



Deeskalationskonzept im Bereich Kindertagesstätten und Mobile Frühförderung

Stand: 01.01.2026

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

Inhalt

1. Leitbild	3
2. Qualitätsziele	3
3. Gefährdungsanalyse	3
3.1. Auswertung	4
4. Umsetzung der Deeskalationsstufe 1 (DS1)	5
5. Sicherheitsaspekte	5
6. Schulungs- und Trainingsplanung	6
6.1 Schulungsumfang	6
6.2 Inhalte der Schulungen und Trainings	6
6.3 Terminierung	6
6.4 Planung	7
7. Tätigkeitsbeschreibung	7
8. Mittelbeschreibung	8
9. Nachsorgeregelungen für Betroffene	9
10. Anhang	9

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

1. Leitbild

Die Mitarbeitenden der Kindertagesstätten und der Mobilen Frühförderung haben das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und Schulungen im bestmöglichen Umgang mit Gefahrensituationen, die durch die zu betreuenden Kinder, deren Angehörigen oder durch Mitarbeitende entstehen können.

Die betreuten Kinder haben ein Recht auf geschultes Personal, das mit unvermeidbaren Anspannungszuständen und aggressiven Verhaltensweisen professionell umgehen kann.

Die Lebenshilfe Osterholz gGmbH stellt sich die Aufgabe, allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, Verhaltensweisen zu erlernen und Prozessabläufe zu entwickeln, die sowohl die Kinder und deren Angehörige als auch die Mitarbeitenden vor Gewalt in jeglicher Weise schützen können.

Ziel des Deeskalationskonzeptes ist die Vermeidung von psychischen und physischen Verletzungen jeder Art sowohl der Mitarbeitenden als auch der Klienten*innen.

2. Qualitätsziele

- Die Lebenshilfe Osterholz stellt sich das Ziel, alle Mitarbeitenden im Bereich „Kind“ im verbal deeskalierenden Umgang zu schulen und zu trainieren.
- Die Lebenshilfe Osterholz trainiert alle im Kinderbereich eingesetzten MitarbeiterInnen in Vermeidungs-, Abwehr-, Löse- und Fluchttechniken, damit dieses bei einem Übergriff angemessen und verletzungsfrei reagieren kann.
- Alle Mitarbeitenden sind zur Teilnahme verpflichtet, sie erhalten eine Basisschulung und regelmäßige Auffrischungen.
- In Not geratene Mitarbeitende in den Kitas sollen in maximal 3 Minuten Unterstützung von KollegInnen bekommen. Für die Mitarbeitenden der Mobilen Frühförderung gibt es ein Notrufsystem, um abgesichert zu sein und im Ernstfall Unterstützung rufen zu können.
- Die Deeskalationstrainer beraten die Geschäftsführung und die einzelnen Einrichtungen in der Vermeidung/Verminderung von anspannungsauslösenden Reizen und im Umgang mit herausforderndem Verhalten.
- Die DeeskalationstrainerInnen stehen im Rahmen der Nachsorge nach belastenden Ereignissen als Ansprechpartner zur Verfügung und beraten einzelne Mitarbeitende oder Teams.
- Aggressionsauslösende Reize werden kontinuierlich reflektiert und ggf. durch Maßnahmen vermindert.
- Die Mitarbeitenden reflektieren sich selbst und ändern ihre persönliche Wahrnehmung und Beziehungsmuster (DS2)

3. Gefährdungsanalyse

In dem Bereich „Kind“ der Lebenshilfe Osterholz gGmbH wurde im Mai/Juni 2023 eine Gefährdungsanalyse durchgeführt, um die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden im Umgang mit aggressiven und herausfordernden Verhaltensweisen abschätzen zu können. Diese Gefährdungsanalyse ist eine retrospektive und subjektive Erhebung von erlebten und beobachteten Ereignissen. Diese Ergebnisse werden genutzt um die Schulungsinhalte optimal anzupassen.

Es wurden dazu vier Kindertagesstätten und die Mobile Frühförderung der Lebenshilfe Osterholz gGmbH

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

befragt. Insgesamt wurden 64 Fragebögen verteilt, davon wurden 57 Bögen ausgefüllt zurückgegeben.

3.1. Auswertung

Verbale Aggressionen:

Innerhalb eines Arbeitsjahres wurden 13.000 verbale Aggressionen verzeichnet. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Gefährdung eines Mitarbeitenden von 228,1 verbalen Aggressionen pro Jahr.

Extreme Aggressionen:

Innerhalb eines Arbeitsjahres wurden 3.706 extreme Aggressionen verzeichnet. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Gefährdung eines Mitarbeitenden von 65,0 extremen Aggressionen pro Jahr. „Gewalt gegen Sachen“ sticht dabei mit einem Wert von 1577 heraus. Es wurden 0 Vorfälle von „Würgen“ verzeichnet. Die diesbezügliche Abwehr- und Lösetechnik muss daher in den Schulungen nicht vermittelt werden.

Verletzungen durch gewaltsame Verhaltensweisen:

Innerhalb eines Arbeitsjahres wurden 295 Verletzungen durch gewaltsame Verhaltensweisen verzeichnet, wovon 1 Verletzung als Arbeitsunfall gemeldet wurde. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Gefährdung eines Mitarbeitenden von 5,2 Verletzungen pro Jahr.

Meldungen an Berufsgenossenschaft, Meldung als Arbeitsunfall:

Von den 295 eingetragenen Verletzungen wurde einer als Arbeitsunfall gemeldet. Die MitarbeiterInnen meldeten dies nicht, da sie die Verletzungen als „Berufsrisiko“ betrachteten. In den Schulungen wird explizit darauf hingewiesen, dass Verletzungen wie „Prellungen, Kratzwunden, Schmerzen, kaputte Kleidung und herausgerissene Ohrringe“ dringend im Verbandsbuch vermerkt und auch gemeldet werden sollten.

Vorbereitet auf eine eskalierende Situation:

44 Mitarbeitende fühlen sich nicht ausreichend auf eine eskalierende Situation vorbereitet. 13 Mitarbeitende gaben an, sich ausreichend auf eine eskalierende Situation vorbereitet zu fühlen. Damit fühlen sich 77% nicht ausreichend vorbereitet und profitieren von entsprechenden Schulungen. Die deutliche Mehrheit, 52 von 57 Befragten, ist offen gegenüber einem Trainingsprogramm und würde ein solches hilfreich finden. Vier Befragte fänden es nicht hilfreich.

Wo und wann wurden die meisten aggressiven Verhaltensweisen erlebt:

Die meisten aggressiven Verhaltensweisen wurden von den Mitarbeitenden der Kitas im Gruppenraum, im Waschraum und in der Garderobe erlebt. Bei den Mitarbeitenden der Frühförderung wurden die Kita und das häusliche Umfeld der Familien genannt.

Bei der Angabe der Tageszeiten wurden alle Zeiträume ungefähr gleich häufig genannt (27/34/31). Lediglich der Zeitraum 14-18 Uhr ist mit 7 Nennungen abweichend, dies erklärt sich dadurch, dass die Kitagruppen in der Regel nur bis 14 Uhr geöffnet sind und die Nennungen hier nur auf die Mitarbeiter der Frühförderung entfallen, die in diesem Zeitraum tätig sind.

Notrufsystem:

Bezüglich eines eventuell existierenden Notfallsystems gab es widersprüchliche Angaben. Unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Einrichtung/einem Team gaben 12 Mitarbeitende „Ja“ an und 9 Mitarbeitende „Nein“. 34 Mitarbeitenden ist ein Notrufsystem nicht bekannt. Hier muss darauf hingewirkt werden, dass sich alle Einrichtungen damit auseinandersetzen und für ihren Bereich ein Notrufsystem entwickeln, um die Sicherheit der Mitarbeitenden in Gefahrensituationen zu erhöhen bzw. zu gewährleisten.

Unterstützung nach belastenden Ereignissen:

Die Mehrzahl der Befragten fühlt sich in belastenden Situationen von Kollegen/Kolleginnen bzw. Vorgesetzten unterstützt (36/30). Ein Teil der Befragten (7/8) fühlte sich nicht immer unterstützt und für

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

keine Unterstützung durch Kollegium oder Vorgesetzte gab es jeweils eine Nennung. Obwohl also ein größerer Teil der Befragten sich unterstützt fühlt, gibt es doch einige Mitarbeitende, die sich mehr Unterstützung durch Kollegium und/oder Vorgesetzte wünschen würden, so dass in den Schulungen nochmal dafür sensibilisiert werden sollte, wie wichtig die kollegiale Ersthilfe und die Unterstützung durch die Vorgesetzten ist, um der Entstehung eines Traumas nach belastenden Ereignissen vorzubeugen.

4. Umsetzung der Deeskalationsstufe 1 (DS1)

Die folgenden anspannungsauslösende Reize wurden für die Bereiche Kita und Mobile Frühförderung gesammelt. Im Austausch mit Mitarbeitenden, Einrichtungsleitungen und Geschäftsführung soll daran gearbeitet werden, diese durch eine Anpassung der Gegebenheiten, Regeln und Strukturen, wo möglich, zu vermindern:

Kita:

- Struktur/Tagesablauf/Regeln/Übergänge
- Morgenkreis (zu lange, mangelndes Interesse, Langeweile bei Kindern, die nicht aktiv sind)
- Überforderung der Mitarbeitenden (zu wenig Personal, zu viele Aufgaben, zu wenig Zeit)
- schwierige/kranke Kinder, Konflikte zwischen den Kindern (Streit um Spielzeug, schreien, Gehässigkeit/Mobbing)
- innere Haltung der Mitarbeitenden (verschiedene Werte/Erziehungsstile, Absprachen werden nicht eingehalten, Unordnung, Unachtsamkeit, eigener Anspruch)
- Unzufriedenheit/fehlendes Verständnis von Seiten der Eltern

Mobile Frühförderung:

- enge, überfüllte Räume/Lautstärke in den Kitas
- ungeeignete/enge Räumlichkeiten in den Familien
- Eindringen in die Privatsphäre bei Hausbesuchen (Gefühl der Kontrolle bei den Eltern)
- Unterbrechung der Routine/Tagesstruktur
- Umbruchsituationen/schnelle Übergänge
- Konflikte durch anwesende Geschwister oder andere Kinder, die die Frühförderung mitmachen möchten und viel Aufmerksamkeit fordern
- Unstimmigkeiten zwischen den Eltern, Ängste der Eltern
- Zeitmangel, hohe Ansprüche, Überforderung
- nicht wahrgenommene/nicht erfüllte Bedürfnisse bei den Kindern
- Erschöpfung des Kindes (wenn die FF noch im Anschluss an einen langen Kitatag stattfindet)

5. Sicherheitsaspekte

Für den Bereich Kita:

- Die Räumlichkeiten der Kitas sollten ausreichend groß und mit vielen Nischen als Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder gestaltet werden.
- Durch ausreichende Ausweich- und Differenzierungsräume und genügend Personal können große Gruppen im Tagesablauf aufgeteilt und somit entzerrt werden.
- Die Büros, Mitarbeiter- und besprechungsräume sollten so gestaltet werden, dass der Fluchtweg für die Mitarbeitenden, z.B. bei Gesprächen mit hoch angespannten Eltern, immer frei und erreichbar und nicht durch z.B. den Schreibtisch oder ein Regal etc. blockiert ist.
- Pausenräume für die Mitarbeitenden ermöglichen eine wichtige Auszeit vom Geschehen und tragen dazu bei, dass die Mitarbeitenden mit den Belastungen ihres Arbeitsalltags besser zurecht kommen und professionell und wertschätzend handeln können.

Für den Bereich der Mobilen Frühförderung:

- Die Einzelarbeit in den Familien birgt ein gewisses Risiko und macht es umso wichtiger, dass es für den Ernstfall ein gutes Notfallkonzept gibt.

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

- Durch die Möglichkeit der Nutzung eigener, geeigneter Räumlichkeiten kann die Frühförderung im Einzelfall dorthin verlagert werden, wenn diese aus bestimmten Gründen zu Hause nicht möglich ist. Auch Elterngespräche mit hoch angespannten oder problematischen Eltern können in den Räumen der Frühförderung anstatt in der Wohnung der Familie stattfinden und so einen für die Mitarbeitenden sichereren Rahmen bieten.

6. Schulungs- und Trainingsplanung

6.1 Schulungsumfang

Um Mitarbeitende nachhaltig in allen relevanten Inhalten zu schulen, finden die Basis-Schulungen in drei Modulen in der MAB/Vorbereitungszeit einrichtungsintern statt.

Modul 1: 2 Stunden

Modul 2: 2 Stunden

Modul 3: 3,5 Stunden

Inhalte und genaue Zeiten werden gegebenenfalls durch vorherige Gefährdungsanalysen unter den Teilnehmern angepasst.

6.2 Inhalte der Schulungen und Trainings

- Die Schulungen und Training sind für alle Mitarbeitenden im Bereich „Kind“ verpflichtend.
- Es werden die Deeskalationsstufen 1 bis 7 mit dem Schwerpunkt „Kind“ geschult und trainiert.
- In der Schulung wird sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen vermittelt.
- Die Schulungen werden von einer/einem ausgebildeten ProDeMa-Deeskalationstrainer/in durchgeführt.
- Die Teilnehmenden werden dazu angeregt sich selbst und andere zu reflektieren und aktiv und verbal deeskalierend zu handeln.
- Die DS4 wird gegebenenfalls mit Videotraining unterstützt.
- Refreshings / WAV-Kurse (Wiederholen-Auffrischen-Vertiefen) finden nach der Basisschulung jährlich einrichtungsintern oder einrichtungsübergreifend statt (Dauer 3 Stunden).

6.3 Terminierung

- Es wird in drei Modulen (Modul 1 und 2 jeweils zwei Stunden, Modul 3 dreieinhalb Stunden) einrichtungsintern geschult.
- Die Termine werden mit den jeweiligen Einrichtungsleitungen abgesprochen und finden in der jeweiligen Einrichtung statt.
- Durch Krankheit o.ä. versäumte Module können in einem anderen Durchgang nachgeholt werden.

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

6.4 Planung

Modul 1:

- Einführung, Überblick, Deeskalationsstufen
- Begriffsdefinition: Aggressives / Herausforderndes Verhalten

Deeskalationsstufe 1:

- Anspannungsauslösende Reize in der Einrichtung vermindern

Deeskalationsstufe 2:

- Individuelle Sichtweisen / Interpretationen reflektieren
- Kommunikationspsychologie – Schulz von Thun
- Private und Professionelle Beziehungsmuster

Modul 2:

Deeskalationsstufe 3:

- Ursachen herausfordernder Verhaltensweisen
- Hirnentwicklung, Kindliche Entwicklungsphasen

Deeskalationsstufe 4

- Grundprinzipien der verbalen Deeskalation

Modul 3:

Deeskalationsstufe 4: Training der verbalen Deeskalation / Situationstrainings

Deeskalationsstufe 5 / Deeskalationsstufe 6:

- Kennenlernen verletzungsfreier Vermeidungs-, Abwehr-, Löse- und Fluchttechniken
- Halte-/Immobilisationstechnik bei Kindern

Deeskalationsstufe 7: Kollegiale Erstbetreuung / Nachsorge

7. Tätigkeitsbeschreibung

0.) Stellenbezeichnung:
Deeskalationstrainer/in

1.) Ziel der Stelle:

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

Die Deeskalationstrainer initiieren, führen und begleiten den systematischen Aufbau eines Deeskalationsmanagements im Bereich „Kinder“ in der Lebenshilfe Osterholz.

2.) Unterstellung:
Geschäftsleitung

3.) Überstellung: keine

4.) Stellvertretung: keine

5.) Qualifikationen:

Der Deeskalationstrainer/die Deeskalationstrainerin hat die entsprechende Weiterbildung am Institut „PRODEMA“ absolviert und erfolgreich abgeschlossen.

6.) Aufgaben:

Deeskalationstrainer beraten die Führung und die Mitarbeitenden über die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung eines Deeskalationsmanagements. Dabei vernetzen sie sich mit den entsprechenden Gremien (z.B. zur Arbeitssicherheit) und arbeiten mit ihnen zusammen.

Sie fördern das permanente deeskalierende Arbeiten als prinzipielle Arbeitsgrundhaltung im Umgang mit den betreuten Kindern und deren Angehörigen und arbeiten mit den Mitarbeitenden an nicht förderlichen Einstellungen, Regeln und Gewohnheiten.

Die Deeskalationstrainer setzen mit Unterstützung der Führung die erforderlichen Maßnahmen in den Einrichtungen um und trainieren die Mitarbeitenden im direkten Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen der betreuten Kinder, deren Angehörigen und anderen Mitarbeitenden. Dazu führen sie regelmäßige Schulungen für die Mitarbeitenden durch.

Die Deeskalationstrainer sind Ansprechpartner nach belastenden Vorfällen und beraten sowohl einzelne Mitarbeitende als auch ganze Teams.

7.) Sonstiges:

Für die Aufgaben als Deeskalationstrainer werden die Mitarbeiter/innen von ihrer eigentlichen Tätigkeit im Gruppendienst bzw. in der Frühförderung freigestellt.

Die zusätzlich entstehenden Arbeitszeiten werden als Überstunden abgerechnet.

8. Mittelbeschreibung

Um ein nachhaltiges und produktives Seminar zu gewährleisten, wird Folgendes für jedes Seminar benötigt.

- Zeit zur Vor- und Nachbereitung der Schulungen (4 Stunden pro Schulung)
- Materialien
 - Flipchart und Moderationskoffer
 - Evtl. Beamer und Leinwand
 - Laptop
 - Evtl. Videokamera mit Speichermedium
- Verpflegung der Teilnehmer (Wasser, Tee, Kaffee)

Lebenshilfe Osterholz gGmbH

9. Nachsorgeregeln für Betroffene

Auch Übergriffe ohne Körperschaden können schwere Belastungsreaktionen zur Folge haben. Von Übergriffen Betroffene sollen durch eine kollegiale Ersthilfe möglichst sofort aufgefangen werden. Die zuständige Leitung ist direkt zu informieren und der Mitarbeitende gegebenenfalls vom Dienst freizustellen. Sowohl Kollegen/Innen als auch Leitungskräfte sollen dafür sensibilisiert werden, in der Zeit nach dem Übergriff aktiv Kontakt/Gespräche mit der/dem Betroffenen zu suchen. Die Deeskalationstrainer können bei Bedarf beratend tätig werden und sind sowohl Ansprechpartner für einzelne Mitarbeitende als auch Teams, um Vorfälle durchzusprechen, aufzuarbeiten und Sicherheit für künftige Situationen zu erarbeiten. Sollte die Belastung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin nach 4 Wochen noch bestehen, ist eine Weiterleitung an einen professionellen Therapeuten empfehlenswert.

10. Anhang

Das vorliegende Konzept dient als Grundlage der Implementierung eines Professionellen Deeskalationsmanagement in der Lebenshilfe Osterholz gGmbH. Erarbeitete Qualitätsziele sowie Schulungs- und Unterrichtsplanung sind Grundlage des künftigen Aufgabenfeldes der ausgebildeten Deeskalationstrainerinnen. Die EntscheidungsträgerInnen unterstützen die Umsetzung der vorliegenden Konzeption. Die ausgebildeten Deeskalationstrainerinnen erhalten die erforderlichen zeitlichen Ressourcen zur Durchführung der Schulungen.