

# Erstberatung für Betroffene von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG)

06. 10. 2020

Tim Weber

Prozesswerkstatt Leipzig: <https://www.prozesswerkstatt-leipzig.org/>

Trainer und Berater nach dem ATCC-Ansatz

Anke Märker

Martin-Luther-Universität

Sozial- und Konfliktberatungsstelle / AGG – Beschwerdestelle



# Workshopthemen



Erstkontakt / Erst-, Verweis- und Antidiskriminierungsberatung

Standortbestimmung - Rollenklärung

Beratungsgrundsätze – Gesprächsführung und Gesprächssetting

Umgang mit Erlebtem und Emotionen

(Selbst-) Fürsorge



# Erstkontakt

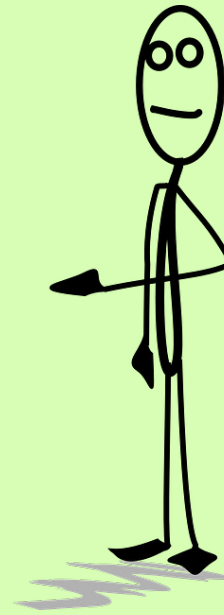


Beratung suchende Person

beratende Person



Formalität  
Handlungspflichten  
Vertraulichkeit  
Erwartungen  
Ziele  
Möglichkeiten  
Emotionen  
Persönlichkeit  
Erfahrungen  
Kompetenzen  
Grenzen  
Rollen



...

# Erstberatung



- Emotionale Unterstützung
- Klärung des Anliegens / des Ziels
- Rückmeldung zu Möglichkeiten der Erstberatung
- Verantwortliches Sammeln und Strukturieren von Information
  - so viel / konkret wie nötig, so wenig / unkonkret wie möglich
  - Jedes Gespräch ist eine Intervention!
- Empowerment – eigenverantwortliche Wahrnehmung von Rechten und Handlungsalternativen
- Entwicklung erster Lösungsideen und Handlungsmöglichkeiten
- Verweis / Weitervermittlung?



# Verweisberatung



- Niedrigschwellige erste Unterstützung  
nah am Alltag der Rat suchenden Person
- Informationssammlung mit Zielstellung, die für das  
Beratungsanliegen und – bedarf kompetente Stelle identifizieren
- Weitervermitteln  
spezialisierte Beratungsstelle (Bund / regional, staatlich /  
nicht-, horizontal / zielgruppenspezifisch)  
psychosoziale Beratung  
Beschwerdestellen  
...
- Informieren über Unterstützungsangebote – Herstellen des  
Kontaktes
- Rückmelden, wenn es erkennbar nicht um Diskriminierung geht  
– „Vermittlungsschleifen“ vermeiden





- über den Einzelfall hinausgehende Handlungsfelder
- Zielstellung:
  - Schaffen einer Antidiskriminierungskultur =
  - Erkennen und Verändern diskriminierender Strukturen
  - Unterstützung bei Durchsetzung von Rechten
- Arbeit mit Diskriminierungsverantwortlichen

# Wo stehen Sie?

## Ihre Person



- Kontaktaufnahme als Vertrauensvorschuss
- Auftragsklärung – kommt von Klient\*in!
- Rollenklärung: Handlungspflichten
  - formal, non - formal
  - (Un-) Abhängigkeit
- Reflexion eigener Erfahrungen und Zugehörigkeiten
  - Management von Konflikten, Emotionen,
  - Informationen...



# Wo stehen Sie? Ressourcen und Kompetenzen

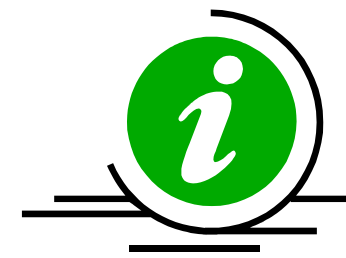


persönlich und professionell:

- Welche Qualifikationen und Erfahrungen haben Sie für die Unterstützung von Betroffenen (eigene Beratungskompetenz und –ressourcen)?
- Wo sind Ihre ganz persönlichen Grenzen?
- Welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung?
- Welche anderen geeigneten Beratungs- und Unterstützungsangebote existieren in örtlicher Nähe?







- im Einklang mit Zielstellung / Rolle / Auftrag
  - Fragen für ein grobes Verständnis der Situation (Wer? Was? Wann? Wo?)
  - Was möchte ratsuchende Person tun? Was soll geschehen?
  - Welche Unterstützung wünscht die Rat suchende Person von Ihnen? Von anderen? Was soll keinesfalls passieren?
  - Welche anderen Unterstützungsmöglichkeiten wurden bereits genutzt? Welche Erfahrungen wurden dabei gemacht?
  - Welche Abhängigkeiten gibt es?
- Grenzen erkennen und rückmelden, Unsicherheiten benennen

***! 2 – Monats – Frist nach AGG beachten! → Schnelle (Teil-) Entscheidungen nötig?***

# Informationen Sammeln und Strukturieren

## Was? Wer? Wann? Wo?

Wo?  
Wer?  
Wann?  
Was?  
Weshalb?  
Wie?

Was ist genau geschehen?

Wann genau? Wo genau? Wie genau?

Welche Vorgeschichte gibt es?

Wer war beteiligt?

Welche Indizien oder Verdachtsmomente gibt es?

Wer kann Angaben bestätigen?

Was wurde bereits unternommen?

Wer wurde bereits angesprochen? Wer wurde einbezogen?

→ Gedächtnisprotokoll



# Diskriminierung indirekt thematisieren



- „normale“ Alltagsbeschreibung
  - „Naja, als Wissenschaftlerin in MINT-Fächern ist es ja klar, dass man als Frau anders angesehen wird.“
- Umschreibung, z. B. durch veränderte Verhaltensweise
  - „Im neuen Arbeitsbereich habe ich mich anders gekleidet.“
- deutliche Distanz – zeitlich, räumlich, emotional
  - „Vor dem Vorfall ...“
- zu eigen machen
  - „Ich kann ja verstehen, dass es für die Männer komisch ist in diesem Arbeitsbereich mit Frauen zusammenzuarbeiten.“
- Systematische Nichtthematisierung
  - zu erwartende Diskriminierungserfahrungen werden ausgespart

# Diskriminierung benennen...

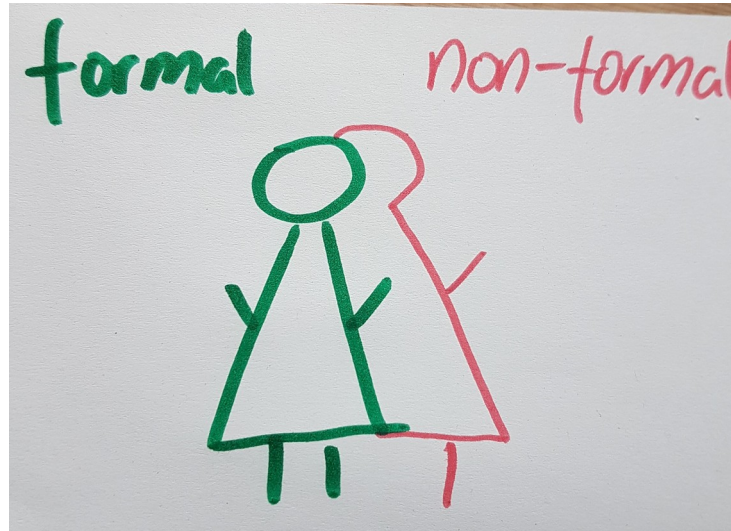


- gibt dem Erlebten einen Namen und Rahmen,
- eröffnet Handlungsspielräume,
- ermutigt die Betroffenen,
- signalisiert Bereitschaft zur Auseinandersetzung,
- nimmt eventuelle Selbstzweifel / Selbstbeschuldigungen,
- wirkt Resignation entgegen,
- offenbart Verletzung der Betroffenen.



# Formale und non-formale Rollen

Aufgabe  
Verantwortung  
Funktion



Ängste  
Bedürfnisse  
Muster

Berater\*in

der\*die Überforderte  
die\*der Empathische  
Vertraute\*r  
Retter\*in

# Beraten – aber wie?

## Ablauf einer Beratung

1. Kennen lernen, Gefühle aussprechen, Ablauf der Beratung klären
2. Ziel: Was soll bearbeitet werden?
  - Ist das Ziel erreichbar? Woran kann ich erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?
  - Ist das Ziel erstrebenswert?
  - Für wen ist das Ziel wichtig?
3. Um was geht es? (Hintergründe erfahren)
4. Den Blick weiten (Um was geht es noch?)
5. Erste Schritte, konkrete Verankerung
6. Abschluss der Beratung



# Beraten – aber wie?



Vorsicht vor (unterschwelligem/ unbewussten) Bagatellisierungen / Relativierungen!

Betroffene haben ein Recht auf ihre Betroffenheit! → Anerkennung der Verletzung

Positionierung versus Allparteilichkeit/ Neutralität

Umgang mit Emotionen – die der Betroffenen sowie der beratenden Person;  
Anerkennen heißt nicht Zustimmung!

Selbstzweifel – Recht auf eigene Wahrnehmung und Emotionen

achtsamer Umgang mit Grenzen – eigene und der ratsuchenden Person

Empowerment – Unterstützung zur Eigenverantwortlichkeit, Rollenklärung

Geschwindigkeit und Bedürfnisse der Betroffenen als Richtschnur für alle Handlungen

Resonanz statt Bewertung!



# Trauma...



- ... starke psychische Erschütterung bei Überforderung der psychischen Schutzmechanismen sowie des angeborenen biologischen Stresssystems (→ suboptimale Verarbeitung)
- ... hervorgerufen durch plötzlich einsetzende, psychische oder körperliche Belastungssituationen
- ... begleitet von Angstgefühlen, Stress, Hilflosigkeit, Entsetzen
  
- Fehlende oder destruktive Verarbeitung kann zu weiterführenden psychischen Symptomen führen
- Akute Belastungsreaktion (Taubheitsgefühle, Trauer-Wut-Abgestumpftheit, Schlafstörungen, körperliche Stresssymptome ...)
- Posttraumatische Belastungsstörung (Flashbacks, sozialer Rückzug...)
- **bei Anzeichen von Trauma weitervermitteln!**



# Tipps aus der Praxis zur Unterstützung der Betroffenen und Ihnen selbst (1)



Sicherheit und Beruhigung: „crisis zone“ → „Comfort zone“

sicherer Ort fern der Katastrophenzone

über das Geschehen reden: authentisch, einfühlsam, geduldig

Grenzen achten! (der\*des Klientin\*en und die eigenen!)

Austausch- und Reflexionsräume suchen

Supervision / kollegiale Beratung

Eigene Rolle kennen und immer wieder am Ziel der\*des Klienten\*in orientieren

Empathie und Resonanz bedeutet nicht Bewertung



# Tipps aus der Praxis zur Unterstützung der Betroffenen und Ihnen selbst (2)



## Selbstfürsorge:

Atem- und Körperübungen

Körperliche Aufgaben – Sport, Praktisches mit den Händen; raus aus dem Kopf, raus aus der Starre

Soziale Kontakte

Wut rauslassen

Pausen machen

Rituale – Verträge mit sich selbst (z.B. Zettel verbrennen, Truhe verschließen, Arbeit beenden...)

Struktur → Halt und Zuverlässigkeit (z.B. Tagesablauf)

milde, nachsichtig & wohlmeinend mit sich selbst sein.

Bedürfnisklärung – „heile Momente“ gönnen – Introspektive („Wie geht es mir?“  
Was tut mir gut?“)

Haltungsarbeit ist ständige Arbeit



**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit  
und Mitarbeit!**

