

Schutzkonzept der Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg

Inhalt

1. Leitbild der Einrichtung
2. Prävention
 - 2.1 Risikoanalyse
 - 2.2 Partizipation
 - 2.3 Personalauswahl und – entwicklung
 - 2.4 Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung für Mitarbeiter:innen
3. Intervention
4. Schlusswort

Literatur

Anhang

1. Leitbild der Einrichtung

Die Arbeit der Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg wird vom Kuratorium Lebensberatung im Kirchenkreis Soltau getragen. Dazu gehören der Ev.-luth. Kirchenkreis Soltau und folgende Kirchengemeinden: • St. Lamberti Bergen • St. Antonius Bispingen • St. Laurentius Faßberg-Müden • St. Peter- und -Paul Hermannsburg • Ev.-luth. Kirchengemeinde Munster • St. Johannis Soltau • Lutherkirche Soltau • Friedenskirche Unterlüß (KK Celle) • Fabian und Sebastian Sülze • St. Jakobi d. Ä. Wietzenhof und Heilig-Geist Kirchen-Gemeinde Wolterdingen

Als psychologisches Angebot in evangelischer Trägerschaft ist die Beratungsstelle Teil des seelsorgerlichen Auftrages der evangelischen Kirche.

In der Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg wird Menschen professionelle Hilfe in verschiedensten Konfliktsituationen angeboten, wird ihnen Raum und Zeit zum Reflektieren und (Neu)-Orientieren gegeben. Darin und darüber hinaus bietet sich aber auch Raum für Glaubens- und Sinnfragen. Erfahrungsgemäß suchen viele Menschen in einer Krisensituation nicht nur schnelle psychologische (Ab-)Hilfe,

sondern beschäftigen sich zugleich mit der Frage nach dem Sinn der Krise oder des Lebens schlechthin.

Das Beratungsangebot steht allen Menschen gleichermaßen offen, gleich welcher sozialen Schicht, Nationalität oder Glaubensgemeinschaft sie angehören. Kernstück der Beratung ist die vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zwischen Ratsuchenden und Beraterin. Hierzu gehört unbedingt die Sicherheit, der Beraterin alles anvertrauen zu können. Aus diesem Grunde stehen die Beraterinnen unter Schweigepflicht.

Die Mitarbeiterinnen der Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg sind – aus unterschiedlichen psychosozialen Grundberufen stammend – durch Fort- und Weiterbildung vielseitig qualifiziert.

Die Arbeit wird im jährlichen Tätigkeitsbericht statistisch ausgewertet und dokumentiert.

Auch als kleine Beratungsstelle ist die Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg bemüht, ein möglichst gut erreichbares Beratungsangebot zu unterbreiten. Zwei Außenstellen in Bergen und Munster ergänzen die regionale Erreichbarkeit.

2. Prävention

2.1 Risikoanalyse

Die Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg bietet Psychologische Beratung an in den Bereichen Lebensberatung, Familien-, Paarberatung, Fachberatung beim Thema Kindeswohlgefährdung, Supervision, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, als auch Fachvorträge.

Menschen suchen Unterstützung in belastenden Lebenssituationen, die sie mit eigenen Strategien – bisher – nicht verändern konnten. Sie kommen in die Beratung mit der Bereitschaft, persönliche Lebensumstände und private Erfahrungen einer bis dahin fremden Person mitzuteilen und sich mit ihren inneren verletzlichen Anteilen einer Fachkraft zu zeigen und anzuvertrauen. Der Vertrauensvorschuss der Ratsuchenden in die Fachlichkeit und Sorgfalt der Beratungskräfte ist groß. Sie vertrauen darauf, in einem geschützten Rahmen eine angemessene Hilfestellung und Begleitung zu erhalten. Diesen

geschützten Rahmen möchte die Beratungsstelle den Ratsuchenden bieten. Es werden ausschließlich volljährige Klienten beraten.

Das Beziehungsgeschehen wird auf der Arbeitsebene im Rahmen von Supervision - Intervision und Fallbesprechung analysiert. Die Beraterinnen nehmen mehrmals jährlich an internen und externen Fortbildungen teil.

Gewalt geschieht immer in einem Kontext von Machtgefälle, Machtausübung und Machtmissbrauch und kann auf verschiedenen Ebenen ausgeübt werden: physisch, psychisch, sexuell. Die Einordnung als Grenzverletzung, Übergriff oder Gewalt findet auf einem Kontinuum statt, d. h. die Übergänge sind fließend (vgl. Enders, Kossatz, Kelkel, Eberhard, 2010):

- **Grenzverletzungen** geschehen manchmal zufällig und unbeabsichtigt, sind als solche korrigierbar, wenn sie wahrgenommen und in Zukunft vermieden werden, z. B. eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung. Permanente Vernachlässigung eines Grenzen achtenden Umgangs resultieren aus persönlichen und/oder fachlichen Unzulänglichkeiten.
- **Übergriffe** geschehen nicht zufällig oder aus Versehen, sondern resultieren aus grundlegenden fachlichen Defiziten und/oder persönlichen Dispositionen. Dabei werden abwehrende Reaktionen missachtet, Wahrnehmungen der/s Anderen heruntergespielt oder uminterpretiert. Übergriffe könne auch der strategischen Vorbereitung einer strafrechtlich relevanten sexualisierten Gewalt dienen.
- **Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt**, wie z. B. körperliche Gewalt, sexuelle Nötigung und Gewalt, Missbrauch, Erpressung.

2.1.1. Risikofaktoren

Vor diesem Hintergrund lassen sich spezielle **Risikofaktoren** im Kontext Psychologischer Beratung in folgenden Bereichen identifizieren:

- In Beratung und Therapie besteht bereits durch die Rollenverteilung ein Machtgefälle.
- Insbesondere durch das oben angesprochene Vorschussvertrauen seitens der Klient:innen besteht die Gefahr, dass sie sich gegenüber Grenzverletzungen in der Beratung nicht wehren (können).
- Außerdem befinden sich Klient:innen häufig in einer besonders verletzlichen Situation.

- Beratung erfolgt häufig im Einzelkontakt ohne Anwesenheit Dritter; es gibt im Falle eines Konfliktes keine neutrale vermittelnde Person.
- Als therapeutisch-beraterisch notwendige Intervention definiertes Verhalten wie z.B. detailliertes Explorieren kann grenzverletzend sein.
- Eigene Bedürfnisse oder Interessen seitens der Fachkräfte, z.B. nach Anerkennung, Zuwendung oder Nähe, können an die Klient:innen herangetragen werden. Die emotionale Bedürftigkeit der Fachkräfte sollte bereits bei Ihrer Einstellung beachtet und im Verlauf des Arbeitsverhältnisses hinterfragt werden.
- Unangemessen lange Beratungsverläufe über Jahre können zu emotionalen Abhängigkeiten von dem/der Berater:in führen.

Die Arbeit am Schutzkonzept ist ein fortlaufender Prozess. Weitere Risiken, die auffallen, werden stetig ergänzt. Mit dem Wissen um bestehende Risikofaktoren lassen sich konkrete schützende Vereinbarungen und Arbeitsrichtlinien festlegen.

- Wir streben im Beratungsprozess eine Begegnung auf Augenhöhe an: Als Fachkräfte bieten wir eine gemeinsame Suchbewegung nach Veränderung an, die Klient:innen entscheiden, was für sie passend und hilfreich sein könnte. Die Klient:innen entscheiden auch, was sie mitteilen möchten und was nicht.
- Als Fachkräfte unterliegen wir der Schweigepflicht – Klient:innen hingegen dürfen über das im Beratungsprozess Erlebte mit Dritten sprechen.
- Wir streben Transparenz des Beratungsprozesses an: Zu Beginn und gegebenenfalls im weiteren Verlauf wird der genaue Auftrag der Klient:innen geklärt, Grenzen der Beratung und/oder Zuständigkeit werden aufgezeigt, Ziele werden definiert.
- Als Fachkräfte sind wir aufgefordert, eigene fachliche und auch persönliche Grenzen wahrzunehmen und uns gegebenenfalls Unterstützung aus dem Team oder extern zu holen bzw. uns entsprechend fortzubilden. Die so verstandene Selbstfürsorge dient einerseits der Erhaltung der eigenen Arbeitsfähigkeit, erhöht andererseits auch den Grenz-sensiblen Umgang im Beratungskontakt.
- Regelmäßige Fallbesprechungen sowohl innerhalb des Teams als auch in externer Supervision unterstützen uns dabei, das eigene fachliche Handeln immer wieder zu reflektieren.

- Fortbildungen insbesondere auch zum Themenkomplex Sexualisierte Gewalt erweitern unsere fachliche Kompetenz und geben Handlungssicherheit.
- Eine immer wiederkehrende Auseinandersetzung im Team mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt und mit Täter:innen-Strategien enttabuisiert das Thema und sensibilisiert für eventuell kritische Abläufe innerhalb unserer Tätigkeit.

2.2. Partizipation

Partizipation meint die Beteiligung, Mitsprache und Mitwirkung von Teilnehmenden an Angeboten. In unserer Beratungsarbeit gelten dafür folgende Grundsätze:

- Beratung wird freiwillig wahrgenommen und ist ein niedrighschwelliges Angebot.
- Ablauf und Bedingungen der Beratung teilen wir transparent mit. Der Beratungsprozess kann seitens der Klient:innen jederzeit beendet werden.
- Klient:innen entscheiden selbst über die Themen und Inhalte, die besprochen werden. Wir respektieren persönliche Grenzen, Intim- und Privatsphäre. Beratungsziele und Arbeitsaufträge erarbeiten wir gemeinsam mit den Klient:innen.
- Ein Wechsel der Berater:in ist möglich.
- Begleitpersonen können nach Absprache mitgebracht werden.
- Beratung kann auf Wunsch auch anonym in Anspruch genommen werden.
- Als Fachkräfte unterliegen wir der gesetzlichen Schweigepflicht. Im Beratungsprozess geben wir regelmäßig Raum, uns Feedback zu geben.

2.3. Personalauswahl und -entwicklung

Das Thema Schutzkonzept und Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen. Die Haltung des Trägers und der Beratungsstelle zum Thema sexualisierte Gewalt und

zum Umgang mit Grenzverletzungen wird bereits in Bewerbungsgesprächen deutlich gemacht und während der Einarbeitungszeit thematisiert.

Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, der Leitung vor Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dieses ist Bestandteil der Personalakte und wird alle fünf Jahre aktualisiert.

Der Träger, die Leitung und alle Mitarbeiter:innen tragen Sorge für ein Beratungsklima, in dem die Grenzen Ratsuchender geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Regelmäßige Fallbesprechungen und externe Supervision tragen dazu bei, das eigene beraterische Handeln immer wieder neu zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern und anzupassen.

Alle Mitarbeiter:innen haben das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung, insbesondere auch zum Themenkomplex sexualisierter Gewalt. Zahlreiche Materialien, Veröffentlichungen und aktuelle Fachliteratur werden allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

2.4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung für Mitarbeiter:innen

Eine von allen Mitarbeitenden getragene und unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex bietet Orientierung und Handlungssicherheit. Gleichzeitig signalisiert sie nach außen, dass die Beratungsstelle sich mit den Themen Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und deren Prävention auseinandersetzt und aufmerksam damit umgeht.

Die vom Beratungsstellen-Team erarbeitete Selbstverpflichtungserklärung ist im Anhang beigefügt.

3. Intervention

Bei einem Verdacht von Grenzverletzung, von Übergriffigkeit oder von sexualisierter Gewalt durch eine Mitarbeiterin in der Beratungssituation bestehen verschiedene Beschwerdemöglichkeiten:

1. Der Kontakt mit dem Vorsitzenden des Kuratoriums der Ehe- und Lebensberatungsstelle oder dem Pfarramt bzw. Kirchenvorstand der eigenen Gemeinde. Hier würde dann das landeskirchliche Krisenmanagement einsetzen (Meldung in der Suptur, weiteres Vorgehen über das Landeskirchenamt)
2. Der persönliche, vielleicht auch anonyme Kontakt, über die Hotline der Landeskirche
3. Der direkte Weg, sich bei der Polizei zu melden, ggf. eine Anzeige zu erstatten

4. Schlusswort

Wir haben uns mit unserer Haltung zu sexualisierter Gewalt intensiv beschäftigt und nach notwendigen Konsequenzen für unsere Arbeit gefragt, um dieses Schutzkonzept zu erstellen.

Dieser Prozess wird kontinuierlich fortgesetzt.

Literatur

- Enders/ Kossatz/Kelkes/ Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php letzter Zugriff 13.01.2021
- Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e. V. Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL) (2016): Berufsethische Standards und deren Qualitätssicherung in evangelischen Beratungsstellen. https://www.ekful.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Veroeffentlichungen/EKFuL_BerufsethischeStandardsQualitaetssicherung_2016_aktualisiert.pdf letzter Zugriff 06.01.2022
- Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e. V. Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL) (2017): Umgang mit Beschwerden in Evangelischen Beratungsstellen. https://www.ekful.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Veroeffentlichungen/Umgang_mit_Beschwerden_2017.pdf letzter Zugriff 06.01.2022
- Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche Hannover (Hrsg.) (1/2012): Information – Kommunikation – Intervention. Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover. (1.Aufl.)
<https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte>

Anhang

Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeiterinnen der Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg

Ich verpflichte mich zu folgenden Verhaltensweisen:

Die Grundlage der Beratungsarbeit mit Klient:innen der Ev. Ehe- und Lebensberatungsstelle Hermannsburg ist Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde aller Klient:innen. Ich gehe verantwortlich mit ihnen um und respektiere individuelle Grenzen.

Konkret bedeutet dies:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Klient:innen zu schaffen und zu erhalten.
2. Ich stelle mich in den Dienst der Anliegen und Fragen der Ratsuchenden.
3. Ich bin verantwortlich für die professionelle Gestaltung der Arbeitsbeziehung. Die Vertrauensbeziehung zu Klient:innen missbrauche ich nicht zur Befriedigung meiner eigenen Interessen oder Bedürfnisse, beispielsweise nach Anerkennung.
4. Ich nehme keine Geschenke, Zuwendungen oder Geldleistungen an.
5. Ich weiß, dass die Entgegennahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Dienstleistungen im Sinne einer Vorteilsnahme unzulässig ist.
6. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen von Klient:innen zu respektieren.
7. Ich schränke meine Kontakte zu Klient:innen außerhalb der Beratungsstelle auf das Nötigste ein, damit die professionelle Beziehung nicht gestört wird.
8. Dieses Abstinenzgebot gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Beratung. Sollten sich private Kontakte ergeben, halte ich mindestens einen zeitlichen Abstand von einem Jahr ein.
9. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, rassistisches und diskriminierendes Verhalten jeglicher Art.

10. Fortbildung ist ein Qualitätsmerkmal meiner Arbeit. Ich nehme regelmäßig an Fortbildungen teil und Sorge so dafür, dass ich mit aktuellen Themen im Fachgebiet Psychologische Beratung vertraut bin.
11. Zur Qualitätssicherung der Beratungsarbeit verpflichte ich mich regelmäßig an Supervisionen teilzunehmen und ich stelle dort meine Beratungsprozesse aktiv vor.
12. Die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team ist ein Qualitätsmerkmal unserer Tätigkeit.

Ich habe das Grundlagenpapier „Berufsethische Standards in evangelischen Beratungsstellen“ (siehe unten) zur Kenntnis genommen und orientiere ich mich an ihnen.

Berufsethischen Standards in evangelischen Beratungsstellen. https://www.ekful.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Veroeffentlichungen/EKFuL_BerufsethischeStandardsQualitaetssicherung_2016_aktualisiert.pdf

Zuletzt aufgerufen am 02.07.2024