

Schritt nach vorn

Ein Instrument zur Entwicklung
einer Organisationsstrategie für
die opferorientierte Unterstützung
von Migrantinnen, die Betroffene
geschlechtsspezifischer Gewalt
geworden sind



SARAH

Safe, Aware, Resilient, Able and Heard

*Protecting and supporting
migrant women victims of
gender-based violence*



This publication
was funded by the
European Union's
Rights, Equality and
Citizenship Programme
(2014–2020).

Autorinnen:

Inka Lilja (HEUNI)

Anni Lietonen (HEUNI)

Julia Korkman (HEUNI)

Dieses Toolkit wurde mithilfe wertvoller Kommentare und
Beobachtungen der Projektpartner*innen ausgearbeitet.



Redaktionelle Gestaltung und Illustrationen:

Frej Vuori (HEUNI)

Aleksandra Anikina (HEUNI)



Gedruckt 2022 in Helsinki vom Europäischen Institut für die
Prävention und Kontrolle von Verbrechen, angegliedert an
die Vereinten Nationen (HEUNI).



Die Unterstützung der Europäischen Kommission bei der
Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Befürwortung
der Inhalte dar, die ausschließlich die Meinungen der
Autorinnen widerspiegeln. Die Europäische Kommission
kann für etwaige Verwendung der hierin enthaltenen
Informationen nicht haftbar gemacht werden.



ISBN 978-952-7249-65-9 (PDF)

ISBN 978-952-7249-66-6 (paperback)

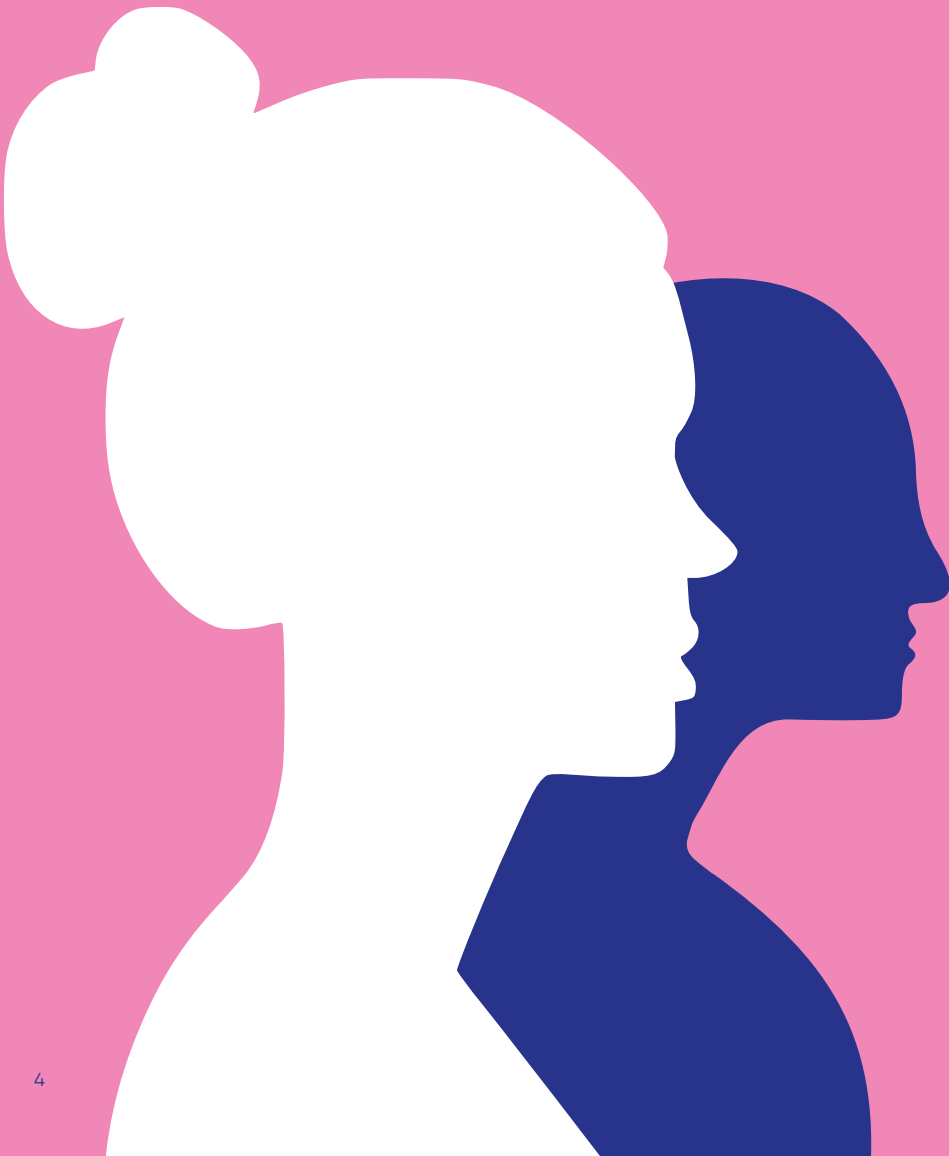
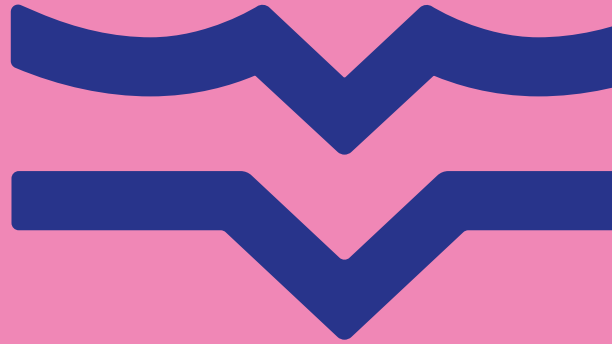
ISSN 2814-9092 (print)

ISSN 2814-9106 (online)



Inhalt

Inhalt	5
Die Eckpfeiler des Leitfadens für eine professionelle und einfühlsame Unterstützung von Migrantinnen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind	8
Schritt 1: Festlegung strategischer Ziele in einer integrativen Weise	10
Schritt 2: Perspektiven, die Inklusion unterstützen	12
Schritt 3: Perspektiven, die das Wohlbefinden von Berater*innen fördern	15
Schritt 4: Maßnahmen zur Erzielung von Wirkung	17
Schritt 5: Kontinuierliche Bewertung und Anpassung	19
Zusammenfassung	20



Einleitung

DIESER LEITFADEN gibt einen Überblick darüber, wie eine organisatorische Strategie zur Unterstützung von geflüchteten Frauen und Migrantinnen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, entwickelt und in die Praxis umgesetzt werden kann. Der Schwerpunkt der Strategie liegt auf der Verbesserung der Fähigkeiten der Berater*innen - den Eckpfeilern der Hilfeleistung - Unterstützung zu leisten. Dieses Konzept **ermutigt Organisationen, ihre derzeitigen Praktiken zu bewerten und durch partizipative Prozesse klare Ziele, Strategien und Managementpraktiken zu entwickeln**. Indem sie die Schritte in diesem Leitfaden befolgen, können Organisationen ihr Verständnis dafür verbessern, was auf strategischer Ebene erforderlich ist, um opferzentrierte Unterstützungsmodelle zu entwickeln, diese umzusetzen und regelmäßig zu evaluieren.

Dieser Leitfaden richtet sich an Vorgesetzte und Führungskräfte von Organisationen, die mit Migrantinnen arbeiten. Vorgesetzten und Führungskräften wird/werden dringend empfohlen/ermutigt, jeden hier vorgestellten Schritt mit dem gesamten Personal zu besprechen.

DIESER LEITFADEN wurde im Rahmen des EU-finanzierten Projekts "SARAH: Sicher, bewusst, belastbar, fähig und gehört – Schutz und Unterstützung von Migrantinnen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind" (in englischer Sprache) entwickelt. Im Rahmen des Projekts wurden kurzfristige psychosoziale und rechtliche Beratungsdienste von Berater*innen (d. h. Psycholog*innen, Jurist*innen und Sozialarbeiter*innen) des griechischen Flüchtlingsrats, von SOLWODI Deutschland e.V., des italienischen Flüchtlingsrats und von Settlementti Puijola in Finnland für Migrantinnen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, angeboten. Während des Projekts wurden sowohl bewährte Praktiken als auch Hürden identifiziert.

Dieser Leitfaden wurde verfasst, um einige der gewonnenen Erkenntnisse mit anderen Organisationen zu teilen, damit diese klientenzentrierter und wirkungsvoller arbeiten können.

Wir danken den Projektpartner*innen für ihre wertvollen Kommentare und Beobachtungen sowie den Frauen, die an der Beratung teilgenommen haben, für ihr Feedback zu den angebotenen Hilfen.

ORGANISATIONEN MÜSSEN Wege finden, um positive Aspekte zu maximieren sowie die Risiken und möglicher negativer Aspekte zu verringern, die sich aus der Unterstützung von Begünstigten ergeben könnten, die sich in einer gefährdeten Position befinden. Die opferzentrierte Unterstützung von Betroffener geschlechtsspezifischer Gewalt erfordert Wissen, Fähigkeiten und Ausdauer. **Die Werte einer Organisation und ihre Arbeitsweise wirken sich darauf aus, wie sie auf ihre Begünstigten zugeht und ihnen begegnet.** Dies hat auch erheblichen Einfluss darauf, wie effizient und wirkungsvoll die geleistete Unterstützung ist. Eine Hilfsorganisation ist nur so funktional und solide wie ihre Mitarbeiter*innen. Daher sollte eine Organisation über **eine Strategie verfügen, die sicherstellt, dass relevante Strukturen und Prozesse vorhanden sind, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu fördern.** Dies ist besonders wichtig für Organisationen, die mit schwierigen und potenziell traumatisierenden Themen wie Gewalt arbeiten. **Wenn das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt steht, wird ein stärkeres Arbeitsumfeld geschaffen, das die Qualität und Reichweite der Hilfe verbessert.**

Zu den Eckpfeilern des Konzepts, gehören die Arbeit in einer **opferzentrierten und traumainformierten Organisation** sowie die Gewährleistung des **Wohlbefindens der Berater*innen.**

DER LEITFADEN besteht aus **fünf Schritten**, die jeweils Diskussions-themen, Fragen für Ihre Überlegungen, einige praktische Anleitungen und Verweise auf zusätzliche Materialien enthalten. Sie können ihn als Schritt-für-Schritt-Checkliste/ Schritt-für-Schritt-Anleitung verwenden und die Elemente je nach den Bedürfnissen und Schwerpunktbereichen Ihrer Organisation ergänzen.

Schritt 1: Festlegung strategischer Ziele

Schritt 2: Perspektiven, die Inklusion fördern

Schritt 3: Perspektiven zur Förderung des Wohlbefindens der Berater*innen

Schritt 4: Maßnahmen zur Erzielung von Wirkung

Schritt 5: Kontinuierliche Bewertung und Anpassung

1

**Festlegung
strategischer Ziele**

2

**Perspektiven, die
Inklusion fördern**

3

**Perspektiven zur Förderung des
Wohlbefindens der Berater*innen**

4

**Maßnahmen zur Erzielung
von Wirkung**

5

**Kontinuierliche Bewertung
und Anpassung**



Die Eckpfeiler des Leitfadens für eine professionelle und einfühlsame Unterstützung von Migrantinnen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind

Opferzentrierte Arbeitsweise:

- Stellen Sie sicher, dass die Rechte und die Würde jeder Einzelnen/ Begünstigten im Mittelpunkt aller Maßnahmen stehen.
- Behandeln Sie jede Begünstigte mit Respekt, so dass sie gehört wird und man ihr zuhört.
- Stellen Sie sicher, dass die Entscheidungen im besten Interesse der Person getroffen werden.
- Schnelle und einfühlsame Bereitstellung und Erbringung von Unterstützung
- Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Wünsche jeder Begünstigten. Stellen Sie sicher, dass alle Berater*innen die Ursachen und Risikofaktoren im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt kennen und somit Fragen im Zusammenhang mit Stigmatisierung und Stereotypen angemessen berücksichtigt werden.
- Verwenden Sie das SARAH-Toolkit (siehe unten für weitere Informationen).
- Führen Sie eine Feedback-orientierte Arbeit durch: Fragen Sie die Begünstigte am Ende jeder Sitzung, ob in der Beratung die Themen angesprochen wurden, die sie für wichtig hält (z. B. durch die Frage "Haben wir die Themen besprochen, die Sie sich gewünscht haben?").
- Verstehen, was die besonderen Herausforderungen und Faktoren wie Rassismus, kulturelle Stereotypen und interkulturelle Kommunikation für die betroffenen Frauen bedeuten können

Eine traumabewusste Organisation sein:

- Stellen Sie sicher, dass Berater*innen gemäß der Definition von traumasensibler Betreuung arbeiten, d.h. Arbeitsmethoden anwenden, die auf einem Verständnis der schädlichen Auswirkungen traumatischer Erfahrungen zusammen mit den Grundprinzipien der evidenzbasierten Praxis, des Mitgefühls und des Respekts beruhen.
- Etablieren Sie eine gemeinsame traumasensible Sprache unter den Fachkräften. Dies gibt der Arbeit eine Richtung und unterstützt eine breitere Zusammenarbeit mit Fachkräften.

- Sorgen Sie für die Flexibilität Ihrer Organisation und seien Sie bereit, sich an Veränderungen in Ihrem Umfeld anzupassen. Organisationen, die GBV (geschlechtsspezifische Gewalt)-Beratung für Migrantinnen anbieten, arbeiten in einem sich verändernden Umfeld. Verschiedene Arten von Gewalt und Trauma können zu unterschiedlichen Zeiten auftreten. Die Organisation erwirbt kontinuierlich Wissen über bewährte Verfahren. Auf lokaler Ebene kann es zu Veränderungen in der Einstellung gegenüber Randgruppen und zu verstärkten Spannungen kommen oder zu nationalen Entwicklungen in der Politik, der Strategien und den Verfahren.

Betonung des Wohlbefindens von Berater*innen:

Die Beratung von Menschen in prekären Situationen, einschließlich solcher, die unter Trauer, Verlust und Leid leiden, kann psychologisch sehr anstrengend sein. Einerseits, weil eine sinnvolle Beratung Empathie und Mitgefühl erfordert, was es auch schwieriger macht, sich von den Emotionen und dem Leid der Betroffenen zu distanzieren. Andererseits empfinden die Berater*innen im besten Fall eine Befriedigung des Mitgefühls und das Gefühl, helfen zu können, was sehr motivierend und beruflich befriedigend sein kann.

- Sorgen Sie dafür, dass das Personal ausreichend Unterstützung erhält. Bieten Sie ihnen regelmäßige professionelle Supervision und Weiterbildungsmöglichkeiten an.
- Nehmen Sie das Risiko von Mitleidsmüdigkeit, Burnout oder sekundärem traumatischem Stress ernst.
- Helfen Sie den Berater*innen bei der Bewältigung ihrer Arbeitsbelastung. Der Drang zu helfen, kann dazu führen, dass man versucht, mehr Begünstigten zu helfen, als die Berater*innen bewältigen können.



Schritt 1: Festlegung strategischer Ziele in einer integrativen Weise

ORGANISATIONEN MÜSSEN sicherstellen, dass ihre Führung durch Zusammenarbeit und Anleitung gekennzeichnet ist. Eine solche auf Coaching basierende Führung ist integrativ und unterstützt die Mitarbeiter*innen dabei, ihr Fachwissen zu nutzen und weiterzuentwickeln. Dieser Führungsstil basiert auf der Einsicht, dass die Mitarbeiter*innen die Experten für ihre Aufgaben sind. Bei einer stark hierarchisch geprägten Organisationsstruktur könnte dies bedeuten, dass die Organisation in Richtung einer offeneren, integrativeren und demokratischeren Organisationskultur entwickelt werden muss (siehe z. B. [Karlsen 2020](#); [Bourke & Espedido 2020](#)) (in englischer Sprache).

Außerdem müssen Organisationen ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter*innen trauen, ihre Meinung zu sagen. Inklusiv arbeitende Organisationen erkennen die vielfältigen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen an und nutzen deren Wissen bei der Festlegung strategischer Ziele für die Organisation. In diesem Zusammenhang bedeutet Inklusion, dass bei der Entwicklung von opferzentrierten und traumainformierten/traumabewussten Ansätzen Ratschläge und konstruktives Feedback von Berater*innen und anderen Teammitgliedern eingeholt werden.

Darüber hinaus sollte die strategische Planung idealerweise die Perspektiven und Stimmen der Betroffenen einbeziehen, um zu verstehen, wie sich die strategischen Ziele auf die Beratung und letztendlich auf das Wohlbefinden der Betroffenen auswirken werden. Das Sammeln von Feedback von den Begünstigten erfordert eine gründliche Planung, einschließlich der Überlegung, wie die Sicherheit, die Anonymität und das Wohlergehen der Begünstigten gewährleistet werden können. Lesen Sie mehr über "[Das Toolkit zur besseren Beratung von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt](#)", das im Rahmen des SARAH-Projekts entwickelt wurde (zu finden auf der HEUNI-Webseite unter Projekte - SARAH).

ORGANISATIONEN SOLLTEN bedenken, dass die während eines Strategieprozesses diskutierten Themen sensibel sein können und dass die Bereitschaft zum Meinungsaustausch mit möglichen Machthierarchien zwischen den Mitarbeiter*innen und der Führungsebene zusammenhängen kann. Eine Organisation, die Inklusion und eine auf Coaching basierende Führung anstrebt, muss den Prozess ernst nehmen und dies den Mitarbeiter*innen in der täglichen Praxis vermitteln.

Das anonyme Einholen von Meinungen und Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen, die Transparenz der Motive für diese Bemühungen und eine klare Aussage darüber, wie die Mitarbeiter*innen in den Prozess einbezogen werden, erhöhen die Inklusion.

Fragen zur Unterstützung von Diskussionen/ des Austauschs mit den Mitarbeiter*innen und zur stärkeren Einbeziehung der Mitarbeiter*innen in die strategische Planung:

- Wie würden Sie Ihre "primäre" Aufgabe definieren?
- Welche Unterstützung, Instrumente etc. würden Sie von der Organisation benötigen, um die Beratung zu stärken/um die Begünstigten besser unterstützen zu können?
- Was würden Sie benötigen, um Ihre eigene berufliche Widerstandsfähigkeit zu stärken, damit Sie mit den auftretenden Themen umgehen können?
- Was sind Ihrer Meinung nach die Warnzeichen für Probleme mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz?
- Welche Art von Aktivitäten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz benötigen Sie, die Sie bei Ihrer Arbeit am besten unterstützen würden?
- Welche Schritte sollten wir unternehmen, um unsere Organisation traumasensibler zu gestalten?
- Wie können wir die Herausforderungen angehen, die mit der Unterstützung von geschlechtsspezifischer Gewalt im Migrationskontext verbunden sind? (Wenn die Herausforderungen nicht klar sind, sollten Sie sie zunächst benennen).
- Werden Sie ausreichend über die Entscheidungsfindung der Organisation informiert und wird das Personal ausreichend in die organisatorischen Prozesse einbezogen?
- Wie können und sollten die Ressourcen am effizientesten eingesetzt werden? Wo würden Sie mehr/weniger Ressourcen zuweisen?

ZUSÄTZLICHE FRAGEN:

MEINE NOTIZEN:

TIPP: Es gibt eine Vielzahl von Online-Materialien zur strategischen Planung, die auch bei der Erstellung strategischer Ziele hilfreich sein können. Wenn Sie die Zeit und die Ressourcen haben, sollten Sie auch konstruktives Feedback von anderen Interessengruppen, Fachleuten und Organisationen einholen, die in diesem Bereich tätig sind.

Schritt 2: Perspektiven, die Inklusion unterstützen

EINE OPFERORIENTIERTE Arbeitsweise bedeutet konkret, dass die Dienstleistungen mit Sensibilität und unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Begünstigten erbracht werden. Es gibt viele Faktoren und Grundursachen für Gewalt. Jede Begünstigte hat auch einzigartige Unterstützungs- und Belastungsfaktoren, die von ihrem sozioökonomischen, bildungsbezogenen, kulturellen, sprachlichen und familiären Hintergrund abhängen. Darüber hinaus beeinflussen der Hintergrund, der sozioökonomische Status und die persönliche Situation der Begünstigten ihr Verständnis z. B. für Formen der Gewalt, die Art und Weise, wie man Werte und Prioritäten setzt, und die Frage, ob eine Person in der Lage ist, Hilfe zu suchen. Diese intersektionalen, d. h. miteinander verknüpften Faktoren können zu vielfältigen Erfahrungen von Marginalisierung, Diskriminierung und Unterdrückung führen. Auch Stereotype und strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung beeinflussen, wie Menschen kategorisiert werden, und können z. B. Einfluss darauf haben, welche Art von Unterstützung angeboten wird. Daher ist es wichtig, dass jede Organisation Schritte unternimmt, um diese strukturellen und oft tief verwurzelten Vorstellungen und Wahrnehmungen anzuerkennen, damit sich die Berater*innen wohlfühlen, wenn sie Themen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt in die Gespräche einbringen.

*Welche Strukturen, Prozesse und Instrumente sind derzeit vorhanden, die die Inklusion fördern oder behindern? Was wird noch benötigt? Gehen Sie die Punkte durch und diskutieren Sie gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen, welche die wichtigsten und dringendsten Fortschritte sind.*

INTERSEKTIONALITÄT ALS ELEMENT DES VERSTÄNDNISSES DER AUSWIRKUNGEN VON GEWALT: Überlegen Sie, wie sich intersektionale Faktoren darauf auswirken können, wie Betroffene ihre Rechte wahrnehmen können? Zu den intersektionalen Faktoren gehören z. B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischer Status, sexuelle Orientierung, (Un-)Fähigkeiten, Einwanderungsstatus, Sprachkenntnisse. Zusammen beeinflussen sie die Anfälligkeit einer Person für Gewalt und Diskriminierung.

VIelfalt und Sprachkenntnisse bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen: Könnte die Vielfalt des Teams durch Einstellungspraktiken erhöht werden, um mehr Perspektiven und Hintergründe in die Beratungspraxis einzubeziehen?

INTERKULTURELLE KOMPETENZ: Ist sich das Personal bewusst, wie sich die Kultur auf Trauma und Selbstwahrnehmung auswirken kann und welche religiösen Praktiken oder Gleichstellungsfragen in den Herkunftsländern der Begünstigten relevant sind?

BERÜCKSICHTIGUNG DER VIELFALT BEI DER PLANUNG VON AKTIVITÄTEN: Wie wählen Sie die Sprachen aus, in denen Sie Ihre Dienste anbieten? In welchen Sprachen werden aufsuchende Aktivitäten durchgeführt, einschließlich Plakaten, Flyern etc., die Ihre Dienstleistungen beschreiben? Richten sich Ihre Aktivitäten an Analphabetinnen und/oder werden einige der Informationen auch über Piktogramme oder in verbaler Form vermittelt? Bieten Sie Ihre Dienste zu Zeiten und an Tagen an, die für die Begünstigten geeignet sind? Berücksichtigen Sie dabei kulturelle und/oder religiöse Gepflogenheiten, z. B. religiöse Feiertage? (Bedeutung der Sprachen / Übersetzungsfragen unter dem Gesichtspunkt der Befähigung / effiziente Informationsweitergabe / Anerkennung religiöser und kultureller Aspekte...)

GESCHLECHTERSENSIBLER ANSATZ BEI DER ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN: Werden Ihre Dienstleistungen nur für Personen angeboten, die sich als Frauen identifizieren? Oder sind Ihre Dienste für alle gedacht? Ist in jedem Fall der Grund für diese Entscheidung in der Strategie und Kommunikation der Organisation klar dargelegt? Ist dies allen Mitarbeiter*innen klar? Wird dies auch den Begünstigten klar mitgeteilt?

ARBEIT MIT SEXUELLEN UND GESCHLECHTLICHEN MINDERHEITEN: Berücksichtigt Ihre Organisation in ihrer Praxis, dass es eine Vielzahl von Geschlechtern und sexuellen Identitäten gibt? Ist sich das Personal der verschiedenen geschlechtlichen und sexuellen Identitäten bewusst und kennt es die Bedürfnisse und Herausforderungen, die verschiedene Gruppen beim Zugang zu Dienstleistungen haben? Verfügt das Personal über Kenntnisse darüber, wie Minderheiten in ihrem Herkunftsland wahrgenommen und behandelt werden, einschließlich möglicher Diskriminierung und traumatischer Erfahrungen?

RECHTE VON KINDERN: Wird das Wohl des Kindes berücksichtigt, wenn Kinder im Beratungskontext auftauchen? Gibt es in Ihrer Organisation umfassende Kinderschutzrichtlinien, einschließlich klarer Protokolle darüber, wie in Problemfällen zu handeln ist?

ARBEIT MIT TÄTERN UND FAMILIEN: Arbeiten Sie mit Männern, Ehemännern, Brüdern, Vätern, Onkeln, der ganzen Familie? Arbeiten Sie mit Tätern? Arbeiten Sie mit Familien und/oder Tätern auf eine Art und Weise, die das Machtgefälle bei geschlechtsspezifischer Gewalt berücksichtigt? Wie gewährleisten Sie die Sicherheit und das Wohlergehen aller Beteiligten? Ein wichtiger Ausgangspunkt für die Arbeit mit Tätern und Familien ist, dass Täter die Verantwortung für die Taten übernehmen und dass die Sicherheit der Betroffenen gewährleistet werden kann. Siehe z. B. die nachstehenden Leitlinien:

- Programme für Täter*innen von häuslicher und sexueller Gewalt; Europarat
- Leitlinien für die Arbeit mit Täter*innen von häuslicher Gewalt; Respect
- Leitfaden für Fachkräfte, die mit männlichen Tätern häuslicher Gewalt und Missbrauch zu tun haben

Alle Dokumente in englischer Sprache.

SICHERSTELLEN, DASS DIE ANLIEGEN DER BEGÜNSTIGTEN GEHÖRT WERDEN: Welche Praktiken gibt es, die ein Forum für Feedback unterstützen? Gibt es Foren, in denen man auf sichere und anonyme Weise Feedback zu den angebotenen Dienstleistungen geben kann?

WEITERE THEMEN, DIE ZU BERÜCKSICHTIGEN SIND:

MEINE NOTIZEN:

TIPP: Suchen Sie im Internet nach genaueren Erklärungen zu den in diesem Abschnitt erwähnten Begriffen, wenn sie Ihnen neu oder unbekannt sind.

Schritt 3: Perspektiven, die das Wohlbefinden von Berater*innen fördern

EINE HILFSORGANISATION ist nur so funktionsfähig und solide wie ihre Mitarbeiter*innen. Daher sollte Ihre Organisation über eine Strategie verfügen, die sicherstellt, dass die entsprechenden Strukturen und Prozesse vorhanden sind, um das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern. Dies wird dazu beitragen, ein stärkeres Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Qualität und Reichweite der Hilfe erheblich verbessert.

*Welche Strukturen, Prozesse und Instrumente sind derzeit vorhanden, die das Wohlbefinden fördern oder hemmen? Was wird noch benötigt? Gehen Sie die Punkte durch und diskutieren Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiter*innen, welche die wichtigsten und dringendsten Bedürfnisse für Ihre Organisation sind. Zu berücksichtigende Perspektiven:*

1. MITGEFÜHL IM ZENTRUM DER ORGANISATORISCHEN AKTIVITÄTEN:

Auch wenn das Mitgefühl (zu unterstützen) zu Recht im Mittelpunkt der Ziele und der Vision von Hilfsorganisationen steht und der Hauptmotivationsfaktor für die Arbeit der Berater*innen ist, sollte dies nicht dazu führen, dass die Mitarbeiter*innen nur wegen ihrer Leidenschaft für die Arbeit arbeiten. Sondern **die beschäftigende Organisation sollte sich an faire und unterstützende Beschäftigungspraktiken und Leistungen halten**. Die Förderung des Wohlbefindens des Personals beginnt mit fairen und gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich eines wettbewerbsfähigen Gehalts, angemessener Arbeitszeiten und einer angemessenen Fallbelastung, zudem genügend Zeit zum "Durchatmen" zwischen den Beratungssitzungen. Darüber hinaus müssen die Berater*innen über genügend freie Tage verfügen, um sich vollständig zu erholen und auszuruhen sowie um die geleistete Arbeit zu überprüfen und die anstehende Arbeit zu planen. Auch kontinuierliche Fortbildung und Supervision sind für das Wohlbefinden und die Professionalität der Berater*innen von entscheidender Bedeutung.

2. ARBEIT IN MULTIDISZIPLINÄREN TEAMS UND KOLLEGIALE UNTERSTÜTZUNG:

Ein multidisziplinäres Team, dem z. B. Psycholog*innen, Rechtsanwält*innen und Sozialarbeiter*innen angehören, ist am effizientesten bei der Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen, mit denen Migrantinnen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, konfrontiert sind. In einem Team können die Fachleute Meinungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Kollegialer Austausch ist einer der größten Unterstützungsfaktoren bei der Arbeit. Erwägen Sie die Entwicklung von Organisationsstrukturen für die gegenseitige Unterstützung, einschließlich der Entwicklung nationaler und internationaler

Netzwerke für Fachleute, die an ähnlichen Themen/Fällen arbeiten. Organisieren Sie auch regelmäßige Gelegenheiten für Nachbesprechungen, entweder informell zum Austausch mit Kolleg*innen oder in Form von professionell moderierten Nachbesprechungen, z. B. nach besonders schwierigen Fällen.

3. **INDIVIDUELLE SELBSTFÜRSORGEPLÄNE:** Zusätzlich zu einem organisatorischen Personalfürsorgeplan sollten Berater*innen über einen individuellen Selbstfürsorgeplan und entsprechende Ressourcen für dessen Umsetzung verfügen. Eine gute Möglichkeit, mit der Erstellung eines individuellen Selbstfürsorgeplans zu beginnen, ist die Durchführung eines Tests zur Selbstreflexion der psychischen Belastung, z. B. des Professional Quality of Life Measure. Den ProQoL-Test finden Sie in mehreren Sprachen unter [ProQOL Measure](#) | [ProQOL](#). Auf der Seite gibt es auch viele andere nützliche Ressourcen zum Thema Mitgefühlsmüdigkeit und Selbstfürsorge.
4. **PROFESSIONELLE BERATUNG AM ARBEITSPLATZ:** Es liegt in der Verantwortung der beschäftigenden Organisation, den Berater*innen kontinuierliche Unterstützung zu bieten, insbesondere die Möglichkeit, professionelle Supervision zu erhalten. Die Möglichkeit einer professionellen Beratung am Arbeitsplatz sollte allen Berater*innen unabhängig von ihrem Ausbildungs-/Berufshintergrund angeboten werden, und die Mitarbeiter*innen sollten ermutigt werden, an der Beratung teilzunehmen, da sie sich inmitten eines vollen Terminkalenders vielleicht nicht als Priorität fühlen.
5. **FORTBILDUNG:** Es ist aus vielen Gründen wichtig, dass das Personal kontinuierlich lernt und neue Fähigkeiten entwickelt, um die Qualität der Hilfe zu gewährleisten, sich an neu auftretende Phänomene und Veränderungen im Arbeitsumfeld anzupassen sowie neue Hilfemodelle und bewährte Verfahren anzuwenden. Kontinuierliches Lernen kann auch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern, indem es die beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten verbessert. Es ist wichtig, den Fortbildungsbedarf der Berater*innen in regelmäßigen Abständen zu ermitteln. Neben strukturierten Schulungsprogrammen sollten auch alternative Lernmöglichkeiten wie kollegiales Lernen, Mentoring oder andere Schulungsformen angeboten werden, die formelle und informelle Lernaktivitäten miteinander verbinden. Ein Beispiel für eine solche Schulung sind die WHO-Kurse zur Gesundheit von Migranten: [Migration und Gesundheit: Verbesserung interkultureller Kompetenzen und Diversität](#) (in englischer Sprache). Denken Sie daran, dass neue Fähigkeiten nur dann Teil der Arbeitsmodelle und täglichen Routinen werden, wenn es Strukturen gibt, die die neu erworbenen Fähigkeiten unterstützen. Eine Möglichkeit, die Übernahme neu erworbener Kenntnisse zu erleichtern, besteht darin, den gegenseitigen Aus-

tausch von neuem Wissen zu fördern und im Team darüber zu reflektieren, wie die Arbeit im Einklang mit dem Gelernten weiterentwickelt werden kann.

6. DOKUMENTE UND HILFSMITTEL ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BERA-

TUNG: Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter*innen, die mit Betroffenen von geschlechtsspezifischer Gewalt arbeiten, Zugang zu Instrumenten und Ressourcen haben, die die Beratung dieser Personen, unterstützen. In der Praxis könnte dies bedeuten, dass eine (Online-)Datenbank zum Thema eingerichtet wird, die z. B. Informationen über Asylverfahren und Rechte von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt, Hilfsorganisationen, mehrsprachige Materialien zur Unterstützung der Interaktion bei Einzelberatungen oder Gruppenarbeit, Materialien zu Frauenrechten, Geschlechterrechten und reproduktiver Gesundheit sowie andere Quellen im Zusammenhang mit Migrantinnen und geschlechtsspezifischer Gewalt wie Faktenblätter, Forschungsarbeiten, Dokumentarfilme und Medienquellen enthält. Die Erstellung einer Datenbank könnte einer bestimmten Person im Rahmen einer Stellenbeschreibung aufgetragen werden, oder sie könnte im Rahmen spezifischer Projektaktivitäten entwickelt werden. Auch externe Finanzierungsmöglichkeiten sollten in Betracht gezogen werden (siehe z. B. das von der EU finanzierte Projekt [GBV-TUVA](#) (in finnischer Sprache), in dem Informationen über die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt im Rahmen von Asylverfahren gesammelt wurden).

Schritt 4: Maßnahmen zur Erzielung von Wirkung

ES GIBT mehrere Gründe, warum es wichtig ist, zu versuchen, die Wirkung, die Organisationen erzielen, zu messen und zu kommunizieren. Erstens sind die Organisationen wahrscheinlich bestrebt, eine positive Wirkung auf die Begünstigten zu erzielen. Aber wie lässt sich die Wirkung überprüfen und wie kann die Transparenz ihrer Leistung erhöht werden? Zweitens sind die Geber*innen daran interessiert zu erfahren, ob die Arbeit effizient und wirkungsvoll durchgeführt wird. Natürlich kann es strukturelle, rechtliche oder ressourcenbezogene Herausforderungen geben, die das Erreichen der gewünschten Wirkung verhindern. Doch sollten Überlegungen zur Wirkung in alle organisatorischen Aktivitäten integriert werden, um das Beste daraus zu machen. Die Fähigkeit, für Veränderungen einzutreten, hängt oft mit dem Wissen und der Erfahrung zusammen, die Ihre Organisation bei der Unterstützung einer gefährdeten Bevölkerungsgruppe hat. **Die Weitergabe von Informationen an Entscheidungsträger*innen und Politiker*innen über die wichtigsten Anliegen, bewährten Verfahren und Erfahrungen aus der Praxis wird nicht nur den gesellschaftlichen Wandel vorantreiben, sondern auch Ihre Chancen auf mehr Ressourcen für die Unterstützungsarbeit erhöhen.** Die zugrundeliegenden Strukturen, die Gewalt gegen Frauen verursachen und aufrechterhalten,

sowie die Hindernisse beim Zugang zu und bei der Inanspruchnahme von Hilfe sind vielfältig und komplex. Daher können diese Probleme ohne **strategische Partnerschaften** weder gelöst noch Auswirkungen erzielt werden.

*Welche Strukturen, Prozesse und Instrumente sind derzeit vorhanden, die die Verbesserung und Vermittlung von Wirksamkeit fördern oder behindern? Was wird noch benötigt? Gehen Sie die Punkte durch und diskutieren Sie gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen, welche die wichtigsten und dringendsten Bedürfnisse sind. Zu berücksichtigende Maßnahmen:*

1. JEDES MAL, WENN SIE EINER VON GEWALT BETROFFENEN PERSON HELFEN, FORDERN SIE IN DER PRAXIS IHR RECHT AUF DIE ERFÜLLUNG DER INTERNATIONAL VEREINBARTEN MENSCHENRECHTE EIN.

Nutzen Sie internationale Instrumente wie die Istanbul-Konvention, das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und die EU-Opferrechtsrichtlinie sowie die Politikgestaltung, Forschung und Lobbyarbeit im Zusammenhang mit diesen Instrumenten als Hebel, um das Thema geschlechtsspezifische Gewalt auf die Tagesordnung von Politiker*innen und Entscheidungsträger*innen zu setzen.

2. SAMMELN SIE DATEN, UM IHRE WIRKUNG NACHZUWEISEN.

Wir leben in einem Zeitalter der evidenzbasierten Entscheidungsfindung. Gewalt gegen Frauen, und insbesondere gegen Migrantinnen, ist ein weitgehend unsichtbares Phänomen. Die Erfahrungen sowie die bestehenden Hindernisse beim Zugang zu Rechten und Dienstleistungen sollten sichtbar gemacht werden, um die politische Agenda zu beeinflussen. Organisationen zur Unterstützung von Betroffenen haben einen einzigartigen Zugang zu Daten über gefährdete Bevölkerungsgruppen und deren Bedürfnisse. Datenerhebungen in diesem Umfeld erfordern keine besonderen Forschungsfähigkeiten, aber eine gründliche ethische Prüfung. Weitere Informationen über die Datenerhebung in diesem Umfeld finden Sie im "Toolkit zur besseren Beratung von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt", das im Rahmen des SARAH-Projekts entwickelt wurde. Ziehen Sie in Erwägung, einen eigenen Ethikkodex für die Forschung zu erstellen, z. B. den Ethikkodex der International Association for the Study of Forced Migration (IASFM) (in englischer Sprache).

3. ETHISCHE UND WIRKUNGSVOLLE KOMMUNIKATION:

Es ist wichtig, darüber nachzudenken, wie man wirkungsvoll und ethisch korrekt über die Gewalt gegen Migrantinnen kommunizieren kann. Dazu gehört die Beachtung des Ethikkodexes/der Standards, die das berufliche Verhalten der Berater*innen leiten, und der Privatsphäre der un-

terstützten Frauen. Die Begünstigten sollten nicht nur als Betroffene dargestellt werden, sondern auch als Personen mit Handlungskompetenz. Sie können auch Stereotypen in Bezug auf Gewaltopfer und Migrantinnen durchbrechen, indem Sie sich genau überlegen, welche Art von Geschichten und Bildmaterial Sie verwenden. Berater*innen verfügen über wichtige Erkenntnisse, wenn es um die Kommunikation geht, einschließlich ethischer Überlegungen. Versuchen Sie, in Ihrer gesamten Kommunikation so umfassend wie möglich zu sein und möglichst viele Informationen in den Sprachen der Begünstigten bereitzustellen. Eine gute Quelle ist das Toolkit "[10 Tipps So vermitteln Sie Menschenrechte wirkungsvoll](#)" der Agentur für Grundrechte.

- 4. STRATEGISCHE PARTNERSCHAFTEN:** Wie können andere Akteur*innen Sie bei der Erreichung Ihrer strategischen Ziele unterstützen? Migrantinnen, die betroffen von Gewalt sind, benötigen oft eine Vielzahl von Dienstleistungen. Daher sollten Unterstützungsorganisationen über starke Netzwerke mit verschiedenen Behörden und anderen Hilfsanbietern verfügen, um der Vielzahl von Bedürfnissen gerecht werden zu können. Bilden Sie Netzwerke und teilen Sie die Arbeitslast. Knüpfen Sie außerdem Beziehungen zu wichtigen Akteur*innen, um das Bewusstsein für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt im Migrationskontext zu schärfen und den Informationsfluss zwischen den verschiedenen Akteur*innen zu gewährleisten. Ziehen Sie auch eine Zusammenarbeit mit Forscher*innen in Betracht, um die Erstellung von Daten zu verbessern, die sowohl zur Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen als auch zur Förderung politischer Veränderungen genutzt werden können. Die Zusammenarbeit und Kommunikation mit anderen Dienstleister*innen, insbesondere in anderen europäischen Ländern, hat sich im Rahmen des SARAH-Projekts als besonders fruchtbar erwiesen. Ein einfaches und kostengünstiges Mittel zum Erfahrungsaustausch und zur Lösung gemeinsamer Probleme und Herausforderungen ist die Organisation von Online-Workshops zum gegenseitigen Lernen zwischen verschiedenen Akteur*innen, die mit diesen Themen arbeiten.

Schritt 5: Kontinuierliche Bewertung und Anpassung

SIE KÖNNEN die Umsetzung Ihrer Strategie auch bewerten, indem Sie Interviews oder Umfragen unter Mitarbeiter*innen sowie Begünstigten durchführen, Fragebögen zur Bewertung von Sitzungen, Konferenzen und anderen Gruppenaktivitäten ausfüllen oder Fokusgruppen mit Begünstigten organisieren, in denen Fragen und Grenzen untersucht werden, sowie Umfragen bei Interessengruppen durchführen. Das [SARAH-Toolkit](#), das von den Begünstigten des Projekts positiv bewertet wurde, und der [SARAH-Politisches Briefing](#) können zu diesem Zweck verwendet werden.

MÖGLICHE FRAGEN ZUR BEWERTUNG DER STRATEGIE:

1. Erfüllen wir die Ziele, die wir uns für die Organisation gesetzt haben?
2. Müssen wir die Ziele überarbeiten/ändern, vor allem wenn sich die Rahmenbedingungen ändern?
3. Welche zusätzlichen/neuen Ziele müssen wir uns für die Organisation setzen?
4. Werden wir unseren Werten gerecht (vorausgesetzt, die Organisation hat einige vereinbarte und ausdrückliche Werte)? Wie werden die Werte in unserer täglichen Arbeit sichtbar?

BEI DER AUSARBEITUNG ODER VERFEINERUNG DER STRATEGIE KÖNNTEN DIE FOLGENDEN BEISPIELE FÜR VERSCHIEDENE MESSKRITERIEN NÜTZLICH SEIN:

- Anzahl der Begünstigten, die durch die angebotenen Dienstleistungen erreicht wurden
- Anzahl der für die Begünstigten organisierten Gruppenveranstaltungen oder Aktivitäten
- Anzahl der Besuche auf der Website oder einer bestimmten Seite, die wahrscheinlich von den Begünstigten genutzt wird
- Anzahl der verbreiteten Flugblätter oder anderer Sensibilisierungsmaterialien
- Anzahl der Sensibilisierungsveranstaltungen für Entscheidungsträger*innen oder andere
- Anzahl der Briefe, Kommentare oder Zeugnisse, die für politische Entscheidungsträger*innen geschrieben wurden
- Umfragen/Feedback unter den Begünstigten, wie sie die geleistete Unterstützung wahrnehmen
- Umfragen zum Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen
- Erhebungen bei Interessenvertreter*innen über die Wahrnehmung der Arbeit der Organisation und ihrer Auswirkungen durch die wichtigsten Interessenvertreter*innen

Zusammenfassung

MIGRANTINNEN, DIE betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, stellen eine besonders gefährdete Gruppe dar. Die fünf Schritte, die in diesem Leitfaden vorgeschlagen werden, können Ihrer Organisation hoffentlich dabei helfen, diese Frauen zu unterstützen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die Fachkräfte, die die Hilfe leisten, auch die Unterstützung erhalten, die sie für ihre anspruchsvollen Aufgaben benötigen.

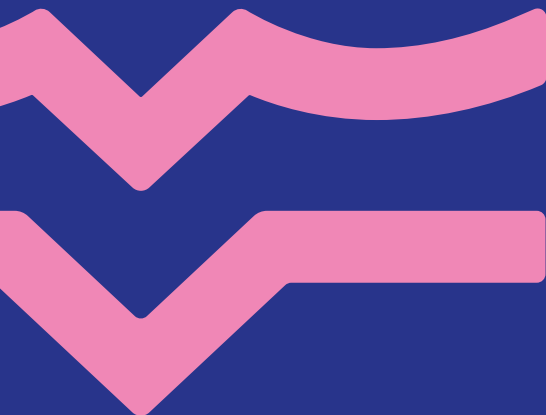


UNTEN FINDEN SIE LINKS ZU ANDEREN ERGEBNISSEN, DIE IM RAHMEN DES SARAH-PROJEKTS ERSTELLT WURDEN (VERÖFFENTLICHUNGEN AUS DEN JAHREN 2021 UND 2022).

In der [SARAH-Podcast-Reihe](#) diskutieren Migrantinnen über geschlechtsspezifische Gewalt und ermutigen andere, ihre Meinung zu sagen. In jedem der Podcasts (je einer auf Arabisch, Farsi, Somali und Englisch) teilen verschiedene wunderbare Frauen ihre Gedanken mit. Sie können einen Podcast als Diskussionsgrundlage verwenden, indem Sie ihn mit jemandem teilen, der Gewalt erlebt. Die Podcasts sind auf Soundcloud und Spotify verfügbar.

[Toolkit zur Verbesserung der Beratung von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt](#): Befähigung von Berater*innen und Begünstigten zur Bewertung der Bedürfnisse und der Auswirkungen der Beratung von Frauen in der Migration. Das Toolkit kann verwendet werden, um die Qualität und Wirkung der Beratung zu verbessern, indem es hilft

- a. den Begünstigten, ihre eigenen Stärken, Ressourcen und Prioritäten zu verstehen,
- b. Berater*innen, fundierte Entscheidungen über die möglichen Schritte zur Unterstützung der Begünstigten zu treffen, und
- c. Organisationen, um Daten für die Bewertung der Auswirkungen und für die Interessenvertretung zu sammeln.



Das Toolkit steht auf Englisch, Deutsch, Italienisch, Griechisch und Finnisch zum Download bereit.

Politisches Briefing (Policy Brief): Du hörst meine Sorgen und bringst mich dazu, Lösungen zu finden. Schlüsselbotschaften aus dem direkten Feedback der Frauen und der Berater*innen des SARAH-Projekts.

Handbuch zur Beratung von asylsuchenden und geflüchteten Frauen, die betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind. Das Handbuch beschreibt eine Beratungsmethode zur Unterstützung von geflüchteten Frauen, die Betroffene geschlechtsspezifischer Gewalt sind. Das Handbuch wurde in den Jahren 2017-2019 im Rahmen eines von der Europäischen Kommission finanzierten Projekts mit dem Titel "Co-creating a counselling method for refugee women GBV victims" entwickelt.

Unsichtbare Opfer - Warum Flüchtlingsfrauen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt geworden sind, in der EU keine Unterstützung erhalten (in englischer Sprache). In diesem HEUNI-Bericht werden die Erscheinungsformen und Folgen von geschlechtsspezifischer Gewalt sowie die Herausforderungen bei der Unterstützung von Gewaltopfern im Migrationskontext dargestellt. Mit diesem Bericht wollen wir das Verständnis der politischen Entscheidungsträger*innen für die strukturellen Herausforderungen erhöhen, denen sich asylsuchende und geflüchtete Frauen, die geschlechtsspezifische Gewalt erfahren haben, gegenübersehen.

Weitere Informationen finden Sie auf der SARAH-Homepage (in englischer Sprache) oder wenden Sie sich direkt an die Partner.

SARAH: www.heuni.fi/-/sarah

KONTAKTINFORMATIONEN

HEUNI

The European Institute for Crime Prevention and Control,
Affiliated with the United Nations
www.heuni.fi

Setlementti Puijola

www.puijola.net

SOLWODI

Solidarität mit Frauen in Not
www.solwodi.de

Consiglio Italiano per I Rifugiati

www.cir-onlus.org

Greek Council for Refugees

www.gcr.gr/en