

Schutz und Awareness-Konzept

Fort- und Weiterbildungsangebot der Praxis für Sexualität

Präambel

Unsere Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen arbeiten an einer besonderen Schnittstelle: Themen wie Sexualität, Macht, Körper und Biographie berühren Menschen, fachlich und persönlich. Das macht unsere Arbeit wirksam und begründet unsere Verantwortung.

Dieses Konzept gilt für alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von praxissexualitaet.de und für alle Beteiligten, von der Anmeldung bis zum Abschluss, in Präsenz, online und in der digitalen Kommunikation.

1. Unsere Positionierung

Diese Positionierung ist nicht verhandelbar. Sie gilt für alle, die in unseren Formaten tätig sind, leitend oder teilnehmend.

Wir stehen klar:

- gegen alle Formen von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen
- gegen Diskriminierung, zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Herkunft, Behinderung, Alter oder Religion
- gegen Machtmissbrauch durch Leitende oder Teilnehmende
- für Parteilichkeit mit betroffenen Menschen
- für einen reflexiven Lernraum, der individuelle Entwicklung und den Aufbau professioneller Handlungskompetenz ermöglicht

2. Unsere Haltung: Braver Space

Wir sprechen nicht von einem "Safe Space", nicht weil uns Schutz unwichtig wäre, sondern weil der Begriff eine vollständige Sicherheit verspricht, die kein Lernraum einlösen kann. Lernen zu Themen wie Sexualität, Diskriminierung und Macht setzt Irritation voraus.

Ein Braver Space schafft einen wohlwollenden und zugleich kritischen Raum für Auseinandersetzung und Lernen. Er ist die Grundlage für eine Arbeitsatmosphäre, in der Unterschiedlichkeit als Ressource erlebt wird und Menschen mit ihrer fachlichen wie persönlichen Perspektive vorkommen und gefordert werden.

Das gelingt, wenn:

- Unbehagen und Widerspruch als legitime Lernerfahrungen möglich sind
- alle Beteiligten Verantwortung für ihre Worte und Handlungen übernehmen
- Fehler möglich sind, aber nicht auf Kosten anderer gehen dürfen

Inhalte und Methoden unserer Fort- und Weiterbildungsangebote, wie zum Beispiel Biographie, Körperübungen, Beziehungserfahrungen oder der Umgang mit sexualisierter Gewalt, können Menschen bewegen, manchmal mehr als erwartet. Traumasensibel zu arbeiten bedeutet für uns nicht, diesen Inhalten auszuweichen oder jede Methode vorab anzukündigen. Wer sich für unser Fort- und Weiterbildungsangebot anmeldet, kennt die Themen und trifft eine bewusste Entscheidung. Wir gehen davon aus, dass Menschen ihre eigenen Expert*innen sind. Gleichzeitig tragen wir Verantwortung, für die Gruppe, für jede einzelne Person darin und dafür, dass Themen, die im beruflichen Alltag unvermeidbar sind, auch bearbeitet werden. Verantwortung entsteht nicht einseitig, sondern im gemeinsamen Tun.

Wir als Team sind verantwortlich für Struktur und Moderation. Wir versprechen keine Sicherheit, aber wir stehen dafür ein, dass Gefühle und Reaktionen weder bewertet noch abgewertet werden, dass Menschen Raum haben für das, was sie bewegt, und dass wir für Gespräche zur Verfügung stehen, auch um das, was im Lernraum entsteht, in den beruflichen Alltag zu übersetzen. Wenn wir grenzverletzende oder übergreifige Verhaltensweisen wahrnehmen, reagieren wir. Wir finden Sprache dafür und handeln.

Das Machtgefälle zwischen Leitenden und Teilnehmenden ist uns bewusst. Wir benennen es, erklären unsere Entscheidungen und sind ansprechbar.

3. Handlungskompass

Der Handlungskompass soll Orientierung geben. Er ist kein festes Regelwerk, keine Verbotsliste, sondern ein gemeinsamer Rahmen, der allen Beteiligten eine klare Ausrichtung aufzeigt.

3.1 Sprache und Kommunikation

Sprache ist in unseren Themenfeldern nicht neutral. Sie schließt ein oder aus, sie benennt oder macht unsichtbar. In unseren Formaten verwenden wir eine geschlechtssensible Sprache und ermöglichen die Angabe von Pronomen und selbstgewählten Namen. Misgendering darf angesprochen werden. Gleichzeitig gestehen wir Menschen zu, dass Sprache ein Lernprozess ist. Wir geben Raum für Fehler und Feedback, um Veränderung zu ermöglichen.

Wir achten auf diskriminierende Aussagen und Verhaltensweisen und sprechen sie an, direkt, ruhig, ohne Angriff auf die Person. Uns ist bewusst, dass das nicht immer im Moment gelingt. Rückmeldungen können auch im Nachgang erfolgen. Die Leitung trägt

dabei eine besondere Verantwortung, muss aber nicht automatisch einbezogen werden. Rückmeldungen innerhalb der Gruppe sind ausdrücklich erwünscht.

Was jemand über eigene Erfahrungen teilt, bleibt im Raum oder in der entsprechenden Kleingruppe. Wir achten auf die Anonymisierung von fallbezogenen Beispielen.

3.2 Körper und Nähe

Wir arbeiten mit Menschen, und Menschen berühren sich. Ein Händedruck, eine kurze Geste des Mitgefühls, eine Hand auf der Schulter: Solche alltäglichen Kontakte brauchen nicht zwangsläufig eine formelle Abfrage. Bei ungewolltem Körperkontakt ist Feedback und Verantwortungsübernahme ausdrücklich erwünscht.

Übungen, in denen der Körper einbezogen wird, werden von der Leitung transparent erklärt. Es gilt inhaltliche Freiwilligkeit, gleichwohl der inhaltlichen Notwendigkeit. Niemand wird gedrängt, an einer Übung teilzunehmen, und es braucht dafür keine Erklärung. Die Leitung steht im Nachgang als Ansprechperson zur Verfügung.

Im Zweifelsfall fragen. Wenn ein Nein kommt, ist es ein Nein. Und ein Ja darf jederzeit zu einem Nein werden.

3.3 Eigene Erfahrungen und fachliche Expertise

Beides hat in unseren Weiterbildungen seinen Platz, und wir unterscheiden aktiv zwischen beidem. Persönliche Erfahrungen sind wertvoll. Sie sprechen aber nur für die eigene Person, nicht für ganze Gruppen. Gelebte Erfahrung ersetzt keine fachliche Auseinandersetzung. Die Leitung behält sich vor, private Erfahrungen zu begrenzen, um den fachlichen Fokus der Weiterbildung aufrechtzuerhalten.

3.4 Datenschutz und Aufnahmen

Foto-, Video- oder Tonaufnahmen von Personen sind nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung erlaubt. Das gilt ausdrücklich auch für die Veröffentlichung in sozialen Medien. Materialien, die Teilnehmende im Kurs erstellen, werden nicht ohne Einverständnis weitergegeben. Es gilt die gesonderte Datenschutzvereinbarung.

3.5 Professionelle Grenzen und Rollenklarheit

Leitende stehen in einem Machtgefälle zu Teilnehmenden. Das ist strukturell bedingt und wird von uns aktiv benannt. Eine besondere Dimension davon ist die Prüfungskompetenz: Leitende nehmen Prüfungen ab und sind an Zertifizierungen beteiligt. Wir gehen verantwortungsvoll damit um, erklären Entscheidungen und sind ansprechbar. Rollenklarheit ist dabei zentral. Wenn Rollen sich vermischen oder verschieben, wird das benannt.

3.6 Gastreferierende und externe Kooperation

Wenn externe Referent*innen oder Kooperationspartner*innen in unseren Formaten tätig werden, gilt dieses Konzept für sie in gleichem Maß. Sie erhalten es, lesen es und bestätigen die Gültigkeit mit ihrer Unterschrift.

Bei Grenzverletzungen oder Übergriffen durch Gastreferierende gelten dieselben Verfahren wie bei Beschwerden gegen Leitende. Die Zusammenarbeit kann jederzeit beendet werden.

3.7 Fehlerkultur

Wo Menschen miteinander lernen, Zeit verbringen, persönliche Themen teilen und in Beziehung treten, entstehen Reibungen. Missverständnisse, unbedachte Worte, Momente, in denen jemand zu weit geht oder eine Grenze nicht wahrgenommen wird. Das ist die Realität von Lernräumen, die etwas in Bewegung bringen.

Wirkung zählt. Auch wenn die Absicht eine andere war. Verantwortung übernehmen heißt: benennen, zuhören, wieder in Kontakt kommen.

Verantwortungsübernahme setzt voraus, dass sie möglich ist. Wir als Leitung stoßen sie an, wenn wir selbst Fehler gemacht haben, wenn wir aktiv angesprochen werden oder wenn wir auf Wunsch andere dabei begleiten.

3.8 Lerngruppen und Eigenverantwortung

Unsere Formate umfassen Phasen, in denen Teilnehmende in selbstorganisierten Kleingruppen ohne Leitungspräsenz arbeiten. Die Prinzipien dieses Konzepts gelten dort genauso.

Die Gruppen tragen in diesen Phasen Verantwortung füreinander. Wir vertrauen darauf, dass das gelingt, und stehen bereit, wenn Unterstützung gebraucht wird.

4. Beschwerdewege



Beschwerden sind ein wichtiger Teil von Kommunikation und eine Lernmöglichkeit für uns als Organisation. Wir sehen sie als Chance, unsere Arbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Sie ergänzen die direkte Ansprache, gerade dann, wenn diese nicht möglich war oder nicht ausgereicht hat. Deshalb haben wir unterschiedliche Beschwerdewege eingerichtet. Die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde ist ebenfalls gegeben.

Als Fachberatungsstelle verfügen wir über keine externen Beschwerdestrukturen. Wir wissen um diese Besonderheit und die daraus resultierende Schwierigkeit. Umso mehr verpflichten wir uns zu einem transparenten Umgang mit Beschwerden. Beschwerden

werden im Team besprochen und die beschwerdeführende Person wird über Ergebnisse und weitere Schritte informiert. Beschwerden werden vertraulich behandelt.

Parteilichkeit mit betroffenen Menschen ist für uns nicht verhandelbar.

Beschwerden gegenüber Leitungspersonen, Mitarbeitenden oder Gastreferierenden werden in jedem Fall mit der entsprechenden Person kommuniziert. Die Weitergabe persönlicher Informationen über die beschwerdeführende Person erfolgt nur in begründeten Ausnahmefällen und wird der beschwerdeführenden Person in diesem Fall vorab mitgeteilt.

Weg	Erreichbar über	Anonym	QR
Direkte Ansprache	Referent*innen der Weiterbildung oder Leitung	Nein	
E-Mail	beschwerde@praxis-sexualitaet.de	Nein	
Anonymes Formular	Kontaktformular auf der Website (anonym möglich)	Ja	
Feedbackbogen	In jedem Modul	Ja	

Per Mail an beschwerde@praxis-sexualitaet.de erreicht die Beschwerde alle Festangestellten der Praxis. Das ist bewusst so: Beschwerden landen nicht bei einer einzelnen Person, sondern werden im Team sichtbar.

Anonyme Beschwerden nehmen wir ernst, dokumentieren und bearbeiten sie. Allerdings können wir die Person nicht über weitere Schritte informieren, und die konkrete Auseinandersetzung ist manchmal erschwert. Trotzdem sehen wir uns in der Verantwortung, diese Möglichkeit offenzuhalten.

Beschwerden besprechen wir im Team und geben die Ergebnisse an die beschwerdeführende Person weiter, auf Wunsch auch im gemeinsamen Gespräch. Bei Bedarf wird das Team durch externe Supervision bei der Auseinandersetzung mit der Beschwerde unterstützt.

Beschwerden untereinander

Sollte es zu Konflikten oder Beschwerden zwischen Teilnehmenden kommen, unterstützen wir gerne. Wir können ein gemeinsames Gespräch initiieren oder dabei begleiten. Die direkte Ansprache untereinander ist möglich.

5. Intervention

Wir intervenieren bei Diskriminierung, Grenzverletzungen und Übergriffen, wenn möglich direkt in der Situation, sonst unmittelbar im Nachgang. Intervention kann unterschiedlich aussehen: ein direktes Feedback, ein klärendes Gespräch oder eine strukturierte Auseinandersetzung im Nachgang.

Übergriffe unter Teilnehmenden

Bei Kenntnisnahme von Übergriffen unter Teilnehmenden suchen wir das Gespräch und ermöglichen, wenn gewünscht, Verantwortungsübernahme. Im äußersten Fall kann der Ausschluss aus der Weiterbildung eine notwendige Schutzmaßnahme sein.

Übergriffe durch Referent*innen

Bei Kenntnis von potenziellen Übergriffen durch Referent*innen werden wir aktiv, durch Beobachtung, Rückmeldungen oder Beschwerden. Das kann ein Gespräch, einen Referent*innenwechsel oder dienstliche Maßnahmen bedeuten.

Übergriffe durch Leitungspersonen

Bei Übergriffen durch Leitungspersonen liegt die Zuständigkeit bei der jeweils anderen Leitungsperson. Externe Supervision wird in jedem Fall hinzugezogen.

Übergriffe von extern

Betroffene Personen werden aktiv unterstützt. Wir informieren über mögliche Unterstützungsangebote und Anlaufstellen. Wenn gewünscht, begleiten wir die betroffene Person, zum Beispiel bei einem Gespräch mit der Polizei oder einer Beratungsstelle. Wir dokumentieren den Vorfall unabhängig davon, welche Schritte die betroffene Person einleitet. Die Entscheidung über weitere Schritte, einschließlich einer Anzeige, liegt bei der betroffenen Person.

Grundsätzlich

Betroffene Personen erhalten immer ein persönliches Gesprächsangebot bei einem Menschen aus dem Team der Praxis. Betroffene Menschen haben jederzeit das Recht, Strafanzeige zu erstatten, und werden dabei auf Wunsch unterstützt.

6. Evaluation und Qualitätsmanagement

Einmal jährlich werten wir dokumentierte Beschwerden und Vorfälle aus, begleitet durch externe Supervision. Das ist kein bürokratischer Akt, sondern Teil unserer Verantwortung gegenüber den Menschen, die unsere Angebote besuchen.

Teilnehmende erhalten das Awareness-Konzept zu Beginn der Weiterbildung. Es ist außerdem jederzeit auf unserer Website einsehbar. Alle Mitarbeitenden und Gastreferierenden erhalten das Konzept ebenfalls und bestätigen die Gültigkeit mit ihrer Unterschrift.

Die Feedbackbögen in jedem Modul sind fester Bestandteil unserer Qualitätsentwicklung. Das Konzept wird jährlich überarbeitet, nach Vorfällen gegebenenfalls auch früher.