Grundsätze elementarer Bildung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg

1. Auflage 2024
288 Seiten, mit vielen Fotos, gebunden
22,00 Euro
ISBN 978-3-96791-024-7



21

FRAGEN,

die du dir mal
stellen kannst.

Wenn du mit dir selbst im Team wärst: Welche deiner Eigenschaften würde dich furchtbar aufregen?

Arbeitest du gern mit Kindern, die so sind wie du, als du ein Kind warst?

Versteht ihr euch gut im Team – oder versteht ihr es gut, miteinander zu streiten?

Hast du beim Streiten manchmal Lust, auf die Gegenseite überzulaufen?

Wäre es gut, Menschen wie Putin, Trump & Co verständnisvoll begegnen zu können?

Ist es vorteilhaft, dass es in autoritären Staaten weniger politische Streitigkeiten gibt?

Gehst du Konflikten „um des lieben Friedens willen“ aus dem Wege, ohne irgendwann zu platzen?

Wenn zwei sich streiten: Schlichtest du lieber – oder beziehst du Position?

Ist eine typische Pädagogin eher harmoniesüchtig oder streitlustig? Und ein typischer Pädagoge?

Fällt dir auf, dass man nach Harmonie „süchtig“ und bei Streit „lustig“ sein kann?

Gibt es Menschen, mit denen du dir einig bist, dass ihr nie einig werdet?

Gibt es eine berühmte Person, mit der du dich gern streiten würdest?

Kann man Harmonie als Waffe einsetzen, um Ziele streitlos zu erreichen?

Kann man sich mit jemandem gut vertragen, ohne sich je gestritten zu haben?

Macht dich allzu große Harmonie aggressiv?

Macht dich allzu große Aggressivität harmonisch?

Gibt es etwas, über das du dich gern streiten würdest, wenn du wüsstest, mit wem?

Wie oft, findest du, sollte man sich pro Woche mindestens streiten?

Was ist deine typische Handbewegung in einem Streit?

Was bist du lieber: Streithahn oder Friedenstaube?

Wie viele Gründe, dass jemand anderes Schuld trägt, brauchst du, um es wirklich zu glauben?