

Weiterentwicklung des Kinderschutzes mit der „Neuen Autorität“

# Ein Erfahrungsbericht aus zwei Einrichtungen des BVkE

Das Familienzentrum Monikahaus des Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. in Frankfurt und die Stiftung Juvente Mainz sind zwei moderne Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe mit einem breiten Schatz an pädagogischen Erfahrungen. Unabhängig voneinander beschlossen die Leitungen beider Einrichtungen, das Haltungs- und Handlungskonzept der „Neuen Autorität“ nach Haim Omer (siehe Info-Kasten) umzusetzen. Hauptmotiv war der Wunsch nach einer Grundhaltung, die im Gegensatz zur alten Autorität nicht mit Macht und Sanktionen agiert. Die „Neue Autorität“ bietet alternative Handlungsansätze, um Pädagog:innen den Umgang mit Herausforderungen im pädagogischen Alltag zu erleichtern und gleichzeitig die Qualität in Beratung und Beziehung zu verbessern.

## Umfassende Fortbildungen ermöglichen ein Verinnerlichen der „Neuen Autorität“

Seit 2018 bilden Juvente Mainz und SkF Frankfurt alle pädagogischen Mitarbeitenden der unterschiedlichen Fachbereiche in der „Neuen Autorität und der Praxis des gewaltlosen Widerstandes in der Erziehung“ aus. Zunächst vermittelte eine 6-tägige Inhouse-Fortbildung den pädagogischen Fachkräften neben dem Wissen über die „Neue Autorität“ auch eine Erweiterung ihrer kreativen Handlungsmöglichkeiten. Seit 2020 setzten dann beide Einrichtungen das Haltungs- und Handlungskonzept der „Neuen Autorität“ in allen Bereichen um. Auch alle nicht-pädagogisch Mitarbeitenden erhielten eine Basis-Ausbildung. Und neue Mitarbeitende wurden und werden durch Fortbildungsmodul unmittelbar nach dem Onboarding in das Konzept eingeführt und geschult.

Dies alles führt(e) zu einer immer stärkeren Verankerung der Inhalte und der Grundhaltungen in beiden Einrichtungen mit dem Ziel, **Gewaltfreiheit, Wertschätzung und wachsame Sorge gegenüber jedem Betreuten, Klienten und Mitarbeitenden** zu leben. Besonders wichtig ist beiden Trägern, dass die Grundhaltungen im Sinne der „Neuen Autorität“ dem Nächsten gegenüber verinnerlicht werden. Dazu wurden in beiden Einrichtungen Coaches ausgebildet, die als Multiplikatoren die verschiedenen Dimensionen der „Neuen Autorität“ lebendig halten. Und die Fachkolleg:innen tauschen sich regelmäßig

bereichsübergreifend aus, um gegenseitig voneinander zu lernen.

### Was ist die „Neue Autorität“?

Das Haltungs- und Handlungskonzept der „Neuen Autorität“ nach Haim Omer sagt „Nein“ zur alten Autorität und bietet **alternative Wege und gewaltfreie Kommunikationsformen**, wie Fachkräfte mit Herausforderungen im pädagogischen Alltag umgehen können.

Grundhaltung ist, dass gesunde und **natürliche Autorität** nicht allein aus einer Rolle resultiert. Vielmehr entsteht sie durch die **Verbindung von wertschätzender, wachsamer (Für-)Sorge, einer Haltung der Verantwortlichkeit und einer im Konfliktfall nicht lockerlassenden Beharrlichkeit**.

Das praxisorientierte Modell geht davon aus, dass man für ein gelingendes Miteinander nicht gegen etwas oder jemanden kämpfen, sondern auch und gerade in schwierigen Konfliktsituationen vorhandene Ressourcen nutzen soll. Es basiert auf Präsenz und Verbundenheit, die als „Wachsamer Sorge“ verstanden wird: „Ich bin da, auch wenn’s schwierig wird.“

Von 2019 bis 2022 evaluierten beide Einrichtungen gemeinsam die Einführung und Umsetzung der „Neuen Autorität“ und ihre Effekte auf verschiedene Dimensionen. Die Evaluation wurde vom Institut für Kinder- und Jugendhilfe in Essen (IKJ) entwickelt und durchgeführt. Dort wurden die Mitarbeitenden beider Einrichtungen unter anderem zu 36 Einzelaspekten befragt, ob sich Veränderungen ergeben haben, die sie auf das Konzept der „Neuen Autorität“ zurückführen. Auszüge aus der letzten Erhebung (t5; 06/2022) sind unten abgebildet. Seit dieser gemeinsamen Evaluation entwickelt sich auch ein kollegialer Austausch zwischen den Kolleg:innen aus beiden Einrichtungen.

Unsere Erfahrungen bei der Umsetzung der „Neuen Autorität“ beschreiben wir beispielhaft anhand des stationären Bereichs in der Stiftung Juvente Mainz und des ambulanten Bereichs im Familienzentrum Monikahaus Frankfurt.

### **Stiftung Juvente Mainz: Entwicklung und Umsetzung der Neuen Autorität im stationären Bereich**

Besonders im stationären Bereich werden bei uns in Mainz die Grundhaltungen der neuen Autorität immer mehr im pädagogischen Alltag gelebt. Dies zeigt sich auf verschiedenen Ebenen des Miteinanders: bei jedem einzelnen Mitarbeitenden, im Team und im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen.

### **Grundhaltung konkretisieren durch Reflexion im Team**

Bei der Umsetzung der „Neuen Autorität“ in den Teams war und ist das Entwickeln einer gemeinsamen Haltung der wesentliche Faktor. Wir diskutieren die Grundhaltungen wie: „Wir sind da, wir sind an dir interessiert! Wir bleiben dran! Wir können und wollen dich nicht zwingen, aber trotzdem unsere Sorge und unseren Protest mitteilen!“. Ziel ist es, gemeinsam zu definieren, was diese Haltungen ganz konkret für uns als Mitarbeiter:in, als Team und genauso auch für den von uns betreuten jungen Menschen bedeuten.

Durch die Diskussion und Reflexion in der konkreten Situation können sich die Mitarbeitenden wechselseitig besser einschätzen und als Team agieren. Gleichzeitig erleben die Kinder und Jugendlichen ein hohes Maß an Verlässlichkeit

durch das Team, was Vertrauen und Sicherheit bei den jungen Menschen schafft. Gleichzeitig werden auch strukturelle Anpassungen, wie die regelmäßig stattfindenden, standardisierten Fallbesprechungen der Haltung in der „Neuen Autorität“ angepasst.

Dass die „Neue Autorität“ aus Sicht der Mitarbeiter:innen deutlich positive Auswirkungen auf die gemeinsame pädagogische Haltung, die kollegiale Unterstützung und die Qualität der Einzelfallbesprechungen hat, ist in der Abbildung 3 ersichtlich.

### **Bedeutung der Umsetzung für unsere pädagogischen Fachkräfte**

Über die gemeinsame Grundhaltung hinaus unterstützt das Konzept der „Neuen Autorität“ den einzelnen Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung der eigenen Handlungskompetenzen und der eigenen Haltung. Besonders im Fokus steht dabei unter anderem für den Mitarbeitenden die Aussage: „Ich muss nicht gewinnen, ich muss nur beharrlich sein“. Dies führt bei den Mitarbeitenden zur emotionalen Entlastung, da sie nicht immer gleich Lösungen bereit haben müssen. Nicht alles muss sofort durchgeführt oder durchgesetzt werden – nach dem Motto: **Schmiede das Eisen, wenn es kalt ist.**

Früher erlebten sich die Mitarbeitenden in herausfordernden Situationen oft als hilflos und ohnmächtig. Nun können sie häufig **ruhiger und gelassener reagieren**. Dies hilft ihnen, sich immer wieder auch aus der Situation zurückzuziehen, selbst kurz durchzuatmen und dann wieder in die Situation reinzugehen. Dies ist selbstverständlich nur dann umsetzbar, wenn durch das Verlassen der Situation keine Kindeswohlgefährdung entsteht.

Durch die Fortbildung werden zudem neue Handlungsmethoden erlernt und erprobt wie z. B. die 3+1 Körbe-Technik, eine Methode zur Differenzierung, Priorisierung und Deeskalation von Problemverhalten. Auch dies führt zu **mehr Handlungsspielraum und Handlungssicherheit im Alltag.**

In der Evaluation zeigte sich, dass die „Neue Autorität“ deutliche, positive Auswirkungen auf die einzelne Fachkraft hat. Exemplarisch sind nachfolgend drei Einzelaspekte hierzu dargestellt:

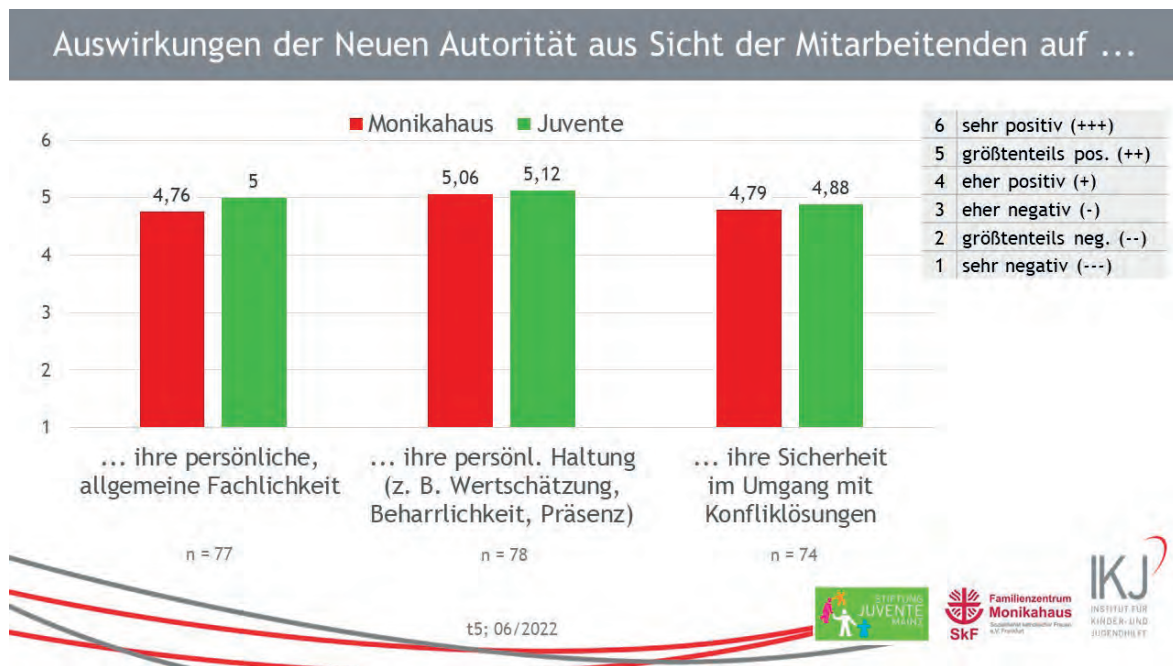


Abb. 1: Auswirkung der „Neuen Autorität“ auf die Fachlichkeit, Haltung und Sicherheit der einzelnen Fachkraft

## Verbesserte Beziehungsgestaltung gegenüber den Kindern und Jugendlichen

Der wichtigste Punkt an der Umsetzung der „Neuen Autorität“ ist, dass sich dadurch unser Umgang mit den Kindern und Jugendlichen positiv verändert hat. Die Veränderungen haben einen großen Einfluss auf die Beziehungsgestaltung der Mitarbeitenden mit den jungen Menschen. War sie früher häufiger durch wechselseitige Macht und Ohnmacht geprägt, liegt der Schwerpunkt heute viel stärker darin, die Zukunft der Kinder und Jugendlichen gemeinsam zu gestalten.

Die Grundhaltung, dass auch dysfunktionales Verhalten nur ein Lösungsversuch der jungen Menschen ist, hilft den Fachkräften, bei Fehlverhalten eine andere Haltung einzunehmen. Es ermöglicht den Mitarbeitenden, **gemeinsam** mit den Betreuten die Situation zu reflektieren und gemeinsam zu schauen, welche **alternativen Lösungs- und Unterstützungsmöglichkeiten** oder Handlungsstrategien es gibt. Es wird nicht mehr primär das Verhalten betrachtet, sondern vielmehr die gute Absicht dahinter. Wurden früher – in bestimmten Situationen – Sanktionen ausgesprochen, überlegt man nun gemeinsam mit dem jungen Menschen Formen der Wiedergutmachung.

Aus Sicht der Mitarbeitenden hat sich die „Neue Autorität“ auf vielerlei Weise positiv bis sehr positiv auf das Miteinander mit den Kindern und Jugendlichen ausgewirkt. Exemplarisch hierfür sind in Abbildung 2 drei Einzelaspekte aufgeführt.

## Was bedeutet die Umsetzung der „Neuen Autorität“ für den Kinderschutz der Stiftung Juvente?

Gerade der achtsame Umgang mit den Grundhaltungen und das gemeinschaftliche Arbeiten mit den jungen Menschen, aber auch unter den Mitarbeitenden, machen es möglich, schneller und besser zu intervenieren. Dadurch wird auch einer Kindeswohlgefährdung vorgebeugt. Die uns anvertrauten jungen Menschen können sich durch unsere klare Haltung besser und leichter auf uns einlassen. Sie erleben: *„Wir sind für dich da, auch wenn es mal schwierig wird. Wir bleiben dran und lassen nicht nach.“*

Vor Einführung der „Neuen Autorität“ kam es oft zu Konfliktspiralen, da Verbote, Sanktionen und ähnliches ausgesprochen wurden, an die sich der junge Mensch nicht halten konnte oder wollte – vielleicht auch, weil die Sanktionen keinen unmittelbaren Zusammenhang zum Fehlverhalten hatten. Mit der Einführung von Ankündigungen hat sich dies aus unserer Sicht verbessert. Die Ankündigung beinhaltet immer zuerst die

## Auswirkungen der Neuen Autorität aus Sicht der Mitarbeitenden auf ...

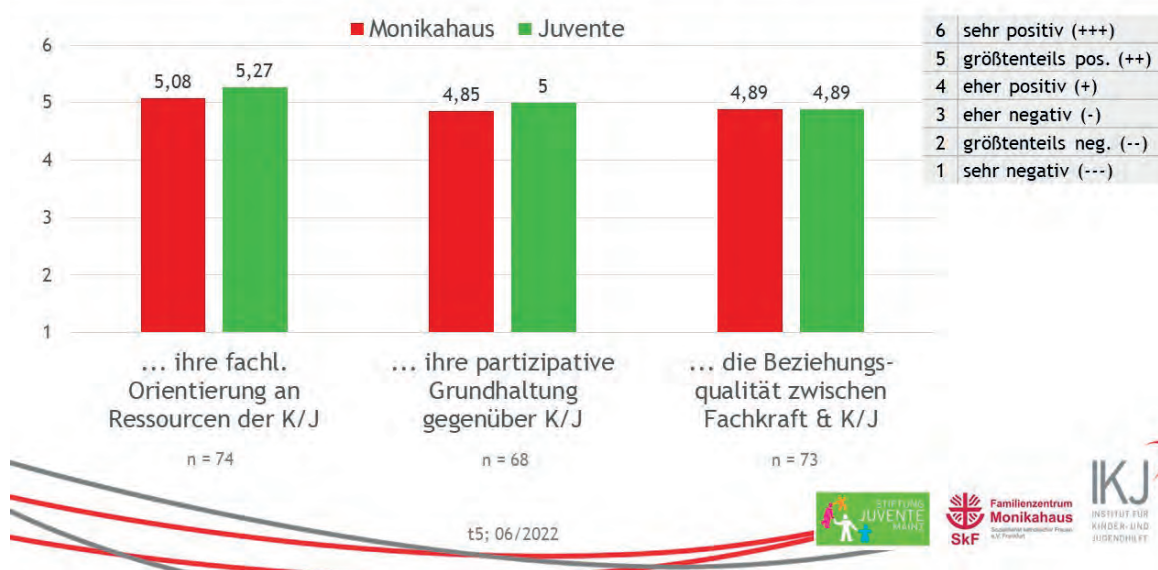


Abb. 2: Auswirkung der „Neuen Autorität“ auf Ressourcenorientierung, partizipative Grundhaltung und Beziehungsqualität

Sorge um den jungen Menschen: Aus unserer Sicht verhält er sich in bestimmten Momenten so, dass es für ihn und für eine gelingende Zukunft nicht förderlich ist. Die Ankündigung einer Handlung wahrt dabei die Autonomie des jungen Menschen und er selbst kann die Sorge der Mitarbeitenden annehmen – oder auch nicht. Gleichzeitig wird angekündigt, was wir tun werden, um den jungen Menschen von unserer Haltung zu überzeugen und ihn zu unterstützen, damit er seine Potentiale und Ressourcen für sich gewinnbringend einsetzen kann. Ganz wichtig ist dabei die konsequente Umsetzung der angekündigten Handlungen. Wenn beispielsweise angekündigt wurde, dass wir bei jeder Abgängigkeit erneut unsere Sorge zum Ausdruck bringen, muss dies konsequent umgesetzt werden.

### Familienzentrum Monikahaus Frankfurt: Weiterentwicklung des präventiven Kinderschutzes

Der Prozess, den Juvente zur Implementierung der Neuen Autorität durchlaufen hat, wurde in gleicher Weise im Familienzentrum Monikahaus in Trägerschaft des SkF Frankfurt e. V. durchlaufen – und die Wirksamkeit des Ansatzes ist in beiden Einrichtungen deutlich wahrnehmbar. Die Evaluation belegt, dass sich mit der Einführung des Konzepts der „Neuen Autorität“ die pädagogische und soziale Kultur bei den beiden Trägern gleichermaßen verbessert hat.

In den Schaubildern sind jeweils die Ergebnisse für beide Einrichtungen gegenübergestellt – und sie zeigen: Die Mitarbeitenden nehmen die Auswirkungen in den einzelnen Aspekten gleichermaßen deutlich wahr, siehe hier Abbildung 3 am Beispiel der Auswirkungen auf das Team.

Bei beiden Trägern hat eine Veränderung der Haltung einen großen Einfluss auf den präventiven Kinderschutz in allen Fachbereichen. Das Prinzip der „Wachsamen Sorge“, ein Herzstück der „Neuen Autorität“, impliziert einen neuen Zugang zu pädagogischen Interventionen. Im Folgenden skizzieren wir am Beispiel unserer ambulanten Erziehungshilfe, wie wir mit dem Paradigma der Wachsamen Sorge in die Einzelbetrachtung unserer Familien gehen und Leitplanken für unsere Kommunikation ableiten, um so das Kindeswohl zu sichern. Selbstverständlich hatte das Kindeswohl in unseren ambulanten Hilfen schon immer unsere besondere Aufmerksamkeit. Mit Einführung der Neuen Autorität fand eine weitere Sensibilisierung in diesem Bereich statt.

Großer Vorteil ist, dass jetzt **für alle Mitarbeitenden konkrete, prozesshafte Vorgehensweisen** zur Verfügung stehen. Dadurch haben die **Mitarbeitenden an Sicherheit gewonnen** und infolgedessen sind die **Eltern handlungsfähiger** und die **Kinder sicherer** geworden.

## Umsetzung der Wachsamten Sorge im Bereich der Ambulanten Hilfen

Mit Einführung der „Neuen Autorität“ hat sich die Arbeitsweise im Team der ambulanten Hilfe in Bezug auf den Kinderschutz konkretisiert. Wir arbeiten mit der Methode der Wachsamten Sorge und leiten daraus notwendige Gespräche ab, um das Kindeswohl in den Familien fortwährend im Blick zu haben und stetig mit den Familien zu thematisieren. Das bedeutet in der Praxis: In einem regelmäßigen Turnus werden alle Familien in den Blick genommen. Zur dezidierten Betrachtung werden Genogramm, Ressourcenliste, Präsenzkalierung und Zieldimensionen einbezogen.

### Die drei Dimensionen der Wachsamten Sorge

In der Analyse-Phase nutzen wir drei Dimensionen, so genannte Stufen der Wachsamten Sorge, um präventiv das Kindeswohl zu sichern und die aktuelle Situation des Kindes in der Familie einzuordnen:

- In der ersten Stufe der Wachsamten Sorge verorten wir die Familien, welche wir mit großem Zutrauen betrachten, weil wir feststellen, dass vieles in der Erziehung richtig gemacht wird und keine Gefährdung vorliegt.
- Auf der zweiten Stufe verorten wir Familien, bei denen wir den Erziehungsprozess aktiv durch Fragen und Anregungen steuern, um die Kompetenz der Eltern zu erhöhen.

Hier ist das Wohl der Kinder nicht gefährdet. Es bedarf aber einer erhöhten Präsenz erziehungsrelevanter Fragestellungen, welche die Mitarbeitenden in den Kontakt mit den Eltern einbringen, damit auch zukünftig keine Gefährdung entsteht. Diese Familien können mit Dauer der Hilfe und mit der Unterstützung in der ersten Stufe der wachsamten Sorge einmünden, könnten ohne Unterstützung jedoch auf die folgende dritte Stufe der wachsamten Sorge abrutschen.

- Auf der dritten Stufe der wachsamten Sorge verorten wir Familien, in denen Handlungsdruck besteht, damit das Wohl des Kindes gesichert und ein Abrutschen in eine akute Gefährdungslage verhindert wird.

### Stufen-spezifische Gesprächsebenen der Wachsamten Sorge

Sobald im Anschluss an die Analyse-Phase die Familien den Dimensionen bzw. Stufen zugeordnet wurden, gehen die Helfer:innen in reflektierende Gespräche in die Familien. Im Kontakt mit der Familie sensibilisieren sie für identifizierte kritische Themen und bahnen gegebenenfalls stärkere Interventionen an. Für die Sicherung des Kindeswohls im täglichen Arbeiten wie auch in Krisensituationen wenden die Mitarbeitenden drei methodisch unterschiedliche Gesprächsebenen an, die den Dimensionen bzw. Stufen der wachsamten Sorge entsprechen. Diese Gesprächsebenen werden auch in den Teamsitzun-

## Auswirkungen der Neuen Autorität aus Sicht der Mitarbeitenden auf ...

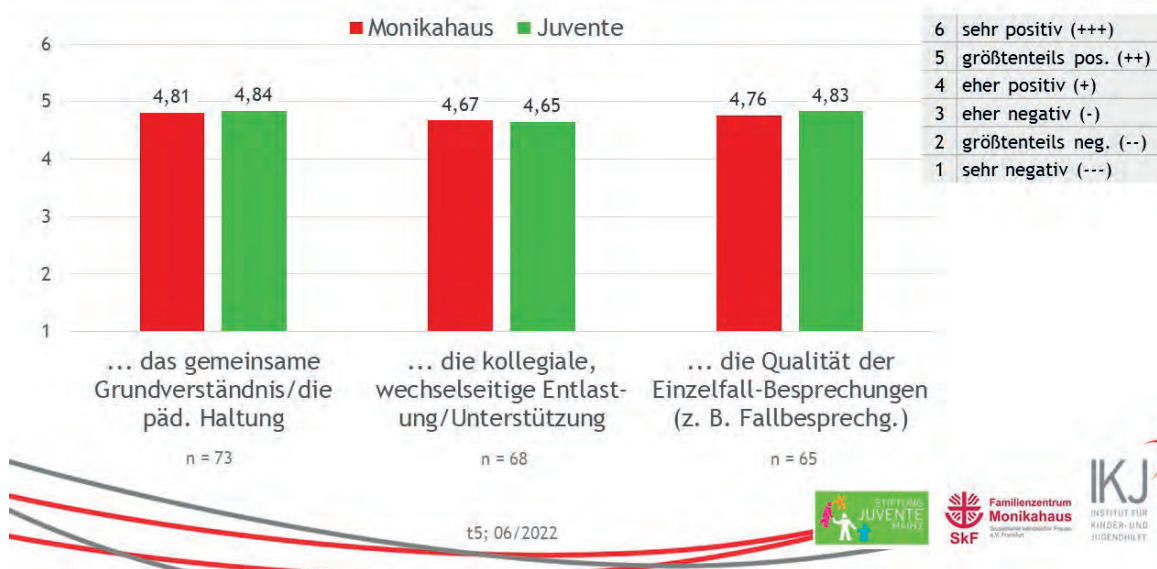


Abb. 3: Auswirkung der „Neuen Autorität“ auf das Team

gen besprochen und dort gegebenenfalls vorbereitet.

### **Stufe 1: Zutruende Gespräche**

Sehr oft befinden wir uns in „zutruenden Gesprächen“ mit den Familien: Hier nehmen wir durchaus wahr, dass der Kinderschutz kein Selbstläufer ist, sondern die gute Absicht der Eltern Unterstützung und Motivation benötigt. Diese Stufe der Gesprächsführung nennen wir „zutruend“, weil die Mitarbeitenden wohlwollend und wertschätzend mit der Familie bzw. den Eltern in Kontakt gehen.

Auf dieser ersten Stufe der wachsamem Sorge geht es um ein positives Feedback. Es geht um die Dinge, die schon gut funktionieren, um die Stärkung und Bestätigung der Eigenaktivität der Eltern und darum zu signalisieren, dass man wahrnimmt, wie gut die Eltern sich um das Wohl und den Schutz des Kindes kümmern. Zum Beispiel lobt man, dass alle Termine der U-Untersuchungen eingehalten werden oder die Eltern die schulische Entwicklung und Bedarfe des Kindes im Blick haben.

Es werden aber auch anstehende Herausforderungen besprochen und gemeinsam mit den Familien überlegt, wie man mit den Herausforderungen umgeht, ohne das Kind unangemessen zu belasten. Das kann beispielsweise ein Gespräch mit Eltern sein, die sich trennen. Mit ihnen bespricht man die Trennung und erarbeitet, was sie für das Kind und dessen Wohl bedeutet.

### **Stufe 2: Fokussierende Gespräche**

Befinden wir uns durch die beschriebene Analyse bereits auf der zweiten Stufe der wachsamem Sorge, dann verändern unsere Mitarbeitenden auch die Gesprächszugänge: Sie gehen in fokussierende Gespräche über. Der Rahmen wird verändert, d. h., wir laden zu solchen Gesprächen häufig in unsere Büroräume ein. Die Mitarbeitenden vermitteln, wie wichtig es uns ist, dass die Eltern dem Gespräch ihre volle Aufmerksamkeit widmen. Es wird deutlich angesprochen, dass man sich Sorgen über die Entwicklung in der Familie macht und vor allem Sorgen um das Wohl des Kindes, sollten die Eltern sich nicht mit den kritischen Themen und einer Veränderung des eigenen Erziehungsverhaltens auseinandersetzen.

Es geht auch hier darum, in einem kooperativen Kontakt mit den Eltern zu bleiben. Der Fokus wird jedoch auf kritische Momente gelegt und

Unterstützungsformen gemeinsam besprochen, erarbeitet und festgehalten. Ein Thema kann sein: „Was benötigen Sie von mir als Helfer:in, um die nächste U-Untersuchung nicht zu vergessen?“, oder „Wir machen uns Sorgen über Ihren Alkoholkonsum. Wie können Sie wieder eine gute Kontrolle über diesen erlangen?“

### **Stufe 3: Positionierende Gespräche**

In der dritten Stufe der Wachsamem Sorge positionieren sich die Mitarbeitenden eindeutig und kündigen das weitere Vorgehen an: Das Wohl des Kindes wird als latent gefährdet bewertet; man will ein weiteres Abgleiten in eine akute Gefährdung verhindern. Zu diesem Gespräch wird offiziell eingeladen und auch die Leitung der Ambulanten Hilfen ist dabei. Den Eltern wird verdeutlicht, dass Dinge sich konkret verändern müssen. In Absprache mit den Eltern wird mit allen Beteiligten ein Schutzplan erstellt und verabschiedet, der die Anforderungen für das Wohl des Kindes berücksichtigt.

Dieser Schutzplan dient als Ankündigung: Es werden die große Sorge um das Kindeswohl, der Wunsch nach einer guten Kooperation sowie die nächsten Schritte benannt, sollte die Kooperation scheitern. Die Umsetzung des Schutzplanes können die Eltern mitbestimmen, die Inhalte jedoch geben die Mitarbeitenden und die Leitung klar vor. Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist, die Familie auf die zweite Stufe der Wachsamem Sorge zurückzuführen und die latente Kindeswohlgefährdung aufzuheben.

Unsere Erfahrungen mit der Umsetzung der „Neuen Autorität“ ist auch im ambulanten Bereich deutlich positiv: Unsere Fachkräfte bestätigen in der Evaluation die positiven Auswirkungen auf die Mitwirkung der Eltern in Krisenphasen, die Erziehungskompetenz und das Kooperationsverhalten der Eltern (Vgl. auch Abbildung 4).

### **Es lohnt sich: Neue Grundhaltung verändert das Miteinander in jeder Hinsicht positiv**

Die Evaluation hat bestätigt, was man im Familienzentrum Monikahaus genauso wie in der Stiftung Juventa Mainz in allen Bereichen spürt: Gewaltfreie Kommunikation, Wertschätzung und wachsamem Sorge gegenüber jedem Betreuten, Klienten und Mitarbeitenden verbessern die Qualität der Beratung, Betreuung und Zusammenarbeit in allen Bereichen.

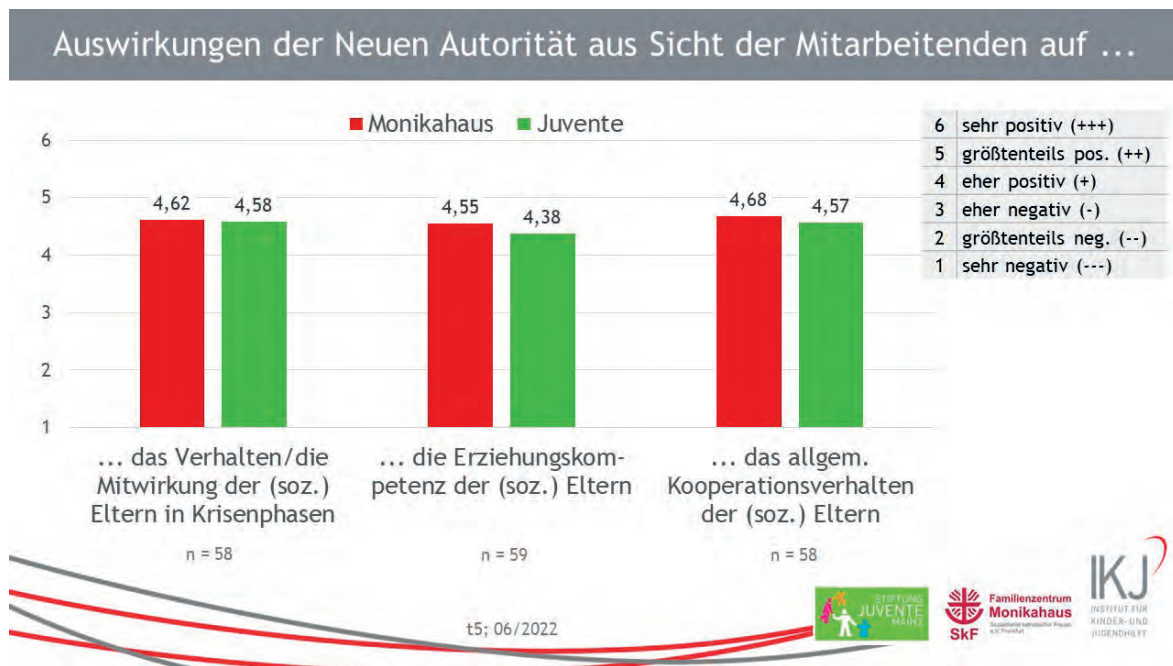


Abb. 4: Auswirkungen auf verschiedene Dimensionen der Elternarbeit

Natürlich erleben wir auch trotz Achtsamkeit und klarer Haltungen Situationen, in denen wir bzw. die Mitarbeitenden an Grenzen stoßen: Nicht jeden jungen Menschen und nicht jede Familie erreichen wir mit unserem Methodenkoffer. Deshalb ist es auch wichtig, immer wieder zu überprüfen, ob wir mit unseren Mitteln eine Kindeswohlgefährdung verhindern können. Dies geschieht in der Regel mit einer internen § 8a-Fachkraft (ISEF).

Mit Stolz können wir sagen: Durch die Umsetzung der Grundhaltungen und Handlungen im Sinne der „Neuen Autorität“ haben wir unsere beiden Einrichtungen zum Wohl der uns anvertrauten Menschen noch einmal weiterentwickelt und unseren Blick zum Wohle der Kinder entscheidend geschärft.

*Tino Goldmann*  
 Bereichsleitung Erziehungshilfen SkF Frankfurt,  
 Coach für Neue Autorität

*Klaus Spies*  
 Geschäftsführer Stiftung Juvente

## Literaturangaben

- Autorität durch Beziehung, Die Praxis des gewaltlosen Widerstandes (Haim Omer, Arist von Schlippe)
- Neue Autorität Das Handbuch, Konzeptionelle Grundlagen, aktuelle Arbeitsfelder und neue Anwendungsgebiete (Bruno Körner, Martin Lemme, Stefan Ofner, Tobias von der Recke, Claudia Seefeld, Herwig Thelen)
- Neue Autorität, Das Geheimnis starker Eltern (Haim Omer, Philip Streit)
- Unveröffentlichtes Manuskript Fortbildung Bruno Körner
- Unveröffentlichtes Manuskript Fortbildung (Martin Gerhold, Koleva-Hermann)

## „Neue Autorität“ im Familienzentrum Monikahaus

