

Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend

Eine partizipative Erhebung über Gelingensbedingungen, Qualität und Nachhaltigkeit von Fortbildungen

ERHOBEN wurde das Erfahrungswissen von Fortbildnerinnen und Fortbildnern, die bereits mehrere Jahre Basisfortbildungen zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend durchführen.

Die Befragungen wurden in Form von Fragebögen, Einzelinterviews und thematischen Fokusgruppen durchgeführt. Alle Erhebungsinstrumente wurden partizipativ mit Fachkräften der Fortbildung entwickelt.

Projektlaufzeit:
November 2016 bis August 2017

Stichprobe der Fragebogenerhebung:
182 Fortbildende

Stichprobe der Interviewerhebung:
21 Fortbildende

Teilnahme an den Fokusgruppen:
26 Fortbildende

ANGEBOTE DER BZgA FÜR FACHKRÄFTE ZUR PRÄVENTION SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND

Respekt! Schulen als ideale Orte der Prävention von sexualisierter Gewalt

Ein Sammelband für Lehrkräfte und alle im schulischen Bereich pädagogisch Tätigen enthält 13 Beiträge bekannter Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis. Verständlich und praxisnah greifen sie das auf, was für die Schule relevant ist: das Ausmaß sexualisierter Gewalt, die Folgen für die Kinder, die Strategien der Täter, die erforderlichen Handlungsschritte, wenn sich Kinder oder Jugendliche anvertrauen und die Bedeutung eines offenen, respektvollen und grenzachtenden Umgangs. Broschüre, 21 x 26 cm, 96 Seiten

Bestellnummer: 16100103



„Trau dich!“ Methodenheft für Fachkräfte. Theaterpädagogische Anregungen zur Vor- und Nachbereitung des Theaterstücks „Trau dich!“

Diese Broschüre richtet sich insbesondere an die pädagogischen Fachkräfte der Schulen, die mit ihrer Schulklassse die Theateraufführung besucht haben. Sie dient der Vor- und Nachbereitung des Theaterstücks mit den Kindern. Das Methodenheft enthält Informationen zur Inszenierung, zur Entstehungsgeschichte sowie zu den Inhalten und zentralen Themen des Theaterstücks. Darüber hinaus bietet es eine Reihe von Anregungen, Spielen und Übungen. Broschüre, DIN A4, 48 Seiten

Bestellnummer: 16100104



„Trau dich!“ Multiplikatorensite der bundesweiten Initiative

Das Internetangebot für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Rahmen der bundesweiten Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs „Trau dich!“ richtet sich an Eltern, Lehr- und Fachkräfte. Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Landesministerien, Dachverbänden und anderen Institutionen. Sie erhalten Anregungen, wie sie die Initiative in ihre Region holen können.

<https://www.multiplikatoren.trau-dich.de>

Bestellung:

BZgA, 50819 Köln

Fax: 0221 8992-257

E-Mail: order@bzga.de

Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend

Eine Erhebung im Auftrag der
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
von Prof. Dr. Barbara Kavemann und Bianca Nagel (M. A.)

INHALTSVERZEICHNIS

	INHALTSVERZEICHNIS	4
	VORWORT DER BZGA	5
1	EINLEITUNG	7
2	STICHPROBENBESCHREIBUNG UND METHODEN	8
2.1	Die Fragebogenerhebung	9
2.2	Thematische Fokusgruppen	18
2.3	Interviews mit Expertinnen und Experten	19
3	ERGEBNISSE	20
3.1	Verständnis von Basisfortbildung als Bestandteil von Prävention	20
3.2	Motivation	21
3.3	ERFAHRUNGEN IN DER ORGANISATION UND RAHMENBEDINGUNGEN VON BASISFORTBILDUNGEN ZU SEXUALISierter GEWALT	23
3.3.1	Dauer von Fortbildungen	24
3.3.2	Zusammensetzung der Teilnehmenden	25
3.3.3	Themen von Fortbildungen	25
3.3.4	Zielgruppen von Fortbildungen	27
3.3.5	Einbezug von Leitung in Fortbildungen	28
3.4	ERFAHRUNGEN MIT DER DURCHFÜHRUNG VON BASISFORTBILDUNGEN ZU SEXUALISierter GEWALT	30
3.4.1	Gruppengrösse und -zusammensetzung	30
3.4.2	Inhalte und Zielsetzung von Fortbildungen	32
3.4.3	Methoden	44
3.4.4	Gelingensbedingungen und Hürden	48
3.4.5	Erfahrung der Fortbildenden mit Beratung und Intervention	54
3.4.6	Verpflichtung zur Teilnahme – Hindernis oder Chance?	54
3.4.7	Umgang mit Emotionen und Belastungen	57
3.4.8	Selbstreflexion als zentrales Element der Fortbildung	60
3.5	SPEZIFIKA DER FORTBILDUNG IN SCHULEN UND STATIONÄREN EINRICHTUNGEN	64
3.5.1	Bedeutung der Leitung	64
3.5.2	Einbezug nichtpädagogischen Personals	64
3.5.3	Konfliktlinien zwischen Behörden und freien Trägern	64
3.6	WONACH WIRD QUALITÄT BEURTEILT?	68
3.6.1	Erfüllen der Bedarfe der Teilnehmenden	68
3.6.2	Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen	74
3.6.3	Highlights und Tiefpunkte	75
3.7	WAS WIRD UNTER HALTUNG VERSTANDEN? WAS IST IHRE BEDEUTUNG?	76
3.7.1	Haltung als biografisch erworbene berufsbezogene innere Einstellung	77
3.7.2	Haltung als Anforderung an und Aufgabe von (pädagogischen) Fachkräften	78
3.7.3	Haltung als Ergebnis kontinuierlicher berufsbezogener Selbstreflexion	81
3.7.4	Haltung als Ausdruck von Selbstwirksamkeit	81
3.7.5	Wie ist das Verhältnis von Haltung zu Fachwissen?	82
4	WÜNSCHE UND EMPFEHLUNGEN	84
5	LITERATUR	87
6	ANHANG	88
	Tabellenverzeichnis	89
	Abbildungsverzeichnis	90
	Fragebogen	91
	Interviewleitfaden	107
	Fokusgruppen	109

VORWORT DER BZGA

Nachdem 2010 vor allem die systematisch vorkommende sexualisierte Gewalt in Institutionen bekannt und öffentlich zur Kenntnis genommen wurde, forderte die Politik die Wissenschaft verstärkt auf, Antworten auf die unterschiedlichsten Fragen zu finden.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, die im Rahmen ihrer Initiative „Trau dich!“ Prävention auf unterschiedlichen Ebenen anbietet und unterstützt, kooperiert seit langem mit den verschiedenen Fachstellen vor Ort und auf Verbandsebene. Der Einblick in die bestehenden Aus- und Fortbildungsangebote war umfassend und beeindruckend. Eine seit Jahrzehnten bestehende Praxis, die es verdient, ausführlich in den Blick genommen zu werden.

Aus- und Fortbildung sehen wir als zentralen Bestandteil der Prävention sexualisierter Gewalt. Prävention von sexualisierter Gewalt soll dazu dienen, sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Jungen zu verhindern und bereits im Vorfeld vorzubeugen. Wesentlich dazu ist es, Erwachsene zu befähigen, ihrer Verantwortung, andere zu schützen und zu unterstützen, gerecht zu werden.

So war es folgerichtig, das sich immer weiter entwickelnde Praxiswissen ebenfalls zu erforschen, es zu würdigen und zu sichern. Auch um es für weitere Entwicklungen in Aus- und Fortbildung zur Verfügung stellen zu können.

Die Zielgruppe der Erhebung waren erfahrene Menschen, die seit vielen Jahren zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend fortbilden. Zum einen als angestellte Mitarbeitende von Fachstellen oder Fortbildungsinstituten, zum anderen aber auch als freiberuflich arbeitende Menschen, die Prävention im Sinne von Bildungsarbeit leisten.

Mit diesen Überlegungen ging es bei der Erhebung – aus Sicht der Fortbildnerinnen und Fortbildner – um häufige Fragen der Teilnehmenden, kritische Diskussionen, überraschende Erkenntnisse, Nachdenklichkeit erzeugende Themen, auffallende Emotionen, die Rolle der Selbstreflexion, die Frage der Haltung und die unabdingbaren Fähigkeiten von Fortbildenden. Wir wollten mehr über das WIE erfahren: WIE muss Fortbildung gestaltet werden, um nachhaltig und verlässlich Erwachsene zu befähigen, sich dem Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend zu stellen? Welche Gelingensbedingungen sind dazu notwendig?

Der Frage der Haltung haben wir besondere Aufmerksamkeit geschenkt, ausgehend von der Annahme, dass gerade Themen wie Gewalt oder Sexualität tief verankerte Bilder und Werte zeigen, die das Handeln letztendlich stärker bestimmen als kognitiv erzeugtes Wissen. Somit ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Annahmen unabdingbar, damit erwachsene Bezugspersonen sicherer werden können im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Vor allem, wenn wir sie als Vorbilder und Modelle z.B. beim Thema Grenzachtung und Respekt verstehen.

Fortbildnerinnen und Fortbildner lehren zum Thema sexualisierte Gewalt, bieten einen Raum für grenzachtende Auseinandersetzung und ermutigen, sich dem Thema zu stellen. Dabei sind sie selbst ihr bestes Vorbild.

Dies galt es zu erforschen und für eine weitere Entwicklung von Prävention im Sinne einer nachhaltigen und verlässlichen Aus- und Fortbildung zur Verfügung zu stellen. Wir freuen uns darüber, Ihnen die Ergebnisse zu präsentieren. Denjenigen, die Teil des Forschungsprozesses waren – geben wir gerne wieder etwas zurück und allen anderen ermöglichen wir vielleicht eine andere Perspektive, einen vertiefenden Einblick und neue Impulse und Ideen.

Eine erste Konsequenz hat die BZgA bereits gezogen und ein jährlich stattfindendes FachForumFortbildung eingerichtet, um die Ergebnisse dieses Abschlussberichtes, neue Entwicklungen im Fortbildungsbereich und die unterschiedlichsten Praxiserkenntnisse unter Fortbildnerinnen und Fortbildnern zu diskutieren.

Eine anregende und inspirierende Auseinandersetzung wünscht Ihnen die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

Köln 2018

1 EINLEITUNG

Das Forschungsprojekt wurde von dem zuständigen Fachbereich der BZgA dem Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut zu Geschlechterfragen FIVE in Auftrag gegeben. Ziel war,

- bundesweit eine Übersicht über die Praxis der Basisfortbildungen zu sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen zu gewinnen;
- die Erfahrungen, die in den vergangenen Jahrzehnten gesammelt wurden, zu systematisieren;
- das Engagement und die fachliche Entwicklung im Bereich der Fortbildungen zu würdigen.

Die Fragestellung der quantitativen und qualitativen Erhebungen bezog sich auf Basisfortbildungen, worunter das Forschungsteam Fortbildungen verstand, die Basiswissen zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend vermitteln wollen. Es war von Anfang an klar, dass im Verlauf der Erhebungen dieser Zuschnitt nicht immer eingehalten werden würde und Erfahrungen mit Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt in der ganzen Breite des Themas einfließen würde.

Die Kombination von quantitativen und qualitativen Erhebungsteilen bewährte sich. Die quantitativen Ergebnisse beziehen sich mit einem N von 182 auf eine erfreuliche Grundgesamtheit. Die qualitativen Ergebnisse verleihen die erforderliche Ausdifferenzierung und Erklärungszusammenhänge.

Die Bereitschaft der Fortbildenden, Auskunft über ihre Arbeit zu geben, war groß. Der partizipative Zugang wurde sehr geschätzt: der Fragebogen und der Interviewleitfaden waren gemeinsam mit Fortbildungsexpertinnen und -experten erstellt worden. Ebenfalls geschätzt wurde die Tatsache, dass eine Aufwandsentschädigung für die in Interviews und Gruppendiskussionen investierte Zeit vorgesehen war. Darin wurde eine Anerkennung der eigenen Expertise, aber auch der chronischen Überlastung vieler in diesem Bereich gesehen.

2 STICHPROBENBESCHREIBUNG UND METHODEN

Die Studie war als Mixed-Methods-Erhebung angelegt. Es wurden ein online-Fragebogen, thematische Fokusgruppen und telefonische Interviews mit Fachkräften eingesetzt. Die Instrumente – der Fragebogen und der Interview-Leitfaden – wurden partizipativ mit Vertreterinnen und Vertretern der Fortbildungspraxis entwickelt. Der Fragebogen wurde mit einer großen Anzahl an geschlossenen, ankreuzbaren Fragen gestaltet, sodass Referierende, die nur wenig Zeit dafür hatten, rasch mit dem Ausfüllen fertig werden und trotzdem eine möglichst umfangreiche Anzahl an Antworten gesammelt werden konnte. Um zu vermeiden, dass bei Fragen mit vielen Antwortvorgaben alle angekreuzt wurden, waren Vorgaben eingefügt – maximal drei bzw. maximal fünf Kategorien anzukreuzen – die garantierten, dass eine bewusste Auswahl getroffen und inhaltliche Schwerpunkte gesetzt wurden. Zusätzlich gab es für diejenigen, die sich mehr Zeit nehmen konnten, offene Antwortmöglichkeiten, die auch gut genutzt wurden. Der Fragebogen wurde in SPSS gespeichert und ausgewertet. Die offenen Antworten wurden inhaltlich kategorisiert.

Des Weiteren wurde bei einigen Fragen zunächst der erste Antwort-Impuls der Befragten erhoben: die Fortbildenden wurden gebeten, nicht erst die Multiple-Choice Antwortmöglichkeiten durchzugehen, sondern ihrem ersten Impuls folgend eine Antwort zu notieren. Die Angaben zu den ersten Impulsen wurden bei der Auswertung, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

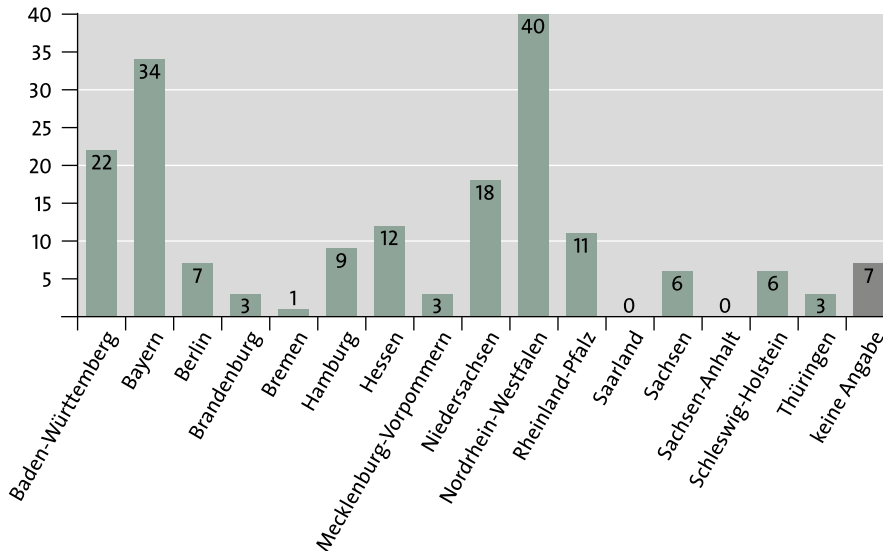
Der Fragebogen wurde am 23.01.2017 online gestellt und an einen breiten Verteiler an Fachberatungsstellen, Fortbildungsinstitute und Freiberufliche verschickt. Die ursprüngliche Laufzeit war bis zum 06.03.2017 vorgesehen. Auf Wunsch der Auftraggeberin wurde sie um einen weiteren Monat (bis zum 17.04.2017) verlängert, weil sich zeigte, dass die Vermittlungswege innerhalb großer Institutionen wie der Kirchen oder der Landesfortbildungsinstitute zeitintensiver waren und noch zu wenige Vertreterinnen und Vertreter dieser Institutionen erreicht wurden.

Nach einer ersten Sichtung der Fragebogenergebnisse wurden der Leitfaden für die Interviews und die Fragestellungen für die Fokusgruppen entwickelt.

2.1 DIE FRAGEBOGENERHEBUNG

Die quantitative Stichprobe umfasst 182 Fragebögen und verteilt sich wie folgt im Bundesgebiet:

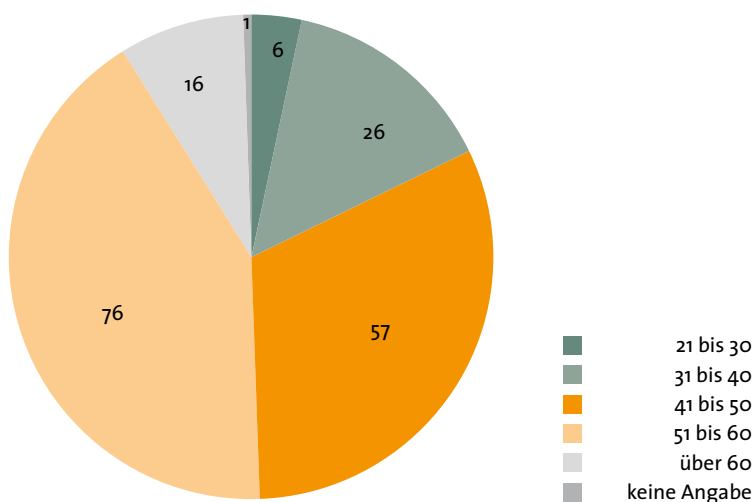
ABBILDUNG 1: REGIONALE VERTEILUNG DER FRAGEBÖGEN (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018¹

Die Befragten waren zwischen 21 und über 60 Jahren alt. Es handelte sich um 152 Frauen und 29 Männer. Eine Person machte keine Angabe.

ABBILDUNG 2: ALTER DER BEFRAGTEN (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Der Fragebogen richtete sich an in der Fortbildung Aktive und nicht an Einrichtungen, denn es ging um persönliche Erfahrungen und Praktiken. Von daher konnten mehrere Mitarbeitende einer Einrichtung sich an der Erhebung beteiligen.

¹ Informationen zur Versorgungslage in den Bundesländern: Kavemann et al. 2016.

TABELLE 1: ART DER EINRICHTUNG, IN DER DIE BEFRAGTEN TÄTIG WAREN (N=182)

Art der Einrichtung, in der die Befragten tätig waren	
Auf sexualisierte Gewalt spezialisierte Beratungsstelle	88 48,4 %
Kinderschutzeinrichtung	19 10,4 %
Präventionsstelle	11 6 %
Fortbildungsinstitute	3 1,6 %
Kirchen und nicht näher beschriebene Einrichtungen kirchlicher Träger	23 12,6 %
Andere Beratungsstellen	13 7,1 %
Keine Angabe	25 13,7 %

Quelle: Abschluss-Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Der Schwerpunkt auf die Fachberatungsstellen als Aktive in der Fortbildung zu sexualisierter Gewalt stellt keine Verzerrung dar, sondern entspricht der auch an anderer Stelle erhobenen Praxis.

Die Fragebogenerhebung erreichte nur geringe Resonanz bei Fort- und Weiterbildungsinstituten (drei ausgefüllte Fragebögen), obwohl 28 Adressen recherchiert und angeschrieben wurden. Offenbar müssen für Befragungen in Institutionen längere Zeiträume der innerbehördlichen Bearbeitung einkalkuliert werden. Aus diesem Grund wurde im Anschluss eine zusätzliche Befragung durchgeführt, für die persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Institutionen in Erfahrung gebracht wurden, um zu erheben, ob es Angebote der Lehrerfortbildung zum Thema sexuelle Gewalt in Kindheit und Jugend in den Bundesländern gibt. Wir erhielten Rückmeldungen aus neun Bundesländern. Angaben zur Beteiligung an der bundesweiten Initiative „Trau dich“ sowie der Initiative „Schule gegen sexuelle Gewalt“ wurden für alle Bundesländer nachgetragen.

Bundesland	Antworten der befragten Lehrerfortbildungsinstitute
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> • Der Schwerpunkt liegt auf regionaler Ebene: Präventionsbeauftragte und Schulpsychologinnen und -psychologen bieten unabhängig von der zentralen Fortbildungseinrichtung direkte Angebote für Lehrkräfte und Schulen an. <p>2014 bis 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrkräfte-Workshops im Rahmen der Kooperation mit der bundesweiten Initiative „Trau dich!“ <p>In 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzend zum regionalen Angebot gab es zwei Veranstaltungen an der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen, Standort Bad Wildbad <ul style="list-style-type: none"> • „stark.stärker.WIR. – Prävention in der Schule: Sexuelle Gewalt“ für Lehrkräfte aller Schularten • „Sexualpädagogik/Sexualidentität bei Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung“ für (Fach)Lehrkräfte für Sonderpädagogik <p>Präventionsbeauftragte und Schulpsychologen bieten in Baden-Württemberg auf regionaler Ebene direkt Fortbildungen für Lehrkräfte und Schulen unabhängig von der zentralen Fortbildungseinrichtung an.</p> <p>In 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzend zum regionalen Angebot gab es fünf Veranstaltungen an der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen, Standort Bad Wildbad <ul style="list-style-type: none"> • Zweimal: „Sexuelle Gewalt in der Schule“ für Lehrkräfte aller Schularten • Zweimal: „Sexuelle Gewalt – Schulen auf dem Weg zum Schutzkonzept“ für Lehrkräfte an Grundschulen und der Primarstufe von Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit dem Förderschwerpunkt Lernen • „Vorgespräch zum LG 923660, Sexualerziehung an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ)“ für (Fach)Lehrkräfte und Technische Lehrkräfte an SBBZ mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung sowie geistige Entwicklung <p>In 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ seit dem 07.06.2018.
Bayern	<p>Von 2015 bis 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshops für Lehrkräfte der 3. und 4. Klassen im Rahmen der Kooperation mit der bundesweiten Initiative „Trau dich!“ • 111 Fortbildungsveranstaltungen zum Themengebiet „Sexuelle Gewalt – Prävention und Intervention in Schulen“ über die Datenbank „Fortbildung in bayerischen Schulen“ (FIBS, https://fibs.alp.dillingen.de/), neun Staatliche Schulberatungsstellen bieten zusätzlich schulinterne Fortbildungen an. • 75 000 Zugriffe auf einzelne Menüpunkte des ALP-Informations- und Fortbildungsportals „Sexuelle Gewalt – Prävention und Intervention“, Verlinkung zum Portal „Schule gegen sexuelle Gewalt“ (https://sexuelle-gewalt.alp.dillingen.de/index.php/handlungswissen/praevention/schutzkonzepte). • Informationen zum Thema außerdem in Präsenz-Lehrgängen für eine große Gruppe von Teilnehmenden (u.a. (Fach)Seminarlehrkräfte, Schulpsychologinnen und -psychologen, Lehrkräfte, (angehende) Schulleitungen, Teammitglieder der Gesundheitsbeauftragten der Staatlichen Schulberatungsstellen) sowie in Lehrgängen für Gleichstellungsbeauftragte der bayerischen Schulen <p>In 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start einer Fortbildungsinitiative für „Beauftragte der Familien- und Sexualerziehung“, Ernennung einer Lehrkraft pro Schule, Inhalte der Fortbildungssequenz werden zu 40 bis 50 % das Themengebiet „Sexuelle Gewalt – Prävention und Intervention in Schulen“ umfassen (Form: Blended-Learning bzw. web-based-trainings, 6 x 12 Stunden) (https://sexuelle-gewalt.alp.dillingen.de/index.php/einfuehrung). • Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ seit dem 29.09.2017.

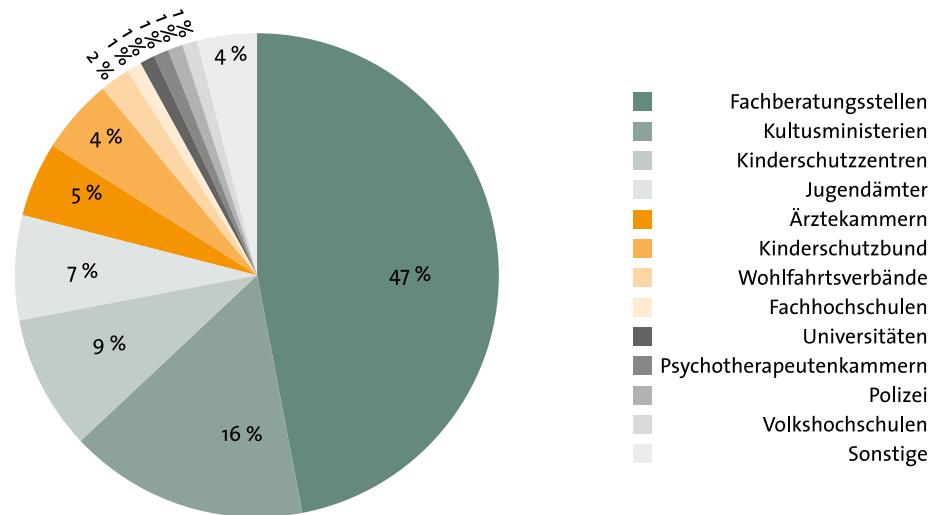
Bundesland	Antworten der befragten Lehrerfortbildungsinstitute
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen am Landesinstitut für Schule zum Thema „Sexuelle Gewalt“, enge Kooperation mit den entsprechenden Fachberatungsstellen und Institutionen: Fachstelle „Schattenriss“ (angesiedelt bei der Senatorin für Kinder und Bildung), Bremer Jungenbüro und das Bremer Mädchenhaus. Thematisierung von sexueller Gewalt im schulischen Kontext „Und wenn es jemand von uns ist?“ Fortbildung „Professionell Handeln bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen. Grundlagen, Handlungsmöglichkeiten, Verfahrenswege“ für Primarstufe, Sek. I Oberschule und Gymnasium, Sek. II gymnasiale Oberstufe und Berufsbildende Schulen im November 2017. <p>In 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ ab dem 06.09.2018 und Vorbereitung der Kooperation mit der bundesweiten Initiative „Trau dich!“.
Hamburg	<p>In 2016 und 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> Durchführen von Fortbildungen mit Schwerpunkt bei den Grundschulen und in den Fortbildungen zum bundesweiten Präventionsprojekt „Trau dich!“ sowie bei Fortbildungen zur interaktiven Ausstellung „Echt Klasse!“ <p>In 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ seit dem 26.04.2017. Fachveranstaltung für Grundschulleitungen zum Auftakt zu „Schule gegen sexuelle Gewalt“, gemeinsam mit der Beratungsstelle Gewaltprävention. Fortbildungen zur Sexualerziehung sowie zu „Sexualisierte Gewalt und neue Medien“ sowie schulinterne Fortbildungen an speziellen Sonderschulen und zielgruppenspezifische Qualifizierungen (Ausbildung von Beratungslehrkräften, „Opferschutzfachkräften“).
Rheinland-Pfalz	<p>In 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> Veranstaltungen für Lehrkräfte zur Prävention sexualisierter Gewalt, werden überwiegend von Referentinnen des Frauennotrufs Rheinland-Pfalz durchgeführt, die organisatorische Abwicklung wird durch das Pädagogische Landesinstitut unterstützt. Finanziert werden diese Fortbildungen aus Mitteln des Bildungsministeriums. In diesem Rahmen fanden in 2016 zehn Veranstaltungen mit dem Titel „Sexualisierte Gewalt – ein Thema für die Schule?! – Zum Umgang mit sexuellen Übergriffen in der Schule“ statt. Sie richteten sich überwiegend an weiterführende Schulen. Angebots- und Nachfrageorientiert 30 Veranstaltungen zu „Ich und Du und Wir (IDW)“ für Lehrkräfte der Primarstufe, 21 Veranstaltungen zum Programm zur Primärprävention (PROPP) für Lehrkräfte der Orientierungsstufe aller Schularten, durchgeführt durch Schulpsychologinnen und -psychologen. Dort sollen die sozialen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen systematisch gefördert werden, Arbeit an Themen wie Konfliktfähigkeit, dem Setzen von Grenzen, Nein-Sagen und Kommunikations- wie Kooperationsfähigkeit. Landesweite Angebote für Lehrkräfte (z.T. mehrtägige Fortbildungen) durch das Pädagogische Landesinstitut in diesen Programmen seit vielen Jahren. <p>In 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> 15 Veranstaltungen: <ul style="list-style-type: none"> In zweien arbeiteten Schulen angeleitet durch Schulpsychologinnen und -psychologen an Schutzkonzepten zur Prävention sexueller Gewalt (Realschule plus und Gymnasium). Zwei weitere für alle Schularten, elf für Fachkräfte der Sekundarstufe I, ab 6. Klasse (aller Schularten). Veranstaltungen im Programm zur Primärprävention „PROPP“ sowie zu „Ich und Du und Wir“ durch das Pädagogische Institut sind in einem ähnlichen Umfang wie in 2016 geplant, z.T. in Abhängigkeit von Anfragen von Schulen. Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ seit dem 23.10.2017. <p>In 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrkräfte-Workshops im Rahmen der Kooperation mit der bundesweiten Initiative „Trau dich!“

Bundesland	Antworten der befragten Lehrerfortbildungsinstitute
Saarland	<p>Einmal jährlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> Angebot der Veranstaltung „Umgang mit dem Thema Sexuelle Gewalt in der Schule“, offen für alle Schulformen. Angebot der Veranstaltung „Umgang mit sexueller Gewalt im beruflichen Alltag von Mitarbeiter/inne/n der Jugendhilfe“, in Zusammenarbeit mit den Fachberatungsstellen „Nele“ für Mädchen und „Phoenix“ für Jungen. <p>In 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ ab dem 09.11.2018.
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen werden auch in regionalen Fortbildungen über die Sächsische Bildungsagentur angeboten. <p>Von 2008 bis 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sieben Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt des sächsischen Bildungsinstituts angeboten: <ul style="list-style-type: none"> Viermal: „Präventiver Kinderschutz – Schule gegen sexualisierte Gewalt“ Zweimal: „Prävention sexualisierter Gewalt durch Medien“ „Umgang mit Gewalt und Gewaltprävention“ „Fortbildung für Fortbildner: Prävention sexualisierter Gewalt – Sexualität in den Medien – Chancen und Gefahren im Internet und Chat“ „Gewaltprävention im Haushalt“ <p>Wegen zu geringer Anmeldungen fand nur jeweils eines der ersten beiden Angebote statt, in 2013 und 2014.</p> <p>Von 2013 bis 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrkräfte-Workshops im Rahmen der Kooperation mit der bundesweiten Initiative „Trau dich!“ <p>In 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ ab dem 20.09.2018.
Sachsen-Anhalt	<p>In 2016 und 2017:</p> <p>Keine Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierte Gewalt in diesem Zeitraum.</p> <p>In 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ ab Oktober 2018.
Schleswig-Holstein	<p>In 2013 bis 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrkräfte-Workshops im Rahmen der Kooperation mit der bundesweiten Initiative „Trau dich!“ Schulentwicklungstage zur Prävention sexueller Gewalt und Schutzkonzepten. Nach Bedarf und Wunsch von Schulen werden diese bei der Erarbeitung von Konzepten pädagogischer Prävention und Schutzkonzepten unterstützt. Angeboten durch das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen: <p>In 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zwei Veranstaltungen für Lehrkräfte aller Schularten: <ul style="list-style-type: none"> „Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen“ „Sexualpädagogik mit dem Schwerpunkt sexuelle Gewalt und Grenzverletzungen als Thema in der Schule“, in Kooperation mit der Juniorprofessur der Christian-Albrecht-Universität Kiel, Institut für Pädagogik. <p>In 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung in der Initiative des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs „Schule gegen sexuelle Gewalt“ seit dem 25.03.2017. Auftaktveranstaltung der bundesweiten Initiative „Schule gegen sexuelle Gewalt“ mit dem Titel: „Schutzkonzepte und sexuelle Bildung im Kontext pädagogischer Prävention“, mit der Zielgruppe schulischer Führungskräfte aller Schularten. Zertifikatskurs „Pädagogische Prävention in der Schule“ enthält Module zu den Themen „Institutionelle Prävention: Schutzkonzepte und Präventionskultur“ und „Sexuelle Bildung und Prävention sexueller Gewalt“.

Aus den anderen Bundesländern erhielten wir keine Antwort auf unsere Anfrage. Inzwischen beteiligen sich alle Länder an „Schule gegen sexuelle Gewalt“: Nordrhein-Westfalen seit dem 19.09.2016; Hessen seit dem 21.02.2017; Niedersachsen seit dem 16.08.2018; Brandenburg seit dem 18.06.2018; Berlin seit dem 26.09.2018; Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt ab Oktober 2018

Ein bundesweiter Überblick anhand einer Internetrecherche durch die Ulmer Forschungsgruppe in 2011 soll hier zum Vergleich gezeigt werden.

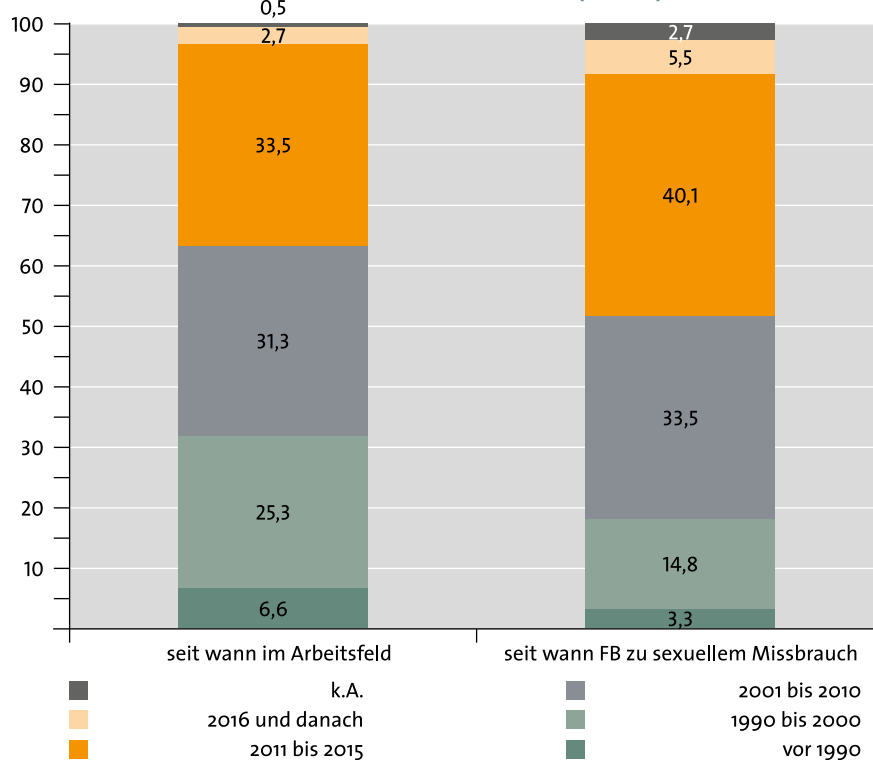
ABBILDUNG 3: ANBIETER VON FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN ZU SEXUELLEM MISSBRAUCH (IN %)



Quelle: Liebhardt et al. Internetbasierte Angebotsanalyse, Ulm 2011. Datenbasis N=224.

Die Befragten unserer Erhebung hatten umfangreiche Arbeitserfahrung und Fortbildungspraxis, wobei einige bereits seit Beginn der Fortbildungsarbeit in den 1990er Jahren dabei waren. Fast die Hälfte war jedoch nach 2010 in die Fortbildungstätigkeit eingestiegen.

ABBILDUNG 4: ARBEITSERFAHRUNG DER BEFRAGTEN UND ERFAHRUNG IN DER FORTBILDUNG (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Erwartungsgemäß lag der Schwerpunkt der Qualifikation der Befragten im sozialpädagogischen Bereich (81,9%) und im therapeutischen Bereich (35,2%). 13,2% gaben andere Qualifikationen an, wie Mediation und Supervision, Ausbildungen als Wendo-Trainerin oder als Organisationsberaterin.

Neben umfangreicher Erfahrung im Bereich Prävention und Intervention verfügte knapp ein Drittel der Befragten über spezielle Qualifizierung zum Durchführen von Fortbildungen.

TABELLE 2: WAS BRINGEN SIE IN IHRE TÄTIGKEIT EIN? (N=182)

Was bringen Sie in Ihre Tätigkeit als Referierende/-r ein? (Mehrfachnennungen möglich)	
Erfahrungen im Bereich der Prävention und Intervention	165 90,7 %
Eine spezielle Qualifizierung zum Durchführen von Fortbildungen	57 31,3 %
Anderes	55 30,2 %
Erfahrungen im stationären Bereich der Jugendhilfe/Jugendpsychiatrie	48 26,4 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

TABELLE 3: ZUSATZQUALIFIKATIONEN DER FORTBILDENDEN (N=182)

Bitte notieren Sie kurz, welche Weiterbildungen/Zusatzqualifikationen Sie absolviert haben, die für Ihre Arbeit in Fortbildungen zum Thema sexueller Missbrauch relevant sind. (Die Frage wurde offen gestellt.)	
Traumatherapie, Traumapädagogik und andere Qualifikationen zu Trauma	74
Qualifikationen mit direktem Bezug zum Thema sexueller Missbrauch	48
Systemische Beratung und systemische Therapie	48
Anderer therapeutische Qualifikationen	27
Kinderschutz/Insoweit erfahrene Fachkräfte	19
Gestaltberatung/Gestalttherapie	13
Schulungen zur Referentin/zum Referenten	12
Sexualpädagogik	11
Supervision	11
Psychosoziale Prozessbegleitung	8
Bereich Prävention/Präventionsfachkraft	7
Multiplikatorinnen-/Multiplikatorenschulung	6
Psychodrama	5
Gesprächsführung/Gesprächstherapie	5
Mediation	4

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Über ein Drittel der Befragten gab an, eine Leitungsfunktion inne zu haben. Damit kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse der Fragebogenerhebung in nicht geringem Umfang die Sicht und Erfahrung von Personen wiedergeben, die in unterschiedlichem Umfang Einfluss auf die Arbeitsprozesse und Konzeptentwicklung in Einrichtungen haben.

TABELLE 4: BEFRAGTE MIT LEITUNGSFUNKTION (N=182)

Haben Sie eine Leitungsfunktion?	
Nein	114 62,6 %
Ja, und zwar...	64 35,2 %
Leitung einer Fachberatungsstelle	13
Leitung eines Fachbereiches	12
Geschäftsleitung	10
Teil eines Leitungsteams	6
Mitglied im Vorstand	3
Projektkoordination	3
Außerdem: Einrichtungsleitung, Präventions- und Interventionsbeauftragte, Projektleitung	
Keine Angabe	4 2,2 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden in den Einrichtungen waren – wie bereits an anderer Stelle festgestellt (Kavemann/Rothkegel 2012) – sehr heterogen. Überwiegend waren es Teilzeitanstellungen (56%), weniger als ein Drittel war in Vollzeit angestellt. Dementsprechend gab es Kombinationen aus Tätigkeiten in Teilzeit und als Honorarkraft bzw. freiberufliche Tätigkeiten oder unterschiedliche Stellenanteile in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen. Im Einzelfall wurden Mini-job, Ehrenamt oder Rente genannt. Mitarbeitende in Behörden konnten beamtet sein.

Fortbildungen werden mehrheitlich während der regulären Arbeitszeit der Mitarbeitenden durchgeführt. Außerhalb dieser Zeit kommt das Honorar entweder den Fortbildenden persönlich oder aber der Einrichtung zu.

TABELLE 5: VERGÜTUNG DER FORTBILDUNGEN (N=182)

Wie führen Sie Fortbildungen durch?	
Während der regulären Arbeitszeit innerhalb der Einrichtungen	100 54,9 %
Auf Honorarbasis als persönliches Einkommen	25 13,7 %
Gegen ein Honorar, das gänzlich an die Einrichtung bzw. den Trägerverein abgegeben wird	33 18,1 %
Anderes	23 12,6 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Acht Befragte gaben an, dass sie Fortbildungen sowohl innerhalb der regulären Arbeitszeit als auch auf Honorarbasis durchführten. In einer Einrichtung gab es die Regelung, dass regionale Fortbildungen in der Arbeitszeit stattfinden, überregionale über das Honorar geleistet werden. Fünf Befragte schrieben, dass alle drei vorgegebenen Antworten vorkommen. Weitere Regelungen waren beispielsweise, dass das Honorar zwischen Fortbildenden und Einrichtung geteilt wird. Eine Person arbeitete ehrenamtlich.

Der Anteil an Fortbildungstätigkeit im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit betrug nur bei knapp 10% über die Hälfte. Ein Viertel (25,8%) bezeichnete diesen Anteil als eher geringfügig. Ganz überwiegend lag der Schwerpunkt bei Beratung und Präventionsveranstaltungen.

Für die jeweilige Einrichtung jedoch wurde der Stellenwert von Fortbildungen mehrheitlich „eher hoch“ (34,1%) bis „hoch“ (23,1%) gewertet und nur selten mit „gering“ (0,5%) oder „eher gering“ (2,2%).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Stichprobe einen Schwerpunkt auf sexualisierte Gewalt spezialisierte Einrichtungen hat, was der Realität im Feld der Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend entspricht. Eine leichte Verzerrung ist darin zu sehen, dass nur sehr wenige Fortbildungsinstitute erreicht werden konnten, obwohl eine größere Anzahl angeschrieben wurde.

Die Fragebögen wurden überwiegend von älteren und erfahrenen Fachkräften beantwortet, ein gutes Drittel hatte eine Leitungsposition inne.

2.2 THEMATISCHE FOKUSGRUPPEN

Die drei vorgesehenen Fokusgruppen und die Diskussion von Ergebnissen wurden durchgeführt. Die Themen wurden in Abstimmung mit Fortbildenden und mit Blick auf die Ergebnisse des Fragebogens als vertiefende Fragestellungen festgelegt. Alle Gruppen waren multidisziplinär, überregional besetzt und wurden an drei gut erreichbaren Orten durchgeführt. Die Teilnehmenden erhielten eine Aufwandsentschädigung.

An den Fokusgruppen nahmen 26 Personen teil, 23 Frauen und 3 Männer. Alle waren aktiv in der Fortbildung zur Prävention von sexualisierter Gewalt oder zuständig für die Organisation dieser Fortbildungen in ihren Institutionen.

TABELLE 6: ARBEITSSCHWERPUNKTE DER TEILNEHMENDEN AN DEN FOKUSGRUPPEN (N=26)

Folgende Arbeitsschwerpunkte waren vertreten:	
Kombination von Beratung, Fortbildung für Fachkräfte und Prävention für Kinder und Jugendliche	7
Spezialisierung auf Prävention für Kinder und Jugendliche sowie auf Fortbildung	7
Sexualpädagogik kombiniert mit Gewaltprävention	3
Organisation von Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich Schule	5
Organisation von Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich Kirche	4

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Zur Vorbereitung wurde den Teilnehmenden ein Handout zugeschickt. Die Gruppen tagten jeweils vier Stunden, sie wurden aufgezeichnet und transkribiert. Sie wurden systematisiert und in einer angepassten, pragmatischen Form der Inhaltsanalyse ausgewertet. Dazu wurde für jede Gruppe ein Auswertungs-Skript angelegt, anhand der Fragestellungen die für die Diskussion vorgegeben waren und derer, die von den Teilnehmenden zusätzlich eingebracht wurden.

Die Gruppen zusammenzustellen war mit Schwierigkeiten verbunden. Die Fachkräfte, die in der Prävention tätig sind, sind zeitlich sehr eingespannt. Vor allem bei der Begleitung von Institutionen zur Entwicklung von Schutzkonzepten fallen viele Termine an, die bereits Monate vorher festgelegt werden. Die Ergebnisdiskussion musste mitten in der Urlaubszeit stattfinden. Von daher konnten viele Fachkräfte nicht teilnehmen, obwohl das Interesse sehr groß war. Vor allem Vertretende von Behörden und Kirchen betonten, wie sehr sie es schätzten, dass sie einbezogen worden waren.

FOKUSGRUPPE 1: „Erfahrungen in der Fortbildung zur Prävention sexuellen Missbrauchs in Schulen und stationären Einrichtungen“, 15.05.2017 in Berlin. Teilnehmende waren Vertretende von spezialisierten Fachberatungsstellen, einer Landesbehörde für Schule und Berufsbildung, eines Bistums und eines Instituts für Sexualpädagogik.

FOKUSGRUPPE 2: „Was verstehen wir unter ‚Haltung‘? Welche Bedeutung hat ‚Haltung‘ in der Fortbildung zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend?“, 06.06.2017 in München. Teilnehmerinnen waren Vertreterinnen von spezialisierten Fachberatungsstellen, einer psychologischen Beratungsstelle, zwei Präventionsinstituten, eines Bistums und einer Akademie für Lehrerfortbildung.

FOKUSGRUPPE 3: „(Weiter-)Entwicklung von Konzeption und Fragen der Qualität in der Fortbildung zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, 08.06.2017 in Frankfurt/Main. Teilnehmende waren Vertretende von spezialisierten Fachberatungsstellen, einer pro familia Beratungsstelle, eines Instituts für Sexualpädagogik, eines Präventionsbüros, eines Bistums und einer Evangelischen Landeskirche.

Ergebnisdiskussion (15.08.2017 in Berlin): Teilnehmerinnen waren Vertreterinnen von spezialisierten Fachberatungsstellen, einer Landesbehörde für Schule und Berufsbildung sowie einer Akademie für Lehrerfortbildung, einer Präventionsstelle und der Bundeskoordinierung spezialisierte Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt.

2.3 INTERVIEWS MIT EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Es wurden 21 Einzelinterviews durchgeführt und ausgewertet. Ursprünglich waren persönliche Interviews geplant. Angesichts der enormen Zeitprobleme der Interviewpartnerinnen und -partner wurde entschieden, Telefoninterviews zu führen, da diese deutlich flexibler zu handhaben und auch kurzfristig zu verlegen sind. Nur zwei Interviews wurden persönlich geführt. Die Teilnehmenden erhielten eine Aufwandsentschädigung. Interviewt wurden 16 Frauen und fünf Männer.

TABELLE 7: ARBEITSSCHWERPUNKTE DER INTERVIEWPARTNER/-INNEN (N=21)

Arbeitsschwerpunkte der Interviewpartner/-innen	
Kombination von Beratung, Fortbildung für Fachkräfte und Prävention für Kinder und Jugendliche	9
Spezialisierung auf Prävention für Kinder und Jugendliche sowie auf Fortbildung	6
Sexualpädagogik kombiniert mit Gewaltprävention	1
Organisation von Fortbildungen zu Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich Schule	2
Organisation von Fortbildungen zu Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich Kirche	1
Andere Schwerpunkte bzw. Kombinationen	2

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Die Interviews dauerten zwischen einer und zwei Stunden. Sie wurden aufgezeichnet und transkribiert. Die Auswertung erfolgte inhaltsanalytisch. Auch hier wurde zur Systematisierung ein Auswertungs-Skript angelegt, das den Fragestellungen des Interviewleitfadens folgte.

3 ERGEBNISSE

3.1 VERSTÄNDNIS VON BASISFORTBILDUNG ALS BESTANDTEIL VON PRÄVENTION

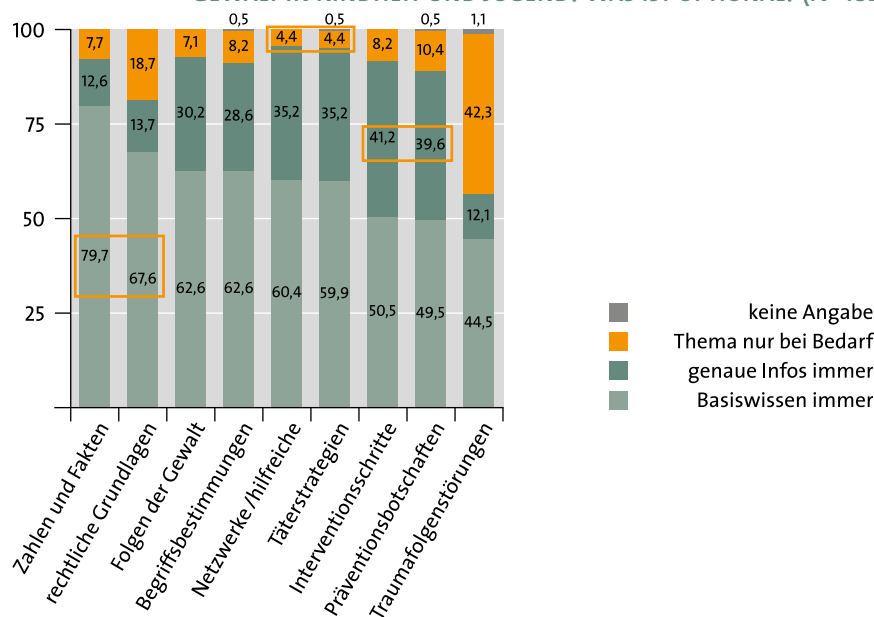
Auftrag der Untersuchung war, Erfahrungswissen aus der Basisfortbildung zu sexualisierter Gewalt zu erheben und zu systematisieren, deshalb klärten wir, was unter Basisfortbildung verstanden wird und was inhaltlich darunter gefasst wird.

Die Interviewpartnerinnen und -partner und die Teilnehmenden an Fokusgruppen hatten hierzu unterschiedliche Vorstellungen. Es bestand ein Konsens, dass das Ziel von Fortbildungen weniger die Vermittlung von Faktenwissen ist als die Entwicklung einer präventiven pädagogischen Haltung (vgl. 3.7.3). Hinsichtlich der Frage, ob diese Teil einer Basisfortbildung sein solle, konnten wir zwei Konzepte unterscheiden:

Das eine Konzept setzte bei Basisfortbildungen den Schwerpunkt auf Grundinformationen (Zahlen, Fakten, Interventionswege, Täterstrategien, Kooperation und Vernetzung). Haltung wurde als Thema von weiterführenden, aufbauenden Fortbildungen gesehen. Das andere Konzept thematisierte Haltung von Beginn an in Basisfortbildungen explizit und ging im Weiteren davon aus, dass sich die Haltung der Fortbildungsreferierenden in allem vermittelt, was sie tun und wie sie es tun (vgl. 3.7).

Es gibt einige Inhalte, die in einer Basisfortbildung immer behandelt werden, andere sind optional. Die Schwerpunktsetzung war unterschiedlich, eine Tendenz ist aber deutlich: Allgemeine Basisinformationen wie Faktenwissen zu sexualisierter Gewalt oder rechtliche Bestimmungen wurden mehrheitlich in jeder Fortbildung thematisiert, allerdings in Grundzügen und nicht weiter vertieft (Antwortmöglichkeit „Basiswissen immer“). Dagegen wurden die praxisbezogenen Themen wie die Präventionsbotschaften und Interventionschritte sowie die Vernetzung deutlich intensiver behandelt (Antwortmöglichkeit „Genaue Infos immer“).

ABBILDUNG 5: WAS GEHÖRT ALLES IN EINE BASISFORTBILDUNG ZUM THEMA SEXUALISIERTE GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND? WAS IST OPTIONAL? (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Unter „Anderes“ wurden im Einzelnen Informationen zu Übergriffen unter Kindern und Jugendlichen sowie zur psychosexuellen Entwicklung von Kindern genannt, außerdem geschlechtsspezifische Aspekte von Gewalt, Jungen als Betroffene sowie Informationen zu Schutzkonzepten und zu sexualisierter Gewalt in Institutionen allgemein. Einige Referierende gingen auch immer auf ganz praktische Aspekte ein, beispielsweise wie man Signale von betroffenen Kindern und Jugendlichen erkennen kann und was zu tun ist, wenn sich Betroffene anvertrauen oder der Umgang mit Nähe und Distanz. Weiterhin genannt wurden Informationen zu Strukturen und Dynamiken von Gewalt allgemein.

In diesem Bereich wurde auf Veränderungen hingewiesen. Während in den frühen Jahren der Fortbildung zum Thema vor allem die Frage nach Signalen und Symptomen betroffener Mädchen und Jungen im Zentrum des Interesses der Teilnehmenden stand und bearbeitet wurde – wie erkenne ich sexuell missbrauchte Kinder? – gehen Fortbildungsreferierende inzwischen weniger darauf ein, sondern konzentrieren sich auf die Frage: was kann und soll ich tun, wenn sich ein Kind mir anvertraut?

Auch andere Themen, die früher keine oder kaum eine Rolle spielten, haben an Bedeutung gewonnen und wurden routinemäßig bearbeitet. Dazu gehörten sexuelle Übergriffe unter Kindern und Umgang mit falschen Anschuldigungen.

„Wenn ich im Bereich Jugendhilfe unterwegs bin, mache ich auch das Thema Rehabilitation bei unberechtigtem Verdacht. Früher habe ich das ganz am Ende gemacht. Jetzt mache ich das ganz am Anfang. Weil das sonst so ein Thema ist, das immer durchkreuzt und immer blockiert. Das arbeite ich mittlerweile spätestens beim zweiten Termin ab.“

Ein Blick auf die Angaben, welche Inhalte als optional angesehen wurden, zeigt sich, dass Netzwerke und Möglichkeiten der Unterstützung für Fachkräfte, aber auch Täterstrategien in der großen Mehrheit der Basisfortbildungen bearbeitet werden, wenn auch unterschiedlich intensiv.

Hier liegt erkennbar der Unterschied zwischen Informationsveranstaltungen und Fortbildungen. Auch eine Basisfortbildung verfolgt das Ziel, Handlungsfähigkeit konkret zu stärken.

Themen, die sich konkret auf schützende Praxis beziehen, werden fast immer intensiv behandelt, Themen zu Daten und Fakten immer, allerdings nur das Basiswissen. Täterstrategien und Vernetzung werden ganz überwiegend immer zum Thema – mal mehr und mal weniger intensiv.

3.2 MOTIVATION

Die Fortbildungsexpertinnen und -experten wurden im Interview nach der Motivation für ihr Engagement im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt befragt. Abhängig davon, wie ihr jeweiliger Zugang zum Thema sexualisierte Gewalt generell erfolgt war und in welcher Phase der Debatte zur Prävention sie eingestiegen waren, fanden sich sehr vielfältige Motive.

- Politisches Motiv aus den Anfängen der Präventionsarbeit: Es verknüpfen sich feministische Ziele mit einer politischen Vision.

„Damals war klar, dass wir von Anfang eben nicht nur retten, helfen, bergen wollen. Sondern auch präventiv und auch politisch daran arbeiten wollen, dass sich an der Situation für gewaltbetroffene Kinder und Frauen etwas gesellschaftlich und auch allgemein sozialpolitisch ändert.“

„Darf ich auch pathetisch antworten? Ich habe wirklich dieses Gefühl, die Lebenssituation für Frauen, für Mädchen und Jungen, wirklich diese Welt ein Stück besser zu machen, dazu beizutragen, dass Kinder früher Hilfe kriegen.“

- **Fachliche Motive: Handwerkszeug vermitteln, zur Selbstreflexion anregen, Professionalität voranbringen.**
 „Nach wie vor ist meine Motivation diese ganz praktische Bildungsarbeit, von der ich hoffe und an die ich glaube, dass sie was bewirkt.“
 „Die Idee möglichst viele erwachsene Bezugspersonen – private wie professionelle – zu befähigen, sich dem Thema annehmen zu können, nicht gleich umzukippen, wenn sie von dem Thema hören bzw. es sehen zu können, es aushalten zu können und zu ermutigen, dass es einfach in der sozialen Arbeit, im Umgang mit Menschen dazugehört.“
- **Veränderungen innerhalb einer Institution, eines Arbeitsfeldes, eines gesellschaftlichen Bereichs bewirken wollen.**
 „Dazu beizutragen, dass sexualisierte Gewalt seltener stattfindet und dass, wenn sie stattfindet, dass Betroffene schneller für sie passende Unterstützung bekommen.“
 „Ich werde ganz oft gefragt, oh Gott, wie entsetzlich und grässlich, wie kann man als moderne Frau in der katholischen Kirche arbeiten? Ich bin davon überzeugt, dass wir auch in der katholischen Kirche moderne aufgeklärte Frauen brauchen, die an diesem Thema arbeiten und dann intern Dinge ändern können.“
- **Prävention als willkommene Alternative zur Intervention.**
 „Ich bin schon sehr, sehr lange dabei und ich bin ganz dankbar, dass ich jetzt diesen Bereich habe. Ich bin im Prinzip so aus den aktuellen Fällen raus.“
- **Reaktion auf das Erkennen von Bedarf und Lücken im Angebot der Sozialen Arbeit.**
 „Weil ich in der Behindertenhilfe sehe, dass bei den Frauen in der Prävention einfach überhaupt nichts gemacht wurde. Also überhaupt kein Thema war.“
 „Schule ist DER Ort, an den alle Kinder kommen, wo man tatsächlich präventiv arbeiten kann, und Schule muss ein sicherer Ort sein. Auch wenn es manchen mittlerweile nerven mag, dass wir dieses Thema immer noch haben. Ich glaube, es fängt erst an zu landen.“
- **Motiv konnte auch das Interesse, die Freude an dieser Arbeit sein, auch weil sie eine gewisse Nachhaltigkeit verspricht.**
 „Ich finde es sehr spannend, diese Bereiche aus Praxis, die wir aus anderen Feldern haben, damit zu verknüpfen.“
 „Ich habe gemerkt, ich habe keine Angst vor dem Thema, mich interessiert das und ich arbeite gerne drin.“
 „Das Leben lebt von schönen Momenten und einer kann auch jetzt und hier in einer Fortbildung sein zu einem schmerzlichen Thema.“

3.3 ERFAHRUNGEN IN DER ORGANISATION UND RAHMENBEDINGUNGEN VON BASISFORTBILDUNGEN ZU SEXUALISIERTER GEWALT

Der Fragebogen erhob Daten zur Praxis der Fortbildenden und den Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird. Als besonders hilfreich wurden Rahmenbedingungen erlebt, die den Ablauf der Fortbildungen erleichtern und die erfolgversprechend sind. An erster Stelle stand eine sorgfältige Abklärung des Auftrags, die mit der Leitung bzw. der den Auftrag vergebenden Einrichtung stattfindet. Danach wurden günstige Rahmenbedingungen genannt.

TABELLE 8: WAS IST FÜR SIE BESONDERS HILFREICH BEI DER DURCHFÜHRUNG VON FORTBILDUNGEN? (N=182)

Was ist für Sie besonders hilfreich bei der Durchführung von Fortbildungen? (Es konnten maximal 3 Antworten aus der Liste angekreuzt werden.)	
Eine gute Auftragsklärung	102 56,0 %
Ausreichend Zeit	93 51,1 %
Angenehme, geeignete Räumlichkeiten	87 47,8 %
Wenn das Team/die Teilnehmenden vorab eigene Bedürfnisse an die Fortbildungen äußern konnte/n	81 44,5 %
Wenn die Fortbildung von der Leitung gewünscht und durchdacht ist (Was wollen sie, was ist passiert, was gibt es für alte Geschichten?)	69 37,9 %
Ungestörtheit, kein Rein und Raus	60 33,0 %
Gute Verpflegung	12 6,6 %
Anderes	11 6,0 %

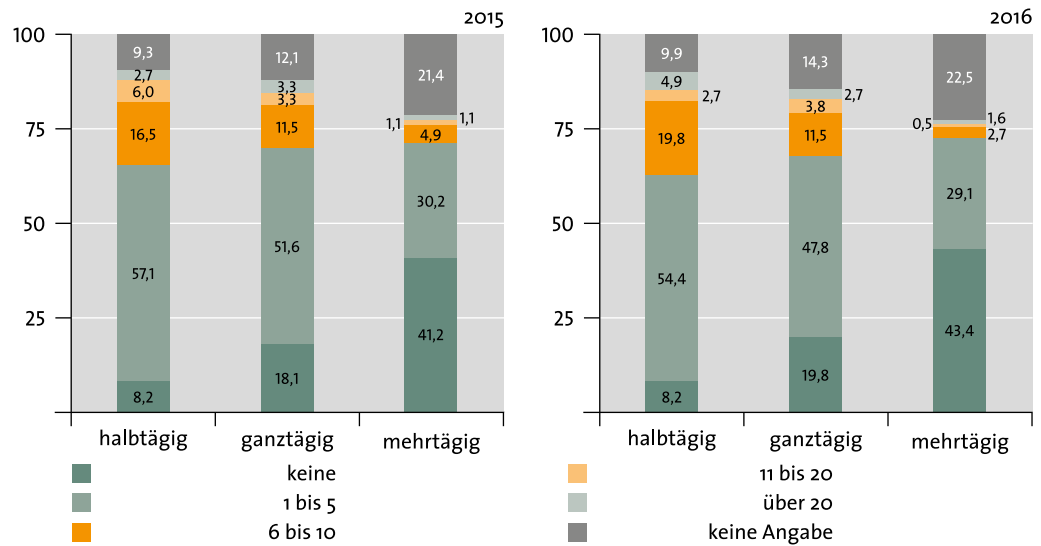
Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Jeweils zwei Befragte nannten die freiwillige Teilnahme an der Fortbildung und dass es hilfreich sei, wenn die Fortbildung aus einem bestimmten Anlass in der Einrichtung heraus stattfindet bzw. wenn die Motivation aus den Teams heraus entstanden sei. In drei Fragebögen wurde ein „offenes Teamklima“ bzw. Fehlerfreundlichkeit in der Gruppe genannt.

3.3.1 DAUER VON FORTBILDUNGEN

In der Praxis überwogen bei den Befragten Erfahrungen mit eher kurzen Fortbildungen, mehrtägige wurden am seltensten genannt. Dies war in den Jahren 2015 und 2016 konstant.

ABBILDUNG 6: HÄUFIGKEIT VON BASISFORTBILDUNGEN ZUR PRÄVENTION (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Fortbildungen wurden mehrheitlich (51,6%) alleine und zu gut einem Drittel (34,1%) zu zweit durchgeführt. Dies kann abhängig von der Dauer und Gruppengröße der Fortbildung sowie von finanziellen Möglichkeiten sein. Einige Befragte arbeiteten zusätzlich mit externen Referierenden zusammen.

3.3.2 ZUSAMMENSETZUNG DER TEILNEHMENDEN

Der Schwerpunkt der Fortbildungsarbeit liegt auf Teilnehmenden, die derselben Berufsgruppe und derselben Einrichtung angehören.

TABELLE 9: WELCHE BERUFLICHE ZUSAMMENSETZUNG HABEN DIE TEILNEHMENDEN IN IHREN FORTBILDUNGEN ÜBERWIEGEND? (N=182)

Welche berufliche Zusammensetzung haben die Teilnehmenden in Ihren Fortbildungen überwiegend? (Mehrfachnennungen möglich)	
Überwiegend interdisziplinär	59 32,4 %
Überwiegend einer Berufsgruppe angehörend	114 62,6 %
Überwiegend einrichtungsübergreifend	55 30,2 %
Überwiegend einer Einrichtung angehörend	99 54,4 %
Anderes	21 11,5 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Die Zusammensetzung der Teilnehmenden hängt vom Kontext der Fortbildungen ab.

„Wenn wir zu den Teams in die Einrichtung gehen, dann ist es eine sehr homogene Zusammensetzung, wenn die Teilnehmenden zu uns kommen, dann sind die Gruppen sehr viel heterogener.“

„Bei Vereinen sind viele verschiedene Berufsgruppen vertreten und viele verschiedene Institutionen, aber sie gehören einem Verein an. Bei Jugendhilfeeinrichtungen, Schulen, Kitas sind die Teilnehmenden meist einer Berufsgruppe und einer Einrichtung angehörend.“

Über 80% der Teilnehmenden waren Frauen, was einerseits dem Interesse an der Thematik, vor allem aber der Zusammensetzung in den pädagogischen Berufsfeldern geschuldet ist. Der Anteil von Männern an den Fortbildungen hat sich jedoch in der jüngsten Zeit verändert. 36,6% gaben an, dass mehr Männer teilnehmen.

3.3.3 THEMEN VON FORTBILDUNGEN

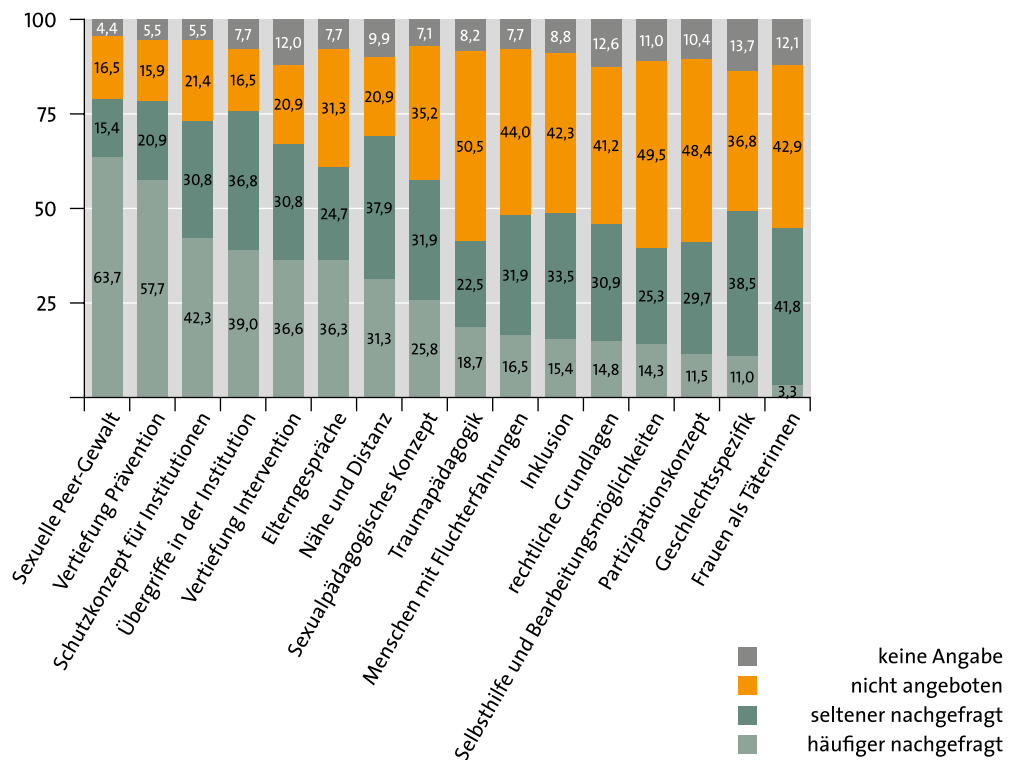
Zusätzlich zu den Basisfortbildungen waren die Befragten in einer Vielzahl anderer Themenbereiche fortbildend aktiv.

Am häufigsten wurden (1) die Vertiefung des Themas Prävention, (2) sexuelle Übergriffe unter Kindern, und (3) sexuelle Übergriffe in Institutionen genannt.

Das Schlusslicht im Angebotsspektrum bildete das Thema (1) Selbsthilfe und Bearbeitungsmöglichkeiten, was daran liegen wird, dass die Befragten überwiegend im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe tätig waren. Auch (2) zu Partizipationskonzepten gab es vergleichsweise wenig Angebote, möglicherweise ist das Thema in den Fortbildungen zu Schutzkonzepten enthalten. Für (3) Menschen mit

Fluchterfahrungen war ebenfalls relativ wenig im Angebot, allerdings erscheint es nicht so gering, wenn man bedenkt, dass dieses Thema noch nicht langjährig bearbeitet wird. Das verhältnismäßig geringe Angebot zu Inklusion überrascht allerdings angesichts der Intensität der Diskussion und dem Start des Bundesmodellprojekts „BeSt – Beraten und Stärken“ für Einrichtungen der Behindertenhilfe.

ABBILDUNG 7: WEITERE THEMEN IN DER FORTBILDUNGSTÄTIGKEIT DER BEFRAGTEN (N=182)



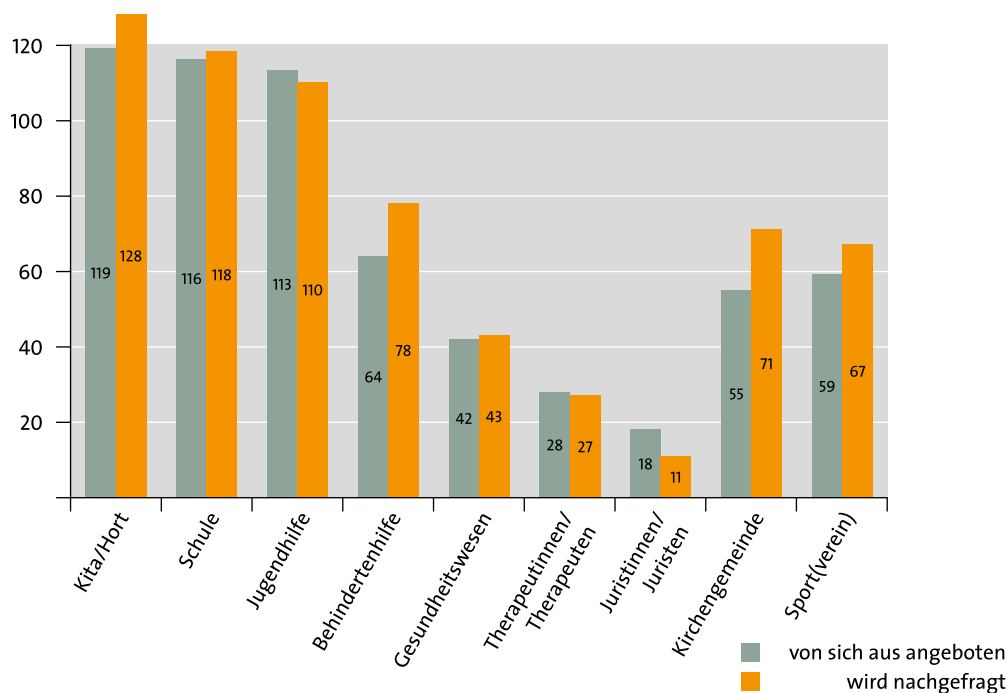
Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

19 Befragte haben auf diese Frage auch mit „Anderes“ geantwortet. Sie nannten im Einzelnen die Themen sexualisierte Gewalt und digitale Medien, Prävention in unterschiedlichen Zielgruppen und „Kultur der Achtsamkeit“ sowie Bestimmungen zu den Paragraphen 8a und 8b SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Weitere Themen waren u.a. Sexualpädagogik, psychosoziale Prozessbegleitung, psychosexuelle Entwicklung von Kindern, Täterverhalten, Umgang mit Verdachtsfällen.

3.3.4 ZIELGRUPPEN VON FORTBILDUNGEN

Das Spektrum der Zielgruppen, für die Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt angeboten werden bzw. die dies nachfragen, bietet keine Überraschungen. Die Fortbildenden decken eine große Bandbreite ab.

ABBILDUNG 8: FÜR WELCHE ZIELGRUPPEN BIETEN SIE BZW. IHRE EINRICHTUNG VON SICH AUS FORTBILDUNGEN AN BZW. WELCHE ZIELGRUPPEN FRAGEN BEI IHNEN FORTBILDUNGEN AN? (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Als weitere Zielgruppen wurden Tagespflegepersonen und Ehrenamtliche sowie Musikvereine und andere Jugendverbände bzw. Bildungsträger genannt. Fortbildungen wurden auch gezielt für Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten angeboten. Genannt wurden außerdem Studierende in den Fächern Lehramt und soziale Arbeit, FJSlerinnen und FJSler, Polizei, Jugendamt, Geistliche und andere Seelsorgende, Mitarbeitende in Stadtverwaltungen und in der Altenhilfe sowie Elternverbände.

Anschlussfortbildungen nach einer durchgeführten Fortbildung kommen nicht häufig zustande, auch wenn in den Feedback-Runden der Wunsch danach geäußert wird.

Unterschiedliche Einschätzungen gaben die Fortbildenden zu der Frage, ob sich am Bedarf an Fortbildung zu sexualisierter Gewalt etwas verändert habe, eine Entwicklung zu erkennen sei.

- Der Bedarf wird größer.
Besonders in Schulen. Dort kommen Fortbildungen aber oft nicht zustande, was an knappen Zeitfenstern liegt.
- Der Bedarf hat sich verändert.
Kitas sind inzwischen gut zu Schutzkonzepten geschult, sie brauchen jetzt etwas Anderes, z.B. zu Kind-Kind-Übergriffen. Die Nachfragen werden spezifischer. „Der Anspruch wird differenzierter, das ist gut.“

Der Bedarf an Basis-Fortbildungen nimmt ab, an weiterführenden Angeboten nimmt er zu. „Die Phase der Sensibilisierung ist vorangeschritten“ „Dann fängt die Arbeit erst an.“

■ Der Bedarf ist gleichbleibend.

Es gibt aber Zielgruppen, die das Thema „verleugnen“, bzw. sich erst damit auseinandersetzen, wenn sie nicht mehr daran vorbeikommen.

Wenn Zielgruppen sagen, sie hätten keinen Bedarf, dann sind das „Abwehrstrategien“, spätestens beim Thema Schutzkonzepte „gucken die einen groß an“ und nur einige Einrichtungen „sind inzwischen weiter“.

■ Der Bedarf wird kleiner

Es gibt Bereiche, die systematisch fortgebildet wurden (Beispiele: Kitas und kath. Kirche), sie haben „ihrem Empfinden nach mehr Fortbildung bekommen als sie brauchen“.

„Da hatte ich so den Eindruck jetzt ist das irgendwie rund.“

„Es muss zwischen ernsthaften Äußerungen und Lippenbekenntnissen unterschieden werden“, wegen der großen medialen Aufmerksamkeit oder häufigen Thematisierung in der Einrichtung „wollen die Leute nichts mehr davon hören“, das heißt nicht, dass der reale Bedarf an Fortbildung kleiner werde.

3.3.5 EINBEZUG VON LEITUNG IN FORTBILDUNGEN

Leitungskräfte werden häufig in die Fortbildungen einbezogen. Nur 10 Befragte gaben an, dass dies nicht praktiziert wird. Ein Drittel der Befragten bietet eigens Fortbildungen für Leitungskräfte an.

TABELLE 10: TEILNAHME VON LEITUNGSKRÄFTEN AN FORTBILDUNGEN ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISIERTER GEWALT (N=182)

Nehmen Leitungskräfte an Ihren Fortbildungen teil? (Mehrfachnennungen möglich)	
Ja, innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden	162 89,0 %
Ja, in speziellen Leitungsfortbildungen	63 34,6 %
Nein	10 5,5 %
Anderes	10 5,5 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Weitere Antworten wiesen darauf hin, dass die Teilnahme von Leitungen themenabhängig war. Eine Befragte schrieb: „Bei unseren Schul- und KITA-Fortbildungen verpflichten wir die Leitungen zur Teilnahme (schriftlich!).“ In einem anderen Bogen wurde angegeben, dass spezielle Leitungsfortbildungen zu anderen Themen angeboten würden (Schutzkonzepte, §8a SGB VIII), nicht als Basis-Fortbildungen.

Die Bedeutung von Leitung und Leitungskräften wurde von den Referierenden überwiegend dort gesehen, wo Institutionen dafür gewonnen werden sollen, Fortbildungen für die Mitarbeitende anzubieten und Schutzkonzepte zu implementieren. Ein Agieren an der Leitung vorbei bzw. ohne den Auftrag zur Fortbildung sorgfältig mit der Einrichtungsleitung abzustimmen und diese in alles weitere Vorgehen verantwortlich einzubinden bezeichnete ein Experte als schlicht „unprofessionell“. Über die Teilnahme von Leitungskräften an den Fortbildungsveranstaltungen selbst gingen die Meinungen auseinander. Keine Vorbehalte gab es bei Informationsveranstaltungen, schwieriger wurde die Teilnahme an Gruppen gesehen, die Probleme in der Praxis der Teilnehmenden behandeln.

„Ich bin ziemlich dagegen, dass Leitung dabei ist, weil Fortbildung für mich die Auseinandersetzung mit bestimmten Situationen bedeutet und wenig Frontalunterricht. Vorträge sind wertvoll je nach Kontext, aber vor allem stelle ich sofort die Frage: Welche Situationen haben Sie mitgebracht?“

Die beiden Bundesmodellprojekte des BMFSFJ zur Unterstützung von Einrichtungen der Jugendhilfe und der Behindertenhilfe bei der Entwicklung von Schutzkonzepten durchgeführt durch die DGfPI („BuFo“ – „Bundesweite Fortbildungsoffensive“ und „BeST“ – „Beraten und Stärken“) haben in dem Verhältnis von Fortbildenden und Leitungskräften in Einrichtungen zu neuen Begegnungen und Erfahrungen geführt. „Es ist nicht nur so gewesen, dass wir uns auf Leitung einstellen mussten, sondern Leitung musste erst mal lernen, Fortbildner auf Augenhöhe zu betrachten.“

Damit das Ziel erreicht werden kann, eine ganze Institution in einen Lern- und Veränderungsprozess zu bringen, müssen Leitung und Mitarbeiterschaft einerseits gemeinsam aktiv werden, andererseits brauchen sie getrennte und spezifische Angebote. Während die pädagogischen Fachkräfte vor allem mit Fragen der Angebote für Kinder und Jugendliche befasst sind, stellen sich für die Leitung Probleme des Betriebsablaufs und der Organisation, die im Rahmen von Partizipation und Beschwerdemanagement entstehen oder Voraussetzung dafür sind, dass Mitarbeitenden Zeit für Fortbildung und die Mitwirkung an Arbeitsgruppen ermöglicht wird.

„Wie kriegt man die überhaupt zusammen, damit die gesamte Institution sich irgendwie auf einen Gesamtweg macht? Das war eine ganz spannende Erfahrung.“

Die Teilnahme von Leitungskräften an Fortbildungen wird bei aller Anerkennung ihrer Motivation zum Teil als ein Problem erlebt, „weil sie dann telefonieren, rausgehen, zu spät kommen. Also das ist nicht immer diszipliniert. Mit der Leitung, das ist tatsächlich schwierig.“

3.4 ERFAHRUNGEN MIT DER DURCHFÜHRUNG VON BASISFORTBILDUNGEN ZU SEXUALISIERTER GEWALT

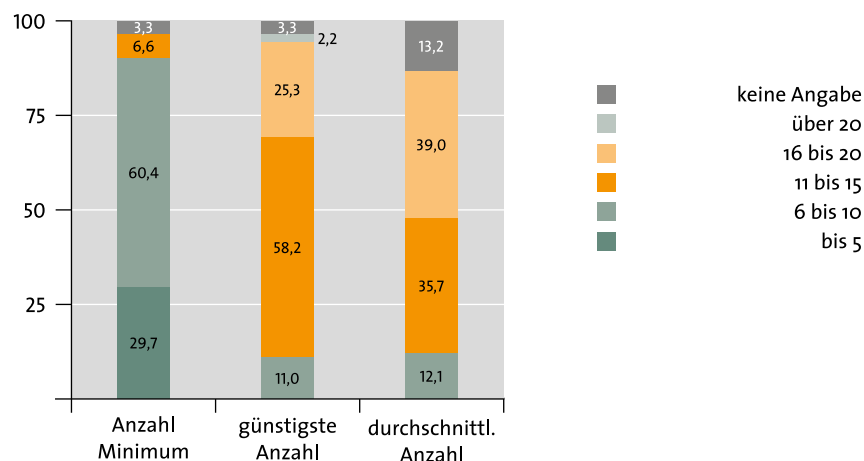
Die Fragebogenerhebung bietet guten Einblick in vielfältige Aspekte der Fortbildungspraxis. Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung der Rahmenbedingungen.

„Man sollte keine Fortbildung zu sexualisierter Gewalt in einem Keller bei Wasser und Brot durchführen.“

3.4.1 GRUPPENGROSSE UND -ZUSAMMENSETZUNG

Die Größe der Fortbildungsgruppe wird von den befragten Referierenden sehr unterschiedlich geschätzt. Einige bevorzugen Kleingruppen, andere arbeiten lieber mit großen Gruppen, alle haben dafür eigene, auch fachliche Gründe.

ABBILDUNG 9: WELCHE ANZAHL AN TEILNEHMENDEN IST FÜR SIE DAS MINIMUM FÜR EINE BASISFORTBILDUNG? WELCHES IST DIE GÜNSTIGSTE GRUPPENGROSSE? WELCHES IST DIE GRUPPENGROSSE, MIT DER SIE IN DER REGEL ARBEITEN? (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Die Angaben für eine Mindestanzahl an Teilnehmenden wurden hauptsächlich (44 Personen) mit dem Aufwand begründet, den eine Fortbildung bedeute und der sich für die Referierenden lohnen sollte. Auch finanzielle Gründe spielten eine Rolle (21), eine Mindestanzahl sei erforderlich, um kostendeckend arbeiten zu können. Die Befragten begründeten die Mindestanzahl auch methodisch: Sie gaben an, dass unter einer bestimmten Anzahl nicht ausreichend Austausch unter den Teilnehmenden ermöglicht würde (33) und in der Gruppe keine Dynamik entstehen könnte (13). Außerdem sei keine Arbeit in (Klein-)Gruppen möglich (31) und Methoden könnten nicht angewendet bzw. Übungen nicht durchgeführt werden, wenn die Gruppe zu klein wird (21).

Während einige Referierende (11) angaben, dass größere Gruppen es den Teilnehmenden ermöglichen, sich zeitweise zurückzuziehen und vermeiden, dass es „zu nah“ oder „zu intim“ würde, antworteten andere, dass auch in sehr kleinen Gruppen noch ein gutes Arbeiten möglich sei. Einige Befragte (15) sprachen sich dafür aus, auch Angebote für sehr kleine Gruppen zu machen, um auch kleineren Einrichtungen und Teams (Inhouse-)Fortbildungen zu ermöglichen. Im Gegensatz dazu gaben andere Referierende (8) an, dass für sehr kleine Gruppen eher Supervision oder Beratung angeboten werden sollte. Wenn die Gruppe sehr klein ist, bestehe immer das Risiko, in ein eher therapeutisches Setting „reinzurutschen“.

Die günstigste Gruppengröße wurde von einer überwiegenden Anzahl der Befragten (82) damit begründet, dass sie ihrer Ansicht nach einen guten Austausch in der Gruppe möglich macht, allen eine aktive Teilnahme an der Fortbildung ermögliche und die Fortbildenden einen guten Kontakt zu den einzelnen Teilnehmenden haben könnten bzw. die Gruppe für die Referentin/den Referenten gut überschaubar ist (24). Andere führten auch hier methodische Gründe an: Ihnen war wichtig, dass (Klein-)Gruppenarbeit gut möglich ist (46), Methoden und Übungen sich gut umsetzen lassen (17), eine gute Gruppendynamik entstehen kann (10), ein effektives Arbeiten miteinander möglich ist (13) und eine gute persönliche Atmosphäre möglich sein sollte (10).

Ein Mitarbeiter der Katholischen Kirche führte z.B. aus, dass dann, wenn ganz grundsätzlich Sensibilisierung erfolgen soll, die Gruppe nicht mehr als 25 Personen umfassen dürfe.

„Wo es um eine Sensibilisierung geht und eine Sprachfähigkeit, verknüpft mit Wissen, haben wir maximal für eine Veranstaltung 25 Personen und bei einer mehrtägigen auch mal nur 20, weil wir sagen also nach oben hin irgendwann ist es nicht mehr zu händeln. Die Leute müssen wissen, mit wem sind sie in einem Raum, wenn sie etwas sagen wollen, was einer gewissen Vertraulichkeit bedarf. Dann kann ich da keine große Veranstaltung zu machen.“

Einigen war wichtig, dass für einzelne Teilnehmende kein Druck entsteht, sich aktiv zu beteiligen (12). Auch wenn Lernprozesse in Kleingruppen intensiver sein können, spricht nach Ansicht dieser Fortbildenden beim Thema sexualisierte Gewalt viel für große Gruppen, denn sie werden als „weniger bedrohlich als kleine Gruppen“ erlebt. Der große Rahmen gibt Sicherheit, die auch gewährt werden sollte.

„In Schule gibt es viele Menschen, die sich emotional verstecken wollen, haben wenig Zugang zu Gefühlen, und plötzlich so eine bedrohliche Idee. Und immer bei den Fortbildungen ist das Thema: Welche sexuelle Kultur hat die Einrichtung? Da gibt's ganz oft eher Unkultur.“

„Mit fünf – das hat für mich wirklich schon fast Selbsterfahrungscharakter, der deutlich über das, was eine Fortbildung ist, hinausgeht. Das wäre mir zu intim in Anführungsstrichen.“

Neben der Gruppengröße spielten Fragen der Zusammensetzung eine Rolle für das Gelingen der Fortbildung. Die Einschätzung hing sehr von den Vorlieben der Referierenden ab, so wie oben ausgeführt auch die Gruppengröße individuell unterschiedlich bevorzugt wurde. Für einige spielte die Gruppenzusammensetzung keine Rolle, andere sagten, dass sie bisher sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht hätten und je nach Auftrag und Zielstellung unterschiedliche Zusammensetzungen günstig sein könnten.

TABELLE 11: WELCHE GRUPPENZUSAMMENSETZUNG HALTEN SIE FÜR SEHR GÜNSTIG? (N=182)

Welche Gruppenzusammensetzung halten Sie für sehr günstig?	
Wenn nicht einzelne Teilnehmende aus ganzen Arbeitsfeldern kommen.	71 39,0 %
Wenn die Gruppe sehr heterogen ist.	36 19,8 %
Wenn die Gruppe sehr homogen ist.	31 17,0 %
Anderes	37 20,3 %
Keine Angabe	7 3,8 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Ein Problem kann sich ergeben – so die Einschätzung von 39% der befragten Fortbildenden – wenn in einer Fortbildungsgruppe einzelne Personen alleine für ein ganzes Arbeitsfeld stehen, z.B. die einzige Mitarbeiterin eines Jugendamtes, die sich angemeldet hatte, und keine weiteren Vertretenden dieser Institution sind anwesend. Dann muss sehr darauf geachtet werden, dass Kritik an der Institution sich nicht gegen die anwesende Person richtet.

Die Fortbildenden finden es wichtig, sowohl eine Untergrenze zu haben als auch nach oben hin zu begrenzen. Betont wird der berufliche Rahmen der Fortbildung und sowohl die Motivation der Teilnehmenden zur Beteiligung als auch deren Schutz und Rückzugsmöglichkeiten.

3.4.2 INHALTE UND ZIELSETZUNG VON FORTBILDUNGEN

Inhalte und Zielsetzung von Fortbildungen werden nur in größerem Rahmen vorgegeben und hängen vom Auftrag, der aktuellen Situation in einer Einrichtung und deren Bedarf bzw. von den Fragen und vom Hintergrund der Teilnehmenden ab. Die Referierenden, die Fortbildungen durchführen, müssen einerseits ein geeignetes Konzept für die jeweilige Fortbildung mitbringen, andererseits in der Lage sein, flexibel zu reagieren und ein Konzept anzupassen an den Bedarf, der in der Begegnung mit der Gruppe sichtbar wird. Es gibt einige Inhalte, die in einer Basisfortbildung immer behandelt werden, andere sind optional (vgl. 3.1).

Es ging in dieser Studie weniger um allgemeine Aussagen als um persönliche Erfahrungen. Gefragt wurde deshalb nach den persönlichen Zielen der Fortbildenden, die sie in ihrer Tätigkeit verfolgen. Hier stand an erster Stelle die Entlastung der Teilnehmenden von dem Druck, der durch das Thema sexualisierte Gewalt in der Regel empfunden wird. Der Hinweis auf die eigene Verantwortung als pädagogische Fachkraft wurde zwar genannt, allerdings erst an fünfter Stelle. Zuerst ging es darum, den Teilnehmenden deutlich zu machen, dass sowohl sie selbst als auch Betroffene in der Kooperation mit spezialisierten Fachberatungsstellen Unterstützung erhalten können. Zudem sollten sie ermutigt werden, sich auseinanderzusetzen und tätig zu werden. Dazu wurde ein Entdramatisieren der Thematik als ein geeigneter Schritt zur Entlastung gesehen.

TABELLE 12: PERSÖNLICHE ZIELE IN DEN FORTBILDUNGEN (N=182)

Welche sind Ihre persönlichen Ziele – über die Wissensvermittlung und Reflexion hinaus – in den Fortbildungen?	Erster Impuls
Zugang zu Beratung und Unterstützung erleichtern	120 65,9 %
Ermutigen und entdramatisieren	118 64,8 %
Einen Anfang setzen für eine weitergehende Auseinandersetzung mit der Thematik	86 47,3 %
Vorbehalte gegen das Thema abbauen	64 35,2 %
Erwachsene in die Verantwortung nehmen	61 33,5 %
Das Angebot der eigenen Einrichtung bekannt machen	37 20,3 %
Kontakte und Kooperationen entwickeln	37 20,3 %
Anderes	2 1,1 %
Sensibilisieren, Achtsamkeit fördern	24
Verankerung der Fortbildungsinhalte im Berufsalltag, Fördern einer respektvollen Arbeitsatmosphäre	20

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018.

Im Einzelnen genannt wurden das Erkennen von Grenzen und ein guter Umgang damit; das „Auffrischen der Themen für sich selbst“; Offenheit für Fragen der Teilnehmenden zu ermöglichen sowie genug Zeit für die Teilnehmenden einzuplanen, um eine Haltung zu sexualisierter Gewalt zu entwickeln (vgl. 3.7.2).

Unter „Anderes“ formulierten zwei Befragte folgende persönliche Ziele: „Über das Thema sprechen üben und damit den ersten Schritt zum Hilfe holen ermöglichen.“ und „Eigene Ambivalenzen spürbar werden zu lassen und Verantwortung für entsprechende Entscheidungen zu übernehmen.“

Die Fortbildenden müssen auf eine Vielzahl von Fragen vorbereitet sein. Einige davon werden häufiger gestellt als andere. An erster Stelle stand die Frage nach dem Umgang mit einer Vermutung und nach der Möglichkeit zu erkennen, ob sexualisierte Gewalt vorliegt oder nicht. Gleich an dritter Stelle der Häufigkeitsskala kam in den Fortbildungen die Frage nach Falschbeschuldigungen und der Glaubhaftigkeit von Kindern und Jugendlichen.

Im Einzelfall wurde berichtet, dass immer wieder Fragen nach der Sinnhaftigkeit der Fortbildung und ungläubige Fragen nach der Dimension der Gewaltproblematik gestellt werden: „Wozu diese Fortbildung/Warum dieses Thema?“

TABELLE 13: WELCHE FRAGEN WERDEN IN FORTBILDUNGEN AM HÄUFIGSTEN GESTELLT? (N=182)

Welche Fragen werden in Fortbildungen am häufigsten gestellt? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Was tun bei einer Vermutung?	120 64,9 %	
Wie kann ich sexualisierte Gewalt erkennen?	100 54,9 %	33
Fragen nach Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit	73 40,1 %	9
Was tun, wenn sich jemand anvertraut?	55 30,2 %	28
Fragen zur Motivation von Tätern bzw. Täterinnen	47 25,8 %	14
Fragen zu Rechtsgrundlagen/ Sicherheit in rechtlichen Fragen	39 21,4 %	6
Fragen nach Regulierung von professioneller Nähe und Distanz	32 17,6 %	5
Fragen nach kindlicher Sexualität und psychosexueller Entwicklung	26 14,3 %	6
Fragen nach Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt	14 7,7 %	
Wie geht man gut mit den eigenen Emotionen um?	9 4,9 %	4
Fragen nach eigener Psychohygiene	8 4,4 %	5
Anderes	6 3,3 %	
Fragen zu Pädosexualität	5 2,7 %	
Fragen zum Geschlecht von Opfern und Tätern	2 1,1 %	2
Fragen zur Geschlechtsspezifität der Folgen von Gewalt	2 1,1 %	2
Fragen zu Schutzkonzepten und Präventionsmöglichkeiten		9
Nachfragen zu vorgestellten Zahlen und Häufigkeiten		7

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Weitere Fragen, mit denen die Fortbildenden konfrontiert werden, sind unter anderem: „Warum passiert nichts, wenn wir Kindeswohlgefährdung melden?“, Fragen nach dem richtigen Umgang mit dem Thema „Wann beginnt Panikmache?“ und „Warum erzählen die Kinder nichts?“.

Unter „Anderes“ nannten zwei Personen die Frage, wie Kinder geschützt werden könnten. Jeweils eine Person nannte Fragen nach sexuellen Übergriffen durch Kinder und Jugendliche mittels digita-

ler Medien, nach Auswirkungen auf das Umfeld, nach Reaktionen des Jugendamtes sowie nach der „Verantwortung und dem Niveau im Elternhaus“.

Das heterogene Spektrum der Fragen, die von den Teilnehmenden aufgeworfen werden und für die sie eine Antwort erwarten, ist eine Herausforderung für die Fortbildenden. Sie müssen die in der Regel knapp bemessene Zeit (vgl. 3.3.1) so planen, dass Raum für die Themen ist, die ihrer Ansicht nach in einer Basisfortbildung nicht fehlen dürfen und Zeit für die Fragen der Teilnehmenden bleibt. Ihre Erfahrungen ermöglichen ihnen die Einschätzung des erforderlichen Zeitbudgets. Hier kamen die Interessen beider Seiten zusammen: den konkreten Fragen der Praxis wurde die meiste Zeit eingeräumt, danach kamen Aspekte pädagogischer Professionalität wie die Regelung von Nähe und Distanz, danach erst Faktenwissen.

TABELLE 14: FÜR WELCHE THEMEN PLANEN SIE DIE LÄNGSTE DISKUSSIONSZEIT EIN? (N=182)

Für welche Themen planen Sie die längste Diskussionszeit ein? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Verhalten bei einer Vermutung	115 63,2 %	29
Verhalten, wenn sich jemand anvertraut	82 45,1 %	23
Erkennen sexualisierter Gewalt	63 34,6 %	24
Regulierung von professioneller Nähe und Distanz	58 31,9 %	13
Umgang mit eigenen Emotionen	32 17,6 %	12
Kindliche Sexualität und psychosexuelle Entwicklung	29 15,9 %	3
Motivation von Tätern bzw. Täterinnen	25 13,7 %	
Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt	24 13,2 %	4
Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit	20 11,0 %	4
Anderes	18 9,9 %	
Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen	15 8,2 %	
Eigene Psychohygiene	10 5,5 %	5
Geschlechtsspezifisch der Folgen von Gewalt	7 3,8 %	
Pädosexualität	2 1,1 %	
Geschlecht von Opfern und Tätern	1 0,5 %	
Täterstrategien, Gewaltdynamik		22

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Für welche Themen planen Sie die längste Diskussionszeit ein? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Entwicklung einer eigenen Haltung und Auseinandersetzung mit eigenen Werten		12
Bearbeitung von Fallbeispielen		10
Fragen zu Prävention		8
Fragen zur Elternarbeit		5

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Unter „Anderes“ wurden die folgenden Themen mehrfach genannt: Prävention und pädagogische Haltung, Täterstrategien und Täter-Opfer-Dynamik. Andere planten die längste Diskussionszeit ein für die Umsetzung des Schutzkonzepts vor Ort, eigene Widerstände und Unsicherheiten, frauen- und mädchenspezifische Sozialisation, „Zwänge der Rahmenbedingungen“, Kindeswohlgefährdung und §8a SGB VIII, Fachstellen, an die Teilnehmende sich wenden können, eine Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Sozialisation (bei Fortbildungen mit einem sexualpädagogischen Hintergrund) und der Bestimmung von Aufgaben und Grenzen der eigenen Verantwortung (insbesondere bei Ehrenamtlichen).

Die Zeit, die für ein Thema zur Verfügung stehen muss, hängt nicht nur von der Gewichtung ab, die die Referierende und die Fachkräfte ihm verleihen, sondern auch vom zeitlichen Umfang des Diskussionsbedarfs, der sich daraus ergeben kann. Wir fragten nach den Erfahrungswerten.

TABELLE 15: UMFANG DES DISKUSSIONSBEDARFS (N=182)

Bei welchen Themen besteht der größte Diskussionsbedarf? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Verhalten bei einer Vermutung	83 45,6 %	21
Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit	65 35,7 %	16
Erkennen sexualisierter Gewalt	60 33,0 %	18
Verhalten, wenn sich jemand anvertraut	50 27,5 %	
Regulierung von professioneller Nähe und Distanz	47 25,8 %	18
Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt	37 20,3 %	
Motivation von Tätern bzw. Täterinnen	36 19,8 %	4
Kindliche Sexualität und psychosexuelle Entwicklung	29 15,9 %	2

Bei welchen Themen besteht der größte Diskussionsbedarf? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen	24 13,2 %	14
Umgang mit eigenen Emotionen	22 12,1 %	8
Anderes	9 4,9 %	
Pädosexualität	7 3,8 %	1
Eigene Psychohygiene	6 3,3 %	
Geschlechtsspezifisch der Folgen von Gewalt	5 2,7 %	
Geschlecht von Opfern und Tätern	2 1,1 %	2
Täterstrategien		7
Prävention		6
Sexualisierte Gewalt in Institutionen		6
Eigene Haltung und Werte		5
Elternarbeit		2

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Neun Befragte nannten „andere“ Themen. Darunter waren eigene Fälle der Teilnehmenden, die besprochen werden sollten, gesellschaftliche Ursachen von Gewalt, der Wunsch schnell etwas zu tun, die Tatsache, dass Täter und Täterinnen nicht immer verurteilt werden, „eigene Glaubenssätze zum Thema Schuld und Lust“ bzw. Opferstigmatisierungen und die Kooperation im Hilfesystem unter Berücksichtigung des Datenschutzes.

Kontroverse Diskussionen in einer Gruppe können eine Herausforderung für die Fortbildenden sein, können aber mehr als anderes zur Klärung eigener Positionen der Teilnehmenden beitragen (vgl. 3.4.4).

TABELLE 16: KONTROVERSE THEMEN IN FORTBILDUNGEN (N=182)

Was wird am kontroversesten diskutiert? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit	91 50 %	31
Regulierung von professioneller Nähe und Distanz	54 29,7 %	16
Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt	45 24,7 %	5
Verhalten bei einer Vermutung	41 22,5 %	6
Motivation von Tätern bzw. Täterinnen	38 20,9 %	4
Erkennen sexualisierter Gewalt	31 17,0 %	14
Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen	28 15,4 %	22
Kindliche Sexualität und psychosexuelle Entwicklung	24 13,2 %	8
Pädosexualität	23 12,6 %	
Umgang mit eigenen Emotionen	20 11,0 %	3
Verhalten, wenn sich jemand anvertraut	17 9,3 %	4
Anderes	10 5,5 %	
Geschlecht von Opfern und Tätern	8 4,4 %	4
Geschlechtsspezifisch der Folgen von Gewalt	7 3,8 %	1
Eigene Psychohygiene	1 0,5 %	1
Prävention		6
Rolle der Eltern		4
Täterstrategien		3
Eigene Haltung und Werte		2

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Weitere im Einzelfall genannte Themen waren die Arbeit mit Jugendlichen, die sexuell übergriffig waren, der Umgang mit Beschuldigten (insbesondere Kolleginnen und Kollegen) bzw. Rehabilitation, die „öffentliche Forderung an Fachkräfte qualifiziert zu handeln, dabei mangelnde Unterstützung und Begleitung“, die „Psychodynamik von Betroffenen“ („warum holen sie sich nicht einfach Hilfe?“), die „Auswirkungen von sexuellem Missbrauch“ und die Arbeit mit Fallbeispielen.

Unter „Anderes“ nannten zwei Befragte die Frage danach, wie es sein könne, dass Mütter nichts merkten. Jeweils eine Person nannte den Einfluss von Medien und Pornografie, die Ressourcen und Möglichkeiten für Supervision und Psychohygiene. In einem Bogen war angegeben, dass es sehr abhängig von den Teilnehmenden bzw. dem Arbeitsplatz ist.

Alle Fragen könnten mal mehr, mal weniger kontrovers diskutiert werden, war eine Sichtweise. Eine andere war, dass insgesamt eher selten kontrovers, sondern eher betroffen, verunsichert oder ungläubig diskutiert werde. Eine Kontroverse setze immerhin eigene Positionierung voraus, die nicht bei allen Teilnehmenden gegeben sei.

Eine Übersicht über die Fragen zum Umgang mit den inhaltlichen Themen in Fortbildungen fasst das oben im Einzelnen Dargestellte zusammen und erlaubt einen vergleichenden Blick. Zeitaufwand und Intensität der Diskussion bzw. der Kontroverse sind nicht kongruent. Zeit beanspruchen auch nicht kontroverse Themen, vor allem wenn sie den Arbeitsalltag betreffen. Kontroversen können durch klare Informationen in relativ kurzer Zeit behandelt werden.

■ PRAKTISCHES HANDELN

Die Fragen, die sich auf praktisches Handeln beziehen, werden am häufigsten aufgeworfen (Verhalten bei Vermutung, Erkennen von Gewalt) und brauchen auch etliches an Diskussionszeit.

■ OFFENBAHRUNG

Das Verhalten Kindern oder Jugendlichen gegenüber, die die sexualisierte Gewalt offengelegt haben, wird seltener seitens der Teilnehmenden angesprochen, braucht von allen Fragen am meisten Diskussionszeit, wenn es thematisiert wurde. Die Diskussionen verlaufen jedoch wenig kontrovers.

■ NÄHE UND DISTANZ

Ähnlich ist es bei der Frage nach dem richtigen bzw. professionellen Maß an Nähe und Distanz im pädagogischen Alltag, nur dass hier die Kontroverse in der Auseinandersetzung überwiegt.

■ FALSCHBESCHULDIGUNG

Das Thema, das mit Abstand die stärkste Kontroverse aufwirft, ist die Frage nach den Falschbeschuldigungen. „Es braucht Platz im ersten Drittel, weil es sonst zwischendurch auftaucht, weil es aber kein häufiges Problem ist, wird es nicht so lang diskutiert.“

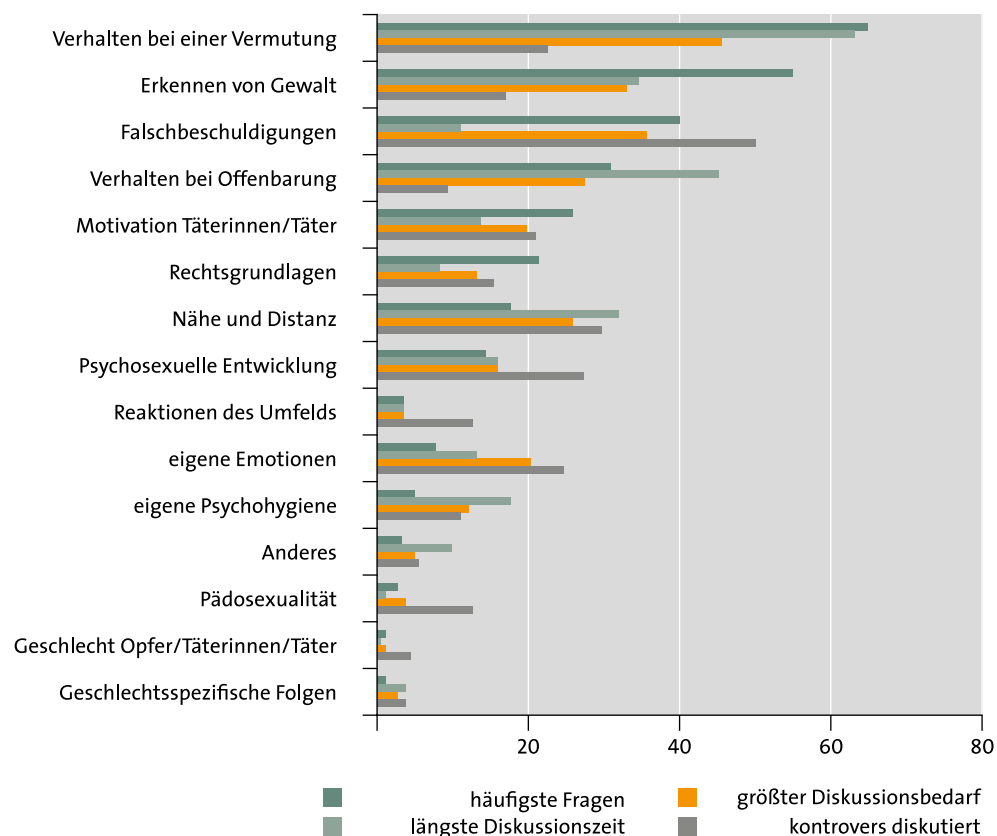
■ GESCHLECHTSSPEZIFIK

Aspekte der Geschlechtsspezifität spielen eine nur geringe Rolle. Sie werden selten thematisiert, führen dann aber häufig zu Kontroversen.

■ EMOTIONEN DER FACHKRÄFTE

Ebenfalls selten waren die eigenen Emotionen der pädagogischen Fachkräfte Thema. Wenn sie angesprochen wurde, führten sie zu intensiven Diskussionen.

ABBILDUNG 10: UMGANG MIT INHALTLICHEN ASPEKTEN UND IHRE ROLLE IN DER FORTBILDUNG IM VERGLEICH (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Eigene Erfahrung im Durchführen von Fortbildungen und eine sorgfältige Abklärung des Bedarfs der Teilnehmenden im Vorfeld helfen Fortbildenden bei der Planung und Gestaltung ihrer Arbeit: „Der Diskussionsbedarf lässt sich durch den Input und die Methodik sehr stark steuern, von daher hängen die Fragen, die die Teilnehmenden stellen, stark von dem ab, was ich in die Gruppe einbringe. Das ist in der Regel auch davon abhängig, was mir die Einrichtung vorab erzählt hat, an welchem Punkt sie als Gruppe stehen.“

TABELLE 17: WELCHE ERKENNTNIS IST FÜR DIE TEILNEHMENDEN BESONDERS ÜBERRASCHEND?

Welche Erkenntnis ist für die Teilnehmenden besonders überraschend? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben ankreuzen.)		Erster Impuls
Es geht nicht vorrangig um Sexualität, sondern um Macht -> Täterstrategien.	108 59,3%	39
Sexualisierte Gewalt ist sehr häufig.	80 44,0 %	37
Es hat Spaß gemacht.	68 37,4 %	
Man kann über sexualisierte Gewalt reden.	58 31,9 %	13
Prävention hat viel mit dem eigenen Verhalten zu tun.	52 28,6 %	9
Wie viel die Einrichtung bzw. der/die Teilnehmende bereits richtig macht und es nicht entsprechend wahrnimmt oder es nicht in den Kontext Schutz vor sexualisierter Gewalt stellt.	42 23,1 %	2
Kind-Kind-Übergriffe sind nicht okay (auch dafür braucht man Schutzkonzepte).	29 15,9 %	4
Intervention und Prävention hängen eng zusammen.	24 13,2 %	
Geschlechterrollen im Sinne geschlechtlicher Zuschreibungen sind bedeutsam.	11 6,0 %	
Wie viel ich über mich gelernt habe.	11 6,0 %	2
Anderes	6 3,3 %	
Lösungen und Unterstützung für Fachkräfte sind verfügbar		10
Mit der richtigen Haltung ist bereits viel erreicht		8
Frauen können Täterinnen sein		6
Anzeigen sind problematisch		4

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Sechs Befragte nannten „andere“ Erkenntnisse, darunter waren Überraschung über das Erkennen von Täterstrategien in Familien und Einrichtungen, die Tatsache, dass es sexualisierte Gewalt auch in der eigenen Einrichtung geben kann, der Zusammenhang von Frauenrollen, Machtverhältnissen und Gewalt sowie die Erkenntnis, dass nicht die Angst, sondern Mut und Souveränität gefördert werden sollten.

Weitere überraschende Erkenntnisse waren beispielsweise das Maß an Scham- und Schuldgefühlen von Betroffenen, wie schwer es für Kinder sein kann Ansprechpersonen zu finden, zur Verantwortung des Umfelds, ab wann etwas Gewalt ist oder zu eigenen Grenzen.

TABELLE 18: BOTSCHAFTEN AN DIE TEILNEHMENDEN (N=182)

Welche Botschaft geben Sie den Teilnehmenden Ihrer Basis-Fortbildung mit?	
„Sie sind nicht allein“, Relevanz von Hilfe und Unterstützung aufzeigen	67
Zuständigkeiten und Verantwortung wahrnehmen, „Sie können etwas tun“, Kompetenzen aneignen und nutzen	40
„Seien Sie aufmerksam“, „Schauen Sie hin“	34
„Ruhe bewahren“	24
Betroffenen glauben, sie ernst nehmen und ihnen zuhören	18
Mutig sein, „nur Mut“, „Traut euch“	16
Austausch mit Kolleginnen und Kollegen ermöglichen und nutzen	15
Informationen und Botschaften zum Thema sexueller Missbrauch	15
Vermittlung der Relevanz von Selbstreflexion	13
Sich klar positionieren und Grenzen deutlich machen	13
Auf das eigene Bauchgefühl achten, den eigenen Gefühlen vertrauen	12
Vermittlung der Relevanz von Prävention bzw. Schutzkonzepten	11
Relevanz des Sprechens über sexuellen Missbrauch	10
Auf die eigene Psychohygiene achten	9
Keine Angst vor dem Thema haben	6
„Prävention kann Spaß machen“, „Lachen nicht vergessen“	5

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Die Frage nach den Botschaften der Referierenden in ihren Basis-Fortbildungen wurde offen gestellt. Am Wichtigsten war es ihnen, zu vermitteln, dass Fachkräfte mit dem Thema nicht allein bleiben müssen und dass sie Hilfe und Beratung in Anspruch nehmen sollen: „Immer die Last auf mehreren Schultern verteilen und nicht alleine bleiben mit dem Thema!“ „Keine Frage ist zu blöd, um gestellt zu werden, bitte gern anrufen, wenn etwas ist.“ Sie fordern die Teilnehmenden auf zu „erkennen, wann und wo die eigene Verantwortung endet und Fachleute einbezogen werden müssen.“ Einige betonten wie wichtig es ist, die eigene Psychohygiene nicht zu vergessen.

Gleichzeitig ging es vielen darum, den Teilnehmenden die eigene Verantwortung aufzuzeigen und ihnen zu vermitteln, eigene Kompetenzen und Zuständigkeiten wahrzunehmen: „Sie müssen das Problem nicht lösen, aber zuhören und die weiteren Schritte einleiten.“ „Handeln! Nicht aufhören

anzufangen, nicht anfangen aufzuhören.“ „Erwachsene tragen die Verantwortung.“ „Unterschätzen Sie nicht Ihre Bedeutung für Mädchen und Jungen.“ „Tue, was du kannst und Sorge dafür, dass du kannst, was du tust – gib ab, was du nicht kannst oder tun willst.“

Sie fordern sie auf, aufmerksam zu sein, aber auch dazu Ruhe zu bewahren und Betroffene ernst zu nehmen. „Augen auf und Ruhe bewahren.“ „Achtsam und sensibel sein, nicht voreilig handeln.“ „Gelassen bleiben im Angesicht eines schweren Themas.“ Wichtig war einigen auch die Enttabuisierung, sowohl im Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit Betroffenen. „Traut euch, mit Betroffenen zu sprechen. Schweigen ist oft schlimmer als ein falsches Wort.“ „Nur wenn Kinder eine Sprache für Sexualität haben und über das „Normale“ reden können, sind sie in der Lage, über das nicht Normale, über erlebte Übergriffe zu sprechen.“ „Traut euch, darüber zu reden und signalisiert, dass ihr keine Angst vor dem Thema habt.“

Dabei wollen sie Fachkräften auch vermitteln, auf die eigene Wahrnehmung zu vertrauen und „lieber zu oft Fachberatungsstellen kontaktieren.“ „Bauchgefühle sind erste fachliche Einschätzungen, die es wert sind, weiter geprüft zu werden.“ In ihrer alltäglichen Arbeit sollten sie „klar Position und Stellung zum Thema beziehen“, „Prävention ist eine alltägliche Haltung.“ Wichtig dafür war einigen auch das Anregen von Selbstreflexion und das Vermitteln von Fachwissen zum Thema. „Wissen und Information schützt vor Panik und stärkt die Handlungsfähigkeit.“ „Schaffen Sie sich Zeiten für die Reflexion des Themas, fordern Sie dafür Möglichkeiten und Weiterbildungen ein.“

TABELLE 19: WAS ERSTAUNT SIE IMMER WIEDER IN FORTBILDUNGEN? (N=182)

Was erstaunt Sie immer wieder in Fortbildungen?	
Unzureichendes Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt	63
Interesse und Offenheit, (Entwicklung von) Bereitschaft, sich auf das Thema einzulassen	53
Widerstände gegen das Thema	20
Angst und Unsicherheit der Teilnehmenden	20
Heterogenität der Sichtweisen und Unterschiedlichkeiten von Gruppen	13
Mangelnde Sensibilität und Auseinandersetzung mit dem Thema	7
Unzureichende Thematisierung in Ausbildung und Studium	5
Wie viel Spaß die Fortbildungen machen	7
Dynamiken in den Gruppen	5

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Der größte Teil der Befragten äußerte Erstaunen über das noch immer mangelnde Wissen von Fachkräften zu sexuellem Missbrauch. „Wie wenig Fachwissen vorhanden ist, wie viel aus dem Bauch raus agiert wird und wie viel dabei schief läuft.“ „Und wie wenig Wissen darüber, dass es unsere Anlaufstelle gibt und was wir machen, egal wie viel Öffentlichkeitsarbeit wir betreiben und Veran-

staltungen durchführen.“ Befragte äußerten sich erstaunt über „die Naivität einiger Fachkräfte, das Festsitzen von Vorurteilen oder Unwahrheiten/Halbwahrheiten.“ Dabei wurden auch Missstände in den Ausbildungen und die mangelnde eigene Auseinandersetzung der Teilnehmenden kritisiert: „Wenn psychosoziale Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung meinen, noch keinen Kontakt mit der Thematik gehabt zu haben.“ „Wie wenig Erzieherinnen und Erzieher in ihrer Ausbildung in Fachschulen mit dem Thema konfrontiert werden.“ Thematisiert wurde aber auch die Unsicherheit von Fachkräften und „die große Unsicherheit bzw. das Tabu über Sexualität zu sprechen“ und die „großen Ängste bei dem Thema sexualisierte Gewalt.“

Während einige angaben, dass sie von Interesse und Offenheit erstaunt sind und dass Widerstände sich im Verlauf der Fortbildung in Interesse verwandelte und dass Fachkräfte „Spaß und Freude über das Gelernte“ äußerten, gaben andere an, es erstaune sie „wie groß die Widerstände sind und mit wie viel Aggression auch Fachleute reagieren können.“

Andere genannte Themen waren die mangelnde Unterstützung, die Fachkräfte in ihren Institutionen erfahren, aber auch wie notwendig die Fortbildungen sind bzw. Erstaunen darüber, dass auch nach vielen Jahren immer noch die gleichen Fragen gestellt werden. Andererseits gaben einige an, dass auch nach langer Tätigkeit als Fortbildende noch immer neue Aspekte aufkommen. Eine befragte Person äußerte Erstaunen darüber, „wie sehr sich die eigene Sozialisation und die berufliche Sozialisation auf die Haltung auswirkt“, eine andere thematisierte, „dass tatsächlich in jeder Fortbildung auch Betroffene sitzen, die sich anvertrauen.“

Der größte Teil der Befragten äußerte Erstaunen über das noch immer mangelnde Wissen von Fachkräften zu sexuellem Missbrauch. Dabei wurden auch Missstände in den Ausbildungen und die mangelnde eigene Auseinandersetzung der Teilnehmenden kritisiert.

Die hier vorgestellten Ergebnisse geben Hinweise für die Planung und Durchführung von Basisfortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt. Der langjährige Erfahrungshintergrund der Befragten kann von denen genutzt werden, die neu in diesem Arbeitsfeld sind. Zudem können auch Referierende durchaus hiervon profitieren, indem sie ihre Arbeit gespiegelt sehen. Für Verhandlungen um Zeit und materielle Ressourcen können diese Ergebnisse die Argumentation stützen.

3.4.3 METHODEN

Die Methode ist das Instrument zur Vermittlung von Faktenwissen, emotionalem Lernen und Entwicklung einer Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt. In Evaluationen von Fortbildungen wird erfahrungsgemäß eine Methodenvielfalt geschätzt, ein Übermaß an Methode um der Methode willen aber abgelehnt.

Die Wahl der Methode obliegt den Fortbildenden. Sie muss der Persönlichkeit entsprechen und die Beteiligung und das Lernen der Teilnehmenden fördern. Die Wahl der Methoden hängt auch von den Inhalten der Fortbildungen und dem Gruppenklima ab. „Je nach Zeit und Thema, je nach Vertrautheit und Offenheit der Teilnehmenden. Grundkonzept und Methodenvielfalt als Variation und Angebot.“

Wichtigste und häufigste Methode ist die Arbeit der Teilnehmenden in Kleingruppen, die von fast einem Dreiviertel der Befragten genannt wurde. Ob sie angewandt werden kann, hängt vor allem von den zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten ab. Mit großem Abstand lag an zweiter Stelle die kollegiale Fallbesprechung und Beratung. Ihr Einsatz dürfte vor allem von der zur Verfügung stehenden Zeit abhängen.

Input in Form von Kurzvorträgen wurde von gut einem Drittel der Fortbildenden als Methode der Wahl genannt, ist somit nicht sehr verbreitet, was ebenfalls mit einem begrenzten Zeitbudget zu tun haben kann. Dann fällt die Entscheidung von Beginn an für die Interaktion mit der Gruppe.

Zu weniger als einem Drittel werden Erwartungen der Teilnehmenden zu Beginn einer Fortbildung gesammelt. Dieses Verfahren wird eingesetzt, wenn im Vorfeld wenig geklärt werden konnte und ausreichend Zeit dafür ist. Da die Fortbildenden eine gute Auftragsklärung für unverzichtbar hielten, wissen sie möglicherweise bereits genug über die Bedarfe der Teilnehmenden.

Übungen und Rollenspiele sind wieder Methoden, deren Einsatz vom Zeitrahmen abhängt.

Technische Unterstützung wird nur von gut einem Viertel der Befragten genannt.

TABELLE 20: WELCHE METHODEN HALTEN SIE FÜR DEN LERNERFOLG EINER FORTBILDUNG AM RELEVANTESTEN? (N=182)

Welche Methoden halten Sie für den Lernerfolg einer Fortbildung am relevantesten? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben auswählen.)	
Thematische bzw. vertiefende Kleingruppen	127 69,8 %
Kollegiale Fallbesprechung und Beratung	71 39,0 %
Kurzvorträge	63 34,6 %
Ausrichten an den gesammelten Erwartungen der Teilnehmenden	54 29,7 %
Thematische Spiele und Übungen mit der Gruppe	52 28,6 %
Power-Point-Präsentationen	50 27,5 %
Rollenspiele	46 25,3 %
Gesamtgruppendifkussion	38 20,9 %
Andere	15 8,2 %
Brainstorming	9 4,9 %
Körperübungen/Entspannungsübungen	6 3,3 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

In den zusätzlichen offenen Antworten sprachen sich mehrere Befragte explizit für Methodenvielfalt aus.

Wir fragten die Fortbildenden nach ihren Lieblingsmethoden. Einige konnten bzw. wollten hier keine direkte Auskunft geben, weil es für sie von der Zusammensetzung der Gruppe abhängt, welche Methoden sie einsetzen. Andere beschrieben Methoden, die sie für besonders geeignet halten. Die

Methoden dienen immer der Vertiefung von Erkenntnissen bzw. dem Weg hin zu Erkenntnisgewinnung. Ob sie zum Einsatz kommen, hängt vor allem vom Zeitrahmen ab. In sehr kurzen Basisfortbildungen und in Informationsveranstaltungen ist das kaum möglich. Jede Übung braucht eine Phase der Anleitung, der Durchführung und der Auswertung bzw. Nachbereitung.

„Ich mache zum Thema Strafrecht immer gerne eine Art Pro- und Kontra-Diskussion. Ich teile die Gruppe in zwei Untergruppen, und dann kriegen die einen die Pro-Seite und die anderen kriegen die Kontra-Seite. Und sie müssen für Pro und Kontra Strafanzeige Argumente sammeln und dann gibt es einen Schlagabtausch. Je nachdem wie fit diese Gruppe ist, funktioniert das total gut.“

„Bei den längeren Schulungen mache ich eine ganz gemeine Übung, wo sie überlegen müssen: Wenn ich selber in meiner Einrichtung ein Kind missbrauchen wollte, wie würde ich da vorgehen? Manchmal lasse ich die Übung raus, wenn ich merke sie sind zu belastet, aber das ist eine Übung, da mache ich total gute Erfahrungen mit, habe ich bestimmt schon hundert Mal gemacht, und die Gruppen kommen immer wieder und sagen: ‚Das ist ja total einfach, mir war nie klar, wie leicht es wäre, in unserer Einrichtung ein Kind zu missbrauchen.‘“

„Ich teile die Gruppe in vier Untergruppen auf und sie kriegen alle das gleiche Fallbeispiel, aber jedes Mal mit anderen Geschlechtern, also einmal ist es der Mann, der den Jungen missbraucht, dann ist es die Frau; dann ist der Mann und das Mädchen und dann die Frau das Mädchen. Ich starte damit: sie sollen am Anfang ganz einfach ankreuzen, ist das sexuelle Gewalt? Ja, eher ja, weiß nicht, eher nein, nein. Und dann male ich das auf ein Flipchart. Sie stehen dann da und sagen: ‚Wieso haben die denn da zwei Mal minus und wir zwei Mal plus?‘ und irgendwann dämmert es ihnen und es fliegt auf, dass sie die Geschlechter verschieden bewertet haben und sie spüren den Bias ², den sie drin haben, ihren vergeschlechtlichten Blick.“

Diese Frage erbrachte eine Fülle einzelner Beispiele. Sie zeigen die Breite der Erfahrungen, alle Beispiele aufzuzählen und zu beschreiben würde den Rahmen dieses Berichts sprengen. Eine spezifische Broschüre von und für Fortbildende kann sinnvoll sein.

Neben Methoden wurde eine Vielzahl an Materialien eingesetzt.

² Voreingenommenheit, Wahrnehmungsbarriere

TABELLE 21: MATERIALIEN, DIE IN FORTBILDUNGEN EINGESETZT WERDEN (N=182)

Setzen Sie in der Fortbildung bestimmte Materialien ein (z.B. Puppen, Bücher, Bilder)? (Einzelne Antworten konnten mehreren Kategorien zugeordnet werden.)	
Ja, und zwar ...	132 72,5 %
Bücher, Broschüren, andere Texte und Lesematerialien	97
(Methodische) Spielmaterialien, z.B. (Hand-)Puppen, Stofftiere, andere Figuren, Spielgegenstände, Präventionskoffer	68
Bilder, Plakate und anderes Bildmaterial	51
Filmmaterial	29
Präventionsmaterialien und sexualpädagogische Materialien	8
Fragebögen und Arbeitsblätter	11
Power Point	5

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Andere genannte Materialien waren Skalen, selbst entwickeltes Material oder Musik.

Trotz der häufigen Verwendung von Materialien nannten die Befragten zusätzlichen Bedarf. Vor allem fehlten ihnen mehrsprachige Materialien für die Elternarbeit. Diese wurden von fast der Hälfte vermisst (45,6%). Auch Literaturlisten, die auf den Bedarf unterschiedlicher Berufsfelder zugeschnitten sind, wurden als fehlend genannt (44%), ebenso Handouts mit aktuellen Zahlen und Fakten. Diese Materialien zur Verfügung zu stellen, bedeutet offenbar eine Entlastung und Unterstützung, um es den einzelnen Fortbildenden zu ersparen, jeweils selbst zu recherchieren. Gleiches gilt für geeignete Evaluationsbögen (24,2%). Diese zugänglich zu machen, könnte zudem zu einer erhöhten Vergleichbarkeit von Daten beitragen.

Knapp ein Drittel würde neue Ideen und Anleitungen für Rollenspiele und Übungen begrüßen (30,8%).

Sexualpädagogisches Material war offenbar ausreichend und geeignet vorhanden bzw. wird möglicherweise seltener genutzt. Vermisst wurde dieses für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen.

TABELLE 22: BEDARF AN METHODEN UND MATERIALIEN (N=182)

Welche qualitativ guten Methoden und Materialien fehlen Ihnen? (Mehrfachnennungen waren möglich)	
Mehrsprachige Materialien für die Elternarbeit	83 45,6 %
Literaturlisten für unterschiedliche Berufsfelder	80 44,0 %
Handouts mit aktuellen Zahlen und Fakten	71 39,0 %
Neue Ideen und Anleitungen für Rollenspiele und Übungen	56 30,8 %
Geeignete Evaluationsbögen	44 24,2 %
Sexualpädagogische Materialien	34 18,7 %
Gültige Definitionen von sexualisierter Gewalt	21 11,5 %
Anderes	16 8,8 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Sechs Befragte antworteten unter „Anderes“, dass sie sich gut ausgestattet fühlten und mit den eigenen Materialien zufrieden seien. Andere wünschten sich gute Kinderbücher für die Präventionsarbeit in Kindergarten und Hort, Broschüren zur sexuellen Entwicklung von Mädchen und Jungen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen, Konzeptzusammenfassungen zu Beschwerdemanagement, Partizipation, Intervention und Prävention oder visuelle, bildhafte Darstellungen ohne zu viel Text.

Obwohl inzwischen eine Fülle von Materialien auf dem Markt ist und davon ausgegangen werden könnte, dass sich für jede Gruppe und jedes Thema in Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt etwas Passendes findet, gibt es trotzdem noch spezifischen Bedarf. Hier würde es sich lohnen, in Gesprächen mit Expertinnen und Experten genauer in Erfahrung zu bringen, was gesucht wird.

3.4.4 GELINGENSBEDINGUNGEN UND HÜRDEN

Zu den Bedingungen, die das Gelingen einer Fortbildung beeinflussen, zählten für die Fortbildenden vor allem solche, die sich auf die Teilnehmenden beziehen. Zu fast einem Dreiviertel waren sie der Ansicht, dass es von deren Bereitschaft und Motivation abhängt, ob die Fortbildung zum Erfolg führt. Über die Hälfte sah die Unterstützung durch die Leitung als maßgeblich an sowie knapp die Hälfte eine genaue Auftragsklärung, was eine gute Kommunikation zwischen den Fortbildenden und der Leitung voraussetzt. Erst danach wurde die Erfahrung der Referierenden genannt (39%). Rahmenbedingungen und Zeitbudget wurden jeweils von gut einem Drittel als bedeutsam für den Erfolg angesehen.

TABELLE 23: WICHTIGE BEDINGUNGEN FÜR DAS GELINGEN EINER FORTBILDUNG (N=182)

Welche sind für Sie die drei wichtigsten Bedingungen für die gelingende Durchführung einer Fortbildung? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben auswählen.)	
Motivation und Bereitschaft der Teilnehmenden	133 73,1 %
Unterstützung durch die Leitung der Einrichtung	98 53,8 %
Genaue Auftragsklärung	85 46,7 %
Erfahrung der Referent/-innen in der Beratung	71 39,0 %
Gute Rahmenbedingungen	67 36,8 %
Ausreichende Zeit	62 34,1 %
Einbindung der Referent/-innen in ein Team/eine Supervision	12 6,6 %
Anderes	5 2,7 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Zusätzlich genannt wurden die Reflexionsfähigkeit der Teilnehmenden, ein angemessenes Honorar, Erfahrung der Referierenden in der Prävention und fachliche Begleitung durch die Präventionsstelle des Bistums.

Mit der Einschätzung der Bedingungen für das Gelingen von Fortbildungen korrespondierten die Hürden, die die Fortbildenden nannten. Auch hier wurde das hauptsächliche Problem da gesehen, wo Teilnehmende Widerstände entwickelten (39,9%) bzw. keine oder kaum Bereitschaft zur Veränderung aufbrächten (33%). Das Fehlen dieser Bereitschaft wurde noch stärker bei der Institution – somit bei der Leitung – als bei den Mitarbeitenden verortet (46,7%). Auch das Ausbleiben von Unterstützung der Mitarbeitenden durch die Leitung wurde als hinderlich gesehen, weil die Teilnehmenden dann der Fortbildung skeptisch gegenüberstünden. Damit zusammen hingen Mutlosigkeit und Angst bei den Teilnehmenden (22,5%) und große Angst, Fehler zu machen. Gleichzeitig aber auch anerkannt, dass die Institutionen sich einer Vielzahl von Themen stellen muss (63,7%), nicht nur der der sexualisierten Gewalt.

Auch die Situation der Teilnehmenden wurde differenziert gesehen. Mängel in der Berufsausbildung (29,1%) erschwerten die Fortbildungsarbeit, die diese nicht ausgleichen könne.

Wenn die Rahmenbedingungen für die Teilnahmemotivation ungünstig sind – z.B. Gebühren für die Teilnahme bzw. keine Freistellung vom Dienst – stehen weitere Hürden im Weg. Die Arbeitssituation sei in den meisten pädagogischen Einrichtungen angespannt, die Personaldecke eher dünn, Zeit für Teambesprechungen fehle oft, Supervision finde zu selten statt. Fortbildung werde dann leicht nicht als Privileg, sondern als zusätzliche Belastung erlebt.

Für Mitarbeitende wie für die Institution sei es ungünstig, wenn eine Fortbildung erst dann anberaumt werde, wenn es Vorfälle sexualisierter Gewalt in der Einrichtung gegeben habe und es mehr um die Korrektur der Außendarstellung und die Rettung des Rufs der Einrichtung ginge als um die Verbesserung der pädagogischen Praxis und den Kinderschutz.

Rahmenbedingungen, die die Durchführung erschweren, waren die am häufigsten genannten Hürden. Die Zeitknappheit stand an erster Stelle (60,4%), aber auch ungeeignete Räume stellten ein Hindernis dar (44%). Gut ausgestattete Fachberatungsstellen laden u.a. auch deshalb gerne zu sich ein.

„Wenn ich ehrlich bin, sind die Fortbildungen, die ich hier im Hause gebe, immer die besten. Weil das Material da ist, man muss nicht so viel mitschleppen. Es sind Räumlichkeiten, die angenehm sind, und, ja, wir sind zu zweit. Räumlichkeiten, die man gut kennt, wo man sich dann wohlfühlt, wo man weiß, wo was ist und dass das Equipment stimmt und nicht auf einmal dann doch der Ton fehlt.“

Aber auch die „Überfütterung“ mit dem Thema konnte sich als Hindernis in Fortbildungen erweisen: „Es gibt immer wieder Phasen, da wollen die Menschen von sexualisierter Gewalt nichts hören, weil es medial so stark aufgetaucht ist oder weil es intern ein großes Thema war.“ Wurden die Bedingungen in der Auftragsklärung nicht ausreichend angesprochen, standen die Fortbildenden vor Widerständen in der Gruppe, die sie sich oft nicht gleich erklären konnten.

TABELLE 24: VOR WELCHEN HÜRDEN STEHEN SIE BEI IHRER TÄTIGKEIT? (N=182)

Vor welchen Hürden stehen Sie bei Ihrer Tätigkeit? (Die Befragten konnten maximal jeweils 2 Antworten aus den Antwortvorgaben auswählen.)		
Auf Seiten der Teilnehmenden		
Widerstände	71 39,9 %	
Fehlende Bereitschaft zur Veränderung eingespielter Routinen	60 33,0 %	
Mängel in der Berufsausbildung	53 29,1 %	
Fortbildungskosten	46 25,3 %	
Mutlosigkeit/Angst	41 22,5 %	
Anderes	22 12,1 %	
Keine Freistellung vom Dienst	20 11,0 %	
Auf Seiten der Institutionen		
Zu viele andere Themen	116 63,7 %	
Fehlende Bereitschaft zur Veränderung von Strukturen in der Einrichtung	85 46,7 %	
Fehlende Unterstützung der Mitarbeitenden durch die Leitung	52 28,6 %	
Anderes	17 9,3 %	
Hinsichtlich der Rahmenbedingungen		
Ausreichende Zeit	110 60,4 %	
Ungünstige Räumlichkeiten	80 44,0 %	
Vergütung der Fortbildenden	49 26,9 %	
Anderes	16 8,8 %	
Schlechte Verpflegung	12 6,6 %	

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

In den offenen Fragen beschrieben fünf Befragte das Desinteresse am Thema aufseiten der Teilnehmenden als Problem. Das Gefühl sei „damit haben wir nichts zu tun“, „wenn das Thema ein ‚privates‘ bliebe, wäre ihnen das lieber.“ Außerdem problematisch sei eine Überfrachtung mit Themen, die (ehrenamtlich) bearbeitet werden sollen, „Personalmangel und zeitliche Überforderung, jetzt

auch noch Fortbildung machen ist zu viel.“ Es gebe zu wenig Zeit für ausführliche Fortbildungen, aber auch für Teambesprechungen, Supervision und für die Umsetzung der Erkenntnisse aus der Fortbildung. Gleichzeitig rechneten Teilnehmende mit Widerständen in der Einrichtung und seien dann in der Fortbildung skeptisch. Hinderlich sei, wenn die Angst vor Fehlern zu groß ist, aber auch „wenn Angebote zu diesen Themen erst NACH Vorfällen zur (Wieder)-Herstellung der Außenpräsenz genutzt werden.“ Vereinzelt sehen Referierende es als problematisch an, wenn Betroffene sich in der Gruppe befinden.

Die Durchführung von Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt scheint ein Hürdenlauf zu sein, wenn sie im institutionellen Kontext stattfindet. Kommen Fachkräfte aus eigener Motivation zu einer Fortbildung, die in einer Fachberatungsstelle angeboten wird, treffen die genannten Hürden mehrheitlich nicht zu, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind andere und von den Referierenden selbst zu steuern.

Die Gelingensbedingungen wurden überwiegend nicht in der Person und den Fähigkeiten der Fortbildenden gesehen. Diese werden jedoch in den Antworten auf die entsprechende Frage als durchaus bedeutsam eingeschätzt und differenziert bewertet. Einige bezogen sich auf die Persönlichkeit der Fortbildenden – wie z.B. Souveränität und Erfahrung (50%), die biografisch erworben wurden – andere bezeichneten fachliche, erlernbare Fähigkeiten wie pädagogische Kompetenz bei der Wissensvermittlung und in der Arbeit mit Gruppen. Dabei stand die Fähigkeit, andere zur Selbstreflexion anregen zu können, im Vordergrund (44%).

Souveränität, Erfahrung und Sicherheit im Thema machen aus der Sicht der Fortbildenden den Kern ihrer Kompetenz aus.

TABELLE 25: UNABDINGBARE FÄHIGKEITEN VON FORTBILDENDEN (N=182)

Welche sind Ihrer Ansicht nach die unabdingbaren Fähigkeiten von Fortbildenden? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben auswählen.)		Erster Impuls
Souveränität und Erfahrung	92 50,0 %	36
Sicherheit im Thema	84 46,2 %	31
Zur Selbstreflexion anregen können	80 44,0 %	
Die Komplexität von Gewaltverhältnissen vermitteln können	69 37,9 %	3
Die Perspektive betroffener Mädchen und Jungen vermitteln können	44 24,2 %	
Fakten und Zahlen kennen und verständlich vermitteln können	38 20,9 %	8
Spiele und Übungen anleiten können	31 17,0 %	
Konfliktfähigkeit	28 15,4 %	
Fallbesprechungen anleiten zu können	29 15,9 %	8
Diskussionsergebnisse zusammenfassen können	27 14,8 %	

Welche sind Ihrer Ansicht nach die unabdingbaren Fähigkeiten von Fortbildenden? (Die Befragten konnten maximal 3 Antworten aus den Antwortvorgaben auswählen.)		Erster Impuls
Anderes	9 4,9 %	
Durchsetzungsfähigkeit	6 3,3 %	
Gutes Gespür für die Gruppe, empathischer Kontakt		41
Bedeutung von Begeisterung für das Thema Prävention		14
Ruhe, Gelassenheit, Geduld		13
Wertschätzend und auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden arbeiten		10
Selbstreflexion, Achtsamkeit		10
Klare Sprache und Ausdrucksfähigkeit, Selbstsicherheit		6
Gute Organisation bzw. Offenheit und Flexibilität		5
Methodenkompetenz		4

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt. Die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Weitere Antworten waren beispielsweise Authentizität, persönliche Präsenz, ein bisschen „Entertainer/-in“ sein können oder das zulassen können und wollen von Unterschiedlichkeit.

Unter „Anderes“ genannt wurden Methodenkompetenz für unterschiedliche Zielgruppen und Bedingungen, Humor, Mut um Tabus auszusprechen und die Fähigkeit, komplexe Dinge in verständlicher Sprache vermitteln zu können und die Kinder in der Fortbildung sichtbar werden zu lassen.

Eine Orientierung geben auch die Qualitätskriterien, die bei der DGfPI e.V. (Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention e.V.) durch Vertreterinnen und Vertreter von Fachberatungsstellen erarbeitet wurden. Hier heißt es:

Erfahrene Referentinnen und Referenten verfügen über

- aktuelles Fachwissen zu Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt
- Wissen über Organisationen und ihre Strukturen
- Kompetenz im Umgang mit Betroffenen
- Fähigkeiten der Reflexion sexualisierter Gewalt im interkulturellen Kontext
- Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen
- eine klare und transparente Haltung im Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Reflexionsmöglichkeiten und fachlichen Austausch.³

3 https://www.dgfpi.de/files/presse-medien/broschueren/2020-01-17_Faltblatt_Qualitaetsstandards_Fortbildungen_Druckversion.pdf

3.4.5 ERFAHRUNG DER FORTBILDENDEN MIT BERATUNG UND INTERVENTION

Das Verhältnis von Prävention, Intervention und Fortbildung wurde unter zwei Gesichtspunkten diskutiert.

Zum einen stand für die Fortbildenden fest, dass eine zentrale Botschaft an die pädagogische Praxis lautet: Keine Prävention ohne Interventionswissen. Dieser Standard gilt in den Fachberatungsstellen seit Jahrzehnten. Weil jede präventive Aktivität zur Offenlegung von Übergriffen und Gewalt führen kann, muss ausreichende Kenntnis der Interventionswege und -regeln vorhanden sein. „Niemand geht aus einer Schulung raus ohne eine Idee zu haben, wenn ich damit konfrontiert werde, was kann ich dann tun, was muss ich und was darf ich tun und was sollte ich lassen.“⁴

Zum anderen erwies sich für viele Befragte die doppelte eigene Kompetenz als fruchtbar für die Fortbildungsarbeit. Sie konnten dadurch Fallbeispiele aus der Praxis der Teilnehmenden auf dem Hintergrund eigener Erfahrungen diskutieren und eigene Beispiele in die Fortbildung einbringen. Dadurch konnte den Teilnehmenden mehr Sicherheit im Umgang mit Vermutung und Offenlegung von sexualisierter Gewalt vermittelt werden. Zudem konnten rechtliche Vorschriften nicht nur referiert werden, sondern mit Erfahrungen der Rechtspraxis kommentiert werden. „Wenn man dann nicht sagen kann, wichtig vor der Anzeige ist aber zu klären: erstens, zweitens, drittens. Dann kann man viel theoretisieren. Aber das hat dann mit der Realität der Betroffenen nichts mehr zu tun.“

Zum dritten profitierte die Fortbildung ganz allgemein von dieser Koppelung. „Ich halte das für eine sehr gute Kombination. „Wenn man sowohl in der konkreten, praktischen Kinderschutzarbeit oder Frauenschutzarbeit ist oder Opferschutzarbeit und parallel dazu fortbildet, also das, was man in der Praxis macht, auch vermittelt. Weil die Fortbildungen dadurch noch fundierter und noch lebhafter oder anschaulicher werden können.“

3.4.6 VERPFLICHTUNG ZUR TEILNAHME – HINDERNIS ODER CHANCE?

„Zwanzig Fußballtrainer, zwangsverpflichtet, am Samstag, sitzen so vor mir – das ist schon eine Herausforderung.“

Zunehmend verpflichten Institutionen ihre Mitarbeiterschaft, sich mit sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen. Im Rahmen der Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten kommt eine Einrichtung nicht daran vorbei, alle zu „schulen“⁵. Die Organisation und Planung von diesen Fortbildungen wurde als einfacher und verlässlicher beschrieben: Man weiß, wie viele Teilnehmende kommen, wie die Gruppe zusammengesetzt ist. Außerdem gehen die Verpflichteten nicht einfach und nehmen den Termin ernst.

Fortbildungen mit verpflichtender Teilnahme bringen es in der Regel mit sich, dass hier neben Interessierten auch Personen sitzen, die nur widerwillig anwesend sind. Fortbildende berichteten von vielfältigen Störungen durch unmotivierte Teilnehmende. Zwei zentrale Themen wurden deutlich:

⁴ Vgl. auch Qualitätskriterien zur Prävention: <https://dgfpi.de/presse-service/broschueren.html>

⁵ Seit Schutzkonzepte dominantes Thema sind, sprechen Fortbildende immer öfter von Schulungen statt von Fortbildungen. Der Begriff der Schulung ist z.B. bei der Polizei üblich und unproblematisch, für pädagogische Fachkräfte kann „Schulung“ jedoch einen unangenehmen Beiklang haben, der dem erklärten Ziel der Fortbildenden auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden zu arbeiten, entgegensteht. Es wäre sicherlich besser, von Fortbildung zu sprechen.

- Fehlende Einsicht, weshalb das Thema sexualisierte Gewalt für sie und ihre Einrichtung überhaupt von Bedeutung ist und dass sie als pädagogische Fachkräfte in der Verantwortung stehen. Hier kann die Sorge vor dieser Verantwortung hinter dem Widerstand stehen.
- Das Gefühl durch die Nötigung zur Fortbildung dafür bestraft zu werden, dass es in ihrem Feld – z.B. der Kirche oder der Heimerziehung – sexuelle Übergriffe gegeben hat, gekoppelt mit der Befürchtung, jetzt unter „Generalverdacht“ zu stehen. „Warum traut der Dienstgeber uns nicht?“

Beides wurde von Fortbildenden als erkennbares Hindernis, aber nicht als grundsätzliches Problem gesehen. Es überwog die Einschätzung, dass die Verpflichtung zur Teilnahme bewirkt, dass auch diejenigen, die sonst nicht gekommen wären, für das Thema gewonnen werden können.

„Ich muss in den Schulungen thematisieren: Nein, Sie stehen nicht unter Generalverdacht. Ich muss ein bisschen den Wind aus den Angeln nehmen für all diejenigen, die kommen und sagen: Ich bin nur hier, weil ich hier sein muss. Das geht aber total schnell. Von daher ist eine Verpflichtung in meiner Erfahrung überhaupt kein Hindernis, sondern eher eine ganz, ganz große Chance, die sich total auszahlt.“

„Sie fühlen sich ja bestraft dafür, dass irgendwelche Leute in ihrer katholischen Kirche zum Beispiel Kinder missbraucht haben.“

Damit es gelingt, widerständige Teilnehmende zur Mitarbeit zu gewinnen und zu interessieren, muss die Fortbildung von hoher Qualität sein und die Person der/des Fortbildenden akzeptiert werden. Diejenigen, die für ihre Institution oder ihren Arbeitsbereich Fortbildungen organisieren und verpflichtende Teilnahme verordnen, sind gut beraten, ausgewiesene und erfahrene Fachkräfte zu beschäftigen.

„Uns hat es sehr geholfen, dass die ersten Schulungen alle sehr gut waren. Die Schulungen müssen gut sein, eine richtig schlechte Schulung verbreitet sich so, dass kein anderer mehr Lust hat. Ganz am Anfang war ich entsprechend sehr nervös: oh Gott, was wir uns hier ausgedacht haben, wie wird das eigentlich? Und ich muss sagen, wir hatten da nicht nur viel Glück, sondern ich habe auch mit guten Leuten zusammengearbeitet. In dem Bereich sind meiner Erfahrung nach sehr viel oder überwiegend gute Leute unterwegs. Deswegen konnte ich mich dann gut zurücklehnen. Das war wichtig, die mussten gut sein und dann haben die Leute sich untereinander erzählt: ‚Ich wollte ja auch nicht hin, aber hat sich schon gelohnt, geh du mal.‘ Gerade bei diesen Berufsgruppen und mit dieser Verpflichtung, da war das klasse.“

Verpflichtung zur Information über sexualisierte Gewalt und die dazu gehörenden Interventionsregeln wurde als ein „klares politisches Signal“ gesehen. Ebenso wie Hygiene und Gesundheitsschutz verpflichtend sind, wird das Thema Prävention auch verpflichtend gemacht und erhält dadurch mehr Gewicht bzw. einen anderen beruflichen Status.

Trotz aller Widerstände sahen die Referierenden die Verpflichtung überwiegend nicht als Hindernis für die inhaltliche Vermittlung an. Anfängliche Bedenken und Blockaden bei Teilnehmenden konnten überwunden werden, wenn die Tatsache der Verpflichtung direkt angesprochen wurde und den Teilnehmenden keine Gelegenheit gegeben wurde, sich auf eine trotzig Position auf Dauer zurückzuziehen („Wir sind hier alle erwachsen“).

„Die sind impertinent, sie stören, sie stellen jede zweite Methode in Frage, sie beschwerten sich hinterher über dich, weil du dies oder jenes getan oder unterlassen hast. Das passiert dir definitiv nur in Zwangsfortbildungen. Du brauchst einfach Zeit, bis sie aufnahmebereit sind. Du musst über diese Hürde rum.“

Blieben einige – meist waren es wenige – bei ihrer abwehrenden Haltung, wurde von ihnen als Minimum verlangt, die Gruppe nicht zu stören. Fast alle befragten Fortbildenden hatten ausreichend Erfahrungen mit aktivem Widerstand (Veräppelungen, blöde Nachfragen, Grüppchenbildung, übliches Konferenzgebaren“) erworben und konnten damit umgehen. Sie sahen hier nicht nur die problematische Einstellung von Einzelnen, sondern auch die Probleme von mangelhafter „Organisationskultur“ eines Teams, Kollegiums, einer Institution.

Der große Vorteil einer Verpflichtung zur Fortbildung wurde in der oben bereits angesprochenen Chance gesehen und die Erfahrungen zeigten, dass es gelingen kann, in diesem Rahmen erfolgreich fortzubilden.

„Ich habe schon öfter welche drin gehabt, die am Anfang gesagt haben: ‚Ich habe da große Vorbehalte bei dem Thema‘“, und die hinterher sagen: ‚Ich fühle mich jetzt viel besser umzugehen mit diesem Thema. Ich bin echt erleichtert, dass ich jetzt hier dabei war.‘“

In den Interviews zeigten sich unterschiedliche Zugänge zu widerständigen Teilnehmenden oder Gruppen.

- Der *sportliche Zugang* nimmt die Widerstände als Herausforderung an und setzt seine ganze Kompetenz und Erfahrung ein, um sie zu interessieren und für das Thema zu gewinnen. „Ich finde das spannend, mit Widerständen zu arbeiten. Das ist so ein gewisser Thrill, wenn man dann Leute drinnen sitzen hat, wo man weiß, die müssen jetzt zwei Tage mit dir arbeiten, die dann irgendwie zu kriegen. Dass man das so aufbereitet und ihnen so anbietet, dass sie was davon haben und dass sie die Zeit für nicht verschwendet halten.“
- Der *fürsorgliche Zugang* sorgt verfolgt dasselbe Ziel, indem gute Rahmenbedingungen wie ausreichend Pausen, Verpflegung usw. zur Verfügung gestellt werden. „Wir wissen ja, dass sie verpflichtet sind und versuchen entsprechend Ausgleich zu schaffen, indem wir eine große Fürsorgekultur fahren. Wenn sie schon verpflichtet sind, dann soll es ein angenehmer Aufenthalt sein, dann soll man auch emotional eingeladen werden. Wenn man sich an einem Samstag aufgerafft hat, dann muss das auch Platz kriegen und Dankbarkeit kriegen.“ Dafür setzen sie „sehr viel mehr Zeit an, als man eigentlich benötigen würde“.
- Der *pragmatische Zugang* gesteht den widerständigen Teilnehmenden ihre Haltung zu, nimmt sie aber kompromisslos professionell in die Verantwortung. Es sei zwar schöner mit hochmotivierten Gruppen zu arbeiten, aber alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, kämen nicht darum herum, sich auch dem Thema sexualisierte Gewalt zu stellen. „Ich habe kein Problem zu sagen: Das gehört zu Ihrem Arbeitsbereich dazu, dass Sie da Bescheid wissen. Wenn Sie für sich – aus welchen Gründen auch immer – entscheiden: ‚Das ist nicht meine bevorzugte Spielwiese‘, müssen Sie aber zumindest wissen, an wen Sie die Geschichte abgeben können.“

Ganz ohne Ambivalenzen wurde die Durchführung verpflichtender Fortbildungen in den Interviews aber nicht reflektiert. Sie wurde beispielsweise als ein „zweischneidiges Schwert“ beschrieben. Die Vorteile, auch diese Personen in Teams und Kollegien erreichen und mit Information versorgen bzw. zum Nachdenken bringen zu können, wurden klar gesehen – ein Konfliktpunkt bleibt jedoch erhalten, wenn es um die Grundbotschaften von Prävention geht: Selbstbestimmung, Grenzen wahren. Sicherlich beziehen sich diese Botschaften auf Kinder und Jugendliche und ihre Rechte, ihren Schutz. Trotzdem wird eine Reibung gesehen, wenn Fachkräfte zur Konfrontation mit einem ungewollten Thema gezwungen werden.

„Ich bin da in einer großen Ambivalenz. Grundsätzlich ist meine Arbeit grenzachtend und ich möchte immer die Möglichkeit haben, die eigene Grenze zu spüren, sie geachtet zu wissen, nichts zu müssen. Gleichzeitig möchte ich, dass Pädagoginnen und Pädagogen sich mit dem Thema auseinandersetzen, damit sie Mädchen und Jungs qualifiziert gegenüberstehen können.“

Für den Bereich der Fortbildung wäre es eine große Verbesserung, wenn das Thema ganz selbstverständlich zur Ausbildung für die pädagogischen und sozialen Berufe gehören würde. Dann wäre die Basisinformation bereits erfolgt und die Wahrscheinlichkeit, dass ein Verständnis der Bedeutung der Problematik vorhanden ist, größer. Glücklicherweise beschrieben einige Befragte, dass sich ein Wandel abzuzeichnen begonnen hat. Andere Themen wie z.B. Organisationsentwicklung sind inzwischen in vielen Bereichen Pflichtfortbildungen, was ohne Kritik akzeptiert wird. Außerdem sei die Beschäftigung mit sexualisierter Gewalt für jüngere Fachkräfte „selbstverständlich“. „Die sind völlig d'accord, die halten das Thema für wichtig. Da gibt es tatsächlich einen Generationsunterschied. Je länger die Mitarbeiter in einer Organisation gearbeitet haben, desto schwerer tun sie sich mit der Verpflichtung, denn das Verpflichten war ein Kulturwandel. Vorher konnte man sich Fortbildungen aussuchen und jetzt hat der Dienstgeber beschlossen: jetzt müssen alle.“

Grundsätzlich bestehen wenige Bedenken gegenüber einer Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungen, solange die sonstigen Rahmenbedingungen akzeptabel sind. Es wird eher eine Chance gesehen, auch diejenigen zu erreichen, die von sich aus nicht kommen würden.

3.4.7 UMGANG MIT EMOTIONEN UND BELASTUNGEN

Krisen wurden in den Interviews kaum thematisiert. Sie wurden im Fragebogen und im Interviewleitfaden nicht explizit erfragt und haben offenbar für die Fortbildenden keine solche Relevanz, dass sie ihrerseits zum Thema gemacht wurden.

Einen Aspekt von Belastung erhoben wir im Fragebogen, weil er in der Forschungsliteratur genannt wird: Die Anwesenheit von durch sexualisierte Gewalt Betroffenen unter den Teilnehmenden.

Fortbildungen wurden als rein beruflicher Kontext definiert, persönliche Erfahrungen und Erlebnisse einzubringen hielten die Referierenden durchweg für nicht passend. Hier entfaltet sich ein Dilemma: Einerseits wollen die Fortbildenden den verbreiteten Opferklischees und der damit verbundenen De-Professionalisierung Betroffener entgegenwirken, andererseits sahen sie das Risiko, das in einer Opferstigmatisierung im Kollegenkreis droht. Hier werden unterschiedliche Lösungen gefunden, meistens indem die Häufigkeit von Betroffenheit durch sexualisierte Gewalt zu Beginn thematisiert und das Risiko, das mit einer Offenlegung im beruflichen Kontext verbunden ist, benannt wird. Das Dilemma kann nicht aufgelöst werden. Die Fortbildenden erleben sie aber sehr unterschiedlich.

„Das gibt immer eine schwierige Dynamik. Also gerade in gemischten Gruppen. In geschlechtshomogenen Gruppen geht das gerade noch so. Aber in gemischten Gruppen, dann zieht das so diesen Graben Täter-Opfer nochmal viel höher.“

„Ich würde nicht sagen, dass es die Dynamik der Gruppen verändert. Bislang ist meine Erfahrung, dass alle Betroffenen geblieben sind, auch die vorher zu mir kamen oder mich an die Seite nahmen oder Kontakt aufnahmen und sagten: Ich bin da selber betroffen, ich weiß nicht, ob ich das aushalte.“

Am häufigsten sagten die Befragten, sie würden auf das Angebot einer Fachberatungsstelle hinweisen. Der Anteil von Mitarbeitende von spezialisierten Fachberatungsstellen und Kinderschutzstellen unter den Fortbildenden betrug mehr als die Hälfte, von daher ist dieser Hinweis sehr naheliegend. Er bleibt nicht allgemein, sondern bekommt über die Person der Fortbildungsreferentin/des Fortbildungsreferenten einen persönlichen Bezug und ist somit leichter zu befolgen.

Mehrheitlich informieren die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu Beginn einer Fortbildung darüber, dass in der Gruppe mit großer Wahrscheinlichkeit Personen sind, deren Grenzen verletzt wurden bzw. die sexualisierte Gewalt erlebt haben und fordern die Teilnehmenden auf: „Sorgen Sie für sich.“ Viele stellten sich nach der Fortbildung für persönliche Gespräche zur Verfügung, dann

benötigten sie die Kompetenz, in Kürze angemessen zu reagieren. Die Telefonnummer des Hilfetelefons wird genannt. Ein Grund, die Betroffenheit unter den Teilnehmenden offensiv zu thematisieren, kann die Verantwortlichkeit der Fortbildenden gegenüber den Teilnehmenden sein, denen die Fortbildung keinen Schaden zufügen soll. Schutz gibt es auch in Form von Achtsamkeit dahingehend, dass Betroffene nicht in eine „Ausnahmerolle“ kommen und „alle immer bei bestimmten Dingen zu ihr rüber gucken.“

„Ich sage: ‚Das ist ein Thema, das etwas mit uns macht und uns nahegehen kann. Ich würde Sie bitten, sehr auf Ihre Grenzen zu achten und mir Bescheid zu sagen, wenn es Ihnen nicht gut geht. Aber ich möchte Sie bitten, nicht einfach zu gehen.‘ Da sehe ich mich in der Verantwortung.“

„Ich gebe die Hausaufgabe, wenn wir uns bald wiedersehen: ‚Tun Sie heute Abend ganz bewusst etwas Gutes für sich.‘“

Das Angebot an Teilnehmende, die Fortbildung (zeitweise) zu verlassen um sich zu schützen, wurde auch Teilnehmenden von Fortbildungen mit Anwesenheitspflicht gemacht.

TABELLE 26: WIE GEHEN SIE MIT MÖGLICHER BETROFFENHEIT DURCH SEXUALISIERTE GEWALT BEI DEN TEILNEHMENDEN UM? (N=182)

Wie gehen Sie mit möglicher Betroffenheit durch sexualisierte Gewalt bei den Teilnehmenden um? (Mehrfachantworten möglich)	
Verweis auf das Angebot einer Fachberatungsstelle	139 76,4 %
Angebot von Vier-Augen-Gespräch	130 71,4 %
Hinweis auf die Risiken einer Offenlegung im beruflichen Kontext	59 32,4 %
Anderes	36 19,8 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

19 Befragte gaben an, dass sie mögliche eigene Betroffenheit und Wege sich selbst zu schützen zu Beginn der Fortbildung thematisieren und darauf hinweisen, dass es möglich ist, die Fortbildung zeitweise zu verlassen bzw. dass sie die Freiwilligkeit der Übungen deutlich machen. Die Eigenverantwortung der Teilnehmenden wurde dabei hervorgehoben: „Sorgen Sie für sich.“ Zwei nannten, dass sie aus diesem Grund Fortbildungen zu zweit durchführen, andere schrieben, dass sie signalisieren, auch nach der Veranstaltung noch ansprechbar zu sein. Wichtig sei es „Möglichkeiten zu schaffen, für sich zu sorgen, ohne sich in der Fortbildungsgruppe outen zu müssen“, aber auch „Betroffenheit als Teilaspekt in der Biografie vieler Menschen zu kennzeichnen und umgekehrt keine Expertenschaft gegenüber den Betroffenen ‚von oben herab‘ beeinflussen.“

Es gab auch Einschätzungen der Offenlegungen eigenen Gewalterlebens als durchaus positiven Impuls, der der Diskussion um das Thema mehr Konkretetheit und eine andere Färbung verleihen kann. Dies ist jedoch nicht vorhersehbar, weshalb dazu nicht aufgefordert wurde.

„Manche machen das so, dass es wirklich bereichernd ist und dass man sagt, es ist ein guter Beitrag für das Thema, das wir gerade haben, und bei manchen hält man immer so ein bisschen die Luft an, weil sie sich ja im Kollegenkreis outen, und das thematisieren wir dann auch.“

„Also ich erlebe das als Gewinn, muss ich Ihnen sagen.“

Wenn Fortbildende sich der Wahrscheinlichkeit bewusst sind, dass Betroffene in ihren Gruppen sein werden, kann das für alle zu einer positiven Erfahrung führen.

„Was ich zum Beispiel sehr schön finde, ist, wenn nach der Fortbildung Männer oder Frauen kommen und sagen: ‚Ich bin selbst betroffen. Mir hat das total gut getan, wie sie mit dem Thema umgehen.‘ Das war für mich nochmal ganz neu und ganz anders und sehr wertschätzend, also weil ich denke die Betroffenen immer sehr, sehr stark mit.“

Als spezifisches Problem nannte eine Befragte Fälle, in denen Leitungskräfte eigene Betroffenheit offengelegt hatten, was sie im Kontext der Hierarchie und Abhängigkeitsverhältnisse diskutierte:

„Das ist mir zweimal passiert. Dass weibliche Leitungskräfte mit drinnen waren, die sich selbst als Opfer schon in der Eingangsrunde vorgestellt haben. Das verbiete ich mittlerweile, weil das ein Macht-Ding ist. Ein Opfer ist nicht kritisierbar. Das finde ich, dürfen Leitungskräfte mit ihren Leuten nicht machen.“

Der Schutz von Betroffenen unter den Teilnehmenden darf aus Sicht der Befragten nicht die Arbeit am Thema behindern. Dies könnte leicht der Fall sein, wenn den Fortbildenden die Erfahrung und Sicherheit im Kontakt mit Betroffenen fehlt. Eigene Beratungspraxis als Hintergrund, der ihnen die Ruhe und Stabilität verleiht, auch schwierige Situationen zu meistern.

„Ich habe keine Angst davor, in der Gruppe Menschen zu retraumatisieren, es mag sein dass die angetriggert werden. Erwachsenen schleppen in aller Regel diese Geschichten schon eine Weile mit sich und werden ihre Umgangsweise und Überlebensmechanismen haben. Davor habe ich hohen Respekt, das traue und mute ich ihnen auch zu, wenn ich auf der anderen Seite eine Sensibilisierung der Gruppe dafür bekomme, was sexualisierte Gewalt eigentlich bedeutet. Das ist mir sehr wichtig, dass die Menschen begreifen.“

Die Anwesenheit von Teilnehmenden mit eigenen biografischen Gewalterlebnissen stellt eine Herausforderung für die Referierenden dar, auf die sie sich einstellen und für die sie Verfahren und Angebote zur Verfügung haben, um Betroffene zu schützen, sie zur Selbstfürsorge aufzufordern und die Gruppe arbeitsfähig zu halten. Referierende zeigen großes Verantwortungsgefühl für die Teilnehmenden ohne Betroffene in eine Sonderrolle zu bringen. Ermutigung der Teilnehmenden ist wichtig.

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das intensive Gefühle aufwühlen kann, jenseits von eigener Betroffenheit. Bei Fachkräften, die die Verantwortung für Mädchen und Jungen tragen, kann es zu Belastungsreaktionen kommen, wenn ihnen die Dimension der Problematik bewusst wird. Die Fortbildenden sahen es daher als ihre Aufgabe, Gefühle von Angst und Ohnmacht nicht zu verstärken, sondern für Entlastung zu sorgen und zu verdeutlichen. Die Rückmeldungen, die sie am Ende von Fortbildungen erhalten hatten, bestätigten dieses Konzept.

Große Belastung wurde durch Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit gesehen. „Diese Vorstellung, dass da das Kind nach Hause geht, das ist eine totale Belastung für die Teilnehmer. Und dass das Kind möglicherweise wieder missbraucht wird.“ Dabei hatten nach Ansicht von Fortbildenden Teilnehmende „die eigene Wirksamkeit völlig unterschätzt. Also gar nicht an sich selber wahrzunehmen, dass sie schon ganz, ganz wichtige Dinge tun, um zu stärken, um zu begleiten.“ Die Rückführung der Teilnehmenden auf ihre eigene Kompetenz und Erfahrung wurde als wichtig beschrieben in einem Spannungsfeld, das als typisch für das Thema bezeichnet wurde: Einerseits wurde den Teilnehmenden das Einholen externer Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte nahegelegt und vor Alleingängen gewarnt, andererseits wurde ihre Verantwortung für den Schutz von Mädchen und

Jungen betont. Es zeigte sich, dass Gefühle von Angst und Überforderung die Handlungsfähigkeit der Fachkräfte „ausschalten“ konnte und sie die Verantwortung an die Spezialistinnen und Spezialisten abgaben.

„Wenn es um sexualisierte Gewalt geht, können auf einmal die Kompetentesten nichts mehr, wissen dann nicht mehr Bescheid.“

Eigene Überforderung wurde als besonders gravierende Belastung beschrieben, die noch dazu kontraproduktiv für überlegtes, professionelles Handeln sei. Handlungsdruck verleite zu Alleingängen, von denen dringend abgeraten wurde. Die Bedeutung von Kooperation und das Einbeziehen externer Unterstützungsangebote wurden durchweg in den Interviews als Thema von Fortbildung genannt. Bei Lehrkräften wurde auf die strukturelle Überforderung durch zu viele unterschiedliche Themen verwiesen, dass „die Anforderungen immer mehr und größer werden, dass sie dem ausgesetzt sind, ohne Rezepte dafür zu haben, geschweige denn Ressourcen dafür zu haben.“

„Dass man sich einfach aufreißt an den ganzen Ohnmachtsgeschichten, die dann kommen, wenn man schon ganz aktiv sein möchte und hat schon das Netzwerk organisiert und jetzt geht alles nur noch langsam und beim Jugendamt gibt's auch 'ne Mauer. So diese typischen Alltagssituationen. Dann den Blick wieder wenden und sagen: Finger weg von Rettungsphantasien, alles geht langsam und Schritt für Schritt, ich bin nicht allmächtig, es wäre toll, aber ist nicht so. Ich kann kleine Schritte gehen.“

Die Unterstützung und Entlastung von Teilnehmenden hat besondere Bedeutung im Spannungsfeld zwischen Handlungsdruck und „Institutionsfrust“: „Zeitmangel, Arbeitsdichte, Personalmangel – das ist manchmal schon komisch, dann mit dem Thema anzukommen und die haben ganz andere Sorgen, wenig Möglichkeit für Vernetzung – wenn überhaupt, dann nur die Leitung – in allen Bereichen sind Stellen nicht besetzt.“

Die Teilnehmenden erleben in Fortbildungen vielfältige Belastungen. Überwiegend treten sie im Kontext von Schutz und Intervention auf, für den Bereich Prävention werden keine Belastungen genannt. Das größte Problem wird bei Gefühlen von Ohnmacht und Hilflosigkeit gesehen, wobei die Teilnehmenden unterschätzen, was ihre Handlungsspielräume sind und was sie bereits leisten. Emotionen haben ihren Platz in der Fortbildung und müssen nicht vermieden werden. Referierende können auch mit intensiven Emotionen umgehen ohne den beruflichen Rahmen zu verlassen und Entlastung erreichen, die Handlungsfähigkeit erhalten und vor Burnout schützen kann.

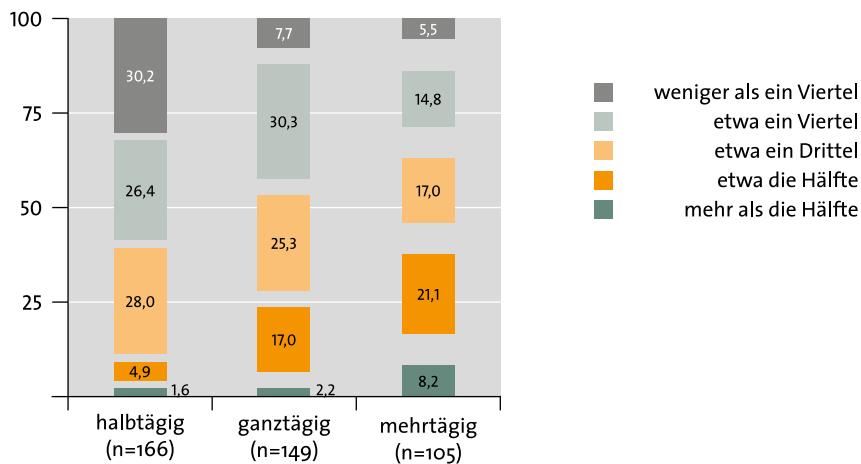
3.4.8 SELBSTREFLEXION ALS ZENTRALES ELEMENT DER FORTBILDUNG

Auf Anregung der Fortbildenden in den vorbereitenden Diskussionen räumten wir dem Thema Selbstreflexion in allen drei Erhebungen Raum ein. Es bestand Konsens, dass Fortbildung nicht mit purer Informationsvermittlung gleichzusetzen ist, sondern vor allem Auseinandersetzungsprozesse anstoßen will. Die Referierenden, die an den Fokusgruppen teilnahmen, beklagten zum Teil, dass der Begriff Fortbildung uneindeutig verwendet werde.

„Vortrag ist Vortrag, aber das wird schon mal als Fortbildung benannt, und wenn die Formen vermischt werden, müssen wir das mit der Leitung besprechen, dass kein Mogelpaket hineingetragen wird, weil das kompromittiert das Thema und wird den Menschen, die da sitzen, nicht gerecht.“

Auch Formate wie Informationsveranstaltungen oder kollegiale Beratungen würden immer wieder als Fortbildungen bezeichnet. Der Anteil an der Vermittlung von Faktenwissen und von Anregung zur Selbstreflexion in diesen Formaten ist jedoch unterschiedlich, weshalb immer geklärt werden sollte, ob tatsächlich Fortbildung gemeint sei und gewünscht werde.

ABBILDUNG 11: WIE VIEL ZEIT NIMMT DIE SELBSTREFLEXION DER TEILNEHMENDEN IN IHREN BASIS-FORTBILDUNGEN EIN? (N=182)



Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Erwartungsgemäß zeigte sich: Je mehr Zeit für eine Fortbildung zur Verfügung steht, desto mehr Raum kann der Reflexion der Teilnehmenden gegeben werden. Aber selbst in nur halbtägigen Veranstaltungen kommt eine Fortbildung nicht ohne diese aus.

Die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anzuregen und möglicherweise dabei anzuleiten, ist Aufgabe der Fortbildenden. Dabei beschreiten sie vielfältige Wege. Bei dieser und einigen weiteren Fragen wurde zunächst der erste Antwort-Impuls der Befragten erhoben. Sie wurden gebeten zu notieren, was ihnen als erstes in den Sinn kommt, bevor in der Folge Multiple-Choice-Antwortkategorien angeboten wurden, von denen jeweils maximal drei ausgewählt werden konnten. Dieser Antwort-Impuls wurde den vorgegebenen Antworten zugeordnet, wenn sie identisch waren, zusätzlich wurden weitere Kategorien gebildet. Teilweise konnten einzelne Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

TABELLE 27: DAS WICHTIGSTE, UM SELBSTREFLEXION ANZUREGEN (N=182)

Was halten Sie für am Wichtigsten, um die Selbstreflexion der Teilnehmenden anzuregen? (Es konnten maximal drei Antwortvorgaben angekreuzt werden.)		Erster Impuls
Atmosphäre von Wertschätzung schaffen/ im Kontakt sein/nicht verurteilend, entlastend, wenn Fälle besprochen werden	127 69,8 %	24
Viel Rückbindung an die Praxis der Teilnehmenden („Wie machen Sie das denn?“)	84 46,2 %	17
Auf Augenhöhe arbeiten, ernst nehmen -> respektvolle Haltung gegenüber den Teilnehmenden	88 48,4 %	5
Beispiele aus der eigenen Praxis	83 45,6 %	8
Fehlerfreundlichkeit erläutern und praktizieren	44 24,2 %	
Fallbeispiele besprechen, dabei „aus Fehlern lernen“	38 20,9 %	
Garantie, dass Inhalte der Reflexion eigenen Handelns oder die Diskussion von Fallbeispielen der Teilnehmenden nicht an die Leitung weitergegeben werden	22 12,1 %	7
Eigene Fehler bzw. Lernprozesse schildern	14 7,7 %	6
Rückblick in die eigene Geschichte (Kindheit und Jugend)	12 6,6 %	7
Selbst eine Vorbildfunktion/Modellrolle einnehmen	13 7,1 %	5
Anderes	4 2,2 %	
Fragen und Übungen als Anleitung zur Selbstreflexion		8
Austausch unter den Teilnehmenden		6
Zeit zum Nachdenken		5

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Unter „Anderes“ wurde u.a. genannt, dass es wichtig sei deutlich zu machen, dass es um „Reflexion, nicht um's Richtigmachen“ gehe und dass es wichtig sei „Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene auf der Metaebene zu reflektieren“.

Weiterhin genannt wurden unter anderem das Andocken an die eigenen Vorstellungen der Teilnehmenden zu sexuellem Missbrauch, die Freiwilligkeit und die Bereitschaft der Teilnehmenden, sich darauf einzulassen oder dass die Art der Reflexion (einzeln oder gemeinsam) davon abhängig gemacht werden sollte, wie gut die Teilnehmenden sich untereinander kennen.

Ein Thema, das in der quantitativen Erhebung wenig Raum einnahm, kam in den Interviews und Gruppendiskussionen immer wieder vor: Frauen als Täterinnen. Nach all den Jahren scheint diese Facette der sexualisierten Gewalt gegen Kinder und Jugendliche noch immer für viele Fachkräfte kein selbstverständliches Thema zu sein. Fortbildende berichteten davon, dass sie in Kitas waren, in denen

die männlichen Erzieher nicht wickeln durften und sie Probleme hatten zu verdeutlichen, „dass das keine präventive Maßnahme ist. Weil das eigentlich nur deutlich macht, dass es blinde Flecken gibt, weil Frauen genauso gut Täterinnen sein können.“

„Das erlebe ich häufig auch im Verstehen von: es gibt auch Täterinnen. Dann müssen sie sich eben sehr viel mit sich selbst auch auseinandersetzen. Da gehen sie häufig in den Widerstand. Wenn es eben eine reine Frauengruppe ist. Auch der Blick zu Täterinnen in Institutionen beispielsweise.“

Es ist von besonderer Wichtigkeit, sexualisierte Gewalt durch Frauen ins Bewusstsein der Fachkräfte zu rücken, besonders wenn diese seit den 1990er Jahren die aktuelle wissenschaftliche Diskussion nicht verfolgt haben.

Aus fachlicher Sicht betonen die Fortbildenden einhellig, dass die Gewalt durch Frauen zum Basiswissen dazu gehört. Aus politischer Sicht wurde die Auseinandersetzung in den Gruppen aber auch kritisch hinterfragt:

„Geschlecht diskutiere ich immer, wenn es nicht kommt. Es kommt, aber immer mit einer anderen Absicht. Immer so: aber Frauen machen das doch auch. Dann frage ich: ‚Was schätzen Sie wie viel Prozent?‘ Und dann nennen inzwischen immer mehr die realistischen zehn bis zwanzig Prozent. Aber es gibt immer welche, die sagen: ‚Wenn man wirklich das Dunkelfeld sehen würde, wären es fünfzig Prozent‘, und dann macht sich eine Beruhigung breit, als würde wieder alles in Ordnung kommen, wenn Frauen auch so böse sind.“

3.5 SPEZIFIKA DER FORTBILDUNG IN SCHULEN UND STATIONÄREN EINRICHTUNGEN

In den Jahren seit 2010 wurden zunehmend Erfahrungen im Bereich der Unterstützung ganzer Institutionen gewonnen, vor allem Schulen und stationäre pädagogische Einrichtungen.

3.5.1 BEDEUTUNG DER LEITUNG

Wenn durch Fortbildungen die Botschaften von Prävention nicht nur an einzelne Engagierte vermittelt werden sollen, sondern an alle Beschäftigten und sie Teil der Organisationskultur werden sollen, dann muss nach Erfahrung der Befragten der Weg topdown über die Leitung führen. Nur auf diese Weise wird der Zugang zu Qualitätshandbüchern, Handlungsleitfäden und Kooperationsvereinbarungen möglich. Kann die Leitung gewonnen werden – ob aus intrinsischen Motiven oder zunächst eher auf äußeren Druck hin, dann kann sich in den Institutionen etwas verändern, während das Engagement Einzelner aus der mittleren oder unteren Ebene der Organisationshierarchie sehr schnell an Grenzen stößt.

„Wir haben angefangen die Leitung zu schulen. Da war dann der Bischof und für die Priester war klar: ‚Aha, unsere größten Ordensleute sind schon geschult und dann machen wir mit.‘ Entsprechend ging es dann mit den Priestern weiter, mit der Schulleitung und so weiter. Mit den Priestern haben wir halt so rollenspielmäßig erarbeitet, sie sollen ihre Mitarbeiter überzeugen, dass die sich auch anmelden zu einer Schulung. Das war ganz spannend, denn sie haben ganz schnell gemerkt, wie wichtig es ist, dass sie ihren Mitarbeitenden authentisch vermitteln können, dass es ihnen persönlich wichtig ist.“

„Ohne Leitung geht gar nix. Auf diesem Hintergrund kann ich nur sagen: Wer das Fortbildungsanliegen, das ja irgendwie ausgehandelt wird, nicht mit der Leitung abstimmt, der scheitert.“

3.5.2 EINBEZUG NICHTPÄDAGOGISCHEN PERSONALS

Der Einbezug nichtpädagogischen Personals in Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt scheint relativ häufig zu sein und stellt eine eher neue Entwicklung dar. Mitarbeitende in Küche, Garten und Organisation sowie im Schulsekretariat sind zwar nicht mit pädagogischen Aufgaben betraut, können aber gerade deshalb geeignete Ansprechpersonen oder Vertrauenspersonen für Kinder und Jugendliche sein. Wie für alle Mitarbeitende in pädagogischen Institutionen gilt: Sie können Teil des Problems sein, indem sie missbrauchen, und sie können Teil der Präventionsanstrengungen sein, dafür dürfen sie nicht außen vor bleiben, wenn z.B. Schutzkonzepte auf Institutionsebene erarbeitet werden.

3.5.3 KONFLIKTLINIEN ZWISCHEN BEHÖRDEN UND FREIEN TRÄGERN

In den Fokusgruppen und Interviews zeigten sich Konfliktlinien zwischen Behörden, die Fortbildungen für ihren Bereich organisieren, und Vertretende von Fachberatungsstellen, die Fortbildungen in diesem Bereich durchführen. Es besteht ein Defizit an gegenseitiger Verständigung und an Kommunikation.

Einen besonderen Stellenwert nahmen Fortbildungen für Schulen ein. Weniger wegen der großen Nachfrage (vgl. Abb. 7), sondern wegen der immer wieder betonten „Widerständigkeit“ oder „Geschlossenheit“ der Institution Schule.

Es zeigen sich mehrere Konfliktebenen: Für Schulen gibt es in jedem Bundesland Behörden bzw. Akademien, die Lehrerfortbildung organisieren und finanzieren. Diese Angebote sind für Schulen in der Regel kostenlos. Es muss also aus beiden Gründen seitens spezialisierter Fachberatungsstellen, die gewohnt waren, sich selbständig auf dem Markt zu bewegen, eine Einpassung in das System der Lehrerfortbildung erfolgen.

Vertretende der organisierten Lehrerfortbildung legen großen Wert darauf, dieses Feld gut im Blick zu haben und zu koordinieren. Sie haben den Auftrag, für ihren Bereich sicherzustellen, dass beschlossene Angebote umgesetzt werden und Qualität gesichert ist. Sie haben Bedarf an Übersicht und Kontrolle, was an Fortbildungen für Schulen und Lehrkräfte durchgeführt wird „Wenn das nicht koordiniert wird, dann geht so ein Gesamtprozess ins Auge.“ Freie Träger empfinden das leicht als Misstrauen.

Die Behörden sehen die Fortbildungen in Schulen, in Kitas usw. als einen Gesamtprozess, der koordiniert im Land umgesetzt wird. Die Fachberatungsstellen sehen die einzelne Einrichtung, in die sie eingeladen werden. Die Bitte der Behörde, ihnen zu melden, wenn sie in Schulen aktiv werden, ist für sie nicht immer nachvollziehbar bzw. nicht präsent. „Ich habe ein großes Interesse als behördliche Stelle zu wissen, welche Referenten turnen gerade in der Schule herum, während natürlich die Fachberatungsstellen kein Interesse daran haben, dieses zu bedienen.“

Behörden kooperieren ihrerseits mit Fachberatungsstellen und kaufen deren Kompetenz und Erfahrung für ihre Fortbildungsangebote ein. Dieses Angebot ist in der Regel kostenfrei für Schulen, die Referierenden werden von der Behörde bezahlt – natürlich nur, wenn sie von dieser beauftragt sind.

„In vielen Bundesländern ist die Lehrerfortbildung kostenlos per Gesetz, so dass man sagt: Okay, wenn externe Referenten kommen, dann müssen das die Schulen selber bezahlen, wenn sie die unbedingt haben wollen, oder sie kriegen Zuschüsse für schulinterne Fortbildungen, die wir wiederum genehmigen müssen. Das ist den Fachberatungsstellen schwer zu vermitteln, wenn sie eigenständige Kontakte und Beauftragungen durch Schulen haben.“

Fachberatungsstellen oder freiberuflich tätige Fortbildende sind ihrerseits darauf angewiesen, Geld zu verdienen. Die Trägervereine sind entsprechend ihren Förderbedingungen gehalten, einen bestimmten Prozentsatz an Mitteln selbst einzuwerben. Zum Thema sexualisierte Gewalt hat sich seit geraumer Zeit ein Markt und damit eine Konkurrenz der Anbieter entwickelt. Hier sind Angebote sehr unterschiedlicher Fachlichkeit und Qualität anzutreffen. Aber auch unter den Fachberatungsstellen, die mit hohen Qualitätsstandards arbeiten, besteht zwangsläufig eine Konkurrenz aufgrund ihrer finanziellen Situation.

„Wie kriegt man es hin, die verschiedenen Fachberatungsstellen gemeinsam zielorientiert auf das Thema Schutzkonzepte loslaufen zu lassen in einer Stadt wie unserer, und dieses so koordiniert laufen zu lassen, dass nicht jeder alles macht, sondern diejenigen, die fachkompetent für bestimmte Aspekte und Inputs geeignet sind, dafür auch dann in Frage kommen. Das ist in der Konkurrenz von fünf, sechs Fachberatungsstellen hier ein schwieriges Unterfangen, da eine Koordination hinzubekommen.“

Behörden oder auch große Fortbildungsträger, wie Kirchen, können hier sensibel und fachlich begründet ihre Auswahl treffen, ohne die Konkurrenzen zu verschärfen. Umgang mit Konkurrenz kann gut gelingen, wenn die Vergabe von Aufträgen transparent erfolgt und als gerecht angesehen wird.

„Hier gibt es eine Fülle an Fachberatungsstellen. Wir haben hier ein Fachplenum, wo man verschiedenste Leute trifft, und ich habe mir gesagt: Es gibt so viel Kompetenz. Ich frage unterschiedliche für unterschiedliche Zielgruppen an. Wahrscheinlich könnte auch jede Person oder Institution,

die ich da angefragt habe, auch für alle anderen Bereiche was machen, aber ich habe das jetzt breit gefächert, angefangen bei den Schulen und dann die ganzen Religionslehrer an den öffentlichen Schulen, jetzt in der Behindertenhilfe, dann die stationäre Jugendhilfe und die Gemeindearbeit. Dann die Kitas mit noch einer Fachberatungsstelle und die Jugendverbandsarbeit mit einem anderen Verein. Wieder andere haben wir bei Jugendprojekten in Schulen eingesetzt. Ich weiß zwar nicht was hinter meinem Rücken so erzählt wird, aber ich fahre damit gut, die Dienste der Fachberatungsstellen einzubinden.“

Es gab einiges in der Entwicklung der vergangenen Jahre, die von allen Seiten – der Vertretung der Ministerien, der Fortbildungsakademien und der Fachberatungsstellen – als positiv begrüßt wurden. Vor allem die Tendenz, ganze Institutionen fortzubilden und nicht nur einzelne Gruppen sowie Fortbildung über die einzelne Institution hinaus in die Fläche zu tragen. Eine gute Kooperation der Beteiligten kann das gelingen lassen.

„Es ist doch positiv zu werten, dass wir die Jahrzehnte überwunden haben, wo es nur um einzelne Präventionsmaßnahmen ging, wo es nur um ein Theaterstück in der achten oder neunten Klasse usw., sondern wir die Idee sehr stark transportieren: ein umfassendes Schutzkonzept. Da gehört ein bisschen mehr dazu als Einzelpräventionsmaßnahmen und Vertrauenslehrer und so. Das ist doch mal eine hervorragende Botschaft, dass das offensichtlich ankommt.“

Ebenso Konsens war ein Qualitätsanspruch an Schulfortbildungen, der davon ausgeht, dass nicht mit Schülerinnen und Schülern präventiv gearbeitet wird, sofern nicht vorher Lehrerfortbildungen und Elternabende stattgefunden haben.

Auf allen Seiten haben Lernprozesse stattgefunden und es scheint eine Entwicklung hin zu Begegnungen auf Augenhöhe und gegenseitiger Akzeptanz zu geben. In den Interviews und Gruppendiskussionen gab es deutliche Bemühungen sowohl der Vertretende von Behörden als auch der von Fachberatungsstellen, die eigene Position verständlich zu machen.

„Wenn wir dieses große Dickschiff Schule bewegen wollen, dann muss ich mir einen Kopf drum machen, wie kann man das in der Fläche eines Bundeslandes in Gang bringen und ich muss dann schauen, wie groß sind unsere Systeme. Und das ist jetzt meine Rolle. Ich muss für ein ganzes Bundesland schauen wie kriege ich das System Schule ins Rollen und die Fortbildner gucken natürlich immer nur auf ihre Anfrage. Das ist ja auch in Ordnung, aber ich sehe es eben mit anderen Augen.“

Bei Fortbildungen und der Begleitung der Entwicklung von Schutzkonzepten in Schulen muss die Komplexität des gesamten Systems Schule berücksichtigt werden – Altersstufen, Schulformen, Binnenstrukturen – und gleichzeitig bedacht werden: „Schule ist nicht ein System, sondern Schule sind verschiedene Menschen in verschiedenen Rollen.“

Beispielhaft für die Fortbildungsarbeit in institutionellen Kontexten wurde die Bedeutung von Organisationskenntnis und Feldkompetenz diskutiert. Jede Institution und jedes Arbeitsfeld muss differenziert betrachtet werden und erfordert dementsprechend zugeschnittene differenzierte Angebote.

„Wie gewinne ich eigentlich auf der Leitungsebene bestimmte Menschen und welche Inhalte sind da relevant und was für Inhalte platziere ich bei Klassenlehrkräften, was für Inhalte platziere ich bei Beratungslehrkräften oder Vertrauenslehrkräften und welche Inhalte platziere ich bei Fachlehrern, z.B. dem Mathe- oder Englischlehrer, der nur stundenweise da ist. Und dann kommen die

Sozialpädagogen usw. Ich vermisste in der Diskussion über bestimmte Themen aus den Reihen der Fortbildner: Wissen sie eigentlich, vor wem sie gerade stehen? Das sind ganz unterschiedliche Rollen, und wenn Fortbildende diese Systemlogik oder Feldkompetenz nicht beherrschen, dann riskieren sie, auch mit ihren Inhalten nicht anzukommen.“

Hier kann es allerdings nicht nur darum gehen, dass die Fortbildenden sich um die nötigen Informationen und die Feldkompetenz bemühen, auch die Institutionen ihrerseits sind in der Verantwortung, im Rahmen von Auftragsklärung zu vermitteln, was für die Fortbildungen an Hintergrundinformationen benötigt wird. Der Kooperationsprozess in Sachen Fortbildung muss von Akzeptanz der jeweiligen Expertise und gegenseitigem Respekt bestimmt sein. Fortbildende sahen manche bisherige Praxis in Teilen recht kritisch.

„Wir haben viele Reibereien unter den Fortbildnerinnen gehabt, weil es welche gab, die gesagt haben: ‚Wir kommen da jetzt hin, wir sind die Fachleute für sexualisierte Gewalt, wir wissen wie es geht.‘ Und das ist natürlich ungünstig, denn die Leitung ist ja viel mehr Fachmensch auf der institutionellen Ebene, als wir das jemals sein könnten.“

Die beschriebene positive Entwicklung besteht darin, dass genauer verhandelt wird, was gewünscht und was gebraucht wird. Es geht nicht mehr nur um grundlegende Information.

„Ich finde, dass die Kultur des Verhandelns – was möchten sie und was kann ich ihnen geben – mit den Institutionen sehr zugenommen hat per Ausschreibungen. Ich muss immer schreiben, was ich vorhabe, dann wird das gegengelesen in bestimmten Gremien und dann wird das präzisiert, weil ich mich selbstverständlich erst mal aufblase, um genommen zu werden. Dann wird gesagt, wir wollen z.B. ausschließlich Übergriffe unter Kindern, und zwar im Kitaalter. Da sind die Institutionen sehr beeindruckend für mich, dass sie jetzt nicht mehr ein so breites Spektrum wünschen. Das war vor zehn Jahren nicht so, das finde ich einen riesen Fortschritt.“

3.6 WONACH WIRD QUALITÄT BEURTEILT?

Das Thema Qualität stand seit Beginn der Fortbildungstätigkeit zur Prävention sexualisierter Gewalt im Zentrum der Diskussion. Der damalige „Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch“ legte Ende der 1990er Jahre erstmals Qualitätskriterien fest. Er vermied den Begriff der Standards, da die Präventionsarbeit damals in vielen Bereichen noch im Entstehen und von einem drastischen Ressourcenmangel geprägt war. Deshalb sollten die Ansprüche nicht so hoch gelegt werden, dass sie für viele Fachstellen unerfüllbar wurden. Es ging eher um inhaltliche Aspekte. Seit 2016 arbeitet eine Arbeitsgruppe der DGfPI daran, diese Qualitätskriterien zu aktualisieren. Qualitätskriterien für Fortbildung wurden veröffentlicht.⁶

Unterschiedliche Vorstellungen davon, wie Qualität gesichert werden und woran das festgemacht werden kann, finden sich auch in unserem qualitativen Material. Einige beziehen sich auf die Frage der Teamzusammensetzung und der Rahmenbedingungen.

1. Zum einen wurden **formale Aspekte** genannt: Ist die zur Verfügung stehende Zeit ausreichend, um von einer Fortbildung sprechen zu können? Ist es professioneller, zu zweit statt alleine zu arbeiten? Sollte das Team der Fortbildenden geschlechtsgemischt sein?
2. Zum zweiten ging es um die **Frage der Verantwortung**, der Be- und Entlastung: Ist es angesichts möglicher Störungen oder möglicher Belastungen von Teilnehmenden verantwortlicher zu zweit zu arbeiten? Trägt es zur Qualität bei, wenn die Fortbildenden sich abwechseln können, eine Pause haben?
3. **Pädagogische Überlegungen** waren: Unterstützt es die Konzentration der Teilnehmenden, wenn Person und Stimme der Gruppenleitung wechseln, wenn der persönliche Stil und die Arbeitsweise nicht immer gleich bleiben?
4. An **Ressourcen orientierte Aspekte** waren: Fragen der Finanzierbarkeit der Arbeit im Tandem, die Notwendigkeit, sich gut zu kennen und gut aufeinander eingespielt zu sein, wenn zu zweit gearbeitet wird. Der größere Aufwand an Vor- und Nachbereitung angesichts knapper Zeit.

3.6.1 ERFÜLLEN DER BEDARFE DER TEILNEHMENDEN

Das Ziel von Fortbildung zu sexualisierter Gewalt ist die Förderung des Kinderschutzes und damit die Stärkung der Handlungssicherheit von Fachkräften. Dementsprechend kann die Qualität einer Fortbildung daran gemessen werden, ob dieses Ziel erreicht wird.

Teilnehmende in Fortbildungen betrachten es am hilfreichsten, wenn sie in diesem Bereich die benötigte Unterstützung bekommen.

⁶ <https://dgfpi.de/presse-service/broschueren.html>

TABELLE 28: WAS WIRD VON DEN TEILNEHMENDEN ALS BESONDERS HILFREICH ERLEBT? (N=182)

Was wird von den Teilnehmenden als besonders hilfreich erlebt? (Es konnten maximal drei Antwortvorgaben angekreuzt werden.)	Erster Impuls	
Vermittlung von Handlungssicherheit (durch konkrete Verhaltenshinweise, rechtliche Grundlagen).	162 89,0 %	57
Erkennen der Grenzen eigener Kompetenzen und Zuständigkeit	109 59,9 %	39
Gegenseitiger Austausch	95 52,2 %	18
Ihre fachliche Sicherheit bzw. ihre langjährige Erfahrung als Referent/-in.	75 41,2 %	5
Mit sexualisierter Gewalt konfrontiert zu werden ist nicht das Ende der Welt.	45 24,7 %	11
Anderes	5 2,7 %	
Atmosphäre in der Fortbildung		13
Vermitteln von Wissen		8
Bearbeiten von Fallbeispielen		6
Raum für Reflexionen		4

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Weitere Antworten waren beispielsweise die Erkenntnis „wir müssen nicht alles umkrempeln“ oder die klare Struktur der Veranstaltung.

Zusätzlich zu den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden unter „Anderes“ Vernetzung und konkrete Fallbeispiele genannt. Eine Person nannte die Unterschiede von Grenzverletzungen und Übergriffen bzw. Informationen zu Nähe und Distanz, zwei weitere schrieben: „dass in der Institution alle an einem Strang ziehen, dass auch die Leitung beteiligt ist“ und „Die Erlaubnis nicht perfekt sein zu müssen, kooperieren zu dürfen und sich Unterstützung holen zu dürfen.“

Qualität wurde von Fortbildenden gemessen an Zielerreichung, Motivierung und Sensibilisierung der Teilnehmenden sowie dem Feedback.

Zur Sensibilisierung gehörte u.a. das Hinterfragen von Vorannahmen oder Befürchtungen. Wenn die Teilnehmenden ins Nachdenken gebracht werden konnten, war dies ein Erfolg für die Referierenden.

TABELLE 29: WODURCH WIRD BEI TEILNEHMENDEN DIE GRÖSSTE NACHDENKLICHKEIT AUSGELÖST? (N=182)

Wodurch wird die größte Nachdenklichkeit ausgelöst? (maximal 3 Antworten)		Erster Impuls
Hilfe vom Kind her gedacht bedeutet: Aushalten können, dass die Situation nicht sofort geändert werden kann, abwarten, bis man schützend handeln kann.	133 73,1 %	
Im Nachhinein zu erkennen, bei wie vielen Kindern bereits sexualisierte Gewalt bekannt war oder angenommen werden musste, wie viele Versäumnisse in der Vergangenheit liegen.	93 51,1 %	
Wo sexualisierte Gewalt bereits anfängt.	91 50,0 %	12
Wie einfach es ist, sexualisierte Gewalt auszuüben.	61 33,5 %	
Erkennen, dass es lange braucht, Kinder zu begleiten und dass Hilfe ein andauernder Prozess ist.	51 28,0 %	
Anderes	11 6,0 %	
Erkenntnis, wie vielen betroffenen Kindern sie schon begegnet sein müssen, ohne es zu wissen		15
Situation aushalten, bis schützend gehandelt werden kann		10
Erkenntnisse zu den Täterstrategien		19
Häufigkeit sexualisierter Gewalt		31
Eigene Rolle bzw. Haltung als Vorbildfunktion		8
Es gibt keine absolute Sicherheit		8
Schwierigkeit für Kinder Hilfe zu finden		6

Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

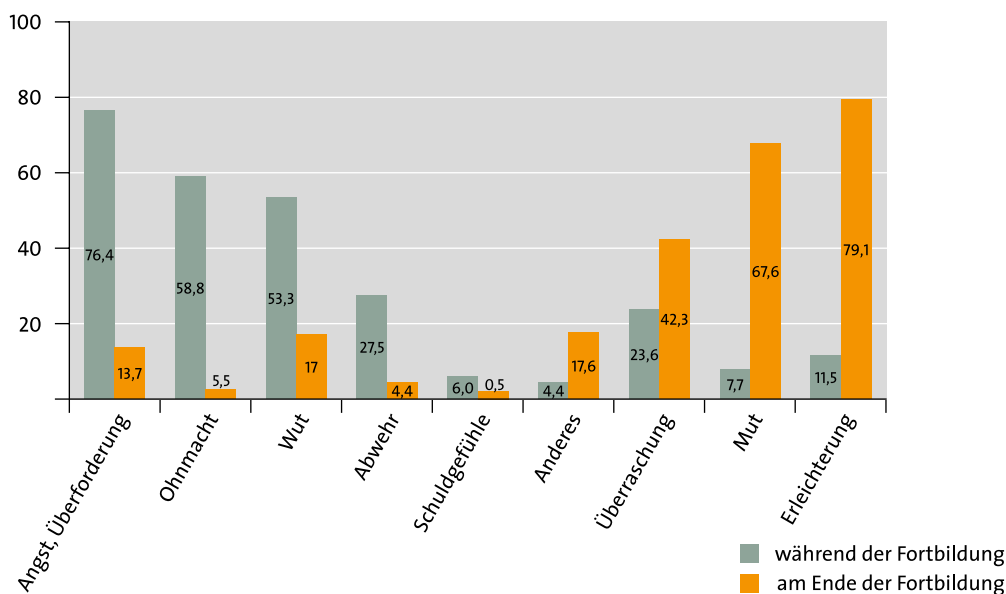
Weitere genannte Themen waren unter anderem die eigene sexuelle Sozialisation oder die Reflexion von eigenen Erfahrungen.

Unter „Anderes“ wurden die Rolle der nichtmissbrauchenden Mütter und Strukturen von Gewalt genannt, dass die pauschale Verurteilung den Kindern mehr als den Tätern und Täterinnen schade, dass sexualisierte Gewalt ja dann auch im eigenen Umfeld bzw. der eigenen Familie stattfinden könnte, dass Verhaltensauffälligkeiten keine böse Absicht, sondern Zeichen einer großen Not sind, dass es sich um Beziehungstaten handelt und wie sehr die Art des Umgangs mit einem persönlich zu tun habe bzw. wie sehr die Fortbildung gewohntes Denken in Frage gestellt hat. Eine Person formulierte die Frage „In welcher Gesellschaft leben wir, wenn so viele Kinder das erleben müssen?“ Zwei Befragte schrieben: „Wenn wir aus der Arbeit berichten, dass wir bei guter familiärer Unterstützung mit den Kindern Perspektiven entwickeln können und dass es in der Beratung auch viel Spaß und gute Laune gibt.“ Und „Es gibt viele Ansatzpunkte in der Einrichtung, es arbeitet bei vielen schon

während der Fortbildung stark, wo Ansatzpunkte sein können und erste Veränderungen einzuleiten sind.“

Äußerten die Teilnehmenden zu Beginn oder während einer Fortbildung Gefühle von Angst, Ohnmacht und Überforderung, wurden diese im Verlauf deutlich reduziert, was als Zeichen von Erfolg und Qualität gesehen werden kann.

ABBILDUNG 12: GEFÜHLE DER TEILNEHMENDEN WÄHREND DER FORTBILDUNG UND AM ENDE (N=182)



Die Frage nach dem ersten Antwort-Impuls wurde offen gestellt, die Angaben wurden, wo dies inhaltlich passte, den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zugeordnet, zusätzlich wurden neue Kategorien gebildet. Teilweise konnten ausführliche Antworten mehreren Kategorien zugeordnet werden.

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018.

Weitere vereinzelt genannte Emotionen waren beispielsweise Mitgefühl, aber auch positive Emotionen wie Heiterkeit oder Spaß daran, die eigene Stärke zu erleben.

„Andere“ Gefühle, die von Teilnehmenden während der Fortbildung genannt wurden, waren Scham, Unsicherheit, distanzierte Hilflosigkeit, Betroffenheit und Widerstände gegen das Thema genannt.

Als Gefühle nach der Fortbildung nannten 13 Befragte (Handlungs-)Sicherheit bzw. Handlungskompetenz, sechs thematisierten die Motivation der Teilnehmenden, in der eigenen Einrichtung aktiv zu werden, Motivation am Thema zu bleiben bzw. Bereitschaft, sich mit dem eigenen Arbeitsfeld und einem Schutzkonzept zu beschäftigen. Zwei gaben an, dass die Teilnehmenden froh über den Wissenszuwachs seien, und darüber sich mit dem Thema beschäftigt zu haben, auch wenn anfangs teilweise Widerstände bestanden haben. Andere genannte Gefühle waren Zufriedenheit, Zuversicht, positive Aufmerksamkeit und Nachdenklichkeit bzw. Betroffenheit.

Qualität im Sinne von „das ist mir gelungen“ sahen Fortbildenden auch darin, ob sie alle Teilnehmenden gut erreichen konnten. Damit meinten sie nicht nur die Willigen und die Unwilligen, sondern sprachen an, dass sie nicht selten bei Inhouse-Fortbildungen vor Teilnehmenden mit sehr unterschiedlichem beruflichem Hintergrund, Bildungs- und Sprachniveau stehen. Dann ist es ein Kriterium für gute Fortbildung, niemanden zu übergehen und als unwichtig auszugrenzen, ohne jedoch den fachlichen Anspruch aufzugeben.

EINARBEITUNG NEUER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN ALS KRITERIUM VON QUALITÄT

Das Einarbeiten von neuen Kolleginnen und Kollegen ist Bestandteil von Qualitätssicherung. Mehrheitlich gehört zur Einarbeitung, die Teilnahme an Fortbildungen – hospitierend bzw. aktiv mitarbeitend. Zudem gibt die Hälfte der Befragten an, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen die verschiedenen Arbeitsbereiche der Einrichtung kennenlernen müssen. Auch die Teilnahme an Fortbildungen anderer Träger wird empfohlen. Wie die Einarbeitung gehandhabt wird, entscheiden die einzelnen Teams oder Leitungen.

TABELLE 30: WIE WERDEN NEUE MITARBEITENDE IN IHRER EINRICHTUNG/ IHREM TEAM EINGEARBEITET, WENN SIE FORTBILDUNGEN DURCHFÜHREN SOLLEN/WOLLEN? (N=182)

Wie werden neue Mitarbeitende in Ihrer Einrichtung/Ihrem Team eingearbeitet, wenn sie Fortbildungen durchführen sollen/wollen? (Mehrfachnennungen möglich)	
Hospitieren in Fortbildungen der Einrichtung	120 65,9 %
Teilnahme an Fortbildungen der eigenen Einrichtung	96 52,7 %
Arbeit in verschiedenen Bereichen der Einrichtung vor der Arbeit im Fortbildungsbereich (z.B. Beratungen, Präventionsveranstaltungen)	95 52,2 %
Teilnahme an Fortbildungen anderer Träger	80 44,0 %
Durchführung von kurzen Informationsveranstaltungen	56 30,8 %
Trifft nicht zu/keine Einrichtung/kein Team	28 15,4 %
Anderes	15 8,2 %

Zusätzlich nannten vier Befragte das gemeinsame Vorbereiten und Durchführen mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Fünf weitere Befragte gaben an, dass es keine Einarbeitung gebe bzw. sie noch keine neuen Kolleginnen/Kollegen in das Team aufgenommen hatten und es kein Vorgehen dafür gebe.

Außerdem genannt wurde die Diskussion von Input-Einheiten neuer Referierender im Team, der Besuch von Gerichtsverhandlungen, Supervision und ein Multiplikatorenkurs. In einer Einrichtung gab es einen konkreten Einarbeitungsplan mit Einarbeitungsmanuskript.

Wir erfragten drei Ratschläge, die die Fortbildenden geben würden. Diese wurden zusammengefasst ausgewertet, daher gab es hier dreimal so viele Antworten wie Teilnehmende (N= 546).

Deutlich am Wichtigsten war den Referierenden ein sicherer Umgang mit dem Thema, aber auch mit den Teilnehmenden. Dazu empfahlen sie das Aneignen von Fachwissen, Hospitationen bei erfahrenen Kolleginnen bzw. Kollegen und eine gute Vorbereitung der Fortbildungen. „Besuche Fortbildungen zum Thema, eigne dir ausreichendes Wissen an, um gut auf Fragen reagieren zu können.“ „Sich gut in die Thematik einarbeiten, bevor man alleine eine Fortbildung macht, hospitieren.“ „Bei alten Hasen hospitieren und einen eigenen Stil entwickeln.“ „Eine gute inhaltliche und methodische Vorbereitung dient dazu, die Planung im Bedarfsfall professionell über den Haufen zu

schmeißen.“ „In Vorbereitungen immer einen Perspektivwechsel vornehmen: Was wäre für mich als Teilnehmende in der Fortbildung wichtig, welche Ängste und Befürchtungen könnte ich haben?“

Über ein Drittel der Befragten thematisierten Selbstfürsorge und eigene Psychohygiene. „Immer für einen guten Ausgleich sorgen und gut auf sich achten.“ Darunter fielen auch Hinweise auf die Wichtigkeit von Supervision und die eigenen Erwartungen: „Nicht zu schnell zu viel von sich selbst fordern.“ Gemeint waren außerdem die eigenen Grenzen: „Bewusstsein für Grenzen und den Mut, diese zu nennen“ „Eigene persönliche Grenzen wahrnehmen und ernst nehmen.“

TABELLE 31: RATSCHLÄGE AN JUNGE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN (N=182)

Welche drei Ratschläge würden Sie jungen Kolleginnen/jungen Kollegen geben, die in die Arbeit einsteigen?	
Sicheren Umgang mit dem Thema und den Teilnehmenden entwickeln	97
Auf die eigene Psychohygiene achten	69
Offenheit gegenüber/Kontakt zu den Teilnehmenden	53
Sich selbst und die eigene Arbeit reflektieren	40
Die Teilnehmenden aktiv werden lassen	36
Kollegialen Austausch und Supervision suchen	29
Methodenerfahrung sammeln bzw. konkrete Hinweise auf Methoden	27
Während der Fortbildung für eine entspannte Atmosphäre sorgen können	26
Inhalte der Fortbildungen nicht überfüllen/Ausreichend Zeit einplanen	18
Sich Unterstützung holen	18
Konkrete Präventionsbotschaften	17
Freude an der Arbeit haben	13
Praxiserfahrung im Bereich sammeln	12
Selbstbewusst sein	11
Wissenslücken zugeben können	9
Mit Widerständen der Teilnehmenden umgehen können	9
Die Rahmenbedingungen gut abklären	9

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Andere Ratschläge bezogen sich auf die Durchführung der Fortbildungen. Einige weisen darauf hin, dass es wichtig sei, die Rahmenbedingungen zu abzuklären. Häufig genannt wurde die Offenheit gegenüber bzw. dem Kontakt zu den Teilnehmenden. „Bau nicht zu viel Technik ein und häng nicht zu sehr an deiner Planung – sei lieber im Kontakt mit den Teilnehmenden und hol sie da ab, wo sie stehen.“ „Machen Sie sich ein sehr genaues Bild von der Alltagsrealität Ihrer Zielgruppe.“ „Seien Sie sensibel im Umgang mit den Teilnehmenden und begegnen Sie ihnen auf Augenhöhe.“ Neue Kolleginnen und Kollegen sollten „die Kompetenzen der Teilnehmenden nutzen“, „sie als Expertinnen und Experten einbeziehen“. Dabei wurde außerdem auf die Relevanz von Supervision und dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen hingewiesen. Wichtig seien „gute Kollegen und Verbündete im Thema und die volle Unterstützung der eigenen Leitung“ sowie eine gute Vernetzung.

ABSTRICHE BEI DER QUALITÄT?

Wenn die Fortbildenden gefragt wurden, wo sie am ehesten Abstriche an ihren Ansprüchen vornehmen würden, dann bezogen sich diese überwiegend auf die Rahmenbedingungen z.B. bei der Anzahl der Teilnehmenden (sowohl mehr als auch weniger), bei der Honorierung, weiteren Entfernungen zum Tagungsort, schlechten Räumen, oder der Rufbereitschaft von Teilnehmenden. „Im Rahmen sind wir relativ geduldig.“

Bei der Vermittlung von Basiswissen werden keine Abstriche gemacht, eher bei spezifischen Themen wie den gesetzlichen Regelungen. Unterschiede gab es hinsichtlich der Bearbeitung von Fallbeispielen. Während für einige die Diskussion von „kniffligen Fällen“ unverzichtbar war, sahen andere hier eine Möglichkeit bei Zeitmangel zu kürzen.

In Basis-Fortbildungen galt zum Teil als das „höchste Ziel wenn die Leute, die da sind, einen Einstieg in das Thema gefunden haben und einen Zugang, der mit ihnen zu tun hat“, dann können andere „Fachfragen“ wegfallen. Themen können wegfallen, wenn andere Fragen, z.B. der Umgang mit Vermutungen, intensiv diskutiert werden. „Ich habe eine relativ hohe Bereitschaft, einfach Themen hinten runterfallen zu lassen, wenn es dazu führt, dass sich Leute auf das Thema einlassen.“ Auch die Auseinandersetzung mit Haltung gehört für einige grundsätzlich dazu, auch wenn die Zeit knapp ist. „Keine Abstriche bei der Auseinandersetzung mit der Definition, mit Begriffsbestimmungen, mit Worten, mit Bewertungen, mit Annahmen, Vorurteilen. Darauf verzichte ich auf keinen Fall und auch nicht darauf, immer deutlich zu machen, wie viel Respekt Betroffene verdienen für das, was sie da an Bewältigungsstrategien und an Kreativität gestalten.“

3.6.2 ZUGANG ZU AKTUELLEN FORSCHUNGSERGEBNISSEN

Für die Qualität von Fortbildungen ist es ausschlaggebend, dass die vermittelten Daten, Fakten und Inhalte sich am Kenntnisstand aktueller Forschung orientieren. Für die Fortbildende stellt dies eine Herausforderung dar. Sie stehen voll im Beruf, mehrheitlich eingebunden in Beratungstätigkeit, und die Rezeption von Forschungsergebnissen erfordert Zeit, die meist nicht vorhanden ist.

„Dinge wie Ausmaß oder Offenbarung, aber da wird ja viel differenzierter inzwischen geforscht und das findet zu wenig Raum.“

Die Möglichkeiten, sich auf dem Laufenden zu halten, organisieren sich die Fortbildende selbst: sie abonnieren Newsletter, die auf neue Erkenntnisse hinweisen; sie tauschen sich mit Kolleginnen und Kollegen aus; sie besuchen Fachtagungen; sie recherchieren im Internet auf einschlägigen Seiten, pflegen Kontakte zu Forschungsteams und lesen Forschungsberichte. Trotzdem wird ein Mangel festgestellt, der mit den vorhandenen Ressourcen nicht ausgeglichen werden kann.

„Ich versuche so gut es irgendwie geht, mich auf dem neuesten Stand zu halten, zumindest was die großen Zahlen oder die großen aktuellen Untersuchungen angeht, aber interessante Untersuchungen, die in ihrer Feinheit echt spannend wären, worüber ich gerne mit anderen diskutieren würde, das gelingt mir oft nicht. Das gelingt ja nicht mal unter den Fortbildnerinnen und Fortbildnern. Ich hätte da ein Bedürfnis, bestimmte Dinge miteinander zu diskutieren, und dann stehe ich mir irgendwie mal wieder zwei Stunden, und dann versuche ich das, was ich irgendwie neu gelesen habe, wieder neu einzubinden, in einen neuen Zusammenhang zu stellen. Für mein Gefühl zu selten.“

„Man hat ständig das Gefühl, man hinkt hinterher, das Gefühl: ups, krieg ich überhaupt alles mit?“

Die Fortbildenden wünschen sich mehr Diskussionen unter Kolleginnen und Kollegen sowie in der Vernetzung, um neue Forschungsergebnisse einordnen zu können. Sprachliche Vermittlung

kann helfen, auch die umfangreiche englischsprachige Forschung der hiesigen Praxis zugänglich zu machen.

Der starke Praxisbezug und die inzwischen geforderte Partizipation der Praxis in der Förderlinie des BMBF zum Thema sexualisierte Gewalt in pädagogischen Einrichtungen sind eine sehr begrüßenswerte Entwicklung, denn dadurch wird ein unmittelbarer Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis geleistet und teilweise deren Beteiligung auch honoriert. Fachberatungsstellen und Fortbildungsinstitutionen wären noch stärker einzubinden.

Die Auswertung dieser Frage bietet eine gute Sammlung von Qualitätskriterien, die der Praxis von Nutzen sein kann. Im Mittelpunkt steht die verlässliche Information der Teilnehmenden und ihre Entlastung von Gefühlen von Angst und Ohnmacht; die Kompetenz, die Teilnehmenden ins Nachdenken zu bringen und zur Selbstreflexion anzuregen sowie die Etablierung von Qualität beim Nachwuchs durch das Lernen an der Praxis erfahrener Fortbildenden.

Für den Transfer von Forschungsergebnissen in die Fortbildungspraxis sollten geeignete Strukturen entwickelt werden.

3.6.3 HIGHLIGHTS UND TIEFPUNKTE

Die Antworten auf unsere Frage nach den Höhepunkten und Tiefpunkten der Fortbildungen wurde weniger in Form von exemplarischen Anekdoten beantwortet, sondern sehr allgemein mit Blick auf das Gelingen oder Misslingen der Arbeit mit der Gruppe. Die Antworten glichen sich sehr oft und sollen hier kurz und exemplarisch vorgestellt werden.⁷

- Gut gelaufen ist eine Fortbildung, wenn die Teilnehmenden ins Nachdenken gebracht werden konnten, wenn die Fortbildenden Zugang zur Gruppe bekamen, wenn Interesse da war und Aufmerksamkeit gehalten werden konnte. „Wenn ich in die Gesichter der Teilnehmenden gucke und sehe, wie sich die Rädchen drehen.“
- Nicht gut gelaufen ist eine Fortbildung, wenn viel Unruhe in der Gruppe ist, wenn alle auf die Uhr oder aufs Handy schauen, die Seitengespräche zunehmen, die Aufmerksamkeit schwindet und die Fortbildenden beginnen, selbst unkonzentriert oder angestrengt zu werden. „Wenn Leute auf ihr Handy gucken, wenn die so abwesend sind, wenn ich mich echt total anstrengen muss, die irgendwie beizuholen.“

„Für mich ist eine Fortbildung wirklich gelungen, wenn die Menschen reden, wenn die sich Gedanken machen, wenn die auch mal unterschiedliche Ansichten austauschen, wenn es auch mal ein bisschen Streitbar wird – also wenn es lebendig ist.“

„Wenn wir mit Spaß und Humor ernste Themen besprechen konnten und Leichtigkeit und Schwere dort war. Dass die Menschen sagen: 'Wir hatten Spaß und es war kurzweilig und gleichzeitig total intensiv.' Dass sie gleichzeitig für ihre Praxis was lernen. Dann merke ich, das ist erfolgreich gewesen.“

⁷ Viele Aspekte der Antworten zu dieser Frage sind in andere Abschnitte eingeflossen.

3.7 WAS WIRD UNTER HALTUNG VERSTANDEN? WAS IST IHRE BEDEUTUNG?

„Haltung ist immer da, es fragt sich nur, welche: also man kann ja nicht nicht kommunizieren und dann kann man auch nicht keine Haltung haben, das geht ja gar nicht, man kann auch nicht ohne Werte handeln, es geht gar nicht, sonst wären wir ja ein Gemüse.“

Die richtige Haltung – eine „präventive Haltung“ bzw. „professionelle Haltung“ wird sehr oft als eine Grundvoraussetzung für gelingende Prävention gesehen. Das gilt auch für Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt. Was unter Haltung zu verstehen ist wird selten präzisiert. Es stellt sich die Frage, ob Haltung etwas ist, das gelehrt und lernend erworben werden kann.

Nach dem Verständnis und der Bedeutung von Haltung fragten wir deshalb sowohl im Fragebogen als auch in den Interviews und führten zudem eine Fokusgruppe durch, die sich spezifisch mit dieser Frage auseinandersetzte.

TABELLE 32: WAS BEDEUTET FÜR SIE „HALTUNG“ ZUM THEMA SEXUELLER MISSBRAUCH? (N=182)

Was bedeutet für Sie „Haltung“ zum Thema sexueller Missbrauch? (Mehrfachnennungen möglich)	
Klare Positionierung zu den Themen Gewalt und Sexualität	169 92,9 %
Klare Positionierung zum Umgang mit Betroffenen	129 70,9 %
Für Fachwissen und Handlungsfähigkeit sorgen	145 79,7 %
Ich verwende den Begriff „Haltung“ nicht, ich verwende stattdessen ...	8 4,4 %
Anderes	21 11,5 %

Quelle: Expertise: „Fortbildung als wesentlicher Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend“, FIVE, (Hg: BZgA), Köln, 2018

Statt „Haltung“ nannten acht Befragte folgende Begriffe: Klarheit in der Parteilichkeit für Betroffene, Professionalität, achtsamer Umgang, grenzachtender Umgang, Kultur der Achtsamkeit und Sensibilisierung. In einem Fragebogen wurde sich grundsätzlich gegen den Begriff ausgesprochen, er werde so inflationär benutzt, dass er inzwischen „zur Leerformel verkommen“ sei.

21 Befragte machten weitere Angaben zur Definition des Begriffs. Haltung bedeutete für sie: eine klare Positionierung zur Schuld, Parteilichkeit für betroffene Kinder, persönliche und institutionelle Ethik oder eine klare Position zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt und Stärkung von Mädchen und Jungen. Einigen war hier Respekt wichtig, zusammen mit Ressourcenorientierung oder als eine Vorbildfunktion, die mit Haltung einhergeht: „respektvolle Klarheit vorleben“.

Mehrere Befragte gaben an, Haltung bedeute Kinderschutz gewährleisten, Schutz als oberstes Ziel haben und dennoch Ruhe zu bewahren. Weitere Antworten waren „zu Selbstfürsorge und Psychohygiene befähigen“, „nonverbales Lernen“. Thematisiert wurde auch, dass die gesellschaftspolitische

Dimension hier nicht fehlen dürfe, denn Missbrauch „ist keine Krankheit und kein Schicksal“ und dass Haltung zusammen mit „Aushalten“ besonders wichtig für das Erlangen einer professionellen Distanz war.

Haltung bedeute auch permanente Selbstreflexion, die Positionierungen müssten „immer in Anbindung an das Eigene“ erfolgen und es sei wichtig „Resonanzphänomene im Feld und durch die eigene Person zu berücksichtigen“.

Die Fülle der Antworten zeigt, dass Haltung nicht einfach definiert werden kann, was in einem Fragebogen betont wurde:

„Haltung‘ klingt erstmal sehr stringent. Jede/r, der mit dem Thema arbeitet, weiß, dass man seine ‚Haltung‘ immer wieder hinterfragt, neu bestimmen muss, um bei einem neuen ‚Fall‘ wieder darauf zu kommen, die ‚Haltung‘ nochmal hinterfragen zu müssen. Dazu ist Missbrauch und alles, was dazu gehört, zu vielschichtig, um einer klaren ‚Haltung‘ beständig zu folgen und treu zu bleiben.“

Um sich der Bedeutung dieses Leitbegriffs, der durchweg positiv bestimmt wird, zu nähern, muss zunächst geklärt werden, um wessen Haltung es geht. Thematisiert wird sowohl die der Fortbildenden als auch die der an der Fortbildung Teilnehmenden. Für Fortbildungen sind beide Perspektiven wichtig: die Fortbildenden bringen ihre Haltung in die Fortbildungen ein, die Teilnehmenden profitieren davon, lernen daran.

Eine Auswertung der Fokusgruppe zum Thema Haltung nach Schlagworten, die in der Diskussion zur Definition von Haltung vorkamen, zeigt ein sehr heterogenes Spektrum.

Haltung ist „ein innerer Kompass“, „innere Stabilität“, „innere Präsenz“, „ein persönliches Wertegerüst“. Sie drückt sich aus in „Klarheit und einem Ziel“, „Respekt vor Menschen“, „Offenheit gegenüber Veränderungen“. Die eigene Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt gibt nach Ansicht einiger Befragter den Ausschlag für das erforderliche Durchhaltevermögen.

„Ich bin überzeugt, dass die Prävention wichtig ist und die Niederlagen und Frustration auch zu verkraften sind, die damit einhergehen, sonst könnte ich das nach 18 Jahren gar nicht mehr tun, wenn ich nicht diese Haltung hätte: das, was ich tue, ist richtig.“

3.7.1 HALTUNG ALS BIOGRAFISCH ERWORBENE BERUFSBEZOGENE INNERE EINSTELLUNG

Haltung entsteht aus eigenen Erfahrungen und erworbenem Wissen. Sie hat immer eine persönliche Geschichte und ist immer bereits da, wenn Fachkräfte an Fortbildungen teilnehmen.

„... Die Haltung, die die Fachkräfte mitbringen, die aus persönlichen Meinungen persönlichen Erfahrungen oder Ähnlichem auch herrührt.“

„Ich habe oft das Gefühl, da können wir den ganzen Tag dazu arbeiten und dazu, was hat mich, was hat uns geprägt? Und warum schätze ich dann welche Situationen auch so oder anders ein?“

Teilweise wurde Haltung als etwas sehr Grundsätzliches beschrieben:

„Haltung hat was mit meinen Grundeinstellungen zu tun, die letztendlich mein Verhalten prägen.“

„Haltung speist sich aus dem Menschenbild, aus Reflexion über die eigene Persönlichkeit, in welchem sozialen Umfeld ich lebe, mit welchen Werten und Normen bin ich aufgewachsen, wie sehe ich andere Kulturen.“

„Feministische Weltsicht, eine wichtige Haltung, zu sagen, dass wir nach wie vor in Strukturen leben, wo es geschlechtsspezifische Gewaltausübung und Gewalterfahrung gibt.“

Die Entwicklung einer beruflichen Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt kann als Element von Persönlichkeitsentwicklung verstanden werden. Prävention fängt bei sich selbst an – so ist der Ausgangspunkt einiger Überlegungen zu Haltung. Die Definition von Haltung vermischt sich mit dem Verständnis von Prävention.

„Natürlich finde ich, das ist das Wichtigste, das ist das A und O, weil es tatsächlich ja etwas zu tun hat mit der Art und Weise, wie ich selber damit umgehe und wie ich es einfach wirklich auch zu meiner persönlichen Einstellung mache, die Arbeit die ich mache. Und das halte ich bei der Arbeit gegen sexualisierte Gewalt und für Prävention natürlich für etwas ganz Grundsätzliches, weil es eigentlich sonst gar nicht funktionieren kann und weil auch das, was man mitnehmen kann, also Bereicherung für die eigene persönliche Entwicklung, nur funktioniert, wenn ich es wirklich auch für mich begreifen kann.“

Diese sehr grundsätzlichen Elemente von Persönlichkeit werden thematisiert, weil sie das berufliche Selbstverständnis und den Radius der Handlungsfähigkeit von Fachkräften bestimmen sowie den Zugang zu den von sexualisierter Gewalt betroffenen Mädchen und Jungen.

„Wie kommen zum Beispiel Lehrkräfte dazu, immer als allererstes zu denken, ich muss mich schützen, damit ich nicht in Verdacht gerate? Es ist nicht so, dass das erste Thema ist: Wie gelingt es uns am besten, die Kinder zu schützen? Und das, finde ich, ist eine Haltungsfrage.“

3.7.2 HALTUNG ALS ANFORDERUNG AN UND AUFGABE VON (PÄDAGOGISCHEN) FACHKRÄFTEN

Haltung hat auch die Bedeutung von Körperhaltung, womit laut Duden die „Art und Weise, besonders das Rückgrat zu halten“ gemeint ist. Dadurch bekommt der Begriff Haltung eine körperliche Dimension, die in den Interviews auch auftauchte.

„Sie sollen die Haltung haben, dass sie sich erstmal von diesem Thema nicht umhauen lassen. Also dass sie bereit sind, das Kreuz breit zu machen, ja Position zu beziehen. Also zu sagen: ‚Ich stehe an deiner Seite. Ich glaube dir. Ich werde dir helfen‘. Dass sie sich einbringen sollen, dass sie sich konfrontieren sollen, dass sie eben auch Täterverhalten ansprechen und begrenzen sollen.“

In diesem körperlichen Sprachbild drückt sich sehr offensiv eine Erwartung an die Teilnehmenden der Fortbildungen aus, an der Seite betroffener Kinder und Jugendlicher Mut und Entschlossenheit zu zeigen, „Rückgrat“ zu beweisen, Stand zu halten, eine Position in einem kontroversen Feld zu beziehen. Diese Stärke wird als erforderlich betrachtet, um angesichts der Angewiesenheit der Betroffenen auf Unterstützung und angesichts der Verunsicherungen, die das Thema sexualisierte Gewalt bereithält, schützend handlungsfähig zu sein.

„Haltung, was heißt das? Ja, auch mutig zu sein, hinzugucken.“

„Nach einer Stabilität suchen, um dem anderen Orientierung zu geben.“

Sehr nahe an dieser Seite des Verständnisses von Haltung ist eines, das Haltung mit Verantwortungsübernahme koppelt. In der Bereitschaft, Position zu beziehen und Verantwortung zu übernehmen, zeigt sich die Haltung der Fachkraft. Das Interviewmaterial bietet unterschiedliche Zugänge zur selben Zielgruppe, nämlich den Lehrkräften.

„Wie sehe ich Gewalt, wie erkläre ich mir das und wie positioniere ich mich bezüglich Opfer und Täter, also welche Entschuldigungs- und Bagatellisierungsversuche der Täter akzeptiere ich. Und Haltung heißt letztendlich: Welche Verantwortung bin ich bereit zu übernehmen?“

„Wo ich gerne hinkommen würde, dass sie in meinem Themenbereich eine sexualfreundliche Haltung entwickeln und auch die eigene Verantwortung in dem Themengebiet sehen.“

Eine Interviewpartnerin, deren Tätigkeit darin besteht, Fortbildungen zu organisieren, sah Haltung als etwas, das Fachkräfte erwerben müssen, weil es zu ihrer Berufsrolle gehört. Es ging ihr weniger um Persönlichkeitsentwicklung der Lehrkräfte als vielmehr um das Einhalten professioneller Standards, damit der berufliche Auftrag verfolgt wird: die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen, die z.B. im Schulgesetz verankert ist. Kinder sollen laut Gesetz „in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützt werden“, dazu gehöre auch, in Schulen einen möglichst gewaltfreien Raum zu schaffen und klar zu sagen, Erwachsene haben hier die Verantwortung.

„Ich will in der Schule eine professionelle Haltung haben. Alles darüber hinaus ist eine Eigenentscheidung. Die kann ich auch nicht fordern. Aber die professionelle Haltung, die kann ich fordern, die will ich auch fordern.“

In der Fokusgruppe wurde eine interessante Entwicklung thematisiert. War man früher von der eigenen Betroffenheit durch das Thema und den eigenen Gefühlen der Teilnehmenden ausgegangen, um für die Problematik zu sensibilisieren, wird jetzt stärker auf die Berufsrolle und die berufliche Verantwortung fokussiert, Fortbildung sollte die eigene Befindlichkeit der Teilnehmenden nicht außen vor lassen, aber deutlich herausstellen, dass das eigene zurückzutreten hat, wenn es um Kinderschutz geht – „Kinderschutz first – das heißt, da hat was zurückzustehen, das Eigene, und das ist für mich noch mal so ganz was Existenzielles bei Haltung. Das ist ganz schwer, ihnen zu vermitteln, find ich, den Fachkräften. Aber das ist eines meiner großen Ziele in Schulungen“.

Dieses Verständnis trennt die persönliche Seite von der beruflichen. Im Unterschied dazu betonte eine andere Befragte, die überwiegend im Bereich von Kitas Fortbildung anbietet, dass professionelles Arbeiten nur in der Auseinandersetzung mit den eigenen inneren Einstellungen und im sich selbst erkennen und verstehen möglich wird.

„Prävention fängt bei einem selber an, beim eigenen Umgang mit Gefühlen, mit Grenzen, mit Manipulation, mit Geheimhaltung, mit wie hole ich mir Hilfe. Diese ganzen Kompetenzen, die ganzen Fähigkeiten, die machen ja erst dann Sinn, wenn ich sie für mich begriffen habe, und dann kann ich auch nur authentisch sein oder ich kann auch dann nur Bezugsperson sein für Betroffene. Und das spüren ja Kinder und Jugendliche.“

Ein weiterer Kontrast hinsichtlich der Anforderung, Haltung zu entwickeln, zeigte sich bei einer Befragten, die den Begriff als moralisch empfindet. Für sie ist Haltung zwar sehr wichtig – „Haltung muss ich doch haben. Sonst bin ich keine gute Pädagogin oder Pädagoge.“ – Aber sie will keinen Druck auf die Teilnehmenden einer Fortbildung ausüben, sondern Haltung vermitteln, ohne „du musst“.

Dieser Zugang, der nicht offensiv fordernd ist, wurde auch von einer anderen Interviewpartnerin ausgeführt, die ihr Verständnis von einer respektvollen pädagogischen Haltung erläuterte. Sie sprach von Haltung im Plural, wobei unklar bleibt, ob sie unter den verschiedenen Haltungen, die sie

ansprach, unterschiedliche Phänomene von Haltung versteht oder Haltung zu unterschiedlichen Themen bzw. in unterschiedlichen Kontexten.

„Ich bin die Fachfrau für sexualisierte Gewalt. Das heißt, ich komme nicht und sage ihnen, wie sie ihren Job machen sollen, sondern ich komme und stelle ihnen mein Wissen zur Verfügung und will auch gerne von denen lernen. Das ist ja mein Luxus, ich lerne selber auch. Und eine andere Haltung ist z.B. dieses Thema: Kinder müssen beteiligt werden und Kinder müssen gehört werden. Also insofern gibt es tatsächlich verschiedene Haltungen. Auch Sexualität muss ein ansprechbares Thema sein, was im Alltag angesprochen und gelebt werden darf. Insofern sind es tatsächlich verschiedene Themen, die ich da ausdrücken möchte. Oder grenzachtender Umgang, zu sagen: ihr müsst in eurer Arbeit gucken, was heißt grenzachtender Umgang für euch, und gleichzeitig lebe ich das vor, indem ich deren Grenzen achte.“

Dass Haltung durch die Referierenden vorgelebt wird, ist ein Motiv, das auch in anderen Interviews auftaucht. Eine Interviewpartnerin thematisierte Meinungsverschiedenheiten mit der Seminargruppe und betonte, dass es nicht erforderlich ist, dass alle ihrer Meinung sein müssen. Wichtig für die Frage der Haltung sei, wie mit diesen Unterschieden umgegangen wird. Sie ermutigt die Teilnehmenden direkt dazu, sie als Referentin zu hinterfragen.

„Häufig können zwei Meinungen ja gut nebeneinander stehen, aber manchmal gibt's Punkte, wo ich denke, innerlich würde ich schon die persönliche Geeignetheit der Person für den Job hinterfragen. Aber dann trotzdem immer in der Wertschätzung zu bleiben, das ist wichtig und schwierig. Aber was ich dort vorlebe, ist häufig so ein Punkt: Wenn ich das schaffe, dass es dann auch Kollegen von diesen Kollegen oder dieser Kollegin ein Vorbild kriegen, wie kann man damit umgehen, ohne sich ins Bockshorn jagen zu lassen.“

Mut zur Kontroverse erfordert Fortbildung im institutionellen Kontext vor allem dann, wenn die Institution eine andere Haltung vertritt als die Mitarbeitenden. Die Referierenden sind dann gefordert, ihre Haltung zur Unterstützung der Teilnehmenden sehr deutlich zu machen und zu begründen. Selbst innerhalb der eigenen Institution können diejenigen, die sich für Prävention von sexualisierter Gewalt einsetzen, noch heute mit Vorbehalten konfrontiert sein. „Denen, die man fortbildet und die man ermuntert tätig zu werden, zu sagen: mit diesem Bäh-Thema darfst du dich nicht verunsichern lassen, das ist wichtig, das ist ehrenvoll und eine ganz anspruchsvolle Aufgabe. Das gehört auch zur Haltung dazu.“

Es bestand weitgehend Konsens unter den Befragten, dass die Haltung, die sie als Fortbildende verkörpern und vor der Gruppe zeigen, einen großen Einfluss auf die Haltungsentwicklung der Teilnehmenden hat. Das bedeutet auch, Konflikte nicht zu scheuen und setzt Frustrationstoleranz voraus.

„Die Haltung muss da sein damit, ich eine Psychodynamik in der Fortbildung in Gang setzen kann, dass dann aus Wissen Kompetenz wird. Kompetenz heißt ja handeln zu können.“

„Man muss auch andere Werthaltungen mal ankratzen können.“

Haltung, so betonte eine Interviewpartnerin, ist die „Basis, um in Beziehung treten zu können“ als Fortbildende zu den Teilnehmenden. Die genannte Anforderung, sich in kontroversen Auseinandersetzungen zu positionieren und mutig zu sein, verbindet sich mit Beziehungsfähigkeit: den Teilnehmenden zugewandt sein, die Fortbildung auf ihre Bedürfnisse ausrichten. Beziehungsfähigkeit sieht eine andere Befragte ebenfalls als Element von Haltung an: „Eine Grundhaltung, die ich versuche auch Lehrkräften zu vermitteln, ist Beziehung statt Erziehung.“

3.7.3 HALTUNG ALS ERGEBNIS KONTINUIERLICHER BERUFSBEZOGENER SELBSTREFLEXION

Konsens unter allen Befragten war, dass Haltung ohne kritische Selbstreflexion nicht gedacht werden kann und dass diese Reflexion sich unmittelbar auf die Praxis auswirkt. So betrachtet ist Haltung nichts Statisches, das man einmal erlernen kann, sondern sie ist gebunden an Aufgaben, Zielgruppen und Situationen. Fachkräfte müssen in der Lage sein, ihre Haltung zu überdenken und anzupassen.

„Haltung, finde ich, ist die Reflexion oder die Beschäftigung damit, welchen Einfluss ich als Person auf Prozesse habe und wie bewusst ich das gestalte.“

„Mir ist wichtig, dass sie das reflektieren, dass die da drüber nachdenken und dass sie angeregt werden, ihre Haltung zu verändern, nämlich im Hinblick darauf: Was ist tatsächlich meine Aufgabe als Fachkraft, was wird von mir erwartet, was ist mein Job und was ist auch, wo ich tatsächlich Mädchen und Jungen unterstützen kann?“

„Welche Haltung ist jetzt hilfreich, woran würde das Kind das merken?“

Reflexion macht für einen Interviewpartner den Unterschied zwischen den oben genannten biografisch erworbenen Einstellungen und einer Haltung aus.

„Es ist mehr als einfach nur Einstellungen, die wir haben aufgrund unserer Erfahrungen und unserer gelernten Reaktionsmuster darauf. Haltung passiert dann, wenn ich vor dem Hintergrund meiner Einstellungen anfangen, das zu reflektieren und einen bewussten Entscheidungsprozess fälle, was ich tue und mein Handeln vor dieser Maxime, die ich entwickelt habe, reflektiere und davon herleite. Die pädagogische Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt, das ist noch mal was ganz Spezifisches. Die bedeutet, dass ich mich mit den Themen Geschlecht, Gender, Sexualität, Gewalt, Macht, Hierarchie, Patriarchat intensiv auseinandergesetzt habe und nach dieser Auseinandersetzung Haltungsentscheidungen getroffen habe, die Grundlage meines Handelns sind.“

Diese Position weist Haltung als Ergebnis der Reflexion erworbener Einstellungen aus und als handlungsleitend in der pädagogischen Praxis.

3.7.4 HALTUNG ALS AUSDRUCK VON SELBSTWIRKSAMKEIT

„Haltung bedeutet grundsätzlich anzuerkennen, dass es so etwas gibt wie sexuelle Gewalt und dass Prävention eine Antwort sein kann.“

Sowohl in den Interviews als auch in der Fokusgruppe setzten sich die Referierenden damit auseinander, dass Haltung sie nicht nur handlungsfähig macht, sondern auch ihrer Tätigkeit Sinn und Ziel vermittelt: Das „humanistische Menschenbild“ bzw. das „christliche Menschenbild“ tragen in sich die Überzeugung, dass Strukturen und Handeln beeinflusst werden können. „Das schließt den Glauben daran ein, dass auch die, die übergreifend sind, sich ändern können.“ Ohne eine Werteorientierung könne nichts bewirkt werden.

„Ich denke, dass ein Teil von Haltung die Überzeugung ist, etwas verändern zu können – also von präventiver Haltung und wahrscheinlich auch von pädagogischer Haltung – die Überzeugung, auf irgendeine Art und Weise sinnvoll Einfluss nehmen zu können auf die Dinge um einen herum und die Welt gestalten zu können. Möglichst in Solidarität und Gemeinschaft mit anderen, die auch einer ähnlichen Überzeugung sind, womit wir dann wieder bei den Netzwerken wären.“

Zu diesem Verständnis von Haltung wird von einer Befragten erzählt, dass man sich seiner eigenen Grenzen bewusst werden muss. Die großen Worte verleiten also nicht zur Selbstüberschätzung, vielmehr kann die gewünschte Haltung da sein, aber z.B. die Kompetenz fehlen oder aus persönlichen Gründen ein Gefühl von Überforderung da sein. Haltung fordert dann, sich dies bewusst zu machen und professionell zu reagieren.

In einer Fortbildung könne nur das vermittelt werden, wovon man selbst überzeugt sei, „auch im kognitiven Bereich, da kann ich alles vermitteln, aber da kann ich auch eine Vorlesung halten und es wird nichts passieren“.

3.7.5 WIE IST DAS VERHÄLTNISS VON HALTUNG ZU FACHWISSEN?

„Haltung verstehe ich als eine Mischung aus ‚ich bin von etwas berührt‘ und mein Fachwissen steht dahinter.“

Das Verhältnis von Haltung zu Fachwissen war uns eine eigene Frage in den Interviews und der Fokusgruppe wert, denn die Antwort darauf hat unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung von Fortbildungen. Vor allem wenn nur sehr begrenzte Zeit zur Verfügung steht, was eher die Regel als die Ausnahme ist, fallen Entscheidungen darüber, welchem Thema wie viel Zeit eingeräumt wird, schwer. Dann wird der Wissensvermittlung der Vorrang gegeben.

Die Interviewpartnerinnen und -partner antworteten auf die Frage mit: „halbhalbe“, „siebzig – dreißig“, „fiftyfifty“, 20 Prozent Sachwissen – 80 Prozent Haltung“. Gleichzeitig sagten sie, dass Haltung nicht als eigenständiger Punkt auf dem Stundenplan steht, sondern aufgeht in der Auseinandersetzung mit Wissen und Praxisbeispielen. Die Bereiche sind für sie nicht trennbar.

„Jedes Sachwissen macht nur Sinn, wenn man es reflektiert, dadurch ist die Haltung schon automatisch mit drin.“

Im Material finden sich hier zwei Zugänge zur Integration von Haltung in den Ablauf von Fortbildungen. Zum einen wird betont, dass es kaum einen eigenen Themenblock „Haltung“ gibt, sondern sich Haltung in der Auswahl der Themen und der Art der Vermittlung sowie dem Vorleben in der Rolle der Referentin bzw. des Referenten vermittelt. Zum anderen wird ein pragmatischer, themenbezogener Begriff von Haltung eingeführt und die Vermittlung von Haltung mit der von Fachwissen gekoppelt.

„Haltung ist nichts Statisches, sondern ist etwas, das sich verändert und wo ich denke, das muss ich erarbeiten. Ein Teil ist aber auch Lebenserfahrung, die verändert, und ich denke, ich kann mir die auch zum Teil über Wissen erwerben, also nur partiell, aber das auf jeden Fall.“

Im Kontext von Wissensvermittlung wird Haltung oft thematisiert, wenn es um neues Wissen geht, das alte Überzeugungen und Sichtweisen in Frage stellt. Die Bereitschaft, das „bisher selbst stabilisierende Wissen“ auch wieder in Frage zu stellen, also sich verunsichern zu lassen“ wird als Konsequenz von einer weniger zielgerichtet präventiven Haltung, sondern einer Grundhaltung beschrieben. Auf diese aufbauend, führte eine Interviewpartnerin aus, geht es dann in der Praxis darum, jeweils eine Haltung zu dem einzunehmen, was sich an Herausforderung stellt. Dieses Modell wendet sie auch in ihren Fortbildungen an.

„Dadurch, dass wir so viele verschiedene Bausteine haben, geht’s auch wirklich ausgezeichnet aus meiner Sicht, dass ich an Einzelteilen einer gesamten präventiven Haltung arbeiten kann. Das heißt ich arbeite bei einem Modul am Thema Partizipation, also was ist meine Haltung in Bezug auf Beteiligung oder auf Beschwerden von Kindern? Wie gehe ich damit um? Und dann möchte ich

schon, dass sich nachher etwas verändert hat. Was ist meine Haltung in Bezug auf den Verdacht auf Missbrauch durch einen Kollegen, da muss ich von der Angst weg zu: ich kann da handeln. Ein Kind erzählt mir etwas aus der Familie, da muss ich über den 8a-Ablauf zu einer Haltung kommen.“

In den thematischen Modulen wird jeweils an der Haltung gearbeitet und diese mit fundierten Kenntnissen abgesichert. Die themenbezogene Auseinandersetzung in der Fortbildung kann sich zu einer präventiven Haltung summieren.

„Reines Faktenwissen“ – so eine Teilnehmende der Fokusgruppe – gehe mit der Zeit eher verloren, rein kognitives Wissen verankere sich nicht so sehr, wohingegen die Haltung und die Informationen dazu, worauf man achten solle, „eher hängen bleibt“. Es wird als eine Frage der Nachhaltigkeit von Fortbildungen gesehen, neben Faktenwissen Haltung zu implementieren. Dies gelingt am ehesten im unmittelbaren Praxisbezug, der das Motiv des Vorbilds, des Vorlebens aufgreift.

„Ich kann eine miserable Haltung nicht wettmachen durch mein Fachwissen.“

„In der Kompetenz zeigt sich unter anderem auch die Haltung, also um kompetent zu sein, brauche ich eine Haltung zum Ganzen, brauche Wissen und Skills, also Methoden. Wenn ich das alles habe, dann habe ich eine Kompetenz, und die Kompetenz, die entwickelt sich ja ein Leben lang weiter.“

„Es liegt an Haltung. Wir haben manchmal Institutionen fünf sechs Jahre lang geschult und festgestellt: Da tut sich nix, trotz des tollen Konzeptes.“

Es überwiegt die Sichtweise, dass die Vermittlung von Haltung und von Fachwissen kaum getrennt werden könne. Die Art und Weise, wie Fachwissen unterrichtet wird, drücke bereits die Haltung der Referierenden aus.

Haltung erweist sich in den quantitativen und qualitativen Erhebungen als ein Begriff, der alle befragten Fachkräfte beschäftigt und von dessen Bedeutung alle eine Vorstellung haben. Diese Vorstellungen können sich stark voneinander unterscheiden. Haltung ist ein Sammelbegriff, unter dem Fachkräfte die Aspekte einreihen, die sie jeweils als unverzichtbar für eine professionelle, den Betroffenen respektvoll zugewandte, schützende Arbeit im Feld der Prävention von sexualisierter Gewalt erachten. Haltung wird somit als Kriterium von Qualität verstanden. Dabei werden unterschiedliche Akzente gesetzt. Je nach Perspektive und Arbeitsschwerpunkt der Befragten steht eher ein berufliches Selbstverständnis oder die berufliche Anforderung im Mittelpunkt. Vorbildfunktion, Lebenserfahrung und Werteorientierung gehören dazu. Selbstreflexion ist ein durchgängig betontes Element der Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend und wird als geeignetes Mittel gesehen, bei den Teilnehmenden eine gewünschte Haltung zu entwickeln bzw. immer wieder zu hinterfragen und lebendig zu halten. Die Vermittlung von Fachkenntnissen und ein Praxisbezug in den Fortbildungen kombiniert mit der Arbeit an Haltung sollen zu Sicherheit und Handlungsfähigkeit führen.

4 WÜNSCHE UND EMPFEHLUNGEN

Um Empfehlungen formulieren zu können, fragten wir unsere Interviewpartnerinnen und -partner nach ihren Wünschen an zukünftiger Veränderung. Es gab zwei Bereiche, in denen Veränderungen thematisiert wurden: die Rahmenbedingungen der Fortbildungen und die Weiterentwicklung der Prävention.

Die Wünsche waren zum Teil kleinteilig an den jeweiligen Erfahrungen ausgerichtet. Sie reichten von dem Wunsch nach einer Möglichkeit, „die Gruppe während einer Arbeitseinheit alleine arbeiten zu lassen, ohne ins Freie gehen zu müssen“ oder „nicht sieben Stunden auf Kinderhöckerchen sitzen zu müssen“ bis zu den oft geäußerten Wünschen an eine bessere Honorierung und der vielen ebenso wichtigen Forderung nach mehr Zeit für die Fortbildung und der Möglichkeit, nach verbindlichen Basisfortbildungen für alle speziellere Fragen vertiefen zu können, denn „die Menschen sind schon weiter als sie vor zehn Jahren waren“.

Ein anderer Komplex von Wünschen ging in Richtung einer besseren Koordinierung der Fortbildungsarbeit: Beratungsstellen könnten einen eigenständigen Fortbildungsbereich aufbauen – Kompetenz und Erfahrung sind ebenso vorhanden wie der Bedarf und die Nachfrage, nur die Finanzierung fehlt. Die Überschneidung der Themen Prävention sexualisierter Gewalt und Sexualpädagogik, die zunehmend in den Fortbildungen thematisiert wird, führt zu Reibungen in einem geteilten Arbeitsfeld. Die Teilnehmenden an Fortbildungen brauchen beides, aber historisch gewachsene Zuständigkeiten werden verteidigt. Mehr Ressourcen für Austausch zwischen Akteuren einer Region, die zu ähnlichen Themen arbeiten, wird gewünscht, damit „wir Sexualpädagogik anbieten können, ohne dass die pro familia sich vor den Kopf gestoßen fühlt, also klarer zu stellen: wer macht was. Es kann durchaus auch sein, dass wir die gleichen Themen anbieten, das sind sehr alte Grabenkämpfe“.

Ein drittes Feld, für das Wünsche formuliert wurden, war die Etablierung von Fortbildung zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend als eine Selbstverständlichkeit, damit alle Beschäftigten in pädagogischen Einrichtungen über ein Basiswissen verfügen „so wie wir auch Hygienefortbildungen machen“. Parallel dazu auch die „tertiäre Prävention“, die Opfer- und Täterberatung absichern und Kompetenzen implementieren, an denen ein sehr großer Bedarf besteht, z.B. „wie spreche ich mit Kindern über Sexualität?“.

Die großen Themen bei den Wünschen für die Zukunft der Prävention sind Nachhaltigkeit und Breitenwirkung.

Der Wunsch nach Nachhaltigkeit ergab sich aus der Frustration, immer nur punktuell und nie ausreichend in Einrichtungen Fortbildung anbieten zu können. Über mehrere Jahre mit z.B. einer Schule oder einer Kita kooperieren zu können, regelmäßig Angebote für Fachkräfte, Eltern, Kinder und Jugendliche machen zu können, wurde als vielversprechend gesehen: „So eine feste Kooperation über drei, vier oder fünf Jahre mit einer Institution, das wäre echt gut.“

Der Wunsch nach Breitenwirkung ergab sich aus der Wahrnehmung großer Nachfrage im Verhältnis zu den sehr begrenzten Ressourcen und nicht ausgeschöpften Potenzialen: „Wir machen einen Teil von dem, was wir machen könnten. Da ist das Bedürfnis, so viel mehr Eltern, Kinder, Pädagogen zu erreichen, die es auch wollen, es sind hier ganz viele Anfragen, und das finde ich oft sehr schade.“

Ein weiterer Wunsch von Befragten richtete sich an die gesellschaftliche Aufmerksamkeit für das Thema sexualisierte Gewalt, sowohl mit Blick auf Breitenwirkung als auch auf Nachhaltigkeit:

„Ich habe das Gefühl, wir erreichen schon sehr viele, aber es gibt dennoch immer wieder welche, die hören jetzt zum ersten Mal etwas zum Thema sexueller Missbrauch. Das kann eigentlich gar nicht

sein meiner Meinung nach. Noch nach all den Jahren braucht es mehr Öffentlichkeit für das Thema sexuelle Gewalt allgemein. Da würde ich mir wünschen, dass da noch mehr passiert.“

„Ich würde mir wünschen, dass das, was wir so in den letzten 20 bis 30 Jahren Präventionsarbeit bewegt haben, dass das nicht untergeht in einer Zeit, die immer polarisierter wird, die den extremen Rechtsruck erfährt, wo Sexualität und sexuelle Selbstbestimmung auf einmal von ganz anderen Seiten gefährdet wird. Dass das keine Luftblase ist.“

Die Erhebungen haben einen genauen Einblick in die Fortbildungspraxis zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend erbracht. Dieses Arbeitsfeld ist ein sich dynamisch entwickelndes. Seit die öffentliche und fachliche Auseinandersetzung durch die Medienpräsenz des Themas und die folgenden politischen Aktivitäten ab 2010 deutlich zugenommen hat, hat Fortbildung an Bedeutung gewonnen – vor allem bei der Unterstützung von Institutionen bei der Entwicklung und Etablierung von Schutzkonzepten – und neue Aufgabenfelder wurden erschlossen bzw. die Tätigkeit hier intensiviert, allen voran Schulen und Einrichtungen der Behindertenhilfe.

In die Befragungen wurden Vertretende von spezialisierten Fachberatungsstellen, von Präventionsinstituten, von Fortbildungsakademien und Ministerien sowie aus der Sexualpädagogik einbezogen. Dieses Spektrum erwies sich als inhaltlich fruchtbar und für alle Beteiligten interessant.

Wie immer, wenn Forschung zu Ergebnissen gekommen ist und einige Fragen beantwortet werden konnten, stellen sich weitere Fragen und eine ganze Reihe von Baustellen wird sichtbar, die zukünftiger Bearbeitung bedürfen. Einige sollen hier vorgestellt werden.

■ AUS- UND FORTBILDUNG

Der größte Teil der Befragten äußerte Erstaunen über das noch immer mangelnde Wissen von Fachkräften zu sexuellem Missbrauch. Dabei wurden auch Missstände in den Ausbildungen und die sehr geringe eigene Auseinandersetzung vieler Teilnehmenden kritisiert. Die hier vorgestellten Ergebnisse geben Hinweise für die Planung und Durchführung von Basisfortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt. Als nächster Schritt wäre denkbar, mit den Ausbildungsinstitutionen – Fachhochschulen für Soziale Arbeit, Erzieherfachschulen, Universitäten – in Kontakt zu treten, um über eine verbesserte, praxisbezogene Ausbildung zum Thema zu sprechen. Hierbei könnten neue Strukturen einbezogen werden wie das Forschungsnetzwerk des BMBF zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend mit seinen fünf Juniorprofessuren und der Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, der einen Forderungskatalog zur Verbesserung von Ausbildung erarbeitet hat.

■ MEDIEN UND MATERIALIEN

Obwohl inzwischen eine Fülle von Materialien auf dem Markt ist und davon ausgegangen werden könnte, dass sich für jede Gruppe und jedes Thema in Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt etwas Passendes findet, wird trotzdem noch spezifischer Bedarf geäußert. Hier würde es sich lohnen, in Gesprächen mit Expertinnen und Experten genauer in Erfahrung zu bringen, was gesucht wird und zu klären, wie diese Materialien und Medien zur Verfügung gestellt werden können. Eine Kooperation mit der Bundeskoordinierung spezialisierter Fachberatung gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend (BKSF) und mit Fachverbänden der Behindertenhilfe oder „Mensch zuerst“ sowie mit Expertinnen und Experten im Bereich Migration wäre sicherlich empfehlenswert.

■ BASIS- UND AUFBAUENDE FORTBILDUNG

In einigen Bereichen – genannt wurden beispielsweise KITAS und katholische Kirche – scheint der Bedarf an Basisfortbildung in Regionen mit aktiven Fachberatungsstellen bzw. Fortbildungsteams weitgehend gedeckt zu sein. Es sollte vermieden werden, pädagogische Fachkräfte mit „immer noch mehr vom Gleichen“ zu versorgen und stattdessen ein gestuftes Vorgehen entwickelt werden, wie dem Dilemma der Ungleichzeitigkeit begegnet werden

kann: Einerseits brauchen die Fachkräfte aufbauende Fortbildungen zu weitergehenden oder auf ihr Arbeitsfeld zugeschnittenen spezifischen Inhalten, andererseits führt die Fluktuation in Teams, Kollegien, Einrichtungen dazu, dass immer wieder Bedarf an Basisfortbildung entsteht. Hier könnte die BZgA in Kooperation mit Fachverbänden wie der DGfPI und dem UBSKM Unterstützung anbieten. In Regionen, die noch unterversorgt sind, sind weiterhin Basisfortbildungen und der Zugang zu pädagogischen Einrichtungen zu stärken.

■ QUALITÄTSKRITERIEN

Die Auswertung bietet eine gute Sammlung von Qualitätskriterien, die der Praxis von Nutzen sein kann. Im Mittelpunkt steht die verlässliche Information der Teilnehmenden und ihre Entlastung von Gefühlen von Angst und Ohnmacht; die Kompetenz, die Teilnehmenden ins Nachdenken zu bringen und zur Selbstreflexion anzuregen sowie die Etablierung von Qualität beim Nachwuchs durch das Lernen an der Praxis erfahrener Fortbildender. Zu klären wäre, ob es sinnvoll ist, existierende Qualitätskriterien (vgl. die der DGfPI) zu verbindlichen Standards zu machen, oder ob dies die Fortbildungspraxis zu sehr einschränken und hindern würde.

■ TRANSFER WISSENSCHAFTLICHER ERGEBNISSE

Der Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen ist für die Fortbildenden mit Mühen und mit zeitlichem Aufwand verbunden, für den die Ressourcen in der Regel nicht zur Verfügung stehen. Es werden vielfältige Anstrengungen unternommen, um trotzdem auf dem Laufenden zu bleiben. Hier fehlt eine systematische Unterstützung dieser Praxis, zu deren Aufgaben ja unbedingt die Wissensvermittlung dazugehört. Fachverbände wie die DGfPI leisten hier durch ihre Vernetzungstreffen bereits viel. Die Bundeskoordinierung spezialisierter Beratung bei sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend (BKSF) könnte in Kooperation mit Forschungsteams ebenfalls Unterstützung bieten. Vor allem fehlt es aber an einer Forschung zu Fortbildungsarbeit und ihrer Wirkung im Feld der sexualisierten Gewalt vergleichbar der, die es für die Bereiche Medizin und Schule gibt.

Die Befragten äußerten einhellig großes Interesse an den Ergebnissen der Studie und begrüßten die Veröffentlichung.

5 LITERATUR

Liebhardt, Hubert (2011) E-Learning-Curriculum „Sexueller Kindesmissbrauch für pädagogische Berufe und Heilberufe“, Symposium: Vernachlässigung, Misshandlung, sexuelle Gewalt im Kindes- und Jugendalter, 21.09.2011, Ulm. Abschlussbericht: <http://www.universitaetsklinik-ulm.de/fileadmin/default/Kliniken/Kinder-Jugendpsychiatrie/Dokumente/FKZ01PF10003Abschlussbericht.pdf>

Kavemann, Barbara; Rothkegel, Sibylle (2012) Bestandsaufnahme spezialisierter Beratungsangebote bzw. spezialisierter Beratungsstellen für Menschen, die von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend betroffen sind. Expertise im Auftrag des BMFSFJ. https://www.bke.de/content/application/explorer/public/newsletter/2012/newsletter-54/abschlussbericht_soffi.pdf

Kavemann, Barbara; Nagel, Bianca, Hertlein, Julia (2016) Fallbezogene Beratung und Beratung von Institutionen zu Schutzkonzepten bei sexuellem Missbrauch Erhebung von Handlungsbedarf in den Bundesländern und von Bedarf an Weiterentwicklung der Fachberatungsstellen. Expertise im Auftrag des UBSKM. https://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Presse_Service/Hintergrundmaterialien/Expertise_Fachberatungsstellen.pdf



6 ANHANG



TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Art der Einrichtung, in der die Befragten tätig waren (N=182)	11
Tabelle 2:	Was bringen Sie in Ihre Tätigkeit ein? (N=182)	15
Tabelle 3:	Zusatzqualifikationen der Fortbildenden (N=182)	15
Tabelle 4:	Befragte mit Leitungsfunktion (N=182)	16
Tabelle 5:	Vergütung der Fortbildungen (N=182)	17
Tabelle 6:	Arbeitsschwerpunkte der Teilnehmenden an den Fokusgruppen (N=26)	18
Tabelle 7:	Arbeitsschwerpunkte der Interviewpartner/-innen (N=21)	19
Tabelle 8:	Was ist für Sie besonders hilfreich bei der Durchführung von Fortbildungen? (N=182)	23
Tabelle 9:	Welche berufliche Zusammensetzung haben die Teilnehmenden in Ihren Fortbildungen überwiegend? (N=182)	25
Tabelle 10:	Teilnahme von Führungskräften an Fortbildungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt (N=182)	28
Tabelle 11:	Welche Gruppenzusammensetzung halten Sie für sehr günstig? (N=182)	32
Tabelle 12:	Persönliche Ziele in den Fortbildungen (N=182)	33
Tabelle 13:	Welche Fragen werden in Fortbildungen am häufigsten gestellt? (N=182)	34
Tabelle 14:	Für welche Themen planen Sie die längste Diskussionszeit ein? (N=182)	35
Tabelle 15:	Umfang des Diskussionsbedarfs (N=182)	36
Tabelle 16:	Kontroverse Themen in Fortbildungen (N=182)	38
Tabelle 17:	Welche Erkenntnis ist für die Teilnehmenden besonders überraschend?	41
Tabelle 18:	Botschaften an die Teilnehmenden (N=182)	42
Tabelle 19:	Was erstaunt Sie immer wieder in Fortbildungen? (N=182)	43
Tabelle 20:	Welche Methoden halten Sie für den Lernerfolg einer Fortbildung am relevantesten? (N=182)	45
Tabelle 21:	Materialien, die in Fortbildungen eingesetzt werden (N=182)	47
Tabelle 22:	Bedarf an Methoden und Materialien (N=182)	48
Tabelle 23:	Wichtige Bedingungen für das Gelingen einer Fortbildung (N=182)	49
Tabelle 24:	Vor welchen Hürden stehen Sie bei Ihrer Tätigkeit? (N=182)	51
Tabelle 25:	Unabdingbare Fähigkeiten von Fortbildenden (N=182)	52
Tabelle 26:	Wie gehen Sie mit möglicher Betroffenheit durch sexualisierte Gewalt bei den Teilnehmenden um? (N=182)	58
Tabelle 27:	Das Wichtigste, um Selbstreflexion anzuregen (N=182)	62
Tabelle 28:	Was wird von den Teilnehmenden als besonders hilfreich erlebt? (N=182)	69
Tabelle 29:	Wodurch wird bei Teilnehmenden die größte Nachdenklichkeit ausgelöst? (N=182)	70
Tabelle 30:	Wie werden neue Mitarbeitende in Ihrer Einrichtung/Ihrem Team eingearbeitet, wenn sie Fortbildungen durchführen sollen/wollen? (N=182)	72
Tabelle 31:	Ratschläge an junge Kolleginnen und Kollegen (N=182)	73
Tabelle 32:	Was bedeutet für Sie „Haltung“ zum Thema sexueller Missbrauch? (N=182)	76

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Regionale Verteilung der Fragebögen (N=182)	10
Abbildung 2:	Alter der Befragten (N=182)	10
Abbildung 3:	Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexuellem Missbrauch (in %)	14
Abbildung 4:	Arbeitserfahrung der Befragten und Erfahrung in der Fortbildung (N=182)	14
Abbildung 5:	Was gehört alles in eine Basisfortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend? Was ist optional? (N=182)	20
Abbildung 6:	Häufigkeit von Basisfortbildungen zur Prävention (N=182)	24
Abbildung 7:	Weitere Themen in der Fortbildungstätigkeit der Befragten (N=182)	26
Abbildung 8:	Für welche Zielgruppen bieten Sie bzw. Ihre Einrichtung von sich aus Fortbildungen an bzw. welche Zielgruppen fragen bei Ihnen Fortbildungen an? (N=182)	27
Abbildung 9:	Welche Anzahl an Teilnehmenden ist für Sie das Minimum für eine Basisfortbildung? Welches ist die günstigste Gruppengrösse? Welches ist die Gruppengrösse, mit der Sie in der Regel arbeiten? (N=182)	30
Abbildung 10:	Umgang mit inhaltlichen Aspekten und ihre Rolle in der Fortbildung im Vergleich (N=182)	40
Abbildung 11:	Wie viel Zeit nimmt die Selbstreflexion der Teilnehmenden in Ihren Basis- Fortbildungen ein? (N=182)	61
Abbildung 12:	Gefühle der Teilnehmenden während der Fortbildung und am Ende (N=182) ..	71

FRAGEBOGEN

Erhebungsbogen zum Erfahrungswissen von Fachkräften in der Basis-Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fachberatungsstellen und Fortbildungsinstituten, liebe selbständig tätige Referentinnen und Referenten,

seit langen Jahren bieten Expertinnen und Experten aus Ihren Arbeitsfeldern Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend an. Von besonderer Bedeutung ist dabei die „Basisfortbildung“, also eine Fortbildung die Grundlagenwissen und Basiskompetenzen vermittelt. Um diese Praxis zu würdigen und das hier gesammelte Wissen zu systematisieren, führt das

Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut Freiburg (FIVE) im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) ein Forschungsprojekt durch:

„Erhebung von Erfahrungswissen von Fachkräften der Fortbildung im Kontext Prävention von sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen“

Der hier vorliegenden Fragebogen wurde gemeinsam mit einer Gruppe erfahrener Referentinnen und Referenten erarbeitet. Er erhebt Fortbildungspraxis und Erfahrungen sowie die Einschätzung von Qualität in der Fortbildung. Der Fragebogen soll so viele Aktive wie möglich in der Fortbildungsarbeit erreichen.

Wir bitten darum, den Fragebogen auszufüllen. Das wird etwa 30 Minuten in Anspruch nehmen. Er richtet sich an Sie persönlich als in der Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt Tätige, nicht an Ihre Institution. Es können also gern mehrere Bögen von Mitarbeitenden aus einer Institution ausgefüllt werden.

Der Fragebogen wird für insgesamt 6 Wochen, bis zum 06.03.2017, online sein.

Im Sommer 2017 wird ein Abschlussbericht erstellt. Die Ergebnisse werden veröffentlicht und den Fachberatungsstellen und Fortbildungsinstituten zugänglich gemacht.

Wir würden uns freuen, wenn Sie dieses Forschungsvorhaben unterstützen.

Einen herzlichen Dank,

Ihr Forschungsteam

I. ANGABEN ZU IHRER ARBEIT IN BASIS-FORTBILDUNGEN (BEZUG: 2015 UND 2016)

Im Folgenden geht es uns um Fortbildungen zu Basiswissen zum Thema sexueller Missbrauch. Unter einer Basis-Fortbildung verstehen wir eine Fortbildung, in der Grundlageninformationen zum Thema sexueller Missbrauch sowie Grundkenntnisse zu Prävention und Intervention vermittelt werden.

1. FÜHREN SIE BASIS-FORTBILDUNGEN ZUM THEMA SEXUELLER MISSBRAUCH DURCH?

- ☐ Ja
☐ Nein

2. WAS GEHÖRT FÜR SIE ZU EINER BASIS-FORTBILDUNG DAZU?

Thema	Basiswissen darüber immer	Genauere Informationen immer	Thema nur bei Bedarf
Informationen über Zahlen und Fakten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über rechtliche Grundlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über Folgen der Gewalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zu Traumafolgestörungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zu Präventionsbotschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zu Interventionsschritten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über Netzwerke und hilfreiche Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zu Täterstrategien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über Begriffsbestimmungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes			

3. WIE VIELE BASIS-FORTBILDUNGEN HABEN SIE SELBST IM JAHR 2015 DURCHGEFÜHRT? (HIER FRAGEN WIR NACH FORTBILDUNGEN, DIE MINDESTENS EINEN HALBEN TAG UMFASSTEN.) (BITTE GEBEN SIE EINE UNGEFÄHRE ZAHL AN.)

Anzahl Fortbildungen halbtägig (mind. 3 Stunden)	Anzahl Fortbildungen ganztägig (mind. 6 Stunden)	Anzahl Fortbildungen mehrtägig (zusammenhängend oder aufeinander folgend)
<input type="checkbox"/> keine	<input type="checkbox"/> keine	<input type="checkbox"/> keine
<input type="checkbox"/> ca. 1 bis 5	<input type="checkbox"/> ca. 1 bis 5	<input type="checkbox"/> ca. 1 bis 5
<input type="checkbox"/> ca. 5 bis 10	<input type="checkbox"/> ca. 5 bis 10	<input type="checkbox"/> ca. 5 bis 10

Anzahl Fortbildungen halbtägig (mind. 3 Stunden)	Anzahl Fortbildungen ganztägig (mind. 6 Stunden)	Anzahl Fortbildungen mehrtägig (zusammenhängend oder aufeinander folgend)
<input type="checkbox"/> ca. 10 bis 20	<input type="checkbox"/> ca. 10 bis 20	<input type="checkbox"/> ca. 10 bis 20
<input type="checkbox"/> über 20	<input type="checkbox"/> über 20	<input type="checkbox"/> über 20

5. ZU WELCHEN ASPEKTEN DER SEXUALISIERTEN GEWALT BIETEN SIE AUSSER BASIS-FORTBILDUNGEN SEMINARE/FORTBILDUNGEN AN? (MEHRFACHNENNUNGEN SIND MÖGLICH.)

Thema	Häufiger nachgefragt	Seltener nachgefragt	Biete ich nicht an
Vertiefung im Bereich Intervention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertiefung im Bereich Prävention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zu rechtlichen Grundlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elterngespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechtsspezifik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergriffe in der Institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traumapädagogik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexualpädagogisches Konzept	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partizipationskonzept	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzkonzept für Institutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbsthilfe und Bearbeitungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inklusion/Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Fluchterfahrungen/ Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen als Täterinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nähe- und Distanzverhältnis (Professionalität)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. WIE FÜHREN SIE ÜBLICHERWEISE FORTBILDUNGEN DURCH?

- ☐ Mit zwei Referierenden
☐ Alleine
☐ Anderes:

II. ANGABEN ZU IHREN ERFAHRUNGEN IN BASIS-FORTBILDUNGEN

7. FÜR WELCHE ZIELGRUPPEN BIETEN SIE BZW. IHRE EINRICHTUNG VON SICH AUS FORTBILDUNGEN AN BZW. WELCHE ZIELGRUPPEN FRAGEN BEI IHNEN FORTBILDUNGEN AN?

Zielgruppe	Ich/wir bieten von uns aus an für ...	Wird bei mir/uns angefragt von ...
Kita/Hort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behindertenhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Therapeutinnen/Therapeuten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Juristinnen/Juristen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirchengemeinde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sport(vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Zielgruppe		

8. WIE HÄUFIG ERGIBT SICH DURCH EINE FORTBILDUNG DIE ANFRAGE FÜR EINE ANSCHLUSSFORTBILDUNG? WIE HÄUFIG KOMMEN DIESE ZUSTÄNDE?

Wie oft gewünscht? (in den letzten drei Jahren)	Wie oft zustande gekommen? (in den letzten drei Jahren)
<input type="checkbox"/> nie	<input type="checkbox"/> nie
<input type="checkbox"/> eher selten	<input type="checkbox"/> eher selten
<input type="checkbox"/> eher häufig	<input type="checkbox"/> eher häufig
<input type="checkbox"/> meistens	<input type="checkbox"/> meistens

9. NEHMEN LEITUNGSKRÄFTE AN IHREN FORTBILDUNGEN TEIL?

(MEHRFACHANTWORTEN SIND MÖGLICH.)

- ☐ Ja, innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden
☐ Ja, in speziellen Leitungsfortbildungen
☐ Nein
☐ Anderes:

10. WELCHE ANZAHL AN TEILNEHMENDEN IST FÜR SIE ...

... das Minimum für eine Basisfortbildung?	... die günstigste Gruppengröße?	... die Gruppengröße, mit der Sie in der Regel arbeiten?
...
Warum?	Warum?	

11. WELCHE BERUFLICHE ZUSAMMENSETZUNG HABEN DIE TEILNEHMENDEN IN IHREN FORTBILDUNGEN ÜBERWIEGEND?

(MEHRFACHNENNUNGEN SIND MÖGLICH.)

- ☐ Überwiegend interdisziplinär
☐ Überwiegend einer Berufsgruppe angehörend
☐ Überwiegend einrichtungsübergreifend
☐ Überwiegend einer Einrichtung angehörend
☐ Anderes:

12. WELCHES GESCHLECHT HABEN DIE TEILNEHMENDEN IHRER BASIS-FORTBILDUNGEN ÜBERWIEGEND?

- ☐ Hauptsächlich Männer
☐ Hauptsächlich Frauen
☐ Gleich verteilt

13. HAT SICH DER ANTEIL VON MÄNNERN UNTER DEN TEILNEHMENDEN SEIT 2010 VERÄNDERT?

- ☐ Ja, es sind mehr geworden.
☐ Ja, es sind weniger geworden.
☐ Nein, gleich geblieben.
☐ Trifft nicht zu.

14. WELCHE FRAGEN WERDEN IN FORTBILDUNGEN AM HÄUFIGSTEN GESTELLT?

Bitte notieren Sie zuerst die Frage, die Ihnen als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Fragen aus.

- ☐ Frage nach eigener Psychohygiene
☐ Frage nach Regulierung von professioneller Nähe und Distanz
☐ Frage nach Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt
☐ Fragen zu Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen
☐ Fragen nach Falschbeschuldigungen und zur Glaubhaftigkeit

- ☐ Fragen zu Pädosexualität
- ☐ Fragen zur Motivation von Tätern bzw. Täterinnen
- ☐ Fragen nach kindlicher Sexualität und psychosexueller Entwicklung
- ☐ Fragen zum Geschlecht von Opfern und Tätern
- ☐ Fragen zur Geschlechtsspezifität der Folgen von Gewalt
- ☐ Was tun bei einer Vermutung?
- ☐ Wie kann ich sexualisierte Gewalt erkennen?
- ☐ Was tun, wenn sich jemand anvertraut?
- ☐ Wie geht man gut mit den eigenen Emotionen um?
- ☐ Anderes:

15. FÜR WELCHE THEMEN PLANEN SIE DIE LÄNGSTE DISKUSSIONSZEIT EIN?

Bitte notieren Sie zuerst das Thema, das Ihnen als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Eigene Psychohygiene
- ☐ Regulierung von professioneller Nähe und Distanz
- ☐ Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt
- ☐ Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen
- ☐ Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit
- ☐ Pädosexualität
- ☐ Motivation von Tätern bzw. Täterinnen
- ☐ Kindliche Sexualität und psychosexueller Entwicklung
- ☐ Geschlecht von Opfern und Tätern
- ☐ Geschlechtsspezifität der Folgen von Gewalt
- ☐ Verhalten bei einer Vermutung
- ☐ Erkennen sexualisierter Gewalt
- ☐ Verhalten, wenn sich jemand anvertraut
- ☐ Umgang mit eigenen Emotionen
- ☐ Anderes:

16. BEI WELCHEN THEMEN BESTEHT DER GRÖSSTE DISKUSSIONSBEDARF?

Bitte notieren Sie zuerst das Thema, das Ihnen als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Eigene Psychohygiene
- ☐ Regulierung von professioneller Nähe und Distanz
- ☐ Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt
- ☐ Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen
- ☐ Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit
- ☐ Pädosexualität
- ☐ Motivation von Tätern bzw. Täterinnen
- ☐ Kindliche Sexualität und psychosexuelle Entwicklung
- ☐ Geschlecht von Opfern und Tätern
- ☐ Geschlechtsspezifität der Folgen von Gewalt
- ☐ Verhalten bei einer Vermutung

- ☐ Erkennen sexualisierter Gewalt
- ☐ Verhalten, wenn sich jemand anvertraut
- ☐ Umgang mit eigenen Emotionen
- ☐ Anderes:

17. **WAS WIRD AM KONTROVERSESTEN DISKUTIERT?**

Bitte notieren Sie zuerst das Thema, das Ihnen als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Eigene Psychohygiene
- ☐ Regulierung von professioneller Nähe und Distanz
- ☐ Reaktionen des Umfelds auf die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt
- ☐ Rechtsgrundlagen/Sicherheit in rechtlichen Fragen
- ☐ Falschbeschuldigungen und Glaubhaftigkeit
- ☐ Pädosexualität
- ☐ Motivation von Tätern bzw. Täterinnen
- ☐ Kindliche Sexualität und psychosexuelle Entwicklung
- ☐ Geschlecht von Opfern und Tätern
- ☐ Geschlechtsspezifik der Folgen von Gewalt
- ☐ Verhalten bei einer Vermutung
- ☐ Erkennen sexualisierter Gewalt
- ☐ Verhalten, wenn sich jemand anvertraut
- ☐ Umgang mit eigenen Emotionen
- ☐ Anderes:

18. **WELCHE ERKENNTNIS IST FÜR DIE TEILNEHMENDEN BESONDERS ÜBERRASCHEND?**

Bitte notieren Sie zuerst das, was Ihnen als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Antworten aus.

- ☐ Man kann über sexualisierte Gewalt reden
- ☐ Sexualisierte Gewalt ist sehr häufig
- ☐ Kind-Kind-Übergriffe sind nicht okay (auch dafür braucht man Schutzkonzepte)
- ☐ Intervention und Prävention hängen eng zusammen
- ☐ Wie viel die Einrichtung bzw. die/der Teilnehmende bereits richtig macht und es nicht entsprechend wahrnimmt oder es nicht in den Kontext Schutz vor sexualisierter Gewalt stellt.
- ☐ Es geht nicht vorrangig um Sexualität, sondern um Macht -> Täterstrategien
- ☐ Wie viel ich über mich gelernt habe
- ☐ Prävention hat viel mit dem eigenen Verhalten zu tun
- ☐ Geschlechterrollen im Sinne geschlechtlicher Zuschreibungen sind bedeutsam.
- ☐ Es hat Spaß gemacht.
- ☐ Anderes:

19. **WAS WIRD VON DEN TEILNEHMENDEN ALS BESONDERS HILFREICH ERLEBT?**

Bitte notieren Sie zuerst das, was Ihnen als erstes einfällt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Mit sexualisierter Gewalt konfrontiert zu werden ist nicht das Ende der Welt.
- ☐ Vermittlung von Handlungssicherheit (durch konkrete Verhaltenshinweise, rechtliche Grundlagen)
- ☐ Gegenseitiger Austausch
- ☐ Erkennen der Grenzen eigener Kompetenz und Zuständigkeit
- ☐ Ihre fachliche Sicherheit bzw. Ihre langjährige Erfahrung als Referierende
- ☐ Anderes:

20. **WODURCH WIRD DIE GRÖSSTE NACHDENKLICHKEIT AUSGELOST?**

Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Erkennen, dass es lange braucht, Kinder zu begleiten und dass Hilfe ein andauernder Prozess ist.
- ☐ Hilfe vom Kind her gedacht bedeutet: Aushalten können, dass die Situation nicht sofort geändert werden kann, Abwarten, bis man schützend handeln kann.
- ☐ Im Nachhinein zu erkennen, bei wie vielen Kindern bereits sexualisierte Gewalt bekannt war oder angenommen werden musste, wie viele Versäumnisse in der Vergangenheit liegen.
- ☐ Wie einfach es ist, sexuelle Gewalt auszuüben.
- ☐ Wo sexuelle Gewalt bereits anfängt.
- ☐ Anderes:

21. **WELCHE SIND DIE HÄUFIGSTEN EMOTIONEN, DIE VON DEN TEILNEHMENDEN GEÄUSSERT WERDEN?**

Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

Während der Fortbildung

- ☐ Schuldgefühle
- ☐ Ohnmacht
- ☐ Wut
- ☐ Angst, Überforderung
- ☐ Abwehr
- ☐ Erleichterung
- ☐ Überraschung
- ☐ Mut
- ☐ Anderes:

Am Ende der Fortbildung

- ☐ Schuldgefühle
- ☐ Ohnmacht
- ☐ Wut
- ☐ Angst, Überforderung
- ☐ Abwehr
- ☐ Erleichterung
- ☐ Überraschung

- ☐ Mut
- ☐ Anderes:

22. WELCHE RÜCKMELDUNGEN WERDEN IN DER AUSWERTUNGSRUNDE/
DEN EVALUATIONSBÖGEN HÄUFIG GENANNT?

Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Ich war überrascht, dass wir in einer Fortbildung zu diesem Thema auch miteinander lachen konnten.“
- ☐ „Ich habe erlebt, dass man über Sexualität und über Gewalt sprechen kann.“
- ☐ „Ich weiß jetzt, was ich noch lernen kann/lernen muss.“
- ☐ „Ich fühle mich viel sicherer.“
- ☐ „Ich habe persönlich sehr davon profitiert.“
- ☐ Unspezifisches wie: „Ich habe viel mitgenommen.“
- ☐ Anderes:

23. WIE HAT SICH DIE NACHFRAGE NACH BASIS-FORTBILDUNGEN ZU
SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND VERÄNDERT?

2010 bis 2012	2013 bis 2015	In 2016
<input type="checkbox"/> stark gestiegen	<input type="checkbox"/> stark gestiegen	<input type="checkbox"/> stark gestiegen
<input type="checkbox"/> gestiegen	<input type="checkbox"/> gestiegen	<input type="checkbox"/> gestiegen
<input type="checkbox"/> gleich geblieben	<input type="checkbox"/> gleich geblieben	<input type="checkbox"/> gleich geblieben
<input type="checkbox"/> gesunken	<input type="checkbox"/> gesunken	<input type="checkbox"/> gesunken
<input type="checkbox"/> stark gesunken	<input type="checkbox"/> stark gesunken	<input type="checkbox"/> stark gesunken

24. ZU WELCHEN DER UNTEN GENANNTEN THEMEN BESTEHT IN DEN
LETZTEN DREI JAHREN BEI DEN TEILNEHMENDEN DER BASIS-
FORTBILDUNGEN EIN ERHÖHTER INFORMATIONSBEDARF?

	Bereits vorher Bedarf	Erhöhter Bedarf	Kein Bedarf
Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen und Behinderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung von Schutzkonzepten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung von sexualpädagogischen Konzepten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Bereits vorher Bedarf	Erhöhter Bedarf	Kein Bedarf
Digitale Medien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen in Notunterkünften für Menschen mit Fluchterfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergriffe auf Mitarbeitende in stationären Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisations- und Leitungsberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere			

III. FRAGEN ZUR DURCHFÜHRUNG VON BASIS-FORTBILDUNGEN

25. WAS IST FÜR SIE BESONDERS HILFREICH BEI DER DURCHFÜHRUNG VON FORTBILDUNGEN?

(Bitte wählen Sie maximal drei Antworten aus.)

- ☐ Eine gute Auftragsklärung
- ☐ Eine Liste der Teilnehmenden vorab
- ☐ Informationen über Vorkenntnisse der Teilnehmenden
- ☐ Angenehme, geeignete Räumlichkeiten
- ☐ Ausreichend Zeit
- ☐ Ungestörtheit, kein Rein und Raus
- ☐ Gute Verpflegung
- ☐ Wenn die Fortbildung von der Leitung gewünscht und durchdacht ist (was wollen sie, was ist passiert, was gibt es für alte Geschichten?)
- ☐ Wenn das Team/die Teilnehmenden vorab eigene Bedürfnisse an die Fortbildungen äußern konnte/n
- ☐ Anderes:

26. WELCHE GRUPPENZUSAMMENSETZUNG HALTEN SIE FÜR SEHR GÜNSTIG?

- ☐ Wenn die Gruppe sehr homogen ist
- ☐ Wenn die Gruppe sehr heterogen ist
- ☐ Wenn nicht einzelne Teilnehmende aus ganz anderen Arbeitsfeldern kommen
- ☐ Anderes:

27. WIE VIEL ZEIT NIMMT DIE SELBSTREFLEXION DER TEILNEHMENDEN IN IHREN BASIS-FORTBILDUNGEN EIN?

In halbtägigen Fortbildungen:

- ☐ mehr als die Hälfte
- ☐ etwa die Hälfte
- ☐ etwa ein Drittel
- ☐ etwa ein Viertel
- ☐ weniger als ein Viertel

In ganztägigen Fortbildungen:

- ☐ mehr als die Hälfte
- ☐ etwa die Hälfte
- ☐ etwa ein Drittel
- ☐ etwa ein Viertel
- ☐ weniger als ein Viertel

In mehrtägigen Fortbildungen:

- ☐ mehr als die Hälfte
- ☐ etwa die Hälfte
- ☐ etwa ein Drittel
- ☐ etwa ein Viertel
- ☐ weniger als ein Viertel

Anderes hierzu:

28. WAS HALTEN SIE FÜR AM WICHTIGSTEN, UM DIE SELBSTREFLEXION DER TEILNEHMENDEN ANZUREGEN?

Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Antworten aus.

- ☐ Beispiele aus der eigenen Praxis
- ☐ Garantie, dass Inhalte der Reflexion eigenen Handelns oder die Diskussion von Fallbeispielen der Teilnehmenden nicht an die Leitung weitergegeben werden
- ☐ Viel Rückbindung an die Praxis der Teilnehmenden („Wie machen Sie das denn?“)
- ☐ Atmosphäre von Wertschätzung schaffen/im Kontakt sein/nicht verurteilend, entlastend, wenn Fälle besprochen werden
- ☐ Auf Augenhöhe arbeiten, ernst nehmen -> respektvolle Haltung gegenüber den Teilnehmenden
- ☐ Fehlerfreundlichkeit erläutern und praktizieren
- ☐ Rückblick in die eigene Geschichte (Kindheit und Jugend)
- ☐ Fallbeispiele besprechen, dabei „aus Fehlern lernen“
- ☐ Eigene Fehler bzw. Lernprozesse schildern
- ☐ Selbst eine Vorbildfunktion/Modellrolle einnehmen
- ☐ Anderes:

29. WAS BEDEUTET FÜR SIE „HALTUNG“ ZUM THEMA SEXUELLER MISSBRAUCH?

(Mehrfachantworten sind möglich.)

- ☐ Klare Positionierung zu den Themen Gewalt und Sexualität
- ☐ Klare Positionierung zum Umgang mit Betroffenen
- ☐ Für Fachwissen und Handlungsfähigkeit sorgen
- ☐ Ich verwende den Begriff „Haltung“ nicht, ich verwende stattdessen:
- ☐ Anderes:

30. WELCHE SIND IHRE PERSÖNLICHEN ZIELE – ÜBER DIE WISSENSVERMITTLUNG UND REFLEXION HINAUS – IN DEN FORTBILDUNGEN?

Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Themen aus.

- ☐ Einen Anfang setzen für eine weitergehende Auseinandersetzung mit der Thematik
- ☐ Das Angebot der eigenen Einrichtung bekannt machen
- ☐ Vorbehalte gegen das Thema abbauen
- ☐ Zugang zu Beratung und Unterstützung erleichtern

- ☐ Kontakte und Kooperationen entwickeln
- ☐ Ermutigen und entdramatisieren
- ☐ Erwachsene in die Verantwortung nehmen
- ☐ Anderes:

31. **VOR WELCHEN HÜRDEN STEHEN SIE BEI IHRER TÄTIGKEIT?**
(Bitte kreuzen Sie jeweils maximal zwei Antworten an.)

Auf Seiten der Teilnehmenden

- ☐ Widerstände
- ☐ Mutlosigkeit /Angst
- ☐ Mängel in der Berufsausbildung
- ☐ Fehlende Bereitschaft zur Veränderung eingespielter Routinen
- ☐ Fortbildungskosten
- ☐ Keine Freistellung vom Dienst
- ☐ Anderes:

Auf Seiten der Institutionen

- ☐ Fehlende Unterstützung der Mitarbeitenden durch die Leitung
- ☐ Fehlende Bereitschaft zur Veränderung von Strukturen in der Einrichtung
- ☐ Zu viele andere Themen
- ☐ Anderes:

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen

- ☐ Ungünstige Räumlichkeiten
- ☐ Schlechte Verpflegung
- ☐ Ausreichende Zeit
- ☐ Vergütung der Referierenden
- ☐ Anderes:

32. **WIE GEHEN SIE MIT MÖGLICHER BETROFFENHEIT DURCH SEXUALISIERTE GEWALT BEI DEN TEILNEHMENDEN UM?**
(Mehrfachantworten sind möglich)

- ☐ Hinweis auf die Risiken einer Offenlegung im beruflichen Kontext
- ☐ Angebot von Vier-Augen-Gespräch
- ☐ Verweis auf das Angebot einer Fachberatungsstelle
- ☐ Anderes:

33. **WELCHE METHODEN HALTEN SIE FÜR DEN LERNERFOLG EINER FORTBILDUNG AM RELEVANTESTEN?**
(Bitte wählen Sie maximal drei Antworten aus.)

- ☐ Kurzvorträge
- ☐ Power-Point-Präsentationen
- ☐ Brainstorming
- ☐ Ausrichten an den gesammelten Erwartungen der Teilnehmenden
- ☐ Thematische bzw. vertiefende Kleingruppen
- ☐ Kollegiale Fallbesprechung und Beratung
- ☐ Rollenspiele
- ☐ Gesamtgruppendifkussion
- ☐ Körperübungen /Entspannungsübungen
- ☐ Thematische Spiele und Übungen mit der Gruppe
- ☐ Andere:

34. SETZEN SIE IN DER FORTBILDUNG BESTIMMTE MATERIALIEN EIN (Z.B. PUPPEN, BÜCHER, BILDER)?
- ☐ Nein
- ☐ Ja, und zwar:
35. WELCHE QUALITATIV GUTEN METHODEN UND MATERIALIEN FEHLEN IHNEN? (Mehrfachantworten sind möglich.)
- ☐ Neue Ideen und Anleitungen für Rollenspiele und Übungen
- ☐ Handouts mit aktuellen Zahlen und Fakten
- ☐ Gültige Definitionen von sexualisierter Gewalt
- ☐ Literaturlisten für unterschiedliche Berufsfelder
- ☐ Sexualpädagogische Materialien
- ☐ Mehrsprachige Materialien für die Elternarbeit
- ☐ Geeignete Evaluationsbögen
- ☐ Anderes:

IV. FRAGEN ZU EINER GESAMTBEWERTUNG

36. WELCHE DREI RATSCHLÄGE WÜRDEN SIE JUNGEN KOLLEGINNEN/ JUNGEN KOLLEGEN GEBEN, DIE IN DIE ARBEIT EINSTEIGEN?
- ☐ _____
- ☐ _____
- ☐ _____
37. WELCHE SIND FÜR SIE DIE WICHTIGSTEN BEDINGUNGEN FÜR DIE GELINGENDE DURCHFÜHRUNG EINER FORTBILDUNG? (Bitte wählen Sie maximal drei Antworten aus.)
- ☐ Unterstützung durch die Leitung der Einrichtung
- ☐ Motivation und Bereitschaft der Teilnehmenden
- ☐ Gute Rahmenbedingungen
- ☐ Genaue Auftragsklärung, klare Ziele der Auftraggebenden
- ☐ Ausreichende Zeit
- ☐ Einbindung der Referierenden in ein Team/eine Supervision
- ☐ Erfahrung der Referierenden in der Beratung
- ☐ Anderes:
38. WELCHE SIND IHRER ANSICHT NACH DIE UNABDINGBAREN FÄHIGKEITEN VON FORTBILDENDEN?
- Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten Impuls:
- _____
- Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden die drei wichtigsten Fähigkeiten aus.
- ☐ Konfliktfähigkeit
- ☐ Durchsetzungsfähigkeit
- ☐ Fakten und Zahlen kennen und verständlich vermitteln können
- ☐ Die Komplexität von Gewaltverhältnissen vermitteln können
- ☐ Spiele und Übungen anleiten können
- ☐ Diskussionsergebnisse zusammenfassen können

- ☐ Zur Selbstreflexion anregen können
- ☐ Fallbesprechungen anleiten zu können
- ☐ Die Perspektive betroffener Mädchen und Jungen vermitteln können
- ☐ Souveränität und Erfahrung
- ☐ Sicherheit im Thema
- ☐ Anderes:

V. ANGABEN ZUR PERSON UND ZUR EINRICHTUNG

39. ALTER

40. GESCHLECHT

41. SEIT WANN SIND SIE IN IHREM JETZIGEN ARBEITSFELD TÄTIG?
(Bitte tragen Sie das Jahr ein.)

42. SEIT WANN FÜHREN SIE SELBST BASIS-FORTBILDUNGEN ZU
SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND DURCH?
(Bitte tragen Sie das Jahr ein.)

43. IN WELCHEM BEREICH SIND SIE AUSGEBILDET?
(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ☐ Pädagogischer Bereich (z.B. Sozialpädagogik, Soziale Arbeit, Lehramt ...)
- ☐ Therapeutischer/medizinischer Bereich (z.B. Therapie, Psychiatrie, Pflege ...)
- ☐ Anderer Bereich:

44. BITTE NOTIEREN SIE KURZ, WELCHE WEITERBILDUNGEN /ZUSATZQUALIFIKATIONEN
SIE ABSOLVIERT HABEN, DIE FÜR IHRE ARBEIT IN FORTBILDUNGEN
ZUM THEMA SEXUELLER MISSBRAUCH RELEVANT SIND.

45. WAS BRINGEN SIE IN IHRE TÄTIGKEIT ALS REFERIERENDE EIN?
(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ☐ Erfahrungen im Bereich der Prävention und Intervention
- ☐ Erfahrungen im stationären Bereich der Jugendhilfe/Jugendpsychiatrie
- ☐ Eine spezielle Qualifizierung zum Durchführen von Fortbildungen
- ☐ Anderes:

46. WAS HAT IHNEN GEHOLFEN, SELBST FORTBILDUNGEN DURCHZUFÜHREN?
Bitte notieren Sie, was Ihnen zu dieser Frage als erstes in den Sinn kommt, Ihren ersten
Impuls:

Bitte wählen Sie jetzt aus den folgenden maximal drei Aspekte aus.

- ☐ Hospitation bei erfahrenen Kolleginnen/Kollegen
- ☐ Eigene Teilnahme an Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt

- ☐ Lebenserfahrung
- ☐ Eigene Tätigkeit im Bereich der Prävention
- ☐ Eigene Tätigkeit im Bereich der Intervention
- ☐ Tätigkeiten in anderem Bereich, und zwar:

47. **IN WELCHER EINRICHTUNG SIND SIE TÄTIG?**

In die Berichterstattung geht der Name der Einrichtung nicht ein und alle Ergebnisse werden nicht einrichtungsspezifisch, sondern zusammengefasst veröffentlicht.

Name der Einrichtung: _____

- ☐ Keine Einrichtung, ich bin selbständig tätig

Stadt: _____

- ☐ Baden Württemberg
- ☐ Bayern
- ☐ Berlin
- ☐ Brandenburg
- ☐ Bremen
- ☐ Hamburg
- ☐ Hessen
- ☐ Mecklenburg-Vorpommern
- ☐ Niedersachsen
- ☐ Nordrhein-Westfalen
- ☐ Rheinland-Pfalz
- ☐ Saarland
- ☐ Sachsen
- ☐ Sachsen-Anhalt
- ☐ Schleswig Holstein
- ☐ Thüringen

48. **IN WELCHEM ARBEITSVERHÄLTNIS STEHEN SIE IN DIESER EINRICHTUNG?**

- ☐ Angestellt
 - ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit
- ☐ Anderes:
- ☐ Trifft nicht zu

49. **WIE VIELE PERSONEN SIND IN IHRER EINRICHTUNG IN BASIS-FORTBILDUNGEN ZUM THEMA SEXUELLER MISSBRAUCH TÄTIG?**

Anzahl:

- ☐ Trifft nicht zu

50. **WIE FÜHREN SIE FORTBILDUNGEN DURCH?**

- ☐ Während der regulären Arbeitszeit innerhalb der Einrichtung
- ☐ Auf Honorarbasis als persönliches Einkommen
- ☐ Gegen ein Honorar, das gänzlich an die Einrichtung bzw. den Trägerverein abgegeben wird
- ☐ Anderes:

51. WIE HOCH SCHÄTZEN SIE DEN ANTEIL AN FORTBILDUNGSTÄTIGKEIT IM VERHÄLTNIS ZU IHRER GESAMTEN ARBEITSZEIT EIN? (INKLUSIVE VOR- UND NACHBEREITUNGSZEIT)

- ☐ Ein eher geringfügiger Anteil
- ☐ Weniger als ein Viertel meiner Arbeitszeit
- ☐ Weniger als die Hälfte meiner Arbeitszeit
- ☐ Etwa die Hälfte meiner Arbeitszeit
- ☐ Ein überwiegender Anteil meiner Arbeitszeit
- ☐ Ich führe ausschließlich Fortbildungen durch

52. HABEN SIE EINE LEITUNGSFUNKTION?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, und zwar:

53. WELCHEN STELLENWERT HAT FORTBILDUNG IM RAHMEN IHRER INSTITUTION?

- ☐ Geringer Stellenwert
- ☐ eher geringer Stellenwert
- ☐ mittlerer Stellenwert
- ☐ eher hoher Stellenwert
- ☐ hoher Stellenwert
- ☐ trifft nicht zu/nicht in Institution eingebunden

54. IN WELCHER FORM BIETEN SIE/IHRE EINRICHTUNG FORTBILDUNGEN AN?
(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ☐ Fortbildungen in unseren Räumen
- ☐ Inhouse-Fortbildungen in anderen Institutionen
- ☐ Anderes:

55. WIE WERDEN NEUE MITARBEITENDE IN IHRER EINRICHTUNG/IHREM TEAM
EINGEARBEITET, WENN SIE FORTBILDUNGEN DURCHFÜHREN SOLLEN/WOLLEN?
(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ☐ Arbeit in verschiedenen Bereichen der Einrichtung vor der Arbeit im Fortbildungsbereich (z.B. Beratungen, Präventionsveranstaltungen)
- ☐ Hospitieren in Fortbildungen der Einrichtung
- ☐ Durchführung von kurzen Informationsveranstaltungen
- ☐ Teilnahme an Fortbildungen der eigenen Einrichtung
- ☐ Teilnahme an Fortbildungen anderer Träger
- ☐ Trifft nicht zu
- ☐ Anderes:

56. WAS ERSTAUNT SIE IMMER WIEDER IN FORTBILDUNGEN?

57. WELCHE BOTSCHAFT GEBEN SIE DEN TEILNEHMENDEN
IHRER BASIS-FORTBILDUNGEN MIT?
(Bitte kurz und knackig.)

58. WAS MÖCHTEN SIE UNS NOCH MITTEILEN?

INTERVIEWLEITFADEN

Leitfaden für Interviews mit Fortbildungsfachkräften im Rahmen des Projekts „Erhebung von Erfahrungswissen von Fachkräften der Fortbildung im Kontext Prävention von sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen“

EINFÜHRUNG IN DAS GESPRÄCH

Seit langen Jahren bieten Expertinnen und Experten aus ihren Arbeitsfeldern Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend an. Von besonderer Bedeutung ist dabei die „Basisfortbildung“, also eine Fortbildung die Grundlagenwissen und Basiskompetenzen vermittelt. Um diese Praxis zu würdigen und das hier gesammelte Wissen zu systematisieren, führt das Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut (FIVE) im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) dieses Forschungsprojekt durch.

Der Leitfaden für diese Interviews wurde gemeinsam mit Fachleuten aus der Fortbildungspraxis entwickelt. Wir vertiefen damit die Fragebogenerhebung, die wir Anfang 2017 durchgeführt haben.

Wir sind interessiert an Ihren Erfahrungen mit Basisfortbildungen, sowohl den positiven als auch den negativen.

FRAGEN ZU IHRER TÄTIGKEIT ALS FORTBILDNER/-IN

1. Was ist Ihre Motivation, in der Prävention von sexualisierter Gewalt zu arbeiten?
2. In welchen Bereichen bieten Sie Fortbildungen an? Seit wann?
Für welche Zielgruppen? Mit welcher Qualifikation?
 - Welche Bedeutung haben die Fortbildungen im Kontext Ihrer sonstigen Tätigkeiten?
 - Arbeiten Sie selbständig oder angestellt?
 - Bieten Sie auch Fortbildungen zu anderen Themen an?

KONZEPTIONELLE FRAGEN

3. Wo sehen Sie den Unterschied zwischen Basisprävention und weiterführenden Präventionsangeboten?
 - Was gehört für Sie zur Basisprävention?
4. Wie ist das Konzept entstanden, mit dem Sie arbeiten? Wird es weiterentwickelt, an den Bedarf von Zielgruppen angepasst?
 - Welche Veränderungen haben Sie in letzter Zeit vorgenommen?
 - Sind Zielgruppen dazugekommen?
 - Haben Zielgruppen zur Zeit weniger Bedarf?
5. Welche Themen sind Ihnen besonders wichtig? Welche sprechen Sie immer an?
6. Welche Diskussionen sind Ihnen besonders wichtig?
 - Welche kritischen/schwierigen Fragestellungen führen Sie ein, wenn Sie von der Gruppe nicht selbst kommen? (z.B. Falschbeschuldigungen, Frauen als Täterinnen usw.)
7. Welche Rolle spielt Geschlechterspezifik bzw. Geschlechtersensibilität?

FRAGEN ZUR GESTALTUNG UND DURCHFÜHRUNG VON FORTBILDUNGEN

8. Unterscheiden sich Fortbildungen, an denen ausschließlich Frauen teilnehmen, von denen, in denen Frauen und Männer sitzen?
 - Was sind Vorteile? Was sind Nachteile?
9. Führen Sie Präventionsfortbildungen in der Regel alleine oder zu zweit durch?
 - Wenn zu zweit, mit wem? Geschlechtergerecht?
 - Was sind Vorteile? Was sind Nachteile?
10. Wie gestalten Sie die Auftragsklärung?

11. Führen Sie Fortbildungen durch, zu denen die Teilnehmenden verpflichtet wurden?
- Was sind Vorteile? Was sind Nachteile?

FRAGEN ZUR INHALTLICHEN UMSETZUNG VON BASISFORTBILDUNGEN

12. In welchem Verhältnis stehen in Ihren Fortbildungen Sachwissen und das Vermitteln von „Haltung“ zueinander? Zeitlich und von der Bedeutung her?
- Wie binden Sie Forschungsergebnisse ein?
 - Wie binden Sie Praxiserfahrung ein?
 - Was verstehen Sie unter „Haltung“?
13. Wie sichern Sie /Ihre Einrichtung/Ihr Team die Qualität der Basisfortbildungen?
- Haben Sie Qualitätskriterien? Woher? Sind sie verschriftlicht?
 - Wo machen Sie am ehesten Abstriche? Wo auf keinen Fall?
14. Sind Interventionswissen und Erfahrung mit Intervention von Bedeutung in der Fortbildung zum Thema Prävention?
- Bringen Sie dieses Wissen/diese Erfahrung selbst mit?
 - Wie wird Intervention Thema in einer Fortbildung zu Prävention?
15. Werden Anschlussfortbildungen nach der Basisfortbildung gewünscht?
- Als Aufbau für denselben Personenkreis? Als Basisfortbildung für weitere Mitarbeitende?
 - Finden die gewünschten Anschlussangebote statt? Wenn nein, warum nicht?
16. Werden Schutzkonzepte Thema in Basisfortbildungen?
- Halten Sie inhaltliche Informationen über Schutzkonzepte vor?
17. Welche Hürde müssen Sie in den Fortbildungen nehmen? Mit welchen Widerständen müssen Sie umgehen?
- Gibt es Widerstände gegen das Thema?
 - Haben Widerstände abgenommen?
18. Highlights und Tiefpunkte: Woran merken Sie, dass eine Fortbildung gut gelaufen ist/nicht gut gelaufen ist?
19. Was zeichnet Sie als gute/n Fortbildner/-in aus?
20. In welchem Wissensbereich erleben Sie die größten Lücken?
21. Welche sind Ihre Lieblingsmethoden? Warum?
22. Was empfehlen Sie einer Kollegin/einem Kollegen, die oder der neu in die Fortbildungsarbeit zum Thema Prävention von sexuellem Missbrauch einsteigt?

FRAGEN ZU BELASTUNG UND SCHUTZ

23. Wie gehen Sie mit möglicher Betroffenheit in der Gruppe der Teilnehmenden um?
- Sprechen Sie mögliche eigene Betroffenheit von Teilnehmenden an?
 - Weisen Sie auf Möglichkeiten des Selbstschutzes hin?
 - Halten Sie Informationen über Unterstützungsangebote vor?
24. Was bieten Sie Ihren Teilnehmenden an, damit diese sich vor Belastungen besser schützen können?
- Worin sehen Sie Belastungen?
25. Wie sorgen Sie für sich, um sich vor Belastungen durch das Thema und die Arbeit zu schützen?
- Was erleben Sie als belastend?

ABSCHLUSSFRAGEN

26. Was würden Sie an den Rahmenbedingungen Ihrer Fortbildungsarbeit zu Prävention am liebsten verändern?
27. Was würden Sie sich für Ihre Präventionsarbeit wünschen?

FORSCHUNGSPROJEKT „ERFAHRUNGSWISSEN IN DER FORTBILDUNG ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND“

15.05.2017

Zeit: 13:00 bis 17:00 Uhr

Ort: Berlin

HANDOUT FÜR DIE GRUPPENDISKUSSION

THEMA: ERFAHRUNGEN IN DER FORTBILDUNG ZUR PRÄVENTION SEXUELLEN MISSBRAUCHS IN SCHULEN UND STATIONÄREN EINRICHTUNGEN

Ziel des Forschungsprojekts, in dessen Kontext diese Gruppendiskussion stattfindet, ist es, das langjährig gewachsene Erfahrungswissen – die fachlichen und pädagogischen Erkenntnisse von Fortbildenden – im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend zu sichern, zu würdigen und für weitere Entwicklungen in Ausbildung und Fortbildung zur Verfügung zu stellen. Dabei soll verallgemeinerbares, übergreifendes fachliches Wissen für die Basisfortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend erhoben werden.

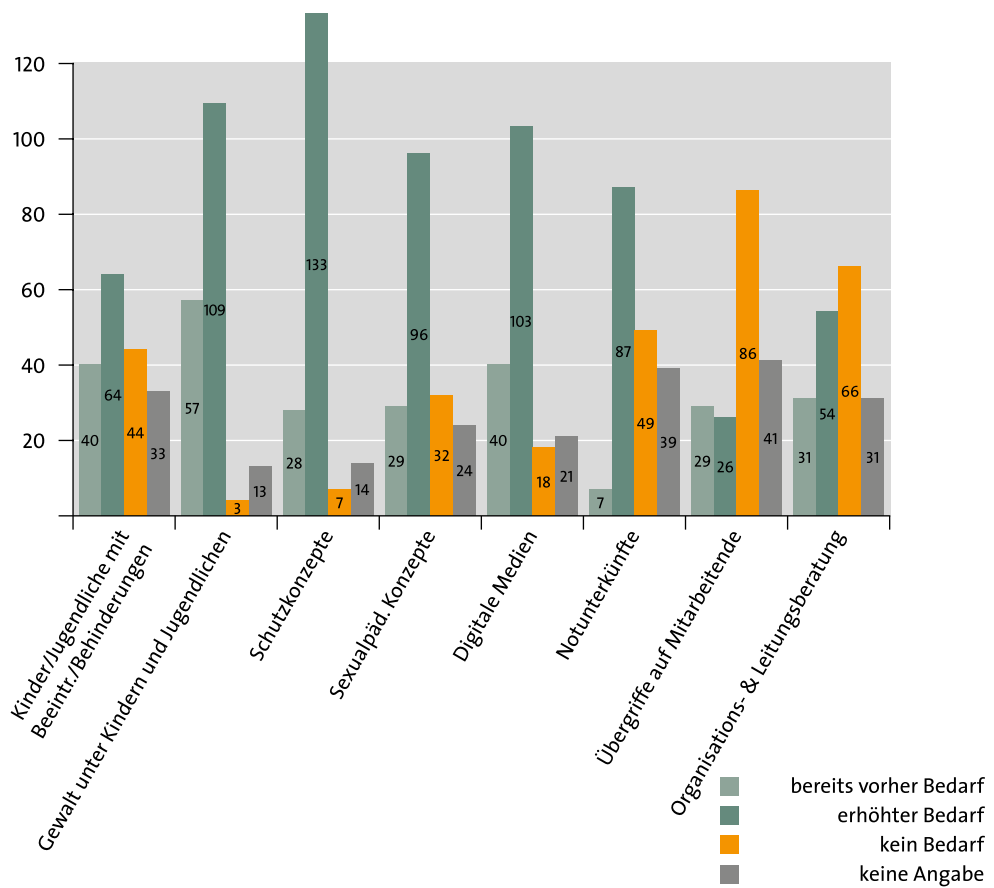
In der Fragebogenerhebung (N=182), die im Frühjahr 2017 durchgeführt wurde, gaben die Befragten an, in erheblichem Umfang Fortbildungen in bzw. für Institutionen anzubieten und durchzuführen.

7. Für welche Zielgruppen bieten Sie bzw. Ihre Einrichtung von sich aus Fortbildungen an bzw. welche Zielgruppen fragen bei Ihnen Fortbildungen an? (N=182)		Ich/wir bieten von uns aus an für ...	Wird bei mir/uns angefragt von ...
	Kita/Hort	119 65,4 %	128 70,3 %
	Schule	116 63,7 %	118 64,8 %
	Jugendhilfe	113 62,1 %	110 60,4 %
	Behindertenhilfe	64 35,2 %	78 42,9 %

Weitere Antworten beziehen sich auf Fortbildung in institutionellem Kontext.

5. Zu welchen Aspekten der sexualisierten Gewalt bieten Sie außer Basis-Fortbildungen andere Seminare bzw. Fortbildungen an? (Mehrfachnennungen möglich)	Häufiger nachgefragt	Seltener nachgefragt	Biete ich nicht an	Keine Angabe
Übergriffe in der Institution	71 39,0 %	67 36,8 %	30 16,5 %	14 7,7 %
Traumapädagogik	34 18,7 %	41 22,5 %	92 50,5 %	15 8,2 %
Sexualpädagogisches Konzept	47 25,8 %	58 31,9 %	64 35,2 %	13 7,1 %
Partizipationskonzept	21 11,5 %	54 29,7 %	88 48,4 %	19 10,4 %
Schutzkonzept für Institutionen	77 42,3 %	56 30,8 %	39 21,4 %	10 5,5 %

Das Spektrum der Themen, die in der Fortbildung für Institutionen relevant sind, ist umfangreich.



Fortbildende müssen auf den veränderten Bedarf reagieren.

25. Was ist für Sie besonders hilfreich bei der Durchführung von Fortbildungen? (maximal 3 Antworten)	
Eine gute Auftragsklärung	102 56,0 %
Ausreichend Zeit	93 51,1 %
Angenehme, geeignete Räumlichkeiten	87 47,8 %
Wenn das Team/die Teilnehmenden vorab eigene Bedürfnisse an die Fortbildungen äußern konnte/n	81 44,5 %
Wenn die Fortbildung von der Leitung gewünscht und durchdacht ist (was wollen sie, was ist passiert, was gibt es für alte Geschichten?)	69 37,9 %
Ungestörtheit, kein Rein und Raus	60 33,0 %
Gute Verpflegung	12 6,6 %

Der Erfolg von Fortbildung zum Thema Prävention von sexuellem Missbrauch ist generell abhängig von der Motivation der Teilnehmenden, der Unterstützung z.B. von Leitungspersonen und den Rahmenbedingungen. Dies gilt in besonderem Maße für Fortbildungen, die in Institutionen bzw. für

die Belegschaft von Institutionen angeboten werden. Anders als bei offen auf den Markt gebrachten Fortbildungen, zu denen sich Personen ganz unterschiedlicher beruflicher Situation anmelden können, ist der institutionelle Rahmen stark bestimmt von einer tendenziellen beruflichen Homogenität und von der Hierarchie innerhalb der Institution sowie von den gesetzlich gerahmten Aufträgen der Institution.

- Welche Erfahrungen werden mit diesen Rahmenbedingungen in der Fortbildung gemacht?
- Welche sind förderlich?
- Gelingt Fortbildung eher im Inhouse-Format oder profitieren die Teilnehmenden, wenn sie an einen externen Ort eingeladen werden?
- Sollten Leitungskräfte – z.B. Schulleitungen – in die Fortbildungsgruppe einbezogen werden?

38. Welche sind Ihrer Ansicht nach die unabdingbaren Fähigkeiten von Fortbildenden? (Maximal drei Antworten)	
Souveränität und Erfahrung	92 50,0 %
Sicherheit im Thema	84 46,2 %
Zur Selbstreflexion anregen können	80 44,0 %
Die Komplexität von Gewaltverhältnissen vermitteln können	69 37,9 %
Die Perspektive betroffener Mädchen und Jungen vermitteln können	44 24,2 %
Fakten und Zahlen kennen und verständlich vermitteln können	38 20,9 %
Spiele und Übungen anleiten können	31 17,0 %
Konfliktfähigkeit	28 15,4 %
Fallbesprechungen anleiten zu können	29 15,9 %
Diskussionsergebnisse zusammenfassen können	27 14,8 %
Anderes	9 4,9 %
Durchsetzungsfähigkeit	6 3,3 %

Vieles hängt von der Persönlichkeit der Fortbildenden ab.

- Welche Kompetenzen brauchen Fortbildende, um speziell im institutionellen Kontext erfolgreich zu arbeiten?
- Schule und Lehrkräfte werden oft als besonders schwieriges Feld für Fortbildungen bezeichnet. Wird das so erlebt? Was verlangt das von Fortbildenden?

„**Schule gegen sexuelle Gewalt**“¹ ist der Titel einer Kampagne des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. Aus der Information der Kampagne: „Sexueller Kindesmissbrauch gehört noch immer zum Grundrisiko einer Kindheit in Deutschland. Fachleute gehen davon aus, dass sich in jeder Schulklasse betroffene Mädchen oder Jungen befinden, die sexuelle Gewalt erlitten haben oder aktuell erleiden – meist in ihrem sozialen Umfeld oder in der Familie, aber auch in Schulen und anderen Einrichtungen, häufig durch andere Jugendliche und Kinder sowie zunehmend durch die digitalen Medien. Schule ist ein bedeutender Ort für den Kinderschutz, da hier nahezu alle Kinder und Jugendlichen erreicht werden.“

Schule ist eine pädagogische Institution, an die sich sehr viele und sehr widersprüchliche Erwartungen richten und die gleichzeitig in vielen Bundesländern nicht ausreichend ausgestattet ist, um dem gerecht werden zu können: aktuelle Themen wie Inklusion und minderjährige Geflüchtete sowie das kontinuierliche Messen des Leistungsniveaus und der Druck der Elternverbände.

- Wie kann angesichts der Belastungen Fortbildung zur Prävention sexuellen Missbrauchs in Schulen implementiert werden?
- Wie ist es unter diesen Bedingungen möglich, kontinuierlich Basisfortbildungen aber auch aufbauende Fortbildungen durchzuführen?
- Sexualpädagogik ist ein Bestandteil von Prävention sexuellen Missbrauchs, ruft aber an Schulen manchmal Konflikte hervor. Wie erleben Sie die Entwicklung?

1 <https://www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/home/>

FORSCHUNGSPROJEKT „ERFAHRUNGSWISSEN IN DER FORTBILDUNG ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND“

06.06.2017

Zeit: 13:00 bis 17:00 Uhr

Ort: München

THEMA: WAS VERSTEHEN WIR UNTER „HALTUNG“? WELCHE BEDEUTUNG HAT „HALTUNG“ IN DER FORTBILDUNG ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND?

Die richtige Haltung – eine präventive Haltung“ wird sehr oft als eine Grundvoraussetzung für gelingende Prävention gesehen. Das gilt auch für Fortbildungen zum Thema. Was unter Haltung zu verstehen ist, wird selten präzisiert. Es fehlt an einer Definition, die in Fortbildungen vermittelt werden kann. Und es stellt sich die Frage, ob Haltung etwas ist, das gelehrt und lernend erworben werden kann.

In unserer Fragebogenerhebung erhielten wir Hinweise auf die Bedeutung von „Haltung“:

28. Was halten Sie für am Wichtigsten, um die Selbstreflexion der Teilnehmenden anzuregen? (maximal 3 Antworten)	
Atmosphäre von Wertschätzung schaffen/im Kontakt sein/nicht verurteilend, entlastend, wenn Fälle besprochen werden	127 69,8 %
Viel Rückbindung an die Praxis der Teilnehmenden („Wie machen Sie das denn?“)	84 46,2 %
Auf Augenhöhe arbeiten, ernst nehmen -> respektvolle Haltung gegenüber den Teilnehmenden	88 48,4 %
Beispiele aus der eigenen Praxis	83 45,6 %
Fehlerfreundlichkeit erläutern und praktizieren	44 24,2 %
Fallbeispiele besprechen, dabei „aus Fehlern lernen“	38 20,9 %
Garantie, dass Inhalte der Reflexion eigenen Handelns oder die Diskussion von Fallbeispielen der Teilnehmenden nicht an die Leitung weitergegeben werden	22 12,1 %
Eigene Fehler bzw. Lernprozesse schildern	14 7,7 %
Rückblick in die eigene Geschichte (Kindheit und Jugend)	12 6,6 %
Selbst eine Vorbildfunktion/Modellrolle einnehmen	13 7,1 %
Anderes	4 2,2 %

29. Was bedeutet für Sie „Haltung“ zum Thema sexueller Missbrauch? (Mehrfachnennungen möglich)	
Klare Positionierung zu den Themen Gewalt und Sexualität	169 92,9 %
Klare Positionierung zum Umgang mit Betroffenen	129 70,9 %
Für Fachwissen und Handlungsfähigkeit sorgen	145 79,7 %
Ich verwende den Begriff „Haltung“ nicht, ich verwende stattdessen ...	8 4,4 %
Anderes	21 11,5 %

Statt „Haltung“ nannten acht Befragte folgende Begriffe: Klarheit in der Parteilichkeit für Betroffene, Professionalität, achtsamen Umgang, grenzachtenden Umgang, Kultur der Achtsamkeit und Sensibilisierung.

21 Befragte machten weitere Angaben zur Definition des Begriffs. „Haltung“ bedeutete für sie: eine klare Positionierung zur Schuld, Parteilichkeit für betroffene Kinder, persönliche und institutionelle Ethik oder eine klare Position zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt und Stärkung von Mädchen und Jungen. Einigen war hier Respekt wichtig, zusammen mit Ressourcenorientierung oder als eine Vorbildfunktion, die mit Haltung einhergeht: „respektvolle Klarheit vorleben“.

Mehrere Befragte gaben an Haltung bedeute Kinderschutz gewährleisten, Schutz als oberstes Ziel haben und dennoch Ruhe zu bewahren. Eine andere Antwort war „Selbstfürsorge und Psychohygiene befähigen“. Genannt wurde außerdem erneut die Kultur der Achtsamkeit, eine andere Antwort war „nonverbales Lernen“. Thematisiert wurde auch, dass die gesellschaftspolitische Dimension hier nicht fehlen dürfe, denn Missbrauch „ist keine Krankheit und kein Schicksal“ und dass Haltung zusammen mit „Aushalten“ besonders wichtig für das Erlangen einer professionellen Distanz war.

Haltung bedeute auch permanente Selbstreflexion, die Positionierungen müssten „immer in Anbindung an das Eigene“ erfolgen und es sei wichtig „Resonanzphänomene im Feld und durch die eigene Person zu berücksichtigen“.

In einem Fragebogen wurde sich grundsätzlich gegen den Begriff ausgesprochen, er werde so inflationär benutzt, dass er inzwischen zur Leerformel verkommen sei. Eine andere Antwort war, dass Haltung nicht so einfach definiert werden könne: ‚Haltung‘ klingt erstmal sehr stringent. Jede/r, der mit dem Thema arbeitet weiß, dass man seine ‚Haltung‘ immer wieder hinterfragt, neu bestimmen muss um bei einem neuen ‚Fall‘ wieder darauf zu kommen, die ‚Haltung‘ nochmal hinterfragen zu müssen. Dazu ist Missbrauch und alles was dazu gehört zu vielschichtig, um einer klaren ‚Haltung‘ beständig zu folgen und treu zu bleiben.“

Im Folgenden listen wir Versuche einer Begriffsbestimmung auf. Sie sollen Sie anregen, über Haltung nachzudenken, denn oft verwenden wir diesen Begriff, ohne ihn genauer zu untersuchen.

1 PÄDAGOGISCHE HALTUNG

„WAS IST EINE ‚PROFESSIONELLE PÄDAGOGISCHE HALTUNG‘?

Eine Haltung ist...

- ein hoch individualisiertes (d.h. ein individuelles, idiosynkratisches) Muster von Einstellungen, Werten und Überzeugungen ...
 - das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt und ...
 - wie in innerer Kompass die Stabilität, Nachhaltigkeit und Kontextsensibilität des Urteilens und Handelns ermöglicht, sodass das Entscheiden und Handeln eines Menschen einerseits eine hohe situationsübergreifende Kohärenz und Nachvollziehbarkeit und andererseits eine hohe situationsspezifische Sensibilität für die Möglichkeiten, Bedürfnisse und Fähigkeiten der beteiligten Personen aufweist.“

(Kuhl, Julius; Schwer, Christina und Solzbacher, Claudia (2014b). Professionelle pädagogische Haltung: Versuch einer Definition des Begriffes und ausgewählte Konsequenzen für Haltung. In C. Schwer & C. Solzbacher (Hg.) Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 107–120).

„Erstaunlicherweise gab es in der Wissenschaft bisher kaum konsistente Definitionen von Haltung. Zusammen mit den KollegInnen Julius Kuhl und Christina Schwer habe ich mich daher an einer Definition von Haltung versucht, die gleichzeitig deutlich macht, worauf wir Wert legen müssten, wenn wir über Haltung in Aus- und Fortbildung nachdenken: Eine professionelle Haltung ist ein hoch individualisiertes Muster von Einstellungen, Werten, Überzeugungen, das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt. Wie ein innerer Kompass ermöglicht sie die Stabilität, Nachhaltigkeit und Kontextsensibilität des Urteilens und Handelns – zum Beispiel im Hinblick auf die Möglichkeiten, Bedürfnisse und Fähigkeiten von Kindern, Eltern oder KollegInnen.“

Solzbacher, Claudia (2017) Die Bedeutung einer professionellen Haltung bei der Umsetzung der Inklusion. Göttinger Kongresse für Erziehung und Bildung http://goe-keb.de/solzbacher_interview/

2 PROFESSIONELLE HALTUNG

Was ist eine professionelle Haltung?

- Gesinnung, die auf ein Ziel gerichtete Grundhaltung eines Menschen
- Haltung bewahren bzw. Contenance, die Gelassenheit in schwierigen Situationen
- Haltung = Einstellung, die persönliche Philosophie oder Meinung zu einer Angelegenheit; thematisiert von alters her in der Philosophie, aber auch in der Soziologie und Psychologie
- Einstellungen, Überzeugungen, Geisteshaltung, Gesinnung, Glaubenssätze, Standpunkt,
- Denk- und Gefühlsmuster, Gedankenformen, Unterbewusstsein, Prägungen,
- Sozialisation, Konditionierungen, Werte...

3 PRÄVENTIVE ERZIEHUNGSHALTUNG

„Eine präventive Erziehungshaltung ermöglicht es Kindern und Jugendlichen, Halt, Orientierung und Hilfe zu finden. Mädchen und Jungen haben ein sehr gutes Gespür dafür, ob sie von Erwachsenen ernst- und wahrgenommen, ob ihre Anliegen berücksichtigt, ob ihre Fragen gehört und beantwortet werden, ob kein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt wird und ob Regeln eingehalten werden.

Was Sie tun können, um eine präventive Erziehungshaltung gegenüber Kindern und Jugendlichen einzunehmen:

- Nehmen Sie die Gefühle der Mädchen und Jungen wahr und achten Sie diese. Ermuntern Sie Kinder und Jugendliche, ihren Gefühlen zu trauen und diese zu benennen.
- Schenken Sie Mädchen und Jungen ehrliche Aufmerksamkeit und Zuwendung.
- Verlangen Sie keinen unbedingten Gehorsam gegenüber Erwachsenen, sondern ermöglichen Sie Kindern und Jugendlichen an vielen Stellen Mitsprache und Eigenverantwortung.
- Praktizieren Sie keine geschlechtsspezifische Erziehung bzw. hinterfragen und durchbrechen Sie entsprechende Festschreibungen.
- Legen Sie Grenzen und Regeln gemeinschaftlich fest und achten Sie auf deren Einhaltung.
- Achten Sie auf ein verantwortungsvolles und klares Nähe-Distanz-Verhältnis in der Arbeit. Gestehen Sie Mädchen und Jungen einen selbstbestimmten Körperkontakt zu. Machen Sie Angebote von Zuwendung und Nähe und lassen sie die Kinder und Jugendlichen entscheiden, ob sie diese annehmen möchten oder nicht.

Eine präventive Erziehungshaltung erfordert von Ihnen auch eine klare Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt im Kontakt mit Erwachsenen:

- Haben Sie den Mut nachzufragen und Stellung zu beziehen, wenn Bemerkungen zweideutig sind.
- Nehmen Sie einen klaren ablehnenden Standpunkt in Bezug auf sexistische Sprüche und Verhaltensweisen ein.
- Hinterfragen und verändern Sie Strukturen, die Ihnen undurchsichtig oder (sexualisierte) Gewalt fördernd erscheinen.

REFLEXIONSKOMPETENZ ALS VORAUSSETZUNG:

Eine entscheidende Voraussetzung, um eine präventive Erziehungshaltung einnehmen zu können, ist die Selbstreflexion. Präventionsarbeit setzt die Bereitschaft voraus, sich persönlich mit der Thematik der sexualisierten Gewalt auseinander zu setzen. Dazu müssen Sie als pädagogisch Handelnde oder Handelnder reflektieren, welche Berührungspunkte Sie selbst mit dem Thema haben, wo Ihre Ängste, Sorgen und Unsicherheiten liegen und wie Sie mit diesen umgehen. Die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt beinhaltet auch die Beschäftigung mit der eigenen Sexualität. In der Beschäftigung mit dem Thema kommt immer auch die eigene – auch sexuelle – Biografie zum Tragen. Christa Wanzeck-Sielert schreibt hierzu: „Die bewusste Beschäftigung mit der eigenen – auch sexuellen – Biografie (...) fördert nicht nur die Empathiefähigkeit für die individuellen Lebenslagen der Mädchen und Jungen und das Annehmen der Kinder in ihrem So-Sein, sondern auch Besonnenheit und Gelassenheit angesichts herausfordernder pädagogischer Situationen.“ (Wanzeck-Sielert, 2010, S.9).

(Kruck-Homann, Marlene (2012) Sexuelle Gewalt – Basiswissen, Prävention und Intervention. In: Schmidt, Sielert (Hrsg.): Sexualpädagogik in beruflichen Handlungsfeldern. Bildungsvaterlag EINS, S. 212–248.)

<http://www.schulische-praevention.de/hilfe-fuer-paedagogische-fachkraefte/naeche-und-distanz-im-paedagogischen-alltag/erziehungshaltung/>

„Es gilt in der Arbeit zum Thema sexualisierte Gewalt eine persönliche Haltung zu entwickeln, die wir präventive Haltung nennen. Um dieser präventiven Haltung Ausdruck zu verleihen, müssen sowohl verbale als auch nonverbale Grenzen erkannt und gesetzt werden. Im schulischen Kontext bedeutet dies, dass der Kursleiter seiner Vorbildfunktion gerecht wird. (...) Nonverbale Signale der präventiven Haltung sollen durch eine angemessene Bekleidung, im Wahrnehmen und Respektieren individueller körperlicher Grenzen und auch körperlicher Tabuzonen deutlich werden. (...) Das Wahrnehmen und Respektieren der individuellen körperlichen Grenzen stellt den zentralen Aspekt der präventiven Haltung dar. (...) Methoden zur Schärfung der Wahrnehmung eigener Grenzen und der Grenzen anderer dienen dazu, Schüler im alltäglichen Umgang mit dem Thema Nähe und Distanz und für die Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen zu sensibilisieren.“

(Helmer, Martin, Muck, Christoph (2014) Präventive Haltung und Arbeit in der schulischen Prävention sexualisierter Gewalt. In: Mosser, Peter; Lenz, Hans-Joachim: Sexualisierte Gewalt gegen Jungen: Prävention und Intervention. Wiesbaden, Springer VS, S. 101–118)

„Prävention hat das Ziel, sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Jungen zu verhindern oder zu behindern. Sie fordert ein, dass erwachsene, private wie professionelle Bezugspersonen ihre Haltung überprüfen und jede Maßnahme etablieren, die diesem Ziel dient, ohne sich selbst als Person, mit den eigenen Annahmen und (Vor-)Urteilen, außer Acht zu lassen. Denn gerade Themen wie Gewalt oder Sexualität zeigen tief verankerte Bilder und Werte, die das Handeln letztendlich stärker bestimmen als kognitiv erzeugtes Wissen.

Prävention zeigt sich handelnd im bewussten und reflektierten Vorleben von Eigenständigkeit, Eigenwilligkeit, Selbstwirksamkeit und Verlässlichkeit.

Sie spiegelt sich wider in einem ebenso bewussten Umgang mit Strukturen in Einrichtungen und Familien und organisiert diese partnerschaftlich. Die beteiligten Personen übernehmen Verantwortung, sind konfliktbereit und gehen respektvoll miteinander um, unabhängig von Alter oder Geschlecht.

Ob eine Haltung der Prävention dient, zeigt sich darin,

- wie Erwachsene mit ihrem und dem Körper von anderen umgehen;
- wie sie Grenzen spüren, setzen und respektieren;
- wie sie mit Geheimnissen umgehen und wie sie Position beziehen, um greifbar und verlässlich zu sein;
- wie sie Gefühle ansprechen und erlauben;
- ob sie Betroffenen glauben und helfen können und
- wie sie beschützen.

Von besonderer Bedeutung ist die Modellfunktion Erwachsener in Bezug auf die Geschlechterrollen: Wird Mädchen und Jungen eine offene und vielfältige Ausgestaltung erlaubt oder wird diese eingeschränkt?

Die Mehrheit der Betroffenen ist weiblich und die Mehrheit der Täter männlich, gleichzeitig spielen Macht und Hierarchie eine große Rolle bei der Ausübung von Gewalt. Gewalt wird in der Regel von machtvolleren Personen an weniger Mächtigen ausgeübt. Würde das negiert, würden Lösungen, die dem Problem immanent sind, verloren gehen. Hier kann das heißen, dass gelebte Bestandteile der Frauenrolle selbstverständlich auch Mut, Kraft, Unabhängigkeit und Aggression sein müssen; in der Männerrolle ist es unverzichtbar, soziale Fürsorge, Trost, Achtsamkeit und Zurückhaltung (vor-) zu leben.

Eine solche Haltung fördert Selbstbestimmtheit und Eigenwilligkeit und zeigt sich in einem Menschenbild, das von Achtsamkeit und Respekt mit- und voreinander geprägt ist.

Diese Haltung zeigt sich auch bei der Frage, ob (ungeduldig) abgewartet wird, dass Betroffene sich offenbaren, oder sich Erwachsene deutlich bemühen, ihre eigene Hör- und Verstehensfähigkeit zu erweitern. So wird über Zuständigkeit und Verantwortung entschieden. Kindliche Sprachfähigkeit ist unwirksam und chancenlos, wenn Erwachsene nicht wissen wollen, nicht hören und nicht sehen, was es wahrzunehmen gäbe. Erwachsene können verstärkt befähigt werden, wissen zu wollen, dieses Wissen auszuhalten und das eigene Denken und Handeln vermehrt zu reflektieren. Ein solches Verständnis von Prävention führt unweigerlich zu uns selbst zurück. Das ist hilfreich und gleichzeitig schwierig. Hilfreich, weil wir es in der Hand haben, unsere Haltungen zu erweitern und zu verändern. Schwierig, weil wir es in die Hand nehmen müssen, um unserer Verantwortung gerecht zu werden – nicht Kinder müssen dafür sorgen, dass wir uns nicht mehr sorgen. (...)

Prävention enthält also durchaus eine politische Dimension, sie will individuelles Verhalten ebenso ändern wie gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen. So zielt sie nicht nur auf Verhaltensänderung, sondern auch auf Verhältnisänderung ab: auf eine Änderung der Verhältnisse der Generationen und der Geschlechter sowie der gesellschaftlichen Verhältnisse im Hinblick auf Machtverteilung und Einflussnahme. Prävention von sexualisierter Gewalt ist die grundlegende Absicht pädagogischen Handelns und damit Querschnittsaufgabe im pädagogischen Alltag, unabhängig davon, ob Mathematik gelehrt oder ein Klassenzimmer gestrichen wird. Vorausgesetzt werden eine aufrichtige Selbsteinschätzung und das Wissen um die eigenen (Be)Grenz(ung)en, die Kenntnis der Grundlagen zu sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen und Erfahrungen in der Intervention und pädagogischen Präventionsarbeit. Prävention ist gleichzeitig politisch und öffentlich. Sie funktioniert nicht ohne die Infragestellung gesellschaftlicher Unterdrückungs- und Ausgrenzungsstrukturen und fordert Positionierungen ein.“

Braun, Brigitte (2015) Prävention sexualisierter Gewalt – Verständnis und Haltung. In: Informationsdienst Forum Online. Sexuaufklärung, Verhütung, Familienplanung (BZgA), Ausgabe 2. <https://forum.sexuaufklaerung.de/index.php?docid=1707>

„Der hier vorgestellte Haltungsbegriff basiert auf der Fachdiskussion im Rahmen des bundesweiten Modellprojektes. Eine professionelle Haltung ist das Ergebnis bewusster Entscheidungen vor dem Hintergrund einer kritischen kognitiven, emotionalen und behavioralen Auseinandersetzung mit sich und den eigenen Erfahrungen sowie Einstellungen zu einem bestimmten Thema im professionellen Kontext. Die hier geforderte professionelle, präventiv pädagogische Haltung meint die Haltung einer Person zu den Themen Macht, Gewalt, sexualisierte Gewalt, zu Diversitäten, Transparenz und Rollenklarheit und ist Ergebnis einer konstruktiv kritischen (Selbst-)Reflexion und Auseinandersetzung mit den eigenen Einstellungen, (Vor-)Erfahrungen und (Vor-)Urteilen und als solche präventiv handlungsleitend. Ein zentrales Ziel dieser Auseinandersetzung ist hierbei, dass eine solchermaßen zu bildende Haltung zu einer Sensibilisierung für die Auswirkungen unverarbeiteter eigener Erfahrungen führt und ein Aufarbeitungsprozess eingeleitet wird. Vor dem Hintergrund eines solchen Prozesses können, wenn er denn gelingt, Möglichkeiten, Ressourcen und Kompetenzen freigesetzt werden, die dazu genutzt werden können, den Tabuisierungs-, Bagatellisierungs- und Dramatisierungsdynamiken, die bei Vermutungen oder Fällen von (sexualisierter) Gewalt in den Einrichtungen aufkommen, mit der Steuerung eines transparenten, an den Betroffenen ausgerichteten Prozesses professionell zu begegnen.“

Was aber kann getan werden, wenn bei den Menschen in einer Einrichtung eine solche Haltung nicht vorgefunden wird? Wie kann eine blockierende und/oder hinderliche Haltung der Leitung und/oder der fortzubildenden MitarbeiterInnen so gefördert werden, dass Fortbildungen dennoch gelingen und Implementierungsprozesse auf den Weg gebracht werden können? Haltungen sind nicht in wenigen Tagen zu erforschen, zu definieren und zu verändern. Bedarf es der Veränderung,

können allenfalls Denkanstöße und/oder Anregungen für einen solchen Prozess gegeben werden. In Einzelfällen erfordert eine hinderliche Haltung von Leitung und/oder MitarbeiterInnen konkrete, verbindliche Verabredungen, mit denen dann zumindest einzelne Fortbildungen durchführbar sind.

Ziel ist es ja, dem Thema nicht nur im Rahmen der Fortbildungen Raum zu geben, sondern es zukünftig auf allen Ebenen organisatorisch und strukturell mitzudenken. Es geht um die Weiter-Entwicklung einer Organisationskultur. Die lässt sich aber nur umsetzen, wenn die Leitungsebene sich des Themas annimmt und wenn die eingeleiteten Prozesse von einer dem Thema gegenüber aufgeschlossenen Mitarbeiterschaft mitgetragen und umgesetzt werden.“

(Nitsch, Matthias (2016) Haltung als Schlüsselkriterium für das Gelingen von Implementierungsprozessen. In: Eberhardt, Bernd; Naasner, Annegret; Nitsch, Matthias: Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe, Erfahrungen und Ergebnisse der Bundesweiten Fortbildungsinitiative 2010–2014. DGfPI (Hg.) Düsseldorf)

https://www.dgfpi.de/files/was-wir-tun/bufo/Abschluss/2016-08-26_BuFo_Abschluss_2016.pdf

„Die Verantwortung für den Schutz vor und die Hilfe bei erlebter sexualisierter Gewalt liegt immer bei Erwachsenen. Mädchen und Jungen darf nicht suggeriert werden, sie seien selbst für den eigenen Schutz verantwortlich. Gleichwohl brauchen sie die Anerkennung und Stärkung ihrer Fähigkeiten und die Erlaubnis, sich zu wehren und Hilfe zu holen. Auch die Fähigkeit, Grenzen wahrzunehmen, zu setzen und zu achten, ist ein wesentlicher Bestandteil präventiver Haltung. Kinder und Jugendliche lernen am Modell. Gesellschaftlich vorgegebene Rollenbilder von Frauen und Männern begünstigen Gewaltstrukturen. Erwachsene brauchen deshalb die Bereitschaft, eigene Vorstellungen zu reflektieren und zu erweitern.“

(DGfPI 2016: Qualitätskriterien für die Prävention sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen.)

https://www.dgfpi.de/files/presse-medien/broschueren/2020-01-17_Flyer_Qualitaetskriterien_Praevention_Druckversion.pdf

„Unabdingbare Voraussetzung für eine gelingende Prävention ist eine reflektierte und selbstkritische Haltung der pädagogischen Fachkräfte zu einem grenzwahrenden Umgang gegenüber den Kindern und Jugendlichen wie auch der jungen Menschen untereinander. Hierfür braucht es Fachkenntnisse (zu geschlechtsspezifischen Sozialisationsbedingungen, Rollenbildern, sexueller Gewalt, Machtstrukturen und Wertvorstellungen) und verbindliche Strukturen professionellen pädagogischen Handelns. Eine in die pädagogische Arbeit integrierte Sexualpädagogik ist Teil des Förder- und Erziehungsauftrags der Jugendhilfe. So werden zum einen Ziele im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen definiert, die dann im Rahmen der pädagogischen Arbeit Umsetzung finden. Zum anderen kann die Unterbringung und Betreuung im Rahmen der stationären Erziehungshilfe selbst eine Reaktion auf eine Grenzverletzung und/oder einen Übergriff im Vorfeld sein. Damit ist die Maßnahme Bestandteil eines in die Hilfeplanung integrierten Schutzkonzeptes.

Die Auseinandersetzung der pädagogischen Fachkräfte mit Einstellungen, Vorurteilen und der eigenen sexuellen Identität, mit ihrer Rolle als Vertrauens- aber auch Machtpersonen, mit eigenen und tradierten Rollenbildern und Geschlechterstereotypen unterstützt die Entwicklung einer differenzierten Haltung zum Thema Sexualität.“

(Sexuelle Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach §§ 45 ff. SGB VIII Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention, beschlossen auf der 118. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter vom 6. bis 8. Mai 2015 in Kiel)

http://www.bagljae.de/downloads/122_handlungsleitlinien-sexuelle-grenzverletzu.pdf

5 HALTUNG IN DER GEWALTPRÄVENTION

Ethische Grundhaltung klären: Der Umgang mit Macht und Grenzsetzungen benötigt ethische Bezugspunkte, um reflektierbar zu sein. Dies ist nicht ein für alle Mal zu erledigen durch einen Katalog von Geboten und Verboten. Die ethische Orientierung muss sich fortlaufend neu bewähren in der Auseinandersetzung mit auftretenden Zielkonflikten.

Notwendig ist daher eine Verständigung über die normativen Bezugspunkte des Handelns als offener Prozess. Dazu ist ein Austausch auch zwischen den verschiedenen Berufsgruppen notwendig sowie immer die Einbeziehung der Perspektive der Betroffenen und der Angehörigen. Für den Umgang mit gravierenden ethischen Konfliktsituationen wird eine Konsultationsmöglichkeit geschaffen (z.B. „Ethik-Komitee“).

<https://www.yumpu.com/de/document/read/22439139/das-rahmenkonzept-gewaltpravention-der-bruderhausdiakonie>

6 SYSTEMISCHE HALTUNG IN DER BERATUNG/IM COACHING

„Wer Menschen in ihrer Entwicklung begleitet, kommt um eine innere Haltung nicht herum. Sie ist Dreh- und Angelpunkt für Handlungswirksamkeit und berufliche Identität. (...) Wenn man sich im systemischen Ansatz zuhause fühlt und sich dort nach dem Stellenwert der inneren Haltung umschaut, scheint diese so etwas wie ein Phantom zu sein, eine Art Hausgeist: Man weiß nicht so genau, in welcher Ecke sie wohnt und wann und wie sie sich zeigt, aber im Haus dreht sich ganz viel um sie. (...) Die einen vertreten in gesetzten Worten den Standpunkt, die Haltung markiere den entscheidenden Unterschied zwischen den verschiedenen Coachingschulen, die anderen streiten mit bemerkenswert ideologischem Ernst darüber, ob es überhaupt so etwas wie eine systemische Haltung gibt.

So ist es (...) vielleicht angebracht, in bewährter Manier zu fragen:

- Was würde sie über sich sagen, wenn sie sprechen könnte, die innere Haltung?
- Woran erkenne ich, dass sie da ist?
- Was müsste ich tun, um ihr nachhaltig die Tour zu vermasseln?
- Woran merken es andere, dass sie gerade schwächelt? (...)
- Und vor allem: Was fehlt, wenn sie nicht da ist? (...)

Das, was wir so nennen, konzeptualisieren wir prozesshaft, als etwas, das einem zuwächst, in das man hineinfindet. Man erarbeitet sie sich – vielleicht im Zuge einer Ausbildung – man nimmt sie an, man formt sie, in ihr bilden sich Lebenserfahrung und persönliche Wertebindung ab. Sie ist das unsichtbare Kondensat des professionellen Könnens.“

(Erpenbeck, Mechtild (2017) Wirksam werden im Kontakt. Die systemische Haltung im Coaching. Carl Auer, Heidelberg, S. 8)

FRAGESTELLUNGEN FÜR DIE FOKUSGRUPPE:

- Gibt es in den aufgeführten Definitionen/Begriffsbestimmungen Elemente, die mit Ihrem Verständnis von Haltung übereinstimmen?
- Sollte Haltung ganz anders verstanden werden? Wie?
- Ist Haltung lehrbar und lernbar?
- Woran merkt man die „richtige“ Haltung? Woran merkt man, dass sie fehlt?
- Was unterscheidet eine präventive Haltung von rein professioneller, pädagogischer oder sonstiger Haltung?
- ...

FORSCHUNGSPROJEKT „ERFAHRUNGSWISSEN IN DER FORTBILDUNG ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND“

08.06.2017

Zeit: 13:00 bis 17:00 Uhr

Ort: Frankfurt/Main

HANDOUT ZU DEN GRUPPENDISKUSSIONEN

THEMA: (WEITER-)ENTWICKLUNG VON KONZEPTION UND FRAGEN DER QUALITÄT IN DER FORTBILDUNG ZUM THEMA PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT IN KINDHEIT UND JUGEND

Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend ist ein Bereich, in dem bereits sehr lange gearbeitet wird, und der in den letzten Jahren erheblich an Aufmerksamkeit in Politik, Fachpraxis und Forschung gewonnen hat.

Der Schwerpunkt der heutigen Diskussion soll auf Fragen der Konzeptionsentwicklung und Qualitätsentwicklung liegen.

Die Fragebogenerhebung, die wir im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführt haben, erbrachte einige interessante Hinweise für unsere Diskussion. Aus den Erfahrungswerten der 182 Fortbildenden, die uns geantwortet haben, könnten Rückschlüsse auf relevante Fragen gezogen werden.

Zum Thema Konzeption von Fortbildungen:

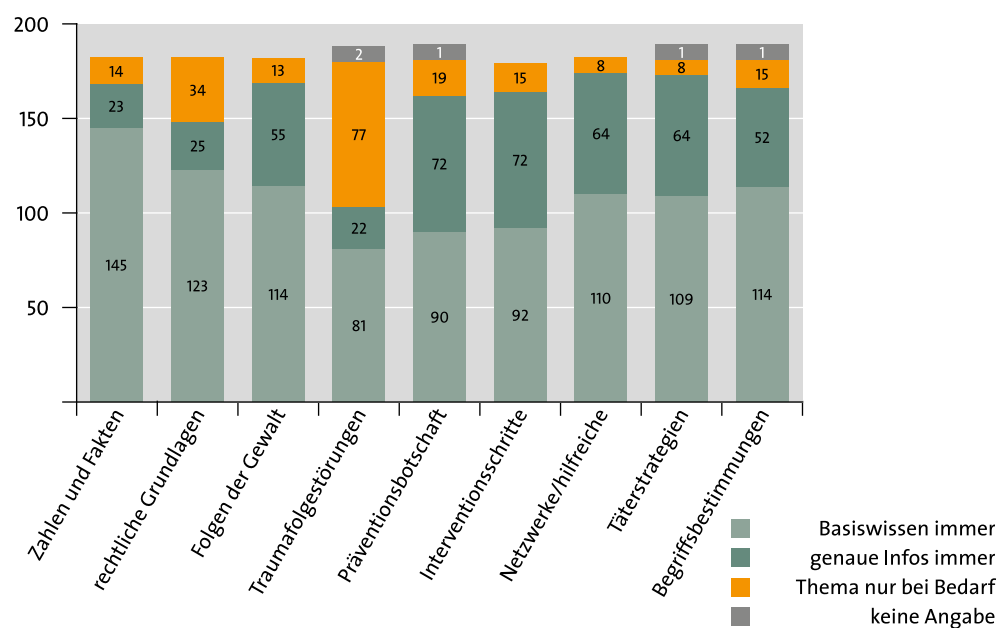
6. Wie führen Sie üblicherweise Fortbildungen durch?	
Mit zwei Referierenden	62 34,1 %
Alleine	94 51,6 %
Anderes	26 14,3 %

19. Was wird von den Teilnehmenden als besonders hilfreich erlebt? (maximal 3 Antworten)	
Vermittlung von Handlungssicherheit (durch konkrete Verhaltenshinweise, rechtliche Grundlagen)	162 89,0 %
Erkennen der Grenzen eigener Kompetenzen und Zuständigkeit	109 59,9 %
Gegenseitiger Austausch	95 52,2 %
Ihre fachliche Sicherheit bzw. Ihre langjährige Erfahrung als Referierende	75 41,2 %
Mit sexualisierter Gewalt konfrontiert zu werden ist nicht das Ende der Welt	45 24,7 %
Anderes	5 2,7 %

24. Zu welchen der unten genannten Themen besteht in den letzten drei Jahren bei den Teilnehmenden der Basis-Fortbildungen ein erhöhter Informationsbedarf?				
	Bereits vorher Bedarf	Erhöhter Bedarf	Kein Bedarf	Keine Angabe
Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen und Behinderungen	40 22,0 %	64 35,2 %	44 24,2 %	33 18,1 %
Sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen	57 31,3 %	109 59,9 %	3 1,6 %	13 7,1 %
Entwicklung von Schutzkonzepten	28 15,4 %	133 73,1 %	7 3,8 %	14 7,7 %
Entwicklung von sexualpädagogischen Konzepten	29 15,9 %	96 52,7 %	32 17,6 %	24 13,2 %
Digitale Medien	40 22,0 %	103 56,6 %	18 9,9 %	21 11,5 %
Fortbildungen in Notunterkünften für Menschen mit Fluchterfahrung	7 3,8 %	87 47,8 %	49 26,9 %	39 21,4 %
Übergriffe auf Mitarbeitende in stationären Einrichtungen	29 15,9 %	26 14,3 %	86 47,3 %	41 22,5 %
Organisations- und Leitungsberatung	31 17,0 %	54 29,7 %	66 36,3 %	31 17,0 %
Anderes		12 6,7 %		

33. Welche Methoden halten Sie für den Lernerfolg einer Fortbildung am relevantesten? (Maximal drei Antworten)	
Thematische bzw. vertiefende Kleingruppen	127 69,8 %
Kollegiale Fallbesprechung und Beratung	71 39,0 %
Kurzvorträge	63 34,6 %
Ausrichten an den gesammelten Erwartungen der Teilnehmenden	54 29,7 %
Thematische Spiele und Übungen mit der Gruppe	52 28,6 %
Power-Point-Präsentationen	50 27,5 %
Rollenspiele	46 25,3 %
Gesamtgruppendifkussion	38 20,9 %
Andere	15 8,2 %
Brainstorming	9 4,9 %
Körperübungen/Entspannungsübungen	6 3,3 %

Was gehört zu einer Basisfortbildung? (Mehrfachantworten)



Zum Thema Qualität:

46. Was hat Ihnen geholfen, selbst Fortbildungen durchzuführen? (Maximal drei Aspekte)	
Eigene Teilnahme an Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt	119 65,4 %
Eigene Tätigkeit im Bereich der Intervention	100 54,9 %
Eigene Tätigkeit im Bereich der Prävention	98 53,8 %
Hospitation bei erfahrenen Kolleginnen/Kollegen	68 37,4 %
Lebenserfahrung	55 30,2 %
Tätigkeiten in anderem Bereich, und zwar ...	40 22,0 %

55. Wie werden neue Mitarbeitende in Ihrer Einrichtung/Ihrem Team eingearbeitet, wenn sie Fortbildungen durchführen sollen/wollen?
(Mehrfachnennungen möglich)

Hospitieren in Fortbildungen der Einrichtung	120 65,9 %
Teilnahme an Fortbildungen der eigenen Einrichtung	96 52,7 %
Arbeit in verschiedenen Bereichen der Einrichtung vor der Arbeit im Fortbildungsbereich (z.B. Beratungen, Präventionsveranstaltungen)	95 52,2 %
Teilnahme an Fortbildungen anderer Träger	80 44,0 %
Durchführung von kurzen Informationsveranstaltungen	56 30,8 %

FRAGEN FÜR DIE DISKUSSION:

- Welche Entwicklungen im Bereich der Fortbildungen zum Thema Prävention von sexuellem Missbrauch beobachten Sie?
- Sind Konzeptionen für Fortbildungsarbeit in Ihren Einrichtungen verschriftlicht? Wie wird Erfahrung weitervermittelt?
- Was gehört für Sie unabdingbar in eine Basisfortbildung zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend?
- Brauchen Fortbildende Erfahrung in der Beratungs-/Unterstützungsarbeit?
- Was sind für Sie zentrale Aspekte von Qualität in der Fortbildungsarbeit?
- Welche Verfahren von Evaluation setzen Sie in Ihren Fortbildungen ein? Wie werten Sie aus? Werden die Ergebnisse genutzt?

Bibliographische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie;
detaillierte bibliographische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-946692-48-5

Diese Broschüre wird von der BZgA kostenlos abgegeben.

Sie ist nicht zum Weiterverkauf durch die Empfängerin/den Empfänger oder Dritte bestimmt.

Herausgeberin:

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA)

Kommissarischer Direktor: Prof Dr. Martin Dietrich

Maarweg 149–16 1

50825 Köln

Telefon: 0221 8992-0

www.bzga.de

Projektleitung:

Brigitte Braun

Redaktion:

Stefanie Amann, Christiane Erkens

Druck:

Kern GmbH, In der Kolling 120, 66450 Bexbach

Dieses Medium wurde klimaneutral gedruckt.

Auflage:

3.3.06.21

Alle Rechte vorbehalten.

Bezugsadressen:

per Post: BZgA, 50819 Köln

per Fax: 0221 8992-257

per E-Mail: order@bzga.de

Bestellnummer: 16100120

QUALITÄTSSICHERUNG DURCH EVALUATIONEN

Bei den öffentlich finanzierten, bundesweiten Aufklärungsmaßnahmen der BZgA sind Verfahren zur Qualitätssicherung unerlässlich. Wissenschaftlich fundierte Strategieplanungen, ExpertInnenbefragungen, Literatur und Projektrecherchen sowie die Überprüfung der Akzeptanz und Wirksamkeit von Medien, Maßnahmen und Kampagnen sichern den Erfolg bei den Zielgruppen. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, inwieweit die anvisierten Ziele in der Gesundheitsprävention mit den eingesetzten Mitteln erreicht werden können.

Pretests und Evaluationen sind dabei besonders hilfreich. Medien und Maßnahmen werden im Verlauf ihres Entwicklungsprozesses (Pretest) oder nach Fertigstellung (Evaluation) durch externe Fachleute auf ihre Wirkung hin getestet und daraufhin im Sinne der Ergebnisse optimiert.

Dadurch wird eine erfolgreiche Zielgruppenansprache erreicht und ein sinnvoller Einsatz öffentlicher Mittel gewährleistet. Die Bewertung vorhandener Medien und Maßnahmen hilft darüber hinaus bei der zielorientierten Planung zukünftiger Projekte.

Die in dieser Reihe dargestellten Erhebungen und Evaluationen vermitteln einen Einblick in diesen Bereich der Qualitätssicherung. Bewertet werden Maßnahmen und Angebote, die im Aufgabenbereich der Abteilung Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung erstellt werden: Broschüren, Faltblätter, Websites, Filme, Bildungsangebote etc. So unterschiedlich die getesteten Maßnahmen und Angebote sind, so unterscheiden sich auch die angewandten Verfahren der Wirkungs- und Akzeptanzüberprüfung. Allen gemeinsam ist jedoch das Ziel, qualitativ hochwertige Maßnahmen und Angebote für erfolgreiche zielgruppenspezifische und ganzheitliche Ansätze der Sexualaufklärung und Prävention sexualisierter Gewalt bereitzustellen.

ISBN 978-3-946692-48-5



Bundeszentrale
für
gesundheitliche
Aufklärung