

Über mich



Was brachte mich dazu, mich in Organisationsentwicklung, Coaching, Mediation, Prä- und Intervention bei Machtmissbrauch / sexualisierter Gewalt auszubilden. Meine Erfahrung. Sie hat mich gelehrt, dass bei diesem Thema drei Dinge unverzichtbar sind: alle brauchen einen sicheren Lernraum, achtsamen Umgang miteinander und die Fähigkeit, eigene Grenzen zu ziehen und die Grenzen anderer anzuerkennen.

Eine typische Geschichte, die ich vor Jahren erlebt habe; wir sitzen in der Firma im Meetingraum auf der Geburtstagsfeier eines Kollegen. Einer der Geschäftsführer fasst einer jungen Mitarbeiterin unter den Rock. Sie wehrt sich, aber sie wehrt sich nicht wirklich. Sie schlägt die Beine zusammen und rutscht etwas weg. Alle sehen zu und niemand sagt etwas. Auch ich sage nichts und schäme mich dafür. Weil ich nicht weiß, was ich sagen oder tun sollte.

Damals habe ich begonnen, ehrenamtlich beim Frauennotruf Frankfurt mitzuarbeiten. Wir dachten über Täterstrategien nach, überlegten, wie Opfer von sexualisierter Gewalt wieder handlungsfähig werden können und wir entwickelten Kampagnen gegen die kollektive Verharmlosung.

Mir wurde in meinem Beruf als Mathematikerin in einem männlich geprägten Umfeld in Wirtschaftsunternehmen immer deutlicher, wie selbstverständlich und verbreitet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist. Ich konnte nicht mehr wegschauen und mir wurde klar, dass ich etwas tun muss.

Es ist ein Eiertanz, denn es gibt ja gleichzeitig beide Seiten: Einerseits möchten wir begehrt werden, flirten gerne und spielen gerne mit Erotik und Sexualität. Auf der anderen Seite gibt es deutlichst sichtbar Machtausübung, Übergriffigkeit und Grenzverletzung, die sich in sexualisierten Handlungen ausdrücken.

Deshalb bin ich Expertin für die Beratung von Maßnahmen zur Prävention, Unterstützung, Schulung und Mediation im Umgang mit Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt in Organisationen geworden. Damit Freiheit an die Stelle von Scham und Misstrauen treten kann.

Prävention

Präventionskurse zielen auf Veränderung ab. In den Kursen wird das Wahrnehmen, Erkennen und Benennen von sexuell übergriffigem Verhalten sowie das Erlernen von Grenzziehung und Achtsamkeit gegenüber anderen in einem sicheren Lernraum eingeübt.

Ich biete ganztägige und 24 Stunden (von Mittag bis Mittag) Präventionskurse an.

Wissend, dass wahrscheinlich viele Frauen* Erfahrungen mit sexuell übergriffigem Verhalten haben, wird in den Kursen traumabewusst und achtsam sich diesem Thema genähert.

Der 24 Stundenworkshop geht in der Haltung durch den Scharmerschen U-Prozess; die Nacht dazwischen gibt Zeit zur emotionalen und gedanklichen Verarbeitung.

Trainings

Führungskräfte und Vertrauenspersonen führen die Gespräche mit den Menschen, die sich melden, die gemeldet wurden und den darüber hinaus Beteiligten. Zudem sind sie möglicherweise dafür zuständig, die Interventionsteams zu bilden und zu begleiten.

Ich biete Trainings für Führungskräfte und Vertrauenspersonen an, damit diese respektvoll und angstfrei die Gespräche führen und den gesamten Prozess gestalten können. Das Führen opfersensibler Gespräche als Haltung ist Teil des Trainingsinhaltes. Auch der gemeldete Mensch behält seine Menschlichkeit. Die Tat, je nach Ausmaß, ist zu verurteilen.

Das Training wird in Absprache mit der Organisation entsprechend aufgebaut und zusammengestellt.

Dabei können auf Wunsch Teamentwicklungselemente in das Training aufgenommen werden. Gerade wenn interne Interventionen Ziel und Teil der Ausbildung sein soll, sind sie notwendig.

Beratung

Taucht ein Fall von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt auf, besprechen wir eine erste Einschätzung der Situation, betrachten die durch den gemeldeten Fall entstehenden Komplexitäten und Handlungsoptionen. Ich bereite mit Ihnen die Gespräche vor, sowohl die mit der sich meldenden Person wie die mit der gemeldeten Person. Wenn es Sie entlastet, gehe ich mit Ihnen in die Gespräche und führe diese.

Laut AGG § 3 (XXX) sind Sie verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dies beinhaltet eine Prüfung des Falles sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Jedoch geht es in erst Linie um Ihre Organisation.

Wir besprechen mögliche Auswirkungen auf das Team und die Organisation und loten arbeitsrechtliche Maßnahmen aus, oder – bei einem als gering eingestuften Vorfall - wie ein Ausgleich zwischen den Beteiligten gestaltet werden könnte.

Mediation

Vorwürfe von sexualisierter Gewalt führen häufig schnell zu hocheskalierten Konflikten.

Ich mediere Teams, Interventionsgruppen und alle anderen Gruppierungen. Häufig kommt es innerhalb der Teams, in denen es Vorfälle gibt, in den Interventionsteams und in den anderen Teams zu Konflikten, diese behindern die Zusammenarbeit und behindern das Finden von hilfreichen Lösungen. Die Teams können dadurch unproduktiv werden oder die Interventionsteams Lösungsfindungen unterbinden. Von daher können Mediationen oder Moderationen der Teams und der sich mit den Vorfällen beschäftigenden Gruppen zielführend sein.

Organisationsentwicklung

Vorfälle von sexualisierter Gewalt haben eine Vorgeschichte, sie fallen nicht vom Himmel. Dabei geht es den ausübenden Menschen nicht um sexuelle Handlungen, sondern um die Ausübung von Macht.

Wird ein Vorfall gemeldet und bestätigt, dann kann es sein, dass die Organisation in einen Krisenmodus verfällt. Wie kann die Organisation wieder handlungsfähig werden und Strukturen, Prozesse etc so transformieren, dass die Spielräume für sexualisierte Übergriffe geringer werden.

Es sind drei Ebenen zu berücksichtigen:

Wahrnehmungsblockaden

Wie konnten die gemeldeten Menschen sexuelle Belästigung oder Gewalt (meist über einen Zeitraum) ausüben. Was wurde dabei übersehen? Wie haben diese Menschen agiert, so dass sie nicht aufgefallen sind, obwohl das Thema möglicherweise bereits bewusst in Ihrer Organisation bearbeitet wird?

Risikobereiche:

Mögliche Risikobereiche oder -strukturen, in denen durch gegebene Machtverhältnisse oder eine „Schweige“-Kultur Menschen gedeckt werden. Möglicherweise ist es in Teams passiert, die besonders gut funktionieren und wenig Konflikt haben, weil es hier eine fehlende Ansprechkultur gibt.

Traumatisierte Organisationen

Ich analysiere mit Ihnen gemeinsam hilfreiche Ansatzpunkte für schnelle Erleichterung, mittelfristige Neuausrichtungen und hilfreiche Entwicklungen, je nachdem, auf welcher Ebene begonnen werden sollte und wo die höchsten Risiken lauern.

Dazu bringe ich Analysetools mit, mit deren Hilfe Sie ihre Organisation analysieren um zielgenau Handeln zu können.

Ich analysiere mit Ihnen gemeinsam hilfreiche Ansatzpunkte für schnelle Erleichterung, mittelfristige Neuausrichtungen und hilfreiche Entwicklungen, je nachdem, auf welcher Ebene begonnen werden sollte und wo die höchsten Risiken lauern.

Dazu bringe ich Analysetools mit, mit deren Hilfe Sie ihre Organisation analysieren um zielgenau Handeln zu können.