

Von der Partizipation über Empowerment zum Leadership

Das GESINE-Leadership-Konzept in der Erarbeitung eines Handlungsleitfadens zum Schutz vor Gewalt gegen Frauen im Frauenheim Wengern¹

„Es ist nicht die Frage, *OB* Sie Kontakt zu gewaltbetroffenen Menschen haben, sondern nur, *WIE* Sie diesen Kontakt gestalten!“ Dieser GESINE Leitsatz ist auch die Grundidee, mit der GESINE unterschiedlichste Einrichtungen darin unterstützt, eigene Gewaltschutzkonzepte zu entwickeln. GESINE selbst ist ein Sozialunternehmen in gemeinnütziger Trägerschaft, das mit verschiedenen Einrichtungen, Projekten und Programmen der Gewalt im Geschlechterverhältnis entgegenwirkt.

Das Frauenheim Wengern, eine Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderungen mit angeschlossener Werkstatt, landwirtschaftlichem Betrieb und Außenwohngruppen, ist zunächst mit der Bitte um Durchführung einer Fortbildung zum Thema „Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen“ an uns herangetreten. Die GESINE Basisfortbildung sollte den Mitarbeitenden den aktuellen Forschungsstand vermitteln, sie für das Thema sensibilisieren und ihnen erste Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Ein herausragendes Merkmal des Themas Gewalt gegen Frauen ist nach wie vor seine Tabuisierung im Alltag, die als nahezu durchgängiges Phänomen in Politik, Gesellschaft, Wissenschaft, öffentlichem und privatem Raum zu beobachten ist. So auch im Arbeitsalltag des Frauenheims. In der Fortbildung wurde deutlich, dass die Prävalenzzahlen von Gewaltvorkommnissen im Leben behinderter Frauen in keinem Verhältnis dazu stehen, wie oft – oder besser gesagt – wie selten, Gewaltwiderfahrnisse und deren Folgen mit den Frauen, die in der Einrichtung leben und arbeiten, thematisiert werden. Frauen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen sind in erheblichem Maße von körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt im Lebensverlauf betroffen. Zugleich stehen ihnen oft geringe Ressourcen zur Verfügung, um gesundheitliche Folgen der erlebten Gewalt einzugrenzen. Die Inanspruchnahme externer Hilfen und Versorgungsangebote ist durch fehlende Information sowie durch Mängel in der Erreichbarkeit, Qualifikation und Eignung der Angebote erheblich erschwert. Somit sind Frauen, die in Einrichtungen leben, darauf angewiesen, dass ihre Betreuerinnen und Betreuer traumainformiert mit den Gewalterlebnissen umgehen können und ihnen Zugänge zu weiteren Hilfen ermöglichen. Auf den Umgang mit Gewaltfolgen und die Intervention bei akuter geschlechtsbezogener Gewalt wurden die Mitarbeitenden allerdings in ihren Ausbildungen kaum vorbereitet, so dass Unsicherheiten, Informationslücken und Unklarheiten bezüglich der eigenen professionellen Rolle in der Interventionskette zwangsläufig vorhanden sein mussten. Die zweite, vertiefende GESINE Fortbildung wurde auf den konkret artikulierten Bedarf der Mitarbeitenden hin konzipiert und bot Handlungsansätze traumainformierter Unterstützung vor dem Hintergrund kognitiver Beeinträchtigung der Bewohnerinnen. In praktischen Übungen zeigten sich allerdings verschiedene, vor allem strukturelle Umsetzungsbarrieren. Offene Fragen der Zuständigkeiten, des professionellen Auftrages, der Handlungskompetenzen und des Rückhalts durch die Einrichtungsleitung nahmen den Teilnehmenden die Zuversicht, die gewonnenen Kompetenzen im Arbeitsalltag umsetzen zu können.

¹ Die Erarbeitung eines Handlungsleitfadens zum Schutz gegen Gewalt von Frauen ist der erste Teil eines genderspezifischen Schutzkonzeptes im Frauenheim Wengern.

Nach Erörterung dieser Barrieren wurde GESINE von der Einrichtungsleitung gebeten, einen Workshop durchzuführen, mit dem organisatorische Stärken und Schwächen in Bezug auf Gewalt gegen Frauen näher analysiert werden sollten. Die Ergebnisse des Workshops sowie deren Diskussion auf der Leitungsebene des Frauenheims führten zu dem Auftrag an GESINE, das Frauenheim Wengern in der Erstellung eines Handlungsleitfadens „Gewalt gegen Frauen“ zu unterstützen. Hierzu wurde eine „Steuerungsgruppe“ eingerichtet, die sich aus Leitungsebene, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wohnbereiche, der Werkstatt- und Arbeitsbereiche sowie der Mitarbeitendenvertretung zusammensetzte und deren Arbeitssitzungen von GESINE moderiert wurden. Dem Gedanken der Partizipation folgend, sollten Bewohnerinnen der Einrichtung an dem Verfahren beteiligt werden. Dies führte zur Gründung einer Frauengruppe, die durch GESINE Mitarbeiterinnen begleitet wurde und den Teilnehmerinnen zunächst im Sinne einer geleiteten Selbsthilfegruppe die Möglichkeit bot, (für Einige zum ersten Mal in ihrem Leben) über erlebte Gewalt zu sprechen. Vertraulichkeit, Schweigepflicht, Freiwilligkeit und Selbstbestimmung gehörten zu den ersten Vereinbarungen, die von den Frauen der Frauengruppe als grundlegend für die weitere Arbeit festgelegt wurden. Die GESINE Mitarbeiterinnen sorgten ihrerseits für einen geschützten, traumainformierten Rahmen. Psychoedukative Elemente ermöglichten es den Gruppenteilnehmerinnen zunehmend, einige Grundlagen traumainformierten Handelns selbst anzuwenden und eigene Reaktionen aus der Vergangenheit und Gegenwart besser einzuordnen. Zugleich begaben sich alle Beteiligten in den gemeinsamen Lernprozess, die Möglichkeiten und Grenzen jeder Einzelnen besser kennenzulernen und wert zu schätzen.

Traumainformiertes Leadership-Coaching

GESINE entwickelte ein Konzept des Traumainformierten Leadership-Coachings, mit dem einerseits die Arbeitsziele erreicht und die persönlichen Potenziale gefördert, andererseits die Selbststärkungsprozesse weiter unterstützt werden konnten. Grundlegend ist ein Traumaverständnis, das die komplexen Zusammenhänge zwischen Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen im Lebenslauf, stärkenden und depotenzierenden Einflüssen, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und gesundheitlichen Fehlversorgungen anerkennt. Gerade wegen der vielfältigen eigenen Gewaltbetroffenheiten der Gruppenteilnehmerinnen galt es, die Balance zwischen Potenzialförderung und Wahrnehmung der Bedürftigkeit zu halten. Alle Teilnehmerinnen lebten aufgrund psychischer Erkrankungen und/oder kognitiver Einschränkungen in der Einrichtung und wurden ggf. medikamentös eingestellt. Ihre Alltag wurde von rechtlich eingeschränkter Selbstbestimmung (gesetzliche Betreuung), dem Wohnen in einer Einrichtung mit Bezugsbetreuungssystem, dem Arbeiten in einer Werkstatt oder einem anderen Arbeitsbereich des Frauenheims und der Abgeschlossenheit der Einrichtung geprägt. Sie verfügten über unterschiedliche Kommunikationskompetenzen, waren unterschiedlich sicher darin, sich im öffentlichen Raum fortzubewegen, um z.B. eine Beratungsstelle aufzusuchen. Manche waren verheiratet, hatten Kinder, lebten in einer Partnerschaft, Andere nicht. All diese Aspekte (und viele mehr) beeinflussten die Arbeit der Frauengruppe. Traumainformiertes Coaching unter diesen Bedingungen bedeutet, die Potenziale ebenso wie die depotenzierenden Faktoren in jeder Gruppensitzung neu auszuloten und in den Arbeitsablauf zu integrieren. Es bedeutet, sich des schmalen Grades zwischen Kompetenzwahrnehmung und Überforderung bewusst zu sein und stabilisierende Aspekte in jeden Arbeitsschritt zu integrieren. Es gehört zum Standard traumainformierten Coachings, die Gruppensitzung im Zweierteam zu begleiten und zusätzlich bei Bedarf Einzelberatung für die Gruppenteilnehmerinnen anzubieten. Rituale strukturieren den Ablauf des Treffens und bieten Sicherheit und Orientierung. Traumainformiertes Coaching beinhaltet eine große Methodenkompetenz und gleichzeitig die Fähigkeit, die Methoden an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden anzupassen. In unserem Verständnis bietet Traumainformiertes

Coaching ein Gelände, das die Teilnehmenden auf ihrem Weg stützt, aber nicht behindert. Gleichzeitig stellt traumainformierte Gruppenarbeit auch Anforderungen an die Einrichtung. Prozesse, die im Rahmen der Gruppenarbeit bei den Frauen in Gang gesetzt werden, hören mit Ende der Gruppensitzung nicht auf. Es kann sein, dass in den Folgetagen Erinnerungen aktiviert oder Gefühle angeregt werden, die von den Frauen als belastend erlebt werden. Das kann auch für die Bezugsbetreuung oder die Wohngruppe eine Herausforderung darstellen.

Die Frauengruppe Mutig und Stark - von der Partizipation zur Leadership-Funktion

Zeitgleich zum Selbsthilfeaspekt und Empowerment verfolgte die Gruppe auftragsgemäß das Ziel, den Handlungsbedarf der Gesamteinrichtung Frauenheim Wengern in Bezug auf den Schutz von Frauen vor Gewalt einerseits sowie für die Prävention von Gewalt andererseits, zu erarbeiten. Es zeigte sich, dass die Frauengruppe hierin über einen erheblichen Wissensvorsprung gegenüber der Steuerungsgruppe verfügte. Aus eigener Erfahrung kannten sie die unterschiedlichen gewaltträchtigen Situationen im Frauenheim und dessen Umfeld - etwa auf dem Weg zur Arbeitsstätte, zu ambulanten Angeboten etc. Die Frauengruppe begann, für einzelne Situationen Verfahrensanforderungen zu erstellen. Diese wurden auf Flipchart festgehalten und durch die GESINE Mitarbeiterinnen in die Steuerungsgruppe eingebracht. In dieser Weise wurden verschiedenste Gewaltsettings bearbeitet z.B.: Gewalt gegen Bewohnerinnen durch Mitarbeitende, durch andere Bewohner, Gewalt in Paarbeziehungen, Übergriffe durch Fremdtäter, Situationen mit hohem Gefährdungspotential (z.B. warten an der einsam gelegenen Bushaltestelle), Gewalt gegen Mitarbeiterinnen. Die Frauengruppe übernahm hiermit eine Rolle, die mit dem Begriff der Partizipation nicht mehr angemessen bezeichnet ist. Es handelt sich viel eher um eine Leadership Funktion: Die Gruppe erarbeitet die erforderlichen Handlungsschritte, während die Steuerungsgruppe die organisatorischen Abläufe und die weitere Umsetzung plant und in die Arbeitsprozesse integriert.

Nach einigen Treffen hatte die Frauengruppe den Wunsch, sich einen Namen zu geben, der gleichzeitig eine Art Corporate Identity darstellt. Der Diskussionsprozess führte zu dem Namen „Mutig und Stark“. Ausgedrückt wurde hiermit die Tatsache, dass es Mut und Stärke braucht, um Gewalt zu überleben und über die eigenen Gewalterfahrungen zu sprechen. Zugleich wollten die Teilnehmerinnen ausdrücken, dass die Frauengruppe sie mutig und stark gemacht hat und dass sie mit diesem Mut und dieser Stärke nach außen gehen wollen, um auch andere Frauen zu ermutigen und zu bestärken, gegen Gewalt zu kämpfen.

Die Frauen hatten bereits nach den ersten Entwürfen für die Handlungsanforderungen festgestellt, dass es neben den konkreten Verfahrensabläufen innerhalb des Frauenheims einer breiteren Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gewalt gegen Frauen bedarf. Da GESINE im Themenfeld Gewalt sehr gut vernetzt ist, bot die des Frauenheims mit GESINE hierfür ganz neue Möglichkeiten. Als ersten Schritt für die Öffentlichkeitsarbeit entwarf die Frauengruppe ein Logo und Aufklärungsplakate in leichter Sprache für gewaltbetroffene Frauen und für gewaltausübende Männer. Zugleich entwickelte die Gruppe ein Konzept für den öffentlichen Auftritt, mit dem Ziele und Inhalte der Arbeit auf Veranstaltungen präsentiert werden konnten. In einer ersten Veranstaltung informierte die Frauengruppe die Bewohnerinnen und Bewohner der Gesamteinrichtung Frauenheim Wengern über ihre Arbeit. Es folgten Auftritte auf weiteren öffentlichen Veranstaltungen des Frauenheims, auf regionalen und landesweiten Fachtagungen des GESINE Netzwerks, ein Vortrag im Landtag und zuletzt die Mitarbeit an der Erstellung eines Films über die Frauengruppe.

Aktueller Stand

Das Leadership-Konzept hat sich im Frauenheim Wengern bewährt und wird fortgeführt. Die wichtigste Voraussetzung hierfür ist die anhaltende vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Frauenheim Wengern und GESINE. Die Frauengruppe Mutig und Stark hat zuletzt das grundlegende Konzept der „Frauenbeauftragung: Frauenpower Mutig und Stark“ erarbeitet, das die Verpflichtung zu Einführung von Frauenbeauftragten in Werkstätten in ein Konzept eines Frauenbeauftragten-Teams überführt, um eine einzelne Frauenbeauftragte vor Überforderung zu schützen und gegenseitige Stärkung zu ermöglichen. Die Balance zwischen Ermutigung und Überforderung bzw. zwischen Sorge und Depotenzierung, zwischen Barrierefreiheit und Geländer bleibt die größte Herausforderung. Dies ist auch das Feld feministischer politischer Diskussion um Inklusion und Teilhabe in der Anti Gewalt Arbeit.

Zusammenfassung:

Dieser Artikel beschreibt einige Aspekte des GESINE - Leadership Ansatzes am Beispiel der Entwicklung eines Handlungsleitfadens „Gewalt gegen Frauen“ in einer Einrichtung der Behindertenhilfe. Angesprochen werden die Fortbildungen, das Traumainformierte Leadership-Coaching, die Arbeitsteilung zwischen Mitarbeitenden/Leitung und Frauen, die in der Einrichtung leben und arbeiten sowie die externe Prozessbegleitung durch GESINE.

Andrea Stolte, Marion Steffens, Von der Partizipation über Empowerment zum Leadership (2018),
Beltz Juventa, 69469 Weinheim, ISSN: 0943-8394, 2018 #01, S.59