



Gefördert durch die
GlücksSpirale

INTERVAL

Abschlussbericht

Evaluation TeilSein – Resilienzförderung & Einsamkeitsbegleitung für Kinder

Berichtszeitraum: Januar 2021 bis Dezember 2022

Berlin, 24. Februar 2023

Auftraggeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Carstennstraße 58
12205 Berlin

Autorin und Autor

Anne Valtin
Lukas Klische

Evaluationsteam

Lukas Klische
Simone Stroppel
Anne Valtin

INTERVAL GmbH

Brunnenstraße 181
10119 Berlin
www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
1 Hintergrund und Auftrag der Evaluation von TeilSein	3
2 Methodisches Vorgehen	4
3 Konzept von TeilSein	5
4 Erkenntnisse aus der Modellphase zur Umsetzung von TeilSein	6
4.1 Aktivitäten der Landesverbände	6
4.2 Aktivitäten der teilnehmenden Fachkräfte	11
5 Erkenntnisse aus der Modellphase zu den Wirkungen von TeilSein	14
5.1 Teilnehmende Fachkräfte	14
5.2 Kinder	15
5.3 Eltern	16
5.4 Im Team und in der Einrichtung insgesamt	16
6 Überblick: Wirkungslogik von TeilSein nach der Modellphase	18
7 Erkenntnisse und Empfehlungen zur Skalierung von TeilSein	22
8 Anhang	25
8.1 Fragestellungen, Leistungsbeschreibung und Datenbasis der Evaluation	25
8.2 Fragebogen für teilnehmende Fachkräfte	41
8.3 Gesprächsleitfaden teilnehmende Fachkräfte.....	45
8.4 Gesprächsleitfaden Einrichtungsleitungen	48
8.5 Gesprächsleitfaden Teams	51
8.6 Gesprächsleitfaden Eltern.....	54
8.7 Ausgewählte Ergebnisse	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Fragestellungen der Evaluation	25
Tabelle 2:	Datenbasis der Evaluation	40
Tabelle 3:	Hintergrundinformationen zu den durchgeführten Fortbildungen	56

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Methodisches Vorgehen und Datenbasis der Evaluation	4
Abbildung 2 :	TeilSein als Kaskadenprojekt.....	6
Abbildung 3:	Wirkungslogik von TeilSein im Überblick.....	19
Abbildung 4:	Leistungsbeschreibung	28
Abbildung 5:	Zufriedenheit der teilnehmenden Fachkräfte mit verschiedenen Aspekten der Fortbildung (Thüringen)	57
Abbildung 6:	Selbsteinschätzung der teilnehmenden Fachkräfte: Vorbereitung auf verschiedene Tätigkeiten durch die Fortbildung (Thüringen).....	57
Abbildung 7:	Beispiel für die Aufbereitung von Inhalten aus TeilSein für Eltern	58
Abbildung 8:	Selbsteinschätzung der teilnehmenden Fachkräfte: Zugewinn Wissen (Thüringen).....	59
Abbildung 9:	Selbsteinschätzung der teilnehmenden Fachkräfte: Zugewinn Kompetenzen (Thüringen)	59

Executive Summary

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) begegnet mit dem Projekt **TeilSein – Resilienzförderung & Einsamkeitsbegleitung für Kinder** dem Phänomen Einsamkeit als gesamtgesellschaftliches und gesundheitsrelevantes Problem, das – besonders im Kontext der Corona-Pandemie – immer mehr an Bedeutung gewinnt und auch Kinder betrifft. TeilSein wurde im Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2022 in den beiden DRK-Landesverbänden Thüringen und Schleswig-Holstein modellhaft erprobt. Mit dem Ziel, die Resilienz von Kindern im Umgang mit Einsamkeitssituationen zu stärken, werden im Rahmen von TeilSein Fachkräfte aus DRK-Einrichtungen mittels Fortbildung und Coachings qualifiziert. Im Anschluss sollen diese das Erlernete in der Praxis mit Kindern, aber auch mit Eltern und Kolleg*innen anwenden.

Aufgabe der **begleitenden Evaluation** (September 2021 bis Februar 2023), durchgeführt von der INTERVAL GmbH im Auftrag des DRK-Generalsekretariats, war neben der Gewinnung von Erkenntnissen zur Umsetzung und Wirkung des Modellprojekts auch die Begleitung des Projektteams bei der (Weiter-) Entwicklung von TeilSein. Hierfür wurden in einer Kombination von qualitativen und quantitativen Verfahren zu unterschiedlichen Zeitpunkten die Perspektiven mehrerer Akteur*innen erhoben, darunter neben den teilnehmenden Fachkräften und den Projektverantwortlichen auch Einrichtungsleitungen, weitere Teammitglieder sowie Eltern.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse der Evaluation zeigen insbesondere:

- Neben vielen Gemeinsamkeiten gab es bei der Umsetzung von TeilSein auch einige Unterschiede zwischen den beiden Landesverbänden – u. a. mit Blick auf Umfang, Titel und Schwerpunktsetzung der Fortbildung, Referent*innen und angesprochene Zielgruppe. Im Ergebnis wurden teils auch unterschiedliche Ergebnisse erzielt. Beispielhaft erwähnt sei die unterschiedliche Schwerpunktsetzung (Einsamkeitsbegleitung in Schleswig-Holstein vs. Resilienzförderung in Thüringen), die sich auch auf die Aktivitäten der Fachkräfte in der Umsetzung auswirkte (Resilienzförderung aller Kinder vs. Fokus auf Kinder, die von Einsamkeit bzw. Ausgrenzung betroffen sind). Ein umfassendes Bild zur Umsetzung und Wirkung von TeilSein lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nur für den Landesverband Thüringen zeichnen. Welche Relevanz die Unterschiede in der Umsetzung durch die beiden Landesverbände für die Wirksamkeit von TeilSein haben, lässt sich somit nicht abschließend beantworten.
- Das Projekt hat sich in seiner Struktur grundsätzlich bewährt, hat für viele Akteur*innen und Einrichtungen Relevanz und bewirkt Veränderungen im Sinne der angestrebten Ziele. Viele Aktivitäten konnten wie geplant umgesetzt werden. Dies gilt in besonderem Maße für den Landesverband Thüringen, aber auch in Schleswig-Holstein konnten durch TeilSein entsprechende Aktivitäten angestoßen und Impulse gesetzt werden.
- TeilSein hat Veränderungen bei den Fachkräften mit Blick auf Wissen (insbesondere zu den Themen Einsamkeit und entwicklungspsychologische Grundlagen von Einsamkeit, Resilienz, Trauma) sowie Einstellungen, Fähigkeiten und Kompetenzen bewirkt (z. B.

Sensibilisierung für Lebenslagen von Kindern, größere Handlungssicherheit in der Arbeit zu den Themen Einsamkeit und Resilienz, Kenntnis neuer Strategien und Methoden). Dies hat Impulse für Aktivitäten bzw. einen anderen Umgang mit Kindern (z. B. Veränderungen in der Alltagskommunikation, Gruppenaktivitäten, Projektwochen), Eltern (z. B. Weitergabe von Wissen, Veränderungen in der Kommunikation) sowie Kolleg*innen gesetzt (z. B. Weitergabe von Wissen, Einsatz neuer Methoden in der teaminternen Kommunikation).

- In der Folge wurden Veränderungen bei Eltern (z. B. größere Offenheit, stärkere Selbstreflexion) sowie bei weiteren Fachkräften (z. B. größere Sensibilität für das Thema Einsamkeit, harmonischere Atmosphäre im Team) und in der Einrichtung insgesamt bewirkt (z. B. Verstetigung der Bearbeitung des Themas Einsamkeit). Auch bei den Kindern selbst wurden durch die Fachkräfte erste Veränderungen beobachtet, die mit TeilSein in Verbindung gebracht werden können (z. B. größere Offenheit, Benennen von Gefühlen, mehr Selbstbewusstsein, Auf- und Ausbau von Beziehungen). Zudem ist davon auszugehen, dass die angestoßenen Veränderungen innerhalb der Einrichtungen und bei den Eltern mittel- und langfristig (auch) Kindern zugutekommen, die von Einsamkeit betroffen sind.
- Als förderlich für die Umsetzung und Zielerreichung von TeilSein haben sich u. a. erwiesen:
 - die persönliche Ansprache von Einrichtungen und Fachkräften durch eine vertraute und im Kita-Bereich gut vernetzte Person sowie die Nutzung von verbandsinternen Netzwerken bei der Gewinnung von Teilnehmenden,
 - die durchgängige Anwesenheit einer Vertrauens- und Ansprechperson bei der Durchführung der Fortbildungen,
 - eine gewisse Heterogenität in der Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden (hinsichtlich Einrichtungen, Positionen, Erfahrungen) sowie
 - die systematische und regelmäßige Reflexion des Erlernten (innerhalb der jeweiligen Einrichtungsteams, aber auch zwischen Fachkräften verschiedener Einrichtungen, insbesondere im Rahmen der Kleingruppencoachings)
- Um die angestrebten Ziele bei einer größeren Zahl von Fachkräften und Kindern zu erreichen, erscheint es vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Modellphase vielversprechend, TeilSein zu skalieren, d. h. in größerem Maßstab umzusetzen bzw. in weiteren Kontexten zu erproben – im Idealfall zunächst in vergleichbaren Strukturen (d. h. weiteren DRK-Landesverbänden). Ein besonderes Augenmerk sollte dabei aus Evaluationssicht auf der Klärung der Frage nach einer zukünftigen Finanzierung, der Prüfung von Möglichkeiten der Vereinheitlichung in der Umsetzung sowie den Aspekten Wissenssicherung, -transfer sowie Vernetzung liegen.

1 Hintergrund und Auftrag der Evaluation von TeilSein

Mit dem **Modellprojekt TeilSein – Resilienzförderung & Einsamkeitsbegleitung für Kinder für Kinder**, das im Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2022 in den beiden DRK-Landesverbänden Thüringen und Schleswig-Holstein umgesetzt wurde, erprobt das Deutsche Rote Kreuz (DRK) neue Wege der Bearbeitung von Einsamkeit bei Kindern. Hintergrund dessen ist die Erkenntnis, dass Einsamkeit ein immer mehr an Bedeutung gewinnendes gesellschaftliches Phänomen darstellt (verstärkt durch die Corona-Pandemie), das auch Kinder¹ betrifft und mit starken körperlichen und psychischen Folgeproblemen einhergehen kann². Übergeordnetes Ziel des Projekts ist es, Kinder im Umgang mit Einsamkeitssituationen widerstandsfähiger zu machen, sie beim Bindungsauf- und -ausbau zu unterstützen und insgesamt ihre Resilienz zu stärken. Dafür werden Fachkräfte aus DRK-Einrichtungen qualifiziert, die das Erlernte dann in ihrer Arbeit umsetzen. Auf diese Art und Weise soll langfristig Einsamkeit reduziert und die Bearbeitung des Themas in DRK-Einrichtungen verankert werden.

Aufgabe der begleitenden Evaluation (September 2021 bis Februar 2023), mit der das DRK-Generalsekretariat die INTERVAL beauftragt hat, war

Themenfelder der Evaluation (ausführlich Tabelle 1 im Anhang)

Ansprache der Zielgruppen
Ausgestaltung, Umsetzung und Passgenauigkeit der Formate
Ausgestaltung der Wirkungslogik und Kontextualisierung
Skalierbarkeit und Potenziale zur Überführung in Regelstrukturen
Zusammenarbeit und Vernetzung innerhalb des DRK

es zum einen, empirisch **fundierte Erkenntnisse** zur Umsetzung und zur Wirkung von TeilSein sowie zu den jeweiligen Gelingensbedingungen zu generieren und zum anderen, das Projektteam bei der **(Weiter-) Entwicklung des Projekts** zu begleiten. Dabei sollte auch die Frage nach den Bedingungen für eine mögliche Skalierung des Projekts durch die Evaluation adressiert werden.

Mit **diesem Bericht** legt INTERVAL zentrale Evaluationsergebnisse vor. Die Ergebnisdarstellung erfolgt integriert, d. h. Erkenntnisse aus den verschiedenen Erhebungen werden miteinander verzahnt und mit Blick auf die zentralen Forschungsfragen präsentiert.³ Der Bericht ist wie folgt gegliedert: In Kapitel 2 wird das methodische Vorgehen vorgestellt. Es folgt eine kurze Beschreibung des Konzepts von TeilSein in Kapitel 3, bevor in den folgenden Kapiteln Erkenntnisse zur Umsetzung (Kapitel 4) sowie zu den Wirkungen von TeilSein (Kapitel 5)

¹ Zum Phänomen Einsamkeit bei Kindern und Risikofaktoren vgl. u. a. Office for National Statistics (2018). Exploring loneliness in children, Great Britain. URL: <http://bitly.ws/e2dM> (zuletzt abgerufen am 19. Dezember 2022) und Langmeyer, A./ Guglhör-Rudan, A. / Naab, Th./ Urlen, M./ Winklhofer, U. (2020). Kind sein in Zeiten von Corona. Ergebnisbericht zur Situation von Kindern während des Lockdowns im Frühjahr 2020. Herausgegeben vom Deutschen Jugendinstitut. URL: <https://bit.ly/3wWxmEk> (zuletzt abgerufen am 19. Dezember 2022).

² Vgl. u. a. Spitzer, M. (2019). Einsamkeit – die unerkannte Krankheit. München: Droemer TB.

³ Die Ergebnisse aus einzelnen Datenerhebungen wurden dem Projektteam aus TeilSein in Form von Kurzberichten und PowerPoint Präsentationen zur Verfügung gestellt.

dargestellt werden. Kapitel 6 richtet den Blick auf die Wirkungslogik des Projekts. Der Bericht schließt ab mit Erkenntnissen und Empfehlungen zur Skalierung von TeilSein (Kapitel 7).

2 Methodisches Vorgehen

Zur Generierung von Antworten auf die Evaluationsfragen wurden im Rahmen der Evaluation Perspektiven verschiedener Akteur*innen erhoben. Dazu zählen neben dem Projektteam und den teilnehmenden Fachkräften auch Leitungen sowie weitere Teammitglieder und Eltern.⁴ Dabei kamen **in erster Linie qualitative Verfahren** zum Einsatz, darunter Fokusgruppen und Leitfadenterviews mit Fachkräften, leitfadengestützte Einzel- und Gruppeninterviews mit Eltern und Einrichtungsleitungen sowie Gespräche und Workshops mit dem Projektteam. Zudem wurde nach Abschluss der Fortbildung eine **teilstandardisierte Befragung** von Fachkräften durchgeführt⁵. Die erhobenen Daten wurden statistisch bzw. inhaltsanalytisch ausgewertet, interpretiert und Ergebnisse regelmäßig mit dem Projektteam reflektiert (vgl. Abbildung 1).⁶

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen und Datenbasis der Evaluation

Fachkräfte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilstandardisierte Befragung zum Ende der Weiterbildung* ▪ Fokusgruppe in Thüringen nach einigen Monaten Umsetzung (n = 8) ▪ Leitfadenterviews in Schleswig-Holstein nach einigen Monaten Umsetzung (n = 2)
Einrichtungsleitungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfadenterviews in 5 Einrichtungen in Thüringen (n = 5)
Teammitglieder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfadenterviews in 2 Einrichtungen in Thüringen (n = 3) ▪ Leitfadenterview in 1 Einrichtung in Schleswig-Holstein (n = 3)
Eltern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfadenterviews in 1 Einrichtung in Thüringen (n = 2)
Projektteam	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auftaktworkshop ▪ Vierteljährliche Reflexionsworkshops ▪ 1 Fokusgruppe (n = 3)

* Modulfortbildung TH: n = 14; Modulfortbildung SH: n = 4; Inhouse-Fortbildung SH: n = 1

© INTERVAL 2023

Zu erwähnen ist, dass sich die Datenbasis zwischen den **Bundesländern** sowohl mit Blick auf die Anzahl als auch auf die Perspektive der Befragten unterscheidet. So konnten in Thüringen fast alle Teilnehmenden sowie in ausgewählten Einrichtungen auch Leitungen, weitere Teammitglieder und Eltern befragt werden. Demgegenüber liegen aus Schleswig-Holstein

⁴ Auf eine Befragung von Kindern wurde verzichtet, weil basierend auf den Einschätzungen der teilnehmenden Fachkräfte und Leitungen davon auszugehen war, dass Aktivitäten der/ Veränderungen bei den Fachkräften im Rahmen von TeilSein von den Kindern (noch) nicht bewusst wahrgenommen wurden.

⁵ Es wurde jeweils eine (in ihrem Inhalt identische) Befragung für die Modulfortbildungen in Thüringen und Schleswig-Holstein sowie die Inhouse-Fortbildung in Schleswig-Holstein durchgeführt (siehe Kapitel 4.1).

⁶ Weitere Informationen zu den Zeitpunkten bzw. -räumen der Erhebungen sowie den jeweils adressierten Fragen sind Tabelle 1 und Tabelle 2 im Anhang zu entnehmen. Dort sind auch die Erhebungsinstrumente zu finden.

aufgrund der geringen Anzahl von Absolvent*innen (Kapitel 4.1) nur Rückmeldungen einzelner Fachkräfte vor. Aufgrund der damit verbundenen Gefahr der Verzerrung müssen die Ergebnisse für Schleswig-Holstein besonders vorsichtig interpretiert werden. Sie werden in diesem Bericht nicht in der Breite dargestellt, fließen aber punktuell ein.

3 Konzept von TeilSein

Um die eingangs genannten Ziele zu erreichen, richten sich die Angebote von TeilSein in einem ersten Schritt an **Fachkräfte in DRK-Einrichtungen**: Über die Teilnahme an einer modularen Fortbildung sollen diese Wissen und Kompetenzen für die zielgerichtete Arbeit mit Kindern und deren Eltern sowie für die Wissensweitergabe in ihr jeweiliges Team erwerben.⁷ In der Modellphase handelte es sich primär um Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen⁸, die mit Kindern von null bis sechs Jahren arbeiten, es wurden aber auch Einrichtungen wie Familien- und Gesundheitszentren sowie Jugendgruppenleitungen des Jugendrotkreuzes (JRK) adressiert.⁹

Im zweiten Schritt sollen die Fachkräfte das Erlernte in ihrer Arbeit **mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen** umsetzen und nachhaltig in den Einrichtungen verankern. Dabei erhalten die Teilnehmenden ein monatliches Coaching (Einzel- und Kleingruppencoachings im Wechsel) zur Reflexion von Erfahrungen und zum Austausch untereinander. Darüber hinaus stehen ihnen Projektmitarbeitende als kontinuierliche Ansprechpersonen zur Verfügung.

Die Wirkungslogik von TeilSein entspricht damit einer **Kaskade**, d. h., dass verschiedene Prozesse aufeinander aufbauen (vgl. Abbildung 2): Nur wenn es gelingt, Wirkungen bzw. Veränderungen bei Fachkräften zu erzielen, können im weiteren Verlauf Wirkungen bei Kindern sowie deren Eltern und bei weiteren Teammitgliedern erzielt werden.¹⁰

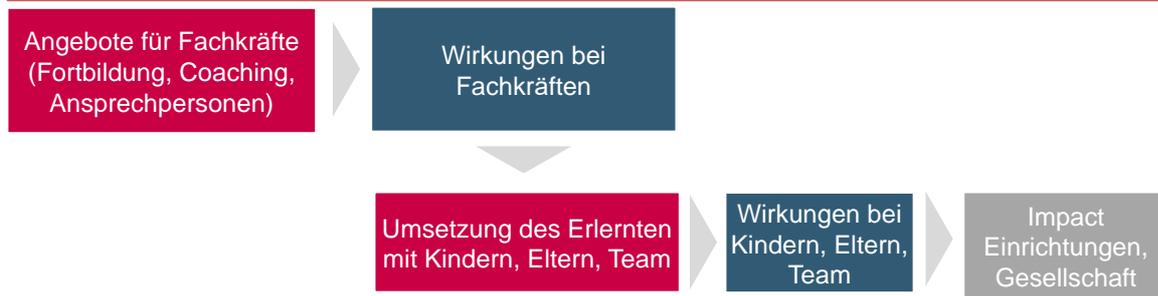
⁷ In der Fortbildung werden neben den Themen Einsamkeit und Resilienz im engeren Sinne auch Themen adressiert, die einen Bezug zu diesen aufweisen, für sich betrachtet aber nicht zwangsläufig „neu“ für Fachkräfte sind, z. B. Trauma, Kindeswohl und Selbstfürsorge. Der innovative Charakter liegt darin, dass die Themen Einsamkeit/Resilienz explizit adressiert und weitere Themen in diesen Zusammenhang gesetzt werden.

⁸ In Thüringen i. d. R. „Kindergärten“. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden der Begriff „Kita“ verwendet.

⁹ Im Folgenden zur Vereinfachung „Fachkräfte“ (siehe ausführlich Kapitel 4.1).

¹⁰ Eine ausführlichere Beschreibung der Wirkungslogik von TeilSein findet sich in Kapitel 6.

Abbildung 2 : TeilSein als Kaskadenprojekt



© INTERVAL 2023

Gesteuert bzw. umgesetzt wurde das Modellprojekt TeilSein von einer Projektkoordinatorin beim DRK-Generalsekretariat sowie von Projektverantwortlichen in den DRK-Landesverbänden Schleswig-Holstein und Thüringen. Der Verbund dieser drei Koordinationsstellen wird im Folgenden als Projektteam bezeichnet.

4 Erkenntnisse aus der Modellphase zur Umsetzung von TeilSein

4.1 Aktivitäten der Landesverbände

Ansprache von Einrichtungen und Fachkräften

Zur **Gewinnung von Fachkräften** für das Projekt wurden diese sowohl direkt als auch indirekt über ihre Einrichtungen bzw. deren Träger (i. d. R. DRK-Kreisverbände) über die Fortbildung informiert. Die Ansprache von Einrichtungen und Fachkräften erfolgte in beiden Landesverbänden in erster Linie über verschiedene Gremien (Leitungsrunden, Treffen der Bereichsleitungen und Fachgruppentreffen). Zudem wurden Kontakte innerhalb der Landesverbände genutzt, um kooperationsbereite Einrichtungen und Personen zu identifizieren und gezielt anzusprechen. Dabei wurden auch schriftliche Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Im **Ergebnis** konnten sowohl Fachkräfte in Kitas als auch Jugendgruppenleitungen für eine Teilnahme an TeilSein gewonnen werden, darunter auch einige Leitungen sowie in einem Fall eine Fachberaterin für Kitas (siehe unten).¹¹ Zentrale Beweggründe für die Teilnahme waren neben dem Interesse am Thema und der persönlichen und institutionellen Weiterentwicklung, dass ein Bedarf für die Bearbeitung des Themas gesehen wurde und der Charakter und das Format der Fortbildung überzeugt haben.

Welche Ansätze sich für die Akquise von Teilnehmenden **besonders bewährt** haben, zeigte sich in den Gesprächen mit dem Projektteam und den Einrichtungsleitungen sowie in den Rückmeldungen der Teilnehmenden. Als besonders erfolgreich hat sich demnach die Ansprache über verbandsinterne Gremien (z. B. Fachgruppe Kindergärten in Thüringen mit

¹¹ Als weniger erfolgreich erwies sich die proaktive Ansprache von Familien- und Gesundheitszentren.

Trägervertretungen aus 18 Kreisverbänden) erwiesen. Dabei hat sich eine direkte und persönliche Vorstellung des Projekts durch Projektverantwortliche mit einer „menschlichen Einladung“ (Zitat einer Thüringer Einrichtungsleitung) sehr bewährt. Wichtige Adressat*innen waren die Einrichtungsleitungen, da ihre Entscheidung bzw. Zustimmung zur Teilnahme eine zentrale Rolle spielten. Insgesamt haben sich Strukturen als förderlich herausgestellt, in denen Projektverantwortliche in den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe bzw. Kitas angesiedelt sind. So konnte etwa die Projektkoordinatorin beim Landesverband Thüringen (angesiedelt im Fachbereich Kindergärten, vorher in der Fachberatung tätig) für die Bewerbung des Projekts auf bestehenden Vertrauensverhältnissen aufbauen und existierende Kontakte sowie verbandsinterne Netzwerke nutzen.¹²

Fortbildung

Für die Fortbildung wurde unter Federführung der beiden Landesverbände ein modular aufgebautes **Curriculum** entwickelt, das u. a. die Themen Einsamkeit, Resilienz, Trauma und Kindeswohl adressiert. Die Fortbildungen wurden sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Thüringen entlang des Curriculums durchgeführt. Dabei zeigten sich neben vielen Gemeinsamkeiten auch einige Unterschiede in der **Umsetzung** – z. B. mit Blick auf Zielgruppen, durchführende Personen und den Titel der Fortbildung und des Abschlusses (vgl. Tabelle 3 im Anhang):

- In Schleswig-Holstein trug die Fortbildung den Titel „TeilSein – Zusammen gegen Einsamkeit bei Kindern“ und hatte einen Gesamtumfang von 56 Stunden, die sich auf drei¹³ Module über sieben Monate verteilten (September 2021 – März 2022).¹⁴ Sie wurde überwiegend mit externen Referent*innen umgesetzt. Von den ursprünglich sieben Teilnehmenden haben vier das Projekt erfolgreich abgeschlossen, darunter neben Kita-Fachkräften (inkl. zwei Leitungen) auch eine Person vom Jugendrotkreuz.¹⁵ Die Absolvent*innen dürfen sich als „Einsamkeitsbegleiter*innen“ bezeichnen.
- In Thüringen wurde die Fortbildung unter dem Titel „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“¹⁶ in 80 Stunden umgesetzt. Die Terminverteilung gestaltete sich ähnlich wie in Schleswig-Holstein mit insgesamt vier Modulen verteilt über sieben Monate (Oktober 2021 – April 2022). Die Module wurden überwiegend durch die Projektverantwortliche beim Landesverband durchgeführt (teils mit externen Referent*innen). Von den ursprünglich 15

¹² Die Struktur im Landesverband Schleswig-Holstein, wo die Projektleitung (vorher im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig) durch einen Aufgabenwechsel nun vor allem Ansprechpartnerin für das Thema Armut war, bewertete diese im Nachhinein als weniger förderlich für die Akquise von Einrichtungen und Fachkräften.

¹³ Ein als Puffer geplantes viertes Modul wurde nicht umgesetzt.

¹⁴ In Schleswig-Holstein wurde auch eine Inhouse-Fortbildung mit anfangs 15 Fachkräften in einer Einrichtung angeboten. Diese wurde aufgrund von Kita-internen Veränderungen vorzeitig abgebrochen.

¹⁵ Verluste gab es insbesondere bei Jugendgruppenleitungen, von denen sich viele angemeldet hatten, aber größtenteils nur bei der Kick-Off-Veranstaltung dabei waren.

¹⁶ Aufgrund von Rückmeldungen aus dem Verband und der Teilnehmenden wurde entschieden, in der Außendarstellung statt Einsamkeit Resilienz in den Vordergrund zu stellen (weniger spezifisch, positiver konnotiert).

teilnehmenden Kita-Fachkräften haben 14 die Fortbildung erfolgreich beendet, darunter drei Leitungen und eine Fachberatung. Sie dürfen sich „Fachkräfte für Resilienzförderung“ nennen.¹⁷

Dass sich die Fortbildung **grundsätzlich bewährt** hat, verdeutlichen exemplarisch die Ergebnisse der Befragung teilnehmender Fachkräfte in Thüringen.¹⁸ Sie zeigten sich darin ausschließlich sehr oder eher zufrieden mit den Inhalten, der Gruppenzusammensetzung, dem Umfang und dem Zeitraum, über den die Fortbildungstermine verteilt waren (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Auch die befragten Leitungen Thüringer Einrichtungen bewerteten die Fortbildung und das Projekt insgesamt als **passgenau und gut umsetzbar**. In den Interviews zeigte sich, dass die Inhalte von TeilSein auf einen Bedarf treffen und sich gut in bestehende Strukturen, Angebote und Prozesse einfügen (siehe Kapitel 4.2 und 5). Auch wenn es für viele Einrichtungen eine Herausforderung war, eine Fachkraft für die Fortbildung freizustellen, war die Bilanz fast aller befragten Leitungen positiv: Für sie überwog der Mehrwert den Aufwand.

Ergänzend zu erwähnen ist zunächst mit **Blick auf die Zielgruppen und die Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden**, dass von den Teilnehmenden eine gewisse Heterogenität (z. B. unterschiedliche Einrichtungen, Positionen und Vorerfahrungen, Alter, Geschlecht) sehr begrüßt wurde, um voneinander lernen zu können. Die gemeinsame Teilnahme von Fachkräften, Leitungspersonen und Fachberatungen an der Fortbildung in Thüringen hat aus Sicht sowohl von Teilnehmenden als auch von Projektverantwortlichen gut funktioniert. Weniger bewährt hat sich die Fortbildung in dieser Form für die teilnehmenden Jugendgruppenleitungen in Schleswig-Holstein (siehe oben). Als Gründe dafür vermuteten die Projektverantwortlichen, dass der zeitliche Umfang für Jugendgruppenleitungen zu groß war und Termine teils mit Schulzeiten kollidierten.¹⁹ Mit Blick auf den **Praxisbezug der Fortbildung** fühlten sich die Thüringer Fachkräfte überwiegend sehr gut oder eher gut auf verschiedene Tätigkeiten vorbereitet (vgl. exemplarisch Abbildung 6 im Anhang), während einzelne Fachkräfte aus Schleswig-Holstein mit sehr umfangreichem Vorwissen sich in dieser Hinsicht mehr erhofft hatten. Insgesamt maßen die Fachkräfte beider Bundesländer der Vermittlung bzw. Bereitstellung von konkreten Methoden und Materialien (z. B. Vorlagen, Literaturempfehlungen) eine große Bedeutung bei. Als wichtig und hilfreich bewerteten sie

¹⁷ Um im Bedarfsfall eine Teilnahme an der Fortbildung aus der Distanz sowie den Zugriff auf die bereitgestellten Materialien zu ermöglichen und insgesamt der zunehmenden Bedeutung digitaler Kommunikation gerecht zu werden, wurde jeder teilnehmenden Thüringer Einrichtung ein Laptop zur Verfügung gestellt. Diese bedarfsunabhängige Verteilung („Gießkannenprinzip“) hat sich nach Einschätzung der Projektbeteiligten nicht bewährt.

¹⁸ Aufgrund der geringen Zahl der Befragten in Schleswig-Holstein sind die Ergebnisse hier nicht im Detail dargestellt. Insgesamt waren die vorliegenden Rückmeldungen aus diesem Bundesland etwas kritischer.

¹⁹ Auch die Umsetzung von Fortbildungsterminen am Ende eines Arbeitstages wie bei der Inhouse-Fortbildung in Schleswig-Holstein hat sich weniger bewährt (negative Auswirkungen auf die Motivation der Teilnehmenden).

zudem schriftliche Materialien zu den Inhalten der Fortbildung – auch mit Blick auf den Wissenstransfer in und außerhalb der Einrichtung.²⁰

Im Bundesländervergleich zeigte sich insgesamt, dass die **Anwesenheit von und Ansprache durch Projektverantwortliche(n)** von zentraler Bedeutung für die Motivation der Teilnehmenden war. So hat es sich in Thüringen aus Sicht des Projektteams und der Teilnehmenden bewährt, dass die Ansprechperson bei allen Terminen dabei war – auch dann, wenn externe Referent*innen eingesetzt wurden – und eine persönliche Ansprache der Teilnehmenden unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Erfahrungen und Persönlichkeiten erfolgte. Auf diese Art wurde erstens sichergestellt, dass die Teilnehmenden bei sensiblen Themen auf eine vertraute Person zurückgreifen konnten und zweitens, dass es eine gemeinsame „Klammer“ über die Fortbildungstermine hinweg gab. Förderlich war dabei auch, dass die Ansprechperson die meisten Coachings selbst durchgeführt hat und vielen Teilnehmenden bereits bekannt war.²¹

Coachings

Das Konzept von TeilSein sieht monatliche Coachings (insg. zwölf Termine) für die Teilnehmenden vor, und zwar im Wechsel von **Einzel- und Kleingruppencoachings**. Auch hier gab es in der Umsetzung einige Unterschiede zwischen den beiden Bundesländern:²²

- In Schleswig-Holstein hatten die Einzelcoachings eine Dauer von 60 Minuten pro Termin und wurden durch einen externen Coach nach Abschluss der Fortbildung durchgeführt. Die Kleingruppencoachings konnten – teils aufgrund von Terminierungsproblemen, teils auf Wunsch der Teilnehmenden – nicht realisiert werden.
- In Thüringen wurden die Coachings überwiegend durch die Projektverantwortliche selbst (in einzelnen Fällen durch einen externen Coach) durchgeführt und hatten eine Dauer von etwa 90 Minuten pro Termin. Vereinzelt wurden Coachings bereits fortbildungsbegleitend umgesetzt. Die Einteilung für die Kleingruppencoachings erfolgte nach den Kriterien Leitung/Fachkraft, Region und Themen der Kitas unter Berücksichtigung der Wünsche der Teilnehmenden. Im Ergebnis entstanden Gruppen à drei bis sechs Personen²³ mit einer separaten Gruppe für die Einrichtungsleitungen.

²⁰ Besonders positiv hervorgehoben wurde von den Thüringer Teilnehmenden etwa ein interaktives Padlet mit Materialien aus der Fortbildung, auf dem Teilnehmende selbst Anregungen/Praxisbeispiele teilen konnten.

²¹ Im Unterschied dazu vermuteten die Projektverantwortlichen in Schleswig-Holstein, wo die Ansprechperson nur bei einzelnen Terminen dabei sein konnte (siehe unten), dass es deshalb schwieriger war, die Teilnehmenden zu einer konstanten Mitwirkung zu motivieren und von der Sinnhaftigkeit der Fortbildung zu überzeugen.

²² In der Umsetzung kam es insbesondere durch die Covid-19-Pandemie immer wieder zu zeitlichen Verschiebungen und in einzelnen Fällen konnten nicht alle Coachings durchgeführt werden.

²³ Ursprünglich waren Gruppen von drei Personen („Triaden“) vorgesehen.

Die **Einzelcoachings** waren in beiden Bundesländern sehr offen gestaltet. Die Themen (sowohl berufliche als auch persönliche) wurden in der Regel von den Fachkräften selbst eingebracht. Als Beispiele wurden etwa der Umgang mit einem bestimmten Kind, die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen oder der eigene berufliche Werdegang genannt. Im Unterschied dazu folgten die **Kleingruppencoachings** in Thüringen einem festen Ablauf (Präsentation/Kennenlernen der Einrichtung mit Blick auf die Zielsetzungen von TeilSein, Arbeit zu Fallbeispielen).

Die Rückmeldungen der Fachkräfte aus beiden Bundesländern und die Einschätzungen des Projektteams zeigten, dass beide Arten von Coachings von den Teilnehmenden **sehr geschätzt wurden und einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet haben**, dass die TeilSein-Themen von den Fachkräften in den Einrichtungen verfolgt wurden. Besonders bewährt haben sich die Kleingruppencoachings: So fühlten sich die Thüringer Teilnehmenden durch den Austausch mit und das Feedback von Fachkräften aus anderen Einrichtungen in ihrem Tun gestärkt und durch die Einblicke in deren Arbeit für eigene Aktivitäten inspiriert. Die Durchführung von Coachings in den teilnehmenden Einrichtungen wurde aus Fachkräfte- und Leitungssicht als Vorteil erachtet, da so ein besseres Kennenlernen anderer Einrichtungen möglich war und die Einrichtungsleitung direkt in Kontakt zur Projektkoordination treten konnte. Auch die Einzelcoachings wurden von den Teilnehmenden (insbesondere aufgrund der Orientierung an den jeweils individuellen Bedarfen und Themen der Fachkräfte) geschätzt, waren jedoch aus Sicht des Projektteams in der Umsetzung sehr aufwändig. Dabei hat sich aus Fachkräftesicht bei allen Coachings vor allem ein wertfreier, prozess- und lösungsorientierter Coaching-Stil bewährt (im Unterschied zur Präsentation konkreter Lösungen durch den Coach).

Ansprechpersonen und Zusammenarbeit der Projektbeteiligten

Das Konzept von TeilSein sieht weiterhin vor, dass bei den Landesverbänden jeweils **festе Ansprechpersonen für inhaltliche und organisatorische Fragen** zur Verfügung stehen. In Thüringen fungierte die Projektkoordinatorin als feste Ansprechperson und wurde auch als solche wahrgenommen. In Schleswig-Holstein, wo grundsätzlich zwei Personen für das Projekt TeilSein zuständig sind, übernahm aufgrund von Personalausfall die Projektleitung diese Aufgabe. Sie gab an, überwiegend wegen organisatorischer Fragen kontaktiert worden zu sein. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen sehr deutlich, dass diese Ansprechpersonen eine sehr wichtige Funktion für die Projektumsetzung hatten (siehe oben).

Die Umsetzung des Projekts in den beiden beteiligten Landesverbänden erfolgte weitestgehend eigenständig durch die jeweiligen Projektverantwortlichen (siehe auch oben). Dabei standen diese untereinander sowie mit dem DRK-Generalsekretariat sowohl in der Konzeptions- als auch in der Umsetzungsphase regelmäßig im Austausch, um sich abzustimmen und um Erfahrungen auszutauschen. Die Rolle des Generalsekretariats bestand dabei darin, den Austausch zu begleiten, die Umsetzung zu koordinieren und die Wirkungsorientierung im Blick zu behalten. Mit dieser Aufgaben- und Rollenverteilung zeigten sich die Projektbeteiligten im Rückblick sehr zufrieden. Die Einbindung des Generalsekretariats bewerteten sie dabei als sehr wertvoll – sowohl mit Blick auf eine stringente Projektumsetzung und Vermittlung von

Wertschätzung gegenüber den teilnehmenden Einrichtungen als auch mit Blick auf eine zukünftige Verstetigung von TeilSein und den Wissenstransfer innerhalb des DRK (siehe auch Kapitel 7).

4.2 Aktivitäten der teilnehmenden Fachkräfte

Voraussetzung dafür, dass TeilSein Wirkung bei Kindern entfalten kann, ist, dass die teilnehmenden Fachkräfte das erworbene Wissen in ihrer Arbeit mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen umsetzen. Das Projektteam und die Absolvent*innen der Fortbildung berichteten in diesem Zusammenhang von einer ganzen Reihe von Aktivitäten in ihren Einrichtungen. Diese ließen sich nicht immer allein auf die Teilnahme an TeilSein zurückführen. Vielmehr war zu erkennen, dass sich die Fachkräfte und ihre Einrichtungen zum Teil schon vorher auf den Weg hin zu verbesserten Bedingungen für Kinder gemacht hatten. Dennoch wurde TeilSein von den Befragten in Verbindung mit diesen Entwicklungen gebracht und die Teilnahme an TeilSein als Motor dafür gewertet. Im Folgenden werden die Aktivitäten getrennt nach Zielgruppen dargestellt.

Aktivitäten der Fachkräfte in Richtung der Kinder

Fachkräfte in beiden Bundesländern berichteten von **Veränderungen in der alltäglichen Kommunikation mit Kindern**²⁴, welche sie auf den Erwerb von Wissen und die Sensibilisierung durch TeilSein zurückführten. So bemühten sie sich etwa, weniger Wertung und stattdessen mehr Anerkennung in die Gespräche mit Kindern einfließen zu lassen, ihnen aktiver zuzuhören oder sich bei ihnen häufiger für Fehler zu entschuldigen. Aus Leitungssicht wurde zudem beobachtet, dass die teilnehmenden Fachkräfte sich nun bewusster Zeit für die Beobachtung von und Gespräche mit einzelnen Kindern nehmen.

Darüber hinaus verwiesen die Schilderungen der Fachkräfte auf eher **strukturelle Veränderungen bzw. Stabilisierungen durch TeilSein in ihrer pädagogischen Praxis**. Dies betraf in Thüringen insbesondere eine stärkere Selbst-/Mitbestimmung von Kindern bzw. Umsetzung von Kinderrechten im Kita-Alltag – ein Thema, mit dem sich mehrere Fachkräfte und ihre Einrichtungen bereits vor der Teilnahme an TeilSein beschäftigt hatten. Beispiele dafür sind, dass Fachkräfte vorhandene Strukturen zu selbstbestimmtem Handeln im Kita-Alltag wieder stärker ins Bewusstsein der Kinder gerückt haben oder auch entsprechende Entwicklungen auf den Weg gebracht bzw. vorangetrieben haben. So ist es beispielsweise einer Fachkraft gelungen, Anpassungen beim Ablauf des Mittagessens anzuregen und umzusetzen, sodass Kinder in der Krippe nun die Möglichkeit haben, sich selbst ihr Essen zu nehmen. Ein weiteres Beispiel für eher strukturelle Veränderungen in der pädagogischen Praxis, die von Fachkräften aus beiden Bundesländern beschrieben wurden, ist der systematische Einsatz neuer, im Rahmen der Fortbildung erlernter, Methoden. Genannt wurden etwa die regelmäßige

²⁴ Fast alle befragten Fachkräfte arbeiteten mit ein- bis sechsjährigen Kindern. Eine Fachkraft war während der Teilnahme zu einer Ganztagschule gewechselt und arbeitete dort mit älteren Kindern (bis ca. zwölf Jahre).

Anwendung einer Übung zur Aggressionsbewältigung, bei der Kinder zum Druckabbau fest den Unterarm der Fachkraft drücken, oder der Einsatz des Friedensstocks, ein Werkzeug zur Klärung von Konflikten nach dem Prinzip der Gewaltfreien Kommunikation.

Aus dem Projektteam wurde weiterhin berichtet, dass einige Fachkräfte aus Thüringen in ihren Einrichtungen – angeregt durch ihre Teilnahme an TeilSein – gezielt **Projekttag** bzw. **-wochen** zu Themen wie Kinderrechten, Freundschaft und Selbstfürsorge umgesetzt haben.

Während die teilnehmenden Fachkräfte in Thüringen mit ihren Aktivitäten die Resilienzförderung aller Kinder im Blick hatten und im Rahmen der Umsetzung von TeilSein entsprechend eine große Vielfalt an Themen bearbeiteten, sahen die befragten Fachkräfte in Schleswig-Holstein ihren Auftrag primär darin, **mit Kindern zu arbeiten, die von Einsamkeit bzw. Ausgrenzung betroffen sind**. So verfolgte eine Fachkraft das Vorhaben, Kriterien für die Identifizierung von Kindern zu entwickeln, die von Einsamkeit bzw. Ausgrenzung betroffen sind, um diese in einem zweiten Schritt gezielt ansprechen zu können. In einer anderen Einrichtung wurde – angestoßen durch TeilSein – im Team ein Konzept für ergänzende Gruppenaktivitäten erarbeitet und erprobt, womit das Ziel verfolgt wurde, zusätzliche Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen. Erreichen wollte man damit insbesondere Kinder mit einem entsprechenden Bedarf, öffnete die Aktivitäten aber schließlich für alle Kinder – auch, um einzelne Kinder nicht zu stigmatisieren.²⁵ Dieses Beispiel, aber auch die Rückmeldungen von Fachkräften aus beiden Bundesländern zeigen, dass die Identifizierung und stigmatisierungsfreie Ansprache dieser Zielgruppe eine besondere Herausforderung für die Fachkräfte darstellt.

Aktivitäten der Fachkräfte in Richtung Eltern

Die Schilderungen der Thüringer Fachkräfte und Einrichtungsleitungen²⁶ zeigten, dass die Umsetzung des Erlernten in der Praxis mit Eltern auf zwei Wegen erfolgt(e). Zum einen **gaben bzw. geben die Fachkräfte Wissen an Eltern weiter**, das sie im Rahmen der TeilSein-Fortbildung erworben haben. Dies erfolgte im Beispiel einer Fachkraft im Rahmen von Elternabenden zum Thema Resilienz. Dort wurden die Eltern zum Thema Selbständigkeit im U3-Bereich informiert und darüber, wie sie ihre Kinder stärken können und welchen Beitrag die Kita leisten kann. Eine andere Fachkraft hat in Abstimmung mit dem Elternbeirat Inhalte aus TeilSein für Eltern in der Kita-App sowie in einem Artikel in der Kindergartenzeitung aufbereitet (siehe Abbildung 7 im Anhang). Mehrere Fachkräfte berichteten auch, dass sie Eltern Literatur empfehlen, die sie im Rahmen der Fortbildung kennengelernt haben.

Zum anderen berichteten Fachkräfte und Einrichtungsleitungen von **Veränderungen in der Kommunikation mit Eltern**, die sie auf TeilSein zurückführten. Dazu zählt zunächst, dass die Fachkräfte Eltern proaktiver und häufiger Gesprächsangebote machen oder Formate

²⁵ Teilnehmende Kinder wurden in einem Losverfahren ausgewählt. Aber auch dieses Vorgehen sorgte bei einigen Kindern und Eltern für Irritation.

²⁶ Die beiden befragten Fachkräfte in Schleswig-Holstein haben im Rahmen der Umsetzung von TeilSein keine Aktivitäten in Richtung Eltern durchgeführt, teils auch weil Elternarbeit generell nicht zu ihren Aufgaben gehört.

eingrichtet haben, die den Austausch der Eltern untereinander fördern (z. B. Väter-Stammtisch). Zudem habe sich TeilSein in der Art niedergeschlagen, wie die Fachkräfte Eltern- und Entwicklungsgespräche führen (auch im Alltag). So würden die Bedürfnisse der Kinder in diesen Gesprächen insgesamt noch mehr in den Blick genommen und noch bewusster auf Wertungen verzichtet. Auch das Wohlbefinden der Eltern in der Gesprächssituation selbst finde mehr Berücksichtigung, sei es mittels kleiner Aufmerksamkeiten oder einfach dadurch, dass man sich bewusst Zeit nimmt. Insgesamt ist der Umgang mit den Eltern aus Fachkräfte- und Leitungssicht sensibler und wertschätzender geworden.

Ausgestaltung und Umsetzung von Formaten für Fach-Kolleg*innen

Das Konzept von TeilSein sieht vor, dass die teilnehmenden Fachkräfte den Wissenstransfer ins Team sicherstellen. In den Interviews zeigte sich, dass die Fachkräfte hierauf einen großen Schwerpunkt legten. Den **wesentlichen Rahmen** dafür bildeten in fast allen befragten Einrichtungen die regulären Dienstberatungen sowie (je nach Größe der Einrichtung) Treffen der jeweiligen Kleinteams. Zum Teil stellten die teilnehmenden Fachkräfte auch Materialien und Literaturhinweise zur Verfügung, z. B. in einem Informationsraum, einem „Handlungskoffer“ oder über eine hausinterne Kita-App. Darüber hinaus kam es auch im informellen Rahmen, etwa beim Mittagessen oder in Tür- und Angel-Gesprächen, dazu, dass Informationen zu den Inhalten von TeilSein weitergegeben wurden und Austausch dazu erfolgte (z. B. in Bezug auf den Umgang mit einzelnen Kindern und ihren Eltern). Einzelne Einrichtungen in beiden Bundesländern haben auch gesonderte Teamtage oder interne Fortbildungen durchgeführt bzw. geplant, bei denen die Vermittlung und gemeinsame Arbeit zu (ausgewählten) Themen von TeilSein im Fokus standen und konkrete Ansätze für die jeweilige Einrichtung erarbeitet wurden.²⁷

Neben dem reinen Wissenstransfer brachten sich die Fachkräfte auch ein, wenn es darum ging, die **Zusammenarbeit im Team im Sinne von TeilSein zu verändern**. So setzte eine Fachkraft unter dem Titel „Herzenskinder“ ein kollegiales Beratungsformat um, bei dem sich das Team zu einzelnen Kindern und ihren Herausforderungen austauscht und gemeinsam nach Lösungen bzw. nach Unterstützungsmöglichkeiten sucht. Andere Fachkräfte arbeiteten daran, dass die Arbeit mit dem Friedensstock in der ganzen Einrichtung Anwendung findet. Zudem wurde von mehreren Fachkräften berichtet, dass sie sich durch die Teilnahme an TeilSein bewusster um einen sensiblen und wertschätzenden Umgang mit anderen Teammitgliedern bemühten. In mehreren Einrichtungen brachten Fachkräfte zur Verbesserung der Kommunikation im Team auch ganz konkrete Methoden aus der Fortbildung ein, die unter anderem auf einer systematischen Reflexion der eigenen Gefühle beruhten (siehe auch Kapitel 5.1).

²⁷ In zwei Thüringer Einrichtungen wurden die Teamtage mit der Projektverantwortlichen beim DRK-Landesverband umgesetzt, was von den befragten Einrichtungsleitungen sehr positiv wahrgenommen wurde. Im Fall einer Einrichtung war auch die Einbindung einer Trägervertretung vorgesehen.

In der Querauswertung der Erhebungen mit Fachkräften, Einrichtungsleitungen sowie weiteren Teammitgliedern zeigten sich eine Reihe von **Erfolgsfaktoren für den Wissenstransfer**. Besonders gut gelungen ist dieser, wenn Fachkräfte systematisch und regelmäßig Zeit hierfür bekamen (z. B. nach jedem Fortbildungs- oder Coachingtermin) und dabei im Team gemeinsam reflektiert wurde, was dies für die Einrichtung bedeutet. Bewährt hat sich in diesem Zusammenhang auch die Weitergabe ganz konkreter Anregungen. Mit Blick auf die teilnehmenden Fachkräfte selbst erwies es sich als förderlich, wenn diese innerhalb des Teams bereits als Expert*innen für bestimmte TeilSein-verbundene Themen etabliert waren (z. B. Fachkraft für Kinder mit besonderem Förderbedarf).²⁸ Demgegenüber hat die Wissensweitergabe weniger gut funktioniert in Fällen, wo die Fachkraft häufig abwesend bzw. generell nicht in teamübergreifenden Austausch eingebunden war (z. B. aufgrund eines geringen Stundenkontingents oder Einsatz in anderen Einrichtungen). Eine große Herausforderung wurde auch in der teils hohen Belastung des Personals gesehen.

5 Erkenntnisse aus der Modellphase zu den Wirkungen von TeilSein

In den Gesprächen mit Fachkräften, Einrichtungsleitungen, weiteren Teammitgliedern, Eltern sowie mit dem Projektteam zeigten sich eine Reihe von (ersten) Wirkungen, welche (auch) auf die Teilnahme an TeilSein zurückgeführt wurden.²⁹ Im Folgenden werden die von Fachkräften, Leitungen und weiteren Personen beobachteten Resultate getrennt nach den Zielgruppen des Projekts dargestellt. Der Fokus liegt dabei auf den Thüringer Fachkräften und ihren Einrichtungen, wo in größerem Umfang Aktivitäten durchgeführt wurden (siehe Kapitel 4.2).

5.1 Teilnehmende Fachkräfte

Mit Blick auf die teilnehmenden Fachkräfte ist es gelungen, dass diese **grundlegendes Wissen rund um die Themen Einsamkeit und Resilienz erworben haben**. Dies verdeutlichen exemplarisch die Selbsteinschätzungen der Thüringer Fachkräfte³⁰, die sich mit denen der Projektverantwortlichen sowie der befragten Leitungen deckten. So gab der Großteil der befragten Fachkräfte an, durch die Fortbildung neues Wissen insbesondere zu den Themen Einsamkeit, Resilienz, entwicklungspsychologische Grundlagen in Bezug zu Einsamkeit sowie

²⁸ In den Fällen, in denen die Einrichtungsleitung an TeilSein teilgenommen hatte, wurde dies von weiteren im Rahmen der Evaluation befragten Teammitgliedern sehr positiv bewertet, da dadurch Veränderungen in der Kita nachhaltig verankert werden konnten. Aber auch in anderen Einrichtungen konnten durch die teilnehmenden Fachkräfte Impulse gesetzt werden.

²⁹ Zu berücksichtigen ist dabei, dass zum Zeitpunkt der Erhebungen in vielen Einrichtungen Fachkräfte erst vor Kurzem mit der Umsetzung von Aktivitäten mit Bezug zu TeilSein begonnen hatten und diese daher teils noch nicht (in vollem Umfang bzw. bei allen Zielgruppen) Wirkung entfalten konnten. Auch war es nicht immer möglich, die beschriebenen Resultate allein auf TeilSein zurückzuführen, da die Einrichtungen wie weiter oben schon beschrieben sich schon länger dafür engagieren, Kinder zu stärken.

³⁰ Aus den wenigen vorliegenden Angaben von teilnehmenden Fachkräften in Schleswig-Holstein lässt sich kein umfassendes Bild zum Wissens- und Kompetenzerwerb der Teilnehmenden in diesem Bundesland ableiten.

Trauma gewonnen zu haben.³¹ Teils haben Fachkräfte durch die Fortbildung auch vorhandenes Wissen aufgefrischt (vgl. Abbildung 8 im Anhang).

Auch gab jeweils die Mehrheit der Fachkräfte in Thüringen an, durch ihre Teilnahme an TeilSein **sensibler geworden zu sein für die verschiedenen Lebenslagen von Kindern bzw. für eigene Traumata und Übertragungsfallen**. Darüber hinaus hat der Großteil der Fachkräfte eigenen Einschätzungen zufolge **neue Strategien bzw. Methoden** zum Schutz vor Einsamkeit, zum Wissenstransfer ins Team zur Resilienzförderung bei Kindern sowie zur Selbstfürsorge erworben (vgl. Abbildung 9 im Anhang).

Neben den bereits beschriebenen **Verhaltensänderungen im Umgang mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen** im Sinne konkreter Aktivitäten (siehe Kapitel 4.2) wurden von den befragten Thüringer Leitungen noch **weitere Veränderungen** bei den teilnehmenden Fachkräften beobachtet. Diese führten sie auf die Stärkung der Fachkräfte durch neue fachliche Impulse, die Beschäftigung mit ihrer eigenen Biografie sowie den Austausch bei den Einzel- und Kleingruppencoachings im Rahmen von TeilSein zurück. Zu den beschriebenen Veränderungen zählte, dass Fachkräfte ihr eigenes Verhalten teils stärker hinterfragen oder auch insgesamt ausgeglichener, mutiger und selbstbewusster auftreten, sowohl gegenüber Kindern und ihren Eltern als auch gegenüber ihren Kolleg*innen. Durch diese gewonnene Handlungssicherheit gelinge es ihnen besser, ihre Haltung bzw. ihr Blick auf das Kind zu transportieren. Auch brächten sie sich stärker proaktiv mit Anregungen im Team ein.³²

5.2 Kinder

Mit Blick auf die Kinder berichteten befragte Fachkräfte in beiden Bundesländern, dass die Kinder **grundsätzlich gut auf die umgesetzten Methoden bzw. Aktivitäten reagiert hätten und sie auch vereinzelt Veränderungen beobachteten hätten**, die sie mit diesen in Verbindung brachten.³³

So nahmen die teilnehmenden Fachkräfte in **Thüringen** sowie ihre im Rahmen der Evaluation befragten Kolleg*innen wahr, dass Kinder sich bietende Möglichkeiten zur Beteiligung gerne annahmen. Ihrer Einschätzung nach freuten sich Kinder und fühlten sich wohler, wenn sie eigene Entscheidungen treffen und Dinge selbst tun können. Auch mit der Entschuldigung einer Fachkraft für eine unbedachte Bemerkung und mit einem Gesprächsangebot auf Augenhöhe könnten die Kinder gut umgehen. Insgesamt habe die Umsetzung von TeilSein mit dazu beigetragen, dass Kinder offener und selbstbewusster geworden sind, ihre Bedürfnisse und

³¹ In etwas geringerem Maße (d. h. für weniger Fachkräfte) galt dies auch für die Themen Zusammenarbeit im Sozialraum und mit Eltern sowie Kindeswohl.

³² Bei Fachkräften, die schon vor der Teilnahme an TeilSein aus Sicht der befragten Leitungen sehr sensibel für die individuellen Bedürfnisse von Kindern waren und dies auch gut gegenüber Eltern und Kolleg*innen transportieren konnten, beobachteten die befragten Leitungen eher weniger Veränderungen.

³³ Wirkungen bei Kindern i. e. S. konnten durch die Evaluation nicht beobachtet werden. Zum einen, weil es dafür noch zu früh war, zum anderen, weil sich die Aktivitäten der Fachkräfte nicht immer von anderen Prozessen in den Einrichtungen trennen ließen und Kinder selbst nicht befragt werden konnten.

Gefühle besser äußern und Rechte teilweise auch gezielt einfordern – sowohl in der Kita im Umgang mit Erzieher*innen und anderen Kindern als auch im häuslichen Umfeld.

In **Schleswig-Holstein** wurde ebenfalls von einer positiven Resonanz von Kindern auf die Aktivitäten und in Einzelfällen auch von Veränderungen berichtet. So wurde etwa beobachtet, dass bisher eher verschlossene Kinder durch die Anwendung von Methoden zur Aggressionsbewältigung offener geworden sind. Ein weiteres Beispiel ist, dass Kinder, die zuvor nicht miteinander gespielt hatten, durch die gemeinsame Teilnahme an neu eingeführten Gruppenaktivitäten nun auch im Alltag stärker den Kontakt zueinander suchten.

5.3 Eltern

In den Gesprächen mit teilnehmenden Fachkräften, Leitungen sowie mit einzelnen Teammitgliedern und Eltern in **Thüringen** zeigte sich, dass Eltern die **angebotenen Informationen** gerne annehmen. So wurde etwa berichtet, dass es von Seiten der Eltern auch Nachfragen zu einzelnen Themen gegeben hätte (z. B. Lob und Anerkennung). Bei der Vermittlung und Aufbereitung von Informationen haben sich – das zeigte sich in den Elterninterviews – bestimmte Aspekte besonders bewährt. Dazu zählt insbesondere, dass Fachkräfte Eltern dabei Wertschätzung entgegenbringen und auch ganz konkrete Beispiele und Anregungen vermitteln, die im Umgang mit den eigenen Kindern umgesetzt werden können. Bei schriftlichen Formaten wurde eine kompakte und übersichtliche Darstellung begrüßt.

Auch auf die **verschiedenen und veränderten Angebote zur Kommunikation** griffen die Eltern nach Aussage der Fachkräfte gerne zurück. Darüber hinaus wurde beobachtet, dass sich Eltern nun mehr in Kita-Aktivitäten einbringen als zuvor. Die befragten Fachkräfte nahmen insgesamt wahr, dass Eltern in der Kommunikation mit Fachkräften offener geworden sind und mehr von sich und ihrem Familienalltag erzählen. Zudem suchten Eltern häufiger von sich aus das Gespräch. Vereinzelt erhielten die Fachkräfte auch die Rückmeldung, dass Eltern Anregungen umsetzen und ihr eigenes Verhalten im Umgang mit ihren Kindern stärker reflektieren würden.

5.4 Im Team und in der Einrichtung insgesamt

Auch mit Blick auf andere Teammitglieder und die Einrichtungen beobachteten die befragten Personen in Thüringen eine Reihe von Veränderungen, die sie auf die Aktivitäten der Fachkräfte im Rahmen von TeilSein bzw. das Vorleben durch die Fachkräfte zurückführten.

In mehreren Einrichtungen berichteten Fach- und Leitungskräfte, dass sich die Teilnahme an TeilSein positiv auf die **Kommunikation im Team** ausgewirkt habe. So sei die Kommunikation im Team intensiver, offener und wertschätzender und die Atmosphäre insgesamt harmonischer geworden. Dieser Zustand habe auch einen positiven Einfluss auf die Gemütslage der Kinder. In einigen Einrichtungen werden im Rahmen von TeilSein erlernte Methoden nun systematisch in Teambesprechungen angewandt (siehe Kapitel 4.2). Auch durch die Struktur des Projekts TeilSein wurden in einzelnen Einrichtungen Impulse gesetzt. So ist etwa in einer Einrichtung

durch die positiven Berichte der teilnehmenden Fachkraft von den Coachings im Team die Idee aufgekommen, zukünftig Mittel der Einrichtung stärker für Coachings / Supervision einzusetzen.

Mit **Blick auf weitere Teammitglieder und die pädagogische Praxis der Einrichtungen insgesamt** zeigte sich, dass auch andere Fachkräfte für die Themen von TeilSein sensibilisiert werden konnten und diese Anregungen der teilnehmenden Fachkräfte in der Arbeit mit Kindern und Eltern umsetzten. Als Beispiele wurden von den im Rahmen der Evaluation befragten Teammitgliedern etwa das Ersetzen von Lob durch Anerkennung im Umgang mit Kindern, eine stärkere Mitbestimmung von Kindern bei Kita-Aktivitäten sowie eine bewusstere Vermeidung von Wertungen oder „Triggerworten“ in Elterngesprächen genannt. Aus mehreren Einrichtungen wurde berichtet, dass durch die Teilnahme an TeilSein nun die Beobachtung einzelner Kinder und deren Bedürfnisse (wieder) stärker im Fokus stehen und der Blick für Kinder geschärft wurde, die nicht so sehr auffallen und/oder von Ausgrenzung betroffen sind. In einigen Einrichtungen hat sich aus Leitungssicht auch der Blick der Teammitglieder auf Kinder verändert, die zuvor eher als „schwierig“ wahrgenommen wurden. Vereinzelt wurde auch eine stärkere Sensibilität für die Belastungen und Traumata der Fachkräfte selbst konstatiert. Konkrete Veränderungen in einzelnen Einrichtungen sind, dass nun mehr Fallgespräche durchgeführt werden oder in Fallgesprächen im Rahmen von TeilSein erworbene Methoden Anwendung finden (z. B. Einbeziehung Außenstehender). In einzelnen Einrichtungen hat TeilSein auch dazu geführt, dass der Bestand an Kinderliteratur auf den Prüfstand gestellt wurde.

Insgesamt wurde deutlich, dass TeilSein in vielen Einrichtungen **fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit geworden** ist, ohne dass sich das von anderen Prozessen trennen lässt. Beispielsweise sind die Inhalte von TeilSein in einer Einrichtung in die Erstellung eines Kinderschutzkonzepts eingeflossen. In mehreren Einrichtungen war TeilSein auch ein Impuls für eine kritische Überprüfung und teils auch Bestätigung bzw. Bestärkung der eigenen Arbeit (z. B. „Wir befinden uns auf dem richtigen Weg und die Außenwelt sieht das auch.“).

6 Überblick: Wirkungslogik von TeilSein nach der Modellphase

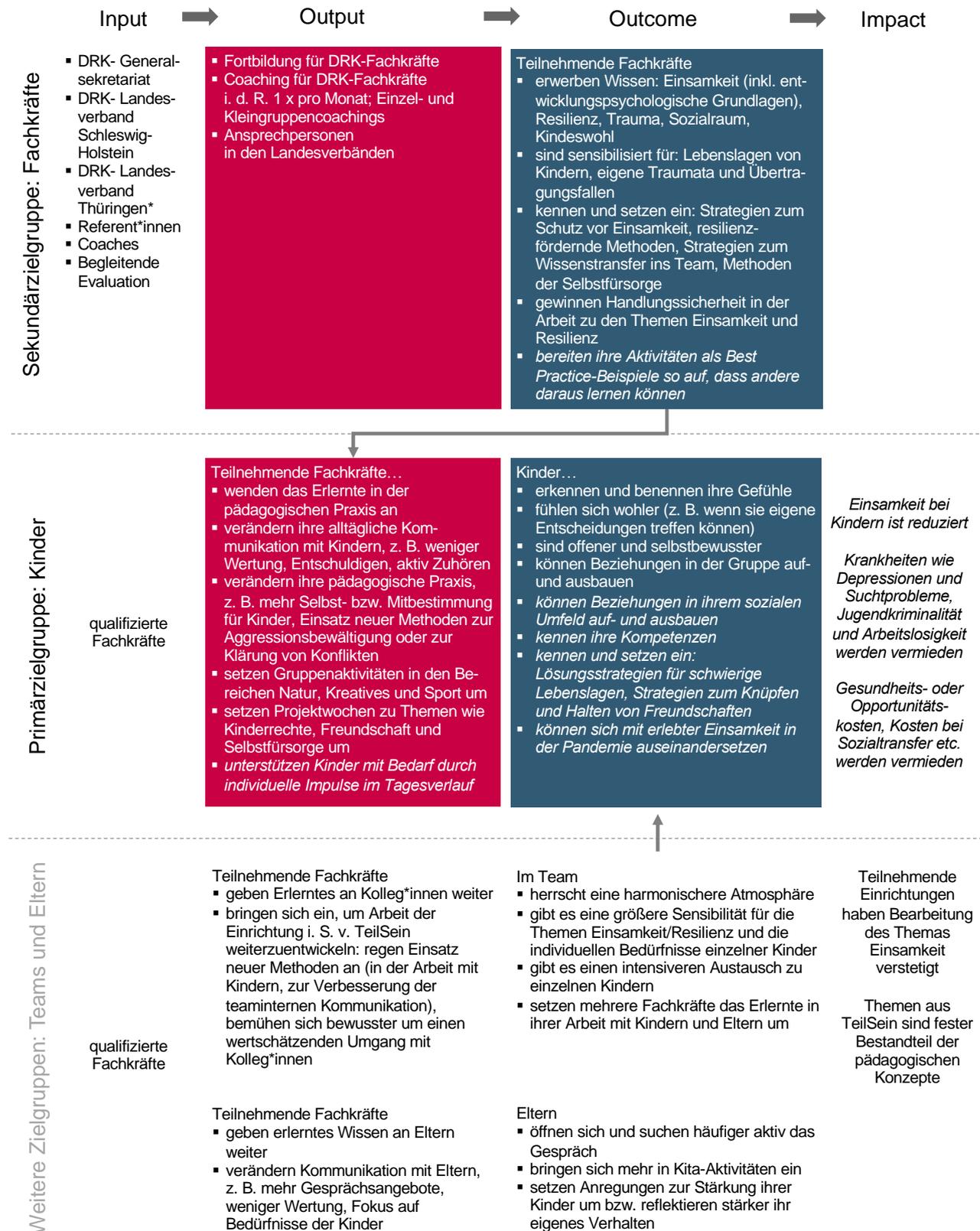
In diesem Kapitel wird die Wirkungslogik von TeilSein basierend auf den Ergebnissen der Evaluation abschließend im Überblick dargestellt (vgl. Abbildung 3). Dies erfolgt entlang der Elemente Input – Output – Outcome – Impact und differenziert nach Zielgruppen (Fachkräfte, Kinder, Eltern, Teams). Mit Blick auf eine Weiterentwicklung und Skalierung von TeilSein werden dabei neben den durch die Evaluation bestätigten auch angenommene Wirkungswege und -Wirkungen berücksichtigt (in der Abbildung *kursiv* gesetzt).³⁴

Hintergrund des Projekts TeilSein, das modellhaft in den beiden Landesverbänden Schleswig-Holstein und Thüringen erprobt wurde, ist das an Bedeutung wachsende Phänomen Einsamkeit, das durch das Pandemie-Geschehen weiter verstärkt wurde und von dem auch Kinder betroffen sind. Mit dem Ziel, Einsamkeit bei Kindern (Primärzielgruppe) durch Resilienzförderung entgegenzuwirken, setzt TeilSein bei der Qualifizierung von Fachkräften (Sekundärzielgruppe) an, die mit Kindern arbeiten. Weitere Zielgruppen des Projekts sind Eltern und weitere Teammitglieder in den jeweiligen Einrichtungen. In der Modellphase wurde das Projekt zunächst für Fachkräfte aus DRK-Kitas erprobt, die mit Kindern von null bis sechs Jahren arbeiten.

- Mithilfe der durch das Projekt zur Verfügung gestellten Ressourcen (**Input**: u. a. DRK-Landesverbände, DRK-Generalsekretariat) werden Angebote für Fachkräfte vorgehalten (**Output Landesverbände**: Fortbildung, Coachings, Ansprechpersonen).
- Die Teilnahme an diesen Angeboten führt zu Veränderungen bei den Fachkräften (**Outcome Fachkräfte**). Diese beziehen sich zum einen auf das Wissen, die Einstellungen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Fachkräfte. Zum anderen beziehen sie sich auf das Handeln der Fachkräfte (**Output Fachkräfte**) in Richtung Kinder (z. B. Veränderungen in der Alltagskommunikation, Gruppenaktivitäten, Projektwochen), Eltern (z. B. Weitergabe von Wissen, Veränderungen in der Kommunikation) sowie Kolleg*innen (z. B. Weitergabe von Wissen, Einsatz neuer Methoden in der teaminternen Kommunikation).
- Diese Outputs der Fachkräfte führen zu Veränderungen bzw. Wirkungen (**Outcome Kinder und weitere Zielgruppen**) bei Kindern (z. B. Benennen von Gefühlen, größere Offenheit, mehr Selbstbewusstsein, Auf- und Ausbau von Beziehungen), Eltern (z. B. größere Offenheit, stärkere Selbstreflexion) sowie bei weiteren Fachkräften (z. B. harmonischere Atmosphäre, größere Sensibilität für das Thema Einsamkeit im Team).
- In der Summe ergeben sich daraus (perspektivisch) strukturelle Veränderungen (**Impact**) auf Ebene der teilnehmenden Einrichtungen (z. B. Verstetigung der Bearbeitung des Themas Einsamkeit) und auf gesellschaftlicher Ebene (insb. Reduzierung von Einsamkeit bei Kindern).

³⁴ Ausgangspunkt dafür ist das präskriptive Wirkungsmodell, das zu Evaluationsbeginn basierend auf den zur Verfügung gestellten Konzeptdokumenten sowie den Annahmen des Projektteams erstellt wurde.

Abbildung 3: Wirkungslogik von TeilSein im Überblick



*teils auch: technische Ausstattung (z. B. Laptop) für teilnehmende Einrichtungen
kursive Markierung = (noch) nicht bestätigte Annahmen

In der Umsetzung zeigten sich zwischen den beiden Landesverbänden neben vielen Gemeinsamkeiten auch einige **Unterschiede** – u. a. hinsichtlich Umfang, Titel bzw. inhaltliche Schwerpunktsetzung, Referent*innen und angesprochene Zielgruppe. Im Ergebnis wurden teils auch unterschiedliche Ergebnisse erzielt. Ein umfassendes Bild zur Umsetzung und Wirkung von TeilSein lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nur für den Landesverband Thüringen zeichnen. Welche Relevanz die Unterschiede in der Umsetzung durch die beiden Landesverbände für die Wirksamkeit von TeilSein haben, lässt sich somit nicht abschließend beantworten.

Die **Ergebnisse der Evaluation** zeigen, dass sich das Projekt in seiner Struktur in beiden Landesverbänden grundsätzlich bewährt hat, für viele Akteur*innen und Einrichtungen Relevanz hat und in den Einrichtungen Veränderungen im Sinne der angestrebten Ziele bewirkt. Dies gilt in besonderem Maße für den Landesverband Thüringen, aber auch in Schleswig-Holstein konnten durch TeilSein entsprechende Aktivitäten angestoßen und Impulse gesetzt werden. Es wurde deutlich, dass vor allem auf Ebene der Fachkräfte, aber auch auf Ebene der Teams und der Eltern viele Aktivitäten wie geplant umgesetzt werden und sich die angestrebten Wirkungen entfalten konnten. Dabei konnten sowohl Annahmen bestätigt, als auch weitere Aktivitäten bzw. Wirkungen beobachtet werden, die ursprünglich weniger im Fokus standen (z. B. Aktivitäten der Fachkräfte zur Stärkung von Selbst- und Mitbestimmung im Kita-Alltag). Auch bei den Kindern selbst wurden durch die Fachkräfte erste Veränderungen beobachtet, die mit TeilSein in Verbindung gebracht werden können. Zudem ist davon auszugehen, dass die angestoßenen Veränderungen innerhalb der Einrichtungen und bei den Eltern mittel- und langfristig (auch) Kindern zugutekommen, die von Einsamkeit betroffen sind.

Insgesamt haben sich (auch im Vergleich beider Bundesländer) folgende **Faktoren für die Zielerreichung als besonders förderlich** erwiesen:

- die persönliche Ansprache von Einrichtungen und Fachkräften durch eine vertraute und im Kita-Bereich gut vernetzte Person sowie die Nutzung von verbandsinternen Netzwerken bei der Gewinnung von Teilnehmenden,
- die durchgängige Anwesenheit einer Vertrauens- und Ansprechperson bei der Durchführung der Fortbildungen,
- eine gewisse Heterogenität in der Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden (hinsichtlich Einrichtungen, Positionen, Erfahrungen) zur Ermöglichung von Erfahrungsaustausch,
- eine verbindliche Teilnahme der Fachkräfte (da Module aufeinander aufbauen),
- die systematische und regelmäßige Reflexion des Erlernten durch die Fachkräfte im Austausch mit Fachkräften anderer Einrichtungen, z. B. in den Kleingruppencoachings,
- der Wissenstransfer ins Team und die gemeinsame Reflexion dessen, was das für die eigene Einrichtung konkret bedeutet (Erfolgsfaktoren: Unterstützung der Einrichtungsleitung, gute Einbindung der teilnehmenden Fachkräfte ins Team) sowie

- das Bereitstellen schriftlicher Materialien für die teilnehmenden Personen, mit denen die Inhalte rekapituliert und ins eigene Team hineingetragen werden können.

7 Erkenntnisse und Empfehlungen zur Skalierung von TeilSein

Um die angestrebten Ziele bei einer größeren Zahl von Fachkräften und Kindern zu erreichen, erscheint es vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Modellphase vielversprechend, TeilSein zu skalieren, d. h. in größerem Maßstab umzusetzen und ggf. auch in weiteren Kontexten zu erproben. Dies wurde auch von den im Rahmen der Evaluation befragten Leitungen begrüßt. In welchem Umfang und unter welchen Bedingungen diese Skalierung sinnvoll erscheint, wird im Folgenden dargestellt. Dabei fließen neben den Einschätzungen der befragten Einrichtungsleitungen und des Projektteams auch Empfehlungen der Evaluation ein.

Konzeptioneller Rahmen und Reichweite

Mit Blick auf eine Skalierung von TeilSein empfiehlt es sich, zunächst die wichtige Frage zu klären, **wer zukünftig in welchem Umfang die Kosten für die Fortbildung und die Begleitung trägt** (z. B. Generalsekretariat, Landesverbände, Einrichtungen, Fachkräfte, Landkreise, Bundesländer, Unternehmensspenden). Dies hat wesentlichen Einfluss darauf, wie umfangreich und kostenintensiv das skalierbare Qualifizierungsprogramm sein darf. Sofern TeilSein zukünftig kostensparender umgesetzt werden soll, bestünde nach Einschätzung der Evaluation Einsparpotenzial etwa darin, auf die Einzelcoachings zu verzichten und ausschließlich Kleingruppencoachings anzubieten (wie in Thüringen bereits für den nächsten Schulungsdurchlauf in 2023 angedacht). Eine weitere Möglichkeit könnte sein, Kurse für Fachkräfte aus benachbarten Bundesländern anzubieten, um etwas größere Gruppen zu erhalten.

Zudem erscheint es sinnvoll – nicht nur mit Blick auf mögliche Synergieeffekte zwischen Landesverbänden, sondern auch mit Blick auf eine bestmögliche Sicherstellung der Wirkungsorientierung und insgesamt Verstetigung von TeilSein – das **Branding weiter zu schärfen** (z. B. einheitlicher Titel des Abschlusses) und in der Umsetzung eine **gewisse Einheitlichkeit zu fördern** (z. B. Umfang der Fortbildung und Coachings, ggf. perspektivisch Festlegung weiterer Qualitätsstandards, an denen sich die umsetzenden Akteur*innen orientieren können). Erste Anhaltspunkte dazu, wo Standardisierung sinnvoll und wo Gestaltungsspielräume erforderlich sind, bieten die **Erkenntnisse aus der Modellphase**.³⁵ Darüber hinaus könnte es sich als sinnvoll erweisen (auch zur Eruierung von

³⁵ So zeigte sich im Vergleich beider Bundesländer im Rahmen der Evaluation zum Beispiel, dass einige Unterschiede in der Umsetzung zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen geführt haben. Beispielhaft erwähnt sei hier die inhaltliche Schwerpunktsetzung, die sich zwischen beiden Bundesländern unterschied (Einsamkeitsbegleitung in Schleswig-Holstein vs. Resilienzförderung in Thüringen) und sich auch auf die Aktivitäten der Fachkräfte in der Umsetzung auswirkte (Resilienzförderung aller Kinder vs. Fokus auf Kinder, die von Einsamkeit bzw. Ausgrenzung betroffen sind). Zwar haben beide Ansätze grundsätzlich das Potenzial, (auch) Wirkungen bei Kindern zu erzielen, die von Einsamkeit betroffen sind. Die Wirkmechanismen sind dabei jedoch teils unterschiedlich und die Ansätze gehen in der Umsetzung für die Fachkräfte mit unterschiedlichen Fragen bzw. Herausforderungen einher und stellen dementsprechend andere Anforderungen an die Projektverantwortlichen.

Finanzierungsmöglichkeiten), frühzeitig **weitere Akteur*innen insbesondere aus anderen DRK-Landesverbänden einzubinden.**

Insgesamt erscheint es zum aktuellen Zeitpunkt für eine erfolgreiche Skalierung zielführend, zunächst vergleichbare Strukturen zu nutzen, d. h. das Konzept mit **Fokus auf die bisherigen Zielgruppen** (insbesondere Fachkräfte in Kitas) weiterzuentwickeln und **innerhalb der DRK-Strukturen zu implementieren**.³⁶ Im nächsten Schritt und nach einer kritischen Überprüfung der Skalierung könnte dann eine Ausweitung auf weitere Zielgruppen, Kontexte und Altersgruppen erfolgen (z. B. Fachkräfte an Schulen, Nicht-DRK-Einrichtungen).

Mit Blick auf die Erreichung der Ziele von TeilSein ist auch die **parallele Entwicklung, Erprobung und systematische Reflexion von Ansätzen, die Inhalte aus TeilSein für weitere Interessierte in anderer Form aufzubereiten bzw. zu vermitteln**, zu begrüßen. In dieser Hinsicht wurden schon einige Aktivitäten durch die beiden DRK-Landesverbände angestoßen, darunter die Planung einer speziellen Fortbildung für Jugendgruppenleitungen, das Vorhaben, ausgewählte Inhalte von TeilSein in Rahmen eines E-Learning-Tools aufzubereiten oder die Erstellung einer Handreichung (siehe auch unten). Deutlich werden sollte dabei aus Evaluationssicht immer, dass diese nicht gleichzusetzen sind mit einer Teilnahme an der (deutlich umfangreicheren) Fortbildung für Fachkräfte.

Rahmenbedingungen für die Umsetzung in einzelnen Bundesländern

Wie die Ergebnisse der Evaluation zeigen, können die Projektverantwortlichen und ihre jeweilige Funktion innerhalb der Landesverbände eine wichtige Rolle spielen, sowohl für die Gewinnung von Fachkräften und Einrichtungen als auch für die Aufrechterhaltung der Motivation der Fachkräfte im Rahmen der Fortbildung. Mit Blick auf einen Transfer von TeilSein in weitere DRK-Landesverbände verdeutlichen die Erfahrungen aus Thüringen und Schleswig-Holstein, dass es sich empfiehlt, mit der Umsetzung Personen zu betrauen, **die im Bereich Kitas verbandsintern gut vernetzt sind, den zu erreichenden Akteur*innen bereits bekannt sind und die die Inhalte von TeilSein gut transportieren können.**

Wichtig sind dabei auch **ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen**, da die Verantwortlichen im Idealfall nicht nur die Umsetzung steuern, sondern über den gesamten Verlauf des Projektes auch als Ansprech- und Vertrauenspersonen (auch bei einzelnen Fortbildungsterminen) erreichbar sein sollten.

Wissenssicherung und -transfer, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit

Mit Blick auf die Weiterentwicklung und Verstetigung von TeilSein ist die **Reflexion, Sicherung und der Transfer von Erfahrungen aus der Modellphase, aber auch aus zukünftigen**

³⁶ So weisen die Erfahrungen in der Modellphase beispielsweise darauf hin, dass Akteur*innen aus verschiedenen Strukturen (z. B. Jugendgruppenleitungen) teils sehr unterschiedliche Bedarfe haben – sowohl hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Fortbildung und der Umsetzung einzelner Termine, als auch hinsichtlich der inhaltlichen Tiefe.

Aktivitäten von zentraler Bedeutung – sowohl auf der Ebene der umsetzenden Akteur*innen bei den Landesverbänden als auch auf Ebene der teilnehmenden Fachkräfte.

Aus diesem Grund erscheint der von den Landesverbänden bereits verfolgte Ansatz vielversprechend, **eine gemeinsame Handreichung** zur Fortbildung zu erstellen, in der neben Inhalten aus der Fortbildung auch Erfahrungen aus der Umsetzung für interessierte Fachkräfte und Akteur*innen innerhalb der Landesverbände aufbereitet werden. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass hier seitens der Fachkräfte und ihrer Einrichtungen vor allem Bedarf an praktischen Beispielen und Vorlagen besteht (z. B. für die Kommunikation mit Eltern oder zur stigmatisierungsfreien Ansprache von und Arbeit mit Kindern, die von Einsamkeit betroffen sind) und es sich lohnt, diese Handreichung fortlaufend weiterzuentwickeln.

Neben der Bereitstellung schriftlicher Materialien ist es für den Wissenstransfer auch sinnvoll, die **Vernetzung** der verschiedenen Akteur*innen (weiter) zu fördern. Auf **Ebene der Landesverbände** ist in diesem Zusammenhang auch für die Zukunft ein regelmäßiger Austausch zwischen den Projektverantwortlichen zu empfehlen, um Erfahrungen (sowohl zu den eigenen Aktivitäten als auch zur Umsetzung durch die Fachkräfte) gemeinsam zu reflektieren und daraus zu lernen. Um den Wissenstransfer in das DRK zu unterstützen und TeilSein nachhaltig zu implementieren, ist eine Begleitung durch das DRK-Generalsekretariat (und ggf. auch eine externe Prozessbegleitung) sinnvoll – insbesondere, wenn neue Landesverbände mit der Umsetzung von TeilSein beginnen und von den Ergebnissen der Modellphase profitieren sollen. Auf **Ebene der (ehemaligen) Teilnehmenden** ist es über die Projektteilnahme hinaus lohnenswert, den Austausch der Fachkräfte untereinander – ggf. auch zwischen den Teilnehmenden verschiedener Schulungsdurchläufe – zu unterstützen (z. B. über Alumni-Treffen, Online-Foren, Whatsapp-Gruppen, Tandems aus „alten“ und „neuen“ Teilnehmenden, interaktives Padlet).

Ein wichtiger Punkt für die nachhaltige Wirkung in den jeweiligen Einrichtungen ist – wie die Ergebnisse der Evaluation zeigen – auch der **Transfer von Wissen der Fachkräfte in die jeweiligen Einrichtungen**. Dabei hat sich der Ansatz, den Fachkräften im Rahmen der Fortbildung Strategien hierfür an die Hand zu geben, bewährt. In Ergänzung dazu wurde von den befragten Leitungen explizit der Wunsch nach einer stärkeren Einbeziehung der Einrichtungsleitung und weiteren Teammitgliedern in die Umsetzung von TeilSein geäußert.³⁷ Hier ist (ggf. auch einzelfallbezogen) abzuwägen, welchen Vorteil eine Einbindung der Leitung tatsächlich bringen kann, ohne die Fachkräfte in ihrer Rolle als Expert*innen zu schwächen.

Einzelne Ergebnisse der Evaluation deuten darauf hin, dass das Thema Einsamkeit bei Kindern als gesellschaftliches Problem (noch) nicht systematisch anerkannt ist und es sich daher insgesamt lohnen kann, Menschen innerhalb und außerhalb des Verbands **weiter für das Thema zu sensibilisieren**, z. B. durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit oder Fachveranstaltungen.

³⁷ Konkret wurde beispielsweise angeregt, die Leitung punktuell in den Austausch von Fachkraft und Projektverantwortlichen einzubinden oder ein Gruppencoaching für das gesamte Team durchzuführen.

Um die Relevanz des Themas und damit auch den Mehrwert der Fortbildung für die pädagogische Praxis plastischer zu machen, könnten dabei auch konkrete Erfahrungsberichte aus der Modellphase (ggf. auch aus erster Hand durch teilnehmende Fachkräfte) genutzt werden.

8 Anhang

8.1 Fragestellungen, Leistungsbeschreibung und Datenbasis der Evaluation

Tabelle 1: Fragestellungen der Evaluation

<i>Fragestellung³⁸</i>	<i>Beantwortung aus Perspektive von</i>				
	<i>Fachkräften</i>	<i>Kindern</i>	<i>Eltern</i>	<i>Leitungen</i>	<i>Projektteam</i>
Ansprache der Zielgruppen					
<i>Inwieweit gelingt die Ansprache von Einrichtungen bzw. Fachkräften?</i>	x			x	x
<i>Welche Einrichtungen bzw. Fachkräfte können nicht angesprochen werden? Warum?</i>	x			x	x
<i>Welche Strategien zur Gewinnung von Einrichtungen/Fachkräften funktionieren besonders gut? Welche weniger gut? Warum?</i>	x			x	x
<i>Inwieweit gelingt die Ansprache von Kindern? Inwieweit funktioniert die Ansprache von besonders von Einsamkeit betroffener Kinder?</i>	x	x	x		
<i>Welche Kinder können nicht angesprochen werden? Warum?</i>	x	x	x		
<i>Welche Strategien zur Ansprache von Kindern funktionieren besonders gut? Welche weniger gut? Warum?</i>	x	x	x		
Ausgestaltung und Umsetzung der Formate					
<i>Inwiefern können die Angebote für Fachkräfte wie geplant umgesetzt werden?</i>	x			x	x
<i>Inwiefern können mit den Angeboten für Fachkräfte die entsprechenden Projektziele verfolgt werden?</i>	x			x	x
<i>Wie flexibel reagieren diese Angebote auf die Bedarfe der Fachkräfte?</i>	x			x	x
<i>Wie bewerten die Fachkräfte die Angebote?</i>	x				

³⁸ Diese Fragestellungen wurden zu Evaluationsbeginn auf Basis der Leistungsbeschreibung weiterentwickelt und mit dem Projektteam abgestimmt. Im Evaluationsverlauf wurden die Fragestellungen auf weitere Zielgruppen erweitert (Eltern und weitere Teammitglieder) und um die Perspektive von weiteren Teammitgliedern ergänzt. Diese sind hier nicht aufgeführt.

<i>Fragestellung</i> ³⁸	<i>Beantwortung aus Perspektive von</i>				
	Fachkräften	Kindern	Eltern	Leitungen	Projektteam
<i>Welche Anpassungen müssen für die unterschiedlichen Einrichtungen, aus denen die Fachkräfte kommen, gemacht werden?</i>	x			x	x
<i>Inwiefern können die Angebote für Kinder wie geplant umgesetzt werden?</i>	x			x	
<i>Inwiefern können mit den Angeboten für Kinder die entsprechenden Projektziele verfolgt werden?</i>	x	x	x		
<i>Wie flexibel reagieren die Angebote auf die Bedarfe der Kinder?</i>	x	x	x		
<i>Wie bewerten die Kinder die Angebote?</i>		x			
<i>Welche Anpassungen müssen für die unterschiedlichen Altersgruppen der Kinder gemacht werden?</i>	x			x	x
<i>Wie fügt sich das Projekt in bestehende Angebote der Träger vor Ort ein? Welchen Mehrwert bringt das Projekt für die Angebotspalette der Träger in den verschiedenen Einrichtungen?</i>	x			x	x
Wirkungslogik des Projekts und Kontextualisierung					
<i>Inwiefern können die anvisierte Wirkungen auf Ebene der Fachkräfte erzielt werden?</i>	x			x	x
<i>Welche weiteren, nicht-intendierten Wirkungen lassen sich auf Ebene der Fachkräfte beobachten?</i>	x			x	x
<i>Welche Bedingungen sind für das Erzielen von Wirkungen auf Ebene der Fachkräfte relevant? Welche sind förderlich? Welche hinderlich? Welche müssen erfüllt sein, damit das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann?</i>	x			x	x
<i>Inwiefern können die anvisierten Wirkungen auf Ebene der Kinder erzielt werden?</i>	x	x	x		
<i>Welche weiteren, nicht-intendierten Wirkungen lassen sich auf Ebene der Kinder beobachten?</i>	x	x	x		
<i>Welche Bedingungen sind für das Erzielen von Wirkungen auf Ebene der Kinder relevant? Welche sind förderlich? Welche hinderlich? Welche müssen erfüllt sein, damit das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann?</i>	x	x	x		
<i>Wie plausibel erscheinen die Wirkungsmechanismen vor dem Hintergrund der Fachdebatte zum Thema Einsamkeit bei Kindern?</i>					x
Skalierbarkeit und Potenziale zur Überführung in Regelstrukturen					
<i>Inwiefern erfolgt eine Vernetzung mit den Strukturen der Kinder- und Jugendförderung vor Ort?</i>				x	x
<i>Welche Strategien und Ansätze werden an den Standorten des Projekts verfolgt, um seine Nachhaltigkeit zu sichern? Welche Rolle spielen dabei Regelstrukturen?</i>				x	x

<i>Beantwortung aus Perspektive von</i>	Fachkräften	Kindern	Eltern	Leitungen	Projektteam
Fragestellung³⁸					
<i>Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, um den Ansatz zu skalieren? Inwiefern erscheint eine Skalierbarkeit unter den gegebenen Bedingungen als vielversprechend?</i>				x	x
<i>Wie können die Projekterfahrungen noch genutzt werden?</i>				x	x
Zusammenarbeit und Vernetzung innerhalb des DRK					
<i>Wie gut funktioniert die Rollen- und Aufgabenverteilung unter den Projektbeteiligten (Landesverbände, Einrichtungen Projektleitung)? Wie wird mit Herausforderungen in der Zusammenarbeit umgegangen? Welche Erkenntnisse lassen sich daraus für zukünftige Projekte gewinnen?</i>				x	x
<i>Wie wird der Wissenstransfer in die Organisation sichergestellt? Inwiefern werden die Wissensressourcen der Organisation genutzt?</i>				x	x

Abbildung 4: Leistungsbeschreibung



Evaluation: TeilSein – Resilienzförderung für Kinder

Leistungsbeschreibung

„Ausschreibungsunterlagen – bitte nicht öffnen“ und geben Sie im Betreff



1. Überblick:

Titel des Projekts:	TeilSein –Resilienzförderung für Kinder
Durchführungsorte:	Schleswig-Holstein und Thüringen
Projektlaufzeit:	01/2021 - 12/2022
Projektbudget:	401.634,00€
Evaluationsbudget:	72.000 EUR
Ansprechpartnerin:	Lara Seidel, Referentin Finanzierung und Impact, DRK-Generalsekretariat
Bindefrist:	30. September 2021, 23:59 Uhr

Zeitplan der Ausschreibung

Veröffentlichung der Ausschreibung	28.06.2021
Frist zur Angebotsabgabe	06.08.2021, 23:59 Uhr
Bearbeitungszeitraum der Angebote	07.08. -16.08.2021
Voraussichtliche Zuschlagserteilung	17.08.2021



2. Hintergrund

Als anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland nimmt das Deutsche Rote Kreuz die Interessen derjenigen wahr, die der Unterstützung bedürfen, um soziale Benachteiligung, Not und menschenunwürdige Situationen zu beheben sowie auf die Verbesserung der individuellen, familiären und sozialen Lebensbedingungen hinzuwirken. Die Arbeit der DRK-Wohlfahrt ist von den Grundsätzen des Roten Kreuzes „Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität“ bestimmt.

Einsamkeit tritt in westlichen Industrienationen im Allgemeinen und in Deutschland im Besonderen immer häufiger auf.¹ Weltweit steigt die Zahl der Menschen die sich einsam fühlen. Das Phänomen zeigt sich besonders in den Industriestaaten und auch in Deutschland. Expert*innen sprechen von einer Einsamkeits-Epidemie.

Einsamkeit kann als subjektiv negativ bewertete Erfahrung des inneren Getrenntsein von anderen, von sozialen Bindungen und Benötigtwerden, vom eigenen Ich und von subjektiv bedeutsamen Sinnbezügen verstanden werden. Sie manifestiert sich als ein subjektives Phänomen, das vielfältige objektive Bedingungsfaktoren aufweist, jedoch vom physischen Alleinsein und von sozialer Isolation sowie dem positiv erlebten Für-sich-Sein unterschieden werden muss.²

Auch Kinder sind wiederholt neuen Isolationssituationen, z. B. dem Umzug in eine neue Stadt oder der Trennung der Eltern, ausgesetzt und verfügen häufig nicht über entsprechende Bewältigungsmechanismen für negative Emotionen. Eine Studie des britischen Statistikamts von 2018³ stellt fest, dass die Wahrscheinlichkeit einsam zu sein für Kinder im Durchschnitt steigt, wenn sie in ihren Beziehungen zu Freunden unglücklich sind, die Lebenszufriedenheit der Eltern gering ist und sie in einem armen Haushalt wohnen.

Die Pandemie hat das Problem noch einmal verstärkt. Mit den Einschränkungen sind für Kinder wesentliche Bereiche weggebrochen, die zur gesunden Entwicklung notwendig sind. Bei einer Elternbefragung des Deutschen Jugendinstituts zum Thema „Kind sein in Zeiten von Corona“ wurde nach dem Einsamkeitserleben der Kinder gefragt. Bei der Frage, ob sich ihre Kinder in der Corona-Krise einsam fühlen, stimmten 27 Prozent der befragten Eltern zu. Weiter 27 Prozent stimmten teilweise zu und 33 Prozent der befragten Eltern gaben an, dass ihr Kind eher nicht einsam ist. Lediglich 14 Prozent gaben an, dass sie sich vermeintlich überhaupt nicht einsam fühlen. Dies verdeutlicht, dass das Einsamkeitserleben durch die Covid-19 Pandemie sehr viel höher empfunden wird als im Vergleich zu einer Zeit außerhalb dieser besonderen Belastungssituation.⁴

Im Februar 2021 zeigte die Blitzumfrage der Deutschen Psychotherapeuten Vereinigung, wie sehr die psychische Belastung der Kinder und Jugendlichen zugenommen hat. Die 685 teilnehmenden Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen gaben an, dass im Vergleich zum Vorjahreszeitraum:

¹ Spitzer, Manfred (2019): Einsamkeit – die unerkannte Krankheit. München: Droemer TB.

² Spektrum.de – Lexikon der Psychologie: Einsamkeit. Verfügbar über <https://bit.ly/3xURMxk> [23.06.2021].

³ Office for National Statistics (2018): Exploring loneliness in children, Great Britain. Verfügbar über <http://bit.ly/ws/e2dM> [07.06.2021].

⁴ Deutsches Jugendinstitut (2020), Kind sein in Zeiten von Corona. Verfügbar über <https://bit.ly/3wWxmEk> [25.06.2021].



- die Patientenanfragen in den Praxen um durchschnittlich 60 Prozent angestiegen sind
- Kinder und Jugendliche vermehrt unter Ängsten leiden
- Kinder und Jugendliche sich mit dem Thema Tod befassen
- im häuslichen Umfeld häufiger Spannungen und auch Gewalt ausgesetzt sind.⁵

Leiden Kinder unter Einsamkeit, sind sie deutliche anfälliger für psychische Erkrankungen wie Depressionen. Auch ihre Immunabwehr wird geschwächt. Zudem kommt es zu gestörtem Essverhalten, Antriebslosigkeit, Konzentrationsproblemen und Schulangst, die wiederum die Isolationssituation verstärken können und einen Negativkreislauf bilden.⁶ Eine Auswertung der Kaufmännischen Krankenkasse zeigt, dass in Deutschland 1,1 Millionen der insgesamt 9 Millionen Kinder zwischen 6 und 18 Jahren wegen stressbedingter Beschwerden und psychischer Krankheiten in Behandlung sind.⁷

Resilienzförderung im Kindesalter kann helfen, eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Einsamkeitssituationen zu finden. Resiliente (psychisch widerstandsfähige) Kinder sind sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst und haben gelernt, sich selbst zu organisieren. Ausgestattet mit den erworbenen Fähigkeiten bewältigen Kinder herausfordernde Lebensereignisse aktiv und eigenen sich weitere Bewältigungsstrategien an.⁸

Insgesamt mangelt es bisher noch an einer soliden empirischen Basis, um das Problem Einsamkeit in Deutschland valide zu quantifizieren und ist dadurch noch nicht ausreichend in der sozial- und gesundheitspolitischen Agenda vertreten. Außerdem werden gerade Kinder im Diskurs um Einsamkeit noch vernachlässigt. Dieses Projekt soll einen Beitrag leisten, als gutes Beispiel voranzugehen, um das gesellschaftliche Problem Einsamkeit systematisch und präventiv zu bearbeiten.

3. Kurzbeschreibung des Evaluationsgegenstandes

Ziel des Projektes TeilSein ist es, die Resilienz bei Kindern im Umgang mit Einsamkeitssituationen zu fördern und Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf beim Bindungsauf- und -ausbau in ihrem sozialen Umfeld gezielt zu unterstützen. Primärzielgruppe des Projektes sind somit die Kinder im Alter von 0 bis 13 Jahren, Sekundärzielgruppe die Eltern der betreuten Kinder sowie die Fachkräfte und Leitungen der DRK-Einrichtungen, in denen das Programm durchgeführt wird, sowie Jugendgruppenleitungen des Jugendrotkreuzes (JRK).

Geplant ist, zunächst mit 34 Fachkräften aus Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Zentren für Gesundheit und Familie sowie 4 Jugendgruppenleitungen aus dem JRK zu starten. So stellen wir einerseits den pädagogischen sowie qualitativen Aspekt sicher, andererseits besteht zwischen den Eltern und den Fachkräften bzw. Jugendgruppenleitungen bereits ein Vertrauensverhältnis, welches für den Erfolg des Projektes unumgänglich ist.

⁵ Deutsche Psychotherapeuten Vereinigung (2021). Patientenumfragen während der Corona-Pandemie. Verfügbar über <https://bit.ly/2SXAnFO> [25.06.2021].

⁶ Schulz, Sascha (2015): Das Leiden einsamer Kinder. Verfügbar über <http://bitly.ws/e2e2> [07.06.2021].

⁷ KKH Kaufmännische Krankenkasse (2018): Endstation Depression – Wenn Schülern alles zu viel wird. Verfügbar über <http://bitly.ws/e2ex> [07.06.2021].

⁸ Bogatzki, Amelie (2012): Tor schaffen – Transparenz, Orientierung, Resilienz. Verfügbar über <https://bit.ly/3h2vJKQ> [25.06.2021].



Schleswig-Holstein			
Standort	Art der Einrichtung	Teilnehmende Fachkräfte	Teilnehmende Jugendgruppenleitungen
Kiel Wellsee	Familienzentrum	12	-
Kiel	Jugendrotkreuz	-	4
Quickborn	Familienzentrum	2	-
Elmshorn	Familienzentrum	2	-
Laboe	Kita	2	-
Plön	Zentrum für Gesundheit und Familien	2	-

Thüringen			
Standort	Art der Einrichtung	Teilnehmenden Fachkräfte	-
Altenburg	Kita	1	-
Ilmtal-Weinstraße	Kita	1	-
Eisenach	Kita	3	-
Kahla	Kita	1	-
Jena	Kita, Fachberatung	2	-
Kaltenordheim	Kita	1	-
Nordhausen	Kita	1	-
Pößneck	Kita	1	-
Oberböhmisdorf	Kita	1	-
Unterweißbach	Kita	1	-
Föritzal	Kinderhaus in Vorsorge- und Rehaeinrichtung	1	-

Abbildung 1 Übersicht der aktuell teilnehmenden DRK-Einrichtungen

Die Weiterbildung der Fachkräfte und Jugendgruppenleitungen erfolgt modular. Dabei durchlaufen alle Fachkräfte und Jugendgruppenleitungen die Hauptmodule. Um den verschiedenen Qualifizierungs- und Erfahrungshintergründen Rechnung zu tragen durchlaufen die Jugendgruppenleitung zudem ein Basismodul. So kann sichergestellt werden, dass die Qualifizierungen explizit auf den pädagogischen Grundlagen der Teilnehmenden aufbauen. Die Qualifizierung wird vor Start der Intervention stattfinden und dann fließend in die Umsetzung der Aktivitäten übergehen, so dass es keine klare zeitliche Trennung zwischen beiden Phasen geben wird. Zusätzlich erhalten die Fachkräfte/Jugendgruppenleitungen Handlungsleitfäden zu den Projekten, die sie in den Einrichtungen/während den Aktivitäten (z. B. wöchentliche Gruppenstunden der Jugendgruppen) durchführen. Da wir zu diesem Zeitpunkt nicht absehen können, wie es mit der Pandemie weitergeht und um den Zugang zu erleichtern, wird die Weiterbildung eventuell teilweise in digitaler Präsenz angeboten. Nach der Qualifizierung der Fachkräfte/Jugendgruppenleitungen können sie die gelernten Handlungsschritte in der pädagogischen Arbeit umsetzen. Im Projektverlauf steht ihnen hierzu ein Zeitraum von 12 Monaten zur Verfügung. Monatlich findet im Wechsel ein Einzel- oder Triadencoaching statt, in denen die Erfahrungen reflektiert werden und ein strukturierter Austausch erfolgt. Darüber hinaus sind Projektmitarbeitende in den zwei beteiligten Landesverbänden, als auch die Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen jederzeit ansprechbar, falls die Teilnehmenden fachliche Beratung benötigen.



Die 12 Monate werden dazu genutzt, im Erziehungsalltag und auf Basis von konkreten pädagogischen Projekten das Thema Einsamkeit altersgerecht zu behandeln und die Resilienz der Kinder in diesem Kontext zu fördern – sowohl durch Gruppenaktivitäten in den Bereichen Natur/Sport/Kreatives, als auch durch Einzelbetreuung von Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf und gezielter Elternarbeit. Zusätzlich werden Projekteinheiten zu Themen, wie Verlust, Scheidung, Umzug sowie Freundschaften knüpfen und halten durchgeführt, um den Kindern Lösungsstrategien für besonders schwierige Lebenslagen aufzuzeigen, die das Risiko für Einsamkeit steigern. Weiterhin wird das Thema Ermutigung aufgegriffen und die Kinder dahingehend sensibilisiert.

Welche Kinder für die Einzelbetreuung ausgewählt werden, wird mit der jeweiligen Kita- bzw. Gruppenleitung im Dialog zu Beginn des Programms festgelegt. Das Projekt ist zudem so ausgelegt, dass auch im Projektverlauf weitere Kinder in die Einzelbetreuung aufgenommen werden können und sollen. Im Nachgang werden die gewonnen Ergebnisse an weitere Fachkräfte und Einrichtungen weitergegeben. Zudem ist geplant, die Weiterbildung nach Projektende als bestehendes Fortbildungsangebot aufzunehmen.

Da das Projekt an unterschiedlichen Standorten (Schleswig-Holstein und Thüringen) mit unterschiedlichen Zielgruppen (Schleswig-Holstein: Kinder in DRK-Kindertageseinrichtungen sowie in Familienzentren und Zentren für Gesundheit und Familie sowie Kinder, die sich im Jugendrotkreuz engagieren / Thüringen: DRK-Kindertageseinrichtungen) entwickelt wird, soll die Evaluation insbesondere auch eine vergleichende Perspektive auf die jeweiligen Rahmenbedingungen, Umsetzungsansätze und die daraus resultierenden Herausforderungen einnehmen und diese kritisch beleuchten. Die Grafik zeigt welche variablen Aspekte zum jetzigen Zeitpunkt das Projekt prägen:



Abbildung 2 Übersicht variabler Projektaspekte

Weil das Projekt sich als Modell in der kontinuierlichen Entwicklung befindet, soll auch die Genese dokumentiert und das im Ergebnis entstandene Projekt in Bezug auf Gelingensfaktoren, seine Übertragbarkeit auf andere Kontexte und seine Überführbarkeit in Regelstrukturen der Kinder- und Jugendförderung bewertet werden.



4. Ziele der Evaluation

Das Projekt „TeilSein“ ist ein Modellprojekt, d. h. es werden neue Ansätze und Strategien erprobt. Damit wird perspektivisch der Ausbau und die Übertragung auf weitere Durchführungsorte angestrebt. Die Evaluation soll das Projekt über die gesamte Laufzeit begleiten und die kritische Reflexion im Team im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Modellprojekts und der zugrundeliegenden Wirkungsannahmen unterstützen. Dies betrifft die Methoden, Umsetzungsprozesse und Ergebnisse. Insbesondere in der Abschlussphase des Projekts soll die Evaluation bei der Bewertung der Projektergebnisse unterstützen und die Lernerfahrungen der am Projekt beteiligten Akteure zusammentragen, um den Wissenstransfer zu fördern.

Primäre Nutzende der Evaluation sind also die unmittelbar an der Projektumsetzung beteiligten Mitarbeitenden. Darüber hinaus sollen die Erkenntnisse für Fachreferentinnen und Fachreferenten in den Landesverbänden und im Generalsekretariat zur Verfügung gestellt werden, da diese wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Sinne der Skalierung und der Überführung in Regelstrukturen sind.

5. Zentrale Fragestellungen für die Evaluation

Inhaltlich soll die Evaluation sich auf die folgenden Themenfelder konzentrieren:

1. **Ansprache der Zielgruppen und die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Angebote**
2. **Umsetzung der Formate und deren Bewertung durch die beteiligten Akteure**
3. **Ausgestaltung der Wirkungslogik des Projektes und seine Kontextualisierung**
4. **Skalierbarkeit und Potenziale zur Überführung in Regelstrukturen sowie**
5. **Zusammenarbeit und Vernetzung innerhalb des DRK als unterstützende Strukturen.**

Die spezifischen Fragestellungen sollten am Ende der Explorationsphase gemeinsam mit dem Projektteam und dem Evaluationsteam finalisiert werden. Dazu gehören u. a.:

1. **Ansprache der Zielgruppen und die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Angebote**
 - Inwieweit gelingt die Ansprache besonders von Einsamkeit betroffener oder gefährdeter Zielgruppen?
 - Welche Zielgruppen können nicht angesprochen werden? Warum?
 - Welche Strategien funktionieren besonders gut? Warum? Welche eher weniger?
2. **Umsetzung der Formate und deren Bewertung durch die beteiligten Akteure**
 - Inwiefern können mit den umgesetzten Formaten die Projektziele verfolgt werden?
 - Wie flexibel reagieren die Angebote des Projekts auf die Bedarfe der Zielgruppen?
 - Welche Anpassungen müssen für die unterschiedlichen Altersgruppen und Einrichtungen, in denen die Umsetzung erfolgt, gemacht werden?
 - Wie fügt das Projekt sich in bestehende Angebote der Träger vor Ort ein? Welchen Mehrwert bringt das Projekt für die Angebotspalette der Träger in den verschiedenen Einrichtungen/Angeboten (Kitas, Familienzentren etc.)?
3. **Ausgestaltung der Wirkungslogik des Projektes und seine Kontextualisierung**
 - Wie entwickelt sich die Wirkungslogik des Projektes und wie wirkt sich die Unterschiedlichkeit der Kontexte und Zielgruppen aus?



- Wie plausibel erscheinen die Wirkungsmechanismen vor dem Hintergrund der Fachdebatte zum Thema Einsamkeit bei Kindern?
- Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann?

4. Skalierbarkeit und Potenziale zur Überführung in Regelstrukturen

- Inwiefern erfolgt eine Vernetzung mit den Strukturen der Kinder- und Jugendförderung vor Ort?
- Welche Strategien und Ansätze werden an den Standorten des Projektes verfolgt, um seine Nachhaltigkeit zu sichern? Welche Rolle spielen dabei Regelstrukturen?
- Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, um den Ansatz zu skalieren? Inwiefern erscheint eine Skalierbarkeit unter den gegebenen Bedingungen als erfolgversprechend?
- Wie können die Projekterfahrungen noch genutzt werden?

5. Zusammenarbeit und Vernetzung innerhalb des DRK

- Wie gut funktioniert die Rollen- und Aufgabenverteilung unter den Projektbeteiligten (Landesverbände, Einrichtungen, Projektleitung, Begleitgruppe)? Wie wird mit Herausforderungen in der Zusammenarbeit umgegangen? Welche Erkenntnisse lassen sich daraus für zukünftige Projekte gewinnen?
- Wie wird der Wissenstransfer in die Organisation sichergestellt? Inwiefern werden die Wissensressourcen der Organisation genutzt?

6. Eingrenzung des Evaluationsgegenstandes, Erwartungen in Bezug auf Ansatz und Methoden der Evaluation

Das Modellprojekt erprobt neue Ansätze in unterschiedlichen Kontexten mit unterschiedlichen Zielgruppen. Um den Wissenstransfer und die Übertragbarkeit des Modells zu unterstützen, sollte die Evaluation die konkreten Wirkungsmechanismen im spezifischen Kontext in den Blick nehmen und beschreiben. Dabei erscheint es sinnvoll, theoriebasierte und komplexitätssensible Ansätze im methodischen Design zu berücksichtigen. Um den Entwicklungsprozess angemessen reflektieren zu können, bieten sich gegebenenfalls auch die Methoden der Developmental Evaluation an. Gegebenenfalls eignet sich auch ein vergleichendes Fallstudiendesign an, bei dem die spezifischen Bedingungen und Ansätze an den Durchführungsorten systematisch miteinander verglichen werden.

Der/die Evaluierende/n sollte im Rahmen der Explorationsphase zunächst die Kerndokumentation für das Projekt analysieren, in Absprache mit dem Projektteam die Evaluationsfragen weiter spezifizieren und den methodischen Ansatz inklusive der Strategien der Datensammlung und -analyse ausarbeiten. Dabei sollten unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und (ggf. im Rahmen eines Mixed-Methods-Designs) trianguliert werden.

Der methodische Ansatz sollte berücksichtigen, dass die Evaluation das Projektteam im Umsetzungsprozess bei der Reflexion und Steuerung unterstützen soll. Erkenntnisse aus der Erhebung und Analyse von Daten sollten möglichst zeitnah und in geeigneten Formaten an das Projektteam zurückgespiegelt werden, um unmittelbar für die Praxis genutzt zu werden.

Sowohl bei der Datensammlung als auch bei der Analyse und Rückspiegelung sollten Methoden so gewählt sein, dass sie Menschen mit Teilhabebeschränkungen nicht an der Teilnahme



hindern oder beschränken. Zudem sollten Methoden/Ansätze genutzt werden, die die Erhebung von Selbsteinschätzungen der Kinder unter Berücksichtigung des Kinderschutzes ermöglichen. Außerdem sollten Formate die jeweils aktuelle COVID-19-Pandemiesituation angemessen berücksichtigen und die an der Evaluation Teilnehmenden nicht in Gefahr bringen.

Die Evaluation soll sich an den Qualitätsstandards für Evaluationen der Deutschen Gesellschaft für Evaluationen (DeGEval) ausrichten. Berücksichtigte Datenquellen sollten nachvollziehbar beschrieben und beurteilt werden. Bewertungskriterien, die der Evaluation zugrunde gelegt werden, sollten explizit genannt werden.

7. Anforderungen an das Evaluationsteam: Qualifikationen, Kompetenzen, Qualitätsstandards

Die mit der Evaluierung beauftragten Personen tragen die Hauptverantwortung für das Design, die Durchführung und die Auswertung der Evaluation. Das Evaluationsteam bzw. der Evaluator oder die Evaluatorin sollte zusammen über die folgenden Qualifikationen und Kompetenzen verfügen:

- Mindestens fünf Jahre Erfahrung in der wissenschaftlichen Begleitung/Evaluation von Projekten im sozialen Bereich (sollte für mindestens ein Teammitglied zutreffen)
- Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Kenntnis altersgerechter, partizipativer Erhebungsmethoden
- Flexibel in der Anpassung der Evaluationsmethoden an neue Zielgruppen und sich verändernde Rahmenbedingungen

Bitte erläutern Sie, wie Sie die Kontinuität im Projekt auch während Urlaub, Krankheit etc. sicherstellen werden.

8. Laufzeit und Budget

Beginn der Evaluation: voraussichtlich 15.09.2021

Laufzeit: bis 31.12.2022

Budget: max. 72.000 EUR (inkl. MwSt., inkl. Reise- und Sachkosten)

9. Zusammenarbeit mit dem DRK-Team

Projektkoordinatorin	Direkte Ansprechpartnerin für das Evaluationsinstitut, Planung, Koordination und Steuerung der Evaluation, stellt Zugang zu relevanten Dokumenten und ggf. Ansprechpartnerinnen und -partnern zur Verfügung.
Durchführende Projektteams in Landesverbänden Schleswig-Holstein und Thüringen	Projektmitarbeitende, die direkt mit den Zielgruppen arbeiten, betreuen Evaluation auf Landesebene. Sie beteiligen sich als primäre Nutzende der Evaluation aktiv an der Umsetzung und Reflexion der Ergebnisse.



Referentin für Evaluation	Qualitätssicherung Evaluation, methodische Beratung und Begleitung der Ergebnispräsentationen, Wissenstransfer
---------------------------	--

10. Präsentation und Nutzung der Ergebnisse (Plan und Verantwortlichkeiten)

Zwischenergebnisse sollten in regelmäßigen Abständen (mindestens vierteljährlich) in Form von übersichtlichen Kurzpräsentationen im Rahmen eines Reflexionsgesprächs (kann auch online durchgeführt werden) an das Projektteam rückgespiegelt werden. Spätestens einen Monat vor Ende der Projektlaufzeit sollten die Gesamtergebnisse mit dem Projektteam in einem 1- bis 2-tägigen Workshop diskutiert werden. Die schriftliche Aufbereitung der Treffen als kurze Ergebnisprotokolle obliegt dem Evaluationsteam.

Darüber hinaus sollen Ergebnisse der Evaluation auch in weiteren Formaten im DRK präsentiert und nutzbar gemacht werden, beispielsweise in den Fachtreffen der Landesreferentinnen und Landesreferenten Kita.

Zum Abschluss der Evaluation wird ein Bericht von max. 20 Seiten (ohne Anhänge) als veröffentlichungsfähige Publikation bereitgestellt.

Bei der Erstellung der PowerPoints und Projektberichte ist auf Barrierefreiheit zu achten.

11. Auswahlprozess und –kriterien

Dem Angebot beizufügende Unterlagen:

A. Bietererklärung für Angebotsabgabe (B-11)

B. Erklärung zur Eignungsprüfung (B-20)

C. Unternehmensprofil

D. Unternehmensreferenzen

E. Umsetzungskonzept

- Evaluationsskizze (maximal 5 Seiten) mit Vorschlägen zu:
 - methodische Herangehensweise
 - barrierearme und partizipative Gestaltung der Evaluation
 - praxisorientierte innovative Formate der Ergebnissicherung und Dokumentation
 - Beispielagenda für einen Workshop im Rahmen der Evaluation
- Darstellung der Erfahrungen des Auftragnehmers
 - in Projekten mit der Zielgruppe Kinder
 - in den Themenfeldern Resilienzförderung/Einsamkeit
 - in der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation von Modellprojekten
- Lebensläufe der Mitglieder des Evaluationsteams (daraus sollte ersichtlich sein, inwiefern die Anforderungen unter Punkt 6 erfüllt sind)
- Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten im Team sowie Vertretungsregelungen

F. Preisblatt

Kostenkalkulation unter Angabe des Honorars der jeweiligen Evaluatoreninnen bzw. Evaluatoren und der voraussichtlichen Reise- und Nebenkosten (orientiert am



.000 €).

$$\sum \text{Preispunkte} + \text{Qualitätspunkte} = \text{Gesamtpunkte}$$

9

-

11



$$\frac{\text{günstigster Angebotspreis}}{\text{zu bewertender Angebotspreis}} \times 100 \times \text{Gewichtung} = \text{Preispunkte}$$

$$\sum \text{erreichte Punkte Qualitätskriterium (1) x Gewichtung} = \text{Qualitätspunkte}$$

Tabelle 2: Datenbasis der Evaluation

Perspektive	Verfahren	Zeitpunkt bzw. -raum	Zahl der befragten Personen
Projektteam	Auftaktworkshop	6./11. Oktober 2021	n = 4
	Fokusgruppe	16. August 2022	n = 3
	4 Reflexionsgespräche	10. Dezember 2021	n = 7*
		10. März 2022	
17. Oktober 2022			
Teilnehmende Fachkräfte	Online-Befragung Modulfortbildung (SH)	Februar/März 2022	n = 4
	Online-Befragung Modulfortbildung (TH)	Mai/Juni 2022	n = 14
	Paper-Pencil-Befragung Inhouse-Fortbildung (SH)	August 2022	n = 1
	Fokusgruppe (TH)	6. September 2022	n = 8, darunter 2 Leitungen
	Leitfadeninterviews (SH)	12. Oktober 2022	n = 2, darunter 1 Leitung
	Leitfadeninterviews (TH)	November 2022	n = 5
Teammitglieder	Leitfadeninterviews (TH)	10. November 2022	n = 3 in 2 Einrichtungen
	Leitfadeninterview (SH)	12. Oktober 2022	n = 3 in 1 Einrichtung**
Eltern	Leitfadeninterviews (TH)	28./29. November 2022	n = 2 in 1 Einrichtung

* Nicht alle Personen waren bei allen Gesprächen anwesend.

** Die Befragung erfolgte unmittelbar im Vorfeld des Interviews mit der teilnehmenden Fachkraft dieser Einrichtung. Die Ergebnisse sind daher in den Kurzbericht zu den Interviews mit teilnehmenden Fachkräften in Schleswig-Holstein eingeflossen.

8.2 Fragebogen für teilnehmende Fachkräfte

INTERVAL

Befragung zur DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“

Liebe Fachkräfte,

in den vergangenen Monaten haben Sie an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“ teilgenommen. Unser Team aus Wissenschaftlerinnen bei der INTERVAL GmbH begleitet das Modellprojekt TeilSein im Auftrag des DRK-Generalsekretariats über die gesamte Laufzeit. Nun haben wir eine Bitte an Sie. Wir möchten wissen, wie Sie die Fortbildung erlebt haben, was Sie für sich daraus mitnehmen konnten, was Ihnen an der Fortbildung gut gefallen hat und was man zukünftig noch besser machen könnte. Deshalb führen wir eine Befragung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch.

Es wird ungefähr 15 Minuten dauern, den Fragebogen auszufüllen. Die Befragung ist anonym. Bitte achten Sie selbst darauf, dass Sie auch bei offenen Textfeldern keine Namen, Standorte oder Ähnliches nennen. Sollten Ihre Angaben entsprechende Hinweise enthalten, werden wir sie im Nachhinein anonymisieren.

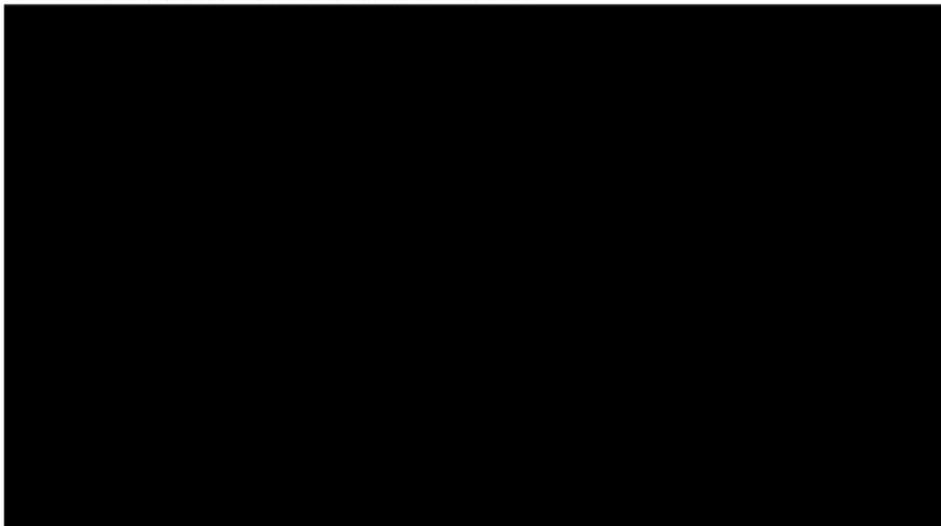
Wenn Sie einzelne Fragen nicht beantworten können oder möchten, dann lassen Sie das entsprechende Feld einfach frei.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an 

Herzlichen Dank vorab für Ihre Mitwirkung!

Viele Grüße,

Ihr Team der begleitenden Evaluation von INTERVAL



Angaben zur Fortbildung und Ihrem Tätigkeitsbereich

1. In welchem Umfang haben Sie an der Fortbildung teilgenommen?

- Ich habe an circa einem Viertel der Fortbildungstermine teilgenommen.
- Ich habe an circa der Hälfte der Fortbildungstermine teilgenommen.
- Ich habe an circa drei Viertel der Fortbildungstermine teilgenommen.
- Ich habe an (fast) allen Fortbildungsterminen teilgenommen.

2. Wenn Sie nicht an (fast) allen Fortbildungsterminen teilgenommen haben (Frage 1), haben Sie hier die Möglichkeit dies zu begründen.

3. In welchem Alter sind die Kinder, mit denen Sie arbeiten? (Mehrfachauswahl möglich)

- Krippenalter (ca. 0 bzw. 1 bis 3 Jahre)
- Kindergartenalter (ca. 3 bis 6 Jahre)
- Grundschulalter (ca. 6 bis 10 Jahre)
- ab 10 Jahre und älter

Ihre Motivation zur Teilnahme an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“

4. Wie haben Sie von der Fortbildung erfahren? Was hat Sie zur Teilnahme an der Fortbildung bewogen? Bitte beschreiben Sie!

Ihr Gesamteindruck von der Fortbildung

5. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten der Fortbildung?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher nicht zufrieden	gar nicht zufrieden
Inhalte der Fortbildung (z. B. Grundlagen zu den Themen Einsamkeit, Trauma und Resilienz, Lebensweltorientierung, Methoden für die Arbeit mit Kindern zum Thema Einsamkeit, Selbstfürsorge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang der Fortbildung (Anzahl und Dauer der Fortbildungstermine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitraum, über den die Fortbildungstermine verteilt sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Wenn Sie möchten, haben Sie hier die Möglichkeit, Ihre Antworten zu Frage 5 zu begründen.

Ihr persönlicher Zugewinn aus der Teilnahme an der Fortbildung

7. Wie lässt sich Ihr persönlicher Zugewinn an Wissen zu folgenden Themen am treffendsten beschreiben?

	Ich habe neues Wissen erworben	Ich habe bereits vorhandenes Wissen aufgefrischt	Ich habe weder neues Wissen erworben, noch vorhandenes Wissen aufgefrischt
Einsamkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trauma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resilienz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungspsychologischen Grundlagen in Bezug zu Einsamkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kindeswohl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialraum, Zusammenarbeit mit Eltern und Netzwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Wie lässt sich Ihr persönlicher Zugewinn an Kompetenzen aus der Teilnahme an der Fortbildung beschreiben?

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich bin sensibler geworden für die verschiedenen Lebenslagen von Kindern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin sensibler geworden für eigene Traumata und Übertragungsfällen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe neue resilienzfördernde Methoden für die Arbeit mit Kindern kennengelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe neue Strategien für Kinder zum Schutz vor Einsamkeit kennengelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe neue Methoden der Selbstfürsorge kennengelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe neue Strategien zum Transfer des erworbenen Wissens ins Team kennengelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Umsetzung in der Praxis

9. Wenn Sie an die nun folgenden Monate denken, in denen Sie das Erlernte umsetzen werden, wie gut fühlen Sie sich durch die Teilnahme an der Fortbildung auf die folgenden Tätigkeiten vorbereitet?

	sehr gut vorbereitet	eher gut vorbereitet	weniger gut vorbereitet	gar nicht gut vorbereitet
Pädagogische Arbeit mit Kindern zum Thema Einsamkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begleitende Arbeit mit Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenstransfer ins Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Welche Angebote bzw. Projekte planen Sie konkret? Bitte beschreiben Sie!

INTERVAL

Lob, Kritik und Verbesserungsvorschläge

11. Was hat Ihnen an der Fortbildung besonders gut gefallen?

12. Was hat Ihnen an der Fortbildung weniger gut gefallen?

13. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die Fortbildung?

Damit sind wir am Ende der Befragung angelangt. Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

8.3 Gesprächsleitfaden teilnehmende Fachkräfte

Evaluation: TeilSein – Resilienzförderung für Kinder

Gesprächsleitfaden Fokusgruppe Fachkräfte

Stand: 1. September 2022

1 Hintergrund

Einordnung: Im Evaluationskonzept sind folgende Datenerhebungen mit teilnehmenden Fachkräften vorgesehen:

- Online-Befragung (Schwerpunkt: Teilnahme an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“)
- Fokusgruppen (Schwerpunkt: Umsetzung des Erlernten in der Praxis)

Teilnehmende: An der Fokusgruppe nehmen Fachkräfte (n = 8) teil, die an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“ teilgenommen haben und nun das Erlernte in ihren Einrichtungen in der Arbeit mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen umsetzen. Parallel zur Arbeit in den Einrichtungen nehmen sie an Einzel- und Gruppencoachings teil.

Zeitlicher Rahmen: Für die Fokusgruppe sind insgesamt 2 Stunden eingeplant.

2 Gesprächsleitfaden

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung und Vorstellung Evaluationsteam • Auftrag der Evaluation und Einordnung der Fokusgruppe (Ziele und Inhalte) • Dank für Teilnahme an der Fokusgruppe und zuvor an der Online-Befragung • Methode Fokusgruppe: Leitfragen, gerne aber miteinander ins Gespräch kommen und eigene Beispiele und Themen anbringen • Verwendung der Daten (konkrete Produkte, ggf. Zitate), Datenschutz
Einstiegsfrage	<p>Bitte stellen Sie sich vor</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit Ihrem Namen • dem Namen Ihrer Einrichtung und • Ihrer dortigen Funktion <p>Nennen Sie außerdem kurz ein Highlight aus Ihren bisherigen Erfahrungen mit dem Projekt TeilSein – Resilienzförderung für Kinder.</p>
Coachings	<p>Im Projekt TeilSein macht der DRK-Landesverband Thüringen verschiedene Angebote für Fachkräfte: Sie haben an der TeilSein-Fortbildung teilgenommen und sind derzeit noch in Kleingruppen- und in Einzelcoachings dabei. Zur Ihren Erfahrungen mit der Fortbildung haben Sie sich schon bei der Online-Befragung geäußert. Jetzt interessieren uns noch die Coachings:</p> <p>Wie erleben Sie die Coachings und was nehmen Sie daraus mit?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Was funktioniert gut bei den Coachings?</p> <p>Was funktioniert weniger gut bei den Coachings?</p> <p>Haben Sie Ideen, wie das Coaching-Angebot verbessert werden könnte?</p>
Ansprache von Kindern und Arbeit mit Kindern; Resultate bei Kindern	<p>Inwiefern gelingt es Ihnen, das Erlernte in der Arbeit mit Kindern umzusetzen?</p> <p>Wie erleben Sie Ihre Arbeit mit Kindern seit der Teilnahme am Projekt TeilSein?</p> <p>Wie sprechen Sie die Kinder an? (Insb. Kinder, die ggf. von Einsamkeit betroffen sind)?</p> <p>Was funktioniert gut bei der Ansprache von und Arbeit mit Kindern?</p> <p>Was funktioniert weniger gut?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Welche Reaktionen oder auch Veränderungen haben Sie bei den Kindern beobachtet?</p> <p>Was glauben Sie, haben die Kinder von Ihrer Teilnahme am Projekt TeilSein?</p>

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
	<p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p>
<p>Ansprache von Eltern und Arbeit mit Eltern; Resultate bei Eltern</p>	<p>Inwiefern gelingt es Ihnen, das Erlernte in der Arbeit mit Eltern umzusetzen?</p> <p>Wie erleben Sie Ihre Arbeit mit Eltern seit der Teilnahme am Projekt TeilSein?</p> <p>Wie sprechen Sie die Eltern an? (Insb. Eltern, deren Kinder ggf. von Einsamkeit betroffen sind)?</p> <p>Was funktioniert gut bei der Ansprache von und Arbeit mit Eltern?</p> <p>Was funktioniert weniger gut?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Welche Reaktionen oder auch Veränderungen haben Sie bei den Eltern beobachtet?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p>
<p>Ansprache von Kolleg*innen und Arbeit mit Kolleg*innen; Wissenstransfer ins Team und in die Einrichtung</p>	<p>Inwiefern gelingt es Ihnen, das Erlernte Wissen ins Team bzw. in die Einrichtung zu tragen?</p> <p>Wie erleben Sie Ihre Arbeit im Team und in der Einrichtung seit der Teilnahme am Projekt TeilSein?</p> <p>Wie sprechen Sie Kolleg*innen an?</p> <p>Was funktioniert gut bei der Ansprache von und der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen?</p> <p>Was funktioniert weniger gut?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Welche Reaktionen oder auch Veränderungen haben Sie bei den Kolleg*innen und in der Einrichtung beobachtet?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p>
<p>Abschluss</p>	<p>Jetzt haben wir schon viel Besprochen. Vielen Dank für die Informationen und Einschätzungen! Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das im Interview noch nicht zur Sprache gekommen ist, was euch wichtig ist?</p> <p><i>Abschluss und Dank für das Interview</i></p>

8.4 Gesprächsleitfaden Einrichtungsleitungen

Evaluation: TeilSein – Resilienzförderung für Kinder

Leitfadeninterviews mit Leitungen von DRK- Einrichtungen

- Gesprächsleitfaden -

Stand: 20. September 2022

1 Hintergrund

Interviewpartner*innen: Leitungen von Einrichtungen, aus denen Fachkräfte an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“ teilgenommen haben und die nun das Erlernte in ihren Einrichtungen in der Arbeit mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen umsetzen.

Durchführung: Als Telefoninterviews (Dauer 30-45 Minuten)

2 Gesprächsleitfaden

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung und Vorstellung Evaluationsteam • Auftrag der Evaluation und Einordnung der Erhebung • Methode: Leitfragen, gerne aber miteinander ins Gespräch kommen und eigene Beispiele und Themen anbringen • Verwendung der Daten
Hintergrund befragte Person und Einrichtung	<p>Zu Beginn möchte ich Sie bitten, sich und Ihre Einrichtung kurz vorzustellen.</p> <p>Seit wann sind Sie schon in der Einrichtung?</p> <p>Wie groß ist Ihre Einrichtung (Zahl Mitarbeitende, Teamstruktur)?</p> <p>Gibt es Besonderheiten Ihrer Kita, die wir kennen sollten (z. B. Schwerpunkte, Kooperationsstrukturen, Einbindung in die Strukturen Ihres Trägers, anderen Einrichtungen des Trägers?)</p>
Motivation/Zielsetzungen, Ausgangslagen in der Einrichtung	<p>Was haben Sie sich davon versprochen, einer Fachkraft diese Fortbildung zu ermöglichen?</p> <p>Verfolgen Sie damit ein bestimmtes Ziel?</p> <p>Haben Sie sich als Einrichtung schon vorher mit dem Thema Einsamkeit auseinandergesetzt?</p>
Wissenstransfer ins Team und in die Einrichtung, den Träger, andere Einrichtungen	<p>Inwiefern ist es denn bisher gelungen, das erlernte Wissen ins Team zu tragen?</p> <p>Wie sind Sie bzw. die teilnehmende Fachkraft dabei vorgegangen?</p> <p>Was lief dabei gut? Was nicht?</p> <p>Wie kann ich mir das genau vorstellen?</p> <p>Gab es zu den Inhalten der Fortbildung auch im Austausch mit dem Träger oder anderen Einrichtungen?</p> <p>Wie kann ich mir das genau vorstellen?</p> <p>Welche Resultate haben Sie denn bei den anderen Einrichtungen /beim Träger beobachtet?</p> <p>Was lief dabei gut? Was nicht?</p>
Veränderungen durch die Teilnahme an „TeilSein“ und Mehrwert der Teilnahme	<p>Welche Veränderungen haben Sie seit der Teilnahme am Projekt „TeilSein“ beobachtet...</p> <p>... bei der Fachkraft, die an der Fortbildung teilgenommen hat (Wissen, Sensibilisierung, Haltung)?</p> <p>... bei anderen Kolleg*innen bzw. im Team?</p> <p>... in der Einrichtung insgesamt (Konzepte, Abläufe)?</p>

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
	<p>Was war dafür förderlich?</p> <p>Worin sehen Sie insgesamt den größten Mehrwert der Teilnahme an „TeilSein“ für Ihre Einrichtung?</p> <p><i>Jeweils: Wie kann ich mir das vorstellen? Inwiefern? Haben Sie dafür ein Beispiel?</i></p>
Umsetzbarkeit und Passgenauigkeit von „TeilSein“	<p>Inwiefern passen die Inhalte und Methoden zum Bedarf und zur Arbeitsweise in Ihrer Einrichtung?</p> <p>Sind die vermittelten Inhalte und Methoden für Ihre Einrichtung relevant?</p> <p>Sind die vermittelten Inhalte und Methoden in der Praxis gut umsetzbar?</p> <p>Mussten Anpassungen vorgenommen werden? Wenn ja, welche und warum?</p> <p>Wie fügt sich denn TeilSein in die bestehenden Angebote Ihres Trägers ein?</p> <p>Ist es eine sinnvolle Ergänzung?</p> <p>Inwiefern? Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Wie bewerten Sie die zeitliche Umsetzbarkeit der Fortbildung und der Coachings für Ihre Einrichtung?</p> <p>Ist der zeitliche Umfang insgesamt für Ihre Einrichtung gut machbar?</p> <p>Passte die zeitliche Verteilung und die Dauer der Einzeltermine?</p> <p>Lassen sich die Coachings zeitlich gut in den Alltag Ihrer Einrichtung integrieren?</p> <p>Wie schätzen Sie insgesamt das Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Teilnahme an „TeilSein“ ein?</p>
Einschätzungen zu Potenzialen und zu Skalierbarkeit	<p>Wo sehen Sie noch Verbesserungspotenzial in Bezug auf „TeilSein“?</p> <p>Eine Überlegung ist, das Projekt TeilSein perspektivisch noch in weiteren Kontexten umzusetzen, also zum Beispiel auf weitere DRK-Landesverbände zu transferieren?</p> <p>Inwiefern erscheint Ihnen das als vielversprechend?</p> <p>Was fällt Ihnen dazu ein? Was ist zu beachten?</p> <p>Was würden Sie in diesem Zusammenhang empfehlen?</p>
Abschluss	<p>Jetzt haben wir schon viel Besprochen. Vielen Dank für die Informationen und Einschätzungen! Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das im Interview noch nicht zur Sprache gekommen ist, was Ihnen wichtig ist?</p> <p><i>Abschluss und Dank für das Interview</i></p>

8.5 Gesprächsleitfaden Teams

INTERVAL

Evaluation: TeilSein – Resilienzförderung für Kinder

Leitfadeninterviews mit weiteren Teammitgliedern in DRK-Einrichtungen

- Gesprächsleitfaden -

Stand: 31. Oktober 2022

1 Hintergrund

Interviewpartner*innen: Teammitglieder von Einrichtungen, aus denen Fachkräfte an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“ teilgenommen haben und die nun das Erlernte in ihren Einrichtungen in der Arbeit mit Kindern, Eltern und Kolleg*innen umsetzen.

Durchführung: Als Einzel- oder Gruppeninterviews telefonisch oder per Videokonferenz (Dauer: 30 bis 60 Minuten)

2 Gesprächsleitfaden

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung und Vorstellung Evaluationsteam • Auftrag der Evaluation und Einordnung der Erhebung: • Methode • Verwendung der Daten
Hintergrund befragte Personen und Vorerfahrungen	<p>Zu Beginn möchte ich Sie bitten, sich kurz vorzustellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name • seit wann in der Einrichtung • Schnittstellen zur teilnehmenden Fachkraft
Wissenstransfer ins Team und in die Einrichtung; Resultate bei Fachkräften selbst	<p>Wie wurden Sie denn über die Fortbildung und die Inhalte informiert?</p> <p>Was fanden Sie an dieser Vorgehensweise gut, was ggf. auch nicht?</p> <p>Wie kann ich mir das genau vorstellen?</p> <p>Haben Sie da etwas Neues lernen können?</p> <p>Was war denn das genau? Haben Sie vielleicht ein Beispiel für mich?</p> <p>Haben Sie Veränderungen bei der teilnehmenden Fachkraft beobachten können?</p> <p>Inwiefern? Haben Sie dafür ein Beispiel?</p>
Ansprache von Kindern und Arbeit mit Kindern; Resultate bei Kindern	<p>Inwiefern gelingt es Ihnen, das Erlernte in der Arbeit mit Kindern umzusetzen?</p> <p>Wie erleben Sie Ihre Arbeit mit Kindern seit der Teilnahme am Projekt TeilSein?</p> <p>Wie sprechen Sie die Kinder an? (Insb. Kinder, die ggf. von Einsamkeit betroffen sind)?</p> <p>Was funktioniert gut bei der Ansprache von und Arbeit mit Kindern? Was funktioniert weniger gut?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Welche Reaktionen oder auch Veränderungen haben Sie bei den Kindern beobachtet?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p>
Ansprache von Eltern und Arbeit mit Eltern; Resultate bei Eltern	<p>Inwiefern gelingt es Ihnen, das Erlernte in der Arbeit mit Eltern umzusetzen?</p> <p>Wie erleben Sie Ihre Arbeit mit Eltern seit der Teilnahme am Projekt TeilSein?</p> <p>Wie sprechen Sie die Eltern an? (Insb. Eltern, deren Kinder ggf. von Einsamkeit betroffen sind)?</p>

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
	<p>Was funktioniert gut bei der Ansprache von und Arbeit mit Eltern? Was funktioniert weniger gut?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Welche Reaktionen oder auch Veränderungen haben Sie bei den Eltern beobachtet?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p>
Arbeit im Team	<p>Und wie verhält es sich mit der Arbeit im Team? Wie erleben Sie ihre Arbeit im Team und in der Einrichtung seit der Teilnahme am Projekt TeilSein?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Welche Veränderungen haben Sie bei sich selbst und im Team insgesamt beobachtet?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen?</p> <p>Haben Sie dafür Beispiele?</p>
Umsetzbarkeit und Passgenauigkeit von „TeilSein“ / Zusammenspiel von TeilSein und existierenden Angeboten	<p>Sind die vermittelten Inhalte und Methoden in der Praxis gut umsetzbar?</p> <p>Mussten Anpassungen vorgenommen werden? Wenn ja, welche und warum?</p> <p>Wie fügt sich denn das Angebot in die bestehenden Angebote Ihres Trägers ein?</p> <p>Ist es eine sinnvolle Ergänzung?</p> <p>Inwiefern? Haben Sie dafür Beispiele?</p>
Abschluss	<p>Jetzt haben wir schon viel Besprochen. Vielen Dank für die Informationen und Einschätzungen! Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das im Interview noch nicht zur Sprache gekommen ist, was Ihnen wichtig ist?</p> <p><i>Abschluss und Dank für das Interview</i></p>

8.6 Gesprächsleitfaden Eltern

INTERVAL

Evaluation: TeilSein – Resilienzförderung für Kinder

Leitfadeninterviews mit Eltern aus DRK- Einrichtungen

- Gesprächsleitfaden -

Stand: 31. Oktober 2022

1 Hintergrund

Interviewpartner*innen: Eltern von Kindern, die in einer Einrichtung betreut werden, aus der Fachkräfte an der DRK-Fortbildung im Projekt „TeilSein – Resilienzförderung für Kinder“ teilgenommen haben.

Durchführung: Als telefonische Einzelinterviews, Dauer: 15 bis 20 Minuten

2 Gesprächsleitfaden

Themenbereich	Leitfragen (fett gesetzt) und Vertiefungsfragen
Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung und Vorstellung Evaluationsteam • Auftrag der Evaluation und Einordnung der Erhebung • Methode: Leitfragen, gerne aber miteinander ins Gespräch kommen und eigene Beispiele und Themen anbringen • Verwendung der Daten
Hintergrund befragte Personen und Vorerfahrungen	<p>Zu Beginn möchte ich Sie bitten, sich kurz vorzustellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name • Alter Kind/Kinder • Berührungspunkte mit der teilnehmenden Fachkraft
Erleben der Wissensweitergabe an die Eltern	<p>Was haben Sie denn von der Fortbildung mitbekommen, an der (Name der Fachkraft) teilgenommen hat?</p> <p>Gibt/gab es spezielle Informationsangebote für Eltern?</p> <p>Was fanden Sie daran gut, was ggf. auch nicht?</p> <p>Wie wir wissen, hat (teilnehmende Fachkraft) ja (Beschreibung Aktivität)</p> <p>Wie lief denn das genau ab?</p> <p>Was fanden Sie daran gut, was ggf. auch nicht?</p> <p>...</p>
Umsetzung des Erlernten mit dem eigenen Kind / den eigenen Kindern	<p>Haben Sie da für sich etwas Neues lernen können?</p> <p>Inwiefern? Haben Sie ein Beispiel?</p> <p>Hatte das Einfluss auf den Umgang mit Ihrem Kind/ihren Kindern?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p> <p>Was funktioniert daran gut, was ggf. weniger?</p> <p>Haben Sie bei Ihrem Kind/ihren Kindern Veränderungen beobachtet?</p> <p>Wie kann ich mir das vorstellen? Haben Sie dafür Beispiele?</p>
Beobachtungen von Veränderungen in der Kita insgesamt	<p>Haben Sie in der Kita Veränderungen beobachtet, seit (Name Fachkraft) an der Fortbildung teilgenommen hat?</p> <p>Inwiefern? Haben Sie dafür Beispiele?</p>
Abschluss	<p>Jetzt haben wir schon viel Besprochen. Vielen Dank für die Informationen und Einschätzungen! Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das im Interview noch nicht zur Sprache gekommen ist, was Ihnen wichtig ist?</p> <p><i>Abschluss und Dank für das Interview</i></p>

8.7 Ausgewählte Ergebnisse

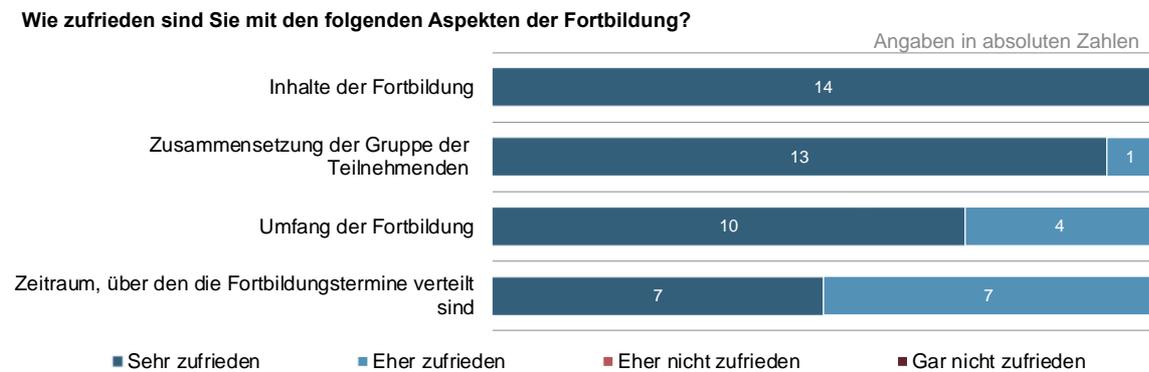
Tabelle 3: Hintergrundinformationen zu den durchgeführten Fortbildungen

	Modulfortbildung Schleswig-Holstein	Inhouse-Fortbildung Schleswig-Holstein	Modulfortbildung Thüringen
<i>Zeitlicher Umfang und Verteilung der Termine</i>	Ca. 56 Stunden verteilt auf 3 Blöcke und insgesamt 7 Tage (teils mehrtägige Termine) Sept. 2021 bis März 2022 + Kickoff im Aug. 2021	Geplant: September 2021 bis März 2022	Ca. 80 Stunden verteilt auf 4 Blöcke und insgesamt 11 Tage (teils mehrtägige Termine) Okt. 2021 bis April 2022 + Kickoff im Sept. 2021 + Treffen im Sept. 2022 + Abschluss im Dez. 2022
<i>Teilnehmende ursprünglich</i>	7 Personen, darunter 6 Fachkräfte aus verschiedenen Kitas, darunter 2 Leitungskräfte 1 Person vom Jugendrotkreuz ³⁹	14 Personen: Fachkräfte einer Kita mit angedocktem Familienzentrum	15 Fachkräfte aus verschiedenen Kitas ⁴⁰
<i>Teilnehmende mit Abschluss</i>	4 Personen, darunter 3 Fachkräfte aus 2 Kitas (inkl. 2 Leitungskräfte) und 1 Person vom Jugendrotkreuz	0 (wurde abgebrochen wegen Umstrukturierung in der Einrichtung)	14 Fachkräfte aus verschiedenen Kitas, darunter 3 Leitungen und 1 Fachberatung
<i>Module durchgeführt durch</i>	Überwiegend durch externe Referent*innen (n = 6)	-	Überwiegend durch zuständige Projektkoordinatorin, teils mit externen Referent*innen
<i>Titel der Fortbildung</i>	TeilSein – „Zusammen gegen Einsamkeit bei Kindern“	-	TeilSein – Resilienzförderung für Kinder
<i>Bezeichnung der Absolvent*innen</i>	Einsamkeitsbegleiter*innen	-	Fachkräfte für Resilienzförderung

³⁹ Insgesamt gab es fünf Anmeldungen aus dem Jugendrotkreuz, darunter viele Jugendgruppenleitungen. Diese waren jedoch nur anfangs bei der Kick-Off-Veranstaltung und teils noch bei der Einführungsveranstaltung dabei und haben sich dann gegen eine weitere Teilnahme entschieden.

⁴⁰ Eine der Kitas gehört zu einem Mutter-Kind-Heim.

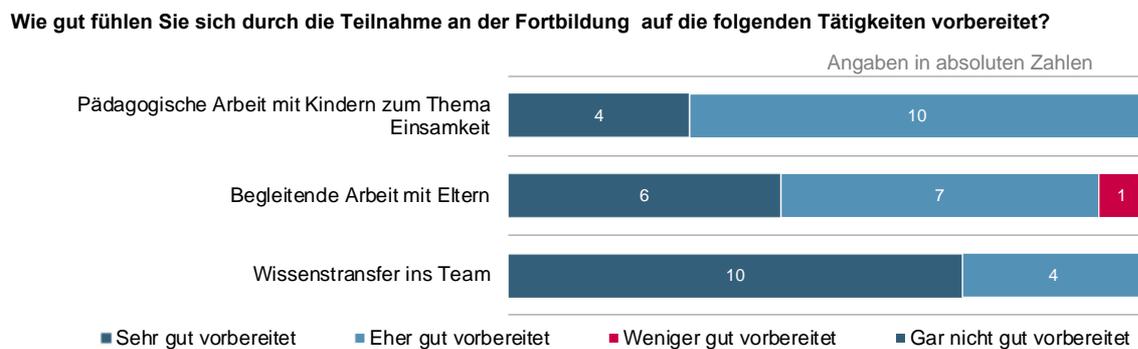
Abbildung 5: Zufriedenheit der teilnehmenden Fachkräfte mit verschiedenen Aspekten der Fortbildung (Thüringen)



Quelle: Online-Befragung von Fachkräften; Modulfortbildung Thüringen, n = 14

© INTERVAL 2023

Abbildung 6: Selbsteinschätzung der teilnehmenden Fachkräfte: Vorbereitung auf verschiedene Tätigkeiten durch die Fortbildung (Thüringen)



Quelle: Online-Befragung von Fachkräften; Modulfortbildung Thüringen, n = 14

© INTERVAL 2023

Abbildung 7: Beispiel für die Aufbereitung von Inhalten aus TeilSein für Eltern

TeilSein

Wir sind Teil des Projekts TeilSein

Resilienzförderung für Kinder in DRK-Kindergärten

Liebe Eltern des DRK-Kindergartens

Jesper Juul, ein dänischer Familientherapeut, hat den Satz geprägt, dass Kinder nicht lebensfähig werden, wenn wir ihnen alle Steine aus dem Weg räumen. Wir leben in unserem Kindergarten nach der Überzeugung, dass wir unseren Kindern nicht alle Steine aus dem Weg räumen können oder sollten. Aber wir können unsere Kinder stark machen und begleiten, damit sie mit allen Steinen umgehen können, die ihnen vor die Füße geworfen werden.

Deshalb haben wir uns als DRK-Kindergarten dazu entschieden, uns im Rahmen des Projekts TeilSein zum Thema Resilienz bei Kindern zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Resilienz wird als psychische Widerstandsfähigkeit von Menschen bezeichnet. Das bedeutet, dass resiliente Menschen einen vollen Rucksack an Handlungsstrategien mit sich tragen, der sie bei besonders herausfordernden Situationen unterstützt.



Was bedeutet dieser Rucksack ganz konkret für Ihre Kinder:

- Mein Rucksack ist robust und schützt was drin ist.
- Er ist flexibel und passt sich an meinen Rücken an.

- Mein Rucksack enthält Dinge von Mama und Papa.
- Manchmal ist auch etwas von den pädagogischen Fachkräften meines Kindergartens drin.
- Vielleicht finde ich in diesem Rucksack Dinge, die ich verloren glaubte.
- Mein Rucksack ist mein ständiger Begleiter & er enthält alles, was ich im Alltag benötige.

TeilSein stellt demzufolge keine einzelne Fördermaßnahme für Kinder mit besonderen Bedarfen dar, sondern betrifft alle Kinder. Denn unser Ziel ist es, alle Kinder für die kleinen und großen herausfordernden Lebenslagen, wie Konflikte mit Freunden, Übergang von Kindergarten in Grundschule oder Trennung und Sehnsucht nach lieben Menschen, stark zu machen.

Für unseren Kindergarten durfte ich seit Herbst 2021 an diesem Fortbildungsprogramm teilnehmen und möchte mich als Ihr möglicher Ansprechpartner anbieten. In den einzelnen Modulen habe ich noch mehr über Themen wie Resilienz, Kinderschutz, Lob und Anerkennung, Trauer und Tod, Einsamkeit, Selbstfürsorge und Methoden der Informationsweitergabe im Team erfahren. Es entstanden neue Netzwerke und Plattformen zum Austausch mit Thüringer Kindereinrichtungen, Fachberatern und Institutionen. Es war für mich eine Herzenssache mit diesen neu gesammelten Erkenntnissen unseren Familiennachmittag aufleben zu lassen.

Falls Sie nun neugierig auf das Projekt TeilSein geworden sind, werden sie in den nächsten Tagen eine neue Rubrik in der Kita App mit dem Namen „Resilienzförderung“ finden. Die vorgestellten Bücher können im Kindergarten ausgeliehen werden.

Ich freue mich sehr auf Ihre Fragen, Ideen und Ihr Interesse am Rucksack voller Handlungsstrategien!

Herzliche Grüße & bleiben Sie gesund

Ihre [Name] und das Team des DRK-Kindergartens [Name]

8

Lob und Anerkennung

Lob und Anerkennung

Das Kind tut nie etwas gegen dich, sondern für seine Entwicklung. Lob kann als Manipulation genutzt werden, es zeigt dem Kind, dass das gezeigte Verhalten einem angestrebten Ergebnis entspricht, dient aber nicht der respektvollen Zusammenarbeit.

Lob stärkt die Abhängigkeit von Anerkennung, dadurch richten sich Kinder an der Bewertung „positiv oder negativ“ aus, anstatt sich an ihrer eigenen Beurteilung zu orientieren. Das erzeugt mehr Unsicherheit, vorschnelles Aufgeben, geringe Ausdauer.

Lob nimmt Kindern oft die Entscheidung ab, ob und auf welche Art und Weise sie sich über ihre Erfolge selbst freuen können. Lob vermindert das Interesse am Tun, wenn die dadurch erlangte Aufmerksamkeit wichtiger wird als die Tätigkeit.

Lob beendet häufig den Mut zur Kreativität und das Interesse am Tun, da es einen Druck erzeugt weiterhin gut bleiben zu wollen und es geht nicht mehr um die Sache sondern nur das Lob. Erhält das Kind kein Lob entsteht oft das Gefühl nicht mehr zu genügen.

Wie können wir Kinder nun bestärken, dass das, was sie tun wertvoll ist? Wie gelingt es uns, sie nicht in eine Abhängigkeit von lobenden Worten zu drängen? Wie können wir Worte wie „Toll, Schick, Prima, Super, Beste/r“ in unserem Vokabular ersetzen?

Anerkennung meint die Grundhaltung- Ich beachte dich!

Die Art der nicht-wertenden Begleitung ist nicht un-emphatisch oder gar lieblos, sondern respektvoll und wertschätzend. Sie zeigen dem Kind in Worten und an der Stimme, dass der Sprechende sich über das Ergebnis, die Anstrengungsbereitschaft freut und ganz beim Kind ist.

Erwachsene können mit Interesse

und Freude den Lernprozess oder die Ergebnisse beschreiben, ohne die Regie zu übernehmen: Bsp. für den Prozess: „Du versuchst herauszufinden, wie das geht.“, für das Ergebnis: „Du hast für alle Puzzleteile den richtigen Platz gefunden.“ „Du hast herausgefunden, wie das mit dem Rücktritt funktioniert.“, Nicht-Gegenständliches: „Hier hast du Blau und Gelb übereinander gemalt. Jetzt ist es grün.“

Oft kommen Kinder mit einem gemalten Bild und erleben eine schnelle Antwort, mitunter schauen wir Großen nicht mal richtig hin. Wie würden ihre Augen leuchten: „Oh ich sehe du hast etwas gemalt. Du hast mit Buntstiften gezeichnet. Kannst du mir erzählen, was du alles malen wolltest? Das ist schwierig, aber du hast versucht, es auf das Papier zu bringen.“ Wenn dann noch Gelegenheit ist, einem Dritten davon zu erzählen: „Ich habe heute ein Bild von... bekommen und er/sie hat mir erzählt, was er/sie gemalt hat.“, dann werden Sie den Eindruck haben, dass Kinder sofort wachsen, weil sie stolz auf ihre Mühe sind und nicht nur das Ergebnis zählt. Versuchen Sie im Alltag kleine Dinge zu kommentieren: „Ich sehe, dass du dich anstrengst deine Hose alleine anzuziehen. Das ist schwer. Du nimmst beide Hände und ziehst dein Hosenbein hoch. Gleich schaut der Fuß heraus. So weit hast du es schon geschafft!“



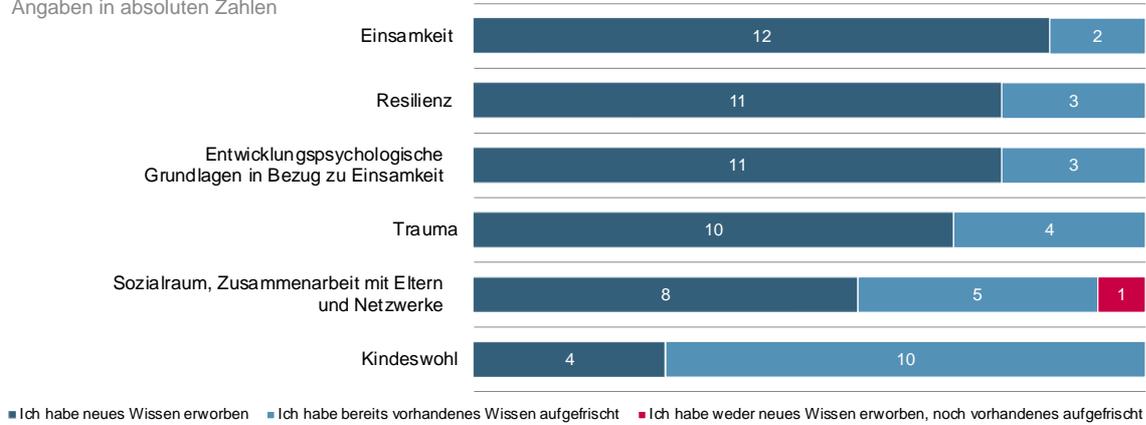
Viele Beispiele sind in dem Buch enthalten. Da es nur noch als Hörbuch erhältlich ist, können Sie das Buch bei Bedarf auch im Kindergarten ausleihen.

10

Abbildung 8: Selbsteinschätzung der teilnehmenden Fachkräfte: Zugewinn Wissen (Thüringen)

Wie lässt sich Ihr persönlicher Zugewinn an Wissen zu folgenden Themen am treffendsten beschreiben?

Angaben in absoluten Zahlen



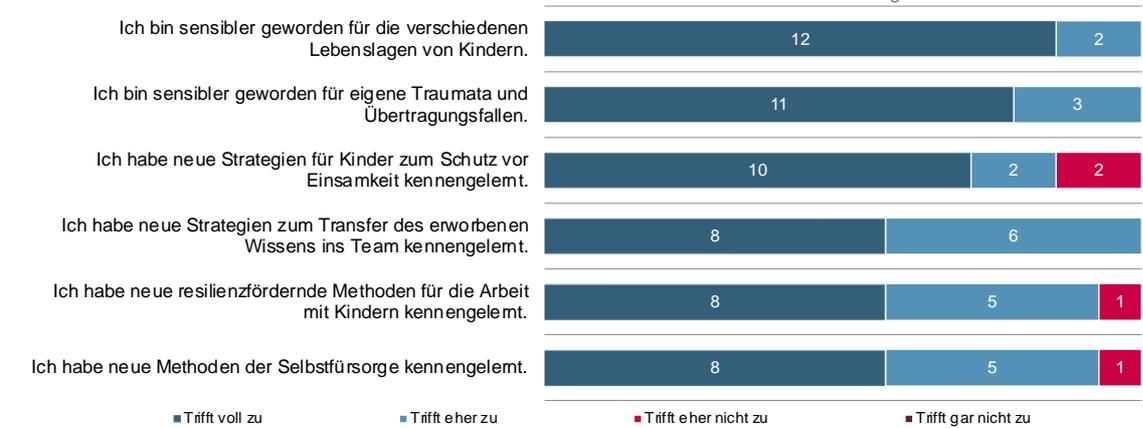
Quelle: Online-Befragung von Fachkräften; Modulfortbildung Thüringen, n = 14

© INTERVAL 2023

Abbildung 9: Selbsteinschätzung der teilnehmenden Fachkräfte: Zugewinn Kompetenzen (Thüringen)

Wie lässt sich Ihr persönlicher Zugewinn an Kompetenzen aus der Teilnahme an der Fortbildung beschreiben?

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: Online-Befragung von Fachkräften; Modulfortbildung Thüringen, n = 14

© INTERVAL 2023